ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

KRİMİNAL POLİS LABORATUVARLARINDA ÇALIŞAN ADLİ BİLİM (KRİMİNALİSTİK) UZMANLARI VE OLAY YERİ İNCELEME GÖREVLİLERİNİN ETİK İLKELERİ VE ETİK EĞİTİMİ

DOKTORA TEZİ

Hakan BEYAZ

Ankara
Nisan, 2011

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

KRİMİNAL POLİS LABORATUVARLARINDA ÇALIŞAN ADLİ BİLİM (KRİMİNALİSTİK) UZMANLARI VE OLAY YERİ İNCELEME GÖREVLİLERİNİN ETİK İLKELERİ VE ETİK EĞİTİMİ

DOKTORA TEZİ

Hakan BEYAZ

Danışman: Prof. Dr. İnayet AYDIN

Ankara
Nisan, 2011

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi ve Teftişi) Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ ÇALISMASI RAPORU olarak kabul edilmiştir.

Başkan; Prof. Dr. Ali BALCI ……

Üye; Prof. Dr. İnayet AYDIN ……

Üye; Prof. Dr. İbrahim CERRAH ……

Üye; Prof. Dr. Kasım KARAKÜTÜK ……

Üye; Doç. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ ……

Onay
Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

……/ 04 / 2011

Prof. Dr. Nejla KURUL
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Polis, yasaların kendisine vermiş olduğu yetki ve görevler çerçevesinde gerektiğinde anayasa ile teminat altına alınmış olan temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunacak eylem ve işlemler yapmaktadır. Yaşam hakkı, özel hayatın gizliliği, haberleşme ve seyahat özgürlüğü gibi temel hak ve özgürlüklerin özüne yasal düzenlemelere uygun olarak dokunabilen ender kamu görevlilerinden biri de polistir.

Polislik uygulamaları, mesleki ve teknik yöntem açısından da önemli değişimler göstermektedir. Suçluyu yakalamak ve suçu aydınlatmak amacıyla, bir zamana kadar temel felsefe "Şüpheliden yola çıkarak sonuca ulaşmak" iken artık "maddi suç delillerinden yola çıkarak sonuca ulaşmak" ilkesi Benimsemektedir.

Kriminal hizmetlerin yerine getirilmesinde ortaya çıkan bu gelişimle birlikte meslek etiğinin önemi gün geçtikçe artmaktadır. İncelemeler esnasında elde edilen kişisel verilerin kullanılması ve korunması, yapılan işin önemini daha da artırmaktadır. Bu nedenle de suç sonrası delillerin tespiti, toplanması, paketlenmesi, transferi ve laboratuvar incelemelerinde görev alacak personelin etik ilkelerinin benimsemesi ve meslektaşlar tarafından yerine getirilmesi yönündeki düşünceleri bu araştırmaya konu olarak seçilmiştir.

Kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlilerinin inceleme ve araştırmalarını yaparken uymaları beklenen etik ilkelerin belirlenmesi ve bu ilkelerin uzmanlara benimsetilmesi amacıyla geliştirilmesi düşünülen hizmet içi eğitim modelinin oluşturulmasını amaçlayan bu araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde problem durumuna, amacına, önemine, sınırlılıklarına ve tanımlara yer verilmiştir. İkinci bölümde kavramsal çerçeve ve konuyla ilgili araştırmalara, üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine, dördüncü bölümde araştırmada elde edilen bulgulara ve yorumlara, beşinci bölümde ise araştırmanın sonuçlarına ve önerilerine yer verilmiştir.

Araştırma ve doktora eğitimim sürecinde beni devamlı destekleyen, araştırmaya çok önemli katkılar sunan ve ömür boyu iyi bir insan olma

yolunda bana yol gösteren danışmanım ve hocam Prof. Dr. İnayet Aydın'a, bilgi ve deneyimini her zaman paylaşan ve yol gösteren hocam Prof. Dr. Ali Balcı'ya, tecrübe ve bilgilerini paylaşmanın yanında bitmeyen enerjisi ile desteklerini esirgemeyen Prof. Dr. İbrahim Cerrah'a, değerli görüşleri ve desteğinden yararlandığım Prof. Dr. Kasım Karakütük ve Doç. Dr. Yasemin Kepenekçi'ye şükranlarımı sunuyorum.

Araştırmada, veri toplama aracının geliştirilmesinde ve çözümlenmesinde çok değerli katkılar sunan Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman İlgan ve araştırma görevlisi Çiğdem Apaydın'a, araştırmanın kontrolü ve değerlendirilmesi konusunda bana devamlı destek olup, zaman ayıran sevgili devrem Dr. Levent Bayram'a, kaynak sağlamadaki destekleri ve araştırmaya sağladıkları katkı için arkadaşlarım ve meslektaşlarım Dr. Fatih Mehmet Harmancı, Nizam Kabar, Dr. Eyüp Aydoğdu, Eyüp Buldukoğlu, Subutay Serim ve Dr. Musa Karakaya'ya, verilerin toplanması aşamalarında sonsuz destek olan arkadaşlarıma ve kardeşlerime, görüşlerini içtenlikle ifade eden tüm Kriminal Polis Laboratuar Müdürlüklerinde görev yapan kriminalistik uzmanı arkadaşlarım ve Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespit Şube Müdürlüklerinde görevli personele, her zaman destek ve yardımlarını yanımda hissettiğim tüm mesai arkadaşlarıma sevgi ve şükranlarımı sunuyorum.

Tezim süresince bana gösterdikleri sabır ve anlayış için tüm Beyaz ailesi fertleri ve eşim Ayfer, oğullarım Atakan ve Batuhan'a sevgilerimi sunuyorum. Onlara çok şey borçluyum.

Nisan, 2011 Hakan Beyaz

ÖZET

KRİMİNAL POLİS LABORATUVARLARINDA ÇALIŞAN ADLİ BİLİM (KRİMİNALİSTİK) UZMANLARI VE OLAY YERİ İNCELEME GÖREVLİLERİNİN ETİK İLKELERİ VE ETİK EĞİTİMİ

Beyaz, Hakan

Doktora Tezi, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İnayet Aydın

Nisan, 2011, xxii + 278 sayfa

Bu araştırmanın amacı, Kriminal Polis Laboratuarları (KPL) Dairesi Başkanlığında ve bağlı bulunan KPL Müdürlüklerinde görev yapan kriminalistik (KPL) uzmanları ile Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespit (OYİKT) Şubelerinde görev yapan olay yeri inceleme (OYİ) görevlilerinin, inceleme ve araştırmalarını yaparken uymaları beklenen etik davranış ilkelerine ilişkin görüşlerini benimseme ve meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerini saptamak; bu alanda çalışanlara yönelik yapılacak hizmetiçi eğitimlerde etik eğitiminin nasıl bir model ile gerçekleştirilebileceğini tespit etmektir.

Tarama modelinde ve nicel yöntemle yapılan bu araştırmanın çalışma grubunu Temmuz- Ağustos 2010 döneminde İstanbul, İzmir, Bursa, Antalya, Ankara, Adana, Kayseri, Samsun, Erzurum ve Diyarbakır KPL Müdürlüklerinde görevli 98 KPL uzmanı ile aynı İllerde bulunan OYİKT Şube Müdürlüklerinde görevli 408 OYİ görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından geliştirilen “KPL ve OYİ Çalışanları Etik İlkeler” ölçeği ile toplanmıştır.

Araştırmada KPL uzmanı ve OYİ görevlilerine ilişkin demografik özellikler, frekans ve yüzde analizi ile incelenmiştir. KPL uzmanı ve OYİ görevlilerinin etik davranış ilkelerini benimseme ve meslektaşlar tarafından yerine getirilmesinin boyutlarına ilişkin düzeyleri ve bu boyutları oluşturan maddelere ilişkin düzeyleri ortalama ve standart sapma ile tespit edilmiştir. KPL uzmanı ve OYİ görevlilerinin etik davranış ilkelerini benimseme ve meslektaşlar tarafından yerine getirilmesinde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve

birimdeki görev süresinin (kıdem) üzerindeki etkileri t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Mann Witney U testi ile incelenmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre;

KPL uzmanları ve OYİ görevlileri için sekiz alt boyutta 51 mesleki etik davranış ilkesi belirlenmiştir.

KPL uzmanları, OYİ görevlilerine oranla etik ilkeleri, hem daha yüksek oranda benimsemekte, hem de meslektaşlar tarafından daha yüksek oranda yerine getirilmekte olduğunu belirtilmektedirler. KPL uzmanları, OYİ görevlilerine oranla hukukun üstünlüğünü, hem daha yüksek oranda benimsemekte, hem de meslektaşlar tarafından daha yüksek oranda yerine getirilmekte olduğunu belirtilmektedir. Hem KPL uzmanları, hem de OYİ görevlilerinin delil güvenliğine, kendi güvenliklerinden çok daha fazla önem vermektedir. KPL uzmanları, OYİ görevlileri, oranla tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmemeyi, meslektaşlar tarafından daha yüksek oranda yerine getirilmekte olduğunu belirtmişlerdir. OYİ görevlileri, KPL uzmanlarına oranla eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olmanın meslektaşlar tarafından daha yüksek oranda yerine getirilmekte olduğunu belirtilmişlerdir.

Araştırmanın sonucunda KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin etik eğitimi için beş gün 30 saatlik bir hizmet içi eğitim modeli önerilmiştir.

ABSTRACT

ETHICAL PRINCIPLES and ETHICAL TRAINING of CRIME SCENE EXPERTS and POLICE CRIME LABRATORY FORENSIC EXPERTS

Beyaz, Hakan

PhD. Thesis, Department of Educational Administration and Policy

Advisor: Prof. Dr. İnayet Aydın

April, 2011, xxii + 278 pages

The aim of this study is to determine the ethical behavior principles (EBP) of crime scene investigation and forensic analysis, to explore the obedience degree of crime scene experts and police crime laboratory forensic experts' to EBP and to define feasible in-service ethical training model for crime scene investigation and forensic analysis experts.

Police Crime Scene Experts (OYI experts) and Police Crime Laboratory Forensic Experts (KPL experts) were taken as a study group in this project. The target population for this project was OYI experts and KPL experts who were employed in İstanbul, İzmir, Bursa, Antalya, Ankara, Adana, Kayseri, Samsun, Erzurum ve Diyarbakır during July-August 2010 time period. There were 97 KPL experts and 408 OYI experts participated in this study. As a quantitative data collection method, the survey questionnaire, "KPL and OYI Experts Ethical Codes" scale was used in this study.

Key demographic characteristics of the KPL and OYI Experts participating in this research project were described by using descriptive statistics and frequency tables. Means and standard deviation scores were used to analyze the acceptance degree of EBP by KPL and OYI experts and also estimations of KPL and OYI experts about their colleagues' obedience to EBP were measured by using means and standard deviation scores. Independent Sample T-Tests, one-way ANOVA tests and Mann Witney U test were performed to analyze the effects of the demographic variables (gender, age and education) on the acceptance degree of EBP by KPL and OYI experts and their colleagues.

Based on research results;

51 EBP, grouped under eight categories, were defined for the KPL and OYI experts,

Acceptance degree and obedience degree of EBP by KPL experts and their colleagues were found high compared to OYI experts' and their colleagues. KPL experts acceptance degree of "rule of law" principle found high compared to OYI experts' and also based on the data gathered in this study, KPL experts' colleagues' obedience to the rules found high compared to OYI experts' colleagues. Both KPL and OYI experts attach importance to evidences' security more than their own securities. KPL experts' and their colleagues' objectiveness degree, and honesty degree were found high compared to OYI experts and their colleagues and also KPL experts' and their colleagues' corruption degree were found low compared to OYI experts and their colleagues. OYI experts' self-criticism, personnel development, and openness to learning degrees were found high compared to KPL experts.

As a result, a five days 30 hours in-service training model was proposed for KPL and OYI experts in this study.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI i
ÖNSÖZ ii
ÖZET iv
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER viii
ÇİZELGELER LİSTESİ x
KISALTMALAR xxii
BÖLÜM 1
I. GİRİŞ 1
Problem 1
Kriminalistik İncelemeler 4
Olay Yeri ve Olay Yeri İncelemesi 1
Amaç 20
Önem 21
Sınırlılıklar 22
Tanımlar 23

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 24
Ahlak ve Etik Kavramları 24
Etik ve Hukuk 29
Etik Kurallara Uyum 31
Etik Teoriler 32
Teleolojik Teoriler 35
Deontolojik Teoriler 38
Meslek ve Meslek Etiği 40
Etik İlke ve Kod 43
Polis Meslek Etiği 46
Kriminalistik Uzman ve Olay Yeri İnceleme Görevlileri Etiği 50
Kriminal ve Olay Yeri İncelemelerinde Karşılaşılabilecek Sorunlar 71
Mağdur İle Kendini Özdeşleştirme 71
Hukuka Aykırı Delil ve Davranış 72
İnsan Hakları İhlalleri 75
Takdir Yetkisini Kötüye Kullanma 76
Bazı İncelemeleri Eksik Yapma, Suça Müdahele Etmeme 78
Meslek Arkadaşlarının Suçlarını Gizleme 80

Polis Etiği Eğitimi 82
Diğer Ülkelerdeki Polisin Etik Eğitimi 85

KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerine Yönelik Hizmet İçi Etik Eğitim Modeli 89
III. YÖNTEM 95
Araştırmanın Modeli 95
Araştırmanın Çalışma Grubu 95
Katılımcıların Kişisel Bilgileri 96
Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi 101
Verilerin Analizi 112

IV. BULGULAR VE YORUM 114
KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin İnceleme ve Araştırmalarını Yaparken Uymaları Beklenen Etik Davranış İlkeleri…….....114
KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin Etik Davranış İlkelerinin Sekiz Alt Boyutta Benimseme Düzeylerine İlişkin Bulgular.....118
KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin Etik Davranış İlkelerinin Sekiz Alt Boyutta Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Bulgular …….....….....168
KPL Uzmanları ve OYİ Görevlileri Etik Eğitimi Modeli ..... .223

V. SONUÇLAR VE ÖNERİLER 228
Sonuçlar 228
Öneriler 236

KAYNAKLAR 238
EKLER 256

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge	Çizelge Adı	Sayfa
Çizelge 1.	Araştırmaya Katılan KPL Uzmanlarının Kişisel Bilgileri.	96
Çizelge 2.	Araştırmaya Katılan OYİ Görevlilerin Kişisel Bilgileri	97
Çizelge 3.	Araştırmaya Katılan KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin Dağılımı	98
Çizelge 4.	Araştırmaya Katılan KPL Uzmanları, Değişik Nedenlerle Araştırmaya Katılamayan, Geçerlik Güvenirlik Çalışmasına Katılan ve Laboratuvarlarda Fiili Görev Yapan Uzmanların Dağılımı	99
Çizelge 5.	Araştırmaya Katılan KPL Uzmanlarının, Uzmanlık Alanları.	99
Çizelge 6.	Araştırmaya Katılan OYİ Görevlileri, Değişik Nedenlerle Araştırmaya Katılamayan, Geçerlik Güvenirlik Çalışmasına Katılan ve Olay Yeri ve Kimlik Tespit Şubelerinde Fiili Görev Yapan OYİ Görevlilerinin Dağılımı	100
Çizelge 7.	Araştırmaya Katılan OYİ Görevlilerinin, Şube İçerisindeki Görevleri	101
Çizelge 8.	Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	104
Çizelge 9.	Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	105
Çizelge 10.	Gizlilik, Eşitlik ve Adalet Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	107
Çizelge 11.	Hukukun Üstünlüğü Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	108
Çizelge 12.	Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	109
Çizelge 13.	İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	110
Çizelge 14.	Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	111
Çizelge 15.	Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	112
Çizelge 16.	Ağırlıklı Aritmetik Ortalamanın Değerlendirme Aralığı	113
Çizelge 17.	KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin Etik Davranış İlkelerini Benimseme Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler	118

Çizelge 18. KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin, Etik Davranış İlkelerini Benimseme Düzeyleri 120
Çizelge 19. Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Benimseme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 121
Çizelge 20. Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Benimseme Düzeyleri 122
Çizelge 21. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 123
Çizelge 22. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 123
Çizelge 23. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri 124
Çizelge 24. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 124
Çizelge 25. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 125
Çizelge 26. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri 126
Çizelge 27. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri 126
Çizelge 28. Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Benimseme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 127
Çizelge 29. Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Benimseme Düzeyleri 129
Çizelge 30. KPL Uzmanlarının, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 129
Çizelge 31. OYİ Görevlilerinin Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 130
Çizelge 32. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri 130
Çizelge 33. KPL Uzmanlarının, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 131

Çizelge 34. OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 131
Çizelge 35. OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri 132
Çizelge 36. KPL Uzmanlarının, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimsenme Düzeyleri 132
Çizelge 37. Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Benimseme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 133
Çizelge 38. Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Benimseme Düzeyleri 134
Çizelge 39. KPL Uzmanlarının, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 135
Çizelge 40. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 136
Çizelge 41. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri 136
Çizelge 42. KPL Uzmanlarının, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 137
Çizelge 43. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 137
Çizelge 44. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri..... 138
Çizelge 45. KPL Uzmanlarının, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri..... 138
Çizelge 46. Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Benimseme Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler 139
Çizelge 47. Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Benimseme Düzeyleri..... 140
Çizelge 48. KPL Uzmanlarının, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 141
Çizelge 49. OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 141
Çizelge 50. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri..... 142
Çizelge 51. KPL Uzmanlarının, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 142
Çizelge 52. OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 143

Çizelge 53. OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri..... 143
Çizelge 54. KPL Uzmanlarının Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri..... 144
Çizelge 55. Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Benimseme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler..... 144
Çizelge 56. Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Benimseme Düzeyleri..... 146
Çizelge 57. KPL Uzmanlarının, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri..... 147
Çizelge 58. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri..... 147
Çizelge 59. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri..... 148
Çizelge 60. KPL Uzmanlarının, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları..... 148
Çizelge 61. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları..... 149
Çizelge 62. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri..... 150
Çizelge 63. KPL Uzmanlarının, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri..... 150
Çizelge 64. İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Benimseme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler..... 151
Çizelge 65. İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Benimseme Düzeyleri..... 152
Çizelge 66. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri..... 153
Çizelge 67. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri..... 153
Çizelge 68. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri..... 154

Çizelge 69. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 154
Çizelge 70. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 155
Çizelge 71. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri 156
Çizelge 72. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri 156
Çizelge 73. Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Benimseme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 157
Çizelge 74. Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Benimseme Düzeyleri 158
Çizelge 75. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 159
Çizelge 76. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 159
Çizelge 77. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri 160
Çizelge 78. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 160
Çizelge 79. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 161
Çizelge 80. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri 161
Çizelge 81. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri 162
Çizelge 82. Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Benimseme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 162
Çizelge 83. Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Benimseme Düzeyleri 164
Çizelge 84. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 165

Çizelge 85. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri 165
Çizelge 86. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri 166
Çizelge 87. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 166
Çizelge 88. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları 167
Çizelge 89. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri 167
Çizelge 90. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri 168
Çizelge 91. KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin Etik Davranış İlkelerini Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilmesi Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler 169
Çizelge 92. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, Etik Davranış İlkelerinin Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri Hakkındaki Görüşleri Arası Anlamlılık Testi (t testi) Sonuçları 170
Çizelge 93. Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 171
Çizelge 94. Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri 173
Çizelge 95. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri..... 173
Çizelge 96. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri..... 174
Çizelge 97. KPL Uzmanlarının ile OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri 174

Çizelge 98. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları 175

Çizelge 99. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 175

Çizelge 100. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 176

Çizelge 101. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin t-testi Sonuçları 177

Çizelge 102. Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 177

Çizelge 103. Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları 180

Çizelge 104. KPL Uzmanlarının, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 180

Çizelge 105. OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 182

Çizelge 106. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri 181

Çizelge 107. KPL Uzmanlarının, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları. 182

Çizelge 108. OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 182

Çizelge 109. OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 183
Çizelge 110. KPL Uzmanlarının Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları 184
Çizelge 111. Gizlilik, Adalet ve Eşitliği Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 184
Çizelge 112. Gizlilik, Adalet ve Eşitliği Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları 186
Çizelge 113. KPL Uzmanlarının Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 187
Çizelge 114. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 188
Çizelge 115. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri 188
Çizelge 116. KPL Uzmanlarının Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları 189
Çizelge 117. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 189
Çizelge 118. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 190
Çizelge 119. KPL Uzmanlarının Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları 190
Çizelge 120. Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 191
Çizelge 121. Hukukun Üstünlüğünü Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları 192

Çizelge 122. KPL Uzmanlarının, Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 193
Çizelge 123. OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 194
Çizelge 124. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri 194
Çizelge 125. KPL Uzmanlarının, Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları 195
Çizelge 126. OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 195
Çizelge 127. OYİ Görevlilerinin Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 196
Çizelge 128. KPL Uzmanlarının, Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t- testi Sonuçları 196
Çizelge 129. Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 197
Çizelge 130. Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları 199
Çizelge 131. KPL Uzmanlarının, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 199
Çizelge 132. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 200
Çizelge 133. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri 201
Çizelge 134. KPL Uzmanlarının, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları 201

Çizelge 135. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 202
Çizelge 136. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 202
Çizelge 137. KPL Uzmanlarının Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları 203
Çizelge 138. İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 204
Çizelge 139. İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları 205
Çizelge 140. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri..... 206
Çizelge 141. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri..... 206
Çizelge 142. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri 207
Çizelge 143. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları 207
Çizelge 144. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 208
Çizelge 145. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 209
Çizelge 146. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t- testi Sonuçları 209

Çizelge 147. Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 210

Çizelge 148. Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları 211

Çizelge 149. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 212

Çizelge 150. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 213

Çizelge 151. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri..... 213

Çizelge 152. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları 214

Çizelge 153. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 215

Çizelge 154. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 215

Çizelge 155. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t- testi Sonuçları 216

Çizelge 156. Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler 217

Çizelge 157. Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları 218

Çizelge 158. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 219

Çizelge 159. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri 219
Çizelge 160. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri..... 220
Çizelge 161. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları 221
Çizelge 162. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 221
Çizelge 163. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları 222
Çizelge 164. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları 222
Çizelge 165. KPL Uzmanları ve OYİ Görevlileri Etik Eğitimi Programı Uygulama Çizelgesi 227

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

A.B.D. : Amerika Birleşik Devletleri

AİHM : Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

APEK : Avrupa Polis Etik Kuralları

AY: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

CMK: Ceza Muhakemeleri Kanunu

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

E.G.M. : Emniyet Genel Müdürlüğü

KPL : Kriminal Polis Laboratuvarı

OYİ : Olay Yeri İnceleme

OYİKT : Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespiti Şube Müdürlüğü

PVSK : Polis Vazife Selahiyet Kanunu

TDK : Türk Dil Kurumu

TODAİE: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

TÜSİAD : Türkiye Sanayiciler ve İşadamları Derneği

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemine, amacına, önemine ve araştırmayla ilgili tanımlara yer verilmektedir.

Problem

Son yıllarda başta teknolojide meydana gelen hızlı gelişmeler, nüfus artışı ve hızlı şehirleşme, mesleki özerklik ve profesyonelleşme, sosyal hayatımızı oldukça etkilemektedir. Bilim, teknoloji ve ulaşımdaki kolaylıklarla birlikte suçun meydana gelmesi ve onunla mücadele edilmesi de devletlerin sınırlarının dışına taşarak uluslararası sorun ve faaliyetler haline gelmektedir.

Toplumsal ve ekonomik anlamda ortaya çıkan gelişmelere paralel olarak insanların ihtiyaçlarındaki farklılaşmalar, kamu hizmeti anlayışını etkilemekle birlikte refah düzeyi ve toplumsal farklılaşmanın artması vatandaşların beklentilerini hem nicelik hem de nitelik olarak etkilemektedir (Kılavuz, 2003, 107). Hızla küreselleşen dünyada toplumlar birbirlerini daha yakından etkilemekte, ulusal değerler ve anlayışlar yerini giderek daha evrensel değerlere bırakmaktadır (Gökçe, 2001, 197).

Günümüzde teknolojinin eriştiği seviyede, sağlanan yaşam kolaylıklarının yanında, insanlığın ve tüm canlıların geleceğine ilişkin farklı kaygıların artmasına da neden olmaktadır. Bu nedenle de son zamanlarda "yapabilir olma" nın her durumda "yapma" ya izin verip vermeyeceği ya da yapmaya bir gerekçe sağlayıp sağlayamayacağı hususu sıkça sorulmaya başlanmıştır (Tepe, 2009, 9). Bu sorulara cevap bulmak ve insanların toplumsallaşmasıyla birlikte uyum içerisinde bir arada yaşaması için bir düzen olarak hukuk sistemleri ortaya çıkmıştır (Çeçen, 1993, 9).

Çalışlar'a (1983) göre temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce ve çok yönlü gelişmesini, herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını sağlayan adalet kavramı, kişinin

erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm üyelerince güvence altına alınmış olmasını öngören ve dile getiren etik ve hukuk ilkesidir (Akt: Aydın, 2010, 61). Adaletin aranması ve gerçekleştirilmesi aslında hukukun en önde gelen görevlerindendir (Çeçen, 1993, 10).

Adaletin sağlanmasında ve günümüzde suçun ve suçla mücadelede hızlı değişimlerin sonucu olarak, suçun araştırılmasında da yeni gelişmeler ve değişimler ortaya çıkmaktadır. Bilhassa suç ve suçlularla mücadele eden kolluk kuvvetlerinin başlıca kuruluş amacı ve görevi, suçun önlenmesi ve oluşan suç sonrası suç faillerinin tespit edilmesi ve suçluların yakalanmasıdır. Kamu adına suçla veya suçlu ile hemen hemen ilk karşı karşıya gelen ve olayla ilgili ilk bilgileri alan kolluk kuvvetleridir. Kolluk kuvvetlerinden beklenen, yetkileri çerçevesinde mümkün olan en fazla bilgiyi ve belgeyi toplayarak toplumun güvenlik beklentilerinin karşılanmasında, anayasa, kanunlara ve ahlak kurallarına uygun biçimde, insan hakları ihlallerine yol açmadan, kendilerine tanınan yetkilere tecavüz etmeden görevlerini yapmalarıdır (Özboyacı, 2008, 8).

Kişinin suçlu olduğunun ispatı yöntemleri tarih boyunca değişiklikler ve insan hakları yönünden gelişim göstermektedir. İlk zamanlar ispat şeklinin en kolay yolu olan itiraf kullanılmış, ancak bu yöntem insanlık için büyük bir utanç olan işkence uygulamasını da beraberinde getirmiştir. Zamanla bu yöntemin ve kişilerin tanıklıkları ile sonuca gitmenin sayısız olumsuz sonuçları ile birlikte insanları yoruma bağlı olmaksızın gerçeği ortaya çıkartacak bazı bilimsel teknikler bulmaya sevk etmiştir. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren fiziki deliller incelenmeye ve yargılamalarda kullanılmaya başlanmıştır. Süreç içerisinde kolluk kuvvetlerinin olayların çözümünde delilden sanığa ulaşma yöntemi benimsemesiyle birlikte polisin farklı bilim dallarından ve teknolojideki gelişmelerden faydalanarak suçla mücadelede ve suç sonrası döneme yönelik yeni bakış açısı kazandırmıştır (Eckert, 1997, 1). Bu değişiklikler, suçlunun bırakmış olduğu bazı emarelerin toplanması ve değerlendirilmesi ile bir olayın çözümünde bilimsel yöntemler kullanılması suretiyle çözümlenebileceği düşüncesini kuvvetlendirmiştir (Candials, Weinstock ve Martinez, 2007, 3-6).

Bir olayda elde edilen mermi çekirdeğinin, daha önceki olaylarda kullanıldığı saptanan silahla atılan mermi çekirdekleri ile ilgili fiziksel veya bilgisayar ortamında tutulan arşivlerle kıyaslanması, herhangi bir belge üzerindeki el yazısını yazan veya imzayı atan şahsın tespiti veya belge üzerine sonradan bir tahrifat yapılıp yapılmadığının tespiti, olay yerinde bulunan az miktardaki biyolojik materyalden DNA analiz yöntemleri ile kişinin kimlik tayininin yapılması, vücut sıvılarında bulunan az miktardaki toksik maddenin varlığının ortaya çıkarılması, cesette bulunan böcek larva türleri ve polenlerin incelenmesiyle olayın geçtiği yerin ve ölüm zamanının tayin edilmesine kadar son derece detaylı incelemelerin yapılabildiği son zamanlarda çözülen olayların medyadaki haberlerinden takip edilebilmektedir. Bu incelemelerin sonuçları, her biri konusunda uzman, bilimsel ve teknik bilgiye sahip, gerçeği ortaya çıkarmayı hedefleyen, tecrübe sahibi ve özel eğitimler almış kişilerce mahkemede gerek rapor, gerekse mütalaa yöntemi ile hakim huzurunda açıklanıp olayın çözümlenmesine önemli katkıda bulunulmaktadır (Shiffman, 1999, 40).

Suçun işlenmesinden sonra olay yeri inceleme görevlilerinin incelemeleri, kolluk kuvvetinin rutin hizmetlerinden farklıdır, çünkü suçla ilgili araştırmaların başlangıç noktası olay yeridir. Buradan elde edilecek deliller, suçun işleniş biçiminin ve suçlunun kimliğinin belirlenmesini sağlamaktadır (Tuğ ve Hancı, 2001, 28). Fransız asıllı adli bilim uzmanı Locard 1910'da, söylemiş olduğu "her temas iz bırakır" sözü adli bilimler alanında "Locard teorisi" ismiyle de anılmaktadır (White, 1998, 3). Günümüzde de halen maddi delillerini ve olay yerlerinin incelenmesinde kullanılan bu teori; bir şahsın bulunduğu ortama veya ortamdan kendi üzerine veya birbiri ile temasa giren iki cisimden birinin diğeri üzerinde iz bırakacağını ya da diğer cisimden bir parçayı veya izi üzerine alacağı madde değişim prensibini ortaya koymaktadır. Bu nedenle olay yerine giren görevlilerin bazı zayıf delilleri (delil özelliğini kaybedebilecek) dikkatlice inceleyerek, bunların da özelliklerini kaybetmemeleri yönünde çalışma yapmaları gerekmektedir (English ve English, 2000, 365).

Bir olay meydana geldiğinde, görevli kolluk kuvvetleri tarafından suçlu/suçluların yakalanması için en kısa sürede olay yerine ulaşılması ile

birlikte olayın meydana geldiği yerin korunma altına alınması, suça ait delillerin araştırılması sonucu bulunan bulguların incelenmek üzere laboratuvarlara gönderilmesi çalışmalarının özen ve dikkatle yerine getirilmesi beklenmektedir (Lee ve Haris, 2000, 3). Olay yerinde bulunan herhangi bir kişinin bulunduğu alandan bir şeyler alabileceği veya orada kendisinden bir şeyler bırakabileceği ilkesinden yola çıkan görevliler hangi maddi delilin, ne şekilde bir olayı aydınlatacağı, nelerin delil özelliği taşıyabileceği ve bu delillerin incelemeye nasıl ulaştırılacağı konusunda sistemli incelemelerde bulunması gerekmektedir (Miller, 2005, 171). Maddi delillerin başarılı bir şekilde incelenebilmesi için bir sistem çerçevesinde kriminalistik biliminin tekniklerden faydalanılması gerekmektedir.

Kriminalistik İncelemeler

Bu işlemlerin yapılması esnasında ortaya çıkan en önemli kavramlardan biri olan kriminalistik, latince “crimen” kelimesinden türetilmiştir (Karakuş, 2011, 39). Kriminalistik ya da bilimsel (fenni) polis yöntemleri, suçluların bilimsel yöntemler kullanılarak tespit edilmesini ve suç olaylarının aydınlatılmasını içermektedir (Dönmezer, 1994, 8). Kriminalistik bilimi, olayla ilgili maddi delillerin bulunması ve bulunan bu deliller ile ilgili olabilecek kişi ve diğer bulgular ile karşılaştırılması yoluyla olayın çözümlenmesini sağlamaya çalışırken, gelişmiş teknikler uygulayan laboratuvarlar ve konularında uzman bilirkişilerden faydalanmaktadır (Shiffman, 1999, 48-49). Kolluk kuvvetleri açısından insan haklarının uygulama alanları içerisinde uygun sorgulama ve soruşturma aşamalarını gerçekleştirmek için kriminalistik biliminden tam ve eksiksiz olarak faydalanmak vazgeçilemez bir zorunluluktur. İnsan hakları ihlaline yol açmadan maddi gerçeği araştırmak, bulmak, adaleti gerçekleştirmek ve hukuki barışı sağlamak olan ceza muhakemesi de kriminalistik biliminden yararlanmaktadır (Özboyacı, 2008, 15).

Günümüzde kriminalistik alanında çalışanların, suçluların kendilerini teknik boyutta sürekli olarak geliştirdikleri bir ortamda, incelemelerindeki bilimsel yöntemleri de sürekli yenilemeleri gerekmektedir (Clair, 2003, 1). Bertillon'un antropometrisi (Bertillonage) ile başlayan bu süreç, kişilerin tanımlanmasına yardımcı olan birçok bilim dalının bir araya gelmesi ile çok

farklı bir boyut kazanmıştır (Eckert, 1997, 23). Artık, balistik (ateşli ve ateşsiz silahları inceleyen bilim), belge, biyoloji, iz, kimya, ses, görüntü ve data inceleme uzmanları, adli tıp doktorları, odontologlar (diş bilimi), entomologlar (böcek bilimciler), toksikologlar (zehir bilimciler), bilgisayar programcıları ve fizik uzmanları gibi çok farklı dallarda çalışan kişiler suçların çözümlenmesi, suçluların yakalanması ve masumların suçsuzluklarının ispatı için soruşturmacı birimler ile uyum içinde çalışmakta ve adalete hizmet etmektedirler (Zonderman, 1999, 6). Günümüzde kriminalistik bilimi, disiplinlerarası incelemelerle biyolojik, fiziksel ve kimyasal bulguların aranması ve değerlendirilmesiyle çoğu olayda failini veya faillerin kimliğini ortaya çıkaran bir noktaya ulaşmıştır (Brenner, 2000, 62).

Kriminalistik alanında inceleme yapan uzmanların, suçlunun tespitine yönelik çalışmalarının yanında, bir olay kurbanı veya yakınlarına karşı bir sorumluluk taşıması bazen de masum bir bireyin hatalı yere suçlanmasını önlemesi yolunda da çalışması beklenmektedir (Clair, 2003, 4). Görgü tanıklarının verdiği ifadelere dayalı olarak olay ile ilgisi olmayan şüpheli ancak masum bir şahsın, ancak delil araştırılması ve değerlendirilmesi ile yapılacak inceleme sonrası suçsuzluğunun veya gerçek suçlunun suçluluğunun ispatı mümkün olabilmektedir (Eckert ve Wrigt, 1997, 72).

Uzmanlar, mahkemede veya mahkemeye sunmuş oldukları raporlarında, uzman tanıklığı görevini yaparken dürüst, açık ve nesnel olmalıdır. Bir uzman olarak görüşlerin sunulması hukuki tartışmalarda önemlidir (Resnik, 2004, 213). Bu tartışmalardaki veya işlenen suçlardaki bedeller çok ağır olabilmektedir: Toplumda infial yaratacak bir bombalama olayında patlayıcının cinsi ve örgütsel aidiyeti, cinayet olayındaki silahın tespiti, küçük yaşta bir çocuğa karşı işlenebilecek tecavüz suçunda failin DNA analizi ve milyarlarca liralık bir senet veya toplumu uzunca süre meşgul edebilecek bir belgedeki imzanın kime ait olduğunun tespitine yönelik kararlar uzman görüşüne göre verilmektedir.

Olay Yeri ve Delillerin İncelenmesi

Olayın işleniş tarzı ve niteliğine göre, mağdur ve sanıkların ilişkisinin saptanabildiği dinamik bölgeye “olay yeri” denilmektedir (Badem, 2004, 12).

Suçun aydınlatılması amacıyla, olay yerinde delil niteliği taşıyabilecek her türlü bulgunun, çeşitli bilimsel ve teknik yöntemler kullanılarak araştırılması, elde edilen verilerin tespit edilmesi ve kayıt altına alınması, toplanması, korunması ve incelenmek üzere ilgili kriminal laboratuvarlara gönderilmesi işleminin tamamına olay yeri incelemesi denilmektedir (Dinler, 2006, 17). Olay yeri, olayın başlangıcı, takibi ve sonucunda geçtiği mekanları ve çevresini kapsamaktadır (Brenner, 2004, 74). Olayın işleniş tarzını, yöntemini, zanlıların hareket tarzını, olaya ait iz, emare ve bulgular ile suç sanıklarının olay karşısındaki sorumluluk dereceleri gibi birçok sorunun yanıtını olay yerinde bulmak mümkündür (Kaygısız, 2010, 34-35).

Fischer (2004) ise, olay yerini suçun davranışa dönüştüğü yerde başlayıp failin gidebileceği yerleri de içine alan, dinamik bir alan olarak tanımlamaktadır. Soruşturma ve yargılama makamlarının başarısı, suçlu ve suçsuzun ayırt edilmesi olay yeri incelemesinin çok dikkatli bir şekilde yapılarak bulguların dikkatli toplanılmasına bağlıdır. Olay yeri incelemesinin amacı; suç faili-mağdur-olay yeri arasındaki ilişkiyi kuracak maddi suç delillerini bularak, işlenen suçun aydınlatılması ve adli mercilerin doğru karar vermesini sağlamak amacıyla olay yerini belgelemektir (Kaygısız, 2010, 18-20). Bu tür deliller şüphelinin aleyhine dilsiz birer tanık olarak tanımlanmaktadır. Yapılan olay yeri incelemeleri, polisin adli görevinin büyük ve önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Emniyet Genel Müdürlüğü [EGM], 2006a, 1).

Olay yerindeki bilimsel bulguların toplanılması, tasnif edilmesi, fotoğraflanması ve paketlenmesi ile birlikte laboratuvarlardaki uzmanlara en kısa sürede incelemelerde bulunulması için teslim edilmesi, doğru ve adil yargılama için gereklidir (Eckert ve Wright, 1997, 69). Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, maddi delillerin toplanmasında ve analizindeki başarıyı artırmaktadır (Polat, 2004, 10). Laboratuvarlara ulaştırma ve teslim aşamalarında her türlü önlem alınmalı ve raporlar tutularak, delil teslim zincirinin korunmasına önem verilmelidir (Saferstein, 2004, 28). Kaygısız'a (2005) göre başarılı bir soruşturma ve kovuşturma için kolluk kuvvetlerinin çalışmalarında olay yerinin ve delillerin laboratuvar ortamındaki bilimsel analizi önemlidir. Uzmanların da görevi sadece delilleri incelemek değildir,

aynı zamanda onların da delilleri tanımlama, arşivleme, koruma ve güvenli ortamlarda inceleme yapma görevleri vardır (Netzel, 2005, 219).

Olay yeri inceleme ekibi, ilk etapta olay yerinde gözlem yaparak hareket tarzına karar vermekte ve sonrasında olay yerinin ilk halinin kamera ve fotoğraflarla tespitini yapmaktadır (Yükseloğlu, Özcan ve Ceylan, 2008, 72). Ayrıca, olay yerine ilk giden ekibin, olay yerine ilişkin bilgileri krokide anlatmaları, olayın oluş şeklini ortaya çıkarmakta önemli faydalar sağlamaktadır (Bayer, 2003, 52). Suç sonrasında elde edilen delillerin ve suç yerinin nitel ve nicel özelliklerinin belirlenmesi, yani olay yerinin ve suç delillerinin tanımlanması, delillerin toplanmasında önemli bir yöntemdir (Kingston, 1965, 71). Olay yerinden delil toplama ve toplanan delilleri koruma aşamalarında dikkatli davranılmalı, delilin delil olma niteliğinin yok olmamasına özen gösterilmelidir. Deliller doğru paketlenmeli, paketler etiketlenmeli, delillerin birbirleriyle etkileşimleri (kontaminasyon) engellenmelidir (Miller, 2005, 167).

Olay yerlerinde bulunan delillerin toplanması kadar diğer önemli bir konu da olay yerine, ilk giden ekip tarafından fiziki güvenliğinin alınmasıdır (Brenner, 2004, 74). Olay yerinin korunmasının önemi nedeniyle, olay yerini korumakla görevli kolluğa, bazı görevler yüklenmiştir. Olay yeri, hem delillerle hem de inceleme yapan görevliler açısından tehlikelerle dolu bir yerdir. Olay yeri ve yakın çevresinde, insan sağlığını tehdit eden birçok fiziksel, kimyasal ve biyolojik zararlılar bulunabilmektedir. Bu nedenle personelin ve adli soruşturmanın birçok yönden zarar görmemesi için olay yerinin zamanında korunması ile delil güvenliği, insan sağlığı ve dolayısıyla adalet korunmuş olacaktır (Kaygısız, 2005, 8).

Bir suç sonrası suçun meydana geldiği alana ilk ulaşan kolluk görevlilerine, “ilk ekip” (the first officer) denilmektedir (Genge, 2002, 4). Soruşturma evreleri içerisinde olay yerine ilk ulaşan ekibin maddi deliller açısından yapılması gereken olay yerindeki delilleri koruma altına almak, olay yerini incelemekle görevli birimlerin gelmesine kadar yanlış ve görevsiz müdahalelerin önüne geçmektir (Matson, Daou ve Soper, 2004, 4). Ancak sadece ülkemizde değil, pek çok ülkede olay yerinde yapılan yanlış, görevsiz,

bilinçsiz ve art niyetli olabilecek müdahaleler önemli sorunları beraberinde getirmektedir.

Olay yerinin korunması hususunda yapılan yanlışlıklar, diğer maddi delil türlerine de zarar verebilecek olmakla birlikte, bilhassa bazı iz ve delillerin tamamen yok olmasına ya da hemen hemen değerlendirilemez hale gelmesine sebep olmaktadır (Büker, 2002, 50). Bu nedenle olay yerinin fiziki güvenliğinin alınması sırasında sorun çıkartanlara karşı kolluğa zor kullanma yetkisi Ceza Muhakemeleri Kanununda (CMK) 168. maddesinde "olay yerinde görevine ait işlemlere başlayan adlî kolluk görevlisi, bunların yapılmasına engel olan veya yetkisi içinde aldığı tedbirlere aykırı davranan kişileri, işlemler sonuçlanıncaya kadar ve gerektiğinde zor kullanarak bundan men eder…" şeklinde verilmektedir.

Delillerin özellikleri; Anayasada ve CMK'da; toplanan delillerin geçerliliğinin olabilmesi için hukuki yollarla elde edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Deliller, gerçekçi ve mantıklı olmalıdır, suç konusunu oluşturan olayı temsil edici olmalıdır (maksada elverişli olmalıdır), davanın taraflarınca ve yargı makamınca tartışılacağından birliktelik sağlamalı, sadece taraflara ait ifadelerden ibaret olmamalıdır (Şafak, Bıçak ve Şafak, 1999, 16-17).

Delillerin ceza soruşturmasındaki faydaları; işlenmiş bir suçu ispat etmek ve suçun anahtar unsurunu belirleyebilmek, şüpheli, mağdur ve olay yeri arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, suça katılan kişilerin kimliğini belirlemek, şüphelinin suçsuzluğunu veya suçluluğunu ortaya koyarak, mağdurun veya tanıkların ifadesini doğrulayabilmek, suça katılanları suçtaki kusurluluk derecesinin tespitine yardımcı olmak, şüpheli şahsın suçunu kabullenmesini ve itiraflarını sağlayabilmek, suçun işleniş şeklinin tespitine yardımcı olmak, suçun psikolojik karakterlerinin tespitine yaramak, diğer benzeri olaylarla ilişkilendirilmesini sağlamak, kısaca olayı soruşturanlara yol göstermektir (EGM, 2006a, 6).

Hazırlık soruşturmasının en önemli unsurlarından biri olan olay yeri incelemeleri ancak doğru ve zamanında gerçekleştirildiğinde adli olayların çözülmesini sağlayacak olduğundan adli incelemenin olay yerinde başlaması

gerektiği kabul edilmektedir (Yükseloğlu, Özcan ve Ceylan, 2008, 61). Bu alandaki suç delillerinin incelenmesi sırasında çalışan uzmanlar ve görevliler, inceleme ile ilgili kanun ve kurallara uymalı ve deneysel çalışmalarda kişi haklarına saygı göstermelidir (Candilis, Weinstock ve Martinez 2007, 30). Kriminal incelemeler için ayrılan kaynakların kullanımı sırasında dil, din, ırk, cinsiyet, sosyal statü farkı gözetilmemelidir. Delillerin toplanması ve laboratuvarlarda inceleme ve karşılaştırmaların yapılması sırasında insan onurunu zedeleyecek davranışlardan kaçınılmasına büyük önem verilmesi gerekmektedir (Candilis, Weinstock ve Martinez 2007, 30-31). Anayasamızda madde 15/2'de yer alan "…kimse din, vicdan, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz ve bunlardan dolayı suçlanamaz; suç ve cezalar geçmişe yürütülemez; suçluluğu mahkeme kararı ile saptanıncaya kadar kimse suçlu sayılamaz" hükmü ve bir insanlık görevi gereği; yapılan tüm işlemler hukuki ve insan hak ve hürriyetlerine uygun olarak yürütülmelidir (T.C. Anayasası, 1982).

Kimi zaman suçu işlemediği halde o suçu işlemiş gibi itirafta bulunanlara da rastlanılmaktadır. Bu gibi durumlarda elde edilen deliller ve suçun işleniş biçimi ile itiraf arasındaki uygunluk ya da çelişkileri tespit etmek gerekmektedir (Firestone, 1999, 76-77). Çünkü amaç sadece suçluyu bulmak değil, olayın aydınlatılması ve bu olaydan elde edilen deneyimlerle bu veya benzeri olayların engellenmesi yönünde tedbirler almaktır (Yükseloğlu, Özcan ve Ceylan, 2008, 77). Suçun ve suçlunun ortaya çıkarılması açısından oldukça önem taşıyan bir görevi üstlenmiş olan uzmanlara ait mesleki etik davranış ilke ve standartların hazırlanması aşamasında dikkat edilmesi gereken önemli hususlar bulunmaktadır (Shiffman,1999, 281).

Batı dünyasında son onlu yıllarda çok değişik uğraş ve meslek alanlarında etik konusu irdelenmeye başlanmış ve bu alanlardaki tutum ve davranışlar etik değerler açısından ele alınmaya, tartışılmaya başlanmıştır. Ülkemizde de son yıllarda etik alanına ilişkin çalışmalarda dikkat çekici bir hızlanma ve çeşitlilik gözlenmektedir (Aydın, 2003, 3-4). Etik, ahlaki davranış, eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanı olmuştur (Aydın, 2010, 4).

Etik davranmak, kamu görevlisinin itibarını ve toplum karşısındaki değerini yükseltmesi, vatandaşın ve kamunun güvenini ve desteğini sağlaması bakımından önemlidir. Etik değer ve ilkeler, uzmanların toplum içindeki suçlulara ve mağdurlara karşı konumunu güçlendirerek, adaletin sağlıklı işlemesine yardımcı olmakta, uzmanların yapmış oldukları doğru işler nedeniyle de güvenilirliklerini arttırmaktadır (Candials, Weinstock ve Martinez, 2007, 17). Bu bakımdan, etik performans ve etik kalitenin önemli bir başarı ölçütü olduğu günümüz güvenlik sisteminde, yöneticilerin ve çalışanların etik değerlere ve ilkelere uygun hareket etmeleri hem kendilerinin hem de toplumun yararına olacaktır.

Uzmanın meydana gelen olayda suçun aydınlatılması yönünde vermiş olduğu hizmetlerde, çoğu zaman inceleme ile ilgili düşünmeye ve danışmaya zamanı yoktur (Candilis, Weinstock ve Martinez 2007, 33). Olay yerinde ve laboratuvar ortamlarındaki incelemelerde görevlilerin görevleri ile ilgili yetersizlik, özensizlik ve gecikme göstermesi söz konusu olmamalıdır. Kısa süre içerisinde karar vermesi ve verdiği kararın da doğru ve tarafsız olması beklenmektedir (Candilis, Weinstock ve Martinez 2007, 34). Uzmanın, incelemesinde uzmanlık alanı ile ilgili almış olduğu kararların doğru ve adil olması yönünden hem işin sorumlusuna hem de olayın taraflarına karşı sorumludur (Rosenblum, 1999,12). Uzmanlar, avukatların ve soruşturmacı birimlerin kendilerini etki altında bırakmalarına müsaade etmemelidir (Bick, 1999, 23). Aksi durumda uzmanın ve dolayısıyla kurumun imajı zedelenecektir. Bazı kurumların bu tür yanlış veya özensiz incelemeleri nedeniyle bilhassa toplum tarafından bilinen ve ülke gündeminde yer almış bazı olaylarda zedelenen imajının tekrar kazanılabilmesi oldukça zor ve masraflı olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Bu nedenle, uzmanın karar verme yeteneğinin bilgi yönünden geliştirilmesinin yanında etik ve etik davranış ilkelerinin işlevi yönünden de geliştirilmesi oldukça önemlidir (Bick, 1999, 27).

Son yıllarda, kolluk kuvvetlerinin toplumun güvenliğinin sağlanmasında mücadele ettiği suç ve terör olayları bir ülkenin tek başına çözmeye çalıştığı bir sorun olmaktan çıkmış, artık evrensel bir boyut ve nitelik kazanmıştır. Aynı zamanda kolluk kuvvetlerinin vermiş olduğu hizmetler, artık sadece

vatandaşlara değil aynı zamanda o ülkeyi ziyaret eden veya kısa süre de olsa o ülkede yaşayan tüm insanlara verilmektedir. Bu nedenle, sorunların çözümlenmesinde ve verilen hizmetin evrenselleştiği boyutta kolluk kuvvetlerinin sorunlarla mücadele ederken, evrensel kabul görmüş etik davranış ilkeleri uygulaması beklenmektedir.

Kolluk kuvvetleri ile ilgili son zamanlarda yapılan araştırmalarda gelinen ortak noktada, yoğun olarak polis etiği veya polis etiğine ilişkin ilkeler üzerinde çalışıldığı görülmektedir. Uluslararası alanda kolluk ilkelerini belirleyen herhangi bir kolluk merkezi bulunmamaktadır. İnterpol ya da Europol Polis Teşkilatları isim yönünden ulusal teşkilatların üzerinde bir üst birlik olarak uluslararası kuruluşlar şeklinde algılanmakta ise de, bu kuruluşların ulusal teşkilatlara kolluk ilkelerini belirleyecek bir yetki ve niteliğe sahip olmadığı bilinmektedir. Ancak, günümüzde suç ve suçlularla mücadele için uluslararası alanda kabul görmüş ilkelerin uygulanması gerekmektedir.

Modern anlamda kurulan ilk profesyonel ve resmi polis teşkilatı olarak ve polislik mesleğine ait ilk resmi ilkelerin, İngiltere'de ortaya çıktığı bilinmektedir (Zonderman, 1999, 2). 19 Temmuz 1829 tarihinde meclis onayından geçerek kurulmuş olan İngiliz Polis Teşkilatının ilk kurucusu İngiliz İçişleri Bakanı Sir Robert Peel'dır. Peel aynı zamanda, polisin temel alması gereken ilkeleri de belirlediği için bu ilkelere Peel İlkeleri (Peelian Principles) denilmektedir. Günümüzde birçok demokratik polis kuvvetine hala öncülük eden ve Peel tarafından ortaya konulan bu ilkeler maddeler halinde aşağıda sıralanmaktadır (Peelian Principles, http://www.bookrags.com):

1. Polisin temel görevi, toplum düzeninin bozulmasını ve mevcut suçları önlemektir.

2. Polisin görevini yaparken gösterdiği performansın ölçülmesi, görevini yerine getirirken halkın beğenisini kazanmasına göre değişmektedir.

3. Polis, halkla olan işbirliğini istekli bir şekilde sağlayarak, kanunların uygulanması için gerekeni yapmak ve halkın polise olan saygısının sürmesini sağlamak zorundadır.

4. Polis ile halkın arasındaki işbirliğinin derecesi, fiziksel güç kullanımı gerektiğinde zor kullanma derecesinin azalmasını sağlayacaktır.

5. Polis ile halk arasındaki işbirliğinin derecesi, ihtiyaçlarını karşılarken, halkın isteklerinden bağımsız davranmaktır.

6. Polis, kanunları uygulayarak verilen görevleri yerine getirirken, vatandaşı ikna etmeye çalışmakta, tavsiyelerde ve uyarılarda bulunmakta, ancak etkisiz kaldığı zaman son çare olarak fiziksel güç kullanmaktadır.

7. Polis, halkla olan ilişkisini tarihi gelenek ve görenekler çerçevesinde sürdürmelidir.

8. Polis görevini yerine getirirken hareketlerini her zaman kontrol etmeli ve asla kendi hukuki sınırlarını ihlal etmemelidir.

9. Polisin verimliliği, kanıtlanamayan suçlarla ilgili değil, suç ve düzensizliğin olmamasıyla ilgilidir.

Genel olarak toplumdaki düzensizliği ve suçu önlemek için, polis ile halkın mutlaka karşılıklı ilişki ve işbirliği içinde olmaları gerektiği, halkın desteği olmadan polisin görevini etkili yapamayacağı belirtilmektedir. Peel'in görüşünün merkezinde "Polis halk demektir, halk ise polis demektir" deyişi bulunmaktadır. Bununla, polisin, toplum içerisindeki her vatandaşın refahını, huzurunu sağlamakla görevli ve sorumlulukları olan, halkın bir üyesi olduğu belirtilmektedir. Peel, ilke olarak polisin, düzenli bir şekilde eğitilmesini, güç kullanmak zorunda kaldığında asgari ve sınırlı, son çare olarak kullanmasını ve her zaman halka karşı hesap verilebilmesini önemle vurgulamaktadır (http://www.icons.org.uk).

Cerrah (2001) 1997 yılında Türkiye'de polis memuru (rütbesiz) olarak yetiştirilmekte olan 9019 polis adayı üzerinde yapılmış olan bir çalışmasın verileri ile Batı ülkelerine ilişkin yaptığı incelemeleri birlikte yorumlamıştır. Buna göre; polis profesyonelliğinin önünde bir engel ve sapma davranışların bir sebebi olarak gördüğü mevcut polis alt kültürünü "sağlıklı" hale getirebilmek için "mesleğe bağlılık" ile "insana saygı" arasında denge kuracak bir "polis etiği" oluşturmanın, personeli bu doğrultuda eğitmenin, polisliği maddi imkanlar ve çalışma koşulları açısından toplumda saygın bir meslek haline getirmenin, polisin sosyalleşmesinin demokratik ve sivil katılım ile daha geniş ve sivil bir çevre ile bütünleşerek gerçekleştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

İstanbul'da 2000 yılında Emniyet Teşkilatı mensuplarının eğitimine ilişkin 115 Karakol Amirine yönelik yapılan araştırmada; adli konulara ilişkin sorular sorulmuştur. Buna göre; suçun aydınlatılmasında öncelikle önem verilmesi gereken konu olarak, olay yerinin incelenmesi ve delillerin değerlendirilmesi % 42'lik oranla birinci sırada belirtilmiştir. Dolayısıyla yapılan soruşturmanın daha etkin sonuçlanabilmesi için olay yeri inceleme ve delillerin değerlendirilmesine verilen önemin artırılması gerektiğini göstermektedir. Yine ankette ki personelin öncelikle hangi konularda eğitilmesi gerektiğine ilişkin soruya halkla ilişkiler ve disiplin mevzuatının ardından, 14 seçenek içerisinde olay yerinin önemi ve korunması üçüncü sırada yer almıştır (Kılıç ve Aydar, 2000, 146).

Beren (2003) tarafından yapılan "Güvenlik Hizmetlerinde Yönetim Etiği Alan Araştırması" başlıklı çalışmada; poliste görülen yönetim etiğine ilişkin sorunların tanımlanarak ortaya konulması amaçlanmaktadır. Araştırmanın evreni olarak seçilen Ankara İl Emniyet Müdürlüğüne bağlı İl ve İlçe Asayiş Şube polisi olarak görev yapan 4250 kişiden alınan örnekleme 700 kişilik ölçek uygulanmıştır. Araştırma bulgularında örneklem grubunun, sırayla en az sorunlu gördüğü etik davranış ilke ihlal alanının, polislik uygulamaları, ikinci sırada bireysel davranışlarda etik sorunların yaşanması, en fazla ise yönetsel davranışlarda etik sorunların yaşanması olduğu saptanmıştır (Bal ve Beren, 2007, 139-166).

Baş (2005) tarafından hazırlanan "Emniyet Teşkilatı Personeli Meslek Etiği" başlıklı yüksek lisans çalışmasında; toplum tarafından kolluk kuvvetlerinin davranışlarının etik davranış ilkeleri çerçevesinde olması beklentisinden, delillerin hukuka uygun elde edilmesi ve kullanılması, Avrupa Polis Etiği Kurallarında (APEK) belirtilen maddelerin polis tarafından benimsenerek etik davranışa dönüştürülmesi için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimin gerekliliği konusunda literatür taranmıştır.

Bedük, Erdemir ve Öz (2005) tarafından Karaman İlinde görev yapmakta olan polisler üzerinde "Polis Meslek Etik Değerlerini Saptamak, Resmi Elbise ve Sivil Elbise İçinde İken Taşıdıkları Duyguların Saptanması ve Meslek Seçimindeki Etmenlerin Saptanması" amacıyla yapılan araştırmada, 150 polis ile yüz yüze mülakat yapılmıştır. Karaman İlinde görev

yapan polislerin meslek etiği ile ilgili sorulan sorulara verdikleri cevaplardan bazıları aşağıda sunulmaktadır;

a) Meslek mensuplarına görevlerinin gereğini yerine getirirken en fazla tereddüt yaşadıkları durumlar sorulmuştur. Görev ve yetki sınırlarının belirlenmesi polislerin en fazla tereddütte kaldıkları konudur. Hediye almama konusunda ise tereddütte kalmadıklarını belirtmişlerdir.

b) Katılımcıların, polis mesleğinde etik değerleri önem derecesine göre sıraladıklarında; dürüstlük en önemli bulduğu ahlâki değer olarak çıkmıştır. Mesleki bilgi ve tarafsızlık önem verilen bir başka etik yargıdır. Eşitlik ve tarafsızlık, insan hakları, gizli bilgilerin saklanması, mesleki sorumluluk ve etkinlik konuları da etik değerler olarak belirtilmiştir.

c) Katılımcıların etik dışı buldukları değerleri sıraladıklarında da; sırasıyla ayrımcılık-kayırma, kötü muamele, rüşvet veya yolsuzluk, görevi kötüye kullanma, dalkavukluk, işkence, şiddet, baskı ve korkutma en fazla etik dışı bulunan yargılar olarak belirtilmiştir.

Araştırmada; etik dışı davranışların önüne geçilebildiği zaman polisin meslek etiğine uygun davranışlar gösterme oranını artacağı ve polise karşı halkın güven ve desteğinin daha fazla kazanılmış olacağı sonucuna varılmıştır.

Kaygusuz (2005) tarafından yapılan “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) Kararları Çerçevesinde Kollukta Olması Gereken Olay Yeri İncelemesi” başlıklı hazırlanan yüksek lisans çalışmasında; Avrupa Birliği’ne (AB) giriş sürecindeki ülkemizin, insan hakları ve hukuk devleti ilkelerine uygun olarak yapılması gereken “olay yeri incelemesinin” tespit edilmesi; bu amaçla, 2000-2004 yılları arasında ülkemiz aleyhine verilmiş birçok karar ve bu kararların sonucu olarak yüksek miktarlarda tazminat ödememize sebep olan AİHM kararlarında, olay yeri incelemesi ile ilgili belirlenen ölçütler ışığında, ülkemizde yapılan olay yeri inceleme çalışmaları irdelenerek, saptanan eksiklik ve hatalar ile ilgili genel bir değerlendirme yapılmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ihlallerinin tekrarlanmaması için, olayın meydana gelmesinden sonuçlanana kadar AİHM kararları çerçevesinde

olması gereken olay yeri incelemesinin, nasıl ve ne şekilde olması gerektiği çözüm önerileri ile açıklanmıştır.

Elgin (2006) tarafından yapılan “Meslek Etiği ve Etik Kodu: Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi” başlıklı yüksek lisans çalışmasında; kolluk hizmeti sunan jandarmanın davranışlarını etik açıdan inceleyerek, etik ve etik dışı davranışların vatandaşlar tarafından nasıl algılandığı araştırılmıştır. Araştırmada; vatandaşların jandarmanın etik dışı davranışlarını nasıl algıladığı ve etik dışı davranışlar arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; vatandaşın, genellikle jandarma personelinin etik kodlara uygun davrandığını düşündüğü ancak, jandarma personelinin iyileştirilmesi gereken bazı davranışlarının da olduğu ortaya çıkmıştır.

Uzun (2006) tarafından yapılan “Türk Emniyet Teşkilatında Kamusal Güvenlik Konsepti Bağlamında Polis Meslek Etiği” başlıklı hazırlanan yüksek lisans çalışmasında; görevlerini etik davranış ilkeleri çerçevesinde yerine getirmeye çalışan polislerin, karar aşamalarında çevresel faktörlerin, eğitim ihtiyaçlarının, etik davranış ilkeleri benimseme süreçleri yönünden çalışmalarda bulunularak etik dışı davranışların önüne geçilebilmesi yönünde literatür taranmıştır.

Ceylan (2008) tarafından yapılan “Ülkemizde Olay Yeri İnceleme Uygulamalarına Genel Bakış ve Mevcut Sistemin Değerlendirilmesi” başlıklı araştırmada olay yeri inceleme görevlilerinin, olay yerinin incelenmesi ve değerlendirilmesinde sergilemeleri gereken davranışlardan; olay yerinin güvenliğinin sağlanması ve delillerin toplanmasında dikkat edilmesi gereken hususlar, delilleri inceleyen veya değerlendiren diğer kuruluşlarla işbirliği ve bilgi paylaşımı yapılması konularındaki davranış şekillerini araştırmıştır. Ayrıca, olay yeri personeli seçiminde dikkat edilmesi gereken hususlar, mesleki disiplinin öğretilmesi, bilimsel gelişmeye, hizmet içi etkinliklere açık ve istekli olma, mesleki tartışmalara katılarak fikirlerini açılama, gizlilik, mesleki yeterlik, dürüstlük ve bilimsel sorumlulukla olay yeri inceleme raporlarını hazırlaması konularında da araştırmalarda bulunmuştur.

Yurtdışında ise, 1970’li yıllarda Knapp-Commission denilen komisyonun elde ettiği sonuçlar ülkede büyük sansasyon yaratarak,

araştırmanın sonucunda ilk kez New York polisinin etik dışı davranışlarının ulaştığı korkunç boyutları ortaya çıkarmıştır. İlerleyen süreçte ise, 1980'li yıllarda da Avustralyalı araştırmacı olan Fitzgerald, polisin önemli ölçüde tipik bir sosyalizasyon sürecinden kaynaklanan etik dışı davranışlarının nedenlerini araştırmıştır (Ahlf, 2007, 5).

Feltes 1981 yılında Almanya'da Honnover Emniyet Müdürlüğünde Asayişte görevli 431 polis memuruyla işyeri memnuniyetleri ve polis mesleği hakkındaki görüşleriyle ilgili bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda; araştırmaya katılanların % 50'si vatandaşların polisi değersiz gördüklerini, polislerin % 37,1'i mesleğinden memnun olduğunu ve polis memurlarının % 50'sinin polislik mesleğini tekrar seçmeyeceklerini belirtmiştir. Feltes'in tahminlerine göre polis memurlarının neredeyse yarısının önceden olumlu olan meslek imajının, eğitim süreci içinde ve mesleğe atıldıktan sonra olumsuz yönde değiştiği yöndedir. Ayrıca, polislerin bu memnuniyetsizlikle ve çok düşük motivasyonla işlerini yaptıklarını tespit etmiştir (Ahlf, 2007, 62-63).

Almanya'nın Aşağı Saksonya eyaletinde 1993 yılında 20.500 kişi arasından rastgele seçilen 1700 kişi ile yapılan % 78,53 katılımla gerçekleşen araştırma sonucunda da Feltes'in 1981 yılında yaptığı araştırmayı doğrular hatta bazı olumsuzluklarda artan oranlarda sonuçlar çıkmıştır (Ahlf, 2007, 67-69).

Hejka-Ekins'in 1988 yılında yayınlamış olduğu "Kamu Yönetiminde Etik Eğitimi" başlıklı makalesinde; mektupla yapmış olduğu anketlerin sonuçlarını yorumlamıştır. Bu çalışmada demokratik ve bürokratik etik kavramlarının da yer aldığı anket soruları ile etik karar verme aşamalarındaki eğilimlerin saptanması amaçlamıştır (Hejka-Ekins, 1988, 890).

Huon, Hesketh, Frank, McConkey ve McGrath (1995) tarafından Avustralya'da 1994 yılında yapılan araştırmada; 683 polis memurundan (orta düzey yöneticiler ve polis memurlarına) etik dışı polis davranışıyla ilgili 20 senaryo üretmeleri ve bunları (bir polis memurunun / bir yöneticinin / denetim makamının bu senaryoyu polis etiği ilkelerinin bir bozulması olarak görüp görmeyeceğini) değerlendirmeleri istenmektedir. Ayrıca deneklerin kendilerinin bu senaryoları nasıl ele alacakları da sorulmaktadır. Örneğin

tepki verip vermeyecekleri / üst makama yazılı rapor etme / amirini sözlü olarak haberdar etme veya diğer tepkilerini belirtmeleri istenmektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre; a) Kadın polisler etik davranış ilkelere, erkek polis memurlarına oranla daha yüksek uymaktadır. b) Erkek polis memurları kendilerini, senaryodaki tipik polis memurlarından daha farklı görmektedir. c) Her hizmet birimi için açık, yazılı olarak belirlenmiş etik kurallara belirgin gereksinim duyulduğu belirtilmektedir. d) Polisler, senaryolarda, orta ve üst düzey yönetim kademesindeki polislerin, polis memurlarına oranla etik bakımdan ciddi ihlalleri bulunduğunu görmektedir.

Frank, McConkey ve Huon (1995) tarafından Avustralya'da yapılan araştırmada; her kademedeki polisin kendi etik bilgileri, etik sosyalizasyonları, etik dışı davranışa özendiren durumları, etik dışı davranışın sebepleri vb. konularında mülakat yapılmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları incelendiğinde; polislerin etik bilgilerinin oldukça farklı kaynaklara dayandığı görülmektedir. Araştırmaya katılan polis memurlarının yaklaşık dörtte üçü etik bilgilerinin kuramsal olarak, yani polis okullarındaki etik dersler veya kurslardan veya etik davranış ilkelerle ilgili davranış modellerini gösteren broşürlerin hizmet birimine dağıtılmasıyla kazandıklarını belirtmektedir. Burada kuramsal etik bilgilere sahip genç polislerin % 88'i olduğu görülmektedir. Polisleri etik dışı davranışa iten sebeplere verilen cevaplar ise; duygusal tepki, maddi durum, etik dışı davranıştan mesleki çıkar sağlama imkanı, içinde bulunduğu sosyal grubun etkileri, polislik hizmetinde personelin hayal kırıklığına uğraması olarak beş ana başlıkta toplanmaktadır.

Frank, McConkey ve Huon (1995) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda genç ve yaşlı polis memurları arasında etik dışı davranışlarda önemli farklılıklar ortaya çıkmıştır. Genç polisler, etik dışı davranışlarına neden olarak ilk sırada duygusal açıdan zorluk ve içinde bulunduğu sosyal grubun etkisini ön sıralarda belirtirken, yaşlı memurlar maddi cazibeler ve etik dışı davranıştan mesleki çıkar sağlama imkanını ön sırada belirtmektedirler.

Amerika Birleşik Devletleri'nde (A.B.D.) bulunan, Polis Yöneticileri Derneği Başkanlığına (IACP) bağlı, 60 uzmandan oluşan "Polis İmajı ve Etik"

komisyonu tarafından 1997 yılında iki yıl kadar süren "Güvenlik Güçlerinde Etik Eğitimi" konusunda bir araştırma yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak geliştirilen bir araç ile 4500'e yakın anket, polis birimlerine gönderilmiş ve geri gelen % 20'lik anketin verileri incelenmiştir. Profesyonel polis teşkilatlarında etik eğitiminin gerekliliği, eğitimde ele alınması gereken konu başlıkları, eğitim yöntemi ve öncelikli bir konu olduğu alandaki uzmanlar tarafından ve yapılan araştırma sonucu ortaya konulmuştur (Erdoğan, 2003, 89).

West ve Berman 1998 yılında yayınlamış olduğu "Etik Eğitiminin Sınırları" başlıklı makalede; etik eğitimini yapısal ve içerik olarak ele almış ve etik eğitiminin yararları, eğitim materyallerinin önemi ve etik davranışların sorgulanmasının etik eğitimi için sağlaması düşünülen katkılar tartışılmıştır (West ve Berman, 1998, 6).

Uluslararası polis veya tüm kolluk kuvvetlerinin etik davranış ilkeleri ile ilgili hazırlanan belgeler yönünden yapılan çalışmalarının ilk ciddi örneği, 17 Aralık 1979 tarih ve 34/169 sayılı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Kararı ile yayınlanan "Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar (Kolluk Kuvvetleri) için Davranış Kuralları" (Code of Conduct for Law Enforcement Officials) isimli bildiridir (Alderson, 1989, 194-199). Bu çalışmayı aynı yıl Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi'nin 1979/690 sayılı kararı olarak kabul edilen "Polis Hakkındaki Bildirisi" izlemiştir (Alderson, 1989, 185-193). Bu çalışmalar ve bu çalışmalara ek olarak yapılan diğer çalışmaların temelinde "polisin insan hakları ihlalleri"ni önlemeye yönelik çalışmalar olduğu, polis ile ilgili ulusal mevzuatın şekillenmesine yardımcı olmaya çalışan kurallar içerdiği görülmektedir (Sayın, 2006, 89-90).

2001 yılında Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin aldığı Avrupa Polis Etiği Kuralları Hakkında 2001/10 sayılı Tavsiye Kararı, bu çalışmaların geldiği aşamayı göstermesi açısından dikkati çekmektedir. Bu belgenin hazırlanması için Avrupa Konseyi bünyesinde Avrupa Suç Sorunları Komitesi (CPDC) yönetimi altında 1998 yılında Polis Ahlakı ve Polis Sorunları Uzmanlar Komitesi (PC-PO) oluşturulmuş ve Komite, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve İşkencenin Önlenmesi Avrupa Sözleşmesi ile Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi'nin Polis Hakkındaki Bildiri'ye ilişkin 690(1979) sayılı Kararı'nı çalışmalarına temel almıştır. Üç yıllık bir çalışmanın sonucunda

Mart 2001'de hazırlanan Karar Tasarısı, 19 Eylül 2001'de Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından Tavsiye Kararı olarak kabul edilmiştir (Richards, 2002, 256-258).

Ayrıca, uluslararası polis ve kriminalistik alanında etik kod yönünden ilgili olan bazı örnek kodlar; Türk Polis Etik Kuralları (TÜPEK), Avrupa Polis Etiği Kuralları (APEK), Kamu Etiği İçin Amerikan Derneği Etik Davranış Kodu (ASPA's Code of Ethics, Clair, 1997, 268-269), Uluslararası Polis Şefleri Derneği Etik Kuralları (İ. Aydın ve E. Aydın, 2000, 41-42), Fransa Milli Polisi Meslek Ahlakı Kanunu (18 Mart 1986 tarih ve 86-592 sayılı) (www.police.online.fr), Avustralya New South Wales Bölgesi Hükümeti Polis Davranış ve Etik Kuralları (New South Wales Police Force Code of Conduct and Ethics, www.policensw.com), A.B.D.'de Kamu Görevlileri İçin On Dört Etik Davranış İlkesi (The Office of Government Ethics U.S., www.usda.gov/da), Kaliforniya Kriminalistleri Derneğinin Etik Kodları (Ek-4), Uluslararası Adli Fonetik ve Adli Akustik Birliği'nin etik davranış kuralları (Ek-5) (Bayram, 2008, 177-178), Avrupa Adli Bilim Laboratuvarları Birliği [ENFSI]), üye ülke laboratuvarları çalışanları ve çalışma gruplarına üye bireylerin etik kuralları listesi (Ek-6) (Bayram, 2008, 175-177), Kriminal Adalet Sistemi Bilimleri Akademisi Etik Kodu (the Academy of Criminal Justice Sciences'dır [ACJS]) (www.acjs.org).

