

KAMUDA ETİK

Prof. Dr. Dr. İnayet Aydın

(Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi)

Etik Kavramı

Etik, ahlaki davranış, eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanı olmuştur. Ahlak yanlış-doğru, iyi-kötü, erdem ve kusur ile, davranışları ve davranışların sonuçlarını değerlendirme ile ilgilidir. Ahlak felsefesi ya da etik, ahlaki konu edinen felsefe dalıdır. Kullanılan ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların statüsünü analiz eden etik, takınılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele alır (Nuttall, 1997, s.15).

Türkçe’de ahlak kavramı, Latince moral sözcüğünün karşılığıdır. Bu anlamda ahlak görelidir ve toplumdan topluma değişebildiği gibi, aynı toplum içindeki farklı grupların benimsediği ahlak kuralları arasında bile farklılıklar vardır (Mengüşoğlu, 1965, s.14). Ahlak (aktöre - morality), huy, mizaç, yaratılış anlamına gelen “ hulk “ sözcüğünün çoğulu olup, insanlararası ilişkilerde uyulması gereken tinsel (manevi) ilke ve kuralları içerir. Ahlakın etkisi, yaptırımı, zorlayıcı gücü, insanın vicdanıdır. İnsan, duygusunu, düşüncesini, davranışını, tutumunu, eylemini “vicdanının sesine” kulak vererek doğru-yanlış, iyi-kötü, olumlu-olumsuz olarak değerlendirir. Böylece birey, kendisi ile başkaları arasındaki ilişkilerde denge, düzen, denetim ve uyum sağlar (Köknel, 1996, s.81).

Etik sözcüğü, Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Ethos’tan türetilen “ethics” kavramı da, ideal ve soyut olana işaret ederek, ahlak kurallarının ve değerlerin incelenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda etik, toplumda yaygın olan ahlak kurallarından daha özel ve felsefidir (Fromm, 1995, XXVI). Etiğin ilgi alanı, insanın bütün davranış ve eylemlerinin temelini araştırılmasıdır (Mengüşoğlu, 1965, s.15).

Ahlak, kültürel değerler ve ideallerle ilgili doğru ve yanlışları ve bunlara uygun olarak nasıl davranılması gerektiğini belirler. Ahlak geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içerir. Etik ise, hem daha soyut kavramlara dayalıdır hem de bu soyut kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlamaya çalışır. Etik kuralların açık ve belirli bir alana ilişkin yazılı kuralları içermesi beklenir. Örneğin, sanat etiği, siyaset etiği, tıp etiği, hukuk etiği, eğitim etiği, çevre etiği, biyoetik, medya etiği v.b. alanlar için ortak ilkeler söz konusu olmakla birlikte, daha çok kendilerine özgü ilkeleri içerirler. Bu ilkeler, uyması beklenen bireylerin özelliklerine göre değil evrensel kabul gören kavramlara dayalı olarak geliştirilirler (Lamberton ve Minor, 1995, s. 326).

Ahlak kavramına değişik açılardan bakıldığında, çeşitli gruplarda geçerli olan değer yargılarının değişik nitelikler taşıdığı, hatta aynı gruplar içinde de bu değer yargılarının değiştiği görülmektedir. Değişen zaman ve koşullara bağlı olarak, eskiden yasaklanmış davranışlar, zaman içinde teşvik edilen davranışlara dönüşebilmektedir. Aynı eylemin, farklı ahlak anlayışları açısından farklı yorumlandığı da bilinmektedir (Kuçuradi, 1988, s.22). Ancak özellikle meslek etiğine ilişkin ilkelerin evrensel olma arayışı vardır ve kolay kolay değişmemektedir.

Etik kavramını tanımlamak kolay değildir. Buna karşılık literatürde bir çok etik tanımı yapılmıştır. Solomon ve Hanson, Sokrat’tan esinlenerek , etik kavramını aşağıdaki gibi tanımlamışlardır (Hitt, 1990, s.98):

Etik, her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile, bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılamayacağı; neyin isteneceği ya da istenemeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunamayacağı bilmesidir. Kısacası etik, insan tutum ve davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış açısından değerlendirilmesidir (Aydın, 2003).

Etikle İlgili Kavramlar

Etik kavramını, değer, ilke, kural, standart gibi kavramlardan ayırmak pek mümkün değildir. Çünkü bu kavramların varlığı etiğin güçlenmesine ve gelişimine katkıda bulunur.

Değer: Karşımızdaki obje ya da kavramlar arasında bazılarını önem ya da belli bir anlam yüklemektir.

Etik kod: Belli bir grup ya da ülke içindeki insanların nasıl davranmaları gerektiğinin gösteren yazılı kurallardır.

İlke: Eylemleri yönlendiren temel düşüncelerdir.

Kural: İlkelere uygun eylem yollarıdır.

Standart: Beklenen davranışların sergilenmesi, istenmeyenlerden kaçınılmasında rehberlik yapan sistemlerdir.

