

DİSİPLİN YÖNETİMİNİN YÖNETSEL ETİK AÇIDAN İNCELENMESİ: BİR KAMU ÜNİVERSİTE HASTANESİ ÖRNEĞİ*

INVESTIGATION OF DISCIPLINARY MANAGEMENT FROM PERSPECTIVE THE ADMINISTRATIVE ETHICAL: SAMPLE OF A PUBLIC UNIVERSITY HOSPITAL

Öğr. Gör. Dr. Erhan KILINÇ

Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO
erhank23@hotmail.com

Abdulkadir AYDIN

Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Yusuf Şerefoglu Sağlık Yüksek Okulu
abdulkadiraydin@kilis.edu.tr

Öz

Disiplin, örgütsel amaçlara ulaşmada davranış ortaya koyan ve çalışanlara yönelik kuralları düzenleyen olgu bütünüdür. Etik, mesleklerin değerlerini, normlarını ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe dalıdır. Bu çalışmanın amacı, disiplin yönetiminin araç ve sonuçları açısından yönetsel etik üzerindeki etkisini ölçmektir. Araştırmanın evrenini, bir kamu üniversitesi hastanesinde görev yapan 108 idari birim çalışanından (sekreter, büro memuru, sorumlu/şef) oluşturmuştur. Çalışmanın verileri, Nisan-Mayıs 2013 tarihleri arasında, kişisel bilgi formu ve "Disiplin yönetimi ölçeği" ve "Yönetsel etik ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre katılımcıların, disiplinin personel ve işyeri için gerekliliğine inandığı, etik kavramını önemsedikleri, yöneticilerin ahlaki değerlere önem vermeleri gerektiğine inandıkları, ceza uygulamasının çalışan disiplininde iyi bir araç olmadığını görüşünde oldukları saptanmıştır. Ayrıca katılımcılar çoğunluğunun kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumundan çok birtakım yakınlıklara (siyasi, cinsiyet, akrabalık vb.) önem verildiği; kurumda disiplin kurallarının uygulanmasında ve iş bölümünde herkese eşit davranılmadığı; kurumda ödül ve cezanın adil olarak uygulanmadığı; yönetimin çalışanlara karşı açık ve dürüst davranmadığı görüşünde oldukları da görülmüştür. Katılımcıların verdikleri cevaba göre, çalışanların %92,7'sinin yönetimde en önemli sorunu üst-üst arasında iletişimsizlik olarak gördüğü, %56'sı iyi bir memur olmak için halka hizmeti en önemli görev bildiği, %47,7'sinin çalışmalarda daha istekli ve verimli olmak için iş dağılımı ve ücret adil olması gerektiği görüşünde olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Disiplin yönetimi, yönetsel etik, sağlık çalışanı.

Jel Kodları: J54, M12.

Abstract

Discipline is the whole phenomenon that sets behaviour for reaching organizational goals and organizes rules for employees. Ethics is a philosophy that investigates the values and norms of the professions in terms of morality. The aim of this study is to measure the impact of the discipline of management on the administrative ethics in terms of instruments and results. The population of the study consisted of 108 administrative unit employees (secretaries, office clerks, chiefs) working in a public university hospital. The study's data was collected to personal information form and "Discipline Management Scale" and "Managerial Ethics Scale" at between April and May of 2013. According to the survey results, it is found that the participants believe the discipline is necessary both for the workers and in the workplace as much as they believe in ethics is significant and managers should give importance to moral values; also it is believed that to penalize workers is not a useful tool to provide discipline in the workplace. Furthermore, most of the participants agree on that, in-house appointments, close proximity to the managers (being relative, politic similarity, gender etc.) are more important than their educations and qualifications; there is no equality in terms of applying certain discipline rules to everyone and division of labour; there is no fair application on conferment or penalising; the managers are not clear or honest to the employees. In respect of the participants' responses, it is seen that 92,7% of the employees regard the most important problem in management as the lack of superior-subordinate communication, 56% of them see the public service is the most important duty for being a good officer, and lastly 47,7% of them think that distribution and wage should be fair in order to be more willing and productive in their work.

Keywords: Discipline management, managerial ethics, health worker.

Jel Codes: J54, M12.

* Bu çalışma, 7-9 Nisan 2016 yılında, Gaziantep Üniversitesi tarafından düzenlenen 1. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Günümüz küresel rekabet ortamında örgütler, insan ve davranışları konusunda psikolojik ve sosyolojik temelli inceleme ve araştırmalara ihtiyaç duymaktadır. Çalışanların iş gereklerine uygun davranış sergilemeleri ve bu davranışların onların performansları üzerindeki etkisi, işyerinde disiplin, disiplin yönetimine duyulan ilgiyi artırmıştır. Disiplin çok kapsamlı ve uygulanmasında birtakım yönetsel beceriler gerektiren kritik bir konu olması nedeniyle işletme faaliyetleri içerisinde oldukça önemli bir yere sahiptir (Seçkin, 2009).

İşletmeler, faaliyetleriyle örgütsel amaçlara ulaşmayı hedeflemekle birlikte, çalışanların da hedeflerine ulaşmasında bir araç olarak değerlendirilir. İşletmeler bu hedeflere ulaşabilmek için faaliyetlerinde çalışanların zihinsel ve bedensel emeğinden yararlanırlar. Ancak bazı durumlarda çalışanlar kendi amaçlarına ulaşmayı daha öncelikli görerek örgütsel hedefleri ikinci plana itebilir hatta örgütsel amaçlara aykırı davranabilirler (Can vd., 1998).

