



ETİK

Ercüment ELLİBEŐ* Hilmi GÜL**

*Tarım ve Orman Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı-BaŐmüfettiŐ

**Tarım ve Orman Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı-MüfettiŐ

1. Giriş

İnsanın var olduğu tarihten bu yana, ahlak ve etik tartışmaları, zamanın ruhuna uygun olarak gündemde ki yerlerini korumuştur. İnsanoğlu ve diğer canlılar varlıklarını korumak amacıyla çok sayıda kural geliştirmişlerdir. Kaliteli bir yaşamın sürdürülebilirliğinin sağlanması benimsenen kuralların uygulanması ile mümkündür. Bilim insanları, düşünürler ve filozoflar etik ve ahlak kavramlarını sürekli olarak tartışmışlardır. İnsan, varoluşundan bu yana iyi ve güzel yaşamın kodlarını aramıştır. Bu arayış insanı, dünyevi ve buna bağlı olarak uhrevi âleme yönelik bir yaşam tarzı oluşturmaya yöneltmiştir. Ahlaka uygun yaşam daha iyi yaşamın bir unsuru olarak görülmüştür.

İnsan özel anlamda bir grup, içinde, genelde ise bir toplum içindedir. Bu bakımdan insan doğduğu grup ve çevrenin niteliklerini kazanır. İnsan söz konusu nitelikleri kendi tercihleri ve eğilimleri doğrultusunda ayıklayarak benimser.¹

Yaşamızda da karşılaştığımız problemler, yani alınan/aldığımız kararlarla, yapılan/yaptığımız eylemlerle ilgili problemler etik, değer sorularıyla ilgili problemlerdir. Bu etik problemler insan hakları problemlerini de kapsamaktadır.

İnsanın hizmet sunduğu ve hizmet aldığı bir ortamda, konu ile ilgili ne kadar yasal düzenleme yapılırsa yapılsın yine de etiğe uygun olmayan, etik dışı davranışlar görülebilmektedir.

Bütün çalışanların, yöneticilerin ve karar alıcıların ortak amacı, doğru davranış ilkelerinin benimsenmesi ve uygulanması olmalıdır.

2. Etik Kavramı

Etik ve ahlaka ilişkin çok sayıda tanım yapılmış, buna karşın, etik kavramıyla ilgili evrensel bir tanıma ulaşılamamıştır.

Etik kavramı; sorumluluk, yükümlülük, insani davranışlar ve değerlerdir. Bu bağlamda yapılan bu tanımlardan bazıları şöyledir;

Etik, kişinin davranışlarına temel olan ahlak ilkelerinin tümüdür. Başka bir ifade ile etik, insanlara "işlerin nasıl yapılması gerektiğini" belirlemede yardımcı olan kılavuz (rehber) değerler, ilkeler ve standartlardır.

Etik aynı zamanda bir süreçtir. Etik, felsefenin ahlakla ilgilenen dalına da denilmektedir. Etik davranış ilkeleri ile varılmak istenen amaç, devlette ve toplumda yolsuzluğu ve genel olarak yozlaşmayı önlemek ve dürüstlüğü hâkim kılmaktır.

Etik, sahip olduğumuz tutumların davranışların, iyi-kötü, doğru-yanlış açısından değerlendirme sürecidir.

Etik, çok anlamlı, hatta belirsiz anlamlı bir sözcüktür. Onun tam olarak neye karşılık geldiği veya neye delalet ettiği konusunda karışıklıklar yaşanabilmektedir.²

Etik, çoğu zaman ve pek çok yerde ahlakla karıştırılmaktadır. Bu noktada etiğin farklı anlamlarından birincisinin, onun felsefenin bir alt dalı ya da disiplini olması durumunu ifade ettiği söylenebilir.

1 İsmail Doğan, Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar, Pegem Akademi Yay. Ankara, S. 97

2 Ahmet Cevizci, Etik Ahlak Felsefesi, Say Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, S. 11



Etik, felsefenin ahlaki değerle ilgili disiplinine karşılık gelir. Bu noktada ahlaklılık, en genel biçimde iyi ve doğru yaşama olarak tarif edilebilir.³ Ahlaklılığı konu edinen etik insanın uygulama boyutu üzerine yükselen bir disiplin olarak karşımıza çıkar.

Etik ahlakla yakın bir ilişki içinde bulunur. Felsefe açısından etik deyince anlaşılan ahlaktır, genel bir ilkeler teorisidir veya ahlaklılığın felsefesidir.⁴

Etik, yaşanan ahlakla, konuşulan ahlakın nasıl bir araya getirebileceğini, çeşitli ahlak ve anlayış kabulleri sorgulatmak. Bundan insan tutum ve davranışlarının, iyi kötü, doğru yanlış açısından değerlendirilmesini yapma sürecidir.

Etik, en temel anlamda insanın kendisiyle, başkalarıyla ve toplumla ilişkisinde iyi ve doğrunun ne olduğu konusunda yol gösteren yazılı-yazısız kurallar bütünüdür.

Etik tanımı Sosyoloji Sözlüğünde (G. Marshall); Genellikle olması gereken şeylere duyulan ilgi şeklinde yapılır, diye tanımlanmaktadır.⁵

Etik, ahlak üretmez, ahlak üzerine konuşur. Ahlaki yargılar ve ahlaki yargılara ilişkin önermeler, farklı dil ve nesne düzeylerinde ikili bir durumu yansıtır: Bir şeyi kavrayıp, bunu bilgi olarak mı dile getiriyorum yoksa sadece bu bilgi üzerine mi konuşuyorum? Birinde soru, bilginin nesnesine ilişkindir.⁶

Kısaca tanımlanırsa etik, "Doğru davranma ilkeleridir".

Etik davranış, kamu sektörü, özel sektör ya da özel hayat ayırımı olmadan uygulanması gereken bir yaşam biçimi olmalıdır. Bu çalışmada kamusal alandaki etik konuları değerlendirilmeye çalışılacaktır.

2.1. Etik Kavramının Kökenleri

Etik kelimesi, Eski Yunancada "karakter, ahlak doğası" anlamına gelen êthos (ἦθος) kökünden türeyen "birinin karakteriyle ilgili" anlamına gelen êthikós (ἠθικός) kelimesinden kaynağını almıştır.

Felsefi anlamda etik tartışmasının kökenleri, modern kavramların çoğunda olduğu gibi Antik Yunan düşüncesine dayanmaktadır.

Milattan önce beşinci yüzyılda başlayan ve Grek Aydınlanma Çağı olarak isimlendirilen dönemde ahlak ve siyaset önemli hale gelmiştir. Sokrates ile etik değerlerin evrenselliği görüşünü temellendirme çabası başlamıştır. Akabinde Sokrates'in öğrencisi Platon'un, onun öğrencisi Aristoteles'in de eserlerinde etik kavramını tartıştıkları görülmüştür. Yine İtalyan filozof Machiavelli, İngiliz filozoflar Jeremy Bentham ve J. Stuart Mill, Alman filozof Immanuel Kant etik üzerinde çalışarak, modern düşünce akımlarının yanında günümüz etik disiplininin de temellerini atmış oldular.

Etik kavramının içerdiği değerler, yalnızca Antik Yunan ve Avrupalı düşünürlerce tartışılmamıştır. Türk-İslam düşüncesinde de benzer çalışmalarının örneklerini görmemiz mümkündür. Bunlara verilebilecek en belirgin örneğin, Siyasetnameler olduğu söylenebilir. Bu eserlerde yazarların devletin ve tebaanın yönetiminde iyinin ve doğrunun ne olduğunu ortaya koyma çabası, onların etik değerleri de tartışmalarına, bu konuda daha sistematik ve ideal bir düşünce geliştirme yoluna girmelerine kapı aralamıştır. Farabi

3 age, S.12

4 age, S.14

5 Gordon Marshall, Sosyoloji Sözlüğü, Bilim ve Sanat Yayınları, İstanbul

6 Ahmet Arslan, Felsefeye Giriş, BB101 Yayınları, Ankara, S.63

tarafından yazılan El Medinetü'l Fazıla (Erdemli Şehir), Yusuf Has Hacib tarafından yazılan Kutadgu Bilig, Nizamülmülk tarafından yazılan Siyer-ül Mülk, Koçi Bey tarafından yazılan Koçi Bey Risalesi bu tip eserlere örnek verilebilir.

Bu eserlerde, iyilik ve erdem, adalet, liyakat, liderlik, akıl ve bilgi, doğruluk ve dürüstlük, görev ve sorumluluk bilinci, kamu hizmeti bilinci gibi etik kavramı içerisinde yer alan değerler incelenmiştir.

2.2. Denetim ve Etik Birlikteliği

Denetim uygulamaları, etik ilkeleri gibi yaşamın her alanında yer alır. Denetim ve etik birlikteliği söz konusu olduğunda ilk akla gelen soru, " Denetim elemanları, etik uygulamalarında nasıl yer almaktadır, rolleri nedir? " sorusuna bir cevap aranmasıdır. Böyle bir soruya doğrudan bir cevap verebilmek kolay gözükmemektedir. Denetim elemanları doğrudan görevlerinden dolayı ve görev nedeniyle buldukları kurumların bütün iş ve işlemleri ve üçüncü şahıslarla ilgili inceleme yaptıklarından etik sistematığının her iki tarafında, (hizmet sunan ve hizmetten yararlananlar) rol alırlar. Bu durum denetim elemanlarına çok önemli sorumluluklar yüklemektedir.

Müfettişler, görevleri itibarıyla, hizmet sunan ve hizmetten yararlananların hukukunu korumak durumundadır.

Etik ve etik yaklaşımlar; "20 Ocak 2021 tarih ve 31370 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Tarım ve Orman Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliğinin; "Başkanlığın görev ve yetkileri" başlıklı 6. maddesinin (e) alt bendinde, ilgili mevzuat çerçevesinde müfettişlerin uyacakları etik kuralları belirlemek, yine "Müfettişlerin sorumlulukları" başlıklı 14. maddesinin;

(1) Müfettişler, görevlerini yerine getirirken aşağıdaki kurallara uyarlar:

a) Müfettişler teftiş, inceleme, araştırma ve soruşturma görevli buldukları sırada 14.9.2010 tarihli ve 27699 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmeliğe uygun hareket ederler.

b) Verilen görevleri süresinde ve eksiksiz olarak tamamlarlar.

c) Mesleğin gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak, etik davranış ilkelerine aykırı düşecek davranışlarda bulunamazlar. Görevin başarıyla yerine getirilmesi, adil, nesnel bir sonucun ortaya çıkması amacıyla hakkaniyet, bağımsızlık, tarafsızlık, güvenilirlik ve saydamlık ilkelerini gözetilen bir yaklaşım içinde olmak zorundadırlar, yer almaktadır. Etik kural ve davranışlar, denetim elemanları için bir yaklaşımdan ziyade uyulması gereken bir mesleki kurallar manzumesi olarak mesleki gereklerin başında yerini almaktadır.

Güven, etiksel anlamda çok önemli bir kavramdır. Güven, etiksel faaliyetlerin öznesinde yer alır. *Güven değer verip onu anlamakla başlar. Fakat bu durum pratiği ve uygulamaları gerektirir. Bu uygulamalar olmadıkça, ona değer verip anlamış olmak bir şey getirmez.*⁷

13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı Resmi Gazete de "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" yayımlanmıştır. Yönetmeliğin, Amaç başlıklı 1. maddesi; "Yönetmeliğin amacının, kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin

7 R. C. Solomon- F. Flores, Güven Yaratmak, Mess Yayınları, İstanbul, S. 65



yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir.” şeklinde düzenlenmiştir.

Denetim elemanları, etik kurallara kendilerinin uymasıyla birlikte, etik kuralların sürdürülebilirliğinin sağlanmasını da gözetmekle yükümlüdürler.

Günümüzde insanlar eskisine oranla daha çok çalışmak durumundadır. İnsanlar ve örgütler değişiyor, yeniden biçimleniyor, yapılıyor. Daha yüksek kaliteye ulaşmaya çalışıyor. Örgütler, rekabet gücünü korumakta zorlanıyor veya koruyamıyor. Bu çalkalanma kamu sektöründe, özel sektörde, kar amacı gütmeyen diğer kuruluşlarda; her yerde görülmektedir.⁸

İşletmelerin etik davranışları, sahip oldukları, etkiyi ve gücü nasıl kullandıklarına bağlıdır. İşletmeler etki ve güçlerini kazanç amaçlı kullanırken toplumsal amaçlar doğrultusunda ne yönde hareket ettikleri önemlidir.

İyi ve doğru kararlar aldığımız da, bunların hayatımıza olumlu etkileri çok fazladır.

Yukarıda yer alan hususlara uygun davranabilmek, niçin etik davranmalıyız sorusuna yanıt vermekle mümkün olacaktır. Bu konudaki birkaç nedeni belirtmek gerekirse:

Etik yaşam için bir gerekliliktir. Erdemli davranmak, eylemlerimizin bir amaca hizmet ettiğini anlamamıza yardımcı olur.

Etik toplum için bir gerekliliktir. Bir toplumun saygın bir ferdi olabilmenin temel koşulu o kültürde etkili olan kural ve yasalara uygunluktur.

Etik dini amaçlar için gerekliliktir. Birçok insan ahlaki açıdan doğru olarak davranmaya çalışırlar. Yol gösterimini de dinden alırlar. Bu tür etiğe dâhil olan kişiler, dinin kurallarına uygun hareket ederler.

Etik insanlar için iyidir. Bu ahlak felsefesinin ana temasıdır. Bir eylem olarak, genel ölçekte insanların doğal olarak iyi oldukları kabul edilir.

Etik kavramının Türk kamu idaresinde önemi giderek artmaktadır. Buna bağlı olarak bütün kamu idarelerinde etik kurulları oluşturularak, etik kurallar listeleri hazırlanmış ve bütün çalışanların bu kurallara uymaları istenmiştir.

3. Etik Dışı Kurumlar

Kurumlarda çalışanların etik davranmak için hangi yaklaşımı benimsediklerinden çok, gösterdikleri çaba ve yaklaşım önemlidir. Etiksel analiz, gelişigüzel bir süreçten çok, gerçek veya ahlaki konu hakkında sistematik sebep bulma sürecidir.

Kurumsal etiğin değerini ölçmenin bir yolu, onun eksikliğinin getireceği zararların belirlenmesidir. İş etiğinin eksikliği, kurumlara artı bir maliyet yükler. Etiksel problemlerin farkına varamamak hem yasal hem de mali açıdan kuruma zarar verir.⁹

8 Gordon R. Sullivan, Umut Bir Yöntem Olamaz, Boyner Holding Yay. İstanbul, S. 46

9 Brione Boone, Etik 101, Say Yayınları, s. 17

Günümüzde modernleşme, küreselleşme ve bilgi toplumlarına geçişle birlikte toplumların ve kurumların yapıları ve etik değerlerini etkilemektedir. Etiksel analiz, gelişmiş güzel bir süreçten çok, gerçek ya da ahlaki konu hakkında sistematik sebep bulma sürecidir.

*Yapılan davranışın etik veya etik olmadığı hakkındaki bilgiyi sebepleri verecektir. Etik bir örgütün parçası olmak isteyen kimseler, öncelikle kurumlarının etik karakterlerinden haberdar olmalıdır.*¹⁰

Ekonomik çıkarlar nedeniyle etik olmayan davranışları destekleyen veya etik davranışlar konusunda çalışanlarını yönlendirmeyen kurumlar çalışmak için tercih edilmezler.

Ahlaki konuların ele alınma biçiminde yeterli çalışmaların olmaması, kurumun etik yönünden riskli bir durumda olduğunun göstergesidir.

4. Kurumlarda Etik Davranış Modeli

Bireylerin etik davranışlarını belirleyen değer sistemleri olduğu gibi örgütlerin etik davranışlarını belirleyen değer sistemleri vardır. Her kurum kendine ait bir değer sistemi geliştirir.

Kurumlar, bireyler gibi etik gelişimin farklı aşamalarında olabilirler. En alt aşama, yasal olmayan davranışların sadece kurumla ilgili kısmının incelendiği aşamadır. Hiçbir yasa çiğnenmediği müddetçe, kurum istediği gibi davranma hakkına sahiptir.

İkinci aşamada; etik kurallar vardır. Ancak bu kurallar sadece yol göstericidir. Yani uyup uymamak kuruma aittir.

Etik davranışın üçüncü aşaması etiksel karar alma süreci ile kurumun karar alma sürecinin bütünleştiği aşamadır. Kararların doğruluğu etik bir davranış olması ile ispatlanır. Etik amaç ve ilkelerin kabul edildiği gözlenir.

*Kurumlarda etik davranış modeli, birbirini etkileyebilecek karmaşık yapılardan oluşmaktadır. Bu yapıyı daha iyi ortaya koyabilmek için örgütte etik davranışları belirleyebilecek faktörlerin açıkça ortaya konulmasında yarar görülmektedir.*¹¹

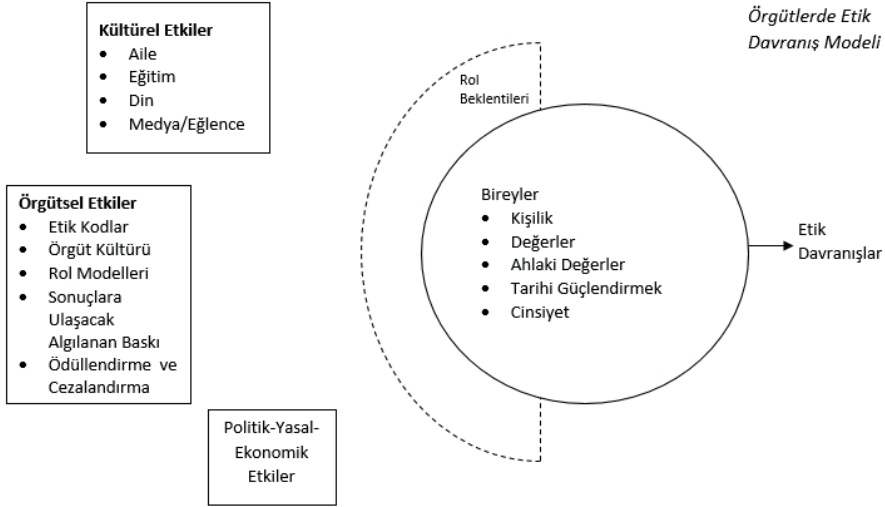
Aşağıda yer alan şekil, etik davranış modelinin daha iyi anlaşılmasını sağlayan bir özet özelliğindedir. Bireyler, karar vericiler olarak etik davranışların merkezi durumundadır. Kişisel özellikler, değerler, ahlak, cinsiyet gibi bireysel faktörler etik davranışları etkiler.

Etik veya etik dışı davranışlar kişi-durum etkisinin bir sonucudur. Bu nedenlerle örgütün etik iklimini ve karar vericilerin ahlak prensiplerini tartışmakta yararlı olmaktadır.

10 Ömer Torlak ve ark. İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üniversitesi Yay. No: 2605, S. 109

11 Ömer Torlak ve ark., İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üni. Yay., Eskişehir, S.111

Şekil: Örgütlerde Etik Davranış Modeli (Robert Kreitner ve ark. AÖF, İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik)



Kamu görevlilerinin davranışlarında iki temel faktör belirleyicidir. Bunlar;

Yasalar ve Etik değerlerdir.

Yasalar, kamu görevlilerin davranışlarını dışsal olarak belirleyip denetlerken, etik değerler, kamu görevlilerinin davranışını içsel olarak yönetme ve denetlemektedir.

Kamu yönetiminde bir etik hiyerarşisi vardır.

Hiyerarşinin ilk basamağında; kamu görevlilerinin "**bireysel ahlak**" yapıları yer almaktadır. Kamu görevlisinin ahlak yapısını belirleyen parametreler; aile etkisi, dini inancı, kültürel ve toplumsal değerlerdir.

Hiyerarşinin ikinci basamağında, "**mesleki etik**" yer alır. Mesleki etik; kamu görevlilerinin, görevlerini yaparken, mesleğin gerektirdiği normlar çerçevesinde davranmasıdır.

Hiyerarşinin üçüncü basamağında; "**örgütsel etik**" bulunmaktadır. Örgütsel etik; kamu görevlilerinin eylemlerini örgütsel amacın gerçekleşmesi doğrultusunda belirlenmiş kurallara göre yapmasıdır.

Hiyerarşinin dördüncü ve son basamağını ise "**toplumsal etik**" oluşturmaktadır..

Kamu görevlileri sorumluluk alanları ile ilgili olarak bazı etik değerleri içselleştirmelidir. Ayrıca bu içselleştirmeye uygun hareketlerde bulunmaları genel bir beklentidir. Kamu görevlileri, yasalara ve çalıştıkları kurumun misyonuna karşı sorumlu olmalıdır. Kamu görevlileri, kendi çıkarları için sahip oldukları yetkileri kullanmamalı, kamu yararını gözetirken adil, dürüst ve hoşgörülü olmalıdır. Kamu görevlileri yapmış oldukları eylemlerin sorumluluğunu alabilmelidir. Kamu görevlileri etik değerleri, kamusal yaşamın bütününde uygulamalıdır.

5. Kamu Yönetiminde Etik

Kamu yönetiminde etik çalışmaları kamusal düzenin, devletin var olduğu yıllardan bu yana adı konulmasa da üzerine çalışılan bir alandır. Platon, Aristoteles, Nicola Machiavelli, John Locke, Thomas Hobbes, yine Türk İslam Düşünürlerinden Farabi, Yusuf Has Hacib, Nizamülmülk, Koçi Bey bu alanda çalışmalarıyla bilinmektedir.

Platon bilgelik, yiğitlik, ölçülülük ve adalet erdemlerine dayanan, besleyici sınıf, koruyucu sınıf, yönetici sınıf şeklinde üç sınıftan oluşan ideal bir devlet formu kurgulamıştır. Aristoteles cömertlik, ölçülülük, adalet, yiğitlik, özgürlük gibi pek çok erdemi teker teker çözümleyerek açıklamaya çalışmıştır.

Machiavelli, Prens isimli eserinde günlük hayatta insanın uyması gereken etik davranışlarla devlet yönetiminde uyulması gereken etik davranışları birbirinden ayırarak devlet yönetiminde etiği daha pragmatist, çıkarıcı bir şekilde ele almıştır. Machiavelli de tıp Platon gibi devlet yöneticilerinin erdem sahibi olması gerektiğini savunmuştur.

Locke ahlaki-etik değerlerin toplumda kendiliğinden var olmadığı, bunların yasa koyucular tarafından belirlendiği düşüncesindedir. Hobbes insanın doğasında çatışmanın olduğunu meşhur "İnsan insanın kurdudur." cümlesiyle savunmuştur.

