

**Disiplin Yönetiminin – Araçları ve Sonuçları Açısından – Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkisi<sup>a</sup>**

**Çetin KAPLAN<sup>b</sup>**

**Özet**

Bu çalışmada, disiplin yönetiminin araç ve sonuçları açısından yönetmelik etik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yönetmelik etik ve disiplin yönetimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bunların pratikte nasıl uygulandıklarını belirlemek amacıyla, konuya ilişkin bir anket geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Sonuçlar ankete katılanların disiplin yönetimi ve yönetmelik etik konusunda bilinç sahibi olduklarını ve konuya önem verdiklerini ortaya koymuştur. Uygulamada eksiklikler olmasına rağmen, disiplin yönetiminin araç ve sonuçları açısından yönetmelik etik üzerinde etkili olduğu da bu çalışmada saptanmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Disiplin, Disiplin Yönetimi, Etik, Yönetmelik Etik.

**The Effect of Discipline Management on Managerial Ethic Point of View of Tools and Results**

**Abstract**

This study examined the effect of discipline management on managerial ethic point of view of tools and results. A questionnaire was designed and applied in order to determine the relationship between managerial ethic and discipline management and also determine how they are implemented in practice. Data were analyzed using SPSS program.

The results showed that respondents were aware of discipline management and managerial ethic and have given importance to these issues. Although there were shortcomings of practical applications for the concept, discipline management had an effect on managerial ethics point of view of tools and results.

**Keywords:** Discipline, Discipline Management, Ethic, Managerial Ethic.

**1. Giriş**

Toplum ve insan yaşamında önemli olan disiplin ve etik, diğer sosyal bilimlerde olduğu gibi, yönetim bilminde de önemini ve önceliğini koruyarak araştırmalara konu olmuştur.

Disiplin günlük hayatta çok kullanılan ve önemi sık sık dile getirilen bir kavramdır. Genel olarak herkes disiplinin gerekliliğinde hemfikir olmakla

---

<sup>a</sup> Doktora Tezinden Özetlenmiştir

<sup>b</sup> Yrd.Doç.Dr., Zile Dinçerler Turizm İşl.ve Otelcilik Yüksekokulu Zile/Tokat.

birlikte, disiplinin tanımında ve uygulanmasında farklı yol ve yöntemler izlenebilmektedir.

Düzeni korumayı amaçlayan disiplin, “bir insan topluluğunun düzen içinde yaşamasını sağlamak amacıyla konulan kurallara ve yargılara ve bunların yerine getirilmesi için alınan tedbirlere” denilmektedir (Tosun, 2002: 122). Örgütsel yaşamın işleyişini düzenleyen kuralları belirleyen ve bu kuralların uygulanmasını kapsayan disiplin, örgüt yaşamında etkin ve önemlidir. Bu nedenle disiplin yönetimi, örgütlerin etkili, verimli ve düzenli çalışmalarını açısından oldukça önemlidir.

Özendirici etkisi olan yönetim alanında disiplin, kuruluş yönetimince belirlenmiş ya da örgüt kurallarına uymayan veya kurulu düzene aykırı davranışlarda bulunan ya da kendisinden beklenen başarıyı vermemiş personelin tutum ve davranışlarını düzeltmek amacı ile başvurulan uygulamalar olmaktadır (Bilgin, 1997: 111).

Disiplin, çalışanlara yönelik kurallar ve düzenlemeler bütünüdür. Bu özelliği ile disiplin, örgütsel amaçlara ulaşmada gerekli olan davranış kalıplarını ve şekillerini ortaya koyan bir olgudur. Örgütün üzerine düşen, ortaya konan bu kalıpları ve kuralları çalışanlarına bildirmek ve bunlara uyulmasını sağlamaktır. Denetimlerde bulunarak ve iş gören davranışlarını takip ederek, kurumda etkin bir disiplin yönetimi tesis etmek, disiplinin örgüte tam olarak yerleşmesi bakımından gereklidir.

Örgütlerde meydana gelen kural ihlalleri neticesinde personele nasıl yaklaşılacağı konusunda da çeşitli görüşler vardır. Bu yaklaşım şekillerinden biri, cezalandırıcı disiplin olarak adlandırılabilir yaklaşımı içermektedir. Bu yaklaşıma göre, kural ihlali yapan kişi, cezalandırılır. İstenmeyen davranışın bu şekilde cezalandırılarak düzeltileceğine inanılır. Bu yöntemde, tehdit ve korkutma ön plandadır.

Disiplin yönetiminde görülen bir diğer yaklaşım ise, cezalandırıcı olmayan disiplin yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda korku ve tehdit, yerini telkin ve tavsiyelere bırakmıştır. Kişinin suçu işleme nedenleri ve bu nedenlerin nasıl ortadan kaldırılacağı üzerinde durulur. Cezasız disiplin, personelin saygınlığına ve onuruna önem verir.

Bu araştırmada disiplin ile birlikte ele alınan etik kavramı da, günümüzde siyasi, idari ve sosyal kurumlarda meydana gelen dejenerasyon ve yozlaşmanın bir sonucu olarak her geçen gün artan bir önem kazanmıştır.

Etik toplumun genel kurallarını da göz önünde bulundurarak doğru olan ya da olmayan davranışları belirler. Ancak, etiğin dayandığı, hatta dayanmak zorunda olduğu temel koşul, “iyi niyet”tir (Pieper, 1999: 18). Etik, insanların kendileri için istedikleri ve kendilerine lâıyk gördükleri her şeyi, başkalarına da istemeyi ve lâıyk görmeyi öngörür. Bu özelliği, etik kavramının özünde iyi niyetin ve adaletin olmasını sağlar.

Etik, insanların ilişkilerinin temelinde var olan değerleri, ahlâksal açıdan ele alan bir felsefedir. Yaşamın ahlâk üzerinde düşünme, onun kurallarını araştırarak belli sonuçlara (genel yasalara) ulaşma çabasıdır ([www.felsefe.4t.com/felsefe\\_ahlak.htm](http://www.felsefe.4t.com/felsefe_ahlak.htm)). Yönetmel etik ise, bu değerlerin bir kurum içerisinde, o kurum tarafından belirlenmiş kurullarla beslenerek ortaya çıkmış halidir.