Örgütlerde meydana gelen kural ihlalleri neticesinde çalışana nasıl yaklaşılacağı konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan biri, cezalandırıcı olarak algılanan disiplin yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, kural ihlali yapan kişi, cezalandırılır ve böylece istenmeyen davranışın bu şekilde düzeltileceği, tekrarlanmayacağına inanılır. Bu yöntemde, tehdit ve korkutma ön plandadır. Diğer yaklaşım ise, korku ve tehdit, yerini telkin ve tavsiyelere dayalı cezalandırıcı olmayan olumlu disiplin yaklaşımıdır. Personelin saygınlığına ve onuruna önem veren bu yaklaşımda kişinin suçu işleme nedenleri ve bu nedenlerin nasıl ortadan kaldırılacağı üzerinde durulur (Kaplan, 2008).

Yönetsel etik, süreklilik ve sorumluluk gerektiren yönetim faaliyetlerinde etik ilkeleri konu alır. Gerek sosyal, idari ve siyasi hayatta örgütlerde dejenerasyon ve yozlaşmanın önlenmesi, gerekse yönetimle çalışan arasında iyi ilişkilerin geliştirilmesi açısından önemli ve vazgeçilmez bir kavramdır. İşletmeler ve çalışanlar için son derece önemli olan adalet, dürüstlük, eşitlik kavramlarını, yönetim anlayışına ve dolayısı ile örgüte yerleştirmeyi amaçlayan yönetsel etik, araştırmacılar için önemli bir çalışma konusu haline gelmiştir (Kaplan, 2008).

Bu araştırmanın amacı, işletmelerde disiplin yönetiminin araç ve sonuçları açısından yönetsel etik üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu kapsamda çalışanlara uygulanan disiplin yaklaşımları, disiplin uygulama sonuçları, çalışanların disiplinle ve yönetsel etikle ilgili görüşleri ortaya konmuştur. Devamında çalışanlara uygulanan disiplin yaklaşımlarının ve disiplin uygulama sonuçlarının, yönetim etik açısından incelenmeye çalışılmıştır. Son olarak katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile anket sorularına verilen cevaplar arasında anlamlılık olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Disiplin bir alışkanlık ürünüdür, kötü alışkanlıklardan kaçınma, iyi alışkanlıkları edinme ve devam ettirme anlamına gelir. Disiplin, örgütsel amaçlara ulaşmada gerekli olan davranış kalıplarını ve şekillerini ortaya koyan çalışanlara yönelik kuralları ve düzenlemeleri içeren bir olgu bütünüdür. Disiplin, günümüzde yönetim kavramı içerisinde güncel bir konudur. Her organizasyon ve yönetimin düzgün çalışması için belirli düzeyde disiplinin sürekli olması gerekir. Ajay'a (1999) göre disiplin kolesterol gibidir, olmaması veya fazlaca olması kötü olabilmektedir (Kaplan, 2008; Eren, 2008; Yüksel, 2000; Ajay,1999).

Yönetim, yönetilenler hakkında yaptırım uygulama yetkisine sahiptir. Bu yetki, yasalarla belirlenen koşullarda kullanılır (Sökmen, 2015). Disiplin yönetimi, bir denge yönetimidir. Disiplin, ceza verme ile eşanlımlı gibi kullanılmasına rağmen cezalandırma disiplini kavramının bir parçasını

oluşturur ve sınırlı kullanılan bir disiplin aracıdır. İş göreni kontrol etmek, olumlu ve örgütsel koşullara uygun biçimde yönlendirmek ve geliştirmek disiplin konusunu oluşturmaktadır. Bu anlamda disiplin kavramının üç unsuru vardır: birincisi insan unsuru, kişinin diğer işletme çalışanları ile etkileşiminin sağlanmasıdır. İkincisi insan davranışlarının bir düzene sokulması, üçüncüsü ise yaptırım, personel kurallara uymadığı zaman uygulanan yaptırımdır. Disiplin yönetimi, bireyden beklenen davranışların nedenlerini açıklaması, örgüt kurallarının uygulanabilir düzeyde olması, uygulanan kuralların herkes için geçerli ve örgütün genel politikasına uygun olması, bireylerin elde edeceği kazançların açıklanması ve istisnalar koymaktan kaçınılması ilkelerini gerektirir. Yöneticiler, çalışanlar üzerinde disiplini oluşturmak için öncelikle kuralları çalışanlarına bildirmeli ve bunlara uyulmasını sağlamalıdır. Sonrasında, yöneticiler denetimlerde bulunarak çalışan davranışlarını takip etmeli, kurumda etkin bir disiplin yönetimi kurmalı, disiplinin örgüte tam olarak yerleşmesini sağlamalıdır (Kaplan, 2008; Eren, 2008; Yüksel, 2000).