*Kamu hizmeti bir emanettir. Kamu görevlileri bu emanetin bilincinde olarak, kamu hizmetlerini etkin, verimli ve dürüst bir şekilde yürütme görevlerini yerine getirirken ve takdir yetkilerini kullanırken mesleki etik ilke ve standartlara bağlı kalmalıdır.*¹²

5.1. Kurum Etiği ve Sosyal Sorumluluk

Kurumlar, görevleri ve sınırları toplum ve yasalar tarafından belirlenen sosyal girişimlerdir. Sosyal sorumluluklar ise bir değer sistemi ve dolayısıyla bir kültürel yapı meselesidir.

Sosyal sorumluluk kavramından önce, sorumluluk kavramının üzerinde durulması yararlı olacaktır. Sorumluluk; bir işi üstüne alan ve o işi yapmak zorunda olan bir kişiden beklenen yükümlülüklerin bütünü şeklinde ifade edilmektedir. Görevlerin ise amaçlara ulaşmayı sağladıkları için amaçlara göre sayıları artmakta ve buna bağlı olarak sorumlulukta artmaktadır.

Sosyal sorumluluk, kurumların sosyal çevresindeki gruplara ve bireylere olan davranış biçimi ile ilgilidir. Kurumlar iş dünyasında faaliyetlerini sürdürürken toplumun da menfaatlerini gözetmek durumundadır. Buna işletmelerin **sosyal sorumluluğu** denir.

İşletmeler ekonomik amaçlarını gerçekleştirirken; *çalışanlarının, ortaklarının* çıkarlarını da dikkate almak durumundadır. Sosyal sorumluluk kavramı, farklı konuları dengeleme çabasıdır.¹³

Kurumlarda sosyal sorumluluk anlayışını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. *Sosyal sorumluluk: İş insanlarının toplumun değer ve amaçları açısından arzu edilen yolları takip ederek, bu yönde kararlar vermesi ve işletmenin yönetilmesi konusunda bağlı olduğu zorunluluklar olarak ifade edilmektedir.*¹⁴

12 M. Lütfi Şen, Kamu Görevlileri Etik Rehberi, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yay., Ankara S. 15

13 Ömer Torlak ve ark. İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üniversitesi Yay. No: 2605, S. 112

14 Sabahat Bayrak, İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, Beta Yayınları, İstanbul, S. 83



*Sosyal sorumluluk kavramı, yasal, etik ve gönüllü sorumlulukları kapsamaktadır. Kurumların yasal sorumlulukları, uymak zorunda oldukları yasalar tarafından belirlenmektedir. Etik sorumluluklar ise yasalarla değil, toplum tarafından kurumlardan yapması beklenen davranış ve eylemler olarak tanımlanmaktadır. Gönüllü sorumluluklar, toplumun kurumlardan istediği ve beklediği etkinliklerdir.*¹⁵

Sosyal sorumluluk kavramının sürekli değişen ve gelişen boyutları vardır. Sosyal sorumluluğun sınırlarının zamanla ortaya çıkan değişme ve gelişmelerle arttığı söylenebilir. Sürekli değişme ve gelişme işletmeleri zorunlu olarak daha fazla konuda sorumlu kılmaktadır.

5.2. Kurumların Sosyal Çevreye Karşı Sorumlulukları

Kamu görevlileri, görevlerini çağdaş yönetim ilkelerine uygun olarak yerine getirmek durumundadır. Bu esaslar, çalışanların yeniliklere ve gelişmelere her zaman açık olmasını, çalışanların ve hizmetten yararlananların yönetime katılabilmesini, kurumları karar alma süreçleri kural olarak halka açık olmalıdır.

Kurumlar gerek etik gerekse sosyal sorumluluk bağlamında, hedef kitlelerine ilişkin yasal ve yasalarla bağlanmamış sorumluluk ilkelerini yerine getirmektedir.

Kurumların ekonomik, yasal, etik ve hayırseverlik sorumluluklarını eş zamanlı yerine getirmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda kurumsal sosyal sorumluluğun bir alan olarak etik çerçevesini sosyal sorumluluk alanları bağlamında ele almak mümkündür. Bir sosyal varlık olarak, çok geniş geniş bir yetki alanına sahip olan işletmelerin, ekonomik sorumluluk yanında sosyal sorumluluk bilincine sahip olması gerektiği kaçınılmaz bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Kurumlar güçlenirken, içinde yer aldıkları topluma karşı kendilerini sorumlu hissetme bilinciyle faaliyette bulunmak beklentisiyle karşı karşıya kalmaya başlamışlardır.

*Dinamik binyapıya sahip olan sosyal sorumluluk, toplumun değişen değerleri ve düşünceleri ile beraber değiştiği ve işletmelerin sosyalleşmesine bağlı olarak alanını genişletmektedir. Toplumdan topluma, işletmeden işletmeye değişen sosyal sorumluluk alanını; ekonomik, hukuki, ahlaki ve hümanist sorumluluklar olarak dört boyutlu inceleyerek bir çerçeve ortaya koymaktadır.*¹⁶

Sosyal sorumluluğun, ekonomik ve hukuki bir boyutu olduğu kadar, toplumsal bir boyutu olduğu da kabul edilmelidir. Sosyal sorumluluğun, toplumsal boyutu toplum tarafından kabul edilen ya da reddedilen davranış ve faaliyetlere uymaktır. Modern kurumların, işletmelerin, her geçen gün eğitim, kültür ve sanata olan katkıları artarak yaşam kalitesini yükseltmeye çalışmaktadır.

6. Ahlak Felsefesine Kısa Bakış

Ahlak felsefesi, felsefenin değerleri inceleyen kısmıdır. Burada öncelikle bilinmesi gereken iki tanım; değer ve olgudur.

Olgu, gerçeklikte meydana gelen ve ölçülebilen bir olaydır. Çevremizde bulunan nesnelere ve olaylara tepki gösterdiğimizde, onları olgusal bir araştırmanın konusu

¹⁵ Ömer Torlak ve ark. İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üniversitesi Yay. No: 2605, S. 112

¹⁶ Sabahat Bayrak, İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, Beta Yay. İstanbul, S. 102-105

yapmakla yetinmeyip aynı zamanda onlar hakkında bazı değer yargıları verdiğimiz bir gerçektir.

Değerler felsefesi, genel olarak olayları, nesnelere; sahip oldukları veya temsil ettikleri, “değer”leri açısından inceleyen felsefi soruşturma alanıdır. Bu alanın başlıca problemleri ise değerlerin var olup olmadıklarıdır.

Birinci tür değerleri ele alan, ahlak felsefesi veya etik,

İkinci tür değerleri konu alan ise “sanat felsefesi” veya “estetik” tir.

Etiğin işlevsel yapısı ile hukukun işlevsel yapısı birbirine yakınlaşmaktadır. Hukukun temel işlevi bireysel, toplumsal ve kurumsal bir çıkara dönük olarak oluşmuştur. Bireysel olarak bu çıkar adalet duygusu, toplumsal olarak kamu düzeni, kurumsal olarak meşruiyettir. Bu nedenle etik disiplinin düzenlediği alanla hukuk sisteminin düzenlediği alan çoğu zaman iç içe geçmiş durumdadır. Hatta etik disiplininin, hukukun doğrudan düzenlemediği alanlara da sirayet etmesi bakımından onun tamamlayıcısı ve ayrılmaz bir parçası olduğu söylenebilir.

Hukuk ile etiği birbirinden ayıran en temel şey yaptırım şekilleridir. Hukukun yanlış bulunduğu bir yön etik için de yanlıştır. Ancak, hukuk bu yanlışlığın karşısına maddi bir müeyyide koymaktadır. Etik ise yaptırım tamamen vicdanidir. Bu anlamda etik, hukuk ile ahlak arasında bir yerde konumlanır.

6.1. Değerlerin Yapısı

Değerlerle ilgili olarak felsefi araştırmanın önünde bulunan en önemli sorun, değerlerin nasıl bir yapıya sahip olduklarıdır.

Özellikle ahlaki kavramlarla ilgilenen Sokrates; cesaret, adalet ve cömertlik gibi şeylerle ilgili olarak insanlar arasında bir görüş birliği olduğuna inanmaktaydı. Sokrates’ e göre, değerler nesnel bir varlığa sahiptirler.

Platon; Sokrates’in düşüncesini büyük bir kararlılıkla savunmuştur. Platon için her türlü değer, özellikle ahlaki değerler, bağımsız ve mutlak olarak “doğru” veya “yanlış” tır.

Değerlerin nesnel olduğuna karşı çıkanlarda gündelik hayattaki deneylerinden hareket etmektedir.

Değerlerin öznel olduğunu savunanlar, nesnelere yüklenen değerlerle, onların gerçekten nesnel olan nitelikleri arasında bir ayrım yaparlar.

6.2. Değerin Oluşumu

Değer kavramı karmaşıktır. Değer, tanımlanamaz bir şeydir.

Değerli olan, haz verici olandır. Çoğu durumda değerli olan, son çözümde haz verici olandır.

Sokrates’ in, doğru bulunduğu bir takım değerler uğruna ölümü göze aldığı davranışı değerli bir davranış olarak nitelenir. Aristoteles’ e göre hazzın kendisinin bir değer olmadığını, ancak değerli bir davranışa eşlik eden, onunla birlikte bulunan bir nitelik olduğunu söylemek daha doğrudur.



Arzu veya tercih olarak değer: Değeri açıklamak için öne sürülen kuram, değerli olan şeyi tercih ettiğimiz veya arzu ettiğimiz şey olarak tanımlayan bir kuraldır. Bu görüş, değerler konusunda değerli olan bir şeyden çok, onu çok değerli gören özne, onun ilgileri, duyguları, arzuları üzerinde durmaktadır.

6.3. Ahlaki Değerler

Ahlaki değerler, en basit anlatımla iyi veya kötü diye tanımlanabilir. Örneğin; yalan söylemek nasıl bir davranıştır? Yalan nasıl bir şeydir diye sorduğumuzda, buna verilen cevaplar; günahtır, çirkin bir şeydir veya yanlış bir şeydir diye cevap veririz.

Ahlak alanına hem normatif hem de analitik bir tarzda yaklaşan filozof, bir taraftan iyi ve kötü gibi temel ahlaki kavramları analiz eder. Geleneksel anlayışta ahlak felsefesi, analitik değerlendirmeler de yapan normatif bir disiplindir.

Ahlak, genellikle insanların kendine göre yaşadıkları bir ilkeler topluluğu ve kurallar anlamına gelir. Böylece bir meslek ahlakından, bir siyasi ahlaktan, hatta bir evlilik ahlakından söz etmek mümkündür.

Meslek ahlakı; bir mesleği icra eden kişilerin, örneğin öğretmenlerin başta öğrencileri olmak üzere onların velilerine, kendi meslektaşlarına karşı davranışlarını düzenleyen ve onlara kılavuzluk eden ilke kurallar bütünüdür.

Ahlaki Davranışın Koşulları: Ahlaki davranış, ahlaki olarak yargılanması veya değerlendirilmesi mümkün olan bir davranıştır. Bir davranışın belli koşulları olacağı açıktır. Bu koşullar Aristoteles'ten beri ortaya konmuştur.

İş ahlakını kurumlara taşıyan husus, işin yönetsel boyutunda insanın varlığıdır. Yani kurumlarda yöneten ve yönetilenlerin insan olması nedeniyle, insani yön, ahlaki boyutu da beraberinde getirir. Böylece kurumlarda ahlak, dikkatimizi yönetici ve yönetilenlerin kararları, birbirine karşı tutum ve davranışları üzerinde yoğunlaştırır.

İş ahlakı ve sosyal sorumluluk arasındaki ilişki, bu iki kavramın birbirini kuşatan bir anlam yoğunluğuna dayanması ile ilgilidir.¹⁷

*Ahlak felsefesi, sadece insanların nasıl davranmaları gerektiğine değil, aynı zamanda davranışların şeklini belirlemeye de fazlaca yatırım yapmıştır. Etik, ölçülebilir değerlere yol açar ve bu değerler de iyi davranışa yönlendiren az miktarda niteliklidir. Etik üzerine farklı tüm bakış açıları erdemlerle ilgilidir.*¹⁸

6.3.1. Ahlaka Olan İhtiyaç

Ahlaka olan ihtiyacın gerekçeleri değişik açılardan ele alınıp değerlendirilebilir. Bunlar arasında üzerinde en fazla durulana, bireyin huzur ve mutluluğu ile toplum hayatının imkânı, inşası, huzuru ve devamı ile ilgilidir. Ahlak her şeyden önce insanın bir varlık şartıdır.

İnsanın dört özelliği; akıl sahibi olması, hür olması, kendini koruma içgüdüsüne sahip olması ve bir arada yaşama mecburiyetinde olmasıdır. Ahlakın sadece insanlar için söz konusu olduğu ve ahlak ihtiyacının kaynağının niçin insan tabiatında/ fıtratında aranmalıdır.

17 Alasdair Macintyre, Erdem Peşinde Bir Ahlak Teorisi Çalışması, vb Yay. İstanbul, S.41

18 Brian Boone, Etik 101, Say Yayınları, İstanbul, S. 18

Ahlak olmazsa, düzenli bir toplum hayatı mümkün olmaz. İnsanlar bir arada huzurlu yaşayamazlar.

Ahlakın, bilgi gibi insanın bir varlık şartı olduğu, dolayısıyla ahlakın insan için ve insanla birlikte bulunduğu söylenebilir.

7. Ahlak ve Hukuk

Ahlak, hukukla yakın bir ilişki içindedir. Ahlak, görgü kurallarından, hukuk ve dinden ayırt edilir.

Ahlak ile hukuk arasındaki ilk ortak nokta; Ahlak tarafından yönetilen davranışlar ile hukuk tarafından yönetilen davranışlar arasında dikkate değer bir örtüşme bulunmasıdır. Ahlak ile hukukun yokluğunda her insan kaçınılmaz olarak kendi menfaatlerini korumak amacıyla eylemde bulunur. Bunun sonucu ortaya çıkan durum kaos ya da fiili savaş durumudur.

Hukuk ile ahlak arasındaki ikinci ortak nokta, her ikisinin de bir kurallar bütünü oluşturmasından meydana gelir.

Üçüncü ortak nokta, gerek ahlak gerekse hukuk dayandıkları ilkelerin niteliği bakımından normatif bir yapıdadır.

Tarihsel incelemeler, ahlakın hemen her durumda hukuktan önce geldiğini, hukukun mevcut ahlaki kurallar ve değerler sistemini kutsadığını gösterir. Hukuk bir kültürün üyeleri için o kültürde ahlaki davranmanın kabul görmüş yollarını listeler.

Hukuk kuralları ile ahlak kuralları birbirlerine çok yakın gibi görünse de aslında aralarında farklar vardır. Hukuk kurallarını ahlak kurallarından ayıran en temel özellik, hukuk kurallarına uyulmaması halinde, belli bir kamusal güce tanınmış olan zorlama gücünün devreye girmesidir. Bu devreye giren zorlama güç, devlettir. Devletin toplumsal ilişkilere müdahalesi, hukuk kurallarının sistematik hale gelmesine neden olmuştur.

7.1. Ahlakın Kaynağı

Ahlakın kaynağı, din ve toplum sözleşmesidir. Dini kaynak; insana yükümlülüklerini, onun nelerden sakınıp, neleri yapması gerektiğini bildiren ahlak kuralları kaynağı olarak Tanrı'ya ve onun insanlara gönderdiği ahlak yasasına işaret eder. Bu kaynak, ahlaki insanın kusurlu varlığını veya bozulmuş özünü Tanrı'nın iradesi ve yardımıyla ıslah etme zorunlu teşebbüsüyle açıklar.

*Dinin düşünce üzerinde hâkim olmasının, felsefenin ikinci planda bırakılmasının etik planda bir gerileme sonucu yaratacağı beklenebilir. Pek çok açıdan bu durumun tersini düşünebiliriz.*¹⁹

7.2. Ahlak, Etik ve Hukuk İlişkisi

Ahlak bireyin tüm unsurlarıyla hazır bulunduğu norm ve kurallar bütünüdür. Ahlak bir ilke kavramından çok bir düzen kavramına karşılık gelir. Ahlak, tesis eden davranış ve kurallar bütünüdür.

Ahlak söz konusu olduğunda bireyin büyük ölçüde pasif ve alıcı olduğu söylenebilir. Ahlaklı filozoflar bulmuş değildir. Filozofların üzerinde düşünmelerinden öncede ahlak vardı. En ilkel

¹⁹ Luc Ferry, Gençler İçin Batı Felsefesi, İş Bankası Yayını, İstanbul, S. 61

toplumun bile kendine göre bir ahlakı vardır. Ahlak, her yanda ve her yönüyle yaşamımızın içindedir. Günlük yaşamımızda davranışların pek çoğu ahlakla ilgili *eylemlerdir. Nasıl hareket edilirse, ahlaka uygun davranıldığını kestirmek kolay değildir.*²⁰

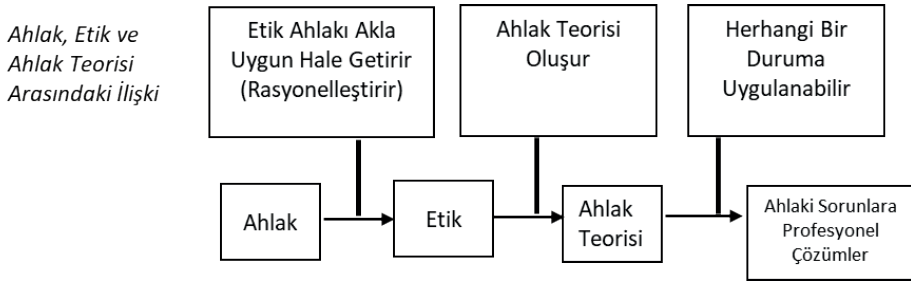
Ahlak, büyük ölçüde yereldir. Ahlak, bütün önemine rağmen bir bireyin, topluluk ya da cemaatin hayatla ilişkisi içinde geliştirmiş olduğu değerler ve kurallar silsilesini, yaşama bilgeliğini ifade eden bir pratiktir. Etik ise söz konusu pratiğin teorisi olma durumundadır.

Ahlakın yerel olduğu yerde etik evrenseldir. Ahlak, en temel etik ilke olarak " insan hayatına saygı" ilkesini veya evrensel bir değer olarak sevgiyi göz ardı ettiği için, yanlış bir ahlak olmak durumundadır.

Bilim insanlarına göre bireyin ahlaki gelişimi sırasıyla; gelenek öncesi, gelenek ve gelenek ötesi dönemlerden geçmek suretiyle gerçekleşir. İnsan ne ahlaksız ne de etiksiz olabilir. Bunlardan biri, kişinin değer dünyasının ve ahlaki hayatının maddesini, diğeri de formunu temin eder

*Ahlak, etikten önce gelir ve etik gerekçelendirmeler sonrasında ise ahlak teorisine dönüşür. Etik, ahlaki belirsizlik durumlarında normatif kuralları genelleştirme ve ahlaki sistemli ve akla uygun bir hâle getirme ile ilgili bir girişimi gösterir. Bu sürecin sonunda ortaya çıkan normatif kurallar ise haklar teorisi ve adalet teorisi gibi ahlak teorisini oluşturur.*²¹

Şekil: Temel Ahlak Teorileri (İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üni. Yay. Eskişehir)



Tüm ahlak teorilerinin kendine göre bir ahlaklılık tanımları vardır. Ancak buna rağmen ahlaki sorunları çözmede yetersiz kalmışlardır. Mutlak ve tek olanın kuralları ahlaki olanın dışında tutmak insanoğluna hangi açıdan bakılırsa bakılsın yarar sağlamamıştır.

Etiğin odaklandığı konular genellikle birey, toplum ve kurumların faydasıdır. Ahlak ise genellikle ilahi veya kültürel değerlere dayalıdır. Etik, huzur ve verimliliği artırmayı, ahlak ise genellikle doğruyu yapmayı amaçlar.

Son olarak, etik ve hukuk işlevsel olarak birbirine çok yakındır. İkisi de toplumsal düzeni ve bireysel yararları korumayı amaçlar. Ancak yaptırımlar konusunda farklılıklar vardır. Hukuk maddi yaptırımlar uygularken, etikte böyle bir yaptırım genellikle bulunmamaktadır.

20 Ömer Torlak ve ark. ,İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üni. Yay., No; 2605, S,59

21 age, S. 60

8. Teorik Ve Uygulamalı Etik

Etik, teorik etik ve uygulamalı etik olarak ikiye ayrılmaktadır. Teorik etik, uzun süreçte felsefi gelenekler ile filozoflar tarafından geliştirilmiştir.

Uygulamalı etik 1970'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Yeni mesleklerin ve beyin gücüyle çalışan orta sınıfların esas itibarıyla 20. Yüzyılın ortalarından sonra ortaya çıkmıştır. *Kurumsallık ve genelliğin uygulamalı etik için geçerli olması en önemli nedeni onun daha ziyade somut ve münferit problemlerle ilgili olmasıdır. Teorik etik yoluyla elde edilen birikim çok çeşitli ve somut problemlere uygulamasından gelir.*²²

Uygulamalı etiği, teorik etikten ayıran bir takım temel özellikler vardır. Bunların başında, uygulamalı etikte bağlantı ve ayrıntıya gösterilmesi gereken dikkat ve ilgidir. İkinci olarak onda hemen her zaman daha bütüncü bir yaklaşım söz konusu olur. Üçüncü olarak uygulamalı etiği esas karakterize eden şeyin odak noktasında bireysel vaka araştırması bulunur.

8.1. Teorik Etiğin Türleri: Felsefenin hem sistematik hem de tarihsel bir boyutu vardır.

Klasik etik: Klasik etik, normatif bir disiplindir. Eylemler ve ilkeler üzerine odaklanır. Etik düşünür, ahlaki hayatın çok çeşitli olgularını bütünlüklü bir normatif teori üzerinden anlamlandırmaya yönelir.

Eleştirel Etik: Eleştirel etik, etiğin ayrı ve bağımsız bir türünü ifade eder. Eleştirel etik, klasik etiği sorgulayıp eleştiriye tabi tutar. Eleştirel etik her şeyden önce bir eleştiri dili geliştirir.

Eleştirel etiği karakterize eden pek çok özellik vardır. Bu özelliklerinin başında ise modern etiğe yönelik geniş bir eleştiri bulunur.

Klasik etik, betimleyici etik ve normatif etik olarak iki şekilde ele alınır.