Yönetmel etik, yönetmel kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmayı; bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygıyı; herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesini ve eylemlerde adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, saygı, açıklık, sevgi, demokrasi, hoşgörü vb. evrensel değerleri temel almayı sağlayan, yöneticilere eylemlerinde yol gösteren davranış ilkeleridir (Pehlivan, 1998: 6). Yönetmel etik, işte uygun olan ahlâkî davranış tanımlayan kural ve ilkeleri kapsar (Petrisor, 1998: 43-47). Yönetmel etik, yönetimde etik ilkeleri konu alır. Yönetim süreklilik ve sorumluluk gerektiren bir faaliyettir. Gerek sosyal gerekse örgütsel açıdan önemli olan bu kavram, kamu yönetiminin vazgeçilmez konuları arasına girmiştir. Yönetimde adaleti, dürüstlüğü, eşitliği yönetime ve dolayısı ile örgüte yerleştirmeyi amaçlayan yönetmel etik, araştırmacılar için önemli bir konu haline gelmiştir.

## 2. Araştırmanın Amacı Ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, disiplin yönetiminin yönetmel etik üzerinde nasıl ve ne şekilde bir etki yaptığını tespit etmektir. Ayrıca, bu çalışmada çağdaş kamu yönetiminde önemli olan bu iki kavramın nasıl algılandığını ve uygulamadaki yerini tespit etmek hedeflenmiştir.

Araştırmanın sayıltıları şunlardır:

- Araç ve sonuçları açısından disiplin yönetiminin, yönetmel etik oluşumuna pozitif etkisi vardır.
- Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına, araştırmaya katılan bireylerin doğru ve içten cevap verdikleri kabul edilmiştir.
- Araştırmada kullanılan veri toplama araçları bireylerin; disiplin

yönetimi ve yönetsel etik, eğitim, disiplin cezaları, kurumun disiplin ve etik konularına bakışı hakkında görüşlerini ölçebilecek niteliktedir.

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

- Bu araştırma; disiplin yönetimi ve yönetsel etik konuları ile sınırlıdır.
- Yapılan araştırma anket yöntemi ile sınırlandırılmış diğer araştırma teknikleri, araştırma kapsamına alınmamıştır.
- Araştırma Maliye Bakanlığı Milli Emlak Genel Müdürlüğünde görevli 200 personel ile sınırlıdır.
- Araştırmanın sonuçları, Maliye Bakanlığı Milli Emlak Genel Müdürlüğünde görev yapan 200 kişinin disiplin yönetimi, yönetsel etik ve disiplin yönetiminin yönetsel etik üzerindeki etkisi hakkında bilgi verebilecek niteliktedir.

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir :

H<sub>1</sub>: Disiplin kurallarının eşit uygulanması ile yönetimin etik değerleri uygulaması arasında bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Disiplin kurallarının uygulanmasında yöneticilerin etkinliği ile yönetimde etik arasında bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: Disiplin kurallarının uygulanmasında yöneticilerin etkinliği ile yönetimin etik değerleri uygulaması arasında bir ilişki vardır.

H<sub>4</sub>: Olumlu disiplin araçlarından ödüllendirme ile yönetimde etik arasında bir ilişki vardır.

H<sub>5</sub>: Bir disiplin aracı olarak ücret ile yönetimde etik arasında bir ilişki vardır.

H<sub>6</sub>: Disiplin araçlarından ücret ile yönetimde etik değerlerin uygulanması arasında bir ilişki vardır.

H<sub>7</sub>: Bir disiplin aracı olarak yükselmeye karşılaşılan uygulamalarla yönetimde etik arasında bir ilişki vardır.

H<sub>8</sub>: Disiplinin iyi uygulanmasının personelin morali üzerindeki etkisi açısından yönetimde etik değerlerinin önemi vardır.

H<sub>9</sub>: Disiplin uygulamasının başarısı ile yönetimin etik değerleri uygulaması arasında bir ilişki vardır.

Araştırmanın kapsamı, Maliye Bakanlığı Milli Emlak Genel Müdürlüğünde çalışan personeli; disiplin yönetimi, yönetsel etik, ahlâk, disiplin araçları ve disiplin uygulamaları konusundaki görüşlerini kapsamaktadır. Bu kapsamda, şartların önceden belirlenmesi ve bireylerin belli cevapları vermeleri

yönünde etkilenmeleri söz konusu olmamıştır.

Araştırmanın modeli, tarama niteliğine dayanan betimsel bir araştırmadır.

Araştırmanın çalışma grubu, Ankara il merkezinde Maliye Bakanlığı Milli Emlak Genel Müdürlüğü personelidir. Çalışma grubunda, birimlerin tamamı incelemeye dahil edilmiştir. Kurumda çalışan personel sayısı toplam 225 kişidir. Anketin uygulanması esnasında 25 kişiye ulaşılammış, geriye kalan 200 kişi ile anket yapılmıştır.

Verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmış, ayrıca literatür taraması yapılmıştır. Anket formu hazırlanmadan önce, bireylere sorulacak sorular saptanmış, saptanan bu sorular araştırma konusu ile ilgili teorik ve uygulamalı araştırmalarla karşılaştırılarak anket formu hazırlanmıştır. Anket formu 55 sorudan oluşmaktadır. Ankette deneklere, 5'li Likert Ölçeğine göre hazırlanan sorular sorulmuştur (Baş, 2003: 184). Anket, araştırmacı ve yanındaki anketörler tarafından Milli Emlak Genel Müdürlüğünde deneklerle yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır.

Disiplin yönetimi ve yönetsel etik ile ilgili sorunların belirlenmesinde ankete katılan bireylerin görüşleri esas alınmıştır. Anket uygulaması sonrası anket formları kontrol edilmiş ve cevaplandırılan formlar değerlendirilmeye alınmıştır. Anket soruları numaralandırılarak bilgisayara kaydedilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler, her soru ve konu alanına göre; frekans, yüzde, toplam yüzde şeklinde tablolar halinde gösterilmiştir. Ayrıca güvenilirlik analizi ve Ki-kare ( $\chi^2$ ) analizleri kullanılmıştır. Güvenirlik analizi ölçmede kullanılan araçların güvenilirliğini değerlendirmek amacı ile geliştirilmiş bir kavramdır (Akgül ve Çevik, 2003: 434). Güvenirlik analizi uygulaması için soru değerleri SPSS paket programına girilmiş, model alanında ise, Alpha yöntemi seçilmiştir (Özdamar, 1999: 519).