Genel toplum düzeni ceza hukuku kuralları ile korunurken, işyerlerinde hizmeti düzeni disiplin hukuku kuralları ile korunmaktadır (Bucaktepe, 2015). İşyerinde disiplin, personelinin davranış eksiklikleri gidermek ve şirket kurallarına uyum sağlamak anlamına gelir. Disiplinin amacı, doğru davranışı oluşturmak ve devam ettirmektir. Disiplin çalışanı cezalandırmak ya da mahcup etmek için tasarlanmamıştır. Genellikle olumlu yaklaşımla disipline gerek kalmadan sorunu çözebilir. Ancak davranış kabul edilemez, sorun kalıcı ya da çalışan tolere edilemeyecek bir suistimal içinde ise yönetim bu davranışı ve sorunu düzeltmek için disiplini cezalarını kullanabilir. Örgütsel disiplin uygulamaları, örgüt kurallarını ihlal etmiş, istenilen performans standardını tutturamamış, kurulu düzene aykırı davranmış personelin tutum ve davranışlarını düzeltmek amacıyla yönetim tarafından başvuru uygulandırmalarıdır. Genel olarak işyerinde disiplin cezaları, uyarı mektupları, süspansiyonlar, işten atma sınırlı gibi ciddi düzeyde olabileceği gibi çalışma zamanlamaları değiştirme, hoş olmayan bir işe atama veya tatil istekleri engelleme gibi daha az şiddette de olabilir (Discipline in the workplace, 2015). Örgütte disiplin olarak istenen ise, uç bir tutum değildir, olumlu disiplinle ceza arasında çeşitlenen bir iş disiplini sistemin kurulmasıdır (Can vd., 1998).

Kamu hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla kanun, tüzük ve yönetmeliklerde kamu personeline yönelik olarak çeşitli ödev, görev, sorumluluk ve yasaklar konulmuştur (Bucaktepe, 2015). Devlet kurumlarında çalışan görevlilerin kadro durumlarına göre bağlı oldukları kanunların belirlediği birtakım hak ve yükümlülükleri vardır. Yükümlülüklerini ihlal eden memur, disiplin suçu işlemiş sayılır (Kaya, 2005). Suç ve cezalar, Anayasa'ya uygun olarak yasayla konulabilir. Disiplin suçları, kurum içi düzeni, disiplini ve hizmeti sunanların statüsünü düzenleyen normlara aykırı hal ve davranışları ifade eder (Sökmen, 2015; Akyılmaz, 2015). Kamu hizmetini yürüten memurların görev anlayışları, yetkileri ve sorumluluklarının sınırı kamu yararı ile sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırma dışına çıkan memurlara uygulanan yaptırım disiplin cezalarıdır (Sökmen, 2015). Anılan kurallara uyulmaması kamu personeline disiplin cezası verilmesini gerektirmektedir. Disiplin suçu işleyen memurlara disiplin soruşturması açılır, soruşturma sonucuna göre mevzuatta belirtilen disiplin cezası verilebilmektedir. Disiplin cezası verilmesinin usul ve esaslarını belirleyen kurallar bütününe ise disiplin hukuku denilmektedir. Memurlar ile idare arasındaki ilişki, bu kanun çerçevesinde belirlenir. İdarenin objektifliğini sağlamak açısından disiplin hukukuna ilişkin bazı temel ilkeler mevcuttur. Disiplin soruşturması yürüten idare, disiplin suç ve cezaları ve disiplin soruşturmasına hâkim olan temel ilkelere uygun hareket etmelidir. Bu temel ilkeler, mevzuat ve yargı kararlarıyla ortaya çıkmıştır (Kaya, 2005).

Etik kavramı Yunanca “ethos” sözcüğünden türetilen “davranış biçimini ifade eden karakter” anlamına gelir ve “ahlaki değerler statüsü” olarak tanımlanır. Yunanca ethos kavramının Latince karşılığı “mos” sözcüğüdür. Hem töre hem de karakter anlamına gelir. Etik, insan tutum ve davranışlarının iyi (doğru) ya da kötü (yanlış) yönden değerlendirilmesidir (Çobanoğlu,2007;

Aydın,1999). Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, iyi-kötü, doğru-yanlış gibi durumları ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe dalıdır ve çoğu zaman "ahlâk felsefesi" olarak adlandırılmaktadır. Ahlaki değerler ve ilkelere uygun karar ve davranışları tanımlayan kurumsal kodlar ve standartları belirler, ikilemler karşısında ahlaki kararlar verilmesine yardımcı olur. Etik, insana ne yapması ya da ne yapmaması gerektiğini öneren bir dizi değerler bütünüdür (Özdemir, 2011; Özdemir, 2008).

Meslek etiği, doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilir. Yani belirli bir meslek grubunun mesleğe ilişkin oluşturup koruduğu, meslek üyelerine yapılması konusunda emreden, uyulması gereken davranışlardır. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri dünyanın her yerinde aynı meslekte çalışanların bu davranış kurallarına uygun davranmaları gerektirmesidir (Aydın, 2002). Yönetmelik etik, yönetmelik eylemlerde uyulması gereken ilkeler veya davranış kuralları olarak tanımlar. Yöneticilerin, görevlerini yerine getirirken, yasa ve politikalar kadar meslek etik ilkelerine uygun davranmaları gerekir (Erdem, 2015). Yönetmelik etik, süreklilik ve sorumluluk gerektiren bir faaliyet olup yönetimde etik ilkeleri içerir. Örgüte ve yönetime adaleti, dürüstlüğü, eşitliği yerleştirmeyi amaçlayan yönetmelik etik, araştırmacılar için önemli bir konu haline gelmiştir. Petrisor'e (1998) göre yönetmelik etik, uzun vadede iş başarısını etkilemektedir. Bir kurumda ahlaki değerler çalışanlara (yöneticiler de dâhil) kazandırılmazsa ve buna uygun davranılmazsa, yöneticiler-çalışanlar, çalışanlarla-çalışanlar ve kurum-vatandaş arasında karmaşa yaşanmaya başlar ve bu karmaşa kurumda ciddi sorunlara neden olabilir (Kaplan, 2008; Usta, 2011).

