



**KÜTÜPHANECİLİK ETİĞİ: ÜNİVERSİTE
KÜTÜPHANELERİNDEKİ PERSONELİN ETİK
ALGI VE DAVRANIŞLARI ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

Erkan ÖZDEMİR

Yüksek Lisans Tezi

Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı

Doç. Dr. Dündar ALİKILIÇ

2017

Her Hakkı Saklıdır

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

Erkan ÖZDEMİR

KÜTÜPHANECİLİK ETİĞİ: ÜNİVERSİTE
KÜTÜPHANELERİNDEKİ PERSONELİN ETİK ALGI VE
DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Dündar ALİKILIÇ

ERZURUM - 2017



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TEZ BEYAN FORMU



04.05.2017

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum **“KÜTÜPHANECİLİK ETİĞİ: ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİNDEKİ PERSONELİN ETİK ALGI VE DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA”** adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
☐ Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

☒ Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Erkan ÖZDEMİR



**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Dünder ALİKILIÇ danışmanlığında, Erkan ÖZDEMİR tarafından hazırlanan bu çalışma 04 / 05 / 2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Dünder ALİKILIÇ

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Malik YILMAZ

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Burcu Umut ZAN

İmza:
İmza:
İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. ...4... / ...5... / ...2017

Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	V
KISALTMALAR DİZİNİ.....	VI
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	VII
ÖNSÖZ.....	IX
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ETİK KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. ETİK VE AHLAK KAVRAMI	3
1.1.1. Etik Kavramı	3
1.1.2. Etik Görev ve Amaçlar	3
1.1.3. Ahlak Kavramı	4
1.1.4. Etik - Ahlak İlişkisi	4
1.2. ETİK TÜRLERİ	7
1.2.1. Betimleyici Etik	7
1.2.2. Normatif Etik	7
1.2.3. Metaetik	7
1.3. ETİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	8
1.3.1. Etik Kod Kavramı	8
1.3.2. Norm Kavramı	9
1.3.3. Değer Kavramı	9
1.3.4. İlke Kavramı	9
1.3.5. Kural Kavramı	10
1.3.6. Standart Kavramı	10
1.4. ETİK KURAMLAR	10
1.4.1. Deontoloji Kuramı (Kant'ın Ödev Ahlakı)	10
1.4.2. Teoloji Kuramı (Sonuçsallık)	11
1.4.2.1. Egoizm	11
1.4.2.2. Faydacılık	12

1.4.2.3.	Hazcılık (Hedonizm)	12
1.4.2.4.	Mutlulukçuluk	12
1.4.3.	Erdem Ahlakı	13

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEK ETİĞİ

2.1.	MESLEK KAVRAMI	14
2.2.	MESLEK ETİĞİ KAVRAMI	14
2.2.1.	Meslek Etiği Tanımı	14
2.2.2.	Meslek Etiğinin Önemi	15
2.3.	MESLEK ETİĞİ İLKELERİ	16
2.4.	MESLEK ETİĞİNE AYKIRI DAVRANIŞLAR	21
2.5.	MESLEK ETİĞİNDE ETİK SORUNLAR	25
2.5.1.	Etik İkilem	25
2.5.2.	Etik Sapma	25
2.5.3.	Mesleki Yozlaşma	26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÜTÜPHANECİLİK ETİĞİ

3.1.	MESLEK OLARAK KÜTÜPHANECİLİK	27
3.1.1.	Kütüphaneciliğin Tarihsel Gelişimi	27
3.1.2.	Kütüphanecinin Görev ve Sorumlulukları	29
3.2.	KÜTÜPHANECİLİK ETİĞİ KAVRAMI	31
3.3.	KÜTÜPHANECİLİK İŞLEM VE HİZMETLERİNDE ETİK ALANLAR	31
3.3.1.	Koleksiyon (Derme) Geliştirme	31
3.3.1.1.	Seçim	32
3.3.1.2.	Sağlama	33
3.3.1.3.	Ayıklama	34
3.3.2.	Kataloglama ve Sınıflama	35
3.3.3.	Danışma ve Ödünç Verme	35
3.4.	KÜTÜPHANECİLİK MESLEK ETİĞİ İLKELERİ	36
3.5.	KÜTÜPHANELERDE ETİK KARAR VERME	39

3.5.1.	Etik Karar Vermede Kütüphaneciyi Etkileyen Faktörler	40
3.5.1.1.	Bireysel Faktörler	41
3.5.1.2.	Örgütsel Faktörler	42
3.5.1.3.	Çevresel Faktörler	43
3.6.	TÜRKİYE’DE KÜTÜPHANECİLİK MESLEK ETİĞİNE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	43

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİNDEKİ PERSONELİN ETİK ALGI VE DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1.	ARAŞTIRMANIN AMACI	46
4.2.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	46
4.3.	ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	46
4.4.	ARAŞTIRMA ANALİZİ VE BULGULARI	47
4.4.1.	Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	47
4.4.2.	Fonksiyonel Özelliklere İlişkin Bulgular	50
	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
	KAYNAKÇA	78
	EKLER	82
	EK 1. ANKET FORMU	82
	EK 2. TÜRKİYE KÜTÜPHANECİLİK MESLEK ETİĞİ İLKELERİ.....	84
	ÖZGEÇMİŞ	85

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****KÜTÜPHANECİLİK ETİĞİ: ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİNDEKİ
PERSONELİN ETİK ALGI VE DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
Erkan ÖZDEMİR****Tez Danışmanı: Doç. Dr. Dünder ALİKILIÇ****2017, 85 sayfa****Jüri: Doç. Dr. Dünder ALİKILIÇ
Yrd. Doç. Dr. Malik YILMAZ
Yrd. Doç. Dr. Burcu Umut ZAN**

Araştırmanın amacı, kütüphanecilik mesleğini icra eden çalışanlara meslek etiği konusunda bir farkındalık yaratmak ve çalışanların mevcut etik algı düzeylerinin tespit edilerek ileride yapılacak iyileştirme çalışmalarına zemin hazırlamaktır. Buna ek olarak, kütüphanecilerin etik algı düzeylerinin demografik özellikler açısından değişkenliği göz önüne alındığında, eylemlere yaklaşımlardaki farklılıkların belirlenmesi hedefler arasındadır. Amaçlar doğrultusunda devlet ve vakıf ayrımı gözlemlenmeden 210 kütüphaneciye anket çalışması uygulanmıştır. Anketten elde edilen veriler, SPSS 20 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Bu araştırmanın sonucunda, demografik özelliklerin etik algıda ve kütüphanecilerin tutumlarında farklılık yarattığı görülmektedir. Ayrıca ahlak ve etik kavramlarının kütüphaneciler tarafından birbirine karıştırıldığı saptanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, kütüphanecilik mesleği için etik konusunu içerisinde barındıran bir eğitim politikasının geliştirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik Algı, Meslek Etiği, Kütüphanecilik Etiği

ABSTRACT**MASTER’S THESIS****LIBRARIANSHIP ETHICS: A RESEARCH ON ETHICAL PERCEPTION AND
BEHAVIORS OF STAFF IN UNIVERSITY LIBRARIES****Erkan ÖZDEMİR****Advisor: Assoc. Prof. Dr. Dündar ALİKILIÇ****2017, Pages: 85****Jury: Assoc. Prof. Dr. Dündar ALİKILIÇ****Assist. Prof. Dr. Malik YILMAZ****Assist. Prof. Dr. Burcu Umut ZAN**

The aim of the research is to create awareness about occupational ethics for staff working as librarian and preparing a background for possible improvements by measuring their current ethical perception. In addition to that, considering variability of ethical perception levels of librarians in terms of demographical properties, determination of approach differences to actions are intended. In the direction of aims survey is applied to 210 librarians without considering foundation and state distinction. The data gathered from survey is analysed by SPSS 20 programme.

As a result of this research, it is observed that demographical properties cause differences in ethical perception and attitudes of librarians. It has also been found that the moral and ethical concepts are intermingled by the librarians. Findings in the research reveal that a policy of education for the librarianship profession should be developed that incorporates the issue of ethics.

Keywords: Ethics, Ethical Perception, Professional Ethics, Librarianship Ethics

KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ALA	: Amerikan Kütüphane Derneği
IFLA	: Uluslararası Kütüphane Dernekleri ve Kuruluşları Federasyonu
LA	: İngiliz Kütüphane Derneği
TDK	: Türk Dil Kurumu
TKD	: Türk Kütüphaneciler Derneği
ÜNAK	: Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1.	Cinsiyete Göre Dağılım	47
Şekil 4.2.	Yaşlara Göre Dağılım	48
Şekil 4.3.	Eğitim Durumuna Göre Dağılım	48
Şekil 4.4.	Hizmet Süresine Göre Dağılım	49
Şekil 4.5.	Etik Kelimesinin Karşılığı Genel Olarak Ahlaktır.....	50
Şekil 4.6.	Meslek Etiği Kişinin Kendisinin Belirlemediği, Tamamen O Meslekteki Kişilerin/Meslek Odalarının veya İlgili Kurumun Belirlediği Kurallar Bütünüdür.....	51
Şekil 4.7.	Etik Değerlere Uygun Davranış ve Uygulamalar Kurumlara Uzun ve/veya Kısa Dönemde Fayda Sağlar.....	52
Şekil 4.8.	Bir Kurumun Çalışanlarından En Önemli Beklentisi, Her Şeyden Önce Mesleki Standart ve İlkelerle Uyması ve Mesleki Beklentilere Cevap Vermesidir.....	52
Şekil 4.9.	Kurum Çalışanları Yasallık, Adalet, Eşitlik ve Dürüstlük İlkeleri Doğrultusunda Hareket Etmeli, Görevlerini Yerine Getirirken ve Hizmetlerden Yararlandırmada Dil, Din, Siyasi Düşünce, İrk, Cinsiyet ve Benzeri Sebeplerle Ayrım Yapmamalıdır.....	53
Şekil 4.10.	Ankete Katılmadan Önce Etik Kodlar Konusunda Bilgim Vardı	54
Şekil 4.11.	Kurum İlke ve Politikasına Aykırı Olmasına Rağmen, Kullanıcının Faydasına Olabileceğini Düşündüğüm Taleplerde İnisiyatif Alarak Talebi Yerine Getiririm	55
Şekil 4.12.	Kurumumuzda Etik Kodların Varlığı Etik Problemlerin Çözümünde Yardımcı Olur ve Kurumun İmajını Olumlu Yönde Etkiler	56
Şekil 4.13.	Şahsi Çıkarlarım ya da Kurumumun Çıkarları İçin Küçük Yalanlar Söyleyebilirim.....	56
Şekil 4.14.	Mesleğimi İfa Ederken Duygularımın İşimi Etkilemesine İzin Vermem.....	57
Şekil 4.15.	Amirim Tarafından Etik Davranış İlkeleri İle Bağdaşmayan ve/veya Yasadışı Olan İş ve Eylemlerde Bulunmam Talep Edilirse Durumu Yetkili Makamlara Bildiririm.....	58
Şekil 4.16.	İşe Erken Gelmemi veya Daha Uzun Süre Kalmamı Gerektirecek Bir Durum Olmadığını Düşündüğüm Zamanlarda, Amirimde O Saatte İşte Değilse, İşe Geç Gelmekte veya İşten Erken Saatte Çıkmakta Bir Sakınca Görmüyorum.....	59
Şekil 4.17.	Etik İlkelerle veya Sorunlarla Karşılaştığım Zaman Kurumumdan Rehberlik Hizmeti Alırım.....	59

Şekil 4.18.	Kütüphanelerde Etik Değerlerin Aktarılmasında ve Etik İkilemler Karşısında Nasıl Davranılacağı Konusunda Çalışanları Destekleyici Bir Eğitim Politikası Uygulanmalıdır.....	60
Şekil 4.19.	Hizmet Almak İçin Gelen Kişilerin Olumsuz Davranışları Çalışanları Etik Dışı Davranışlara Yöneltebilir.....	61
Şekil 4.20.	Bir Kişiyle Tanıştığımda Mesleğimi Vurgulayarak Kendimi Kütüphaneci Olarak Tanıtmaktan Hoşlanırım.....	62
Şekil 4.21.	İş Arkadaşlarım Etik Kurallara Uygun Olmayan Bir Davranış İçerisinde Olursa Durumu Düzeltmesi İçin Müdahalede Bulunurum	62
Şekil 4.22.	Yöneticilerin Çalışanlara Etik Dışı Muamelesi Çalışma Motivasyonunu Etkiler.....	63
Şekil 4.23.	Çalışma Arkadaşlarımla ve İdarecilerimin Etik Davranışlarla İlgili Bilgi Sahibi Olduklarını Düşünüyorum	64
Şekil 4.24.	Çalıştığım Kurumdaki Hizmet Anlayışını Esas Alacak Olursak Hizmet Açısından Genellikle Etik Kurallara Uyulur.....	64
Şekil 4.25.	Çalıştığım Kurumda Yöneticiler Çalışanlara Davranış, Destek ve Önerileri Konusunda Adil Davranır.....	65
Şekil 4.26.	Çalıştığım Kurumda Yöneticiler, Çalışanlarını Yetki Alanları İle İlgili Bilgilendirir.....	66
Şekil 4.27.	Diğer Kişilerin Çalışmakta Olduğum Kütüphane Hakkındaki Düşünceleri Benim İçin Önemlidir.....	67
Şekil 4.28.	Çalıştığım Kütüphanenin Başarısını Kendi Başarımla Gibi Algılarımla	68
Şekil 4.29.	Çalıştığım Kütüphaneye Yapılan Eleştirileri Kendime Yapılmış Gibi Algılarımla.....	69
Şekil 4.30.	Kütüphanecilik Etiği Tanımında Kullanılan Kavramlar	70
Şekil 4.31.	Kütüphanecilerin Karşılaştığı Etik Dışı Durum ve Davranışlar.....	72

ÖNSÖZ

Gelişen ve değişen dünya; kütüphane, dokümantasyon ve bilgi merkezlerinin hizmet anlayışlarında, kullanıcı ihtiyaçlarıyla doğru orantılı bilgi kaynaklarında ve eğitim politikalarında bir takım değişikliklere neden olmuştur. Kurumlar değişen dünya şartlarına uyum sağlayabilmek için, bu değişiklikleri gerçekleştirmek zorunda kalmaktadır. Türkiye’de Kütüphanecilik, ilk etapta kütüphanecilik kurslarıyla başlamış olup, İstanbul Üniversitesi’nde seçmeli olarak verilen kütüphanecilik dersi ile devam etmiştir. Daha sonra Ankara, İstanbul ve Hacettepe Üniversitelerinde kütüphanecilik bölümlerinin açılmasıyla birlikte meslek imajının oluşumu sağlanmıştır. Marmara Üniversitesi’nde arşivcilik ismi ile açılan bölüm, yetkililere çağın gereklerine uygun hareket edildiğinin mesajını vermektedir. Bu bölümlerden mezun olanlar, kütüphaneci veya arşivci unvanlarına sahip olmaktadır.

Mesleğe gönül verenler, kütüphanecilik ve/veya arşivcilik isimleriyle eğitim veren bu bölümlerin çağa uygun olacak biçimde yeniden şekillendirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu şekillendirme, ilk olarak 2002 yılında kavram kargaşasının yaşanmasında etkili olan bölüm isminin değişmesiyle gerçekleştirilmiştir. Bölümün yeni ismi Bilgi ve Belge Yönetimi olarak kararlaştırılmış olup, bu isimle eğitime devam etmektedir. Bölüm isminde değişikliğe gidilmesi, tam olarak kavram kargaşasını gidermeye yetmemiştir. Kütüphaneci unvanıyla başlayan ve sürekli değişkenlik gösteren mesleki unvanlar, çalışanların sorun yaşamasına neden olabilmektedir. Devlet bünyesinde, genel idari hizmetler sınıfında gösterilen kütüphanecilik mesleğinin, teknik hizmetler sınıfına alınması maaşları olumlu yönde etkilemiştir. Fakat bu sınıf değişikliğindeki uygulama, bölüm mezuniyeti üzerinden değil unvan üzerinden yapılmaktadır. Kütüphanede görev yapan ve unvanı kütüphaneci olmayan Bilgi ve Belge Yönetimi bölümünden mezun kişiler, meslektaşlarından daha az ücretle çalışmak mecburiyetindedir. Bu durum insan haklarına ve etik değerlere uygun değildir. Bunlara ek olarak, bölüm mezunlarına meslekleri sorulduğunda; kütüphaneci, arşivci, memur veya uzman cevapları alınmaktadır. Mesleğinin Bilgi ve Belge Yönetimi olduğunu ifade eden kimseye rastlanmamaktadır. Tez başlığının “Kütüphanecilik Etiği” olarak belirlenmesinin iki nedeni vardır. Bunlardan birincisi, çalışanlara yukarıda meslekleri ile ilgili yöneltilen sorudur. Bundan dolayı tez başlığı, “Bilgi ve Belge Yönetimi Etiği”

olarak ele alınmamıştır. İkinci neden ise, araştırmanın kütüphaneler açısından ele alınması ve kütüphanecilere uygulanmasıdır.

Bu tezde, bana her zaman bilgileriyle yön gösteren danışmanım Doç. Dr. Dündar ALİKILIÇ'a, tez konumun belirlenmesinde ve şekillenmesinde emeği geçen Yrd. Doç. Dr. Burcu Umut ZAN'a ve tez sürecinde önerilerini ve yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Malik YILMAZ'a saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Mesleği sevmemde önemli rol oynayan ve bana ailem kadar yakın olan değerli hocalarım Prof. Dr. Fatoş SUBAŞIOĞLU ve Prof. Dr. Sacit ARSLANTEKİN'e, yüksek lisans süresince beni motive eden değerli arkadaşım Esengül YİĞİT'e, hayatın her alanında yanımda olan haklarını ve emeklerini asla ödeyemeyeceğim annem, babam ve abilerime sonsuz teşekkür ederim.

Erzurum – 2017

Erkan ÖZDEMİR

GİRİŞ

Yaşamın her alanında, insanlara yön gösteren yazılı hukuk kuralları ve yazılı olmayan kültürel değer yargıları mevcuttur. Bireylerin davranışlarını düzenleyen bu kural ve değer yargıları, bireyler tarafından doğruyu veya yanlış ayırt etmek olarak algılanır. Genel bir ifadeyle bu kurallar, toplumdan topluma, kültürden kültüre hatta bireyden bireye farklılık gösterebilir. Bu nedenle her toplum ve kültür, kendi değer yargıları ölçüsünde kurallar geliştirmekte ve günlük yaşamda bunları uygulamaktadır. Bu kurallar siyasi politikalara, dini inançlara veya geleneklere göre değişebilmekte ve meslek gruplarına göre de ayrıca şekillenebilmektedir. Meslek grupları tarafından oluşturulan etik değerler, insanların davranışlarını sınırlandırarak, meslek üyelerini mesleki kurallara uygun davranmaya iter. Bu kuralların hukuki açıdan cezai yaptırımları olmamasına rağmen, bireylere vicdani açıdan bir sorumluluk yükler.

