

KAMU YÖNETİMİNDE ETİK VE KAMU ÇALIŞANLARININ ETİK KAVRAMINI ALGILAYIŞLARI*

ETHICS IN PUBLIC MANAGEMENT AND PERCEPTIONS OF PUBLIC STAFF THE CONCEPT OF ETHICS

Dr.Çetin KAPLAN**

ÖZET

Günümüzde en çok konuşulan kavramlardan birisi etikdir (ahlak felsefesi). İnsanlığı meşgul eden etik kavramı önceleri sadece felsefecilerin uğraşı alanı iken; özellikle teknoloji, tıp ve medya alanındaki gelişmeler sonucu; bu kavram gerektiği öneme kavuşmuş ve tıptan medyaya, siyasetten kamu yönetimin kadar geniş bir yelpazede ele alınmaya başlanmıştır. Kısaca insanın, emeğin ve bilimin olduğu her yerde etik vardır. Bu çalışmanın temel amacı; kamu yönetiminde etik uygulamalarının irdelenmesi ve çalışanların etik ve yönetsel etik konularına yaklaşımlarını tespit etmektedir.

ABSTRACT

Ethics (moral philosophy) is one of the concepts which are mostly spoken. Ethics was analyzed by only philosopher in the past, today this concept reached its importance as a result of developments in the fields of especially technology, medicine and media and it has been used in different disciplines from medicine to media or from politics to public management. Shortly, ethics is found in everywhere human being, manpower and science exist. The main aim of this study is to analyze ethics implications in public administration and determine the approaches of public staff to issues of ethics and managerial ethics.

Etik, Ahlâk, Yönetsel etik
Ethics, Moral, Managerial Ethics

* Doktora Tezinden Özetlenmiştir.

** Gaziosmanpaşa Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu

1. GİRİŞ

Kökü Yunanca ethos (karakter) sözcüğünden gelen etik, Aristoteles'ten beri felsefî bir disipline ad olmuştur. Geçmişî çok eskilere dayanan etik kavramı, felsefenin en eski ve en temel disiplinlerinden birdir. Etik öğretisi sistemli olarak ilk önce Aristoteles'le birlikte ortaya çıkmıştır (Gözüm, 1999: 11). Genel olarak bir ahlâk sistemi olarak adlandırılan etik, iyi ve kötü kavramları üzerinde durarak bunları tam manasıyla tanımlamayı amaçlar ve hedefi istenen “iyi” yi tanımlayabilmektedir.

Yönetmel etik, özellikle halka hizmeti amaçlayan kamu yönetiminde, kamu gücünün keyfi kullanımını önleyerek bir denge unsuru olmayı amaçlar (Kılavuz, 2002: 255). Bu yönü ile de etik yönetim, şirket ya da kurumun güvenilirliğinin ve saygınlığının korunduğu bir olgu olarak karşımıza çıkar (Gözüm, 1999: 11). Bu da yönetmel etik kavramının en belirgin amaçlarından birini oluşturur.

Yönetmel etik kavramı, gerek kamu gerekse özel sektör için önemi her geçen gün artan bir kavramdır. Bu bağlamda çalışmada kamu yönetiminde etik konusu incelenmiştir. Konu ile ilgili bir kaynak taraması yapılmış ve pratikteki uygulamayı değerlendirebilmek için de anket yöntemi kullanılarak bir alan araştırması yapılmıştır. Bu çalışmamız, Ankara'da bulunan bir kamu kuruluşunda görevli personelin, konu ile ilgili düşünceleri ve algılarını tespit ederek kamu yönetiminde etik uygulamalarına dair fikir edinmeyi amaçlamaktadır.

2. ETİK KAVRAMI

Etik, insanların birey ve toplum olarak kurdukları ilişkilerin temelinde yer alması gereken değer ve yargıları; iyi-kötü, doğru-yanlış gibi kavramları, ahlâksal açılarından araştırılan bir felsefî disiplin olarak adlandırılabilir.

Etik ilkçağlarda bire önceleri sadece felsefecilerin daha sonraki çağlarda hemen hemen bütün bilim dallarının ilgilendiği bir konu olmuştur.

Etik insanın bireysel ve toplumsal yaşamdaki ahlâksal davranışları ile ilgili sorunları inceleyen felsefedir. Ahlâksal üzerinde düşünerek, onun kurallarını araştırma ve belli yasalar ulaşma çabası da etik olarak tanımlanabilmektedir (www.felsefe.4t.com/felsefe_ahlak.htm).