İster gelişmiş ister az gelişmiş veya gelişmekte olan ülke olsun toplumun kamu yönetimlerine duyduğu güven düzeylerinde ciddi düşüşler söz konusudur. Yöneticileri içeren son etik dışı davranışları, kamu sektörü organizasyonları üzerine daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Yaşanan bu güven erozyonunu tersine çevirebilecek en etkili araçlarından birisi yönetmelik etik yaklaşımının benimsenmesidir (Örselli, 2015; Hassan, S., Wright, B. E., ve Yukl, G., 2014). Kamuda etik değerler, devlete ve kurumlarına karşı güven oluşturmada ve bunu korumada önemli bir unsur teşkil etmektedir. Kamu görevlilerinin kendilerine verilen yetki ve kaynakları kullanırken kamunun menfaatini ön planda tutması, tarafsızlık, dürüstlük, saydamlık, hesap verebilirlik gibi etik davranış ilkelerine uymaları etkin bir yönetim için gerekli kabul edilmektedir. Böylece halkın kamu yönetimi ve kurumlarına güveninin artması sağlanacaktır (Ağcakaya ve Toprak, 2009). Kamu yönetimi etiği ilkeleri, yüksek davranış standartlarının geliştirilmesini teşvik edici, kamu güvenliğini artırıcı ve karar alımına yardımcı bir niteliktedir. Kamu yöneticilerinin ve kamu görevlilerinin, kamu adına yetki kullanırken, kurumlarının amaçlarını ve kamu yararını gözetmeleri, etik ilkelere bağlı kalarak hareket etmeleri beklenir (Gökçelik, 2016).

Disiplin ve yönetmelik etikle ilgili Türkiye'de yapılan farklı çalışmalar bulunmaktadır: Kaplan (2008) tarafından Milli Emlak Genel Müdürlüğünde görev yapan 200 kişi üzerinde yapılan çalışmada; disiplin yönetiminin araç ve sonuçları açısından yönetmelik etik üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Cingil ve Uyargil (1996) tarafından İstanbul'da üç askeri hastanede dört yıllık disiplin uygulama kayıtları üzerinde yapılan çalışmada; İşlenen suçların dağılımında en yüksek meslek grubunun hemşireler olduğu; en çok işlenen disiplin suçu türünün ise "işe geç gelmek" ve "verilen görevi yerine getirmemek" olduğu tespit edilmiştir. Yıldırım ve Oktay (2010) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada; Örgütsel adaletin alt boyutu olan prosedürel adalet ile etik liderlik davranışı boyutlarından davranışsal etik arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Gökçe ve Örselli (2011) tarafından vatandaşlar üzerinde yapılan çalışmada, vatandaşların büyük bir çoğunluğu (%85'i) kamu kurumlarında etik dışı davranışların yoğun olduğu kanaatinde olduğunu; yaklaşık %30'u da kamu kurumlarında etik dışı davranışlara şahit olduklarını ifade etmişlerdir.

3. YÖNTEM

Betimsel olarak yapılan bu çalışmanın evrenini, bir kamu üniversitesi hastanesinde görev yapan idari birim çalışanları (sekreter, büro memuru, sorumlu/şef) oluşturmuştur. Bu çalışanlar istihdam şekillerine (iş güvenceleri) göre, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi, 4-B sözleşmeli, kurum sözleşmeli ve şirket personeli olmak üzere üç ayrı grup olarak değerlendirilmiştir. Araştırma evreninin tamamına (N=200) anket dağıtılmış, 108 anketin (evrenin %54'ü) dönüşü olmuştur. Çalışmanın verileri, Nisan-Mayıs 2013 tarihleri arasında, Kişisel bilgi formu ve “Disiplin Yönetimi ölçeği” ve “Yönetimsel Etik Ölçeği” ile toplanmıştır. Bu ölçekler 2008 yılında Kaplan tarafından Milli Emlak Genel Müdürlüğü personellerine uyguladığı çalışmada kullanılmıştır. Kaplan tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan ve toplam 48 sorudan oluşan ölçeklerin tümü 5’li likert tipinde hazırlanmış olup, kesinlikle katılmıyorum (1) , katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde puanlama yapılmıştır.

Tanımlayıcı ve doğrulayıcı olarak yaptığımız güvenilirlik analizi sonucu, Cronbach Alpha değeri 0,812 bulunmuştur. Bu da araştırma ölçekleri güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmada elde edilen veriler, her soru ve konu alanına göre; frekans, yüzde, şeklinde tablolar halinde gösterilmiştir. Ayrıca Ki-kare (χ^2) analizleri kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Sosyo-Demografik Özellikleri	N	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	66	61.1
Kadın	42	38.9
Yaş Grupları		
20-30 yaş arası	38	35.2
31-40 yaş arası	57	52.8
41-60 yaş arası	13	12.0
Öğrenim Durumu		
Lise	55	50.9
Ön lisans	28	25.9
Lisans	25	23.1
Mesleki Çalışma Süresi		
1-5 yıl arası	49	45.4
6-10 yıl arası	14	13.0
11-15 yıl arası	26	24.1
16 yıl ve üzeri	19	17.6
Hastanedeki Çalışma Süresi		
1-5 yıl arası	37	34.3
6-10 yıl arası	20	18.5
11-15 yıl arası	30	27.8
16 yıl ve üzeri	21	19.4