Bir düşünce ürünü olarak ortaya çıkan etik, hem felsefi bir disiplin, hem de bir bilim dalı olarak ele alınmaktadır. Bu durum, konuyla ilgili araştırma yapan bireylerin kavram kargaşası yaşamasına neden olur. Bu nedendir ki insanlar, etik ile ahlak kavramlarını birbirine karıştırmakta ve bu kavramların aynı anlama geldiğini düşünmektedir. Etik; insanların düşünce, davranış ve ilişkilerini hukuka uygun veya düşünceye dayalı kurallara göre düzenlerken, ahlak; büyük oranda dine ve dinsel inançlara dayanak göstererek düşünce ve davranışlara yön verir. Bu nedenle, etik ve ahlak kavramlarının ayrı ayrı ele alınması konunun anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Kütüphanecilik alanında etik kuralların oluşturulması için ilk adımlar, 1903 yılında atılmasına rağmen hayata geçirilmesi 36 yılı bulmuştur. Amerikan Kütüphane Derneği tarafından oluşturulan kurallar, diğer uluslararası derneklere örnek oluşturmuş ve onların kendi ilkelerini oluşturmalarına katkı sağlamıştır. Türkiye'nin bu anlamda diğer ülkelerin gerisinde kaldığı su götürmez bir gerçektir. Türk Kütüphaneciler Derneği tarafından 1996 yılında oluşturulan etik kurallar, 2010 yılında güncellenerek son halini almıştır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, bilgi kaynaklarında çeşitliliği, bilginin güvenilirliği konusundaki belirsizliği ve bilgiye erişimde ortaya çıkan sorunları beraberinde getirmiştir. Bu nedenle insanların gereksinimleri değişkenlik göstermeye başlamış, kütüphanecilik mesleğinin ve bu mesleği icra eden kütüphanecilerin önüne bir

sorun olarak gelmiştir. Sorunlarla başa çıkmada ve etik kararlar almada en önemli rol, bireyin etik performansıdır. Kütüphanecinin etik açıdan performansı, olaylara bakış açısına, etik değerlerine, mesleki bağlılığına ve mesleki kuralları benimsemesine bağlıdır. Bu nedenle kütüphanecinin etik algı ve davranışları kütüphanecilik mesleği için oldukça önemlidir.

Kütüphanecilik mesleğini icra eden bireyler, kullanıcıların bilgiye erişimi noktasında bir tür rehberlik görevi üstlenir. Bu doğrultuda kütüphanecinin en önemli görevi, eşitlik ilkesi kapsamında en doğru bilgiyi en hızlı şekilde gereksinim duyan kullanıcıya ulaştırmaktır. Her ne şekilde olursa olsun, kullanıcının gereksinim duyduğu bilgiye erişiminin engellenmesi etik bir sorundur. Bu durumun bilincinde hareket eden ve etik değerleri benimseyen kütüphanecilerin bir araya gelmesiyle oluşturulan kütüphanelerde, etik dışı durumların meydana gelmesi çok zor bir ihtimaldir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ETİK KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. ETİK VE AHLAK KAVRAMI

1.1.1. Etik Kavramı

Etik sözcüğü, Yunanca'da töre ve ahlak anlamına gelen “ethos” kelimesinden türetilmiştir. Bu kavram, İngilizce'de “ethics”, Fransızca'da “ethique”, Almanca'da “ethik” ve Latince'de “ethica” olarak adlandırılmaktadır. Literatür incelendiğinde birçok tanımı ile karşımıza çıkan etik kavramının, ahlaksal olanın özünü ve temellerini araştıran bir bilim dalı olmanın yanında, insanın kişisel ve toplumsal yaşamındaki ahlaksal davranışlarını inceleyen bir felsefe dalı olduğu görülmektedir. “İyi nedir” ya da “ne yapmalıyız?” gibi soruları kendisine ödev olarak belirleyen bir felsefe anlayışı olarak da ifade edilebilmektedir (Akarsu, 1984: 62). Genel ve daha basit bir ifade ile etik, insanların davranışlarını kendilerine göre düzenleyen ilkeler sistemidir (Stroll ve diğ., 2014: 11). Kolçak (2012) toplumlar için stratejik öneme sahip olan bu kavramı, sosyal sorumluluklara sahip olan bireyin toplumsal ve bireysel ilişkilerini oluşturan kuralları ve değer yargılarını, doğru veya yanlış, iyi veya kötü gibi ahlaki açıdan ele alan felsefi bir disiplin olarak tanımlamıştır.

1.1.2. Etik Görev ve Amaçlar

Etik, içerik ne olursa olsun, bir eylemin ahlaki olarak tanımlanabilmesi için yerine getirilmesi gereken koşulları tamamen biçimsel açıdan yeniden oluşturarak, ahlaksal olanla ilgili soruları çok genel, ilkesel ve dolayısıyla soyut bir düzlemde tartışır. Bundan dolayı etik, hangi somut amaçların iyi, herkes için ulaşılmaya değer amaçlar olduğunu belirlemez; daha çok ölçütleri belirler ve bu ölçütler neticesinde hangi amacın iyi amaç olarak kabul edilmesinin bağlayıcı olabileceğini gösterir. Etik, iyi olana değil, bir şeyin iyi olduğu hükmüne nasıl varıldığını söyler. Ayrıca etik ahlak üretmez, ahlak üzerine konuşur (Pieper, 1999: 28).

Etikin amaçları Pieper (1999) tarafından üç madde halinde verilmiştir:

1- Etik, günlük alışkanlıklardan hareketle, davranışların ahlaki açıdan iyi olarak görüldüğü koşulları araştırır ve ahlaki davranışı ahlak dışı davranışlara karşı sınırlar.

İnsan, taleplerini dayatma yoluna gitmeden ortaklaşa hareket etme yoluyla gerçekleştirmelidir. Bu sayede kişinin özgürlük alanı ve sınırları belirlenir ve herkesin birbirine karşı saygı duyması sağlanır.

2- Etikte ahlaki meşruiyetlere göre taleplerin eleştirel açıdan nasıl değerlendirilebileceği öğrenilmelidir. Ahlaki açıdan özgürlüğü öğrenmek demek, iyi ve kötüyü eleştirel açıdan birbirinden ayırt etmek demektir. Bu şekilde öğrenilen bilgi, günlük yaşamda karşılaşılan güçlüklerle başa çıkmada bireye yardımcı olacak ve ahlaki yargı yeteneğinin kazanılmasına imkân sağlayacaktır.

3- Etik, bireyin ahlaki yetkinlik ile toplumsal sorumluluk arasındaki temel ilkesel önem ve anlamı kavramasını ister. Eleştirel yargılama gücünün ne olduğunun farkında olan birey, öğrenim ile yaşam arasındaki süreçte giderek deneyim kazanan ve ahlaki yetkinlik olarak tanımlanabilecek temel bir tutum geliştirir.

1.1.3. Ahlak Kavramı

Ahlak, topluluk olarak yaşamının ortaya çıkardığı manevi bir yapıyı ifade etmektedir. Her insanda iyi ve/veya kötü bir ahlak yapısı bulunmaktadır. Bu nedenle her toplumda insan davranışlarını düzenleyen bir ahlaki yapı vardır. Latince moral sözcüğünün karşılığı olan ahlak kavramı, toplum içinde yaşayan insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek için ortaya çıkarılan ve iyi olduğuna inanılan yazılı olmayan ilke, değer ve davranışlar bütünüdür (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 12).

1.1.4. Etik - Ahlak İlişkisi

Etik; ahlakla, ahlaka ilişkin veya ahlaki sorun ve yargılarla ilgili felsefe dalıdır. Ama “etik” sözcüğünün her zaman bu felsefe dalına ilişkin olarak kullanılmadığına dikkat etmek gerekir. Bazen tam olarak “ahlak” sözcüğünün yerine kullanılsa da kimi zaman farklı anlamlarda kullanıldığı görülmektedir (Frankena, 2007: 22).

Ahlak ve etik kavramları, yükledikleri anlam, içerik, kapsam ve nitelik bakımından bir takım farklılıklar gösterebilmektedir. Etik, insanların birbirleriyle ilişkilerine ve davranışlarına yön gösteren bir sistemdir ve hukuka, felsefeye ve düşünceye dayalı davranış ilkelerini benimser. Ahlak ise dinsel inançlarımızın daha ağır bastığı, dine ve dinsel inançlara göre uyulması gereken kurallar bütünüdür (Gök,

2008: 8). Etiğin konusunu, ahlak ve ahlakilik oluşturur. Etiğin yönelttiği sorular, doğrudan tekil eylemlere ilişkin olmadığı ve belirli bir somut veya özel bir durumla ilgilenmedikleri için ahlak sorularından ayrılır. Ahlak ve etik arasındaki bu kavramsal farklılaşmadan çıkan sonuç, etik düşüncelerin kendiliğinden ahlaki olmadığı ve ahlaka ilişkin belirli bir sorunsala duyulan ilgiden de kaynaklanabileceği ya da tersine, ahlaki düşüncelerin sırf ahlaki olmakla etik düşünceler olmadığı; ama pekâlâ etik sorunlara dönüşebileceğidir (Pieper, 1999: 32-33).

Kısaca etik, ahlaksal yargılar vermez, bu yargılarda ne söylenmek istendiğini analiz eder. Ayrıca ahlak, kural koyucu nitelikte iken etik eleştirel yapıdadır (Özlem, 2013: 179). Bu tür farklılıkların aksine bu iki kavram, çalışma hayatı ve sosyal yaşam içerisinde işlevsel yönden ele alındığında ilişkilerin düzenlenmesi, ekonomik ve sosyal ilişkilerde güvenin oluşturulması, bütünleştirme ve kontrol etme; iş barışının geliştirilmesi, dürüstlük, saygı ve eşitlik kavramlarının gelişiminin sağlanması gibi konulara hizmet etmektedirler (Gök ve diğ., 2012: 7). Bu açıdan değerlendirildiğinde etik ile ahlak kavramlarının benzerliği göze çarpmaktadır.

Töre, kültür, haysiyet, sosyal sorumluluk gibi sözcükler herkes tarafından sıkça kullanılmasına rağmen bu sözcüklerin davranışlara yansımaları konusunda sorun yaşanmaktadır. Ağızlardan düşmeyen bu tür sözcükler, etik ve ahlak kavramlarıyla yakın ilişki içerisindedir (Karacan, 2014: 9). Bu bağlamda etik ve ahlak ile ilişkili kavramlardan da bu alanda kısaca bahsedilmesi, toplumsal değerlerin yaşatılmasına ve davranışların ahlaki açıdan düzenlenmesine katkı sağlayacaktır.

Töre: Etik kavramının kökeni olarak görülen ethos kavramının Latince karşılığı “mos” sözcüğüdür. Bu sözcük, hem töre hem de karakter anlamına gelmektedir. Almanca ahlak (moral) sözcüğü de mos sözcüğünden türetilmiştir ve töre ile aynı anlamdadır. Ahlak ya da töre, bir insan topluluğunda karşılıklı ilişkilerde ortaya çıkan saygı ve birbirini benimseme süreçlerinden oluşan ve kendilerine norm olarak geçerlilik tanınan geneli bağlayan eylem modellerini içerir (Pieper, 1999: 31).

Kültür: Kültür kavramıyla ilgili olarak kaynaklarda birçok tanımla karşılaşılmaktadır. Bu tanımlar içerisinde en genel ifadeyle kültür, insanın yarattıklarının tümüdür (Kongar, 2013: 19). Kültür maddi ve manevi olarak iki bölümde ele alınmaktadır. İnsanlar tarafından oluşturulan bütün araç ve gereçler maddi kültüre; aynı şekilde insanlar

tarafından oluşturulan bütün değer ve kurallar manevi kültüre örnektir (Aydın, 2014: 12). Bu ifadeler ışığında geniş kapsamlı bakıldığında kültür, bir toplum tarafından oluşturulan maddi ve/veya manevi varlıkların tümünü ifade eder (Kongar, 2013: 16).

Kültür kavramı maddi açıdan değerlendirildiğinde etik ve ahlak ile dolaylı, manevi olarak ele alındığında ise bu kavramlarla doğrudan ilişki içerisinde. Maddi açıdan ele alınma hususunu örneklemek gerekirse, bir toplumun teknolojik açıdan ilerlemesi ulusa maddi gelir sağlayacak ve diğer ulusların önünde üst kültür oluşturmasına neden olacaktır. Bu durum, üst kültür konumundaki ulusun diğer ulusları aşağılamasına neden olabilecektir. Bu durumlar etik dışı davranışlarla örtüşmektedir. Manevi açıdan ele alındığında ortaya çıkan kurallar ve değerler, etik veya ahlak içerisinde de yer alan unsurlardır. Bu açıdan kültür ve ahlak kavramlarının birbiriyle ilişkili olduğunu ve bazı noktalarda birbirlerinin yerine kullanılabileceğini söyleyebiliriz.

Sosyal Sorumluluk: Sorumluluk, “kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, sorum, mesuliyet” (Türk Dil Kurumu [TDK], 2011: 2142) anlamına gelmektedir. İnsanın yaşadığı çevre, kişinin davranışlarını etkilemekle birlikte, kişi ve kurumlara bu çevre içerisinde sosyal ve ekonomik sorumluluklar yüklemektedir. Yüklenen bu sosyal sorumluluk ile amaçlanan, birey ve kurumların toplum yararına hareket etmesidir.

Sosyal sorumluluk, bir kurum veya yönetimin sosyo-ekonomik koşullara, iş ahlakına, hukuk kurallarına ve bulunduğu çevrenin beklentilerine uygun olarak hareket etmesi ve buna uygun çalışma stratejisi geliştirmesidir (Eren, 2000: 99). Bu bağlamda sosyal sorumluluğa sahip toplumlarda etik dışı davranışların görülmeyeceği yorumu yapılabilir.

Haysiyet: Literatürde birçok tanımı ile karşılaştığımız haysiyet kavramı, onur ve şeref kavramlarının yerine de kullanılabilmektedir. Günlük yaşantıda sıkça bahsi geçen bu olgular, etik kavramının temelindeki değer ve ahlak ile doğrudan ilişkilidir.

Haysiyet, toplumun bireylerde aradığı ahlaki niteliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Geniş bir ifade ile insanın kendi şahsiyetine karşı saygınlık duygusu, öznel değerlerinin ve ahlaki niteliklerinin başkaları tarafından tanınmasıdır (Seyyar, 2015: 504).

1.2. ETİK TÜRLERİ

1.2.1. Betimleyici Etik

Ahlak alanına bilimsel açıdan yaklaşan ve bu yaklaşımın uygulanması sonucunda ortaya çıkan etik türüdür. Betimleyici etik, ahlak alanındaki bilimsel ya da materyalist yaklaşımı tanımlar veya bilimsel ya da tasviri yaklaşımın ahlak alanına uygulanmasını ifade eder. Ayrıca kural koymak yerine insan eylemini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimler (Cevizci, 2008: 6).

Bu yaklaşımda etik, olaylara seyirci, gözlemci veya gözlemleyici konumdadır. Ahlaki olgu ve olaylara dışarıdan bakar, onları bilimsel bir yaklaşımla gözlemleyip tasvir eder (Cevizci, 2008: 6).

1.2.2. Normatif Etik

Norm, bir gruba mensup üyelerin nasıl davranması gerektiğini gösteren bir tür kurallar bütünüdür. Normatif ise bu norm ve/veya kurallara uyulması yönünde yapılması gerekenleri ifade eder (Seyyar, 2015: 413). Normatif etik, insanlara neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi ve kötü olduğuyla ve bazı durumlarda ne yapıp ne yapmamaları gerektiğiyle ilgili bilgi veren, insanların ahlaki eylemleri için onlara norm ve düzenleyici ilkeler getiren etik türüdür (Cevizci, 2008: 7). İnsanlar için yol gösterici nitelikte olan bu yaklaşım, bir rehber görevi üstlenmektedir.

Özetle normatif etik, bireyin nasıl yaşaması gerektiği hususunda ahlaki ilkeleri araştırır ve hayatta en yüksek değere sahip nelerin olduğunu tartışır, adil bir toplumda nelerin olması gerektiği konusunda bilgi verir. Ayrıca bir insanı ahlaki açıdan iyi kılan şeylerin neler olduğunu sorgular (Cevizci, 2008: 7-8).

1.2.3. Metaetik

Analitik veya eleştirel etik olarak da tanımlanan metaetik, ahlak felsefesinde çağdaş yaklaşımı ifade eder (Cevizci, 2008: 9). Normatif etiğin ortaya koyduğu ahlaki yargılar üzerine tartışmakta ve bu yargılarda geçen norm ve düzenleyici ilkeleri analiz etmektedir (Kavi ve Koçak, 2013: 7). Başka bir ifade ile “normatif etik çerçevesinde ahlaki ve gayri ahlaki değerlerin ve davranış biçimlerinin birbirleri ile ilişkilerini ve

sınırlarını araştırır. Ayrıca, ahlaki değer hükümleri ve davranış normları ile ilgili idrak, ontoloji ve felsefe teorilerinin temellerini inceler” (Seyyar, 2015: 174-175).

Metaetiğin görevi, yeni bir ahlak geliştirmek ve insanlara bu yeni ahlaka uymaları gerektiğini öğütlemek değildir. Bu bakış açısının tersine yansız ve nesnel bir tutumla ahlak yargıları mantığını oluşturmak ve ahlak dili çözümleyicisi olmak ister (Özlem, 2013: 178).

1.3. ETİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

1.3.1. Etik Kod Kavramı

Etik kodlar, bir ülke içerisinde yaşayan insanların belirli bir grubun üyesi olsun ya da olmasın nasıl davranmaları gerektiğini gösteren yazılı kurallardır (Aydın, 2014: 18). ‘İyi nedir?’ ya da ‘ne yapmalıyız?’ gibi sorulara yanıt vermede bizlere yardımcı olan etik kodlar, hangi davranışın iyi hangi davranışın kötü olduğu hususunda standartlar belirlemekte, değer ve normlar koymakta ve etik ikilemler karşısında ahlaki açıdan doğru kararların alınmasında bireylere yardımcı olmaktadır. Bu ölçüde bir kurumun kaliteli ve verimli bir hizmet sunabilmesi için kuruma ait temel ilkelerin belirlenmesi ve bu ilkelerin en kısa sürede hayata geçirilmesi gerekmektedir. Etik kodların, hukuki açıdan cezai yaptırımları olmamasına rağmen bu kodlar bireylere vicdani açıdan bir sorumluluk yüklemektedir. Böylece bireyler arasında birlik ve beraberliğin oluşması sağlanmaktadır.

Etik kodlar, bir kurumda çalışan bireyin davranış standartlarını belirlemekte ve düzenlemektedir. Bu davranış standartları, çıkar çatışmalarının oluşmasını engelleyecek ve kurum içerisindeki bilgi kaynaklarının kullanımını, gizliliğin korunmasını ve bireylerin davranışlarının sınırlandırılması sağlayacaktır (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği [TÜSİAD], 2005: 95).

Etik kodların işlevsel olması için kurumsal kültürün içerisinde etik standartların yer alması gerekmektedir. Kurumsal kültürün değişmez bir parçası haline gelen etik kodlar, kurumda hesap verilebilirliğin ve kurumsal dürüstlüğün oluşturulmasını ve/veya geliştirilmesini sağlayacaktır (TÜSİAD, 2005: 96). Kurumsal dürüstlüğün oluşmasıyla birlikte kurum personeli, etik dışı taleplerle mücadele etme hususunda etik kodları

kalkan olarak kullanabilecektir. Bu sayede personel etik dışı davranış, tutum ve taleplerle daha kolay mücadele edebilecektir (Aydın, 2014: 19).

Kısaca etik kodlar, çalışanlara veya yöneticilere iyi-kötü ve/veya doğru-yanlış bir işin saptanmasında yol gösterici bir rehber olacaktır. Bu sayede, çok geç olmadan etik dışı davranışların önüne geçilebilecek ve davranışlarda standardizasyon sağlanabilecektir.