Uygulama sonucunda elde edilen veriler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- Ankete katılan bireylerin demografik özellikleri,
- Disiplinin personel tarafından nasıl anlaşıldığı,
- Disiplinin yöneticiler tarafından nasıl anlaşılıp uygulandığı,
- Etik konusunda neler düşünüldüğü ve öneminin kavranıp kavranmadığı,
- Disiplin ve etik ile ilgili karşılaşılan sorunlar,
- Disiplin yönetiminde özendiricilerin nasıl uygulandığı,
- Hizmet içi eğitimin önemi ve günün değişen şartlarına uyum sorunu.

### 3. Bulgular Ve Yorumlar

#### 3.1. Disiplin Kurallarında Eşit Uygulama ve Yönetmel Etik Kavramının İyi Bir Yönetim İçin Yeterliliği Arasındaki İlişki

Disiplin kurallarının eşit uygulanması ile yönetmel etik ilkelerinin iyi bir yönetim için yeterliliği arasındaki ilişki Ki-kare yöntemi ile değerlendirilmiştir. Bu konudaki hipotezimiz: “Disiplin kurallarının eşit uygulanması ile yönetimin etik değerleri uygulaması arasında bir ilişki vardır”. Bu hipotezin değerlendirilmesi, Tablo 1’de görülmektedir. Pearson değeri 0,049 olarak ortaya çıkmıştır. Bu değer  $\alpha=0,05$ ’ten küçük olduğundan disiplin kurallarının eşit uygulanması ile yönetimin etik değerleri uygulaması arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 1: Disiplin Kurallarının Eşit Uygulanması ile Yönetmel Etik İlkelerinin İyi Bir Yönetim İçin Yeterliliği Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo**

			Yönetimin etik değerleri uygulaması iyi bir yönetim için yeterlidir			
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	TOPLAM
Kurumumuzda disiplinin kuralları herkese eşit uygulanır	Katılmıyorum	Sayı	35	6	46	87
		Beklenen Sayı	30,9	13,5	42,6	87,0
		Kurumumuzda disiplinin kuralları herkese eşit uygulanır (%)	40,2	6,9	52,9	100,0
	Kararsızım	Sayı	18	14	31	63
		Beklenen Sayı	22,4	9,8	30,9	63,0
		Kurumumuzda disiplinin kuralları herkese eşit uygulanır (%)	28,6	22,2	49,2	100,0
	Katılıyorum	Sayı	18	11	21	50
		Beklenen Sayı	17,8	7,8	24,5	50,0
		Kurumumuzda disiplinin kuralları herkese eşit uygulanır (%)	36,0	22,0	42,0	100,0
	TOPLAM	Sayı	71	31	98	200
		Beklenen Sayı	71,0	31,0	98,0	200,0
		Kurumumuzda disiplinin kuralları herkese eşit uygulanır (%)	35,5	15,5	49,0	100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 9,525

Serbestlik Derecesi = 4

P = 0,049

Ankete katılan deneklerden %40,2’si hem “kurumun disiplin kurallarını eşit uyguladığı” görüşüne hem de; “etik kavramını iyi bir yönetim için yeterli olduğu” görüşüne kesinlikle katılmamaktadır. disiplin kurallarının eşit

uygulandığını düşünen %36,0 oranındaki denek ise, yönetimin etik değerleri uygulamasının iyi bir yönetim için gerekli olduğu görüşüne katılmamaktadır (tablo 1).

Bu tabloda, yönetsel etik kavramının disiplin kurallarının etkin bir biçimde kullanılması açısından önemi ortaya konmuştur. Yönetsel etik kavramının disiplin uygulamalarını olumlu etkileyeceği ve adaletin en üst şekilde sağlanabilmesinin de yönetsel etik uygulamalarıyla olacağı da tespit edilen görüşler arasındadır.

### 3.2. Disiplin Yönetiminde Yönetici ve Yönetimde Etik Arasındaki İlişki

#### 3.2.1. Disiplin Kurallarının Etkinliğini Sağlamada Yönetici ile Yönetsel Etik Arasındaki İlişkinin Ki-kare İlişki Testi

Yöneticilerin disiplin kurallarının etkinliğini sağlamada yönetsel etik değerlerinin önemi, Tablo 2’de incelenmiştir. Bu konudaki hipotezimiz: “Disiplin kurallarının uygulanmasında yöneticilerin etkinliği ile yönetimde etik arasında bir ilişki vardır” şeklindedir.

**Tablo 2: Disiplin Kurallarının Etkinliğini Sağlamada Yönetici ile Yönetsel Etik Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo**

		Yönetimde etik önemlidir				
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	TOPLAM	
Disiplin kurallarında etkinliğin sağlanması yöneticilere bağlıdır	Katılmıyorum	Sayı	36	2	23	61
		Beklenen Sayı	17,4	1,2	42,4	61,0
		Disiplin kurallarında etkinliğin sağlanması yöneticilere bağlıdır (%)	59,0	3,3	37,7	100,0
	Kararsızım	Sayı	4	1	6	11
		Beklenen Sayı	3,1	0,2	7,6	11,0
		Disiplin kurallarında etkinliğin sağlanması yöneticilere bağlıdır (%)	36,4	9,1	54,5	100,0
	Katılıyorum	Sayı	17	1	110	128
		Beklenen Sayı	36,5	2,6	89,0	128,0
		Disiplin kurallarında etkinliğin sağlanması yöneticilere bağlıdır (%)	13,3	0,8	85,9	100,0
	TOPLAM	Sayı	57	4	139	200
		Beklenen Sayı	57,0	4,0	139,0	200,0
		Disiplin kurallarında etkinliğin sağlanması yöneticilere bağlıdır (%)	28,5	2,0	69,5	100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 48,991

Serbestlik Derecesi = 4

P = 0,000

Bu hipotezin değerlendirilmesi, Tablo 2’de görüldüğü gibidir.