İnceleme alanlarında kanunların verdiği yetkiler ile çalışan olay yeri inceleme görevlileri ve kriminalistik uzmanlarının yeterliği, sadece uzmanlık alanlarına ait bilgi ve becerilere sahip olmakla değil, o alana ilişkin doğru tutum ve davranışlara sahip olmakla da ilişkilidir (Candials, Weinstock ve Martinez, 2007, 15). Görevlerini yerine getirirken kanunlara ve diğer yazılı kurallara uygun hareket etmenin yanında uzmanların tutum ve davranışlarının kabul görmüş ve benimsenmiş değerlere uygun olması beklenmektedir (Fields, 1999, 50). Başka bir ifadeyle, görevlilerin ve uzmanların evrensel değerler temelindeki mesleki etik davranış ilkelere sahip olmaları ve uymaları gerekmektedir.

Bu araştırmanın problemi, kriminalistik uzmanları (KPL uzmanları) ve olay yeri inceleme görevlilerinin (OYİ görevlileri) mesleki etik davranış ilkelerinin neler olması gerektiği, KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin

görüşlerine dayanarak davranış ilkelerini benimseme ve meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerini saptayarak etik eğitimi modelini geliştirmektir.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, Kriminal Polis Laboratuvarları (KPL) Dairesi Başkanlığına bağlı olarak görev yapan Laboratuvar Müdürlükleri ve Daire Başkanlığında görev yapan KPL uzmanları ve İllerde bulunan Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespit Şubelerinde görev yapan OYİ görevlilerinin inceleme ve araştırmalarını yaparken uymaları beklenen etik davranış ilkelerini benimseme düzeylerini ve bu ilkelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerini saptamak, bunlara dayalı bir hizmet içi etik eğitim modeli geliştirmektir.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin inceleme ve araştırmalarını yaparken uymaları beklenen etik davranış ilkeleri neler olmalıdır?

2. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, etik davranış ilkelerinin a) laboratuvar / olay yeri incelemelerinde delil, personel ve uzman güvenliği, b) görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik, c) gizlilik, eşitlik ve adalet, d) hukukun üstünlüğü, e) tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme, f) işi geciktirmeme ve zamanında yapma, g) eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olmak, h) topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı olmak üzere sekiz alt boyutta benimseme düzeylerine ilişkin görüşleri nasıldır? İki grubun görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

3. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin inceleme ve araştırmalarını yaparken uymaları beklenen etik davranış ilkelerini sekiz alt boyutta benimsemeye ilişkin görüşleri arasında değişkenlere göre “cinsiyet, yaş, eğitim ve birimdeki görev süresine (kıdem)” göre anlamlı bir fark var mıdır?

4. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin etik davranış ilkelerinin sekiz alt boyutta meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşleri nasıldır? İki grubun görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

5. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin inceleme ve araştırmalarını yaparken meslektaşlar tarafından yerine getirilmesi beklenen etik davranış ilkelerinin sekiz alt boyutta yerine getirilmesine ilişkin görüşleri kişisel değişkenlere göre “cinsiyet, yaş, eğitim ve birimdeki görev süresine (kıdem)” göre değişmekte midir?

6. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin etik eğitimi nasıl bir hizmet içi eğitim modeli ile gerçekleştirilmelidir?

Önem

Güvenlik hizmeti yürüten, suçu önlemeye çalışan, meydana gelen suça ilk müdahale eden ve suçluları yakalama görevi olan polisin, etik duyarlığa sahip personel yetiştirmesi zorunluluk halini almıştır. Bu zorunluluk, güvenlik hizmetlerinde kapsamlı ve önemli bir şekilde hizmet üreten KPL uzmanları ve OYİ görevlileri için daha öncelikli bir durum göstermektedir.

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin yapacağı görev, olayların faillerinin bir an önce yakalanması ve suçun işleniş şeklinin ortaya çıkarılmasında katkıda bulunacağı gibi vatandaşın huzurlu bir ortamda yaşamasına da yardımcı olacaktır. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, karar verirken ve bu kararları uygularken sahip oldukları bilimsel ve mesleki deneyimi kullanmasında, etik davranış ilkeler ışığında hareket etmesi, görevi ile ilgili olabilecek suiistimalleri ortadan kaldırması beklenmektedir. Ayrıca, görevlilerin etik bir tutum sergilememesi durumu “şüphelinin” ve “olay mağdurunun” daha fazla zarar görme riskini etkileyecektir.

Toplumun huzur ve güvenliğini sağlayan polis, kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlilerinin etik davranışları benimsemeleri yönünde hazırlayacağı eğitim etkinlikleri sonrasında, bilimsel metotlarla incelediği delillere dayanarak tespit ettiği olayın faillerini en kısa zamanda adalet karşısına çıkararak vatandaşın güven ve beklentilerini karşılayacağı beklenmektedir. Ülkemizde, kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlilerinin mesleki etik değerlerinin tartışılarak yaşama geçirilmesi gerekmektedir. Mesleki değerlerin standart tutum ve davranışlarda görülmesi

ya da alışkanlık haline getirilmesi, mesleğe ait etik kuralların iyice özümlenmesine ve etik bilinci oluşturulmasına bağlıdır.

KPL uzmanları ve OYİ görevlileri ile ilgili etik kuralların belirlenmemiş olması nedeniyle etik kurallara uygun özgün hizmet içi eğitim modelinin de mevcut olmadığı bilinmektedir. Araştırma sonrası önerilecek model, KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin inceleme ve araştırmalarında uzman beceri ve bakış açılarının geliştirmesi ve örnek olayların kullanılarak yapılabilecek etik hataların en aza indirgenebilmesi bakımından bir ilk olacaktır.

Bu araştırma, Kriminal Polis Laboratuvarlarında çalışan KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin inceleme ve araştırmalarını yaparken uymaları beklenen etik davranış ilkelerinin neler olduğunun belirlenmeye çalışılması ve bu ilkelerin uzmanlara kazandırılması amacıyla geliştirilmesi düşünülen hizmet içi eğitim modelinin oluşturulması bakımından önemlidir. Yapılacak çalışmanın, ülkemizde yapılacak adli bilimler ve eğitim bilimleri alanındaki diğer çalışmalara yol gösterici bir kaynak olabileceği beklenmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verilmiştir.

1. Bu araştırma, Temmuz-Ağustos 2010 döneminde Kriminal Polis Laboratuvarları (KPL) Dairesi Başkanlığı, İstanbul, İzmir, Bursa, Antalya, Ankara, Adana, Kayseri, Samsun, Erzurum ve Diyarbakır Kriminal Polis Laboratuvar Müdürlüklerinde görevli KPL uzmanları ve sayılan illerde yer alan Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespiti Şube Müdürlüklerinde (ilçeler hariç) görevli OYİ görevlilerinin konuya ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Bu araştırmada etik davranış ilkeleri; a) laboratuvar / olay yeri incelemelerinde delil, personel ve uzman güvenliği, b) görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik, c) gizlilik, eşitlik ve adalet, d) hukukun üstünlüğü, e) tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme, f) işi geciktirmeme ve zamanında yapma, g) eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma, h) topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygılı olmak üzere sekiz alt boyut ile sınırlandırılmıştır.

Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan bazı kavramlara ait tanımlar aşağıda verilmiştir.

Kriminal Polis Laboratuvarı Müdürlüklerinde Görevli Kriminalistik Uzmanı: KPL Daire Başkanlığı, İstanbul, İzmir, Bursa, Antalya, Ankara, Adana, Kayseri, Samsun, Erzurum ve Diyarbakır illerinde bulunan Kriminal Polis Laboratuvarlarında çalışan adli bilim uzmanları (KPL uzmanı).

Olay Yeri Şube Müdürlüklerinde Görevli Personel: KPL Daire Başkanlığı, İstanbul, İzmir, Bursa, Antalya, Ankara, Adana, Kayseri, Samsun, Erzurum ve Diyarbakır illerinde bulunan Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespiti Şube Müdürlüklerinde görevli Olay Yeri İnceleme branşlı personeli (OYİ görevlisi).

Kriminal Polis Laboratuvarı Müdürlüklerinde Görevli Kriminalistik Asistanı: KPL Daire Başkanlığı, İstanbul, İzmir, Bursa, Antalya, Ankara, Adana, Kayseri, Samsun, Erzurum ve Diyarbakır illerinde bulunan Kriminal Polis Laboratuvarlarında uzman olabilmek için asistanlık sınavını başarı ile geçmiş ve uzmanlık sınavına kadar en az üç yıl fiili görev yapan adli bilim uzman yardımcısı,

Etik Davranış İlkesi: KPL Daire Başkanlığı, İstanbul, İzmir, Bursa, Antalya, Ankara, Adana, Kayseri, Samsun, Erzurum ve Diyarbakır illerinde bulunan Kriminal Polis Laboratuvarlarında çalışan KPL uzmanları ve bu illerde bulunan OYİ görevlilerin benimsedikleri ve incelemelerinde uymaları beklenen mesleki etik ilkeleri.

Delil: Maddi gerçeğin araştırılmasında, suç fiilini ispata, meydana gelen bir suçun aydınlatılması ve suç faillerinin saptanmasına yarayan, hukuka uygun olarak elde edilmemiş her tür bulguya delil denir.

Hizmet İçi Etik Eğitim Modeli: Belirlenen etik davranış ilkeler ışığında KPL uzman ve OYİ görevlilerine gereken bilgi, beceri ve tutumun kazandırılması amacıyla geliştirilen hizmet içi eğitim modeli.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ahlak, etik kavramı, etik teoriler, meslek etiği, polis meslek etiği, kriminalistik uzmanı ve olay yeri inceleme görevlisi etik davranış ilkeleri açıklanmaktadır.

Ahlak ve Etik Kavramları

Ahlak, toplum içinde yaşayan insanların davranışlarını ve birbirleri ile olan ilişkilerini düzenleyen kurallardır. Ahlak, başkalarının davranışlarını olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmek için kullandığımız ölçü birimidir (Ana Britannica, 2005, 201). Türk Dil Kurumu'nun Büyük Güncel Türkçe Sözlüğüne göre (2010) ahlak, "bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda bulundukları davranış biçim ve kuralları" ile "iyi nitelikler, güzel huylar" olarak tanımlanmaktadır.

İngilizce'de ahlak kelimesinin yerine "ethics" ve "morality" kelimeleri kullanılmaktadır (Johnson, 1999, 2). Ahlak kelimesinin kökenine etimolojik yönden bakıldığında ise, Yunanca "ethos" kelimelerine dayandığı görülmektedir (Connock ve Johns, 1995, 4). Arapça'dan dilimize giren ahlak sözcüğü, "hulk" kelimesinden türetilmiş olup, ortak özellikleri ise gelenek, görenek, huy ve alışkanlık anlamına gelmeleridir (Aydın, 2010, 5). Ancak, sözcüklerin kullanımı yönünden bakıldığında, farklı şeyleri nitelemek için kullanılmaktadır (Aktan, 1999, 10).

Ahlak kelimesi latince (moral) kökenli olup, insanın doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz, iyi ve kötü olarak nitelendirilen davranışlarıyla ilişkilidir (Oruka, 1990, 15). Ahlak, kişilerarası ilişkilerde davranışlara ilişkin geçerli çeşitli değer yargı sistemleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Kuçuradi, 2009, 33).

Eğitim Terimleri Sözlüğünde ahlak, “toplu olarak yaşayan bireylerin uymak zorunda bulundukları eylem ve davranış kurallarına verilen ad veya bir kimsenin içinde yaşadığı toplumsal çevrenin törelerine uyma yetisi” olarak tanımlamaktadır. Felsefe Terimleri Sözlüğünde (1975) ahlak, “belli bir dönemde belli insan topluluklarınca benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının, ilkelerinin toplamı” olarak tanımlamaktadır.

Ahlak, toplumun bireylerinin hayatlarını sürdürürken uydukları veya uymak zorunda oldukları kuralları ve bu kurallara uyulmaması halinde karşılaşılacakları toplumsal, sosyal statülerinden kaynaklanan, kültürel, dini ve ailevi yaptırımları kapsamaktadır (Cooper, 2006, 2). Bireyin neyin ahlaklı ve neyin ahlak dışı olduğuna dair değerlendirmeleri, onların dini inançlarından, bireysel yaşam seçimlerinden ve içgüdülerinden hareketle ortaya çıkmaktadır (Kallaus ve Keeling, 1992, 193). Pojman’a (1995) göre ahlak, bir toplumun en genel standartlarını içermektedir. Bu standartlar, bireylerin mesleki veya kurumsal rollerinden bağımsız olarak, toplumun tümü için geçerlidir (Akt: Resnik, 2004, 31). Ahlak kavramı, kısmen doğal olarak maddi norm ve değer anlayışlarından oluşarak, bir toplumun gereksinimlerini nasıl karşılayacağını söyleyen kurallara sahip bir düzeni ifade etmektedir (Pieper, 1999, 49).

Türk Dil Kurumu Büyük Güncel Türkçe Sözlüğü (2010) etik için “töre bilimi” ve “ahlakla ilgili” sözcüklerini kullanmaktadır. Etiğin anlamı, insan tutum ve davranışlarının iyi (doğru) ya da kötü (yanlış) olarak felsefi değerlendirilmesidir (Souryal, 1998, 17). Ahlak, daha çok var olan sosyolojik bir olguyu incelerken; etik, ilişkilerde ahlaki değerlere uygun ölçütlerin ve onlara rehberlik edecek davranış kurallarının “neler olması” gerektiğini inceleyerek “istenilir iyilere” odaklanmaktadır (Kılavuz, 2003, 19). Ahlak, ilim olduğu kadar da bir sanattır, adeta “iyi olma” sanatıdır (Bertnard, 2001, 1).

Ahlak, geniş tabanlı olmakla birlikte nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içermektedir. Bir toplum içinde farklı ulusal, dinsel, etnik ve cinsel kimliklerin olması farklı ahlak anlayışlarını gündeme getirmektedir (Aydın, 2003, 17). Bu bakımdan ahlak, toplum ve zaman boyutunda uyulması gereken davranış kuralları itibariyle farklılık

gösterebilirken; etik, genel geçer evrensel kuralları içermektedir. Yani etik, “coğrafyaya, sınırlara ve topluluklara göre şekillenmez” (Bayrak, 2001, 2).

Ahlak kavramı iki anlam ifade etmektedir. Birincisi, insanların toplum hayatında uyması gereken kuralları ifade ederken, diğeri ise ahlak felsefesi ya da yakın zamanlarda daha yaygın olarak kullanılan “etik” sözcüğüdür (Johnson, 1999, 2). Günümüzde “etik” olarak ele aldığımız ahlak felsefesi, insanları ilgilendiren ahlaki sorunlarda doğruyu ve yanlışı ortaya koyabilecek bilgileri belirleyen ve nasıl yaşanması gerektiğini inceleyen bir felsefe disiplinidir (Arslan, 2005b, 1).

Ahlak, sosyal realitenin etik niteliklerinin yansıdığı ve yerleştiği bir sosyal bilinç formu, bireylerin gerek birbirlerine gerekse topluma karşı görevlerini belirleyen insan davranışları ile bir arada yaşama kurallarının standartlarının bütünüdür (Rosenthal, 1997, 13-14). Ahlak, bir disiplin olarak etiğin günlük yaşam pratiğine yansıyan kurallar demetidir (Aydın, 2003, 16). Ahlak, kültürel ideallerle ilgili olarak doğru ve yanlış davranışların neler olduğunu, bunlara uygun nasıl davranılması gerektiğini yazılı olmayan kurallar ile belirlerken, etik ise daha net ve yazılı olarak bir meslek veya bir gruba yazılı ilkeler oluşturmaya çalışarak aynı zamanda adalet, kurallara uyma ve uzlaşma kavramlarını açıklamaya çalışmaktadır (Massie ve Douglas, 1992, 78).

Ahlaki ilkeler, toplumun birleştiricileri olarak ortak yaşamı mümkün kılmakta ve toplum düzenini sağlamaktadır (Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği [TÜSİAD], 2009, 31). Her toplumun, bir ahlakı vardır ve insanlar doğuştan itibaren içinde yasadıkları toplumun ahlaki değerini öğrenirler. Ahlak, yaşayarak öğrenilen bir kavramdır. Oysaki etik değerler, bilimsel bir yaklaşım olduğundan eğitim ile öğrenilebilir (Pieper, 1999, 28–35). Ahlak, kişinin özel yaşamında uyması beklenen kurallarla ilgilendiği, etik ise, bir kişinin görevinde uyması gereken kural ve ilkelerle ilgilenmektedir (Cerrah, 2001, 875). Özlem (2010) ise etik ile ahlak farkını ifade ederken; ahlakı bir kişinin, bir grubun, bir halkın veya bir toplumun belirli bir tarihsel zaman dilimi içerisinde hayatlarında geçerli olan ve davranışlarını yönlendiren inanç, değer, emir ve tasarımlar topluluğu ve ağı olarak değerlendirilmektedir.

Etik, istem ve eylemlerin ahlakiliğinin değerlendirildiği bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanıdır (Aydın, 2003, 13). Bu anlamda etik, ahlakilik kavramını temellendirmek üzere insan pratiğini, mevcut ahlakilik koşullarını araştırmaktadır (Pieper, 1999, 22). Başka bir ifade ile etik, bireylerarası ilişkilerde istem ve eylemlerin ahlaki yönünü incelemektedir. Etik tartışmaların temel konusu, insanın eylemlerini ahlaki bakımdan değerli ya da değersiz kılanın ne olduğudur (Aydın, 2010, 5).

Etik, insanların toplum içerisinde kurduğu ilişkilerinde eylemin temelini oluşturan değerlerin ne olduğunu, ne gibi öğelerden ve ne gibi belirleyicilerden oluştuğunu araştıran bir felsefe disiplinidir (Kuçuradi, 2009, 47). Lamberton ve Minor'a göre (1995) etik, geçmiş ve bugüne ilişkin doğru ve yanlış ölçülerinin anlatımıdır (Akt. Aydın, 2010, 3). Etik bir ahlak felsefesi, bir ahlak görüşü ya da anlayışıdır (Bayrak, 2001, 2). Etik; ahlaki görevler ve zorunluluklar ile ilgili olarak neyin doğru, neyin yanlış olduğu ile ilgilenen bir disiplindir (Cerrah ve Semiz, 2000, 875). Etik, sözlükte, ahlak, haklar, ahlak felsefesi, davranış standartları, yanlış ve doğru davranış ilkeleri olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda etik davranışlarımıza felsefi bir bakış açısı ile anlam kazandırmaya çalışarak, doğru yanlış, ödev-yükümlülük, toplumsal ve sosyal sorumluluk kavramlarını sorgulamaktadır (Traaen, 2000, 26).

Etik iyi olanı değil, bir şeyin iyi olduğu hükmüne nasıl varıldığını söyler, etik ahlak üretmemekte, ahlak üzerine konuşmaktadır (Pieper, 1999, 28). Etik, ahlakı konu edinen diğer adıyla da ahlak felsefesi olan felsefenin bir dalıdır (Nuttall, 1997, 11). Etik, kullanılmakta olan ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların statüsünü analiz ederek, takınılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele almaktadır (Nuttall, 1997, 15). Etik ya da ahlak felsefesi; ahlak, ahlaki sorunlar ve ahlaki algılar hakkında felsefi düşünme olarak tanımlanmaktadır (Frankena, 2007, 20). Etik, insana ilişkin kuralları, izlenmesi gereken değerleri ve yaşamda geliştirilmeyi hak eden karakter özelliklerini belirleyerek bireysel ve sosyal ahlaki deneyimimizin anlam kazanmasını amaçlayan sistematik bir çaba olarak tanımlanmaktadır (De George, 1999, 20).

Kuçuradi (2000, 47) ise etiği, belli gruplarda belli zamanlarda geçerli olan, kişilerin birbirleriyle ilişkilerinde değerlendirmelerini, eylemlerini, tutum ve davranışlarını belirlemeleri beklenen değişik ve değişken norm sistemleri ve felsefenin bir araştırma alanı olarak tanımlamaktadır. Etik ile uğraşanlar, etik davranışlarımıza felsefi bir bakış açısıyla anlam kazandırmaya çalışarak, hangi istemin/iradenin (davranışa yol açan nedenin) "iyi", hangi istemin/iradenin "kötü" olduğunu ve aynı zamanda hangi eylemin/davranışın "doğru" hangi eylemin/davranışın "yanlış" olduğunu inceleyerek toplumsal ve sosyal sorumluluk kavramlarını sorgulamaktadırlar (Traaen, 2000, 26).

Pojman'a (1995) göre bir inceleme alanı olarak etik, temel işlevi tanımlayıcı veya açıklayıcı olmayan, daha çok sıkı kurallara ve değerlendirmeye dayalı normatif bir disiplindir (Akt: Resnik, 2004, 31). Bir başka görüşe göre de etik, bir sosyal bilim dalı olarak toplum içerisinde oluşmuş örf ve adetlerin, değer yargılarının, normların ve kuralların oluşturduğu sistemin bütününü incelemektedir (Aktan, 1999, 16).

Etiğin en önemli özelliği de ahlaki kurallar üretmemesidir, sadece ahlak üzerine konuşması, çalışması ve düşünmesidir. Ahlak felsefesi (etik) bilimi, ahlakın özünü, kökenini, toplumsal yaşantıdaki önemini araştırarak insan ve toplum değerlerinin oluşması hususunda görüşlerin ortaya çıkmasını sağlamasıdır (Pieper, 1999, 29). Bu bağlamda, etik ya da ahlak felsefesi, insana ilişkin ahlaki sorunlarda doğrulanabilir-yanlışlaşabilir bilgiler ortaya koymayı hedefleyen ve "nasıl yaşamamız gerekir?" sorusuna yanıt arayan bir felsefe disiplinidir. Dolayısıyla ahlak, etiğin inceleme konusudur (TÜSİAD, 2009, 31). Bu nedenle etik insanları, temel doğruları, davranış kuralları, bireysel karakterlerin birliği sağlaması ve kültürel kuralları olmak üzere dört kategoride tanımlamaya çalışmaktadır (Toffler, 1986, 10).

Pieper (1999) etiği bir pusulaya benzetmektedir. Nasıl ki, pusula gidilecek yeri tarif etmez ancak gidilecek yerin yönünü belirtir ise etik de kişiye belirli bir eylem ya da davranışı değil doğru olduğu kabul edilen davranışı göstererek ve izlenmesini istemektedir. Bireyi bu davranışa zorlamaz ancak birey kendi özgür iradesiyle bu davranışı uygular. Bütün bu tanımlardan sonra etiği; iyi ve kötü davranışları ayırt edebilme anlayışını kazandıran ve bu anlayışı derli toplu olarak sunan bir disiplin olarak

tanımlamak uygun olacaktır (Erdoğan, 2003, 87). Özet olarak etik iyi olana değil, bir şeyin iyi olduğu hükmüne nasıl varıldığını söylemektedir (Kılavuz, 2002, 257).

Ahlak ve etik birbirinden farklı kavramlardır. Ancak, ahlak ve etik kavramları pek çok yazar tarafından birbirlerinin yerine kullanılmakta olup genellikle de ahlak kavramı kullanılmaktadır (Aydın, 2010, 6). Diğer taraftan da etik sözcüğünün çoğu zaman ahlak kelimesinin yerine kullandığı da görülmekle birlikte bu durumda da daha bilimsel görünme gayretinin bir tezahürü olarak da eleştirilmektedir (Arslan, 2005b, 5-6).

Sonuç olarak etik kavramının ahlak kavramını da bütün olarak kapsayan, fakat onu aşan bir anlamı ortaya çıkmaktadır. Ahlak kavramı ise etik ile hiçbir anlamda çelişmeyen, fakat onu kapsadığı alana kadar genişlemeyen bir çerçevede anlaşılmalıdır (Sayın, 1998, 8). Bu nedenle ahlaki ilkelerden ziyade etik ilkelerinden söz etmek, etik davranış değil de ahlaki davranışlardan söz etmek daha doğru olacaktır (Billington, 1997, 45).

Etik ve Hukuk

Etik ve hukuk arasındaki ilişkiye felsefi ve ideal anlamda bakıldığında, adalet kavramının, ahlaktaki iyi kavramıyla olan bağı nedeniyle, her ikisinin de iyi olanın peşinde olması hukuk ile etik arasında bir amaç birliğinin varlığını ortaya koymaktadır (Kılavuz, 2003, 36).

Hukuk da etik gibi toplumsal yaşamı mümkün kılan kurallar dizisidir. Bu kurallar devlet tarafından yasalarda yazılı olarak somutlaştırılmakta ve maddi yaptırıma bağlanmaktadır. Yani, yasaya aykırı davranmak “suç” olacağı ve suç işleyenin devlet tarafından “cezalandırılacağı” herkes tarafından bilinmelidir (TÜSİAD, 2009, 39). Bununla birlikte ahlaki kuralların yazılı olmaması ve kural koyucunun devlet değil de bireyler olması bakımından da hukuktan ayrılmaktadır. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, hukuk kuralları ile etik arasında büyük ölçüde örtüşme vardır, çünkü etik davranış ilkelerin çoğu zaman içinde hukuk normları haline gelebilmektedir (Trevino ve Nelson, 2007, 17). Etik kurallardan türetilen ya da onlara uygun

düşen yasal normlar olmaksızın, hukuk kuralları “iyi “yasalar olmayacaktır (Tepe, 2009, 20).

Yasalar ve etik kurallar arasındaki uyum önemlidir, çünkü bu uyum toplumsal düzeni pekiştirmekte ancak, uyumsuzluk ise karışıklığa yol açmaktadır. Böylece etik değerlere uyulmaması durumunda, yaptırım ile karşılaşılacak olan mesleki kurallarını ifade etmektedir (Cezairli, 2002, 20). Diğer taraftan bazı etik kuralları aynı ahlak kuralları gibi yazılı olmayıp, aykırı davranmak toplum ve çevre tarafından “ayıplanmakta”, yaptırımı ise, kınamadan dışlamaya varan “sosyal cezaları” kapsamaktadır (Kıllıoğlu, 1988, 360).

Örgütlerin yasalara ve mevzuatlara uygun davranmaları, toplumsal sorumlulukları yerine getirmiş olmaları, çoğunlukla etik davrandıkları anlamına gelmektedir (Yuspeh, 2002, 14). Etik-hukuk ilişkisi zaman zaman çelişkili olabilmektedir. Kanuni olan ama etik dışı nitelenecek davranışlar olabilmektedir. Örneğin, bir siyasetçinin oy almak için tutamayacağı sözler vermesi etik değildir, ancak yasa dışı bir durumu da teşkil etmemektedir (Trevino ve Nelson, 2007, 17).

Yasal düzenlemeler genellikle olumsuz durumları belirterek, suçu tanımlamakta ve öngörülen cezayı belirtmektedir (Thomson, 1999, 91). Etik kodlar ise olumsuz davranışların yanında olumlu durumlara ve davranışlara da yer vermektedir. Gerek hukuk, gerekse etik “adalet” kaynaklı ve odaklı olmakla birlikte, etiğin kapsamının daha geniş olduğu söylenebilmektedir. Bu bağlamda, etik yasaların bittiği noktalarda da devreye girmektedir. Etik ve hukuk ilişkisi, “etik-etik dışı” ve “yasal-yasal olmayan” boyutları ile özetlenmektedir (Hoffman ve Frederick, 1995, 74).

Etik davranış ilkelere uyumlu davranış gösterilmesi halinde hizmet alan vatandaşın memnuniyetine ve dolayısıyla kurum imajına ve kurum güvenilirliğine katkısı oldukça olumlu olacaktır. Kurum mensuplarının hizmetlerin ifası sırasında uymaları gereken kurallar ve uyulmaması halinde de kanuni ve idari yaptırımları bulunmaktadır. Başka bir deyişle kişi kanunlara ve disiplin kurallarına uymadığında yasal bir yaptırım gücü ile karşılaşmaktadır. Etik davranış ilkeleri de meslek mensuplarının görüşleri

alınmak suretiyle hazırlanması ve mensupların isteyerek benimsemeleri nedeniyle etik dışı davranışların yaptırımları başta kişinin iç benliğinden, gönül rızasından gelmektedir (Erdoğan, 2009, 355).

Etik Kurallara Uyum

Etik kurallara uyma konusu Amerikalı psikolog Kohlberg'in 1973 yılında yazmış olduğu ahlaki gelişim aşamaları çerçevesinde incelenmektedir. Kohlberg, çocuklara ve gençlere sorular sorarak ahlak ikilemlerini mülakat yöntemiyle araştırmıştır. Bu araştırma, alandaki en önemli araştırma olarak kabul edilmektedir. Araştırmanın amacı ise, iyi ve kötünün değerlendirilmesini oluşturan zihinsel süreçlerin belirlenmesidir (Fieser, 2009).

Kohlberg (1973) sorulara verilen cevapların gerekçeleri hakkında notlar alarak sınıflandırmıştır. Bireyin ahlaki gelişimini üç aşamalı olarak görmektedir; birinci aşamada, etik kurallara uyma özünde ceza görmemek, cezadan kaçınmak içindir. İkinci aşamada ise, kurallara uyma özünde ödül almaya yönelik kişisel çıkar kaynaklıdır. Üçüncü aşama ise çok farklı olup, birey kuralın doğruluğuna yani ilkeye inandığı için kurala uygun davranmaktadır (Akt: Barger, 2000).

Kohlberg'e göre kişilerin çoğunun gelişimi ikinci aşamada, çok daha az bir bölümünün de üçüncü aşamadadır. Kohlberg'in modelinden hareket edilirse, bireylerinin çoğunluğu üçüncü aşamada olan topluluklar etik kurallara uyum konusunda en sağlıklı olanıdır. Bireylerin üçüncü aşamaya ulaşmaları ise toplumsal etik düzeyi ile yakından ilişkilidir (Ahlf, 2007, 155). Bu süreçte, aile, yakın çevre, eğitim kurumları, çalışma yaşamındaki kuruluşlar, medya gibi toplumsal ve iktisadi yapılar ve bunların içerdiği ilkeler, kurallar ve kültürel örgü birbirini desteklemeli ve evrensel etik özellikleri egemen olmalıdır (TÜSİAD, 2009, 42).

Ahlaki gelişimin evrenselliği, birçok farklı toplum, kültür ve din bakımından bu gelişim tablosunun geçerli olması demektir. Tayland, Malezya, Meksika, Türkiye gibi çeşitli ülkelerdeki ahlaki düşünmeleri araştıran Kohlberg, hepsinde birbirine benzer gelişim süreçlerinin varlığını

saptamıştır. Gelişim sürecinin bir dine ya da dinsizliğe de bağlı olmadığını belirlemiştir. Kohlberg'e göre bütün kültürlerdeki insanlar adalet, eşitlik, sevgi, saygı, otorite gibi aynı temel ahlaki kavramları kullanmaktadır (Onur, 2000, 174).

Aristoteles, erdemi bir varlığın fonksiyonunu en iyi bir biçimde yerine getirme hali, mutluluğu da ruhun akıllı parçasının erdeme uygun faaliyeti olarak tanımlamaktadır (Cevizci, 2008, 70). Erdem, bir ereğin gerçekleştirilmesinde kişinin belirli tarzlarda eylemlerde bulunabilme kapasitesi ve yeterliliği şeklinde tanımlanabilmektedir (Özlem, 2004,33-34). Erdemler, çocuklukta kazanılmaktadır, bu nedenle ahlak eğitimi önemli ve bu eğitimden de yetişkinler sorumludur (Akarsu, 1982, 254). Burada önemli olan, insanların erdemli kabul edilen davranışlar sergilemeleridir (Arslan, 2005b, 18). Erdem yaklaşımlarına göre, ahlaktaki temel soru "ne yapmalıyım?" değil, "nasıl yapmalıyım?" sorusudur (Resnik, 2004, 39). Erdemli yaşam anlayışı, kişilerin iyi niyet, incelik, saygı, sorumluluk, adalet gibi değerler çerçevesinde diğer kişilere zarar vermeden varolduğu sağlıklı bir yaşam biçimidir (Bridge, 2003, 5). Erdemlerin, genel iyiyi en çok sağlayan karakter özellikleri olduğu ya da bir diğer seçenek olarak, iyi niyetin temel ya da baş ahlaki erdem olduğu iddia edilmektedir (Frankena, 2007, 122). Aristoteles erdemli kişiyi, doğru zamanda, doğru yerde, uygun duyguyla hareket eden kişi olarak tanımlamaktadır (Yazıcı ve Yazıcı, 2009, 233).

Etik Teoriler

Bağımsız bir felsefe disiplini olarak etik, ilk çağda Sokrates'in felsefi yorumları ile başlamış, Platon ve Aristoteles tarafından devam ettirilmiş ve geliştirilmiştir (Meese III ve Ortmeier, 2004, 62). 18. yüzyılda Kant, 19. yüzyılda Schopenhauer, Nietzche ve 20. yüzyılda Marx Scheler ve N. Hartmann ile devam etmiştir. Yaşamı süresince etik davranış ilkelere bağlı kalan Sokrates, bilginin erdem olamayacağına dikkat çekmiş; insanların nasıl yaşaması gerektiğini değil, bir sorgulama yöntemini öğretmeye çalışmıştır. Platon ise, "iyi"nin ne olduğu ve "iyilik idea"sını araştırmış ve herkesin kendi üzerine düşen görevi yapması ile iyiye ulaşabileceğini ortaya koymuştur (Ana Britannica, 2005, 340).

Etiğin, betimleyici (uygulamalı) etik, normatif etik ve metaetik, olmak üzere aralarında belli bir tarihsel ilişki bulunan farklı türleri, ya da aynı anlama gelmek üzere, ahlak felsefesinde üç ayrı araştırma düzeyi bulunmaktadır (Cevizci, 2008, 6).

Betimleyici etik, norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece insan eylemlerini gözlemleyerek, eylemin sonuçlarını betimlemektedir (Cevizci, 2008, 6). Betimleyici etik çalışmaları insanların eylemlerinden hareketle ortaya çıkarılacak şekilde nasıl çözümlenebileceği, anlatılabileceği ve yorumlanabileceği sorusunu ele almaktadır (Pieper, 1999, 209). Betimleyici (uygulamalı) etik, çeşitli mesleklerde ve belirli durumlarda ortaya çıkan etik çıkmazların, sorunların, seçimlerin, standartların ve ahlak teorileri ile tartışılması için kriterler oluşturma ve bu özel alanlarda bu kriterlerin insan davranışlarında uygulanmasını incelemektedir (Resnik, 2004, 35). Bunlar, araştırılan toplum ya da toplulukta geçerli olan, yani oradaki mevcut, olağan pratiği ve bu pratiği yönlendiren çoğunluğun kabul ettiği yargıları içermektedir (Pieper, 1999, 17).

Normatif etik, betimleyici etiğin tersine ahlaki eylemler için norm, standart, ortak değer ve düzenleyici ilkeler ortaya koymayı amaçlamakta ve kapsadığı çok sayıda etik teori ile birlikte etiğin en geniş çalışma alanını oluşturmaktadır. Normatif etik, insanların ahlaklı eylemleri için norm ve düzenleyici ilkeler ortaya koymaktadır (Meese III ve Ortmeier, 2004, 64). Normatif etik, ahlak standartlarının, ilkelerinin, kavramlarının, değerlerinin ve teorilerinin incelenme alanıdır (Resnik, 2004, 35). Normatif etik kuramları eylemlere rehberlik sağlamayı amaçlamaktadır ve “ne yapmalıyım?” sorusuna cevap alabilecek süreçleri tanımlamayı hedeflemektedir (Aydın, 2003, 18). Normatif etik, nasıl davranılması gerektiği üzerinde dururken, betimleyici etik insanların hali hazırda nasıl davrandıkları ve bunların nedenleri üzerinde durmaktadır (TÜSİAD, 2009, 33). Etiğin, kuramsal bilgiye ilgi duyması betimleyici ifadelerle, pratiğe duyduğu ilgi ise normatif ifadelerle dile getirilmektedir (Pieper, 1999, 207). Kısaca normatif etik, bireyin ahlaki bakımdan ne yapması, nasıl bir kişi olması gerektiği gibi konuları ve soruları yanıtlamaya çalışmaktadır (Yazıcı, 2001, 130).

Metaetik ise, ahlak alanına giren kavramları tartışmakta, davranış ölçütlerini belirlemekte ve bu kavramların anlamlarını açıklığa kavuşturmakta ve ahlaki yargıları analiz etmektedir (Cevizci, 2008, 6-11). Etik kavramların anlamları ya da etiğin yöntemleri, etik bilginin ne yollarla olanaklı olduğu ya da etik eylemlerin gerçekleştirilmesinde aklın yeri konusunda sorulara cevap arayarak, ahlaki yargıları analiz etmeyi amaçlamaktadır (Haynes, 2002, 250). Metaetik, etik standartların değerlerin, ilkelerin ve teorilerin doğrulanıp doğrulanmayacağını, bunların doğasını ve ahlak terimleri ile kavramlarının anlamlarını araştırmaktadır (Resnik, 2004, 35). Etiğin göreli olup olmadığı ya da insanın hep kendi çıkarları için davranıp davranmadığı gibi tartışmalar metaetiğin kapsamına girmektedir (Aydın, 2003, 18). Kısaca etik alanın içinin araştırılması olarak da tanımlanabilmektedir.

Normatif etik teorileri, teleolojik (sonuçsalcı), aksiyolojik ve deontolojik olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Cevizci, 2008, 15).

Teleolojik etik, teoriye göre doğru ahlaki davranışın sonuçlarının iyi bir maliyet/fayda analizi yapılarak tespit edilebilmesi gerekmektedir. Hedeflenen doğru ahlaki davranış, eylemin sonucunda yol açacağı zararlardan daha fazla fayda sağlayan davranış olacaktır (Fieser, 2009).

Aksiyolojik etik, teleolojik etiğe yakın olmakla beraber araçta farklılaşmaktadır. Eylemin sonucu yanında, içerdiği değerden dolayı da ahlaken doğru olduklarını ileri süren etik görüştür (Cevizci, 2008, 16).

Deontolojik etik, sonuçtan çok doğru eylem üzerinde yoğunlaşmaktadır (Meese III ve Ortmeier, 2004, 64). Eylemin sonucundan çok, eylemin temelindeki iyi niyet, ilke ve gerçekleştirdiği ödevin önemli olduğunu öne sürmektedir (Souryal, 1998, 67). Akıllı ve sorumlu bir varlık olan insanın, yerine getirmesi gereken ödevleri vardır. Ahlakın temelini bu ödevler oluşturmaktadır (Cevizci, 2008, 16). Bu teoriye göre; görev ve sorumlulukların gerektirdiği temel ahlaki ilkelere uymak gerekir. Bu teorilerde vurgu ahlaki ilkelere yapılmaktadır (Fieser, 2009). Bu yaklaşımın öncelik verdiği değerler; adalet, eşitlik, hak, dürüstlük gibi yüksek değerlerdir (Öztürk, 1999, 24).

Deontolojik etik teorisi, ahlaki eylemin ölçütü olarak yalnızca eşitlik veya tarafsızlık ya da evrenselleştirebilirlik gibi ölçütleri esas alırken, teleolojik etik teorileri daha çok haz ve mutluluk gibi maddi ölçütleri ortaya koyarak, en yüksek sayıda insanın mutluluğunu ölçüt olarak dikkate almaktadır (Cevizci, 2008, 17). Teleolojik teorilerden Bentham'ın "faydacılık" ve deontolojik teorilerden "Kantçı" etik, eylemlere rehberlik edecek yaklaşımları içeren normatif etik kuramlarıdır (Aydın, 2003, 18).

Etik teorilerin her birinin belirli bir kusur ya da zayıflıkları vardır. Yalnızca bir teoriye bağlı kalmak, pratik olmayan, katı bir yaklaşıma yol açmaktadır. Etik teorilerin güç ve zayıf noktaları dikkate alınarak eylemin ortaya çıkış nedeni, doğuracağı sonuçlar ve kimin ne kadar zarar göreceği değerlendirmek eyleme uygun bir ya da birden fazla teori benimsenebilir (Özbek, 2003, 19).

Bu çalışmada, ahlaki eylemlere rehberlik edecek olduğu düşünülen ilkelerin belirlenmesi amaçlandığından, teleolojik teorilerden faydacılık ve deontolojik teorilerden Kantçı etik ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

Teleolojik Teoriler

Yunanca tamamlama ve sonlandırma anlamına gelen "teleos" kavramından hareketle bilgi anlamına gelen logos ya da ology kavramlarının birleşiminden, bütün doğal süreçlerden ve olgulardan faydalanmanın bilgisi anlamını ifade etmektedir (Chandler, 1994, 147). Başka bir ifadeyle de teleolojik teoriler, ahlaki eylemin değerini belirleyen şeyin, eylemin ürettiği sonucu olduğunu ileri sürmektedir (Cevizci, 2008, 15). Sonuç etiği ya da teleolojik teoriler, "ne yapmam gerekir ?" sorusunun yanıtını ararken, bir iş ya da eylemin sonucu üzerinde yoğunlaşmaktadır (Aydın, 2003, 19). Bu teoriye göre öncelikle bir eylemin iyi ve kötü sonuçları hesaplanmalıdır. Daha sonra da toplam iyi sonuçların, toplam kötü sonuçlardan daha çok olup olmadığı tespit edilmelidir (Souryal, 1998, 68). Eğer sonuçta iyilik sağlanabiliyorsa, davranış da ahlaken uygundur. Eğer kötü sonuçlar daha ağır basmışsa bu durumda eylem de yanlıştır. Yani bu teorilerde temel hareket noktası ve hedeflenen eylemin muhtemel sonuçlarıdır (Fieser, 2009).

Teleolojik teorinin temel araştırma konusu en iyiye ulaşmaktır (Meese III ve Ortmeier, 2004, 66). Ahlaki yargıların, ahlaki eylemlerle ulaşılmak durumunda olan nihai amaç ya da sonucun iyiliği ya da değerleriyle haklı kılınacağı savunulmaktadır (Cevizci, 2008, 15). Sonuççu etik kuramının bir eylemin doğruluğunu ölçmede kullandığı en temel ölçüt en fazla sayıda insanın yüksek mutluluğa ulaşmasıdır (Aydın, 2003, 20). Fayda düşüncesi, teleolojik etiği anlamanın önemli bir anahtarıdır (Kılavuz, 2003, 61).

Faydacılık, bir eylemin, herkes için yaratacağı sonuçları yönünden, zarardan çok yarar sağlıyorsa ahlaken de doğru olduğunu savunmaktadır (Meese III ve Ortmeier, 2004, 66). Ahlaki eylemin değerini belirleyen şeyin, bu eylemin ödeve ahlaki ilke veya yasalardan ziyade, eylemin sonuçlarının iyi ya da kötü olmalarına göre doğru ya da yanlış olduğu düşüncesindedir (Cevizci, 2008, 191). Faydacılığa göre, yapılan her eylemin ulaşması gereken ahlaki amacın, bir bütün olarak dünyada kötüye kıyasla mümkün olan en büyük oranda iyiyi üretmesi ve eylemden etkilenen herkesin yararına olması gerekmektedir (Frankena, 2007, 72).

Bentham tarafından savunulan eylem faydacılığı, fayda ya da en yüksek mutluluk ilkesinin bireysel eylemlere uygulanmak durumunda olduğu görüşüne, yani herkesin eylemden etkilenecek bütün insanlara en yüksek iyiliği, faydayı sağlayacak eylemi gerçekleştirmesi gerektiğini öne süren faydacılık türüne eylem faydacılığı adı verilmektedir (Cevizci, 2008, 193). Bu görüş, temelde yaptığımız her şeyde ulaşmamız gereken ahlaki amacın, bir bütün olarak yaşamımızda kötüye kıyasen mümkün olan en yüksek oranda iyiyi üretmek olduğunu söylemektedir (Frankena, 2007, 72).

Bentham faydayı, herhangi bir objenin özellikleri aracılığı ile ilgili bireylere çıkar, haz (zevk), iyilik ve mutluluğun sağlanması ile acı, kötülük ve mutsuzluğun ortadan kaldırılması olarak tanımlamaktadır (Aydın, 2010, 27). Bentham, zevklerin ve acıların hazcı hesabını ortaya koymaya çalışırken yedi boyut kullanarak (yoğunluk, süre, kesinlik, yakınlık, verimlilik, saflık ve büyüklük) açıklamaya çalışmaktadır (Frankena, 2007, 72). Bu nedenle, neyin iyi neyin kötü olduğunu gösterebilmek amacıyla haz ve dolayısıyla mutluluğun niteliksel ve niceliksel bir ölçüm yapmaya yöneldiği için de doğalcı bir etik teorisidir (Cevizci, 2008, 191).

Bentham toplumu tek tek bireylerden oluşan bir bütün olarak görmektedir. Faydacılığı ise birey ve topluluk için iyiliği ya da mutluluğu artırma eğilimi olarak tanımlamaktadır (Meese III ve Ortmeier, 2004, 81). Bentham doğru eylemi, insanın refahını en yüksek düzeye çıkaran ve acılardan kurtaran eylem olarak tanımlamaktadır (Hitt, 1990, 100). Eylem faydacılığına göre, bireyin karar vermek üzere olduğu bir durumda, yapmayı düşündüğü eylemin sonuçlarından etkilenme ihtimali bulunan şahısların nasıl etkilenebileceklerini düşünmesi gerekmektedir (Meese III ve Ortmeier, 2004, 64). Eğer tahmin edilen sonuçlar, diğer düşünülen eylem veya eylemlere göre daha fazla toplam iyilik ya da fayda getiriyorsa, o eylem tercih edilmelidir. Bir toplumun mutluluğunu arttıran bir eylem, bireysel mutlulukların toplamını arttıran bir eylem olmak durumundadır (Akarsu, 1982, 139).

Mill'e atfedilmekle birlikte daha önceki düşünürler tarafından geliştirilen kural faydacılığında, insanların kendi bireysel mutluluklarına ancak toplumsallık durumunda ve karşılıklı yarar düşüncesi doğrultusunda ulaşabileceklerini savunmaktadır (Özlem, 2010, 73). Mill 1863'te yayınlamış olduğu "Faydacılık" isimli eserinde hazzın insan eylemlerinin başlıca motivasyonunu oluşturduğunu ve en iyi düzenin en fazla sayıda insanın en fazla mutluluğunu sağlayan düzen olduğunu ileri sürmüştür (Mill, 1996, 12). Yani her insanın, ilgili herkese en yüksek iyilik ya da faydayı sağlayacak ahlaki ilke ve kurallara uyması gerektiğini öne süren faydacılık türüne de kural faydacılığı adı verilmektedir (Cevizci, 2008, 194). Bu bağlamda bireysel ve kamusal çıkarın birbirlerine bağlı olduğunu ve bunun mutlu bir toplumunda temel dayanağı olduğunu belirtmiştir (Kıllıoğlu, 1988, 184). Mill, faydacılık ilkesini yerine getiren her neyse, onun aynı zamanda adaletin koşularını da yerine getirdiğini öne sürerek, adaletin fayda ilkesinin ayrılmaz bir parçası olduğunu belirtmektedir (Frankena, 2007, 84).

Kural faydacılığı, "optimal ahlaki kural kavramını" gündeme getirmektedir. Hangi eylemin değil, hangi kuralın daha çok fayda getirdiği üzerinde durmaktadır (TÜSİAD, 2009, 34-35). Kural faydacılığı, normal koşullarda hangi eylemde bulunulacağına karar verirken değil de, hangi kurallara bağlı olunacağına kara verirken devreye girmelidir. Kurallar sağlayacağı faydaya göre seçilmeli, gözden geçirilmeli ve yerleştirilmelidir (Frankena, 2007, 80).

Sonuç olarak kural faydacılığında, hiçbir eylemin tek başına değerlendirildiğinde iyi veya kötü olmadığını, ancak sonuçlarının onları iyi veya kötü bir eylem yaptığını kabul edilmektedir.

Deontolojik Teoriler

Deontolojik teoriler, yalnızca eylemin sonuçlarına değil, aynı zamanda eylemin türü ve ahlaki ilke ve kuralların izlenip izlenmediğine de odaklanmaktadır (Aydın, 2003, 20). Deontoloji kelimesi Yunanca anlamı "görev" ya da "yükümlülük" olan "deont" kelimesinden türetilmiştir (Souryal, 1998, 67). Bu bakımdan "deon" bağlayan veya ihtiyaç duyulan anlamına da gelmektedir. Bu anlamda ahlaki zorunluluk veya ödev bilgisi olarak da kullanılmaktadır (Chandler, 1994, 148). Hatta bu etik yaklaşım "görev etiği" olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, kişilerin üzerlerine düşen ödev ve yükümlülüklerinin neler olduklarının bilmeleri anlamındadır (E. Aydın, 2001, 3). Deontoloji, bir mesleği uygularken uyulması gereken ahlaki değer ve etik kuralları inceleyen bilim dalı olarak tanımlanmaktadır (Meese III ve Ortmeier, 2004, 64).

Bu teoride ahlakta, eylemin sonucundan ziyade, eylemin temelindeki niyet, ilke ve gerçekleştirdiği ödevi önemseyen deontolojik etik anlayışı, akıllı ve sorumlu bir varlık olarak insanın yerine getirmesi gereken bir takım ödevleri bulunduğundan hareketle, etiğin temelinde ödevin olduğu ileri sürülmektedir (Cevizci, 2008, 16). Deontolojik yaklaşımın insan ve insana saygı odaklı hareket noktası, "haklar doktrini'nin" oluşmasını sağlamıştır. Bu yaklaşım hukuk devleti ve liberal doktrinin toplumsal sistemlerde egemenleşmesi ile hayat bulup, daha sonra da İnsan Hakları Bildirgesi ile somutlaşmıştır (Bayrak, 2001, 12-13).

Deontolojik etiğin ilk teorisi, Kant tarafından tanıtılan "formel ahlak teorisi"dir (Cevizci, 2008, 176). Ödev ahlakı olarak da bilinen Kant'ın ahlakı, bir ahlaki değer teorisinden ziyade, bir ahlaki yükümlülük teorisi olarak ödevin temeline ahlak yasasına saygıyı koymaktadır (Candilis, Weinstock ve Martinez 2007, 69). Ahlak yasasına saygı, insana kendi değerini duymayı öğretmekte ve kendisine kendisinin de beklemediği bir güç kazandırdığını ifade etmektedir (Akarsu, 1999, 7). Buradaki ahlaki yükümlülük eylemin

sonucuyla değil, niteliğiyle ilgilidir. Kant'a göre, ödev ve yükümlülük duygusuyla yapılan bir eylemin, ancak ahlaki bir değerinin olabileceği belirtilmektedir (Cevizci, 2008, 176-177). Kant buradan hareketle bazı ahlak kuralları ve ilkeler geliştirmiştir. Ahlaki davranış veya ahlak buyruğunu yerine getirmek haz veya mutluluk verici olabilir. Ancak, bunun tersi doğru değildir; yani haz ve mutluluk, ahlakın temel değeri veya amacı olmamalıdır (Arslan, 2005a, 173).

Kant, diğer bütün görevleri kapsayacak şekilde temel bir görev ilkesi olduğunu belirtmektedir. Buna da "kategorik buyruk" demektedir (Fieser, 2009). Kant'a göre ödev, birinci olarak bireyin evrensel olmasını istediği bir kişisel ilkeye göre eylemde bulunmasını, ikinci olarak bireyin evrensel yasa olmasını istemeyeceği bir kişisel ilkeye göre eylemde bulunmasını, üçüncü olarak ta bireyin karşıtını evrensel bir yasa olarak isteyemeyeceği bir kişisel ilkeye göre eylemde bulunması olarak tanımlamaktadır (Frankena, 2007, 69).

Kant ödev etiğini temellendirirken, bununla birlikte insanın bütünsel doğası yerine salt akli boyutunu dikkate almaktadır, yani onu sadece akıl sahibi bir varlık olarak görmektedir (Cevizci, 2008, 177). Kant'a göre ahlaki davranış, her koşul ve durumda ortaya konması gerekmektedir (Akarsu,1982,19). Sonuç ise tek başına önemli değildir. Bir eylemin sonucu olumlu olsa bile, bu eylem ilkesel olarak yanlış olabilmektedir (Meese III ve Ortmeier, 2004, 64). Kant'a göre kural, etik davranış için standart bir işlev görmelidir. "Sana nasıl davranılmasını istiyorsan, sen de başkalarına öyle davran" sözüne altın kural denilmektedir. Bu kuralın tüm dünyada işler hale gelmesi için çalışılmalıdır (Aydın, 2010, 30). Altın kural bizden karar verirken kendimizi karşımızdakinin yerine koymamızı istemektedir (Pieper, 1999, 44).

Kant'a göre "en yüksek iyi" hedefi, mutlak bir biçimde değerli olan ne ulaşılmak istenen amaç, ne de bu amaca götürecek araçlardır (Akarsu, 1999, 145). İyi iradeyi en yüksek ve koşulsuz iyi olarak tanımlayan Kant, gerçekte insanın ahlaki durumunu bütünüyle insanın kendi kontrolüne bırakmak suretiyle, ahlaklılığı onun bireyin ahlaki karakterinin bir ifadesi olarak görmek istemektedir (Cevizci, 2008, 180). Kant'a göre, kişi ancak duygularını ve eğilimlerini bastırdığı ve bir eylemini, yapmak zorunda olduğu için yaptığı zaman ahlaki davranış ortaya koymuş olmaktadır (Stroll, Long, Bourke ve

Campell, 2008, 129). Eylem değişik yaklaşımlar açısından da destekleniyor ise, etik olma olasılığı yüksektir, ya da etik olmama olasılığı düşüktür (TÜSİAD, 2009, 35-36).

Eylemlerimizi sınama yöntemi olarak, vereceğimiz kararı bizim için önemli kişiler ya da toplum önünde rahatlıkla savunabilmemizdir. Savunmakta sıkıntı hissediyorsak, kararın öngördüğü çözümü ahlaki olarak meşrulaştıramıyoruz demektir ki bu durumda kararın etikliği şüphelidir. Nitekim pratik bir test "kararın önemli bir gazete ya da televizyon haberlerinde yer almasında" duyulacak rahatsızlıktır. Bunun derecesi, etiklik ya da etik dışılığın göstergesi olarak kabul edilecektir (TÜSİAD, 2009, 35-36).

İncelenen teorilerin (yaklaşımların) tüm sorulara durumlara yanıt verdiğini söylemek mümkün değildir. Her birinin tam olarak tanımlayamadığı, eksik ya da zayıf kaldığı yönler bulunmaktadır. Bu nedenle teorilerin, karşılaşılan durumlarda birlikte kullanılması yararlı olacağı düşünülmektedir.

Meslek ve Meslek Etiği

Meslek kavramı, etimolojik açıdan incelendiğinde, "meslek" kelimesinin İngilizcedeki karşılığı olarak kullanılan "profession" kelimesi "profes" kökünden gelmektedir. Oxford sözlüğündeki "Profes" kelimesinin karşılığı ise, "dinsel düzen adına yemin etmektir". Ancak 1675 yılından beri bu sözcük, "yeteri kadar nitelikli olma" anlamında kullanılmaktadır. "Profession-Meslek" kelimesi ise günümüzde, herhangi bir konuyu açık bir dille ortaya koyma anlamında kullanılmaktadır (Fındıklı, 2001, 92).

Kuzgun'a (2000) göre meslek; insanlara yararlı mal ve hizmetler üretmek ve bunun karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenen ve etik değerleri kapsayan etkinlikler bütünüdür (Akt: Aydın, 2003, 2).

Durkheim (1949) meslekleri, ekonomik kurumlar olmaktan çok, toplumsal yaşamın çeşitli öğelerini içeren ve toplumsal işlevleri açısından vazgeçilmez olan, ahlaki topluluklar olarak tasarlamaktadır. Bu tanıma göre meslek, toplumsal ve ekonomik yaşama ahlaki bir içerik katarak, işlevsel amaçlarını gerçekleştirmiş olmaktadır (Akt: Bal ve Beren, 2007, 27).

Bayles bir mesleğin temel özelliklerini; a) Belirli bir yoğun eğitim ve yetiştirme gerektirmesi, b) İşin bir ampirik ve objektife dayalı olması, c) Toplumda önemli bir işlevi yerine getiriyor olması, d) Etik davranış ilkelere bağlı olarak yapılması olarak tanımlamaktadır (Akt: Aydın, 2003, 2-3). Uğraşının meslek olabilmesi için öncelikle bir kamu hizmeti olmasını, mesleki etik kuralları bulunmasını, işin ifasının özel bir bilgi ve uzmanlık gerektirmesini, yüksek eğitim alınmasını, özerkliği, takdir yetkisini ve kendi örgütleşmesini yapabilmesini meslekleşmenin koşulları olarak görülmektedir (Kleinig, 1999, 32-41).

Bir mesleğin toplumdan sağladığı avantajlarla, toplumun o meslekten sağladığı avantajlar, bir meslek ile toplum arasında bir tür sosyal sözleşmenin varlığına işaret etmektedir. İşte bu sözleşme belli bir meslek ile toplum arasındaki ilişkilerde ahlaki bir altyapı oluşturmaktadır ve meslek sahiplerinin topluma karşı özel bir ahlaki sorumlulukları olduğunu göstermektedir (Arslan, 2005b, 80).

Bir mesleğin meslek sayılabilmesi için aşağıdaki ortak özellikleri taşıması gerekmektedir; a) Bir meslek toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılar, b) Meslek kişinin salt kendi doyumu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yapılan bir uğraştır, c) Meslek sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır, d) Meslekler araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü tekniklere sahip olurlar, e) Meslekler maddi kazanç elde etmek için yapılan uğraşlardır, f) Mesleklerin toplumca kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri bulunmaktadır (Aydın, 2010, 95-97).

Etik ile meslek etiği arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca evrensel kabul görmüş bazı ilkeler ve toplumun genel etik değerlerindeki gelişmeler meslek etiğini etkilemektedir. Bütün meslek gruplarının, kendi adı ile anılan ve mesleği icra eden kişilerin uyması gereken kuralların bütününe meslek etiği denilmektedir. Bu bağlamda meslek etiğinin, etikten ayrılması veya bağımsız düşünülmesi mümkün değildir (Cerrah, 2000, 114). Meslek etiği, toplumsal işbölümünün ortaya çıkması ve dolayısıyla bazı işlerin bazı kişiler tarafından daha ustalıkla yapılabilmesi sonucunda gelişen meslekleşme süreci ile birlikte doğmuştur (Aydın, 2003, 23).

Kuçuradi (2009) meslek etiğini, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlamaktadır. Dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerinde bu davranış kurallarına uygun davranmaları gerektiğini belirtmektedir. Mesleki etik, bütün ilişkilerde dürüstlük, sözünde durmak, doğaya ve insanlara saygılı olmak, hakça davranmak ve haksızlıklara karşı çıkmayı gerektirmektedir (Aydın, 2003, 23).

Durkheim'e göre meslek etiği; bir grubun eseri olan, grup tarafından korunan kişisel eğilimleri sınırlayarak, insanları belirli davranış kalıplarına zorlayan kurallardır. Meslek etiği ilkeleri, bir mesleğe mensup kişiler arasındaki anlama, algılama ve davranış farklılıklarını gidererek o meslek grubunda standardizasyonu sağlama ihtiyacından doğmuştur (Durkheim, 1986, 11). Ayrıca, Durkheim'e (1949) göre, mesleki gruplar ne kadar sağlam ve örgütlü olurlarsa, mesleki etik de o meslekle birlikte hem gelişmekte hem de saygınlık kazandığını belirtmektedir (Akt: Aydın, 2010, 100).

Meslek etiği, mesleğe ilişkin olarak belirli bir meslek grubunun, oluşturduğu ve koruduğu; meslek üyelerini belirli bir şekilde davranmaya zorlayan ve emreden; kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayarak; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan ilke ve kurallar bütününe denilmektedir. Bu ilke ve değerler aynı meslek grubundaki herkes için geçerlidir. Bu yönden bakıldığında, mesleklerin etik boyutu genel anlamda evrenseldir (Aydın, 2002b, 105). Özetle meslek etiği kabul görmüş ve başarılı bir mesleki faaliyetin ahlaki açıdan vazgeçilmez şartlarının neler olduğunu belirtmektir (Ahlf, 2007, 46).

Sonuç olarak meslek etiği, meslek mensupları tarafından oluşturulan, meslekleri süresince hüküm süren doğru ve yanlışları ele alarak mensupları tarafından uymaları gereken kurallar bütünü olarak tanımlanabilmektedir. Her meslek, mensupları arasında belirli düşünce biçimi ve karakteristik özellikler geliştirerek; ortak bir davranış paydası oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu payda meslek mensupları arasında gelişen öncelikli değer yargılarına işaret etmektedir. Özetle, meslek etiği kabul görmüş ve başarılı bir mesleki

faaliyetin ahlaki açıdan vazgeçilmez koşullarının neler olduğunu mensuplarına sunmaktadır.

Etik İlke ve Kod

Herhangi bir alanda faaliyet gösteren örgütün ortak amacı, çalışanlarına kaliteli ve insan onuruna yaraşır bir hayat sağlamak, ilişkide olduğu şahıslara da kaliteli mal ve hizmet sunmak olmalıdır (Blanchard, 2002, 22). Mesleki ve toplumsal değişmeler ve gelişmelerle birlikte gerek çalışanlara gerekse de hizmet alanlara karşı davranışlardaki beklentiler ve istekler artmakta ve örgüt çalışanları ve yöneticileri sürekli olarak etik davranış sorunlarıyla baş başa kalmaktadır. Bu nedenle, mesleki etik değerler ve ilkeler, yasalar ve siyasalar, bir kimsenin gerçekte neye inanması gerektiği ve inandığını söylediği davranışların olmasından sağlam bir temel oluşturmaya çalışmaktadır (Aydın, 2010, 54).

Etik ilke, iyi davranışta bulunma ve kötü davranışlardan kaçınma konusunda, meslek mensuplarına rehberlik ederek, mesleğe olan güveni artırmak suretiyle, örgütlerdeki yönetsel davranış standartlarını geliştirmede ve değerlerin çatıştığı durumlarda yöneticilere ve karar veren şahıslara yol göstermektedir (Plant, 1994, 221). Etik ilke, kabul edilebilir davranışları tanımlamak amacıyla yapılan sistematik gayretlerden oluşmaktadır. Weber'e (1993) göre etik kurumsallaştırılmak isteniyorsa, başlangıç noktası olarak etik davranışın ne anlama geldiğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bir meslek mensubu, herhangi bir nedenle (nesnel veya öznel bir nedenle), mesleğini mesleğin amacına uygun yapabilmek için, doğru bir değerlendirme yapmamakta ve belirli bir durumda ne yapacağına karar vermemekte ise, bu durumda belirlenen etik davranış ilkeler ona yol göstermektedir (Kuçuradi, 2002, 60). Balcı da (2010) etik ilkelerini, bir örgütte etiğin kurumsallaşması için örgütün genel değerler sistemi ve amaçlarını tanımlayan, verilen kararların bu ilkelere uygunluğuna rehberlik eden mekanizma olarak tanımlamaktadır.

Etik ilkelerin hazırlanması aşamasında dikkat edilmesi gereken bazı hususlar vardır. Bunlardan en önemlisi de, dürüstlüğü ve ahlaki sorumluluğu tanımlamaya girişen standartların, toplum tarafından genel kabul görmüş

ilkelerle açıkça çelişmemesi gerekmektedir (Steinberg ve Austern, 1996, 119). Ayrıca, etik ilkeler geliştirilirken genel anlamda adalet ilkesi, insan hakları, faydacılık ve bireysellik ilkelerinin de, açık ve herkesin anlayabileceği basit terimlerle ifade edilmesi gerekmektedir (Steiner ve Steiner, 1985, 151). Meslek üyelerinin kendilerinden bekleneni ve buna uymama halinde olası yaptırımları da açıkça bilmeleri gerekmektedir. İlkelere uyulmadığı durumda, o meslek birliği üyeleri ilkelere uymayan kişiyi eylem yönünde zorlayarak, bazı yaptırımlar ile önceden belirlenmiş olan cezalara çarptırmaktadır (Aydın, 2010, 99). Etik ilkeler yazılı veya yazılmamış, genel veya özel biçiminde sınıflandırılabilmektedir.

Etik davranış ilkeleri, aynı zamanda örgütlerdeki ahlak dışı davranışların cezalandırılması için de gerek yöneticilere, gerekse de örgüt mensuplarına rehberlik görevi yapmaktadır. Bowman'a göre (1983) etik davranış ilke ve standartların, bir levha olarak duvara asılan ve hiçbir etkisi olmayan kurallar listesi olarak algılanmaması için, yaşayan belgeler olarak örgütsel yaşamın bir parçası haline getirilmesi gerekmektedir (Akt: Şen, 1998, 122).

Etik kodlar, çalışanlara ya da örgütsel davranışlara rehberlik eden, ahlaki standartları içeren yazılı, açıklayıcı ve resmi belgelerdir (Schawartz, 2001, 249). Kodlar, kurumda çalışanların tamamının o kurumun değerlerini ve ilkelerini anlamasında, kendinden beklenenleri bilmesinde ve uygulamada bu doğrultuda davranmasında yardımcı olmaktadır (Pater ve Gils, 2003, 764). Etik davranış kodları kamu faaliyetlerinin kapsamıyla, mesleki standartları birbirine bağlayarak kamu görevlilerinin etik davranışlarını tanımlamaktadır (Bruce, 1996, 23). Durkheim'a (1949) göre etik kodlar, herkesin göremediği görevleri düzenlemekte, onun için herkes bu görevlerin ne olduğunu, ne olması gerektiğini, bu görevleri yerine getiren bireylerin özel ilişkilerinin ne olması gerektiğini bilmemektedir (Akt: Aydın, 2010, 99).

Meslek etiği kodlarının genel olarak üç temel işlevi yerine getirmesi beklenmektedir (NAVTA, 2003. Akt: Aydın, 2003, 27);

1. Etik kodlar, mesleğin ideallerinin toplum ve meslek elemanları arasında paylaşılmasını sağlamaktır,

2. Etik kodlar, meslekteki etik davranışlara genel bir rehberlik etmektir,

3. Etik kodlar, beklenen standartların altındaki davranışların disipline edilmesi için gereken kabul edilebilir davranış standartlarının geliştirilmesini sağlamaktır.

Etik kodlar genellikle hukuka uygun hareket, adalet, dürüstlük, insana ve topluma saygı gibi genel etik değerler ile idealist bir temel teşkil etmekle birlikte, örgütün bu değerlere atfettiği önem ve önceliği vurgulanarak, bu bağlamdaki ilke, standart ve kuralları soyuttan somuta doğru detaylı olarak yazılmaktadır (TÜSİAD, 2009, 99). Etik kodlar, bireylerin etik açıdan doğru davranmalarına yardımcı olmak veya onları bu biçimde davranmalarına yardımcı olmak veya onları bu biçimde davranmaya motive etmek için kullanılabilmektedir (Aydın, 2003, 27-28).

Etik kodların temel işlevi, örgüt içi disiplini sağlayarak, bunun için gereken ortamı oluşturmaktır. Etik kodların bir örgüt için önemi ve "neden etik kodlar vardır?" sorusunun cevabı ise "Life Skills Coaches Association of BC" isimli web sitesinden alınmış olan altı madde ile açıklanmaya çalışılmaktadır (www.calsca.com);

1. Kabul edilmiş veya kabul edilebilir davranışları tanımlamak,
2. Uygulamaları yüksek standartlara çıkarmak,
3. Örgüt üyelerinin kendi kendilerini değerlendirirken kullanmak için örnekler sağlamak,
4. Profesyonel davranış ve sorumluluklar için bir çerçeve oluşturmak,
5. Mesleki kimlik gelişimi için aracı olarak kullanmak,
6. Mesleki olgunluğun belirtisi olarak kullanmak,

Etik kodlar tüm sorunlara ilişkin yanıtları vermesi beklenmemekle birlikte, kodlar eylemin doğru ya da yanlışlığının belirsiz olduğu durumlarda da bireylere rehberlik ederek meslek üyelerine ideal yolu göstermektedir. Etik kodlara sahip olmanın anlamı, meslek üyelerinin karşılaşabilecekleri etik ikilemler karşısında, konu üzerinde odaklaşmalarını sağlayarak, beklentiler ve temel ilkelerin açıkça ifade edilmesidir (Aydın, 2003, 29). Etik kodlar,

anlaşılması güç hukuki terimlerle ifade edilmemeli, açık ve net olmalı, gerekçeleri açıklanmalı ve bu kodlara uyulmaması halinde öngörülen yaptırımlar belirtilmiş olmalıdır (TÜSİAD, 2009, 99).

Meslek mensuplarınca oluşturulan meslek etiği ile ilgili ilke ve kurallar, o mesleğin tüm mensupları tarafından titizlikle oluşturulması, korunması ve tüm meslek elemanları tarafından bu yazılı ilkelere uymaları ve geliştirmeleri beklenmektedir. Yazılı hale getirilen etik kodlar da, çalışanlara iş ve çalışma sürecinde ne tür standart ve değerlerin benimseneceğini belirtmektedir.

Polis Meslek Etiği

Toplum ve onun adına devlet, suçlarla ve suçlularla mücadele için yetkili mercilere bazı görevler ve yetkiler vermiştir. Hukuk devleti prensibini esas alan demokratik toplumlarda kolluk kuvvetleri, halkın huzurunu sağlayabilmek için, kanunları uygulayarak, bireysel temel hak ve özgürlükleri korumakta, suçu önleme, suçla mücadele etme ve suçu tespit etme gibi toplumsal düzen ve güvenliğin sağlanması rollerini üstlenmektedir (Cerrah ve Eryılmaz, 2001, 26).

Ülkemizin iç güvenliğinden İçişleri Bakanlığı sorumlu olmakla birlikte Bakanlığa bağlı genel kolluk hizmetleri, şehirlerde Emniyet Genel Müdürlüğü (Polis), kırsal kesimde Jandarma Genel Komutanlığı ve denizlerin ve karasularının güvenliğini de Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından yerine getirilmektedir (Fındıklı, 2005, 204-205).

Polisin toplumdaki rolü varoluşundan beri oldukça zordur, bunun nedeni ise, devletin zor kullanma gücünü elinde bulundurmasıdır. Bu nedenle de kamuoyunun tüm dikkati ve eleştirisinin merkezinde yer almaktadır (Ahlf, 2007, 160). Locke'e (1998) göre devletin varlık nedeni, bireyi ve bireye ait şeyleri korumaktır. Zira bu işlemi yaparken devletin zor kullanma gücünü kullananların da buna dikkat etmesi gerekmektedir. Bir ülkenin gelişmesinde, çağdaş ve demokratik bir anlayışın oluşturulmasında ve kamu düzeninin sağlanmasından görevli kolluk kuvvetleri içerisinde polis teşkilatının çok önemli bir yeri bulunmaktadır. Avrupa Polis Etiği Kurallarının 12. maddesinde; "Polis, hukukun toplumda hakim olması için çalışan ve halka

hizmet sunan bir meslek grubu olarak halkın saygısını kazanma amacı olan bir kurum olarak yapılandırılmalıdır" ifadesiyle güvenlik hizmetinin yerine getirilmesinde polisin görevini yerine getirirken halka karşı "güç" yerine, "hizmet" olarak yerine getirilmesi tanımlanmasında bulunmaktadır (Cerrah ve Eryılmaz, 2001, 46-56).

Polis, iyi ile kötünün, doğru ile yanlışın, güzel ile çirkinin meşru ile gayrimeşru şeylerin kesiştiği kavşağında duran ve insanları iyi, doğru, güzel ve meşru istikamete yönlendiren, kötü, yanlış, çirkin ve gayri meşru yollara gitmekten alıkoyan kamu görevlisi olarak tanımlanmaktadır (Fındıklı, 2005, 212). Suçun önlenebilmesi ve insan haklarının korunabilmesi, kamu düzeninin sağlanabilmesi için polis denen güvenlik kuvvetine duyulan ihtiyacın günden güne artığını belirtilmektedir (Alderson, 1989, 15).

