

KAMU ÖRGÜTLERİNDE MESLEK ETİĞİ VE ÇALIŞMA AHLAKI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

AN EVALUATION OF OCCUPATIONAL ETHICS AND WORK ETHIC IN PUBLIC ORGANIZATIONS

Dr. Aydın USTA¹

ÖZET

Bu çalışmada teori, amaç ve süreç yönünden birbirinden farklı olan meslek etiği ve çalışma ahlakı gibi önemli iki kavram açıklanmaya çalışılmıştır. Bu açıklamalara dayalı olarak, çalışmanın genel amacı, bir düşünce biçimi olan etik disiplininin ve ahlaki davranışların kamusal hizmet üretimindeki yararlılıklarını ortaya koymaktır.

Meslek etiği ve çalışma ahlakı gibi konuların, psikoloji, hukuk, yönetim bilimi ve felsefe gibi disiplinleri ilgilendirdiği bilinmektedir. Bu nedenle çalışma sınırlılıkları çerçevesinde, sayılan bu farklı disiplinlerin teorilerinden yararlanılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda yöntem olarak çalışmada daha çok, ikincil veri analizi yöntemi kullanılmıştır.

Sonuç olarak, etik disiplininin ve ahlak kurallarının, toplumsal düzeni sağlamada, din, hukuk, örf ve adet kuralları kadar etkili oldukları görülmektedir. Bu yargıya paralel olarak da, söz konusu bu disiplinlerin, kamu örgütlerinin etkililik, verimlilik ve performans gelişimine katkıda buldukları söylenebilir.

ABSTRACT

In this study, two important concepts such as occupational ethics and work ethic which differ from each other in terms of theory, aim and process was tried to be explained. The general purpose of the study depending on these explanations is to determine the usefulness of moral behaviors and ethics discipline a way of thinking in the production of public service.

It is widely known that the issues related with occupational ethics and work ethic are closely concerned with the disciplines such as psychology, law, administrative sciences and philosophy. Therefore within the framework of the limitations of the study, the theories of the referred disciplines were tried to be utilized. In this context, secondary data analysis method was commonly used in the study.

As a result it has been observed that the ethics discipline and the moral rules are as effective as religion, law, custom and traditions in providing the social order. In parallel to that ruling, it can be said that the

¹ İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü.

stated disciplines contribute to the advancement of the performance, efficiency and effectiveness of the public organizations.

Etik, Ahlak, Meslek Etiği, Çalışma Ahlakı
Ethics, Morality, Occupational Ethics, Work Ethic

1. GİRİŞ

Toplumsal yaşamda önem arz eden insan davranışları, bir ölçüde psikoloji, sosyal psikoloji, yönetim bilimi ve hukuk disiplinlerinin inceleme alanına girdiği kadar; ahlaki boyutu ile de etik disiplinini ilgilendirmektedir. İnsan davranışlarının ahlaki boyutu tarihsel süreçte olduğu gibi günümüzde de sosyal düzeni sağlamak bakımından önem taşımaktadır. Çünkü modern toplumun çelişkileri, ahlaki davranışın ölçülerini ve dayandığı temelleri ve yöneldiği değerleri oldukça tahrip etmiştir. Bu bağlamda önemli bir sosyal alan olarak kamuda çalışan personel davranışlarının da ahlaki açıdan irdelenmesi gerekmektedir.

İnsan “*düşünen*” ve “*eylemde bulunan*” bir varlık olarak fiziksel ve toplumsal çevresine etki eden, biyo-psiko-sosyal bir varlıktır. Bu açıdan kurum içerisindeki davranışlarını keyfine göre yapamaz. Kamu görevlileri mademki topluluk halinde örgütsel amaçları gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar; o halde birlikte bir düzen içerisinde hareket etmek zorundadırlar. Dolayısıyla bir işyerinde tüm çalışanların eylem ilkelerinin veya etik amaçlarının olması doğaldır. Personelin bir arada hizmet üretimini gerçekleştirebilmesi için de gerekli olan ahlaki davranış örüntüleri önem taşımaktadır.

Kamu örgütlerinde çalışanların görev davranışları ile ilgili olarak yaşanan önemli ahlaki sorunlar günümüzde iletişim kanallarının gelişmesi ile birlikte daha kolay fark edilebilmekte ve bu davranışların toplumsal yansımaları da o denli hızlı olabilmektedir. Hem dünyada hem de Türkiye’de yolsuzluk, kötü yönetim uygulamaları, yozlaşma, ahlak dışı davranışlar vb. sorunlar uzun süredir kamuoyunun gündemini meşgul etmekte, özellikle de ekonomik krizlerin nedeni olarak algılanmaktadır (Gökçe ve Örselli, 2011: 48).

Hemen hemen tüm kamu yönetimlerinde sözü edilen bu ahlaki sorunlar ve ahlak dışı davranışlar vatandaşların devlete olan güvenini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca yozlaşmış uygulamalar kamu yönetimlerinin vatandaş nezdinde ciddi prestij ve saygınlık zafiyeti yaşamalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda, ahlaki ilkelere uyum bakımından kamu örgütlerinde çalışanların, özel örgütlerde çalışanlara göre daha dikkatli davranmaları gerekmektedir. Çünkü, devletin bekası bu konudaki hassasiyetlere bağlıdır.

Günümüz toplumlarında, geleneksel anlamda var olan ahlaki normların yerine, ne olursa olsun başarıya anlayışına dayalı; vicdan, dürüstlük, adalet, güven vb. değerleri ihmal eden bir anlayış egemen olmuştur. Ahlaki davranışlarda kendisini gösteren bu sorun, tüm alanlarda

etkili olmakta ve genel anlamda ortaya çıkan bu uyumsuzluk kamu yönetiminde ve siyasal alanlarda da kendini hissettirmektedir. (Kılavuz, 2003: 31). Ayrıca herhangi bir kamu örgütünde ahlaki normlardan bir sapma varsa, bu durum personelin kişiliğine zarar vermekte ve dolayısıyla kamusal değerlerin yok olmasına yol açmaktadır.

Kamu örgütlerini doğrudan ilgilendiren meslek etiği ve çalışma ahlakı konuları ülkelerin birçoğunda incelenen konular arasında yer almaya başlamıştır. Bu doğrultuda bu konu üzerinde yapılan araştırmalarda önemli artışlar görülmektedir. Meslek etiğinin toplumsal beklentiler, adil rekabet, yasalar ve sosyal sorumluluk gibi sorunları kapsamı nedeniyle gittikçe karmaşıklaşması ve uluslararası alanda da gittikçe önem kazanması göz önünde bulundurulursa bu konu üzerine yöneltilen ilgide ki artış doğaldır. Çünkü bir kurumda ahlaki değerler çalışanlara kazandırılmazsa ve buna uygun davranılmazsa, yöneticiler-çalışanlar, çalışanlar-çalışanlar, kurum-müşteriler, kurum-vatandaş arasında karmaşa yaşanmaya başlar ve bu karmaşa kurumu ciddi sorunlara sürükleyebilir (Turgut, 2007: 225). Örneğin, yönetici-çalışan arasında yaşanan anlaşmazlık bireysel düzeyde stres, motivasyon, kuruma bağlılık, iş başarımı, iş doyumu, saldırganlık, devamsızlık ve işten ayrılma gibi bir çok alanda olumsuzluklar yaşanmasına yol açabilir ve bu olumsuz sonuçlar da kurumun örgütsel etkililiğini azaltabilir.

Bu çalışmada “*Kamu görevlilerinin ellerindeki gücü kötüye kullanmalarını önlemek için kendilerine bir iç denetim mekanizması kazandırılabilir mi? Kamu çalışanlarına etik amaç ve ahlaki yükümlülük bilinci kazandırmak, örgüt açısından önemli midir?*” soruları bu çalışmanın ana temasını ve sorunsalını oluşturmaktadır. Etik amaç /ahlaki yükümlülük ile örgütsel verimlilik/etkililik arasında bir bağ bulunduğu iddiası/savı ise araştırmanın ana hipotezidir. Çalışmanın savı, etik disiplininin teorisi teleoloji ve ahlak disiplininin teorisi deontoloji çerçevesinde ele alınmaktadır. Çalışmanın amacı, meslek ahlakı konusunda teorik bir çerçeve çizdikten sonra, ahlak dışı davranışların nedenlerini ve bu konuda alınabilecek önlemleri ortaya koymaktır.