Betimleyici Etik: Betimleyici etik; buyurucu, kural koyucu ve değer biçici öğelerden bütünüyle uzak veya bağışık bir etik olma durumundadır. Betimleyici etik, etik alanında bilimsel bir yaklaşımı tanımlar.

Betimleyici etik, sadece bilimsel değil, felsefi bir yaklaşımda geliştirir. Bir yaklaşım en iyi durumda toplumun ahlaki değerleri ve inançları benimsediği, o toplumda ne tür etik ilkelere ve kurallara yer verildiği, hangi moral değerlerin peşine düşüldüğü sorularına değerden bağımsız olgusal bir araştırma ile cevap verilebilir.

Normatif Etik: Normatif etik, geleneksel anlamı içinde kural koyucu bir disiplin olmuştur. Normatif etik, doğru davranmaya karşı doğru düşünmedir.

*Normatif/ kuralcı etik teoriler bir eylemin, düşüncenin veya hissini- özellikle nesnel olarak doğru veya yanlışsa içkin/doğuştan veya doğal değerini taşıyan herhangi bir etik teoridir. Erdemleri ve bunların erimlerini belirlemek normatif/kuralcı bir uygulamadır. Başka bir ifadeyle, eylemlerin doğruluğunu veya yanlışlığını sonuçlarına göre tartışmaktadır.*²³

Birçok yönden normatif kuralcı etik, üst düzey görgü kuralları gibidir.

²² Ahmet Cevizci, Etik Ahlak Felsefesi, Say Yay. 3. Baskı, İstanbul, s. 21

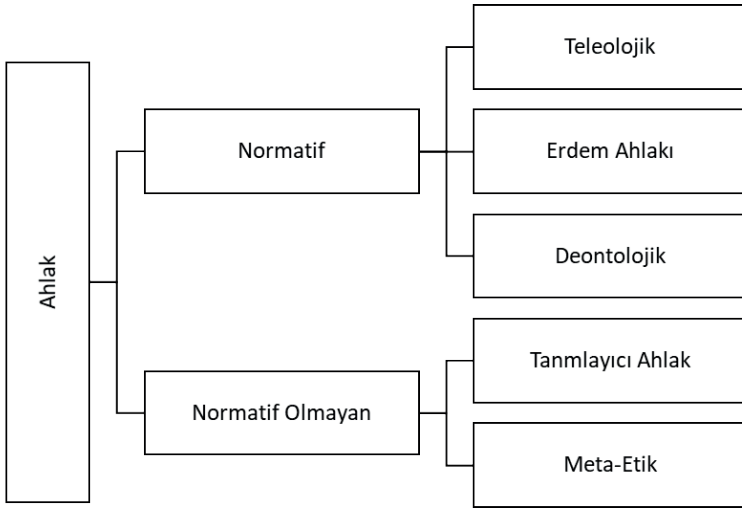
²³ Brian Boone, Etik 101, Say Yayınları, İstanbul, S.56

Normatif etik; insan varlıklarına neyin doğru ve neyin yanlış, neyin iyi ve kötü olduğunu belirli durumlarda ne yapıp yapmamaları gerektiğini söyleyen etikdir. Normatif etik, insanlara ahlaki bakımdan rehberlik eder.

Etiğin, özelliklede klasik etiğin uzun tarihi boyunca söz konusu üç ana teori tipini doğuran üç temel sorunun olduğu söylenebilir. Buna göre; birinci teori tipini belirleyen soru “ insanların hangi amaçları seçmeleri ve hangi ideallerin peşinden koşmaları gerektiği sorusudur. Oysa ikinci teori tipi bir şekilde “ insanların seçimlerini belirlemeleri veya yönlendirmeleri gereken ahlaki ilkelerin neler olduğu” sorusu üzerinden kurulup şekillendirilir. Üçüncü teori tipini oluşturan soru ise “ sağlam bir karakterin ve erdemli bir hayatın ölçüsünün ne olduğu “ sorusudur.²⁴

Normatif / kuralcı etik teoriler bir eylemin, düşüncenin veya hissin doğuştan veya doğal değerini tartışan herhangi bir etik teoridir. Pek çok yönden, normatif/ kuralcı etik, üst düzey görgü kuralları gibidir. Ahlaki olarak kabul edilebilir olmasına ve nezaketi teşvik etmesine rağmen normatif/ kuralcı etik, hayatlarımızı adil ve özgür biçimde yaşama becerimizi kısıtlamaktadır.²⁵

Erdem ahlakı, normatif ahlak teorilerinden biridir. Erdem ahlakı, bireyde bulunan erdemi veya iyi özelliklerinden gelişme ve ilerlemeyi ahlakiliğin kaynağı olarak görür.



Etik teoriler; sırasıyla sonuçlar, ahlaki doğruluk veya yükümlülük ve ahlaki karakter ya da erdemler üzerinde yoğunlaşacak şekilde üç ana kategoride toplanır. Bunlar; teleolojik etik, deontolojik etik ve erdem etiğidir.

(I)- Teleolojik Etik

Teleolojik etik açısından ahlaki eylemin değerini sonuçlarına göre belirler. Teleolojik etik anlayışı, bir bütün olarak hayatı moral açıdan değerli kılan şeyin belirli bir takım şeylere sahip olmanın, bir takım şeylere sahip olmanın, bir takım yaşantıları hayata geçirmenin sonucunda erişilen yer ya da durum olduğunu öne sürer.

24 Ahmet Cevizci, Etik Ahlak Felsefesi, Say yayınları, İstanbul, S,44

25 Brian Boone, Etik 101, Say Yay., İstanbul, S.55- 57

*Teleolojik etik, temel değer veya kavramlar iyi ve kötü değerleri veya kavramları olup, "doğru- yanlış" değerleri veya kavram çifti "iyi ve kötü" nün türevleri olarak gündeme gelir. Teolojik etiğin amacı, hayat ya da hayatın varacağı bir nihai amaç yerine, eylem üzerinden tanımlar.*²⁶

Sonuççu yaklaşım olarak da bilinen Teleolojik yaklaşım, bir eylemin etik olarak değerlendirilebilmesi için o eylemin sonucuna bakmak gerektiğini savunmaktadır. Buna göre bir eylemin sonucu iyi ise etik olarak doğru, kötü ise etik olarak yanlıştır.

*Bu tümüyle iki ya da daha fazla tarafın birbirleriyle neredeyse sonsuz sorular dizisinden oluşan bir konuşma ve tartışma biçimine dayanan bir yöntemdir. Bundaki amaç ortak bir zemin bulmak ve gerçeğe ulaşmak için argümanlardaki hataları ortaya çıkarmaktır.*²⁷

(II) – Deontolojik Etik

Deontolojik etik, sonuçtan bağımsız olarak eylem problemi üzerinde yoğunlaşır. *Deontolojik yaklaşım, eylemlerin ürettikleri sonuçtan bağımsız olarak asli ya da özsel bir değere sahip olduğu kabulüne dayanır. Doğru eylem, onda bir ödev türetilmiş veya ahlaki bir ilkeye dayanan eylemdir.*²⁸

Deontolojik (kuralcı) yaklaşımın kurucusu kabul edilen Immanuel Kant'a kadar etik kavramı mutluluk veya fayda olarak kabul edilen en iyi sonuç üzerinden tartışılmıştır. Kant bu belirsizliğe itiraz eder. Kant bu temel ahlaki değere ahlak yasası adını vermiştir.

Deontolojik yaklaşıma göre bir kişinin gerçekleştirdiği eylemin etik değerlere uygun olması için; o kişinin ödev bilinciyle ahlak yasasına uygun davranmak niyeti taşıyarak o eylemi gerçekleştirmesi gerekmektedir. Örneğin bir Veteriner Hekimin aşilar ücretsiz iken aşı uygulaması sonrasında çiftçiyi aldatmamak için aşiların ücretsiz olduğu konusunda çiftçiyi bilgilendirmesi etik değerlere uygun bir davranıştır. Veteriner Hekim bu davranışı başına bir şey gelmesi korkusuyla yaparsa, o zaman yaptığı şey etik değerlere içerisinde olmayacaktır.

Deontolojik yaklaşımda esas değer niyete, yani iradeye verilmiştir. İrade ise, insanların aklını kullanarak yapacakları tercihlerden oluşacaktır. İnsanların akıl yürütme yoluyla belirlenen Evrensel Ahlak Yasalarına uyma iradesi ile tercih ettikleri eylemler etik değerlere uygun olacaktır.

(III) – Erdem Etiği

Erdem etiği, deontolojik etik ve teleolojik etiğin karşıtıdır. Erdem etiği, ahlaki alanda diğer iki etik türünden farklı bir yere vurgu yaparak, bir unsuru öne çıkarmasıdır. Erdem etiği, ahlaki hayatın belirleyici unsurları olarak failin karakterine ve erdeme vurgu yapar.

*Erdem etiği altında toplanan teorilerin tümü, ilk olarak binlerce yıl önce Aristoteles' in yazılarında belirtilen felsefi temaların evrimi ve keşfidir. Erdem etiğinde ahlaki metanet kurallara dayanır. Bu kurallar fail veya kişi tarafından uygulandığı için Erdem etiği fail merkezlidir.*²⁹

Erdem etiğini anlamak, deontolojik teorileri anımsamakla başlar. Erdem etiği gibi deontolojik etikte, ahlaki gerçeklerle yaşamayı içerir.

26 Ahmet Cevizci, Etik Ahlak Felsefesi, Say yay. İstanbul, S, 45

27 Brian Boone, Etik 101 Say Yayınları, İstanbul, S, 12

28 Ahmet Cevizci, age,S, 90

29 Brian Boone, Etik 101, Say Yay., İstanbul, S,104



Erdem, ahlakın en temel kavramıdır. Bu nedenle dinlerin ve klasik felsefecilerin en fazla vurguladığı ahlaki değerdir. Erdem, bir değer geliştirilmesinde öznenin belirli bir tarzda eylemde bulunabilme kapasitesi, yetisi ve yeterliliği anlamına gelir.

Erdem etiği karakter kavramını kullanır. Erdem etiği, gündelik hayatta öncelikle geleneğe, sonra da karakterin, değer ve erdemlerin değerinin tanınmasına özel bir önem atfeder.

Analitik Etik: Analitik etik; normatif etik sistemlerini ve onların ilk ilkeleri olan ahlaki kavramları çözümler. Analitik etik, etik bağlamında herhangi bir ahlaki ilke geliştirmek, normatif bir teori üretmek veya belli bir ahlaki ideal teklif etmek yerine felsefi bir analiz gerçekleştirir.

Analitik etik, dile dönüş hareketinin bir sonucu olarak ortaya çıkan analitik felsefenin etik alanındaki karşılığıdır. Analitik etik, insanların ne yaptığı ile meşgul olan bir etik türü değildir. *Analitik etik, ahlaki olgu veya özelliklerin olup olmadığını, varsa bunların temel özelliklerini, başka bir olgu türüne indirgenip indirgenmediğini araştırır. Olgu, modern kültürde, aristokratik kökenli bir halk kavramıdır.*³⁰

Etiğin temel problemi ahlaki davranışın nedensel açıklamasıyla ilgili bir problemdir. Diğer bütün problemler, ya ona hazırlık niteliğindeki ya da temel probleme tabi olan problemlerdir.

Eleştirel Etik: Eleştirel etik, klasik etik anlayışını sorgular ve geliştirir. Modern etiğe geniş çaplı bir eleştiri getirir ve çıkar merkezli bir yaklaşımı reddeder. Bu anlayış kıta felsefesinin etik görüşünü temsil eder.

Kıta etiğini veya eleştirel etiği karakterize eden pek çok özellik vardır. Bu özelliklerin en başında ise, modern etiğe dönük geniş kapsamlı bir eleştiri bulunur.

8.2. Uygulamalı Etik (Meslek Etiği)

Toplumda genel olarak bütün uğraşları meslek olarak görme eğilimi bulunmaktadır. Buna karşılık, toplumsal yaşamda kabul gören bütün uğraşlar meslek olarak görülebilir veya kabul edilebilir mi? Bunun için kısaca meslek kavramını belirleyen unsurların, özelliklerin tanımlanması gerekir.

*Etik, yalnızca insanların veya bizim nasıl eylemde bulunmamız gerektiğine dair bir grup teoriye odaklanmamız durumunda bizi ancak buraya kadar getirebilir. Etik sadece teori ve fikirlerden oluşmamaktadır Etiğin doğrudan eylemi yönlendirmesi amaçlanmaktadır.*³¹

Etik kavramı ile çalışanlar, tüm insanlara, her kesime uygulanabilecek evrimsel ahlaki bulmaya çalışırlar. İş ortamında her yönü ile örnek olmak doğru olmaktadır. Bu yönüyle etik, denetim elemanlarının iş tanımında önemli bir yer tutar.

*Meslek kavramı, Sağlıklı bir birey için meslek sahibi olmak çok önemlidir. Meslek, kişinin toplumda saygı görmesinin en önemli unsurlarının başında gelir.*³²

İyi etik ilkeler, zayıf becerileri telafi edemez. İyi mesleki beceriler, etik ilkelerin eksikliğini telafi edemez.³³

30 Alasdair MacIntyre, Erdem Peşinde Bir Ahlak Teorisi Çalışması, vb Yay. İstanbul, S.177

31 Brian Boone, Etik 101, Say Yayınları, İstanbul, S. 209

32 Inayet Aydın, Eğitim ve Öğretimde Etik, Pegem Akademi Yay. Ankara, S. 50

33 Age, S. 53

Doğru davranış ilkeleri olan etiğin genel tanımı gibi, meslek etiği de, belli bir meslekte hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. Mesleki etik, bütün ilişkilerde dürüstlüğü, sözünde durmayı, doğaya ve insanlara saygılı olmayı, hakça davranmayı ve haksızlıklara karşı çıkmayı gerektirir.

Meslek etiği farklı bakış açılarından ele alınarak izlenmektedir. Bu bakış açılarının ilk ve en önemlisi etik kodlarıdır. Birçok meslek kendi etik kodlarını geliştirmiştir.

Meslek etiği, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanır. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun aynı meslekte çalışan insanların bu davranış kurallarına uygun olması gerekir.

Mesleki etiğin en önemli ve ayırt edici özelliği, mesleği yerine getirirken işlenen kusurların, meslek çevresi dışında çok fazla tepki görmesi kamu vicdanının bu tür kusurlara ilgisiz kalmasıdır.

*Toplum içinde mesleki etik ilkelerini oluşturacak ve bu ilkelerin yürütülmesini denetleyecek özel denetim birimlerine ihtiyaç vardır. Tarihimizde meslek etiğine verilebilecek en somut örneklerin başında ahilik gelmektedir. Ahilik teşkilatı üyeleri mesleği, yaşantısı ve mücadelesiyle günümüz insanının ihtiyacı olan bir insan modelini de ortaya koymaktadır.*³⁴

9. Tarihsel Süreç İçinde Etik Değerlerin Gelişimi

İş ahlakının tarihsel gelişimi antik çağlara kadar uzanır. Kamu yönetiminde etik tartışmaların ilk örneklerini, Antik Yunan Kent Devletlerinde görmek mümkündür. Örneğin bu devletlerde kamu hizmetine alınan kamu görevlileri işe başlamadan önce kenti daha ileri götürmek için yemin etme mükellefiyetleri vardır.

Kamu yönetiminde etik davranışlara ilişkin izleri Türk tarihinde de görmek mümkündür. Örneğin, geleneksel Osmanlı toplumsal düzeninde önemli işlevler yüklenmiş olan loncaların başındaki yöneticilerinin, kanun gereği etik değerlere bağlı kalmaları zorunlu tutulmuştur. Bunlara rağmen etik dışı davranışlar her zaman mevcut olmuştur. Osmanlı devletinde, memurların eğitimi kadar adab-ı muaşeret kurallarına da uymalarına dikkat edilirdi. Memurlara meslek hayatlarında nasıl davranacakları anlatılırdı.

*Dinin düşünce üzerinde hâkim olmasının, felsefenin ikinci planda bırakılmasının etik planda bir gerileme sonucu yaratacağı beklenebilir. Pek çok açıdan bunun tersini de düşünebiliriz.*³⁵

Kamu yönetiminde etik tartışmaların giderek ivme kazanması kamu yönetimi sistemlerinin gelişmesiyle başlamıştır. Örneğin, Amerika' da on dokuzuncu yüzyılda "yağma sistemi" kamu yönetiminin temelini oluşturmuştur. Amerika' da yağma sisteminin kaldırılması ve siyasetten bağımsız bir kamu yönetimi sistemi kurulması yönünde bir uzlaşma iklimi oluşmuştur. Nitekim Amerika' da 1883 yılında yağma sistemine son verilmiş ve siyasetten bağımsız profesyonel bir kamu yönetimi sistemi oluşturulması konusunda önemli adımlar atılmıştır.

Kamu görevlilerinin kamu hizmetini yaparken kendi çıkarlarını gözetmemeleri ve ayrımcılık yapmamaları amacıyla etik kodlar geliştirilmesi yönünde bir eğilim ortaya çıkmıştır.

34 Fatih Köksal, Ahilik, Kırşehir Valiliği,

35 Luc Ferry, Gençler İçin Batı Felsefesi, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, S. 61



İş ahlakı alanında uygulanabilecek bazı evrensel ilkeler şunlardır: ³⁶

Mevcut ve potansiyel müşterileri, çalışanları, ilişkili olunan diğer firma ve kurumları ve toplumu aldatmamak.

Kişileri fiziksel, ruhsal ya da cinsel olarak taciz etmemek,

Doğruluk, dürüstlük ve adalet ilkelerine uymak.

Çevreye zarar vermemek.

Tüketicilerin ve çalışanların ve paydaşların haklarına saygılı olmak.

Yolsuzluk, rüşvet, torpil ve kayırmacılık gibi uygulamalardan kaçınmak.

Sanayi ve ticari faaliyetlerde verimlilik ilkesini ahlaki sınırları aşmadan gerçekleştirmek.

Yaşanan gelişmeler kamu yönetiminin demokratikleşmesi ve şeffaflaştırılması yönündeki istek ve beklentileri artırmıştır.

Profesyonel kamu görevlileri yüksek etik değerleri benimsemiş ve her türlü eylemi bu etik ilkeler doğrultusunda yapan kişilerdir.

10. Kamu Yönetim Etiğini Etkileyen Gelişmeler

Kamuda en karmaşık, tartışılan konuların başında etik gelmektedir. Etik kavramı, kurumların mükemmellik, kaliteye ulaşma ve rekabet çabalarının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Etik davranışların geliştirilmesi, başarıyı engelleyen ya da tehdit eden bir unsur olarak değil, kamuda çalışma ortamını ve yöntemlerini iyileştirecek bir fırsat olarak görülmelidir.

*Mesleki ve toplumsal değişmeler nedeniyle yöneticiler, sürekli olarak etik sorunlarla yüz yüze gelmektedir. Etik değerler ve ilkeler, yasalar ve siyasalar, bir kimsenin gerçekte inandığı davranışların oluşmasında sağlam bir temel oluşturur.*³⁷

Etik sorunlar zor seçimlerin yapılmasını gerektirir. Verilen kararların en doğru kararlar, en iyi kararlar olduğunu söyleyebilmek kolay değildir. Bir seçenek aynı zamanda diğer seçeneklerden daha iyi olabilir.

Etik konuları, kamuda ve diğer işletmelerde çalışmaların her alanında görülebilir. İş etiğinin karmaşık olan tarafı, davranışın doğru veya yanlış olduğu konusunda fikir birliğinin olmamasıdır.

*Bir kurumun kurulması söz konusu olduğunda, temel ilkelerden önce gelen ve tarihsel koşullarla birlikte bunların ne olacağını, türetilmelerini veya benimsenmelerini belirleyen temel öğe o kurumun kuruluş amacıdır. Devlet her şeyden önce bir insan kurumudur.*³⁸

Kamu yönetimi etiği, küreselleşme ve demokratikleşme gibi faktörlerle de şekillenir.

10.1. Kamu Yönetiminin Mevcut Durumu

Kamu Yönetimi, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde, olayların ve nesnelerin oluşum yapısı ve gelişimindeki nedensellikleri açıklamaya çalışan, olguları mantıksal düşünceyi

³⁶ Ömer Torlak ve ark. İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üni. Yay., Eskişehir, S.39

³⁷ İnalet Aydın, Yönetişel, Mesleki ve Örgütsel Etik, Pegem Akademi, Ankara, s.51

³⁸ İonna Kuçuradi, İnsan Hakları, Kavramları ve Sorunları, Türkiye felsefe Kurumu, Ankara, S.40

temel alan, tarihsel ve çözümleyici nitelikte bilgi düzeyini belirleyen, yönetim bilimini içerecek biçimde tanımlanır.. Kamu yönetimi bir başka yönüyle devletin amaçlarını gerçekleştirecek biçimde örgütlenmiş insan gücü ve araç- gereçler ile bunların yönetimini içermektedir.³⁹

Kamu yönetimlerinde, yapısal ve yönetsel birçok sorun vardır. Bu sorunlar bazen tek bazen iki sorun bir arada bulunabilir.

*Kamu yönetiminin ortaya çıkışı ve gelişmesinin nedenlerinden biri de toplumun kamu otoriteleriyle özdeşleşmemesi veya kamu görevlilerinin kendilerini toplumdaki uzak tutmalarıdır. Bu tür durumlarda kamu yönetimi ile toplum ilişkilerinde bir yabancılaşma ortaya çıkmaktadır.*⁴⁰

Yabancılaşmaya yol açan nedenlerin başında; gizlilik, seçkincilik ve ayrıcalık gelmektedir. Yabancılaşmanın azaltılması ve buna karşılık yaklaşmanın sağlanmasında, saydamlık, liyakat, güven unsurunun tesisi ve eşitlik faktörleri etkili olabilecektir.

Etik dışı davranışların bir nedeni de, kamu görevlilerinin iyi niyetli olmalarıdır. Kamu görevlileri, kimi zaman kendi düşüncelerine göre, devletin çıkarını korumak amacıyla kuralları esnek olarak uygulayabilmektedir. Bu ise hukuk devletini tehlikeye düşürmektedir. Bir diğer neden kamu görevlilerinin kuralları iyi bilmemesidir.