Kadro Durumu		
657 memur	15	13.9
4-B ve kurum sözleşmeli	50	46.3
Şirket personeli	43	39.8
Görev		
Sekreter	49	45.4
Büro Memuru	33	30.6
Sorumlu, Şef	26	24.1
Toplam	108	100

Araştırmaya katılan toplam 108 çalışanın %61,1'inin erkek, %52,8'inin 31-40 yaş aralığında, %50,9'inin lise mezunu, %45,4'ünün mesleklerinin 1-5 arası çalışma yılında olduğu, %46,3'ünün 4-B ve kurum sözleşmeli olduğu, %45,4'ünün görevinin sekreterlik olduğu saptanmıştır.

Tablo 2: Katılımcıların İşyerinde Disiplin Yönetimi ve Yönetmelik Etik Konusunda Görüşlerinin Dağılımı

Ölçek Yargıları	n	Ort. ± SS
Disiplinin sağlanmasında yöneticilerin tutumları kadar personelin tutum ve davranışları da önemlidir.	105	4,08±0,88
Disiplin uygulanırken ceza verilmesi yerine davranışı düzeltici yönde rehberlik edilmelidir.	105	4,02±1,13
İyi uygulanan disiplin kuralları personelin moralini olumlu etkiler.	106	3,94±1,01
Disiplinin uygulanmasında gerekçeleri de önemlidir.	98	3,92±0,83
Yönetimde ahlak önemlidir.	106	4,41±0,88
Etik (mesleki ahlakı) kavramı benim için bir şeyler ifade ediyor.	102	4,26±0,89
Yönetimde ahlaki değerlerin (dürüstlük, eşitlik, adalet vs.) uygulanmasında yönetici personel için örnek olmalıdır.	105	4,23±1,01
Ahlaki uygulamalarda personele önemli yükümlülükler sahiptir.	105	4,09±1,00
Atanmalarda, eğitim ve yeterlilik durumundan çok birtakım yakınlıklara (siyasi, cinsiyet, akrabalık vb.) önem verildiğini düşünüyorum.	106	3,90±1,18
Yönetimin ahlaki değerleri uygulaması iyi bir yönetim için yeterlidir.	105	3,86±0,99
Kurumumuzda yönetim açık ve dürüst davranıyor.	106	2,74±1,27
Disiplin sağlamak için ceza hemen uygulanmalıdır.	105	2,50±1,24
Kurumumuzda ödül ve ceza adil olarak uygulanmaktadır.	105	2,57±1,41
Kurumumuzda disiplinin kuralları herkese eşit uygulanır.	108	2,44±1,24
Çalışanları disipline etmenin en iyi yolu onu cezalandırmaktır.	104	2,26±1,27
İş bölümü yapılırken adil davranıldığına inanıyorum.	105	2,10±1,18

Tablo 2'de katılımcıların disiplin yönetimi ölçeği ve yönetmelik etik ölçeğine verdikleri cevaplara göre en çok ve en az katıldıkları görüşlerine yer verilmiştir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların, disiplinin personel ve işyeri için gerekliliğine inandığı, etik kavramını önemsedikleri, yöneticilerin ahlaki değerlere önem vermeleri gerektiğine inandıkları, ceza uygulamasının çalışan disiplini için iyi bir araç olmadığını görüşünde oldukları saptanmıştır. Ayrıca katılımcılar çoğunluğunun kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumundan çok birtakım yakınlıklara (siyasi, cinsiyet, akrabalık vb.) önem verildiği; kurumda disiplin kurallarının uygulanmasında ve iş

bölümünde herkese eşit davranılmadığı; kurumda ödül ve cezanın adil olarak uygulanmadığı; yönetimin çalışanlara karşı açık ve dürüst davranmadığı görüşünde oldukları görülmüştür.

Tablo 3: Katılımcıların Disiplin ve Yönetmel Etiği Sorularına Verdikleri Cevaplara Göre Dağılımı