Polislik özünde objesi “insan” olan bir meslektir. Bu alandaki tüm dikkat insanlar ve insanlardan meydana gelen toplum üzerine odaklanmaktadır (Aydın, 2002b, 106). Walker (1983) polisin yapmış olduğu görevi nedeniyle sadece bir hukukçu veya sosyal hizmetler uzmanı olmasının yanında bir bilim adamı, bir kriminoloji uzmanı ve bir psikolog kadar bilgi sahibi olması gerektiğini belirtmektedir. Kleinig’de (1999); polisin görevinin toplum açısından önemini açıklayan dört model olduğunu belirtmektedir. Bunlar; polisi de ülkenin ordusu gibi yurt içi düşmanlarla mücadele eden olarak gören model “suç savaşçıları” (crimefighters), ikinci olarak polisi, savcı, hekim, sosyal hizmet uzmanları vb. yetkililer olaya müdahale edene kadar geçici olarak duruma el koymakla görevli sayan model olan “acil durum operatörü” (the emergency operators), üçüncü model olarak polisi, çözümü zor kullanmayı da gerektirebilecek her çeşit problemin çözüm sağlanıncaya kadar ilgilenmekle görevli olduğunu belirten model olarak “sosyal zor kullanıcı” (the social enforcer) ve sonuncu model olarak da polisi, kamu barışını ve özgürlükleri korumakla görevlendiren model olarak da “sosyal barış koruyucusu” (the social peacekeeper) olmak üzere dört farklı modelde görevinin önemini ele almaktadır. Sonuncu olarak ele aldığı modele vurgu yaparak kolluğun, çağımızda, kamu barışının (kamu düzeni) sağlanması için kamu özgürlüklerinin bekçisi olduğunu belirtmektedir (Kleinig, 1999, 27).

Günümüzde artık polisin vatandaşa sunmuş olduğu güvenlik hizmetinin tek başına yeterli olmadığı, bununla birlikte polisin bu hizmeti yurttaşa nasıl sunduğu da önem kazanmaktadır. Polisi toplumsal yapıdaki beklenti ve gelişmeler doğrultusunda eğitmek ve hizmetleri geliştirmek, polisin ürettiği hizmet kalitesinin artırarak, toplumun beklentileri karşılanmasına yardımcı olmaktadır (Gökçe, 2001, 197). Kanunların uygulanması ile görevli polisin, uygulamalarını adil, hoşgörülü, ancak devlet otoritesini zaafiyete uğratmadan yerine getirmesin de, görevlilerin yaratıcılık özelliğinden yararlanması beklenmektedir (Erdoğan, 2001, 5).

Polisin, toplumun emniyet ve asayişinin sağlanmasında başlıca iki görevi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, suç işlenmesini önlemeye yönelik idari görevi, ikincisi ise önleyici kolluk görevi ile engel olunamaması sonucu bir suçun işlenmiş olması durumunda da, kanunlarla polise verilen görev olarak, suçun tespiti ve suçun failleri ile suça ait delillerin tespit edilmesi ile birlikte faillerinin tespit edilip, yakalanması ve yargı safhasının başlangıcına kadar yaptığı çalışmaları kapsayan adli görevidir (EGM, 2006a, 1).

Polisin görev ve yetkileri yasa ve düzenlemelerle belirlenmiştir. Görevini yerine getirirken polis, idari ve hiyerarşi içerisinde yürütme organına bağlıdır. Bir başka ifadeyle de idari yönden devlete karşı sorumludur. Yasalar, yetki ve gücünü, önceden belirlenmiş sınır ve koşullar içerisinde polise vermektedir. Onları öngörülmüş biçimlerde kullanmak ise mesleğin hukuk ve etik gereğidir (Aydın, 2002b, 107). Bu görevlerin yerine getirilmesinin, başta bireysel özgürlükler ve toplumsal yaşam olmak üzere insanların yaşam kalitesi üzerinde de önemli etkileri olmaktadır. Kolluk kuvvetlerinin yasaları uygulama konusunda sahip olduğu alanın genişliğine bakıldığında, hizmet kalitesinin yükseltilebilmesi için mevcut yasal düzenlemelere ilave olarak meslek etiği kurallarına da ihtiyaç olduğu ortaya çıkmaktadır (Cerrah, 2008, 16). Polisteki bütün meslek etiği çalışmalarının amacı, halkın, polisin demokratik ve yasalara bağlı kanaatlerinden asla şüphe ermeyecekleri bir ortam oluşturmaktır. Dolayısıyla yasalara harfiyen uymak ve hukuka bağlılık polisin etik değerlerinin temelidir (Ahlf, 2007, 3).

Polis meslek etiği, polisle ilgili resmi, gayrı resmi normlar ve değerlerle hem de polisteki mikro ve makro düzeylerde bu normların ve değerlerin

özellikle polis yönetimi ve polis teşkilatı için doğuracağı sonuçları konu edinmektedir (Ahlf, 2007, 56). Polis meslek etiği, etik değerler bağlamında yalnızca polisin vatandaşla olan ilişkilerini incelememektedir. Polis meslek etiğinin çerçevesi, polisin vatandaşla olan ilişkileri ve buna etken olan diğer davranışları da içermektedir. Polis meslek etiği, polisin meslek içi ilişkilerini, mevzuat ve yasal düzenlemelerdeki ve güvenlik hizmeti üretme esnasındaki ilişkilerin tümünü kapsamaktadır (Beren, 2001, 81).

Polis meslek etiğine uygun olarak görev yapan polis, kuram ile uygulamayı birleştirmek suretiyle uzmanca hareketle, kendi düşünce ve görüşüyle mesleğinin gereklerini ve emrettiklerini birbirine karşı üstünlük sağlamadan, güvenlik hizmeti sunduğu toplumun bireylerine karşı insanlık onuruyla bağdaşmayan, insanlık onurunu kırıcı tutum ve davranışlarda bulunmaması beklenmektedir (Kara, 2003, 119).

Avrupa Birliği (AB)'ne tam üyelik konusunda müzakerelerde bulunan ülkemizin, kolluk kuvvetlerinden polis teşkilatının AB ülkeleri standartlarında bir kurum düzeyine gelmesinin, oluşturulan meslek etiği ilkelerine riayet ederek görev yapmaya çalışması sonucu elde edilen başarı ve birikimde olduğunu son zamanda yaptığı uluslar arası çalışmalarla da göstermektedir. Polisteki etik-ahlak durumu özellikle karmaşık bir durumdur. Araştırma sonuçlarından da görüldüğü gibi bir taraftan yakın geçmişte polislerin meslek etiği konusundaki görüşleri değiştirmiştir (Ahlf, 2007, 1).

Her meslekte olduğu gibi polislik mesleği için en geçerli olan yükümlülüklerden biri de meslek onurunun korunmasıdır. Meslek onuru, kişinin mensubu olduğu mesleğe karşı kendisinin ve toplumun saygınlık duygusudur. Meslek onurunu güçlendiren manevi öğe, meslek mensuplarının sorumluluk duygusudur. Sorumluluk duygusu olmadan, meslek onurundan söz etmek gerçeği yansıtmayacaktır (İzveren, 1980, 248).

Etik düşüncelerin amacı karşılıklı aydınlatma, kendi ahlaki hakkı bakımından uygulamanın ve saygınlık haklarının değerlendirilmesi ve sürekli alıştırmalar yaparak ahlaki yeterliliğin kazanılmasıdır. Meslek dünyasının ve dünyanın gittikçe kabalaştığı ve karmaşık hale geldiği bir dönemde etik

insana özgürlüğü ve onuru ve böylece de insanların günlük yaşamda birlikte olmalarını hatırlatmaktadır (Ahlf, 2007, 2).

Polislik mesleğinde de örgüt kültürünün güçlü olması, mesleğin saygın ve güvenilir olmasını sağlamaktadır. Bu ilke ve kurallara uymayanlar öncelikle uyarılmalı, uymamakta ısrar edenler öncelikle dışlanmalı, hatta devamı halinde de o meslekle ilişikleri kesilmelidir (Başaran, 2000, 36-37).

Demokratik hukuk devletlerinde polise verilen yetkilerin hukuka uygun, insan haklarına saygılı ve mesleki etik değerler çerçevesinde yerine getirilmesi temel amaçtır (Sözen, 2004, 116). Polisimizin de bu ilkeler dahilinde görevini yapması, gerek toplum ve gerekse de meslek mensupları tarafından beklenmektedir.

Kriminalistik Uzman ve Olay Yeri İnceleme Görevlileri Etiği

Suç soruşturmasında etik değerlere bağlı olmak da en temel anlamda; dürüst olmayı, yasalara ve toplumsal kurallara uygun davranmayı, insanlara eşit şekilde muamele boyutunda doğru ile yanlışı ayırt etmeyi gerekli kılmaktadır (Gross, 1999, 270). Soruşturma süresince yapılan çalışmaların tam bir işbirliği ve profesyonellik içinde yapılması gerekmektedir (Cerrah, 2001, 876). Artık günümüzde kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlilerinin yapmış oldukları çalışmalarda polislik mesleğinin, eskiden olduğu gibi usta-çırak ilişkisi içerisinde öğrenilen bir ‘sanat’ değil, aynı zamanda suç ve suçluyu tespit ederek yine bilimsel yöntemlerle mücadele etmeyi gerektiren dönemin başladığını göstermektedir.

Türk Polis Teşkilatının soruşturmacı birimlerinin maddi delillerin değerlendirilmesine yönelik bilgi ve talepleri her geçen gün artarak devam etmektedir. Meydana gelen olaylarda olay yeri inceleme birimlerinin topladığı bulguların, laboratuvarlarda incelenerek alınan sonuçların yargılamada delil olarak sağladığı fayda her geçen gün artmaktadır. Bu artışla birlikte bu birimlerde görev yapan personelin sayılarının ve niteliklerinin dünya standartlarını yakalaması son derece önemli hale gelmektedir (Büker, 2002, 48).

Türkiye'de polisin olay yeri inceleme, kimlik tespit işlemleri ve kriminal inceleme, raporlama hizmetleri; Emniyet Genel Müdürlüğü Kriminal Polis Laboratuvarları Daire Başkanlığı bünyesinde yürütülmektedir. Daire Başkanlığına bağlı 10 adet Kriminal Polis Laboratuvarı Müdürlüğü (11. laboratuvarın kuruluş onayı alınmakla birlikte henüz kuruluşu gerçekleştirilmemiştir) ile her ilde İl Emniyet Müdürlüğüne bağlı görev yapan Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespit Şube Müdürlüğü ve ilçe yapılanması bulunmaktadır (Yükseloğlu, Özcan ve Ceylan, 2008, 61).

Kriminal Polis Laboratuvarlarının 2007 yılında yürürlüğe giren Kuruluş, Görev ve Çalışma yönetmeliğinde laboratuvarların görevi genel olarak "..adli ve idari soruşturmalar sırasında elde edilen maddi delillerin, bilimsel usullerle incelenmesi ve değerlendirilmesi suretiyle, suç ve suçlunun tespit ve ispatında teknik hizmet yürütmek" olarak tanımlanmaktadır. Ancak, bu hizmetle ilgili olarak bilimsel araştırmalar yapmak, yeni metotlar ve cihazlar geliştirmek, bunları uygulamaya geçirmek, teşkilat mensuplarımızı eğitmek gibi görevleri de bulunmaktadır. Olay yeri inceleme hizmetleri de; kanun, yönetmelik ve genelgelerle düzenlenmiş olup, görevlerde bu hukuki metinler çerçevesinde yürütülmektedir.

Olay Yeri İnceleme Şube Müdürlükleri ve Olay Yeri İnceleme Büroları, olay yeri inceleme adı altında sadece olay yeri inceleme işlemleri değil bununla birlikte; kimlik tespit, eşkâl tespit, hâkimin talimatı gereği fotoğraf, eşkal ve parmak izi kaydı (arşivi) gibi işlemleri de yapmaktadır (Yükseloğlu, Özcan ve Ceylan, 2008, 73). Olay yeri inceleme görevlisi, inceleme yetkisini "İl Emniyet Müdürlükleri Kimlik Tespit ve Olay Yeri İnceleme Şube Müdürlüğü Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği" nin 7. Maddesi "g" ve "h" fıkralarından almaktadır ve yönetmelikte yetkiyi; "olay yerini teknik yöntemlerle incelemek, kroki, plan, fotoğraf ve video ile tespit etmek, elde edilen iz ve delilleri toplamak, değerlendirmek, laboratuvar uzmanlarınca değerlendirilmesi gereken maddi delilleri usulüne göre ambalajlayıp ilgili birime göndermek" ile "olay yerinden elde edilen parmak ve avuç izleri ile mekan itibarıyla bırakılan diğer izleri, arşivinde mevcut izlerle veya şüpheli şahıslara ait izlerle karşılaştırmak ve gerekli teşhisi yapmak" şeklinde tanımlamaktadır (EGM, 2006b, 147). Olay yerinin fotoğraflanması ve

krokilendirilmesi olayın çözümüne büyük fayda sağlamaktadır (Caputy, 1999, 236). Ayrıca aynı yönetmeliğin 10. maddesinde de “olay yerinin teknik incelemesi olay yeri inceleme ekiplerinde görevli uzman personelce yapılmaktadır. Olay soruşturma sorumlusu tarafından görevlendirilmedikçe başka personel olay yerinde araştırma ve inceleme yapamaz” şeklinde inceleme yetkilisini tanımlamaktadır (EGM, 2006b, 151).

Kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlilerinin gerekli davranış standartlarına uymaları, bilimdeki önemli etik kaygıları taşımaları, bunlar hakkında düşünmeleri ve bilimi insanlık için önemli sonuçları olan daha geniş bir kapsamda ele almaları hem bilim, hem de toplum için önemlidir (Shiffman, 1999, 280). Uzmanlar, incelemelerinde bilgi edinmeye çalışırken etik standartlara bağlı çalışmalıdır (Resnik, 2004, 243). Davranışlarından, performanslarına; dakik ve enerjik olmaktan, kamu kaynaklarının kullanımına kadar geniş bir yelpaze içerisinde eylem ve kararlarının doğurduğu sonuçlar hakkında hem kendilerine hem de topluma karşı hesap verebilir halde bulunmalıdır (Aydın, 2002b, 107). Son yıllarda özellikle olay yeri ve laboratuvar incelemeleri sonucu elde edilen delillerden yola çıkılarak aydınlatılan olaylara bakıldığında, bu görevin ne kadar önemli olduğu daha net bir şekilde anlaşılmaktadır (Yükseloğlu, Özcan ve Ceylan, 2008, 73).

Genel olarak Emniyet Teşkilatının ve ayrı ayrı olarak her bir branşın belirlenmiş etik davranış ilkeleri ya da etik davranış ilkeleri uygulama programı bulunmamaktadır. Oysaki görevi vatandaşlara güvenlik hizmeti sunmakta olan ve bu hizmetin sunulması sırasında vatandaşların hareket alanlarına yasaların verdiği yetkileri kullanarak müdahale edebilen terör, asayiş, kaçakçılık, kriminal gibi birimlerde görevli polislerin yaşam tarzına, hak ve özgürlüklere uygun hareket edebilmesinde meslek etik davranış ilkelerinin belirlenerek bu ilkelerin hizmet içi eğitimlerde kazandırılması artık oldukça önem kazanmaktadır (Sevinç, 2001, 905- 906).

Aydın’a (2000) göre; bir meslek olarak polislik mesleğinin de etik ve değer kavramları bulunmaktadır bunlardan başlıca olanlar; mesleki profesyonellik, mesleki sorumluluk, mesleki etkinlik, örnek kişilik, eleştirilere açıklık, bireye saygı, hak ve hürriyetlerin korunması, eşitlik ilkesinin

gözetilmesi, özel hayata saygı, sır saklama, dürüstlük, olmak üzere ana özelliklerden bahsetmektedir. Türk Polis Teşkilatında meslek etiği ile ilgili olarak kabul edilen birçok temel ilke bulunmaktadır. Mesleki sorumluluk, mesleki profesyonellik, örnek kişi olmak, insan ilişkileri ve eleştirilere açık olmak, eşitlik ve adalet, dürüstlük ve doğruluk ilkeleri bunlardan bazılarıdır (Bal ve Yılmaz, 2002, 26). Uzmanların da yapmış oldukları incelemelerde uzmanlık yeterliliğine sahip, kararlarını adil ve objektif verebilen, vicdanın sesini dürüstçe dinleyebilen, açık sözlü, tarafsız, inandırıcı tespitlerle anlaşılabilir bir şekilde raporunu hazırlayan şeklinde başlıca özelliklerinden bahsedilmektedir (Smith ve Bace, 2003, 194).

Bu araştırmada kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlilerinin mesleki etik ve değer kavramları; laboratuvar incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği, görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik, gizlilik, adalet ve eşitlik, hukukun üstünlüğü, tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme, eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma, topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı alt boyutları üzerinde yoğunlaşarak irdelenecektir.

Delil, personel ve uzman güvenliğinin sağlanması. Olay yeri incelemesinin en temel unsuru olay yerinin ve olay yerindeki bulguların korunmasıdır. Bir suç sonrası ortaya çıkan delil niteliğindeki eşya veya izlerin, olay yerinin iyi korunmaması nedeniyle bozulması, birbirine temas ettirilmesi veya değişik etkiye maruz kalması nedeniyle delil niteliğini kaybedebilmektedir (Karakuş, Sağlam, Ünal, 2005, 30). Olay yerinde bulunan delillerin muhafazası olayın meydana geldiği andan itibaren başlamaktadır. Ceza muhakemesi hukukunda delil; bir fiilin gerçekleşip gerçekleşmediği; gerçekleşti ise sanığın kimliği, suçun manevi unsurları gibi tartışmalı noktalarını ispatlamak için kullanılan vasıtalardır (Şafak ve Bıçak, 2005, 277). Delil, insan hak ve onurunun korunması gibi önemli bir işlevi yerine getirmektedir (Dennis, 1999, 27).

İyi bir şekilde güvenlik kordonuna alınmamış bir olay yerinde delillerin sağlıklı bir şekilde elde edilebilmesi çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bu nedenle olay yerinin sınırları içerisinde korunması ihtiyacının olup olmadığına karar verilmelidir (Polat, 2004, 220). Delillerin nasıl toplandığı ve

gönderildiğine ilişkin tutanaklar, görüntüler ve kayıt prosedürleri ilerideki itirazlara ve yeniden inceleme yapacaklara yarar sağlayacak şekilde tutulmalıdır (Firestone, 1999, 77-78). Olay yerine bilgisiz ve bilinçsiz olarak giren herkes her hangi bir kasıt taşımasa da farkında olmadan maddi delillere zarar vermekte veya delilin ortadan kalkmasına sebep olabilmektedir (Bircan, 2002, 81). Bu nedenle, soruşturmacı ve yardıma gelen yetkisiz tüm rütbeli ve rütbesiz personelin kontamisyonun (delillerin bozulması ve istemsiz taşınması) engellenmesi için olay yerine girmesi engellenmelidir (Polat, 2006, 318).

Atasoy'a göre (1998) laboratuvar imkânlarının teknolojik yeterliliği ve çalışan uzmanların bilgi seviyesinin yüksekliği, toplanan delillerin olay yerinden doğru bir biçimde tespit edilerek koruma altına alınmamış veya toplanmamış olması durumunda incelemenin pek bir önemi kalmayacaktır.

Toplumun güvenliğini sağlamakla görevli kişiler, davranış ve sorumluluklarının bilinciyle ve mesleki olgunlukla hareket ederek gerek kendilerini gerekse çalışma arkadaşlarını tehlikeye (saldırıya uğrama, bomba, tuzaklar, mikrop kapma, çarpa, yaralanma vb) atmadan titizlikle çalışmalıdır (EGM, 2000b, 36-42). İnceleme yapanlar olumsuz etkilerden koruyacak biçimde incelemelerini dikkatle yürütmeli ve kişisel koruyucu ekipmanları (eldiven, tulum, gözlük, statik ayakkabı, kask v.b.) kullanmalıdır (Wyman, 2000, 282-284). Laboratuarda çalışırken de başta çalışanların sağlığı ve çevre sağlığı göz önünde bulundurulmalı ve temiz ve dikkatli çalışılmalıdır (Karaca, 2009, 1). Bu alanda çalışan personelin sağlık açısından korunabilmesi açısından, her ne kadar inceleme esnasında koruyucu giysiler kullanılsa ve kullanılan malzemeler temiz ve hijyenik olsa da; olay yeri ve laboratuvarda bulunan kan ve diğer vücut sıvılarından, orada bulunan malzemelerden veya cesetlerden bulaşabilecek hastalıklar söz konusu olabileceği ihtimaline karşın, bu tür manzaralara sık sık maruz kalmaktan kaynaklanabilecek bir takım psikolojik sorunlar da ihtimal dahilinde olduğundan bu yönde bir tedbirler alınmalıdır (Yükseloğlu, Özcan ve Ceylan, 2008, 78).

Görev bilinci. Görev bilinci idari bir görevlendirmeden kaynaklanabildiği gibi sorumluluk duygusunun ortaya çıkarak görevin ifası

olarak tanımlanmaktadır. Kriminalistik uzmanları görevlerine karşı daima sorumluluk hissetmelidirler, görevlerinin doğruluk ve adalete yardımcı olduklarının bilincinde olmalıdırlar (Shiffman,1999, 281). Suçun aydınlatılmasındaki delilleri bulmak ve tespit etmenin yanı sıra olay yerinde bulunan delillerle ilgili yapılacak tüm eylemlerin sorumlusu kolluk kuvvetleridir. Olay yerindeki polisin son derece profesyonel ve kusursuz çalışarak delillerin inceleme ortamına ulaştırılması gerekmektedir (Ortatepe, 2005, 1).

Kriminal Polis Laboratuvarları Dairesi Başkanlığı 1938'deki kuruluşundan bugüne her zaman olduğu gibi son yıllarda da gelişen teknolojinin takip edilmesindeki dünya ülkeleri ile yarışta ön sıralarda yer almaktadır (EGM, 2006a, 1). Uzmanlar, meydana gelen olaylarda delillerin toplanması ve incelenmesi safhalarındaki çalışmalarında, olayların çözümlenmesine yönelik yapmış oldukları incelemelerin bilimsel ve adaletin sağlanmasına yapacakları katkının önemi konusunda görevlerinin önemi konusunda hareket etmek ve uzmanlık alanlarının çıkmadan karar vermek zorunda olduklarını bilmeleri gerekmektedir (Fields, 1999, 63). Uzmanlar, raporlarını bilgilendirici ve teknik terimleri herkesin anlayabileceği dilde hazırlamalıdır (Polat, 2004, 241).

Bu görev bilinci içerisinde hareket ederek karar verebilmek için takdir yetkisini de bilinçli ve yetkileri dâhilinde kullanabilmeleri önemlidir. Takdir yetkisi, üst tarafından sınır koyulmadan basit bir karar verme kapasitesi olmayıp, belli bir uzmanlık sahibi insanlara verilecek sınırlı bir imtiyazdır (Kleinig, 2002, 184).

Verimlilik. Verimlilik veya verimsizlik her zaman örgütsel durumlar ve ilişkileriyle, genellikle de örgütün hedefleri ve çevresiyle birlikte belirlenmektedir (Mouzelis, 2001, 64). Etiğin yöneticilere ve personelin kişisel davranışlarına rehberlik edecek duruma gelmesi verimliliği arttırma çabalarının daha etkili olduğu bir çevrenin oluşturulması ve geliştirilmesini sağlamaktadır (Berman, 1998, 273). Örneğin Hollanda polisi her yıl düzenlenen kalite konferanslarıyla, polisle ilgili kalite standartları geliştirme konusunda başarılı bir yöntem yerleştirmiştir. Bu konferanslarda çalışma grupları içinde polisin yaptığı işle ilgili değerlendirme kriterleri tanıtılmaktadır

(Ahlf, 2007,132). Hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmemesi bize verimliliği göstermektedir. Suç ve suçluların ortaya çıkarılmasının yanında, toplum tarafından kabul edilen uygulamaların başarısıyla da ölçülmelidir (Kavgacı, 1997, 59-61).

Bu ilke her ne kadar aşikar ve önemsiz görünse bile, kaynakları israf etme bakımından pek çok tavır etik dışı davranış olarak değerlendirilebileceğinden oldukça önemlidir (Resnik, 2004, 101). Kamusal anlamda sunulan hizmetlerin finansal kaynağı, hiç şüphe yok ki vatandaşlardan alınan vergilerle karşılanmaktadır. Bu kaynaklarla sadece kamusal hizmetlerin üretilmesi değil, aynı zamanda bu hizmetlerin en düşük maliyet, yüksek oranda kalite, eşitlik ve tarafsızlık ilkelerinden hareketle vatandaşa hizmet olarak geri dönüşümünün sağlanmasıdır (Kılavuz, 2003, 97). Polisin diğer bir verimlilik ölçütü, görevini makul zaman içerisinde en iyi şekilde yapması şeklinde değerlendirilmelidir. Makul zaman vatandaşın ihtiyacının giderilme zamanı veya sıkıntısının bertaraf edilme zamanı olmalıdır. Ancak, zaman zaman özellikle olay yeri inceleme görevlilerinin, kendi işlerinin dışında görevlerde çalıştırılmaları da (maç, miting görevleri ve devriye hizmetleri) verimliliği olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, kamu hizmetlerinin kar amacı gütmemesi nedeniyle verimliliğin sağlıklı ölçülememesi de birçok tartışmaya neden olmaktadır (Yıldırım, 1984, 1).

Profesyonellik. Profesyonellik, meslek etiği kavramının en önemli şartıdır ve meslek etiği ile de doğrudan ilişkilidir. Profesyonellik, uzmanlık bilgi ve becerilerine sahip olan ve bunları bir yaşam uğraşı olarak benimsemiş kişilerin, başkalarının üye olamadıkları bir küme içinde alarak, bilgi ve uzmanlıklarını bu çerçeve içerisinde sürdürmeleri ve geliştirmeleri süreci olarak tanımlamaktadırlar (Bozkurt, Ergun ve Sezen, 1998, 208). Kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlilerinin bu hassas görevi yerine getirirken, profesyonelce davranarak incelemelerini ispatlayıcı delliler üzerinden yapmaları beklenmektedir (Firestone, 1999, 76).

Profesyonellik ve meslek etik davranış ilkelerinde amaç aynı olduğundan, profesyonelce hareket eden bir kişi aynı zamanda meslek etiğine uygun hareket etmiş olacaktır (Kleinig, 2002, 182). Profesyonellik; bir malı veya hizmeti, o mesleğin gerektirdiği makul bir süre eğitimini aldıktan

sonra para karşılığında kurallara uygun olarak yapan kişiye profesyonel, onun ortaya koyduğu meslek uygulamalarına da profesyonellik denilmektedir (Cerrah ve Eryılmaz, 2001, 15). Bu nedenle, Mc Cormick'e (1995) göre, profesyonel bir kişinin davranışları, hem hizmet sunduğu toplumun bakış açısından, hem de mesleğin kendisi tarafından değerlendirilmelidir (Akt. Aydın, 2003, 12).

Mesleğin profesyonel olabilmesi için, uzmanlık bilgisi, beceri kazandıran eğitim, itibar, örgütlenme, mesleğe kabul şartları ve idealleri olan ve son olarak profesyonel uygulamaların gerçekleştirilmesinde sahip olunması gerekli etik kurallarından oluşan özellikleri içermesi gerekmektedir (Dantzker, 1997, 129). Tanımdan da anlaşılacağı gibi profesyonellik mesleğin belirli kurallara göre yapılmasını gerektirmektedir. Olay yeri inceleme görevlileri ve uzmanlar, Shiffman'a (1999) göre, etik kurallara uymayı hem kendilerine, hem de başkalarına yarar sağlayan bir görev ve aynı zamanda profesyonelliklerinin bir gereği olarak benimsemelidirler.

Görevlerini profesyonelce yerine getiren meslek mensupları kendi mesleklerinin etik davranış ilkelerini içselleştirerek, bunları zamanla normal ve rutin davranış kalıplarına dönüştürmektir. Profesyonellik ile meslek etiği arasında sıkı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Dantzker, 1997, 133). Bir hizmet kolunun profesyonel mensubu olmak, o mesleğin etik kurallarına uymayı kabullenmeyi de beraberinde getirmektedir (Cerrah, 2008, 21-22). Profesyonel meslekler yetenek, beceri ve etik standartlar gibi niteliklere sahip oldukları için toplumun işleyişinde önemli görevler yerine getirmektedirler (Barber, 1996, 44).

Cerrah'a (2000a) göre; profesyonelliğin iki kriteri bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, işinde uzman olma (teknik bilgi ve beceri sahibi olma), ikincisi ise mesleğin kural ve ilkelerini benimseyip uygulama olarak tanımlamaktadır. Teknik bilgi ve beceri açısından yeterli ve iyi olmasına rağmen, meslek etiği bakımından eksikliğin bulunması durumunda da, kişinin bu bilgi ve becerileri kendi veya bir başkalarının çıkarları doğrultusunda kullanma ihtimalini ortaya çıkarmaktadır (Shiffman, 1999, 283).

Profesyonelliğin, bilhassa kriminal alandaki çalışmaların en önemli özellikleri uygulama ve soruşturmalarda hazırlıklı olmak, işine ve olaya hakim olmak, kelimeleri dikkatli seçerek konuşmak veya raporunu yazmak ve inceleme kurallarına uymaktır (Matson, Daou ve Soper, 2004, 93-94). Başka bir deyişle kendi duygu ve düşüncelerini yaptığı işe karıştırmamaktır (Candilis, Weinstock ve Martinez 2007, 104). Uzman veya görevlilerin incelemeleri esnasında en çok tarafsızlıklarını koruyarak, duygu ve düşüncelerinin etkisinde kalmadan mesleğinin gerekleri ve etik davranış ilkelere uygun davranması gerekmektedir.

Gizlilik. Gizlilik incelemeler esnasında bilgi, belge ve diğer verilerin açıklanmaması anlamındadır. Meslek sırlarını da açığa vurmamak bir sorumluluk gereğidir (Göksu ve Bilgiç, 2002, 89). Gizlilik, uzmanların ve olay yeri inceleme görevlilerinin yapmış oldukları incelemelerle ilgili yetkili kişiler haricinde bilgi paylaşmamasıdır. İncelemelerin gizliliği hem henüz tespit edilmeyen suç delillerinin ortadan kaldırılmasını engellemekle birlikte, şüphelinin veya avukatının yapacağı savunmayı tespit edilemediğini bildiği deliller üzerinden yeniden yapılandırma ihtimalini ortadan kaldırmaktadır (Cifarelli, 1999, 82-83).

Özel hayatın gizliliğine saygı gösterme insan hakları ve demokrasinin bir gereğidir. İncelemelerde insan haklarına ve insan onuruna saygı gösterme mecburiyeti unutulmamalıdır (Göksu ve Bilgiç, 2002, 90). Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi md. 11/1 uyarınca, "bir suç işlemekten sanık herkes, savunması için kendisine gerekli bütün teminatın sağlanmış bulunduğu açık bir yargılanma ile kanunen suçlu olduğu tesbit edilmedikçe masum sayılır." Suçsuzluk karinesi ile ilgili diğer bir temel uluslararası metin, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi md. 6/2'de yer almaktadır. Türk hukukunda da Anayasanın md. 38/4 "suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz" ilkesi bulunmaktadır. Mahkeme aşamasında verilecek karara kadar suçsuzluğun esas olarak kabul edilmesi sebebiyle, incelemelerin üçüncü şahısların bulunmadığı ortamlarda gerçekleştirilmesi ve inceleme ile ilgili kişilerin teşhir edilmediği inceleme metotları kullanılmalıdır.

Suçsuzlukları yapılan inceleme ve yargılama sonunda sabit olanların, inceleme aşamasında teşhir edilmeleri halinde bu kişilere, sonuçta

suçsuzluğu sabit olmuş olsa bile toplumca suçlu gözüyle bakılabilmektedir. Öyle ki; bir kimse suç islediği yönünde ikrarda bulunsa dahi, elde edilen diğer deliller kişinin bu suçu işlediğine dair vicdânî kanaati oluşturmuyorsa, kişi suçu işlemiş sayılmaz. Ceza muhakemesinin amacı, suçlu bulmak değil, gerçek suçluyu bulmaktır (Badem, 2004, 12). Toplumun yakından takip ettiği 2001 yılındaki Üzeyir Garih cinayetinde yaşananlar bu duruma trajik bir örnektir. Bu nedenle şüphelinin haklarının korunması ve incelemelerin daha duyarlı yapılması gerekmektedir.

Kişilerin özel hayatları ile ilgili bilgilerin gizliliği ve sırlarının saklanması, diğer bir deyişle mahremiyetlerine saygı duyulmasıdır. Bu, bireylerin kendilerine ait bazı bilgiler üzerindeki kontrolünün uygulanabilmesinin bir öncülü olarak yansımaktadır (E. Aydın, 2006, 37). Mahremiyet, bir kişi ya da grubun kendi yaşamları ya da kişisel işlerinin kamuya açık olmaması ya da kendilerine ait bilgi akışını kontrol etme hakkı olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2010, 84). Gizliliğin önemli bir nedeni de, mahremiyetten yola çıkarak incelemeler neticesinde elde edilen mağdur veya zanlıya ait kişisel verilerin bu nedenle saklı tutulmasıdır.

İncelemelerde uzmanlar kişilere ait gerek biyolojik gerekse kişinin özel hayatına ait bilgi boyutunda şahıslara ait birçok detaya ve bilgiye sahip olmaktadır (Shiffman, 1999, 284-285). Aynı zamanda elde edilen bu bilgilerin bilerek ve isteyerek soruşturmanın gereğinden fazla elde edilmesi veya bu tür bilgilerin çıkar sağlamak amacıyla üçüncü şahıslara veya medyaya verilmesi de etiğe aykırı bir davranış olmakla birlikte suçtur (Aydın, 2002b, 123-124).

Adalet. Adalet kavramı, toplum içinde barış, uyum, eşitlik, haklılık, düzen yaratma görevleriyle de başka açıdan hukukun özü ve amacı olarak tanımlanmaktadır (Çeçen, 1993, 17). Çalışlar'a göre adaletin temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce ve çok yönlü gelişmesini, eşit hak ve sorumluluğun paylaşıldığı bir toplulukta kişilerin yaratıcı olarak iş görebilmesini, herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını, kişinin erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm üyelerince güvence altına alınmış bulunmasını öngören ve dile getiren etik ve hukuk ilkesi bulunmaktadır (Akt: Aydın, 2010, 61).

Adaleti her insana kendisinin olanı ya da hakkını vermek olarak değerlendiren Sokrates'e göre adil olmamak, herkese hakkını vermemek ve başkasına zararlı olmak, insanın bizzat kendi kendisine zarar vermesi anlamına gelmektedir (Cihan, 2009, 728). Adalet, iyiyi ve kötüyü benimsenen bir kritere göre dağıtmaktır (Frankena, 2007, 98). Adaletli davranış aynı zamanda örgüt içerisindeki personel açısından da önemlidir. Örneğin, verilen görevler, cezalar ve ödüller çalışanlar açısından da adil davranılması gerekmektedir (Sevinç, 2001, 907). Adalet hem personel hem de hizmetten yararlananlar arasında olmalıdır (Göksu ve Bilgiç, 2002, 88).

Öncelikle incelemelerde davranış yönünden vatandaşa ve meslektaşlarına karşı adaletli olunmalıdır. İnceleme metotları, zaman yönünden adil olmama, adam kayırma, acil sebepler dışında incelemelerde öncelik tanıma etik açıdan kabul edilemez davranış olarak kabul edilmelidir (Shiffman, 1999, 288). Gerek işlerin yürütülmesi sırasında aynı seviyedeki personele eşit oranda yetki ve sorumluluk vermek, gerekse hak ve menfaatlerden eşit olarak yararlanmaları sağlanmalıdır. Kendisine adaletli davranılmadığı görüşündeki bir personelin görevini zevkle yapmayacağı beklenen bir davranış olacaktır.

Eşitlik. Yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içermektedir. Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır (Aydın, 2002b, 125).

Güvenlik birimlerinin temel görevi toplumun sadece belli bir kısmının güvenliğini sağlamak ve çıkarlarını korumak değil, aksine o ülkede yaşayan tüm insanlara aynı 'yakınlıkta' olmak ve eşit hizmet götürmektir (Cerrah, 2008, 38). Toplumsal koşulların sürekli değişkenliği eşitliğin belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Bu açıdan adaletin belirgin sınırlarla ortaya konulması da zorlaşmaktadır (Çeçen, 1993, 42). Ancak, insanlar haklardan ve kaynaklardan eşit olarak veya diğerlerinden daha fazla yararlanmak istemekte ve bu durumda yönetimden etik kurallara göre davranılmasını beklemektedir. Bu durumda da devlet görevlilerinin yönetimin iradesini kendilerine yansıtırken insan haklarına saygı, hakkaniyet ve bireysellik uygulamalarında etik davranmalarını beklemektedir (Karslı, 2004, 86).

Kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlileri, karmaşık ve yasal kurallar çerçevesinde suçla ilgili en kısa sürede sonuçlanan ve kararların hızla alındığı ve kişilerin hürriyetlerini bağlayıcı sonuçlara kadar ulaşan stresli bir çevrede görevlerini yapmaktadırlar. Bu kadar stresli ortamda çalışanların her zaman iyi ve doğru davranmaları ve kararlar vermeleri beklenmektedir.

Bu nedenle görev ve işlerin eşit ve adil olarak dağıtılması, iş yapan ve üretenin adil değerlendirilmesi ve en önemlisi de örgüt kaynaklarının örgüt amaçları doğrultusunda eşit ve adil kullanılması gerekmektedir (Gülşen, 2009, 617). İncelemeler esnasında eşitliğin sağlanabilmesi, taraf tutmadan incelemeye konu şahsın konumu veya kimliği, cinsiyeti, yaşı veya etnik özellikleri inceleme metot ve zamanlaması yönünden eşit bir davranış sergilemesi halinde mümkün olabilmektedir. Bu nedenle ilkesel olarak uzman ve görevlilerin incelemelerinde, taraf olmayan, eşit davranan, herhangi bir ayrım gözetmeden tespit ve sonuçları raporlandıran davranış göstermeleri gerekmektedir.

Hukukun üstünlüğü. Hukukun üstünlüğü, görevlilerin failin kimliğinin kim olduğuna bakmadan incelemelerini gerçekleştirmeleri gerektirmektedir. Hukukun üstünlüğü çok önemli olduğundan, sadece kanunu çiğneyenler değil onun yanında kanunu koruyanların da davranışlarının hukuk kuralları içerisinde yasal zeminde olması gerekmektedir (İçli, 2002, 74). Hukukun üstünlüğünün amaçlarından birisi insan haklarını egemen kılmak olan kamu görevlilerinin bu ilkelere göre davranması oldukça önemlidir. Özellikle de uzmanlık gerektiren konularda görev yapanların kendi görevleriyle ilgili hak ve hukuk bilgisine sahip olmaları ve bu bilgileri sürekli geliştirmeleri gerekmektedir (Kuçuradi, 2007, 67).

Hukukun üstünlüğü ilkesinin yaşama geçirilmesi ile birlikte hukuk düzeninin toplumda egemen kılınması, hukuk ve uygulayıcıları üzerinde politik baskı olmaması, yasaların kişilere göre çifte standartlı olarak uygulanmaması, suçlunun kısa sürede yakalanıp cezalandırılması, yargı kararlarına aykırı uygulama yapılmaması, yetkili kişi ve kuruluşların yasalara saygılı olması, hukuk sisteminin sağlıklı ve düzenli çalışmasını sağlamaktadır (Aydın, 2010, 74-75). Anayasada belirtilen temel haklara ve değer yargılarına

bağlılıkla birlikte devletin gücü de şartlara göre ve uygun şekilde kullanılmalıdır (Ahlf, 2007, 164).

Suç, olağan yaşam düzenini bozan ve dolayısıyla adaleti ortadan kaldıran bir girişimdir. Suçun işlenmesi ile birlikte adaletin dengesi sarsılmış ve bazen de ortadan kalkmış olması söz konusu olabilmektedir. Bu noktada düzenin ve hukukun sağlanmasında, suçun ortaya çıkarılması ve suçluların cezalandırılması suretiyle adalet duygusunun onarılması ve karşılanması sağlanmaktadır (Çeçen, 1993, 57-58). Adaletin yeniden sağlanmasında, hakları kurucu ve koruyucu niteliğiyle devlet görevlileri hukukun üstünlüğü ilkesine bağlı hareket etmek durumundadır.

Ceza muhakemeleri usulünde olayı yansıtan ve olayın içinde olan her şey delildir. Ancak olayı yansıtan ve olayın bir parçası olan bulgular akla, maddi gerçeğe ve hukuka uygun olmak zorundadır. Anayasanın 38. maddesinin 6. fıkrasında yapılan değişikliklerde ve 1 Haziran 2005 yürürlük tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 148., 206./II,a ve 217. maddesinin ikinci fıkra hükümlerinde vazgeçilemez değerde bir hüküm getirerek bulguların, eğer hukuka uygun bir şekilde elde edilmesi halinde geçerli olacağı, aksi halde hukuka aykırı elde edilmişse delil niteliğinde olmayıp, geçersiz sayılacağı yani yasak olacağı belirtilmektedir. Bu durumda soruşturma ve kovuşturmayı yapan makamların şüphelinin suçluluğunu kanıtlamak için topladığı delillerin hukuka uygun elde edilmiş şekliyle yargılamada kullanmaları gerekmektedir (Özboyacı, 2008, 41).

Bıçak'a (2000) göre, hukuk sisteminde, delil toplayan ve delilleri değerlendiren devletin organları arasındaki görev dağılımının katı sınırlamalar çerçevesinde anlaşılmaması gerekmektedir. Delillerin toplanması esnasında hukuka aykırı elde edilen delillerin değerlendirme dışı bırakılması, toplumun bu tür tavırları onaylamadığını açıkça ortaya koyarak, kamu görevlilerinde normlara uyma yönünde bir davranış modeli gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Uzmanların ve görevlilerinin incelemelerinde hukukun üstünlüğü ilkesine bağlı olarak incelemelerini yerine getirmeleri vatandaşların başta adalete olan güvenlerinin artmasına vesile olacaktır. Belirtilen tüm hususlara dikkat edilerek, delillerin tespitinde, toplanmasında, paketlenmesinde, ilgili yerlere gönderilmesinde ve üzerinde yapılacak

incelemelere kadar tüm aşamalarda incelemeler titizlikle yerine getirilmelidir (Shiffman, 1999, 288). Sayılan aşamalardan herhangi birinde yapılacak bir hata ile laboratuvarlara ulaştırılan deliller, en ileri tekniklerle incelenseler dahi, öncelikle mahkemede delil olma niteliklerini kaybetmekle birlikte, çıkacak sonuçların doğruluğuna ve güvenilirliğine de şüphe ile bakılmalıdır.

Bu nedenle hukuka uygun temin edilen delillerle ilgili hükümler iyi bilinmeli ve tüm işlemler bu kurallar doğrultusunda yerine getirilmelidir. Örneğin; dünya kamuoyunun oldukça yoğun bir biçimde ilgisini çeken O.J. Simpson aleyhinde ortaya konan pozitif bir DNA tanımlanması ile birlikte çok sayıda delille rağmen, jüri bazı delillerin toplanmasında hukuka uygunluklarının kesin olmaması nedeniyle, O. J. Simpson'un beraatına karar vermiştir (Wecht, 2004, 184-185).

Tarafsızlık. Tarafsızlık ya da nesnellik, insanın bireyleri ya da nesneleri olduğu gibi görebilmesi ve bu görüntüyü bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesidir (Aydın, 2002b, 126). Yasalarla ahlakın birbiriyle örtüşmesi gerekmektedir, ancak zaman zaman yasal, ancak ahlaki olmayan, bazen de ahlaki ancak yasal olmayan durumlarla karşılaşılabilmektedir. Bu türden etik ikilemlerin yaşanması durumunda, kamu görevlisi olarak vicdanın sesini dinlemeli ve etik sorunlara karşı tarafsız ve adil yaklaşarak durum dikkatlice değerlendirilmelidir (Gortner, 1994, 388). Ayrıca, çalışanların astlarına taraflı davranması, çalışanların üstlerine karşı kapalı bir tavır içine girmeleri ile birlikte çalışanların adalet ve güven duygularının zedelenmesine yol açmaktadır (Aydın, 2010, 68).

Kamu görevlilerinin tutum ve eylemleri, içinde bulundukları topluma ait sosyal, politik, kişisel ve yönetsel değerlerden büyük ölçüde etkilenmektedir (Kernaghan, 1993, 16). Ancak, uzmanlar, vatandaşlarla ve meslek arkadaşları ile olan ilişkilerinde yansız olarak davranmak ve hizmet sunmak zorundadır (Shiffman, 1999, 282-283). Özellikle bilimsel araştırma ve inceleme yapan uzmanlar ve görevliler açısından kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanmalıdır.

Tarafsızlıktan amaç, bir güvenlik personelinin karşılaştığı olaylarla ilgili olarak herhangi bir düşüncesinin olmaması değil, var olan kişisel düşüncesini uygulamalarına yansıtmamasıdır (Cerrah, 2001, 876). Davacı ve davalı taraflar arasında ayrım yapılmamalı, kişilerin hak ve özgürlükleri yönünden mahkeme ile ilgili bir görev yürüten uzmanların, objektifliğini kaybetmesi halinde bu durumun doğuracağı sonuçlar unutulmamalıdır (Shiffman, 1999, 283). Görevliler incelemelerinde tarafsız kalarak, özellikle sadece kişiyi suçlayıcı değil, aynı zamana suçtan kurtarıcı delilerinde toplanmasına özen göstermelidir (EGM, 2000a, 16).

Bu tür bilimsel incelemeler neticesinde adaletin karar mekanizmasının ilk basamağı olarak algılanabilecek faaliyetler yürüten delilleri toplayan ve kısmi olarak inceleyen görevliler ile Laboratuvar ortamında inceleyerek sonuçları raporlandıran uzmanların tarafsızlığı esastır. İncelemeler ile ilgili menfaat, kin, husumet veya hısımlık gibi ilişkileri olan uzman ve görevlilerin ilgili kişilere ait incelemelere katılmamaları da tarafsızlık ilkesinin gereğidir.

Dürüstlük. Bilimsel bilgi için gerekli güveni ve işbirliğini sağlamaktadır (Resnik, 2004, 83). Dürüstlük, değerler ve etik ile sıkı sıkıya ilişkilidir. İncelemeler esnasında dürüstlüğe aykırı davranışlarda bulunmak meslek etiği yönünden kabul edilememekle birlikte suç unsuru da taşımaktadır. Etik davranış, uzmanların iş ilişkilerinde ve incelemelerinde dürüst olmalarını gerektirmektedir (Shiffman,1999, 282). Mesleki dürüstlük ile kişisel dürüstlük arasında çok yakın bir ilgi bulunmakla birlikte karar vermede toplumun normları ve yasakladığı kurallarıyla da ilişkilidir (Candilis, Weinstock ve Martinez 2007, 116).

Polis, bilgi sahibi veya tanığı olduğu tüm suçları tespit etmek ve bundan adaleti bilgilendirmekle yükümlüdür (EGM, 2000a, 16). Toplum tarafından yalan söylememek, gerçeği söylemek, doğru davranmak, insanları kandırmamak ve oyalamamak dürüst davranışlar olarak bilinmektedir (Aydın, 2002b, 128). Örneğin, inceleme ve olay yeri tutanaklarının eksik veya yanlış doldurulması, bulgu ve emarelerin saklanması, yer değiştirilmesi veya kayda geçirilmemesi, ortada suça ait bulunmayan bir delilin üretilmesi, bilerek incelemelerin geciktirilmesi, kesin kanaat veya sonuçlara ulaşılmadan kişileri veya soruşturmayı yapanları ileride zor durumda bırakacak eksik

açıklamalarda bulunulmaması gibi davranışlar dürüstlüğü zedeleyici davranışlardandır.

İçten ve dürüst davranmayan şahısların diğer insanlarla olan ilişkilerinde güven ortamı ortadan kalkmaktadır (Meese III ve Ortmeier, 2004, 85). İncelemelerinde uzmanlar doğruluğu konusunda diğer çalışma arkadaşlarına gerek astlarına ve gerekse üstlerine tam bir güven ortamı sağlamak zorundadır (Shiffman,1999, 282).

Rüşvet ve hediye kabul etmeme. Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamında olduğunu Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte belirtilmektedir.

Görevleri gereği polis, toplum tarafından avantajlar teklif edilebilecek biri olarak görülebilmektedir (EGM, 2000a, 9). Görevlilerin, görevlerini yaparken kendilerini kayırmalarını, işlerinin kısa sürede yapılmasını, bazı yasadışı olgu veya fiillerin görmezden gelinmesini ve bazı yasadışı işlerin yaptırılması için rüşvet teklifi gelebildiği gibi talepte de bulunulabilmektedir (Klockars, Ivkovic ve Haberfeld, 2004, 268). Ayrıca, dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türk toplumunda ve Türk bürokrasi anlayışında da kamu görevlilerine çeşitli niteliklerde hediye vermek, kabul edilebilir bir davranış olarak algılanmaktadır. Yalnız hediye kavramı ile rüşvet kavramını ayırmak oldukça zor görülmektedir (Aydın, 2002b, 130).

Hediyenin tanımı ve etik dışı olabilecek sınırlarına örnek olarak A.B.D.'nin Federal Boyutta Kamu Hizmetlerinde Etik Kurallarında hediye; "hiçbir kamu görevlisi eğer aldığı şey onun oyunu, hareketini, yargılamasını ve kararını etkileyecekse veya bir şeyi yapma veya yapmamanın ödülü olarak değerlendirecekse, ekonomik değeri olan herhangi bir hediye, yardım veya armağan niteliğindeki hiçbir şeyi doğrudan ya da dolaylı olarak, alamaz, kabul edemez, talep edemez" şeklinde tanımlamaktadır. Yine aynı kurallarda bir hediyenin değerinin 20 Amerikan doları veya altında değer taşıması gerektiği, hiçbir kamu görevlisinin aşağıdaki istisnalar haricinde bir takvim

yılında bir kaynaktan toplam değeri 50 Amerikan dolarını aşan hediyeler ya da farklı kaynaklardan toplam değeri 50 Amerikan dolarını aşan bir hediye kabul edemeyeceğini belirtmektedir (www.usoge.gov).

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Kamu Görevlileri İçin Model Davranış Kuralları Hakkında 2000/10 sayılı Tavsiye Kararı'nın 18 inci maddesi de "hediyeler" ile bölümünde hediye; "kamu görevlisi; kendisi, ailesi, yakın akraba ve arkadaşları, geçmişte veya şimdi iş veya politik ilişki içerisinde olduğu kişi veya kuruluşlar için, yürüttüğü görevlerdeki tarafsızlığını etkileyebilecek veya etkileyecek gibi gözükebilecek ya da hizmetlerine bir karşılık teşkil edebilecek veya teşkil edecek gibi gözükebilecek türden hediye, yardım, ikram ya da her hangi başka bir menfaat talep veya kabul etmemelidir. Bu yasak, geleneksel misafirperverlik gereği yapılanları ve küçük hediyeleri kapsamaz" şeklinde tanımlamaktadır (Bal ve Beren, 2007, 207).

Meksika'da da hediye konusunda diğer ülkelerden oldukça farklı ve nadir rastlanan bir uygulama bulunmaktadır. Kamu görevlisi asgari ücretin on katına eşit veya daha fazla değere sahip hediye veya ağırlama kabul edebilmektedir. Yasal düzenlemeler kamu görevlisinin bu şekilde hediye almasına senede bir veya birkaç kez izin vermektedir. Belirtilen miktarı aşan hediyeler derhal beyan edilmekte ve SECODAM adında bir kuruma iade edilmektedir. Bu kurum hediyelerin kayıtlarını tutmaktadır (TUSIAD, 2005, 248).

Bal ve Beren (2003) Ankara Emniyet Müdürlüğü çalışanları arasında yaptıkları bir araştırma sonucunda; "personelin yarıya yakın kısmının, yöneticilerin rüşvet ve hediye kabul ettiği görüşüne sahip olduklarını" tespit etmişlerdir.

Hediye veya ikrama atfedilen geleneksel değerler de kamu görevlisini etkileyecek bir başka unsurdur. "Bir kahvenin kırk yıl hatırı vardır" özdeyişinin kabul gördüğü ülkemizde sembolik hediyelerin bile kamu görevlisini etkileyebileceği göz ardı edilmemelidir. Bu durumda uzmanların ve olay yeri inceleme görevlilerinin incelemelerinde herhangi bir taraftan alacakları hediye ile taraf olma veya kararlarından şüphe duyulmasına neden olacağından, bu

denli önemli görevde çalışanların hediye kabul etmemesinin, tespit ve inceleme sonuçlarına inancı daha da arttıracağı değerlendirilmektedir.

Eleştiriye açık olma. Bu şekilde bir davranış sergileyebilmek için öncelikle eleştirel düşünülmesi gerekmektedir. Eleştirel düşünme ise, mantığın geçerli yöntem ve tekniklerini kullanarak getirilen öneri ve kanıtların özenle değerlendirilmesi ilgili tüm etkenlerin hesaba katılması ve nesnel yollarla sonuca varılmasını öngörebilmektir (Balcı, 2010, 55-56). Yöneticilerin ve çalışanların eleştirel düşünerek, kendilerine karşı eleştiriye açık olmaları karşılıklı iletişimi gerektirmektedir. Her türlü yapılacak eleştiri amaçlı, nesnel, çıkarsız ve kişiye özel olmalıdır. Üst konumdaki amir, uzman veya görevli astlarını eleştirirken bu ilkelere uygun davranmalı ve astlar da kendi eylem ve düşüncelerine ilişkin eleştirileri saygı ve hoşgörü içinde değerlendirmelidir. Bu nedenle kişiler; hak ve hürriyetlerini kullanırken toplum iradesini tanımayı, toplum çıkarlarına uymayı, eleştirilere tahammüllü olmayı, eleştiri konusu argümanları olumlu yönde kullanmayı, kişi – toplum ilişkilerini daha etkili kılmayı hedeflemelidir (Banger ve Birgili, 2006, 48).

Eleştiriye açık olma içerisinde değerlendirilebilecek diğer temel ilkelerden bir tanesi de, halka karşı sorumluluk ve hesap verilebilirlik ilkesidir. Çağdaş hizmet kurumları artık hizmetlerini topluma açık ve şeffaf bir şekilde ve yine sistematik olarak topluma hesap verebilir bir kurumsal yapılanmayla yerine getirmektedir (Cizre ve Cerrah, 2008, 86). Bendell'e (2006) göre hesap verilebilirlik, sorumlu olma özelliği veya durumu, kişinin eylemlerinin hesabını vermeyi kabul etme istekliliği ya da yükümlülüğüdür (Akt: Çelik ve Yavaş, 2009, 834). Daha geniş manada hesap verilebilirlik kavramı, kaynakların verimlilik ve etkinlik ilkelerine göre uygun kullanılmasına belirlenmiş amaç ve hedeflere ulaşmasında ise sorumluluğu ifade edilmektedir (Erdinç ve Gül, 2009, 958). "Hesap verebilirlik" terimi demokratik polisliğin temel taşlarından birisidir ve birçok farklı anlamlarda kullanılmaktadır; cevap verebilirlik, açıklık, şeffaflık, katılımcılık ve kurallara uyma bunlardan bazılarıdır (Jones, 2006, 605). Avrupa Polis Etiği Kurallarının (APEK) 59., 60., 61., 62. ve 63. maddeleri iç güvenlik sektöründe olması gereken "hesap verebilirlik" ilkesine değinmektedir (Cerrah, 2008, 45). Burada, kültürümüzde "devlet malı", "millet malı", "kul hakkı", "tüyü bitmedik

yetimin hakkı" şeklinde yer alan, vergi mükellefinin parası (tax payers money) kavramının varlığı görülmektedir. Polis, güvenlik hizmetini sunarken kullandığı sarf malzemelerinden, araç ve gerecine, her ay düzenli olarak aldığı maaşına kadar tüm finansman yurttaşın verdiği vergilerle karşılandığı unutulmamalıdır (Cerrah, 2008, 5).

Uzmanların veya görevlilerin hesap verilebilirliği ise vermiş oldukları raporların mahkemede değerlendirilmesi, ihtiyaç veya talep halinde mahkeme huzurunda irdelenmesi ve savunulmasıdır (Cobb, 1998, 13).

Kendini geliştirme ve eğitime açık olma. Kriminal alanda sürekli gelişen, inceleme ve araştırmalarda pek çok bilim dalını ilgilendiren disiplinler arası çalışmalar yapılmaktadır. Bu nedenle uzmanlar ve olay yeri inceleme görevlileri teknolojik çalışmaları yakından takip ederek, kendilerini sürekli geliştirmeyi amaç edinmelidirler (Brautbar, 1999, 99). Uzmanlar incelemelerini kusursuz yapabilmek için gerek ülke içerisindeki gerekse uluslar arası yeni metotları öğrenme, deneme ve paylaşma çabası içerisinde olmalıdır (Clair, 2003, 13).

Bilişim teknolojisi aracılığı ile ulusal sınırların yıkıldığı bir dünyada artık toplumun kendilerine hizmet eden kurumlardan beklentileri de yükselmiştir. İnsanlar, kolluk kuvvetlerinin kendilerine çağdaş ülkeler düzeyinde bir kalitede hizmet etmelerini beklemektedirler (Cerrah, 2008, 39). Suçun işleniş şekillerindeki metotların her geçen gün farklılaştığı bir ortamda çalışan uzman, öncelikle hem kendi uzmanlık bilgilerini hem de astlarının meslekte gelişmeleri ve ilerlemelerinde istekli olmayı, bu amaçla alana ilişkin yayınları izlemeyi ve eğitim programlarına, seminer ve diğer çalışmalara katılmayı özendirmeli ve teşvik etmelidir (Shiffman, 1999, 285).

Personelin daha verimli çalışabilmesi için, öncelikle işbaşında yetiştirilmesi ve eğitilmesi, bu amaçla kurum içinde düzenlenecek olan kurs ve seminerlere katılmaları hususunda teşvik etmek ve istekli olmaları hususunda destek olunmalıdır (Shiffman, 1999, 285). Bu tür faaliyetlerin personelin uzmanlaşmasına katkıda bulunmakla birlikte iyi bir uzman bilgi paylaşımını sağlayarak, birlikte görev yaptığı birimdeki çalışma

arkadaşlarının çalışmalarında da daha verimli ve başarılı olmasını sağlamalıdır (Nordby, 2005, 6).

Topluma güven verme. Polisin, güvenlik hizmetinin önemi gereği topluma güven vermesi ve bu şekilde onun desteğini alması gerekmektedir. Polisin başarısı değişik davranışlar ve beklentiler sergileyen kişilere karşı sağlam ve dengeli ilişkiler kurmasına bağlıdır (İçli, 2004, 499). Polisten görevlerindeki başarılarıyla toplumun onlarla daima gurur duymalarını sağlayacak çalışmalar yapmaları beklenmektedir (Shiffman, 1999, 282). Kuçuradi (2006) güveni, bir kişinin ilişkide olduğu diğer kişinin birçok eylemini doğru değerlendirmesi sonucu, o kişinin değersiz bir eylemde bulunmamasından edindiği bilgiye dayanan, onun değersiz bir eylemde bulunmayacağından emin olmasının yaşattığı yaşantı olarak tanımlamaktadır.

Etik kuralların varlığı ve bunlara uyulması bu hizmeti sunan ve alan insanların daha sağlıklı bir ilişki içinde olmalarını sağlamaktadır (Cerrah, 2008, 21). Kavgacı'ya (1997) göre polis ile vatandaşlar arasındaki iletişimin kopuk olması, polisin çalışmalarını aksatacağından, söz konusu iletişimde önemli rol oynayacak olan güven verme, halkın itimadını kazanma göz ardı edilmemelidir.

Meydana gelen olaylar ile ilgili araştırmalarda ve incelemelerde olayla ilgili bilgilerine başvurulan vatandaşların büyük bir oranda bilgi ve aracılığıyla olayların da aydınlatılmış olduğu unutulmamalı ve bunun da temini ve devamının sağlanması aradaki güven duygusunun önemi bilinmesi gerekmektedir. Bu nedenle, olayların kısa sürede aydınlatılmasıyla topluma güven verileceği unutulmamalıdır.

Nezaket. Güncel hayat içerisindeki polis-halk ilişkilerinde, vatandaşın polisten güvenliğini sağlamakla birlikte kendisine karşı nazik muamele etmesini bekleme hakkı bulunmaktadır (EGM, 2000a, 5). Aynı zamanda kolluk kuvvetleri, üstlerine veya astlarına, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranmalı ve gerekli ilgi ve sevgiyi göstermelidir. Ahlaki anlamda sevgi, egoizme karşı bir davranış olarak kabul edilmektedir (Bolay, 1997, 406). Polisin nezaket kuralları dâhilinde

davranması ve görevini hakkıyla yerine getirmesi, polis ile vatandaşın kaynaşmasına ve işbirliğine yardımcı olmaktadır (Kavgacı, 1997, 28). Görevliler inceleme ile ilgili sorulan sorulara meslek terbiyesi sınırları içerisinde cevap vermeli, eğer sorulan soru yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirmektedir.

Kolluk hizmetleri; bir kuvvet olarak mı yoksa bir güç olarak mı görülecektir? Cerrah'a (2000a) göre; "güvenlik birimlerinin personeli, halktan toplanan vergilerden ödenen bir ücret karşılığında yine halkla güvenlik hizmeti sunan kamu görevlileridir". Kolluk kuvvetlerinin her zaman ve her türlü mekanda ve hizmet şartları altındaki kişilere ve topluma karşı aynı davranış ve konuşma kalıpları içerisinde güler yüzlü, ilgili ve sorun çözücü bir şekilde davranması beklenmektedir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2001, 50). Bu nedenle, güvenlik hizmetin önemli bir parçası olarak görev yapan uzmanların ve olay yeri inceleme görevlilerinin, incelemeleri ile ilgili ilişki içerisinde olduğu tüm bireylere karşı meslek nezaketi ve toplum adabı kuralları içerisinde hareket etmeleri gerekmektedir.

Meslektaşa saygı. İnsan, her şeyden önce insan olduğu için değerlidir. İnsanın değeri ve onuru, insan ilişkilerinde köşe taşı niteliğini taşımaktadır. Saygı, birçok insanın bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değildir (Fromm, 1981, 35). Saygı bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliğini ve biricikliğini fark etmek demektir (Fromm, 1995, 125). Kişilerin başarıya ulaşmasında mesleklerine duydukları sevginin yanında meslektaşlar ile birbirlerine duydukları sevgi saygının önemli olduğu unutulmamalıdır. Sorunların el birliği ile çözümlenebilmesi ve başarılı işler yapılabilmesi için daha güçlü organize olmak açısından meslek birlikteliği ve saygınlığı önemlidir (Clair, 2003, 13).

Kriminalistik bilimi alanında çalışanların incelemelerindeki bir ekip çalışması içerisinde faaliyetlerini sürdürmeleri gereği, meslektaşlarına oldukça yakın bağlılık ve hatta kardeşçesine bağlılık ve güven içerisinde çalışmalarını gerektirmektedir (Millard, 1999, 35). Karşılıklı saygı olmazsa, bilimin toplumsal dokusu çözülerek, bilimsel hedeflere ulaşmak zorlaşmaktadır (Resnik, 2004, 101). İbrahim Feridun'un 1910 yılında yazmış olduğu ve günümüzde derlenen kitabının "arkadaşlarla hüsn-ü muaşeret"

isimli bölümünde meslektaşlarla iş ortamındaki insan ilişkileri ne kadar samimi ve ciddi olursa, mesleğin icrasından alınacak zevk ve memnuniyetinde o derece yüksek olacağını belirtmektedir (Feridun, 2010, 68). Meslek içi insan ilişkilerinin niteliği, başarı ya da başarısızlığın da önemli bir belirleyicisi olmaktadır. Bu nedenle uzmanlar geniş bir bakış açısına sahip olmalı, adil duygulara sahip, kendine güvenen, nazik, kibar, alçakgönüllü, hoş görünümlü, saygılı, hayranlık uyandıran bireysel özelliklere sahip olmalıdır (Sennewald ve Tsukayama, 2001, 32).

Kriminal ve Olay Yeri İncelemelerinde Karşılaşılabilecek Temel Etik Sorunlar

Özellikle polisin etik dışı davranışlarının ulaştığı boyut, az da olsa suç ihbarlarının ve şikayetlerin artışından, açılan disiplin soruşturmalarının sayısından ve özellikle de meslekten çıkarılan ve mahkumiyet alan memur sayılarından anlaşılabilmektedir (Ahlf, 2007, 157).

Bu araştırmada, KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin kriminal incelemelerde karşılaşılabilecek temel etik sorunları; mağdur ile kendini özdeşleştirme, hukuka aykırı delil ve davranış (delil üretme, saklama veya yok etmek), insan haklarının ihlalleri, takdir yetkisini kötüye kullanma, bazı incelemeleri eksik yapma, suça müdahale etmeme ve meslek arkadaşlarının suçlarını gizleme olmak üzere başlıca altı başlık altında irdelenecektir.

Mağdur ile Kendini Özdeşleştirme

Olay yerine intikal eden ilk ekipten, olay yerinden elde edilen delillerin analizini yapan kişilere kadar tüm birimler bu konuda iyi eğitimli ve alanlarında uzmanlaşmış kişiler olmalıdırlar. Kolluk görevlileri, bir olaya müdahale ettiklerinde, olayın duygusallığına göre değişmekle birlikte kendilerini mağdurun yerine koyarak şüphelilere o şekilde muamele etmeye zaman zaman meyilli olmaktadırlar (Millard, 1999, 36). Bir olaya müdahale edildiğinde empatik ilişki kurmak (kendisini karşısındakinin yerine koymak) istenmektedir (Göksu ve Bilgiç, 2002, 91-92).

Uzmanlar ve olay yeri inceleme görevlilerinin bu durumda kalma olasılıkları oldukça yüksek olmakla birlikte onları hatalı kararlar verebilmelerine vesile olarak etik dışı davranışlara dönüştürebilmesi de dikkat edilmesi gerekmektedir (Millard, 1999, 36-37).

Bu tür empatik davranışlarla ile ilgili Polis Akademisi eski Rektörü Emniyet Müdürü Tuncay Yılmaz bu durumu şu şekilde dile getirmektedir (Yılmaz, 2002, 83):

> Nitekim meslek yıllarım bana, polisin görev alanına giren bir olay veya durum doğduğunda Türk polisinin durum veya olayın bir parçası olduğunu göstermiştir. Aynı davranışı diğer gelişmiş ülke polislerinde tespit edemedim. Mesela, bir hastalanma/yaralanma olduğunda, Türk polisinin davranışı, kendi yakını böyle bir durumla karşılaştığında bir insan ne yapar aynı tepkiyi gösterir veya bir suç işlendiğinde, kendine yapılmış bir saldırı gibi algılar. Oysa Avrupalı meslektaşımız aynı durumda kendini olayın dışında, görevini yerine getiren bir meslek grubu olarak hisseder.

Böyle bir durumu dile getiren Yılmaz, bu durumun tamamen hatalı olduğunu söylemektedir. Ancak bu şekilde davranan bir görevlinin, incelemiş olduğu olayın bütün gerçeklerini ortaya çıkarabilmesi mümkün olamayacaktır. Etik davranış ilkelerinin mensuplarınca benimsenmiş mesleklerde, meslek üyelerinin bu tür durumlarda daha profesyonelce davranmaları beklenmektedir.

Hukuka Aykırı Delil ve Davranış (Delil Üretme, Saklama veya Yok Etme).

Kriminalistik biliminin amacı, suça suçlu bulmak değil, bilimsel veriler ışığında gerçek suç ve suçluyu bulmaktır (Kaygısız, 2010, 4). Olay yeri inceleme bir araştırma ve koruma tedbiri olarak da delil elde etmeye yönelik yapılmaktadır. Delillerin araştırılması yasal ve ahlaki olmalıdır (Selçuk, 2009, 81). Bu alanda yapılan tüm işlemler uluslararası anlaşmalar ve başta anayasa olmak üzere kanun ve yönetmeliklere uygun olarak yürütülmelidir. Bir kolluk kuvveti mensubu suçla mücadelede, mağdurun yanında olma ve onun hakkını koruma gibi mikro düzeyde güdülerle hukuk dışı uygulamalarını meşrulaştırmaya çalışabilmektedir (Cerrah, 2008, 40). Önok'a (2006) göre hukuka aykırı yolla, doğrudan ya da dolaylı olarak elde edilen delillerin hukuken hiçbir geçerliliğinin olmaması sayesinde, suçun failini ortaya çıkarabilmek amacıyla bu yola başvuran kolluk görevlilerini bu uygulamaya başvurmaktan vazgeçebilecektir. Hukuka aykırı, devletin öngördüğü yasal

sınırları aşarak kendi yöntemleriyle suçlulukla mücadele ettiğini öne süren kamu görevlilerinin, bunu “devlet için” yaptıkları savının tamamen geçersiz olduğu savunulmaktadır (Akt: Özboyacı, 2008, 8-17).

Kendilerine göre suçlu olduğuna inandıkları bazı kimselere ağır cezalar verilmesi için hukuk dışı yollardan delil elde eden bazı polislere hitaben, Amerikalı bir hakimin söylediği “hiç bir şey devleti kendi yasalarını ihlal etmekten daha hızlı tahrip edemez” şeklindedir (Cerrah, 2008, 41). Kolluk kuvvetlerinin de toplumun birer üyesi olduklarını ve iyi karakter taşıyanların yanında, kötü huyluların da olduğu unutulmamalıdır. Delattre (1989) polislerdeki kötü karakterleri ve bunların mesleğin icrasında mesleğe nasıl yansıdığı üzerinde durmaktadır. Kötü karakterli bir polisin, soyguncu kaçtıktan sonra olay yerinde bulunan bazı değerli eşyaları da kendi alarak, suçu soyguncunun yaptığı soyguna ekleyen ve soyguncu yakalanıp bunu kabul etmese de, bundan kurtulamayacağından bahsetmektedir.

Cerrah’a (2000) göre bir güvenlik mensubu suçla mücadelede mağdurun yanında olma ve onun hakkını koruma gibi mikro düzeyde motiflerle de yasa dışı uygulamalarını meşrulaştırmaya çalışılabilmektedir. Örnek verecek olursak, bir mağdurun duygularını tatmin etmek için suçlu olduğuna inanılan bir sanığın lehine olan ve mahkeme sürecinde sanığa verilecek cezayı azaltacağı düşünülen bazı delillerin “toplanmaması” veya “yok edilmesi” (delil karartma) bu türden örneklerdendir.

Suç uydurmak, delil üretmek, saklamak veya yok etmek suretiyle adaleti yanıltmak da yetkinin kötüye kullanılmasıdır (Göksu ve Bilgiç, 2002, 95). İşlenmeyen bir suçun delil veya emarelerini soruşturma yapılmasını sağlayacak biçimde uydurulması (örneğin mağdurun kanının masum kişinin elbiselerine sürülmesi) gerekmektedir (Yıldırım, 2007, 213). Bazı durumlarda güvenlik mensuplarının kendilerince suçlu olduğuna emin oldukları bir sanık hakkındaki mevcut delillerin yeterli olmayacağı endişesi ile “delil üretmesi” (evidence fabricating) şeklinde de görülmektedir (Cerrah, 2000). 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun (TCK) 271’inci maddesinde düzenlenen “suç uydurma” suçunda ise, “işlenmediğini bildiği bir suçu, yetkili makamlara işlenmiş gibi ihbar eden ya da işlenmeyen bir suçun delil veya emarelerini soruşturma yapılmasını sağlayacak biçimde uyduran kimseye üç yıla kadar

hapis cezası verilir.” şeklinde hüküm bulunmaktadır (Polis Mevzuatı, 2006, 192). Avusturalya Ceza Kanununda (CRIMES ACT 1914 - SECT 36) ise de, “her kim delil üretirse veya bu tür delili kullanırsa beş yıl hapis cezasına çarptırılır.” şeklinde hüküm bulunmaktadır (www.austlii.edu.au). Delillerle ilgili diğer bir hususta da Ostrovsky ve Hoy (1990) tarafından, mahkeme sürecinde sanığın suçunu azaltacağı düşünülen bazı delillerin de göz ardı edilmesi de ayrı bir hukuk dışı uygulamadan bahsedilmektedir. Ancak, boyutu ve amacı ne olursa olsun, ahlaki ve meşru bir hedefe ulaşmak için ahlaki olmayan başka yollar vasıta olarak denenmemelidir (Akt: Cerrah, 2008, 40).