Kısaca ahlâk felsefesi olarak da bilinen etik, ahlâki davranışı eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanı olmuştur. Etik tartışmalarının temel konusu, insan eylemlerini ahlâki bakımdan irdelemektir. Etik insan davranışlarını ahlâki açıdan ele alan bir kavramdır.

Etik bize belirli durumlarda ne yapmamız gerektiğini söylemez, yalnız değerlendirmelerimiz için gereksinim duyduğumuz, eyleme ve değerlere ilişkin bilgiler ortaya koyar (Tepe, 1998: 64) ve etik tartışmalarının temel konusu, insanın eylemlerini ahlâkî bakımdan değerli ya da değersiz

kılanın ne olduğudur (Pehlivan, 1998: 7)

Etik, bireyin iyi temellendirilmiş ahlâkî kavramları kendi başına vermek durumunda olduğunu ve bunu baskılara boyun eğmeden devam ettirmesi gerektiğini bireye öğretmeyi amaçlar. Ayrıca ahlâkî eylemin, insan isterse gerçekleştirebileceği, istemezse vazgeçebileceği keyfi bir eylem olmadığını; aksine, insan olarak varlığına ilişkin vazgeçilmez bir niteliğin ifadesi olduğunu gösterebilme, insanı sevmeyi öğretebilme de etiğin hedeflerindedir (Pieper, 1999: 18).

3. YÖNETSEL ETİK KAVRAMI

Etik kavramını başlangıçta dinsel, felsefi ve geleneksel boyutları ile görüyoruz. Dönemin toplumlarının etik kurallarını belirleyen bu boyutlar, aynı zamanda iş etiği ilke ve kurallarını da belirlemektedir (Yurtseven, 2000: 251). Bu da bize önce felsefi özellikleri ile ön plana çıkan etik kavramının zamanla günlük hayatın hemen hemen bütün alanlarına girdiğini gösterir. Yönetisel etik kavramında da bu realite göz önüne alındığında, etik ilke ve kurallarının yönetime uygulanması olarak değerlendirebiliriz.

Yönetim süreci sürekli olarak, başkalarını yakından ilgilendiren ve etkileyen kararlar almayı; karar ve politikaları herkesin yararına olacak şekilde uygulamayı; örgütsel ve bireysel gereksinimlerin karşılanmasını; çatışmaların örgüt ve bireylerin yararını gözetecek şekilde çözümlenmesini; örgütte yapılması gereken görevlerin iş görenlere âdil olarak dağıtılmasını; emeğin değerinin verilmesini; iş görenlerin yansız olarak değerlendirilmesini; örgütün kaynaklarının bir kişi ya da grup için değil örgütsel amaçları gerçekleştirmek için kullanılmasını; hakların ve sorumlulukların âdil olarak paylaşımını gerektirir. Bu süreç içinde yerine getirilmesi gereken işlevler ise, ister tek düze, ister nadiren ortaya çıkan durumlar olsun, sorunların çözümünde yaratıcılık gerektirir ve bazı genel kuralların davranışlara rehber olarak alınmasını zorunlu kılar. İşte iş görenlerin davranışlarına yön veren ve iyi-kötü, doğru-yanlış ayırımının kişiye görelikten çok, evrensel kabul gören ölçütlere göre belirlenmesinde etik ilkeler çok önemli bir işlev görmektedir (Pehlivan, 1998: 47).

Konuyla ilgili çalışmalarda kurum, iş ahlâkı, kurum kültürü gibi kavramlarla ifade edilen yönetim ahlâkı, izafi bir kavram olan ahlâkın belli bir kurum içerisinde, o kurum tarafından belirlenmiş kurullarla beslenerek ortaya çıkmış hâli olarak tanımlanabilir (Bilgin, 1998: 466).

Yönetisel etik, yönetimde etik ilkeleri konu alır. Yönetim süreklilik ve sorumluluk gerektiren bir faaliyettir. Genel olarak yönetisel etik, yönetimde dürüstlük, güven, doğruluk, saygı vs. gibi konuları ele alır ve amacı da bu konuları, yöneticiden personele kurumdaki herkese uygulatabilmektir.