$P=0,000$  değeri  $\alpha=0,05$ 'ten küçük olduğuna göre, disiplin kurallarının uygulanmasında yöneticilerin etkinliği ile yönetimde etik arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu tabloya göre, disiplin kurallarının etkinliğini sağlamada yöneticilerin önemini belirten cümleye katılmayan %59,0 oranındaki denek, yönetimde etik kavramının önemli olduğu görüşüne de katılmamaktadır. Yöneticilerin disiplin uygulamaları yönünden önemini belirten cümleye katılan %85,9 oranındaki denek, etik kavramının yönetimde önemli olduğu görüşünü de desteklemektedir.

Burada disiplin yönetiminde yöneticilerle, yönetsel etik arasındaki ilişki irdelenmiştir. Disiplin yönetiminin uygulanmasında en önemli faktör olan yöneticilerin, yönetimde etik ilkeleri benimsemelerinin önemli olduğu görüşü deneklerce kabul görmüştür. Disiplin kurallarının etkin ve adaletli olmasının, yönetimde etik ilkeleri benimsemiş olan yöneticilerce sağlanabileceği açıkça ortaya konmuştur.

### **3.2.2. Disiplin Kurallarının Etkinliğini Sağlamada Yönetici ile Yönetimde Etik Kavramının İyi Bir Yönetim İçin Yeterliliği Arasındaki Ki-kare İlişki Testi**

Yöneticilerin disiplin kurallarında etkinliği sağlama konusu ile yönetsel etik ilkelerinin uygulanması arasındaki ilişki Tablo 3'de incelenmiştir. Bu konudaki hipotezimiz "Disiplin kurallarının uygulanmasında yöneticilerin etkinliği ile yönetimin etik değerleri uygulaması arasında bir ilişki vardır".

Bu iki hipotezin değerlendirilmesi Tablo 3'de görüldüğü gibidir.  $P=0,000$  değeri  $\alpha=0,05$ 'ten küçük olduğundan disiplin kurallarının uygulanmasında yöneticilerin etkinliği ile yönetimin etik değerleri uygulaması arasında bir ilişki tespit edilmiştir.

Disiplin kurallarının etkinliğinin sağlanması adına yöneticilerin, yönetimde etik kavramını benimsemelerinin önemi bir kez daha bu tabloyla ortaya konmuştur. İyi bir yönetim için gerekli şartlar arasında yer alan yönetsel etik kavramının, disiplin yönetimi açısından gerekliliği deneklerce değerlendirilmiştir.



**Tablo 3: Disiplin Kurallarında Etkinliği Sağlamada Yönetici ile Yönetimde Etik Kavramının İyi Bir Yönetim İçin Yeterliliği Konusuna Ait Çapraz Tablo**

			Yönetimin etik değerleri uygulaması iyi bir yönetim için yeterlidir			
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	TOPLAM
Disiplin kurallarında etkinliğin sağlanması yöneticilere bağlıdır	Katılmıyorum	Sayı	37	8	16	61
		Beklenen Sayı	21,7	9,5	29,9	61,0
		Disiplin kurallarında etkinliğin sağlanması yöneticilere bağlıdır (%)	60,7	13,1	26,2	100,0
	Kararsızım	Sayı	2	3	6	11
		Beklenen Sayı	3,9	1,7	5,4	11,0
		Disiplin kurallarında etkinliğin sağlanması yöneticilere bağlıdır (%)	18,2	27,3	54,5	100,0
	Katılıyorum	Sayı	32	20	76	128
		Beklenen Sayı	45,4	19,8	62,7	128,0
		Disiplin kurallarında etkinliğin sağlanması yöneticilere bağlıdır (%)	25,0	15,6	59,4	100,0
	TOPLAM	Sayı	71	31	98	200
		Beklenen Sayı	71,0	31,0	98,0	200,0
		Disiplin kurallarında etkinliğin sağlanması yöneticilere bağlıdır (%)	35,5	15,5	49,0	100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 26,323

Serbestlik Derecesi = 4

P = 0,000

Tablo 3 incelendiğinde, ankete katılan %60,7 oranındaki denek hem, disiplin uygulamalarında yöneticilerin etkinliği konusundaki görüşe hem de, iyi bir yönetim için etik ilkelerin yeterli olduğu şeklindeki görüşe katılmamaktadır. Disiplin uygulamaları konusunda yöneticilerin etkinliğini savunan %59,4'lük oran, yönetimde etik ilkelerin önemi ve gerekliliği konusundaki görüşe de katılmaktadır.

### 3.3. Olumlu Disiplin Araçlarından Ödül İle Yönetimde Etik Arasındaki İlişki

Disiplin araçlarından biri olan ödül, çalışanları olumlu etkilediği için, olumlu bir disiplin aracı olarak kabul edilmiştir. ödülün, yönetimde etik ilkeleri ile ilişkisi tablo 4'de görülmektedir. bu konudaki hipotezimiz şöyledir: "olumlu disiplin araçlarından ödüllendirme ile yönetimde etik arasında bir ilişki vardır".

**Tablo 4: Olumlu Disiplin Araçlarından Ödül ile Yönetimde Etik Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo**

		Yönetimde etik önemlidir				
		Katılmıyor	Kararsızım	Katılıyorum	TOPLAM	
Çalışanları disipline etmenin en iyi yolu onu ödüllendirmektir	Katılmıyorum	Sayı	29	3	29	61
		Beklenen Sayı	17,4	1,2	42,4	61,0
		Çalışanları disipline etmenin en iyi yolu onu ödüllendirmektir (%)	47,5	4,9	47,5	100,0
	Kararsızım	Sayı	6	0	14	20
		Beklenen Sayı	5,7	0,4	13,9	20,0
		Çalışanları disipline etmenin en iyi yolu onu ödüllendirmektir (%)	30,0	0,0	70,0	100,0
	Katılıyorum	Sayı	22	1	96	119
		Beklenen Sayı	33,9	2,4	82,7	119,0
		Çalışanları disipline etmenin en iyi yolu onu ödüllendirmektir (%)	18,5	0,8	80,7	100,0
	TOPLAM	Sayı	57	4	139	200
		Beklenen Sayı	57,0	4,0	139,0	200,0
		Çalışanları disipline etmenin en iyi yolu onu ödüllendirmektir (%)	28,5	2,0	69,5	100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 22,129