Zaman zaman kamu görevlileri ülke menfaatleri söz konusu olduğunda kendi bildikleri yolda ilerleyebilmektedir. Kimi kamu görevlileri de görevlerinin getirdiği fırsatları şahsi avantajlarına çevirebilmektedir. Arkadaşlık ise kamu görevlilerini etik dışı davranış sergilemeye iten önemli nedenlerdendir. Bazen bir dost veya arkadaşta yardım amacıyla yasalara aykırı bir biçimde davranabilmektedir.⁴¹

10.2. Değişime Olan İhtiyaç

Küreselleşme sürecinde Kamu yönetiminde önemli değişimler olmaktadır

Günümüzde, toplumun her alanında genel anlamda etik problemlerle karşı karşıya bulunuyoruz. Sorun sadece " etiğe aykırı" sayılan davranışların toplumda yaygınlık ve saygınlık kazanması değildir. Daha da ciddi olan ve bunlara yol açan sorun, artık neyin etik, neyin etik dışı olduğu konusunda ki ölçülerin yitirmeye başlaması ya da duyarsızlıktır.⁴²

Geleneksel devlet anlayışından modern devlet anlayışına geçişte merkezîyetçilik, müdahalecilik ve girişimcilik ön plana çıkmıştır.

Kamu hizmetlerinin tümünü merkezi yönetim anlayışı çerçevesinde yönetmenin mümkün olmadığı bir ortamda ortaya yerelleşme kavramı çıkmıştır. Geleneksel olarak ortaya çıkan yerel yönetimler, rasyonel bir idari birim olarak toplum hayatındaki yerini, tarihi gelişme içinde de korumuş ve bulmuştur.

Kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasında, kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve teşkilat yapıları arasında uyum sağlanması gereklidir

Halkın ihtiyaçlarının karşılanarak memnuniyetinin sağlanması kurumların dışı açık olması ile yakından ilgilidir.

39 Turgay Ergun, Kamu Yönetimi, TODAİE Yay. Ankara, S, 5

40 Ahmet Yetkin, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yay., Ankara, S. 79

41 age, S, 80-84

42 age, S.85

10.3. Küreselleşme

Küreselleşme teknolojik ve bilimsel devrimlerle hız kazanmıştır.

*Sanayileşmiş ülkelerde, kamu yönetiminin büyümesi, siyasal, ekonomi ve kamu siyasalarının çözümlenmesi üzerine yapılan karşılaştırmalı araştırmalarda ortaya çıkan tartışmasız gerçeklerden biridir. Bu gelişme büyük ölçüde gönenc programlarının artışından kaynaklanmaktadır.*⁴³

Küreselleşme; ekonomiden siyasete, sosyal olgulardan kültüre kadar pek çok alanda değişimi ifade eder. Küreselleşme süreci ile sınırlar ortadan kalkmış, etkileşim yoğunlaşmıştır.

Teknolojik yapıdaki hızlı değişimler, yerel ve bölgesel ekonomik gelişme sürecini hızlandırmakta ve şirketlerin uluslararası olmasını gündeme getirmektedir. Küreselleşmenin öncülüğünü çok uluslu şirketler üstlenmektedir. Genelde ekonomik ağırlıklı olan bu kavram, ülkelerin sosyo-ekonomik ve yönetim yapılarını da etkilemektedir.

10.4. Bölgeselleşme

Dünyada bir yandan küreselleşme yönünde gelişmeler olurken, öte yandan ilk bakışta küreselleşme ile tezat oluşturan bölgeselleşme akımı da yaygınlaşmaktadır. Farklı ülkeler, çeşitli alanlarda birbiri ile ittifak yapma arayışına girmiştir. Özellikle ekonomik anlamda bölgesel uyum önem kazanmaktadır.

10.5. Yerelleşme

Kamu hizmetlerinin tümünü merkezi yönetim anlayışı çerçevesinde yürütmenin mümkün olmadığı bir ortamda, yerelleşme kavramı ortaya çıkmıştır. Topluma sunulacak hizmetlerin bir kısmının yerel yönetimlerce sunulması yerelleşme kavramını da beraberinde getirmiştir.

Günümüz liberal demokrasi anlayışı çerçevesinde birçok ülkede yerel yönetimlere demokratik kurumların önde gelenlerinden biri gözüyle bakılmaktadır. Yerel yönetimler, demokratikleşme ve katılımın yaşama geçirildiği alanlardır.

Yerelleşme ülkelerin kendine özgü ekonomik, sosyal, siyasal ve mali yapılarına göre şekillenmektedir. Yerelleşmiş yönetimler, yerel ekonomik öncelikler için fırsat sunar

10.6. Demokratikleşme

21. Yüzyılda dünyayı ve yönetimleri belirleyecek olan değişim "katılım"dır. Katılımın boyutu sadece siyasal ve yönetsel değil, ekonomik, sosyal ve kültürel boyutlarda da oluşmaktadır.

Demokratik rejimlerde halkın siyasal rejimlerin işleyişine katılma yolları klasik olarak seçim ve siyasi partiler olarak belirlenmiştir. Günümüzde ise yönetim organizasyonlarının oluşumuna ve işleyişine siyasal katılım yolları gelişmiş ve yoğunlaşmıştır.

Günümüzde yurttaşların tek başına yönetime katılması ve gerekirse onu doğrudan denetlemesi yerine, baskı ve çıkar grupları aracılığıyla dolaylı olarak katılması, gerekirse denetlemesi söz konusudur.

43 Turgay Ergun, Kamu Yönetimi, Kuram Siyasa Uygulama, TODAİE Yay. No: 322, Ankara, S.23

10.7. Devlet Gücünün Sınırlandırılması

Devlet gücünün sınırlandırılması problemi tarihsel bir problemdir. Genişleyen kamu yönetim yapısı, devletin hizmet götürme de gösterdiği performans düşüklüğü, verimsizlik e kalitesizlik, devletin rolünün ve hizmet sahalarının neler olması ve bu hizmetlerin nasıl yapılması gerektiğini tartışmaya açmıştır.

Günümüzde devletin aşırı büyümesi ve genişlemesi sonucunda; ekonomik, siyasi ve kültürel alanlarda devletin gücünü sürekli artırmıştır.

11. Kamu Yönetimi Etiği Alanında Yeni Yaklaşımı

Örgüt kuramları, 20.yüzyıldan itibaren gelişmiştir. Örgüt kuramı alanının doğuşu ve gelişimi dört evrede incelenebilir (Sargut ve Özen, 2007):

- 1. Evre (1800'lerin sonlarından 1950'lerin başına kadar): Farklı disiplinlerde ve uygulamada örgütler ve yönetim üzerine yapılan çeşitli çalışmalar.
- 2. Evre (1950'lerin başından 1970'lerin sonuna kadar): Örgüt kuramının bir çalışma alanı olarak belirginleşmesi ve Koşul Bağımlılık Kuramı etrafındaki geçici uzlaşma.
- 3.Evre (1970'lerin sonundan 1990'ların sonuna kadar):Örgüt kuramlarında çeşitlenme.
- 4. Evre (1990'ların sonundan günümüze kadar): Çeşitlenmeyle birlikte bütünleştirme çabalarının artması.

Yeni bir yönetim yaklaşımı ya da örgüt kuramı bir öncekilerin geçerliliğini ortadan kaldırmaz.

Yeni kamu yönetimi anlayışı örgütlerin küçültülmesini öngörmektedir. Kamu ve özel yönetim yapılarında küçüklük, basitlik ve yalınlık gibi kavramlar ön plana çıkmış durumdadır.

11.1. Küçük Organizasyonlar

Büyük şehirler ve organizasyonlar, büyük bürokrasiler ve büyük tekeller sanayi toplumunun ürünüdür. Büyük organizasyonların ortaya çıkmasında bu dönemin bir ürünü olan bürokrasinin ve bürokratikleşmenin de önemli katkısı olmuştur.

Buna karşın, dünyada yaşanan çok sayıda önemli ve büyük olay, büyük organizasyonların yaşanan bu olaylarda yetersiz kalması yanında, adeta sorunların artmasına ve çözümsüzlüğe neden olmuşlardır. *Yeni misyonlar gerçekleştirmek ve yeni teknolojileri içselleştirmek amacıyla olunduğu için organizasyonların gücünün bu duruma uygun hale getirilmesi gerekmektedir.*⁴⁴

*Geleneksel kamu yönetimi paradigmasının, devlet müdahalesini haklı gören bir ideolojiye dayanır. Geleneksel anlayışın doğasında bulunan merkezîyetçilik, aşırı hiyerarşik kademelenme ve işlevsel bölünme bürokratik yapının büyümesinde önemli rol oynamıştır.*⁴⁵

İyi yönetimin göstergesi daha büyük olmak değil, daha etkili ve güçlü olmaktır.

44 Gordon R. Sullivan, Umud Bir Yöntem Olamaz, Boyner Holding Yayınları, İstanbul, S. 30

45 Ahmet Yetkin, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yay., Ankara, S, 102



11.2. Esnek Örgütlenme ve Esnek Yönetim

Üretim sistemleri, günümüze kadar birçok değişime uğrayarak gelmiştir. Bu değişimin temel nedenlerine bakılacak olursa değişen ve gelişen çevre önemli etkenlerden biri olarak gözükmektedir. *Değişen ve gelişen çevre ile başta müşteri istek ve gereksinimlerinin değişmesi olmak üzere, rekabetin küreselleşme ile artması, ileri teknolojilerin geliştirilmesi, gelişen dünya ekonomisi, çevre duyarlılığının artması gibi etkenlerden söz edilmektedir.*⁴⁶

Çevredeki hızlı değişime gelişmelere zamanında ayak uydurabilmek için örgüt yapılarının esnekliği temel belirleyicidir.

Esnek örgütlenme, çalışan personelinde esnekliğini zorunlu hale getirmektedir. Ülkemizde son birkaç yıldır covid 19 pandemisi nedeniyle kamuda uygulanan esnek çalışma modelinin ne kadar önemli bir uygulama olduğu görülmüştür.

11.3. Çalışanları Güçlendirme

Personel güçlendirme kavramı, modern yönetim anlayışında önemlidir. Adeta yönetim kavramıyla özdeşleşmektedir.

Personel güçlendirmenin mantığı; çalışana yapacağı işi seçme hakkı verme, bu işi yaparken başarılı olacağı hissini ve yaratıcı olmaya ihtiyaç duymalarını sağlamadır. Çalışanların birbirlerine karşı güvene ve inanmaya bağlı olarak yapacakları işe ve faaliyet alanlarının belirlenmesinde çalışana takdir hakkını veren anlayıştır.

Güçlendirme çalışanlara güç vermeyi ifade etmektedir. Güç bir kimsenin başkalarını kendini istediği yönde davranışa sevk edebilme yeteneğidir.

*Personel güçlendirme kavramı; katılım, yetki devri ve isteklendirme ile yakından ilişkilidir. Katılım, kararlarda sorumlu rol oynayacak kişilerin oluşturduğu bir grup yönetim türüdür. Kararlara katılım, çalışanların karar verme sürecinde aktif rol almalarını ifade eder. Katılım sayesinde personelin isteklendirilmesi, kararın kalitesinin iyileştirilmesi, kişisel amaçlarla örgütsel amaçların dengelenmesi, verimliliğin artması, personel devir süratının azalması, çatışma ve sürtüşmelerin önlenmesi sağlanır.*⁴⁷

Günümüzde kurumlardaki çalışanları güçlendirmek zorunlu hale gelmektedir. Hızlı değişim ve küresel rekabetin ortaya çıkardığı yaratıcılık, yenilik ve esneklik ihtiyacı kurumları bu anlayışa yöneltmiştir. Günümüz çalışanları daha fazla yetki istemektedir.

Şu hususunda belirtilmesinde yarar vardır. Kamuda çalışanların güçlendirilmesi ile özel sektörde çalışanların güçlendirilmesi bazı yönlerden farklılık gösterir. Her ikisinde de çalışanların yetkilendirilmesi ve güçlendirilmesi temel amaç olsa da, yetkilendirme ve güçlendirme yöntemlerinde farklılık görülebilmektedir.

11.4. Katılımcı Yönetim ve Ekip Çalışması

Geleneksel yönetim anlayışı, ekip çalışmasına ve çalışanların yönetime katılmasına pek olumlu bakmaz.

Günümüzde çalışanların yönetime katkısını artırmaya yönelik çabalar söz konusudur. Geleneksel anlayışın öngördüğü, her şeyin yukarıda kararlaştırılması ve aşağı doğru emir

46 Celal Hakan Kaçınıoğlu ve ark. Üretim Yönetimi, Anadolu Üni.Yay. No:2584, Eskişehir, S. 17

47 Ahmet Yatkin, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yay. , Ankara, S.107

olarak aktarılması anlayışından uzaklaşmaktadır. Bir işi “en iyi yukarıdakiler bilir” anlayışının yerini “onu bizzat yapan bilir” anlayışı almaktadır.⁴⁸

Sorumluluk sadece üstlerin görevi ya da yetkisi değildir. Herkese sorumluluk alanı öngörülmektedir.

Katılımcı yönetim yaklaşımı, otorite yerine daha çok etki ve iletişim kavramlarını kullanmayı öğrenmektir. Çalışanlara yönlendirilerek yardımcı olunmakta, karar verilirken değişik fikirlerden faydalanılmakta, hataların saptanması yerine, önlenmesi düşünülmekte ve kişisel faaliyetler yerine ekip çalışması ön plana çıkmaktadır.

11.5. Kamusal Sorumluluk

Kamu görevlileri, görevlerini çağdaş yönetim anlayışı doğrultusunda yerine getirmek durumundadır. Bu esaslar, çalışanların yeniliklere ve gelişmelere her zaman açık olmasını, çalışanların ve hizmetten yararlananların yönetime katılabilmesini, kurumların karar alma süreçlerinin kural olarak halka açık olmasını, yönetimin aldığı kararların kamuya duyurulmasını, iş ve işlemlerle ilgili süreçlerin öngörülebilir olmasını, hizmetlerin vatandaşa en yakın birimlerce yürütülmesini, vatandaşın beyanına güven duymayı öngörmektedir.

Yönetimin kime karşı sorumlu olduğu ve kimler tarafından denetleneceği konusu, eskiden beri tartışılmaktadır. Günümüzde kamusal sorumluluk ve denetim ile geleneksel sorumluluk ve denetim anlayışı arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır.

*Yeni yönetim anlayışı, kamu yönetiminin yalnızca siyasal iktidara karşı değil, aynı zamanda bireylere ve piyasaya karşı da sorumlu olması gerektiğini savunur. Bu anlayış, bireyle ilgili yaklaşımların ve pazar mekanizmasının bir yansımasıdır. Yeni yaklaşımla birlikte sorumlulukta ekonomik boyut (hesap verme sorumluluğu) daha fazla öne çıkmaktadır.*⁴⁹

Kurumların ekonomik, yasal, etik ve hayırseverlik sorumluluklarını eşzamanlı yerine getirmesi gerekmektedir.

11.6. Sonuca Yönelmiş Yönetim

Yeni yönetim paradigmasının temel ilkelerinden birisi, yönetimin sonuçlara, misyona, performans hedeflerine, hizmetlerin niteliğine, etkinliğe ve verimliliğe odaklanmasıdır. Sonuca yönelmiş yönetim, amaçlara göre yönetim şeklinde de ifade edilmektedir.

*Yönetimin kural ağırlıklı bir şekilde algılanması beraberinde pek çok formalite ve denetimi getirmiştir; bunlarda yönetimin faaliyetlerinin aksamasına yol açmıştır.*⁵⁰

Günümüzde yönetsel odaklanma her geçen gün daha çok sonuca doğru kaymaktadır. Sonuca yönelme, kamuda rutin anlayışlarından sıyrılarak yaratıcılara ağırlık verilmesini zorunlu hale getirmektedir.

Sonuca yönelmiş yönetim kamu kurumlarına bir hedef koymayı, çıktılarını ölçülebilir hale getirmeyi, yönetsel sorumluluk anlayışının diğer bir yönü olan hesap verme sorumluluğunu yerleştirme anlayışını yerleştirmeyi ve performansa dayalı sözleşme anlayışını gerçekleştirmeyi hedeflemektedir.

48 Ahmet Yatkın, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yay. Ankara, S. 114

49 Ahmet Yatkın, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yay. Ankara, S. 118

50 age, S,133

11.7. Kaliteye Yönelmiş Yönetim

Yeni yönetim kültürünün en önemli öğelerinden birisi kaliteye verilen önemdir. Kalite, yeni kamu yönetimi değer sisteminin önemli bir amacı haline gelmektedir.

Kamu hizmetlerinde etkinlik, ulaşılabilirlik, basitlik, hızlılık, nesnellik ve güvenilirlik prensiplerini getirmek için yürürlüğe konan bu şartın genel amacı; kamu hizmetlerinin sunumunda kalite standartlarını yükseltmek, hizmetlerle ilgili şikâyetlerin etkili bir şekilde sonuçlandırılmasını sağlamak, kamu hizmetlerinde halkın memnuniyetini garanti altına almak ve onları vatandaşların ihtiyaç ve isteklerine göre belirlemektir.

12. Türk Kamu Yönetiminde Etik Dışı Davranışlar

*Kamu yararı, toplumun ihtiyaç duyduğu hizmet ve malların kamu teşkilatları tarafından üretilmesidir.*⁵¹

Kamu görevlileri, kendi kişisel çıkarları için değil, kamu yararı için çalışmak zorundadır. Bu ilkeler; aynı zamanda kamu görevlilerinin sorumluluk alanlarının da sınırlarını belirlemektedir.

*İnsanlar genel anlamda kabul edilen davranış standartlarını çoğu zaman göz ardı etmeye meyillidirler. Ancak bir birey sıklıkla yalan söylese bile toplumsal anlamda dürüst olmayı savunmak için çocuklarına yalan söylemenin kötü veya yanlış olduğunu öğreterek dürüst olmanın bir davranış standardı olmasını sağlayabilir.*⁵²

Birey hayatını sürdürürken; kendisine, ailesine, çevresine ve topluma karşı sorumluluklardan söz edilir.

*Sorumluluk, geriye doğru sorumluluk ve ileriye doğru sorumluluk olarak değerlendirilebilir. Geriye doğru sorumlulukta zamir her zaman tekildir. Ancak ileriye doğru sorumlulukta zamir çoğul olabilir. İkinci tür sorumluluklar; “ Yetkili konumda olma durumu” olarak da tanımlanabilir.*⁵³

Kamu görevlilerinin sorumlulukları ahlaki, mesleki, mali, yasal ve kamusal sorumluluk alanları olarak tanımlanır.

Kamu yönetiminde etik konusu, bürokratik, akademik ve entelektüel ortamlarda uzun süreden beri tartışılmaktadır. Ülkemizde yolsuzluğun önlenmesi ve iyi yönetimin oluşturulması için uluslararası ve ulusal anlamda yasal ve yönetsel bir takım iyileştirme ve düzenlemeler yapılmaktadır.

Kamu yönetimine olan güvensizlik bir taraftan vatandaşın yönetime bakışını olumsuzlaştırırken diğer taraftan kamu yönetiminin meşruiyetini tartışılır hale getirmektedir.

Kaliteli, nitelikli kamu hizmeti, nitelikli kamu görevlileri tarafından yürütülür.

12.1. Etik Dışı Davranışlar

İnsanların değişik zamanlarda farklı davranışları olmaktadır. *Bireyin gösterdiği davranışların toplumun beklentileri tarafından doğru ve yanlış ölçütleri dikkate alınarak*

51 Ahmet Yatkın, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yay. Ankara, S. 201

52 Filiz Çetin, Eğitimde Ahlak ve Etik, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, S. 169

53 Ömer Torlak ve ark., İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üni. Yay. No: 2605, S, 3

*değerlendirilen ve bu değerlendirme sonucunda kabul görmeyen kısmı etik dışı davranışlardır. Etik dışı davranışlar örgüt içerisinde çeşitli nedenlerle meydana gelen çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları ifade etmektedir.*⁵⁴

Etik dışı davranış, genellikle toplumun sürdürülebilmesi için geniş parametreler olan yasaların, politikaların ve düzenlemelerin ve örgüt normlarının göz ardı edilmesiyle başkalarına zarar verici sonuçlar ortaya çıkaran ve toplum tarafından yasa dışı ya da gayri ahlaki kabul edilen davranışları kapsamaktadır.

*Bugüne kadar yapılan yasal düzenlemeler, etik dışı davranış ve uygulamaları sona erdirecek radikal çözümler üretmede yeterli olamamaktadır. Bu süreçte, eğitim sistemi, yönetim tarzı ve felsefesi, sosyal yapı, çalışanların tutumları, tahminleri ve beklentileri de değişimden etkilenecektir.*⁵⁵

Bir davranışın etik dışı bir davranış olup olmadığı aşağıda yer alan soruların meslek mensubu tarafından yanıtlanarak, genel bir izlenim verebilir.

Yaptığım şey, doğru, adil ve yasal mıdır?

Bu benim kendi işim olsaydı aynısını yapar mıydım?

Bu yaptıklarımı rahat bir şekilde yakınlarımla paylaşabilir miyim?

Bu davranışlarımla kimler, nasıl haksız yere zarar görebilir?

Bu davranışım ortaya çıktığında mesleki saygınlığım, itibarım bundan nasıl etkilenir?

*Bu davranışı başka bir meslektaşım yapmış olsaydı, bunu nasıl karşıladım?*⁵⁶

İş etiğine aykırılık denince ilk akla gelen, bazı işleri hızlandırmak veya olmayacak bir işin yapılması amacıyla kişilere maddi/ manevi çıkar sağlamaktır..

Kurumlarda etik dışı davranışlara neden olan faktörler, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlıkta incelenebilir.

1. Bireysel faktörler

Demografik Özellikler: Etik dışı davranışların farklı demografik faktörlerle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Kadınların etik dışı davranışlarının daha az olduğu, yaşça büyük olanların gençlere oranla daha etik davrandıkları yapılan bazı araştırmalarda gözlenmiştir.

Kişisel Özellikler: Çalışanların özellikleri; çıkarıcı, görevci ve ahlakçı şeklinde üç davranış kalıbı olarak ele alınabilir. Çıkarıcı özelliğe sahip çalışanlar iş etiğinin oluşumunda olumsuz etki yaparlar. Görevci davranış kalıbına sahip çalışanlar iş etiğinin oluşumuna hem olumlu hem de olumsuz etki yaparlar.

2. Örgütsel Faktörler

Yetersiz İletişim: İletişim sürecinin yetersizliği, örgütlerde etik dışı davranışların oluşmasına neden olabilecektir.

Yetersiz Finansman: Özellikle iyileştirmelerin yapılabilmesi, doğru kararların alınması ve uygulanması için kaynakların yeterli olması ve yerinde kullanılması çok önem arz etmektedir.