Kamu yönetiminde etik davranışın varlık nedeni kendi kendine bir amaç olarak görülür ve yönetsel anlamda etik daha geniş bir perspektifte ele alınır. Bu perspektif kamu görevlisi ya da bürokratların vatandaşlara karşı

sorumluluğu, hizmet anlamında sorumlu hükümet kavramlarından oluşan bir anahtar etik davranışı meydana getirir (Öztürk, 1999: 20-21). Meydana gelen bu anahtar etik davranışı toplumun kamu kesimine olan güvenini artırırken, aynı zamanda daha etkin ve verimli bir yönetim oluşumuna katkıda bulunur.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği açısından denek sayısı yüksek tutulmuştur. Araştırmanın kapsamı, Maliye Bakanlığı Milli Emlak Genel Müdürlüğü'nde çalışan personelin; yönetsel etik, ahlâk, yönetsel etik uygulamaları konusundaki görüşlerini kapsamaktadır. Bu kapsamda, şartların önceden belirlenmesi ve bireylerin belli cevap vermeleri yönünde etkilenmeleri söz konusu olmamıştır.

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

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

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

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

5. TEMEL BULGULAR

5.1. Etik Kavramı ile İlgili Sonuçların Değerlendirilmesi

Etik, ülkemizde son yıllarda daha çok tanınan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramın ne kadar tanındığı konusunda ankete katılan deneklerimize de soru sorulmuş ve aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

Tablo 1: Deneklerin Etik Kavramına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	51	25,5
	Katılmıyorum	10	5,0
	Kararsızım	8	4,0
	Katılıyorum	76	38,0
	Kesinlikle Katılıyorum	55	27,5
	Toplam	200	100,0

Ankete katılan deneklerin %38,0'i etik kelimesinin kendileri için bir şeyler ifade ettiğini belirtmiştir. Deneklerden %27,5'i ise, etik kelimesinin kendileri için kesinlikle bir şeyler ifade ettiğini belirtmişlerdir. Ankete katılan kişilerin %25,5'i, etik kavramının kendilerine kesinlikle bir şey ifade etmediğini belirtmiştir.

Bu sonuçlar ankete katılan deneklerin çoğunun etik kavramını tanıyıp bildiklerini göstermektedir.

5.2. Yönetmelik Etik Hakkındaki Sonuçların Değerlendirilmesi

“Yönetimde ahlâk önemlidir” yargısı, deneklerin yönetmelik etik hakkındaki görüşlerini ifade etmelerini sağlamıştır.

Tablo 2: Deneklerin Yönetimde Ahlâkın Önemine İlişkin Görüşleri

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	51	25,5
	Katılmıyorum	6	3,0
	Kararsızım	4	2,0
	Katılıyorum	64	32,0
	Kesinlikle Katılıyorum	75	37,5
	Toplam	200	100,0

Bu verilere göre, deneklerin %37,5'i yönetimde ahlâkın kesinlikle önemli olduğuna inandıklarını %32,0'si ise, bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu görüşe kesinlikle katılmayanlar, deneklerin %25,5'ini, katılmayanlar ise, %3,0'ını oluşturmaktadır.

Bu veriler, bize ankete katılan deneklerin çoğunluğunun yönetimde ahlâkın önemli olduğu görüşünde olduklarını göstermektedir.

Bu konu ile bağlantılı diğer bir sorunun değerlendirilmesi ise, Tablo 3'de görüldüğü gibidir.

Tablo 3: Deneklerin İyi Bir Yönetim İçin Yönetmelik Etik Uygulamalarının Yeterli Olduğuna İlişkin Görüşleri

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	29	14,5
	Katılmıyorum	42	21,0
	Kararsızım	31	15,5
	Katılıyorum	71	35,5
	Kesinlikle Katılıyorum	27	13,5
	Toplam	200	100,0

Bu verilere göre, iyi bir yönetim için etikin yeterli olduğu görüşü, deneklerin %35,5'i tarafından kabul görmüştür. Deneklerin %21,0'ı ise, bu görüşe katılmadıklarını belirtmiştir. Bu görüşe kesinlikle katılmayan denek sayısı 29, kesinlikle katılan denek sayısı 27'dir.

Bu sonuçlar deneklerin iyi bir yönetim için yönetmelik etik ilkelerinin çok önemli olduğu görüşünde olduklarını göstermiştir.