Serbestlik Derecesi = 4

P = 0,000

Bu iki hipotezin değerlendirilmesi Tablo 4'de görüldüğü gibidir. Buna göre, Pearson değeri olan 0,000,  $\alpha=0,05$ 'ten küçük olduğundan, olumlu disiplin araçlarından ödüllendirme ile yönetimde etik arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde; çalışanları disipline etmenin en iyi yolunun ödül olduğunu düşünen %47,5 oranındaki denek, yönetimde etik kavramının önemine katılırken; ödülü reddeden %47,5 oranındaki diğer bir grup ise, yönetimde etik ilkelerin önemini kabul etmemektedir. Çalışanları disipline etmek için ödülün önemine katılan %80,7 oranındaki denek, yönetimde etik kavramını önemine de inanmaktadır.

Disiplin araçları arasında önemli olan ödül, yönetsel etik ile ilişkilendirildiğinde, bu iki kavramın birlikte değerlendirildiğinde önemli olduğu görüşü hakimdir. Disiplin araçları arasında ödülün önemine ve gerekliliğine inanan eneklerin çoğu, yönetimde etik ilkelerinin uygulanmasının da önemli olduğu görüşündedir. Çalışanlara hak ettiği şekilde ödülün

verilmesi, etik ilkeleri benimsemiş yöneticilerce sağlanabilir.

### **3.4. Olumlu Disiplin Araçlarından Ücret ile Yönetimde Etik Arasındaki İlişki**

#### **3.4.1. Olumlu Disiplin Araçlarından Ücret ile Yönetimde Etik Arasındaki Ki-kare İlişki Testi**

Olumlu disiplin araçlarından biri de ürettir. Ücretin, yönetimde etik ilkeleri ile olan ilişkisi Tablo 5’de görüldüğü gibidir. Bu konudaki hipotezimiz “Bir disiplin aracı olarak ücret ile yönetimde etik arasında bir ilişki vardır” şeklindedir.  $P=0,046$  değeri  $\alpha=0,05$ ’ten küçük olduğundan, bir disiplin aracı olarak ücret ile yönetimde etik arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabileceği görüşüne katılmayan %62,4 oranındaki deneğin, yönetimde etik kavramının önemli olduğu şeklindeki görüşe, katıldıkları görülmektedir. Ücretin bir disiplin aracı olduğu görüşüne katılan %80,0 oranındaki deneğin, yönetimde etik kavramının önemli olduğu görüşüne de katıldıkları dikkat çekmektedir.

Disiplin araçlarından biri olan ücret, çalışanların gerek sosyal statüleri, gerekse ekonomik durumları açısından önemli bir unsurdur. Çalışanlar açısından bu kadar önemli olan ücret, herkese eşit uygulamalar yapıldığı ve adaletli dağıtıldığı zaman anlam kazanır. Tablo incelendiğinde, bir disiplin aracı olarak ücretin, etik ilkeleri benimsemiş yöneticilerce uygulandığı zaman anlam kazandığı görüşünün deneklerce destekledikleri görülmektedir.

**Tablo 5: Olumlu Disiplin Araçlarından Ücret ile Yönetimde Etik Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo**

		Yönetimde etik önemlidir				
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	TOPLAM	
Ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabilirliğini düşünmekteyim	Katılmıyorum	Sayı	31	1	53	85
		Beklenen Sayı	24,2	1,7	59,1	85,0
		Ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabilirliğini düşünmekteyim (%)	36,5	1,2	62,4	100,0
	Kararsızım	Sayı	11	2	22	35
		Beklenen Sayı	10,0	0,7	24,3	35,0
		Ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabilirliğini düşünmekteyim (%)	31,4	5,7	62,9	100,0
	Katılıyorum	Sayı	15	1	64	80
		Beklenen Sayı	22,8	1,6	55,6	80,0
		Ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabilirliğini düşünmekteyim (%)	18,8	1,3	80,0	100,0
	TOPLAM	Sayı	57	4	139	200
		Beklenen Sayı	57,0	4,0	139,0	200,0
		Ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabilirliğini düşünmekteyim (%)	28,5	2,0	69,5	100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 9,712

Serbestlik Derecesi = 4

P = 0,046

### 3.4.2. Olumlu Disiplin Araçlarından Ücret ile Yönetimde Etik Değerlerin Uygulanmasının İyi Bir Yönetim İçin Gerekliliği Arasındaki Ki-kare İlişki Testi

“Disiplin araçlarından ücret ile yönetimde etik değerlerin uygulanması arasında bir ilişki vardır”, bu konudaki hipotezimizdir.  $P=0,013$  değeri  $\alpha=0,05$ 'ten küçük olduğundan, bir disiplin aracı olarak ücret ile yönetimde etik değerlerin uygulanması arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan deneklerden %48,2'si hem ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabilirliği görüşünü, hem de iyi bir yönetim için etik kavramının önemli olduğu görüşünü kabul etmemektedir. Disiplin araçlarından ücretin önemli olduğu görüşünü kabul eden %57,5 oranındaki denek; yönetimin etik değerleri uygulamasının iyi bir yönetim için yeterli olduğu şeklindeki görüşü de onaylamaktadır.