Anket Soruları	N	Yüzde (%)
Sizece disiplini aşağıdaki cümlelerden hangisi en iyi anlatır?		
Katı kurallar uygulamak	10	9,3
Yönetimin belirlediği kurallara uymak	89	82,4
İşyerinizden disiplin cezası aldınız mı?		
Evet	6	5,5
Hayır	101	93,5
Ödül daha çok kimlere verilmektedir?		
Olağanüstü başarı görülenlere	37	34,3
Kurallara en fazla itaat edenlere	11	10,2
Belirli kişilere	40	37,0
ilk amirin önerdiği personele	7	6,5
Sizece yükselme ve ilerlemede en önemli etken nedir?		
Yetenek	21	19,4
Kıdem	6	5,6
Çalışkanlık	40	37,0
Öğrenim durumu	7	6,5
Üstlerle ilişkiler durumu	9	8,3
Kayırmacılık	17	15,7
Sizece özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik hangisidir?		
Ücretin yeterli ve adil olması	17	15,7
Çalışma koşulları	49	45,4
Başarının ödüllendirilmesi	19	17,6
Kişisel saygınlığa önem verilmesi	17	15,7
Yönetimde en önemli sorun sizece nedir?		
İletişimsizlik (ast-üst düzeyinde)	101	93,5
Ahlaki değerlerin kaybı	3	2,8
Yolsuzluk- rüşvet	2	1,9
Sizece bir memurun terfi (yükselme) almasını sağlayacak etken nedir?		
Eğitilmiş olması	28	25,9
Ahlaki değerlere önem vermesi	3	2,8
Kurallara uyma	2	1,9
Görevine bağlılık	26	24,1
Tecrübeli olması	26	24,1
Sizece iyi bir memur nasıl olmalıdır?		
Sadece görevini yapmalıdır	13	12,0
Ahlaki değerlere önem vermeli, vermeyenleri uyarmalıdır	3	2,8
Kendi çıkarlarını kurum çıkarlarından ön planda tutmamalıdır	15	13,9
Gerektiğinde bürokratik kuralları hiçe sayabilmelidir	3	2,8
Halka hizmeti en önemli görevi olarak bilmelidir	62	57,4
Çalışmalarınızın daha istekli ve verimli olması için sizece en gerekli şart nedir?		
Ücret artırılmalıdır	12	11,1
İş dağılımı ve Ücret adil olmalı	52	48,1

Yükselmelerde (terfilerde) siyasi davranılmamalı	4	3,7
Çalışma şartları iyileştirilmeli	14	13,0
Sosyal haklar artırılmalı	2	1,9

Katılımcıların disiplin ve yönetim etiği hakkındaki çoktan seçmeli sorulara verdikleri cevapları incelendiğinde; katılımcıların sadece %5,5'inin (n=6) işyerinde bir disiplin cezası aldığı, katılımcıların çoğunun (%82,4) disiplini "yönetimin belirlediği kurallara uymak" olarak gördüğü, %36,7'sinin işyerinde ödülün "belirli kişilere" verildiğini düşündüğü, %39,4'ünün işyerinde en iyi ödülü "ücret artışı" olarak gördüğü, %36,7'sinin işyerinde yükselme ve ilerlemede en önemli etkenin "çalışkanlık" olduğuna inandığı saptanmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaba göre, çalışanların %92,7'sinin yönetimde en önemli sorunu ast-üst arasında iletişimsizlik olarak gördüğü, %56'sının iyi bir memur olmak için halka hizmeti en önemli görev bildiği, %47,7'sinin çalışmalarda daha istekli ve verimli olmak için iş dağılımı ve ücret dağılımının adil olması gerektiği görüşünde olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 4: Cinsiyet Değişkeni ile Disiplin Tanımlama Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo

Sizce disiplini aşağıdaki cümlelerden hangisi en iyi anlatır?				Toplam
Cinsiyet		Katı kurallar uygulamak	Yönetimin belirlediği kurallara uymak	
Kadın	sayı	1	39	40
	%	%2,5	%97,5	%100,0
Erkek	sayı	9	50	59
	%	%15,3	%84,7	%100,0
Toplam	sayı	10	89	99
	%	%10,1	%89,9	%100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 4.270 serbestlik derecesi=1 p = 0,039

Tablo 4'ten de anlaşılacağı üzere, erkek katılımcılar (%15,3), kadın katılımcılara (%2,5) göre disiplin kavramını daha çok "katı kurallar uygulamak" olarak tanımlamaktadırlar ($p < 0,05$). Bu sonuç, erkeklerin disiplin anlayışında kadınlara göre daha katı bir anlayış içerisinde olabildiklerini göstermektedir.

Tablo 5: Cinsiyet Değişkeni ile Kamu-Özel Ayrımı Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo

Sizce özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik hangisidir?						Toplam
Cinsiyet		Ücretin yeterli ve adil olması	Çalışma koşulları	Başarının ödüllendirilmesi	Kişisel saygılığa önem verilmesi	
Kadın	sayı	5	16	13	7	41
	%	%12,2	%39,0	%31,7	%17,1	%100,0
Erkek	sayı	12	33	6	10	61
	%	%19,7	%54,1	%9,8	%16,4	%100,0
Toplam	sayı	17	49	19	17	102
	%	%16,7	%48,0	%18,6	%16,7	%100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 8.286 serbestlik derecesi=3 p = 0,040

Tablo 5'te görüldüğü üzere, kadın katılımcıların (%31,7), erkek katılımcılara (%9,8) göre özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik olarak "Başarının ödüllendirilmesi" olarak gördükleri saptanmıştır ($p < 0,01$).

Tablo 6’da görüldüğü üzere 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Taabi/4B’li/ kurum sözleşmeli (devlet güvenceli) katılımcıların (%15,5), şirket personeli katılımcılara (%2,4) göre, disiplin kavramını daha çok “katı kurallar uygulamak” olarak tanımlamaktadırlar ($p<0,05$). Bu sonuç, devlet güvencesinde olan çalışanların disiplin anlayışında özel şirket çalışanlarına göre daha katı bir disiplin anlayışı içerisinde olabildiklerini göstermektedir.