5.2.1. Yönetmelik Etik Oluşumunda Yöneticiye Düşen Görevlerle İlgili Sonuçların Değerlendirilmesi

Disiplin yönetiminde olduğu gibi yönetmelik etikte de yöneticiye önemli görevler düşmektedir. Yönetimde etik ilke ve kuralların uygulanması ve yerleştirilmesinde yöneticiler önemli görevler üstlenmektedir. Bu yöneticinin önder ve örnek olma zorunluluğunun bir sonucudur. Deneklere bu bağlamda bir soru sorulmuş ve Tablo 4'de görülen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 4: Deneklerin Yönetmelik Etik Kavramının Yerleşmesi İçin Yöneticilerin Örnek Olması Gerektiğine İlişkin Görüşleri

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	54	27,0
	Katılmıyorum	12	6,0
	Kararsızım	10	5,0
	Katılıyorum	58	29,0
	Kesinlikle Katılıyorum	66	33,0
	Toplam	200	100,0

Bu değerler dikkate alındığında ankete katılan deneklerin bu görüşe %33,0 oranında kesinlikle katıldığı, %29,0 ile de bu görüşü desteklediği görülmektedir.

54 denek %27,0 oranında yönetmelik etik uygulamaları için yöneticinin örnek olması gerektiği görüşünü kesinlikle ret ederken, %6,0'lık bir oran, bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Bu veriler, ankete katılan deneklerin çoğunun, yöneticinin etik ilkeleri oluşturmada örnek olması gerektiğine inandığını gösterir.

5.2.2. Yönetmelik Oluşumunda Personele Düşen Görevlerle İlgili Sonuçların Değerlendirilmesi

Ahlâkî uygulamalarda yöneticilerin yükümlülükleri olduğu kadar personelin de yükümlülüklerinin olduğu bir gerçektir. Tablo 5’de bu konu ile ilgili olarak deneklerin görüşlerinin değerlendirildiği soruya ilişkin değerler verilmiştir.

Tablo 5: Deneklerin Ahlâkî Uygulamalarda Personelin Önemli Sorumlulukları Olduğuna İlişkin Görüşleri

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	38	19,0
	Katılmıyorum	15	7,5
	Kararsızım	18	9,0
	Katılıyorum	90	45,0
	Kesinlikle Katılıyorum	39	19,5
	Toplam	200	100,0

Ahlâkî uygulamalarda personelin önemli olduğu yönündeki görüş, deneklerin %45,0’ı tarafından onaylanmış, %19,5 oranında denek tarafından, kesinlikle doğru bulunmuştur. Bu görüş deneklerin %19,0’ı tarafından ise, kesinlikle reddedilmiştir.

Bu sonuçlar deneklerin çoğunun, personelin etik konusunda önemli yükümlülükleri sahip olduğuna inandıklarını göstermektedir.

5.3. Kurum Açısından Yönetmelik Hakkındaki Sonuçların Değerlendirilmesi

Araştırmada deneklere, kurumlarında disiplin araçlarından ödül ve ceza uygulamalarının herkese eşit ve âdil olarak uygulandığı fikrine yaklaşımları sorulmuş, alınan cevaplar ve bunlar için yapılan değerlendirmeler Tablo 6’da sunulmuştur. Buna göre, deneklerin %39,5’i kurumlarında ödül ve cezanın âdil olarak uygulandığı görüşüne katılmazken, deneklerden %34,0’ı bu konuda kararsız kalmıştır. %17,0 oranında ise, bu görüşü kabul eden, kurumun âdil davrandığına inanan denek vardır. Bu verilere göre, kararsız sayısının çok olmasına rağmen, en çok kabul gören görüş, kurumun ödül ve cezada âdil olmadığıdır.

Tablo 6: Deneklerin Kurumlarında Ödül ve Cezanın Uygulanmasına İlişkin Görüşleri

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	13	6,5
	Katılmıyorum	79	39,5
	Kararsızım	68	34,0
	Katılıyorum	34	17,0
	Kesinlikle Katılıyorum	6	3,0
	Toplam	200	100,0

Etik dışı bir davranış olmasına rağmen; kurum içi atamalarda

kişilere eşit davranılıp davranılmadığı görüşü deneklere sorulmuş ve Tablo 7’de görülen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 7: Deneklerin Atanmalarda, Eğitim ve Yeterlik Durumundan Çok Bir Takım Yakınlıklara Önem Verildiğine İlişkin Görüşleri