Yapısal olarak çalışma, teorik bir çalışmadır ve bu teorik çalışmanın amacı ahlaka uygun görev davranışı ile örgütsel verimlilik ve etkililik arasındaki doğrusal ilişkiyi tanımlamaktır. Çalışmada yöntem olarak dolaylı araştırma yöntemi kullanılmış ve söz konusu bu yöntemin teorik olarak gerekli bilgilere ulaşmada kolaylıklar sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada öncelikle ahlak ve etik kavramları tanımlanmaya çalışılmış; bunların teorileri ortaya konulmuş ve bu teoriler ışığında meslek etiği açısından ahlaki değer ve davranışlar irdelenmeye çalışılmıştır. Çalışmada ayrıca ahlaka uygun olmayan davranışların nedenleri ve ahlaka uygun davranışları kazandırma yöntemlerine örnekler verilmiştir. Çalışma genel bir değerlendirme ile sonlandırılmaktadır.

2. TEORİK ÇERÇEVE: ETİK VE AHLAK KAVRAMLARI

Etik ve ahlak (moral) sözcüklerinin aralarında fark olmasına karşın günlük dilde, hatta felsefede bile birbirlerinin yerine kullanıldıkları görülmektedir. Etik ile ahlak; teori, sınır ve yöntem açısından birbirinden ayrılır. Aralarındaki ayırım somut biçimde şöyle ortaya konulabilir: Ahlak, fiilen ve tarihsel olarak bireysel, grupsal, toplumsal düzeyde yaşanan bir şey, bir fenomen olmasına karşılık; etik, bu fenomeni ele alan, ahlak görüşlerini, öğretilerini irdeleyip sınıflandıran, aralarındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koyan, bunları karşılaştırıp eleştiren felsefe disiplininin adıdır (Özlem, 2004: 22). Etik, ahlak üzerinde düşünebilme yeteneğidir (Takış, 2004: 7). Ahlaktan, genellikle davranışlara ilişkin belirli bir yerde ve zamanda geçerli olan değer sistemleri anlaşıldığında, farklı gruplarda farklı eylemleri doğurur (Tepe, 2004: 13).

Etiğin görevi, herhangi türde bir ahlak geliştirmek ve bu ahlaka uyulmasını öğütlemek değil; tersine ahlaksal bağıntıların niteliği üzerine bir görüş elde etmektir (Takış, 2004: 7). Ahlak ve etik kavramları arasındaki yakınlık, somut bir biçimde futbolcu ile futbol eleştirmeni arasındaki yakınlığa benzetilebilir. Ahlak bir davranışı ifade ederken; etik davranışla ilgili bir düşünceyi ortaya koymaktadır.

Birçok felsefecinin ahlak ve etik kavramlarını birbirinin yerine kullanmasını eleştiren Solomon, ahlakın insanın değerleri ve davranışlarını içerdiğini; etiğin ise, bu alandaki çalışmalarla ilişkili olduğunu belirtmektedir (Shaw, 1991'den akt: Aydın, 2006: 6). Ahlaki kavramlar ve değer sistemleri açısından bireyler birbirlerinden farklılık gösterirler. Bireylerin neyin ahlaklı, neyin ahlak dışı olduğuna ilişkin değerlendirmesi onların dinsel inançlarından, bireysel felsefelerinden ve güdülerinden kaynaklanır (Kallaus ve Keeling, 1992'den akt: Aydın, 2006: 7). Bir toplum içinde farklı ulusal, dinsel, etnik, cinsel kimlikler olması, farklı ahlak anlayışlarını gündeme getirir. Etikte ise "*istenilir iyi*" kavramı vardır. Bu "*istenilir iyi*"ler daha evrensel ve genel geçerliliğe sahiptir (İnal, 1996'dan akt: Kılavuz, 2003: 26).

Nicolai Hartmann da bu iki sözcük arasındaki ayrımı ortaya koymaya çalışırken, ahlakların çokluğuna karşılık etiğin tekliğinden söz eder. Bununla kastettiği bir felsefe disiplini olarak etiğin tekliğidir ve bu disiplinin görevi, herhangi türde bir moral (ahlak) geliştirmek ve bu ahlaka uyulmasını öğütlemek değil; tersine ahlaksal bağıntıları tartışmak ve onların niteliği üzerine görüş belirtmektir (Delius, 1997: 336). İyi ve kötü hakkındaki inancı epistemolojik olarak temellendirme çabası etiğin en önemli sorunudur. Bu rasyonel temellendirme çabası bireyi iyi ve kötünün ne olduğu sorusuna götürmektedir (Takış, 2004: 7).

Genellikle iyi bir yaşam amacı için "*etik*" terimi ve bu amaca ulaşmak için ise zorlama/kısıtlama etkisi olan normatif içerikli "*ahlak*" terimi kullanılmaktadır. Amaç ile norm arasındaki ayırımı temel araç bunların teorilerinin farklı olmasıdır. Etik Aristotelesçi yaklaşımın ileri sürdüğü teleolojik perspektifle karakterize edilmekte; ahlak ise Kantçı yaklaşımın ileri sürdüğü deontolojik bir bakış açısıyla tanımlanmaktadır. Bu iki yaklaşım

arasındaki ilişki ise şöyle tanımlanabilir: (1) Ahlak etiği öncelemektedir. (2) Etik amacın ahlaki norm süzgecinden geçme zorunluluğu vardır. (3) Ahlaki norm pratiği çıkmaza girdiğinde etiğe başvurulması doğaldır. Ahlak, etik amacın meşru ve hatta vazgeçilmezi olmakla birlikte sınırlı bir gerçekleşmesini oluşturur ve etik bu anlamda ahlaki kuşatır. Bu anlamda moral ve etik teoriler birbirlerini tamamlamaktadırlar (Ricoeur, 2010: 233).

Etik amaca, adil kurumlar içerisinde, başkalarıyla birlikte ve başkaları için “*iyi yaşam*” amacı denilebilir. Etik amacın ilk bileşeni Aristoteles’in “*iyi yaşama*”, “*iyi hayat*” dediği şeydir. Etik, tüm özellikleriyle tümelciliğe yöneliktir. Ahlaki yükümlülük ise öznel olarak “*iyi yaşam*” amacı ile ilişki içerisinde.

Felsefeci Andre Comte Sponville, (2006: 6) etik ve ahlak arasındaki ayrımı şöyle belirtmektedir: Ahlak bir ödevi yerine getirmek etik ise iyi bir görevi düşündürmektir. Ahlak insanın ödev amaçlı tüm eylemlerini kapsamaktadır; etik ise duygulardan da etkilenen düşünceleri içermektedir. Ahlak, toplumda işlevsel değerleri olan davranış kurallarını göstermektedir.

Ahlak yasasının iyiliği, belirle etik ölçütlere göre belirlenir. Etik, ahlak esaslarına ve yasalarına ait görüşleri ve fikirleri gösterir. Ahlak ise görevlerin nelerden ibaret olduğunu bildirir. Etik sadece aydınlatır, çözüm üretmez. Etik ikilemede olunan düşünceleri besler ve kararları yönlendirir.

Ahlak, ne cezalandırmak, ne baskı altına almak, ne da kınamak için vardır. Bunlar için mahkemeler, polisler, cezaevleri vardır ve oralarda ahlaki görmek mümkün değildir. Ahlak bireyin özgür olduğu yerdedir: Bireyin kendi kendini yargıladığı ve kendine hükmettiğinde, ahlak bu özgürlüğün kendisidir. Ahlak, bireyin kendi kendine yasakladığı veya kabul ettirdiği şeylerin tümüdür, ancak bu öncelikle, bencillikten başka bir şey olmayacak olan kendi mutluluğunu ya da refahını artırma amacıyla değil, başkasının haklarını ve yararlarını hesaba katma amacıyla, bir insanlık fikrine ve kendine dair bir fikre sadık kalmak için olmalıdır. Kant’ın dediği gibi bir eylem *hiç bir şey ümit etmeksizin* tamamlandığında yalnızca ahlaki olarak *iyi* demektir (Comte-Sponville, 2006: 18). Ahlak, kendi aklının bilincinde olmak ve kendine saygı duygusundan başka bir şey değildir. Bu nedenle ahlak bizden kendi kendimizi yönetmemizi ister. Ahlak değer hükümlerini ortaya koyar ve ahlakın yasaları emredicidir. Ahlakın emirleri de tıpkı din kuralları gibi insanlara saygıyı emreden bir niteliğe sahiptir.