**Tablo 6: Olumlu Disiplin Araçlarından Ücret ile Yönetimde Etik Değerlerin Uygulanmasının İyi Bir Yönetim İçin Gerekliliği Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo**

			Yönetimin etik değerleri uygulaması iyi bir yönetim için yeterlidir			
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	TOPLAM
Ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabilirliğini düşünmekteyim	Katılmıyorum	Sayı	41	9	35	85
		Beklenen Sayı	30,2	13,2	41,7	85,0
		Ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabilirliğini düşünmekteyim (%)	48,2	10,6	41,2	100,0
	Kararsızım	Sayı	9	9	17	35
		Beklenen Sayı	12,4	5,4	17,2	35,0
		Ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabilirliğini düşünmekteyim (%)	25,7	25,7	48,6	100,0
	Katılıyorum	Sayı	21	13	46	80
		Beklenen Sayı	28,4	12,4	39,2	80,0
		Ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabilirliğini düşünmekteyim (%)	26,3	16,3	57,5	100,0
	TOPLAM	Sayı	71	31	98	200
		Beklenen Sayı	71,0	31,0	98,0	200,0
		Ücretin bir disiplin aracı olarak kullanılabilirliğini düşünmekteyim (%)	35,5	15,5	49,0	100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 12,706

Serbestlik Derecesi = 4

P = 0,013

Olumlu disiplin araçları arasında yer alan ücretin, yönetsel etik ilkelerini benimsemiş yöneticilerce uygulanmasının önemli olduğu görüşü Tablo 5 incelendiğinde görülmüştür. Bunun yanı sıra yönetim anlayışı bakımından konunun irdelendiği Tablo 6, sadece yöneticilerin değil yönetim anlayışının da etik ilkeleri benimsemesinin önemini ortaya koymaktadır. Buna göre, olumlu disiplin araçlarından ücretin etik ilkeler göz önüne alınarak uygulandığında, bu yönetim anlayışının iyi bir yönetim anlayışı olarak adlandırılacağı ortaya konmaktadır.

### 3.5. Olumlu Disiplin Araçlarından Yükselme ile Yönetimde Etik Arasındaki İlişki

Çalışanları disipline etmede kullanılan araçlardan biri de, yükselmedir. Çalışanların hem ücret hem de sosyal statü yönünden önem verdikleri yükselme ile yönetimde etik arasındaki ilişki Tablo 7’de görüldüğü gibidir. Bu konudaki hipotezimiz, “bir disiplin aracı olarak yükselmede karşılaşılan uygulamalarla yönetimde etik arasında bir ilişki vardır”, şeklindedir.

**Tablo 7: Olumlu Disiplin Araçlarından Yükselme ile Yönetimde Etik Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo**

		Yönetimde etik önemlidir				
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	TOPLAM	
Atanmalarda, eğitim ve yeterlik durumundan çok bir takım yakınlıklara (siyasi, cinsiyet, akrabalık vb.) önem verdiğini düşünüyorum	Katılmıyorum	Sayı	27	1	36	64
		Beklenen Sayı	18,2	1,3	44,5	64,0
		Atanmalarda, eğitim ve yeterlik durumundan çok bir takım yakınlıklara önem verdiğini düşünüyorum (%)	42,2	1,6	56,3	100,0
	Kararsızım	Sayı	13	2	39	54
		Beklenen Sayı	15,4	1,1	37,5	54,0
		Atanmalarda, eğitim ve yeterlik durumundan çok bir takım yakınlıklara önem verdiğini düşünüyorum (%)	24,1	3,7	72,2	100,0
	Katılıyorum	Sayı	17	1	64	82
		Beklenen Sayı	23,4	1,6	57,0	82,0
		Atanmalarda, eğitim ve yeterlik durumundan çok bir takım yakınlıklara önem verdiğini düşünüyorum (%)	20,7	1,2	78,0	100,0
	TOPLAM	Sayı	57	4	139	200
		Beklenen Sayı	57,0	4,0	139,0	200,0
		Atanmalarda, eğitim ve yeterlik durumundan çok bir takım yakınlıklara önem verdiğini düşünüyorum (%)	28,5	2,0	69,5	100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 9,946

Serbestlik Derecesi = 4

P = 0,041

P=0,041 değeri  $\alpha=0,05$ 'ten küçük olduğundan, bir disiplin aracı olarak yükselmeye karşılaşılan uygulamalarla, yönetimde etik arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Atamalarda bir takım kayırmaların olduğu görüşünü reddeden deneklerden %56,3'ü; yönetimde etik kavramının gerekliliğine katıldıklarını belirtmişlerdir. Atanmalarda âdil olunmadığı görüşüne katılan %78,0 oranındaki denek ise, etik kavramının iyi bir yönetim için yeterli olduğu görüşüne de inandıklarını ifade etmişlerdir.

Yükselme; çalışanları motive etmesi ve örgüte bağlılıklarını artırması bakımından önemli disiplin araçlarındandır. Çalışanlar bu

disiplin aracının doğru kullanıldığı ortamlarda verimlerini artırmaya gayret ederken, adam kayırma, torpil, rüşvet gibi unsurların olduğu ortamlarda ise bu disiplin aracının cazibesinin olmadığı bilinmektedir. Bu nedenle yönetimde eşitliği ve adaleti sağlayan bir yönetim anlayışında yükselme daha da önem kazanan bir disiplin aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Atanmalar sırasında bir takım yakınlıklara önem verildiğini düşünen deneklerin bu kaygılarını ortadan kaldıracak en önemli faktörün, yönetimin etik ilkelerini benimsemesi olduğu bir gerçektir.

### **3.6. Personelin Morali Açısından Disiplin Yönetimi ile Yönetmel Etik Arasındaki İlişki**

Disiplin, iyi uygulandığında etkili bir ödül ve özendirme aracı olarak da kullanılabilir (Bilgin, 2004: 100). Bu özendirme ve ödül, personelin moralini ve motivasyonunu da olumlu etkileyebilmektedir. İyi uygulanan disiplin kurallarının, personelin morali üzerindeki etkisi ile yönetimde etik kavramının önemi arasındaki ilişki Tablo 8’de gösterilmiştir.

Bu konudaki hipotezimiz şöyledir: “Disiplinin iyi uygulanmasının personelin morali üzerindeki etkisi açısından yönetimde etik değerlerinin önemi vardır”.  $P=0,000$  değeri  $\alpha=0,05$ ’ten küçük olduğundan, disiplinin iyi uygulanmasının personelin morali üzerindeki etkisi açısından yönetimde etik değerlerinin öneminin olduğu tespit edilmiştir. Deneklerden %56,4’ü hem iyi uygulanan disiplin kurallarının personelin moralini olumlu etkileyeceği konusundaki görüşe hem de, yönetimde etik kavramının önemli olduğu şeklindeki görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Personelin morali açısından disiplinin önemi konusundaki görüşe katılan %81,1 oranındaki denek, yönetimde etik ile ilgili görüşü de desteklemektedir.