Etik alanında eylem ve kararlılığın "mantıklı" nedenler bulunarak haklılaştırılması tehlikeli bir oyundur ve bu tür düşünce ve eylemlere karşı dikkatli olunması gerekmektedir (Loue, 1999, 122). Ancak ülkeyi veya yaşanılan yeri daha emniyetli bir yer haline getirmek düşüncesiyle bazen bu yetkilerin sınırları aşılarak, maksadını aşan yetki kullanılmasının tehlikeleri de bulunmaktadır. Güvenlik hizmeti veren kurum ve birimlerin en fazla yaşadıkları diğer bir etik sorun da “vatan ve millet menfaati”, “mağdurun yanında olmak” veya “meslektaşa sahip çıkmak” gibi “kutsal (ulvi) amaçlar” arkasına sığınılarak yapılan, doğru olduğuna inandıkları bazı idealler uğruna yasal olmayan uygulamalar (suiistimal-corruption) yapabilmeleridir. Crank ve Caldero (2000) bu duruma “yüce/asil/kutsal amaç için yozlaşma (noble cause corruption)” demektedirler (Akt: Cerrah, 2008, 40). Polis literatüründe “kutsal amaç yolsuzlukları” olarak tanımlanan bu tür suiistimaller her ne kadar zaman zaman gerçekten iyi niyetlerle başlasa bile giderek bireysel menfaatlerin ön plana çıktığı görülmektedir (Cerrah ve Eryılmaz, 2003, 40).

Cerrah (2005) “kutsal amaç yolsuzlukları” için şu açıklamayı yapmaktadır:

> Doğru bir amaç için yanlış yapma zaman zaman ‘vatan ve milletin âli menfaatleri’, ‘ülkenin bekası’, ‘ulusal çıkarlar’, ‘milli güvenlik’ (national security) gibi makro düzeyde bazı amaçlar için yapılabileceği gibi, suçla mücadele ve mağdurun yanında olmak gibi mikro düzeyde motiflerle de meşrulaştırılmaya çalışılabilir. İnsanlık dışı yöntemler ile çalışma hakkı verildiğini veya hatta talep edildiğini düşünmesine neden olabilir.

Bunun yanında kolluk kuvvetlerinin bazı üyeleri herhangi bir bireysel menfaat düşünmeden gerçekten de kendilerince devlet ve milletin âli

menfaatlerini korumak gibi yüce idealler uğruna yapabilecekleri yasal ve etik ihlallerde bulunabilmektedir (Cerrah, 2008, 40). Bazı durumlarda ise kolluk mensupları daha işin başında art niyetli olabilmekte ve kendi şahsi çıkarlarını bu kılıf ve mazeret ile süsleyerek sahip oldukları konumu kötüye kullanarak yasa dışı uygulamalar yapabilmektedir. Örneğin, bazı görevliler, devletin sahip olduğu yüksek teknoloji ürünü cihazlar ile iletişimin dinlenmesi ve istihbarat faaliyetinde bulunma yetkilerini kullanırken, yasaları çiğneyerek sivil veya resmi kişilerin özel yaşamları hakkında elde edilen bilgileri daha sonra bireysel menfaat ve siyasi amaçları için bile kullanabilmektedir (Cerrah ve Eryılmaz, 2003, 40).

Mesleki değer yargılarıyla evrensel ve toplumsal değer yargıları arasındaki farkın sonucu olarak bazı kolluk mensupları yasalara göre suç olan ancak kendi mesleki değerlerine göre doğru buldukları ve "vatan ve milletin ali menfaatleri" için yapılması gerektiğine inandıkları uygulamalarda bulunabilecektir. Yürürlükteki yasaları yetersiz görüp onların dışına çıkarak veya onları kendine göre yorumlayarak uygulama eğilimleri sadece Türkiye'de görülen bir sorun olmayıp, gelişmiş ülkelerin kolluk mensuplarında da sık görülen görev ihlallerindendir (Cerrah, 2008, 40).

Polisin olay yerinde almış olduğu güvenlik tedbirlerine rağmen olay yerine girerek olay yerindeki delilleri bozan, değiştiren veya yok olmasına neden olan meslek mensupları ile ilgili de Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü Madde 8/10: (meslekten çıkarma) "…Suç kanıtlarını yok etmek veya bilerek ve isteyerek yok olmasına neden olmak ya da saklamak, saklanmasına yardımcı olmak yahut değiştirmek,…" hükmü yer almaktadır (Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü).

İnsan Hakları İhlalleri

Kolluk görevlileri, vatandaşların insan hak ve özgürlüklerinin rahatça kullanılabileceği bir ortamı (kamu düzenini) sağlamak ve korumak amacıyla yapmaktadır. Görevlerini yerine getirmelerinde kendilerine bazı durumlarda kullanmak üzere tanınan en başta ihtiyaç duyması ve kanuna uygun olmak şartıyla silah kullanma yetkisi ile bazı yetkiler birlikte verilmiştir. Bu yetkiler, ancak şartlar oluştuğunda ve görev esnasında kullanılabilen yetkiler

olduğundan, haricinde kullanılması halinde suç işlenmiş olmaktadır. Bu nedenle, kanuna aykırı elde edilen bilgi, bulgu ve delillerin hiçbir şekilde kişi aleyhine kullanılamayacağı Anayasal bir prensip haline getirilmiştir (Anayasa, 1982, m.38).

Polis alt kültürü üzerine yapılan bilimsel araştırmalar da polis ve benzeri güvenlik teşkilatı mensuplarının sivilleri zaman zaman potansiyel suçlu olarak görme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktır (Cerrah, 2008, 38). Bu nedenle kolluk görevlilerinin bazıları, kolluğa sağlanmış olan yetkileri, sadece görevlerinde değil, herkese karşı her daim kullanabileceklerini düşünmektedir (Souryal, 1998, 332). Devlete ait teknolojinin hukuka aykırı olarak sadece belirli kişilerin aktiviteleri ile ilgili bilgi toplama amacı ile kullanılması ve karşılığında şahsi veya siyasi bir çıkar elde etmesi, yetkilerin ve teknolojinin kullanımını yasal ve mesleki etik açısından bir soruna dönüştürmektedir (Cerrah ve Eryılmaz, 2003, 40).

Görevi insana hizmet eden tüm kurum ve kuruluşların, faaliyetlerini değerlendirip hizmetlerini yenileyip geliştirebilmeleri için başarılarını ölçmeleri gerekmektedir. Başarı değerlerin tam olarak değerlendirilmeden ölçülmeye çalışılması da bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple kolluk birimlerinin başarıları da meydana gelen suçlardan çözülen (aydınlatılan) olaylar dikkate alınarak hesaplama yapılmaktadır. Bu durum, bazı kolluk yöneticilerine içerisinde insan hakları ihlalleri ve hukuk dışı delil toplama ve ifade alma tekniklerinin de bulunduğu her türlü yasak fiilin yapılmasına göz yummasına sebep olabilmektedir. Ancak, bu durum hem hatalı bir ölçme biçimi, hem de sonucu zaman zaman suç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Takdir Yetkisini Kötüye Kullanma

Yasa koyucu yönetimin görev ve yetkilerini belirtirken yönetimi bazı yetkileri kullanıp kullanmama noktasında, kullanılmasının gereklerini belirlemede kontrolü bir şekilde serbest bırakarak, görevlinin yasaların gösterdiği sınırlarda kamu yararı için takdir yetkisini kullanmasına müsaade etmektedir (Gözübüyük, 2000, 277). Kolluk görevlileri de, sosyal barışı sağlarken, müdahale ettiği olayın görev alanı içine girip girmediğine ve müdahale şeklini “takdir” etmektedir. Her ne kadar sınırlı da olsa kolluk

mesleğinde takdir yetkisinin bulunduğunu ve sonuçlarının hayati olabileceğini belirtmektedir. Çünkü meydana gelen tüm tartışma veya problemler kolluğun görev alanına girmemektedir (Kleinig, 2002, 184). Yasaları uygulamanın kolluk mensubunun kendi inisiyatifinde olduğu yer ve durumlarda, onlar üzerinde en etkin olan unsur profesyonellik bilinci, vicdan ve meslek etiği kurallarıdır (Kleinig, 1999, 86).

Kolluk görevlileri takdir yetkisini, başta çalışma şartlarından kaynaklanan çok kısa zamanda ve genelde yalnız iken veya bir başka meslektaşı ile birlikteyken yasaların net olarak belirtmediği durumlarla karşılaştığında üstlerine danışamadan kullanmak zorunda kalmaktadır (Walker, 1997, 158). Diğer yandan kolluğun olaylara bakışı ve değer yargıları büyük oranda; içinden çıktıkları toplumun sosyal yapısı, almış oldukları meslek öncesi eğitim, çalışma ortamları ve sosyal yaşamları gibi süreçlerin ortak bir ürünü olarak takdir yetkisini kullanımını etkilemektedir (Cerrah, 2008, 17).

Kolluk kuvvetleri imkanları dahilinde, olayın meydana gelişine, büyüklüğüne, ehemmiyetine, çevre şartlarına göre takdir yetkisini kullanmaktadır (Walker, 1997, 159). Asli görevleri yasaları uygulamak olan kolluk kuvvetlerinin, yasalara uyup uymama konusunda diğer insanlara göre daha özgür oldukları bir gerçektir (Cerrah, 2008, 17).

Kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlileri de içinde bulunduğu bu durumu değerlendirerek, oluşan problemin eğitimini aldıkları kendi uzmanlık alanına girip girmediğine karar vermelidir (Candilis, Weinstock ve Richard, 2007, 15). Uzmanlık alanlarına girmeyen konularda rapor hazırlamaktan kaçınmaları beklenmektedir (Brautbar, 1999, 92-93). Ancak, bazı adli bilim uzmanlarının zaman zaman uzmanlık konusu dışında basit temel bilgiler dâhilinde bilirkişilik hizmetlerinde raporlar düzenlendiği de bilinmektedir (Rosenblum, 1999, 13).

Polis olarak incelemelerde bir yakınımızın karıştığı olayda, ona karşı yapılacak işlemlerde veya tekrar tekrar karşılaşıp çözüm bulamadığımız durumlarda etik ikilem içinde olduğumuz birçok durum meydana gelmektedir (Pollock, 1989, 86). Bu ikilem durumlarında, karar verme aşamasında

görevlinin kısa zaman içerisinde tam olarak doğru karar veremediği arada kaldığı da olmaktadır (Loue, 1999, 123-124). Bu gibi durumlarda etik, kamu gücünün keyfi bir şekilde kullanımına set oluşturmaktadır. Bu durumda devlete ve onun kurumlarına karşı güven sağlamanın ve korumanın en önemli unsurlarından olmaktadır (Akçakaya ve Hasanoğlu, 2009, 574).

Bu karar vermekte zorlanılan durumlarda uzman veya görevlinin takdir yetkisini, incelediği olayda suç unsuru taşıyan emarelerin neler olup olmadığını, bu durumda nasıl bir inceleme yapması gerektiğini belirlerken bilimsel metotları dikkatli kullanmalıdır (Loue, 1999, 124-125). Uzmanlar, karar verirken diğer profesyonel mesleklerde olduğu gibi kendi uzmanlık alanları ile ilgili bilgi ve uzmanlık derecesinde yeterli bir yeteneğe sahip olamaması halinde içinde bulunduğu durumla ilgili hatalı kararlar verebileceğini ve vereceği karar ile ilgili ileride hesap verebilme ve vicdani sorumluluk hissetmesi gerektiğini unutmamalıdır (Brautbar, 1999, 94-100). Bu gri alan olarak da tanımlanabilecek orta alanlarda, uzmanın takdir yetkisini kötüye kullanmadan, uzmanlık bilgilerinin de yardımlarıyla müspete yakın kararlar vermeleri beklenmektedir.

Bazı İncelemeleri Eksik Yapma, Suça Müdahale Etmeme

Kolluk kuvvetleri yasalar çerçevesinde kendilerine verilen görevlerini ifa ederken zaman zaman yetki ve sınırlarını aştıkları bilinmekle birlikte, görevleri esnasında değişik nedenlerden kaynaklanan bazı aksaklıklar nedeniyle de verilen emri zamanında yerine getiremedikleri durumların olabildiği de bilinmektedir. Bazen de memurun görevinin ne olduğunu veya ne yapacağını bilmemesi durumunda karşılaşmış olduğu bir olay ile ilgili "şikayet eden yoksa ve şartlar gerektirmiyorsa" önemsiz addedilen suçları görmeye gerek yoktur düşüncesiyle olaya müdahale etmemektedir. Bu durumu Bayley (2006) aşağıdaki şekilde ifade etmektedir;

> Birçok insanın düşündüğünün aksine kolluk kuvveti, kendisine ait yönetim anlayışını isteksiz ve devletine yardım etmeyen bir halk üzerinde zorla uygulayabilmesi mümkün değildir. Hemen hemen tüm kolluk kuvvetlerinin yaptığı, halkın büyük bir kısmının isteklerini veya taleplerini yerine getirmektir. Eğer halk kolluk ile irtibatını kesmiş ise, bu durumda kolluğun kendi mesleği ile ilgili faaliyetlerini yeniden gözden geçirmesi gerekecektir.

Meydana gelen bir olayı incelemekle görevlendirilen olay yeri inceleme görevlileri ve uzmanların yapmış oldukları incelemelerde de, zaman ve teknik yönünden dikkatli ve planlı hareket etmesi gerekmektedir. Uzman ve görevlilerden, soruşturmayı yürüten yetkilinin, olay ile ilgili talep ettiği incelemenin yanı sıra kendi incelemeleri esnasında karşılaşmış olduğu yeni bulgular ışığında incelemelerini yaparak, olayı aydınlatacağını düşündüğü yeni bilgileri ve tespitleri zamanında soruşturma makamıyla paylaşmaları beklenmektedir. Bilim, bilimle uğraşanların varsayımlarının sayısını azaltmalarını, yanlılığa son vermelerini, vardıkları sonuçların doğruluğunu irdelemlerini ve bu sonuçları eldeki bulgularla sınırlandırmalarını istemektedir (Çobanoğlu, 2009, 5). Uzmanlar, incelemelerini sadece sorulan ve istenilen analizler ile sınırlı tutmadan, tecrübe ve uzmanlık bilgilerinin dışına çıkmadan değerlendirmelerini yapmalıdır (Rosenblum, 1999, 15). Uzmanın yapacağı incelemede sadece talep edileni yapması veya eksik inceleme yapması halinde olayın farklı boyutlardaki olası sonuçlarına ulaşılabilmesi mümkün olamayacaktır (Cifarelli, 1999, 168). Örnek verecek olursak sadece bir intihar mektubunun, maktül veya maktuleye ait olup olmadığı yönünde yapılacak sıradan bir el yazısı incelemesinde daha önce planlanan bir cinayetin gizlenebilmesi, cinayet failinin planlayarak mukayese yazılarının maktül veya maktüleye aitmiş gibi soruşturma birimine teslim etmesi halinde eksik mukayese ile yapılacak rutin bir incelemede suçlunun tespiti mümkün olamayacaktır.

Suç sonrası olay yerinin veya deliller üzerinde yapılacak eksik ve dikkatsiz incelemeler sonucunda, hatalı sonuçlara ulaşılabilmektedir. Cerrah, (2011) bu hatalı sonuçlar doğrultusunda da, suçlu olmayan kişiler suçlanabilmekte veya gereğinden fazla cezalar alabilmekte, bazen de gerçekte suçlu olan bazı insanların da polisin delil toplama sürecindeki hatalarından dolayı cezalandırılamadığını da belirtmektedir. Ortaya çıkan bu durum “adli hata” veya “hatalı mahkumiyet” olarak da tanımlanmakla birlikte çoğu zaman telafisi oldukça zor olan sonuçları ortaya çıkarmaktadır.

Bu nedenle, olayların sadece görünen veya şikayet edilen değil tüm yönleriyle incelenmesi gerekmektedir. Bu durumda inceleme ve araştırmaların yürütülmesi, değerlendirilmesi ve yayımlanması aşamalarında,

bilgi ve deneyim eksikliği, özensizlik ve ihmal gibi nedenlerle de etik dışı davranışlar ortaya çıkmaktadır (Alkuş, 2009, 822). Ya da tespit edilen bir bulgudan soruşturma makamı böyle bir talepte bulunmadı diye veya suçun cezasının az olduğu gerekçesiyle bildirmemek profesyonel bir meslek için de kabul edilemez bir durum olmakla birlikte etik dışı bir davranış olacaktır. Ancak, nadir de olsa soruşturma makamının, sorulmayan sorulara cevap verilmesini veya farklı incelemelerde bulunulmasını kendi yetkilerinin kullanıldığı gerekçesiyle itiraz ettikleri de uygulamada karşılaşılmaktadır.

Meslektaşlarının Suçlarını Gizleme

Polislik mesleği, görevlerinin tehlikeli olmasından dolayı hayatlarını feda etmeye hazır olanların mesleği olarak tanımlanır. Diğer silahlı kuvvetlerin üyeleri gibi başkalarının mutluluğu veya güvenliği için hayatlarını feda etmekten çekinmeyen bu görevliler için sadakat anlayışı çok önemli bir husustur. Meslek öncesi eğitimle başlayıp, mesleğe girerken yapılan yeminde vurgulanan ve mesleğe başlamayla birlikte sadakat çok önemli bir yaşam tarzı haline gelmektedir (Kleinig, 2001, 12). Mesleğe ve ülkeye karşı duyulan sadakat, bir süre sonra meslek mensupları arasında kardeşlik olgusunu geliştiren bir alt kültüre dönüşmekte ve davranışların kontrolünde önemli bir rol oynamaktadır (Meese III ve Ortmeier, 2004, 100). Tüm silahlı mesleklerde olduğu gibi polislik mesleğinde de bu süreç başladıktan sonra polis memurlarının birbirleri aleyhine tanıklık yapmasını engelleyen, yazılı olmayan bir kuralın oluştuğunu ve “kardeşinin suçlarını gizlemek, aleyhine şahitlik yapamamak” gibi işi tehlikeye doğru götüren aşamaya gelmesinin önüne geçmek mümkün olamamaktadır (Kleinig, 2001, 1).

Kolluk kuvvetlerinin büyük bir kesimi medyanın, yargı organlarının ve üst düzey yöneticilerin kendilerine yeteri kadar sahip çıkmadığı ve hatta dışladığı ve yapılan hizmetlerin takdir edilmediğini düşünmektedir (Klockars, Ivkovic ve Haberfeld, 2004, 268). Bu düşünce, polisin hiç kimsenin sahip çıkmadığına inandığı diğer polis arkadaşına ve meslektaşına sahip çıkma duygusunu beslemektedir. Bu durumdaki kolluk üyeleri istisnai ve zorunlu durumlar dışında birbirlerini koruma-kollama ve birbiri aleyhine konuşmama konusunda adeta bir tür yazısız anlaşma içerisinde bulunmaktadır (Cerrah ve

Eryılmaz, 2003, 28-31). Bu duruma Amerikan polisinde, üniformanın renginden de esinlenerek, “Mavi Sessizlik Duvarı” mecazi tanımlaması yapılmaktadır (Kleinig, 2001, 12). Bu durumun gerekçeleri açıklanırken polisin, görev arkadaşlarını ailesi gibi gördüğünden bahsetmektedir. Tabi bu durumda kendi ailenizin üyeleri aleyhine tanıklıkta ne kadar zorlanacaksanız, bir kolluk görevlisi de başta kendi beraber çalıştığı en yakın arkadaşı olmak üzere diğer aynı meslek mensuplarına yönelik suçlamalar karşısında da sessiz kalmayı (code of silence) tercih edecek bir yapıda olduğunu belirtmektedir. Bu durum da mesleki dürüstlüğü zedelemekle birlikte, etik dışı davranışlarda bulunulması kaçınılmazdır (Klockars, Ivkovic ve Haberfeld, 2004, 268-269). Yasadışı, dürüst olmayan ve uygun olmayan bu tür davranışlarda bulunması durumunda da toplumun güvenini kaybetmesi ve beklenen davranışın gerçekleşmemesi nedeniyle birkaç görevlinin yapmış olduğu davranışlar nedeniyle genel beklenti zedelenmektedir (Meese III ve Ortmeier, 2004, 92).

Her ne kadar son yıllarda Türk Polis Teşkilatı içerisinde bu kuralın zaman zaman ihlal edildiği görülse de, aslında yapılan yasal ve etik kural ihlallerinin çokluğuna bakılarak bu tür bir anlaşmanın yaygın bir şekilde var olduğu söylenebilir (Cerrah ve Eryılmaz, 2003, 28). Bal ve Beren’in (2003) Ankara Emniyet Müdürlüğü çalışanları arasında yapmış oldukları bir araştırmada da, “Mavi Sessizlik Duvarı”nın belirtilerine rastladıklarını ifade etmektedirler.

Kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlileri yapmış oldukları incelemelerde de; yetkilerini arkadaş ve yakınlarına farklı uygulamalar yaparak kullanmaları de etik dışı bir davranış tarzı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu gibi durumlarda uzman olayın dışında kalabilmek için zaman zaman cesaretsizlik gösterebilmektedir (Candilis, Weinstock ve Martinez 2007, 104). Hizmetsel olarak arkadaş veya yakınlarına öncelik tanınma, normal hizmet akışının diğerlerinin aleyhine hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesi ya da kurumsal kaynakların bireysel çıkarlar amacıyla kullanılması türündeki olumsuz uygulamalarda etik dışı davranış olarak nitelendirilmektedir.

Polisin Etik Eğitimi

Sokrates'e göre, bilgi kişiyi doğru eyleme, bilgisizlik de kişiyi yanlış eyleme yönelteceğinden, kendini bilen ve tanıyan kişi kendine yarayanı yapacaktır. Ancak kendini tanımayan kişi ise, kendi zararına olanı tercih edecektir (Akarsu, 1982, 33). Bu nedenle, etik davranış ilkelerin kişilere benimsetilmesinin ve üye davranışlarına etki etme yollarından en etkilisi eğitimdir (Bursalıoğlu, 2002, 121). Sadece etik davranış ilkelerin belirlenmesi ile etik ikilem ve etik sorunlar ile ilgili sorunları tek başına çözebilmek yeterli olamamaktadır (Candilis, Weinstock ve Martinez 2007, 64). Genel olarak ülkemizde olduğu gibi bazı ülkelerde de, temel etik değerlere uyma zorunluluğunu, öncelikle işe başlarken imzalanan iş sözleşmesinin bir şartı olarak kabul edilmektedir. Kamu görevlisi de işe başladıktan sonra, kamu yönetiminde etikle ilgili eğitim alması durumunda bu etik değerlerden haberdar olmakta ve yükümlülüklerini öğrenmektedir. Artık günümüzde, kamu görevlilerine etik değerlerin aktarılması amacıyla bağlayıcı hukuki mekanizmalar düzenlemekte ve kamu görevlilerine yönelik hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim çalışmaları yapılmaya çalışılmaktadır (Şirin, 2006, 102).

Etik eğitimi programlarında etik kültür kapsamında çalışanlara örgütün değerleri ve etik kodlar aktarılmaktadır. Bu programlar örgüt üyelerinin etik yargılara varmasına ve etik davranmasına önemli bir katkı sağlamaktadır (Weber, 1993, 425-430). Etik yapısının oluşması ve geliştirilebilmesi için öncelikle kamu görevlilerinin hatta toplumun bu konuda bilinçlendirilmesi yönünde eğitim programlarının oluşturulması gerekmektedir (Şirin, 2006, 100). Dünyada, çağdaş ülkelerin üzerinde önemle durdukları konulardan birisi de, kolluk kuvvetlerinin etik eğitimidir. Zira, demokratik devletlerin en önemli özellik ve önceliği; kolluk kuvvetlerinin suçla mücadele faaliyetlerini hukuk sınırları içerisinde tutmak, temel hak ve özgürlükler ile kamu düzeni ve güvenlik arasında hassas bir denge kurulmasını sağlamaktır (Geleri, 2003, 29).

İnsanların hiçbirinin tam mükemmellikte olmadığından yola çıkarak polisler de kendilerini eleştirerek, yüksek standart ve en mükemmel olarak hazırlanmaya çalışılan etik kurallar çerçevesinde kendilerini geliştirmeleri

gerekmektedir. Ancak, etik kuralları bir disiplin aracı olmak yerine bir motivasyon aracı olarak kullanılması daha faydalı olmaktadır (Pollock, 2010, 94). Etik eğitiminin amacı, sadece nasıl davranılması gerektiğini öğretmek ya da etik problemlere cevap bulmak olmamalıdır, aynı zamanda insanları ahlak üzerinde kendi kendine yargılama yapabilecek bir düzeye getirmek ve etik davranış ilkeleri, gelecekte karşılaşabilecekleri problemlere nasıl uygulayacaklarını düşünmeye yöneltmek olmalıdır (Şirin, 2006, 102).

Birçok durumda neyin doğru ve neyin yanlış olduğu, siyah ve beyaz renkler gibi açık ve nettir. Ancak, bazı durumlarda davranışların doğru mu yoksa yanlış mı olduğunun tam bilinemediği 'şüpheli' durumlar da olabilmektedir. Tıpkı siyah ile beyaz arasında oldukça geniş bir gri alanın bulunması gibi, 'doğru' ve 'yanlış' arasında da net olmayan geniş bir 'şüpheli' alan vardır. Eğitim faaliyetinde ağırlıklı olarak bu 'şüpheli' yani gri alan üzerinde çalışılmalıdır (Cerrah, 2001, 874).

Görevlilere bildirilmeyen ve görevlileri hukuken bağlamayan etik değerler, kağıt üzerindeki kelimelerden başka bir geçerliliği olan bir değer değildir. Bu değerlerin görevlilere aktarılması ve görevlilerin etik değerlere uyma yönünde yükümlülüklerden haberdar edilmeleri gerekmektedir (Candilis, Weinstock ve Martinez, 2007, 67). Etik kurallar her ne kadar yönetimin en üst tabakasında oluşturulup aşağıya doğru iletiliyorsa da, her düzeydeki yöneticinin bu kuralların öneminin bilincinde olması, bunlara bağlı olduğunu açıkça ortaya koyması gerekmektedir (Valentine ve Fleischman, 2004, 384-385).

Kamu örgütlerinde etik eğitiminde uygulanan üç temel yöntem aşağıdaki şekildedir (Menzel, 1997, 225);

a) Etik eğitiminde uygulanan birinci yöntem, etik bilincin oluşturulmasında eğitime katılan kamu görevlilerinin, dış denetim aracı olarak etik davranış ilke ve standartlar ile etik kanunları kapsamındaki ilke ve kurallardan haberdar olmalarını sağlamaktır.

b) Kamu yönetimi kurumlarının dışında gerçekleştirilen eğitimle etik öğretiminin gerçekleştirilmesidir. Bu eğitim, gerek, üniversitelerde gerekse üniversite dışında açılan etik kursları vasıtasıyla hayata geçirilmektedir.

c) Kamu yöneticilerinin etiğe ilişkin konularda kendi kendilerini yetiştirmeleridir.

Belli bir eğitim çalışması ve yönlendirmesinden bağımsız olarak, kamu görevlileri, kendi ilgileri doğrultusunda etik konusunda öncülük eden kamu kurum ve kuruluşların yardımlarıyla gerçekleştirilen kısa kurslara katılarak kendilerine yönelik bir etik eğitimi gerçekleştirebilmektedirler (Şirin, 2006, 102).

Mesleki etik eğitimi, personelin görevi sırasında isabetli karar almasında son derece yararlı bir eğitim aracıdır. Etik eğitimi, bireylerin etik açıdan duyarlılık kazanmaları, eylemlerini ahlaki açıdan gerekçelendirmeleri ve etik yargılamaları üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır (Aydın, 2002a, 101). Emniyet hizmetleri tarihinde de meslek etiği eğitiminin yer aldığı ve Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde (1910) İstanbul ve Selanik Polis Okullarında polis etiği ile ilgili olarak "Meslek Terbiyesi" dersinin okutulduğu da bilinmektedir (Bal ve Beren, 2003, 64).

Bu belgelerden en önemli olanı öğretmen Emniyet Müdürü İbrahim Feridun Bey tarafından İstanbul'da 1910 yılında yayınlanan "Polis Efendilerine Mahsus Terbiye ve Malumat-ı Meslekiye" isimli kitaptır. Bu kitabın o tarihlerde polis okullarında ders kitabı olarak okutulmakta olduğu bilinmektedir (Cerrah, 2008, 20). Bu kitapta, Avrupa Konseyi tarafından 2001 yılında hazırlanmış olan Polis Etiği Yönetmeliği'nde yer alan; polis yöneticilerinin personeli ile ilişkisi, polisin halka karşı sorumluğu ve hesap verebilir olma durumu, toplum polisliği, polisin güç kullanması ve keyfi uygulamaları, vergi mükellefinin parası gibi birçok kavramın da, yer aldığı görülmektedir (Cerrah, 2008, 20-21).

Cumhuriyet döneminde de İstanbul Polis Mektebinin mezunlarından Selanik'li Mehmet Efendi'nin 1939 tarihli diplomasına bakıldığında da polis etiği dersinin, "Polis Meslek Terbiyesi" ismi ile yer aldığı ve okutulduğu görülmektedir. Polis etiği dersinin, daha sonraki yıllarda ders müfredatından kaldırılmış olduğu bilinmektedir (Cerrah, 2002, 281; Bal ve Beren, 2007, 63). 1995 yılından itibaren Emniyet Genel Müdürlüğü'ne bağlı bazı Daire Başkanlıklarının bünyesinde açılan çeşitli hizmet içi eğitim kurslarında, ilk

önce “Polis Alt Kültürü” adı altında, daha sonra ise ayrı bir ders olarak “Polis Meslek Etiği” adı altında bu ders tekrar verilmeye başlanılmıştır. Emniyet Teşkilatına personel yetiştiren eğitim-öğretim kurumlarında polis meslek etiği dersi, fakülteye bağlı Polis Meslek Yüksek Okullarında, yeni müfredata eklenerek zorunlu ders olarak, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Fakültesinde de yüksek lisans programında ders olarak okutulmaktadır (Beren, 2002, 293-295). Türk polis meslek etiği konusuna ışık tutması amacıyla, 28-29 Kasım 2001 tarihleri arasında, Avrupa Konseyi ile Polis Akademisi işbirliğinde Ankara’da, dünyanın bir çok ülkesinden konusunda uzman kişilerin katılımıyla, “Uluslararası Polis Meslek Etiği Sempozyumu” düzenlenmiş, sunulan bildiriler de kitap haline getirilerek güvenlik personelinin hizmetine sunulmuştur (Sözen, 2004, 125).

Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından hazırlanan ve AB Mali İşbirliği 2006 programlaması içerisinde uygun bulunan “Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi” kapsamında Etik Liderlik Programı kapsamında ve eğitim programı dâhilinde üç yıl içerisinde tüm teşkilat personelinin “Polis’te Etik Eğitimi”nden geçirilmesi planlanmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle merkez teşkilatında etik eğiticileri oluşturulmuş ve bu eğiticilerin katkılarıyla taşra teşkilatının eğiticileri yetiştirilmesi amacıyla 19-22 Nisan 2010 tarihinde “Poliste Etik Eğiticilerinin Eğitimi” düzenlenmiştir. Eğitime değişik rütbelerde toplam 247 kişi katılmıştır. Eğitimden sonraki üç yıllık süre içerisinde her yıl Mayıs, Eylül ve Aralık aylarında düzenlenmesi planlanan eğitimler ile tüm Emniyet Teşkilatının etik eğitimine katılması hedeflenmektedir (Polis Dergisi, 2010/64, 36).

Diğer Ülkelerdeki Polisin Etik Eğitimi

Polisin etik eğitimi ile ilgili diğer ülkelerdeki çalışmaları aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

Almanya’da, polisin federal polis ve eyalet polisi olarak iki tür yapılanması mevcuttur. Polisin eğitim sisteminde eyaletten eyalete farklılık göstermekle birlikte, polis üniversitesinde iki buçuk yıl süren bir eğitimin sonunda sınava tabi tutulmakta ve bu sınavdan geçer not aldığı takdirde polis olabilmektedir (Akar, Özer ve Demirci, 2008, 20). Yapılan bütün sınavlarda

polisin görevini ifa ederken sahip olması gereken özelliklerin tespitine yönelik içerik belirlenmiştir. Bu süre içerisinde etikle ilgili eğitim, Politika dersi adı altında toplam sekseniki saat ders programının içinde yer almaktadır. Politika dersinin içeriğinde; Devlet Yapısı, İnsan Hakları, Etik, Hitler döneminde yapılan hatalar, aşırı uçlar (sağ-sol), AB, tek Avrupa'nın oluşumu ve güncel olaylar konuları işlenmektedir (Soysal, Doğan ve Akbulut, 2005, 393).

Etik eğitimine büyük önem verilmekle birlikte, bu ders konusunda uzman ve sivil eğitimciler tarafından verilmektedir. Etik derslerine öğretmenlerin yanı sıra rahipler de katılmaktadır ve ahlak konularında ders vermektedir. Eğitim sırasında öğrencilere roller verilerek, bu rolleri oynamaları istenilmektedir. Öğrenciler tarafından canlandırılan senaryolar videoya kayıt yapıldıktan sonra öğrencilere seyrettirilip, yapılan hatalar düzeltilmektedir (Soysal, Doğan ve Akbulut, 2005, 388–400).

Danimarka'da kolluk kuvvetlerine temel eğitimde, ilk sekiz aylık döneminde PG-1 olarak adlandırılan eğitiminde 20 saatlik "Etik" eğitimi dersi verilmektedir. Bunun yanı sıra son sekiz aylık dönemdeki PG-3 döneminde de 12 saatlik "Uluslararası ilişkiler ve insan hakları" adı altında bir ders de bulunmaktadır. Geniş ders müfredatı içerisindeki her dersin işlenişinde de, hem etik hem de insan hakları konuları üzerinde özellikle durulmaktadır (Durmuş, Kuyaksil ve Erten, 2004, 375-379).

Hollanda'nın, kolluk meslek etik eğitimi, diğer Avrupa ülkelerinden biraz daha farklı bir sistemde ele alınmaktadır. Kolluğun yapması ve uyması gereken yazılı veya yazılı olmayan bütün kurallara, etik kurallar adı verilmiştir. Eski sistemde ezbere dayalı bir eğitim sistemi uygulanmakta iken, insan hakları ve polis etiği kurallarının yanı sıra bu olaylar karşısında öğrencilerin nasıl davranacağı öğretilmekteydi. Birinci ders saatinde bir olay anlatıldıktan sonra ikinci saatinde polis etiğine nasıl uygun davranış sergilemesi gerektiği konuları işlenmekteydi (Özer, Ekşi ve Topdemir, 2005, 285).

Ancak, yeni sistemde insan haklarına ve polis etiğine ilişkin böyle bir ders bulunmamaktadır. Bu konular polisin dört yıllık eğitim sürecinde diğer derslerin içerisine sistem olarak yayılarak anlatılmaktadır. Örneğin bir

yakalamaya ilişkin bir ders anlatılırken yakalama anında hangi şekilde davranılırsa insan haklarına saygılı davranıldığı öğrencilere gösterilmektedir. Bu yöntemle öğrencilere meslekte karşılaşabilecekleri bir olay karşısında doğru etik değerlendirme yapabilme kabiliyeti kazandırılması hedeflenmektedir. Bu sistemde öğrencilere doğru direk verilmemekle birlikte, doğruya gideceği yol gösterilmeye çalışılmaktadır (Özer, Ekşi ve Topdemir, 2005, 285-286).

İspanya kolluk kuvvetlerinde, İspanyol Anayasasında polisin nasıl hareket edeceğine dair kurallar bulunmaktadır. Ayrıca, 2001 yılında polis etiği ile ilgili konularda yapılan çalışmalar yer almaktadır. Eğitimin "Model 1" olarak tanımlanan "polisin temel hak ve görevleri" başlıklı bölümde yer alan 81 saatlik bölümünün, 27 saatlik kısmını da "insan hakları ve etik" konusu oluşturmaktadır. Eğitim, okul idaresinin belirlediği üniversitelerden gelen öğretim görevlileri tarafından verilmektedir (Güngör, Uğur ve Maytar, 2004, 331).

Kolluk kuvveti yetiştiren polis okullarında, öğrencilere serbest düşünme özgürlüğü kazandırarak, öğrendiğini uygulamaya aktarabilen öğrenciler yetiştirme amaçlanmaktadır. Kolluk kuvvetleri farklı etnik gruplara etik dışı davranışlar sergilememeleri konusunda eğitilmektedirler. Bu nedenle, bu okullarda farklı etnik kökenlerden öğretim görevlileri tarafından da dersler vermektedirler (Dağ, Batmaz ve Sevinç, 2004, 341).

İspanya, AB üyesi bir ülke olduğu için, yasalarını AB normlarına uygun hale getirmekle birlikte derslerde kolluk meslek etiği üzerinde oldukça yoğun bir şekilde durulmaktadır. Kendilerine özgü etik değerleri olmakla birlikte, Polis Akademisi'nin müfredatı bu etik temeller üzerine kurulmuştur (Dağ, Batmaz ve Sevinç, 2004, 341).

İsveç polisinde "Meslek Etiği Eğitim Projesi"nde, 1995-1997 yılları arasında, üç büyük bölge Emniyet Müdürlüğü ile işbirliği içerisinde etikle ilgili bir proje çalışması gerçekleştirilmiştir. Projenin hedefleri arasında; personeli görevleri sırasında etik normlarına daha duyarlı hale getirmek ve etik değerlerin yücelmesini sağlamak, polis personeli için bir etik eğitim program

hazırlamak ve etik konusu ile ilgili eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek bulunmaktadır (Erdoğan, 2003, 91).

İsveç de polis, etik kurallarının oluşturulması çalışması çerçevesinde, tüm polis görevlilerinin etik eğitiminden geçirilmesi amacıyla, eğiticilerin eğitimi programı hazırlanmıştır. Bu programa tüm emniyet müdürlüklerinden toplam 80 kişilik personel çağrılarak bir etik eğiticiler kadrosu oluşturulmuştur. Eğitim programı, teorik ve pratik olmak üzere uzun bir sürece yayılmıştır. Her biri dört günlük dört safhadan oluşan teorik ve üç haftadan oluşan pratik eğitimler hazırlanmıştır (Erdoğan, 2003, 91).

İtalya'da da, Türkiye ve Fransa'da olduğu gibi çoklu kolluk yapılanması bulunmaktadır. Bunların başlıca olanları Polis, Jandarma olup bunlara ek olarak mali polis, orman polisi, cezaevi polis ve gümrük polisi gibi belli alanlarda uzmanlaşmış kolluk kuvvetleri bulunmaktadır. Polis teşkilatının eğitiminde ırk, din, topluluk ve insan ayrımı yapmadan hizmet sunmasını sağlayacak çok kültürlülüğü anlama ve insan haklarına saygılı olma gibi hususların verilmesi amaçlanmaktadır (Çevik, Taşcı ve Aydın, 2008, 284-288).

Kolluk kuvvetlerinin görevi esnasında yapmış olduğu hatalar, insan hakları ihlalleri ve halkın tepkisine yol açan konular deontoloji ve profesyonellik dersi adı altında verilmektedir. Bu derste, kolluk meslek etiğine ilişkin temel esaslar ders olarak okutulmaktadır. Her dersin içeriğine etik ve insan hakları konuları da yerleştirilmektedir. Kolluk etiği konusunda özellikle empati kavramı üzerinde durulmakta olup, karakola gelen vatandaşa "senin annen ve baban olabilir" benzetmesi ile kişilerin bilinçaltına etik davranışın yerleşmesi amacıyla sürekli tekrarlanmaktadır. Ayrıca, Avrupa Polis Etiği Kurallarının maddeleri etik derslerinde detaylı bir şekilde incelenmektedir (Sönmez, Tekin ve Beren, 2005, 277-282).

Japonya'nın**,** polis teşkilatını inceleyen batılı bilim adamları büyük oranda sağduyu kullanan ve vatandaşların içerisinde olan bir örgüt tasvirinde bulunmaktadır. Polis ve halk arasındaki bu olumlu ilişki Japonların otoriteye karşı gösterdikleri geleneksel itaate bağlanmaktadır. Japonya 'da polise

rüşvet verme olayı nadiren görülmektedir. Polisin vatandaşa işkence yapması da hemen hemen hiç yaşanmamaktadır (Topçu ve Çevik, 2008, 310).

Kanun uygulamasındaki birlikteliği temin etmek, görevi kötüye kullanmanın önüne geçmek ve polis birliğini geliştirmek için Polis Genel Müdürlüğü bir komite kurmuştur. Bu komite çalışmasının bir sonucu olarak 1981'de yeni Polis Etiği Kanunnamesi yayınlanmıştır. Bu kanun polis memurlarından beklenen önemli vasıfları, dürüstlük, nezaket, kibarlık, tarafsızlık, insan haklarına saygı ve profesyonel anlamda misyon duygusu başlıklarında sıralamıştır (Topçu ve Çevik, 2008, 310).

Ülkeler genel olarak hizmet öncesi polis eğitimlerinde etik eğitimlerine önem vermekte ve değişen sürelerde etik eğitimlerini gerçekleştirmektedirler.

KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerine Yönelik Hizmet İçi Etik Eğitim Modeli

Uzmanların görevleri gereği sahip oldukları şahsi verilerin ve bilgilerin güvenli bir şekilde korunması ve kontrollü kullanımı için etik davranış ilkelerine gereksinim duyulmaktadır. Tabi ki etik kuralların oluşturulmasının yalnız başına yeterli olmadığı, etik kurallarının davranışa dönüştürülmesi ve bu kuralların eğitim programlarında yer alması gerekmektedir.

Günümüzde nitelikli ve uzmanlaşmış insan gücünün ülkelerin kalkınmasındaki yeri ve önemi bilinmektedir. Bu sebeple günümüzün ihtiyaç ve problemlerine cevap verebilecek, nitelikli ve uzmanlaşmış personelin yetiştirilmesi zorunlu hale gelmiştir. Özellikle halkla sürekli diyalog içindeki hizmet sektöründe bulunan kişi ya da kurumlar için bu durum çok daha büyük bir ihtiyaç haline gelmiştir. Kurum veya kuruluşlar bünyelerinde görev yapan personelin kalitesiyle orantılı vatandaşına hizmet sunabilmektedir. Bu orantılılığın artması personelin sürekli, nitelikli bir eğitimden geçirilmesiyle mümkün olmaktadır. Hedefleri ve amaçları belli olan eğitimler, personelin niteliğinin arttırılmasını ve geliştirilmesini sağlamaktadır (Dursun, 2001, 33). Eğitimde amaç; görevlilere yalnız mesleki bilgi ve davranışlar kazandırmak değil, bunun yanında özgür düşünebilme, hızlı ve sağlıklı karar verebilme yeteneğine sahip, değişen toplum şartlarına ayak uydurabilen polisler

yetiştirmek olmalıdır (Ortatepe, 2005, 2). Ayrıca, mesleğe yeni giren polislerin alt kültürün etkisine tamamen girmeden farkındalık oluşturulmasını sağlamak amacıyla hizmet içi eğitimler verilmesinin yararlı olacağı belirtilmektedir (Dellattre, 1989, 9).

Polisliğin profesyonel anlamda kabul edilen bir meslek olması elbette bu mesleğe bir itibar kazandırmasıyla birlikte bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bunlardan en önemlisi de polisin etik eğitimi sorunudur. Çünkü, polisin görevini hakkıyla yapabilmesi için, polisin temel eğitiminden başlayarak uzun süreli bir etik eğitim programından yetişmiş olması beklenmektedir. Orta düzey ve üst düzey polis yöneticileri için klasik anlamda polislik bilgi ve becerilerinin yanı sıra etik konusu da oldukça önemlidir. Etik davranışın kısa süreli eğitimlerde öğretilebilmesi her zaman mümkün görülmemekte ise de, etik değer ve ilkelerin önemine karşı duyarlılık geliştirilmesinde yardımcı olacağı değerlendirilmektedir (Kernagen, 1993, 25). Hizmet öncesi eğitimden sonra daha çok örnek olayların konu alındığı kısa süreli ve tüm polislerin görevini meslek kurallarına göre daha rahat yapabilmesi için, hizmet içi eğitimler de daha profesyonelce ele alınması gerekmektedir. Çünkü, kendisi için yeterli ve hizmet amacına uygun eğitim verilen personelin, aldığı eğitim doğrultusunda kendisinden beklenenleri yerine getirmesi artık bir tercih değil, zorunluluk olarak değerlendirilecektir (Cerrah ve Semiz, 2001, 873).

Feynman (1985) ve Gunsalus'un (1997) belirttiği gayri resmi olarak tanımlanan etik eğitiminde uzmanlar veya görevliler, birlikte görev yaptığı kişiler (asistan veya diğer görevliler) için öncelikle birer rol modeli ve hoca olarak, etik hakkında gayri resmi tartışmalar yapmaya teşvik ederek gayri resmi etik eğitimini gerçekleştirebilirler. Uzmanlar, etiğe uygun davranışlar sergileyen bir kişi olmayı, iyi bir örnek olarak asistanlarına öğretmekteler. Muhtemelen alandaki birçok etik bilgi gayri resmi olarak, uzmandan asistana geçerek öğretilebilmektedir (Akt. Resnik, 2004, 243). Ancak, gayri resmi etik eğitiminin, en büyük olumsuzluğu etik öğretmenin etiği benimseme düzeyinin bilinmemesidir. Bu nedenle de her zaman başarılı olabilmesi yönünde şüphe bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen ve önemli görülen olumsuzluk nedeniyle resmi etik eğitimine güvenmek son derece yararlıdır. Resmi eğitim, etiği sınıf ortamında öğretme, hakkında okuma, yazma, etik olaylar ve problemleri tartışma gibi teknikleri içermektedir. Rest ve Narvaez'a (1994) göre resmi etik eğitimi, uzman yardımcılarını gerçek incelemelerde karşılaşabilecekleri etik problemlere ve konulara hazırlayarak, onları önemli etik problemler ve konular hakkında duyarlı hale getirerek, etik konular hakkında düşünmelerine, karar vermelerine ve etik çıkmazları çözmelerine yardım ederek, onlara incelemelerdeki doğrulanabilir davranış standartlarını öğreterek, onları etik davranışlara motive etmektedir (Akt: Resnik, 2004, 244).

Bir etik modeli geliştirilirken, amaç örgütte etik davranışın teşvik edilmesi olmalıdır. Resmi etik eğitimi olarak uygulanacak hizmet içi eğitim, çalışanların görevlerini daha iyi yapabilmeleri amacıyla işin gerektirdiği bilgi, beceri, davranış ve tutumların kazandırılması için verilen eğitimdir (Karslı, 2004, 114). Kamu görevlilerinin, hizmete yatkınlıklarını sağlamak ve hizmetteki değişime ve gelişmelere ayak uydurmaları için, sürekli bir biçimde, hizmet içinde eğitilmeleri zorunludur. Hizmet içi eğitim sürekli olması halinde başarılı olacaktır (Gözübüyük, 1998, 178).

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yalnızca uzmanlar ve olay yeri inceleme görevlileri değil, tüm amir ve memurlar üzerinde de yoğunlaşması, eğitimin çok boyutlu olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Eğitim sürecindeki başka bir gereklilik, kişinin kazandırılmaya çalışılan davranışların doğruluğuna ve yapılması gerekliliğine inandırılmasıdır. Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması sırasında, personelin ilgi, ihtiyaç ve beklentileri dikkate alınmalı ve eğitim etkinliklerinin personelin karşılaştığı sorunların çözümüne katkı getirecek şekilde düzenlenmesine önem verilmelidir. Hizmet içi etik eğitimleri genel olarak uygulamalı ve örnek olaylar üzerinde çalışarak yapılmalıdır. En iyi eğitim, kişinin yapması, yaşaması ile olacaktır. Uygulanan hizmet içi eğitim programının personelin mesleğini gerçekleştirirken karşılaştığı sorunlara ve kalmış olduğu ikilemlerin çözümüne çözüm getirecek şekilde düzenlenmesi, eğitimin verimliliğini artarken, personelin eğitime katılmasını da olumlu yönde etkileyecektir (Beyaz, 2004, 85-88)

Eğitim programlarına katılım çağrısı ve bunun katılımcılara duyurulması da diğer önemli bir adımdır. Katılımcılara “emir” biçiminden ziyade, “davet” biçiminde çağrı yapılmalıdır. Etik eğitiminin tanımı, anlatılması ve açıklanması oldukça hassas ve zor bir süreçtir. Bu nedenle etik eğitim programlarının katılımcıları genellikle önyargılı, koşullu ve olumsuz bir yaklaşım sergiledikleri gözlemlenmektedir (Brenner, 1992, 394). Bu koşullu yaklaşımın en baştan giderilmesi içim içeriği etik eğitimi olan programın, eğitime katılacakların özellikleri ve kültürü de göz önüne alınarak programın isimlendirmesi buna göre yapılmalıdır. Örneğin, “doğru yönde adımlar”, “bizi biz yapan özellikler” gibi daha çok motive edici başlıklar kullanılmalıdır (TÜSİAD, 2009, 105).

Eğitim programına kurumun değerleri, misyonu ve vizyonu ile başlamak uygun olacaktır. Bu çerçevede ilkeler, standartlar ve kurallar ele alındıktan sonra da, olumlu davranış örnekleri vurgulanmalıdır. Bu kısım fazla ayrıntıya girmeden ve katılımcıların dikkatini çekecek şekilde işlenmelidir. Teorik ve felsefi konular çok kısa bir şekilde anlatılmalıdır. Eğitim programına “etik olmayan davranışlar dünyanın her yerinde görülmektedir” türünde bir genelleme yaklaşımı ile devam edilmeli, mevcut durumu suçlayıcı bir tavır yerine önce başka ve değişik ülkelerde ve kuruluşlarda karşılaşılmış olan örnekler anlatılmalı ve tartışılmalıdır (TÜSİAD, 2009, 106).

Etik eğitiminin güçlüğü, eğitim verilecek meslek mensuplarına savunma mekanizması yaratabilecek suçluluk duygusuna düşürmeden, mesleki etik değerlerini yücelterek onlara iyi bir imaj yaratma becerisini kazandırmalıdır. Bunun içinde eğitimin önemli bir kısmı teorikten çok, pratik bilgilere dayandırılmalıdır (Erdoğan, 2003, 88). Etik eğitiminde, öncelikle yaşanmış olaylardan ders çıkarma çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmalıdır;

1- Kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlileri incelemeleri sırasında en çok hangi etik problemlerle karşılaşmaktadır?

2- Karşılaşılan problemler nasıl çözümlenebilir veya çözümlenmektedir?

3- Kriminal alan genelinde ve alt birimlerde etik değerlerin gelişmesi ve yücelmesini sağlayan ana faktörler neler olmalıdır?

4- Kurumun imajının geliştirilmesinde etik değerlerin önemi ve başarısındaki rolü nedir?

5- Etik konusu ile ilgili hangi pedagojik eğitim malzemesi kullanılmalı mıdır?

6- Profesyonellik ve etik değerler ilişkisi nedir?

7- Etik değerlerle olay yeri ve laboratuvar yönetimi nasıl olmalıdır?

8- Etik eğitimi test edilebiliyor ve ölçülebiliyor mu?

9- Etik kurallar diğer eğitim programlarıyla destekleniyor mu?

Etik eğitimi hangi kademedeki personele ve nasıl verilmelidir? Sorusuna gelindiğinde ise bu sorunun cevabı yukarıda sorulan soruların cevaplanarak etik eğitiminin amaçlarına başarı ile ulaşması bakımından oldukça önemli görülmektedir. Bu sorunun cevabı Jhons, Owens ve Smith (1995) A.B.D.'de Huntsville Polisinin 1992 yılında etik eğitiminde üç kademeli bir etik eğitim modeli geliştirildiğini, 1993 yılında hizmet öncesi, 1994 yılında da hizmet içi eğitim programları da uygulamaya konulduğunu belirtmektedir (Akt: Erdoğan, 2003, 90-91). Huntsville Polisince uygulanan etik eğitimi modelinden yola çıkarak yeni bir etik eğitimi model önerisi geliştirilmiştir.

Kriminalistik uzmanları ve olay yeri inceleme görevlilerine yönelik yapılacak etik eğitiminde izlenebilecek iki eğitim metodu önerilmektedir. Bunlardan birincisi uzmanlar ve görevlilerin göreve başladıkları günden itibaren usta çırak ilişkisi içerisinde olacakları meslekte kıdemli uzman veya görevliler tarafından rehberlik edilmesidir. Bu kişilerden meslek yaşamları boyunca öğrenecekleri gayri resmi etik eğitimi ile hizmet öncesi etik eğitim programlarıyla öğrenebilecekleri resmi etik eğitimi olmak üzere iki farklı eğitiminin olması planlanmaktadır.

Önerilen eğitimin programının hedefi; olay yeri inceleme ve kriminal branşına yeni başlayacak olan OYİ görevlileri ve KPL asistanlarını etik konusunda eğitmek, etik davranış ilkelerini benimsemelerini sağlayarak, kaliteli güvenlik hizmeti sunmayı sağlamaktır. Bu eğitimin amacı, her ne

kadar Polis Meslek Yüksek Okulları, Polis Meslek Eğitim Merkezleri ve Polis Akademisinden mezun olan kişilerin okul dönemlerinde polis etik eğitimleri aldıkları kabul edilse de, kriminal ve olay yeri inceleme branşlarında çalışacak ve yukarıdaki eğitim kaynaklarından gelmeyen sivil asistan ve görevlilerin de olması nedeniyle göreve başlarken etik davranış ilkelerinin benimsetilmesi amacıyla branşlarda yeni göreve başlayacak tüm personele yönelik planlanmaktadır.

Bu hizmetiçi eğitim programlarındaki etik eğitimi; dürüst uzmanlığın kurumsallaşması, her uzmanlık dalındaki asistanların uzmanlık öncesi etik eğitimini gerekli kılmaktadır. Eğitimler, doğru karar almayı ve çağdaş inceleme görevlerinde ahlaki davranış konularını içermektedir. Programda öncelikli olarak asistanların uzman olduklarında karşılaşabilecekleri değişik durumlarda, takdir yetkisini nasıl kullanacağı tartışılmaktadır. Adil, doğru ve dürüst olmak gibi etiksel ana değerlerin tartışılması bu eğitim programının en önemli anahtarını oluşturmak amacıyla daha çok tartışma ve paylaşım üzerine odaklanmış olarak planlanmaktadır.

Hizmet öncesi eğitim programlarında olduğu gibi, polisin şu anki rolü konusundaki tartışma ile başlamaktadır. Etik dışı davranışa yönelten sayısız cazip fırsatlar, etik kuralları çiğneyenleri koruyan bir polis alt kültürünün varlığı, takdir yetkisinin kapsamlı kullanımı gibi görüşler ayrıntılı olarak planlanmaktadır. Etik eğitimi geçici bir eğitim programı olmamalıdır. Örnek olay, senaryo yoluyla rol oynama, zaman zaman görsel ve canlı sunumlarla zenginleştirilmiş programlardan oluşmaktadır. Bazı filmlerin etik davranış ile ilgili sahneleri ve gazete haberleri kullanılarak tartışma ortamı oluşturularak etik düşüncenin katılımcılar tarafından kolaylıkla benimsenerek davranışa dönüşmesi için farklı yöntemler uygulanmaktadır. Ayrıca, evvelce görev yapmış uzmanlar ve görevlilerde bu programlara davet edilerek yaşanmış olaylarda neler yapılmış ve neler yapılmalıydı şeklinde tartışmalar planlanmaktadır. Etik eğitiminin planlanması ve uygulanması kadar değerlendirilmesi aşamasına da önem verilmektedir. Araştırma sonrası önerilen etik eğitimi model önerisi bulgular kısmında yer almaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın çalışma grubu, katılımcıların kişisel bilgileri, veri toplama aracının geliştirilmesi ve verilerin analizi konularına yer verilmektedir.

Araştırmanın Modeli

Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan durumu, var olduğu haliyle betimlemeyi amaçlayan çalışmalardır. Tarama modellerinde, araştırmacının araştırma konusu olan birey, grup veya nesneye müdahalesi söz konusu değildir (Karasar, 2002, 77). Balcı (2001) eğer araştırmanın amacı çok sayıda nesne veya insana ilişkin bazı betimlemelerde bulunmak ise tarama modelinin en uygun model olduğunu belirtmektedir.

Bu araştırmada, Kriminal Polis Laboratuvarları (KPL) Dairesi Başkanlığı ve bağlı 10 ilde bulunan KPL Müdürlüklerinde çalışan Kriminal Polis Laboratuvarlarında görevli Kriminalistik (KPL) uzmanları ve illerde bulunan Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespiti Şube Müdürlüklerinde görevli Olay Yeri İnceleme (OYİ) görevlilerinin etik davranış ilkelerin belirlenmesi amacıyla betimsel araştırma yöntemlerinden olan tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın iki çalışma evreni bulunmaktadır. Birinci çalışma evreni; KPL Dairesi Başkanlığı ve Başkanlığa bağlı 10 ilde bulunan KPL Müdürlüklerinde çalışan KPL uzmanları, ikinci çalışma evreni; Laboratuvarların bulunduğu aynı 10 ildeki Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespiti Şube Müdürlüklerindeki OYİ görevlileridir.

Araştırmanın birinci çalışma evreninde yer alan ve 2010 yılı Temmuz ve Ağustos aylarında görev yapan 153 KPL uzmanının tamamına ulaşılmaya

çalışılmıştır. Bunlardan geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına katılan 17 KPL uzmanı, çalışma grubuna dahil edilmemiştir.

Araştırmanın ikinci çalışma evreninde yer alan Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespiti Şube Müdürlüklerindeki OYİ görevlisi ise ülkemizde 81 il ve bazı ilçelerde kurulmuş olan birimlerde aktif görev yapan toplam 3166 kişidir. KPL'nin bulunduğu il merkezlerinde 2010 Temmuz ve Ağustos aylarında görev yapan OYİ görevlisi sayısı olan 835 kişi araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Geçerlik ve güvenirlik çalışmasına katılan 75 OYİ görevlisinden, 22'si araştırmanın yapıldığı illerde görev aldığından araştırma grubuna dahil edilmemiştir.

Katılımcıların Kişisel Bilgileri

Araştırmaya katılan KPL uzmanlarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri, birimdeki çalışma süreleri (kıdem) ve günlük ortalama çalışma sürelerine ilişkin kişisel bilgileri Çizelge 1'de verilmiştir.

Çizelge 1. Araştırmaya Katılan KPL Uzmanlarının Kişisel Bilgileri.

Kişisel Faktörler		**KPL Uzmanı**	
		n	**%**
Cinsiyet	Kadın	17	17.4
	Erkek	81	82.6
	Toplam	98	100.0
Yaş	27 ve 36	54	55.1
	37 ve 37+	44	44.9
	Toplam	98	100.0
Eğitim	Lisans	55	56.1
	Lisans Üstü	43	43.9
	Toplam	98	100.0
Kıdem	1-5 yıl	15	15.3
	6-10 yıl	26	26.5
	11-15 yıl	36	36.8
	16 ve 16+	21	21.4
	Toplam	98	100.0

Çizelge 1'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan KPL uzmanlarının % 17.4'ü kadın ve % 82.6'sı erkektir.

Araştırmaya katılan KPL uzmanlarının % 55.1'i 27-36 yaş aralığında iken, % 43.9'u 37 yaş ve üzerindedir.

Araştırmaya katılan KPL uzmanlarının % 56.1'i lisans mezunu iken, % 43.9'u lisans üstü eğitimini tamamlamıştır. (Bir katılımcı eğitim seçeneğini işaretlememiştir)

Araştırmaya katılan KPL uzmanlarının % 15.3'ü 1-5 yıl arası, % 26.5'i 6-10 yıl arası, % 36.8'i 11-15 yıl arası ve % 21.4'ü 16 yıl ve üzerinde bir süredir KPL'de çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan OYİ görevlilerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri, birimdeki çalışma süreleri (kıdem) ve günlük ortalama çalışma sürelerine ilişkin kişisel bilgileri Çizelge 2'de verilmiştir.

Çizelge 2. Araştırmaya Katılan OYİ Görevlilerinin Kişisel Bilgileri.

Kişisel Faktörler		**OYİ Görevlisi**	
		n	**%**
Cinsiyet	Kadın	20	4.9
	Erkek	387	95.1
	Toplam	407	100.0
Yaş	30 ve altı	75	18.5
	31 - 35	81	19.9
	36 -40	167	41.0
	41 ve 41+	84	20.6
	Toplam	407	100.0
Eğitim Düzeyi	Lise	33	8.1
	Ön Lisans	209	51.4
	Lisans ve Lisans Üstü	165	40.5
	Toplam	407	100.0
Kıdem	1-5 yıl	141	34.8
	6-10 yıl	160	39.5
	11-15 yıl	73	18.0
	16 ve 16+	31	7.7
	Toplam	405	100.0

Çizelge 2'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan OYİ görevlilerinin % 4.9'u kadın ve % 95.1'i erkektir. (Bir katılımcı cinsiyet seçeneğini işaretlememiştir)

Araştırmaya katılan OYİ görevlilerinin % 18.5'i 30 yaş ve altı, % 19.9'u 31-35 yaş aralığında, % 41'i 36-40 yaş aralığında ve % 20.6'sı da 41 yaş ve üzerindedir. (Bir katılımcı yaş seçeneğini işaretlememiştir)

Araştırmaya katılan OYİ görevlilerinin % 8.1'i lise mezunu, % 51.4'ü ön lisans mezunu ve % 40.5'i lisans ve lisans üstü eğitimini tamamlamıştır. (Bir katılımcı eğitim seçeneğini işaretlememiştir)

Araştırmaya katılan OYİ görevlileri % 34.8'i 1-5 yıl arası, % 39.5'i 6-10 yıl arası, % 18'i 11-15 yıl arası ve % 7.7'si de 16 yıl ve üzerinde bir süredir OYİ'de çalışmaktadır. (Üç katılımcı kıdem seçeneğini işaretlememiştir)

Araştırmaya 2010 Temmuz ve Ağustos aylarında KPL Dairesi Başkanlığında ve Başkanlığa bağlı 10 ilde bulunan KPL Müdürlüklerinde görevli KPL uzmanları ve Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespiti Şube Müdürlüklerindeki OYİ görevlilerinin dağılımına ilişkin bilgiler Çizelge 3'te verilmiştir.

Çizelge 3. Araştırmaya Katılan KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin Dağılımı.

Çalışma Grupları	**n**	**%**
KPL Uzmanı	98	19.4
OYİ Görevlisi	408	80.6
Toplam	506	100

Çizelge 3 incelendiğinde, 2010 Temmuz ve Ağustos aylarında KPL Dairesi Başkanlığında ve Başkanlığa bağlı 10 ilde bulunan KPL Müdürlüklerinde görev yapan 98 KPL uzmanı ve KPL'nin bulunduğu il merkezlerinde ve 408 OYİ görevlisi olmak üzere toplam 506 kişiden araştırmanın evreninin oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya 2010 Temmuz ve Ağustos aylarında KPL Dairesi Başkanlığında ve Başkanlığa bağlı 10 ilde bulunan KPL Müdürlüklerinde görev yapan KPL uzmanları, değişik nedenlerle araştırmaya katılamayan, geçerlik güvenirlik çalışmasına katılan ve laboratuvarlarda fiili görev yapan uzmanların dağılımına ilişkin bilgiler Çizelge 4'de verilmiştir.

Çizelge 4. Araştırmaya Katılan KPL Uzmanları, Değişik Nedenlerle Araştırmaya Katılamayan, Geçerlik Güvenirlik Çalışmasına Katılan ve Laboratuvarlarda Fiili Görev Yapan Uzmanların Dağılımı.

Laboratuvar Bulunan İl	Fiili Görev Yapan Uzman (n)	Geç. Güv. Ç. Katılan Uzman (n)	Araştırmaya Katılamayan Uzman (n)	Araştırmaya Katılan Uzman (n)	Yüzde (%)
Adana	9	2	2	5	5.1
Ankara	50	6	10	34	34.7
Antalya	9	1	0	8	8.2
Bursa	9	1	3	5	5.1
Diyarbakır	16	1	5	10	10.2
Erzurum	9	1	1	7	7.1
İstanbul	22	2	7	13	13.3
İzmir	10	2	3	5	5.1
Kayseri	9	0	1	8	8.2
Samsun	5	0	3	2	2.0
Daire Başkanlığı	5	1	3	1	1.0
Toplam	153	17	38	98	100

Kaynak: KPL Daire Başkanlığı'ndan 06.09.2010 tarihinde alınmıştır.

Çizelge 4 incelendiğinde, araştırmanın çalışma grubunda 153 KPL uzmanı bulunduğu, bunlardan 17 KPL uzmanının geçerlik ve güvenirlik çalışmasına katılması, 38 KPL uzmanın da değişik nedenlerle katılamaması sonucunda toplam 55 KPL uzmanın araştırmaya katılamadığı, 98 KPL uzmanının ise araştırmaya katılmış olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan KPL uzmanlarının uzmanlık alanlarına göre dağılımına ilişkin kişisel bilgiler Çizelge 5'te verilmiştir.

Çizelge 5. Araştırmaya Katılan KPL Uzmanlarının Uzmanlık Alanları.

Uzmanlık Alanı		Balistik	Belge	Biyoloji	İz	Kimya	Ses-Görüntü Data	Toplam
KPL Uzmanı	n	28	25	8	8	25	4	98
	%	28.6	25.5	8.2	8.2	25.5	4	100

Çizelge 5'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan KPL uzmanlarının, % 28.6'sı Balistik İncelemeler Uzmanı, % 25.5'sı Belge İncelemeleri Uzmanı, % 8.2'si Biyolojik İncelemeler Uzmanı, % 8.2'si İz İncelemeleri Uzmanı, % 25.5'i

Kimya İncelemeleri Uzmanı ve % 4'ü Ses- Görüntü ve Data İncelemeleri Uzmanı olduğu görülmektedir.

Araştırmaya KPL Dairesi Başkanlığında ve Başkanlığa bağlı 10 ilde bulunan KPL Müdürlüklerinin bulunduğu İl merkezlerindeki 2010 Temmuz ve Ağustos aylarında görev yapan ve araşrtımaya katılan OYİ görevlileri, değişik nedenlerle araştırmaya katılamayan görevlileri, geçerlik güvenirlik çalışmasına katılan ve İl merkezinde bulunan Olay Yeri ve Kimlik Tespit Şubelerinde fiili görev yapan OYİ görevlilerine ilişkin bilgiler Çizelge 6'da verilmiştir.

Çizelge 6. Araştırmaya Katılan OYİ Görevlileri, Değişik Nedenlerle Araştırmaya Katılamayan, Geçerlik Güvenirlik Çalışmasına Katılan ve Olay Yeri ve Kimlik Tespit Şubelerinde Fiili Görev Yapan OYİ Görevlilerinin Dağılımı.

Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespiti Şube Müd. İl	İl Merkezinde Fiili Görev Yapan OYİ Görevlisi	Geç. Güv. Ç. Katılan OYİ Görevlisi	Araştırmaya Katılamayan OYİ Görevlisi	Araştırmaya Katılan OYİ Görevlisi	Yüzde Oranı (%)
Adana	92	1	38	53	13
Ankara	118	2	63	53	13
Antalya	73	0	58	15	3.7
Bursa	99	2	30	67	16.4
Diyarbakır	65	1	26	38	9.3
Erzurum	32	0	10	22	5.4
İstanbul	146	2	83	61	14.9
İzmir	96	2	52	42	10.3
Kayseri	40	1	19	20	4.9
Samsun	44	1	24	19	4.7
Daire Başkanlığı	30	10	2	18	4.4
Toplam	835	22	405	408	100

Kaynak: KPL Daire Başkanlığı'ndan 06.09.2010 tarihinde alınmıştır.

Çizelge 6 incelendiğinde, araştırmanın çalışma grubunda 835 olay yeri inceleme görevlisi bulunduğu, bunlardan 22 olay yeri inceleme görevlisi geçerlik ve güvenirlik çalışmasına katıldığından ve 405 olay yeri inceleme görevlisi de değişik nedenlerle olmak üzere toplam 427 olay yeri inceleme görevlisinin araştırmaya katılmadıkları, 408 olay yeri inceleme görevlisinin araştırmaya katılmış olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan OYİ görevlilerinin şube içerisindeki görevlerine göre dağılımına ilişkin kişisel bilgiler Çizelge 7'de verilmiştir.

Çizelge 7. Araştırmaya Katılan OYİ Görevlilerinin, Şube İçerisindeki Görevleri.

Şube İçi Görevler		Ekip veya Büro Memuru	Ekip Amiri veya Vekili	Grup Amiri veya Vekili	Büro Amiri veya Vekili	Şube Müdürü	Toplam
OYİ Görevlileri	n	378	12	8	6	1	405
	%	93.3	3	1.9	1.5	0.3	100

Çizelge 7'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan OYİ görevlilerinin % 93.3'ü ekip veya büro memuru, % 3'ü ekip amiri veya vekili, % 1.9'u grup amiri veya vekili, % 1.5'i büro amiri veya vekili ve % 0.3'ü şube müdürü olarak şube içerisinde görev yapmaktadır. (Üç katılımcı birimdeki görev seçeneğini işaretlememiştir)

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından bir ölçek geliştirilmiştir. Araştırmada KPL Dairesi Başkanlığı ve KPL Müdürlüklerinde çalışan KPL uzmanları ve Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespiti Şube Müdürlüklerinde görev yapmakta olan OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerine ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla geliştirilen bu ölçekte bulunan maddeler literatür taramasına dayalı olarak hazırlanmıştır.

Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, görev yapılan laboratuvar / il, uzmanlık alanı / birimdeki görevi, KPL'de / OYİ'de çalışma süresi, günlük ortalama çalışma süresi olmak üzere kişisel bilgilerden oluşmaktadır. İkinci bölüm ise, laboratuvar / olay yeri incelemelerinde delil, personel ve uzman güvenliği, görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik, gizlilik, eşitlik ve adalet, hukukun üstünlüğü, tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme, işi geciktirmeme ve zamanında yapma, eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma, topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygıya yönelik etik davranış ilkeleri olmak üzere toplam sekiz alt ölçekten oluşup, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkeleri benimseme ve bu ilkelerin meslektaşlar tarafından

yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşleriyle ilgili veri toplanması amacıyla görevli personele uygulanmak üzere içeriği aynı olan iki veri toplama aracı geliştirilmiştir.

İlgili araştırmaların ve kavramsal çalışmaların incelenmesi sonucunda geliştirilen sekiz alt boyutlu ve 61 maddelik ölçek taslağı eğitim bilimleri, KPL uzmanları ve OYİ görevlileri, ölçme, değerlendirme ve araştırma alanlarında uzman kişilerin görüşlerine sunulmuştur. Alınan uzman görüşleri* çerçevesinde gerekli düzenlemeler yapılmış, benzer maddeler arasında seçim yapılmıştır. Bunun sonucunda ölçek, Laboratuvar / Olay yeri İncelemelerinde delil, personel ve uzman güvenliğine ilişkin alt ölçeğe yönelik 11, Görev bilinci, verimlilik ve profesyonelliğe yönelik 13, Gizlilik, eşitlik ve adalete yönelik altı, Hukukun üstünlüğüne yönelik beş, Tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmemeye yönelik 10, İşi geciktirmeme ve zamanında yapmaya yönelik dört, Eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olmaya yönelik beş, Topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygıya yönelik yedi madde olmak üzere sekiz alt boyut ve toplam 60 maddeye indirilmiştir.

Araştırmanın geçerlilik ve güvenirlik (ön uygulama) çalışması (Ek-1)'de bulunan onay yazısıyla KPL Dairesi Başkanlığı ile AB Genel Sekreterliği Teknik Destek ve Bilgi Değişim Ofisi (TAIEX) işbirliğinde Mayıs 2010'da Ankara'da düzenlenen "Delillerin Toplanma, Paketlenme, Muhafaza Edilme ve Gönderilme Standartları" konulu çalıştaya katılan KPL Dairesi Başkanlığı ve bağlı 10 ilde bulunan KPL Müdürlüklerinde çalışan KPL uzmanlarından 17 uzmanın katıldığı ve 81 ili temsilen toplantıya katılan Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespiti Şube Müdürlüklerinde görev yapmakta olan personelden 75 OYİ görevlisi olmak üzere toplam 92 katılımcıya 60 madde üzerinden uygulanmıştır.

Ön uygulamaya dayalı sonuçlar üzerinde geçerliği hesaplamak için faktör analizi, güvenirlik için ise madde - toplam korelasyonları ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı yine ayrı ayrı hesaplanmıştır.