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	21	10,5
	Katılmıyorum	43	21,5
	Kararsızım	54	27,0
	Katılıyorum	58	29,0
	Kesinlikle Katılıyorum	24	12,0
	Toplam	200	100,0

Bu sonuçlar, deneklerden 58’inin atanmalarda etik dışı davranıldığı görüşünü benimsediğini gösterir. Deneklerden %29,0’ı atanmalarda âdil davranılmadığı görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Deneklerden %27,0’si bu konuda görüş bildirmeyip, kararsızlıklarını açıklamışlardır. %21,5 oranında denek, bu görüşe katılmadığını, atanmalarda âdil davranıldığını düşündüklerini söylemişlerdir. Deneklerden 24 tanesi âdil davranılmadığına kesinlikle inandıklarını, 21 tanesi, kesinlikle adaletli davranıldığına inandıklarını bildirmişlerdir.

Bu değerlendirmeler, deneklerin çoğunun “atanmalarda, eğitim ve yeterlik durumundan çok bir takım yakınlıklara (siyasi, cinsiyet, akrabalık vb) önem verildiğini düşünüyorum” görüşüne katıldıklarını gösterir.

Deneklere, kurumlarında işbölümünün âdil olarak yapıldığına dair görüşleri sorulduğunda ise, Tablo 8’de görülen sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 8: Deneklerin İş Bölümünde Adil Davranıldığına İlişkin Görüşleri

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	12	6,0
	Katılmıyorum	90	45,0
	Kararsızım	49	24,5
	Katılıyorum	39	19,5
	Kesinlikle Katılıyorum	10	5,0
	Toplam	200	100,0

Kurumun etik ilkelere uygunluğunun ölçütlerinden biri de hiç şüphesiz iş bölümünde takındığı tavidir. Bu konuda deneklerden %45,0’ı iş bölümünün âdil yapıldığı fikrine katılmadıklarını, %6,0’ı ise, kesinlikle katılmadığını belirtmiştir.

Deneklerden %24,5’i bu konuda kararsız olduğunu belirtirken, %19,5 oranındaki denek iş bölümünün âdil yapıldığı fikrine katıldıklarını söylemişlerdir. Bu görüşe kesinlikle katılan denekler, %5,0’lık kısmı oluşturmaktadır. Bu cevap ve yüzdeler, deneklerin çoğunun iş bölümünde âdil davranılmadığına inandıklarını göstermektedir.

Yönetimsel etik ilkelerinden biri de açıklık ve dürüstlüktür. Yönetimsel etik ilkelerinin olduğu yerde açık ve dürüst yönetim olmalıdır.

Deneklerin yönetimlerinin açık ve dürüstlüğü konusunda olumlu mu yoksa olumsuz mu düşündükleri irdelenmiş ve Tablo 9'deki sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 9: Deneklerin Kurumlarında Yönetimin Açık ve Dürüst Davrandığına İlişkin Görüşleri

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	14	7,0
	Katılmıyorum	72	36,0
	Kararsızım	67	33,5
	Katılıyorum	41	20,5
	Kesinlikle Katılıyorum	6	3,0
	Toplam	200	100,0

Bu sonuçlara göre, deneklerin %36,0'ı yönetimin açık ve dürüst davranmadığını düşünürken, %33,5'i, kararsız kalmıştır. Deneklerden %20,5'i ise, kurumun açık ve dürüst olduğu yönünde görüş bildirmiştir.

Bütün bu değerler, deneklerin çoğunun, "kurumumuzda yönetim açık ve dürüst davranıyor" görüşüne katılmadıklarını göstermiştir.

5.3. Hizmet İçi Eğitimle İlgili Sonuçların Değerlendirilmesi

Ankete katılan deneklere işe başladıktan sonra hizmet içi eğitim alıp almadıkları sorulmuş ve Tablo 10'da görülen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 10:Deneklerin Hizmet İçi Eğitim Aldıklarına İlişkin Görüşleri

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	39	19,5
	Katılmıyorum	26	13,0
	Kararsızım	13	6,5
	Katılıyorum	88	44,0
	Kesinlikle Katılıyorum	34	17,0
	Toplam	200	100,0

Bu sonuç, ankete katılan bireylerin %44,0'ının hizmet içi eğitim aldığını, %19,5'inin ise, kesinlikle böyle bir eğitim almadığını göstermektedir. Deneklerden %17,0'ı hizmet içi eğitimi kesinlikle aldığını, %13,0'ı ise, bu eğitimi almadığını belirtmektedir.