Ahlak kavramı, kısmen doğal olarak oluşan, kısmen uzlaşım ile belirlenmiş, kısmen de gelenekle aktarılmış karşılıklı kabullenme süreçlerinin sonucunda ortaya çıkan tüm düzen ve anlam yapılarını kapsar. Eylemlerin bireyin kendisinin belirlediği normlara göre gerçekleştirilmesi insana özgü özgürlüğün belirtisidir; bu özgürlük keyfilik anlamına gelmeyip özneler üstü ilişkilerin oluşturduğu özgürlüğün benimsenmesi demektir ki, bu niteliğiyle de ahlakilik tanımını karşılar. Genel bir ifade ile ahlak, *iyiliğe varılması için insanın uymaya kendini mecbur hissettiği manevi ve ruhi görevler ve bunlara ilişkin kurallar* biçiminde tanımlanabilir.

Ahlak öznel niteliktedir; insanın iç âlemine, davranışlarının iç sebep ve saiklerine ilişkindir. Ahlak kural ve ilkeleri belirli bir şeyin yapılması veya yapılmaması hakkında insan vicdanının emrettiği vazifelerdir. Bunun hükmü de insan içi (batını) bir görüşe dayanır. Ahlak insana vazife yükler, hak kazandırmaz. Başkasının ahlaki hakkında hüküm verebilmek için onun vicdanına yerleşmek lazımdır (İmre, 1980: 20).

Ahlakın yaptırımı tamamıyla manevi ve vicdanidir. Ahlaki vazife yerine getirilmemişse, bunu yapması gereken kimse bu konuda içten gelen hissi duymamışsa, bu takdirde, ona karşı zor kullanmak mümkün değildir. Ahlakın yaptırımı iyi davranışlardan duyulan memnurluk, kötü davranışlardan duyulan vicdan azabıdır ve bütün bunların yansımasından doğan buna ilişkin halkoyudur (İmre, 1980: 21).

Ahlak, “*Ne yapmalıyım?*” sorusunu yanıtlar. Başkalarının denetimiyle, beklenen ödüller veya yaptırımlardan bağımsız olarak, bireyin kendine kabul ettirdiği ya da kabul ettirmesi gereken kurallar bütünüdür. *Diğerleri ne yapmalıdır?* Sorusunun yanıtı ise töredir. Ahlak sadece birinci tekil şahısta meşrudur ve değer taşır, ama bu evrenseldir. Bir başka deyişle bütün insanlar içindir (Comte-Sponville, 2006: 21).

Ahlakın öznesi olarak Batı düşünce tarihinde bireyler alınır. Kimi zaman deontolojik ahlak dediğimiz ahlak kuramında, kuralların temel alındığı ahlak sistemlerinde, her bireyin tek tek eylemlerine bakarak, o bireyin ahlaklı olup olmadığı söylenir. Aristoteles’ten yola çıkarak karakter ahlakı veya erdem ahlakı diyebileceğimiz ahlakta ise, bu eylemleri taşıyan insanın ahlaki karakterine bakılır. Orada ahlaklı ya da ahlaksız olan, tek tek eylemler değil, o eylemleri taşıyan insanın kendisidir. O insanın ahlak karakteridir (İnam, 2009).

Değerler ve ahlak, birbirleriyle yakın ilgi içinde olan iki kavramdır. Ahlak bir yönüyle değerler dünyasının parçasıdır. Çünkü iyi ve kötü başta olmak üzere her türlü ahlaki yargı, birer değerdir. Değer kendisine yönelinen bir özelliktir. Ahlak ise ne tür değere yönelinmesi gerektiğini belirler. Ahlak ve değerler bireyde düşünceyi, duyguyu ve davranışları etkileyen özel bir bilgi türü olarak görülebilir. Bu anlamda değer, bireyin tüm yaşantısını düzenler ve ona yön verir (Ural, 2004: 46).

Ahlak genel olarak, insanların birbirleriyle ve kurumlarla ilişkilerinde iyi, kötü, doğru ve yanlış olarak adlandırdıkları değer yargıları ve ilkelerdir. Etik, ahlakın temellerini inceleyen felsefenin bir dalına denilmektedir. Etik değerler ve ilkeler ahlaka göre daha evrensel nitelik gösterirler (Eryılmaz ve Biriciklioğlu, 2011: 34).

3. ETİK KURAMI: TELEOLOJİ

Etik sözcüğü köken olarak yunanca ahlak kelimesi ile eşanlamlıdır. Ancak günümüzde daha çok felsefi veya teori anlamları ile kullanılmaktadır. Etik, sıfat veya isim olarak kullanılabilir. Etik sıfat olarak kullanıldığında ahlak ve ilkelerini nitelendirmektedir. İsim olarak kullanıldığında ahlak ve

temelleri üzerinde çalışan felsefenin bir bölümüdür. Hatta töre ve ahlakın bilimi olarak kabul edilebilir.

Günümüzde geleneksel olarak etik kuramı, teleolojik (yararcılık) kuram olarak ele alınmaktadır. Sonuçsal kuramlar olarak da adlandırılan teleolojik kuramların en bilinen örneği faydacılık etiğidir. Teleolojik kuramlar, bireyin eylemlerinin sonuçları üzerine odaklanır. Yani bir eylemin iyiliği veya kötülüğü; doğruluğu veya yanlışlığı sonuçlarıyla ortaya konulur (Videomaker Magazine, 1997'den akt: Özgener, 2004: 33). Ahlaki olarak en iyi eylem, en büyük iyinin üretilmesi olasılığına sahip olan eylemdir (Funeral Ethics Association, 1998'den akt: Özgener, 2004: 33). Teleoloji terimi temelde bir gayeye yönelik yönlendirmeyi ima eder. Teleolojik teoriler, egoizm teorileri, erdem ahlakı ve faydacılık teorileri olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

İnsan, hem yaptıklarının hem de bunları yapış yollarının haklı ve doğru olduğunu açıklamanın bir çabası olmaksızın ne yaşayabilir ne de eylemde bulunabilir. Başka bir deyişle o sürekli ahlaksal yargılara varır. Bir davranış biçimine haklı ya da doğru derken onun tersine haksız ve yanlış der. Başka hiçbir varlık ahlaksal yargılara varamaz. Etik bilimi, insanların gelenekleştirdikleri kuralları basitçe izlemeyip, davranışın kabulleniş kurallarına akılcı nedenler aradıkları zaman başlar (Selsam, 1995: 7). Davranışına akılcı neden arayan birey de etiysen olarak adlandırılır. Etik disiplini, ahlaki kuralın mantıklı olup olmadığını, sorgular, akıl yürütür ve değerlendirir.

Etik, iyi olana değil, bir şeyin iyi olduğu yargısına nasıl varıldığını söyler. Etik, ahlak felsefesi olarak düşünülmüş ve ahlaki olay, olgu ve tutumların durumunu çözümler. Russell'e göre etik, bir topluluğun ortak isteklerini bireylere benimsetme girişimidir (Savran, 2007: 8). Etik bir iyi eylem yargısına varmaya çalışırken, bireyi düşünmeye yönlendirir adeta bireyi düşünme vasıtasıyla eğitir.

Etiğin amacı akılcı mutluluğu aramak, mutlu yaşama sanatını yaratmaktır. Etik dünyayı yaşanabilir kılmak için eylem ve işlemler üzerinde düşünmektedir. Etik, mükemmel bir toplumun var olması için çaba içerisinde.

4. AHLAK KURAMI: DEONTOLOJİ

Deontolojik kuram Immanuel Kant'ın ahlak kuramı olarak bilinmektedir. Teleolojik kuramların aksine deontolojik kuramlar, davranış ya da eylemlerin sonuçlarını ele almamakta, etik açıdan davranış ya da eylemin kendisini değerlendirmektedir (Gök, 2009: 130). Deontolojik ahlak, doğru ahlaki ilkelerin hayata geçirilmesini gözetken bir etik anlayışıdır.