54 Behçet Oral ve ark. Eğitimde Ahlak ve Etik, Pegem Akademi Yay. Ankara, S. 172

55 Ahmet Yetkin, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yay. Ankara, S. 202

56 Behçet Oral ve ark., Eğitimde Ahlak ve Etik, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, S.173



Örgütsel Politikaların Yetersizliği: Örgütsel politika genel olarak çalışanların şahsi çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sergiledikleri davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Başarılı örgüt politikaları, birey ve örgüt arasındaki uyumu iyileştirici özelliğe sahiptir.

Zayıf Örgüt Kültürü: Örgüt kültüründeki zayıflık, istenmeyen etik davranış örüntülerinin gelişmesine, benimsenmesine ve örgüt içerisinde yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

12.2. Etik Dışı Davranışlara Neden Olan Faktörler

Kurumlarda pek çok etik dışı davranış gözlemlenebilmektedir. Bunlar;

12.2.1. Yalan

Bütün ahlaki sorunların ortak paydası, yapı taşı “yalan”dır. Bu nedenle yalan için bütün kötülüklerin anası denilmiştir. Yalan bütün ahlaki ve dini sistemlerde hoş karşılanmayan bir durumdur. Yalanın bu kadar sık kullanılmasının nedenlerinden biri, kolay kullanılabilir olması, diğer nedeni ise tüm eğilimlerle kolay bileşik yapabilmesidir. Yalanın temelinde de ahlaki zafiyet vardır.

Yalanın ve yalancılığın kamusal işlerde birçok hatanın ve haksızlığın kaynağı olduğu yadsınamaz.

12.2.2. Rüşvet

Kamu yönetiminde etik dışı davranışlardan bahsedildiğinde insanın aklına hemen gelen yolsuzluk ve yolsuzluğun yaygın bir türü olan rüşvet gelmektedir.

Rüşvet, genellikle ya bir zarardan kurtulmak ya da bir menfaat temin etmek ya da bir işi hızlandırmak için verilmektedir. Rüşvetin nedenleri arasında ilk olarak idari nedenler ele alınabilir. Rüşvete yol açan birçok fil ve neden bulunmaktadır. Rüşvetin nedenleri arasında birçok özel nedende bulunmaktadır.

12.2.3. Kayırmacılık

Türk kamu yönetiminde kayırmacılık kavramı önemli bir yer işgal eder. Hayatın her alanında kayırmacılık vardır. İş yaşamından, aile yaşamına kadar birçok yerde kendini hissettirmektedir.

*Kamu yönetiminde karşılaşılan kayırmacılık, kurum ve kuruluşlara etkinlik ve verimlilik açısından önemli bir katkı sağlamadığı gibi örgüt yönetimine de ciddi zararları söz konusu olmaktadır.*⁵⁷

Adam kayırmacılığın uygulamada; akraba kayırmacılığı (nepotizm), eş dost kayırmacılık (kronizm) ve siyasal kayırmacılık (siyasal yandaşlık ve patronaj) gibi farklı türleri bulunmaktadır.

Elindeki yetkiyi maddi ve manevi bir çıkar için kullanan insanlar, kuralları tahrip ederek, onların işlevsiz hale gelmesine yol açmaktadır.

12.2.4. Yozlaşma ve yolsuzluk

Yozlaşma yolsuzluğa, yolsuzlukta yozlaşmaya neden olmaktadır. Yolsuzluğun en yaygın ve basit tanımı Dünya Bankası tarafından yapılmıştır. Bu tanım; kamu gücünün özel

57 Ahmet Yetkin, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yay. Ankara, S. 207

çıklarlar amacıyla kötüye kullanılması şeklinde ifade edilmiştir. Herhangi bir görevin kişisel çıkarlar için kötüye kullanılması olarak tanımlanmıştır.

Yolsuzluk olgusu üç unsur içermektedir. Bunlar; yetkili birinin varlığı, kuralara aykırılık ve çıkar sağlama şeklinde sıralanabilir.

*Yolsuzluk ve yozlaşmanın ekonomik zararlarına ek olarak önemli riski, vatandaşların demokratik rejimlere ve kamu yönetimi sistemlerine saygı ve güvenlerinde önemli düşüslere neden olabilmektedir.*⁵⁸

Kamu yönetiminde, yolsuzluk ve yozlaşma sorunlarının ortaya çıkmasında bürokratik ve siyasal yapının ve bu yapıyı oluşturan unsurların belirleyici bir rolü bulunmaktadır.

Kuralların yönetilenler için olduğu, yöneticilerin kurallara uymama özgürlüğünün bulunduğu anlayışı, birçok sorunun kaynağıdır.

12.2.5. Kafa Karışıklığı ve Kızgınlık

Kafa karışıklığı, kritik düşünme becerisinin bozulması, başta bilimsel düşünce yerine "bu böyledir" içerikli dogmalarla düşünmenin geçmesine yol açar.

Kızgınlık deyimi ile gündelik yaşamda pek sık rastlanan, canı burnundaki, ruh hali kastedilir. Olmadık vesilelerle birbirini hırpalamaya hazır insanlar kendi yaşam kalitelerini düşürüp sorun stokunu artırırlar. Dilimizdeki bu konudaki en değişik sözlerden biride sorunlu insanlar için söylenen, "hiçbir şey bulamazsa yakası ile kavga eder" cümlesidir. Kızgınlık doğal olarak hıncını alma duygusuyla birlikte olduğundan, kritik düşünebilmeyi engellemektedir.

12.2.6. Anlamadan Çözmeye Çalışmak

Gelişmemiş toplumları tanımlamada kullanılan tariflerden birisi de "iyi tanımlanmamış sorunları çözmeye çalışarak kaynaklarını heba eden"dir.

Herkesin bildiği ama herkesin kendi değer yargıları, ilgileri çıkarları, korkuları gibi bireysel özelliklerine göre "tanımladıkları" sorunların çözülmesi neredeyse imkânsızdır. Anlamak için öncelikle olması gereken husus karşımızdakini anlamaya çalışmalıyız. Önce anlamaya çalışmazsak problemlerin çözümünde yetersiz kalırız.

12.2.7. Ayrımcılık ve Önyargı

Ayrımcılık, önyargıların davranışsal ifadesidir. Kalıp yargı, önyargı ve ayrımcılık arasındaki ilişki tek yönlü değil, karşılıklı bir ilişkidir. Yani biri diğerini besledikçe, aynı zamanda o da kendisini besleyeni besler. Böylece bir noktadan sonra üçü birbiri üzerinde çık etkisi oluşturur. Ancak en önemli etkileşim önyargılar ile ayrımcılık üzerinde gözlemlenir.

Önyargı, bir kişi ya da olaya ilişkin yeterli bir bilgi edinmeden, önceden, peşin bir karara varmış olma durumudur. Toplumun küçüklükten itibaren kulağımıza fısıldadığı her kelime ve sunduğu her resim, önyargımızın temel taşlarıdır. Önyargı, insanların düşüncesizliğine bir kılıftır. En adaletsiz yargı önyargıdır.⁵⁹

Önyargı bireylere, düşünelere, belirli bir insan topluluğuna ya da nesnelere ilişkin olabilir. Önyargılar bazen de acele karar vermekten kaynaklanır.

58 Age, S. 204

59 Sibel Arkoç, Sosyal Psikoloji II, İÜAUZEF Yay. S. 99



Önyargı, bir insana karşı temelli veya temelsiz, olumlu veya olumsuz, fiili tecrübeye dayalı duygudur. Önyargılar sabit, değişmez, kalıplaşmış genelleştirmelerden oluşur.

İnsan “belirsizlik” durumundan hoşlanmaz. Belirsizlik tehlikelidir ve savunma gerektiren bir durumdur.

13. Kamu Yönetim Etiği Alanında Alınması Gereken Önlemler

Etik problemleri, tarihin her döneminde mevcudiyetini korumuştur. Kamu hizmetlerinin yoğunlaşması ve ulaşılabilirliği, olumlu sonuçlara neden olmakla beraber, bazen olumsuzluklarında nedeni olabilmektedir. Kurumlarca benimsenen etik, kodlar ve davranış kuralları, etik komitesi, etik eğitimleri ve etik denetimleriyle oluşturulur.

Kurumlar, toplumda oluşturdukları olumlu imajlarını ve güvenilirliklerini güçlendirmek, çalışanlarına etik değerleri benimsetmek, etik dışı davranışları engellemek amacıyla örgüt içerisinde etik kurallar oluşturulmalıdır. *Etik kurallar oluşturulurken dikkat edilmesi gerekli hususlar şu şekilde sıralanabilir.*⁶⁰

a. *Öğrenilebilir olması. Etik ilkelerinin, iş etiğine uygun değer ve yargıların çalışanlara kazandırılması için, kuruma özgü etik kuralların öğrenilebilir, geliştirilebilir bir kavram olduğunu ifade etmektedir.*

b. *Paylaşılması ve kapsamı: Oluşturulan kurumsal etik ilkelerin, tüm yönetici ve çalışanları eşit derecede sorumluluk bilincine yönlendirmesi ve tüm üyelerince öğrenilmesi, uygulanması, kazanılması ve aktarılması ile paylaşılma bilincini ifade etmektedir.*

c. *İçselleştirilmesi: Çalışanların etik ilkeleri içselleştirmesi, temel etik felsefesini kazanmasını ve özümsemesini ifade eder.*

d. *Etik kültür oluşması: Öğrenilen ve içselleşen etik ilkeler çalışanların, diğer kurum çalışanlarına göre farklı davranış tarzını gösterecek olup, kuruma özgü etik kültürü oluşacaktır.*

Ortaya çıkan istenmeyen durumlar idareleri her zaman bir çözüm arayışına yöneltmiştir. Bu soruna kurumsal bir çözüm getirilmesi amacı ile ülkemizde, Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Etik kurulu her yıl kamu çalışanlarına yönelik bir kurallar genelgesi yayınlamaktadır.

Kamu güveninin gerektirdiği bu konular, Birleşmiş Milletler Kamu Görevlileri için Uluslararası Davranış Kuralları (1996) belgesinde tanımlandığı gibi, kamu görevlilerinin, her zaman sorumluluk içinde, görevlerinin gerektirdiği ilkelere bağlı kalarak, yüksek kamusal ve kişisel standartlar içinde davranmalarını gerektirmektedir.

13.1. Pozitif Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürünün Oluşturulması

*Bir kurumun paylaşılan değerleri, onun kültürünü oluşturur. Başarılı işletmeleri başarısızlardan ayıran özellikler, kurum felsefesi ve kültürlerindeki farklılıklardır. Başarılı kurumların bazı ortak değerleri; açık bir kültür, olumlu bir miras, kaliteli insanlara ve başarıya verilen bir değerdir. Hizmet davranışlarını etkileyen önemli bir etmen, herhangi bir insan etkinliğini çevreleyen ve şekillendiren geniş anlamda kültürdür.*⁶¹

60 Behçet Oral ve ark. Eğitimde Ahlak ve Etik, Pegem Yayınları, Ankara, S. 182

61 Ahmet Yatkin, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara, S.212

Örgüt iklimi, örgüt kültürüyle yakından ilgilidir. Çalışanların değerleri ile örgüt kültürü arasındaki uyumu ölçer. Örgüt iklimi insanların, işletme içinde çalışmanın nasıl olması gerektiğine dair beklentileriyle, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algılarının sonunda oluşan genel bir havadır.

Örgütsel kültür ve iklim arasında farklılık olmakla birlikte yakın bir ilişki de vardır. Kültür ve iklimin örgütün temel değerleri ve normları üzerinde büyük etkisi vardır.

Kurum kültürü eylemlerde süreklilik, örgütsel davranışlarda uyum sağlar. Böylece örgütsel iklimin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynar.

Kurum kültürü, kurumların rekabet üstünlüğü kazanmalarında önemli rol oynamaktadır.

13.1.1. Kurum Kültürü ve Etik Değerler

*Kurum kültürü, çalışanların nasıl davranması gerektiğini, kuruluş için neyin önemli olduğunu, kişilerin birbirleri ile olan etkileşimini belirler. Bir kurumun kültürünü üst yönetimin yönetsel tarzları ve tercihleri belirlemektedir.*⁶²

Kurum kültürünü belirleyen değerler o kadar önemlidir ki, çalışanların işe bakışını çalışma şekillerini belirler

Etik değerler, çalışanların iş yerlerindeki performanslarının artmasını sağlar. Etik değerler, kurumun paydaşları tarafından olumlu algılanmasını ve toplumda iyi bir itibar oluşturmasını sağlar.

13.1.2. Etik Yönetim Kültürü

Kurum yöneticileri, özellikle üst yönetici, örgütün kültürünün oluşmasına büyük katkıda bulunurlar. Örgütün kültürü üst yöneticiden ve onu izleyen diğer yöneticilerden bu denli etkilenince, ister istemez onların kişilik özelliklerine de yansır. Bunun tersi de doğrudur. Örgütün kültürü üst yöneticinin kişilik özelliklerine göre nitelik kazanır.

*Yönetici davranışlarını etkileyen en önemli dinamiklerinin başında kültür gelir. Kurum yöneticileri, örgüt kültürünün oluşmasına büyük katkıda bulunurlar. Üst yönetimin değer veya önem vermediği bir değer veya norm o kuruma giremez.*⁶³

Etik değerler konusunda uzlaşma, kurumdaki çalışanların birbirlerine karşılıklı olarak güvenmeleri için ortam sağlar. Kurumlarda etik değerlerin varlığı, belirsizliği azaltır ve güveni artırır. Etik değerler sahip olan sistemler, organizasyonun yapısını ve çalışanlarında karakterini etkileyecektir.

Kamu yönetiminde etik dışı davranışların görülmesinin pek çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerin başında iş gören ücretlerinin düşük olması gelmektedir. Bunu sırasıyla, etik dışı davranışlara imkân sağlayacak fırsatların oluşması ve cezalandırıcı uygulamaların görece düşük olması izlemektedir. Kamu yönetiminde etik dışı davranışların yaygınlaşmasının en önemli nedeni devletin, kamu hizmeti üretmedeki başarısızlığıdır. Örgütsel açıdan kamu yönetimindeki büyüme, bürokraside gizlilik ve dışı kapalılık, denetimin işlevsizleştirilmesi, kırtasiyecilik ve şekil düşkünlüğü vs. gibi nedenler kamu yönetiminde yozlaşma ve kamu görevlilerinde etik dışı davranışların ortaya çıkmasında önemli sebepler olduğu kabul edilebilir.

62 Age, s.215

63 Age, s. 219



*Kamu görevlilerine etik değerlerin benimsetilmesi, sadece birtakım ilkelerin yasal ve yönetsel düzenlemelere konu olması ile mümkün değildir. Çünkü sonuçta yapılmaya çalışılan reformun uygulayıcıları kamu yönetiminde görevli bireylerdir. Bu bireylerin etik anlayışları ise kamu yönetiminde için uğraş verilen yozlaşma olgusunun belirleyici unsurudur.*⁶⁴

Yozlaşmaların önlenmesi ve en aza indirilebilmesi için dürüstlüğü, erdemin ve toplumsal kurallara uymanın yükselen bir değer olarak kamuoyuna benimsetilmesi yoğun bir bilinçlendirme çalışmasına girilmelidir.

Etik davranışın kamu yönetimindeki yoksunluğa bağlı olarak ortaya çıkan yozlaşmaya yönelik davranışlar, devletin ve yönetimin saygınlığını zedelemektedir.

Yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde etik ilkeleri temel alarak dürüst ve adaletli olması, çalışanların yöneticilere olan güvenini artırabilecektir.

13.2. Çalışanlarına Karşı Etik Davranma Zorunluluğu:

Her kurumda, yönetimin işlevlerini yerine getiren birimler ve bunların başında da yöneticileri bulunmaktadır. Bir merkezden alınan kararların tepeden tabana doğru yayılarak uygulanması örgüt yapısıyla gerçekleşmektedir

Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişki temel olarak, çalışan kişinin o kurumda çalışmaya başlamasıyla oluşmaktadır. *Tarafların birbirlerine karşı birtakım etik sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklar yazılı olabileceği gibi yazısızda olabilmektedir.*⁶⁵

Yöneticinin davranışları ve izlediği stratejiler çalışanlar tarafından etik açıdan doğru bir biçimde algılandığı zaman anlamlı olur. Kurumda etik bir iklimin oluşturulabilmesi için yöneticilerin etik davranış sergilemesi ve kurum çalışanlarına etik açıdan iyi bir örnek olması gereklidir.

Kamu yönetiminde etik, bir durum değil bir faaliyettir. Etik davranışın desteklenmesi, devletin işleyişinin temelinde olan ve hep devam eden bir yönetim sürecidir. Bu yönetimin başarısında oldukça önemlidir. *Üst kamu yöneticilerinin, çalışanlarına karşı etik yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülükler:*

Çalışma hakkına saygı gösterme sorumluluğu,

Adil ücret ödeme sorumluluğu,

Çalışanlarına kendini ifade etme hakkı tanınması,

Çalışanların sosyal haklarına engel olmaması,

Özel hayatın gizliliğine saygılı olunması,

Çalışma ortamının sağlık ve güvenliğinin artırılması,

Çalışanlar arasında ayrımcılık yapmaması,

*Çalışanların kararlara katılma hakkını sağlama sorumluluğu gibi ilkelerle, yönetici çalışanlarının yanında olmalıdır.*⁶⁶

Çalışanlar genellikle değer ve davranışlar noktasında yöneticileri örnek alırlar. Bu nedenle bir yönetici, bu durumun farkında ve bilincinde olarak hareket etmelidir.

64 Ahmet Yatkın, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara, S. 223

65 Ömer Torlak ve ark., İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üni. Yay., Eskişehir, S. 113

66 Ahmet Yatkın, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara, S. 230

Kamu yönetiminde etik politikası, insan odaklı olmalı ve insanın özgür gelişimine saygılı bir biçimde yapılandırılmalıdır.

13.3. Sosyal Sermayenin Güçlendirilmesi

Sosyal sermaye, gelişme yolundaki önemli yapı taşlarından biri olmuştur. Sosyal sermaye, eşgüdüm içinde bütünsel bir çalışma sisteminin adıdır. Dinamiği de güven unsurudur.

Çalışanların bireylerin beklentilerine kavuşmak için gerekli olan donanımı ve birikimi sağlama ve kendi hareketlenişini iç ve dış çevrenin katkısıyla düzenleme yoluyla karşılıklı güven ilişkilerine sahip olmasını sağlar. Böylece bireyler arası ilişkiler şekillendirerek çalışanları sadece kişisel amaçları gerçekleştirmeye çalışan bireyler olmaktan çıkarıp, onları grup ya da örgütsel yapı olarak hareket etmesini sağlar.⁶⁷

Kavram bireyler için önemli olduğu kadar, gruplar, örgütler, toplumlar içinde önemlidir.

Sosyal sermayeye sahip olan kamu görevlisi, diğer insanlarla iyi ilişkiler kurarak, onlara güven telkin eder, yaptığı işten keyif alır. Çalışanın yaptığı işin niteliğinden çok, işin çalışanda oluşturduğu algı daha önemlidir.

Oluşturulan örgüt ikliminde birey, tutum ve davranışlarında özgüven içinde, bilgi ve ahlaki değerler ekseninde grup üyesi ve kurum çalışanı olarak kurumsal başarıya hizmet eder. Sosyal sermaye yaklaşımında yöneticiye düşen görev, örgütsel güven, aidiyet, işbirliği unsurlarını etkili kılmak, işbirliği geliştirici grup yapılandırılması yapmak, kurumda alınan ve alınacak kararlara tüm paydaşların etkin katılımını sağlamaktır.

13.4. Güven

Günümüz yönetimlerinde, güven, güvenilirlik ve sadakat problemleri önemli boyuttadır. Güven, sosyal ortam ve süreçlerde işbirliğini, bütünleşmeyi ve bağlılığı sağlayan en güçlü duygudur.

*Güven, insanlarla birlikte iş yapma ve yaşama olanağı sağlayan her türlü sosyal faaliyetlerin en temel kolaylaştırıcısıdır. Toplulukları bir arada tutan tutkalin karışımında farklı bileşenler vardır. Çıkar ve görev paylaşımı güvenin gelişimine yardımcı olabilir. Fakat güven yoksa kolektif varlıklar bir arada tutulmaz.*⁶⁸

Güven sorunu, sağlıklı bir iletişimin oluşması önündeki en büyük engeldir. Bu engel, özellikle çalışanlarda işbirliğine ve ortak yaşama dair eylemlerin geliştirilmesine bir set niteliği taşır.

Kamu yönetiminde güven ortamı oluşturmada en etkili olacak kişiler, lider davranışı gösteren yöneticilerdir. Güven inşa edici davranışlar, liderlerin en önemli sosyal sermaye yatırımlarıdır. Bu güven, talimatla veya dayatmayla oluşturulamaz.

13.5. Sosyal Ağlar

Sosyal ağ kavramı ilk kez Barnes tarafından, kişinin çevredeki diğer insanlarla olan ilişkilerini tanımlamak amacıyla kullanmıştır.

67 Age, S. 233

68 Age, S.235



*Sosyal ağlar ve gruplar, ortak çıkarların, deneyimlerin, hedeflerin ya da görevlerin bir araya getirdiği insan topluluklarıdır. Her iki kavramda asgari düzeyde güven ve karşılıklılık içeren düzenli iletişim ve bağları içermektedir. Grupların genellikle fiziksel bir yer ya da paylaşılan bir iş alanı gibi çekim merkezleri olurken, sosyal tarzların bu çeşit bir yaptırım uygulama alanı yoktur.*⁶⁹

Toplumsal ağlar ve gruplar temelde sosyal sermayenin kaynağı ve biçimidir. İnsanlar arasındaki işbirliği bağlarının göstergesidir.

Kamu yöneticileri, ağ yapılarını zenginleştirir ve desteklerse kamu kurumunu yaşanılır bir mekân, kamu görevlilerini bu mekânda bulunmaktan ve üyesi olmaktan gurur duyacakları bir ortam haline getirebilir.

13.6. Sosyal Etkileşim ve Aktif Katılım

Üç boyutlu bir katılım vardır.

Birinci boyut: Bilgiye dayalı ve örgütsel aidiyet temelli bir anlayışın demokratik sürecin ve katılımın, kurumsal kültüre dayalı mirasın çalışanlarda bilişsel bir yaklaşımla paylaşılar hale gelmesi,

İkinci boyut; sosyal etkileşim temelli aktif katılımın bu bilişsel yapı çerçevesinde inşa edilmesi,

Üçüncüsü ise değerleri kapsayıcı, içselleştirilmiş bir nitelik kazanmasıdır. Örgütsel adaletin, demokratik sürecin ve sosyal bütünleşmenin sağlanmasıdır.