MESLEKİ ETİK

Meslek etiğini açıklamadan önce meslek kavramı üzerinde durmak yararlı olacaktır. Bir uğraşın meslek olarak adlandırılması için aşağıdaki koşullar aranır:

- 1) Bir meslek toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılar: Örneğin, sağlık, güvenlik, eğitim gibi toplumsal gereksinimler her toplumda bu hizmetleri sunacak meslekleri gerekli kılmaktadır.
2. Meslek kişinin salt kendi doyumunu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yaptığı bir uğraştır: Örneğin bir doktor mesleğini sadece hizmetinin karşılığında aldığı para için değil, insanlara sağlıklarını kazandırmak için de yapar. Bir öğretmen okuma yazma öğrettiği öğrencilerin kazandıkları yaşamlarını yönetme becerilerinden mutluluk duyar.
3. Meslek sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır: Bir mesleğin meslek olabilmesi için mesleğe girmeden önce kişilerin bu mesleği icra edebilmeyi sağlayan bilgi, beceri ve tutumlar kazanmış olmaları gereklidir. Burada meslek elemanı toplum tarafından bir “uzman” olarak görülmemekte ve o hizmette kişiye tam bir güven duymaktadır.
4. Meslekler araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü tekniklere sahip olur: Meslekler de insanlar gibi araştırma ve deneyler sonucu bir bilgi ve kültür birikimine sahip olur. Eğitim yolu ile kuşaktan kuşağa aktarılan bu bilgi birikimi zaman içinde mesleğe özgü tekniklerin gelişmesine ya da süreç içinde yeni tekniklerin keşfedilmesine yol açar.
5. Meslekler kazanç elde etmek için yapılan uğraşlardır: Meslek elemanları yaşamlarını mesleklerinden elde ettikleri yasal gelir ile sürdürürler.
6. Mesleklerin toplumca kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri vardır: Meslek olarak kabul edilecek bütün uğraş alanlarının kendine özgü değer ve etik ilkeleri vardır ve bu mesleğin üyeleri bu değer ve ilkeler doğrultusunda davranırlar.

Meslek etiği, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilir. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın

neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır (Kuçuradi, 1988, s.21). Mesleki etiğin temelinde insanlarla ilişkiler yatar. Aynı meslekten bireylerin birbirleri ile ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları meslek etiğinin gereğidir (Aydın, 1993, s.71).

Mesleki etik, her zaman bir grubun eseridir. Mesleki etik grup onu koruduğu sürece yürürlükte kalabilen ve bireylere emreden, onları şu ya da bu şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerine bir sınır çizen ve daha ileri gitmelerine engel olan kurallardan oluşmuştur (Durkheim, 1949, S.13). Mesleki etik kuralları olarak belirlenen ve üyelerinin genel ve ortak olan davranış biçimlerini tanımlayan ilkelerin üç temel işlevi vardır (Aktaran, Altun,1995,S.126):

1. Yetersiz ve ilkesiz üyeleri ayırmak.
2. Meslek içi rekabeti düzenlemek.
3. Hizmet ideallerini korumak.

Etik sorunlar sık sık belirsiz ve karmaşık koşullar altında zor seçimlerin yapılmasını gerektirir. Verilen kararların en iyisi olduğundan emin olmak güçtür. Aynı zamanda bir seçenek diğerlerinden daha iyi olabilir. Nedenlere dayalı ve yansız olarak karar vermek ve verilen kararların başkalarınınca yargılanarak adil bulunması , bakış açımızın doğru olduğunu kanıtlar. Kararlarda ahlaki gerekçelendirme yapılması, adil ve iyi kararların verilmesine yardım eder (Strike, Haller, Soltis, 1988,S.3).

Meslek etiği ilkeleri ile aynı işlevi gören mesleki etik kodlar da söz konusudur. Etik kod, çalışanların hangi davranışlarının kabul edilebilir bulunduğuna ilişkin olarak yol gösteren, meslek ya da kurum tarafından beklenen resmi ifadelerdir (Ferrel ve Fraedrich, 1994, 170). Meslek etiği ilkeleri ya da kodları aşağıdaki yararları sağlar:

1. Meslektaş baskısı sağlayarak, bireyleri etik davranış göstermeye motive eder,
2. Bireylerin kişilikleri yerine doğru ya da yanlış eylemler konusunda daha tutarlı ve kararlı bir rehberlik sağlar,
3. Belirsiz durumlarda nasıl davranılacağı konusunda rehberlik eder,
4. Yönetici ya da patronların otokratik gücünü kontrol eder,
5. Kurumların toplumsal sorumluluklarını tanımlar,
6. Kurumun ya da mesleğin çıkarlarına hizmet eder.