1.3.2. Norm Kavramı

Normlar, bir toplum içerisinde yaşayan insanların ilişkilerini düzenleyen ve davranışlarına yön veren bir takım standartları ifade etmektedir. Normlar, değerlerin yansıması olarak ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2014: 17). Norm kavramı, sosyal bir birime üye olan kişilerce kabul edilebilen veya kabul edilemeyen tutum ve davranışlarının paylaşımını ifade eden değerler ölçeği olarak da tanımlanabilmektedir. Normlar, topluluk halinde yaşayan insanları, çeşitli olaylar karşısında belirli tarzda davranmaya ve hareket etmeye itmektedir (Seyyar, 2015: 333).

1.3.3. Değer Kavramı

Kişiyeye veya topluma faydalı olan, doğru gelen ve bu kişiler veya toplumlar tarafından beğenilen ve istenilen her şey olarak ifade edilir. Başka bir ifade ile insanlara hangi davranışın iyi veya kötü olduğunu gösteren ölçüt veya fikirlerdir (Seyyar, 2015: 145). Değerler, kişisel davranışlara yön göstermenin yanında, kişinin meslek yaşantısında alacağı kararları da doğrudan etkiler. Meslek yaşantısında oluşturulan normların dayanağının, değerler olduğu unutulmamalıdır.

1.3.4. İlke Kavramı

Eylemlere yön veren temel düşüncelerdir. Değerlerin eyleme geçmesi için yön verme görevini üstlenmektedir. İlkeler, insanların etik amaçlara ulaşmak için kullandıkları taktiklerdir. İlkelerin, davranışlara yansıyabilmesi için somut nitelikteki kurallara ihtiyacı vardır (Aydın, 2014: 20).

1.3.5. Kural Kavramı

Kurallar, ilkeler için uygun olabilecek eylem yollarını ifade etmektedir. Kaleme alınmış kurallar, kesin sınırlarla altı çizilmiş olan normlardır. Ayrıca kişiden kişiye değişmeyen kanunlarla, belirli amaçlara yönelik olarak yetkili kişiler tarafından ele alınan düzenleme veya tanımlamalardır (Aydın, 2014: 20).

1.3.6. Standart Kavramı

Olması istenilen davranış ve tutumların sergilenmesini sağlayan ve olmaması gerektiğine inanılan davranış ve tutumlardan kaçınılmasında yardımcı olan bir sistemdir (Kolçak, 2012: 7). Standartlar bir işin veya eylemin daha güvenilir bir şekilde yerine getirilmesini sağlamaktadır. Bu da hem sosyal hem de iş hayatında, işleyişin daha hızlı ve kolay olmasını sağlamaktadır.

1.4. ETİK KURAMLAR

Etik kavramı üzerine, literatürde birçok kaynak bulunmaktadır. Bu kaynaklar incelendiğinde teorik açıdan bir bolluk olduğu görülmektedir. Teori bolluğunu belirli ölçütlere göre sınıflandırmak mümkündür. Bu bağlamda üç temel kuram ön plana çıkmaktadır.

Bunlardan birincisi, bir eylemin sonuçlarıyla ilgilenen teoloji kuramıdır. Burada önemli olan bireyin davranışından elde edilen sonuçtur. İkinci kuram, Kant'ın ödev ahlakını konu alan deontolojidir. Deontoloji kuramında önemli olan davranışın sonucu değil sorumlulukların, davranışlardan bağımsız olarak ele alınarak değerlendirilmesidir. Sonuncu kuram ise erdem ahlakıdır. Erdem ahlakını iki kuramdan ayıran özellik, kuramın sonuçsalcı olmayıp davranışlardan da bağımsız hareket etmeden insanların erdemli olarak varsayılan davranışları yapmalarını istemesidir.

1.4.1. Deontoloji Kuramı (Kant'ın Ödev Ahlakı)

Deontoloji, Yunancada ödev anlamına gelen 'deon' ile bilim anlamına gelen logos sözcüklerinin bir araya gelmesiyle oluşmuştur ve ödev bilimi olarak ifade edilmektedir. İnsanın bir takım ödev ve sorumluluklara sahip olduğunu vurgulayan kuram, bazı davranış türlerinin doğru bazılarının ise yanlış olduğunu, insanın ahlakiliğinin verilen

ödev ve sorumlulukların sonuçlarına bakılmaksızın yerine getirilmesi ve doğru davranış türlerinin ortaya çıkarılması gerekliliğini savunan etik anlayıştır (Cevizci, 2005: 457).

Bireyin kişisel çıkarlarına hizmet etmeyen ahlak felsefesi, Alman filozof Kant tarafından geliştirilmiştir. Kant'ın ahlak anlayışında önemli olan mutlu olmak veya fayda sağlamak değildir. Önemli olan mutluluğu hak etmek ve doğru bir birey olmaktır. Ahlaki davranış, sonuç ne olursa olsun her durumda yapılması gerekeni ifade eder. Bu nedenle ahlaki davranmak için belirli koşulların veya durumların ortaya çıkması beklenemez. Kant, ahlaklı olmak için ahlaklı davranma ile korku ve yarar sağlamak için ahlaklı davranmayı birbirinden ayırmayı hedeflemektedir. Ahlakilik, bireyin kendi sorumluluğunda olan davranışları ile elde edilir. Bu nedenle Kant, kişiden kişiye değişen mutluluk gibi göreceli bir kavramla insan ahlakı incelenemez görüşünü benimsemektedir (Arslan, Akıncı, Karapınar, 2007: 4).

1.4.2. Teoloji Kuramı (Sonuçsallık)

Deontoloji kuramı yani Kant'ın ödev ahlakının karşısında olan ahlak teorisi teoloji yani sonuçsallıktır. Teoloji de önemli olan, bireyin hangi değerleri benimsediği değil benimsediği değerleri geliştirmesi ve ilerletmesidir (Arslan ve diğ., 2007: 17). Teoloji, temel olarak iki yaklaşıma dayanmaktadır. Birincisi, birey için değerli olanın ne olduğu hakkında ortaya atılan iddiadır. İkincisi ise bir davranışın ahlaki açıdan kabul edilebilir olup olmadığıdır (Kavi ve Koçak, 2013: 9). Kısaca teoloji, sonuca giderken kullanılan yöntemden çok sonuca odaklanmaktadır. Bu da egoizm, faydacılık, hazcılık ve mutlulukçuluk gibi akımların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

1.4.2.1. Egoizm

Egoizm kavramı, bazı kaynaklarda bencillik, bencil ahlak ekolü olarak da göze çarpmaktadır. Egoizm, bireyin kendine düşkünlüğü ve eylemlerini sadece kendi şahsi menfaatleri için yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır (Seyyar, 2015: 103). Günlük yaşantıda karşılaşılan egoizm veya bencillik ile felsefik egoizm birbirinden ayrılmalıdır. Bu ayrım olmadığı için felsefi açıdan ele alınan egoizm ile ilgili yanlış anlaşılmalara meydana gelmektedir. Bencil olarak görülen insanlar sadece kendi zevkleri peşinde koşan insanlar olmak zorunda değildir. Bazı bencil (egoist) kişiler, zevk peşinde koşarken bazıları da bilgi, güç ve kendini geliştirme peşinde koşabilir. Bu açıdan

değerlendirildiğinde egoizm en iyiye ulaşma açısından etiksel olarak değerlendirilebilir (Arslan ve diğ., 2007: 9).

1.4.2.2. Faydacılık

Ahlak felsefesinin bir kolu olarak gösterilen faydacılık, hareket ve davranışlarda olduğu gibi bilgi bağlamındaki bütün değerleri, menfaate veya çıkara bağlayan felsefi-ahlaki bir doktrin olarak tanımlanmaktadır (Seyyar, 2015: 178). Faydacılık, sadece kısa dönemli mutluluğu hedeflemez, uzun dönemde mutluluğa ulaşmayı da hedefler. Eylemler veya davranışlar sonuçlarına göre değerlendirildiğinden, eylemlerin iyi veya kötü, doğru veya yanlış olduğuna bakılmaz önemli olan sonuçların iyi-kötü veya doğru-yanlış olmasıdır. Bu nedenle faydacılık eleştiri oklarının hedefinde yer almaktadır. Eleştirilerin en başında faydacılığın işleyen bir ahlak teorisi olup olmadığı gelmektedir (Arslan ve diğ., 2007: 12). Faydacılık, eylemlerin sonuçlarıyla ilgilendiği için zararlı olanlarla ilgilenmekten ziyade faydalı sonuçlarla ilgilenir ve faydalı bir sonuç ortaya çıkarsa o zaman doğrudur (Stroll ve diğ., 2014: 118).

Faydacılık, toplam faydayla ilgilenmektedir. Bu nedenle toplam faydanın dışında kalan bireyler, eylemler sonucunda mutsuz olmakta veya zarara uğramaktadır. Örneğin; tekstil firması tarafından üretilen bir bebek atletinde bulunan kimyasalın, çocukların yüzde beşinde alerjik yaraların oluşmasına neden olduğu tespit edilmiştir; fakat çocukların yüzde doksan beşinde bir zarara neden olmayacağı için yüzde beşlik kesim görmezden gelinmekte ve üretim devam ettirilebilmektedir.

1.4.2.3. Hazcılık (Hedonizm)

Hazcılık, zevk ve sefaya yönelik bir hayat stilini benimseyen, bireysel çıkarlara ve bencilliğe önem veren bir yaşama felsefesi olarak tanımlanmaktadır (Seyyar, 2015: 239). Bu etik kuramına göre, bireyi ahlaksal açıdan en iyi olan eyleme yönelten, amaç ve değer olarak hazdır. Haz bir birey için mutluluğu ifade etmektedir. Bu düşünceyle haz alınan eylem doğru olandır (Özlem, 2013: 60).

1.4.2.4. Mutlulukçuluk

Bu etik kuramı, en yüksek iyiye ulaşılması için elde edilmesi gereken şeyin mutluluk olduğunu savunur. Sokrates'in kendini tanı buyruğu, mutlulukçuluk kuramının

anlaşılması açısından önemlidir; çünkü kendisini tanıyan ve tanıma evresinde kazandığı bilgiyle olgunlaşan birey, doğasıyla uyum içinde yaşama becerisini elde edecek ve doğasıyla uyumlu olduğu sürece de mutlu olacaktır (Özlem, 2013: 47).

1.4.3. Erdem Ahlakı

Erdem ahlakı, ahlakiliğin temelini iyi karakter özelliklerinin geliştirilmesinin oluşturduğunu savunmaktadır. Bu görüşe göre, bireyin erdemli olması ahlaki açıdan iyi olduğu anlamına gelmektedir (Kavi ve Koçak, 2013: 11). Yani bu kuramda önemli olan bireyin erdemli olarak kabul gören davranışlar içerisinde bulunmasıdır. Bu davranışlarla hareket edildikten sonra, eylemin sonucunun faydalı veya zararlı olduğu önemli değildir (Arslan ve diğ., 2007: 13).

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEK ETİĞİ

Bir mesleğe sahip olmak, o mesleğin sorumluluğunu almayı ve bu sorumluluğun bilincinde hareket etmeyi gerektirmektedir. Mesleki açıdan bu sorumlulukların başında hiç kuşkusuz etik gelmektedir (Kavi ve Koçak, 2013: 15).

2.1. MESLEK KAVRAMI

Meslek, belirli bir eğitim ile elde edilen bilgi ve becerilere dayalı olarak topluma faydalı hizmet sunmak, mal üretmek ve sunulan hizmetler karşılığında para kazanmak için yapılan iş, uğraş, öğreti veya ekol anlamlarına gelmektedir (TDK, 2005:1377). Bir işin ve/veya uğraşın meslek sayılabilmesi için belirli unsurları taşıması gerekmektedir. Aydın'a göre (2014), bu unsurlar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- Bir meslek, toplum temel gereksinimini (sağlık, güvenlik, eğitim, vb.) karşılar.
- Bir meslek, sadece kendi iş doyumunu için değil diğer bireylerin de yararı için yaptığı uğraşı ifade etmektedir (öğretmen, polis, vb.).
- Bir meslek, sistemli bir eğitim sonucunda kazanılmış bilgi ve becerilere dayanmaktadır (doktor, kimyager, vb.)
- Bir meslek, kazanç elde etmek için yapılan uğraşı ifade etmektedir.
- Meslek olarak kabul edilecek bütün iş veya uğraş alanlarının etik ilkeleri ve değerleri vardır ve bu meslek mensupları bu ilke ve değerlere uygun davranmalıdır.

2.2. MESLEK ETİĞİ KAVRAMI

2.2.1. Meslek Etiği Tanımı

Meslek etiği, mesleğe ait etik kuralların ve ilkelerin belirlenerek bir standart haline getirilmesi işlemine katkıda bulunan uygulamalı bir etik türüdür. Bu etik türü, meslek grubu bünyesindeki insanların birbirleriyle olan ilişkilerini ve toplumdaki ilişki düzeylerini ayarlar ve düzenler (Kolçak, 2012: 58). Başka bir ifadeyle, aynı mesleği ifa eden çok sayıda insan bir araya gelerek meslek birliğini oluşturur. Meslek birliği, insanlarda dayanışma ve birlik olma içgüdüsünü canlandıracak ve mesleğin

saygınlığının artmasına katkıda bulunacaktır (Aydın, 2014: 97). Bu sayede ilgili meslek grubu, topluma daha iyi hizmet sağlayarak kalite ve verimi bir üst seviyeye çıkaracaktır. Bu noktada mesleki birlik, meslek etiği kavramının özünü oluşturmakta ve etik değerlere sahip bireylerin oluşmasına katkı sağlamaktadır.

Meslek etiği kavramıyla ilgili olarak daha kapsamlı bir tanım yapmak gerekirse, bir meslek grubunun, mesleğiyle ilişkili olarak oluşturduğu ve/veya derlediği, meslek grubundaki kişilerin uyması gereken davranışları işaret eden, meslek içerisinde oluşabilecek rekabeti düzenleyen, yetkinliği olmayan ve ilkelere uymayan üyeleri meslekten dışlayan ve kaliteli hizmet anlayışını benimseyen mesleki ilkeler bütünüdür (Ekici, 2013: 46).

Meslek etiğinin ayırt edici özelliği, meslek içerisinde bir iş veya eylem yapılırken oluşan hata veya kusurun, mesleki çevre dışındaki gruplardan çok fazla tepki almaması ve bu duruma ilgisiz kalınmasıdır. Bunun nedeni, etik ilkelerin meslek grupları arasında farklılık gösterebilmesidir (Aydın, 2014: 99).

2.2.2. Meslek Etiğinin Önemi

Meslek etiği, insanların davranışını sınırlandırarak, meslek üyelerini mesleki kurallara uygun davranmaya iter. Bu sayede, meslek üyeleri arasındaki ilişkinin kontrolü sağlanmakta ve meslektaşlar arasında çıkabilecek çatışmaların önüne geçilebilmektedir. Meslek etiği tanımında da vurgulanan “yetkinliği olmayan ve ilkelere uymayan üyelerin meslekten dışlanması” ile mesleğin itibarı artmakta ve kurumun imajı olumlu yönde etkilenmektedir. Ayrıca, meslek etiği, belirli bir meslek grubunun üyeleri için pusula görevi üstlenmekte ve bu doğrultuda meslek üyelerinin mesleki açıdan iyi-kötü veya doğru-yanlış arasındaki ayrımında yön gösterici olmaktadır.

Meslek etiği kurallarına uyan bireyler, verdikleri hizmetin doğruluğu ve haklılığı konusunda kendinden emin olacak ve bu sayede bireyin kendi içerisinde vicdanen rahat olması sağlanacaktır. Meslek gruplarını, kamu yararına uygun davranışa yönlendiren etik kurallar, toplumun ve kuruluşların refah içerisinde yaşamasına ve bu huzurlu yaşantıyı ilerleyen süreçte de sürdürmesine yardımcı olur. Bunların bir sonucu olarak ortaya çıkan iş, görev veya hizmet kalitesindeki artış, gözle görülür seviyelere ulaşır (Gök ve diğ., 2012: 103).

2.3. MESLEK ETİĞİ İLKELERİ

Etik ilkeler ve standartlar, meslek grubuna mensup üyelerin çalışma hayatlarının geliştirilmesine ve iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Önceden hazırlanan etik ilke ve standartlar, meslek grubu içerisinde birlik ve düzenin oluşturulması açısından da önemlidir (Ekici, 2013: 52). Meslek üyelerinin ortak davranış kurallarını belirleyen ve bu davranış biçimlerini tanımlayan ilkelerin belirli işlevleri bulunmaktadır. Aydın'a (2014) göre, bu işlevler şunlardır:

- Yetkinliği olmayan ve ilkesiz üyeleri ayıklar,
- Meslek içerisindeki rekabeti düzenler,
- Hizmet ideallerini korur.

Toplumsal yaşam içerisinde genel olarak kabul gören meslek etiği ilkelerini, başlıklar halinde aşağıdaki şekilde vermek mümkündür.

Doğruluk: İnsanın sözünde, davranışında, niyetinde ve/veya inancında doğruluktan yana olması, dürüstlük ve iyiliği ilke olarak benimsemesidir. Doğruluk, sözde, niyette, vefa göstermekte, amellerde ve son olarak da korku ve emniyet halindeyken aranır. (Seyyar, 2015: 155). Bunlar içerisinde en zedeleyici olanı korku ve emniyet halindeyken söylenen yalandır. Etik davranış içerisinde olma, başka insanlarla olan ilişkilerde doğruyu söylemeyi ve güvenilir olmayı gerektirir. Doğru davranış ve tutum içerisinde olmak, dürüst ve adil davranmak, tarafsız olmak ve yalan söylememek meslek etiğinin temel ilkeleri arasındadır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 66).

Yasallık: Yasallık, hukuk sistemine ve yasalara uygunluk anlamına gelmektedir. Yasalar, yazılı ve/veya yazılı olmayan kurallar olarak tanımlanmaktadır. Hukuki açıdan suç olarak görülen emirler, çalışanlar tarafından yerine getirilmemelidir. Çalışanların bu konudaki tavırları kesin olmalıdır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 67). Yasalar, eşit, adil, barışçıl ve refah içerisinde bir yaşam için önemlidir. Ülkemizde çalışma yaşamını düzenleyen birçok yasa bulunmaktadır. Bunlara verilebilecek en belirgin örnek ise T.C. Anayasası ve 4857 Sayılı İş Kanunu'dur.

Yeterlilik: Meslek içerisinde kişinin mesleki beceri ve deneyimi, kişiye o meslekle ilgili hak ve yetkiyi vermektedir. Bu durum, kişilere uzman, yetkili veya yetkin eleman kimliklerini kazandırmaktadır (Gök ve diğ., 2012: 109). Belirli meslek gruplarında ise,

eğitim ve öğretim sürecinde kazanılan bilgiler, çalışma yaşamındaki deneyimler ile birleştirildiği takdirde kişiye uzman kimliğini kazandırır.

Genel bir tanım yapmak gerekirse yeterlilik, bir görevi üstlenmek, üstlenilen görev sorumluluğunun bilincinde hareket ederek görevi yerine getirmek, bu işlemleri yapabilmek için yeterli bilgi, beceri ve deneyime sahip olmak olarak tanımlanmaktadır. (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 67).

Güvenilirlik: Güvenilirlik, güvenilir olma durumu olarak tanımlanmaktadır. Bir bireyin erdem sahibi olmasındaki ilk koşul güvenilir olmasıdır. Güvenilirliğin kaybolmaması için doğruluk ve verilen sözlerin yerine getirilmesi gerekmektedir (Kolçak, 2012: 21). Bu eylemleri yerine getirmeyen bireylere karşı güvensizlik oluşmaktadır. Bu güvensizlik, kişisel ve kurumsal açıdan kişinin ve/veya kurumun prestij ve imaj kaybetmesine neden olmaktadır.