Bu da deneklerin çoğunluğunun, işe başladıktan sonra hizmet içi eğitim aldığını gösterir.

Alınan bu eğitimin işe yansıtılabilecek kadar faydalı olup olmadığı da hizmet içi eğitimi değerlendirme açısından önemli bir noktadır. Bu açıdan ankete katılanlar anket sorusunda verilen yargı, denekler tarafından Tablo 11'de görüldüğü gibi cevaplanmıştır.

Tablo 11: Deneklerin Aldıkları Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	33	16,5
	Katılmıyorum	35	17,5
	Kararsızım	32	16,0
	Katılıyorum	72	36,0
	Kesinlikle Katılıyorum	28	14,0
	Toplam	200	100,0

Alınan hizmet içi eğitimin işlerine katkıda bulunduğunu söyleyen denek sayısı 72, bu deneklerin %36,0'dır. Aldıkları eğitimin işlerine kesinlikle katkısının olmadığını belirten deneklerin %16,5'dir. Yine aynı şekilde bu görüşe katılmayan deneklerin oranı, %17,5'dir. Bunun aksine, bu eğitimin işlerine kesinlikle katkısı olduğunu belirten denek sayısı, %14,0'dır.

Bu değerler, ankete katılan deneklerin, büyük oranda hizmet içi eğitimin işlerine katkısı olduğu yönün görüş bildirdiklerini göstermektedir.

Verilen bu hizmet içi eğitimin güncellenmesi, değişen ve gelişen şartlara uygun hale getirilmesi de gerekmektedir. Bu bağlamda anketin yapıldığı kurumun bu noktada ki hassasiyetini ölçmek amacı ile Tablo 12'de görülen yargı, deneklere sorulmuştur.

Tablo 12: Deneklerin kurumlarında Günün Değişen Şartlarına Uyum İçin Hizmet İçi Eğitim Düzenlediğine İlişkin Görüşleri

		Frekans	%
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	15	7,5
	Katılmıyorum	82	41,0
	Kararsızım	32	16,0
	Katılıyorum	55	27,5
	Kesinlikle Katılıyorum	16	8,0
	Toplam	200	100,0

Tablo 12'de elde edilen verilere göre, 82 denek belirtilen yargıya katılmadıklarını belirtmiştir. Deneklerin %41,0'ı kurumlarının değişen şartlara uygun eğitim verdiği görüşünü reddetmiştir. Deneklerden %27,5'i, bu görüşe katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Bu değerlerin %16,0'ı kararsız deneklere, %8,0'ı bu yargı cümlesine kesinlikle katılanlara, %7,5'i ise, bu görüşe kesinlikle katılmayanlara aittir.

Bu değerlere göre, deneklerin çoğu, "kurumumuz günün değişen şartlarına uyum için hizmet içi eğitim düzenler" görüşüne katılmadıklarını belirten cevaplar vermişlerdir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yönetim alanında görülen olumsuz davranışlar, adam kayırma, rüşvet, yolsuzluk, görev ve sorumluluklardan kaçış vs. gibi tutumlar; siyasal sistemin, kurumların güvenilirliğinin zedelenmesine neden olmaktadır.

Etik, insanların ilişkilerinin temelinde var olan değerleri, ahlâksal açıdan ele alan bir felsefedir. Yönetimsel etik ise, bu değerlerin bir kurum içerisinde, o kurum tarafından belirlenmiş kurullarla beslenerek ortaya çıkmış hali olarak nitelendirilebilir.

Gelişen teknolojinin medya gücünü etkin ve güçlü hale getirmesi sonucunda insanlar, daha hızlı ve güvenilir haber alabilme olanağına kavuşmuştur. Örneğin örgütlerde görülen ahlâk dışı davranışlar, yolsuzluk, rüşvet gibi eylemler, kitle iletişim araçları sayesinde toplumun bilgisine sunulmakta ve toplumun bu konudaki hassasiyetini artırmaktadır.

Kamu yönetiminde görülen bu ahlâk dışı faaliyetler, halkın bu kurumlara olan güvenini sarstığı gibi, hizmet kalitesini de olumsuz etkilemektedir. Bunun sonucu hizmetlerde aksamalar, kapasitede düşüş olmakta, düzenlilik ve devamlılığın sağlanması zorlaşmaktadır.