---

* Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. İnayet Aydın, Prof. Dr. İbrahim Cerrah, Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman İlgan, Yrd. Doç. Dr. Murat Taşdan, Dr. Sabri Güngör, Araştırma Görevlisi Çiğdem Apaydın, Araştırma Görevlisi Uğur Akın, Araştırma Görevlisi Nihan Demirkasımoğlu, KATEM Müdürü 4. Sınıf Emniyet Müdürü Cem Mehmet Çetin, KPL Uzmanı 4. Sınıf Emniyet Müdürü Erkan Sanlı.

Alt ölçeklerin yapı geçerliği faktör analizi (Temel Bileşenler Analizi) tekniği ile incelenmiştir. Bu teknikle, her ölçeğin bir ya da birden fazla yapıyı ölçüp ölçmediğine, başka bir deyişle tek boyutlu olup olmadığına bakılmıştır. Büyüköztürk'e göre (2002) .30 - .60 arası faktör yük değerlerini orta düzey büyüklükler olarak tanımlamaktadır. Bu araştırmada .40 ve üzerindeki faktör yük değerlerindeki sahip ifadeler ölçeklerde yer almış, bu değerin altında çıkan ifadeler ise ölçeklerden çıkarılmıştır. Ayrıca verilerin faktör analizi için uygunluğunu ifade eden KMO ve verilerin normallik dağılımını gösteren Barlett's testlerine de bakılmıştır. Tavşancıl (2002) KMO sayısının 1'e yaklaştıkça mükemmel, .80'lerde olmasının çok iyi ve .70 ile .60'larda olmasının ise orta olduğunu belirtirken; Büyüköztürk (2002) iyi bir faktör analizi için KMO'nun .60 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmiştir. Yine Tavşancıl (2002) verilerin normalliğini test eden Barlett's testinde farkın anlamlı çıkmasının verilerin normal dağılım göstermekte olduğunu belirtmiştir. Güvenirlik çalışmaları için ise, bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır. Ayrıca her bir maddenin ayırt ediciliği için de, madde-toplam korelasyonlarına bakılmıştır.

Ön uygulama çalışması ile sınanan taslak ölçeğin yapı geçerliği, faktör analizi (Temel Bileşenler Analizi) tekniği ile incelenmiştir. Bu teknik ile ölçeğin her bir alt boyutun bir ya da birden fazla yapıyı ölçüp ölçmediği ya da başka deyişle tek boyutlu olup olmadığına bakılmıştır. Faktör yük değeri 0.50 altındaki maddeler ve iki faktörde de yüksek yük değerine sahip ancak aralarındaki farkın 0.10'dan az olduğu 8, 9, 16, 17, 22, 33, 38, 39. ve 51. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ancak, ölçekteki 23, 26, 32. ve 45. maddeleri faktör yük değeri 0.50 altında görülmesine rağmen araştırmacı tarafından önemli bulunduğundan ölçekten çıkarılmamış, ölçekte 51 madde kalmıştır (Ek-2) ve (Ek-3). Ölçeğin güvenirliğini belirlemek için de her alt ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları da alınarak her maddenin ayırt ediciliğine bakılmıştır.

Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutu

Laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği alt ölçeğinin "benimseme" kısmının ön uygulama çalışmasında 11 ifade yer

almıştır. Ölçeğin yapılan ilk faktör analizi sonuçlarında; 8. soru “Yapılacak inceleme sonrası delilin tekrar incelenme ihtimali ortadan kalkacak ise soruşturmaya yetkili kişiyi işlemden önce bilgilendirme” ve 9. soru “Güvenlikli veya mühürlü delil poşetleri kullanarak, delillerin yetkili kişiler haricinde açılmaması için gerekli önlemleri alma” farklı bir boyutta daha yüksek yük değeri verdikleri için ölçekten çıkarılmıştır. Belirtilen sorular ölçekten çıkarıldıktan sonra yapılan faktör analizi ve güvenirliğe ilişkin sonuçlar Çizelge 8’de verilmiştir.

Çizelge 8. Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.

Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği	**Faktör Yük Değerleri**	**Madde Toplam Korelas-yonları**
5. İnceleme sonrası elde edilen bulguların ve kayıtların güvenli bir yerde saklanması için gerekli hassasiyeti gösterme.	.832	.764
10. Delil poşetlerinin dikkatli etiketlenmesi için gerekli hassasiyeti gösterme.	.825	.758
3. İncelemelerinde iş akış prosedürlerine uygun hareket etme.	.775	.693
4. İncelemelerde kişisel koruyucu ve tanıtıcı ekipmanlarını (Yelek, tulum, maske, gözlük, eldiven v.b.) kullanma.	.758	.674
6. Delillerin birbirine karışmadan, inceleme yapılacak birime güvenli bir şekilde intikali için gerekli hassasiyeti gösterme.	.736	.649
2. Laboratuvar ortamında / olay yerinde, delil bütünlüğü ve güvenliğinin zarar görmemesi için gerekli önlemleri alma.	.719	.623
1. İncelemelerinde kendisinin ve ekip arkadaşlarının güvenliğinin korunması için gerekli çabayı gösterme.	.652	.558
11. Laboratuvar / Olay yeri inceleme ile ilgili Video kayıtları, krokilendirme, fotoğraflama ve notları almada gerekli hassasiyeti gösterme.	.646	.549
7. Delillerle ilgili kayıtlara yetkililer dışındaki kişilerin ulaşmalarına engel olma.	.571	.488
Açıklanan Toplam Varyans	% 53	
Alpha	.88	

Ölçeğin “benimseme” kısmına yönelik yapılan son faktör analizinde KMO .866 ve Barlett’s testindeki fark da (.000) anlamlı çıkmıştır. Bu sonuca göre, verilerin faktör analizi için oldukça uygun olduğu söylenebilir. Çizelge 8’deki sonuçlardan görüleceği üzere, Laboratuvar / olay yeri incelemeleri,

delil, personel ve uzman güvenliği alt ölçeğinin “benimseme” kısmındaki ifadelerin faktör yük değerleri .832 ile .571 arasında; madde-toplam korelasyon değerleri ise .764 ile .488 arasında değişmektedir. Ölçek toplam varyansın % 53’ünü açıklamaktadır. Ölçek .88 düzeyinde alpha iç tutarlık katsayısına sahiptir. Bu sonuca göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutu

Görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik alt ölçeğinin “benimseme” kısmının ön uygulama çalışmasında 13 ifade yer almıştır. Ölçeğin yapılan ilk faktör analizi sonuçlarında; 16. soru “Kişisel problemlerin alacağı kararı etkilememesine özen gösterme”, 17. soru “Görevli olduğunda inceleme ve karar verme yetilerini etkileyecek herhangi bir madde (alkol, antidepresan ilaç v.b.) kullanmama” ve 22. soru “Bulgu yetersizliği veya bilimsel yöntemlerle sonuca ulaşılamayacağı bilinen konularda, soruşturmacı birimin zaman kaybını önlemek için gerekli açıklamayı zamanında yapma” farklı bir boyutta daha yüksek yük değeri verdikleri için ölçekten çıkarılmıştır. Ancak, ölçekte 23. soru “İnceleme sürecine katkı sağlayacağını düşündüğü konularda diğer kurum veya birim uzmanlarından (Adli Tıp, Jandarma Kriminal Lab., Üniversite, Enstitütü, Tübitak v.b.) teknik destek ve görüş almaktan çekinmeme” faktör yük değeri 0.50 altında görülmesine rağmen araştırmacı tarafından önemli bulunduğundan ölçekten çıkarılmamıştır. Belirtilen sorular ölçekten çıkarıldıktan sonra yapılan faktör analizi ve güvenirliğe ilişkin sonuçlar Çizelge 9’da verilmiştir.

Çizelge 9. Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.

Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
19. İncelemelerini bilimsel yöntemler ışığında profesyonel bakış açısıyla değerlendirme.	.781	.670
13. İncelemeler esnasında kullanılan malzemeleri israftan kaçınarak, etkin ve verimli kullanma.	.715	.606
18. İncelemelerinde ve mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterme.	.661	.534
12. İnceleme esnasında kullanılan malzemenin eksik veya uygun olmadığı durumlarda eksikliklerin giderilmesi için üstlerini uyarma.	.652	.527

Çizelge 9'un Devamı.

Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
20. İnceleme sonrasında hazırlanan Ekspertiz / Olay Yeri Raporu ile inceleme esnasında elde edilen bulgular arasında bilimsel tutarlılık olmasını sağlama.	.640	.502
24. İnceleme için ayırdığı zamanın dikkatle planlamasını yapma	.632	.522
15. Olayın mağduru, zanlısı ve bunların yakınlarının durumları nedeniyle duygusal etki altında kalmadan karar verme. (Suçun işleniş nedeni veya işleniş şekillerinden etkilenme v.b.)	.631	.512
14. Kamu kaynaklarının, hizmet amaçlı kullanılması için gerekli özeni gösterme.	.602	.494
21. İncelemelerin öneminin gerektirdiği kapasiteye sahip olduğundan emin ve kendine güvenerek karar verme.	.573	.468
Açıklanan Toplam Varyans	% 43	
Alpha	.82	

Ölçeğin "benimseme" kısmına yönelik yapılan son faktör analizinde KMO .834 ve Barlett's testindeki fark da (.000) anlamlı çıkmıştır. Bu sonuca göre, verilerin faktör analizi için oldukça uygun olduğu söylenebilir. Çizelge 9'daki sonuçlardan görüleceği üzere, görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik alt ölçeğinin "benimseme" kısmındaki ifadelerin faktör yük değerleri .781 ile .573 arasında; madde-toplam korelasyon değerleri ise .670 ile .468 arasında değişmektedir. Ölçek toplam varyansın % 43'ünü açıklamaktadır. Ölçek .82 düzeyinde alpha iç tutarlık katsayısına sahiptir. Bu sonuca göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Gizlilik, Eşitlik ve Adalet Boyutu

Gizlilik, eşitlik ve adalet alt ölçeğinin "benimseme" kısmının ön uygulama formunda altı ifade yer almıştır. Ancak, ölçekte 26. soru "Görevi dolayısıyla elde ettiği bilgileri, kişisel kazançları (ekonomik, siyasal ve sosyal) için bir araç olarak kullanmaktan kaçınma" faktör yük değeri 0.50 altında görülmesine rağmen araştırmacı tarafından önemli bulunduğundan temel ölçekten çıkarılmamıştır. Belirtilen soru ön uygulama ölçeğinden çıkarıldıktan sonra yapılan faktör analizi ve güvenirliğe ilişkin sonuçlar Çizelge 10'da verilmiştir.

Çizelge 10. Gizlilik, Eşitlik ve Adalet Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.

Gizlilik, Eşitlik ve Adalet	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
29. İnceleme ile ilgili taleplerde her bireye karşı adil yaklaşma.	.795	.613
30. Laboratuvar dışında yapılan incelemeler esnasında, mağdur veya suçluya ait imkanların (örn: İncelemeye zanlıya ait araçla gidilmesi veya olaya ait fotoğrafların zanlıya ait fotoğraf makinesi ile çekilmesi) kullanılmamasına özen gösterme	.726	.530
25. İnceleme ve araştırma için, özel yaşama ilişkin zorunlu olmadıkça bilgi istemekten kaçınma.	.713	.513
27. İnceleme ile ilgili sahip olduğu bilgileri görevdeyken veya görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum veya kişiye açıklamama.	.656	.435
28. İnceleme ile ilgili kesin sonuçlar ortaya çıkmadan, soruşturma yetkilisine herhangi bir açıklama yapmama.	.617	.424
Açıklanan Toplam Varyans	% 49	
Alpha	.72	

Ölçeğin “benimseme” kısmına yönelik yapılan son faktör analizinde KMO .762 ve Barlett’s testindeki fark da (.000) anlamlı çıkmıştır. Bu sonuca göre, verilerin faktör analizi için oldukça uygun olduğu söylenebilir. Çizelge 10’daki sonuçlardan görüleceği üzere, gizlilik, eşitlik ve adalet alt ölçeğinin “benimseme” kısmındaki ifadelerin faktör yük değerleri .795 ile .617 arasında; madde-toplam korelasyon değerleri ise .613 ile .424 arasında değişmektedir. Ölçek toplam varyansın % 49’unu açıklamaktadır. Ölçek .72 düzeyinde alpha iç tutarlık katsayısına sahiptir. Bu sonuca göre ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Hukukun Üstünlüğü Boyutu

Hukukun üstünlüğü alt ölçeğinin “benimseme” kısmının ön uygulama formunda beş adet ifade yer almıştır. Ölçeğin ilk faktör analizinde 33. soru “Hukuka aykırı olarak toplandığı bilinen deliller üzerinde incelemelerde bulunmama“ farklı bir boyutta daha yüksek yük değeri verdiği için ölçekten çıkarılmıştır. Ancak, ölçekte 32. soru “Elde edilen kişisel verilerin, yasal mevzuat çerçevesinde korunmasını sağlama” faktör yük değeri 0.50 altında görülmesine rağmen araştırmacı tarafından önemli bulunduğundan ölçekten

çıkarılmamıştır. Bu ifadeler ölçekten çıkarıldıktan sonraki yapılan faktör analizi ve güvenirliğe ilişkin sonuçlar Çizelge 11'de verilmiştir.

Çizelge 11. Hukukun Üstünlüğü Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.

Hukukun Üstünlüğü	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
34. İncelemelerinde kanuni gereklilik hali haricinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınma.	.888	.694
35. Hukuka aykırı ve etik olmayan davranışları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışma.	.820	.566
31. Mağdur veya zanlıya insan hak ve özgürlüklerine aykırı ve kısıtlayıcı muameleden kaçınma. (Yetkili makam talimatı olmadan tetkikte kullanılacak kişiyi tanımlayıcı mukayese alımında bulunmama)	.714	.432
Açıklanan Toplam Varyans	% 65	
Alpha	.72	

Ölçeğin "benimseme" kısmına yönelik yapılan son faktör analizinde KMO .611 ve Barlett's testindeki fark da (.000) anlamlı çıkmıştır. Bu sonuca göre, verilerin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Çizelge 11. deki sonuçlardan görüleceği üzere, Hukukun üstünlüğü alt ölçeğinin "benimseme" kısmındaki ifadelerin faktör yük değerleri .888 ile .717 arasında; madde-toplam korelasyon değerleri ise .694 ile .432 arasında değişmektedir. Ölçek toplam varyansın % 65'ini açıklamaktadır. Ölçek .72 düzeyinde alpha iç tutarlık katsayısına sahiptir. Bu sonuca göre ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutu

Tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme alt ölçeğinin "benimseme" kısmının ön uygulama formunda 10 ifade yer almıştır. Ölçeğin ilk faktör analizi sonuçlarında; 38. soru "Akraba ve arkadaşlarının konu olduğu incelemelerde yer almama, bunlarla ilgili alınacak kararlara katılmama ve görüş bildirmeme" ve 39. soru "Daha önce veya hali hazırda bilgisi dâhilindeki maddi borç ilişkisi içinde olduğu kişilerin karıştığı olaylara ilişkin incelemelere katılmama" sorular farklı bir boyutta daha yüksek yük değeri verdiği için ölçekten çıkarılmıştır. Ancak, ölçekte 45. soru "Yetki altındaki mali kaynaklar

ve araçları kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmama" faktör yük değeri 0.50 altında görülmesine rağmen araştırmacı tarafından önemli bulunduğundan ölçekten çıkarılmamıştır. Belirtilen sorular ölçekten çıkarıldıktan sonra yapılan faktör analizi ve güvenirliğe ilişkin sonuçlar Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12. Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.

Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme	**Faktör Yük Değerleri**	**Madde Toplam Korelasyonları**
42. İncelemede mağdur, zanlı veya tanık olan şahıslara yönlendirmede bulunmama.	.837	.682
41. Denetimi altında bulunan personelinin taraf olduğu soruşturmalarda bilirkişilik yapmama.	.738	.554
37. Mesleki konum ve yetkilerini kendi siyasi ve ideolojik amaçları için kullanmama.	.715	.587
40. İncelemeleri sırasında mağdur veya zanlının ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermeme.	.664	.495
44. İnceleme esnasında zanlı, mağdur ve yakınlarından maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınma.	.662	.508
36. İnceleme esnasında iş arkadaşlarının kararlarını etkileyebilecek davranışlardan kaçınma.	.637	.516
43. Soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştığında soruşturmadan çekilmeyi yetkililerden isteme.	.591	.428
Açıklanan Toplam Varyans	% 48	
Alpha	.74	

Ölçeğin "benimseme" kısmına yönelik yapılan son faktör analizinde KMO .808 ve Barlett's testindeki fark da (.000) anlamlı çıkmıştır. Bu sonuca göre, verilerin faktör analizi için oldukça uygun olduğu söylenebilir. Çizelge 12'deki sonuçlardan görüleceği üzere, tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme alt ölçeğinin "benimseme" kısmındaki ifadelerin faktör yük değerleri .837 ile .591 arasında; madde-toplam korelasyon değerleri ise .682 ile .428 arasında değişmektedir. Ölçek toplam varyansın % 48'ini açıklamaktadır. Ölçek .74 düzeyinde alpha iç tutarlık katsayısına sahiptir. Bu sonuca göre ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutu

İşi geciktirmeme ve zamanında yapma alt ölçeğinin "benimseme" kısmının ön uygulama formunda dört ifade yer almıştır. Ölçeğin ilk faktör analizi sonuçlarında ifadelerin tamamı olması öngörülen ölçekte yer almıştır. İşi geciktirmeme ve zamanında yapma, ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi ve güvenilirliğe ilişkin sonuçlar Çizelge 13'te verilmiştir.

Çizelge 13. İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.

İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
46. Laboratuvar cihazlarını / olay yeri araçlarını ve ekipmanlarını her an yapılacak acil bir inceleme ve denetleme için hazır halde bulundurma.	.879	.703
49. Olayların önceliği konusunda herhangi bir keyfi davranış veya baskı altında kalmadan incelemelerini zamanında sonuçlandırma.	.750	.478
48. İnceleme esnasında suç ile ilgili karşılaştığı ve soruşturmayı etkileyeceğini düşündüğü bir bulguyu zamanında amirine veya yetkili diğer uzmanlara haber verme.	.643	.391
47. Laboratuvardaki inceleme taleplerinin makul süre içerisinde / olay yerine makul süre içerisinde gidilerek sonuçlandırılması için özen gösterme.	.640	.379
Açıklanan Toplam Varyans	% 54	
Alpha	.69	

Ölçeğin "benimseme" kısmına yönelik yapılan son faktör analizinde KMO .659 ve Barlett's testindeki fark da (.000) anlamlı çıkmıştır. Bu sonuca göre, verilerin faktör analizi için oldukça uygun olduğu söylenebilir. Çizelge 13'deki sonuçlardan görüleceği üzere, işi geciktirmeme ve zamanında yapma alt ölçeğinin "benimseme" kısmındaki ifadelerin faktör yük değerleri .889 ile .633 arasında; madde-toplam korelasyon değerleri ise .703 ile .379 arasında değişmektedir. Ölçek toplam varyansın % 54'ünü açıklamaktadır. Ölçek .69 düzeyinde alpha iç tutarlık katsayısına sahiptir. Bu sonuca göre ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutu

Eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma, alt ölçeğinin "benimseme" kısmının ön uygulama formunda beş ifade yer almıştır. Ölçeğin

ilk faktör analizi sonuçlarında 51. soru “İnceleme ve araştırma sırasında olası krizleri önleme ve onlarla mücadele etme konusunda kendi kapasitesini geliştirmeye çalışma” farklı bir boyutta daha yüksek yük değeri verdiği için ölçekten çıkarılmıştır. Belirtilen soru ölçekten çıkarıldıktan sonra yapılan faktör analizi ve güvenirliğe ilişkin sonuçlar Çizelge 14’de verilmiştir.

Çizelge 14. Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.

Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma	**Faktör Yük Değerleri**	**Madde Toplam Korelasyonları**
50. Herhangi bir tutum veya davranışından dolayı meslektaşlar tarafından kendisine yöneltilen yapıcı eleştirilere karşı açık olma.	.835	.620
54. Hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacıyla önceki inceleme yöntemlerinin geçerliliğini, yeni yöntemler üzerinde çalışmalarda bulunarak gelişmesini sağlama.	.797	.571
53. İnceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınma.	.661	.432
52. Yeterliliğini arttırıcı eğitici faaliyetlere, seminerlere ve sempozyumlara katılım konusunda istekli olma.	649	.389
Açıklanan Toplam Varyans	% 55	
Alpha	.70	

Ölçeğin “benimseme” kısmına yönelik yapılan son faktör analizinde KMO .710 ve Barlett’s testindeki fark da (.000) anlamlı çıkmıştır. Bu sonuca göre, verilerin faktör analizi için oldukça uygun olduğu söylenebilir. Çizelge 14. deki sonuçlardan görüleceği üzere, eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma alt ölçeğinin “benimseme” kısmındaki ifadelerin faktör yük değerleri .835 ile .649 arasında; madde-toplam korelasyon değerleri ise .620 ile .389 arasında değişmektedir. Ölçek toplam varyansın % 55’ini açıklamaktadır. Ölçek .70 düzeyinde alpha iç tutarlık katsayısına sahiptir. Bu sonuca göre ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı

Topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı alt ölçeğinin “benimseme” kısmının ön uygulama formunda altı adet ifade yer almıştır. Ölçeğin ilk faktör analizi sonuçlarında ifadelerin tamamı olması öngörülen ölçekte yer almıştır. Topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı, ölçeğine

ilişkin yapılan faktör analizi ve güvenirliğe ilişkin sonuçlar Çizelge 15'de verilmiştir.

Çizelge 15. Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.

Topluma Güven, Nezaket Ve Meslektaşa Saygı	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
59. Birlikte görev yaptığı arkadaşlarının değer, tutum ve farklı düşüncelerine saygı gösterme.	.894	.831
55. İnceleme esnasında meslektaşlarına mesleki kural ve kaideler içerisinde saygı ile hitap etme.	.819	.732
57. İncelemeleri esnasında meslektaşlarını tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel eylemler v.b.) maruz bırakmama.	.814	.723
60. Birlikte çalıştığı arkadaşlarını eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan gelişimlerine yardımcı olma.	.753	.636
58. İnceleme sonuçlarının duyurulmasında halk üzerinde kontrolsüz korku ve panik havası yaratacak açıklamalardan kaçınma.	.708	.583
56. İnceleme esnasında mağdur veya zanlı hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınma.	.662	.523
Açıklanan Toplam Varyans	61	
Alpha	.87	

Ölçeğin "benimseme" kısmına yönelik yapılan son faktör analizinde KMO .754 ve Barlett's testindeki fark da (.000) anlamlı çıkmıştır. Bu sonuca göre, verilerin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Çizelge 15'deki sonuçlardan görüleceği üzere, topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı alt ölçeğinin "benimseme" kısmındaki ifadelerin faktör yük değerleri .894 ile .662 arasında; madde-toplam korelasyon değerleri ise .831 ile .523 arasında değişmektedir. Ölçek toplam varyansın % 61'ini açıklamaktadır. Ölçek .87 düzeyinde alpha iç tutarlık katsayısına sahiptir. Bu sonuca göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Verilerin Analizi

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin incelemelerini yerine getirirken uymaları gereken mesleki etik davranış ilkelerinin belirlenmesi ve bu ilkelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerinin saptanması amacıyla yapılan bu çalışmada, verilerin çözümlenmesinde SPSS 11.00 (Satatistical Package for Social Sciences) istatistik paket programı kullanılmıştır.

Katılımcıların verdikleri cevapların değerlendirilmesinde, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans kullanılmıştır. İki grubun ortalamaları arasındaki farklılıklar t testi, ikiden çok grubun ortalamaları farklılıkları ile Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile sınanmıştır. Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların kaynağının tespiti için Post- Hoc yöntemlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Anlamlılık testlerinde anlamlılık düzeyi $p<.05$ olarak alınmıştır. Değişkenlerden, yaş, cinsiyet eğitim durumu ve kıdem değişkenine göre gruplar arası farklılık sınamaları için ilişkisiz t testi ile Mann Wittney U testi uygulanmıştır.

Araştırmada katılımcıların bu maddelere ilişkin görüşlerini belirlemede likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ankette kullanılan cevap ölçeğinde hem KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkeleri benimsemelerine hem de meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin bölümler, “Tamamen”, “Büyük Ölçüde”, “Orta”, “Az” ve “Hiç” seçenekleri beşten bire doğru sayısal değerler verilerek puanlanmıştır. Analizlerde araştırmaya katılan kişilerin görüş düzeylerini belirlemede oluşturulan aritmetik ortalamanın değerlendirilmesinde kullanılan derecelendirme ölçeğinin puan aralığının hesaplanmasında (5-1=4) → (4/5=0,80) katsayısı esas alındığında değerlendirme aralığı Çizelge 16’daki şekilde oluşmuştur.

Çizelge 16. Ağırlıklı Aritmetik Ortalamanın Değerlendirme Aralığı.

Puan	Katılma Düzeyi	Sınır
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

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerinin neler olduğu, bu davranış ilkelerinin sekiz alt boyutta benimseme ve bu etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşleri ile bu görüşlerin birbirleriyle ve kişisel değişkenlere göre karşılaştırılmasına (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresine) göre anlamlı fark olup olmadığına ait bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin İnceleme ve Araştırmalarını Yaparken Uymaları Beklenen Etik Davranış İlkeleri

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin inceleme ve araştırmalarını yaparken uymaları beklenen etik davranış ilkeleri ilgili araştırmaların ve kavramsal çalışmaların incelenmesi sonucunda yapılan bu çalışmada elde edilen görüşler doğrultusunda aşağıdaki ilkeler oluşturulmuştur.

1. İncelemelerinde kendisinin ve ekip arkadaşlarının güvenliğinin korunması için gerekli çabayı gösterme.
2. Laboratuar ortamında / olay yerinde, delil bütünlüğü ve güvenliğinin zarar görmemesi için gerekli önlemleri alma.
3. İncelemelerinde iş akış prosedürlerine uygun hareket etme.
4. İncelemelerde kişisel koruyucu ve tanıtıcı ekipmanlarını (önlük, laboratuar giysileri, tulum, gözlük, maske, eldiven v.b.) kullanma.
5. İnceleme sonrası elde edilen bulguların ve kayıtların güvenli bir yerde saklanması için gerekli hassasiyeti gösterme.

6. Delillerin birbirine karışmadan, inceleme yapılacak birime güvenli bir şekilde intikali için gerekli hassasiyeti gösterme.
7. Delillerle ilgili kayıtlara yetkililer dışındaki kişilerin ulaşmalarına engel olma.
8. Delil poşetlerinin dikkatli etiketlenmesi için gerekli hassasiyeti gösterme.
9. Laboratuar / olay yeri inceleme çalışmalarında inceleme ile ilgili görüntüleri / video kayıtları, krokilendirme, notlar ve veri çıktılarını almada gerekli hassasiyeti gösterme.
10. İnceleme esnasında kullanılan malzemenin eksik veya uygun olmadığı durumlarda eksikliklerin giderilmesi için üstlerini uyarma.
11. İncelemeler esnasında kullanılan malzemeleri israftan kaçınarak, etkin ve verimli kullanma.
12. Kamu kaynaklarının, hizmet amaçlı kullanılması için gerekli özeni gösterme.
13. Olayın mağduru, zanlısı ve bunların yakınlarının durumları nedeniyle duygusal etki altında kalmadan karar verme. (Suçun işleniş nedeni veya işleniş şekillerinden etkilenme v.b.)
14. İncelemelerinde ve mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterme.
15. İncelemelerini bilimsel yöntemler ışığında profesyonel bakış açısıyla değerlendirme.
16. İnceleme sonrasında hazırlanan Ekspertiz / Olay yeri Raporu ile inceleme esnasında elde edilen bulgular arasında bilimsel tutarlılık olmasını sağlama.
17. İncelemelerin öneminin gerektirdiği kapasiteye sahip olduğundan emin ve kendine güvenerek karar verme.
18. İnceleme sürecine katkı sağlayacağını düşündüğü konularda diğer kurum veya birim uzmanlarından (Adli Tıp, Jandarma Kriminal Lab., Üniversite, Enstitütü, Tübitak v.b.) teknik destek ve görüş almaktan çekinmeme.
19. İnceleme için ayırdığı zamanın dikkatle planlamasını yapma.

20. İnceleme ve araştırma için, özel yaşama ilişkin zorunlu olmadıkça bilgi istemekten kaçınma.
21. Görevi dolayısıyla elde ettiği bilgileri, kişisel kazançları (ekonomik, siyasal ve sosyal) için bir araç olarak kullanmaktan kaçınma.
22. İnceleme ile ilgili sahip olduğu bilgileri görevdeyken veya görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum veya kişiye açıklamama.
23. İnceleme ile ilgili kesin sonuçlar ortaya çıkmadan, soruşturma yetkilisine herhangi bir açıklama yapmama.
24. İnceleme ile ilgili taleplerde her bireye karşı adil yaklaşma.
25. Laboratuar dışında yapılan incelemeler esnasında, mağdur veya suçluya ait imkanların (örn: keşfe zanlıya ait araçla gidilmesi veya olaya ait fotoğrafların zanlıya ait fotoğraf makinesi ile çekilmesi) kullanılmamasına özen gösterme.
26. Mağdur veya zanlıya insan hak ve özgürlüklerine aykırı ve kısıtlayıcı muameleden kaçınma. (Yetkili makam talimatı olmadan tetkikte kullanılacak kişiyi tanımlayıcı mukayese alımında bulunmama)
27. Elde edilen kişisel verilerin, yasal mevzuat çerçevesinde korunmasını sağlama.
28. İncelemelerinde kanuni gereklilik hali haricinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınma.
29. Hukuka aykırı ve etik olmayan davranışları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışma.
30. İnceleme esnasında iş arkadaşlarının kararlarını etkileyebilecek davranışlardan kaçınma.
31. Mesleki konum ve yetkilerini kendi siyasi ve ideolojik amaçları için kullanmama.
32. İncelemeleri sırasında mağdur veya zanlının ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermeme.

33. Denetimi altında bulunan personelinin taraf olduğu soruşturmalarda bilirkişilik yapmama.
34. İncelemede mağdur, zanlı veya tanık olan şahıslara yönlendirmede bulunmama.
35. Soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştığında soruşturmadan çekilmeyi yetkililerden isteme.
36. İnceleme esnasında zanlı, mağdur ve yakınlarından maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınma.
37. Yetkisi altındaki mali kaynaklar ve araçları, kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmama.
38. Laboratuar cihazlarını / olay yeri araçlarını ve ekipmanlarını her an yapılacak acil bir inceleme ve denetleme için hazır halde bulundurma.
39. Laboratuardaki inceleme taleplerinin makul süre içerisinde / olay yerine makul süre içerisinde gidilerek sonuçlandırılması için özen gösterme.
40. İnceleme esnasında suç ile ilgili karşılaştığı ve soruşturmayı etkileyeceğini düşündüğü bir bulguyu zamanında amirine veya yetkili diğer uzmanlara haber verme.
41. Olayların önceliği konusunda herhangi bir keyfi davranış veya baskı altında kalmadan incelemelerini zamanında sonuçlandırma.
42. Herhangi bir tutum veya davranışından dolayı meslektaşlar tarafından kendisine yöneltilen yapıcı eleştirilere karşı açık olma.
43. İnceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınma.
44. Yeterliğini arttırıcı eğitici faaliyetlere, seminerlere ve sempozyumlara katılım konusunda istekli olma.
45. Hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacıyla önceki inceleme yöntemlerinin geçerliliğini, yeni yöntemler üzerinde çalışmalarda bulunarak gelişmesini sağlama.

46. İnceleme esnasında meslektaşlarına mesleki kural ve kaideler içerisinde saygı ile hitap etme.
47. İnceleme esnasında mağdur veya zanlı hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınma.
48. İncelemeleri esnasında meslektaşlarını tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel eylemler v.b.) maruz bırakmama.
49. İnceleme sonuçlarının duyurulmasında halk üzerinde kontrolsüz korku ve panik havası yaratacak açıklamalardan kaçınma.
50. Birlikte görev yaptığı arkadaşlarının değer, tutum ve farklı düşüncelerine saygı gösterme.
51. Birlikte çalıştığı arkadaşlarını eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan gelişimlerine yardımcı olma.

KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin Etik Davranış İlkelerinin Sekiz Alt Boyutta Benimseme Düzeylerine İlişkin Bulgular

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerine ait sekiz alt boyuttaki ifadeleri benimseme düzeylerine ilişkin ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 17'de yer almıştır.

Çizelge 17. KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin Etik Davranış İlkelerini Benimseme Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Etik İlkelere Ait Alt Boyutlar	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi
1- Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği	4.56	.4011	6	Tamamen	4.55	.4423	6	Tamamen
2- Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik.	4.48	.4262	7	Tamamen	4.45	.4925	8	Tamamen
3- Gizlilik, Eşitlik ve Adalet.	4.79	.3580	4	Tamamen	4.67	.4155	3	Tamamen

Çizelge 17'nin Devamı.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Etik İlkelere Ait Alt Boyutlar	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi
4- Hukukun Üstünlüğü.	4.84	.3905	1	Tamamen	4.71	.4295	1	Tamamen
5- Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme.	4.83	.3560	2	Tamamen	4.62	.4801	5	Tamamen
6- İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma.	4.73	.3540	5	Tamamen	4.67	.4315	4	Tamamen
7- Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma.	4.39	.5395	8	Tamamen	4.49	.5335	7	Tamamen
8- Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı.	4.82	.2711	3	Tamamen	4.70	.4571	2	Tamamen

Çizelge 17'ye göre KPL uzmanları, etik davranış ilkelerinin alt boyutları içerisinde "hukukun üstünlüğü ($\overline{X}$=4.84)", "tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme ($\overline{X}$= 4.83)", "topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı ($\overline{X}$=4.82)", "gizlilik, eşitlik ve adalet ($\overline{X}$=4.79)", "işi geciktirmeme ve zamanında yapma ($\overline{X}$=4.73)", "laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği ($\overline{X}$=4.56)", "görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik ($\overline{X}$=4.48)" ilkelerini yüksek düzeyde, benimsemekte, "eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma ($\overline{X}$=4.39)" ilkesini ise diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsemektedirler.

Çizelge 17'de OYİ görevlileri, etik davranış ilkelerinin alt boyutları içerisinde "hukukun üstünlüğü ($\overline{X}$=4.71)", "topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı ($\overline{X}$=4.70)", "gizlilik, eşitlik ve adalet ($\overline{X}$=4.67)", "işi geciktirmeme ve zamanında yapma ($\overline{X}$=4.67)", "tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme ($\overline{X}$= 4.62)", "laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği ($\overline{X}$=4.55)", "eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma ($\overline{X}$=4.49)" ilkelerini yüksek düzeyde, "görev bilinci,

verimlilik ve profesyonellik ($\overline{X}$=4.45)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsemektedirler.

Hem KPL uzmanları, hem de OYİ görevlileri "hukukun üstünlüğü" alt boyutunu en yüksek düzeyde benimsediklerini belirtmişlerdir. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, etik davranış ilkeleri benimseme düzeyleri arasında manidar bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar için t testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Çizelge18'de verilmiştir.

Çizelge 18. KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin, Etik Davranış İlkelerini Benimseme Düzeyleri.

Gruplar	n	$\overline{X}$	s	sd	t	p
KPL Uzmanları	98	237.12	16.41	504	1.828	.068
OYİ Görevlileri	408	233.26	19.31			

Çizelge 18'de görüldüğü üzere, KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, etik davranış ilkeleri benimseme düzeyleri arasındaki fark anlamlı değildir ($t_{(504)}$=1.828; p >.05). Bu çerçevede, her iki görevde çalışanların da etik davranış ilkeleri benimsemede birbirinden anlamlı farklılaşmadığı ifade edilebilir. Gözlem sonuçlarına göre etik davranış ilkeleri benimseme düzeyleri KPL uzmanlarının ($\overline{X}$=237.12), OYİ görevlilerine ($\overline{X}$=233.26) göre etik davranış ilkeleri benimseme düzeyleri göreceli olarak biraz daha yüksektir.

Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Benimseme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerin laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutunu benimseme düzeylerine ilişkin görüşlerine dayalı hesaplanan madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 19'da yer almıştır.

Çizelge 19. Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Benimseme Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
1- İncelemelerinde kendisinin ve ekip arkadaşlarının güvenliğinin korunması için gerekli çabayı gösterme.	4.53	.6762	6	Tamamen	4.37	.6741	8	Tamamen
2- Laboratuvar ortamında / Olay yerinde, delil bütünlüğü ve güvenliğinin zarar görmemesi için gerekli önlemleri alma.	4.61	.6193	5	Tamamen	4.54	.6012	6	Tamamen
3- İncelemelerinde iş akış prosedürlerine uygun hareket etme.	4.31	.6945	8	Tamamen	4.41	.6874	7	Tamamen
4- İncelemelerde kişisel koruyucu ve tanıtıcı ekipmanlarını (önlük, laboratuvar giysileri, tulum, gözlük, maske, eldiven v.b.) kullanma.	4.15	.8297	9	Büyük Ölçüde	4.35	.7272	9	Tamamen
5- İnceleme sonrası elde edilen bulguların ve kayıtların güvenli bir yerde saklanması için gerekli hassasiyeti gösterme.	4.63	.5812	4	Tamamen	4.66	.5584	3	Tamamen
6- Delillerin birbirine karışmadan, inceleme yapılacak birime güvenli bir şekilde intikali için gerekli hassasiyeti gösterme.	4.72	.5134	3	Tamamen	4.69	.5212	1	Tamamen
7- Delillerle ilgili kayıtlara yetkililer dışındaki kişilerin ulaşmalarına engel olma.	4.82	.3895	1	Tamamen	4.64	.6296	4	Tamamen
8- Delil poşetlerinin dikkatli etiketlenmesi için gerekli hassasiyeti gösterme.	4.76	.4257	2	Tamamen	4.67	.5526	2	Tamamen
9- Laboratuvar ortamında / Olay yeri inceleme ile ilgili görüntüleri / Video kayıtları, fotoğraflama, krokilendirme ve not almada gerekli hassasiyeti gösterme.	4.50	.6139	7	Tamamen	4.62	.5707	5	Tamamen
Tüm Boyut	4.56	.4010			4.55	.4425		

Çizelge 19'dan KPL uzmanlarının, etik davranış ilkeleri içinde "delillerle ilgili kayıtlara yetkililer dışındaki kişilerin ulaşmalarına engel olma ($\overline{X}$=4.82)", "delil poşetlerinin dikkatli etiketlenmesi için gerekli hassasiyeti gösterme ($\overline{X}$=4.76)" ve "delillerin birbirine karışmadan, inceleme yapılacak birime güvenli bir şekilde intikali için gerekli hassasiyeti gösterme ($\overline{X}$=4.72)" ilkelerini diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, "incelemelerde kişisel koruyucu ve tanıtıcı ekipmanlarını (önlük, laboratuvar giysileri, tulum,

gözlük, maske, eldiven v.b.) kullanma ($\overline{X}$=4.15)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Çizelge 19'dan OYİ görevlilerinin ise etik davranış ilkeleri içinde "delillerin birbirine karışmadan, inceleme yapılacak birime güvenli bir şekilde intikali için gerekli hassasiyeti gösterme ($\overline{X}$=4.69)", "delil poşetlerinin dikkatli etiketlenmesi için gerekli hassasiyeti gösterme ($\overline{X}$=4.67)" ve "inceleme sonrası elde edilen bulguların ve kayıtların güvenli bir yerde saklanması için gerekli hassasiyeti gösterme ($\overline{X}$=4.66)" ilkelerini diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, "incelemelerde kişisel koruyucu ve tanıtıcı ekipmanlarını (önlük, laboratuvar giysileri, tulum, gözlük, maske, eldiven v.b.) kullanma ($\overline{X}$=4.35)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri tespit edilmiştir.

Her iki grubun da en çok, yetkisiz kişilerin delillere ulaşması ile delillerin birbirine karışmaması için delil güvenliğine önem verirken, daha az benimsedikleri ilke olarak başta kendi güvenlikleri olmak üzere, meslektaşlarının ve delillerin inceleme güvenliklerini etkileyebilecek kişisel ve koruyucu ekipmanları kullanımları ile ilgilidir.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliğini benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 20'de yer almıştır.

Çizelge 20. Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	408	4.5523	.4425	504	.159	.873
	KPL Uzmanları	98	4.5601	.4010			
***p < 0.05**							

Çizelge 20'de görüleceği üzere laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde [$t_{(504)}$ =.159, p > .05] KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Kişisel Değişkenlere Göre Benimseme Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etiği davranış ilkelerini benimseme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre etik davranış ilkelerini benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 21'de yer almıştır.

Çizelge 21. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	27- 36 yaş	54	4.5494	.40691	96	-.195	.846
	37 ve üzeri yaş	44	4.5657	.41630			
***p < 0.05**							

Çizelge 21'de görüleceği üzere laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimsemesin de yaşın etkisi incelendiğinde KPL uzmanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= -.195, p > .05].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 22'de yer almıştır.

Çizelge 22. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Benimseme	30 ve altı	75	4.616	.4633	3	1.134	.335
	31-35	81	4.543	.4360	403		
	36-40	167	4.558	.4316			
	41 ve üzeri	84	4.488	.4524			
	Toplam	407	4.551	.4429			
***p < 0.05**							

Çizelge 22'de görüleceği üzere laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimsemesin de yaşın etkisi incelendiğinde OYİ görevlilerinin benimseme düzeyleri arasında [$F_{(3–403)} = 1.134$, $p > .05$] anlamlı farklılık elde edilememiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 23'de yer almıştır.

Çizelge 23. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	185.63	3712.5	3502.5	.470
		Erkek	387	204.95	79315.5		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	57.94	985	545.5	.175
		Erkek	81	47.73	3866		
*p < 0.05							

Çizelge 23'de görüleceği üzere laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyi, hem KPL uzmanları ($U = 545.5$; $p > .05$) hem de OYİ görevlilerinin ($U = 3502.5$; $p > .05$) kendi görev grupları içerisinde görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 24'de yer almıştır.

Çizelge 24. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	Lisans	55	4.5677	.38648	96	.299	.765
	Lisansüstü	43	4.5426	.44060			
*p < 0.05							

Çizelge 24'de görüleceği üzere KPL uzmanlarının eğitim düzeyine göre laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(96)}$= .299, p> .05].

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre laboratuvar/ olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 25'de verilmiştir.

Çizelge 25. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p	Grup F Scheffe
Benimseme	1. Lise	34	4.5654	.41786	2	3.031	.049*	2–3
	2. Ön lisans	209	4.4912	.47247	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.6067	.43563				

Çizelge 25'de eğitim düzeyi ile laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutu arasında 0.05 düzeyinde anlamlılık görülmektedir. ANOVA sonrası belirlenen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi sonucuna göre "laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği" boyutunda ön lisans eğitim alanlar ile lisans ve lisansüstü eğitim alanların görüşleri arasında anlamlı farklılık saptanmıştır [$F_{(2\text{-}405)}$= 3.031, p < .05]. OYİ görevlilerinin eğitim düzeyleri arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre ön lisans ($\overline{X}$ = 4.4912) eğitim düzeyine sahip olan görevlilerin lisans ve lisansüstü eğitim alanlara ($\overline{X}$ = 4.6067) göre laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği konusunda daha düşük düzeyde kalmaktadır.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin kendi görev

grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 26'da yer almıştır.

Çizelge 26. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

	Görev Grupları	Birimdeki Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Benimseme	OYİ	1-5 yıl	141	4.57	.4275	.245	3	.082	.413	.744
		6-10 yıl	160	4.56	.4656	79.185	401	.197		
		11-15 yıl	73	4.56	.4113	79.43				
		16 ve üzeri	31	4.47	.4806					
		Toplam	405	4.55	.4434					

***p < 0.05**

Çizelge 26'da görüleceği üzere laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyi, OYİ görevlileri [$F_{(3\text{-}401)}$ = .413, p > .05] görüşlerinin birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının görev süresine göre laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması sonucu Çizelge 27'de yer almıştır.

Çizelge 27. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	1- 10 yıl	41	4.55	.41	96	-.134	.894
	11 yıl ve üzeri	57	4.56	.41			

***p < 0.05**

Çizelge 27'de görüleceği üzere KPL uzmanlarının birimdeki görev süresine göre laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(96)}$ = - .134, p > .05].

Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Benimseme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerinin görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutunu benimseme düzeylerine ilişkin madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 28'de yer almıştır.

Çizelge 28. Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Benimseme Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
10- İnceleme esnasında kullanılan malzemenin eksik veya uygun olmadığı durumlarda eksikliklerin giderilmesi için üstlerini uyarma.	4.47	.7350	8	Tamamen	4.32	.7340	8	Tamamen
11- İncelemeler esnasında kullanılan malzemeleri israftan kaçınarak, etkin ve verimli kullanma.	4.58	.6079	6	Tamamen	4.54	.5763	4	Tamamen
12- Kamu kaynaklarının, hizmet amaçlı kullanılması için gerekli özeni gösterme.	4.61	.6029	5	Tamamen	4.64	2.087	1	Tamamen
13- Olayın mağduru, zanlısı ve bunların yakınlarının durumları nedeniyle duygusal etki altında kalmadan karar verme. (Suçun işleniş nedeni veya işleniş şekillerinden etkilenme v.b.)	4.68	.9481	3	Tamamen	4.47	.7832	6	Tamamen
14- İncelemelerinde ve mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterme.	4.56	.6896	7	Tamamen	4.45	.5884	7	Tamamen
15- İncelemelerini bilimsel yöntemler ışığında profesyonel bakış açısıyla değerlendirme.	4.65	.5197	4	Tamamen	4.49	.5948	5	Tamamen
16- İnceleme sonrasında hazırlanan Ekspertiz / Olay Yeri İnceleme Raporu ile inceleme esnasında elde edilen bulgular arasında bilimsel tutarlılık olmasını sağlama.	4.81	.3973	1	Tamamen	4.58	.5773	3	Tamamen
17- İncelemelerin öneminin gerektirdiği kapasiteye sahip olduğundan emin ve kendine güvenerek karar verme.	4.78	.4875	2	Tamamen	4.60	.5735	2	Tamamen
18- İnceleme sürecine katkı sağlayacağını düşündüğü konularda diğer kurum veya birim uzmanlarından (Adli Tıp, Polis / Jandarma Kriminal Lab., Üniversite, Enstitütü, Tübitak v.b.) teknik destek ve görüş almaktan çekinmeme.	3.67	1.208	10	Büyük Ölçüde	4.18	.9289	10	Büyük Ölçüde
19- İnceleme için ayırdığı zamanın dikkatle planlamasını yapma.	4.01	.8433	9	Büyük Ölçüde	4.20	.7587	9	Tamamen
Tüm Boyut	4.48	.4262			4.45	.4925		

Çizelge 28'den KPL uzmanlarının, etik davranış ilkeleri içinde "inceleme sonrasında hazırlanan Ekspertiz / Olay Yeri İnceleme Raporu ile inceleme esnasında elde edilen bulgular arasında bilimsel tutarlılık olmasını sağlama ($\overline{X}$=4.81)", "incelemelerin öneminin gerektirdiği kapasiteye sahip olduğundan emin ve kendine güvenerek karar verme ($\overline{X}$=4.78)" ve "olayın mağduru, zanlısı ve bunların yakınlarının durumları nedeniyle duygusal etki altında kalmadan karar verme. (Suçun işleniş nedeni veya işleniş şekillerinden etkilenme v.b.) ($\overline{X}$=4.68)" ilkelerini diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri buna karşın, "inceleme sürecine katkı sağlayacağını düşündüğü konularda diğer kurum veya birim uzmanlarından (Adli Tıp, Polis / Jandarma Kriminal Lab., Üniversite, Enstitütü, Tübitak v.b.) teknik destek ve görüş almaktan çekinmeme ($\overline{X}$=3.67)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Çizelge 28'den OYİ görevlilerinin ise etik davranış ilkeleri içinde "Kamu kaynaklarının, hizmet amaçlı kullanılması için gerekli özeni gösterme ($\overline{X}$=4.64)", "incelemelerin öneminin gerektirdiği kapasiteye sahip olduğundan emin ve kendine güvenerek karar verme ($\overline{X}$=4.60)" ve "inceleme sonrasında hazırlanan Ekspertiz / Olay Yeri İnceleme Raporu ile inceleme esnasında elde edilen bulgular arasında bilimsel tutarlılık olmasını sağlama ($\overline{X}$=4.58)", ilkelerini diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri buna karşın, "inceleme sürecine katkı sağlayacağını düşündüğü konularda diğer kurum veya birim uzmanlarından (Adli Tıp, Polis / Jandarma Kriminal Lab., Üniversite, Enstitütü, Tübitak v.b.) teknik destek ve görüş almaktan çekinmeme ($\overline{X}$=4.18)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri görülmektedir.

Her iki grubun da en çok, inceleme sonucu oluşturdukları raporların bilimselliğine, görev bilinci içerisinde kendilerinden emin bir şekilde karar verebildiklerini belirterek kamu kaynaklarının verimli kullandıklarını belirten ilkeleri benimsediklerini belirtirken, daha az benimsedikleri ilke olarak diğer kurum ve birim uzmanlarından teknik destek ve görüş almaktan çekindiklerini belirtmektedirler.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutunu benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 29'da yer almıştır.

Çizelge 29. Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	408	4.4485	.492	504	.631	.528
	KPL Uzmanları	98	4.4827	.426			
***p < 0.05**							

Çizelge 29'da görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde [$t_{(504)}$ =.631, p > .05] KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Kişisel Değişkenlere Göre Benimseme Düzeyinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etiği davranış ilkelerini benimseme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 30'da yer almıştır.

Çizelge 30. KPL Uzmanlarının, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	27- 36 yaş	54	4.4056	.49694	96	-1.521	.132
	37 ve üzeri yaş	44	4.5364	.35246			
***p < 0.05**							

Çizelge 30'da görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadelerin benimsenmesinde yaşın etkisi

incelendiğinde KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= -1.521, p > .05].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 31'de yer almıştır.

Çizelge 31. OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Benimseme	30 ve altı	75	4.46	.4906	3	1.507	.212
	31-35	81	4.38	.4743	403		
	36-40	167	4.50	.5202			
	41 ve üzeri	84	4.39	.4503			
	Toplam	407	4.45	.4929			

***p < 0.05**

Çizelge 31'de görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadelerin benimsenmesinde yaşın etkisi incelendiğinde OYİ görevlilerinin benimseme düzeyleri arasında [$F_{(3\text{-}403)}$ = 1.50, p > .05] anlamlı farklılık elde edilememiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 32'de yer almıştır.

Çizelge 32. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	198.35	3967	3757	.825
		Erkek	387	204.29	79061		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	62.50	1062.5	467.5	.037
		Erkek	81	46.77	3877.5		

***p < 0.05**

Çizelge 32'de görüleceği üzere OYİ görevlilerinin görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyleri, cinsiyetlerine göre farklılaşmaz iken (U = 3757; p> .05); KPL uzmanlarının görüşlerinin ise cinsiyetlerine göre faklılaştığı ortaya çıkmıştır (U = 467.5; p<

.05). Buna göre, kadın KPL uzmanlarının, erkek KPL uzmanlarına oranla görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadeleri daha fazla benimsedikleri ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 33'de yer almıştır.

Çizelge 33. KPL Uzmanlarının, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	Lisans	55	4.4673	.42341	96	.075	.940
	Lisansüstü	43	4.4605	.46708			
***p < 0.05**							

Çizelge 33'de görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadelerin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur [$t_{(96)} = .075$].

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 34'de verilmiştir.

Çizelge 34. OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p	Grup F Scheffe
Benimseme	1. Lise	34	4.5882	.39678	2	3.633	.027*	1–2
	2. Ön lisans	209	4.3603	.55340	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.4552	.47836				

Çizelge 34'de eğitim düzeyi ile görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutu arasında 0.05 düzeyinde anlamlılık görülmektedir. ANOVA sonrası belirlenen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi sonucuna göre "görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik" boyutunda lise ve ön lisans eğitim alanların görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$F_{(2-405)} = 3.633$, p

< .05]. OYİ görevlilerinin eğitim düzeyleri arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre lise ($\overline{X}$ = 4.5882) eğitim düzeyine sahip olan görevlilerin ön lisans eğitimi alanların ($\overline{X}$ = 4.3603) göre görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik konusunda daha düşük düzeyde kalmaktadır.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 35'de yer almıştır.

Çizelge 35. OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Benimseme	OYİ	1-5 yıl	141	4.43	.4587	.288	3	.096	.393	.758
		6-10 yıl	160	4.47	.4533	97.845	401	.244		
		11-15 yıl	73	4.47	.6395	98.132				
		16 ve üzeri	31	4.39	.4567					
		Toplam	405	4.45	.4928					

***p < 0.05**

Çizelge 35'de görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyi, hem OYİ görevlileri [$F_{(1\text{-}401)}$ = .393, p > .05] görüşlerinin birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının görev süresine göre görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması sonucu Çizelge 36'da yer almıştır.

Çizelge 36. KPL Uzmanlarının, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Sd	t	p
Benimseme	1- 10 yıl	41	4.37	.52	96	-1.649	.104
	11 yıl ve üzeri	57	4.52	.35			

***p < 0.05**

Çizelge 36'da görüleceği üzere KPL uzmanlarının birimdeki görev süresine göre görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(96)}$ = -1.649, p > .05].

Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Benimseme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerinin gizlilik, adalet ve eşitliği boyutunu benimseme düzeylerine ilişkin madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 37'de yer almıştır.

Çizelge 37. Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Benimseme Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
20- İnceleme ve araştırma için, özel yaşama ilişkin zorunlu olmadıkça bilgi istemekten kaçınma.	4.55	.9208	6	Tamamen	4.47	.6455	6	Tamamen
21- Görevi dolayısıyla elde ettiği bilgileri, kişisel kazançları (ekonomik, siyasal ve sosyal) için bir araç olarak kullanmaktan kaçınma.	4.86	,4974	3	Tamamen	4.78	.5710	2	Tamamen
22- İnceleme ile ilgili sahip olduğu bilgileri görevdeyken veya görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum veya kişiye açıklamama	4.94	,2409	1	Tamamen	4.79	.5617	1	Tamamen
23- İnceleme ile ilgili kesin sonuçlar ortaya çıkmadan, soruşturma yetkilisine herhangi bir açıklama yapmama	4.81	.4687	4	Tamamen	4.57	.6572	5	Tamamen
24- İnceleme ile ilgili taleplerde her bireye karşı adil yaklaşma	4.88	.3870	2	Tamamen	4.72	.5202	3	Tamamen
25- Laboratuvar dışında yapılan incelemeler esnasında, mağdur veya suçluya ait imkanların (örn: keşfe zanlıya ait araçla gidilmesi veya olaya ait fotoğrafların zanlıya ait fotoğraf makinesi ile çekilmesi) kullanılmamasına özen gösterme.	4.69	.7517	5	Tamamen	4.68	.7355	4	Tamamen
Tüm Boyut	4.79	.3580			4.67	.4155		

Çizelge 37'den KPL uzmanlarının, etik davranış ilkeleri içinde "inceleme ile ilgili sahip olduğu bilgileri görevdeyken veya görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum veya kişiye açıklamama ($\overline{X}$=4.94)", "inceleme ile ilgili taleplerde her bireye karşı adil yaklaşma ($\overline{X}$=4.88)" ve "görevi dolayısıyla elde ettiği bilgileri, kişisel kazançları (ekonomik, siyasal ve sosyal) için bir araç olarak kullanmaktan kaçınma ($\overline{X}$=4.86)" ilkelerini diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, buna karşın "inceleme ve araştırma için, özel yaşama ilişkin zorunlu olmadıkça bilgi istemekten kaçınma ($\overline{X}$=4.55)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Çizelge 37'den OYİ görevlilerinin ise etik davranış ilkeleri içinde "inceleme ile ilgili sahip olduğu bilgileri görevdeyken veya görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum veya kişiye açıklamama ($\overline{X}$=4.94)", "görevi dolayısıyla elde ettiği bilgileri, kişisel kazançları (ekonomik, siyasal ve sosyal) için bir araç olarak kullanmaktan kaçınma ($\overline{X}$=4.86)" ve "inceleme ile ilgili taleplerde her bireye karşı adil yaklaşma ($\overline{X}$=4.88)" ilkelerini diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, buna karşın "inceleme ve araştırma için, özel yaşama ilişkin zorunlu olmadıkça bilgi istemekten kaçınma ($\overline{X}$=4.55)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri görülmektedir.

Her iki grubunda en çok inceleme esnasında elde edilen bilgilerin gerek görevdeyken gerekse görevden ayrıldıktan sonra gizliliğine riayet etmeyi, kişisel kazançları için kullanmamayı ve bireylere karşı adil olmaya önem verirken, en az benimsedikleri ilke olarak özel yaşama ilişkin bilgileri zorunlu olmadıkça istemekten kaçınmayla ilgilidir.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin gizlilik, adalet ve eşitliği benimseme düzeylerine ilişkin t-testi analizi sonucu Çizelge 38'de yer almıştır.

Çizelge 38. Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	408	4.6683	.4155	504	2.86	.009
	KPL Uzmanları	98	4.7874	.3580			
***p < 0.05**							

Çizelge 38'de görüleceği üzere gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde [$t_{(504)}$ =2.86, p > .05] KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamakta ise de; KPL uzmanları ($\overline{X}$ = 4.7874), OYİ görevlilerine oranla ($\overline{X}$ = 4.6683) gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadeleri daha fazla benimsemişlerdir.

Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Kişisel Değişkenlere Göre Benimseme Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etiği davranış ilkelerini benimseme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 39'da yer almıştır.

Çizelge 39. KPL Uzmanlarının, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri**.**

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	Sd	t	p
Benimseme	27- 36 yaş	54	4.6636	.54126	96	-2.558	.012*
	37 ve üzeri yaş	44	4.8826	.18877			
***p < 0.05**							

Çizelge 39'da yaşın gizlilik, adalet ve eşitlik boyutunu benimseme düzeylerine ilişkin etkisi incelendiğinde KPL uzmanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir [$t_{(96)}$= -2.773, p < .05]. Bir başka ifadeyle 27- 36 yaş grubu KPL uzmanları ile 37 ve üzeri yaş olan KPL uzmanlarının gizlilik, adalet ve eşitlik boyutu hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılık incelendiğinde, 37 ve üzeri yaş olan KPL uzmanlarının [$\overline{X}_{(37 \text{ ve üzeri yaş})}$ = 4.8826], 27 – 36 yaş arasında olan KPL görevlilerine [$\overline{X}_{(27- 36 \text{ yaş})}$ = 4.6636] göre gizlilik, adalet ve eşitlik boyutu hakkındaki görüşleri daha olumludur.

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 40'da yer almıştır.

Çizelge 40. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Benimseme	30 ve altı	75	4.69	.4103	3	2.496	.059
	31-35	81	4.65	.4490	403		
	36-40	167	4.72	.3528			
	41 ve üzeri	84	4.57	.4876			
	Toplam	407	4.67	.4160			

***p < 0.05**

Çizelge 40'da görüleceği üzere gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadeleri benimsemesin de yaşın etkisi incelendiğinde OYİ görevlilerinin benimseme düzeyleri arasında [$F_{(3\text{-}403)} = 2.496$, $p > .05$] anlamlı farklılık elde edilememiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 41'de yer almıştır.

Çizelge 41. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	213.13	4262.5	3687.5	.713
		Erkek	387	203.53	78765.5		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	55.50	943.5	586.5	.295
		Erkek	81	48.24	3907.5		

***p < 0.05**

Çizelge 41'de görüleceği üzere gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyi, hem KPL uzmanları ($U = 586.5$; $p > .05$) hem de OYİ görevlilerinin ($U = 3687.5$; $p > .05$) kendi görev grupları içerisinde görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 42'de yer almıştır.

Çizelge 42. KPL Uzmanlarının, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	Lisans	55	4.8303	.30680	96	1.675	.099
	Lisansüstü	43	4.6744	.54670			
***p < 0.05**							

Çizelge 42'de görüleceği üzere gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadelerin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur [$t_{(96)} = 1.675$].

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 43'de verilmiştir.

Çizelge 43. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p	Grup F Scheffe
Benimseme	1. Lise	34	4.7402	.29357	2	3.633	.225	–
	2. Ön lisans	209	4.6029	.50444	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.6606	.48483				

Çizelge 43'e göre eğitim düzeyinin gizlilik, adalet ve eşitlik boyutu üzerinde etkili olmadığı görülmektedir [$F_{(2\text{-}405)} = 1.497$, $p > .05$]. Ancak, gizlilik, adalet ve eşitlik boyutunda sırasıyla lise, lisans ve lisansüstü ve ön lisans eğitim alanlar olarak az da olsa görüşler arasında farklılık olduğu söylenebilir.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 44'de yer almıştır.

Çizelge 44. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri**.**

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Fark
Benimseme	OYİ	1-5 yıl	141	4.68	.4124	1.531	3	.510	2.983	.031*	2-4
		6-10 yıl	160	4.71	.3861	68.606	401	.171			
		11-15 yıl	73	4.64	.4421	70.137					
		16 ve üzeri	31	4.47	.4832						
		Toplam	405	4.67	.4166						

***p < 0.05**

Çizelge 44'de görüleceği üzere gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyi, OYİ görevlilerinin [$F_{(3\text{-}401)} = 2.98$, $p < .05$] birimde görev süresine göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Buna göre, biriminde 6-10 yıl arasında kıdemi olan OYİ görevlilerinin ($\overline{X} = 4.71$), biriminde kıdemi 16 yıl ve üzerinde olan OYİ görevlilerine ($\overline{X} = 4.47$) oranla gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadeleri daha fazla benimsemektedirler.

KPL uzmanlarının görev süresine göre gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması sonucu Çizelge 45'de yer almıştır.

Çizelge 45. KPL Uzmanlarının, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri,

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	1- 10 yıl	41	4.70	.45	96	-1.128	.263
	11 yıl ve üzeri	57	4.80	.42			

***p < 0.05**

Çizelge 45'de görüleceği üzere KPL uzmanlarının birimdeki görev süresine göre gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(96)} = -1.128$ $p > .05$].

Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Benimseme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerinin hukukun üstünlüğü boyutunu benimseme düzeylerine ilişkin madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 46'da yer almıştır.

Çizelge 46. Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Benimseme Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
26- Mağdur veya zanlıya insan hak ve özgürlüklerine aykırı ve kısıtlayıcı muameleden kaçınma. (Yetkili makam talimatı olmadan tetkikte kullanılacak kişiyi tanımlayıcı mukayese alımında bulunmama)	4.87	.5493	3	Tamamen	4.73	.5392	3	Tamamen
27- Elde edilen kişisel verilerin, yasal mevzuat çerçevesinde korunmasını sağlama.	4.90	.3929	1	Tamamen	4.79	.4507	1	Tamamen
28- İncelemelerinde kanuni gereklilik hali haricinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlar-dan kaçınma.	4.90	.3929	2	Tamamen	4.75	.5103	2	Tamamen
29- Hukuka aykırı ve etik olmayan davranışları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışma.	4.70	.5412	4	Tamamen	4.57	.6797	4	Tamamen
Tüm Boyut	4.84	.3905			4.71	.4295		

Çizelge 46'dan KPL uzmanlarının, etik davranış ilkeleri içinde "elde edilen kişisel verilerin, yasal mevzuat çerçevesinde korunmasını sağlama ($\overline{X}$=4.90)", "incelemelerinde kanuni gereklilik hali haricinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınma ($\overline{X}$=4.90)" ve "mağdur veya zanlıya insan hak ve özgürlüklerine aykırı ve kısıtlayıcı muameleden kaçınma. (Yetkili makam talimatı olmadan tetkikte kullanılacak kişiyi tanımlayıcı mukayese alımında bulunmama) ($\overline{X}$=4.87)" ilkelerini diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, "hukuka aykırı ve etik olmayan davranışları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışma. ($\overline{X}$=4.70)" ilkesini ise diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Çizelge 46'da görüldüğü gibi OYİ görevlileri, etik davranış ilkeleri içinde "elde edilen kişisel verilerin, yasal mevzuat çerçevesinde korunmasını sağlama ($\overline{X}$=4.79)", "incelemelerinde kanuni gereklilik hali haricinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınma ($\overline{X}$=4.75)" ve "mağdur veya zanlıya insan hak ve özgürlüklerine aykırı ve kısıtlayıcı muameleden kaçınma. (Yetkili makam talimatı olmadan tetkikte

kullanılacak kişiyi tanımlayıcı mukayese alımında bulunmama) ($\overline{X}$=4.73)" ilkelerine diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, buna karşın "hukuka aykırı ve etik olmayan davranışları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışma. ($\overline{X}$=4.57)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri görülmektedir.

Her iki grubunda en çok inceleme esnasında elde edilen kişisel verilerin korunmasını sağlama, insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayıcı davranışlardan kaçınma ve yetkili makam onayı olmadan kişiyi tanımlayıcı verilerin alınmaması ve etik ihlallerini ortaya çıkaranları korumaya çalışmayı benimsemektedirler.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin gizlilik, adalet ve eşitliği benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 47'de yer almıştır.

Çizelge 47. Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Benimseme Düzeyleri**.**

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	408	4.7114	.4295	504	2.74	.006
	KPL Uzmanları	98	4.8418	.3905			
***p < 0.05**							

Çizelge 47'den görüleceği üzere hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde [$t_{(504)}$ =2.74, p < .05] KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre, KPL uzmanlarının ($\overline{X}$ = 4.8418), OYİ görevlilerine oranla ($\overline{X}$ = 4.7114) hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadeleri daha fazla benimsedikleri ortaya çıkmıştır.

Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Kişisel Değişkenlere Göre Benimseme Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etiği davranış ilkelerini benimseme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 48'de yer almıştır.

Çizelge 48. KPL Uzmanlarının, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri**.**

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	P
Benimseme	27- 36 yaş	54	4.6667	.38291	96	-1.425	.157
	37 ve üzeri yaş	44	4.8864	.23781			
***p < 0.05**							

Çizelge 48'den görüleceği üzere hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadeleri benimsemesinde yaşın etkisi incelendiğinde, KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= -.195, p > .05].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 49'da yer almıştır.

Çizelge 49. OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri**.**

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Benimseme	30 ve altı	75	4.69	.4428	3	.610	.609
	31-35	81	4.71	.4678	403		
	36-40	167	4.74	.4285			
	41 ve üzeri	84	4.67	.3825			
	Toplam	407	4.71	.4297			
***p < 0.05**							

Çizelge 49'dan görüleceği üzere laboratuvar incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri benimsemesin de yaşın etkisi incelendiğinde OYİ görevlilerinin benimseme düzeyleri arasında [$F_{(3\text{-}403)}$ = .610, p > .05] anlamlı farklılık elde edilememiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 50'de yer almıştır.

Çizelge 50. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri**.**

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	184.90	3698	3488	.409
		Erkek	387	204.99	79330		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	46.21	785.5	632.5	.517
		Erkek	81	50.19	4065.5		
*p < 0.05							

Çizelge 50'de görüleceği üzere hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde, hem OYİ görevlilerinin (U = 3488; p> .05) hem de KPL uzmanlarının (U = 632.5; p> .05) görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 51'de yer almıştır.

Çizelge 51. KPL Uzmanlarının, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları**.**

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	Lisans	55	4.9273	.17127	96	2.164	.036*
	Lisansüstü	43	4.5581	1.10846			
*p < 0.05							

Çizelge 51'de hukukun üstünlüğü ifadelerin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılık bulunduğu tespit edilmiştir [$t_{(96)}$= 2.164, p < .05]. KPL uzmanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında lisans eğitimi alan uzmanların [$\overline{X}_{(lisans)}$ = 4.9273], lisansüstü eğitim alanlara [$\overline{X}_{(lisansüstü)}$ =4.5581] göre boyut hukukun üstünlüğü boyutundaki görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 52'de verilmiştir.

Çizelge 52. OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p	Grup F Scheffe
Benimseme	1. Lise	34	4.7868	.37504	2	2.192	.113	–
	2. Ön lisans	209	4.6555	.47063	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.7348	.42475				

Çizelge 52'de eğitim düzeyinin hukukun üstünlüğü boyutu üzerinde etkili olmadığı görülmektedir [$F_{(2\text{-}405)}$= 2.192, p > .05]. Ancak, hukukun üstünlüğü boyutunda sırasıyla ön lisans, lisans ve lisansüstü ve lise eğitimi alanlar olarak az da olsa görüşler arasında farklılık olduğu söylenebilir.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 53'de yer almıştır.

Çizelge 53. OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Benimseme	OYİ	1-5 yıl	141	4.69	.4525	.658	3	.510	1.184	.315
		6-10 yıl	160	4.73	.4352	74.249	401	.71		
		11-15 yıl	73	4.76	.3772	74.907	404			
		16 ve üzeri	31	4.60	.4167					
		Toplam	405	4.71	.4306					

***p < 0.05**

Çizelge 53'de görüleceği üzere hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyi, OYİ görevlileri [$F_{(4\text{-}403)}$ = 1.184, p > .05] görüşlerinin birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının görev süresine göre hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması sonucu Çizelge 54'de yer almıştır.

Çizelge 54. KPL Uzmanlarının, Hukukun Üstünlüğü Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	1- 10 yıl	41	4.70	.86	96	-.677	.501
	11 yıl ve üzeri	57	4.81	.68			
***p < 0.05**							

Çizelge 54'de görüleceği üzere KPL uzmanlarının birimdeki görev süresine göre hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(96)}$ = - .677, p > .05].

Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Benimseme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerinin tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutunu benimseme düzeylerine ilişkin madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 55'da yer almıştır.

Çizelge 55. Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Benimseme Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi
30. İnceleme esnasında iş arkadaşlarının kararlarını etkileyebilecek davranışlardan kaçınma.	4.79	.4597	7	Tamamen	4.57	.6150	6	Tamamen
31. Mesleki konum ve yetkilerini kendi siyasi ve ideolojik amaçları için kullanmama.	4.91	.4781	3	Tamamen	4.63	.9131	4	Tamamen
32. İncelemeleri sırasında mağdur veya zanlının ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermeme.	4.92	.4691	2	Tamamen	4.75	.6357	2	Tamamen
33. Denetimi altında bulunan personelinin taraf olduğu soruşturmalarda bilirkişilik yapmama.	4.83	.5566	5	Tamamen	4.57	.7993	7	Tamamen
34. İncelemede mağdur, zanlı veya tanık olan şahıslara yönlendirmede bulunmama.	4.88	.5229	4	Tamamen	4.66	.6612	3	Tamamen

Çizelge 55'in Devamı.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
35. Soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştığında soruşturmadan çekilmeyi yetkililerden isteme.	4.62	.8795	8	Tamamen	4.39	.8850	8	Tamamen
36. İnceleme esnasında zanlı, mağdur ve yakınlarından maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınma.	4.94	.4498	1	Tamamen	4.82	.4988	1	Tamamen
37. Yetkisi altındaki mali kaynaklar ve araçları, kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmama.	4.81	.4902	6	Tamamen	4.60	.7343	5	Tamamen
Tüm Boyut	4.83	.3560			4.62	.4801		

Çizelge 55'den KPL uzmanlarının, etik davranış ilkeler içinde "inceleme esnasında zanlı, mağdur ve yakınlarından maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınma ($\overline{X}$=4.94)", "incelemeleri sırasında mağdur veya zanlının ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermeme ($\overline{X}$=4.92)" ve "mesleki konum ve yetkilerini kendi siyasi ve ideolojik amaçları için kullanmama. ($\overline{X}$=4.91)" ilkelerine diğer ilkelere göre çok yüksek düzeyde benimsedikleri, buna karşın "soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştığında soruşturmadan çekilmeyi yetkililerden isteme. ($\overline{X}$=4.62)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Çizelge 55'den OYİ görevlilerinin ise etik davranış ilkeler içinde "inceleme esnasında zanlı, mağdur ve yakınlarından maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınma ($\overline{X}$=4.82)", "incelemeleri sırasında mağdur veya zanlının ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermeme ($\overline{X}$=4.75)" ve "incelemede mağdur, zanlı veya tanık olan şahıslara yönlendirmede bulunmama ($\overline{X}$=4.66)" ilkelerine diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, buna karşın "soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştığında

soruşturmadan çekilmeyi yetkililerden isteme. ($\overline{X}$ =4.39)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri görülmektedir.