Mesleğe Bağlılık: Bağlılık, sadakat, sadık olmak ve bağlanmak olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar, meslektaşlarına, yöneticilerine, yaptıkları işe, çalıştıkları kuruma ve kurumun hizmetlerine bağlılık göstermelidir. Bu durumu başaramayan bireyler, çalışma ekibinin verimini düşüreceklerdir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 70).

Mesleğe bağlılık ise, bireyin yaptığı işi benimsemesi ve sorumluluk duygusuyla bu işi en iyi şekilde yerine getirmeye çalışmasıdır. Mesleğine bağlı olan bir birey, çalışma yaşamında kendini mutlu hissedecek ve huzurlu bir ortamda çalışacaktır. Bu durum, hizmet kalitesinin artmasını ve iş verimliliğini beraberinde getirecektir.

Adalet: İnsanların eşit yaratıldığını, herkesin sosyal yaşamda eşit olduğunu ve herkese bu şekilde bir yaşam hakkı verilmesini ileri süren hukuki bir ilkedir. Başka bir ifade ile adalet, kimsenin menfaatini gözetmeksizin kanunların herkese eşit uygulanmasıdır (Seyyar, 2015: 23). İnsanlar arasında adil olmayan bir sistemin veya yönetimin olması, ahlaki açıdan etik dışı davranışların oluşmasına neden olabilmektedir. Bu durum da, bireylerin veya kurumların zararına olabilecek sonuçların ortaya çıkmasını beraberinde getirmektedir.

Eşitlik: Adalet, doğruluk ve dürüstlük kavramlarının bir sentezi olarak değerlendirilen eşitlik kavramı, birden çok şeyin eşit olması veya kanunlar açısından insanlar arasında bir ayırım bulunmaması durumudur. Bu bağlamda her bireyin kanunlar önünde eşit olduğu ve bu doğrultuda hareket edilmesi gerektiği kesinlikle unutulmamalıdır.

Tarafsızlık: Nesnellik ve yansızlık terimlerini bize hatırlatan bu kavram, insanların kişileri veya nesneleri oldukları gibi ele alabilmelerini ve bunu korku, baskı ve duygusal düşünceden uzak durarak nesnel olarak değerlendirmesini ifade etmektedir (Aydın, 2014: 68).

Sorumluluk: İnsanın davranışlarını ve/veya kendi yetki alanındaki işlerin sonuçlarını üstlenmesi, mesuliyet alması olarak tanımlanmaktadır. İnsan, yaptıklarının yanında yapamadıklarının da sorumluluğunda olduğunu unutmamalıdır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 79). Birey, mesleğinde sorumlu olduğu konuları bilmeli ve bu konularda verilen işleri zamanında yerine getirmelidir. Kişiye sorumlu olduğu konuların bildirilmesi veya hatırlatılması yöneticinin sorumluluk alanına girmektedir. Bu doğrultuda kişi, hangi konularda sorumlu olduğunu bilmiyorsa veya kavram kargaşası yaşıyorsa, yöneticinin sorumluluğunu yerine getirmediğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İnsan Hakları: Her insanın doğuştan sahip olduğu; dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez nitelikte oldukları tüm toplumlar tarafından kabul edilen haklardır (Seyyar, 2015: 297). İnsan haklarına saygılı davranışta bulunmayan bireylerin, diğer etik davranışlara uymasını beklemek zordur.

Hümanizm: İnsan varlığının insani erdemlere göre biçimlendirilmesini, insancıl biçimde eğitim öğretisi almasını, insanın çok yönlü yetişmesini ve özgürce etkinliklerde bulunmasını ayrıca insanın yaratıcılığını ve yeteneğini kullanabilmesini amaçlayan düşüncelerin veya çabaların tümüdür (Aydın, 2014: 74). Hümanizm düşüncesine göre insan, her şeyin ötesinde en değerli varlık olarak gösterilir. Hümanizm, insanı baskılardan kurtarmak, kişisel gelişimi ve değişimi desteklemek, laiklik ve eşitlik gibi değerleri ön plana çıkarması yönünden önemlidir.

Hukukun Üstünlüğü: Devletin içerisindeki tüm mekanizmaların, önceden belirlenmiş kanun veya kurallara uygun olarak işleyeceği anlamına gelmektedir. Bu ilkenin geçerli olmadığı bir devlet anlayışında işleyiş, tamamen keyfi bir düzende olacaktır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 88).

Sevgi: Bir kişiye veya bir şeye karşı ilgi duyma ve istekli olma durumudur. Ahlaki davranışların temelinde sevgi bulunduğu için etik dışı davranışların önünde kalkan görevini üstlenmektedir (Seyyar, 2015: 462). Bu kavram, meslek etiği açısından değerlendirildiğinde, meslek sevgisinin temelini oluşturduğu söylenebilir. Kişinin

mesleğini sevmesi iş veriminin artmasını ve huzurlu bir çalışma ortamını beraberinde getirecektir.

Saygı: Bir insanı olduğu gibi görme ve onu olduğu gibi kabul etme yetisine sahip olmaktır. Kişinin statüsüne, ast-üst ilişkisine, yaşına ve benzeri durumlara göre saygı değişebilmektedir; fakat kişinin şahsını küçük düşürecek davranışlardan uzak durulması gerekmektedir. Huzurlu ve barışçıl bir yaşam için saygı önemlidir.

Hoşgörü: İnsanın karşısındaki bireyle iletişim kurarken empati duygusuyla hareket etmesi, tepkide bulunması ve belirli ölçülerde kusurluluk hakkını karşı tarafa tanımasıdır. Hoşgörü, iç hesaplamayı da beraberinde getirmektedir. İç hesaplaşma olmadığı durumlarda hoşgörü yerini bağnazlığa ve ilkesizliğe bırakacaktır (Kavi ve Koçak, 2013: 226).

Laiklik: Yöneten kişilerin, yönetme yetkisini tanrıdan veya dinden değil, halktan aldıkları bir yönetim anlayışıdır. Ayrıca kimsenin düşünce ve inancına karışılmadan, özgürlükçü bir yaşam tarzının sağlanması adına, din ve vicdan özgürlüğü devlet tarafından güvence altına alınmaktadır (Aydın, 2014: 76).

Tutumluluk: Toplum hayatında insan veya madde kaynaklarını verimli ve en etkin bir şekilde, maksadına uygun biçimde kullanmak, savurganlıktan uzak durmak ve tasarrufa önem vermek olarak tanımlanmaktadır (Seyyar, 2015: 284). Tutumluluk içerisinde olmayan bir birey, kendisini zamanla sefaletle hapseder. Kamu malını savurgan bir şekilde kullanmak veya ziyan etmek etik dışı davranışların başında yer almaktadır.

Açıklık: Gerçeği olduğu gibi yansıtma ve karşındaki kişiye açık olma durumu olarak tanımlanmaktadır. Açıklıkta karşılıklı iletişim çok önemlidir. Kişilerin açık davranabilmelerindeki en önemli koşul ise eleştiriye açık olmalarıdır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 97).

Demokrasi: İnsan varlığına önem veren ve kişilik gelişiminde mükemmeliyetçi bir tutuma sahip olan özgürlükçü bir yönetim biçimidir. Demokratik ortamda alınan kararların güvenilirliği konusunda bir şüphe oluşmayacak, kişi veya kurumların prestiji bu ölçüde bir kat daha artacaktır.

Hak ve Özgürlük: Hak, kişilere anayasa veya hukuk düzeni tarafından verilen isteme yetisi veya bir istenç gücüdür. Özgürlük ise, herhangi bir kısıtlamaya uğranmadan özgür

düşünceyi veya davranmayı ifade etmektir. Özgürlük bir hak olmakla birlikte bütün haklar özgürlük anlamına gelmemektedir. Bu bağlamda hak istemek, özgürlük ise yapabilmektir. Hak ve özgürlük birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Birisi olmadan diğersinin olması söz konusu değildir.

Yasa Dışı Emirlerle Karşı Direnme: Yasa dışı emirlerin verilmemesi gerektiği, yasalarda açıkça belirtilmesine karşın bu duruma uyulmadığı görülmektedir. Yasa dışı verilen emirler, sorgulanmadan ve/veya sorgulansa da korku veya baskı altında kalarak yerine getirilmektedir. Bu durum etik dışı bir davranış olmakta ve emri yerine getiren kişi cezalandırılmaktadır. Burada yapılması gereken şey, emri veren yöneticinin, üst yöneticiye verdiği emirle bildirilmesi ve bu durumun yine de tarafından yapılması isteniyorsa yazılı olarak tarafına sunulmasını beyan etmesidir. Yazılı olarak tarafına sunulan emir, yasa dışı olsa da yazılı beyanda bulunan kişinin sorumluluğunda olup, kişiyi bu durumun dışında tutmaktadır.

Emeğin Hakkını Verme: Emek, işi gerçekleştiren kişinin kafa veya kol gücü sarf etmesidir. İşveren, işi gerçekleştiren kişinin hakkını ödeme yaparak gerçekleştirmektedir. Ödeme ise işi gerçekleştirenin kişinin üretim için kuruma harcadığı değer artışından hak ettiği değerın tarafına döndürölmesidir (Kavi ve Koçak, 2013: 227). İş gerçekleştiren kişiye hakkı olanın verilmesi, iş doyumunu beraberinde getirecektir. Bu sayede daha kaliteli ürün ve/veya hizmet ortaya çıkarak memnuniyet artacaktır.

Gizlilik: Bir kişi veya grubun kendi yaşamları veya kişisel işlerinin kamuya açık olmaması ve kendi sorumluluklarındaki bilgi ve belgelerin paylaşımının kontrol altında tutulması olarak tanımlanabilmektedir. Gizlilikte en önemli durum, bilgi ve belgelerin kim veya kimler tarafından ne kadarına erişilebileceğinin belirlenmesi ve bu yetkinin kendisinde olmasıdır (Aydın, 2014: 84). Gizlilik, kişisel verilerin korunması gerekliliğini de içermektedir. Kişisel bir verinin ilgili kişinin rızası olmadan paylaşılması gerektiğini savunan, kişinin hak ve mahremiyetini korumaya yönelik hazırlanan 6698 sayılı ‘Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’, gizliliğın önemini açıkça gözler önüne sermektedir.

Anayasal bir hak olarak gösterilen kişisel verilerin korunması; hukuki açıdan belirlenen düzenlemeler ışığında, kişinin rızası alınmadan bireye ait bilgilerin

paylaşılması ve özel hayatın gizliliğinin korunması gerektiğini savunmaktadır. Bunlara ek olarak; bireyin hak ve özgürlüğü, kişisel verilerin korunması ile sağlanacaktır. Bu durum, TKD tarafından verilen ‘Düşünce Özgürlüğü Bildirgesi’nde ayrıntılı olarak ele alınmaktadır (Henkoğlu ve Özenç Uçak, 2015: 48).

Telif Hakkı: Eser sahiplerinin haklarını, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu korumaktadır. Bu kanuna aykırı davranışta bulunulması etik açıdan sorun teşkil etmektedir. Ülkemizde eser sahiplerinin maddi ve manevi haklarını kapsayan telif haklarının uygulanmasında bir takım sorunlar ile karşılaşilmektedir (Turan, 2016: 61). Bir eserin sahibinin izni olmadan kopyalanması veya çoğaltılması, telif hakkı sorununu beraberinde getirmektedir. Ayrıca korsan olarak üretilen kaynakların da 5846 sayılı kanuna aykırı olduğunun unutulmamasında fayda vardır. Bu kaynakları satan kadar alan da telif hakkını ihlal etmektedir.

2.4. MESLEK ETİĞİNE AYKIRI DAVRANIŞLAR

Etik dışı davranış, kurum kültürüne uygun olarak bireylerin nasıl davranmaları gerektiğini gösteren etik kural, ilke veya değerlere aykırı hareket etmek ve uygunsuz davranışta bulunmak olarak tanımlanabilir (TÜSİAD, 2005: 71). Etik dışı davranışlar, kurumun imajını düşürmekte, çalışanların motivasyonunu ve iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu tür davranışlar, herkes tarafından bir ölçüde bilinmekle birlikte uygulama hususunda sorun yaşanmaktadır. Genel olarak gerçekleşen etik dışı davranışlar bu bölümde ele alınacaktır.

Ayrımcılık: Önyargılı bir yaklaşım ayrımcılığı beraberinde getirecektir. Önyargı bir duygu iken ayrımcılık bir eylemdir. Bir grup insana karşı önyargıyla yaklaşmak, adaletsiz davranmak ve kişilere zarar verecek davranışlarda bulunmak ayrımcılık olarak tanımlanabilir (Aydın, 2014: 85). Geniş kapsamlı ele alındığında ayrımcılık, bir grup içerisinde aynı haklara sahip durumda çalışan personelin, haklı nedenler olmadıkça, dil, din, ırk, cinsiyet, yaş, engel, siyasal veya farklı görüşler, cinsel yönelimler ve benzeri sebeplere bağlı yapılan eşit davranma ilkesine aykırı tutum ve davranışlar olarak tanımlanabilir.

Rüşvet: Bireyin, çalıştığı kurumda kendi çıkarlarını gözetecek nitelikte maddi ve/veya manevi herhangi bir şey karşılığında hizmet sağlaması veya ayrımcılık yapması rüşvet

olarak tanımlanabilir. Rüşvet, etik dışı davranışlardan ayrımcılık ve yolsuzluk içerisinde de düşünülebilmektedir.

Mobbing: Mobbing terimi ile ilgili literatürde birçok tanıma rastlanmaktadır. Bu tanımların çoğu mobbingi, duygusal şiddet veya duygusal saldırı olarak tanımlamaktadır. Bu kavramı daha geniş bir şekilde ele alan Tınaz (2006), bireyin çalıştığı kurumda iş arkadaşları ve/veya işverenleri tarafından maruz kaldığı tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan psikolojik bir terör olarak tanımlamaktadır. Etik dışı davranışlar arasında yer alan bu kavram, bazı kaynaklarda “yıldıрма ve korkutma” adı altında geçmektedir.

Cinsel Taciz: Cinsel taciz, çocuk, genç veya kadınların maruz kaldığı sözlü saldırı, el veya kol hareketi ve daha ilerisi ırza geçmeye kadar giden geniş bir davranış bozukluğunu ifade eder (Köknel, 1996: 203). Cinsel taciz, belki de etik dışı davranışlar arasında en ciddi ve önemli olan sorundur. Mağdurları genellikle çocuklar ve kadınlar oluşturmaktadır.

Yolsuzluk: Genel ifade ile yolsuzluk, kamuya ait gücün kişi veya grubun kendi çıkarları uğruna kötüye kullanılmasıdır (TÜSİAD, 2005: 71). Daha geniş kapsamlı ele almak gerekirse yolsuzluk, maddi kazanç sağlamak için ya da özel çıkarlara yönelik kuruma ait yetkinin yasaya aykırı (yasa dışı) kullanımını sağlayan davranış veya eylemler olarak tanımlanmaktadır (Berkmen, 1983: 9).

Kayıрма: Para gibi maddi güçler dışındaki etkileme aracı olan aile ve akrabalık bağlarının kullanılarak, görev ve yetkilerin bazı kişilere karşı işlemlerinde ayrıcalık sağlayacak şekilde kullanılması durumu olarak tanımlanır (Aydın, 2014: 86).

Sömürü (İstismar): Arapçadan Türkçeye geçen bu kavram, iyi niyetin kötüye kullanılması anlamına gelmektedir. Sömürü, her toplumda meydana gelmekte olup, ahlaki açıdan yanlış olarak gösterilmekte ve yasa dışı olarak değerlendirilmektedir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 111).

İhmal: Görevi savsaklama, görevin zamanında yapılmaması veya verilen emirlerin geçerli bir neden belirtilmeden yerine getirilmemesi olarak tanımlanmaktadır. Türk Ceza Kanunu’nun 230. maddesinde, bu duruma yer verilmiş olup anayasal bir suç teşkil ettiği vurgulanmıştır (Gök ve diğ., 2012: 120).

Bencillik: Bireyin kendine düşkünlüğü ve eylemlerini sadece kendi şahsi menfaatleri için yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır (Seyyar, 2015: 103). Bencil birey, sadece kendi menfaatini önemsemekte ve diğer kişileri düşünmeden hareket etmektedir. Bu açıdan, etik ilke ve davranışlara uyum konusunda sorun yaşanmakta ve etiğe aykırı durumların çıkmasına neden olmaktadır.

İşkence (Eziyet): Bir kişiye karşı maddi ve/veya manevi açıdan yapılan eziyet veya zulüm olarak tanımlanmaktadır. Kendi görüşünü savunmayan insanlara karşı yapılan eziyet etiğe aykırı olup kabul edilemeyen davranışlar arasında yer almaktadır (Aydın, 2014: 89). İşkenceye uğrayan kişilerde, bedensel şikayetler, travma, psiko-sosyal bunalım, ruhsal rahatsızlıklar, anksiyete bozukluğu (kaygı bozukluğu), uyku bozuklukları, cinsel sorunlar ve sinir bozuklukları gibi durumlar oluşmaktadır (Seyyar, 2015: 320).

Yaranma/Dalkavukluk: Ahlaki değerlerden taviz vererek, menfaat uğruna insanlara karşı iyi görünme çabası olarak tanımlanmaktadır. İnsanların, menfaat beklediği veya yarar geleceğini düşündüğü kişiyi yüzüne karşı aleni bir şekilde övmesi dalkavukluk olarak adlandırılmaktadır (Seyyar, 2015: 137). Dalkavuklar, kendine güveni olmayan ve güven sorunu yaşayan kişilerdir. Bu kişiler için yaranmaya çalıştıkları kişinin kim olduğu önemli değildir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 122).

Şiddet-Baskı-Saldırganlık: Güç ve baskı uygulanarak insanlarda meydana gelebilecek bedensel veya ruhsal zararların oluşmasına neden olan bireysel ve/veya toplu hareketlerin tümüdür (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 123).

Hakaret ve Küfür: Sözlü taciz olarak da ele alınabilecek bu kavramlar, karşı taraftaki bireyin kişiliğine olan sözlü saldırıyı ifade etmektedir. Kısaca hakaret ve küfür, sözlü olarak yapılan bir şiddettir (Aydın, 2014: 90).

Kötü Alışkanlıklar: Bu kavram kişisel olarak ele alındığında bireyi ilgilendiren bir konu olarak görülmektedir; fakat toplum önünde gerçekleştirilen bu eylemler, başka kişileri rahatsız edebilmekte veya çocuk ve gençleri özendirilebilmektedir. Bu eylemlerin toplumsal veya kurumsal ortama taşınması ahlaki değerler açısından uygun değildir. Çocuk ve gençlerin zarar görmesine ve bu davranışları örnek almalarına engel olmak adına gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı: Kişinin yasal olarak yapmakta olduğu görev ve yetkiyi, amacını aşarak başka bir amaç için kullanması veya yetkisini kendi ve yakınlarının menfaati doğrultusunda kullanmasıdır.

Dedikodu: Doğru dahi olsa, bir kimsenin gıyabında hoşlanmayacağı veya beğenmeyeceği bir söz söyleme, kişiyi çekiştirme gibi gerçekleştirilen bir davranış biçimidir (Seyyar, 2015: 202). Bu durum, insan ilişkilerinin zedelenmesine, iş yerinde huzurun kaybolmasına ve iş veriminin düşmesine neden olmaktadır.

Zimmet: Kamu görevinde çalışan bir bireyin para ve/veya mal niteliği taşıyan kamu kaynağını yasaları hiçe sayarak kendi kullanımı için harcaması veya kullanmasıdır. Zimmet, yolsuzluğun bir türü olarak görülebilmektedir. Zimmeti, yolsuzluktan ayrılan en önemli özellik ise bir takas sürecinin olmamasıdır (Aydın, 2014: 93).