Disiplin doğru uygulandığı zaman etkinliği artan bir kavramdır. Personelin morali bakımından etik ilkelerin benimsendiği bir yönetimin uyguladığı disiplinin etkinliği deneklerce de kabul görmüştür.

**Tablo 8: Personelin Morali Açısından Disiplin Yönetimi ile Yönetmel Etik Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo**

		Yönetimde etik önemlidir				
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	TOPLAM	
İyi uygulanan disiplin kuralları personelin moralini olumlu etkiler	Katılmıyorum	Sayı	31	2	22	55
		Beklenen Sayı	15,7	1,1	38,2	55,0
		İyi uygulanan disiplin kuralları personelin moralini olumlu etkiler (%)	56,4	3,6	40,0	100,0
	Kararsızım	Sayı	4	1	18	23
		Beklenen Sayı	6,6	0,5	16,0	23,0
		İyi uygulanan disiplin kuralları personelin moralini olumlu etkiler (%)	17,4	4,3	78,3	100,0
	Katılıyorum	Sayı	22	1	99	122
		Beklenen Sayı	34,8	2,4	84,8	122,0
		İyi uygulanan disiplin kuralları personelin moralini olumlu etkiler (%)	18,0	0,8	81,1	100,0
	TOPLAM	Sayı	57	4	139	200
		Beklenen Sayı	57,0	4,0	139,0	200,0
		İyi uygulanan disiplin kuralları personelin moralini olumlu etkiler (%)	28,5	2,0	69,5	100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 32,411

Serbestlik Derecesi = 4

P = 0,000

**3.7. Yöneticilerin Disiplin Uygulamalarındaki Başarısı ile Yönetmel Etik Arasındaki İlişki**

Bu konudaki hipotezimiz, “disiplin uygulanmasının başarısı ile yönetimin etik değerleri uygulaması arasında bir ilişki vardır”, şeklindedir.  $P=0,031$  değeri  $\alpha=0,05$ 'ten küçük olduğundan, disiplin uygulamalarının başarısı ile yönetimin etik değerleri uygulaması arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan deneklerden %45,8'i hem kurumun yöneticilerinin başarılı olduğu görüşünü hem de, iyi bir yönetim için yönetmel etik ilkelerinin gerekliliği görüşünü kabul etmemektedir. Aynı şekilde deneklerden %44,6'sı kurum yöneticileri ile ilgili görüşe katılmazken; iyi bir yönetim için etik ilkelerinin gerekliliğine inanmaktadır. %44,9 oranındaki denek ise, hem disiplin hem de yönetmel etik konusundaki görüşü desteklemektedir.



**Tablo 9: Yöneticilerin Disiplin Uygulamalarındaki Başarısı ile Yönetmelik Etik Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo**

			Yönetimin etik değerleri uygulaması iyi bir yönetim için yeterlidir			
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	TOPLAM
Kurumumuzda yöneticiler disiplin uygulamalarında başarılıdır	Katılmıyorum	Sayı	38	8	37	83
		Beklenen Sayı	29,5	12,9	40,7	83,0
		Kurumumuzda yöneticiler disiplin uygulamalarında başarılıdır (%)	45,8	9,6	44,6	100,0
	Kararsızım	Sayı	15	14	39	68
		Beklenen Sayı	24,1	10,5	33,3	68,0
		Kurumumuzda yöneticiler disiplin uygulamalarında başarılıdır (%)	22,1	20,6	57,4	100,0
	Katılıyorum	Sayı	18	9	22	49
		Beklenen Sayı	17,4	7,6	24,0	49,0
		Kurumumuzda yöneticiler disiplin uygulamalarında başarılıdır (%)	36,7	18,4	44,9	100,0
	TOPLAM	Sayı	71	31	98	200
		Beklenen Sayı	71,0	31,0	98,0	200,0
		Kurumumuzda yöneticiler disiplin uygulamalarında başarılıdır (%)	35,5	15,5	49,0	100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 10,657

Serbestlik Derecesi = 4

P = 0,031

Yöneticilerin disiplin kurallarını uygulamadaki başarısı, disiplinin kurum içinde benimsenmesi ve yerleşmesi bakımından çok önemlidir. Yöneticilerin disiplini uygulamadaki başarısı ile yönetmelik etik ilkelerinin uygulanması arasındaki ilişki Tablo 9'da gösterilmektedir.

Bu tabloda yöneticilerin disiplin uygulamalarındaki başarılarının, yönetimde etik değerleri uygulaması ile doğru orantılı olduğu görüşü desteklenmektedir. Çalışanların hak ettikleri ödül ya da cezaları aldıklarını hissetmeleri, disiplinin örgüt açısından etkinliği bakımından son derece önemlidir. Bu hakkaniyeti ve eşitliği sağlamak ise, yöneticilerin görevidir. Yönetimde etik değerleri benimsemiş yöneticiler, disiplini en doğru ve en başarılı şekilde uygulayabilecek kişilerdir.

#### 4. Sonuç Ve Öneriler

Yönetim alanında görülen olumsuz davranışlar, adam kayırma, rüşvet, yolsuzluk, görev ve sorumluluklardan kaçış vs. gibi tutumlar; siyasal sistemin, kurumların güvenilirliğinin zedelenmesine neden olmaktadır. Örgütlerde meydana getirdiği bu kadar olumsuz etkiye rağmen disiplin ve etik konusunun yeterince önemsenmemesi ilgi çekicidir. Disiplin ve etik, örgütün amaçlarına ulaşmasında ve toplumun bu kurumlara olan güven ve ilgisinin artmasında yadsınamaz bir gerçekliğe sahiptir.

Yaptığımız araştırma sonuçlarına göre, disiplin cezası alan personelin çoğunun, bu cezadan olumsuz etkilendiği görülmektedir. Ayrıca deneklerin cezaya soğuk baktıkları ve disiplini sağlamak için etkili olduğuna inanmadıkları da dikkat çekmektedir.