Sosyal etkileşim ve aktif katılma düzeyinin düşük olduğu kamu kurumlarında düşük güven, işbirliğine dair davranışlar ve pozitif sosyal ağlar, zayıf sosyal aktiviteler işlevsiz ve niteliksiz, kamu görevlilerinde düşük düzeyde iş doyumunu ve yaşam memnuniyeti söz konusu olacaktır.

13.7. Mensubiyet Duygusunun Geliştirilmesi

Örgütsel bağlılık, işbirliğine ve sadece kamu görevi ile ibaret olmayan, o hizmetin daha fazlasını yapma arzusuna bağlılık olarak açıklanabilir.

Örgütsel bağlılık psikolojik bir durumu yansıtır. Kamu görevlisi ile kurumu arasında oluşan duygular bütünüdür. Daha çok kamu görevlisi ile kurumsal yapı arasındaki ilişkileri konu alır.

*Kurum ve kuruluşlar sahip olduğu açık sistem yapısı ile çevreyi etkilemekte ve etkilenmektedir. Dış çevreden gelecek etkilerin kurumun amaçları ile uyumlu bir nitelikte olması iç ve dış unsurların paylaşılan vizyon çerçevesinde işbirliğine yönelmelerine imkan tanımak gerekir.*⁷⁰

Hem yönetici hem de kamu görevlileri açısından kurumun amaç ve değerlerine inanma, kabullenme ve benimseme, kurum çalışanları arasında çekim gücünü ve işbirliği durumunu temsil eder. Kurum çalışanı olmaktan gurur duymak olarak kendini gösterir.

69 Ahmet Yatkin, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yay., Ankara, S. 237

70 Ahmet Yatkin, Kamuda Etik Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara, S. 241

14. Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı

Kamu yönetimleri, kamu görevlilerinden bekledikleri davranışları belirlemek ve teşvik etmek, bunun yanında istenmeyen davranışları önlemek amacıyla bir dizi araç ve süreç kullanırlar.

Ülkemizde etik dışı davranışlarla mücadele etmek adına, daha çok mesafe alınmalıdır. Mevzuatlarımız mücadele konusunda yetersiz kalmaktadır.

2010-2014 yıllarını kapsayan, "Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi" belgesi hazırlanmıştır. Bu stratejide amaç saydamlığı sağlamak ve yolsuzlukların önlenmesini gerçekleştirmektir. Bu sayede kurumlarda etik bilincin gerçekleştirilmesi sağlanarak, kurumların sahip oldukları kültürün etikle birleştirilmesi söz konusu olacaktır. Stratejinin amacına ne kadar ulaşacağı önümüzdeki yıllarda daha belirgin şekilde ortaya çıkacaktır.

Ülkemizde kamu denetçiliği kurumu da, yolsuzlukla mücadele konusunda çok önemli adımların atılmasına yardımcı olmaktadır. Kamu denetçiliği kurumu, yolsuzluk konusunda etkili, hızlı ve çözüm odaklıdır. Ombudsmanlık kurumunun olduğu yönetimlerde etik kurallar daha çok benimsenmektedir.

Kamu yönetiminde etik davranış standartları oluşturmak ve onları diğer ülkelerle ahenkli hale getirmek konusunda açıkça görülen trendin öncülüğünü OECD yapmaktadır. OECD tarafından 1996 yılında yayınlanan rapora göre, bir etik altyapının sekiz kilit unsuru bulunmaktadır.

Bunlar unsurlar şu şekilde sıralanabilir:

- Etkili bir yasal alt yapı,
- Siyasi irade,
- Etkin hesap verme mekanizmaları
- Uygulanabilir davranış kuralları,
- Mesleki sosyalleştirme mekanizmaları,
- Kamu yönetiminde uygun çalışma koşulları,
- Etik konularda eş güdüm sağlayan bazı kuruluşların varlığı,
- Kamu görevlilerini denetleyen etkin bir sivil toplum.

Bu unsurlar zorlayıcı tedbirler ve yumuşak tedbirler olarak iki ana başlık altında incelenebilir. Zorlayıcı unsurlar olarak yasal çerçeve ve hesap verebilirlik mekanizmaları; yumuşak unsurlar olarak da etik koordinasyon organı ve profesyonel sosyalleşme mekanizmaları örnek olarak gösterilebilir.

Kamu yönetimimizde etik altyapının oluşturulması ve kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış kuralları, 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'la yasalaşarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, etik konusundaki yasal altyapı eksikliğini doldurmaya yönelik atılmış bir adım olarak değerlendirilmektedir. Kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerinden saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme



gibi etik ilkeler sıralanarak, etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek için yasa yürürlüğe girdikten sonra Başbakanlık bünyesinde (günümüzde Cumhurbaşkanlığı) Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur.

Kanun, genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsar. Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz. Cumhurbaşkanı tarafından, bu kanun kapsamındaki konularda her türlü kararları almak ve uygulamak için, 4 yıllığına biri başkan olmak üzere toplam 11 üye seçilip, atanır.

Kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilemez. Kurul üyeleri, sağlık sorunları veya atamaya ilişkin şartları kaybetmeleri halinde, görevden alınabilir. Üyeler, görevi kötüye kullanmaktan veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkûm olmaları halinde ise Cumhurbaşkanı onayıyla görevden alınır. Kurul ayda dört defa toplanır. Kurul Başkan ve üyelerinin toplantılara katılmaları esastır

Kanunun üçüncü maddesinde Etik Kurul'un görevlerine yer verilmiştir. Buna göre; etik kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak, bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkilidir.

Türk etik mevzuatı incelendiğinde kamu yönetiminde etik davranış kurallarının 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanunu'na kadar mevzuatta dağınık halde bulunduğu görülmektedir. Ancak bunun yanında etik davranış kuralları Anayasa'da, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, özellikle yolsuzluk suçları ve çıkar çatışması halleri olmak üzere Türk Ceza Kanunu'nda ve diğer birçok kanunda yer almaktadır.

Mevzuatımızda yer alan etik davranış kurallarıyla ilgili yasal alt yapı şu şekilde özetlenebilir:

- Anayasa'nın 10., 129. ve 137. maddeleri,
- 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun,
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,
- 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu,
- 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun,
- 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu,
- 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu,

- 1156 Sayılı Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun,
- Bağımsız İdari Otoritelerle İlgili Yasal Düzenlemeler,
- 832 Sayılı Sayıştay Kanunu,
- 2443 Sayılı Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanun,
- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu. Bunların dışında Türkiye’de, etik alt yapı oluşturulmasıyla ilgili olarak uluslararası düzeyde Türkiye’nin imzaladığı anlaşma ve kararlar kronolojik olarak şu şekilde sıralanabilir.
- 19 Nisan 1990 tarih ve 3628 sayılı “Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu”nun yürürlüğe girmesi,
- 1 Şubat 2000’de “OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi”nin 4518 sayılı Kanunla onaylanması,
- 24 Mart 2001, İçeriğinde yolsuzlukla mücadeleyle ilgili öncelikli hedeflerin de yer aldığı “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar”ın kabul edilmesi,
- 16 Mayıs 2001, Etkin Yönetim ve Yolsuzlukla Mücadele Yönlendirme Komitesi ve bu Komiteye yardımcı olmak üzere bir çalışma grubu oluşturulması,
- 12 Ocak 2002, “Türkiye’de Saydamlığın Artırılması ve Kamuda Etkin Yönetimin Geliştirilmesi Eylem Planı”nın Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilmesi,
- 16 Kasım 2002, Yolsuzlukla mücadeleye ilişkin hususların da yer aldığı 58. T.C. Hükümeti Acil Eylem Planı açıklanması,
- 2 Ocak 2003, “Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi İçin Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 4782 sayılı Kanun”un T. C. Maliye Bakanlığı Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı,
- 17 Nisan 2003, “Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Avrupa Konseyi Sözleşmesi”nin 4852 sayılı Kanunla onaylanması,
- 10 Aralık 2003, “Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi”nin Türkiye tarafından imzalanması,
- 14 Ocak 2004, “Yolsuzluğa Dair Ceza Hukuku Avrupa Konseyi Sözleşmesi”nin 5065 sayılı Kanunla onaylanması şeklinde sıralanabilir.

15. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Etik

Bireyin hayatını sürdürmesinde kendisine, ailesine, çevresine ve topluma karşı sorumluluklarından söz ederiz. Yerine getirilmediğinde, “sorumsuz kişi”, “sorumluluklarının farkında değil”, “sorumsuzca davranıyor” ve benzeri yargılayıcı ifadeler kullanırız. Bu sorumlulukların bir kısmı doğal olarak, herhangi bir biçimsellik gerektirmeksizin ortaya çıkar ve gelişir.



Sorumluluk; bir işi üstüne alan ve o işi yapmak zorunda olan bir kişiden beklenen yükümlülüklerin bütünü şeklinde ifade edilir. Sorumluluk kavramı, her zaman görev, yetki ve otorite kavramları ile işleyen kavramlardır. Bir görüşe göre sorumluluk, bir ahlak sorunu olarak değerlendirilmektedir. Ahlaki değerler, yumuşak ve soyut olarak algılanabilir.

Sorumluluk kavramına farklı açılardan yaklaşıldığı ve sorumluluk konusunun çözüme ulaştırılması konusunda tam bir anlaşma sağlanamadığı, kavram ve ilgili tanımlardan ortaya çıkmaktadır. Çünkü sorumluluğa ya hukuki bir olgu olarak yaklaşılmış ve eylemlerin sosyal hareketi ilgilendiren sonuçlarından yola çıkılarak istenmeyen hareketlerin sonuçlarından sorumlu tutulmasını sağlamak anlamında kanuni ceza ve müeyyideleri ifade etmiştir. Ahlaki sorumluluk, irade ile onun sonuçları arasındaki ilişkiler açısından değerlendirilmiştir.

Güvenin kaybedilmesi, iletişimin zarar görmesi, öz saygının kaybolması, bağlılık duygusunun kaybolması, sadakatin yitirilmesi, istifalar ve benzeri olumsuz sonuçların doğması demektir. Bu durumda güven oluşturmadan başarı beklemek, büyük bir hayalcilik olacaktır.

Etik teoriler, ahlaki ilkeler, ahlaklı karar verebilmemizi, doğruyu yanlıştan ayırt etmemizi sağlayan kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. Bunlar faydacılık, koşulsuz doğruluk ve şahsiyetçiliktir.

Faydacılık

Faydacılığa göre insan ahlakının ilk kuralı, en fazla insanda en az rahatsızlık yaratacak şekilde davranmaktır. Yani davranış ne kadar çirkin olursa olsun, sonuçlara götüren her davranış ahlaki kabul edilebilir. *Faydacılar yapılmış olan bir eylemin doğru ya da yanlış olduğunu belirlemek için nesnel bir ölçüt ortaya koymak durumundadırlar. Faydacılar bu ölçütü, fayda (utility) ilkesinde bulduklarını düşünürler. Faydacılar, ortaya attıkları bu ölçütü kesinlikle nesnel bir ölçüt olarak görmektedir.*⁷¹

*Faydacı teori, eylemlerin ahlaken doğru olup olmadığını ortaya çıkan sonuçlara göre değerlendirmektedir. Faydacı ahlak anlayışı, iyiliği ve mutluluğu kişinin elde ettiği faydaya göre açıklar.*⁷²

*Faydacılığın iki ilkesi vardır; En çok iyilik, en fazla kişi. Faydacılık, hangi davranışın ahlaki açıdan doğru olduğunu belirleyecek bir yol sunmamaktadır.*⁷³

Bir insana, zafere gitmek için bir araçmış gibi davranamayız. Bir insana basitçe bir araçmış gibi davranmak, o kişiyi bir şey olarak değerlendirmek olur.

Faydacılık, politik kurum olarak demokrasiyi savunan bir politika felsefesi olarak görülür. Faydacılık, iyimser bir ahlaktır.

Şahsiyetçilik

Şahsiyetçilik yaklaşımı insanın doğası ve benzersizliğiyle ilgili iki temel iç görüş sağlamakta ve etik davranışın temelini oluşturmaktadır. Bunlar; "Bana olan şeyler" ve "Her şeyin olmasını ben sağlıyorum" dur. Burada esas olan "yapılmak istenen şeyin yapılması özgürlüğü değil, yapılması gereken şeyi yapma özgürlüğüdür".

71 Ahmet Arslan, Felsefeye Giriş, BB101 Yay. , Ankara, S.130

72 Ömer Torlak ve ark. , İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üniversitesi Yay., Eskişehir.

73 Zeynep Aycan ve ark. Örgütler ve Yönetim, Koç Üni. Yay. İstanbul, S. 367

*Dayanışmayı kabul eden kişi yapması gereken şeyi sadece gruba mensup olduğu için değil, bütünün çıkarları için yapar.*⁷⁴

Şahsiyetçilik, kurumsal sosyal sorumluluğun etik temelidir. Kurum yetkilileri ve yöneticilerinden başlayarak dayanışmayı kabul eden kişiler “ kamu yararı” için yapmaları gereken şeyleri yaparlar: Ekonomik yaşamı kişinin saygınlığına, kamu yararı için çalışmaya ve kişilerin, ailelerin ve toplumların tamamlayıcı gelişimine- politik, kültürel ve ruhsal-yönelik insani bir sorumluluk olarak görmektedir.

16. Kamu Hizmetinden Yararlananların Etik Davranışları

Bütün hizmetlerde olduğu gibi Kamu hizmetlerinde de iki yönlü bir etkileşim söz konusudur. Bir tarafta hizmet sunan kamu idareleri, diğer tarafta da bu hizmetten yararlanan kesim vardır. Kamu idareleri, hizmetten yararlananların ihtiyaç ve taleplerine cevap verebilmek için hizmeti en hızlı ve en yakın yerde sunacak model tabanlı yapılanmaya gitmeye çalışmaktadırlar. Günümüzde hizmetten yararlananlar, hizmetin var olup olmamasından çok, hizmetin hızı ve etkinliğini sorgulamaya başlamıştır. Bu sorgulama, bilgi teknolojileri kullanımıyla da olabilmektedir.

Kamu hizmetlerinin arzında, süre ve kalite gibi asgari standartların ortaya konularak hizmet standartlarının tanımlanması günümüzde önem kazanmıştır. Hizmetten yararlananlar, kamu idarelerinin ve kamu görevlilerinin sunmuş olduğu hizmetleri ve bu hizmetlerde kamunun sorumluluk alanlarını sorgulamaya başlamışlardır.

Ülkemizde kamu yönetiminde etik davranış ilkeleri konusundaki çalışmalar, kamu hizmet sunucusu perspektiflidir. Hizmeti arz eden kısım kamu idareleri olduğu için etik davranışı düzenleme ve çalışmaların kamu perspektifli olması durumu normal olarak değerlendirilebilir. *Kamu hizmetinden yararlananlar*, tüm aktörlerin kamu hizmetinin arzu ve hizmetten yararlanılmasında birbiriyle etkileşimleri bulunmaktadır.⁷⁵

Hizmetten yararlananların, kamu görevlilerine verdikleri hediye ve rüşvet etik dışı davranışlardır. Bu konuda değişik kuruluşlarca yapılan araştırmalarda, bazı birimlerde rüşvet alıp vermenin olağan bir uygulama olduğu sonucuna varılmıştır. Hizmetten yararlananlar, işlerini yaptırmak için kendi gayretleri yerine, kurumdaki hemşeri, arkadaşı, akraba gibi tanıdıkların kendilerine yardımcı olmasının daha yararlı olacağına inanmaktadırlar. Hizmetten yararlananlara göre kamu kurumlarındaki bürokratik formalitelerle baş edebilmenin en önemli yolu bürokrasiden ya da politikacıardan destek bulmaktır. Hizmetten yararlanan kesimde de etik dışı davranış problemleri mevcuttur.

Kamu görevlileri iş yaşamlarında, üstlerinin yaklaşımlarına göre davranmak zorunda kalmaktadır. Etik düzenlemelerin hayata geçirilmesi ile ilke ve dürüstlük temelli etik rejime geçiş konusunda çaba sarf edilmektedir. Kamu görevlileri, etik ilkeler ve etik sözleşme konusunda gerekli ve yeterli bilgilere sahip değillerdir. Kamu görevlilerine, etik sözleşmesini neden imzaladıkları konusunda yeterli ve doyurucu bir bilgilendirme yapılmamaktadır.

Kamu görevlilerinin görevlerini yaparken uymaları gereken etik davranış ilkeleriyle, kamu görevlilerinin davranışlarına bir takım sınırlamalar getirilmesi amaçlanmıştır. *Bunun yanında kamu görevlileri kamu hizmeti arz eden taraf olarak kamu hizmetinden yararlananlar*

⁷⁴ age, S, 370

⁷⁵ Ertuğrul Selçuk Güldüler, Kamuda Etiği Yeniden Düşünmek, Kriter Yay., İstanbul, S.5



ile ilişkiye girmekte, etik ikilemler ile karşılaşmakta; kamu hizmetinden yararlananların çeşitli ısrar, baskı ve önerileri ile mücadele etmek durumunda kalmaktadır.⁷⁶

Kamu yönetiminde etik dışılığın sadece kamu ve kamu görevlilerinden kaynaklanmadığı; yolsuzluk, rüşvet ve etik dışılığın toplumda yaygın olduğu, toplumun ahlaki yapısının kamuda etik dışı davranışlara neden olmaktadır. Hizmetten yararlananlar kamu kurumlarında, hemşeri, akraba gibi tanıdık arayışına girerek araçların yardımlarıyla işlerini çözmeyi tercih etmektedirler.

Yapılan araştırmalara göre kamu hizmetinden yararlananların etik davranış konusundaki tutumları düşük seviyededir. Kamu hizmetinden yararlananların birçok etik dışı önermeye olumlu baktıkları gözlenmiştir.

Vatandaşlar kamu idaresinin geçmişten beri yürüttüğü, sağlık, eğitim, bayındırlık vb. idari kamu hizmetlerinden yararlanırlar. Gerçek kişiler veya vatandaşların kamu hizmetinden yararlananların büyük bölümünü oluşturmaktadır.⁷⁷

Günlük yaşamda vatandaşlar, idare ile yakın ilişkide bulunarak kamu hizmetinden yararlanmaktadırlar. Kamu idaresinden, dilekçe ile talep edilen bir işlemde kamu hizmeti ve kamu hizmet sunucuları ile bir araya gelerek etkileşimde bulunmaktadır.

Kamu görevlileri ve kamu hizmetinden yararlananlar, etik davranış ilkelerine uygun ya da aykırı alanlarda yoğun olarak karşı karşıya gelmektedirler.

16.1. Kamu Hizmetinden Yararlananların Etik Davranış İlkeleri

Kamu kurumlarında, işlem sırası beklenmesi, nezaket ve saygı kuralları içerisinde hareket edilmesi, özünde ahlak, fedakârlık ve duygudaşlık yeteneğinin yüksek olduğunun göstergesidir. Kültürel değerlerimize göre ihtiyaçların karşılanmasında her türlü yol meşru görülmemektedir. Geleneklerimizde, insanların haklarına saygı gösterilmesi vardır.

Ekonomik gelişmelerin baş döndürücü bir hızda yaşanması, kültürümüzde var olmayan zihniyet ve davranış şekillerinin hızlı ve yoğun bir şekilde yayılmasına neden olmuştur.

Yapılan araştırmalara göre, kamu hizmetinden yararlananlar sıra beklemek istememekte, kamu kuruluşlarında işlerini tanıdıkları aracılığı ile çözmeye çalışmak istemeleri nedenleriyle hizmet sunan kamu görevlilerine karşı sert tutum ve davranışlar gibi etik dışı eylemlerde bulunabilmektedirler.

Kamu hizmetinden yararlananlar, etik dışı davranışlarını sadece kamu kurumlarında sergilememektedir. Trafikte, okulda, hastanede, sosyal ilişkiler başta olmak üzere toplumun genelinde etik problemler mevcuttur.

16.1.1. Hizmetten Yararlanırken Nazik ve Saygılı Olma

Kamu hizmetinden yararlananlar genellikle hizmeti hızlı ve sorunsuz olarak almak isterler. Kamu kurumları belli dönemlerde yoğun bir vatandaş talebine muhatap olmaktadır. Örneğin, Bakanlığımızın İl Tarım ve Orman Müdürlüklerinde tarımsal destekleme ödemelerine esas çiftçi başvurularının (ÇKS) alındığı dönemlerde bu durum gözlenmekteydi. Bu dönemlerde herkes kamu hizmetinden bir an önce, öncelikle yararlanmak istemektedirler. Bu yoğunluktan dolayı hem kamu görevlileri hem de kamu hizmetinden yararlananlar stres ve baskı altında kalmaktadır.

⁷⁶ Age, S,87

⁷⁷ age, S.134-135

Kaba, sert tutum ve davranışlarla günlük hayatın her alanında karşılaşılabilmektedir. Bu davranışların kamu hizmetindeki varlığı, sadece kamu hizmet binalarında gerçekleşen hizmet ilişkileri ile sınırlı değildir.

Bu durumun en somut örneğini ülkemizde sağlık kuruluşlarında yaşanan sağlıkta şiddeti örnek olarak gösterebiliriz. Yasalarla önlenmeye çalışılsa da, zaman zaman hasta yakınları tarafından, sağlık hizmeti sunumunun beğenilmemesinden kaynaklanan kaba ve fiziki sonuçları olan davranışlar olmaktadır. Yapılan yasal düzenlemeler, sorunun tümüyle giderilmesini sağlayamamaktadır.

16.1.2. Hizmetten Öncelikli Olarak Yararlanmak İstememe

İster kamuda, isterse özel sektör kurumlarında olsun sıra beklemek günlük hayatımızın her alanında görülebilen bir durumdur. Kimse sıra beklemekten hoşlanmaz. Genelde tahammülsüz ve hoşgörüsü yetersiz toplumlarda bu durum her zaman bir sorun teşkil etmektedir.

Kamu hizmetinden yararlananlar, kamu idarelerinin hizmetten yararlanma sırası için geliştirmiş sistemlere uymak durumundadır. Hizmetin sunulmasının etkinliği ve zamanlamasının hesaplamasının sorumluluğu, kamu idaresinde olmakla birlikte, hizmetten yararlananlar bu sistemi delmek için herhangi bir girişimde bulunmamalıdır.

16.1.3. Gerçeğe Aykırı Beyanda Bulunmama

Kamu hizmetinden yararlananlar, alacakları hizmet için kamu idarelerine beyanname vermek durumundadır. Örneğin gelir vergisi (kira geliri), emlak vergisini ödeyebilmek için kurumlara beyanname verilmesi gerekir. Bu tür beyannameler karşılıklı güven esasına dayanarak verilmektedir. Aksi çıkana kadar bu beyan doğru kabul edilmektedir.