Deontolojik kuramlar, eylemin kendisi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Deontolojik kuramlar, "*başkalarının sana karşı nasıl davranmasını istiyorsan, sen de o şekilde davran*" ilkesini temel alır. Doğru eylem, doğru araç ve olanakları seçmek, doğru ilke ve kuralları izlemekle olasıdır (Funeral

Ethics Association, 1998'den akt: Özgener, 2004: 42). Bir eylemin ahlaki değeri, eyleme geçen kişinin niyetiyle belirlenmektedir. Doğru eylem, evrensel olarak herkesçe ahlaki bir ödev sayılır. Topluma dönük bir eğilimden ziyade bireye dönük bir eğilim söz konusudur (Parsa and Lankford, 1998'den akt: Özgener, 2004: 42). Deontolojik kuramlar, bir eylemi doğru kılan ve yükümlülük olarak gören unsurların, onun sonuçlarının iyiliği ve kötülüğü yanında başka etkenler olduğunu da ileri sürerler. Bu etkenler ise, eylemin dayandığı bir takım ilke ya da kurallardır (Parsa and Lankford, 1998: 25; Lee, Nissenbaum and Dierkers, 1999'dan akt: Özgener, 2004: 42).

Kant'a göre ödev, temelini ahlak yasasına saygıda bulmaktadır. Ödev, yasaya saygıdan dolayı bir eylemi yapma zorunluluğudur (Kant, 2002: 15). Kant bir davranışın yöneldiği amacın, o davranışın ahlakiliğini belirleyemeyeceğini, amacı ve sonucu ne olursa olsun, sırf ödev ilkesinden dolayı yapılan hareketlerin ahlaki değeri olabileceğini kabul eder (Kılıç, 2005: 35). Kant ahlak öğretisinde iyi istenç, kategorik emir ve özgürlük olmak üzere üç kavramı ele alıp incelemiştir.

5. MESLEK ETİĞİ VE ÇALIŞMA AHLAKI

Meslek etiği ve çalışma ahlakı kavramları modern çağın birer kavramlarıdır. Pre-modern toplumlarda günümüzdeki anlamıyla bir çalışma söz konusu değildi ve pre-modern insan sade ve doğal bir insandı. Bu toplumlarda ekonomik faaliyetler, sadece var olmak için yeterlilik ilkesine göre düzenlenir; çiftçiler ya da zanaatkarlar çalışmaya sadece geçimlerini sağlayacakları bir gözle bakarlar ve daha fazla da bir şey beklemezlerdi. Buna karşılık ekonomik yaşam, atadan kalma yöntemlerle, geleneksel kurallara göre biçimlenirdi (Sombart, 1993'den akt: Bozkurt, 2000: 18).

Çalışma, modern çağda endüstrileşme sürecine paralel olarak, toplumsal yaşamda merkezi bir önem kazanmıştır. Çalışma bu çağda kamusal alanda gerçekleştirilen bir faaliyete dönüşmüştür. Bu dönemde endüstriyel düzenin gelişimine paralel olarak kamu ve özel kesimde büyük miktarlarda işgücü gereksinimi ortaya çıkmıştır. Böylelikle Endüstri Devrimi "*çalışma disiplini*"ni bir zorunluluk haline getirmiştir (Bozkurt, 2000: 22).

Endüstri uygarlığının gelişimine paralel olarak *ev* ile *iş* bir birinden ayrılmıştır. Özellikle çalışma yaşamında toplumsal ilişkiler biçimselleşmiş, akılcı esaslara göre düzenlenmiş bürokratik ilke ve yöntemler egemen olmuştur. Kurumlarda duygusal ilişkiler geri plana itilmiş ve mümkün olduğunca mekanik bir anlayış çerçevesinde insanilikten uzak bir düzen egemen kılınmaya çalışılmıştır (Bozkurt, 2000: 27). Endüstri toplumundan sonra bilgi toplumuna geçilmiş ve bu dönemde de çalışma ilişkileri farklı boyutlarda önemini hala sürdürmektedir. İzleyen alt başlıklarda meslek etiği ve çalışma ahlakı konularında bilgi verilmektedir.

5.1. Kamu Yönetiminde Meslek Etiği

Kamuda meslek kavramı, devletin çeşitli mevkilerinde bulunanların görevsel eylem ve işlemlerini ifade etmektedir. Meslek bedensel veya zihinsel olarak icra edilmektedir ve aynı zamanda gelir sağlayan bir uğraştır. Klasik olarak meslek denince genellikle hukuk, tıp, ilahiyat ve akademisyenlik anlaşılır. Ancak günümüzde diğer başka iş grupları da meslek kapsamında değerlendirilmektedir. Geleneksel meslek etiğinin temelinde yatan düşünce meslek sahiplerinin mesleklerini icra etmek suretiyle, kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek kamu yararına çalıştıklarıdır. Başka bir deyişle bir mesleğin icrasından kaynaklanan, maaş, gelir, güç, statü gibi kişisel yararlar, meslek sahibi için ikinci planda gelmelidir (Arslan, 2005: 80). Örneğin, bir öğretmen para kazanmak için eğitim faaliyetlerine katılmaz, ama eğitime katkı sağladığı için para kazanır.

Çalışma yaşamındaki uygulamalardan doğan sorunları ve açmazları çözümlenmeye uğraşan; kamu görevlilerinin, yöneticilerin ve vatandaşların birbirleriyle olan ilişkilerini ve tutumlarını ahlaki açıdan ele alan felsefenin dalına meslek etiği adı verilmektedir. Meslek etiğine ilişkin ilkeler evrensel ve farklılık göstermezler. Bu anlamda bir disiplin olarak kabul edilen etik, soyut etik ilkeler ve kuramsal görüşlerin, örgüt yaşamında ne ölçüde uygulanabileceğini kendisine konu edinmiş ve uygulamalı etiğin bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır.

Kamu görevlileri, hükümet politikalarına uygun olarak, kamu kaynaklarının yönetimi konusunda vatandaşlarla bağ kurarak yetkilerini kullanırlar ve görevlerini yerine getirirler. Bu gücün keyfi kullanımını engellemek için etik amaç ve ahlaki yükümlülük denge unsuru olarak gereklidir. Etik ölçütleri olmadığı durumlarda kamu sektörü alanındaki bozulmanın çürümenin düzeyini ölçmek veya görmek mümkün değildir.

Kamu görevlileri toplumda önemli bir rol oynamaktadırlar. Yasanın uygulanmasından, topluma hizmetten, demokrasiyi korumaktan, kamu kaynaklarının korunmasından sorumlu olan kişilerdir. Bu önemli sorumlulukta etik amaçlar görevliye rehberlik etmektedir.

Kamu görevlisi tek başına çalışan veya karar veren birisi değildir. Kendisinin diğer çalışanlarla birlikte kamu hizmeti üretmek amacıyla kurumu ile bütünleşmesi gerekir. Kamu görevlilerinin dürüst biçimde, kurumuna bağlı olarak, kurallara, hiyerarşiye saygı göstermesi önemlidir. Bu özellikleri ile kamu görevlileri, özel sektör görevlilerinden ayrılırlar.

Uygulamalı etik yaklaşımı içine giren meslek etiği, sadece ahlaki normları ve değerleri incelemekle yetinmez, aynı zamanda inceleme sonuçlarını kurumlara, teknolojilere, iş görme biçim ve faaliyetlerine uygular. Dolayısıyla “meslek etiği” ve “çalışma ahlakı” kavramları iç içe girmiştir. Anlaşılacağı gibi, meslek etiğinin konuları çok çeşitlidir (Velasquez, 2002’den akt: Birsal, 2007: 151).

Mesleki etik, mesleki alanda, uygulamada insan davranışını biçimlendirmeye yönelik “doğru” yargılar normu değildir. İnsan eylemini

yargılayan ve düzenleme çabası doğrultusunda kurallar koyan ahlak kuramlarının ve ahlakın, nedensel bilgilerini araştırır.

Meslek etiği belli bir mesleğin mensuplarının uyması gereken etik ilkelerdir. Bu ilkeler genellikle toplumsal kültür ve değerlerden bağımsızdır. Örneğin, hekimler dünyanın her yerinde aynı Hipokrat yeminini ederler. Yine muhasebecilerin ve avukatların uyması gereken mesleki etik ilkeleri hemen her yerde aynı özellikleri taşır (Arslan, 2005: 108).