Tablo 6: İstihdam Şekli ile Disiplin Tanımlama Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo

Sizce disiplini aşağıdaki cümlelerden hangisi en iyi anlatır?			Toplam	
İstihdam şekli		Katı kurallar uygulamak	Yönetimin belirlediği kurallara uymak	
657 Memur/4B’li/ kurum sözleşmeli	sayı	9	49	58
	%	15,5%	84,5%	100,0%
Şirket personeli	sayı	1	40	41
	%	2,4%	97,6%	100,0%
Toplam	sayı	10	89	99
	%	10,1%	89,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare Değer = 4.524 serbestlik derecesi=1 $p = 0,033$

Tablo 7’de görüldüğü üzere, görevi büro memuru, birim sorumlusu ve şef olanların (büroda çalışanlar) sekreterlere göre özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik olarak daha çok “başarının ödüllendirilmesi” ve “kişisel saygınlığa önem verilmesi” olarak gördükleri saptanmıştır ($p<0,01$). Araştırmanın bu sonucu değerlendirildiğinde; büro memuru, birim sorumlusu ve şef gibi büroda çalışan ve yönetici özelliği olan kişiler sekreterlere göre daha çok fazla maaş aldıkları, daha iyi çalışma koşullarına sahip olması nedeniyle özel sektörün kamu sektöründen daha çok başarılarının daha çok ödüllendirildiği ve kişisel saygınlığa önem verdiği algısına sahip olabilecekleri düşünülebilir.

Tablo 7: Görev Değişkeni ile Kamu-Özel Ayrımı Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo

Sizce özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik hangisidir?					Toplam	
Görev		Ücretin yeterli ve adil olması	Çalışma koşulları	Başarının ödüllendirilmesi	Kişisel saygınlığa önem verilmesi	
Sekreter	sayı	11	31	5	5	52
	%	21,2%	59,6%	9,6%	9,6%	100,0%
Büro mem., sorm., şef	sayı	6	18	14	12	50
	%	12,0%	36,0%	28,0%	24,0%	100,0%
Toplam	sayı	17	49	19	17	102
	%	16,7%	48,0%	18,6%	16,7%	100,0%

Pearson Ki-Kare Değer = 12,030 serbestlik derecesi=3 $p = 0,007$

Tablo 8’de görüldüğü üzere, yaşı 31 ve üzeri olanlar, 20-30 yaş aralığında olanlara göre özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellikleri daha çok “başarının ödüllendirilmesi” ve “kişisel saygınlığa önem verilmesi” olarak tanımlamaktadırlar ($p<0,05$). Bu sonuç değerlendirildiğinde, iş hayatında deneyimli olanların yeni başlayanlara göre özel sektörün kamu sektöründen daha çok başarıları ödüllendirdiği, kişisel saygınlığa önem verdiği algısına sahip olabilecekleri düşünülebilir.

Tablo 8: Yaş Değişkeni İle Kamu-Özel Ayrımı Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo

		Sizce özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik hangisidir?				Toplam
Yaş		Ücretin yeterli ve adil olması	Çalışma koşulları	Başarının ödüllendirilmesi	Kişisel saygınlığa önem verilmesi	
20-30 yaş aralığı	sayı	7	19	1	8	35
	%	20,0%	54,3%	2,9%	22,9%	100,0%
31 yaş ve üzeri	sayı	10	30	18	9	67
	%	14,9%	44,8%	26,9%	13,4%	100,0%
Toplam	sayı	17	49	19	17	102
	%	16,7%	48,0%	18,6%	16,7%	100,0%

Pearson Ki-Kare Değer = 9,127 serbestlik derecesi=3 p = 0,028

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Disiplin ve etik kavramları, örgütün amaçlarına ulaşmasında, çalışanların ve toplumun kurumlara güven duymalarında önemli unsurlar haline gelmiştir. Yönetim alanında görülen adam kayırma, rüşvet, yolsuzluk, görev ve sorumluluklardan kaçış vs. gibi olumsuz tutumlar ve davranışlar, kurumların güvenilirliğini ve çalışan örgütsel bağlılığını zedelemektedir. Bu davranışlar, meslek ve yönetim etiğe uymayan, etik dışı tutumlardır. Disiplin, bir alışkanlık ürünüdür, kötü alışkanlıklardan kaçınma, iyi alışkanlıkları edinme ve devam ettirme anlamına gelir. Disiplin çalışanı cezalandırmak ya da mahcup etmek için tasarlanmamıştır. Etik ve disiplin kavramlarının örgütte yerleşmesi, uygulanabilmesi ve etkinliğinin artırılabilmesi için çalışanların bilinçlendirilmesi önemlidir. Bu bilinçlendirmede en önemli etken eğitimidir.

Bir kamu üniversitesi hastanesinde görev yapan 108 idari birim çalışanı (sekreter, büro memuru, sorumlu/şef) üzerinde yapılan çalışmanın sonuçları şu şekildedir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların, çoğunun disiplinin personel ve işyeri için gerekliliğine inandığı, etik kavramını önemsedikleri, yöneticilerin ahlaki değerlere önem vermeleri gerektiğine inandıkları, ceza uygulamasının çalışan disiplininde iyi bir araç olmadığını görüşünde oldukları saptanmıştır. Ayrıca katılımcılar çoğunluğunun kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumundan çok birtakım yakınlıklara (siyasi, cinsiyet, akrabalık vb.) önem verildiği; kurumda disiplin kurallarının uygulanmasında ve iş bölümünde herkese eşit davranılmadığı; kurumda ödül ve cezanın adil olarak uygulanmadığı; yönetimin çalışanlara karşı açık ve dürüst davranmadığı görüşünde oldukları saptanmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaba göre, çalışanların %92,7'sinin yönetimde en önemli sorunu "ast-üst arasında iletişimsizlik" olarak gördüğü, %56'sı iyi bir memur olmak için "halka hizmeti en önemli görevi olarak bilmeyi" belirttiği, %47,7'sinin çalışmalarda daha istekli ve verimli olmak için "iş dağılımı ve ücret adil olmalı" en gerekli şart gördüğü saptanmıştır.