Her iki grubunda en çok zanlı veya mağdur ile maddi ve manevi çıkar ilişkisinden kaçınma, ayrımcılık yapmama, soruşturmayı olumlu veya olumsuz etkileyecek yönlendirmede bulunmama ve mesleki konumlarını kendi ideolojileri ve siyasi görüşleri için kullanmamaya çok önem verirken, en az benimsedikleri ilke olarak hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmelerde soruşturmadan çekilmeyi isteyememeleri ile ilgilidir.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmemeyi benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 56'da yer almıştır.

Çizelge 56. Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	408	4.6238	.4801	504	4.1	.000
	KPL Uzmanları	98	4.8355	.3560			
***p < 0.05**							

Çizelge 56'da görüleceği üzere tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde [$t_{(504)}$ = 4.1; p < .05] OYİ görevlileri ve KPL uzmanlarının görüşleri anlamlı farklılaşmaktadır. Buna göre; KPL uzmanları ($\overline{X}$ = 4.8355), OYİ görevlilerine oranla ($\overline{X}$ = 4.6238) tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri daha fazla benimsemişlerdir.

Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Kişisel Değişkenlere Göre Benimseme Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etiği davranış ilkelerini benimseme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 57'de yer almıştır.

Çizelge 57. KPL Uzmanlarının, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	27- 36 yaş	54	4.8194	.38291	96	.263	.793
	37 ve üzeri yaş	44	4.7955	.49569			
*p < 0.05							

Çizelge 57'den görüleceği üzere tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri benimsemesin de yaşın etkisi incelendiğinde KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= .263, p > .05].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 58'de yer almıştır.

Çizelge 58. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p	Fark
Benimseme	30 ve altı	75	4.69	.4263	3	2.647	.049	3-4
	31-35	81	4.58	.4889	403			
	36-40	167	4.69	.4201				
	41 ve üzeri	84	4.48	.5914				
	Toplam	407	4.62	.4807				
*p < 0.05								

Çizelge 58'de görüleceği üzere tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde, OYİ görevlilerinin görüşlerinin farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($F_{(3-403)}$ = 2.647, p < .05). Buna göre 36-40 yaş grubundaki OYİ görevlileri ($\overline{X}$ = 4.69), 41 ve üzeri yaş grubundaki OYİ görevlilerine ($\overline{X}$ = 4.48) oranla tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri daha fazla benimsemektedirler.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 59'da yer almıştır.

Çizelge 59. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	176.60	3532	3322	.272
		Erkek	387	205.42	79496		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	50.35	856	674	.878
		Erkek	81	49.32	3995		
*p < 0.05							

Çizelge 59'da görüleceği üzere tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde, hem OYİ görevlilerinin (U = 3532; p> .05) hem de KPL uzmanlarının (U = 674; p> .05) görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 60'da yer almıştır.

Çizelge 60. KPL Uzmanlarının, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	Lisans	55	4.9250	.14353	96	2.798	.008*
	Lisansüstü	43	4.6599	.60830			
*p < 0.05							

Çizelge 60'da tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme ifadelerin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılık bulunduğu tespit edilmiştir [$t_{(96)}$= 2.798, p < .05]. KPL uzmanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında lisans eğitimi alan uzmanların [$\overline{X}_{(lisans)}$ = 4.9250], lisansüstü eğitim alanlara [$\overline{X}_{(lisansüstü)}$ =4.6599]

göre boyut tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 61'de verilmiştir.

Çizelge 61. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p	Grup F Scheffe
Benimseme	1. Lise	34	4.6544	.48075	2	3.823	.023*	2–3
	2. Ön lisans	209	4.5197	.57399	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.6629	.44418				

Çizelge 61'de eğitim düzeyi ile tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutu arasında $p < 0.05$ düzeyinde anlamlılık görülmektedir. ANOVA sonrası belirlenen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi sonucuna göre "tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme" boyutunda ön lisans eğitim alanlar ile lisans ve lisansüstü eğitim alanların görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$F_{(2\text{-}405)}$= 3.823, $p < .05$]. OYİ görevlilerinin eğitim düzeyleri arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre ön lisans ($\overline{X}$ = 4.5197) eğitim düzeyine sahip olan görevlilerin lisans ve lisansüstü eğitim alanların ($\overline{X}$ = 4.6629) göre tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutunda daha düşük düzeyde kalmaktadır.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 62'de yer almıştır.

Çizelge 62. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Fark
Benimseme	OYİ	1-5 yıl	141	4.66	.4345	2.939	3	.980	4.376	.005*	4-1 4-2 4-3
		6-10 yıl	160	4.64	.5020	89.763	401	.224			
		11-15 yıl	73	4.66	.4191	92.701	404				
		16 ve üzeri	31	4.33	.5945						
		Toplam	405	4.63	.4790						

***p < 0.05**

Çizelge 62'de görüleceği üzere tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinin, OYİ görevlilerinin [$F_{(3\text{-}401)}$ = 4.376, p < .05] birimdeki görev süresine göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Buna göre, biriminde 16 yıl ve üzerinde çalışma kıdemi olan OYİ görevlilerinin ($\overline{X}$ = 4.33), biriminde kıdemi 1-5 yıl ($\overline{X}$ = 4.66), 6-10 yıl ($\overline{X}$ = 4.64) ve 11-15 yıl arasında ($\overline{X}$ = 4.66) kıdemi olan OYİ görevlilerine oranla tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri daha az benimsedikleri anlaşılmaktadır.

KPL uzmanlarının görev süresine göre tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması sonucu Çizelge 63'de yer almıştır.

Çizelge 63. KPL Uzmanlarının, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	1- 10 yıl	41	4.83	.34	96	.337	.737
	11 yıl ve üzeri	57	4.80	.49			

***p < 0.05**

Çizelge 63'de görüleceği üzere KPL uzmanlarının birimdeki görev süresine göre tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(96)}$ = .337 p > .05].

İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Benimseme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerinin işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutunu benimseme düzeylerine ilişkin madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 64'da yer almıştır.

Çizelge 64. İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Benimseme Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
38. Olay yeri araçlarını ve ekipmanlarını / Laboratuvar cihazlarını her an yapılacak acil bir inceleme ve denetleme için hazır halde bulundurma.	4.64	.5420	4	Tamamen	4.65	.5179	3	Tamamen
39. Olay yerine makul süre içerisinde gidilerek / Laboratuvardaki inceleme taleplerinin makul süre içerisinde sonuçlandırılması için özen gösterme.	4.69	.5096	3	Tamamen	4.63	.5538	4	Tamamen
40. İnceleme esnasında suç ile ilgili karşılaştığı ve soruşturmayı etkileyeceğini düşündüğü bir bulguyu zamanında amirine veya yetkili diğer uzmanlara haber verme.	4.87	.3699	1	Tamamen	4.76	.4662	1	Tamamen
41. Olayların önceliği konusunda herhangi bir keyfi davranış veya baskı altında kalmadan incelemelerini zamanında sonuçlandırma.	4.73	.6015	2	Tamamen	4.65	.5525	2	Tamamen
Tüm Boyut	4.73	.3540			4.67	.4315		

Çizelge 64'den KPL uzmanlarının, etik davranış ilkeler içinde "inceleme esnasında suç ile ilgili karşılaştığı ve soruşturmayı etkileyeceğini düşündüğü bir bulguyu zamanında amirine veya yetkili diğer uzmanlara haber verme. ($\overline{X}$=4.87)", "olayların önceliği konusunda herhangi bir keyfi davranış veya baskı altında kalmadan incelemelerini zamanında sonuçlandırma ($\overline{X}$=4.73)" ve "laboratuvardaki inceleme taleplerinin makul süre içerisinde sonuçlandırılması için özen gösterme ($\overline{X}$=4.69)" ilkelerine diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, buna karşın "laboratuvar cihazlarını her an yapılacak acil bir inceleme ve denetleme için hazır halde

bulundurma ($\overline{X}$=4.64)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Çizelge 64'den OYİ görevlilerinin ise etik davranış ilkeler içinde "inceleme esnasında suç ile ilgili karşılaştığı ve soruşturmayı etkileyeceğini düşündüğü bir bulguyu zamanında amirine veya yetkili diğer uzmanlara haber verme ($\overline{X}$=4.76)", "olayların önceliği konusunda herhangi bir keyfi davranış veya baskı altında kalmadan incelemelerini zamanında sonuçlandırma ($\overline{X}$=4.65)" ve "olay yeri araçlarını ve ekipmanlarını her an yapılacak acil bir inceleme ve denetleme için hazır halde bulundurma ($\overline{X}$=4.65)" ilkelerine diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, buna karşın "olay yerine makul süre içerisinde gidilerek makul süre içerisinde sonuçlandırılması için özen gösterme ($\overline{X}$=4.63)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri görülmektedir.

Her iki grubunda en çok inceleme esnasında soruşturmayı etkileyebilecek bir bulgudan yetkilileri zamanında haberdar etmeyi, olayların önceliği konusunda keyfi davranmadığını, inceleme için gerekli cihaz ve malzemeleri her zaman hazır bulundurmayı ve incelemelerin makul süre içerisinde sonuçlandırılmasını benimsemesi ile ilgilidir.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin işi geciktirmeme ve zamanında yapma benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 65'de yer almıştır.

Çizelge 65. İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	408	4.6734	.4315	504	1.410	.160
	KPL Uzmanları	98	4.7321	.3540			
***p < 0.05**							

Çizelge 65'den görüleceği üzere işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde [$t_{(504)}$ =1.410, p > .05] KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Kişisel Değişkenlere Göre Benimseme Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etiği davranış ilkelerini benimseme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 66'da yer almıştır.

Çizelge 66. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	27- 36 yaş	54	4.6944	.35244	96	-1.170	.245
	37 ve üzeri yaş	44	4.7784	.35444			
*p < 0.05							

Çizelge 66'dan görüleceği üzere işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri benimsemesin de yaşın etkisi incelendiğinde KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= -1.170, p > .05].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 67'de yer almıştır.

Çizelge 67. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Benimseme	30 ve altı	75	4.66	.4661	3	1.820	.143
	31-35	81	4.64	.4983	403		
	36-40	167	4.73	.3746			
	41 ve üzeri	84	4.60	.4325			
	Toplam	407	4.67	.4320			
*p < 0.05							

Çizelge 67. den görüleceği üzere işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri benimsemesin de yaşın etkisi incelendiğinde OYİ görevlilerinin benimseme düzeyleri arasında [$F_{(3-403)}$ = 1.820, p > .05] anlamlı farklılık elde edilememiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 68'de yer almıştır.

Çizelge 68. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	190.58	3811.5	3601.5	.572
		Erkek	387	204.69	79216.5		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	53.32	906.5	623.5	.679
		Erkek	81	48.70	3944.5		
*p < 0.05							

Çizelge 68'de görüleceği üzere işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde, hem OYİ görevlilerinin (U = 3601.5; p> .05) hem de KPL uzmanlarının (U = 623.5; p> .05) görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 69'da yer almıştır.

Çizelge 69. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	P
Benimseme	Lisans	55	4.8045	.27926	96	2.235	.029*
	Lisansüstü	43	4.6395	.41656			
*p < 0.05							

Çizelge 69'da işi geciktirmeme ve zamanında yapma ifadelerin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılık bulunduğu tespit edilmiştir [$t_{(96)}$= 2.235, p < .05]. KPL uzmanlarının

görüşlerinin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında lisans eğitimi alan uzmanların [$\overline{X}_{(lisans)}$ = 4.8045], lisansüstü eğitim alanlara [$\overline{X}_{(lisansüstü)}$ =4.6395] göre işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 70'de verilmiştir.

Çizelge 70. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p	Grup F Scheffe
Benimseme	1. Lise	34	4.8235	.27198	2	4.838	.008*	1–2
	2. Ön lisans	209	4.5993	.48784	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.7091	.46138				

Çizelge 70'de eğitim düzeyi ile işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutu arasında $p < 0.05$ düzeyinde anlamlılık görülmektedir. ANOVA sonrası belirlenen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi sonucuna göre "işi geciktirmeme ve zamanında yapma" boyutunda lise ile ön lisans eğitim alanların görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$F_{(2-405)}$= 4.838, $p < .05$]. OYİ görevlilerinin eğitim düzeyleri arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre ön lisans ($\overline{X}$ = 4.5993) eğitim düzeyine sahip olan görevlilerin lise eğitimi alanların ($\overline{X}$ = 4.8235) göre işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutunda daha düşük düzeyde kalmaktadır.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 71'de yer almıştır.

Çizelge 71. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Benimseme	OYİ	1-5 yıl	141	4.65	.4625	.348	3	.116	.621	.602
		6-10 yıl	160	4.71	.4242	74.955	401	.187		
		11-15 yıl	73	4.66	.3957	75.303				
		16 ve üzeri	31	4.62	.4126					
		Toplam	405	4.68	.4317					

***p < 0.05**

Çizelge 71'de görüleceği üzere işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyi, OYİ görevlileri [$F_{(4\text{-}403)}$ = .621, p > .05] görüşlerinin birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının görev süresine göre işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması sonucu Çizelge 72'de yer almıştır.

Çizelge 72. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	1- 10 yıl	41	4.72	.37	96	-.295	.768
	11 yıl ve üzeri	57	4.74	.35			

***p < 0.05**

Çizelge 72'de görüleceği üzere KPL uzmanlarının birimdeki görev süresine göre işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(96)}$ = -.295 p > .05].

Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Benimseme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerinin eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutunu benimseme düzeylerine ilişkin madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 73'de yer almıştır.

Çizelge 73. Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Benimseme Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
42. Herhangi bir tutum veya davranışından dolayı meslektaşlar tarafından kendisine yöneltilen yapıcı eleştirilere karşı açık olma.	4.45	.5765	1	Tamamen	4.56	.5872	2	Tamamen
43. İnceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınma.	4.36	.7071	4	Tamamen	4.57	.6496	1	Tamamen
44. Yeterliliğini arttırıcı eğitici faaliyetlere, seminerlere ve sempozyumlara katılım konusunda istekli olma.	4.38	.7801	3	Tamamen	4.44	.7195	3	Tamamen
45. Hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacıyla önceki inceleme yöntemlerinin geçerliliğini, yeni yöntemler üzerinde çalışmalarda bulunarak gelişmesini sağlama.	4.40	.7285	2	Tamamen	4.39	.7663	4	Tamamen
Tüm Boyut	4.39	.5395			4.49	.5335		

Çizelge 73'ten KPL uzmanlarının, etik davranış ilkeler içinde "herhangi bir tutum veya davranışından dolayı meslektaşlar tarafından kendisine yöneltilen yapıcı eleştirilere karşı açık olma ($\overline{X}$=4.45)", "hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacıyla önceki inceleme yöntemlerinin geçerliliğini, yeni yöntemler üzerinde çalışmalarda bulunarak gelişmesini sağlama ($\overline{X}$=4.40)" ve "yeterliliğini arttırıcı eğitici faaliyetlere, seminerlere ve sempozyumlara katılım konusunda istekli olma. ($\overline{X}$=4.38)" ilkelerine diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, buna karşın "inceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınma ($\overline{X}$=4.36)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Çizelge 73'ten OYİ görevlilerinin ise etik davranış ilkeler içinde "inceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınma ($\overline{X}$=4.57)", "herhangi bir tutum veya davranışından dolayı meslektaşlar tarafından kendisine yöneltilen yapıcı eleştirilere karşı açık olma ($\overline{X}$=4.56)" ve "yeterliliğini arttırıcı eğitici faaliyetlere, seminerlere ve sempozyumlara katılım konusunda istekli olma ($\overline{X}$=4.44)" ilkelerine diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, buna karşın "hizmet kalitesinin

yükseltilmesi amacıyla önceki inceleme yöntemlerinin geçerliliğini, yeni yöntemler üzerinde çalışmalarda bulunarak gelişmesini sağlama ($\overline{X}$ =4.39)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri görülmektedir.

Her iki grubun bu boyutta KPL uzmanları olarak inceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınmak en az Benimsemekte iken, OYİ görevlileri tarafından en üst düzeyde benimsemektedir. Bu durumda KPL uzmanları arasındaki katı meslek hiyerarşisinin, OYİ görevlilerine göre daha zayıf olduğu görülmektedir.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutunun benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 74'de yer almıştır.

Çizelge 74. Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	408	4.4926	.5335	504	1.617	.107
	KPL Uzmanları	98	4.3954	.5395			
***p < 0.05**							

Çizelge 74'de görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde [$t_{(504)}$ =1.617, p > .05] KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Kişisel Değişkenlere Göre Benimseme Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etiği davranış ilkelerini benimseme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 75'de yer almıştır.

Çizelge 75. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	27- 36 yaş	54	3.5037	.51063	96	-.010	.992
	37 ve üzeri yaş	44	3.5045	.33268			
*p < 0.05							

Çizelge 75'de görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadeleri benimsemesinde yaşın etkisi incelendiğinde KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= -.010, p > .05].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 76'da yer almıştır.

Çizelge 76. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Benimseme	30 ve altı	75	4.53	.5230	3	1.006	.390
	31-35	81	4.49	.5476	403		
	36-40	167	4.52	.5395			
	41 ve üzeri	84	4.40	.5190			
	Toplam	407	4.49	.5340			
*p < 0.05							

Çizelge 76'da görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadeleri benimsemesin de yaşın etkisi incelendiğinde OYİ görevlilerinin benimseme düzeyleri arasında [$F_{(3-403)}$ = 1.006, p > .05] anlamlı farklılık elde edilememiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 77'de yer almıştır.

Çizelge 77. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	165.45	3309	3099	.121
		Erkek	387	205.99	79719		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	56.41	959	545.5	.263
		Erkek	81	48.05	3892		
*p < 0.05							

Çizelge 77'de görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyi, hem KPL uzmanları (U = 571; p> .05) hem de OYİ görevlilerinin (U = 3099; p> .05) kendi görev grupları içerisinde görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 78'de yer almıştır.

Çizelge 78. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	P
Benimseme	Lisans	55	3.5382	.37292	96	.839	.404
	Lisansüstü	43	3.4605	.50997			
*p < 0.05							

Çizelge 78'de görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadelerin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur [$t_{(96)}$= ,839, p> .05].

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 79'da verilmiştir.

Çizelge 79. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p	Grup F Scheffe
Benimseme	1. Lise	34	4.6838	.35520	2	2.541	.080	-
	2. Ön lisans	209	4.4581	.55717	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.4833	.55363				

Çizelge 79'da eğitim düzeyinin eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutu üzerinde etkili olmadığı görülmektedir [$F_{(2\text{-}405)}$= 2.541, p > .05]. Ancak, eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutunda sırasıyla bilhassa lise ile lisans ve lisansüstü arasında ve ön lisans eğitim alanlar da az da olsa görüşler arasında farklılık olduğu söylenebilir.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 80'de yer almıştır.

Çizelge 80. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Benimseme	OYİ	1-5 yıl	141	4.53	.5317	.646	3	.215	.756	.519
		6-10 yıl	160	4.50	.5364	114.154	401	.285		
		11-15 yıl	73	4.46	.5314	114.800				
		16 ve üzeri	31	4.38	.5317					
		Toplam	405	4.49	.5330					

*p < 0.05

Çizelge 80'de görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyi, OYİ görevlileri [$F_{(3\text{-}401)}$ = .756, p > .05] görüşlerinin birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının görev süresine göre eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması sonucu Çizelge 81'de yer almıştır.

Çizelge 81. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	1- 10 yıl	41	3.53	.49	96	.419	.676
	11 yıl ve üzeri	57	3.49	.39			
***p < 0.05**							

Çizelge 81'de görüleceği üzere KPL uzmanlarının birimdeki görev süresine göre eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(96)}$ = .419, p > .05].

Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Benimseme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerinin topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutunu benimseme düzeylerine ilişkin madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 82'de yer almıştır.

Çizelge 82. Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Benimseme Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi
46. İnceleme esnasında meslektaşlarına mesleki kural ve kaideler içerisinde saygı ile hitap etme.	4.70	.4807	6	Tamamen	4.65	.5670	5	Tamamen
47. İnceleme esnasında mağdur veya zanlı hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınma.	4.78	.4597	4	Tamamen	4.75	.5233	2	Tamamen
48. İncelemeleri esnasında meslektaşlarını tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel eylemler v.b.) maruz bırakmama.	4.95	.4154	1	Tamamen	4.75	.6131	1	Tamamen
49. İnceleme sonuçlarının duyurulmasında halk üzerinde kontrolsüz korku ve panik havası yaratacak açıklamalardan kaçınma.	4.95	.2636	2	Tamamen	4.75	.5989	3	Tamamen

Çizelge 82'nin Devamı.

Benimseme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
50. Birlikte görev yaptığı arkadaşlarının değer, tutum ve farklı düşüncelerine saygı gösterme.	4.75	.4554	5	Tamamen	4.67	.5300	4	Tamamen
51. Birlikte çalıştığı arkadaşlarını eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan gelişimlerine yardımcı olma.	4.81	.4225	3	Tamamen	4.61	.6486	6	Tamamen
Tüm Boyut	4.82	.2711			4.70	.4571		

Çizelge 82'ye göre KPL uzmanlarının, etik davranış ilkeler içinde "incelemeleri esnasında meslektaşlarını tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel eylemler v.b.) maruz bırakmama ($\overline{X}$=4.95)", "inceleme sonuçlarının duyurulmasında halk üzerinde kontrolsüz korku ve panik havası yaratacak açıklamalardan kaçınma ($\overline{X}$=4.95)" ve "birlikte çalıştığı arkadaşlarını eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan gelişimlerine yardımcı olma ($\overline{X}$=4.81)" ilkelerine diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, buna karşın "inceleme esnasında meslektaşlarına mesleki kural ve kaideler içerisinde saygı ile hitap etme. ($\overline{X}$=4.70)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Çizelge 82'den OYİ görevlilerinin ise etik davranış ilkeler içinde"incelemeleri esnasında meslektaşlarını tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel eylemler v.b.) maruz bırakmama ($\overline{X}$=4.75)", "inceleme esnasında mağdur veya zanlı hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınma ($\overline{X}$=4.75)" ve "inceleme sonuçlarının duyurulmasında halk üzerinde kontrolsüz korku ve panik havası yaratacak açıklamalardan kaçınma ($\overline{X}$=4.75)" ilkelerine diğer ilkelere göre yüksek düzeyde benimsedikleri, buna karşın "birlikte çalıştığı arkadaşlarını eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan gelişimlerine yardımcı olma. ($\overline{X}$=4.61)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde benimsedikleri görülmektedir.

Her iki grubunda en çok meslektaşlarını incelemeler esnasında tacize maruz bırakmama, inceleme sonuçlarının duyurulmasında kontrollü

davranma, meslektaşlarına karşı saygılı davranma ve mağdur ve zanlılara karşı küçük düşürücü davranmamayı benimsemektedirler.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutunun benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 83'de yer almıştır.

Çizelge 83. Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	408	4.6969	.4571	504	3.601	.000
	KPL Uzmanları	98	4.8248	.2711			
*p < 0.05							

Çizelge 83'de görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde OYİ görevlileri ve KPL uzmanlarının görüşleri farklılaşmaktadır [$t_{(504)} = 3.601$; $p < .05$]. Buna göre, KPL uzmanları ($\overline{X} = 4.8248$), OYİ görevlilerine oranla ($\overline{X} = 4.6969$), topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki davranışları daha fazla benimsemişlerdir.

Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Kişisel Değişkenlere Göre Benimseme Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etiği davranış ilkelerini benimseme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 84'de yer almıştır.

Çizelge 84. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	27- 36 yaş	54	4.8179	.28275	96	-.069	.946
	37 ve üzeri yaş	44	4.8220	.30372			
*p < 0.05							

Çizelge 84'de görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadeleri benimsemesin de yaşın etkisi incelendiğinde KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= -.069, p > .05].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 85'de yer almıştır.

Çizelge 85. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Yaşlarına Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Benimseme	30 ve altı	75	4.71	.4313	3	2.129	.096
	31-35	81	4.65	.5808	403		
	36-40	167	4.75	.3551			
	41 ve üzeri	84	4.61	.5144			
	Toplam	407	4.70	.4575			
*p < 0.05							

Çizelge 85'de görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadeleri benimsemesin de yaşın etkisi incelendiğinde OYİ görevlilerinin benimseme düzeyleri arasında [$F_{(3\text{-}403)}$ = 2.129, p > .05] anlamlı farklılık elde edilememiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 86'da yer almıştır.

Çizelge 86. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Cinsiyetlerine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Benimseme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	170.60	3412.00	3202	.162
		Erkek	387	205.73	79616.00		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	48.88	831.00	678	.914
		Erkek	81	49.63	4020.00		

Çizelge 86'da görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyinde, hem OYİ görevlilerinin (U = 3202; p> .05) hem de KPL uzmanlarının (U = 678; p> .05) görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 87'de yer almıştır.

Çizelge 87. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	P
Benimseme	Lisans	55	4.8515	.24359	96	1.179	.242
	Lisansüstü	43	4.7791	.34064			
*p < 0.05							

Çizelge 87'de görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadelerin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur [$t_{(96)}$= 1.179, p> .05].

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 88'de verilmiştir.

Çizelge 88. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Eğitim Düzeylerine Göre Benimseme Durumları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p	Grup F Scheffe
Benimseme	1. Lise	34	4.8627	.18105	2	3.225	.041*	1–2
	2. Ön lisans	209	4.6467	.51136	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.7576	.65473				

Çizelge 88'de eğitim düzeyi ile topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutu arasında 0.05 düzeyinde anlamlılık görülmektedir. ANOVA sonrası belirlenen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi sonucuna göre "topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı" boyutunda lise ve ön lisans eğitim alanların görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$F_{(2\text{-}405)}$= 3.225, $p < .05$]. OYİ görevlilerinin eğitim düzeyleri arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre lise ($\overline{X}$ = 4.8627) eğitim düzeyine sahip olan görevlilerin ön lisans eğitimi alanların ($\overline{X}$ = 4.6467) göre topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı konusunda daha düşük düzeyde kalmaktadır.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 89'da yer almıştır.

Çizelge 89. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Fark
Benimseme	OYİ	1-5 yıl	141	4.68	.5010	1.963	3	.510	3.171	.024*	4-2 4-3
		6-10 yıl	160	4.73	.4046	82.752	401	.171			
		11-15 yıl	73	4.75	.2941	84.715					
		16 ve üzeri	31	4.47	.7150						
		Toplam	405	4.70	.4579						

*p < 0.05

Çizelge 89'da görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadelerin çalışma süresine göre Benimseme düzeyinde, OYİ görevlilerinin [$F_{(3\text{-}401)}$ = 3.171, p < .05] birimdeki görev süresine göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Buna göre, çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan OYİ görevlileri ($\overline{X}$ =4.47), çalışma süresi 6-10 yıl ($\overline{X}$ = 4.73) ve 11-15 yıl arası ($\overline{X}$ = 4.75) arası olan OYİ görevlilerine oranla, topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadeleri daha az benimsemişlerdir.

KPL uzmanlarının görev süresine göre topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadeleri benimseme düzeylerinin karşılaştırılması sonucu Çizelge 90'da yer almıştır.

Çizelge 90. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunu Birimdeki Görev Süresine Göre Benimseme Düzeyleri.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Benimseme	1- 10 yıl	41	4.84	.22	96	.626	.533
	11 yıl ve üzeri	57	4.80	.33			
***p < 0.05**							

Çizelge 90'da görüleceği üzere KPL uzmanlarının birimdeki görev süresine göre topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadeleri benimseme düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(96)}$ = -.626 p > .05].

KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin Etik Davranış İlkelerinin Sekiz Alt Boyutta Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Bulgular

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin mesleki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyleri hakkındaki görüşlerine ilişkin hesaplanan madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 91'de yer almıştır.

Çizelge 91. KPL Uzmanları ve OYİ Görevlilerinin Etik Davranış İlkelerini Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilmesi Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Etik İlkelere Ait Alt Boyutlar	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi
1- Laboratuvar İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği	4.36	.4381	6	Tamamen	4.31	.6382	6	Tamamen
2- Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik.	4.22	.4970	7	Tamamen	4.21	.4925	8	Tamamen
3- Gizlilik, Eşitlik ve Adalet.	4.72	.3989	2	Tamamen	4.50	.5732	5	Tamamen
4- Hukukun Üstünlüğü.	4.72	.5032	3	Tamamen	4.59	.5719	1	Tamamen
5- Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme.	4.73	.3850	1	Tamamen	4.50	.5706	4	Tamamen
6- İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma.	4.59	.4031	4	Tamamen	4.53	.5505	2	Tamamen
7- Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma.	3.99	.7052	8	Büyük Ölçüde	4.26	.7126	7	Tamamen
8- Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı.	4.57	.4816	5	Tamamen	4.52	.5722	3	Tamamen

Çizelge 91'e göre KPL uzmanları, etik davranış ilkelerin alt boyutları içerisinde "tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme ($\overline{X}$ = 4.73)", "gizlilik, eşitlik ve adalet ($\overline{X}$ =4.72)", "hukukun üstünlüğü ($\overline{X}$ =4.72)", "işi geciktirmeme ve zamanında yapma ($\overline{X}$ =4.59)", "topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı ($\overline{X}$ =4.57)", "laboratuvar incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği ($\overline{X}$ =4.36)", "görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik ($\overline{X}$ =4.22)" ilkelerinin meslektaşlar tarafından yüksek düzeyde yerine getirildiği, buna karşın "eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma ($\overline{X}$ =3.99)" ilkesinin diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirtmektedirler.

Çizelge 91'e göre OYİ görevlilerinin ise etik davranış ilkeleri alt boyutları içerisinde "hukukun üstünlüğü ($\overline{X}$=4.59)", "işi geciktirmeme ve zamanında yapma ($\overline{X}$=4.53)", "topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı ($\overline{X}$=4.52)", "tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme ($\overline{X}$= 4.50)", "gizlilik, eşitlik ve adalet ($\overline{X}$=4.50)", "laboratuvar incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği ($\overline{X}$=4.31)", "eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma ($\overline{X}$=4.49)" ilkelerini meslektaşlar tarafından yüksek düzeyde yerine getirildiği, buna karşın "görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik ($\overline{X}$=4.21)" ilkesinin diğer ilkelere göre daha düşük daha düşük düzeyde yerine getirildiğini belirttikleri anlaşılmaktadır.

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, meslektaşlarının etik davranış ilkelerine uyum gösterme durumlarına ilişkin değerlendirmeleri arasında manidar bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar için t testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Çizelge 92'de verilmiştir.

Çizelge 92. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, Etik Davranış İlkelerinin Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri Hakkındaki Görüşleri Arası Anlamlılık Testi (t testi) Sonuçları.

Gruplar	n	$\overline{X}$	s	sd	t	p
KPL Uzmanları	98	226.99	19.38	504	1.401	.163
OYİ Görevlileri	408	223.65	27.48			

Çizelge 92'de görüldüğü üzere, KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme durumlarına ilişkin görüşleri arasındaki fark anlamlı değildir [$t_{(504)}$=1.401; p>.05]. Bu çerçevede, her iki grubun da, etik davranış ilkelerini meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin birbirinden anlamlı farklılaşmadığı ifade edilebilir KPL uzmanlarının ($\overline{X}$=226.99), OYİ görevlilerine ($\overline{X}$=223.65) göre etik davranış ilkelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin göreceli olarak biraz daha yüksek olduğu söylenebilir.

Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, mesleki etik davranış ilkelerinin laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutunun meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerine dayalı hesaplanan madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 93'de yer almıştır.

Çizelge 93. Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
1- İncelemelerinde kendisinin ve ekip arkadaşlarının güvenliğinin korunması için gerekli çabayı gösterme.	4.16	.7695	7	Tamamen	4.02	.8333	9	Büyük Ölçüde
2- Laboratuvar ortamında / Olay yerinde, delil bütünlüğü ve güvenliğinin zarar görmemesi için gerekli önlemleri alma.	4.41	.6717	5	Tamamen	4.25	.8172	6	Tamamen
3- İncelemelerinde iş akış prosedürlerine uygun hareket etme.	4.11	.7301	8	Büyük Ölçüde	4.16	.8473	7	Tamamen
4- İncelemelerde kişisel koruyucu ve tanıtıcı ekipmanlarını (önlük, laboratuvar giysileri, tulum, gözlük, maske, eldiven v.b.) kullanma.	3.99	.8311	9	Büyük Ölçüde	4.08	.9204	8	Büyük Ölçüde
5- İnceleme sonrası elde edilen bulguların ve kayıtların güvenli bir yerde saklanması için gerekli hassasiyeti gösterme.	4.47	.6614	4	Tamamen	4.45	.7435	4	Tamamen
6- Delillerin birbirine karışmadan, inceleme yapılacak birime güvenli bir şekilde intikali için gerekli hassasiyeti gösterme.	4.52	.6133	3	Tamamen	4.49	.7487	1	Tamamen
7- Delillerle ilgili kayıtlara yetkililer dışındaki kişilerin ulaşmalarına engel olma.	4.71	.5184	1	Tamamen	4.45	.8046	3	Tamamen
8- Delil poşetlerinin dikkatli etiketlenmesi için gerekli hassasiyeti gösterme.	4.59	.5149	2	Tamamen	4.48	.7441	2	Tamamen
9 Laboratuvar ortamında / Olay yeri inceleme ile ilgili görüntüleri / Video kayıtları, fotoğraflama, krokilendirme ve not almada gerekli hassasiyeti gösterme.	4.28	.7181	6	Tamamen	4.39	.7781	5	Tamamen
Tüm Boyut	4.36	.4376			4.31	.6381		

Çizelge 93'e göre KPL uzmanlarının, bu boyuta göre etik davranış ilkeleri içinde "delillerle ilgili kayıtlara yetkililer dışındaki kişilerin ulaşmalarına engel olma ($\overline{X}$=4.71)", "delil poşetlerinin dikkatli etiketlenmesi için gerekli hassasiyeti gösterme ($\overline{X}$=4.59)" ve "delillerin birbirine karışmadan, inceleme yapılacak birime güvenli bir şekilde intikali için gerekli hassasiyeti gösterme ($\overline{X}$=4.52)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "incelemelerde kişisel koruyucu ve tanıtıcı ekipmanlarını (önlük, laboratuvar giysileri, tulum, gözlük, maske, eldiven v.b.) kullanma ($\overline{X}$=3.99)" ilkesinin diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri tespit edilmiştir.

Çizelge 93'e göre OYİ görevlilerinin ise bu boyuttaki etik davranış ilkeleri içinde, "delillerin birbirine karışmadan, inceleme yapılacak birime güvenli bir şekilde intikali için gerekli hassasiyeti gösterme ($\overline{X}$=4.49)", "delil poşetlerinin dikkatli etiketlenmesi için gerekli hassasiyeti gösterme ($\overline{X}$=4.48)" ve "delillerle ilgili kayıtlara yetkililer dışındaki kişilerin ulaşmalarına engel olma ($\overline{X}$=4.45)" ilkelerine diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "incelemelerinde kendisinin ve ekip arkadaşlarının güvenliğinin korunması için gerekli çabayı gösterme ($\overline{X}$=4.02)" ilkesini diğer ilkelere göre meslektaşlar tarafından daha düşük düzeyde yerine getirildiğini belirttikleri anlaşılmaktadır.

Her iki grubunda en az meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri ilke, başta kendi güvenlikleri olmak üzere, meslektaşlarının ve delillerin inceleme güvenliklerini etkileyebilecek kişisel ve koruyucu ekipmanları kullanımları ve yine kendi ve arkadaşlarının güvenliklerinin sağlanması yönündeki çabaların yetersiz olduğu ile ilgilidir.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşlerine dayanarak laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutunun meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 94'de yer almıştır.

Çizelge 94. Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutundaki İfadelerin Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**OYİ Görevlisi**	408	4.3066	.6381	504	.809	.419
	KPL Uzmanları	98	4.3619	.4376			
***p < 0.05**							

Çizelge 94'den görüleceği üzere laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde [$t_{(504)} = .809$, $p > .05$], OYİ görevlileri ile KPL uzmanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerinin Kişisel Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etik davranış ilkelerini meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresine göre karşılaştırılmasıyla elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 95'de yer almıştır.

Çizelge 95. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar/Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	27- 36 yaş	54	4.3416	.44541	96	-.240	.811
	37 ve üzeri yaş	44	4.3636	.45804			
***p < 0.05**							

Çizelge 95'de görüleceği üzere laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadelere yaşın etkisi incelendiğinde KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)} = -.240$].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 96'da yer almıştır.

Çizelge 96. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	30 ve altı	75	4.480	.5586	3	2.558	.055
	31-35	81	4.333	.5474	403		
	36-40	167	4.252	.6923			
	41 ve üzeri	84	4.251	.6402			
	Toplam	407	4.310	.6350			

*p < 0.05

Çizelge 96'da görüleceği üzere laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, OYİ görevlilerinin [$F_{(3\text{-}403)} = 2.558$, $p > .05$] kendi görev grupları içerisinde yaş gruplarına göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 97'de yer almıştır.

Çizelge 97. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	178.33	3566.5	3356.5	.315
		Erkek	387	205.33	79461.5		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	55.47	943	587	.339
		Erkek	81	48.25	3908		

*p < 0.05

Çizelge 97'de görüleceği üzere laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, hem OYİ görevlileri (U = 3356.5; p>

.05) hem de KPL uzmanlarının (U = 587; p> .05) kendi görev grupları içerisinde görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmamaktadır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin t-testi analizi sonucu Çizelge 98'de yer almıştır.

Çizelge 98. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	P
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	Lisans	55	4.4020	.41546	96	1.265	.209
	Lisansüstü	43	4.2868	.48568			
***p < 0.05**							

Çizelge 98'de laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadelerin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= 1.265].

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 99'da verilmiştir.

Çizelge 99. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	Standart sapma	sd	F	p	Grup F Scheffe
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**1. Lise**	34	4.2712	.72122	2	3.237	.040*	2–3
	2. Ön lisans	209	4.2408	.78307	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.4424	.76651				
***p < 0.05**								

Çizelge 99'da eğitim düzeyi ile laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutu arasında 0.05 düzeyinde anlamlılık görülmektedir. ANOVA sonrası belirlenen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi sonucuna göre "laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği" boyutunda ön lisans eğitim alanlar ile lisans ve lisansüstü eğitim alanların görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$F_{(2-405)}$= 3.237, p < .05]. OYİ görevlilerinin eğitim düzeyleri arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre ön lisans ($\overline{X}$ = 4.2408) eğitim düzeyine sahip olan görevlilerin lisans ve lisansüstü eğitim alanların ($\overline{X}$ = 4.4424) göre laboratuvar güvenliği konusunda daha düşük düzeyde kalmaktadır.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 100'de yer almıştır.

Çizelge 100. OYİ Görevlilerinin, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirme	OYİ	**1-5 yıl**	141	4.39	.5660	1.729	3	.576	1.427	.234
		6-10 yıl	160	4.29	.6913	161.893	401	.404		
		11-15 yıl	73	4.25	.6197	163.622				
		16 ve üzeri	31	4.20	.6683					
		Toplam	405	4.31	.6364					

***p < 0.05**

Çizelge 100'de görüleceği üzere laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyiyle ilgili OYİ görevlilerinin görüşleri [$F_{(3-401)}$ = 1.427, p > .05] birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının, laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerinin görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 101'de yer almıştır.

Çizelge 101. KPL Uzmanlarının, Laboratuvar / Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin t-testi Sonuçları.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	1- 10 yıl	41	4.35	.46	96	.015	.988
	11 yıl ve üzeri	57	4.35	.45			
***p < 0.05**							

Çizelge 101'de görüleceği üzere laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyine ilişkin, KPL uzmanlarının görev süresine göre görüşleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır [$t_{(96)}$ = .015, p > .05].

Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, mesleki etik davranış ilkelerinin laboratuvar / olay yeri incelemeleri, görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutunun meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerine dayalı hesaplanan madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 102'de yer almıştır.

Çizelge 102. Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi
10- İnceleme esnasında kullanılan malzemenin eksik veya uygun olmadığı durumlarda eksikliklerin giderilmesi için üstlerini uyarma.	4.21	.7897	7	Tamamen	4.13	.7340	8	Büyük Ölçüde

Çizelge 102'nin Devamı.

Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
11- İncelemeler esnasında kullanılan malzemeleri israftan kaçınarak, etkin ve verimli kullanma.	4.14	.7598	8	Büyük Ölçüde	4.20	.5763	7	Tamamen
12- Kamu kaynaklarının, hizmet amaçlı kullanılması için gerekli özeni gösterme.	4.29	.7351	6	Tamamen	4.26	2.087	5	Tamamen
13- Olayın mağduru, zanlısı ve bunların yakınlarının durumları nedeniyle duygusal etki altında kalmadan karar verme. (Suçun işleniş nedeni veya işleniş şekillerinden etkilenme v.b.)	4.66	.7987	1	Tamamen	4.33	.7832	3	Tamamen
14- İncelemelerinde ve mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterme.	4.39	.6678	4	Tamamen	4.25	.5884	6	Tamamen
15- İncelemelerini bilimsel yöntemler ışığında profesyonel bakış açısıyla değerlendirme.	4.39	.6522	5	Tamamen	4.30	.5948	4	Tamamen
16- İnceleme sonrasında hazırlanan Ekspertiz / Olay Yeri İnceleme Raporu ile inceleme esnasında elde edilen bulgular arasında bilimsel tutarlılık olmasını sağlama.	4.60	.6379	2	Tamamen	4.39	.5773	1	Tamamen
17- İncelemelerin öneminin gerektirdiği kapasiteye sahip olduğundan emin ve kendine güvenerek karar verme.	4.50	.7495	3	Tamamen	4.36	.5735	2	Tamamen
18- İnceleme sürecine katkı sağlayacağını düşündüğü konularda diğer kurum veya birim uzmanlarından (Adli Tıp, Polis / Jandarma Kriminal Lab., Üniversite, Enstitütü, Tübitak v.b.) teknik destek ve görüş almaktan çekinmeme.	3.25	1.204	10	Orta	3.97	.9289	9	Büyük Ölçüde
19- İnceleme için ayırdığı zamanın dikkatle planlamasını yapma.	3.76	.7151	9	Büyük Ölçüde	3.95	.7587	10	Büyük Ölçüde
Tüm Boyut	4.22	.4970			4.21	.6401		

Çizelge 102'ye göre KPL uzmanlarının, bu boyuta göre etik davranış ilkeleri içinde; "olayın mağduru, zanlısı ve bunların yakınlarının durumları nedeniyle duygusal etki altında kalmadan karar verme. (suçun işleniş nedeni veya işleniş şekillerinden etkilenme v.b.) ($\overline{X}$=4.66)", "inceleme sonrasında hazırlanan Ekspertiz / Olay Yeri İnceleme Raporu ile inceleme esnasında

elde edilen bulgular arasında bilimsel tutarlılık olmasını sağlama ($\overline{X}$=4.60)" ve "incelemelerin öneminin gerektirdiği kapasiteye sahip olduğundan emin ve kendine güvenerek karar verme ($\overline{X}$=4.50)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "inceleme sürecine katkı sağlayacağını düşündüğü konularda diğer kurum veya birim uzmanlarından (Adli Tıp, Polis / Jandarma Kriminal Lab., Üniversite, Enstitütü, Tübitak v.b.) teknik destek ve görüş almaktan çekinmeme ($\overline{X}$=3.25)" ilkesinin diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri tespit edilmiştir.

Çizelge 102'ye göre OYİ görevlilerinin ise bu boyuttaki etik davranış ilkeleri içinde, "inceleme sonrasında hazırlanan Ekspertiz / Olay Yeri İnceleme Raporu ile inceleme esnasında elde edilen bulgular arasında bilimsel tutarlılık olmasını sağlama ($\overline{X}$=4.39)", "incelemelerin öneminin gerektirdiği kapasiteye sahip olduğundan emin ve kendine güvenerek karar verme (X=4.36)" ve "olayın mağduru, zanlısı ve bunların yakınlarının durumları nedeniyle duygusal etki altında kalmadan karar verme. (suçun işleniş nedeni veya işleniş şekillerinden etkilenme v.b.) ($\overline{X}$=4.33)", ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "inceleme sürecine katkı sağlayacağını düşündüğü konularda diğer kurum veya birim uzmanlarından (Adli Tıp, Polis / Jandarma Kriminal Lab., Üniversite, Enstitütü, Tübitak v.b.) teknik destek ve görüş almaktan çekinmeme ($\overline{X}$=3.97)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirtmektedirler.

Her iki grubunda en çok inceleme sonucu oluşturdukları raporların bilimselliğine, görev bilinci içerisinde kendilerinden emin bir şekilde karar verebildiklerini belirterek başta olay mağdurlarının ve zanlılarının durumlarının duygusal yönden etkilerinde kalmadıklarını belirten ilkeleri meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirtirken, en az meslektaşlar tarafından yerine getirildiğine inandıkları ilke olarak diğer kurum ve birim uzmanlarından teknik destek ve görüş almaktan meslektaşlar tarafından çekinildiğini belirtmektedirler.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşlerine dayanarak görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutunun meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 103'de yer almıştır.

Çizelge 103. Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**OYİ Görevlisi**	408	4.2145	.6401	504	.117	.907
	KPL Uzmanları	98	4.2214	.4970			
***p < 0.05**							

Çizelge 103'de görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde [$t_{(504)} = .117$, $p > .05$], OYİ görevlileri ile KPL uzmanlarının görüşleri farklılaşmamaktadır.

Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerinin Kişisel Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etik davranış ilkelerini meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresine göre karşılaştırılmasıyla elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 104'de yer almıştır.

Çizelge 104. KPL Uzmanlarının, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	27- 36 yaş	54	4.1593	.54479	96	-.871	.386
	37 ve üzeri yaş	44	4.2500	.47127			
***p < 0.05**							

Çizelge 104'de görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadelere yaşın etkisi incelendiğinde KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= -,871].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 105'de yer almıştır.

Çizelge 105. OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	30 ve altı	75	4.36	.5956	3	1.732	.160
	31-35	81	4.19	.5421	403		
	36-40	167	4.19	.6799			
	41 ve üzeri	84	4.15	.6772			
	Toplam	407	4.21	.6407			
***p < 0.05**							

Çizelge 105'de görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, OYİ görevlilerinin [$F_{(3\text{-}403)}$ = 1.732, p > .05] kendi görev grupları içerisinde yaş gruplarına göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 106'da yer almıştır.

Çizelge 106. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**OYİ Görevlisi**	Kadın	20	178.68	3573.50	3363.5	.322
		Erkek	387	205.31	79454.5		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	55.41	942	588	.344
		Erkek	81	48.26	3909		
***p < 0.05**							

Çizelge 106'de görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, hem OYİ görevlileri (U = 3363.5; p> .05) hem de KPL uzmanlarının (U = 588; p> .05) kendi görev grupları içerisinde görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin t-testi analizi sonucu Çizelge 107'de yer almıştır.

Çizelge 107. KPL Uzmanlarının, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	Lisans	55	4.2764	.41986	96	1.613	.009
	Lisansüstü	43	4.1023	.60217			
***p < 0.05**							

Çizelge 107'de görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadelerin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur [$t_{(96)}$= 1.613].

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 108'de verilmiştir.

Çizelge 108. OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	Standart sapma	sd	F	p	Grup F (Scheffe)
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**1. Lise**	34	4.3206	.76268	2	3.680	.026*	2–3
	2. Ön lisans	209	4.0885	.64782	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.2521	.66787				
***p < 0.05**								

Çizelge 108'de eğitim düzeyi ile görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutu arasında 0.05 düzeyinde anlamlılık görülmektedir. ANOVA sonrası belirlenen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi sonucuna göre "görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik" boyutunda ön lisans ile lisans ve lisansüstü eğitim alanların görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$F_{(2, 405)}$= 3.680, p < .05]. OYİ görevlilerinin eğitim düzeyleri arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre ön lisans eğitimi alanların ($\overline{X}$ = 4.0885) eğitim düzeyine sahip olan görevlilerin, lisans ve lisansüstü eğitimi alanlara ($\overline{X}$ = 4.2521) göre görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik konusunda daha düşük düzeyde kalmaktadır.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin görev bilinci, verimlilik ve profesyonelliği boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 109'da yer almıştır.

Çizelge 109. OYİ Görevlilerinin, Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirme	OYİ	**1-5 yıl**	141	4.28	.5830	1.676	3	.559	1.360	.255
		6-10 yıl	160	4.22	.6788	164.756	401	.411		
		11-15 yıl	73	4.13	.6282	164.432				
		16 ve üzeri	31	4.09	.7182					
		Toplam	405	4.22	.6418					

***p < 0.05**

Çizelge 109'da görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonelliği boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyiyle ilgili OYİ görevlilerinin görüşleri [$F_{(3\text{-}401)}$ = 1.360, p > .05] birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının görev bilinci, verimlilik ve profesyonelliği boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 110'da yer almıştır.

Çizelge 110. KPL Uzmanlarının Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin t-testi Sonuçları.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	1- 10 yıl	41	4.16	.57	96	-.657	.513
	11 yıl ve üzeri	57	4.23	.47			

Çizelge 110'da görüleceği üzere görev bilinci, verimlilik ve profesyonelliği boyutundaki ifadeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyine ilişkin, KPL uzmanlarının görev süresine göre görüşlerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir [$t_{(96)} = -.657$, $p > .05$].

Gizlilik, Adalet ve Eşitliği Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, mesleki etik davranış ilkelerinin gizlilik, adalet ve eşitliği meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerine dayalı hesaplanan madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 111'de yer almıştır.

Çizelge 111. Gizlilik, Adalet ve Eşitliği Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi
20- İnceleme ve araştırma için, özel yaşama ilişkin zorunlu olmadıkça bilgi istemekten kaçınma.	4.53	.8875	6	Tamamen	4.32	.7494	6	Tamamen
21- Görevi dolayısıyla elde ettiği bilgileri, kişisel kazançları (ekonomik, siyasal ve sosyal) için bir araç olarak kullanmaktan kaçınma.	4.75	.6431	3	Tamamen	4.61	.6953	1	Tamamen

Çizelge 111'in Devamı.

Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
22- İnceleme ile ilgili sahip olduğu bilgileri görevdeyken veya görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum veya kişiye açıklamama	4.88	.3594	1	Tamamen	4.58	.7544	2	Tamamen
23- İnceleme ile ilgili kesin sonuçlar ortaya çıkmadan, soruşturma yetkilisine herhangi bir açıklama yapmama	4.72	.5133	4	Tamamen	4.37	.7986	5	Tamamen
24- İnceleme ile ilgili taleplerde her bireye karşı adil yaklaşma	4.78	.5607	2	Tamamen	4.56	.6663	4	Tamamen
25- Laboratuvar dışında yapılan incelemeler esnasında, mağdur veya suçluya ait imkanların (örn: keşfe zanlıya ait araçla gidilmesi veya olaya ait fotoğrafların zanlıya ait fotoğraf makinesi ile çekilmesi) kullanılmamasına özen gösterme.	4.66	.7987	5	Tamamen	4.57	.8087	3	Tamamen
Tüm Boyut	4.72	.3989			4.50	.5732		

Çizelge 111'e göre KPL uzmanlarının, bu boyuta göre etik davranış ilkeleri içinde "inceleme ile ilgili sahip olduğu bilgileri görevdeyken veya görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum veya kişiye açıklamama ($\overline{X}$=4,88)", "inceleme ile ilgili taleplerde her bireye karşı adil yaklaşma ($\overline{X}$=4.78)" ve "görevi dolayısıyla elde ettiği bilgileri, kişisel kazançları (ekonomik, siyasal ve sosyal) için bir araç olarak kullanmaktan kaçınma ($\overline{X}$=4.75)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "inceleme ve araştırma için, özel yaşama ilişkin zorunlu olmadıkça bilgi istemekten kaçınma ($\overline{X}$=4.53)" ilkesinin diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri tespit edilmiştir.

Çizelge 111'e göre OYİ görevlilerinin ise bu boyuttaki etik davranış ilkeleri içinde, "görevi dolayısıyla elde ettiği bilgileri, kişisel kazançları (ekonomik, siyasal ve sosyal) için bir araç olarak kullanmaktan kaçınma ($\overline{X}$=4.61)", "inceleme ile ilgili sahip olduğu bilgileri görevdeyken veya

görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum veya kişiye açıklamama ($\overline{X}$=4.58)", ve "laboratuvar dışında yapılan incelemeler esnasında, mağdur veya suçluya ait imkanların (örn: keşfe zanlıya ait araçla gidilmesi veya olaya ait fotoğrafların zanlıya ait fotoğraf makinesi ile çekilmesi) kullanılmamasına özen gösterme ($\overline{X}$=4.57)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "inceleme ve araştırma için, özel yaşama ilişkin zorunlu olmadıkça bilgi istemekten kaçınma ($\overline{X}$=4.32)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri anlaşılmaktadır.

Her iki grubunda meslektaşlar tarafından yerine getirildiğine inandıkları en çok inceleme esnasında elde edilen bilgilerin gerek görevdeyken gerekse görevden ayrıldıktan sonra gizliliğine riayet etmeyi, kişisel kazançları için kullanmamayı, zanlı ve şüpheliye ait imkanların kullanılmaması gerektiğini ve bireylere karşı adil olmaya önem verirken, en az meslektaşlar tarafından yerine getirildiğine inandıkları ilke olarak özel yaşama ilişkin bilgileri zorunlu olmadıkça meslektaşlar tarafından istemekten kaçınıldığını belirtmektedirler.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşlerine dayanarak gizlilik, adalet ve eşitliği meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 112'de yer almıştır.

Çizelge 112. Gizlilik, Adalet ve Eşitliği Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**OYİ Görevlisi**	408	4.5008	.5732	504	4.5	.000
	KPL Uzmanları	98	4.7228	.3989			
***p < 0.05**							

Çizelge 112'de görüleceği üzere gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme sıklığına ilişkin algıda [$t_{(504)}$ = 4.5, p < .05] OYİ görevlileri ve KPL uzmanlarının görüşleri farklılaşmamaktadır. Ancak yine de KPL uzmanları ($\overline{X}$ = 4.7228), OYİ görevlilerine oranla ($\overline{X}$ = 4.5008) gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki

davranışların meslektaşlar tarafından daha sık yerine getirildiği kanısındadırlar.

Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerinin Kişisel Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etik davranış ilkelerini meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresine göre karşılaştırılmasıyla elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 113'de yer almıştır.

Çizelge 113. KPL Uzmanlarının Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	27- 36 yaş	54	4.5741	.57705	96	-2.613	.010*
	37 ve üzeri yaş	44	4.8258	.30277			
***p < 0.05**							

Çizelge 113'de yaşın gizlilik, adalet ve eşitlik boyutunun meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin etkisi incelendiğinde KPL uzmanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir [$t_{(96)}$= -2.613]. Bir başka ifadeyle "27-36" yaş grubu KPL uzmanları ile "37 ve üzeri" yaş olan KPL uzmanlarının gizlilik, adalet ve eşitlik boyutu hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılık incelendiğinde, "37 ve üzeri" yaş olan KPL uzmanlarının [$\overline{X}_{(37 \text{ ve üzeri yaş})}$ = 4.8258, "27–36" yaş arasında olan KPL görevlilerine [$\overline{X}_{(27\text{- }36 \text{ yaş})}$ = 4.5741] göre gizlilik, adalet ve eşitlik boyutu hakkındaki görüşleri daha olumludur.

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 114'de yer almıştır.

Çizelge 114. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	30 ve altı	75	4.57	.5453	3	.964	.410
	31-35	81	4.49	.5217	403		
	36-40	167	4.52	.5900			
	41 ve üzeri	84	4.42	.6086			
	Toplam	407	4.50	.5729			
***p < 0.05**							

Çizelge 114'de görüleceği üzere gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, OYİ görevlilerinin [$F_{(3\text{-}403)}$ = .964, p > .05] kendi görev grupları içerisinde yaş gruplarına göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 115.'de yer almıştır.

Çizelge 115. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**OYİ Görevlisi**	Kadın	20	173.73	3474.50	3264.5	.229
		Erkek	387	205.56	79553.50		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	51.21	870.50	659.5	.774
		Erkek	81	49.14	3980.50		
***p < 0.05**							

Çizelge 115'de görüleceği üzere gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme sıklığına ilişkin algılarda da, hem OYİ görevlilerinin (U = 3264.5; p> .05) hem de KPL uzmanlarının (U = 659.5; p> .05) görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin t-testi analizi sonucu Çizelge 116'da yer almıştır.

Çizelge 116. KPL Uzmanlarının Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	Lisans	55	4.8091	.31001	96	2.695	.009*
	Lisansüstü	43	4.5310	.61856			
***p < 0.05**							

Çizelge 116'da gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilmesine ilişkin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir [$t_{(96)}$= 2.695, p < .05]. KPL uzmanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında lisans eğitimi alan uzmanların [$\overline{X}_{(lisans)}$ = 4.8091], lisansüstü eğitim alanlara [$\overline{X}_{(lisansüstü)}$ =4.5310] göre meslektaşların gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 117'de verilmiştir.

Çizelge 117. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	Standart sapma	sd	F	p	Grup F (Scheffe)
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**1. Lise**	34	4.6176	.42745	2	2.991	.051	-
	2. Ön lisans	209	4.3971	.65651	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.5232	.60957				
***p < 0.05**								

Çizelge 117'den OYİ görevlilerinin, meslektaşlarının bu boyutun yerine getirilmesine ilişkin görüşlerinde eğitim düzeyinin etkili olmadığı

görülmektedir [$F_{(2-405)}$= 2.991, p > .05]. Ancak, gözlem sonuçlarına göre gizlilik, adalet ve eşitlik boyutunda sırasıyla lise, lisans ve lisansüstü ve ön lisans eğitim alanların görüşleri arasında az da olsa farklılık olduğu söylenebilir.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 118'de yer almıştır.

Çizelge 118. OYİ Görevlilerinin, Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirme	OYİ	**1-5 yıl**	141	4.53	.5378	2.155	3	.718	2.200	.088
		6-10 yıl	160	4.53	.5901	130.982	401	.327		
		11-15 yıl	73	4.49	.5739	133.137				
		16 ve üzeri	31	4.25	.6159					
		Toplam	405	4.50	.5740					

***p < 0.05**

Çizelge 118'de görüleceği üzere gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyiyle ilgili OYİ görevlilerinin görüşleri [$F_{(3-401)}$ = 2.200, p > .05] birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 119'da yer almıştır.

Çizelge 119. KPL Uzmanlarının Gizlilik, Adalet ve Eşitlik Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin t-testi Sonuçları.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	1- 10 yıl	41	4.65	.45	96	-.699	.487
	11 yıl ve üzeri	57	4.72	.51			

Çizelge 119'da görüleceği üzere gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyine ilişkin, KPL uzmanlarının görüşlerinin birimdeki görev süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$ = -.699, p > .05].

Hukukun Üstünlüğü Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, mesleki etik davranış ilkelerinin hukukun üstünlüğü meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerine dayalı hesaplanan madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 120'de yer almıştır.

Çizelge 120. Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
26- Mağdur veya zanlıya insan hak ve özgürlüklerine aykırı ve kısıtlayıcı muameleden kaçınma. (Yetkili makam talimatı olmadan tetkikte kullanılacak kişiyi tanımlayıcı mukayese alımında bulunmama)	4.73	.7537	3	Tamamen	4.61	.6807	2	Tamamen
27- Elde edilen kişisel verilerin, yasal mevzuat çerçevesinde korunmasını sağlama.	4.80	.5169	2	Tamamen	4.67	.6084	1	Tamamen
28- İncelemelerinde kanuni gereklilik hali haricinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınma.	4.81	.4902	1	Tamamen	4.54	.6337	3	Tamamen
29- Hukuka aykırı ve etik olmayan davranışları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışma.	4.56	.6745	4	Tamamen	4.45	.7822	4	Tamamen
Tüm Boyut	4.72	.5032			4.59	.5719		

Çizelge 120'ye göre KPL uzmanlarının, bu boyuta göre etik davranış ilkeleri içinde "incelemelerinde kanuni gereklilik hali haricinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınma ($\overline{X}$=4.81)", "elde edilen kişisel verilerin, yasal mevzuat çerçevesinde korunmasını sağlama ($\overline{X}$=4.80)", "ve "mağdur veya zanlıya insan hak ve özgürlüklerine aykırı ve kısıtlayıcı muameleden kaçınma. (Yetkili makam talimatı olmadan tetkikte kullanılacak kişiyi tanımlayıcı mukayese alımında bulunmama)

($\overline{X}$=4.73)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "hukuka aykırı ve etik olmayan davranışları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışma. ($\overline{X}$=4.56)" ilkesinin diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri tespit edilmiştir.

Çizelge 120'ye göre OYİ görevlilerinin ise bu boyuttaki etik davranış ilkeleri içinde, "elde edilen kişisel verilerin, yasal mevzuat çerçevesinde korunmasını sağlama ($\overline{X}$=4.67)", "mağdur veya zanlıya insan hak ve özgürlüklerine aykırı ve kısıtlayıcı muameleden kaçınma. (Yetkili makam talimatı olmadan tetkikte kullanılacak kişiyi tanımlayıcı mukayese alımında bulunmama) ($\overline{X}$=4.61)" ve "incelemelerinde kanuni gereklilik hali haricinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınma ($\overline{X}$=4.54)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "hukuka aykırı ve etik olmayan davranışları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışma. ($\overline{X}$=4.45)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri anlaşılmaktadır.

Her iki grubunda meslektaşlar tarafından yerine getirildiğine inandıkları en çok inceleme esnasında elde edilen kişisel verilerin korunmasını sağlama, insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayıcı davranışlardan kaçınma ve yetkili makam onayı olmadan kişiyi tanımlayıcı verilerin alınmaması ve en düşük düzeyde etik ihlalleri ortaya çıkaranları korumaya çalışmaya ilişkin ilkelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilmektedir.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşlerine dayanarak hukukun üstünlüğü boyutunun meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 121'de yer almıştır.

Çizelge 121. Hukukun Üstünlüğünü Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**OYİ Görevlisi**	408	4.5944	.5719	504	2.23	.027*
	KPL Uzmanları	98	4.7245	.5032			
***p < 0.05**							

Çizelge 121'de görüleceği üzere hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde [$t_{(504)} = 2.23$, $p < .05$], OYİ uzmanları ile KPL uzmanlarının görüşleri farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Buna göre, KPL uzmanları ($\overline{X}$=4.7245), OYİ görevlilerine oranla ($\overline{X}$=4.5944) hukukun üstünlüğü boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından daha sık yerine getirildiği algısına sahiptirler.

Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerinin Kişisel Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etik davranış ilkelerini meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresine göre karşılaştırılmasıyla elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 122'de yer almıştır.

Çizelge 122. KPL Uzmanlarının, Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	27- 36 yaş	54	4.5926	1.01207	96	-.793	.430
	37 ve üzeri yaş	44	4.7159	.47798			
***p < 0.05**							

Çizelge 122'de görüleceği üzere hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadelere yaşın etkisi incelendiğinde KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)} = -.195$].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 123'de yer almıştır.

Çizelge 123. OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	30 ve altı	75	4.63	.5625	3	.405	.749
	31-35	81	4.63	.5230	403		
	36-40	167	4.58	.5915			
	41 ve üzeri	84	4.54	.5925			
	Toplam	407	4.59	.5722			

***p < 0.05**

Çizelge 123'de görüleceği üzere hukukun üstünlüğü boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, OYİ görevlilerinin [$F_{(3\text{-}403)}$ = .405, p > .05] kendi görev grupları içerisinde yaş gruplarına göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 124'de yer almıştır.

Çizelge 124. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	159.93	3198.50	2988.5	.067
		Erkek	387	206.28	79829.50		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	42.62	724.50	571.5	.216
		Erkek	81	50.94	4126.50		

***p < 0.05**

Çizelge 124'de görüleceği üzere hukukun üstünlüğü boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme sıklığına ilişkin algılarda da, hem OYİ görevlilerinin (U = 2988.5; p> .05) hem de KPL uzmanlarının (U = 571.5; p> .05) görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin t-testi analizi sonucu Çizelge 125'de yer almıştır.

Çizelge 125. KPL Uzmanlarının, Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	Lisans	55	4.8727	.25401	96	2.889	.006*
	Lisansüstü	43	4.3605	1.14083			
***p < 0.05**							

Çizelge 125'de hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilmesine ilişkin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir [$t_{(96)}$= 2.889, p < .05]. KPL uzmanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında lisans eğitimi alan uzmanların [$\overline{X}_{(lisans)}$ = 4.8727], lisansüstü eğitim alanlara [$\overline{X}_{(lisansüstü)}$ =4.3605] göre meslektaşların hukukun üstünlüğü boyutundaki görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 126'da verilmiştir.

Çizelge 126. OYİ Görevlilerinin, Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	Standart sapma	sd	F	p	Grup F (Scheffe)
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**1. Lise**	34	4.6397	.64312	2	2.739	.066	-
	2. Ön lisans	209	4.5108	.62322	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.6500	.54227				
***p < 0.05**								

Çizelge 126'da OYİ görevlilerinin, meslektaşlarının bu boyutun yerine getirilmesine ilişkin görüşlerinde eğitim düzeyinin etkili olmadığı görülmektedir [$F_{(2, 405)}$= 2.739, p > .05].

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 127'de yer almıştır.

Çizelge 127. OYİ Görevlilerinin Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirme	OYİ	1-5 yıl	141	4.60	.5644	1.295	3	.432	1.315	.269
		6-10 yıl	160	4.61	.5612	131.639	401	.328		
		11-15 yıl	73	4.64	.5559	132.935				
		16 ve üzeri	31	4.40	.7002					
		Toplam	405	4.59	.5736					

*p < 0.05

Çizelge 127'de görüleceği üzere hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyiyle ilgili OYİ görevlilerinin görüşleri [$F_{(3\text{-}401)}$ = 1.315, p > .05] birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 128'de yer almıştır.

Çizelge 128. KPL Uzmanlarının, Hukukun Üstünlüğü Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin t-testi Sonuçları.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	1- 10 yıl	41	4.61	.89	96	-.382	.704
	11 yıl ve üzeri	57	4.67	.76			

Çizelge 128'de görüleceği üzere hukukun üstünlüğü boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyine ilişkin, KPL uzmanlarının görüşlerinin birimdeki görev süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$ = -.382, p > .05].

Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, mesleki etik davranış ilkelerinin tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutunun meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerine dayalı hesaplanan madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 129'da yer almıştır.

Çizelge 129. Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
30. İnceleme esnasında iş arkadaşlarının kararlarını etkileyebilecek davranışlardan kaçınma.	4.65	.5762	6	Tamamen	4.41	.7329	7	Tamamen
31. Mesleki konum ve yetkilerini kendi siyasi ve ideolojik amaçları için kullanmama.	4.82	.6315	3	Tamamen	4.48	.9429	4	Tamamen
32. İncelemeleri sırasında mağdur veya zanlının ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermeme.	4.89	.4949	2	Tamamen	4.64	.6797	2	Tamamen
33. Denetimi altında bulunan personelinin taraf olduğu soruşturmalarda bilirkişilik yapmama.	4.68	.7405	5	Tamamen	4.50	.8556	5	Tamamen
34. İncelemede mağdur, zanlı veya tanık olan şahıslara yönlendirmede bulunmama.	4.80	.5736	4	Tamamen	4.57	.6828	3	Tamamen
35. Soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştığında soruşturmadan çekilmeyi yetkililerden isteme.	4.58	.8239	7	Tamamen	4.28	.9970	8	Tamamen
36. İnceleme esnasında zanlı, mağdur ve yakınlarından maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınma.	4.92	.4466	1	Tamamen	4.72	.6073	1	Tamamen
37. Yetkisi altındaki mali kaynaklar ve araçları, kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmama.	4.54	.7203	8	Tamamen	4.43	.8201	6	Tamamen
Tüm Boyut	4.73	.3850			4.50	.5706		

Çizelge 129'a göre KPL uzmanlarının, bu boyuta göre etik davranış ilkeleri içinde "inceleme esnasında zanlı, mağdur ve yakınlarından maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınma ($\overline{X}$=4.92)", "incelemeleri sırasında mağdur veya zanlının ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermeme ($\overline{X}$=4.89)" ve "mesleki konum ve yetkilerini kendi siyasi ve ideolojik amaçları için kullanmama. ($\overline{X}$=4.82)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "yetkisi altındaki mali kaynaklar ve araçları, kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmama ($\overline{X}$=4.54)" ilkesinin diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri tespit edilmiştir.

Çizelge 129'a göre OYİ görevlilerinin ise bu boyuttaki etik davranış ilkeleri içinde, "inceleme esnasında zanlı, mağdur ve yakınlarından maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınma ($\overline{X}$=4.72)", "incelemeleri sırasında mağdur veya zanlının ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermeme ($\overline{X}$=4.64)" ve "incelemede mağdur, zanlı veya tanık olan şahıslara yönlendirmede bulunmama ($\overline{X}$=4.57)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştığında soruşturmadan çekilmeyi yetkililerden isteme. ($\overline{X}$=4.28)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri anlaşılmaktadır.

Her iki grubunda meslektaşlar tarafından yerine getirildiğine inandıkları en çok zanlı veya mağdur ile maddi ve manevi çıkar ilişkisinden kaçınma, ayrımcılık yapmama, soruşturmayı olumlu veya olumsuz etkileyecek yönlendirmede bulunmama ve mesleki konumlarını kendi ideolojileri ve siyasi görüşleri için kullanmamaya çok önem verirken, en az meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini düşündükleri ilkeler olarak da yetkisi altındaki mali kaynaklar ve araçları, kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında

kullanmama ve hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmelerde soruşturmadan çekilmeyi isteyememeleri ile ilgilidir.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşlerine dayanarak tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmemeyi meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t-testi analizi sonucu Çizelge 130'da yer almıştır.

Çizelge 130. Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**OYİ Görevlisi**	408	4.5043	.5706	504	3.7	.000
	KPL Uzmanları	98	4.7347	.3850			
***p < 0.05**							

Çizelge 130'da görüleceği üzere tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadelerin davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme sıklığına ilişkin algıda [$t_{(504)} = 3.7$; $p < .05$] OYİ görevlileri ve KPL uzmanlarının görüşleri farklılaşmaktadır. Buna göre KPL uzmanları ($\overline{X} = 4.7347$), OYİ görevlilerine oranla ($\overline{X} = 4.5043$) tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından daha yüksek oranda yerine getirildiği kanısındadırlar.

Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerinin Kişisel Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etik davranış ilkelerini meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresine göre karşılaştırılmasıyla elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 131'de yer almıştır.

Çizelge 131. KPL Uzmanlarının, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	27- 36 yaş	54	4.6690	.47095	96	-.642	.523
	37 ve üzeri yaş	44	4.7301	.46766			
***p < 0.05**							

Çizelge 131'de görüleceği üzere tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadelere yaşın etkisi incelendiğinde KPL uzmanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= -.642].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 132'de yer almıştır.

Çizelge 132. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p	Fark
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	30 ve altı	75	4.60	.5212	3	4.320	.005	4-1 4-3
	31-35	81	4.48	.5107	403			
	36-40	167	4.54	.5603				
	41 ve üzeri	84	4.37	.6662				
	Toplam	407	4.50	.5712				
***p < 0.05**								

Çizelge 132'de görüleceği üzere tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, OYİ görevlilerinin görüşlerinin farklılaştığı ortaya çıkmıştır [$F_{(3-403)}$ = 4.320, p < .05]. Buna göre 41 ve üzeri yaş grubundaki OYİ görevlileri ($\overline{X}$ = 4,37), 30 ve altı ($\overline{X}$ = 4,60) ile 36-40 arası yaş grubundaki OYİ görevlilerine ($\overline{X}$ =4,54) oranla tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından daha az yerine getirildiği algısına sahiptirler.

Çizelge 132'de görüleceği üzere hukukun üstünlüğü boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, OYİ görevlilerinin [$F_{(3-403)}$ = .405, p > .05] kendi görev grupları içerisinde yaş gruplarına göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 133'de yer almıştır.