Davranışın Etik Açısından Yargılanması

Çalışanlar etik dışı davranışlara açgözlülüğünden- ideolojiye kadar değişen bir çok nedenlerle girişmektedirler. Ancak hiç kimse doğru görünen şeyi yapmak adına , yasaları bilmezlikten gelmek ya da varolan siyasa ve yöntemleri geçersiz kılma yetkisine sahip değildir (Stainberg ve Austren, 1996, s.36).

Karmaşık ve şaşırtıcı olasılıklar arasında karar vermek gerektiğinde etik dışı davranışlardan kaçınmak için, yapılacak etik testler yararlı olmaktadır. Bu amaçla bir çalışan, belli bir konuda karar vermeden önce aşağıdaki altı soruya yanıt vermelidir (Lamberton ve Minor,1995,s. 333).

1. Bu doğru mu ? Bu soru, doğru ve yanlışın açıkça değerlendirilmesini gerektirir.Bu soruyu yanıtlarken akılda tutulması gereken bir yaklaşım da “başkalarına, sana davranmalarını istediğin gibi davran” ilkesidir. Bu ilke çerçevesinde verilen kararın ya da yapılması düşünülen eylemlerin doğruluğu tartışılmalıdır.

2. Bu adil mi? Bu sorunun yanıtı, altın kural olarak nitelenen bir başka soruda gizlidir. Aynı durumda siz karşıdakinin yerinde olsaydınız ve bu davranış size yapılıyorsa, bunun adil olduğunu düşünür müydünüz ? Eğer bu soruya evet diyemiyorsanız, davranış ya da kararı yeniden gözden geçirmek gerekmektedir.

3. Eğer birisi zarar görecektse bu kim ? Bu soru faydacılık kavramına dayalı bir sorudur. Bu yaklaşımın diğer boyutu kim kazanacak ? sorusudur. Bunu izleyen soru ise bu kişinin kaybetmeyi mi , kazanmayı mı hak ettiğine karar vermektir.

4. Eğer verdiğiniz karar gazetelerin birinci sayfasında yer alsaydı kendinizi rahat hissediyor muydunuz ? Eğer bu sorunun yanıtı “hayır” ise , hemen “niçin ?” sorusu sorulmalıdır. Bu soruya verilecek yanıt, sorunun tanımlanmasına yardım edecektir.

5. Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyler miydiniz ? Diğer bir deyişle gerçekleştirilmesi düşünülen eylem ya da davranışlar yakın çevre tarafından öğrenildiğinde eğer rahatsızlık hissedilecekse bu eylem veya davranışı yeniden gözden geçirmekte yarar vardır.

6. Olay nasıl kokuyor ? Bir karar ya da davranışın sonuçlarının neler olabileceğine ilişkin sezgiler üzerinde dikkatle durulmalıdır. Duyarlı insanlar olaylara ilişkin kötü kokuları kolaylıkla farkedebilir. Eğer bu tür bir kuşku varsa, bunun nedenlerinin ortaya konulmasına çalışılmalıdır.

Etik Dışı Davranışın Haklılaştırılması

Bazen etik ilkelerinin iyi bilinmesi bile çalışanları etik dışı davranmanın çekiciliğine kurban olmaktan kurtaramaz. Gullerman, işyerinde etik dışı davranışın haklı gösterilmesi ve ussallaştırılması sürecinin dört tür davranışla başladığını belirtmektedir (Lamberton ve Minor,1995, s.330):

1. Yasal ve etik sınırlar içinde olan ve belli durumları kurtarmak için rahatlatıcı ve uygun görünen davranış yollarının seçilebileceğine inanmak , etik dışı davranışların ussallaştırılmasında kullanılan yöntemlerden biridir. Örneğin, bir yöneticinin kurumda meydana gelen bir iş kazasına tanık olan bir çalışana olayı gizli tutması için izin ya da para vermeyi önermesi bu tür davranışa bir örnektir.

2. Etik dışı davranışların haklılaştırılmasında kullanılan bir diğer yaklaşım da, kurum ve birey için çok yararlı olabilecek davranışların gerçekleştirilmesinde bir sakınca olmadığına inanmaktır. Örneğin bir elektronik mühendisinin , kendi kurumunun rekabet gücünü artırmada çok yararlı olacağı için rakip kurumlardan yeni bir ürün taslağı ya da düşüncesini çalması bu tür davranışa örnektir. Burada çalışan kurumsal amaçları gerçekleştirebilmek için kurumun kendisinden her tür yardım ve katkıyı beklediğini varsaymaktadır.

3. Yapılan bir şeyin başkaları tarafından fark edilmeyeceği inancı da etik dışı davranışların ussallaştırılmasında kullanılan bir başka yöntemdir. Ancak işyerinden çalınan küçük şeylerin fark edilmeyeceği inancı, zamanla yerini büyük suçlara ve hırsızlıklara bırakabilir.