Dogmatik Davranış: Daha önceden doğru olarak kabul edilen bir davranış veya inancın zamanla doğruluğunu yitirmesine rağmen bu davranış veya inanca bağlı kalınmaya devam edilmesidir. Bu tutum, yasalara aykırı hareket etmeye neden olabilmekte, meslek grubuna zarar verebilmekte veya maddi zarara neden olabilmektedir.

Sansür: Düşünce ve fikirlerin bir toplum veya devlet tarafından kısıtlanması olarak tanımlanabilir. Gücü elinde bulunduran gruplar, beğenmedikleri kaynakları yasaklayabilmekte ve ortadan kaldıracılabilmektedir. Bu durum etik açıdan büyük bir sorun teşkil etmektedir (Toplu, 2007: 199). Ulusal güvenliğin korunması, çocuk istismarı ve fikri haklar gibi birçok konuda denetim açısından internet erişiminde de kısıtlamalar yapılmaktadır; fakat bu kısıtlamalar, bazen kişilerin hak ve hürriyetlerine müdahale edebilmektedir (Eroğlu ve Yılmaz, 2015: 78). Kişinin hak ve hürriyetlerine yapılan her türlü müdahale, sansürün oluşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, bilgi çağı olarak nitelendirilebilen bu dönemde, sansürün ortaya çıkması olası bir durumdur. Devlet ve/veya yönetim tarafından konunun hassasiyetinin iyi kavranması gerekmektedir. Her meslek grubu, imaj ve verimlilik adına kendi içerisinde sansüre karşı önlem almalıdır.

2.5. MESLEK ETİĞİNDE ETİK SORUNLAR

2.5.1. Etik İkilem

Bir olayın birbirleriyle ters düşen yönlerinin olması yani iki tarafında tartışılabilir doğru yanlarının bulunmasıdır. İkilem, kişilerin mesleki yargıları doğrultusunda hareket ederken kararsızlığa düştüğü durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu durumlar karmaşık olduğu ve zor karar verildiği için ikilem olarak ifade edilmektedir (Karacan, 2014: 44). Meslek gruplarının genelinde karşılaşılan etik ikilemlerin en net örneklerine tıp mesleğinde rastlanmaktadır. Etik ikilemin, bir örnek üzerinden ele alınması konunun kavranmasına yardımcı olacaktır. Tıp mesleğinde karşılaşılan bir örnek, bacağı kangren olması muhtemel bir hastanın, bacağına biriken kanın şırınga ile çekilmesi gerektiğini söyleyen doktora bu işlemin yapılmasını istemediğini ifade etmesidir. Doktorun içinde bulunduğu bu durum bir etik ikilemdir; çünkü doktor hastanın bacağındaki kanı şırınga ile çekmezse, hasta kangren olacak ve ilerleyen süreçte hastanın bacağı kesilecektir. Doktorun müdahale etmeme durumu, faydacılık ilkesine aykırıdır. Diğer türlü de hastanın müdahale edilmesini reddetmesine rağmen doktorun gerçekleştirmesi durumudur. Bu ise özerklik ilkesine aykırı bir durumdur. Özetle her iki durumun da kendi içinde tartışılacak yönleri bulunmaktadır. Bu nedenle de etik ikilem oluşmaktadır.

2.5.2. Etik Sapma

İnsanın yaşadığı toplumun veya grubun değer ve normlarına aykırı olan ve hoşgörü sınırlarını aşan davranış biçimleri etik sapma olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile toplum tarafından benimsenen milli ve manevi değerlere, bir ve/veya birkaç sebepten dolayı uyulmaması veya bu değerlerden uzaklaşılmasıdır (Seyyar, 2015: 456). Etik sapmayı ortaya çıkaran belirli sebepler vardır. Bunların başında, kişinin bencil davranış modelini seçmesi gelmektedir. Kişinin bencil davranması kendisi için çıkar sağlamasının yolunu açmaktadır. Etik saptaya sebep olan diğer konu ise toplumun ahlaki değerlerinin dışında kişisel bir ahlak değerinin benimsenmesidir (Karacan, 2014: 55). Meslek grupları içerisinde sıklıkla ortaya çıkan bu sorun, oluşturulacak veya var olan etik bir kurul tarafından değerlendirilmelidir. Her meslek grubu, bu sorun karşısında kendi meslekleri için çözüm yollarını aramalıdır.

2.5.3. Mesleki Yozlaşma

Yozlaşma, sosyal davranış kalıplarında oluşan bozulmayı ifade eder. Bu davranış bozukluğu, değer karmaşasına neden olmaktadır. Toplumda değer karmaşası oluştuğunda ise faydacılık her şeyin önüne geçmekte ve etik kuralların uygulanmasını etkilemektedir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 152). İnsanların kişisel çıkarları için maddi ve/veya manevi kazanç elde etmeleri, onur kırıcı bir davranış olarak gösterilmekle birlikte toplum içerisindeki yozlaşmanın en büyük örneğini oluşturmaktadır.

Mesleki yozlaşmayı oluşturan belirli sebepler bulunmaktadır. Başpınar ve Çakıroğlu (2012), bu sebepleri maddeler halinde aşağıdaki gibi özetlemiştir:

- Bencil ve açgözlü davranmak,
- Gereğinden fazla hırsla sahip olmak,
- Plansız hareket etmek,
- İyi niyetle de olsa arkadaşlarını koruma güdüsünde hareket etmek,
- Yasa, ilke ve yöntemler hakkında bilgi sahibi olmamak,
- Yeterli hassasiyet içerisinde hareket etmemek,
- Kendini koruma içgüdüsüyle hareket etmek,
- Eksik değerlendirmelerde bulunmak,
- İdeolojik ve/veya siyasal ayrımcılık yapmak,
- Maddi ve/veya manevi açıdan tatmin olmamak,
- Sosyal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak yasal düzenlemelerde gecikmelerin oluşması.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÜTÜPHANECİLİK ETİĞİ

3.1. MESLEK OLARAK KÜTÜPHANECİLİK

Yazılı halde bulunan kaynakların sayısındaki artış, depolama ve koruma sorunlarını beraberinde getirmiş ve çözüm olarak kütüphane kurumunun doğuşunu hazırlamıştır. Kütüphanede bulunan kaynakların düzenlenmesi ve hizmete sunulması gibi mesleki bilgi ve beceri gerektiren işler de kütüphaneci kavramının oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Kütüphane kurumu, insanlar ile bilgi kaynakları arasında bir tür köprü görevi görmektedir. Bu köprü, kütüphaneciliği, üretkenliği ve verimliliği arttıracak her türlü bilgi, beceri ve teknikleri içerisinde barındıran toplumsal bir bilim dalı olarak gösterir (Çakın, 1982: 155). Başka bir ifadeyle kütüphanecilik, toplumda bilginin yayılması, düzenlenmesi, denetimi, yönetimi, elde edilebilirliği ve korunmasına yönelik etkinlikleri, sağladığı hizmetler açısından sistematik olarak düzenleyen ve sağladığı hizmetler için gerekli ilke, yöntem, kural ve araçları geliştiren bir bilim dalıdır (Fenerci, 2003: 283).

3.1.1. Kütüphaneciliğin Tarihsel Gelişimi

Kütüphanecilik mesleğine gönül verenler, Türkiye’de kütüphaneciliğin ilk kalp atışlarının 1925 yılına denk geldiğini ifade eder; fakat bu tarihten önceki gelişmeleri de göz ardı etmememiz gerekmektedir. Bu nedenle, ilk etapta kütüphanecilik mesleği için önemli olabilecek birkaç tarih üzerinde durmakta fayda vardır.

3 Mart 1924 yılında kabul edilen ve 29 Nisan 1924 tarihinde yürürlüğü giren Tevhid-i Tedrisat Kanunu, kütüphanecilik mesleği için önemli bir yere sahiptir. Vakıflara bağlı olan kütüphane ve kitapların Maarif Vekâleti’ne devredilmesini sağlayan kanun, kütüphanecilik mesleğinde ortaya çıkacak gelişmelere zemin oluşturmuştur (Ersoy, 1962: 23). Aynı yıl içerisinde, Türkiye’deki eğitim sorunlarının incelenmesi ve çözüme kavuşturulması adına ülkemize yurtdışından uzmanlar davet edilmiştir. Davet edilen bu uzmanlardan biri olan John Dewey, incelemesini tamamladıktan sonra bir rapor hazırlamıştır. Bu raporda kütüphanecilerin yetişmesi

sorununa değinen Dewey, kütüphaneci yetiştirilmesi amacıyla eğitim almak için gençlerin yurtdışına gönderilmesini önermiştir. Dewey'in bu çözüm önerisine uyularak, Fehmi Ethem Karatay, kütüphanecilik eğitimi almak için yurtdışına gönderilmiştir (Çakın, 2005: 9).

1925 yılında Dr. Hamit Zübeyr Koşay tarafından Maarif Vekâleti'ne bir rapor sunulmuştur. Bu raporda, kütüphanecilik bilimine vâkıf kütüphaneciler yetiştirilmeden, kütüphanelerin gözetim altına alınmasının imkânsız olduğu ve kütüphanecilik kurslarının açılarak ders olarak verilmesinin gerektiği vurgulanmaktadır (Koşay, 1960: 37; Subaşıoğlu ve Tamdoğan, 2014: 585). Koşay ve Dewey tarafından ayrı ayrı hazırlanan ve sunulan iki rapor ile birlikte kütüphanecilik kurslarının yapılmasına ilişkin çalışmalara başlanmıştır.

Mesleki eğitim almak için yurtdışına gönderilen Fehmi Ethem Karatay'ın dönüşü ile birlikte, İstanbul kütüphanelerinde çalışan memurlara 1925 yılının Eylül ayında Kütüphaneciler Kursu açılmıştır. Karatay tarafından verilen kurs, 1926 yılının mayıs ayına kadar devam etmiş ve sınav yapılarak başarılı olanlara birer belge verilmiştir. Bu durum Karatay'a, yurtdışında kütüphanecilik eğitimi alan ilk Türk kütüphanecisi unvanını kazandırmıştır (Ötüken, 1957: 1).

Bu gelişmelerin ardından 10 yıl içerisinde kayda değer bir ilerlemenin veya gelişmenin olmadığı gözlemlenmektedir. İstanbul Üniversitesi'nde bulunan yazma eserlerin basılı kataloglarını hazırlamakla yükümlü olan Kütüphaneler Tasnif Komisyonu başkanları 1935 yılında sundukları raporda, Türkiye'de yetişmiş kütüphaneci bulunmaması konusunu gündeme getirmişlerdir (Subaşıoğlu ve Tamdoğan, 2014: 585). Bu raporun ardından, 1936 yılında Dr. Josef Stummvoll tarafından Ankara'da üç ay sürecek ve haftada iki yarım gün olacak şekilde planlanan bir kurs gerçekleştirilmiştir. 1944 yılında tam on yıl sürecek olan ve Adnan Ötüken'in önderliğinde yürütülen kütüphanecilik kursu, yetkililer tarafından büyük takdir görmüştür. Bunun üzerine yetkililer, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi'nin Türk Dili ve Edebiyatı Kürsüsü'nde seçmeli kütüphanecilik dersinin okutulmasını uygun görmüştür (Çakın, 2005: 10). Kütüphanecilik mesleğinin gelişmesi ve yapılanmasında, bu kursların önemini göz ardı etmemek gerekmektedir.

İstanbul Üniversitesi bünyesinde görev yapan bir komisyon, kütüphaneler için yeterli sayıda kütüphanecinin yetiştirilmesini hedef alan bir kanun tasarısı hazırlamıştır. Bu kanun tasarısı, 1941 yılında Kütüphaneler Müdürlüğü'ne sunulmuştur. O dönemin Kütüphaneler Müdürü olan Aziz Berker, bu tasarı için İstanbul Üniversitesi bünyesinde Kütüphanecilik Enstitüsü'nün kurulması hususunda görüş bildirmiştir. Bu görüş 13 yıl sonrasında, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi bünyesinde kurulan Kütüphanecilik Enstitüsü ile gerçekleşecektir (Subaşıoğlu ve Tamdoğan, 2014: 586). Bundan bir yıl sonra, Emily Dean'in de katkılarıyla Ford Vakfı tarafından sağlanan çok yönlü destek, üniversite düzeyinde kütüphanecilik eğitimi gerçekleştirecek akademik bir yapının oluşmasını sağlamıştır. Bu bağlamda, Türkiye'deki ilk Kütüphanecilik Bölümü, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi'nde kurulmuştur (Çakın, 2005: 11).

Türkiye'de üniversite düzeyinde kütüphanecilik eğitimi vermek için açılan ikinci bölüm ise, 1964 yılında İstanbul Üniversitesi bünyesinde kurulan Kütüphanecilik Kürsüsü'dür. Bunu 1972 yılında Hacettepe Üniversitesi bünyesinde açılan Kütüphanecilik Bölümü izlemektedir. Bu üç üniversiteden farklı olarak, 1987 yılında Marmara Üniversitesi bünyesinde Arşivcilik Bölümü açılmıştır. Marmara Üniversitesi'nin arşivcilik üzerine yoğunlaştığı göze çarpmaktadır. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın 29 Ocak 2002 tarihli kararı ile kütüphanecilik, arşivcilik gibi mesleğimizi ifade eden bölüm adları, ortak bir paydada birleştirilerek Bilgi ve Belge Yönetimi adını almıştır (Kartal, 2007: 495). Bölüm ismindeki değişikliği takiben bölüm sayısında bir artış meydana gelmiştir. Özellikle yeni kurulan üniversitelerde Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü'nün de açılması dikkatlerden kaçmamaktadır. 2017 yılı itibarıyla üniversitelerdeki Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü sayısının on yediyi bulduğu gözlenmektedir.

3.1.2. Kütüphanecinin Görev ve Sorumlulukları

Kütüphaneci, bilgi/belge merkezi, kütüphane, arşiv, dokümantasyon ve enformasyon merkezleri gibi kurumlarda görev yapan kişilerdir (Üstün, 1997: 21). Kütüphanecilerin temel hedefi, bilgiye ihtiyaç duyan kullanıcıların, ihtiyaç duydukları bilgiye erişmelerinde onlara yardımcı olabilecek potansiyel bilgi kaynaklarını sağlamaktır (Tonta, 2000: 75).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler; bilgi kaynaklarında çeşitliliği, bilginin güvenilirliği konusundaki belirsizliği ve bilgiye erişimde ortaya çıkan sorunları beraberinde getirmiştir. Bu nedenle insanların bilgi gereksinimleri değişkenlik göstermeye başlamış, kütüphanecilik mesleğinin ve bu mesleği icra eden kütüphanecilerin önüne bir sorun olarak çıkmıştır. Bu sorunu ortadan kaldırmak için kütüphaneciler, görev ve sorumluluklarının bilincinde hareket etmeli ve yeniliğe açık olmalıdır. Bu bağlamda Tonta (2000), kütüphanecilerin tarih boyunca üç temel işlevi yerine getirdiğini aktarmıştır:

- Kataloglama, sınıflama gibi sistemlerin tasarlanması, kurulması ve kullanılması ayrıca belirli bir konuda thesaurus gibi kavramsal listelerin de oluşturulması, kaynakçaların hazırlanarak kullanılması,
- Kullanıcı gereksinimlerinin belirlenerek kaynak seçiminin yapılması, kaynakların düzenlenmesi, kullanıma sunulması ve bilgi hizmeti sunulan karmaşık örgütlerin yönetilmesi,
- Kullanıcılarla bilgi kaynakları arasında aracı görevinin üstlenilmesi.

Resmi Gazete’de yayınlanan Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği’nde (2012), kütüphanecinin yetki ve sorumlulukları üç madde halinde belirtilmiştir:

- Kütüphaneci, müdür ve müdür yardımcısından sonra kütüphaneden sorumlu ve yetkili kişidir,
- Kütüphaneci, kütüphane hizmetlerine yönelik mesleğinin gerektirdiği tüm teknik işlemleri yürütür,
- Kütüphaneci, kütüphanecilik alanındaki mesleki gelişmeleri izler ve bu gelişmelerin hizmete yansıtılması hususunda öncülük eder.

Üniversite, okul veya özel kurumlar, kurum politikalarına uygun “Kütüphane Yönergesi” yayınlamakta ve kütüphanenin/kütüphanecinin görev ve sorumluluklarını belirlemektedir. Kütüphane yönergesinin hazırlanması ve yönetici tarafından kütüphanecilere anlatılması veya aktarılması, kurumun hizmet kalitesini ve verimliliğini arttıracaktır.

Ranganathan, kütüphanecilere mesleki çalışmalarda rehber olmak ve onları aydınlatmak adına “Kütüphaneciliğin 5 Yasası” olarak adlandırılan ilkeleri belirlemiştir:

- “Kitaplar okumak (kullanmak) içindir,

- Her okuyucunun (kullanıcının) bir kitabı vardır,
- Her kitabın bir okuyucusu (kullanıcısı) vardır,
- Okuyucunun (kullanıcının) zamanını boşa harcamamak gerekir,
- Kütüphane, gelişen/büyüyen bir organizasyondur.” (Çakın, 1982: 155-156).

Bu beş yasa, kütüphane hizmetlerinin geliştirilmesinde rehber niteliği taşımakta ve kullanıcı haklarının gözetilmesi adına kütüphaneciliğin ilk manifestosu olarak gösterilebilmektedir. Kütüphanelerin temel görevi kullanıcılara bilgi hizmeti sunmaktır. Bu nedenle kütüphanecilerin bu beş temel yasayı özümsemesi ve bunu meslek yaşantılarında uygulaması gerekmektedir.

3.2. KÜTÜPHANECİLİK ETİĞİ KAVRAMI

Kütüphanecilik etiği, bireylerin ve/veya toplumun bilgi gereksiniminin karşılanması, bilgiye hızlı ve kolay erişimin sağlanması ve onlara yön gösterecek nitelikte olan danışma hizmetinin verilmesinde, bireyin sorumlulukları dâhilinde yapmaları veya yapmamaları gereken davranışları gösteren değerler veya ilkeler bütünüdür.

3.3. KÜTÜPHANECİLİK İŞLEM VE HİZMETLERİNDE ETİK ALANLAR

Kütüphanelerde kullanıcıya bilgi hizmeti sunma döngüsü, belirli işlemlerden oluşmaktadır. Bu döngü, seçim işlemiyle başlayıp, satın alma, kataloglama, sınıflama, kamu kullanımı için işleme, kullanıcıya sunma ve doğru kaynağın doğru kullanıcıya ulaşmasını sağlama ile son bulmaktadır. Sürecin her aşaması, kendi içerisinde etik bir işlemi yerine getirir (McMenemy, Poulter ve Burton, 2007: 43).

3.3.1. Koleksiyon (Derme) Geliştirme

Koleksiyon (derme), kütüphane ve bilgi merkezleri için önemli bir yere sahiptir. Kütüphane koleksiyonu, basılı, elektronik ve görsel-işitsel kaynaklardan oluşmaktadır. Eğitim ve öğretimin en büyük destekleyicisi olan kütüphaneler, kullanıcıların tüm gereksinimlerini karşılayacak nitelikte olan her türlü bilgi kaynağını koleksiyonunda bulundurmak durumundadır (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı [YÖK], 2014: 13). Kurum ve kuruluşlar, kendilerine uygun koleksiyon geliştirme politikalarını oluşturmalı

ve bunu etik bir temel üzerine kurmalıdır. Koleksiyon geliştirme, kütüphanelerde bilgi hizmeti sunma döngüsünün en önemli iki aşaması olan seçim ve sağlamadan oluşmaktadır. Ayrıca değerlendirme ve ayıklama işlemlerinin de koleksiyon geliştirmenin birer parçası olduğu unutulmamalıdır. Bu işlemlerde yapılacak en küçük bir hata, etik dışı durumları beraberinde getirecektir.