Disiplinin doğurduğu bu olumsuzluklardan kurtulmanın yolu ise, cezasız disiplinden geçmektedir. Cezasız disiplinde ortaya konan insancıl yaklaşım, disiplin üzerindeki olumsuz görüşleri ortadan kaldırmaktadır. İnsanın değerinin arttığı ve sadece iş gücü olarak görüldüğü dönemlerin geride kalmasının bir sonucu olarak çağımız, cezasız disiplinin uygulanmasını gerektirmektedir. Bu nedenlerle günümüz örgütlerinde uygulanması gereken yaklaşım, cezasız disiplin yaklaşımıdır. Yapılan ampirik çalışmada, deneklerin cezadan çok danışmanlığa dayalı bir disiplin anlayışını destekledikleri görülmektedir.

Anket verilerimiz değerlendirildiğinde, deneklerin yönetimde etik ilkelerinin önemini kavradıkları görülmektedir. Yönetimsel etik kavramının, etkin ve verimli bir örgüt için gerekli olduğu düşüncesi deneklerin çoğu tarafından kabul görmektedir.

Her konuda olduğu gibi disiplin ve etik konularında da eğitim çok önemlidir. Anket verilerini bu bağlamda değerlendirdiğimizde, etik ve disiplin konusunda hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz olduğu dikkat çekmektedir. Etik ve disiplin kavramlarının örgütte yerleşmesi, uygulanabilmesi ve etkinliğinin artırılabilmesi için çalışanların bilinçlendirilmesi önemlidir. Bu bilinçlendirmede en önemli etken eğitimidir.

Yaptığımız ampirik çalışma sonucunda, disiplin yönetimiyle yönetimsel etik kavramlarının denekler tarafından gerekli olarak algılandığından bahsetmiştik. Ancak, anket yapılan kurumda, bu kavramların uygulanmasında önemli eksiklikler yaşandığı da, elde ettiğimiz veriler arasında yer almaktadır.

Deneklerin, disiplin kavramının gerekliliğine inanmakla birlikte, disiplinin kurumsal başarı açısından önemli olduğu konusunda olumsuz görüş bildirdikleri dikkati çekmektedir. Deneklerin disiplini olumsuz olarak algıladıklarını gösteren bu durum, genelde cezaya dayalı bir disiplin anlayışının varlığının bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Disiplin araçları konusundaki tercihler dikkate alındığında, deneklerin ekonomik ve sosyal statü yönünden kazanç sağladıkları yükselmeye öncelik verdikleri görülmektedir. Bunu ödül ve ücret izlerken, en az destek gören disiplin aracı, cezadır.

Etik kavramı denekler tarafından bilinmektedir ve yönetsel etik konusunun önemi, araştırmaya katılan personelce kabul görmektedir. Yönetsel etik kavramının uygulanmasında personel ve yöneticilerin önemli olduğu görüşünde denekler hemfikirdirler.

Yönetsel etik ve disiplin yönetimi alanındaki başlıca önerileri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Disiplin ve etik kavramları çalışanlara ve yöneticilere tam olarak izah edilmelidir. Uyulması gerekli disiplin kuralları ve yönetsel etik ilkeleri net bir biçimde açıklanarak, personele bildirilmelidir.

- Bu kurallar net, anlaşılır ve uygulanabilir bir özelliğe sahip olmalıdır.

- Cezalandırıcı disiplin anlayışı yerine, çalışanın kurumuna kazandırılabilmesi için cezaysız disiplin anlayışı uygulanmalıdır.

- Hizmet içi eğitime önem verilerek, yönetsel etik konusunun kurumda yerleştirilmesine ve toplum için yeni sayılabilecek bu kavramın çalışanlarca tam olarak anlaşılabilmesine yardımcı olunmalıdır.

- Gerek disiplin gerek etik konuları, yönetmeliklerin yanında kanunlarla da desteklenerek gri alanların oluşması engellenmelidir.

- Etik davranışlar sergileyen ve disipline riayet eden personel çeşitli şekillerde ödüllendirilerek bu davranışları teşvik edilmeli ve yönetim tarafından çalışanların davranışının yakından izlendiği, çalışanlara gösterilmelidir.

- Örgüt kültüründe, disiplin ve etik değerlerin yerleşmesi sağlanarak bu kavramların devamlılığı sağlanmalıdır.

- Disiplin uygulamaları sırasında etik ilkeler göz önünde bulundurulmalı, bütün çalışanlara eşit şekilde disiplin uygulanmalıdır. Disiplin uygulamalarında kararlılık önemlidir.

Sonuç olarak, kamu yönetiminin etkinliği ve verimliliği üzerinde çok

önemli olan bu konuların çeşitli perspektiflerle ele alınarak incelenmesinin, kamu yönetiminin gelişimine önemli katkıda bulunabileceği düşünölmektedir.

#### Kaynakça

- Akgöl, A. ve Çevik, O. (2003), **İstatistiksel Analiz Teknikleri**, Ankara: Emek Ofset, Baş, T. (2003), **Anket**, 2.b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan.
- Bilgin, K.U. (2004), **Kamu Performans Yönetimi**, Ankara: TODAİE, Yayın No: 323, Ekim.
- Bilgin, K.U. (1997), **Kamu Personel Yönetimi**. Ankara: İmaj Yayınevi. Eylül. [http://www.felsefe.4t.com/felsefe\\_ahlak.htm](http://www.felsefe.4t.com/felsefe_ahlak.htm), Erişim Tarihi: 14.10.2002.
- Kaplan, Ç. (2005). **Disiplin Yönetiminin - Araçları ve Sonuçları Açısından - Yönetmelik Üzerine Etkisi**, Doktora Tezi, Sivas. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, 243 sayfa.
- Özdamar, K. (1999), **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi - 1**, Eskişehir: Kaan Kitabevi, Ağustos.
- Pehlivan, İ. (1998), **Yönetmelik Mesleki ve Örgütsel Etik**. Ankara: Önder Matbaacılık. Kasım.
- Petrisor, I. (1998), “**Managerial Ethics – Strategic Issues**”, **Economics and Organization**, Dragisa Grozdanovi, University of the West, Timioara, Romania, Vol.1, No 6: 43-47.
- Pieper, A. (1999), **Etik Giriş**. (çev. Veysel Atayman ve Gönöl Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Tosun, Ü. (2002), **Onurlu Disiplin**, İstanbul: Beyaz Yayınları, Eylül.