4. Kuruma yarar sağlayan ancak etik ilkelerini ihlal eden bir davranış nedeniyle çalışan yakalanırsa, kurumun kendisine arka çıkacağı veya koruyacağı inancı da çalışanların etik dışı davranışlarına buldukları bir ussallaştırma yoludur. Örneğin, bir çalışanın bir bankacıya rüşvet vererek kuruma büyük miktarda bir kredi sağlaması durumunda çalışan, kurumun kendisine minnettar kalacağını düşünebilir. Oysa bu arka çıkılacak bir düşünce ve eylem biçimi değil, tam tersine çalışanın işten atılmasını gerektiren bir suçtur.

İşle ilgili kararlar verilirken bu dört ussallaştırma yoluna dikkat edilmesi gerekmektedir. Eğer bir karara ilişkin rahatsız edici bir yan hissediliyorsa, çalışanların

dürüstçe kendilerini sorgulamaları gerekir. Eylemlerin ve kararların mantıklı nedenler bulunarak haklılaştırılması tehlikeli bir oyundur ve bu tür düşüncelere karşı dikkatli olunması gerekir. Davranışların etik ilkelere uygunluğunun sınanmasında şu sorunun sorulması gerekir. Kurumda herkes böyle davranıyorsa ne olurdu ? Bu etik soru yıllarca önce felsefeci Immanuel Kant tarafından geliştirilmiştir (Lamberton ve Minor,1995,s.330).

Ayrıca etik dışı davranışın gerekçelendirilmesinde, aşağıdaki yaklaşımlar da kullanılmaktadır.

1. Toplumun çıkarları için işleri çabuklaştırmak amacı ile,bazı ilke ve prosedürleri atlamak.
2. Kişisel olarak benim çıkarım yok, önemli olan işlerin yapılması. Bu nedenle kuralları biraz esnetmekte bir sakınca yoktur düşüncesi.
3. Yalnızca bir arkadaşına yardım ediyorum, benim bu işte bir çıkarım yok düşüncesi.
4. Üstlerim benim değerimi bilmiyor, ben sömürülüyorum . O halde ben de kendi çıkarlarımı düşünmek zorundayım düşüncesi.
5. Çalışan bir suç işlemiş, cezalandırılması gerekir ama benden bulmasını düşüncesi.

BAŞLICA ETİK İLKELER

1. Adalet: Genel olarak adalet, eşitlere eşit davranmayı içerir. Kurum açısından adalet, personele, kuruma katkıları oranında haklarını; kurallara aykırı davranışları oranında da ceza verilmesidir (Başaran,1985, s.105).

Adalet kavramı hak dağıtıcı adalet (distributive justice) ve düzeltici adalet (rectificatory justice) olmak üzere ikiye ayrılır. Bir kimsenin, başkalarının eylem ve işlemlerinden dolayı zarar görmesi ya da haksızlığa uğraması durumunda, bu adaletsizliğin ya da eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını içeren adalet, düzeltici adalettir.

2. Eşitlik:Eşitlik, yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir. Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır. Eşitlik kavramı temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği açılarından ele alınmaktadır. Aşağıda bu eşitlik kavramları açıklanmıştır (Frederickson, 1994, s.460).

a) Temel bireysel eşitlik: Toplumdaki tüm vatandaşların bir oy hakkının olması gibi, tüm eşitlere eşit davranmayı içeren eşitlik anlayışı buna örnek gösterilebilir.

b) Kısmi eşitlik: Çiftçilerle işadamlarının gelir düzeylerinin farklı olması nedeniyle farklı vergi ödemelerinde olduğu gibi, toplumdaki farklı gruplara eşitlik sağlamak için farklı davranılmasını içeren eşitlik bu tür bir anlayışa dayanır.

b) Blokların eşitliği:Kadın-erkek, genç yaşlı gibi doğal blokların eşitlenmesi çabalarını içerir.

3. Dürüstlük ve Doğruluk:

Dürüstlük, doğruluğu içerir, ama ondan farklı bir kavramdır.

Doğruluk gerçeği söylemek, yani *sözlerimizi gerçeğe uydurmaktır*. Dürüstlük ise, *gerçeği sözlerimize uydurmak*, yani sözümüze bağlı kalmak ve beklentileri gerçekleştirmektir. Dürüstlüğü kanıtlamanın en iyi yollarından biri, o sırada yanımızda olmayan kişilere sadakat göstermektir (Covey, 1996, s.205).

4. Tarafsızlık: Tarafsızlık ya da nesnellik, insanın bireyleri ya da nesnelere oldukları gibi görebilmesi, ve bu görüntüyü bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesidir.

5. Sorumluluk: En genel anlamda sorumluluk, belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir. Genellikle iki tür sorumluluk vardır. Bunlardan birincisi, üstlere hesap vermeyi içeren “sorumlu olma”dır. İkincisi ise bir işi yapmayı üstlenmek anlamına gelen “sorumluluk alma”dır (Başaran, 1989, s 105).