Mesleki etik, belli bir iş ortamında ortaya konan doğru ve yanlış davranış modellerini ele alarak tüm ilişkilerde dürüstlük, sözünde durma, doğaya ve insanlara saygılı olma, hakça davranma, haksızlıklara karşı çıkma, demokratik tutum geliştirme ve saydam olma gibi ahlaki ilkelerin gerekçelerini inceler (Aydın, 2006: 23).

Açıkça görüldüğü üzere meslek etiği yalnızca tıp, medya, siyaset, kamu gibi alanlarda çalışanlara özgü bir sorun olmayıp, temelde mesleki alanlarda personelin belirli durumlarda nasıl eylemde bulunmaları ya da bulunmamaları gerektiğini belirleyen ahlaki ilke ve ölçütleri geliştirerek hem mesleklerinin zarar görmesini engellemek ve hem de hizmet verdikleri kişilerin zarar görmesini engellemeye çalışmaktadır (Tepe, 2004: 23). Ahlaki ilkelerin belli bir meslek için geliştirilmesi; meslekteki bireyleri belli meslek ölçütlerine uygun davranmaya zorlama, belirsiz durumlarda personele rehberlik etme, yönetenlerin gücünü denetim altında tutma, örgütün ya da mesleğin çıkarlarına hizmet etme gibi yararlar sağlayabilir (Aydın, 2006: 27). Kısacası meslek etiği çalışma alanındaki ahlaki davranışları temellendirir ve yöneldiği değerleri inceler.

5.2. Çalışma Ahlakı

Çalışma, bir kullanım değeri olan mal ve hizmet üreten her türlü etkinlik olarak tanımlanabilir (Bozkurt, 2000: 16). Çalışma ahlakı denildiğinde ilk akla gelen çalışmaya ve işe karşı geliştirilen kişisel tutum ve davranışlardır. Ancak bu tutum ve davranışlar elbette içinde yaşanılan toplumun kültür ve değerlerinden etkilenecektir. Kişilerin çalışma ahlakı olduğu söz konusu olabildiği gibi grup ve toplumların da kendilerine özgü çalışma ahlakları olabilmektedir (Arslan, 2005: 108). Bireyin çalışma ahlakına yönelik duygu, düşünce ve tutumu, ailenin, yaşam deneyimlerinin, kişiliğin ve durumsal koşulların etkisi altındadır.

Tüm mesleklerde olduğu gibi kamu çalışanları da kendi mesleklerinin kurallarını ve değerlerini özümseyerek, bu anlayış içerisinde bir profesyonel gibi davranmak durumundadırlar. Belirli temel ilkeleri mesleki anlamda davranış kuralları haline getiren gelişmiş bir çalışma ahlakı, bunlara uymayı çeşitli özendirmelere ve yaptırımlara bağlayan bir görev anlayışı ortaya koymaktadır. Çalışma ahlakı koşulları biçiminde düzenlenen ve mesleki etik kurulları aracılığıyla pratikte izlenen bu yapılanmada, kamunun çıkarını korumak, hiçbir çıkar çelişmesine düşmemek, insan hak ve özgürlüklerine saygılı olmak vb. temel ahlaki ilkeler olarak belirlenmekte ve bunlara aykırı hareket eden meslek mensuplarına yaptırımlar getirilmektedir (Kılavuz, 2003: 111).

Ahlak gündelik hayatta önemli bir rol oynar: İnsanın bütün davranış biçimlerinde ve dilsel alışkanlıklarında belli değer tasarımlarına dayanan bir ahlaki bağlılık az çok ifadesini bulur. Aslında bir toplumun genel ilkeleri, bireyin ise değer yargıları bulunmaktadır. Bireyin değer yargıları toplumun genel ilkelerine yaklaştıkça davranışın ahlaki değerliliği de artmaktadır. Örneğin; “Kurumumda bir görev adamı olmam gerekir.”; “Kurumumun çalışma saatlerine uymam gerekir.” gibi yargılar birer ödev yargısıdır. “İyi personel sahtekârlık yapmaz; rüşvet yemez.” gibi yargılar ise birer değer yargısıdır.

6. MESLEKİ DAVRANIŞIN ETİKSEL DEĞERLENDİRİLMESİ

Meslek etikleri ve kamu etiği olarak adlandırılan akademik disiplinlerin konuları etik bilgi olmaksızın açıklanamaz. Eğer, insanın neden ahlaklı bir kişi olması gerektiği ya da doğru eylemin ne olduğu sorusu bilgisel olarak açıklanamazsa, kamu görevlisinin neden rüşvet almaması gerektiği de en azından bilgisel olarak açıklanamaz. Dolayısıyla kamu etiği de olanaksız hale gelir (Birinci, 2009: 151).

Çeşitli çıkar gruplarının yasal ve ahlaki olmayan yollardan elde ettikleri kazançlar ve kurum kayıtlarında yapılan usulsüzlükler, kurumların faaliyet alanlarının büyüklüğüne de bağlı olarak birçok kesimi etkisi altına almaktadır. Bir örgüte ilişkin gizli bilgilerin dışarıya aktarılması, rüşvet ya da hediye verme/kabul etme, örgüte ilişkin mali kayıtlara yasal olmayan müdahalelerde bulunma, çalışma saatlerinde kişisel işleri yapma, büro malzemelerini kişisel işler için kullanma gibi eylem ve işlemler çalışmanın ahlak dışı görüngeleri olarak kabul edilebilir (Kılıç ve Kamaşak, 2009: 714).

Kurumun ihtiyaç duymadığı özelliklerde kişileri işe almak kurumun zararına olacağından bu tür uygulamalar ahlaki telakki edilmesi düşünülemez. Kariyer geliştirme ve eğitim fırsatlarını kurumun birkaç çalışanına tahsis etmek, eğitime gerçekten ihtiyaç duyanları değil de yöneticilerin kendilerine daha yakın kişileri eğitim sürecine almaları kariyer geliştirme sürecinde ahlaki olmayan davranışlara örnek gösterilebilir (Birsel, 2007: 155).

Genel olarak kamu kurumlarında, çalışanlar arasında cinsiyet, etnik türü ayrımcılık yapmak, tüm çalışanlara terfi konusunda eşit fırsatları tanımamak, çalışanların taciz edilmesi, iş yeri güvenliğini ve çalışanların sağlığını tehlikeye atacak uygulamalarda bulunmak türünde ahlak dışı işlem ve eylemlere rastlanabilmektedir.

Kamu görevlilerinin davranışlarında iki temel etken rol oynamaktadır. Bunlardan biri yasalar, diğeri ise ahlaki değerlerdir. Yasalar, kamu görevlilerinin davranışlarını dışsal olarak belirlemekte ve denetlemekte iken, ahlaki değerler, davranışı içsel olarak yönetmekte ve denetlemektedir. Davranışların dıştan belirlenmesinde rol oynayan yasalar ve kurallar, kamu görevlilerini kamu yararı doğrultusunda eylemde bulunmaya zorlamaktadır (Özdemir, 2008: 182). Kamu görevlisinin alacağı kararların kişisel değerlere

dayalı olduğu unutulmamalıdır. Bu anlamda çalışma ahlakı, kişinin herhangi bir mesleği icra ederken göz önünde bulundurması ve içselleştirmesi gerekli kural, tutum ve davranışları içerir.

Kamu kesiminde bürokratik örgütlenmeler içerisinde görevini yapan bürokratlar, hem toplumla ilgili temel konularda hem de günlük rutin uygulamalarında kararlar almak ve bu kararları uygulamaya geçirmek durumundadırlar. Kuşkusuz bu kararların alınma ve uygulanma aşamalarında birçok faktör etkin olmaktadır. En temel anlamda kamu çalışanlarından, bünyesinde buldukları bürokratik yapıların, örgütsel anlamda amaç ve görevlerine uygun olarak karar almaları ve bunları maksimum kamu yararını gözeterek uygulamaları beklenmektedir. Bu beklenti içerisinde kamu çalışanları açısından birçok açmaz ve ikilemler ortaya çıkabilmekte ve karar alımını ve bunların pratiğe geçirilmesini etkileyebilmektedir (Kılavuz, 2003: 88).