Çizelge 133. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	172.13	3442.50	3232.5	.206
		Erkek	387	205.65	79585.50		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	45.38	771.50	618.5	.497
		Erkek	81	50.36	4079.50		
*p < 0.05							

Çizelge 133'de görüleceği üzere tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, hem OYİ görevlilerinin (U = 3232.5; p> .05) hem de KPL uzmanlarının (U = 618.5; p> .05) görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin t-testi analizi sonucu Çizelge 134'de yer almıştır.

Çizelge 134. KPL Uzmanlarının, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	Lisans	55	4.8659	.20813	96	4.013	.000*
	Lisansüstü	43	4.4797	.60376			
*p < 0.05							

Çizelge 134'de tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilmesine ilişkin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir [$t_{(96)}$= 4.013, p < .05]. KPL uzmanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında lisans eğitimi alan uzmanların [$\overline{X}_{(lisans)}$ = 4.8659], lisansüstü eğitim alanlara [$\overline{X}_{(lisansüstü)}$ =4.4797] göre meslektaşların tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 135'de verilmiştir.

Çizelge 135. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	Standart sapma	sd	F	p	Grup F (Scheffe)
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	1. Lise	34	3.9816	.45864	2	2.645	.072	-
	2. Ön lisans	209	3.8098	.62272	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	3.9303	.54370				
*p < 0.05								

Çizelge 135'den OYİ görevlilerinin, meslektaşlarının bu boyutun yerine getirilmesine ilişkin görüşlerinde eğitim düzeyinin etkili olmadığı görülmektedir [$F_{(2,\ 405)}$= 2.645, p > .05]. Ancak, gözlem sonuçlarına göre tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutunda sırasıyla lise, lisans ve lisansüstü ve ön lisans eğitim alanların görüşleri arasında az da olsa farklılık olduğu söylenebilir.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine

ilişkin görüşlerinin görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 136'da yer almıştır.

Çizelge 136. OYİ Görevlilerinin, Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Fark
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirme	OYİ	1-5 yıl	141	4.55	.5237	4.068	3	1.358	4.269	.006	1-4
		6-10 yıl	160	4.53	.5747	127.392	401	.318			
		11-15 yıl	73	4.53	.5227	131.460					
		16 ve üzeri	31	4.16	.7480						
		Toplam	405	4.51	.5704						

*p < 0.05

Çizelge 136'da görüleceği üzere tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyiyle ilgili OYİ görevlilerinin görüşleri [$F_{(3-401)}$ = 4.269, p < .05] birimdeki görev süresine göre farklılaşmakta olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, biriminde 16 yıl ve üzerinde çalışma kıdemi olan OYİ görevlilerinin ($\overline{X}$ = 4.16), biriminde kıdemi 1-5 yıl ($\overline{X}$ = 4.55) arasında olan OYİ görevlilerine oranla tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından daha az yerine getirildiği kanısındadırlar.

KPL uzmanlarının tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 137'de yer almıştır.

Çizelge 137. KPL Uzmanlarının Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin t-testi Sonuçları.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	1- 10 yıl	41	4.67	.46	96	-.459	.647
	11 yıl ve üzeri	57	4.71	.48			

Çizelge 137'de görüleceği üzere tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyine ilişkin, KPL uzmanlarının görüşlerinin birimdeki görev süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$ = -.459, p > .05].

İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, mesleki etik davranış ilkelerinin işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutunun meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerine dayalı hesaplanan madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 138'de yer almıştır.

Çizelge 138. İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
38. Olay yeri araçlarını ve ekipmanlarını / Laboratuvar cihazlarını her an yapılacak acil bir inceleme ve denetleme için hazır halde bulundurma.	4.49	.5787	4	Tamamen	4.47	.6643	4	Tamamen
39. Olay yerine makul süre içerisinde gidilerek / Laboratuvardaki inceleme taleplerinin makul süre içerisinde sonuçlandırılması için özen gösterme.	4.50	.5607	3	Tamamen	4.49	.7008	3	Tamamen
40. İnceleme esnasında suç ile ilgili karşılaştığı ve soruşturmayı etkileyeceğini düşündüğü bir bulguyu zamanında amirine veya yetkili diğer uzmanlara haber verme.	4.81	.3973	1	Tamamen	4.64	.5732	1	Tamamen
41. Olayların önceliği konusunda herhangi bir keyfi davranış veya baskı altında kalmadan incelemelerini zamanında sonuçlandırma.	4.55	.6904	2	Tamamen	4.51	.6795	2	Tamamen
Tüm Boyut	4.59	.4031			4.53	.5505		

Çizelge 138'e göre KPL uzmanlarının, bu boyuta göre etik davranış ilkeleri içinde "inceleme esnasında suç ile ilgili karşılaştığı ve soruşturmayı etkileyeceğini düşündüğü bir bulguyu zamanında amirine veya yetkili diğer uzmanlara haber verme. ($\overline{X}$ =4.81)", "olayların önceliği konusunda herhangi

bir keyfi davranış veya baskı altında kalmadan incelemelerini zamanında sonuçlandırma ($\overline{X}$=4.55)" ve "laboratuvardaki inceleme taleplerinin makul süre içerisinde sonuçlandırılması için özen gösterme ($\overline{X}$=4.50)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "laboratuvar cihazlarını her an yapılacak acil bir inceleme ve denetleme için hazır halde bulundurma ($\overline{X}$=4.49)" ilkesinin diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri tespit edilmiştir.

Çizelge 138'e göre OYİ görevlilerinin ise bu boyuttaki etik davranış ilkeleri içinde, "inceleme esnasında suç ile ilgili karşılaştığı ve soruşturmayı etkileyeceğini düşündüğü bir bulguyu zamanında amirine veya yetkili diğer uzmanlara haber verme ($\overline{X}$=4.64)", "olayların önceliği konusunda herhangi bir keyfi davranış veya baskı altında kalmadan incelemelerini zamanında sonuçlandırma ($\overline{X}$=4.51)" ve "olay yerine makul süre içerisinde gidilerek sonuçlandırılması için özen gösterme ($\overline{X}$=4.49)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "olay yeri araçlarını ve ekipmanlarını her an yapılacak acil bir inceleme ve denetleme için hazır halde bulundurma ($\overline{X}$=4.47)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri anlaşılmaktadır.

Her iki grubunda en çok inceleme esnasında soruşturmayı etkileyebilecek bir bulgudan yetkilileri zamanında haberdar etmeyi, olayların önceliği konusunda keyfi davranmadığını, inceleme için gerekli cihaz ve malzemeleri her zaman hazır bulundurmayı ve incelemelerin makul süre içerisinde sonuçlandırılmasını meslektaşlar tarafından yerine getirilmesi ile ilgilidir.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşlerine dayanarak işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutunun meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 139'da yer almıştır.

Çizelge 139. İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**OYİ Görevlisi**	408	4.5276	.5505	504	1.207	.229
	KPL Uzmanları	98	4.5867	.4031			
***p < 0.05**							

Çizelge 139'dan görüleceği üzere işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde [$t_{(504)}$ =1.207, p > .05] KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerinin Kişisel Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etik davranış ilkelerini meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresine göre karşılaştırılmasıyla elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 140'da yer almıştır.

Çizelge 140. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	27- 36 yaş	54	4.5463	.44794	96	-1.133	.260
	37 ve üzeri yaş	44	4.6364	.33866			
***p < 0.05**							

Çizelge 140'da görüleceği üzere işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadelere yaşın etkisi incelendiğinde KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= -1.133].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 141'de yer almıştır.

Çizelge 141. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	30 ve altı	75	4.61	.5136	3	1.048	.371
	31-35	81	4.50	.5741	403		
	36-40	167	4.54	.5446			
	41 ve üzeri	84	4.46	.5727			
	Toplam	407	4.53	.5511			

***p < 0.05**

Çizelge 141'de görüleceği üzere işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, OYİ görevlilerinin [$F_{(3-403)}$ = 1.048, p > .05] kendi görev grupları içerisinde yaş gruplarına göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 142'de yer almıştır.

Çizelge 142. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**OYİ Görevlisi**	Kadın	20	187.58	3751.50	3451.5	.507
		Erkek	387	204.85	79276.50		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	48.97	832.50	.510	.931
		Erkek	81	49.61	4018.50		

***p < 0.05**

Çizelge 142'de görüleceği üzere işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, hem OYİ görevlilerinin (U = 3451.5; p> .05) hem de KPL uzmanlarının (U = 510; p> .05) görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin t-testi analizi sonucu Çizelge 143'de yer almıştır.

Çizelge 143. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	Lisans	55	4.7364	.28226	96	4.317	.000*
	Lisansüstü	43	4.3953	.45393			
***p < 0.05**							

Çizelge 143'de işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilmesine ilişkin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir [$t_{(96)}$= 4.317, p < .05]. KPL uzmanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında lisans eğitimi alan uzmanların [$\overline{X}_{(lisans)}$ = 4.7364], lisansüstü eğitim alanlara [$\overline{X}_{(lisansüstü)}$ =4.3953] göre meslektaşların işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 144'de verilmiştir.

Çizelge 144. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	Standart sapma	sd	F	p	Grup F (Scheffe)
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**1. Lise**	34	4.7206	.44281	2	4.420	.013*	1–2
	2. Ön lisans	209	4.4390	.62801	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.5636	.55467				
***p < 0.05**								

Çizelge 144'de eğitim düzeyi ile işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutu arasında p< 0.05 düzeyinde anlamlılık görülmektedir. ANOVA sonrası belirlenen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi sonucuna göre "işi geciktirmeme ve zamanında yapma" boyutunda lise ile ön lisans eğitim alanların görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$F_{(2\text{-}405)}$= 4.420, p < .05]. OYİ görevlilerinin eğitim düzeyleri arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre ön lisans ($\overline{X}$ = 4.4390) eğitim düzeyine sahip olan görevlilerin lise eğitimi alanlara ($\overline{X}$ = 4.7206) göre işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutunda daha düşük düzeyde kalmaktadır.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 145'de yer almıştır.

Çizelge 145. OYİ Görevlilerinin, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Karele r Ort.	F	P
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirme	OYİ	1-5 yıl	141	4.54	.5339	.942	3	.314	1.032	.378
		6-10 yıl	160	4.55	.5806	122.030	401	.304		
		11-15 yıl	73	4.53	.4864	122.972				
		16 ve üzeri	31	4.36	.6186					
		Toplam	405	4.53	.5517					

***p < 0.05**

Çizelge 145'de görüleceği üzere işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyiyle ilgili OYİ görevlilerinin görüşleri [$F_{(3\text{-}401)}$ = 1.032, p > .05] birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 146'da yer almıştır.

Çizelge 146. KPL Uzmanlarının, İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin t-testi Sonuçları.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	1- 10 yıl	41	4.60	.48	96	.339	.736
	11 yıl ve üzeri	57	4.57	.45			

Çizelge 146'da görüleceği üzere işi geciktirmeme ve zamanında yapma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyine ilişkin, KPL uzmanlarının görüşlerinin birimdeki görev süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir [$t_{(96)} = .339$, $p > .05$].

Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, mesleki etik davranış ilkelerinin eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutunun meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerine dayalı hesaplanan madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 147'de yer almıştır.

Çizelge 147. Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi	$\overline{X}$	SS	Önem Sırası	Önem Derecesi
42. Herhangi bir tutum veya davranışından dolayı meslektaşlar tarafından kendisine yöneltilen yapıcı eleştirilere karşı açık olma.	3.99	.8554	2	Büyük Ölçüde	4.30	.7867	2	Tamamen
43. İnceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınma.	4.10	.8432	1	Büyük Ölçüde	4.37	.8187	1	Tamamen
44. Yeterliliğini arttırıcı eğitici faaliyetlere, seminerlere ve sempozyumlara katılım konusunda istekli olma.	3.90	.9137	4	Büyük Ölçüde	4.19	.9027	3	Büyük Ölçüde
45. Hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacıyla önceki inceleme yöntemlerinin geçerliliğini, yeni yöntemler üzerinde çalışmalarda bulunarak gelişmesini sağlama.	3.97	.9995	3	Büyük Ölçüde	4.19	.8892	4	Büyük Ölçüde
Tüm Boyut	3.99	.7052			4.26	.7186		

Çizelge 147'ye göre KPL uzmanlarının, bu boyuta göre etik davranış ilkeleri içinde "inceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınma ($\overline{X}$=4.10)", "herhangi bir tutum veya davranışından dolayı meslektaşlar tarafından kendisine yöneltilen yapıcı eleştirilere karşı açık olma ($\overline{X}$=3.99)" ve "hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacıyla önceki inceleme yöntemlerinin geçerliliğini, yeni yöntemler üzerinde çalışmalarda bulunarak gelişmesini sağlama ($\overline{X}$=3.97)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "yeterliliğini arttırıcı eğitici faaliyetlere, seminerlere ve sempozyumlara katılım konusunda istekli olma. ($\overline{X}$=3.90)" ilkesinin diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri tespit edilmiştir.

Çizelge 147'ye göre OYİ görevlilerinin ise bu boyuttaki etik davranış ilkeleri içinde, OYİ görevlilerinin ise etik davranış ilkeler içinde "inceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınma ($\overline{X}$=4.37)" ve "herhangi bir tutum veya davranışından dolayı meslektaşlar tarafından kendisine yöneltilen yapıcı eleştirilere karşı açık olma ($\overline{X}$=4.30)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "yeterliliğini arttırıcı eğitici faaliyetlere, seminerlere ve sempozyumlara katılım konusunda istekli olma ($\overline{X}$=4.19)" ve "hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacıyla önceki inceleme yöntemlerinin geçerliliğini, yeni yöntemler üzerinde çalışmalarda bulunarak gelişmesini sağlama ($\overline{X}$=4.39)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirtmektedirler

Her iki grubun bu boyutta inceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınmak meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirtmekte iken, kendini ve inceleme metotlarını geliştirme faaliyetlerine katılım konularındaki ilkelerin daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirdiklerini belirtmektedir.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşlerine dayanarak eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutunu meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyine ilişkin t-testi analizi Çizelge 148'de yer almıştır.

Çizelge 148. Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**OYİ Görevlisi**	408	4.2623	.7126	504	3.405	.001*
	KPL Uzmanları	98	3.9898	.7052			
***p < 0.05**							

Çizelge 148'de görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadelerin davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme sıklığına ilişkin algıda [$t_{(504)} = 3.405$; $p < .05$] OYİ görevlileri ve KPL uzmanlarının görüşleri farklılaşmaktadır. Buna göre, OYİ görevlilerinin ($\overline{X} = 4.2623$), KPL uzmanlarına oranla ($\overline{X} = 3.9898$), eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından daha sık yerine getirildiği algısına sahiptirler.

Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerinin Kişisel Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etik davranış ilkelerini meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresine göre karşılaştırılmasıyla elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 149'da yer almıştır.

Çizelge 149. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	27- 36 yaş	54	4.0093	.82268	96	.734	.465
	37 ve üzeri yaş	44	3.8977	.64546			
***p < 0.05**							

Çizelge 149'da görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadelere yaşın etkisi incelendiğinde KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= .734].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 150' de yer almıştır.

Çizelge 150. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	30 ve altı	75	4.31	.7009	3	.559	.643
	31-35	81	4.26	.6993	403		
	36-40	167	4.29	.7167			
	41 ve üzeri	84	4.18	.7369			
	Toplam	407	4.26	.7135			

***p < 0.05**

Çizelge 150'de görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde, OYİ görevlilerinin [$F_{(3\text{-}403)}$ = .559, p > .05] kendi görev grupları içerisinde yaş gruplarına göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri benimseme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 151'de yer almıştır.

Çizelge 151. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	146.35	2927.00	2717	.022*
		Erkek	387	206.98	80101.00		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	50.76	863.00	667	.839
		Erkek	81	49.23	3988.00		

***p < 0.05**

Çizelge 151'de görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme sıklığına ilişkin algılarda, OYİ görevlilerinin (U= 2717; p< .05) görüşleri farklılaşmakta iken; KPL uzmanlarının ise (U= 667; p> .05) görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre, eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme sıklığına ilişkin olarak OYİ görevlisi erkeklerin, kadınlara oranla daha olumlu görüşleri olduğu ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin t-testi analizi sonucu Çizelge 152'de yer almıştır.

Çizelge 152. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	Lisans	55	4.1091	.59854	96	2.297	.024*
	Lisansüstü	43	3.7674	.87184			
***p < 0.05**							

Çizelge 152'de eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilmesine ilişkin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir [$t_{(96)}$= 2.297, p < .05]. KPL uzmanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında lisans eğitimi alan görevlilerin [$\overline{X}_{(lisans)}$ = 4.1091], lisansüstü eğitim alanlara [$\overline{X}_{(lisansüstü)}$ =3.7674] göre meslektaşların eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü

varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 153'de verilmiştir.

Çizelge 153. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	Standart sapma	sd	F	p	Grup F (Scheffe)
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	1. Lise	34	3.5529	.55935	2	1.293	.275	-
	2. Ön lisans	209	3.3789	.59770	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	3.3939	.58076				
*p < 0.05								

Çizelge 153'den OYİ görevlilerinin, meslektaşlarının bu boyutun yerine getirilmesine ilişkin görüşlerinde eğitim düzeyinin etkili olmadığı görülmektedir [$F_{(2,\ 405)}$= 1.293, p > .05]. Ancak, gözlem sonuçlarına göre eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutunda sırasıyla bilhassa lise ile lisans ve lisansüstü arasında ve ön lisans eğitim alanların görüşleri arasında az da olsa farklılık olduğu söylenebilir.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 154'de yer almıştır.

Çizelge 154. OYİ Görevlilerinin, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirme	OYİ	1-5 yıl	141	4.30	.6864	.614	3	.205	.400	.753
		6-10 yıl	160	4.26	.7860	205.422	401	.512		
		11-15 yıl	73	4.25	.6109	206.036				
		16 ve üzeri	31	4.15	.6912					
		Toplam	405	4.26	.7141					
*p < 0.05										

Çizelge 154'de görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından düzeyiyle ilgili OYİ görevlilerinin görüşleri [$F_{(3\text{-}401)}$ = .400, p > .05] birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 155'de yer almıştır.

Çizelge 155. KPL Uzmanlarının, Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin t-testi Sonuçları.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	1- 10 yıl	41	4.13	.71	96	1.997	.049*
	11 yıl ve üzeri	57	3.83	.75			

Çizelge 155'de görüleceği üzere eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ifadelerini meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyi, KPL uzmanlarının görüşlerinin birimdeki görev süresine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir [$t_{(96)}$ = 1.997, p < .05]. Bu bulguya göre KPL uzmanlarının kıdemleri arttıkça [$\overline{X}_{(1\text{-}10\ yıl)}$ = 4.13, $\overline{X}_{(11\ yıl\ ve\ üzeri)}$ = 3.83] eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma ilgili etkinliklere önem verme düzeyleri düşmektedir şeklinde yorumlanabilir.

Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin, mesleki etik davranış ilkelerinin topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutunun meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerine dayalı hesaplanan madde ortalama puanları, standart sapmaları, önem sıraları ve önem dereceleri Çizelge 156'da yer almıştır.

Çizelge 156. Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	KPL Uzmanları				OYİ Görevlileri			
Maddeler	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**	$\overline{X}$	**SS**	**Önem Sırası**	**Önem Derecesi**
46. İnceleme esnasında meslektaşlarına mesleki kural ve kaideler içerisinde saygı ile hitap etme.	4.31	.7238	6	Tamamen	4.43	.7150	5	Tamamen
47. İnceleme esnasında mağdur veya zanlı hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınma.	4.61	.6198	3	Tamamen	4.58	.6674	3	Tamamen
48. İncelemeleri esnasında meslektaşlarını tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel eylemler v.b.) maruz bırakmama.	4.86	.5177	1	Tamamen	4.65	.7134	1	Tamamen
49. İnceleme sonuçlarının duyurulmasında halk üzerinde kontrolsüz korku ve panik havası yaratacak açıklamalardan kaçınma.	4.84	.4470	2	Tamamen	4.62	.7007	2	Tamamen
50. Birlikte görev yaptığı arkadaşlarının değer, tutum ve farklı düşüncelerine saygı gösterme.	4.41	.8102	5	Tamamen	4.45	.7064	4	Tamamen
51. Birlikte çalıştığı arkadaşlarını eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan gelişimlerine yardımcı olma.	4.43	.7732	4	Tamamen	4.41	.7940	6	Tamamen
Tüm Boyut	4.57	.4816			4.52	.5722		

Çizelge 156'ya göre KPL uzmanlarının, bu boyuta göre etik davranış ilkeleri içinde "incelemeleri esnasında meslektaşlarını tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel eylemler v.b.) maruz bırakmama ($\overline{X}$=4.86)", "inceleme sonuçlarının duyurulmasında halk üzerinde kontrolsüz korku ve panik havası yaratacak açıklamalardan kaçınma ($\overline{X}$=4.84)" ve "İnceleme esnasında mağdur veya zanlı hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınma ($\overline{X}$=4.61)" ilkelerine diğer ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "inceleme esnasında meslektaşlarına mesleki kural ve kaideler içerisinde saygı ile hitap etme. ($\overline{X}$=4.31)" ilkesinin diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri tespit edilmiştir.

Çizelge 156'ya göre OYİ görevlilerinin ise bu boyuttaki etik davranış ilkeleri içinde, OYİ görevlilerinin ise etik davranış ilkeler içinde "incelemeleri esnasında meslektaşlarını tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel

eylemler v.b.) maruz bırakmama ($\overline{X}$=4.65)", "inceleme sonuçlarının duyurulmasında halk üzerinde kontrolsüz korku ve panik havası yaratacak açıklamalardan kaçınma ($\overline{X}$=4.62)" ve "inceleme esnasında mağdur veya zanlı hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınma ($\overline{X}$=4.58)" ilkelerinin diğer ilkelere göre daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini, buna karşın "Birlikte çalıştığı arkadaşlarını eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan gelişimlerine yardımcı olma. ($\overline{X}$=4.41)" ilkesini diğer ilkelere göre daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirttikleri anlaşılmaktadır.

Her iki grubunda en çok meslektaşlarını incelemeler esnasında tacize maruz bırakmama, inceleme sonuçlarının duyurulmasında kontrollü davranma, meslektaşlarına karşı saygılı davranma ve mağdur ve zanlılara karşı küçük düşürücü davranmamayı meslektaşlar tarafından yerine getirildiği belirtilmektedir.

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşlerine dayanarak topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 157'de yer almıştır.

Çizelge 157. Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Gruplar	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**OYİ Görevlisi**	408	4.5241	.5722	504	.811	.418
	KPL Uzmanları	98	4.5748	.4816			
***p < 0.05**							

Çizelge 157'de görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyinde [$t_{(504)}$=.811, p > .05] KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerinin Kişisel Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde, KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin meslek etik davranış ilkelerini meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve birimdeki görev süresine göre karşılaştırılmasıyla elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 158'de yer almıştır.

Çizelge 158. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	27- 36 yaş	54	4.5370	.60541	96	-.460	.646
	37 ve üzeri yaş	44	4.5871	.43504			
***p < 0.05**							

Çizelge 158'de görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadelere yaşın etkisi incelendiğinde KPL görevlilerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$= -.460].

OYİ görevlilerinin yaşlarına göre, bu boyuttaki etik davranış ilkelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin t testi analizi sonucu Çizelge 159'da yer almıştır.

Çizelge 159. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Yaşlarına Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri.

Değişken	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	sd	F	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	30 ve altı	75	4.55	.5270	3	1.381	.248
	31-35	81	4.50	.6222	403		
	36-40	167	4.57	.5465			
	41 ve üzeri	84	4.42	.6091			
	Toplam	407	4.52	.5729			
***p < 0.05**							

Çizelge 159'da görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadelere yaşın etkisi incelendiğinde OYİ görevlilerinin [$F_{(3-403)}$ = 1.381, p > .05] kendi görev grupları içerisinde görüşlerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık elde edilememiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanları ile OYİ görevlilerinin cinsiyetlerine göre, etik davranış ilkeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin Mann Wittney U testi analizi sonucu Çizelge 160'da yer almıştır.

Çizelge 160. KPL Uzmanları ile OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeyleri.

Değişken	Gruplar	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	OYİ Görevlisi	Kadın	20	143.63	2872.50	2662.5	.015*
		Erkek	387	207.12	80155.50		
	KPL Uzmanı	Kadın	17	39.18	666.00	513	.093
		Erkek	81	51.67	4185.00		
*p < 0.05							

Çizelge 160'da görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme sıklığına ilişkin algılarda, OYİ görevlilerinin (U = 2662.5; p< .05) görüşleri farklılaşmakta iken; KPL uzmanlarının ise (U = 513; p> .05) görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre, topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki davranışların meslektaşlar tarafından yerine getirilme sıklığına ilişkin olarak OYİ görevlisi erkeklerin, OYİ görevlisi kadınlara oranla daha olumlu görüşleri olduğu ortaya çıkmıştır.

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

KPL uzmanlarının eğitim düzeylerine göre topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı olma boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin t-testi analizi sonucu Çizelge 161'de yer almıştır.

Çizelge 161. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	Lisans	55	4.6879	.34850	96	2.593	.012*
	Lisansüstü	43	4.3953	.67262			
***p < 0.05**							

Çizelge 161'de topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı ifadelerinin meslektaşlar tarafından yerine getirilmesine ilişkin KPL uzmanlarının görüşlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir [$t_{(96)}$= 2.593, p< .05]. KPL uzmanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında lisans eğitimi alan görevlilerin [$\overline{X}_{(lisans)}$ = 4.6879], lisansüstü eğitim alanlara [$\overline{X}_{(lisansüstü)}$ =4.3953] göre meslektaşların eleştiri topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

OYİ görevlilerinin eğitim düzeylerine göre topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 162'de verilmiştir.

Çizelge 162. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Eğitim Düzeylerine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	Standart sapma	sd	F	p	Grup F (Scheffe)
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	**1. Lise**	34	4.6863	.47277	2	2.947	.054	-
	2. Ön lisans	209	4.4609	.63502	405			
	3. Lisans ve Lisansüstü	165	4.5616	.51245				
***p < 0.05**								

Çizelge 162'den OYİ görevlilerinin, meslektaşlarının bu boyutun yerine getirilmesine ilişkin görüşlerinde eğitim düzeyinin etkili olmadığı görülmektedir [$F_{(2\text{-}405)}$= 2.947, p > .05]. Ancak, gözlem sonuçlarına göre topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutunda sırasıyla bilhassa

lise ile ön lisans eğitim alanların görüşleri arasında az da olsa farklılık olduğu söylenebilir.

Birimdeki görev süresi değişkenine ilişkin bulgular

OYİ görevlilerinin topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 163'de yer almıştır.

Çizelge 163. OYİ Görevlilerinin, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Durumlarına İlişkin F testi Sonuçları.

	Görev Grupları	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirme	OYİ	1-5 yıl	141	4.53	.5646	1.242	3	.414	1.258	.288
		6-10 yıl	160	4.54	.5964	131.956	401	.329		
		11-15 yıl	73	4.55	.4784	133.198				
		16 ve üzeri	31	4.33	.6898					
		Toplam	405	4.52	.5741					

*p < 0.05

Çizelge 163'de görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyiyle ilgili OYİ görevlilerinin görüşleri [$F_{(3\text{-}401)}$ = 1.258, p > .05] birimdeki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

KPL uzmanlarının topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeylerinin kendi görev grupları içerisindeki birimlerindeki görev süresine göre karşılaştırılması sonucu Çizelge 164'de yer almıştır.

Çizelge 164. KPL Uzmanlarının, Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı Boyutunun Birimdeki Görev Süresine Göre Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin t-testi Sonuçları.

Değişken	Birimde Görev Süresi	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	p
Meslektaşlar Tarafından Yerine Getirilme	1- 10 yıl	41	4.59	.48	96	.405	.687
	11 yıl ve üzeri	57	4.54	.58			

Çizelge 164'de görüleceği üzere topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ifadelerin meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyi, tarafından yerine getirilme düzeyine ilişkin, KPL uzmanlarının görüşlerinin birimdeki görev süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir [$t_{(96)}$ = .405, p > .05].

KPL Uzmanları ve OYİ Görevlileri Hizmet İçi Etik Eğitimi Modeli

Etik eğitimi, Kriminal Polis Laboratuvarlarında çalışan KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin inceleme ve araştırmalarını yaparken kazandırılması öngörülen etik davranış ilkelerinin benimsetilebilmesi ve yaşanan ikilemlerin kısa zamanda çözümlenebilmesi amacıyla araştırmada belirlenen ilkeler doğrultusunda geliştirilmesini amaçlamaktadır. Bu eğitim aynı zamanda hızla değişen ve gelişen koşullara göre personelin daha verimli ve etkin bir şekilde olayları çözümlemedeki davranışlarına uyum sağlamalarına yardımcı olması hususunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Eğitim programı KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin inceleme ve araştırmalarını yaparken karşılaştığı sorunlara çözüm getirecek şekilde personelin eğitime katımlını sağlamak amacıyla örnek olaylar ve tartışmalarla yürütülecektir.

Programın Adı: KPL ve OYİ de Görev Alacak Personelin Etik Eğitimi

Uygulama Yeri: KPL ve OYİ KT Şube Müdürlükleri

Uygulama Süresi: 5 İş Günü (30 Saat)

Programın Genel Amaçları:

Bu programın genel amacı, OYİ görevlilerine olay yeri incelemelerinde ve KPL uzmanlarına laboratuvar incelemelerinde etik davranış ilkeleri konusunda bir farkındalılık geliştirmek ve görevleri sırasında bu etik davranışlara uymalarını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumları kazandırmaktır. Bu genel amaç doğrultusunda eğitim programlarını başarı ile tamamlayan OYİ görevlisi ve KPL uzmanı:

1. İncelemelerini kendisinin ve ekip arkadaşlarının güvenliğini sağlayarak yapar.
2. Laboratuvar ortamında delil bütünlüğü ve güvenliğinin zarar görmemesi için duyarlıdır ve gerekli önlemleri alır.
3. İncelemelerinde kişisel koruyucu ve tanıtıcı ekipmanların faydasını bilir ve kullanır.
4. Delillerin birbirine karışmadan inceleme yapacak birime güvenli bir şekilde intikali için yapılması gerekenleri bilir ve bu konuda özenli davranmayı alışkanlık haline getirir.
5. Laboratuvar ve olay yeri incelemelerinde inceleme ile ilgili görüntüleri, notları ve veri çıktıların alınmasının öneminin farkındadır ve bu hususta gerekli hassasiyeti gösterir.
6. İnceleme esnasında kullanılan malzemenin eksik veya uygun olmadığı durumlarda eksikliklerin giderilmesi için üstlerini uyarır.
7. İncelemeler esnasında kullanılan malzemelerin kamu kaynağı olduğunun bilincindedir ve bu nedenle israftan kaçınarak, etkin ve verimli kullanır.
8. Olayın mağduru, zanlısı ve bunların yakınlarının durumları nedeniyle duygusal etki altında kalmadan karar verir.
9. İncelemelerinde ve mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmaması gerektiğini bilir ve bu şekilde çalışmaya özen gösterir.
10. İncelemelerini bilimsel yöntemler ışığında profesyonel bakış açısıyla değerlendirir ve sürekli gelişmenin önemini bilir.
11. İnceleme sonrasında hazırlanan ekspertiz / olay yeri inceleme raporu ile inceleme esnasında elde edilen bulgular arasında bilimsel tutarlılık olması gerektiğini bilir ve bunu sağlar.
12. İnceleme sürecine katkı sağlayacağını düşündüğü konularda diğer kurum veya birim uzmanlarından (Adli Tıp, Jandarma Kriminal

Lab.,Üniversite, Enstitütü, Tübitak v.b.) teknik destek ve görüş almasının adalete destek sağlayacağını bilir ve işbirliğinden kaçınmaz.

13. İnceleme için ayırdığı zamanın dikkatle planlamasını yapar, her türlü gecikme, savsaklama vb. davranıştan kaçınır.
14. Görevi dolayısıyla elde ettiği bilgileri, kişisel kazançları (ekonomik, siyasal ve sosyal) için bir araç olarak kullanmaktan kaçınır.
15. İnceleme ve araştırma için, zorunlu olmadıkça özel yaşama ilişkin bilgi istemekten kaçınır, mahremiyete özen gösterir.
16. İnceleme ile ilgili sahip olduğu bilgileri görevdeyken veya görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum veya kişiye açıklamaması gerektiğini bilir.
17. Olayların önceliği konusunda herhangi bir keyfi davranış veya baskı altında kalmadan incelemelerini zamanında sonuçlandırır.
18. Elde edilen kişisel verilerin, mevzuat çerçevesinde korunmasını sağlar.
19. İnceleme esnasında mağdur veya zanlı hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınır.
20. İncelemeleri sırasında mağdur veya zanlının ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermesi gerektiğini bilir.
21. İnceleme esnasında meslektaşlarına mesleki kural ve kaideler içerisinde saygı ile hitap eder.
22. İncelemeleri esnasında meslektaşlarını tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel eylemler v.b.) maruz bırakmaması gerektiğini bilir.
23. İnceleme sonuçlarının duyurulmasında halk üzerinde kontrolsüz korku ve panik havası yaratacak açıklamalardan kaçınır.
24. Birlikte görev yaptığı arkadaşlarının değer, tutum ve farklı düşüncelerine saygı gösterir.
25. Birlikte çalıştığı arkadaşlarını eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan gelişimlerine yardımcı olur.

Programın Uygulama Yönergesi:

1. KPL uzmanları ve OYİ görevlileri Etik Eğitimi programlarını uygulanmasında aşağıdaki esaslar dikkate alınacaktır.

2. Program günde 6 saat olmak üzere 5 gün devam edecektir.

3. Programda senaryo (örnek olay) çalışmaları yapılacak ve sonrasında izlenecek etik ikilemleri konu alan kısa film ile etik ilkelerin davranış olarak Benimsemesi sağlanacaktır.

4. Programa devam zorunludur. Programa geçerli bir izni olmadığı sürece beş saatten fazla devamsızlık yapan katılımcılar başarısız sayılacaktır.

5. Katılımcılara programın başlangıcında ve sonunda uygulanacak testlerle, programın başarısı ölçülecektir.

Değerlendirme:

Hizmet içi eğitimlerinin değerlendirilmesinde kullanılmakta olan ve ilk olarak Kirkpatrick (1959) tarafından geliştirilmiş olan dört aşamalı değerlendirme sistemi kullanılacaktır (Akt: Aydın, 2011, 181-182). Öncelikle eğitim faaliyetlerine ilişkin olarak katılımcıların ilk andaki düşünceleri ve tepkilerinin ölçmesi amacıyla eğitimden önce ön test uygulanacaktır. Katılımcıların eğitimin hedef ve amaçlarına uygun olarak bilgi ve becerilerindeki ilk andaki gelişmeler ile katılımcıların tutumlarındaki her türlü değişiklikleri ve öğrenmeyi ölçmek amacıyla eğitim faaliyetinin sonunda son test uygulanacaktır. Katılımcılara eğitim faaliyetlerinin doğrudan bir sonucu olarak ne yaptıklarını ölçmek amacıyla yeni edindikleri bilgi, beceri ve tutumları uygulayıp uygulamadıklarını ölçmek amacıyla eğitim faaliyetinden 2-3 ay sonrasında etik davranış performansının izlenmesi sağlanacaktır. Programın sonuçlarının daha iyi değerlendirilebilmesi amacıyla 4-6 ay sonra programın hedef ve amaçlarıyla bağlantılı sonuçlara yönelik davranışa yönelik son değerlendirme yapılacaktır.

Programın Uygulama Çizelgesi:

KPL uzmanları ve OYİ görevlileri etik eğitimi Çizelge 165'e uygun olarak yürütülecektir.

Çizelge 165. KPL Uzmanları ve OYİ Görevlileri Etik Eğitimi Programı Uygulama Çizelgesi

	SABAH (1-3 DERS)	ÖĞLE (4-6 DERS)
1. GÜN	Giriş Konuşması ve Tanışma Etik Kavramı Meslek Etiği Polis Etiği KPL - OYİ Uzman Etiği	Delil Bütünlüğü ve Delil Güvenliğinin Korunmasında Dikkat Edilecek Hususlar Kişisel Koruyucu Ekipmanlar İncelemelerde Not Alma ve Delillerin Görüntü ve Fotoğraf Almanın Önemi
2. GÜN	İncelemeler Esnasında Kullanılacak Ekipman ve Malzemelerin Etkin ve Verimli Kullanımı Profesyonel ve Bilimsel Karar Verme Ekspertiz / Olay yeri İnceleme Raporlarının Hazırlanmasında Bilimsel Yaklaşımlar	Adli Bilim Laboratuvarları Arası İşbirliği Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması İncelemelerde Tarafsızlık ve Önemi İnceleme Sonrası Elde Edilen Bilgilerin Gizliliğinin Korunması
3. GÜN	Hukukun Üstünlüğü İlkesi Temel Hak ve Özgürlükler Kişisel Verilerin Korunması İnsan Hak ve Özgürlüklerinin Kısıtlanmasında Kanunilik İlkesi	İnceleme Sonuçlarının Objektif Değerlendirilmesi Karar Vermede Eşitlilik İlkesine Bağlılığın Önemi Hukuka Uygun Olmayan Talepler Karşısındaki Tutum Kamu Kaynaklarının Hizmet Gereği Kullanılmasında Dikkat Edilecek Hususlar
4. GÜN	Olay Yeri İnceleme Araçları ve Laboratuvar Cihazlarının İncelemeler için Hazırlanması İnceleme Taleplerinin Makul Sürede Karşılanmasının ve Raporlandırılmasının Önemi Zaman Yönetimi	Senaryo Çalışması ve Kısa Film İzlenmesi
5. GÜN	İncelemelerde Halkla ve Mesai Arkadaşları ile İlişkiler İnceleme Sonuçlarının Bildirilmesinde Dikkat Edilecek Hususlar Etik İkilem Örnekleri	Tartışma Değerlendirme

Çizelge 165'te hazırlanan beş günlük ve 30 saatlik model programda etik ilkelerin benimsenebilmesi için mümkün olduğunca gerçek olaylar, gazete haberleri, video ve film gösterilerinden de faydalanılarak görsel ve tartışma ortamında bir eğitim modeli uygulanması planlanmaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı sonuçlar ve geliştirilen öneriler yer almıştır.

Sonuçlar

Araştırmanın sonuçları aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

1. KPL uzmanları ve OYİ görevlileri için sekiz alt boyutta 51 mesleki etik davranış ilkesi belirlenmiştir.

2. KPL uzmanları, etik davranış ilkelerinin alt boyutları içerisinde “hukukun üstünlüğü”, “tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme”, “topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı”, “gizlilik, eşitlik ve adalet”, “işi geciktirmeme ve zamanında yapma”, “laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği”, “görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik” ilkelerini yüksek düzeyde benimsemekte iken, “eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma” ilkesini daha düşük düzeyde benimsemektedirler.

OYİ görevlileri etik davranış ilkelerinin alt boyutları içerisinde “hukukun üstünlüğü”, “topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı”, “gizlilik, eşitlik ve adalet”, “işi geciktirmeme ve zamanında yapma”, “tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme”, “laboratuvar / OYİ incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği”, “eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma” ilkelerini yüksek düzeyde benimsemekte iken, “görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik” ilkesini daha düşük düzeyde benimsemektedir.

Hem KPL uzmanları, hem de OYİ görevlileri “hukukun üstünlüğü” alt boyutunu en yüksek düzeyde benimsemektedir. KPL uzmanlarının etik davranış ilkelerini benimseme düzeyleri, OYİ görevlilerine göre biraz daha yüksektir.

3. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin inceleme ve araştırmalarını yaparken uymaları beklenen etik davranış ilkelerini benimsemeye ilişkin sonuçları;

a) “Laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği” boyutunda, hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlileri delil güvenliğine, kendi güvenliklerinden çok daha fazla önem vermektedirler.

Ön lisans eğitimine sahip olan OYİ görevlileri, lisans ve lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki etik ilkeleri daha düşük düzeyde benimsemektedirler.

b) “Görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik” boyutunda hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlileri kendilerine ve bilgilerine oldukça fazla güvenmekte ve bu güven nedeniyle diğer kurum veya birim uzmanlarından destek almakta gönülsüz davranmaktadırlar.

Kadın KPL uzmanları, erkek KPL uzmanlarına oranla görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik boyutundaki ilkeleri daha fazla benimsemektedirler.

Lise eğitimine sahip OYİ görevlileri, ön lisans eğitimi alanlara göre bu boyuttaki etik ilkeleri daha düşük düzeyde benimsemektedirler.

c) “Gizlilik, adalet ve eşitlik” boyutunda KPL uzmanları ve OYİ görevlileri soruşturmanın gizliliğine uymaya büyük önem verirken, kişisel hayatın gizliliğine yeteri kadar önem vermemektedirler.

KPL uzmanlarından, 37 ve üzeri yaşta olanların, 27 – 36 yaş arasında olanlara oranla bu boyuttaki ilkeleri benimseme oranları daha yüksektir.

OYİ görevlilerinden, biriminde 6-10 yıl arasında kıdemi olanların, biriminde kıdemi 16 yıl ve üzerinde olanlara oranla bu boyuttaki ilkeleri benimseme oranları daha yüksektir.

d) “Hukukun üstünlüğü” boyutunda hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlileri en çok inceleme sırasında elde edilen kişisel verilerin korunmasını sağlama, insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayıcı davranışlardan kaçınma ve yetkili makam onayı olmadan kişiyi tanımlayıcı verilerin alınmamasını

yüksek oranda benimsemektedirler. Her iki grup tarafından da etik ihlallerini ortaya çıkaranları korumaya çalışmak daha az benimsenen bir ilke olmuştur.

KPL uzmanları, OYİ görevlilerine oranla hukukun üstünlüğü boyutundaki ilkeleri daha fazla benimsemektedirler.

Lisans eğitimi alan KPL uzmanları, lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki ilkeleri daha fazla benimsemektedirler.

e) “Tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme” boyutunda hem KPL uzmanları, hem de OYİ görevlileri; zanlı veya mağdur ile maddi ve manevi çıkar ilişkisinden kaçınma ve incelemeleri sırasında mağdur ve zanlının ırk, etnik köken, renk cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılık yapmamayı yüksek oranda benimsemektedirler. Diğer yandan soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmelerinde soruşturmadan çekilmeyi yetkililerden isteyememeleri diğer ilkelere göre daha az benimsemektedir.

OYİ görevlilerinden, 36 - 40 yaş arasında olanların, 41 ve üzeri yaş grubundakilere oranla bu boyuttaki ilkeleri benimseme oranları daha yüksektir.

Lisans eğitimi alan KPL uzmanları, lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki ilkeleri daha fazla benimsemektedirler.

Ön lisans eğitimi alan OYİ görevlileri, lisans ve lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki ilkeleri daha az benimsemektedirler.

OYİ görevlilerinden, biriminde 16 yıl ve üzerinde kıdemi olanların, biriminde kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında kıdemi olanlara oranla bu boyuttaki ilkeleri benimseme oranları daha düşüktür.

f) “İşi geciktirmeme ve zamanında yapma” boyutunda hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlileri en çok inceleme esnasında soruşturmayı etkileyebilecek bir bulgudan yetkilileri zamanında haberdar etmeyi yüksek oranda benimsemektedirler. Diğer yandan inceleme için gerekli cihaz ve malzemeleri her zaman hazır bulundurmayı ve incelemelerin makul süre içerisinde sonuçlandırılması daha az benimsedikleri ilke olmuştur.

Lisans eğitimi alan KPL uzmanları, lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki ilkeleri daha fazla benimsemektedirler.

Ön lisans eğitimi alan OYİ görevlileri, lise eğitimi alanlara göre bu boyuttaki ilkeleri daha az benimsemektedirler.

g) “Eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma” boyutunda KPL uzmanları, inceleme sırasında diğer çalışanlar veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınılması ilkesini en az benimsemekte iken, bu ilke OYİ görevlileri tarafından en üst düzeyde Benimsemektedir.

h) “Topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı” boyutunda hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlileri en çok incelemeler esnasında meslektaşlarını tacize maruz bırakmamayı yüksek oranda benimsemektedirler. Diğer yandan meslektaşlarına karşı saygılı davranma, hitap etme ve arkadaşlarını eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan eleştirmeyi daha az benimsedikleri ilke olmuştur.

KPL uzmanları, OYİ görevlilerine oranla topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ilkeleri daha fazla benimsemektedirler.

Lise eğitimi alan OYİ görevlileri, ön lisans eğitimi alanlara göre bu boyuttaki ilkeleri daha az benimsemektedirler.

OYİ görevlilerinden, biriminde 16 yıl ve üzerinde kıdemi olanların, biriminde kıdemi 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında kıdemi olanlara oranla bu boyuttaki ilkeleri benimseme oranları daha düşüktür.

4. KPL uzmanlarının etik davranış ilkelerinin alt boyutları içerisinde “tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme”, “gizlilik, eşitlik ve adalet”, “hukukun üstünlüğü”, “işi geciktirmeme ve zamanında yapma”, “topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı”, “laboratuvar incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği”, “görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik” ilkelerine yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirtirken, “eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma” ilkesine daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmektedir.

OYİ görevlilerinin etik davranış ilkelerin alt boyutları içerisinde “hukukun üstünlüğü”, “işi geciktirmeme ve zamanında yapma”, “topluma

güven, nezaket ve meslektaşa saygı", "tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme", "gizlilik, eşitlik ve adalet", "laboratuvar incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği", "eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma" ilkelerine yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirtirken, "görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik" ilkesine daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmektedir.

KPL uzmanları "tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme", OYİ görevlileri ise "hukukun üstünlüğü" boyutu ilkelerinin yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirildiğini belirtmişlerdir. KPL uzmanlarının etik ilkeleri meslektaşlar tarafından yerine getirilme düzeyleri, OYİ görevlilerine göre biraz daha yüksektir.

5. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin inceleme ve araştırmalarını yaparken uymaları beklenen etik davranış ilkeleri meslektaşları tarafından yerine getirilmesi ilişkin sonuçları;

a) "Laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve uzman güvenliği" boyutunda hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlilerinin meslektaşlar tarafından delil güvenliğine, kendi güvenliklerinden çok daha fazla önem verilmekte olduğunu belirtmektedirler.

Ön lisans eğitimine sahip olan OYİ görevlilerinin, lisans ve lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki etik ilkeleri daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

b) "Görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik" boyutunda hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlilerinin meslektaşlar tarafından raporların bilimselliğine, görev bilinci içerisinde kendilerinden emin bir şekilde karar verebildiklerini belirterek başta olay mağdurlarının ve zanlılarının durumlarının duygusal yönden etkilerinde kalmadıklarını belirtmektedirler.

Ön lisans eğitimine sahip olan OYİ görevlileri, lisans ve lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki etik ilkeleri daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

c) "Gizlilik, adalet ve eşitlik" boyutunda hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlilerinin meslektaşlar tarafından inceleme esnasında elde edilen bilgilerin gerek görevdeyken gerekse görevden ayrıldıktan sonra gizliliğine

riayet etmeyi, kişisel kazançları için kullanmamayı, zanlı ve şüpheliye ait imkanların kullanılmaması gerektiğini ve bireylere karşı adil olmaya ilişkin ilkelerin yüksek oranda yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler. Diğer yandan ise özel yaşama ilişkin bilgileri zorunlu olmadıkça istenmekten kaçınıldığı ilkelerinin daha az meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

KPL uzmanları, OYİ görevlilerine oranla gizlilik, adalet ve eşitlik boyutundaki ilkelerin, meslektaşlar tarafından daha yüksek oranda yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

KPL uzmanlarından, 37 ve üzeri yaşta olanların, 27 – 36 yaş arasında olanlara oranla bu boyuttaki ilkelerin daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

Lisans eğitimine sahip olan KPL uzmanları, lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki etik ilkeleri daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

d) “Hukukun üstünlüğü” boyutunda hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlilerinin meslektaşlar tarafından inceleme esnasında elde edilen kişisel verilerin korunmasını sağlama, insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayıcı davranışlardan kaçınma ve yetkili makam onayı olmadan kişiyi tanımlayıcı verilerin alınmamasına ilişkin ilkelerin yüksek oranda yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler. Diğer yandan etik ihlalleri ortaya çıkaranları korumaya çalışmaya ilişkin ilkelerinin daha az meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

KPL uzmanları, OYİ görevlilerine oranla hukukun üstünlüğü boyutundaki ilkelerin meslektaşlar tarafından daha fazla yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

Lisans eğitimine sahip olan KPL uzmanları, lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki etik ilkeleri daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

e) “Tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmemeyi” boyutunda hem KPL uzmanları, hem de OYİ görevlilerinin meslektaşlar tarafından zanlı veya mağdur ile maddi ve manevi çıkar ilişkisinden kaçınma,

incelemeleri sırasında ırk, etnik köken, renk cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılık yapmamaya ilişkin ilkelerin yüksek oranda yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler. Diğer yandan yetkisi altındaki mali kaynaklar ve araçları, kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmama ve soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmelerinde soruşturmadan çekilmeyi isteyememelerine ilişkin ilkenin daha az meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

KPL uzmanları, OYİ görevlilerine oranla tarafsızlık, dürüstlük, rüşvet ve hediye kabul etmeme boyutundaki ilkelerin meslektaşlar tarafından daha fazla yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

OYİ görevlilerinden, 41 ve üzeri yaşta olanların, 30 ve altı ile 36-40 arasında olanlara oranla bu boyuttaki ilkelerin daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

Lisans eğitimine sahip olan KPL uzmanları, lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki etik ilkeleri daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

OYİ görevlilerinden, biriminde 16 yıl ve üzerinde kıdemi olanların, biriminde kıdemi 1-5 yıl arasında kıdemi olanlara oranla bu boyuttaki ilkelerin daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

f) “İşi geciktirmeme ve zamanında yapma” boyutunda hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlilerinin meslektaşlar tarafından inceleme esnasında soruşturmayı etkileyebilecek bir bulgudan yetkilileri zamanında haberdar etmeye ilişkin ilkenin yüksek oranda yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

Lisans eğitimine sahip olan KPL uzmanları, lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki etik ilkeleri daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

Ön lisans eğitimine sahip olan OYİ görevlileri, lise eğitimi alanlara göre bu boyuttaki etik ilkeleri daha düşük düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

g) “Eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma” boyutunda hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlilerinin meslektaşlar tarafından inceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınmanın meslektaşlar tarafından yerine getirildiğine ilişkin ilkenin yüksek oranda yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler. Diğer yandan kendini ve inceleme metotlarını geliştirme faaliyetlerine katılım konularına ilişkin ilkelerin daha az meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

OYİ görevlileri, KPL uzmanlarına oranla eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ilkelerin meslektaşlar tarafından daha fazla yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

Erkek OYİ görevlilerinin, kadın OYİ görevlilerine oranla eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma boyutundaki ilkelerin daha fazla meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğu görüşündedir.

h) “Topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı” boyutunda hem KPL uzmanları hem de OYİ görevlilerinin meslektaşlar tarafından incelemeler esnasında tacize maruz bırakmamayı meslektaşlar tarafından yerine getirildiğine ilişkin ilkenin yüksek oranda yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler. Diğer yandan meslektaşlarına karşı saygılı davranma, hitap etme ve arkadaşlarının eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan eleştirmeye ilişkin ilkelerin daha az meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

Erkek OYİ görevlilerinin, kadın OYİ görevlilerine oranla topluma güven, nezaket ve meslektaşa saygı boyutundaki ilkelerin daha fazla meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğu görüşündedir.

Lisans eğitimine sahip olan KPL uzmanları, lisansüstü eğitim alanlara göre bu boyuttaki etik ilkeleri daha yüksek düzeyde meslektaşlar tarafından yerine getirilmekte olduğunu belirtmektedirler.

6. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin hizmet içi etik eğitim modeli araştırmanın bulguları bölümünde yer almaktadır.

Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak aşağıdaki öneriler ileri sürülebilir.

1. Hem KPL uzmanlarının, hem de OYİ görevlileri için; “eleştiri, kendini geliştirme ve eğitime açık olma” ve “görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik” alt boyutlarında yer alan etik ilkeler konusunda hizmet içi eğitimler düzenlenerek, bu konudaki davranışları geliştirilmelidir.

2. KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin uygulamalarında meslek etiğine uyma düzeylerini artırmak için, KPL Daire Başkanlığı tarafından düzenlenen kriminal ve olay yeri branş, asistanlık ve uzmanlık temel eğitim programlarına Polis Etiği dersine ek olarak kriminal ve olay yeri branş meslek etiği dersi konulmalı veya polis etiği dersinin içeriği müfredatı bu boyutları içerir tarzda yeniden değerlendirilmelidir.

3. OYİ görevlilerinin olay yeri incelemelerinde ve KPL uzmanlarının laboratuvar incelemelerinde etik davranış ilkeleri konusunda bir farkındalılık geliştirmek ve görevleri sırasında bu etik davranışlara uymalarını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak amacıyla araştırmada önerilen KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin hizmet içi etik eğitimi modeli uygulanmalıdır.

Kriminal ve olay yeri inceleme birimlerinde çalışacaklar sadece Polis Meslek Yüksek Okulu, Polis Meslek Eğitim Merkezi ve Polis Akademisi gibi eğitim kaynaklarından gelmemektedir. Diğer sivil eğitim kurumlarından mezun olan sivil asistan adayları ve görevlilerin de olması nedeniyle göreve başlarken etik davranış ilkelerinin benimsetilmesi amacıyla yeni göreve başlayacak tüm personele yönelik ortak etik eğitim modeli uygulanması önerilmektedir. Bu modelde önerilen 5 gün (30 ders saati) süreli eğitim programının uygulama çizelgesi araştırmanın bulgular bölümünde yer almaktadır.

4. KPL Daire Başkanlığı bünyesinde, KPL uzmanları ve OYİ görevlilerinin etik davranış ilkelerine uymalarını denetleyecek, onlara rehberlik edecek, ikilemleri karara bağlıyacak, etik davranışları ödüllendirecek “Etik Kurulu” oluşturulmalıdır.

5. Bu araştırmada, araştırmanın bir grubu olarak KPL uzmanları ele alınmıştır. Benzeri çalışmalar KPL asistanları ve KPL görevlileri üzerinde de yapılabilir.

6. Bu araştırmanın bazı boyutlarında lisans eğitimine sahip olan KPL uzmanlarının, lisansüstü eğitim alanlara göre etik ilkeleri daha yüksek düzeyde benimsediği ve meslektaşlar tarafından yerine getirildiği hususu belirtilmektedir. Eğitim düzeyinin yükselmesine rağmen etik ilkelerin düşük düzeyde benimsemesi araştırılmaya değer görülmektedir.

KAYNAKLAR

Ahlf, E.H. (2007). **Polis Yönetiminde Etik**. (Çev. M. Öztürk). Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı. (Eserin orijinali 2007'de yayımlandı).

Akar, E., Özer A. ve Demirci B. (2008). **Almanya. Çevik, H.H. (Editör). Karşılaştırmalı Polis Yönetimi.** Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi Şube Müdürlüğü.

Akarsu, B. (12). **Ahlak Öğretileri**. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Akarsu, B. (1999). **Immanuel Kant'ın Ahlak Felsefesi**. Ankara: İnkılap Kitabevi.

Akçakaya, M. ve Hasanoğlu, M. (2009). **21. Yüzyılda Kamu Personeli: Etik Sorunlar ve Yeni Arayışlar.** Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri 2. 25-26.Mayıs.2009, TODAİE Yayınları, Ankara: Desen Ofset A.Ş.

Aktan, C.C. (1999). **Ahlaki Yeniden Yapılanma ve Toplam Ahlaka Doğru:1-Ahlak ve Ahlak Felsefesi.** İstanbul: Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayınları.

Alderson, J. (1989). **İnsan Hakları ve Polis.** (Çev. İ. Kuntbay). Yayın No:232 Ankara: TODAİE Yayını.

Alkuş, O. (2009). **Lisans Düzeyinde Kamu Yönetimi Eğitimi İçin Bir Etik Yönerge Önerisi.** Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri 2. 25-26.Mayıs.2009, TODAİE Yayınları, Ankara: Desen Ofset A.Ş.

Ana Britannica. (2005). 1. Cilt, 15. Basım, İstanbul: Ana Yayıncılık.

Arslan, A. (2005a). **Felsefeye Giriş.** Ankara: Adres Yayınları.

Arslan, M. (2005b). **İş ve Meslek Ahlakı.** Ankara: Siyasal Kitabevi.

Aydın, E. (2001). **Tıp Etiğine Giriş.** Ankara: PegemA Yayıncılık.

Aydın, E. (2002a). **Polis Meslek Etiği Duyarlılığının Oluşturulması. Bal, İ. ve Eryılmaz M.B. (Editörler). Polis Meslek Etiği.** Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları.

Aydın, E. (2006). **Tıp Etiği.** Ankara: Güneş Kitabevi Ltd. Şti.

Aydın, İ. (2002b). **Polis Meslek Etiği İlkeleri. Bal, İ. ve Eryılmaz M.B. (Editörler). Polis Meslek Etiği.** Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları.

Aydın, İ. (2003). **Eğitim ve Öğretimde Etik.** Ankara: Pegem A.

Aydın, İ. (2010). **Yönetsel, Mesleki ve Örgütsel Etik**. Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, İ. (2011). **Hizmet İçi Eğitim El Kitabı**. Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, İ. ve Aydın E. (2000). **Polis Meslek Etiği.** Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı.

Atasoy, S. (1998). **Kriminalistik Ders Notları**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü.

Badem, U. (2004). **Olay Yeri Koruma İnceleme ve Delil Toplama Yöntemleri.** Ankara: Evren Yayıncılık A.Ş.

Bal, İ. ve Beren, F. (2007). **Polis Etiği**. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Bal, İ. ve Eryılmaz, M.B. (Editörler). (2002). **Polis Meslek Etiği**. Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları.

Balcı, A. (2001). **Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler.** Ankara: PegemA Yayıncılık.

Balcı, A. (2010). **Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü.** Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.

Banger, G. ve Birgili, M. (2006). **Fen ve Toplum Bilimleri Uzlaşısında Meslek Etiği Yaklaşımı.** EEB'06 Elektrik-Elektronik-Bilgisayar Mühendislikleri Eğitimi 3. Ulusal Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Elektrik Mühendisleri Odası, İstanbul, s. 45-48

Barber, B. (1996). **Meslekler Sosyolojisi.** (Çev. Z. Cirhinlioğlu). Ankara: Gündoğan Yayınları.

Barger, R. N. (2000). **A Summary of Lawrence Kohlberg's Stages of Moral Development.** http://www.nd.edu./%7Erbarger/kohlberg.html. Erişim tarihi: 15.01.2011.

Barnett, P.D. (2001). **Ethics in Forensic Sience**. Florida: CRC Press LLC.

Baş, M.E. (2005). **Emniyet Teşkilatı Personeli Meslek Etiği.** Basılmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, İstanbul.

Başaran, İ.B. (2000). **Eğitim Yönetimi.** Ankara: Gül Yayınevi.

Bayer, M. (2003). **Olay Yeri İnceleme Kriminal Laboratuvar Analizleri.** Ankara: Songür Yayıncılık.

Bayley, D.H. (2006). **Gelecek İçin Polis.** (Çev. F. Eraslan). Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Yayını.

Bayrak, S. (2001). **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk.** İstanbul: Beta Basım ve Yayım Dağıtım A.Ş.

Bayram, L. (2008). **Adli Bilimlerde Ses ve Konuşma İncelemeleri.** Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Bedük, A., Erdemir, N. K. ve Öz M. (2005). **Polis Meslek Etiği (Karaman İlinde Bir Araştırma).** Siyasette ve Yönetimde Etik Bildirileri, 18-19.Kasım.2005 Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi, Sakarya:

Beren, F. (2001). Polis Meslek Etiği. **Polis Bilimleri Dergisi.** Cilt 3 (1-2). 75-98.

Beren, F. ve Cerrah, İ. (2003). **Eğiticilerin Eğitimi Kursu, Polis Etiği Ders Notları**. Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı.

Berman, E.M. (1998). **Productivity in Public and Nonprofit Organizations: Strategies and Techniques.** Thousand Oaks, CA: SAGE.

Bertrand, A. (2001). **Ahlak Felsefesi.** (Çev. S. Zeki). Ankara: Akçağ Basım Yayın Pazarlama.

Beyaz, H. (2004). **Pasaport Sahteciliği ve Hudut Kapılarında Pasaport Kontrolü Yapan Personelin Belge İncelemelerinde Karşılaştıkları Sorunlar.** Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, TODAİE. Ankara.

Bıçak, V. (2000). **Sağlam Delil, İyi Karar**. http://www.radikal.com.tr/2000/12/26/yorum/01sag.shtml. Erişim tarihi: 05.12.2010.

Bick, R.L. (1999). The Expert Witness in Litigation and Legal Matters. In M. Shiffman (Ed). **Ethics In Forensic Science and Medicine.** Illinois: Charles C. Thomas Publisher LTD.

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

Bircan, M. (2002). **İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü Olay Yeri İnceleme Etkinlikleri: 293 Ölüm Olayının Analizi**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Birleşmiş Milletler, **Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin Davranış Kuralları**. http://www1.umn.edu/humanrts/instree/i1ccleo.htm, Erişim tarihi: 25.09.2010.

Blanchard, K., (2002). Değerlerle Yönetim. **Executive Excellence Dergisi**, Rota Yayın Yapım Tanıtım, İstanbul: Sayı:64. 22-23.

Bolay, S.H. (1997). **Felsefi Doktorinler ve Terimler Sözlüğü**. Ankara: Akçağ Basım Yayım.

Bozkurt, Ö., Ergun, T. ve Sezen S. (1998). **Kamu Yönetimi Sözlüğü**. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını.

Brenner, J.C. (2000). **Forensic Science Glossary.** Florida: CRC Press.

Brenner, J.C. (2004). **Forensic Science An Illustrated Dictionary.** Florida: CRC Press.

Brenner, S.N. (1992). Ethics Programs and Their Dimensions. **Journal of Business Ethics,** V.11, 390-406.

Bridge, B. (2003). **Etik Değerler Eğitimi.** İstanbul: Beyaz Yayınları.

Bruce, W.B. (1996). Codes of Ethics and Codes of Conduct: Perceived Contribution to the Practice of Ethics in Local Government, **Public Integrity Annual.** CSG & ASPA. 23-29.

Bursalıoğlu, Z. (2002). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış.** Ankara: PegemA Yayıncılık.

Büker, H. (2002). Gözden Kaçırılan Deliller: Ayakkabı İzleri. **Polis Dergisi.** Sayı:30. 48-56.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi.** Ankara: PegemA Yayıncılık.

Candilis, J.P., Weinstock R. ve Martinez R. (2007). **Forensic Ethics and the Expert Witness**. New York: Springer Science + Business Media LLC.

Caputy, G.G. (1999). Photographic Truth. In M. Shiffman (Ed). **Ethics In Forensic Science and Medicine.** Illinois: Charles C. Thomas Publisher LTD.

Cerrah, İ. (1999). **Sosyal Yapı ve Polis Alt-Kültürü: 'Sosyal Yapı' ve 'Meslek İçi Sosyalleşmenin Türk Polis Alt-Kültürü Oluşumuna Etkileri**, 21. Yüzyılda Polis: Temel Sorunlar -Çağdaş Yaklaşımlar. (Yayına Hazırlayanlar: İbrahim Cerrah ve Emin Semiz) Emniyet Genel Müdürlüğü Asayiş Daire Başkanlığı Yayını, İkinci Baskı, Ankara: s.181-227.

Cerrah, İ. (2000a). Güvenlik Hizmetlerinde Profesyonellik ve Meslek Etiği. **Halkla İlişkiler Yönetimi Geliştirme ve Oryantasyon Eğitimi**

Bölgesel Seminer Notları. Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Eğitim Serisi–2, 115-142.

Cerrah İ. (2000b). Polis Meslek Etiği. **Halkla İlişkiler ve Yönetimi Geliştirme Bölgesel Seminer Notları.** Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Yayınları, No: 2.

Cerrah, İ. (2001). **Güvenlik Kuvvetlerine Sivil Katılım ve Sapma Davranışların Analizi: Türkiye Örneği**. **Cerrah İ. ve Semiz E. (Editörler). Türkiye'de Suç ve Polislik.** Ankara: Güner Matbaacılık .

Cerrah, İ. (2002). **Türk Polisinde Etik Çalışmaların Tarihi Gelişimi ve Bugünkü Durum**. **Bal İ. ve Eryılmaz M.B. (Editörler). Polis Meslek Etiği.** Ankara: Polis Akademisi Yayınları.

Cerrah, İ. (2005). **İç Güvenlik Sektörünün 'Zihinsel Modernizasyonu: İç Güvenlik Tehdit Algılamasının Meşruiyeti ve Sektörün Demokratik Gözetimi" Uluslararası Konferans: Güvenlik Sektöründe Demokratik Açılımlar: Türkiye'de ve Dünyada Eğilimler, Konular ve Sorunlar.** Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı & Geneva Center for the Democratic Control of Armed Forces, 03 Şubat 2005, Hacettepe Üniversitesi, Ankara. http://www.tesev.org.tr/UD_OBJS/DOC/DEM/03022005-GuvSekDemAc-IbrahimCerrahKonusmasi.doc. Erişim Tarihi: 05 Aralık 2010.

Cerrah, İ. (2008). **Avrupa Polis Meslek Etiği Kuralları ve Türkiye'de Güvenlik Personelinde Mesleki Sosyalleşme.** İstanbul: DCAF-TESEV Güvenlik Sektörü Çalışma Dizisi 3.

Cerrah, İ. (2011). **Polis Etiği.** Ankara: Polis Akademisi Yayınları. (yayın aşamasında ders kitabı çalışması)

Cerrah, İ. ve Eryılmaz, M. B. (2001). **Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği & Açıklayıcı Notlar**. Ankara: 72tasarım Ltd. Şti.

Cerrah, İ. ve Eryılmaz, B. (2003). Poliste Sosyalleşme ve Meslek Etiği. **Polis Bilimleri Dergisi.** C.5, 25-42

Cerrah, İ. ve Semiz, E. (2001a). Poliste Meslek Etiği. **Uluslararası Polis Etiği Sempozyumu,** Ankara: Polis Akademisi Yayınları.

Cerrah, İ. ve Semiz, E. (2001b). Meslek Etiğinin Polis Eğitimindeki Yeri Ve Önemi. **21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri**, 25-27.Ekim.2000 Eğitim Daire Başkanlığı Yayınları, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Matbaası.

Cevizci, A. (2008). **Etiğe Giriş.** İstanbul: Paradigma Yayıncılık.

Ceylan, B. (2008). **Ülkemizde Olay Yeri İnceleme Uygulamalarına Genel Bakış ve Mevcut Sistemin Değerlendirilmesi.** Basılmamış doktora

tezi, İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Fen Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.

Ceylan, Y. (2002). Global Etik. **Doğu Batı Düşünce Dergisi**. Yıl 5, Sayı 18 Şubat, Mart, Nisan, 246-251.

Cezirli, A., (2002) Mesleki Etik Kurallar Uygulama. **Executive Excellence Dergisi.** İstanbul: S:64, 20-21.

Chandler, R.C. (1994). Deontological Dimensions of Administrative Ethics. In T.L. Cooper (Ed). **Handbook of Administrative Ethics.** New York: Marcel Dakker.

Cifarelli, P.S. (1999). Confidentiality in The Forensic Area. In M. Shiffman (Ed). **Ethics In Forensic Science and Medicine.** Illinois: Charles C. Thomas Publisher LTD.

Cihan, M. (2009). **Sokrates ve Etik Eğitimi.** Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri 2. 25-26.Mayıs.2009, TODAİE Yayınları, Ankara: Desen Ofset A.Ş.

Cizre, Ü. ve Cerrah, İ. (2008). **Güvenlik Sektörü Yönetişimi: Türkiye ve Avrupa.** İstanbul: DCAF- TESEV Güvenlik Sektörü Çalışma Dizisi 3.

Clair, J.J. St. (2003). **Crime Laboratory Managment.** London: Academic Press.

Cobb, P. (1998). Forensic Science. In P. White (Ed.). **Crime Scene to Court, The Essentials of Forensic Science.** Glasgow: Royal Society of Chemistry.

Connock, S. ve Johns, T. (1995). **Ethical Leadership.** Witshire: The Cromwell Press.

Cooper, T.L. (2006). **The Responsible Administrator An Aprooch to Ethics for the Administrative Role.** San Francisco: John Wily & Sons, Inc.

Crank, J.P. ve Caldero, M.A. (2000), **Police Ethics: The Corruption of Noble Cause**. Cincinnati: Alderson Publishing Co.

Curi, K., (1996). Environmental Exploitation And Environmental Ethics. **Proceedings Of The First International Symposium On Environmental Ethics**, Boğaziçi University, İstanbul.

Çeçen, A. (1993). **Adalet Kavramı.** Ankara: Gündoğan Yayınları.

Çelik, M. ve Yavaş, T. (2009). **İlköğretim Okullarında Etik Değerlere Dayalı Yönetim.** Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri 2. 25-26.Mayıs.2009, TODAİE Yayınları, Ankara: Desen Ofset A.Ş.

Çevik, H.H., Taşcı, A. ve Aydın, Y. (2008). **İtalya. Çevik, H.H. (Editör). Karşılaştırmalı Polis Yönetimi.** Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi Şube Müdürlüğü.

Çobanoğlu, N. (Editör). (2009). **Etik Kurullar 2. Ankara Etik Günleri Sempozyumu.** Ankara.

Dağ, H., Batmaz, A. ve Sevinç, A. (2004). İspanya Görev Dönüş Raporu. **Polis Dergisi**. Sayı:42. 336-342.

Dantzker, M.L. (Editör). (1997). **Contemporary Policing Personel, Issues, and Trends.** Boston: Butterworth Heinemann.

De George, R.T. (1999). **Business Ethics.** Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Dellatre, E.J. (1989). **Character and Cops: Ethics in Policing.** Washington DC: University Pres of America.

Dennis, I.H. (1999). **The Law of Evidence**. London: Sweet and Maxwell.

Dinler, V. (2006). **Kolluğun Olay Yeri İnceleme Yetkisi. M. Kaygısız ve H. Sever**. **(Editörler). Suç Analizi–1.** Ankara: Adalet Yayınevi.

Dönmezer, S. (1994). **Kriminoloji**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Dönmezer, S. (2000). Sempozyum Açış Bildirgesi. **21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu.** Eğitim Daire Başkanlığı Yayınları, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Matbaası.

DPT. (2001). **Güvenlik Hizmetlerinde Etkinlik.** Ankara: DPT Yayını

Durkheim, E. (1986). **Meslek Ahlakı.** (Çev. M. Karasan). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

Durmuş, A.A., Kuyaksil, A. ve Erten, Y. (2004). Danimarka Yurtdışı Görev Dönüş Raporu. **Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt:2** Sayı:1, Gaziantep: Polis Akademisi Başkanlığı Gaziantep PMYO Müdürlüğü.

Dursun, Z. (2001). Polisin Eğitim Sorunu. **21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri.** 25-27.Ekim.2000 Eğitim Daire Başkanlığı Yayınları, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Matbaası.

Eckert, W.G. (1997). **Introduction to Forensic Sciences.** Florida:CRC Press.

Eckert, W.G. ve Wright, R.K. (1999). Scientific Evidence in Court. In W.G. Eckert (Ed). **Introduction to Forensic Sciences.** Florida:CRC Press.

Elgin, T. (2006). **Meslek Etiği ve Etik Kodu: Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi.** Basılmamış yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.

EGM. (2000a). **Ulusal Poliste Meslek Ahlakı Uygulama Kılavuzu**. Ankara: APK Dairesi Başkanlığı Yayın No: 235.

EGM. (2000b). **Olay Yeri İnceleme Teknikleri Temel Eğitim Kitabı,** Kriminal Polis Laboratuvarları Dairesi Başkanlığı Yayını Yayın No:10, Ankara: 72 Tasarım Ltd. Şti.

EGM. (2006a). **Olay Yeri İnceleme Teknikleri Temel Eğitim Kitabı.** Ankara: Kriminal Polis Laboratuvarları Dairesi Başkanlığı Yayını. 72 Tasarım Ltd. Şti.

EGM. (2006b). **Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespit İşlemlerine İlişkin Hukuki Düzenlemeler.** Ankara: Kriminal Polis Laboratuvarları Dairesi Başkanlığı Yayını. 72 Tasarım Ltd. Şti.