Araştırma kapsamında araştırma sonuçları da değerlendirilerek şu öneriler yapılabilir.

- Disiplin ve meslek etiği kavramları, kurumun disiplin kuralları ve etik ilkeleri, tüm örgüt çalışanlarına (yöneticiler de dâhil) tam olarak bildirilmeli ve açıklanmalıdır.
- Disiplin ve etik kurallar, açık, anlaşılır ve uygulanabilir bir özellikte olmalıdır.
- Cezaya odaklanmış bir disiplin anlayışından kaçınılmalıdır.
- Kurum kurallarına uyan, etik davranışlar sergileyen çalışanlar ödüllendirilerek bu davranışları sergilenmesi özendirilmelidir.
- Disiplin uygulamaları bütün çalışanlara adil ve eşit şekilde uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- AĞCAKAYA, S. ve TOPRAK, D. (2009). Kamusal Etik Açısından 5018 ve Mali Saydamlık, Kamu Etiği Sempozyumu, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 25-26 Mayıs, s.317-337.
- AJAY, S. (1999). Management and Discipline. <http://ajay-shukla.sulekha.com/blog/post/1999/12/management-and-discipline.html>. (ET:10.12.2015).
- AKYILMAZ, B. (2015). Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:6. s.1-2.
- AYDIN, P. İ. (2002). Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik. Pegem Yayınları.
- AYDIN, E. (1999). Tıbbi Etik ve Malpraktis, Tıbbi Tıp Etiği Araştırmaları. Biyoetik Derneği yayınları. Ankara. s.45-50.
- BUCAKTEPE, A. (2015). Disiplin Makamlarının Disiplin Cezası Verme Yetkileri Üzerine Bir Değerlendirme. Cilt XIX, Sayı 2, 199.
- CAN, H., AKGÜN, A., KAVUNCUBAŞI, Ş. (1998). Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara, s.375-401.
- CİNGİL, A. ve UYARGİL, C. (1997). İnsan Kaynakları Yönetiminde Disiplin Sistemleri ve Üç Askeri Hastanenin Disiplin Sistemine İlişkin Bir Örnek Olay Çalışması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- ÇOBANOĞLU, N. (2007). Tıp Etiği. İlke Yayınevi.
- DISCIPLINE IN THE WORKPLACE (2015). UBC Human Resources, 350 - 2075 Wesbrook Mall Vancouver, BC, Canada V6T 1Z1, <http://www.hr.ubc.ca/administrators/employee-relations/discipline-in-the-workplace/>. (ET:15.12.2015).
- ERDEM, A. R. (2015). Eğitim yönetim etiği ve eğitim yönetiminde etik liderliğin kritiği. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(10):1-15.
- EREN, E. (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul. s.417-430.
- GÖKÇE, O. ve ÖRSELLİ, E. (2011). Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı. İş Ahlakı Dergisi, 1(7):45-66.
- GÖKÇELİK, Ö. (2016). Etik Kavramının Kamu Yönetimi ve İç Denetim Bağlamında Değerlendirilmesi. Denetim Dergisi.
- HASSAN, S., WRIGHT, B. E. and YUKL, G. (2014). Does Ethical Leadership Matter in Government? Effects on Organizational Commitment, Absenteeism, And Willingness to Report Ethical Problems. Public Administration Review, 74(3):333-343.
- KAPLAN, Ç. (2008). Disiplin Yönetiminin Araçları ve Sonuçları Açısından Yönetmel Etik Oluşumuna Etkisi, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1, s. 69-88.
- KAYA, C. (2005). Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler. Amme İdaresi Dergisi. 38(2). Haziran 2005. s.61-87.
- ÖRSELLİ, E. (2015). Yönetmel Etik Değerler: Kavramsal Bir Analiz. Değerler Bilançosu. Çizgi Kitabevi Yayınları: 628. Konya.
- ÖZDEMİR, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(7):179-195.

- ÖZDEMİR, S. (2011). İç Denetim Etiği ve Kamu Denetçileri Tarafından Algılanışı. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi. 3(2):150-168.
- PETRISOR, I. (1998). Managerial Ethics - Strategic Issues, Economics and Organization, Dragisa Grozdanovi. University of the West, Timioara, Romania. 1(6):43-47.
- SEÇKİN, Z. (2009), Örgütlerde Disiplin Uygulamaları Üzerine Bir İnceleme, Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi, 44(4):32-49.
- SÖKMEN, U. (2015). Disiplin Cezası Olarak Memurun Brüt Aylığından Kesinti Yapılması. <http://www.maliyeokulu.org.tr/index.php/ouractivities/articles/law/465-disiplin-cezas-olarak-memurun-bruet-aylindan-kesinti-yapilmas.html>.
- USTA, A. (2011). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 1(2):39-50.
- YILDIRIM, A. ve OKTAY, E. (2010). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- YÜKSEL Ö. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Gazi Kitabevi. Ankara. ss.161-167.