Meslek ahlakı bu bağlamda ikilemlerle karşı karşıya kalan kamu görevlilerine nasıl davranmaları gerektiği konusunda bir yönder olmaktadır. Bu çerçevede meslek ahlakı, kamu görevlileri için kabul edilebilir davranış kurallarını belirleyerek (Thompson, 1985'den akt: Gökçe ve Örselli, 20011: 50) ve kamu görevlisi sorumluluğunun devamı için bireysel davranışlara getirilecek kısıtlamaları açıklar (Blijswijk, 2004'den akt: Gökçe ve Örselli, 20011: 50). Bu yönü ile meslek ahlakı; kurumlardaki bireylerin ahlaki karar almalarını ve ahlaki kararların amaçlanmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla meslek ahlakı kamu görevlilerini doğruyu ve yanlış ayırt etme, verecekleri kararlarda doğru olanı tercih etmeye yönlendirme görevlerini üstlenmektedir (Sayılı ve Kızıldağ, 2007'den akt: Gökçe ve Örselli, 20011: 50).

Kamu yönetiminde ahlak, yöneticilerin karar alırken ve kamu hizmetlerini yürütürken uymaları gereken, tarafsızlık, dürüstlük, nezaket, adalet, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme, göreve bağlılık, liyakat, verimlilik, etkililik, kalite gibi bir takım ahlaki ilke ve değerler bütününe denir. Bu ilke ve değerler, kararların nasıl alınması ve işlerin/rollerin nasıl yapılması gerektiğini belirlemede kamu görevlilerine yol gösterir; hizmetlerin ve çalışanların değerlendirilmesinde temel ölçüt olarak kullanılır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 35).

Çalışan insanlar arasındaki ilişkileri yalnız yasa ve yönetmeliklerle düzenlemek mümkün değildir. Bu kurallar dışında öyle kavramlar vardır ki, düzenleyici özellikleri ile çok önemlidirler. Tüm ilişkilerde bu esasların uygulanması gerekmektedir. Ahlak kuralları bunların başında gelmektedir. Çalışma yaşamında personelin bu nesnel kurallara uyma zorunlulukları bulunmaktadır.

Ahlak kamu görevlilerinin davranışlarının bir tür iç denetimidir. Bu yönüyle ahlak, kişisel sorumluluk duygusu, bireysel iç kontroldür. Ahlak, yasaların düzenlemediği, düzenleyip de gri alanlar bıraktığı alanlar ile yönetim, yargı ve siyasetin daha düzgün ve dürüst işlemesi için, kişilere, karar verirken ve hizmetleri yürütürken yönderlik yapmakta, kamu hizmetlerine kalite katmakta ve daha güçlü bir sorumluluk bilinci

kazandırmaktadır. Diğer denetim türleri (yasa, ombudsman, kamuoyu denetimi vb.) genellikle sorunlar ortaya çıktığında devreye girdiği halde; ahlaki ilke ve değerler, daha sorun çıkmadan evvel muhtemel sorunları önleyici bir işlev görmektedirler (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 34-35).

Çalışma ahlakına ilişkin değerlendirmede başlıca iki yaklaşım söz konusudur: birincisi, karar ve eylemleri sonucuna, başarısına ve faydasına göre değerlendiren teleolojik yaklaşım. İkincisi ise, eylem ve kararları iyi niyet, değer, ödev ve sorumluluk gibi temel ahlaki ilkelere dayandıran deontolojik yaklaşımdır. Kamu etiği yazınında egemen olan ilkeler, normlar ya da kodlar her iki yaklaşımın bir sentezi olarak görülebilir (Birinci, 2009: 155). Diğer bir ifadeyle, sonuç ya da sonuçların etiği olan teleolojik etiğin aksine deontolojik etik, ödevin ya da ilkenin etiği olarak tanımlanabilir. Her iki kuramı da örneklemek gerekirse, bir kamu görevlisinin, verilen emirleri yerine getirmesi ve kurallara uyması durumundaki sergileyeceği davranışlar deontolojik olarak ahlakidir. Yine bir kamu görevlisi davranışları ile en yüksek iyi sonuçlara ulaşmayı amaçlamışsa teleolojik olarak bu istemi etik amaçlıdır denilebilir.

Seçilmiş, atanmış ve kariyerdan gelen kamu görevlileri üç uygulama kalıbı içinde tanımlanabilir. Ahlakı dayanmayan davranış, değerlere karşı yansız davranış, ahlaki temel alan davranış (Steinberg ve Austern, 1995:78).

Ahlaka dayanmayan davranış: Ahlaksal ya da ruhsal bağlantılardan etkilenmemiştir. Bu kişi ilkesizdir ve fırsat ile yeterli özendirici verildiğinde kişisel kazanç için her açığı değerlendirecektir. Ahlakı uygun olmayan davranışlarda, etik ilkeler yetersiz kalmakta, aynı zamanda ahlaki davranışlara aktif olarak karşı konulmaktadır. Bu süreçte toplumun dürüst davranış konusundaki istemlerine yetersiz bir ilgi söz konusudur. Yine bu süreçte bir işin, kamu görevinin başarılması konusunda ahlaki kurallar engel olarak görülmektedir. Burada “*işi ucuz ve kestirme yoldan yapmak*” söz konusudur. Bu süreçte ortaya konulan, başkalarının düşüncelerinin ya çok az önemli olduğu ya da hemen hemen hiç önem taşımadığıdır (Bartol and Martin, 1994’den akt: Özgener, 2004: 109).

Değerlere karşı yansız davranış: Bu kişi kültürdeki olumlu ya da olumsuz değişimlere uyum sağlamak için yansız olarak görev yapar ya da davranış değişikliği gösterir. Yanlış bir şey yapıldığını açıkça görse bile otoriteye karşı koymaz. Ahlaksal bir sorunun varlığında kişisel rahatsızlık düzeylerinde bile, diğerleri ile birlikte gider veya emirlere uyar. Ahlakı önem vermeyen ve ilgisiz kalan çalışan eğilimi, ne ahlaka aykırı ne de ahlaka uygun bir tutumdur. Bu tür eğilimde olanlar, etik düşüncelere gereği kadar önem vermemekte veya ilgisiz kalmaktadırlar.

Ahlaki temel alan davranış: Bu devlet görevlisi, özgür bir toplumda yönetimin ahlaklı uygulamalarının altında temel ilkeler bulunduğuna inanır. Ahlakçı, toplumsal gönencin geliştirilmesinde ve özgürlükçü bir toplumda değerleri temel alan bir yönetimin özünde bulunan bir amaç olarak kamu yararının gözetilmesi gerektiğine inanır.

Gerek ahlaka aykırı gerekse ahlaka önem vermeyen ve ilgisiz kalan çalışma eğiliminin aksine, ahlaka uygun çalışan kamu görevlileri, etik ilkeleri ve hükümleri izlemeye çabalamaktadırlar. Ayrıca ahlaka uygun davranan kamu görevlileri, başarmaya yönelik isteğe sahip olmakla birlikte, etik ilkeler çerçevesinde hizmet üretmeyi amaçlamaktadırlar. Bu anlayıştaki kamu çalışanları yasanın neyi emrettiği üzerinde en iyi biçimde çalışmanın gerekli olduğunu kabul etmektedirler. Bu yaklaşımda, temel yol gösterici ilke, “*Bu eylem, karar ve davranışlar hem bizim için hem de ilgili tüm taraflar için doğru mu?*” biçimindedir (Bartol and Martin, 1994’den akt: Özgener, 2004: 109).

Tüm bu açıklamalara ilişkin olarak şu örnek verilebilir: Bir kamu görevlisinin iş tanımında belirtilen görevini yürütmesi, onun öncelikli olarak ödevidir. Kamu görevlisi, ödevi olduğu için işlerini yürütüyorsa bu ödevde uygun eylemde bulunuyor demek olur ve bu da ahlaki bir eylem olur. Ama bu kamu görevini yürütürken aldığı ücretin dışında da bazı çıkar sağlamak amacıyla yürütüyorsa, onu bir başka amaç için, bir fayda için yapmış olur ki o zaman bu çalışma eylemi ahlaki bir nitelik taşımaz.