6. İnsan Hakları: İnsan hakları, insanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu; dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez nitelikte, kişiliğe bağlı haklardır (Uygun,1996,s.7). İnsan haklarının iyi anlaşılması ve bireylerin bu haklarına saygılı olmak, bir görevlinin mesleki değerleri arasında öncelikle yer alması gereken unsurdur.

7. Hümanizm: Hümanizm, insan varlığının insani erdemlerce biçimlendirilmesi, insancılık çabası; insanın insancıl bir biçimde eğitilmesi öğretisi; insanların yetişme ve gelişme yeteneğinden, insanın erdemleriyle , kişiliğinin göz önünde tutulmasından yola çıkılarak, insanın çok yönlü yetişmesini, özgürce etkinlikte bulunmasını, yaratıcı güçlerini ve yeteneklerini kullanabilmesini amaçlayan, insan toplumunun gelişmesine ve insan soyunun daha da yetkinleşmesine ve özgürleşmesine yönelik düşünce ve çabaların bütünüdür (Çalışlar, 1983, s. 205).

8. Bağlılık :Personelin kurum üyeliklerini sürdürmeleri ve kurumda kalmak istemeleri olarak tanımlanabilir. Kuruma bağlı personel, kurumdan etkilenirler ve kendileri de ortak amaçların gerçekleştirilmesi için ortaklaşa bir çaba gösterirler (Aydın,1993, s. 123).

9. Hukukun Üstünlüğü: Hukukun üstünlüğü ilkesinin yaşama geçirilmesi, hukuk düzeninin toplumda egemen kılınması, hukuk üzerinde politik baskı olmaması, yasaların kişilere göre çifte standartlı olarak uygulanmaması, suçlunun kısa sürede yakalanıp cezalandırılması, yargısız uygulama yapılmaması, yetkili kişi ve kuruluşların yasalara saygılı olması, hukuk sisteminin sağlıklı ve düzenli çalışmasını sağlar. Bireye ve topluma güven, huzur , mutluluk ve rahatlık verir (Köknel, 1996, s.262).

10. Sevgi : Sevgi, insanın kendisiyle ve başkalarıyla yaratıcı bir ilişki kurması demektir. Sevgi, sorumluluğu, ilgi ve bakımı, saygı ve bilgiyi, başkasının yetişme ve gelişmesi için istek duymayı gerektirir (Fromm, 1995,s. 134).

11. Hoşgörü: Hoşgörü Batı dillerinde “tolerance” sözcüğü, Latince “tolerare” kökünden gelmektedir. Türkçe’de bu kavramın karşılığı “katlanmak”, “tahammül etmek”, “dayanmak” şeklinde karşılık bulmaktadır.

Köknel’e göre hoşgörü, insanı, insanlığı anlamak, bilmek, saygı duymaktır. İnsanların birbirlerinden farklı duygu, düşünce, davranış, tutum, eylem biçimleri olduğunu kabul etmektir (Köknel, 1996, s.257).

Hoşgörü insanın karşısındaki insanla etkileşirken, onunla eşduyum(empaty) içinde olmaya; etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması; böylece ona tepkide bulunması; ve ona belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanınmasıdır (Başaran, 1995, S.48).

12. Saygı: Saygı, birçok kişinin bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değildir. Saygılı olmak, bir insanı olduğu gibi görebilme yetisini ve onu özgün bireyselliği içinde farkedebilmeyi anlatır (Fromm, 1981, s.35). Saygı bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliğini ve biricikliğini fark etmek demektir (Fromm, 1995, s.125).

13. Tutumluluk: Kurumu amaçlarına uygun olarak yaşatmak, kurumdaki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmakla gerçekleşir (Bursalioglu, 1987,s.7).

14. Demokrasi: Demokrasi, insana bir değer olarak önem veren ve insan kişiliğinin özgürce ve eksiksiz olarak geliştirilmesine olanak sağlayan bir yönetim biçimidir (Gülmez,1996,s.11).

15. Olumlu İnsan İlişkileri: Yönetimde olumlu insan ilişkileri, hem amaçlanan üretimin gerçekleştirilmesi, hem de personelin doyumunun sağlanması açısından gereklidir. Bu anlamda, yönetimde insan ilişkileri, insanlar için, insanlarla birlikte etkili biçimde çalışabilme becerisidir. Sağlıklı insan ilişkileri için, bireylerin yetenek ve güçleri kadar, zayıf yanlarının ve gereksinimlerinin neler olduğunun anlaşılması gerekir. İnsan ilişkilerinin niteliği, başarı ya da başarısızlığın belirleyicisi olmaktadır (Lamberton ve Minor, 1995, s.2).

16. Hizmet Standartlarının Yükseltilmesi: Tüm kamu görevlilerinin en önemli görevlerinden biri de yurttaşlara sunulan hizmetlerin kalitesini yükseltmek; yerinde ve zamanında etkili hizmet sunabilmek olmalıdır. Bunun için yalnızca verilen işin yapılması değil, bu işlerin en iyi biçimde nasıl yapılabileceği konusunda yaratıcı bir yaklaşım içinde olmak da gerekmektedir.