3.3.1.1. Seçim

Kütüphanecilik etiğinin en önemli yapı taşlarından biri kaynakların seçim işlemidir. Kütüphanenin niteliğine ve kullanıcı potansiyeline uygun kaynakların tespiti, seçim işleminin özünü oluşturmaktadır. Bu işlemi yaparken, kullanıcıların talepleri de dikkate alınmalı ve alınan talepler etik açıdan değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme işleminde, özellikle dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi veya ekonomik durum ayrımı yapılmamasına dikkat edilmelidir.

Kaynak seçiminde amaç, sadece mevcut ihtiyaçların karşılanması değil, kullanıcı için uygun kaynakların seçilmesidir. Kaynak seçimini yapacak olan kütüphanecinin veya kütüphanecilerin kişisel veya dini inançları, seçim kriterlerine hiçbir zaman etki etmemelidir. Kütüphaneci, kişisel duyarlılıklarına ters düşen materyalin seçilmesi durumunda bile düşüncelerinin süreci etkilemesine izin vermemelidir (McMenemy ve diğ., 2007: 43).

Kütüphanecilik mesleğinde, mesleki etikle ilişkili olan kavramların başında düşünce özgürlüğü gelmektedir. Düşünce özgürlüğü, bireyin düşüncelerini özgürce ifade etmesini ve düşünce ürünü olarak ortaya çıkan eserlere özgürce ulaşabilmesini ifade eder. Bu nedenle düşünce ürünü olarak ortaya çıkan her eserin kütüphanede yerini alması ve herhangi bir engellemeye maruz kalmaması gerekir. Seçim işleminde bu hususun gözden kaçırılması, kütüphanecilik mesleği mensuplarının asla yapmaması gereken ve etik bir ihlal olarak gösterilen sansürün ortaya çıkmasına neden olacaktır (Yılmaz, 2009: 399).

Seçim işleminde, kurumun mevcut dermesinin dikkatli şekilde incelenmesi ve gözden geçirilmesi gerekmektedir. Dermede zaten var olan ve yeterli sayıda bulunan bir kaynağın, seçim işlemine dâhil edilmesi etik ihlaldir. Mevcut kaynakların taranması ve değerlendirilmesinde, e-kaynakların da bu dermenin bir parçası olduğunu unutmamak

gerekir. E-kaynak olarak var olan bir kaynağın basılı ortamda da bulunup bulunmaması gerektiği iyi analiz edilmelidir. E-kaynakların seçimi hususunda ise, konsorsiyum ve lisans sözleşmelerinin dikkate alınması gerekmektedir.

Seçim sürecinde, etik sorunların oluşmaması adına konuyu maddeler halinde özetlemekte fayda vardır. Sağlama sürecine kadar yapılması gereken işlemler:

- Dermenin kapsamı iyi analiz edilmelidir.
- Mevcut kaynaklar gözden geçirilmelidir.
- Seçim kaynakları, konu, dil ve kullanıcı profili bakımından kurum dermesine uygun olmalıdır.
- Entelektüel özgürlüğe önem verilmelidir.
- Her türlü sansüre karşı olunmalıdır.
- Kütüphaneye sağlanan bütçe dikkate alınmalıdır.
- Mevcut bütçe ölçüsünde en kaliteli kaynakların tespiti yapılmalıdır.
- Uygun kaynakların daha düşük fiyatta bulunabilirliği kontrol edilmelidir.
- Telif hakkına dikkat edilmelidir.

3.3.1.2. Sağlama

Kütüphanelerde kaynak sağlama işlemi, üç yöntemden oluşmaktadır. Bu yöntemler, bağış, değişim, derleme ve satın almadır.

Kütüphaneye bağış yöntemiyle alınacak kaynaklarda, etik sorunların ortaya çıkmaması için dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır:

- Bağış yöntemiyle alınacak kaynaklar, kurumun eğitim, öğretim ve kullanıcı gereksinimini karşılayacak nitelikte olmalıdır.
- Kütüphanede yeterli sayıda bulunan ve ihtiyaç duyulmayan kaynaklar kabul edilmemelidir.
- Bağışlanacak kaynaklar, dermeye uygun olmasına rağmen, deforme olmuş veya yıpranmışsa kabul edilmemelidir (Nadir kitaplar bu konunun dışındadır).
- Fotokopi ve benzeri yöntemlerle çoğaltılmış veya korsan olarak hazırlanmış bilgi kaynakları kabul edilmemelidir.

Sınırlı bir bütçeye sahip olan kütüphaneler, kaynak sağlamada değişim yöntemini kullanabilmektedir. İhtiyaç duyulan bir kaynak, yayıncı kuruluştaki veya diğer kurumlarda mevcutsa kurumun kendi yayını karşılığında değiştirilmesi teklif edilir. Burada değişim ile alınan veya gönderilen kaynakların fotokopi veya korsan olmamasına ve yıpranmamış olmasına dikkat edilmelidir.

Satın alma yöntemi, seçim işlemi tamamlanan kaynakların, dermeye kazandırılmasını ifade etmektedir. Burada işlemler, doğrudan temin veya ihale usulüne göre gerçekleştirilir. İki işlemde de etik sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Sağlamayı gerçekleştirecek personel, kendi veya tanıdıklarının çıkarlarını gözetmemelidir. İlgili personel, kurumu zarara uğratacak tutum ve tavırlardan kaçınmalıdır. Kütüphaneciler, şirket, yayıncı veya dağıtıcılar ile yapacakları anlaşma veya sözleşmelerde teşvik kabul etmemelidir. Aksi takdirde etik ihlal meydana gelecektir.

3.3.1.3. Ayıklama

Kütüphane materyalleri, zamanla güncelliğini yitirebilir veya etkin olarak işlevini yerine getiremeyebilir. Bu durumda, belirli kriterler baz alınarak bir değerlendirme yapılır ve değerlendirme sonucunda kütüphane dermesinden çıkartılması uygun görülen materyaller belirlenir. Bu materyaller depoya kaldırılabilir, atılabilir, imha edilebilir veya kâğıt dönüşüm merkezlerine gönderilebilir. Ayıklama işlemi, kütüphanenin daha verimli ve kaliteli hizmet vermesi için önemlidir. Bu nedenle alınan kararların etik sonuçlar doğurması gerekmektedir. Kütüphaneci tarafından, bilerek veya bilmeyerek alınan yanlış kararlar, bazı etik dışı durumların oluşmasına neden olabilir. Bu etik dışı durumların başında sansür gelmektedir. Kütüphanecinin kişisel inançları, mesleki görevini ve karar almasını etkiliyor ise sansürün meydana gelmesi kaçınılmazdır. Karşılaşılabilecek ikinci etik dışı durum ise bilgiye erişimin engellenmesidir. Aktif kullanımda olan bir kaynağın dermeden çıkartılması, kullanıcıların kaynağa erişimini engellemektedir. Bu aşamanın içerisine, sansür uygulamasına maruz kalan kaynaklar da dâhildir. Bir eserin rafta birden fazla kopyasının bulunması, diğer kaynakların depoda beklemesine neden oluyorsa erişimi engelleyen diğer bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada yapılması gereken işlem, fazla kopyası bulunan kaynağın, rafta kaç nüsha yer almasının yeterli olduğunun tespitidir.

3.3.2. Kataloqlama ve Sınıflama

Kütüphanelerde, bilgiye erişimi doğrudan etkileyen unsurların başında hiç kuşkusuz kataloqlama ve sınıflama gelmektedir. Kullanıcının bilgiye erişiminin, bilerek ya da bilmeyerek engellenmesi etik bir ihlaldir. Kataloqlama ve sınıflama işlemini gerçekleştirecek olan kütüphanecinin kişisel veya dini inançları, yaptığı işlemi kesinlikle etkilememelidir. Kütüphaneci ulaşılmasını istemediği bir kaynağa, yanlış katalog kaydı oluşturabilir veya sınıflama numarası verebilir. Kütüphanecinin yaptığı bu işlem, bilgiye erişimin engellenmesi ve sorumluluğun veya yetkinin kötüye kullanılması açısından etik dışıdır. Kataloqlamacı her türlü sansüre karşı direnmeli ve her bilgi kaynağının bir kullanıcısı olduğunu unutmamalıdır. Kataloqlama ve sınıflamada karşılaşılan en büyük sorun ise, birden fazla kopyası olan veya yeni basım olarak gelen bir kaynağın, farklı şekillerde kataloglanması ve kaynağa farklı sınıflama numaralarının verilmesidir. Bu durum, kaynağın raftaki yerini etkilemekte ve kullanıcının bu kaynağa erişimini engellemektedir. Bu nedenle kütüphanelerde standart bir uygulamanın kullanılması zorunludur.

Kataloqlama ve sınıflama işlemlerine bir standart getiren bibliyografik denetim, kütüphane açısından etik bir değere sahiptir. Ferris'e (2009) göre, bibliyografik denetim süreçleri:

- Gerekli açıklama düzeyinin belirlenmesinde bir maddenin değerlendirilmesi,
- Eşsiz bir katalog kaydının tanımlanması,
- İçeriğin önemli yönlerinin tanımlanması,
- Kütüphane katalogunda eserin, kolaylıkla bulunması ve benzer bilgi kaynaklarıyla bir araya getirilmesidir.

Bu süreç sonunda, kullanıcının kaynağa kolay ve hızlı erişiminin sağlanması amaçlanmaktadır. Kütüphane hizmet politikasıyla uyumlu olan bu durumun dışına çıkılması etik ihlali doğuracaktır.

3.3.3. Danışma ve Ödünç Verme

Danışma hizmetinin temel felsefesi, kullanıcının bilgi ihtiyacının karşılanması, bilgi arama davranışlarının düzenlenmesi veya geliştirilmesi ve bilgiye erişim noktasında danışmanlık hizmetinin yerine getirilmesidir. Kullanıcının bilgi arama

becerilerinin geliştirilmesini hedefleyen hizmet, vizyonunu genişleterek bilgi okuryazarlığı sayesinde kullanıcının gelişimine katkı sağlamayı amaçlamaktadır (Uçak, 2004: 408). Hizmetin odak noktasının kullanıcı olması, fırsat eşitliğine ve bilgiye erişimde eşitliğe önem verilmesini gerektirmektedir.

Bilgi teknolojilerindeki hızlı değişim, hizmet anlayışının değişmesine ve gelişmesine neden olmaktadır. Kütüphanecilerin bu değişime ayak uydurması ve sürekli bilgilerini tazelemesi, hizmet kalitesinin artmasına yardımcı olacaktır. Kütüphaneci, kullanıcılara yön gösterici bir konumda olduğunu unutmamalıdır. Kullanıcının, bilgiye erişim sürecinde yanlış yönlendirilmesi veya kullanıcıya yön gösterilmemesi etik açıdan sorun oluşturmaktadır.

Ödünç verme/alma işlemini iki ayrı çerçevede ele almak gerekmektedir. Uygulanacak iki çerçevede de kullanıcının gizlilik haklarının korunması gerekliliği unutulmamalıdır. Birinci çerçeve, kendi kütüphanesinde var olan bir kaynağın kullanıcı tarafından alınmasıdır. Bu süreçte, etik dışı bir durumun ortaya çıkması zordur, çünkü kullanıcı, gereksinim duyduğu kaynağa erişim sağlamış ve alım sürecini başlatmıştır.

Ele alınması gereken ikinci çerçeve ise, kütüphanelerarası işbirliğinin en güzel örneği olan kütüphanelerarası ödünç verme hizmetidir. Bu hizmet, kütüphane koleksiyonunda yer almayan bir kaynağın, kullanıcının talepleri doğrultusunda başka bir kütüphaneden ödünç alınmasını veya çeşitli formlarda sağlanmasını ifade etmektedir (Alkış ve Yılmaz, 2009: 3). Bu hizmette etik sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunların başında kütüphanecinin, kullanıcıyı kütüphanelerarası ödünç alma noktasında bilgilendirmemesi ve bu süreçle uğraşmak istememesi gelmektedir. Kütüphaneci için ekstra bir iş olarak algılanabilecek olan kütüphanelerarası ödünç verme, kullanıcının bilgiye erişiminde oldukça önemli bir hizmettir. Diğer bir sorun ise telif hakkı ile ilgilidir. Karşı kütüphaneden istenen bilgi kaynağının, fotokopi yöntemiyle çoğaltılarak gönderilmesi telif hakkı sorununu ortaya çıkaracaktır. Yazarın izni olmadan kaynağın tümünün kopyalanması ise etik açıdan sakıncalıdır.

3.4. KÜTÜPHANECİLİK MESLEK ETİĞİ İLKELERİ

Önceki bölümlerde de ifade edildiği gibi etik ilkeler ve standartlar, meslek grubuna mensup üyelerin çalışma yaşantısının geliştirilmesine ve iyileştirilmesine

katkıda bulunmaktadır. Önceden hazırlanan etik ilke ve standartlar, meslek grubu içerisinde birlik ve düzenin oluşturulması açısından da önemlidir (Ekici, 2013: 52). Kısaca etik standartların gelişimi, kütüphaneciliğin kişilik kazanmasında temel bir bileşendir (Preer, 2008: 1).

Kütüphanecilik için en eski kod taslağı, var olan belirli değerleri ayırt etmekten ziyade konunun mesleki statüsünü geliştirmek ve ilerletmek için ortaya çıkartılmış ve araştırılmıştır. Pratt Enstitüsü'nde kütüphane okulu direktörü olan Mary Plummer'ın 1903 yılında Illinois Kütüphane Derneği'nde ifade ettiği sözleri, kütüphanecilik için etik standartlar üzerine yapılan ilk açıklamalardan bir tanesi olarak gösterilmektedir. Plummer, meslekler arasında kıyaslama yaptığı diğer mesleklerin etik kodlarının olduğunu ve kütüphanecilik mesleğinde ise henüz kendi kodlarının olmadığını fark eder. Bunun üzerine çalışmalar yapmaya başlayan Plummer, ilk olarak meslekler arasındaki sınıfları ve tabakaları anlamaya çalışmış ve kütüphaneciler için etik kod unsurlarının ne olması gerektiğini araştırmıştır (Preer, 2008: 5). Diğer meslek alanlarında olduğu gibi kütüphanecilik mesleğinde de etik ilkeler, mesleki dernekler tarafından geliştirilmekte ve belirli yaptırımlar amacıyla yayılmaktadır (Yılmaz, 2009: 401).

İlk etik kuralları, resmi olarak Amerikan Kütüphane Derneği (ALA) Konseyi tarafından 1939 Ortadoğu toplantısında kabul edilmiştir. ALA bu kuralları, bilgi merkezleri ve çalışanlarının, hizmetlerini belirli normlar ölçüsünde gerçekleştirmesini amaçlayarak 1981 ve 1995 yıllarında revize etmiş ve 22 Ocak 2008 tarihinde son değişiklikleri yaparak güncellemiştir (Toplu, 2007: 203; ALA, 1997; Hoffman, 2005: 7). ALA etik kuralları, genel olarak Amerika Birleşik Devletleri'ndeki (ABD) kütüphane mesleğinin ana yönlendiricisi olarak kabul edilmektedir. ALA, 1939 yılından itibaren etik kodların önemini fark etmiş ve bunu halkın da tanınmasını sağlamıştır. Kütüphanecilerin hareketlerine rehberlik eden bu meslek ilkeleri temel hatlarıyla, entelektüel özgürlüğü desteklemek, kullanıcıların gizliliğini korumak, meslektaşlara saygı duymak, kişisel inançları ayırmak, fikri mülkiyet haklarına saygı duymak ve bireylerin bilgi ve becerilerini geliştirerek mükemmeliyeti sağlamaktır (Barsh ve Lisewski, 2009: 38).

ALA önderliğinde ortaya çıkarılan etik kodlar, İngiliz Kütüphane Derneği (LA), Uluslararası Kütüphane Dernekleri ve Kuruluşları Federasyonu (IFLA) ve diğer uluslararası derneklere örnek oluşturmuş ve kendi ilkelerinin çıkartılmasına katkı sağlamıştır. Türkiye’de ise kütüphanecilik mesleğine ilişkin ilkelerin ortaya çıkması 1996 yılını bulmuştur. Türk Kütüphaneciler Derneği tarafından oluşturulan etik ilkeler, 2010 yılında güncellenerek son halini almıştır.

Koherler ve Pemberton, kütüphanecilik disiplinindeki 37 ayrı etik kodu incelediklerinde, etik kodların çoğunun altı kategoriyi kapsadığını tespit etmişlerdir. Bu kategoriler:

- Kullanıcı hakları ve ayrıcalıkları,
- Seçim konuları,
- Mesleki uygulama,
- Erişim konuları,
- İşveren sorumluluğu,
- Sosyal konular (McMenemy ve diğ., 2007: 28-29).

Konuyla ilgili olarak ALA, IFLA ve TKD gibi ülkelerini temsil eden meslek derneklerinin etik kodlarını inceleyen Yılmaz (2009), bu meslek derneklerinin etik kodlarındaki ortak yönleri belirlemiştir. Koherler ve Pemberton’un tespit ettiği altı kategoriyle uyuşan ortak yönler şunlardır:

- ✓ Hiçbir ayırım gözetilmeksizin herkesin eşit bir şekilde bilgiye erişimi,
- ✓ Düşünce özgürlüğüne özen gösterilmesi ve sansüre karşı dik duruşun sergilenmesi,
- ✓ Telif haklarına saygı duyulması ve uygun davranılması,
- ✓ Kullanıcının özel yaşantısına saygı duyulması ve kullanıcının hakkının korunması,
- ✓ Mesleki uygulamalarda haksız çıkar sağlanmaması ve kişisel çıkarların mesleki çıkarların önünde tutulmaması,
- ✓ Yöneticilerin çalışanlarına karşı adaletli davranması,
- ✓ Mesleki işbirliğine ve dayanışmaya özen gösterilmesi.

Daha önceden yapılan araştırmalar gösteriyor ki, kütüphanecilik alanında ulusal veya uluslararası dernekler tarafından benimsenen ve uygulanan kurallar, öz olarak

birbirlerinin aynısı veya benzeridir. Bu benzerliklerin nedeni ise, kütüphanelerin hizmet odaklı kurumlar olması ve yüksek oranda kullanıcılarına aynı hizmeti sunmasıdır.

Unutulmaması gereken husus ise, değişen teknolojilere uygun bir şekilde kendisini ve etik ilkelerini yenileyemeyen kütüphaneler, zamanla kullanıcıların gereksinimlerini karşılayamaz duruma gelecektir. Bu durum kütüphanelerin temel işlevine ve etik ilkelere aykırıdır. Kütüphanecilere etik ilke ve sorumlulukları noktasında gerekli bilgilendirmelerin yapılması ve bir farkındalığın oluşturulması gerekmektedir. Bu hususta son zamanlarda bir takım gelişmelerin olduğu gözlemlense de yeterli seviyelere ulaşmadığı rahatça ifade edilebilmektedir.

2014 yılında Kastamonu Üniversitesi'nde düzenlenen I. Uluslararası Kütüphane ve Bilgibilim Felsefesi Sempozyumu'nun konusunun etik olarak belirlenmesi, kütüphanecilik mesleği adına umut verici bir durumdur. Bu tür etkinlikler, etik konusundaki farkındalığın oluşturulmasında etkili olacaktır (Zan, Yazıcı ve Yazıcı, 2016: 5830).