Kamu görevlisi bazen görevini sürdürürken kendi vicdanı ile veya belirli ahlaki normlara karşı olarak bir iç çatışma yaşayabilir. Böylesi durumlarda kuşkusuz insan aklı ve duyguları devreye girecektir. İnsanın duygu ve düşünceden hareketle kendi vicdanına bağlı olarak görevini sürdürmesi gerekmektedir. Bu noktada davranış belirleyicisi olarak akıl, duygu ve vicdan etkindir denilebilir. Bu çeşitli açmazlardaki ortak yan, bu açmaz ya da uyuşmazlıkların herhangi bir kamusal otorite ya da erk tarafından her bir durum için genel bağlayıcı nitelikte çözümlenemeyip; söz konusu kamu görevlisinin kendi sorumluluğuyla karar vermesiyle halledilmesidir.

7. AHLAK DIŞI EYLEMLERİN NEDENLERİ

Ahlak dışı davranış genel olarak, bireyin olumsuz duygularının baskın olduğu, aklının yetersiz kaldığı ve vicdanın etkisiz kaldığı davranış türleri olarak adlandırılabilir. Ahlak dışı davranış türleri sosyo-ekonomik kaynaklı türler ve psikolojik kaynaklı türler olarak ele alınabilir. Bunların ayırmacılık, kayırma, yolsuzluk, yaranma/ dalkavukluk, bağnazlık, yıldırma, bencillik, gücün istismar edilmesi gibi çeşitli türleri vardır. Buradaki söz konusu olan eylemler bilinçli davranışlardır.

Ahlak dışı eylemlerin nedenlerinden birisi rekabet olabilir. Rekabeti, hem örgüt üyelerinin kendi aralarındaki ilişkiler, hem de bir örgütün pazar içindeki diğer örgütlerle ilişkileri bağlamında ele almak mümkündür. Örgüt üyelerinin kendi aralarındaki ilişkilerde, çalışanların rekabet ve hırs duygularının birçok şeyin önüne geçtiği durumlar, ahlaki çıkmaza neden olabilmektedir (Gök, 2009: 135).

Ahlak dışı eylemlere yönelmenin bir diğer nedeni, bireylerin kişisel özellikleri olarak ele alınabilir. Kendine düşkün olma, bencil olma,

duygudaşlık yeteneğinin zayıf olması gibi kişisel özelliklere sahip bireylerde, kişisel istekler, beklentiler ve çıkarlar çoğu zaman ön planda yer almaktadır. Bu kişisel beklenti, istek ve çıkarların gerçekleştirilebilmesi adına yönelilen etik dışı eylemler (yalan söyleme, bilgi saklama, yapılan bir haksızlığı görmezden gelme, vb.) kişi tarafından meşru bir durum, bir iş taktiği ya da sıradan bir davranış olarak değerlendirilebilir (Gök, 2009: 135).

Ahlak dışı eylemlere yönelme, bazen de kişilerin ve örgütlerin eksik ya da yanlış değerlendirmeleri nedeniyle ortaya çıkabilmektedir. Örgüt içi kişiler arası ilişkilerde ve örgütün örgütlerle olan ilişkilerinde; yetersiz ya da yanlış bilgilendirme, önyargılı olma, siyasi görüş farklılıkları gibi etkenlere bağlı olarak etik dışı eylemlerin görülmesi olasıdır.

İnsanlar bu ahlak dışı eylemlere, açgözlülükten ideolojiye kadar değişen pek çok nedenle girişmektedirler. Niçin yaptıklarının savunması da alkolün ya da yüksek kan basıncı gibi sağlık sorunları nedeniyle aldıkları ilaçların etkisinde kalmaktan, yasanın açık ya da gerçek anlamda bilinmemesine, kişisel nedenlere ayda en az bir düzine başka nedenlerin herhangi birine kadar bağlanabilmektedir (Steinberg ve Austern, 1995: 36).

“Arkadaşlık” kamu görevlilerini etik dışı davranışlar sergilemeye iten bir diğer önemli nedendir. Bazı kamu görevlileri kimi zaman bir dosta yardım etmek amacıyla, yasalara aykırı bir biçimde, kamusal araç, gereç ve malzemeyi işe koşabilmektedir. Diğer yandan bazı kamu görevlileri emeklilik ya da başka nedenlerle işten ayrıldıktan sonra kamu yönetiminden çıkar sağlamak yönünde tutum ve davranış içerisine girebilmektedir. Özellikle devletle bağıntılı bir sektörde iş gören kimi özel sektör kuruluşları bu kamu görevlilerini işe almak suretiyle kendi işlerini daha hızlı gerçekleştirebilmektedir (Ergun, 2004’den akt: Özdemir, 2008: 183).

8. AHLAKİ DEĞERLERİ KAZANDIRMAYA YÖNELİK ÖNERİLER

Ahlak dışı davranışların yol açabileceği olumsuzluklarla karşı karşıya kalınmaması için, örgütlerde ahlaki ölçütlere uygun eylemlerin geliştirilmesi diğer bir ifadeyle örgüt çalışanlarına ahlaki değer ve davranışların kazandırılması oldukça önemlidir.

Bir örgütte çalışanlara ahlaki davranış kazandırmaya yönelik olarak, örgüt kültürünün bireye benimsetilmesi; örgütün her kademesinde iletişim sistemlerinin geliştirilmesi; denetim sisteminin güçlendirilmesi ve her şeyden önemlisi eğitim faaliyetlerinde bireyin duygusal ve düşünsel beyin alanlarına ahlaki kodların yerleştirilmesi birer çözüm yolu olarak düşünülebilir. Bu konuda medyanın da katkısı olabilir.

Ahlaksal davranış her zaman kültürün etkisi altındadır. Bir davranışın kabul edilebilir ölçütlerini, toplumsal yükümlülükleri toplumsal kültür belirler. Ahlaksal davranış aynı zamanda içinde bulunulan çağın da etkisi altındadır. Bu nedenle ahlaksal davranışın durumsal olduğu söylenebilir. Birey ahlaksal kararları belli bir durumun ya da benzer

koşulların sınırları içerisinde verir. Bireyin ne yapacağı konusundaki kararı büyük ölçüde ne öğrendiğine ve deneyimlerine bağlıdır (Steinberg ve Austern, 1995: 141). Bu nedenle geliştirilmesi gereken değer, vicdanın sesini dinleten, güduları ve davranışları etkileyen, ahlaki açıdan doğru ve yanlış arasında seçim yapmayı sağlayan değer olmalıdır.

Olumlu değerleri kamu görevlilerine kazandırmanın bir süreç olduğunu kabul etmek gerekir. Ahlaki ilkelerin temel amacı, işyerinde arzulan davranışları teşvik etmektir. Günümüzde karar ve davranışların ahlaki kapsamını düşünmede yol gösterici rolü oynayan bazı ilkeler vardır. Bu ilkeler, yapılacak işlerde saptanan ölçütler olarak kabul edilebilir davranışların minimum özelliklerini ortaya koymaktadır. Etik ilkeler, toplumsal faydayı gerçekleştirmede, halkın güvenini kazanmada kuşku gidermede önemli rol oynarlar (Öztürk, 1998: 13). Bu ilkeler gerçekte aydınlanmış kişisel çıkarlar ilişkisiyle tutarlılık göstermektedir.

Ahlaki davranış, akıl ve irade sahibi bir insanın iyilik amacı ile özgür olarak yaptığı bilinçli hareketlerdir. Bu nedenle isteyerek ve bilerek yapılan hareketler ahlaki olurlar. Şu halde ahlaki davranış, vicdani olay olarak öznel, fakat toplumsal yönüyle de neseldir. Vicdan toplumsal hareketler hakkında hükümler verir. Bu ahlaki hükümler pozitif bilimlerdeki hükümlerden ayrı nitelikte hükümlerdir. Vicdanın geliştirilmesinde ise ahlaki değerlerin eğitimle kazandırılmasını önemlidir.

9. SONUÇ

Araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır ki, bir örgütte çalışanların etiğin kuramı teleolojiye, ahlakın kuramı deontolojiye uymaları durumunda, yaşanan ikilemler ve açmazlar azalmakta, dolayısıyla etkililik ve verimlilik artmaktadır. Bu nedenle, meslek etiği ve çalışma ahlakının kamusal bir örgütün başarısı üzerinde önemli derecede payı bulunmaktadır. Bu yargı çalışmanın hipotezi olan “*Etik amaç /ahlaki yükümlülük ile örgütsel verimlilik/etkililik arasında bir bağ bulunmaktadır.*” önermesini doğrulamaktadır.