17. Açıklık: Çoğu yönetici, “ast astlığını, üst üstlüğünü bilmelidir” düşüncesi ile , astlarının düşüncelerini açıkça söylemelerine karşı çıkarlar. Açık sözlülük astları, yöneticinin gözünde sevimsiz kılar. Bazı görevliler ise bırakın astlarını , kendilerinin açık sözlü olmalarının bile tehlikeli olacağını düşünmektedirler (Başaran, 1989, s. 291).

18. Hak ve özgürlükler: Hak ve özgürlükler bir arada kullanılan ancak birbiri ile karıştırılan kavramlardır. *Özgürlük kavramı, bireyin bir şeyi yapma ya da yapmama serbestliğidir.* Devlet ya da başka herhangi bir güç tarafından, herhangi bir şey için zorlanmamayı, baskı altında tutulmamayı ifade eder. *Hak kavramı ise, özgürlükten daha geniş bir anlam taşır. Bu terim, yalnızca serbest olmayı değil, bunun yanı sıra devletten ya da toplumdan bazı istemlerde bulunmayı da içerir.* Bu anlamda örneğin eğitim hakkı ile eğitim özgürlüğü birbirinden farklı kavramlardır (Uygun,1996,s.9).

19. Emeğin hakkını verme:Emek, personelin iş performansını elde etmek için harcadığı kafa ve kol gücüdür. Personelin emeğinin hakkı, kurumun yapacağı ödeme ile verilir. Ödeme, personelin üretim için kuruma harcadığı emekle yarattığı değer artışından hak ettiği değer kendisine döndürülmesidir. Ödeme kavramı içine, personelin kurumca karşılanan her türlü gereksinmesi girmektedir. Personelin kendilerinden beklenen performans düzeyine ulaşmaları için onlara emeklerine denk ödemenin yapılması gerekmektedir (Başaran,1991,s.180-181).

20. Yasa dışı emirlere karşı direnme: Oysa, hukuken suç teşkil eden emirlerin yerine getirilmemesi konusunda kamu görevlileri kesin bir tavır içinde olmalıdırlar. Verilen emrin hukuka aykırı olduğu kanısına varan görevlinin, bu aykırılığı üstüne bildirmesi ve emrin yazılı bir şekilde kendisine verilmesini sağlaması gerekir. Böylece hukuka aykırı emir

veren üstün, bu emrin verilmesinden veya yerine getirilmesinden doğan sorumluluğu üstlenmesi sağlanır (Tutum, 1979, s.237).

BAZI ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

1.Ayrımcılık: Ayrımcılık, önyargılı tutumlarla davranmaktır. Önyargı bir duygu, ayrımcılık ise eylemdir (Lamberton ve Minor, 1995, s.303). Bir grup insana karşı, adaletsiz ve zarar verecek biçimdeki her türlü davranış, ayrımcılık olarak tanımlanır. Genellikle ayrımcılık iki türde ortaya çıkmaktadır. Birinci tür ayrımcılık, “açık ayrımcılık; ikinci tür ayrımcılık ise “kurumsal ayrımcılık” olarak adlandırılabilir (Ezorsky,1992,s.264).

2. Kayırma:Para ya da mal gibi ekonomik güçler yerine aile-akrabalık bağları gibi maddesel olmayan etkileme araçlarının kullanılarak, kamu görevlilerinin yetkilerini bazı kişilere kamu işlemlerinde ayrıcalık sağlamak amacıyla kullanmalarına kayırma denir (Berkman, 1983, s.15). Burada kamu görevlisi, ruhsal-duygusal nitelikteki geleneksel bağlılıkları ve yükümlülüklerle yakın çevresine ya da yakın çevresi veya üzerinde nüfuzu olan başkalarının etkisi ile birtakım kişilere ayrıcalıklı davranmaktadır.

3. Rüşvet: Kamu görevlilerinin para, mal , hediye gibi birtakım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da kümelere ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlaması rüşvet olarak tanımlanır (Berkman,1983,s.21)

4. Psikolojik yıldırma (Mobbing): Gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. İma ve alayla, karşındakinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratarak kişiyi işten ayrılmaya zorlar. Bu tür duygusal saldırılar, aynı düzeyde yaşananlar arasında yaşanabileceği gibi ast ve üst arasında da görülebilir (Toker-Gökçe, 2008, s.2).

5. İhmal: Türk Ceza Yasası'nın 230. maddesine göre İhmal, hangi nedenle olursa olsun görevin savsaklanması ve geciktirilmesi veya üst tarafından verilen buyrukların geçerli bir neden olmadan yapılmaması olarak tanımlanabilir.