English, J. ve English, B. (2000). **Police Training Manual**, London: McGraw – Hill Publishing Company.

Erdinç, A. ve Gül, H. (2009). **Saydamlık ve Hesap Verilebilirliğin Kamu Yönetimi Etik Anlayışındaki Yeri.** Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri 2. 25-26.Mayıs.2009, TODAİE Yayınları, Ankara: Desen Ofset A.Ş.

Erdoğan, F. (2001). Emniyet Örgütünde Özendirmeye İlişkin Bir Araştırma. **21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri**, 25-27 Ekim 2000, Eğitim Daire Başkanlığı Yayınları, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Matbaası.

Erdoğan, F. (2003). Güvenlik Hizmetlerinde Etik Eğitimi ve Önemi. **Polis Dergisi.** Sayı:34. 86-93

Erdoğan, F. (2009). **Kolluk (Polis) Denetiminde Etik İlkelerin İçselleştirilmesi.** Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri 2. 25-26 Mayıs 2009, TODAİE Yayınları, Ankara: Desen Ofset A.Ş.

Feridun, İ. (2010). **Polis Efendilerine Mahsus Terbiye ve Malumat-ı Melekiye,** (Yayına Hazırlayanlar: Karakaya, M. ve Bilgiç, V.K.) Polis Akademisi Yayınları. Ankara: Başak Matbaacılık ve Tan. Hiz. A.Ş.

Fındıklı, R. (2001). **Mesleki kimlik Olgusu ve Polislik Mesleğinin Özellikleri. Cerrah, İ. ve Semiz, E. (Editörler) Türkiye'de Suç ve Polislik.** Ankara: Güner Matbaacılık.

Fındıklı, R. (2005). **İdare Hukuku.** Ankara: Anadolu Yayıncılık.

Fields, R.M. (1999). The Sience of Forensic Opinions. In M. Shiffman (Ed). **Ethics In Forensic Science and Medicine.** Illınois: Charles C. Thomas Publisher LTD.

Fieser, J. (2009). **Ethics.** The Internet Encyclopedia of Philosophy. University of Tennessee at Martin, Last updated: May 10, 2009 | Originally published: June 29, 2003 http://www.iep.utm.edu/ethics/

Firestone, M. (1999). Demonstrative Evidence. In M. Shiffman (Ed). **Ethics In Forensic Science and Medicine.** Illınois: Charles C. Thomas Publisher LTD.

Fischer, B. (2004). **Tecniques of Crime Scene Investigation**. 7th Edition, New York: CRC Press.

Frank, M.G., McConkey, K.M. ve Huon, G.F. (1995). **Individual Perspectives on Police Ethics. Ethichs and Policing – Study 2.** National Police Resarch Unit. Avusturalya.

Frankena, W. (2007). **Etik.** (Çev. A. Aydın). Ankara: İmge Kitabevi. (Eserin orijinali 1973'de yayımlandı).

Fromm, E. (1995). **Erdem ve Mutluluk.** (Çev: Ayda Yörükan). Yayın No: 325. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Geleri, A. (2003). **Karşılaştırmalı Polis Sistemleri**, **İçli, T.G. ve Karaosmanoğlu, F. (Editörler). Uluslararası Polislik ve İç Güvenlik.** Ankara: Nobel Yayıncılık.

Genge, N.E. (2002). **The Forensic Casebook: The Science of Crime Scene Investigation.** USA: The Random House Publishing Group.

Gökçe, E. (2001). Emniyet Teşkilatında Hizmet içi Eğitim Programlarının Hazırlanması. **21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri.** 25-27 Ekim 2000, Eğitim Daire Başkanlığı Yayınları, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Matbaası.

Göksu, T. ve Bilgiç, V.K. (2002). **Polislik Mesleği ve Etik Kuralları**, **Bal, İ. ve Eryılmaz M.B. (Editörler). Polis Meslek Etiği.** Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları.

Gözübüyük, A. Ş. (1998). **Yönetim Hukuku.** Ankara: Turhan Kitabevi.

Gülşen, C. (2009). **Nevşehir Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Süreçlerinde Etiksel Liderlik İlkelerine Uygunluk.** Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri 2. 25-26.Mayıs.2009, TODAİE Yayınları, Ankara: Desen Ofset A.Ş.

Güngör, A., Uğur N. ve Maytar, M. (2004). İspanya Görev Dönüş Raporu. **Polis Dergisi.** Sayı:42, 320-335.

Gross, E.L. (1999). The Ethical Medicolegal Report. In M. Shiffman (Ed). **Ethics In Forensic Science and Medicine.** Illınois: Charles C. Thomas Publisher LTD.

Haynes, F. (2002). **Eğitimde Etik.** (Çev. S.K. Akbaş). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1998'de yayımlandı).

Hejka-Ekins, A. (1988). Teaching Ethics in Public Administration. **Public Administration Review.** V48. (September/October) 885-891.

Huon, G.F., Hesketh, B.L., Frank, M.F., McConkey, K.M. ve McGrath, G.M. (1995). **Perceptions of Ethical Dilemmas. Ethics and Policing – Study 1.** National Police Resarch Unit. Report Series: 125.1. Avusturalya.

İçli, G.T. (2002). **Polis ve Etik Kurallar Gereksinimi. Bal, İ. ve Eryılmaz M.B. (Editörler). Polis Meslek Etiği.** Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları.

İçli, G.T. (2004). **Kriminoloji.** Ankara: Martı Kitap ve Yayınevi.

İzveren, A. (1980). **Toplumsal Törebilim (Sosyal Ahlak).** Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimleri Akademisi Yayınları No: 130.

Nordby, J.J. (2005). Here We Stand: What a Forensic Scientist Does. In James, S. ve Nordby, J. (Eds). **Forensic Science: An Introduction to Scientific and Investigative Techniques. (p.1-11)** New York: CRC Press.

Johnson, O.A. (1999). **Ethics: Selections From Classical and Contemporary Writers.** Riverside: Harcourt Brace Collage Publishers.

Jones, T. (2006). The Governance and Accountability of Policing, In T. Newburn (Ed). **Handbook of Policing.** Portland: Willan Publishing.

Kalfoğlu, E.A. ve Yükseloğlu, H., (2002). İnsan Genomu, Suç ve Suçun Önlenmesi. **Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**. Özel Sayı. 71-81.

Kallaus, N.F. ve Keeling, L. (1992). **Administrative Office Managment.** Cincinaty: South Western Co.

Kara, H. (2003). Polis Etiği ve Polis Sözü. **Polis Dergisi.** Sayı:34. 119-120

Karaca, M. (Editör). (2009). **Adli DNA Analiz Teknikleri.** Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi Şube Müdürlüğü.

Karakuş, O., Sağlam, M.R. ve Ünal, B. (2005). **Olay Yeri Güvenliği ve Olay Yerinin Korunması.** Ankara.

Karakuş, O. (Editör). (2011). **Adli Bilimler.** Ankara: Adalet Yayınevi.

Karasar, N. (2002). **Bilimsel Araştırma Yöntemi.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karslı, M.D. (2004). **Yönetsel Etkililik.** Ankara: PegemA Yayıncılık.

Kavgacı, H.İ. (1997). **Demokratik Polislik Temel Yaklaşımlar.** İzmir: Maset Matbaacılık.

Kaygısız, M. (2003). Suç Soruşturmasında Olay Yerinde Personel ve İşlevleri. **Polis Akademisi Başkanlığı Polis Bilimleri Dergisi.** Sayı: 3-4. 13-22.

Kaygısız, M. (2005). **Adli Bilimler**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kaygısız, M. (2010). **Kriminalistik, Olay Yeri İnceleme Suç Yeri ve Delil Güvenliği**. Ankara: Adalet Yayınevi.

Kaygusuz, Z. (2005). **Olay Yeri İnceleme Çalışmalarında Bilimsellik Ve Hukukilik.** http://www.egm.gov.tr/apk/dergi/42/makale/Ziyaettin KAYGUSUZ.htm

Kaygusuz, Z. (2005). **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Çerçevesinde Kollukta Olması Gereken Olay Yeri İncelemesi.** Basılmamış yüksek lisans tezi, Erzincan Hukuk Fakültesi Kamu Hukuku Bölümü, Erzincan.

Kernagen, K. (1993). Promoting Public Service Ethics: The Codification Option. In A.R. Chapman, A.R. (Ed). **Ethics in Public Service.** Ottawa: Carleton University Press.

Kılavuz, R. (2002). Yönetsel Etik ve Halkın Yönetsel Etik Oluşumuna Etkileri. **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Aralık 2002. C:26. No:2. 255-266.

Kılavuz, R. (2003). **Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma.** Ankara: Seçkin Yayınları.

Kılıç, O. ve Aydar, O. (2000). Adli Suçlardan Kurtulunur Mu?. **Polis Dergisi.** Sayı 24. 146-150.

Kıllıoğlu, İ. (1988). Ahlak- Hukuk İlişkisi. İstanbul: Marmara Üniversitesi İFAV Yayını.

Kızılarslan, H. (2007). **Ceza Muhakemesi, Adli Tıp, Adli Bilimlerde Vücudun Muayenesi ve Örnek Alma.** Ankara: Beta Yayıncılık.

Kingston, C.R. (1965). Applications of Probability Theory in Criminalistics. **Journal of the American Statistical Association. Vol. 60.** No. 309. 70-80.

Kleinig, J. (1999). **The Ethics of Policing.** USA: Cambridge University Pres.

Kleinig, J. (2001). **The Blue Wall of Silence: An Ethical Analysis.** In J.H. Skolnick (Ed). The Center for Research in Crime and Justice New York University School of Law.

Kleinig, J. (2002). **Polis Eğitiminde Profesyonel Etik**. **Bal, İ. ve Eryılmaz M.B. (Editörler). Polis Meslek Etiği.** Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları.

Klockars, C.B., Ivkovic, S.K. ve Haberfeld, M.R. (2004). **The Contours of Police Integrity.** Califonia: Sage Publications.

Kuçuradi, İ. (2000). **Felsefi Etik ve Meslek Etikleri.** Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Kuçuradi, İ. (2002). **Etik Kavramı. Bal, İ. ve Eryılmaz M.B. (Editörler). Polis Meslek Etiği.** Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları.

Kuçuradi, İ. (2006). **Etik.** Ankara: Meteksan A.Ş.

Kuçuradi, İ. (2007). **İnsan Hakları Kavramları ve Sorunları.** Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Kuçuradi, İ. (2009). **Uludağ Konuşmaları. Özgürlük Ahlak Kültür Kavramları.** Ankara: Özkan Matbaacılık.

Kunter, N. ve Yenisey, F. (2003). **Ceza Muhakemesi Hukuku.** I, II Cilt, 12. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Lee, H.C. ve Haris, H.A. (2000). **Physical Evidence in Forensic Science.** Tucson: Lawyers & Judges Publishing Company, Inc.

Locke, J. (1998). **Hoşgörü Üstüne Bir Mektup.** (Çev. M. Yürüşen). Ankara: Liberte Yayınları.

Loue, S. (1999). Junk Science and Friolous Claims. In M. Shiffman (Ed). **Ethics In Forensic Science and Medicine.** Illınois: Charles C. Thomas Publisher LTD.

Massie, J.L. ve Douglas, J. (1992). **Managing: A Comtemprory Intoduction.** New Jersey: Prentice Hall- Gale.

Matson, J.M., Daou, S.F. ve Soper, J.G. (2004). **Effective Expert Witnessing.** Florida: CRC Press

McDonald G. (1999). Business Ethics: Practical Proposals for Organizations. **Journal of Business Ethics.** V19. 143-158.

Meese III, E. ve Ortmeier, P.J. (2004). **Leadership, Ethics, and Policing**. New Jersey: Prentice Hall.

Menzel D.C. (1997). Teaching Ethics and Values in Public Administration: Are We Making a Difference?. **Public Administration Review**. v57, n3, May-June. p.224.

Mill, J.S. (1996). Utilitarianism. In J. Feinberg. (Ed). **Reason & Responsipility.** California: Wadsworth Publising Company.

Miller, M.T. (2005). Crime Scene Investigation. In James, S. ve Nordby, J. (Eds). **Forensic Science: An Introduction to Scientific and Investigative Techniques. (p.167-188)** New York: CRC Press.

Mouzelis, N.P. (2001). **Örgüt ve Bürokrasi: Modern Teorilerin Analizi.** (Çev. H.B. Akın). Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.

Netzel, L.R. (2005). The Forensic Laboratory. In James, S. ve Nordby, J. (Eds). **Forensic Science: An Introduction to Scientific and Investigative Techniques. (p.219-235)** New York: CRC Press.

Nuttall, J. (1997). **Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş.** İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Onur, B. (2000). **Gelişim Psikolojisi: Yetişkinlik, Yaşlılık Ölüm.** Ankara: İmge Yayınları.

Ortatepe, E. (2005). Türk Polisinin Hizmet İçi Eğitiminde Olay Yerinin Korunması ve İncelenmesi Dersinin Analizi. **Polis Akademisi Başkanlığı Polis Bilimleri Dergisi.** S.2. 1-14.

Oruka, H.O. (1990). **Ethics, A Basic Course for Undergrauduate Studies.** Nairobi: Nairobi University Press.

Özbek, O. (2003). **Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkeleri Ve Bu ilkelere Uyma Düzeyleri.** Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Entitüsü. Ankara.

Özbek, V.Ö. (1999). **Ceza Muhakemesi Hukukunda Koruma Tedbiri Olarak Arama**. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Özboyacı, A. (2008). **Ceza Muhakemesi Hukukunda Delil Yasakları.** İstanbul: Kazancı Hukuk Yayımevi.

Özdemir, L. (2001). Polis İş Ahlakı Eğitimi (Bir Model İncelemesi). **21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri.** 25-

27.Ekim.2000 Eğitim Daire Başkanlığı Yayınları, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Matbaası.

Özer, F., Ekşi, T. ve Topdemir, S.E. (2005). Hollanda Görev Dönüş Raporu. **Polis Dergisi.** S:44. 281-296.

Özlem, D. (2010). **Etik Ahlak Felsefesi**. İstanbul: Say Yayınları.

Öztürk, B. (1989). **Hazırlık Soruşturması**. Ceza Hukuku El Kitabı, 1. Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Öztürk, N.K. (1999). Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler ve Farklılıklar. **Amme İdaresi Dergisi.** C.32, S.2 Haziran. s.1526.

Pater, A. ve Gils A.V. (2003). Stimulating Ethical Decision-making in a Business Context: Effects of Ethical and Professional Codes **European Management Journal**. Volume 21. Issue 6. December. 762-772.

Pieper, A.M. (1999). **Etiğe Giriş.** (Çev. V. Atayman ve G. Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayıncılık. (Eserin orijinali 1994'de yayımlandı).

Plant, J.F. (1994). Codes of Ethics. In T.L. Cooper (Ed). **Handbook of Administrative Ethics.** Newyork: Marcel Dekker.

Polat, Oğuz, (2004). **Kriminoloji ve Kriminalistik Üzerine Notlar**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Polat, Oğuz, (2006). **Klinik Adli Tıp**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Polis Dergisi. (2010). **Etik Eğiticilerinin Eğitimi**. S:64. s:36

Polis Mevzuatı. (2006). Ankara: Seçkin Kitabevi.

Pollock, J.M. (1989). **Ethics and Law Enforcement, Critical Issues in Policing**. Illinois: Waveland Press Inc.

Pollock, J.M. (2010). **Ethics In Crime and Justice: Dilemmas and Decisions.** Belmont, CA: Thomson Wadsworth Publishing.

Resnik, D.B. (2004). **Bilim Etiği.** (Çev. V. Mutlu). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1998'de yayımlandı).

Richards, N. (2002). **Avrupa Konseyi Avrupa Polis Etiği Kuralları. Bal, İ. ve Eryılmaz M.B. (Editörler). Polis Meslek Etiği.** Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları.

Rosenblum, J.A. (1999). The Duties of The Forensic Medical Expert. In M. Shiffman (Ed). **Ethics In Forensic Science and Medicine.** Illınois: Charles C. Thomas Publisher LTD.

Rosenthal, M. ve Yudin P. (1997). **Felsefe Sözlüğü**. (Çev. A. Çalışlar). 5.Baskı. İstanbul: Sosyal Yayınlar.

Saferstein, R. (2004). **Criminalistics An Introduction to Forensic Science.** 8th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Sayın, D. (1998). Yönetsel Etik. **Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi**. C.2, S.12. 4-13.

Sayın, C. (2006). **Kolluk Kuvvetleri Etik İlkeleri.** Basılmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Ankara.

Schawartz, M. (2001). Nature of the Relationship Between Corporate Codes of Ethics and Behaviour. **Journal of Business Ethics.** Cilt: 32. S: 3. 247-262.

Selçuk, S. (2009). **Adalet ve Yaşayan Hukuk.** Ankara: İmge Kitabevi

Sennewald, C.A. ve Tsukayama J.K. (2001). **The Process of Investigation: Concepts and Strategies for Investigators in the Private Sector.** Boston: Butterworth Heinemann.

Sevinç, B. (2001). Polis Etiği, Etik Eğitimi ve Bir Etik Program Örneği. **21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri.** 25-27.Ekim.2000 Eğitim Daire Başkanlığı Yayınları, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Matbaası.

Shiffman, M. **(Ed).** (1999). **Ethics In Forensic Science and Medicine.** Illınois: Charles C. Thomas Publisher LTD.

Smith, C.F. ve Bace R.G. (2003). **Guide to Forensic Testimony.** Boston: Pearson Education, Inc.

Souryal, S.S. (1998). **Ethics in Criminal Justice.** Cincinati, OH: Anderson Publishing co.

Soysal, M., Doğan S. ve Akbulut Ö.F. (2005). Almanya Görev Dönüş Raporu. **Polis Dergisi.** Sayı:43. 388-400.

Sönmez, N., Tekin, G. ve Beren, F. (2005). İtalya Ziyareti İnceleme Raporu. **Polis Dergisi.** Sayı:46. 277-282.

Sözen, S. (2004). Polis ve Profesyonellik. **Polis Akademisi Başkanlığı Polis Bilimleri Dergisi.** Cilt 6 (3-4). 115-130.

Steinberg, S.S. ve Austern D.T. (1996). **Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler**. (Çev: Turgay Ergun). Yayın No: 264. Ankara: TODAİE Yayını. (Eserin orijinali 1990'da yayımlandı).

Steiner, G.A. ve Steiner, J.F. (1985). **Business, Goverment and Society.** New York: Random House.

Stroll, A., Long, A.A., Bourke, V.J. ve Campell R. (2008). **Etik Kuramları**. (Derleyen ve Çev. M. Türkeri). Ankara: Lotus Yayınevi.

Şafak, A., Bıçak, V. ve Şafak, Ş. (1999). **Güvenlik Kuvvetleri ve Polis Mevzuatı, Polisin El Kitabı**. Ankara.

Şafak, A. ve Bıçak, V. (2005). **Ceza Muhakemesi Hukuku ve Polis.** Ankara: Roma Yayınları.

Şen, M.L. (1998). **Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetsel Etik Yaklaşımı.** Basılmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı. İzmir.

Şirin, Y.N. (2006). **Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Sürecinde Etik Sorunlar ve Türkiye.** Basılmamış yüksek lisans tezi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı. Muğla.

Tavşancıl, E. (2002). **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi.** Ankara: Nobel Yayınevi.

Tepe, H. (Editör). (2009). **Etik ve Meslek Etikleri,** Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Thomson, A. (1999). **Critical Reasoning in Ethics.** New York: Routledge.

Traaen, T.J. (2000). **A Matter of Ethics: Facing the Fear of Doing the Right Thing.** Stamford, Conn: JAI Press Inc.

Trevino, L. ve Weaver G. (2003). **Managing Ethics in Business Organizations**. Stanford: Stanford University Press.

Toffler, B.L. (1986). **Tough Choices Managers Talk Ethics.** New York: John Wiley & Sons, Inc.

Tuğ, A. ve Hancı, H. (2001). Cinayet Olaylarında Olay Yeri İncelemesinin Önemi. **Manisa Barosu Dergisi.** S:78. 27-30

TÜSİAD (2009). **Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi.** İstanbul: Tüsiad Yayını.

Uzun, R. (2006). **Türk Emniyet Teşkilatında Kamusal Güvenlik Konsepti Bağlamında Polis Meslek Etiği**. Basılmamış yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.

Valentine, S. ve Fleischman, G. (2004). Ethics Training and Businesspersons Perceptions of Organizational Ethics. **Journal of Business Ethics**.52 (4). 381-390.

Walker, S. (1983). **The Police In America**. London: McGraw-Hill Book Company.

Weber, J. (1993). Institutiolalizing Ethics İnto Business Organization: A model and Research Agenda. **Business Ethics Quarterly.** Vol.3. No. 4 (Oct., 1993). 419-436.

Wecht, C.H. (2004). **Crime Scene Investigation: Crack The Case With Real-Life Experts.** UK: Reader's Digest Association.

West, J. ve Berman, E. (1998). Frontiers in Ethics Training. **Public Managment.** V. 80. 4-6.

Wyman, J.R. (2000). **Safety and The Security Professional.** U.S.: Butterworth – Heinemann.

Yazıcı, S. (2001). **Felsefeye Giriş.** İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Yazıcı, S. ve Yazıcı, A. (2009**). Erdem Ahlakı ve Kamu Etiği.** Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri 2. 25-26.Mayıs.2009, TODAİE Yayınları, Ankara: Desen Ofset A.Ş.

Yıldırım, A. (2007). Suç Uydurma Suçu. **Adalet Dergisi.** S:28. 212-232.

Yıldırım, İ. (1984). **Bürokratik Örgütlerde İsrafla Sonuçlanan Yönetsel Bozukluklar**. Basılmamış doktora tezi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Erzurum.

Yılmaz, T. (2002). **Polis Meslek Etiği Türkiye Uygulaması**. **Bal, İ. ve Eryılmaz M.B. (Editörler). Polis Meslek Etiği.** Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları.

Yurtcan, E. (1996). **Ceza Yargılaması Hukuku**. 6. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.

Yuspeh, A.R. (2002). Etik Değerleri Canlandırmak. **Executive Excellence Dergisi**. Rota Yayın Yapım Tanıtım. S:64. 15

Yükseloğlu, E. H., Özcan, Ş. Ş. ve Ceylan, B. (2008). Olay Yeri İncelemesi ve Türkiye'deki Uygulamalar. **Polis Akademisi Başkanlığı Polis Bilimleri Dergisi.** Cilt:10 (1). 61-80.

Zonderman J. (1999). **Byond The Crime Lab The New Science of Investigation**. New York: John Wiley & Sons, Inc.

http://www.acjs.org/pubs/167_671_2922.cfm Erişim Tarihi: 14.10.2010

http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/ca191482/s36.html Erişim Tarihi: 17.10.2010.

http://www.bookrags.com/wiki/Peelian_Principles, Erişim Tarihi: 03.10.2010.

http://www.icons.org.uk/theicons/collection/the-bobby/biography/sir-robert-peel. Erişim Tarihi: 03.10.2010.

http://www.police.online.fr/texte/deontologie.html, Erişim Tarihi: 25.09.2010.

http://www.policensw.com/info/gen/p3.html Erişim Tarihi: 25.09.2010.

http://www.usda.gov/da/pdsd/Security%20Guide/Ethics/Intro.htm. Erişim Tarihi: 17.10.2010.

http://www.usoge.gov/common_ethics_issues/gifts_outside_sources.aspx Erişim Tarihi: 17.10.2010

http://www.calsca.com/ethics_lscabc.htm Erişim Tarihi: 15.12.2010.

TDK. (2010). Büyük Türkçe Sözlük, http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst& kelime =AHLAK&ayn=tam Erişim Tarihi: 15.09.2010.

TDK. (2010). Eğitim Terimleri Sözlüğü, http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=AHLAK&ayn=tam Erişim Tarihi: 15.09.2010.

EKLER

EK 1 Araştırma için Emniyet Genel Müdürlüğünden Alınan İzin Yazısı Örneği

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Emniyet Genel Müdürlüğü

Sayı : B.05.1.EGM.0.72.02.03/ ...../05/2010
Konu : Anket Çalışması

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Kriminal Polis Laboratuvarları Dairesi Başkanlığına bağlı Erzurum Kriminal Polis Laboratuvarı Müdürlüğü'nde görev yapmakta olan 182952 sicil sayılı Emniyet Amiri Hakan BEYAZ'ın Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programına devam etmekte olduğu ve doktora çalışması kapsamında tüm Kriminal Polis Laboratuvarlarında çalışan Adli Bilim (Kriminalistik) Uzmanları ve Olay Yeri İnceleme Personeli'ne anket uygulama talebinde bulunduğu anılan Başkanlığın 20/05/2010 tarih ve 2316 sayılı yazısıyla bildirmiştir.

Adı geçen personelin doktora çalışması kapsamında tüm Kriminal Polis Laboratuvarlarında çalışan Adli Bilim (Kriminalistik) Uzmanları ve Olay Yeri İnceleme Personeline yönelik anket uygulayabilmesi hususunu onaylarınıza arz ederim.

Metin VAROL
Eğitim Dairesi Başkan V.
Eğitim Dairesi Başkan Yrd.
2.Sınıf Emniyet Müdürü

Uygun Görüşle Arz Ederim.
24/05/2010
Mustafa Doğan KILIÇ
Emniyet Genel Müdür Yrd.
I.Sınıf Emniyet Müdürü

OLUR
.../05/2010
Oğuz Kağan KÖKSAL
Vali
Emniyet Genel Müdürü

EK 2 KPL Uzmanlarına Uygulanan Veri Toplama Aracı.

KRİMİNALİSTİK UZMANLARI VE OLAY YERİ İNCELEME GÖREVLİLERİ ETİK İLKELER ANKETİ

Sayın Kriminalistik Uzmanı,

Bu anket, Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlı Kriminal Polis Laboratuarlarında (KPL) görevli Kriminalistik Uzmanlarının ve Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespit Şubelerindeki görevlilerin, etik ilkeleri benimseme ve bu ilkelere meslektaşları tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin saptanması amacını taşıyan "Kriminal Polis Laboratuvarlarında Çalışan Adli Bilim (Kriminalistik) Uzmanları Ve Olay Yeri İnceleme Personelinin Etik İlkeleri Ve Etik Eğitimi (Bir Hizmet İçi Eğitim Model Önerisi)" başlıklı doktora tezine veri toplamak üzere geliştirilmiştir.

Anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise, KPL'de görevli Kriminalistik Uzmanlarının incelemelerinde uyması beklenen davranışlar verilmektedir. Sizlerden bu davranışları ne düzeyde benimsediğinize ve birlikte görev yaptığınız diğer uzmanlar tarafından bu davranışların ne düzeyde gerçekleştirildiğine ilişkin görüşlerinizi belirtmeniz istenmektedir. Lütfen cümleleri dikkatle okuyarak her ifadeye ilişkin benimseme ve meslektaşlarınızın bu kurallara yerine getirilme düzeyini, karşısındaki ölçekte tercihinize uygun gelen yere birer **(x)** işareti koyarak belirtiniz.

Vereceğiniz bilgilerin yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağından lütfen emin olunuz. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşmasının, ayıracağınız 15-20 dakika ile anketi titiz ve doğru olarak doldurmanıza bağlı olduğunu unutmayınız. Lütfen isim yazmayınız ve cevapsız soru bırakmamaya özen gösteriniz. Anketi özenle dolduracağınıza inanıyor ve bu katkılarınız için şimdiden teşekkür ediyorum.

Hakan BEYAZ
4. Sınıf Emniyet Müdürü
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı Doktora Öğrencisi
hakanbeyaz2000@yahoo.com

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaşınız : (…….)
2. Cinsiyetiniz : Kadın ( ) Erkek ( )
3. Eğitim Düzeyiniz : Lisans : ( ) Yüksek Lisans: ( ) Doktora : ( )
4. Görev yaptığınız KPL : ……..
5. Uzmanlık alanınız : ……
6. KPL'de toplam çalışma süreniz: …….
7. Günlük ortalama çalışma süreniz (saat olarak):……..

BÖLÜM II

KPL'de Görevli Kriminalistik Uzmanlarının İncelemelerinde Uyması Beklenen Davranışlar

Bu bölümde, Laboratuarda yapılan inceleme ve araştırma boyutlarında Kriminalistik Uzmanlarının bazı davranışları verilmektedir. Lütfen bu davranışları meslek etiği açısından ne düzeyde benimsediğinizi sol taraftaki ölçek üzerinde; diğer uzmanlar tarafından bu davranışların yerine getirilme durumuna ilişkin görüşlerinizi ise sağ taraftaki ölçek üzerinde uygun seçenekleri işaretleyerek belirtiniz.

Lütfen her ifade için hem benimseme hem de diğer meslektaşlarınız tarafından yerine getirilme kısımlarını ayrı ayrı değerlendirerek işaretleyiniz.

Davranışları Benimseme Durumunuz						**Davranışların Meslektaşlarınız tarafından yerine getirilme durumu**				
Hiç	**Az**	**Orta**	**Büyük Ölçüde**	**Tamamen**	**Kriminalistik Uzmanı;**	**Hiç**	**Az**	**Orta**	**Büyük Ölçüde**	**Tamamen**
/	/	/	/	/	**a- Laboratuar İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği;**	/	/	/	/	/
					1. İncelemelerinde kendisinin ve ekip arkadaşlarının güvenliğinin korunması için gerekli çabayı gösterme.					
					2. Laboratuar ortamında, delil bütünlüğü ve güvenliğinin zarar görmemesi için gerekli önlemleri alma.					
					3. İncelemelerinde iş akış prosedürlerine uygun hareket etme.					
					4. İncelemelerde kişisel koruyucu ve tanıtıcı ekipmanlarını (önlük, laboratuar giysileri, tulum, gözlük, maske, eldiven v.b.) kullanma.					
					5. İnceleme sonrası elde edilen bulguların ve kayıtların güvenli bir yerde saklanması için gerekli hassasiyeti gösterme.					
					6. Delillerin birbirine karışmadan, inceleme yapılacak birime güvenli bir şekilde intikali için gerekli hassasiyeti gösterme.					
					7. Delillerle ilgili kayıtlara yetkililer dışındaki kişilerin ulaşmalarına engel olma.					
					8. Delil poşetlerinin dikkatli etiketlenmesi için gerekli hassasiyeti gösterme.					
					9. Laboratuar çalışmalarında inceleme ile ilgili görüntüleri, notları ve veri çıktılarını almada gerekli hassasiyeti gösterme.					
/	/	/	/	/	**b- Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik;**	/	/	/	/	/
					10. İnceleme esnasında kullanılan malzemenin eksik veya uygun olmadığı durumlarda eksikliklerin giderilmesi için üstlerini uyarma.					
					11. İncelemeler esnasında kullanılan malzemeleri israftan kaçınarak, etkin ve verimli kullanma.					
					12. Kamu kaynaklarının, hizmet amaçlı kullanılması için gerekli özeni gösterme.					
					13. Olayın mağduru, zanlısı ve bunların yakınlarının durumları nedeniyle duygusal etki altında kalmadan karar verme. (Suçun işleniş nedeni veya işleniş şekillerinden etkilenme v.b.)					

Davranışları Benimseme Durumunuz						Davranışların Meslektaşlarınız tarafından yerine getirilme durumu				
Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen		Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen
					14. İncelemelerinde ve mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterme.					
					15. İncelemelerini bilimsel yöntemler ışığında profesyonel bakış açısıyla değerlendirme.					
					16. İnceleme sonrasında hazırlanan Ekspertiz Raporu ile inceleme esnasında elde edilen bulgular arasında bilimsel tutarlılık olmasını sağlama.					
					17. İncelemelerin öneminin gerektirdiği kapasiteye sahip olduğundan emin ve kendine güvenerek karar verme.					
					18. İnceleme sürecine katkı sağlayacağını düşündüğü konularda diğer kurum veya birim uzmanlarından (Adli Tıp, Jandarma Kriminal Lab., Üniversite, Enstitütü, Tübitak v.b.) teknik destek ve görüş almaktan çekinmeme.					
					19. İnceleme için ayırdığı zamanın dikkatle planlamasını yapma.					
/	/	/	/	/	**c- Gizlilik, Eşitlik ve Adalet**	/	/	/	/	/
					20. İnceleme ve araştırma için, özel yaşama ilişkin zorunlu olmadıkça bilgi istemekten kaçınma.					
					21. Görevi dolayısıyla elde ettiği bilgileri, kişisel kazançları (ekonomik, siyasal ve sosyal) için bir araç olarak kullanmaktan kaçınma.					
					22. İnceleme ile ilgili sahip olduğu bilgileri görevdeyken veya görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum veya kişiye açıklamama.					
					23. İnceleme ile ilgili kesin sonuçlar ortaya çıkmadan, soruşturma yetkilisine herhangi bir açıklama yapmama.					
					24. İnceleme ile ilgili taleplerde her bireye karşı adil yaklaşma.					
					25. Laboratuar dışında yapılan incelemeler esnasında, mağdur veya suçluya ait imkanların (örn: keşfe zanlıya ait araçla gidilmesi veya olaya ait fotoğrafların zanlıya ait fotoğraf makinesi ile çekilmesi) kullanılmamasına özen gösterme					
/	/	/	/	/	**d- Hukukun Üstünlüğü**	/	/	/	/	/
					26. Mağdur veya zanlıya insan hak ve özgürlüklerine aykırı ve kısıtlayıcı muameleden kaçınma. (Yetkili makam talimatı olmadan tetkikte kullanılacak kişiyi tanımlayıcı mukayese alımında bulunmama)					
					27. Elde edilen kişisel verilerin, yasal mevzuat çerçevesinde korunmasını sağlama.					
					28. İncelemelerinde kanuni gereklilik hali haricinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınma.					
					29. Hukuka aykırı ve etik olmayan davranışları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışma.					

Davranışları Benimseme Durumunuz						Davranışların Meslektaşlarınız tarafından yerine getirilme durumu				
Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen		Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen
/	/	/	/	/	**e- Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme:**	/	/	/	/	/
					30. İnceleme esnasında iş arkadaşlarının kararlarını etkileyebilecek davranışlardan kaçınma.					
					31. Mesleki konum ve yetkilerini kendi siyasi ve ideolojik amaçları için kullanmama.					
					32. İncelemeleri sırasında mağdur veya zanlının ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermeme.					
					33. Denetimi altında bulunan personelinin taraf olduğu soruşturmalarda bilirkişilik yapmama.					
					34. İncelemede mağdur, zanlı veya tanık olan şahıslara yönlendirmede bulunmama.					
					35. Soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştığında soruşturmadan çekilmeyi yetkililerden isteme.					
					36. İnceleme esnasında zanlı, mağdur ve yakınlarından maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınma.					
					37. Yetkisi altındaki mali kaynaklar ve araçları, kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmama.					
/	/	/	/	/	**f- İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma;**	/	/	/	/	/
					38. Laboratuar cihazlarını her an yapılacak acil bir inceleme ve denetleme için hazır halde bulundurma.					
					39. Laboratuardaki inceleme taleplerinin makul süre içerisinde sonuçlandırılması için özen gösterme.					
					40. İnceleme esnasında suç ile ilgili karşılaştığı ve soruşturmayı etkileyeceğini düşündüğü bir bulguyu zamanında amirine veya yetkili diğer uzmanlara haber verme.					
					41. Olayların önceliği konusunda herhangi bir keyfi davranış veya baskı altında kalmadan incelemelerini zamanında sonuçlandırma.					
/	/	/	/	/	**g- Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma**	/	/	/	/	/
					42. Herhangi bir tutum veya davranışından dolayı meslektaşları tarafından kendisine yöneltilen yapıcı eleştirilere karşı açık olma.					
					43. İnceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınma.					
					44. Yeterliliğini arttırıcı eğitici faaliyetlere, seminerlere ve sempozyumlara katılım konusunda istekli olma.					
					45. Hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacıyla önceki inceleme yöntemlerinin geçerliliğini, yeni yöntemler üzerinde çalışmalarda bulunarak gelişmesini sağlama.					

Davranışları Benimseme Durumunuz						Davranışların Meslektaşlarınız tarafından yerine getirilme durumu				
Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen		Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen
/	/	/	/	/	**h- Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı**	/	/	/	/	/
					46. İnceleme esnasında meslektaşlarına mesleki kural ve kaideler içerisinde saygı ile hitap etme.					
					47. İnceleme esnasında mağdur veya zanlı hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınma.					
					48. İncelemeleri esnasında meslektaşlarını tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel eylemler v.b.) maruz bırakmama.					
					49. İnceleme sonuçlarının duyurulmasında halk üzerinde kontrolsüz korku ve panik havası yaratacak açıklamalardan kaçınma.					
					50. Birlikte görev yaptığı arkadaşlarının değer, tutum ve farklı düşüncelerine saygı gösterme.					
					51. Birlikte çalıştığı arkadaşlarını eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan gelişimlerine yardımcı olma.					

EK 3 OYİ Görevlilerine Uygulanan Veri Toplama Aracı.

KRİMİNALİSTİK UZMANLARI VE OLAY YERİ İNCELEME GÖREVLİLERİ ETİK İLKELER ANKETİ

Sayın Olay Yeri İnceleme Görevlisi,

Bu anket, Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlı Kriminal Polis Laboratuarlarında (KPL) görevli Kriminalistik Uzmanlarının ve Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespit Şubelerindeki görevlilerin, etik ilkeleri benimseme ve bu ilkelere meslektaşları tarafından yerine getirilme düzeylerine ilişkin görüşlerinin saptanması amacını taşıyan "Kriminal Polis Laboratuvarlarında Çalışan Adli Bilim (Kriminalistik) Uzmanları Ve Olay Yeri İnceleme Personelinin Etik İlkeleri Ve Etik Eğitimi (Bir Hizmet İçi Eğitim Model Önerisi)" başlıklı doktora tezine veri toplamak üzere geliştirilmiştir.

Anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise, Olay Yeri İnceleme görevlilerinin incelemelerinde uyması beklenen davranışlar verilmektedir. Sizlerden bu davranışları ne düzeyde benimsediğinize ve birlikte görev yaptığınız diğer uzmanlar tarafından bu davranışların ne düzeyde gerçekleştirildiğine ilişkin görüşlerinizi belirtmeniz istenmektedir. Lütfen cümleleri dikkatle okuyarak her ifadeye ilişkin benimseme ve meslektaşlarınızın bu kurallara yerine getirilme düzeyini, karşısındaki ölçekte tercihinize uygun gelen yere birer **(x)** işareti koyarak belirtiniz.

Vereceğiniz bilgilerin yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağından lütfen emin olunuz. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşmasının, ayıracağınız 15-20 dakika ile anketi titiz ve doğru olarak doldurmanıza bağlı olduğunu unutmayınız. Lütfen isim yazmayınız ve cevapsız soru bırakmamaya özen gösteriniz. Anketi özenle dolduracağınıza inanıyor ve bu katkılarınız için şimdiden teşekkür ediyorum.

Hakan BEYAZ
4. Sınıf Emniyet Müdürü
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı Doktora Öğrencisi
hakanbeyaz2000@yahoo.com

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaşınız : (…….)
2. Cinsiyetiniz : Kadın ( ) Erkek ( )
3. Eğitim Düzeyiniz : Lise: ( ) Ön Lisans: ( ) Lisans : ( )
Yüksek Lisans: ( ) Doktora : ( )
4. Görev yaptığınız İl : ……..……..
5. Biriminizdeki Göreviniz: …….
6. Olay yeri biriminde toplam çalışma süreniz: …….
7. Günlük ortalama çalışma süreniz (saat olarak): ……..

BÖLÜM II

O.Y.İ.K.T. Şubelerindeki Görevlilerin İncelemelerinde Uyması Beklenen Davranışlar

Bu bölümde, yapılan inceleme ve araştırma boyutlarında Olay Yeri İnceleme görevlisinin bazı davranışları verilmektedir. Lütfen bu davranışları meslek etiği açısından ne düzeyde benimsediğinizi sol taraftaki ölçek üzerinde; diğer uzmanlar tarafından bu davranışların yerine getirilme durumuna ilişkin görüşlerinizi ise sağ taraftaki ölçek üzerinde uygun seçenekleri işaretleyerek belirtiniz.

Lütfen her ifade için hem benimseme hem de diğer meslektaşlarınız tarafından yerine getirilme kısımlarını ayrı ayrı değerlendirerek işaretleyiniz.

Davranışları Benimseme Durumunuz						**Davranışların Meslektaşlarınız tarafından yerine getirilme durumu**				
Hiç	**Az**	**Orta**	**Büyük Ölçüde**	**Tamamen**	**Olay Yeri İnceleme Görevlisi;**	**Hiç**	**Az**	**Orta**	**Büyük Ölçüde**	**Tamamen**
/	/	/	/	/	**a- Olay Yeri İncelemeleri, Delil, Personel ve Uzman Güvenliği;**	/	/	/	/	/
					1. İncelemelerinde kendisinin ve ekip arkadaşlarının güvenliğinin korunması için gerekli çabayı gösterme.					
					2. Olay yerinde, delil bütünlüğü ve güvenliğinin zarar görmemesi için gerekli önlemleri alma.					
					3. İncelemelerinde iş akış prosedürlerine uygun hareket etme.					
					4. İncelemelerde kişisel koruyucu ve tanıtıcı ekipmanlarını (önlük, laboratuar giysileri, tulum, gözlük, maske, eldiven v.b.) kullanma.					
					5. İnceleme sonrası elde edilen bulguların ve kayıtların güvenli bir yerde saklanması için gerekli hassasiyeti gösterme.					
					6. Delillerin birbirine karışmadan, inceleme yapılacak birime güvenli bir şekilde intikali için gerekli hassasiyeti gösterme.					
					7. Delillerle ilgili kayıtlara yetkililer dışındaki kişilerin ulaşmalarına engel olma.					
					8. Delil poşetlerinin dikkatli etiketlenmesi için gerekli hassasiyeti gösterme.					
					9. Olay yeri inceleme ile ilgili Video kayıtları, fotoğraflama, krokilendirme ve not almada gerekli hassasiyeti gösterme.					
/	/	/	/	/	**b- Görev Bilinci, Verimlilik ve Profesyonellik;**	/	/	/	/	/
					10. İnceleme esnasında kullanılan malzemenin eksik veya uygun olmadığı durumlarda eksikliklerin giderilmesi için üstlerini uyarma.					
					11. İncelemeler esnasında kullanılan malzemeleri israftan kaçınarak, etkin ve verimli kullanma.					
					12. Kamu kaynaklarının, hizmet amaçlı kullanılması için gerekli özeni gösterme.					
					13. Olayın mağduru, zanlısı ve bunların yakınlarının durumları nedeniyle duygusal etki altında kalmadan karar verme. (Suçun işleniş nedeni veya işleniş şekillerinden etkilenme v.b.)					

Davranışları Benimseme Durumunuz						Davranışların Meslektaşlarınız tarafından yerine getirilme durumu				
Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen		Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen
					14. İncelemelerinde ve mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterme.					
					15. İncelemelerini bilimsel yöntemler ışığında profesyonel bakış açısıyla değerlendirme.					
					16. İnceleme sonrasında hazırlanan Olay Yeri Raporu ile inceleme esnasında elde edilen bulgular arasında bilimsel tutarlılık olmasını sağlama.					
					17. İncelemelerin öneminin gerektirdiği kapasiteye sahip olduğundan emin ve kendine güvenerek karar verme.					
					18. İnceleme sürecine katkı sağlayacağını düşündüğü konularda diğer kurum veya birim uzmanlarından (Adli Tıp, Kriminal Laboratuar, Üniversite, Enstitütü, Tübitak v.b.) teknik destek ve görüş almaktan çekinmeme.					
					19. İnceleme için ayırdığı zamanın dikkatle planlamasını yapma.					
/	/	/	/	/	**c- Gizlilik, Eşitlik ve Adalet**	/	/	/	/	/
					20. İnceleme ve araştırma için, özel yaşama ilişkin zorunlu olmadıkça bilgi istemekten kaçınma.					
					21. Görevi dolayısıyla elde ettiği bilgileri, kişisel kazançları (ekonomik, siyasal ve sosyal) için bir araç olarak kullanmaktan kaçınma.					
					22. İnceleme ile ilgili sahip olduğu bilgileri görevdeyken veya görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum veya kişiye açıklamama.					
					23. İnceleme ile ilgili kesin sonuçlar ortaya çıkmadan, soruşturma yetkilisine herhangi bir açıklama yapmama.					
					24. İnceleme ile ilgili taleplerde her bireye karşı adil yaklaşma.					
					25. Laboratuar dışında yapılan incelemeler esnasında, mağdur veya suçluya ait imkanların (örn: keşfe zanlıya ait araçla gidilmesi veya olaya ait fotoğrafların zanlıya ait fotoğraf makinesi ile çekilmesi) kullanılmamasına özen gösterme					
/	/	/	/	/	**d- Hukukun Üstünlüğü**	/	/	/	/	/
					26. Mağdur veya zanlıya insan hak ve özgürlüklerine aykırı ve kısıtlayıcı muameleden kaçınma. (Yetkili makam talimatı olmadan tetkikte kullanılacak kişiyi tanımlayıcı mukayese alımında bulunmama)					
					27. Elde edilen kişisel verilerin, yasal mevzuat çerçevesinde korunmasını sağlama.					
					28. İncelemelerinde kanuni gereklilik hali haricinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınma.					
					29. Hukuka aykırı ve etik olmayan davranışları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışma.					

Davranışları Benimseme Durumunuz						Davranışların Meslektaşlarınız tarafından yerine getirilme durumu				
Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen		Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen
/	/	/	/	/	**e- Tarafsızlık, Dürüstlük, Rüşvet ve Hediye Kabul Etmeme:**	/	/	/	/	/
					30. İnceleme esnasında iş arkadaşlarının kararlarını etkileyebilecek davranışlardan kaçınma.					
					31. Mesleki konum ve yetkilerini kendi siyasi ve ideolojik amaçları için kullanmama.					
					32. İncelemeleri sırasında mağdur veya zanlının ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç v.b. özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermeme.					
					33. Denetimi altında bulunan personelinin taraf olduğu soruşturmalarda bilirkişilik yapmama.					
					34. İncelemede mağdur, zanlı veya tanık olan şahıslara yönlendirmede bulunmama.					
					35. Soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştığında soruşturmadan çekilmeyi yetkililerden isteme.					
					36. İnceleme esnasında zanlı, mağdur ve yakınlarından maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınma.					
					37. Yetkisi altındaki mali kaynaklar ve araçları, kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmama.					
/	/	/	/	/	**f- İşi Geciktirmeme ve Zamanında Yapma;**	/	/	/	/	/
					38. Olay yeri araçlarını ve ekipmanlarını her an yapılacak acil bir inceleme ve denetleme için hazır halde bulundurma.					
					39. Olay yerine makul süre içerisinde gidilerek, incelemenin sonuçlandırılması için özen gösterme.					
					40. İnceleme esnasında suç ile ilgili karşılaştığı ve soruşturmayı etkileyeceğini düşündüğü bir bulguyu zamanında amirine veya yetkili diğer uzmanlara haber verme.					
					41. Olayların önceliği konusunda herhangi bir keyfi davranış veya baskı altında kalmadan incelemelerini zamanında sonuçlandırma.					
/	/	/	/	/	**g- Eleştiri, Kendini Geliştirme ve Eğitime Açık Olma**	/	/	/	/	/
					42. Herhangi bir tutum veya davranışından dolayı meslektaşları tarafından kendisine yöneltilen yapıcı eleştirilere karşı açık olma.					
					43. İnceleme esnasında diğer çalışanların veya astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınma.					
					44. Yeterliliğini arttırıcı eğitici faaliyetlere, seminerlere ve sempozyumlara katılım konusunda istekli olma.					
					45. Hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacıyla önceki inceleme yöntemlerinin geçerliliğini, yeni yöntemler üzerinde çalışmalarda bulunarak gelişmesini sağlama.					

Davranışları Benimseme Durumunuz						Davranışların Meslektaşlarınız tarafından yerine getirilme durumu				
Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen		Hiç	Az	Orta	Büyük Ölçüde	Tamamen
/	/	/	/	/	**h- Topluma Güven, Nezaket ve Meslektaşa Saygı**	/	/	/	/	/
					46. İnceleme esnasında meslektaşlarına mesleki kural ve kaideler içerisinde saygı ile hitap etme.					
					47. İnceleme esnasında mağdur veya zanlı hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınma.					
					48. İncelemeleri esnasında meslektaşlarını tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel eylemler v.b.) maruz bırakmama.					
					49. İnceleme sonuçlarının duyurulmasında halk üzerinde kontrolsüz korku ve panik havası yaratacak açıklamalardan kaçınma.					
					50. Birlikte görev yaptığı arkadaşlarının değer, tutum ve farklı düşüncelerine saygı gösterme.					
					51. Birlikte çalıştığı arkadaşlarını eksik ve yetersiz olduğu konularda aşağılamadan gelişimlerine yardımcı olma.					

EK 4 Kriminal Alanda Etik Kodlara Örnek.

Kaliforniya Kriminalistik Uzmanları Derneğinin Etik Kodları
(Barnett, 2001, 125-130)

Bu kod Kriminalistik alanının bireysel çalışanlarının etik davranışlarına bir rehber olmayı amaçlar. Bu prensipler değişmez kanınlar olarak yorumlanmamalıdır. Bunun yerine her çalışanın ulaşmaya çalışması gereken genel prensipleri temsil eder. Her bir olay, kriminalistik uzmanın ilgilendiği olay gibi, çeşitlilik gösterebilir ve hiçbir kurallar bütünü her vakaya tam olarak uyum sağlamaz. Aynı zamanda bu kodda belirtilen temeller, bu derneğin ve meleğin üyelerinden beklenen davranış tiplerini gösteren temelle olarak kabul edilmelidir. Bu prensiplerin ciddi ya da tekrarlanan bir şekilde ihlalinin, derneğin üyeliğiyle bağdaşmayacağı kabul edilmelidir.

Kriminalistik, fiziki delilin yorumu ve mahkemede sunumunun bilimsel analizi ve incelenmesiyle ilgilenen profesyonel bir iştir. Fiziki bilimlerin prensip, teknik ve metotlarının uygulanmasıyla ilgilenir. Yasal davalarda önemli olabilecek fiziki kanıtların tanımlamasını yapmak gibi temel bir amacı vardır.

Kriminalistikle uğraşan her bireyin, her zaman elinden gelenin en iyisini yapmak görevidir. Bu görevi yerine getirirken, soruşturma altındaki konularla ilgili önemli fiziki delillerin hepsini tespit etmek için kriminalistik uzmanı, kanaatini kullanmadan önce tüm bilimsel araçları kullanır. Olaylara dayanan tanımlamaları yaptıktan sonra kriminalistik uzmanı bulgularını değerlendirmeli ve anlamlandırmalıdır. Bunu yaparken, çalıştığı vakalara ait kanaat ve sonuçlara ulaşmasını sağlayacak bilgi ve tecrübeyle yönlendirilir. Kriminalistik uzmanının bulguları, sonuçları ve kanaati daha sonra rapor edilmelidir.

Bu fonksiyonların yerine getirilmesinde kriminalistik mesleği içerisinde daha üst seviyede profesyonel etik ile uyum içerisinde olduğu kabul edilen pratik ve prosedürlerce yönlendirilir. Kriminalistik uzmanı motif, metot ve aksiyonları yukarıdaki şekilde uygun ve ahlaki ilkelerle uyumlu olmalıdır.

I. Bilimsel Metotla İlgili Etik

A. Kriminalistik uzmanı gerçek bir bilimsel ruhu vardır ve araştırmacı, gelişime açık, mantıklı ve önyargısız olmalıdır.

B. Gerçek bilim adamı materyallerini uygun bir şekilde inceleyecek, kanıt için gerekli testleri yapacaktır. Sadece kendi sonuçlarını abartılı bir şekilde sunabilmek için garantisi olmayan, gerçek dışı testler yaparak sonuçlarını gerçeğe aykırı olarak güçlendirmemelidir.

C. Modern bilimsel düşünce açık fikirlidir ve testlerin gizli tutulmasıyla uyuşmaz. Bilimsel analizler ne gizli süreçler ile yapılacak ne de inceleme sonuçları bu tür test ve deneylere bağlı olacaktır.

D. Uygun bilimsel metot, analiz edilen materyallerin geçerliliğinin güvenilir olmasını gerektirir. Sonuçlar, temsil değeri olmayan ya da güvenilmez materyaller üzerine bina edilmemelidir

E. Gerçek bilimsel metot, genel olarak itibar edilmeyen veya güvenilir olmayan prosedürlerin kullanılmamasını gerektirir.

F. Gelişimci çalışanlar bilimsel metotlardaki yeni gelişmeleri takip etmeli ve açık fikirlilikle değerlendirmelidir. Ancak bu, denenmemiş ve kanıtlanmamış metotları kritik etmeyeceği anlamına gelmez. Fakat daha üstün metotlar tanıtıldığında kriminalistik uzmanı bunları kabul edecektir.

II. Kanaat ve Sonuçla İlgili Etik

A. Geçerli sonuçlar, güvenilir metotların uygulanmasını gerektirir. Ehil kriminalistik uzmanları elverişli her durumda bu tür metotları uygular. Bu “standart test prosedürlerinin” uygulanmasını gerektirmez, fakat uygulanabilir olduğunda profesyonel topluluklar

tarafından kabul edilen ve geliştirilen o metotların kullanılması gerekir.

B. Testler gerçek delilleri göstermek için tasarlanmıştır. Tüm yorumlar bu amaca uygun olmalı ve bilerek çarpıtılmış olmamalıdır.

C. Bir testin doğru yorumuna uygun olduğunda, doğrulama için deneysel kontroller yapılmalıdır.

D. Mümkün olduğunda, analitik testlerin neticesi olarak ulaşılan sonuçlar yeniden test edilerek ya da ilave tekniklerle uygun şekilde doğrulanır.

E. Test sonuçları kifayetsiz ya da belirsiz kaldığında, elde edilen her türlü sonuç açıklanmalıdır.

F. Bilimsel düşünce objektiftir ve tetkik edilmekte olan spesifik materyallerin dışında kalan delil veya hususlara kapılmayı reddeder. Eldeki delille tutarsız olacak öneri, baskı ve zorlamalara alışkındır. Sadece kanıtları tespit etmekle ilgilenir.

G. Kriminalistik uzmanı bir test sonucunun önemini tanımak adına açıkgözlü olmalıdır. Çünkü bu sonuç bir vakanın incelenmesine ait durumlarla bağlantılı olabilir. Bu hususta kriminalistik uzmanı yorumlarında bilimsel durumu araştırmacı teoriyle karıştırmaktan kaçınmalıdır.

H. Bilimsel metot kişinin limitlerinin farkında olmasını ve kendisinin bu limitleri aşmayı reddetmesini gerektirir. Bilim insanının yeni alanlarda bilgi araması hem uygun hem de akıllıcadır. Ancak yeterli deneyim ve alıştırma yapmadan bu bilgileri kullanma konusunda aceleci olmamalıdır.

İ. Eğer test sonuçları her iki tarafın yararına da yorumlanabilecek nitelikte ise, sırf kendi görevlendirilmesini makul göstermek için bu sonuçları kendisini görevlendiren tarafın çıkarına uygun olacak şekilde yorumlamamalıdır.

J. Kriminalistik uzmanı kanaat ve sonuçlarının çeşitli olası çıkarımlarının farkında olması ve bunları güçlendirmeye hazırlanması zekice ve uygundur.

III. Mahkeme Sunumunun Etik Yönleri

A. Tanık uzman sıradan bir insana göre konusunda oldukça fazla bilgiye sahip olan kişidir. Bir uzmanın kanaati “bir uzmanın resmi kanaati” olarak tanımlanır. Sıradan bir yorum, herhangi bir kişinin konu hakkında genellikle incelenmekte olan konunun detaylı analiziyle desteklenmemiş düşünce ya da inanışlarından oluşur. Uzman kanaati aynı zamanda bir uzmanın düşünülmüş kanaati olarak da tanımlanır.

B. Etik değerlere sahip uzman kendisine sunulmuş olan öncelikten faydalanarak resmi olarak kendisine sorulmayan alanıyla ilgili görüşlerini açıklamamalıdır.

C. Legal tanımlamalara bağlı olmadan, Kriminalistik uzmanı “uzman görüşü” kavramı içerisinde belirli derecede bir kesinlik ifadesi bulunduğunun farkında olarak, elindeki verilerden hareketle edindiği kanaatini olduğundan daha önemli göstermemelidir.

D. Durum gerektirdiğinde uzman, alanındaki çalışma ve yargılarının oluşturduğu herhangi bir kanaatini açıklarken, bu kanaatinin kesinlik derecesinin diğerlerinden düşük olduğunu belirtmekten çekinmemelidir. Bu şekilde veya diğer başka sebeplerle jürinin kafasında yanlış izlenimler bırakmamaya özen göstermelidir.

E. Hiçbir durumda uzman, sahip olduğu kanaati olduğundan daha güçlü gösterecek terimler kullanmamalıdır. Bir kanaatin açıklanması ya da nitelenmesi gerektiğinde, uzman bu açıklamayı yapmak zorundadır.

F. Sıradan jüri üyeleri bir bilim adamının kelimelerine gerektiğinden az veya fazla önem verebilir. Kriminalistik uzmanı jürinin yanlış değerlendirebileceği bu tür terimleri kullanmaktan kaçınmalıdır.

G. Kriminalistik uzmanının mahkemede bulunmasının amacı sadece kendisini görevlendiren tarafın iddialarını destekleyen delilleri sunmak değildir. Mahkemenin delili olduğu gibi anladığını görmek ve deli tarafsızca sunmak kriminalistik uzmanının ahlaki zorunluluğudur.

H. Kriminalistik uzmanı ima ile bilerek ve isteyerek tarafların kafasında yanlış etki bırakacak taktikleri kullanmasına yardımcı olmamalıdır.

İ. Jürinin yargılamanın konseptini doğru ve geçerli bir biçimde algılayabilmesi için, uzman şahit olarak bulunan kriminalistik uzmanı sunum ve açıklamalarında anlaşılabilir bir dil kullanmak için gerekli çabayı göstermelidir. Anlaşılır olmayan, yanıltıcı veya maksatlı ifadeler kullanarak jüri veya mahkemenin kafasını karıştırmak etik değildir.

J. Kriminalistik uzmanı kendisine yöneltilen bütün soruları açıkça ve doğrudan cevaplamalı ve kendisinin uzmanlık alanının dışına çıkarılmasına izin vermemelidir.

K. Uzmanın analitik metodun gereği olarak fotoğraflar hazırlaması veya sözlü “arka plan” bilgisi sunması gerektiğinde bu bilgiler kullanılan metoda temel teşkil eden güvenilir ve geçerli nitelikte olmalıdır. Bilgilendirici materyal, jüriye sunulan ilgili delillerin sağlıklı bir şekilde anlaşılmasına temel teşkil edecek ve bilimin gerektirdiği standartın altında olmayacaktır.

L. Bütün fotoğrafik sunular kabul edilebilir bir yöntemle hazırlanmalı ve mahkeme veya jüriyi yanlış yönlendirmek amacıyla kasıtlı olarak çarpıtılmamalıdır.

M. Bilgiyi sunmanın bir yöntemi olarak her türlü görsel materyal ve metot uzman şahit tarafından kullanılabilir. Fakat bu metotlar gereğinden fazla sansasyonel olmamalıdır.

IV. Kriminalistiğin Genel Pratiklerine İlişkin Etik Kurallar

A. Kriminalistik uzmanının özel uygulamalarda rol aldığında makul bir ücret talep etmesi uygundur.

B. Hiçbir hizmet önceden belirlenmiş tarifelere göre ücretlendirilmemelidir.

C. Bir Kriminalistik uzmanının, başka bir kriminalistik uzmanı tarafından sunulan veya incelenen delillerin yeniden incelemesi etik bir davranış olabilir. Kanaatler arasında delilin önemi ya da test sonuçları açısından bir farklılık olduğunda, olay duruşma aşamasına gelmeden önce bu uyuşmazlığın giderilmesi için gerekli çabanın gösterilmesi mesleğin ilgi alanına girer.

D. Adaletin yanılmasına sebep olacak durumlar haricinde, genel olarak, “avukat-müşteri” ilişkisi prensibi fiziksel delil danışmanlığı için de geçerlidir. Adalete yol göstericilik prensip olmalıdır.

E. Bu tür pozisyonlarda bulunanların bir avukata, duruşmada sunum yapan başka bir uzmanın sorgulanmasında danışmanlık yapması etik olarak değerlendirilebilir. Bu hizmet art niyetsiz olarak dürüstçe yapılmalıdır. Bunun amacı eksik yargılama yapılmasının önüne geçmektir, adaleti engellemek değil.

V.Mesleğe Karşı Etik Sorumluluklar

Kriminalistik mesleğinin gelişimi, derneğin kuruluş amaçlarının gerçekleştirilmesi, eyaletteki tüm kriminalistik uzmanları arasındaki uyumlu ilişkinin desteklenmesi için her bir kriminalistik uzmanı davranışlarını belirli prensiplere göre ayarlamak yükümlülüğündedir. Bu prensipler yukarıda belirtilen etik kurallardan daha önemsiz değildir. Bu prensipler, topluma yönelik spesifik yükümlülüklerden ziyade mesleğin yararına olması yönüyle

yukarıda belirtilenlerden ayrılırlar. Bu sebeple daha çok meslekteki kişi ve kuruluşların birbirleriyle olan ilişkileri, iş politikaları ve benzeri konularla ilgilidir.

A. Kriminalistik alanına uygulanabilecek yeni bilgi, keşif, gelişme ve tekniklerin tüm Kriminalistik uzmanlarının bilgisine sunulması mesleğin ilgi alanına girmektedir. Bu tür konularda bilgisi olan her Kriminalistik uzmanının görevi bu bilgiyi yayınlamak veya diğer Kriminalistik uzmanlarını bilgilendirmek için gerekli çabayı göstermektir.

B. Bu ve benzeri hedeflerle bağlantılı olarak, mesleğin dikkati, gerektiği şekilde araştırılabilmesi için, geçersiz ya da güvenilmez gibi görünen test ve metotlar üzerine yoğunlaşmalıdır.

C. Mesleğin yararına olarak, bir birey olarak kriminalistik uzmanı, özel bir konuda kendisinin ya da başarılarının kamuoyuna duyurulmasını istememelidir. Bununla birlikte, uygun bir medyada yayınlanmak üzere makale hazırlamak uygun görülmektedir.

D. Kriminalistik uzmanı, kayda değer bir katkıda bulunmadığı gelişme, yayın ya da organizasyonlarla, isminin duyurulması veya prestij kazanmak amacıyla, kendi isminin de ilişkilendirilmesini istememelidir.

E. C.A.C, temel amaç olarak üyeleri arasında fikir ve bilginin serbestçe paylaşılması için organize edilmiştir. Bu sebeple, diğer üyelerden gelen bu tür tespit ve tekliflere olumlu yaklaşamak her bir üye üzerine bir yükümlülüktür. C.A.C. seminerleinde açıklandığı üzere, hiç bir üye gereksiz yere bir diğerinin tespit ve tekliflerini tekrar etmemelidir.

F. Bu etik ilkelerden herhangi birine ilişkin ihlalleri Derneğin dikkatine sunmak Kriminalistik uzmanı için uygun ve etik bir davranış olacaktır. Ciddi bir zarar veya tekrar eden bir ihlal olduğunda ve diğer (varsa) telafi edici tedbirler uygulanamıyorsa, bu bir zorunluluktur.

G. Bu kodlar, herbir Kriminalistik uzmanı tarafından kendi işlemlerinin uygunluğunun açıklanmasında, bu konuda Derneğin de tam desteğini alacağınının bilincinde olarak, kullanılabilir.

EK 5 Kriminal Alanda Etik Kodlara Örnek.

Uluslararası Adli Fonetik ve Adli Akustik Birliği Etik İlkeleri

Uluslararası Adli Fonetik ve Adli Akustik Birliği'nin 2004 yılında Helsinki'de onaylanan ve üyelerinin uyması beklenen etik davranış kurallarını belirten liste (www.iafpa.net) aşağıda verilmiştir (Bayram, 2008, 177-178):

1- Üyeler ne olursa olsun dürüst, tutarlı ve tarafsız olarak hareket etmelidir.

2- Uluslararası Adli Fonetik ve Adli Akustik Birliği'nin ilgi alanı içerisinde yer alan; konuşmacı tanıma/eleme, konuşmacı profilinin çıkartılması, konuşma kayıtlarının deşifre edilmesi, kayıt iyileştirilme, kayıt güvenilirliği incelemesi ve sinyal işleme türünden çalışmalar gerçekleştirilirken üyeler yapacakları çalışmalar ile ilgili olarak bilgi seviyelerinin ve uzmanlık sınırlarının farkında olmalıdır.

3- Üyeler olayın sonucuna bağlı olarak karşılığın verileceği herhangi bir anlaşma içerisinde olmamalıdır.

4- Üyeler hazırladıkları raporlarda ve mahkemeye delil sunarken, adli fonetik ve akustik analizin sınırlılıklarını da belirtmelidirler.

5- Bir fikir veya sonuç sunulurken verilen raporda, üyeler emin olma derecelerini belirtmeli ve belirttikleri sonucun karar kriterleri içerisinde nerede olduğunu göstermelidirler.

(a) Üyeler her türlü konuşmanın yer aldığı kayıt üzerinde adli analiz işlemi yürütürken konuşmacının kendi anadili olmayan konuşma durumlarında her zamankinden daha dikkatli olmalıdır.

(b) Üyeler adli ses tanıma ya da eleme işlemi sırasında bilinen kayıtlar ile birlikte karşılaştırmaya tabi tutulacak bilinmeyen ses örneklerinin başka bir dilde sesletilmiş olması durumunda çok dikkatli olmalıdır.

(c) Üyeler kayıt güvenilirliği ile ilgili olarak yapılan kaydın orijinalliği ve bütünlüğü incelemelerinde özellikle dikkatli olmalıdırlar.

6- Üyeler adli fonetik ve akustik analiz ile birlikte yürütülen her türlü işlemler ile ilgili olarak hazırladıkları raporlarda kullandıkları metotlar, ekipmanlar ve bilgisayar programlarının detaylı listesini hazırlamalıdır.

7- Üyeler analizlerini yaparken, inceledikleri örneklerin zamanına uygun yöntemlerini ve bu yöntemlerin doğruluğu konusunu hesaba katmalıdır.

8- Üyeler konuşmacıya ait psikolojik profilin çıkartılması ya da konuşmacının dürüstlüğünün-samimiyetinin değerlendirilmesinin yapılması girişiminde bulunmamalıdır.

9- Üyeler hazırladıkları raporlarında, bağımsız bir bakış açısı ortaya koydukları durumlar hariç, başkaları (özellikle de kendilerine talimat veren kişiler) tarafından tavsiye edilen şekilde herhangi bir materyali raporlarına koymamalı veya raporlarından çıkarmamalıdır.

EK 6 Kriminal Alanda Etik Kodlara Örnek.

Avrupa Adli Bilim Laboratuvarları Birliği Etik İlkeleri

Kısa adı ENFSI olan Avrupa Adli Bilim Laboratuvarları Birliği, 31 Avrupa ülkesinden Adli Bilimler alanında faaliyet gösteren toplam 53 laboratuvar ve enstitünün üye olduğu bir Avrupa kuruluşudur ENFSI organizasyonu içerisinde yapılan; araştırmalar, yayınlar, uzmanları arasındaki bilgi paylaşımı ve oluşturulan farklı çalışma grupları ile adli bilimlerin gelişmesine ve bunun sonucunda da suçla bilimsel mücadelede etkili bir rol oynanmasında önem arz etmektedir (Bayram, 2008, 175-177):

Söz konusu birliğe üye olunması; suçla mücadelede bilimsel gelişmeleri yakından takip edebilmek, teknolojik gelişmeleri tanıyabilmek ve suçla mücadelede bilimsel yönden daha aktif olabilmek amacından birçok avantajı beraberinde taşımaktadır.

Avrupa Adli Bilim Laboratuvarları Birliği, 16 Haziran 2005 tarihinde tüm üye ülke laboratuvarları çalışanları ve çalışma gruplarına üye bireylerin (basım no: 002, ref. kod:BRD-GEN-003) uymalarını istediği bir davranış kuralları listesi yayımlamıştır (www.enfsi.org). Avrupa Adli Bilim Laboratuvarları Birliği tarafından hazırlanan davranış kuralları listesi aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

Avrupa Adli Bilim Laboratuvarları Birliği üyeleri görev ve sorumluluklarını iyi anlamalılar ve bunları yaparken de aşağıda belirtilen davranış kuralları ve ilkeler doğrultusunda hareket etmelidirler.

1- Dürüst, tutarlı ve tarafsız olarak hareket edilmelidir.

2- Kişinin ırkı, inançları, cinsiyeti, dili, cinsel yönelimi, sosyal statüsü, yaşı, hayat biçimi ya da politik yaklaşımlarından dolayı ayrımcılık yapılmamalıdır.

3- Temel görev adaletin tecelli ettirilmesi olmalıdır.

4- Olayın tarafı isen ya da olayla kişisel bir ilgin varsa bunun sonradan bir çıkar çatışmasına sebebiyet vermemesi için bu durumu senden hizmet alanlara ve kurumunda sorumlu bulunduğun başındaki kişiye bildirmelisin.

5- İncelemenin sonucunu etkileyecek şekilde bir baskı altında isen bu durumu sorumlu bulunduğun kişiye bildirmelisin.

6- Becerilerinin sınırlarının farkında olmalı ve hazırlayacağın bilirkişi raporunu ve delilleri bu sınırlar içerisinde sunmalısın.

7- İncelemeyi yapacak derecede bilgili değilsen ya da gerekli imkân ve cihazlara sahip değilsen işi kabul etmemelisin.

8- İşin gerektirdiği bilgiye sahip olduğunuzu garanti altına almak için gerekli tüm adımları atmalısın.

9- Anlamlı bir sonuca ulaşabilmek için gerekli olan ve elindeki delillere erişim sağlamak için gerekli tüm mâkul adımları atmalısın.

10- Deliller eline geçmeden önce olanaklar ölçüsünde delillerin bozulup bozulmadığını ortaya koymalısın.

11- Sarf malzemeleriyle testler yapılmasının gerekli olması durumu hariç, delillerin bütünlüğünün ve güvenliğinin sizin sahipliğinizdeyken korunduğunu ve delil olarak incelenen malzemeden elde edilen bilgilerin de bütünlüğünün ve güvenliğinin sağlandığını garanti etmelisin.

12- Bütün işlemlerini mesleğinin yayımlanmış olan ilkeleri doğrultusunda, varsa validasyon işlemleri yapılmış metotlar kullanarak uygun donanım ve araç gereçler kullanarak gerçekleştirmelisin.

13- Tâlimatların doğrultusunda yapılan işlerdeki bütün sorumluluğu kabul etmelisin.

14- Bütün çalışmalarını halkın, kendinin ve meslektaşlarının sağlık ve güvenliğini koruyacak şekilde yerine getirmelisin.

15- İster yazılı olsun ister sözlü, bütün kanaatini ve elde ettiğin delilleri dengeli ve tarafsız olarak sunmalısın.

16- Çalışma alanında meydana gelebilecek yeni bilgi ya da gelişmeler ışığında, ihtiyaç olması halinde fikirlerin, tavsiyelerin ya da elde ettiğin

sonuçların tekrar değerlendirilmesi konusunda hazır olmalısın. Bu gibi bir değişikliğin söz konusu olması durumunda müşteri ya da sorumlu bulunduğun kişiye bilgi verme inisiyatifini de almaya hazırlıklı olmalısın.

17- Adaletin yanlış tecelli ettirilebileceğini düşündüğün bir durum olduğunda hemen gerekli önlemleri almalısın.

18- Aşağıdaki durumlar hariç, müşterinin gizli bilgilerini korumalısın:

(a) söz konusu bilginin verilmesine müşteri ya da müvekkili tarafından açıkça izin verilmemişse,

(b) söz konusu bilginin verilmesi mahkeme tarafından emredilmemişse,

(c) mevcut bilginin tayin edilmiş kişiye verilmesi yasa ile zorunlu kılınmamışsa; ya da

(d) söz konusu bilginin açığa çıkması için mahkemeye ya da adalet sistemine karşı öncelikle bir görev mevcut değilse.

19- İlgili alanda araştırma ve geliştirme materyallerini göz önüne alarak, mesleki uzmanlığın devam ettirilmesi için tüm makul adımlar atılmalıdır.