Çalışma ahlakına sahip olup olmamak, kişilik özelliği olduğu kadar, aynı zamanda kültürel bir olgudur. Toplumda çalışma ahlakının güçlendirilmesi, bu konuda sürekli bir eğitim çabasını gerektirir. Günümüzde ahlaki sorunların artması, iş yerlerinde de yapılması gereken ahlaki eğitimin önemini oldukça artırmıştır. Ahlaki eğitimin temelinde de üst benliğin geliştirildiği ve üst benliğin egoyu ve alt benliği denetlediği içsel denetim önemlidir. Bu nedenle örgütlerde ve toplumun her kesiminde etik amaç ve ahlaki yükümlülük kazandırma eğitimleri sürdürülmeli ve bu alandaki bilimsel araştırmalara da hız kazandırılmalıdır. Çünkü çalışma ahlakının yüksek olduğu toplumlarda, örgütsel etkililik ve verimlilik daha yüksektir. Ahlaklı insanların çalıştıkları iş yerinde uyum ve düzen vardır. Bu uyum ve düzen ise kurumu başarıdan başarıya taşımaktadır. Ayrıca ahlaki davranışlar çalışanların kendilerini iyi hissetmelerini sağlamakta personelin benlik değerini ve öz güvenlerini artırmaktadır. Bir işyerinde ahlak dışı

uygulamaların olması durumunda ise olumsuz duygular çalışanların düşüncelerini etkilemekte; dolayısıyla yapısal ve işlevsel olarak kurum zarar görmektedir.

Günümüzde küreselleşmiş medyanın etkisi ve üretim sürecindeki farklılaşmalar neticesinde günümüz insanının çalışma ahlakında oldukça önemli değişiklikler ortaya çıkmıştır. Özellikle günümüz çalışanında çalışmadan büyük kazançlar elde etme anlayışı egemen olmaya başlamıştır. İnsanlar, hayatta her şeyin çalışma olmadığını, çalışmanın bağımsızlık ve özgürlüklerini kısıtladığını düşünmektedirler. Bu tür yanlış algılamalar ahlak dışı davranışlara yansımakta ve toplum bu olumsuzluklardan zarar görmektedir.

İnsan doğası gereği duygu, düşünce ve becerisini geliştirme, değiştirme yeteneğine sahip biyo-psiko-sosyal bir varlıktır. Tüm bu olumlu özelliklere sahip insanın çalıştığı işyerinde yönetimin de katkısıyla kendisini geliştirmesi ve yenilemesi gerekmektedir. Çünkü insan otoritelerden aldığı etkilerle ahlaki bilincini geliştirir iyilik ve kötülüğü ayırt etme gücünü geliştirebilir.

Toplumsal bir ortam olarak işyerinde çalışana iyi hareketlerin örnek olarak gösterilmesi ve takdir edilmesi, kötülüklerin de neden olacağı zararların anlatılması ve örnekler gösterilmesi ahlaki gelişimin başlıca araç rolünü oynar. Bu bağlamda örgütlerin çalışanlarına etik amaç ve ahlaki yükümlülüğü kazandırıcı çabaları önemle desteklenmelidir.

KAYNAKÇA

1. AYDIN, İnyet Pehlivan (2006), Eğitim ve Öğretimde Etik, Pegem A Yayıncılık. Ankara.
2. AYDIN, İnyet Pehlivan (2006), Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik, Pegem A Yayıncılık. Ankara.
3. ARSLAN, Mahmut (2005), İş ve Meslek Ahlakı, Siyasal Kitapevi, Ankara.
4. BİRİNCİ, Görkem (2009), “Etik, İnsan Hakları ve Kamu Yönetimi” Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE Yayını, Ankara, s. 149-164.
5. BİRSEL, Melek (2007), “İnsan Kaynakları Uygulamalarında Etik Yaklaşımlar”, Edt: Suna Tevrüz, İş Hayatında Etik, Beta, İstanbul,s.151-178.
6. BOZKURT; Veysel (2000), Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği, Alesta, Bursa.
7. BRAVO; Işıl Bayar (2009), “Kamu Alanında Karşılaşılan Etik Sorunlara Felsefi Çözüm Önerisi” Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE Yayını, Ankara, s. 142-147.

8. COMTE-SPONVILLE, Andre (2006), Felsefeyi Takdimimdir, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
9. ÇELİK, Vehpi ve Tuba Yavaş (2009) “İlköğretim Okullarında Etik Değerlere Dayalı Yöntem” Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri II, TODAİE Yayını, Ankara, s. 832.
10. DELİUS, Harald (2001) “Pratik Felsefe Disiplinleri”, Günümüzde Felsefe Disiplinleri, Çev: Doğan Özlem, İnkılap Yayınları, İstanbul, s:333-358.
11. ERYILMAZ, Bilal; Hale Biricikoğlu (2011), “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik”, İş Ahlakı Dergisi, Cilt 1, Sayı 7, Mayıs, 2011, s. 19-45.
12. GÖK, Sibel (2009), “İş Etiği”, Pınar Tınaz (Ed.) Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, Beta, İstanbul.
13. GÖKÇE, Orhan; Erhan Örselli (2011), “Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı” , İş Ahlakı Dergisi, Cilt 1, Sayı 7, Mayıs, 2011, s. 45-66.
14. İMRE, Zahit (1980), Medeni Hukuka Giriş, Fakülteler Matbaası, İstanbul.
15. İNAM, Ahmet (2009), “Siyaset ve Toplumun Ahlakı” Akşam Gazetesi, 3 Eylül 2009.
16. KANT, Immanuel (2002), Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi, Çev: Ioanna Kuçuradi, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara.
17. KILIÇ, Bülent; Rıfat Kamaşak (2009), “Bireysel ve Kültürel Faktörlerin Çalışanların İş Ahlakına İlişkin Tutumlarına Etkisi” Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri II, TODAİE Yayını, Ankara, s. 713-719.
18. KILAVUZ, Raci (2003), Kamu Yönetiminde Etik, Seçkin, Ankara.
19. KILIÇ, Recep (2005), Ahlakın Dini Temeli, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara.
20. ÖZLEM, Doğan (2004), Etik-Ahlak Felsefesi, İnkılâp, İstanbul.
21. ÖZDEMİR, Murat (2008), “Kamu Yönetiminde Etik”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 7, 2008, s. 179-195. <http://iibf.karaelmas.edu.tr/sbd/makaleler/1303-9245/200804007177193.Pdf>.(23.05.2010).
22. ÖZGENER, Şevki (2004), İş Ahlakının Temelleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
23. ÖZTÜRK, Namık Kemal (1998), “Kamu Yöneticilerinin Kararlarında Etik Değerler”, Siyasette ve Yönetimde Etik, Sakarya Üniversitesi İİBF-Adapazarı Ticaret ve Sanayi Odası, s:11-22.
24. RİCOEUR, Paul (2010), Başkası Olarak Kendisi, Çev: Hakkı Ünler, Doğubatı.

25. SAVRAN, Güzin (2007), Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı yüksek Lisans Projesi, İzmir.
26. SELSAM, Howard (1995), Etik Yeni Değerler ve Özgürlük (Çev.Yüksel Demirekler), Yaba Yayınları, Ankara.
27. STEINBERG, Sheldon S. David T. Austern (1995), Hükümet Ahlak Ve Yöneticiler, Çev: Turgay Ergun, TODAİE Yayını, Ankara.
28. TAKIŞ, Taşkın (2004), "Etik", Doğu Batı,Yıl:1; Sayı:4; Eylül, Ekim 1998. s: 7-8.
29. TEPE, Harun (2004), "Bir Felsefe Dalı Olarak Etik" Doğu Batı,Yıl:1; Sayı:4; Eylül, Ekim 1998. s: 11-28.
30. TİMUÇİN, Afşar (2008), Felsefeye Giriş, Bulut Yayın Dağıtım Tic. ve San. Ltd. Şti, İstanbul.
31. TURGUT, Tülay (2007), "Kurumlarda Ahlakı Aykırı Davranışlar ve Saldırganlık" Edt: Suna Tevrüz, İş Hayatında Etik, Beta, İstanbul.
32. URAL, Şafak (2004), "Epistemolojik Açıdan Değerler ve Ahlak", Doğu Batı,Yıl:1; Sayı:4; Eylül, Ekim 1998. s: 45-53.
33. UYANIK, Mevlüt (2003), Felsefi Düşünceye Çağrı, Elis Yayınları, Ankara.