6.Sömürü (istismar): Sömürü, insan ya da nesnelere adaletsiz kullanımınıdır ve çıkar sağlama amacına yöneliktir. Sömürü,insanın başka insanları kendi amaçları için bir araç olarak kullanması ve kaynakların adaletsiz kullanımını niteler. Sömürünün çeşitli türleri vardır. (1) Sömürücü, sömürülen kişiyi zorlayabilir ya da aldatarak kullanabilir. (2) Sömürülen kişi, yapılan eylemlere gönüllü olarak rıza gösterebilir. (3) Sömüren kişinin amacı, çıkar sağlamak ve kazancını güvenceye almaktır. Ancak bu durum sömürülen kişinin (a) aleyhine olabilir, (b) ne aleyhine ne de yararına olabilir, (c) eylemlerden yarar sağlayabilir ancak bu yarar sömürenin yararından daha azdır. (4) Genellikle sömürülen birey, kendisine haksızlık yapılan bireydir (Arneson, 1992, s.350).

7.Bencillik: Bencillik, insanların başkalarının yararını düşünmeden; kimi kez onlara zarar vererek ; davranışlarını yalnız kendi gereksinimlerini giderecek, kendine çıkar sağlayacak biçimde yönlendirmesidir (Başaran, 1991, s.137).

8. Yolsuzluk:En genel anlamıyla yolsuzluk, bir çıkar karşılığında , kamu yetkilerinin yasa dışı kullanımı olarak tanımlanabilir. Burada sağlanması amaçlanan kazançlar maddi ya da parasal olmayan özel amaçlara yönelik olabilir. Ayrıntılı olarak bakıldığında yolsuzluk aşağıdaki biçimlerde tanımlanabilir (Berkman, 1983, s. 10):

- “1. Para ya da mal karşılığında, kamu görevlisinin ayrıcalıklı işlem yapmasıdır.
2. Kamu görevlisinin parasal ya da diğer ödüller karşılığında, bu çıkarı sağlayanlar yararına işlem yapmasıdır.
3. Kamu görevlilerinin yapılmaması gereken işlemleri yapmaları ya da yapmamaları gereken işlemleri yaptırılmaları karşılığı çıkar sağlamalarıdır.
4. Parasal olan ya da olmayan kişisel kazançlar için yetkinin kötüye kullanımıdır.
5. Kişisel yada politik kazanç amacıyla devlet yetkisinin yasa dışı kullanımıdır.
6. Kamu hizmeti gören kişinin özel amaçları ya da maddesel çıkarları için normal görev davranışlarından sapmalarıdır.
7. Kişisel amaçlar için, kamu görevlilerinin kurallara aykırı biçimde davranışlarıdır.

9. Şiddet-Baskı-Saldırganlık: Şiddet sözcüğü, aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı nitelendirir. Saldırgan davranışlar, kaba kuvvet, beden gücünün kötüye kullanılması, yakan, yıkan, yok eden eylemler şiddetin kapsamındadır. İnsanda saldırgan davranışlar kalıplaşmış olup, kızgınlık ve öfke durumunu dışa yansıtan yüz ifadelerinden ya da bir sözcükten, doğayı, canlıyı yakan, yıkan, yok eden şiddet eylemlerine kadar yayılabilir (Köknel, 1996, s.20).

10. İş İlişkilerine Politika Karıştırma: Her kamu görevlisi gibi , yöneticinin de tarafsız davranması ve tarafsız hizmet sunması gereklidir. Yöneticinin politize olması durumunda, kurum bir politik kurum olarak görülecek ve öyle davranış görecektir. Böylece, kamu görevlileri kurumla ilgili sorunlarının çözümünde ve beklentilerinin karşılanmasında yöneticiden çok politikacıyı aracı olarak görecekler ve birçok sorunlarını politikacıya götüreceklendir.

11. Hakaret ve Küfür: Sözlü taciz olarak değerlendirilebilecek olan hakaret ve küfür, sözel bir şiddet göstergisidir ve tüm şiddet gösterileri gibi, saldırganlık içerir. Köknel'e göre hakaret ve küfür, basmakalıp sözcüklerle başkalarının kişiliğine saldırıdır. Başkalarına küfür ya da hakaret ederek saldıran insanlar, onların kişiliğini küçültüp, örseleyerek kendi bencil kişiliklerini yücelttiklerine inanırlar (Köknel, 1996, s.142).

12. Bedensel ve Cinsel Taciz: Bedensel taciz, şiddetin bir ürünüdür.En sık karşılaşılan bedensel taciz türü ise dayaktır. Cinsel taciz ise, çocuğa, gence, kadına söz atma, el, kol hareketi yapmakla başlayan, ırza geçmeye kadar varan geniş bir yelpaze içinde yer alır (Köknel, 1996, s.203).

13. Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı: Bir makam adına elde edilmiş olan yetkiler kamu görevlilerince kötüye kullanılamaz. Kurum açısından yetkinin kötüye kullanımı, yetkinin, veriliş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır. Yetkisini kötüye kullanan bir görevlinin, bu yetkiyle yapılacak işleri bir yana bırakarak, kendine ya da başkalarına çıkar sağlar, başkalarına ya da kuruma zarar verirse yetkisini kötüye kullanıyor demektir (Başaran, 1989, s.104).