3.5. KÜTÜPHANELERDE ETİK KARAR VERME

Bireyler, yaşamlarının her safhasında sürekli bir karar verme süreci içerisinde. Bu sürecin sonunda alınan kararlar, eylemin sonucunu doğrudan veya dolaylı yönden etkiler. İyi ve doğru kararların alınması kolay değildir. Bu nedenle, karar verilemeyen veya ikilemde kalınan durumlarda, konu iyi analiz edilmeli ve gerekiyorsa destek alınmalıdır.

Karar vermeye rehberlik etmeyi amaçlayan mesleki değerler, etik ilkeler ile desteklenmektedir (Winston, 2007: 234). Kütüphanenin etik açıdan performansı, kütüphaneci ve yöneticinin etik ilkelerine ve değerlerine bağlıdır. Kütüphane, kullanıcı odaklı hizmet veren bir kurumdur. Bu nedenle alınan kararlar, toplumsal kültürün şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır.

Etik ilkeler, en iyi ve en doğru davranışın belirsiz olduğu durumlarda, bireylere ahlaki açıdan nasıl davranmaları gerektiğini gösterir. Ayrıca bu ilkeler, kütüphaneci veya yöneticinin kurumun çıkarları doğrultusunda nasıl karar vermesi gerektiğini göstermektedir (Jones, 2004: 45; Erdoğan, 2009: 20). Etik karar verme konusunda belirli ilkelerin bilinmesinde fayda vardır. Kısaca bu ilkeler:

- ✓ Herkes tarafından alınması istenen kararlar, her zaman doğru karar olmayabilir. Bu açıdan ahlaki ve mesleki değerler göz önünde bulundurulmalıdır.
- ✓ Yönetici, karar vermede hem kurumunu hem de kurum üyelerinin gereksinimlerini gözetmek durumundadır.
- ✓ Birey, ihlal konusunda baskı altındayken hayır diyebilecek ahlaki cesarete sahip olmalıdır.
- ✓ Birey, engellerle karşılaştığında veya tükenmişlik durumunda azim ve güçlü bir benliğe sahip olmalıdır.
- ✓ Birey, etik değerleri kişisel değerlerin üzerinde tutmalıdır.
- ✓ Birey, etik açıdan hangi kararın iyi, doğru ve adil olduğu hakkında bir yargıya varabilmelidir.

Etik karar verme sürecinin, kurumlar açısından stratejik öneme sahip olması, bu süreçte bir yol haritasının oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır. Bu yol haritası:

- Dur ve düşün,
- Amaçlarını belirle,
- Gerçek olanı belirle,
- Alternatifleri belirle (Amaçlar ile gerçeklere ilişkin seçenekler),
- Seçim yap,
- Gözden geçir/değerlendir ve gerekiyorsa değiştir.

Bu yol haritası izlenerek hareket edildiğinde, etik dışı kararların alınması düşük bir ihtimal haline gelmektedir (Erdoğan, 2009: 21-22).

3.5.1. Etik Karar Vermede Kütüphaneciyi Etkileyen Faktörler

Karar verme, alternatifler arasından seçim yapma işlemidir; fakat yapılan seçimler, her zaman etik sonuçlar doğurmayabilir (Bektaş ve Köseoğlu, 2007: 102). Bir bireyin algılayış biçimi, konuya yaklaşım tarzı, bakış açısı, inançları veya dış etmenler kişinin etik açıdan karar vermesini etkileyebilmektedir. Kütüphane kurumunun hizmet anlayışında esas öge kullanıcıdır. Doğrudan veya dolaylı yoldan alınan her yanlış (etik dışı) karar, kullanıcının zarar görmesinde doğrudan etkili olacaktır. Bu nedenle,

kütüphane kurumunda etik karar vermeyi etkileyen faktörlerin tespit edilmesi oldukça önemlidir.

3.5.1.1. Bireysel Faktörler

İnsanlar günlük yaşamlarında ortaya çıkan etik sorunları çözmek istediğinde, genellikle kendi inanç, ilke veya değerlerine başvurur. Birey, iyi veya doğru olduğuna inandığı bu unsurları, aile üyelerinden, toplum gruplarından veya eğitim sürecindeki yaşadıklarından öğrenmektedir. İşyerinde bireysel kaynaklı ortaya çıkan etik sorunlar, genellikle ayrımcılık, çıkar çatışması veya kurum kaynaklarının çalınmasıdır. Toplumun kişisel etiği algılama biçimi, mesleğe göre değişmektedir (Ferrell, Fraedrich ve Ferrell, 2011: 130).

Kütüphanecilik, birçok etnik grup ve inançtan gelen bireylerin oluşturduğu bir meslektir. Etik görüşlerin kültürler arasında farklılık göstermesi kaçınılmazdır. Her bireyin konuya bakış açısı, etik inancı veya değer yargısı farklı olacaktır. Kişisel yaklaşımlar, kütüphane içerisinde huzursuzluk yaratabilmekte veya personel arasında sorunların çıkmasına neden olabilmektedir (McMenemy ve diğ., 2007: 13). Kütüphanelerde kişisel açıdan etik karar vermeyi etkileyen dört temel faktör bulunmaktadır. Bunlar; kişinin eğitim durumu, yaşı, cinsiyeti ve uyruğudur.

Kişisel etik karar alma sürecinin önemli bir faktörü olan eğitim, akademik açıdan bilgi edinmek için harcanan yıl sayısı olarak tanımlanmaktadır. Eğitim tek başına iş deneyimini yansıtmamaktadır. İş deneyimi, belirli bir iş ve/veya meslek içerisinde geçirilen gün ve yıl sayısı kadardır. Genel olarak bireyin eğitim ve/veya iş tecrübesi ne kadar fazla ise etik açıdan karar vermesi de o kadar iyidir (Ferrell ve diğ., 2011: 131). Bu açıdan kütüphanelerde çalışan personelin; Kütüphanecilik, Arşivcilik, Dokümantasyon ve Enformasyon veya Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinin herhangi birinden mezun olması, etik karar verme sürecini kolaylaştıracaktır.

Uyruk, birey ile doğduğu ülke arasındaki yasal ilişkidir. Çokuluslu bir kurumda uyruklardan bağımsız karar verebilecek iş arkadaşlarının bulunması, doğru kararların alınmasında etkili olacaktır (Ferrell ve diğ., 2011: 131). Bu anlamda kütüphanecilerin herkese karşı eşit davranması ve ayırım gözetmemesi gerekmektedir.

Etik ile yaş arasında karmaşık bir ilişki vardır. Bireyin yaşı ilerledikçe, alınan her karar etik sonuçlar doğurmayabilir; fakat yaş olarak büyük olan bir birey, karmaşık olayların çözümünde daha etik kararlar alabilmektedir. Bu durum yaş ve tecrübe faktörüyle doğru orantılı işlemektedir. Cinsiyet faktöründe ise öngörülen düşünce, bayanların etik konusunda daha hassas hareket etmesidir. Bu durum, bayanların etik ikileme düşmesine sebep olabilmektedir. Bu nedenle de alınan her karar etik olmamaktadır.

3.5.1.2. Örgütsel Faktörler

Karar verme sürecinde kurumun değer ve ilkeleri, genel olarak kişinin ahlaki değerlerinin üstünde tutulmaktadır. Bir kurumun kültürü, çalışanlarının yaşadığı sorunları ve bu sorunların çözüm yollarını içeren bir dizi değer ve normlar olarak ifade edilir. Kurum kültürünün büyük bir bölümü, kurumun etik kültürünü oluşturmaktadır. Etik kültür ise, etik konusunda oluşturulan politikaları, üst yöneticinin etik liderliğini ve meslektaşların olumlu ya da olumsuz etkisini ifade etmektedir. Kısaca, kurum içerisinde bulunan tüm personel, kurumun etik kültüründen veya bu kültürün gücünden etkilenir (Ferrell ve diğ., 2011: 132).

Etik çalışmayı felsefe haline getiren bireyler, çalıştıkları kurumun kültürünü güçlendirmektedir. Bu felsefeyi benimseyen bireylerden oluşan kurumlarda, etik dışı karar verme riski oldukça azdır. Ayrıca kurum kültürüne sahip bireylerde, mesleki bağlılık olgusu daha gelişmiş bir seviyededir. Mesleğine bağlı bir birey, etik karar verme hususunda daha duyarlı olmakta ve kurum faydasına olacak yönde hareket etmektedir.

Kütüphane kurumlarının etik kültürünü, dernekler tarafından oluşturulan etik ilkeler, kurumun kendi kuralları, kütüphanecilerin etik algı ve bakış açıları ve yöneticilerin yaklaşımları oluşturmaktadır. Bu nedenle etik karar vermede, meslek dernekleri tarafından oluşturulan etik ilke ve kurallar oldukça önemlidir. Bu kurallar, çağa ayak uydurmalı ve gerektiği takdirde güncellenmelidir. Ayrıca dernekler, mesleki birliğin oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Mesleki birlik, meslektaşların birbirlerine karşı saygılı ve mesleklerine bağlı olmaları hususunda gereklidir. Mesleğini seven ve mesleğine bağlı olan bir kütüphaneci, kullanıcıya sunduğu hizmetin kalitesini her zaman sorgulamaktadır. Bu durum, kütüphanecinin sadece kütüphane çıkarlarına

hizmet etmediğini, aynı zamanda kullanıcı gereksinimini de gözettiğini göstermektedir. Bir sorunun çözümünde, kurum yararını ve kullanıcı gereksinimlerini düşünebilen bir kütüphanecinin etik dışı karar vermesi çok zordur.

3.5.1.3. Çevresel Faktörler

Toplum, birçok sosyal konuda genellikle mevzuatın önünde gelir. Bu durum kütüphanenin, hizmetini sınırlandırmasına neden olabilmektedir. Toplumun inanç ve bakış açısı, bazı durumlarda kütüphane politikasını etkileyebilir. Herkese eşit olarak sağlanan hizmet, daha geniş toplumlarda farklı değerlendirilebilir ve çıkarları doğrultusunda hareket eden bir yetkili tarafından kısıtlamaya maruz kalabilir (McMenemy ve diğ., 2007: 14). Burada, yetkilinin ve kütüphanecinin tutumu çok önemlidir. Etik karar verirken, kütüphane politikasına aykırı bir sonucun ortaya çıkmamasına dikkat etmek gerekmektedir. Ayrıca hiçbir karar, kütüphanede sansürün uygulanmasına neden olmamalıdır. Toplumun bir bölümü tarafından, kütüphanede bulunması uygun görülmeyen kaynaklar olabilir; fakat burada Ranganathan'ın "her kitabın bir okuyucusu (kullanıcısı) vardır" sözü hatırlanmalıdır. Bu söz, kütüphanede sansür uygulanmaması gerektiğini ifade eden bir kuraldır.

3.6. TÜRKİYE'DE KÜTÜPHANECİLİK MESLEK ETİĞİNE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALAR

Araştırma kapsamında, kütüphanecilik etiğine ilişkin hem ulusal hem de uluslararası platformda yapılan çalışmalar ele alınarak bir değerlendirme gerçekleştirilmiştir. Bu değerlendirme ışığında, kütüphanecilik etiği üzerine uluslararası alanda birçok çalışmayla karşılaşılmaktadır; fakat Türkiye'de yeterli sayıda çalışmanın yapılmadığı elde edilen sonuçlarla tespit edilmiştir. Bu bağlamda; kütüphanecilik etiği üzerine ulusal düzeyde gerçekleştirilen çalışmaların incelenmesi, araştırmanın öneminin anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Türkiye'de kütüphanecilik etiği, 1996 yılında TKD tarafından oluşturulan meslek ilkelerinin belirlenmesiyle karşımıza çıkmıştır. Bu yıllarda kütüphanecilik etiği kurallarında bir boşluk olduğuna dikkat çeken Fatoş Subaşıoğlu, bu durumu 1997 yılında kaleme aldığı "Kütüphanecilik Mesleğine Etiksel Bir Yaklaşım" isimli

makalesinde belirtmiştir. Örkmez ve Şancı tarafından 2003 yılında ÜNAK bünyesinde sunulan “Kütüphanelerde Etik Kurallar” isimli bildiri ise Subaşıoğlu’nun görüşünü destekler nitelikte bir çalışmadır. Bu bildirinin üzerinden 4 yıl geçtikten sonra, Mehmet Toplu “Kütüphaneciliğin Etik Sorunu ve Türkiye Yaklaşımı” adlı makalesi ile konuyu genel hatlarıyla okuyuculara sunmaktadır. Bu çalışmayı, 2009 yılında Bülent Yılmaz tarafından Kamu Etiği Sempozyumunda sunulan “Bilgi ve Belge Yönetiminde (Kütüphanecilikte) Etik: Kuramsal Bir Yaklaşım” isimli bildiri takip etmektedir. 2014 yılına kadar bir elin parmaklarını geçmeyecek sayıda ele alınan kütüphanecilik etiği, Kastamonu Üniversitesi’nde düzenlenen I. Uluslararası Kütüphane ve Bilgibilim Felsefesi Sempozyumu’nun konusunu oluşturmuştur.

Bilgi profesyonellerinin katılımıyla gerçekleşen ve 11 oturumdan oluşan sempozyumda, düşünce özgürlüğü, sansür, mobbing, adalet ve intihal gibi kavramların ön plana çıktığı görülmektedir. Sempozyumda sunulan bildirilerin ana temalarını oluşturan oturum başlıkları aşağıdaki gibidir.

- ✓ Geçmişten Geleceğe Düşünce Özgürlüğü I / II,
- ✓ Kütüphane ve Bilgibilim Etiği,
- ✓ Mesleki Etik ve Profesyonellik I / II,
- ✓ Düşünce Özgürlüğü Forumu,
- ✓ Sosyal Medya ve Etik,
- ✓ Ulusal ve Uluslararası Tanınabilirlik,
- ✓ Bilimsel Yayıncılık ve Aşırımacılık Algısı,
- ✓ Kütüphane ve Bilgibilim Eğitimi ve Değişik Konuları,
- ✓ Türk Kütüphaneciliğinde Bilimsel İletişim Sürecini İyileştirme Çalıştayı.

Sempozyum bildirileri, yukarıda verilen oturum başlıklarıyla doğru orantılı olarak hazırlanmıştır. Araştırmacıların, çalışmalarında düşünce özgürlüğü ve meslek etiği üzerine yoğunlaştıkları dikkat çekmektedir. Düşünce özgürlüğü alanında sansür, meslek etiği alanında ise mobbing ve etik ilkeler bildirilerin odak noktasıdır. Bunlara ek olarak, intihal, sansür ve yayıncılık üzerine de çalışmalar bulunmaktadır.

Bu sempozyumun üzerinden 2 yıl geçtikten sonra, Zan ve Yazıcı tarafından kaleme alınan “Kütüphanecilik Etiği Üzerine Nitel Bir Çalışma” adlı makale, ulusal alanda yapılan son çalışmadır.

Yukarıda belirtildiği gibi, Türkiye’de sınırlı sayıda araştırmaya konu olan kütüphanecilik etiği, meslek imajı, sunulan hizmet kalitesi ve çalışanın iř doyumu açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle bilgi profesyonellerinin konunun bilincinde hareket etmesi ve konuya gereken hassasiyeti göstermesi, kütüphanecilik mesleğini bir adım ileriye taşımak için gereklidir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİNDEKİ PERSONELİN ETİK ALGI VE DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın başlıca amacı, kütüphanecilik mesleğini icra eden çalışanlara meslek etiği konusunda bir farkındalık yaratmak ve çalışanların mevcut etik algı düzeylerinin tespit edilerek ileride yapılacak iyileştirme çalışmalarına zemin hazırlamaktır. Ayrıca, kütüphanecilerin etik algı düzeylerinin demografik özelliklere göre değişkenlik gösterme durumu ele alınarak, eylemlere yaklaşımlardaki farklılıkların belirlenmesi amaçlanmaktadır.

4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket formu, tanımlayıcı ve fonksiyonel özellikleri kapsayan iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümdeki sorular, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin hazırlanmıştır. İkinci bölüm ise, etik ve meslek etiğiyle ilgili sorulardan oluşmaktadır.

Birinci bölümde deneklere, kendilerini tanımlayacak 4 adet kapalı uçlu ve onların etik algılarını ölçecek 2 adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. İkinci bölüm ise, 25 adet likert ölçekli sorudan oluşmaktadır. Likert ölçekli sorularda, deneklerden kendilerine en uygun gelen soru için bir derecelendirme ölçütü seçmeleri istenmiştir. Bu derecelendirme ölçütleri: 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde sıralanmıştır. Anket formu Ek 1’de sunulmuştur.

Çalışma sonunda elde edilen veriler, istatistikî yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmadaki analizler, SPSS 20 programı kullanılarak yapılmıştır.

4.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphaneciler oluşturmaktadır. Anket çalışmasına katılım, tamamen gönüllülük esasına

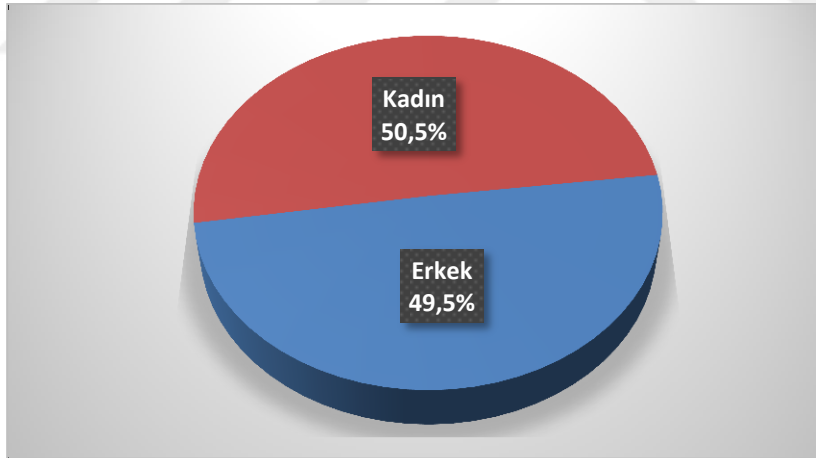
dayanmaktadır. Araştırmaya konu olan ana kitlenin büyüklüğü ve tamamına erişim zorluğu nedeniyle ana kitlenin özelliğini yansıtan ve daha az sayıda elemandan oluşan bir örneklem grubu oluşturulmuştur. İnternette üniversitelerin resmi sitelerinde yer alan kütüphanecilere ait elektronik posta adreslerinden, ana kitleyi temsil etmek için rastgele seçilen 1320 kütüphane çalışanına gönderilen ankete ancak 210 kütüphaneciden cevap alınabilmektedir. Bu doğrultuda, söz konusu araştırma 210 katılımcının verdiği yanıtlar üzerinden analiz edilmektedir.

4.4. ARAŞTIRMA ANALİZİ VE BULGULARI

Araştırma sonucunda elde edilen anket verilerinin frekans dağılımları, analizi ve değerlendirilmesi bu bölümde ele alınacaktır.