16.1.4. Hediye/Bahış Vermeme

Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması kamu yönetiminde temel ilkedir.

Ülkemizde, özellikle kırsal kesimde geleneksel toplum yapısı egemendir. Bu nedenle de insanların birbirlerine yardım etmeleri, hediyeleşmeleri herhangi bir yanlışlığa sebep olmayacak şekilde yaygındır. Hediye alıp verme, kamu kuruluşlarında hoş karşılanan bir durum değildir.

Kamu görevlilerine verilen hediyeler ya da kamu kuruluşlarına yapılan bağışlar, genellikle hediye veren ya da bağış veren kişiler tarafından bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Dolayısıyla kamu bütçesinden daha fazla para çıkmasına neden olmaktadır. Kalitesiz hizmete daha fazla para ödenmesi riski ortaya çıkmaktadır. Bu durumun bir başka sonucu da bağışçı ya da hediye veren kişi kendini kamu kurumu karşısında kendisini imtiyaz sahibi görmesidir.⁷⁸

16.1.5. Kurum İçi Çalışandan Yardım İstememe

Kamu hizmetinden yararlananların genel olarak kayırma ve kolları istemezler. Buna karşın, birey olarak geleneksel ilişkileri kullanarak sorunları çözmeye devam etme eğilimindedirler. Vatandaşların bu eğilimi, liyakate ve profesyonelliğe bağlı olarak kamu hizmetlerinin etik ilkelere uygun olarak gerçekleştirilmesini zorlaştırmaktadır.

78 Ertuğrul Selçuk Güldüler, Kamuda Etiği Yeniden Düşünmek, Kriter Yay., İstanbul S,142-143.



Zorlayıcı yardım talepleri karşısında kamu görevlileri psikolojik baskı altında kalmaktadır. Kamu görevlisinin yakını, yakını kamu görevlisi olarak değil, yakını olarak görme eğilimine girmektedir.

Kurum içi çalışan tanıdıktan yardım istememe ilkesi gereğince, kamu hizmetinden yararlananlar hizmet aldıkları kurumdaki tanıdıklarından hizmet ile ilgili hiçbir yardım talebinde bulunmazlar.

16.1.6. Usulsüz Bir İşlem İçin Israr Etmeme

İş sahipleri, gerçekleşmesi zor olan işleri yaptırabilmek için kamu görevlilerinin yetkilerinin azaltılmasını isterler. Olmaz işin belli bir bölümü bilinen usullerle halledildikten sonra, yetkisini gerçekten doğru kullanmaya çalışan bir görevliye çattıklarında onu, işi yokuşa sürdüğünü iddia ederek bu olumsuz kişiyi uzaklaştırmaya çalışır.

Usulsüz bir işlem isteme nedeni, kendi işlemlerinin sorunsuz bir şekilde halledilmesidir. Buna gerekçe olarak da “ herkes yapıyor”, “ bir kere görmeseniz olmaz mı? “, “ bunu yapmazsak işlerimiz kilitlenir”, “ o kişi gelemey, yurt dışında “ gibi cümleleri mazeret olarak sunmaktadırlar.

Vatandaşların ve kamuoyunun, kamu hizmetine olan güvenlerinde azalmaya neden olan bu etik dışı davranışa karşı gereken önlemler alınmalıdır. Kamu kurumları ve yargı yerleri gereksiz yere meşgul edilmemelidir.

16.1.7. Siyasi/ Bürokrat Çevre İle Kamu Görevlisine Baskı Yapmama

Kurumlarda birtakım baskıların hissedilmesi, ahlaki davranışta bulunmayı olumsuz etkileyebilir. Özellikle istek ve ihtiyaçlar, doğrular ve yanlışlar, değer yargılarından daha ağır gelebilir. Sonuçta kurumlarda hissettirilen istek ve ihtiyaçlar insanlarınkinden daha üstün görülerek ahlaka aykırı davranabilirler.

Türk kamu yönetiminde, siyasilerin bürokrasi üzerinde oldukça büyük etkisi bulunmaktadır. Siyasilerin bürokratik yapı üzerindeki etkisi nedeniyle, liyakat sistemindeki bozulma, kamu hizmetinin etkin ve verimli yürütülmesinde aksamalara neden olabilmektedir. Siyaset bir olgu olarak belirleyici bir işleve sahiptir. *Demokratik yapıda siyasilerin sadece yöneticiliği değil aynı zamanda yönlendiriciliği de tartışılmaz bir biçimde etkin olmaktadır. Demokrasiye geçtikten sonra da siyasal seçkinlerin sadece yöneticiliği değil aynı zamanda yönlendiriciliği de tartışılmaz bir biçimde etkisi olmaktadır.*⁷⁹

16.1.8. Usulsüz Bir Şeyi Yetkili Makamlara Bildirme

Kamu hizmetinden yararlananların, kamu idarelerinden kanunlara aykırı işlemler istekleri olabilmektedir. Bu durum kendileri ile ilgili olabileceği gibi başkalarıyla da ilgili olabilmektedir. Kamu hizmet standartlarının artması ve etik kültürün gelişmesi adına kişilerin şahit oldukları bu durumu yetkili makamlara bildirmeleri gerekmektedir.

Kamu hizmetinden yararlananlar, etik dışı davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetten yararlanırken bu tür bir eylem veya işlemde haberdar olduklarında durumu yetkili makamlara bildirirler. Kurum veya kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kişinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alır.

79 Ertuğrul Selçuk Güldüer, Kamuda Etiği Yeniden Düşünmek, Kriter Yay., İstanbul S,152-153

16.1.9. Dürüstlük, Adalet ve Eşitlik İlkelerine Uygun Davranma

Kamu görevlileri dürüstlük, adalet ve eşitlik ilkelerine uygun davrandıkları gibi kamu hizmetinden yararlananlar da bu ilkelere uygun davranmak zorundadırlar.

Kişisel menfaatlerini her şeyin üstünde tutan kişilerin, olayları çarpıtma, yalan söyleme ve insanları kullanma gibi etik dışı davranışları sergileme ihtimalleri çok daha yüksektir. Bu kişiler kamu hizmetinden yararlanırken, kendilerini rahatsız hissetmeyebilirler.

Kamu hizmetinden yararlananlar da kamu görevlileri gibi yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler. Hizmetlerden yararlanırken dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapılmasına müsaade etmezler.

16.1.10. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Çıkar çatışması, çalışanların kendi kişisel çıkarları ile organizasyonların çıkarları arasındaki farklılaşmadan doğar. Kamu yönetiminde çıkar çatışması, kamu görevlilerinin kendilerinin, eşlerinin, kardeşlerinin, çocuklarının ya da akrabaları gibi kişilerin veya özel ilişkisi olduğu kişi, şirket ve kuruluşların kamu idaresi ile olan ilişkilerinde bir görev üstlenmesi ve kamu görevlisinin menfaatinin, kamu yararları ile çatışmasıdır.

Mevcut yasal düzenlemelere göre kamu görevlileri etik davranış ilkeleri, kamu görevlilerinin davranışlarına sınırlamalar getirmekte, bu tarz durumlarda tarafsız kalamayacağını öngören kamu görevlisinin çıkar çatışmasından kaçınması gerektiğini belirtmektedir.

*Kamu görevlisi yanında hizmetten yararlanan da olası bir çıkar çatışmasının farkındadır. Kamu hizmetinden yararlananların bir kısmı, başkalarının gerçekleştirdiği etik dışı davranışları eleştirmekte fakat kendileri aynı durumda olduklarında eleştirdikleri kişilerin davranışlarına benzer davranışlar sergileyebilmektedir.*⁸⁰

Kişiler, kamu hizmetinden yararlanırken, kamu görevlilerinin kendilerine yakınlığı dolayısıyla görevlerini tarafsız ve objektif şekilde yapmalarını engelleyici ya da engelliyormuş gibi gözükken, kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına sağlanan her türlü menfaatin ve benzeri şahsi çıkarların ortaya çıkması durumunda bu durumu belirterek kamu hizmetinin başka bir kamu görevlisi tarafından sunulmasını talep eder.

Başkasının yapması durumunda makul ve mazur görülmeyecek davranışlar, hizmetten yararlananların kendi işlemlerinin tamamlanması için yapılması durumunda makul olarak görülmektedir.

17. Etik Kodların Önemi

Etik kodlar, çalışma dünyasının etik konusuna yönelmesinin ilk somut işaretlerinden biri olmuştur. *Etik kod ve davranış kuralları işletmenin değerlerinden kaynaklanan sistemleştirilmiş ve resmileştirilmiş ilkelere ilişkin bir manifestodur. İşletmenin kimliğini tanımlar, işlerin hangi ilke ve esaslara göre yürütüleceğini, hangi davranışların kabul edilir olduğunu belirtir.*⁸¹

Ülkemizde kamu yönetimi etiği kurumların teşkilat şemaları ve organizasyonlarında uygulamaya geçmiştir. Meslek etiği ilkeleri ile aynı anlamda, meslek etiği kodları

80 Ertuğrul Selçuk Güldüler, Kamuda Etiği Yeniden Düşünmek, Kriter Yay., İstanbul S. 156

81 Mahmut Arslan, Ümit Berkman, Dünyada ve Türkiyede İş Etiği ve Etik Yönetimi, TÜSİAD Yay. No, 06492, İstanbul, S.99



kavramı da kullanılmaktadır. Etik kod, çalışanların hangi davranışlarının kabul edilebilir bulunduğuna ilişkin olarak yol gösteren, meslek ya da örgüt tarafından beklenen resmi norm ve davranış ölçüleridir.

Meslek etiği kodlarının genel olarak üç temel işlevi bulunmaktadır. (Navta, 2003)

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

Etik kodlar, meslekteki etik davranışlara genel bir rehberlik yapar.

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

Meslek etiği kodları (İlkeleri), meslek uygulayıcılarının davranışlarına rehberlik eden tavsiye ve yönlendirmeleri içeren kılavuzlardır.

Etik kodlar, kurumlarda geçerli ahlak kurallarının neler olduğunu, kurum açısından, ahlaki açıdan kritik karar durumlarında neyin ahlaki, neyin ahlak dışı kabul edildiğinin belirtildiği kurallar dizisidir. Bu kurallar bağlamında, yöneticiler ve çalışanlar kendilerinden bekleneni ve buna uymama halinde olası yaptırımları daha net olarak göreceklerdir.

Etik kodlar, yasal olma, adalet, dürüstlük, insana ve topluma saygı gibi genel etik değerler ile idealist bir temel teşkil eder, işletmenin bu değerlere atfettiği önem ve önceliği vurgular. İlke, standart ve kurallar soyuttan somuta doğru ayrıntılandırılır. Değerlere dayandırılmayan kurallar temelsiz kalır, kuralların belirtilmediği durumlarda ise değerler boşlukta kalır. Diğer bir deyişle kodlar sadece “yap - yapma listesi” olmamalı, davranış kurallarının dayandığı değerler ile temellendirilmelidir. Ayrıca, uygulanamayacak kodların yarar sağlamayacağı unutulmamalıdır.

Etik kodların önceden belirlenmesi, ahlaki açıdan problemlı durumlarda karar almak zorunda kalan yöneticilere zaman ve tutarlılık kazandıracaktır. Etik kodlar her şeyden önce kurumların temel değerleri ile ilişkilidir. Bunun için öncelikle kurumların etik kuralları ve kodları belirlenmelidir.

Kurum yöneticilerinin en önemli görevi, ahlaki bir yönetim modeli ortaya koyan birer ahlaklı yönetici olmaktır. Ahlaklı tutum ve davranışların benimsenmesinde, iyi ahlak sahibi yöneticilerin payı çok daha fazladır. Ahlaklı yöneticiler, uzun vadede işletmelerinde bütün kademelerinde çalışanlar için ahlaki davranışı bir norm haline getirmeye çalışırlar.

17.1. İş Ahlakı ve Etik Kodlar Açısından Eğitimin Önemi

*Eğitim, her zaman iyilikleri besleyen, dünyanın daha iyi yer olmasına katkıda bulunan bir etkinlik alanı olarak görülmüştür.*⁸² Eğitim insanoğlunun öğrenme yeteneğinin oluşmaya başlaması ile ortaya çıkan ve yaşamı boyunca da devam eden bir süreçtir. Eğitim dünyayı anlamamız ve uyum sağlamamız için gereken bilgilenmeyi sağlar.

Etik eğitimi, bireyin davranışlarına ahlaki anlamda katkıda bulunmak amacıyla verilen bir eğitimidir. Eğitim ile etik arasında zorunlu bir ilişki vardır. Etik eğitimi ile ahlaki davranış edinme imkânı sağlanır.

Etik eğitimi, ahlaki davranışları geliştirir.

*Etik eğitimi, ahlaki deneyimi artırır.*⁸³

82 İnayet Aydın, Eğitim ve Öğretimde Etik, Pegem Yay. Ankara, S.3

83 Ömer Torlak ve ark. İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üni. Yay. No:2605, S.164

Davranışlarımızı ya da insan becerilerimizi muğlak, ölçülemez ya da kontrolümüz dışındaki şeyler olarak düşünmek zorunda değiliz. Shakespeare'in Polonius'un oğlu Laertes'e verdiği "*kendine karşı dürüst ol*" öğüdü çok önemlidir. Bu, benlik bilgisi geliştirme programının özünü ifade eder. Toplumda, ahlaki yapıda ve kültürel değerlerde yaşanan yozlaşmalar yasal düzenlemelerin yetersizliği ya da uygulamada görülen aksaklıklar iş hayatında iş ahlakı ile ilgili çeşitli sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Kişisel ahlak ve aile ahlakı, toplumsal ahlak ile tamamlandığı sürece gerçek önemini kazanmaz. Kişi ile aile toplumun ve insanlığın esas unsurlarıdır.

Günümüzde birçok büyük kurumda/şirkette etik eğitimi verilmektedir. Etik eğitiminin, etik bir kültür ve işleyiş için ön koşul olmasının yanı sıra bazı yasal düzenlemelerde (Sarbanes-Oxley yasası gibi) karşılaşılabilecek hukuki sorunlarda, etik eğitiminin verilip verilmediğinin gözetilmesi, etik eğitimi ve programlarını gerekli hale getirmiştir.

Etik eğitimine ilişkin temel sorular şunlardır:

- Ne (içerik) • Nasıl (yöntem) • Kimlere • Kim tarafından • Nerede

Etik eğitiminin tanımı ve açıklanması hayli hassas bir süreçtir. Zira eğitim programlarının katılımcıları genellikle önyargılı ve olumsuz bir yaklaşım sergilemektedir. Bu nedenle eğitim programına belki "etik"e ilave olarak "Kurumun Değerleri – Misyonu, Etik Öncelikler" gibi birkaç sözcük daha eklenmesi, hatta etik sözcüğünün en başta kullanmadan değerlerimiz, ilkelerimiz, iş uygulamalarımız gibi sözcüklerin kullanılması düşünülebilir.⁸⁴

Genel anlamıyla eğitim, toplumu oluşturan bireylerin birlikte ve uyumlu bir şekilde yaşamaları için gerekli olan ortak davranışları bireye kazandırmayı amaçlar. Eğitim ve öğretim kelimeleri anlam itibarıyla birbirinden farklıdır. Öğretimde amaç insanlara bilgi vermektir.

Başarılı işletmeler/ kurumlar, ahlaki bilinçlenme sağlamak, ahlaki duyarlılığı artırmak, çalışanların karşı karşıya kaldığı, çelişkili durumlarda sağlıklı bir değerlendirme yapıp doğru bir karar vermeyi sağlamak için, iş ahlakı eğitimi etkili bir araç olarak görmektedirler.

*Günümüzde başarılı organizasyonlar, ahlaki bir bilinçlenme sağlamak, ahlaki duyarlılığı artırmak, çalışanların karşı karşıya kaldığı çelişkili durumlarda sağlıklı bir değerlendirme yapılarak doğru kararlar alınmasını sağlamak için, iş ahlakı eğitiminin başından sonuna kadar bütün kademelerinde ahlaki standartların yüksekliğini güvence altına almak, kurum değerlerini çalışanlara benimsetmek, ahlaki kural, ilke ve önceliklerin tanımlanıp tartışılması için özel araç olarak değerlendirilmektedir.*⁸⁵

İşletmelere iş ahlakı eğitimi açısından bakıldığında, yöneticilerin eğitim programı yanında düzenli seminerlerle de eğitim aldıkları görülmektedir.

17.2. Etik Kodların Gelişimi ve Önemi

Kurumlar, 1990'lı yıllardan bu yana etik kodlar üzerinde yoğunlaşmaya başlamışlardır. Amerika ve Avrupa ülkelerindeki şirketlerin büyük bir çoğunluğu 1990'lı yıllarda etik kodlarını tamamlamışlardır.

Etik kodları, yapılacak işlerde belirlenen standartların ortaya konulmasıdır. Etik kodlar, yazılı ve yazılı olmadan olabilir. Yazılı kodlar, kamuoyu için sorumluluk ölçüsü olup her birimde oluşturulabilir. Etik kodlar, genel veya özel, zorlayıcı veya yasal nitelikte olabilir.

84 Mahmut Arslan, Ümit Berkman, Dünyada ve Türkiyede İş Etiği ve Etik Eğitimi, TÜSIAD Yay. No: 06492, S.105
85 Sabahat Bayrak, İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, Beta yay. , İstanbul, S. 74

Kurumların duvarlarına asılan kurallar listeleri, etik kodlar olarak karşımıza çıkabilir.

*Etik kodları, ahlaki uyum politikalarını içerir. Bu politikalar, ahlaki standartlar, temel değerler, prensipler, organizasyondaki etiksel uyumu ifade eden cümlelerdir. Birçok işletme, çalışanların takip etmesini beklediği işletmeye ait ilke, inanç, misyon ve değerden oluşan etik kodlara sahiptir. Etik kodlar, çalışanları; kanunlar, kurum politikaları ve iş ahlakı ile ilgili diğer konularda bilgilendirir. Kurumlar, çalışanlarından etik kodlara uyulmasını isteyebilir. Bu kodlara uymayanlar, çeşitli yaptırımlarla karşılaşabilirler.*⁸⁶

Bir etik kodu oluşturulurken, etik kodların aşağıda yer alan özellikleri taşıması ve sorulara cevap vermesi gerekir.

Uygulanabilir midir? Etik kodun uygulanabilir olması çalışanların bu kodları farklı alanda kullanması ile ilgilidir.

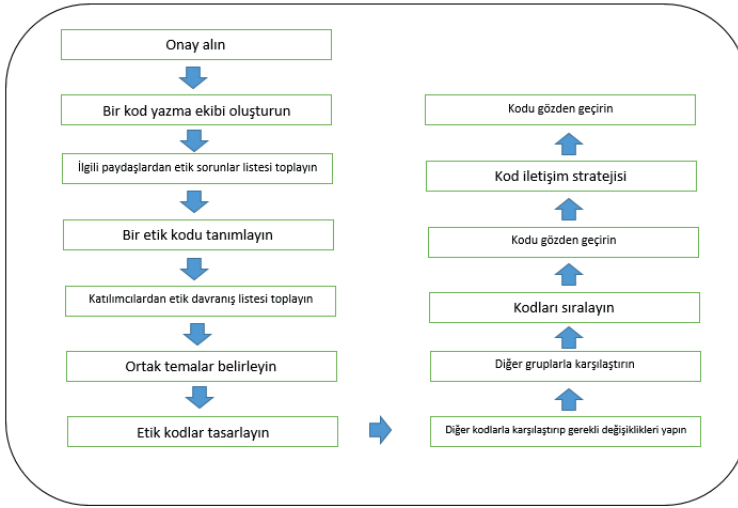
Yeterince özel midir? Etik kodlar belirgin olmalı, ikilemlerden kaçınılmalıdır.

Kolay yayılabilir mi? Yeni çalışmaya başlayanlar etik kodları daha kolay öğrenebilmektedir.

Bir geçerliliğe sahip mi? Düşüncelerin herkes tarafından kabul edilebilir geçerliliğe sahip olması gerekmektedir.

Etik kodu oluşturmak için birbirini izleyen on üç aşama bulunmaktadır. Bunlar:

Şekil: Etik Kod Oluşturma Süreci (Collins, AÖF, İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik)



Birinci aşama: Bir etik kodu oluşturmak için öncelikle onay alınmalıdır. Bu onay kod oluşturacak gruptan veya toplumdan alınabilir.

İkinci aşama. Kodları yazacak bir ekip oluşturulmalıdır. Bunun nedeni yazılı kuralların akılda kalıcı olmasıdır. Etik kodlar bir kurumdaki en alt düzeyden en üst düzeye kadar bütün çalışanların katılımıyla gerçekleşmelidir.

86 Ömer Torlak ve ark. İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üniversitesi Yay. Eskişehir, S. 166

Üçüncü aşama: Paydaşlardan etik sorunlar listesi toplanmalıdır.

Dördüncü aşama: Etik kodun tanımlanmasıdır.

Beşinci aşama: Katılımcılardan etik davranış listesi toplanır.

Altıncı aşama: Etik kodlarda tüm çalışanlar için ortak temalar belirlenmesi gerekmektedir. Bunun nedeni kodlarda herkesin bir ortak noktası olmasının gerekliliğidir.

Yedinci aşama: Etik kodlar tasarlanmalıdır.

Sekizinci aşama: Bir sonraki aşamada diğer kodlarla karşılaştırma yapılarak, gerekli değişikliklerin yapılmasıdır.

Dokuzuncu aşama: Etik kodlar diğer gruplarla karşılaştırılır.

Onuncu aşama: Diğer gruplarla karşılaştırılan kodlar sıralanır.

On birinci aşama: Kodlarda bir hata olup olmadığı tespit edilir.

On ikinci aşama: Kodların çalışanlara nasıl ulaşacağı ile ilgili kod iletişim stratejisi.

On üçüncü aşama: Etik kodun gözden geçirilmesidir.

İdeal bir etik davranış kodu şu özellikleri taşımalıdır:

Hazırlanma ve güncelleştirilme sürecinde toplum tarafından benimsenmelidir.

Taslaklarla ilgili yorumlar dikkatli bir biçimde incelenmeli, kamuoyunun talep ve eleştirileri dikkate alınmalıdır.

Eğitim, denetim ve yaptırımlar ile desteklenmelidir.

Açık ve kapsamlı olmalı, kolay anlaşılır bir dilde sadelikte yazılmalıdır.

Ulusal etik davranış kodu, etik konusunda belli bir standardı sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

Üst düzey kamu görevlilerine daha katı standartlar getirilmelidir.