14.Dedikodu: Genel olarak dedikodu, gerçek olup olmadığı bilinmeden başkalarına karalamak, insanları kötülemek, kınamak, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır (Köknel, 1996, s.144).

15. Zimmet:Kamu görevlisinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı, yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanabilir (Berkman, 1983, s.25). Zimmetin bir yolsuzluk türü olmasına karşın rüşvetten farkı, bir takas süreci olmaması, yani alıcı ve verici olmaması, ancak personelin kamu kaynaklarını tek taraflı olarak kişisel kullanımına geçirmesidir.

KAYNAKLAR

- Altun, Abdulrezak.(1995). **Türkiye’de Gazetecilik ve Gazeteciler**. Ankara: Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları, No: 15.
- Arneson, Richard. (1992). “ Exploitation”. **Encyclopedia of Ethics**. (Editors: Lawrance C. Becker, Charlotte B. Becker). Chicago: St. James Press.
- Aydın, İnyet (2002). **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**. 3. Basım. Ankara:PEGEM-A Yayıncılık.
- Aydın, İnyet (2003). **Eğitim ve Öğretimde Etik** . Ankara:PEGEM-A Yayıncılık.
- Aydın, Mustafa.(1993).**Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: PEGEM , Yayın No: 4.
- Başaran, İ. Ethem. (1985). **Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi. Yayın No: 139.
- Başaran, İ.Ethem. (1989). **Yönetim**. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. Ethem. (1991). **Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü**. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. Ethem. (1995). “ Hoşgörü ve Eğitim”. **Hoşgörü ve Eğitim Toplantısı**. (Yayına Hazırlayan:Yrd.Doç.Dr. İnyet Pehlivan). Ankara: UNESCO Türkiye Milli Komisyonu ve Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Ortak Yayın No: 2.
- Berkman, Ümit. (1983). **Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet**. Ankara : Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No: 203.
- Bursalıoğlu, Ziya. (1987). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara:A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayın No: 154.
- Covey, Stephen R. (1996). **Etkili İnsanların 7 Ahşkanlığı: Kitlemel Değişim İçin Altın Kurallar**. (Çevirenler: Gönül Suveren, Osman Deniztekin). İstanbul: Varlık Yayınları, No:434.
- Çalışlar, Aziz. (1983). **Ansiklopedik Kültür Sözlüğü**. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

- Durkheim, Emile. (1949). **Meslek Ahlakı**. (Çeviren: Mehmet Karasan). Ankara: Milli Eğitim Basımevi. Dünya Edebiyatından Tercümelere. Fransız Klasikleri, No: 164.
- Erozosky, Gertrude. (1992). "Discrimination". **Encyclopedia of Ethics**. (Editors:Lawrance C. Becker, Charlotte B. Becker). Chicago: St. James Press.
- Ferrel, O.C, John Fraedrich. (1994). **Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases** . Boston: Houghton Mifflin Company.
- George H. (1994). "Can Public Officials Correctly Be Said Have Obligations to Future Generations ? ". **Public Administration Review**. 54-5, September.
- Fromm, Erich. (1995). **Erdem ve Mutluluk**. (Çeviren: Ayda Yörükan). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları: 325.
- Fromm, Erich.(1981). **Sevme Sanatı**. (Çeviren: Işıtan Gündüz). İstanbul: Say Kitap Pazarlama .
- Gülmez, Mesut. (1996). **İnsan Hakları Eğitimi Hakkı**. Ankara : TODAİE, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Dizisi: 1.
- Hitt, William D. (1990). **Ethics And Leadership: Putting Theory Into Practice**. Columbus: Battelle Press.
- Köknel, Özcan.(1996). **Bireysel ve Toplumsal Şiddet**. İstanbul: Altın Kitaplar.
- Kuçuradi, İonna.(1988). **Uludağ Konuşmaları: Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları**. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, Türk Felsefe Dizisi :1.
- Lamberton, Lowell H. Leslie Minor. (1995). **Human Relations: Strategies For Success**. Chicago: Irwin Mirror Press.
- Nuttall, Jon.(1997). **Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş**. (Çeviren: Abdullah Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Steinberg, Sheldon S., David T. Austern.(1996). **Hükümet , Ahlak ve Yöneticiler** . (Çeviren: Turgay Ergun). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları.
- Strike, Kenneth A. , Emil J. Haller. Jones F. Soltis.(1988). **The Ethics of School Administration**. New York: Teachers College Press.
- Toker-Gökçe, A. (2008). Mobbing: İşyerinde Yıldırma . PEgem-A Yayınevi.
- Tutum, Cahit. (1979). **Personel Yönetimi**. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. Yayın No: 179.
- Uygun, Oktay.(1996). **Türkiye'de Demokrasi ve İnsan Hakları**. Ankara: TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Dizisi 3.