Toplum tarafından rüşvet verilmeden ve yakını olmadan işlerin devamlılığın sağlanamayacağı gibi bir önyargıya neden olan bu etik dışı davranışlar, yönetimsel etik olgusunun oluşumunu ve yerleşmesini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Ulusal kaynakların düşüncesizce kullanılması ve bunun sonucu oluşan israfın artması da, yönetimsel etik konusunda tedbirler alınmasını gerektiren konulardan birisidir.

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

Etik uygulamalarında görülen eksiklerin, bu konularda etkin bir uygulamanın gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu konularda kamuoyunun da bilinçlendirilmesi ve etik dışı uygulamalara maruz kaldıklarında baş vurabilecekleri kurumların oluşturulması gerekmektedir.

Bu bağlamda etik alanında yapılan bir uygulama dikkat çekicidir. Etik dışı davranışların artması ve globalleşen dünyanın şartlarının bir gereği olarak, “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması” konusunda kanun çıkarılması bu konu ile ilgili atılan önemli bir adımdır.

08/06/2004 tarihli resmi gazetede yayınlanan 5176 numaralı kanuna göre, bu kanunun amacı, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesidir. Ayrıca bu kanuna göre, Başbakanlığa bağlı olarak oluşturulan bu kurul, kamuda uyulması gerekli etik ilkeleri belirlemek, uymayanlar hakkında

yapılan başvuruları değerlendirmek, ve etik kültürü yerleştirmek gibi görevlere sahiptir. Etik dışı davranışlar, etik kurulu ya da yetkili disiplin kurullarına bildirilebilmektedir.

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

Yönetmelik etik yönetimi alanındaki başlıca önerileri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Etik kavramı, çalışanlara ve yöneticilere tam olarak izah edilmelidir. Uygulanması gerekli yönetmelik etik ilkeleri net bir biçimde açıklanarak, personele bildirilmelidir.
- Bu kurallar net, anlaşılır ve uygulanabilir bir özelliğe sahip olmalıdır.
- Hizmet içi eğitime önem verilerek, yönetmelik etik konusunun kurumda yerleştirilmesine ve toplum için yeni sayılabilecek bu kavramın çalışanlarca tam olarak anlaşılabilmesine yardımcı olunmalıdır.
- Yönetimde etik konusu, yönetmeliklerin yanında kanunlarla da desteklenerek gri alanları oluşması engellenmelidir.
- Kurulan etik kurulunun çalışmaları yakından takip edilmeli ve toplumun bu yeni kanundan doğan haklarını bilmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

1. AKGÜL Aziz ve ÇEVİK Osman, **İstatistiksel Analiz Teknikleri**, Ankara, Emek Ofset, 2003.
2. BAŞ Türker, **Anket**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2003.
3. BİLGİN Kamil Ufuk, "Kamu Yönetiminde Yönetim Ahlakı", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt.6, Sayı.1-2,1998.
4. GÖZÜM M. Sait, "Değişen Dünyada Etik Anlayışı", **Executive Excellence**, Cilt. 3, No. 29, 1999.
5. KAPLAN Çetin, Disiplin Yönetiminin - Araçları ve Sonuçları Açısından - Yönetmelik Etik Üzerine Etkisi, Doktora Tezi, Sivas. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, 243 sayfa, 2005.
6. KILAVUZ Raci, "Yönetmelik Etik ve Halkın Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkileri", **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt.26, No.2, 2002.

7. ÖZDAMAR Kazım, **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-1**, Eskişehir, Kaan Kitabevi, 1999.
8. ÖZTÜRK Namık Kemal, “Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler ve Farklılıklar”, **Amme İdaresi Dergisi**, Ankara, TODAİE Yayını, Cilt.32, Sayı.2, 1999.
9. PEHLİVAN İnyet, **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Ankara, Önder Matbaacılık, 1998.
10. PIEPER Annemarie, **Etiğe Giriş**, (çev. ATAYMAN Veysel ve SEZER Gönül), İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1999.
11. TEPE Harun, “Yüzyılımızın Dönemecinde Etikden Beklenenler ve Etiğin Durumu”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt.15, Sayı.2, 1998.
12. YURTSEVEN H. Rıdvan, “İşletme Yönetiminde Etik Toplum ve İşletmeler Açısından Çanakkale Kenti'nde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**, Nevşehir, 2000.
13. www.felsefe.4t.com/felsefe_ahlak.htm, Erişim Tarihi: 14.10.2002.