*Kamu görevlilerine kılavuzluk edecek ve onları koruyacak kapsamlı bir yap, yapma listesi hazırlanmalıdır.*⁸⁷

Etik kodlar, sayesinde bireyler etik ve etik dışı davranışları öğrenecekler ve davranışlarını buna göre şekillendireceklerdir. Etik kodları, bir yapıda iş görenin ahlaki çıkmazla karşılaştığında hareket yönünü tayin eder.

Etik kodlar, grup rehberliği sağlar, kamu beklentilerinde temel oluşturur, yaygın amaç duygularını güçlendirir, etik kodlar sayesinde kamu güveni artar.

Etik kodlar, standart olmamakla birlikte toplumun her kesiminde tüm çalışma alanlarında benzerlikler göstermektedir. Oluşturulan etik kodlarda; doğruluk, dürüstlük gibi davranışlar temel teşkil etmektedir.

Etik kodların geliştirilmesi

Temel değerlerin tanımlanması ve temel değerlerin uygulanması olarak iki kısma ayrılır. Temel değerlerin oluşması, etik kodların geliştirilmesinde ilk olarak değerler gözden geçirilir. Yasa ve düzenlemelere uygun olup olmadığı tespit edilir.

87 Ömer Torlak ve ark. İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üni. Yay. Eskişehir, S. 168



İkinci aşamada başarılı hizmet sunmayı engelleyebilecek veya etik davranmaya tehdit oluşturabilecek değerler gözden geçirilir.

İşletmede etik sorunlar açısından potansiyel durumların belirlenmesi gerekir. Potansiyel durumun belirlenmesi için kurumlarda önemli pozisyonlarda görev yapan iş görenlerin bilgisine başvurulmalıdır. Ayrıca kurumun güçlü ve zayıf yönleri ortaya konularak kodlar düzenlenmelidir. Temel değerlerin benimsenmesi ve uygulanması, üst yönetim tarafından desteklenmelidir. Etik kodların geliştirilmesi için gereken program iş görenlere tanıtılmalı ve iş görenler katkıları ile bu süreçte etkin bir rol üstlenmelidir. Etik kodlar, düzenli olarak yılda en az bir defa olmak üzere güncelleştirilmelidir.

17.3. Gelecekte Etik

Etik değerler, insan olmanın ve insanca yaşayabilmenin en önemli unsurlarının başında gelir. Günümüzün hayli karmaşık olan toplumsal durumu, beraberinde çözülmesi giderek daha da zorlaşan bir sorunlar yumağına neden olmaktadır. Bu durum etiğin öneminin gelecekte de süreceğinin işaretidir. *“Etik bir amaç ve gösterim sahibi olmanın ötesinde her türlü manevi his ve hassasiyetleri de bünyesinde barındırır. Bu bağlamda etik, geleceğin en önemli yüzüdür.”*⁸⁸ Etik kurallar, günümüzün yükselen değerlerinin başında gelmektedir.

Ülkemizde ve dünyada geçmişte yaşanan birçok olay, etik değerlerin önemini bize sürekli olarak hatırlatmaktadır. Etik değerler olmazsa gelecekte bizi; fazla açgözlülük, servet, silah, kaos ve suiistimal edilen güçle kaplı hukuksuz bir yapı karşılayacaktır. *Bu bağlamda etik, geleceğin en önemli yüzüdür.*⁸⁹

Etik ayrıca nasıl bir dünyada yaşamak isteğimizle, yani yaşam tercihimizle ilgilidir. Etik bize daha iyi bir gelecek için kodlar sunar. Bu tercihlerimiz doğru veya yanlış, arzulanabilir veya istenmeyen, ahlaki veya gayri ahlaki vb. olabilir. Aynı zamanda kurumsal davranışlarla, alınması gereken tavırlarla uyumlu, yasal düzenlemelerle ve kabul edilebilirlik sınırlarıyla ilgilidir.

İnsanın doğası, dünyada olan değişime paralel olarak iki bin yıldır değişmemiştir. İnsanlar hayatlarını anlamlandırma ve oluşan farkı hissetmek istemektedir.

Dünyayı yaşanacak iyi bir yer yapmak etik geleceğin en önemli hedefidir. Etik şahsi geleceğimizden çok, büyük çoğunluk için en iyisi demek olan bizim geleceğimizle ilgilidir. Bu yüzden de sürdürülebilirlikle bağlantılıdır.

Gelecek yıllarda; yapay zeka ve algoritmaların kullanımıyla ilgili etik sorunlar, genetik mühendisliği ve biyoetik alanlarındaki gelişmeler, sürdürülebilirlik ve çevresel etik konuları ve küresel eşitsizliklerle ilgili etik tartışmalar ön planda olacaktır. Yapay zeka sistemlerinin karar verme süreçlerine daha aktif olması, algoritmaların şeffaflığı ve hesap verebilirliği gibi konuları ön plana çıkaracaktır. Genetik mühendisliği, insan yaşamının temel yönlerini etkileyebilecek radikal değişiklikler getirirken, bu alandaki etik tartışmalar biyoetik alanını daha da önemli hale getirecektir. Çevresel sürdürülebilirlik, iklim değişikliği ve kaynakların adil kullanımı gibi konular, çevresel etik tartışmaları daha da önemli hale gelecektir. Küresel eşitsizliklerin artması, zenginlik ve kaynak dağılımında ki sorunlar, insan hakları ve sosyal adalet konularında yeni etik sorularını gündeme getirecektir. Bu konular, etik

88 Patrick Dixon, *Hemen Her Şeyin Geleceği*, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul, 2020, s. 345.

89 age, s, 345

çalışmalarının gelecekteki yönünü şekillendirerek, hem akademik hem de pratik düzeyde önemli tartışmalara neden olacaktır.

Gelecekte, yapay zeka ve algoritmaların etik kullanımı başat olacaktır. Örneğin, yüz tanıma teknolojilerinin gizlilik haklarına etkisi, otonom araçların karşılaşılabileceği ahlaki ikilemler ve yapay zeka tarafından yönetilen finansal sistemlerinin adalet ve şeffaflık sorunları, bu alandaki etik tartışmaların merkezini oluşturacaktır. Genetik mühendisliği ve biyoetik alanlarında, gen düzenleme teknolojileri CRISPR gibi yenilikler, insan genetiğindeki müdahalelerin etik sınırları, genetik hastalıkların tedavisindeki etik ikilemler önemli konulardır.

Çevresel etikte, iklim değişikliğinin yol açtığı adaletsizlikler, biyoçeşitlilik kaybı ve ekosistemlerin korunmasında karşılaşılan etik zorluklar öne çıkacaktır. Örneğin, iklim değişikliğiyle mücadelede adil ve etik bir yaklaşımın nasıl olması gerektiği, fosil yakıtların kullanımının azaltılması ve yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişin etik boyutları tartışılacaktır. Küresel eşitsizliklerle ilgili olarak, teknolojik gelişmelerin bazı toplumları geride bırakması, zengin ve yoksul ülkeler arasındaki sağlık hizmetlerine erişimi farklılıkları ve küresel ticaretin etik boyutları gibi konular gündemi meşgul edecektir.

Bu gelişmeler, etik çalışmalarının gelecekteki yönünü belirleyerek, hem akademik hem de pratik düzeyde yeni ve derinlemesine tartışmaları beraberinde getirecektir. Etik, teknolojik, sosyal ve çevresel değişimlerin ışığında, giderek daha karmaşık ve çok boyutlu bir hale gelirken, bu alanlardaki yeniliklerin ahlaki ve etik yönleri, toplumların geleceği için kritik öneme sahip olacaktır.

18. Sonuç

İnsanoğlu, yaratıldığı günden bu yana sürekli olarak arayış içindedir. Bu arayışlar özünde daha iyi, daha sağlıklı ve daha düzgünü bulabilme, doğruya erişebilme amacı taşımaktadır. En iyi, daima iyiye karşı galip gelmiştir.

Filozoflar uzun süre varoluşun nihai amacının mutluluk olduğunu savunmuşlardır. Aristoteles, para veya güç gibi bize mutluluk getireceğine inandığımız için arzuladığımız başka şeyler olsa bile, mutluluğu kendimiz için istiyor olmamız anlamında “baş erdem” demiştir. Yüzyıllar boyu süren tartışmalara rağmen mutluluğun aslında ne olduğu ve aslında gerçekten var olup olmadığı soruları çözüme kavuşturulamamıştır. İyi ve doğru yaşamın sağlanabilmesi, sağlıklı ve doğru kurguların yapılması, herkes tarafından kabul edilen doğru yaşam kodlarının hayata geçirilmesi ile mümkündür.

Hangi işi yaparsak yapalım, hangi durumda olursak olalım, her durumu öncelikle kendi içimizde değerlendirmeliyiz. Bunun için eleştirel düşünme kodlarını kişisel olarak geliştirmeliyiz. Bu eleştirel düşünme kodları; acaba bakış açımız doğru mu? Bakış açımız hatalı mı? Kendimi ifade etmekte yetersiz mi kalıyorum? Şeklindeki sorularla olabilir. Bu olaya karşı tepkim böyle mi olmalıydı gibi hatalar dizisi de göz önünde bulundurulmalıdır.

Günümüzde kamu yönetiminden beklenen; kamu görevlilerinin görevlerini zamanında yaparak, tarafsız, dürüst, etik ilke ve kurallara bağlı olunmasıdır. Toplumlarda bu yönde oluşan beklentiler, kamu idarelerini etik konusunda farklı yaklaşımlara yöneltmiştir. Bu durum kamuya olan güvenin oluşumu ve sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır.

Sürdürülebilir kaliteli bir yaşam, belirli kuralların uygulanması ile mümkündür. Son yıllarda olan gelişmeler kurallara ve düzene göre hareket etmenin önemini daha da



arttığını göstermiştir. Yönetimler her aşamada bunun sağlanabilmesi için gayret sarf etmektedir. Dünyadaki örneklerine benzer şekilde ülkemizde de bu yönde önemli kurumlar oluşturulmuştur. Kamu Görevlileri Etik Kurulu, bu yapılanmanın en önemli örneğidir. Kamu Görevlileri Etik Kurumunun internet sayfasında yer alan: “Kamu etiği, kamu görevlilerinin kendi çıkarını bir kenara koymasını ve toplumun yüksek idealleri uğruna çalışmasını gerektirir” mottosu çok önem arz etmektedir.

Kamu görevlilerinin davranışlarında iki temel etken rol oynamaktadır. Bunlardan biri yasalar, diğeri ise etik değerlerdir. Yasalar, kamu görevlilerinin davranışlarını dışsal olarak belirlemekte ve denetlemekte iken, etik değerler davranışı içsel olarak yönetmekte ve denetlemektedir. Davranışların dıştan belirlenmesinde rol oynayan yasalar ve kurallar, kamu görevlilerini kamu yararı doğrultusunda eylemde bulunmaya zorlamaktadır.

Hemen hemen bütün kamu yönetimlerinde görülebilen etik sorunlar ve etik dışı davranışlar vatandaşların devlete olan güvenini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca etik dışı davranışlar kamu yönetimlerinin ciddi saygınlık zafiyeti yaşamalarına neden olmaktadır. Vatandaşlar nezdinde kamu yönetimlerinin güvenilirliği ve imajı günümüzde etik davranış davranmamalarıyla ilişkili olarak değerlendirilmektedir.

Kamu yönetimi veya yapılarının, etik odaklı olarak neleri yapması gerektiği denetim faaliyetleri ile ortaya konulur. Kamu kurum ve kuruluşlarında etik yapıların güçlendirilmesi, kamu görevlilerinin etik değer ve ilkelere uygun hareket etmelerine katkı sağlayacaktır. Özellikle kamu kurumlarındaki etik ilkelerden kaynaklanan sorunların çözülebilmesi için, hem hizmet sunanlara hem de hizmet alanlara etik güvenceler verilmelidir. Etik güvencelerin verilmesi, iyi ahlak uygulamalarını yaygınlaştırmak için en basit ve kullanışlı yollardan biridir. Etik güvencelerin verilmesi, kamu kurumlarında ve işletmelerde varlığı artan sorun stoklarının çözülebilmesi için önemli bir araçtır.

Kamu yönetiminde etiğe aykırı davranışın nedenlerinden biri, yapılan düzenlemelerin tavandan tabana olmasıdır. Bu nedenle, hem uygulayıcılar hem de vatandaşlar değişen süreç hakkında yeterince bilgi sahibi olamamaktadır. Bu sorunun çözümünde, karar alıcılardan uygulayıcılara, vatandaşlara kadar katılım zinciri oluşturulması etkili olacaktır. Vatandaşın kamu görevlilerinin davranışında, denetim mekanizması olabilmesi öncelikle devlet ve kamu görevlileri ulaşılabilir olunması ile mümkündür.

Etik bilincin devlet yönetiminde her kademede var olması, bir siyasal sistemin iyi işleyişinin garantilerindedir. Ülkemizde de yapılması gereken; kural temelli ve dürüstlüğe yönelik etik sistemin bir orta yolunun bulunmasıdır. Etik değerlerin kamu görevlilerinin hizmet anlayışının bir parçası olmasını gerçekleştiren dürüstlüğe dayalı anlayışın, Türk kamu yönetiminde kural temelli rejimle birlikte uygulanması gerekmektedir.

Toplumun, kamu görevlilerinden, mevcut standartların daha ötesinde çok daha yüksek etik standartlarda davranışlar beklediğinin bilinmesi gereklidir.

Ülkemizde kamu etiği konusunda önemli mesafeler alınmıştır. Yapılması gereken yasal düzenlemeler ve düzenleyici işlemler önemli ölçüde tamamlanmıştır. Ancak, bütün bu düzenlemelere karşın sorunların çözümünde halen yetersiz kalınan alanların oluşması, yapılması gereken daha çok çalışmanın olduğunun bir göstergesidir.

Sadece yazılı kuralların ya da akademik bir çalışmanın ortaya konularak toplumda ve devlette etik dışı davranışların önlenmesini düşünmek gerçekçilikten uzak bir yaklaşımdır. Etik dışı davranışların düzeltilmesi, eğitimin ve etik kültürün yaygınlaştırılması

ile mümkün olabilecektir. Dolayısı ile etik davranışların yaygınlaştırılması ve farkındalık oluşturulabilmesi için toplumun eğitimi, kamu görevlilerin eğitimi kadar önemlidir.

Toplumda etik dışılığın azaltılması için hem kamu görevlilerinin hem de kamu hizmetinden yararlananların etik davranış ilkelerinin içselleştirilmesinin gerekliliği yanında, kamu hizmetinden yararlananların ve kamu görevlilerinin ihbar mekanizmalarının da geliştirilmesi faydalı olmaktadır. Bunun en somut örneği; kaldırılan Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) ve aktif olarak uygulamada olan Cumhurbaşkanlığı İletişim Sistemi (CİMER)'dir. Özellikle kamu hizmetinden yararlananların, uğradıkları olumsuz durum ve davranışları CİMER'e bildirebilir. Yapılan işlemlerin her aşamasını da takip edebilir. Ancak bazı durumlarda ihbar mekanizmaları, gerekli olduğu durumlarda bile ispiyonculuk olarak algılanabileceği düşünüldüğünden yaygın olarak kullanılamamaktadır.

Kamu yönetiminde etik dışı davranışları azaltabilmek, en aza indirebilmek için eğitim ve kültürel faaliyetlere öncelik verilmelidir. Kamu yönetimi ve toplumda etik dışı davranışları azaltmak için her iki kesimde buna inanmalı ve aralarında bu yönde bir işbirliği geliştirilmelidir. Bu işbirliğinin sağlanabilmesi için kurumlar düzenleyici işlemlerde yer alan etik davranış kodları yanında her kurum kendi özel durumuna uygun etik kodlar geliştirmeli ve bu kodları belirli aralıklarla geniş katımlı bir heyet tarafından değerlendirilip, etik kodlar ihtiyaca göre yeniden belirlenmelidir.

Kamu yönetiminde ahlaklı ve doğru davranışları egemen kılabilmek, her tür kişisel ve toplumsal ilişkilerde olduğu gibi temelde insana, insanın haklarına, onuruna ve tüm temel değerlere yönelmekle ve bunları sürekli olarak geliştirmekle mümkündür. Bu düzenlemeler, görevlilerin niteliklerini ve görevlerini yerine getirme koşullarını geliştirmeyi ve halkın kamu yönetimine karşı duyduğu güven ve bağlılığı artırmayı amaçlamaktadır.

Türk kamu yönetiminde etik sistemi, kural temelli etik rejimiyle birlikte dürüstlüğe dayalı etik düzeni teşvik edici, rehberlik edici ve eğitici özellikleriyle birleştirilmelidir. Bu şekilde kamu yönetiminde etik en etkili biçimde hayata geçirilebilecektir.

Etik bilincin devlet yönetiminde yukarıdan aşağıya kadar var olması, bir siyasal sistemin iyi işleyişinin teminatlarından biridir. Ülkemizde yapılması gereken, kural temelli ve dürüstlüğe yönelik etik sisteminin bir orta yolunu bulmaktır. Türk kamu etik yönetiminde ilk amaç, etik alt yapının en önemli unsurlarından biri olan yasal çerçeveyi oluşturmaktır.

Kurum içinde davranış kurallarının düzenlenmesinin bir yolu da yönetime ilişkin etik davranış kodlarının oluşturulmasıdır. Öncelikle etik davranış kodunun çerçevesini çizecek, kamu görevlilerinin hak ve yükümlülüklerini etik davranış ilkeleri çerçevesinde ortaya koyacak ve yaptırım getiren bir etik kanunu gerekmektedir.

Kamu yönetiminde etik dışı faaliyetler genellikle çift taraflıdır. Kamu yönetiminde etik dışı faaliyetlerin daha baştan önlenmesi için hizmet sunanlar kadar hizmetten yararlanan vatandaşlarında kamu görevlileri kadar hassas ve duyarlı olmaları, kamu görevlilerini kanunsuz ve etik dışı davranışlara yönelmemeleri gerektirir.

Toplumda etik bilincin yerleştirilmesi ancak devleti meydana getiren bütün kurum ve organların ortak çabasıyla mümkün olacaktır. Devletin bütün birimlerinde etkili olacak bir etik alt yapı oluşturulmalı ve hukuk devleti olmanın bir gereği olan hesap verilebilirlikle bu sistem desteklenmelidir. Bu bağlamda yapılması gereken bazı uygulamaları yeniden değerlendirildiğinde;



Kurumlarda bir iş etiği komitesi kurulmalıdır. Bu komitenin başında, kurumların birinci derece sorumluları bulunmalıdır. Bu komitede her kademe ve seviyede çalışan görev almalıdır.

Kurumlarda bir iş etiği el kitabı olmalıdır. Hazırlanacak olan el kitabı, kurumların bütün çalışanlarına tebliğ edilmelidir.

Kurumlara özel bir ihbar mekanizması oluşturulmalı ve yapılan şikâyetler hızla değerlendirilmeli ve sonuçlandırılmalıdır. Şikâyetler ciddiye alınarak komiteye iletilmelidir.

İş etiğinden asla taviz verilmemelidir. İstenmeyen durumlarla her zaman karşılaşılma ihtimali çoğu zaman vardır. Buna karşın ne olursa olsun yapılacak her iş ve alınacak kararlar iş etiği çerçevesinde olmalıdır.

Yapılacak olan bütün araştırmalar gizlilik içinde yürütülmelidir. Araştırmalar sadece ilgili komite üyeleri ve iş etiği komitesi üyelerince yapılmalıdır.

Aykırılıklar ortaya çıkmadan önlem alınmalıdır. İyi uygulamalardan biri de proaktif olarak iş etiğine aykırılık ortaya çıkmadan önlem alınmalıdır.

Son cümle olarak şunu söyleyebiliriz: Doğru işleyen, kaliteli ve sürdürülebilir bir yönetim yaklaşımının sağlanması, bütün kurum ve kuruluşlarda düzgün işleyen sistemlerin sürdürülebilmesi ile olanaklıdır. Kurumlarda bunun sağlanması, gerekli asgari önlemlerin alınması ve yapısal düzenlemelerin hayata geçirilebilmesi ile mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Arslan, Ahmet, Felsefeye Giriş, BB101 Yayınevi, 25. Baskı, Ankara
- Aydın, İnanet, Eğitim ve Öğretimde Etik, Pegem Akademi, 11. Baskı, Ankara
- Aydın, İnanet, Yönetim, Mesleki ve Örgütsel Etik, Pegem Akademi, 9. Baskı, Ankara
- Aycan, Zeynep ve arkadaşları, Kùltürler Arası Bağlamda Örgütler ve Yönetim, Koç Üniversitesi Koç Üniversitesi Yayını, İstanbul
- Bayrak, Sabahat, İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, Beta Yayınları, İstanbul
- Boone, Brian, Etik 101, Say Yayınları, 2. Baskı, İstanbul
- Cevizci, Ahmet, Etik Ahlak Felsefesi, Say Yayınları, 3. Baskı, İstanbul
- Eczacıbaşı, Bülent, İşim Gücüm Budur Benim, İş Dünyasının Yeni Sorumlulukları, Yapı Kredi Yayını, İstanbul
- Ergun, Turgay, Kamu Yönetimi Kuram/ Siyasa/ Uygulama, TODAİE Yayın No: 322, Ankara
- Güldüler, Selçuk Ertuğrul, Kamuda Etiği Yeniden Düşünmek, Hizmetten Yararlananların Etik Davranış İlkeleri, Kriter Yayınları, İstanbul
- Kahveci, Niyazi, Sistematik Düşünme, Doğu Kitabevi, İstanbul
- Kuçuradi, İoanna, İnsan Hakları, Kavramları ve Sorunları, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara
- Macintyre, Alasdair, Erdem Peşinde Bir Ahlak Teorisi Çalışması, vb. Yayınları, İstanbul
- Oral, Behçet ve arkadaşları, Eğitimde Ahlak ve Etik, Pegem Akademi Yayınları, Ankara
- Platon, Devlet, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul
- Popper, Karl Raimund, Daha İyi Bir Dünya Arayışı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul
- Solomon C. Robert- Flores Fernando, Güven Yaratmak, Mess Yayınları, İstanbul
- Sullivan, R, Gordon, Harper Michael, Umut Bir Yöntem Olamaz, Boyner Holding Yayınları, İstanbul
- Şen, Mustafa Lütfi, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yayını, 7. Baskı, Ankara
- Torlak, Ömer ve arkadaşları, İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2605, Eskişehir
- Yalınkılıç, Mustafa Kemal ve Arkadaşları, Etik Rehberi Yerel Yönetimler, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yayını, Ankara
- Yatkın, Ahmet, Kamuda Etiği Yeniden Düşünmek, Nobel Yayınları, Ankara