4.4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

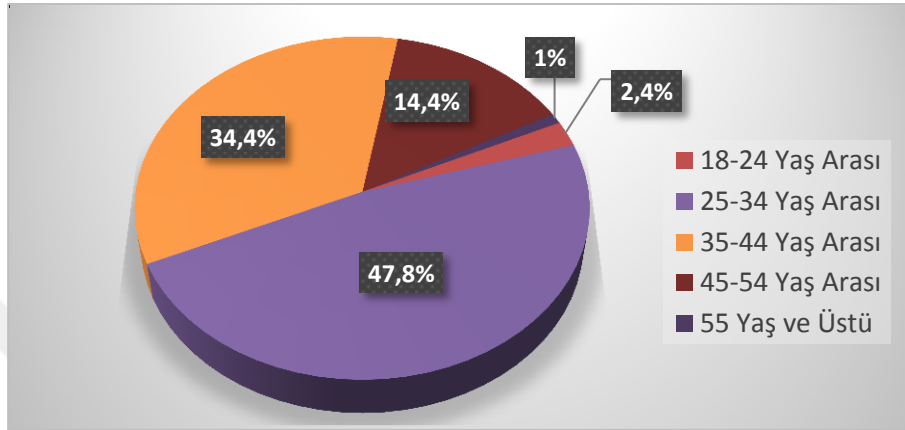
Bu bölümde, araştırma kapsamındaki kütüphanecilerin tanımlayıcı özellikleri ele alınacak ve bu özellikler yüzdelik dağılımlar üzerinden değerlendirilecektir.



Şekil 4.1. Cinsiyete Göre Dağılım

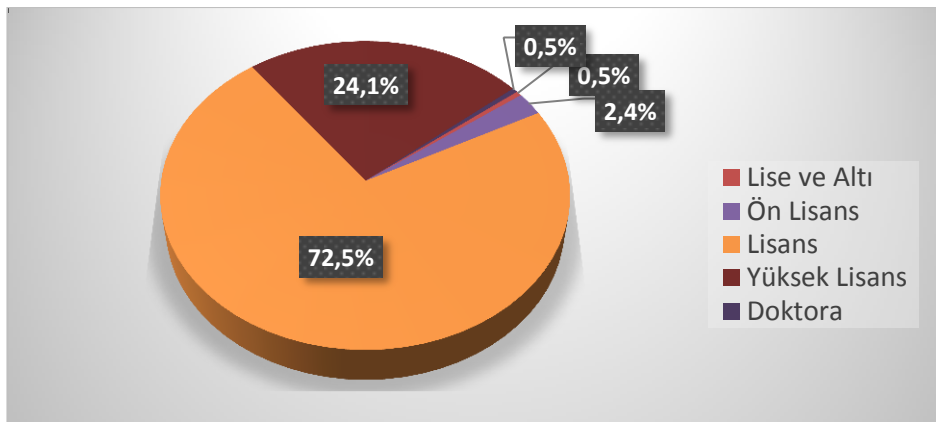
Üniversite kütüphanelerinde görev yapan 210 kütüphanecinin katılımıyla çalışma gerçekleştirilmiştir. Şekil 4.1’de görüldüğü gibi katılımcıların %50,5’i kadın, %49,5’i erkektir. Anketi dolduran kadın ve erkek sayılarının birbirine yakın olması, çalışma için bir avantajdır; çünkü meslek etiği kavramının cinsiyet üzerinde nasıl bir etki yarattığının anlaşılması, deney koşullarının ve denek sayılarının eşit veya yakın olması ile

sağlanabilecektir. Bu nedenle, bazı sorularda kadın ve erkeklerin verdiği cevaplar ayrı ayrı değerlendirilecektir. Bütün sorularda erkek-kadın arasında kıyaslama yapılmamasının nedeni, sonuçların birbirine yakın çıkmasıdır. Gelişmiş toplumlarda olduğu gibi, toplumumuzda da kadın erkek arasında etik algıda büyük farkların olmaması toplumumuz adına sevindirici bir durumdur.



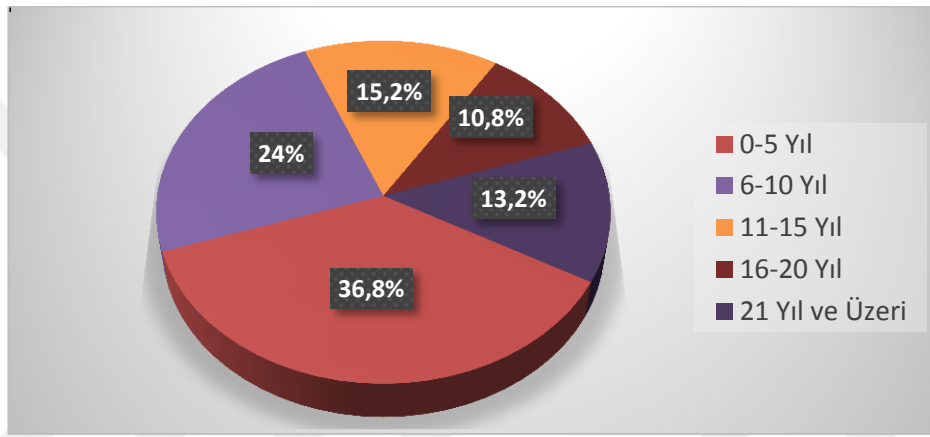
Şekil 4.2. Yaşlara Göre Dağılım

Şekil 4.2’de görüldüğü gibi, katılımcıların %47,8’i 25-34 yaş aralığındadır. Bunu, %34,4 ile 35-44 yaş aralığı izlemektedir. Dağılımlar dikkate alındığında katılımcıların çoğunluğunu genç kuşak oluşturmaktadır. Bilgi toplumunda bilgi profesyonelleri olarak adlandırılan kütüphanecilerin, çağın gereklerini yerine getirmesi ve teknolojik gelişmeleri takip etmesi gerekmektedir. Genç kuşak kütüphanecilerin bu yetenekleri daha kolay benimseyeceği ve kazanacağı düşünülebilir. Bu sonuç, geleceğe umutla bakabilmemiz adına sevindiricidir.



Şekil 4.3. Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bulgular Şekil 4.3’de verilmiştir. Buradaki verilere göre; deneklerin %72,5’i Kütüphanecilik/Bilgi ve Belge Yönetimi lisans mezunudur. Bunu %24,1 ile yüksek lisans mezunları takip etmektedir. Doktora mezunu oranı %0,5 iken ön lisans mezunu oranı %2,4 lise ve alt düzey mezunları ise %0,5’tir. Katılımcıların çoğunluğunun lisans mezunu olması, kütüphanede etik kararların alınmasında önemli bir ölçüttür. Etik karar verme aşamasında eğitim durumu bireye yardımcı olmaktadır; çünkü bireyin etik algı ve davranışlarının bir bölümünü, eğitim sürecinde yaşadıkları ve öğrendikleri oluşturmaktadır.



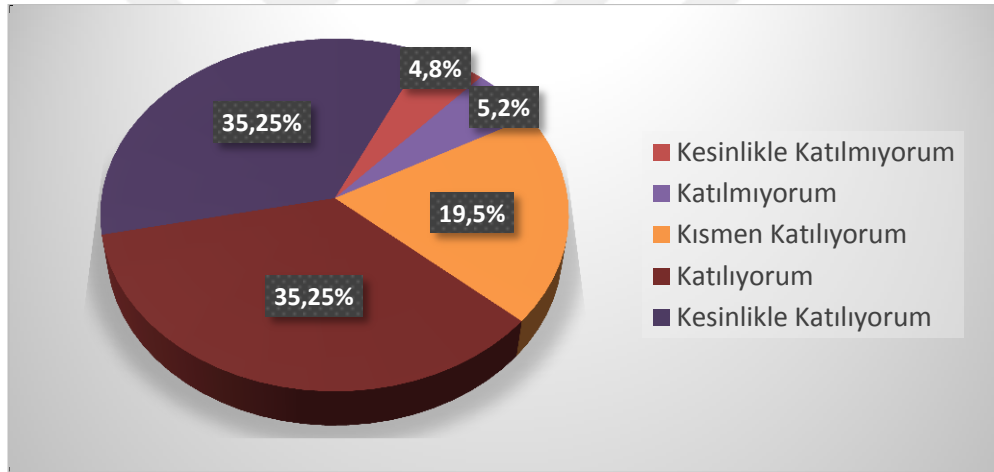
Şekil 4.4. Hizmet Süresine Göre Dağılım

Deneklerin büyük çoğunluğunun meslekte yeni olduğu, Şekil 4.4’te sunulan verilerde görülmektedir. Verilere göre, deneklerin %36,8’i 0-5 yıl arasında bu mesleği ifa etmektedir. Bunu %24 ile 6-10 yıl takip etmektedir. Bu durum, bazı konularda sorun teşkil edebilir. Bunların en başında, karmaşık olaylar karşısında bireyin etik karar verme noktasında sorun yaşaması gelmektedir. Unutulmamalıdır ki, etik karar vermeyi etkileyen unsurlardan bir tanesi bireyin tecrübesidir. Bireyin tecrübesi, eğitim ve çalışma süresinin toplamına eşittir. Bu noktada mesleğe yeni başlayan bir bireyin etik karar verme noktasında zorlanması daha olası bir durumdur.

4.4.2. Fonksiyonel Özelliklere İlişkin Bulgular

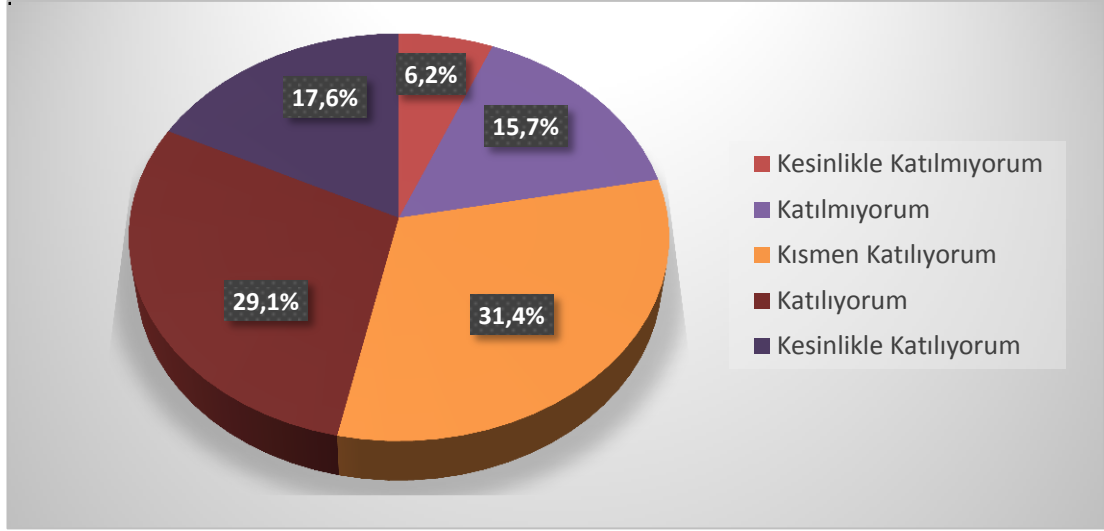
Fonksiyonel özellikler, bir hizmetin belirli bir amacı yerine getirmek için sahip olması veya taşıması gereken nitelikleri ifade etmektedir. Kişinin etik algı ve davranışları, bir işin veya hizmetin yerine getirilmesinin her aşamasında etkin rol oynamaktadır. Bu nedenle kütüphanecilere yöneltilen etik ve meslek etiğiyle ilgili sorular bu bölüm başlığında ele alınmaktadır. Bu bölümde, kütüphanecilerin sorulara verdikleri cevaplar sonucunda kişilerin etik algı ve davranışlarının anlaşılması amaçlanmaktadır.

Ayrıca bu bölümde araştırmaya katılan kütüphanecilere yöneltilen sorular, likert ölçeğine uygun olarak hazırlanmış ve grafiklerin/şekillerin başlığını oluşturacak şekilde verilmiştir.



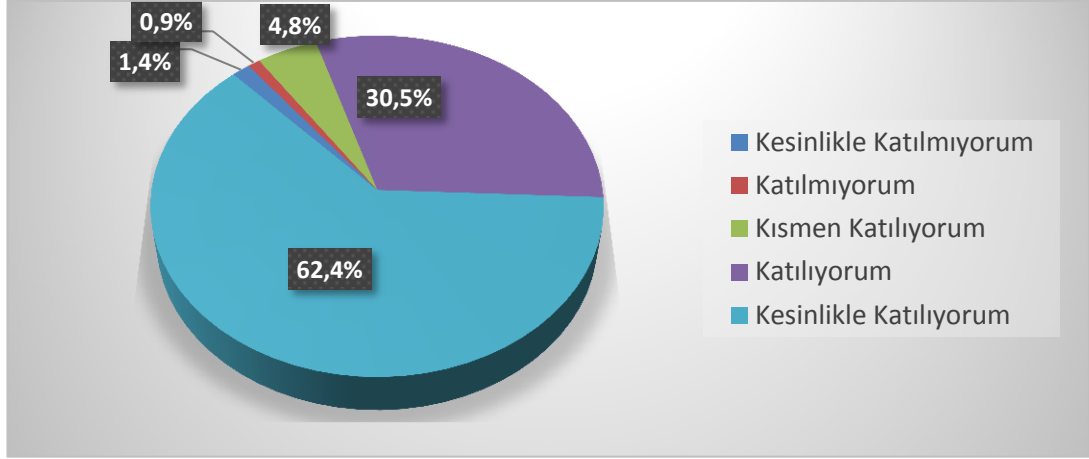
Şekil 4.5. Etik Kelimesinin Karşılığı Genel Olarak Ahldır.

Etik ve ahlak kavramları genellikle birbirine karıştırılmaktadır. Şekil 4.5'te görüldüğü gibi denekler, etik kelimesinin karşılığının ahlak olduğunu savunmaktadır. Veriler incelendiğinde “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” yüzdelik dilimleri (%35,25) aynı olup, en yüksek yüzdeyi oluşturmaktadır. Frenkena'nın (2007) ifade ettiği gibi, etik; ahlakla, ahlaka ilişkin veya ahlaki sorun ve yargılarla ilgili bir felsefe dalıdır. Ama “etik” sözcüğünün her zaman bu felsefe dalına ilişkin olarak kullanılmadığına dikkat etmek gerekir. Yani etik, bazı durumlarda ahlak kavramının yerine kullanılsa da genel olarak farklı anlamlar taşımaktadır.



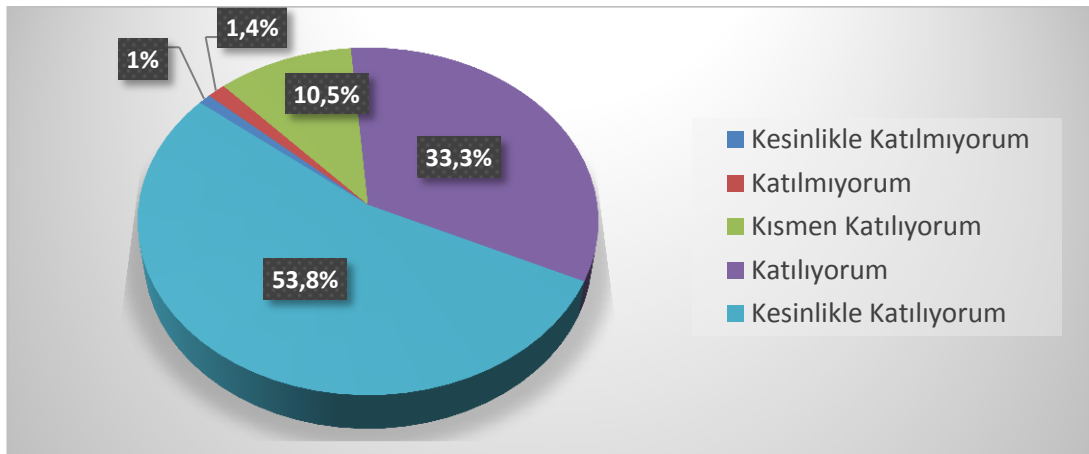
Şekil 4.6. Meslek Etiği Kişinin Kendisinin Belirlemediği, Tamamen O Meslekteki Kişilerin/Meslek Odalarının veya İlgili Kurumun Belirlediği Kurallar Bütünüdür.

Meslek etiği, bir meslek grubu tarafından oluşturulan ve o mesleği icra eden bireyler tarafından uygulanması gereken kurallar bütünüdür. Meslek grubu tarafından oluşturulan bu kurallar, bir birey tarafından belirlenmez. Bu durum ile ilgili olarak deneklere bir soru yöneltilmiştir ve Şekil 4.6’da görüldüğü gibi deneklerin %31,4’ü “kısmen katılıyorum” cevabını vererek kararsız olduklarını ortaya koymuşlardır. Bu durum deneklerin çoğunluğunun meslek etiği konusunda tam bir bilgiye sahip olmadığını göstermektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının birçok nedeni olabilir. Deneklerin eğitim süresince, meslek etiği üzerine bir ders almamaları bu nedenlerden bir tanesidir. Denekler tarafından verilen diğer yüksek yüzdeye (%29,1) sahip cevap ise “katılıyorum” dur. Bu cevabı %17,6 ile “kesinlikle katılıyorum” izlemektedir. Bu durum, araştırmaya katılan denekler arasında farklılıkların olduğunu göstermektedir. Katılımcıların yarıya yakını meslek etiği konusunda bilgi sahibiyken, diğer yüzdelik dilimde bulunanlar net bir bilgiye sahip değildir.



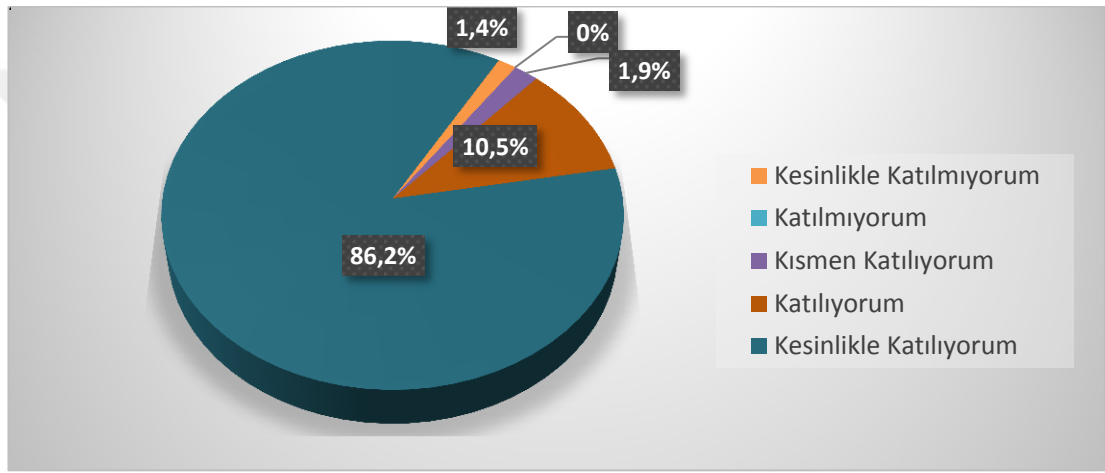
Şekil 4.7. Etik Değerlere Uygun Davranış ve Uygulamalar Kurumlara Uzun ve/veya Kısa Dönemde Fayda Sağlar.

Araştırmaya katılan deneklerin büyük çoğunluğunun meslek etiği konusunda net bir bilgiye sahip olmaması, bir endişeye yaratsa da kişilerin mesleki deneyimleri ve yaşantıları boyunca öğrendikleri, etik kavramının önemini kavramalarına yardımcı olduğu görülmektedir. Şekil 4.7’de görüldüğü gibi, deneklerin %62,4’lük büyük çoğunluğu, etik değerlere uygun davranış ve uygulamaların faydalı olduğunu “kesinlikle katılıyorum” cevabını vererek göstermişlerdir. Diğer yüksek yüzdeye sahip oran ise, %30,5 ile “katılıyorum” cevabıdır. Bu cevaplar ışığında deneklerin, etik kurallara uyulduğunda meslekte başarı sağlandığının ve iş veriminin arttığının bilincinde olduklarını göstermektedir.



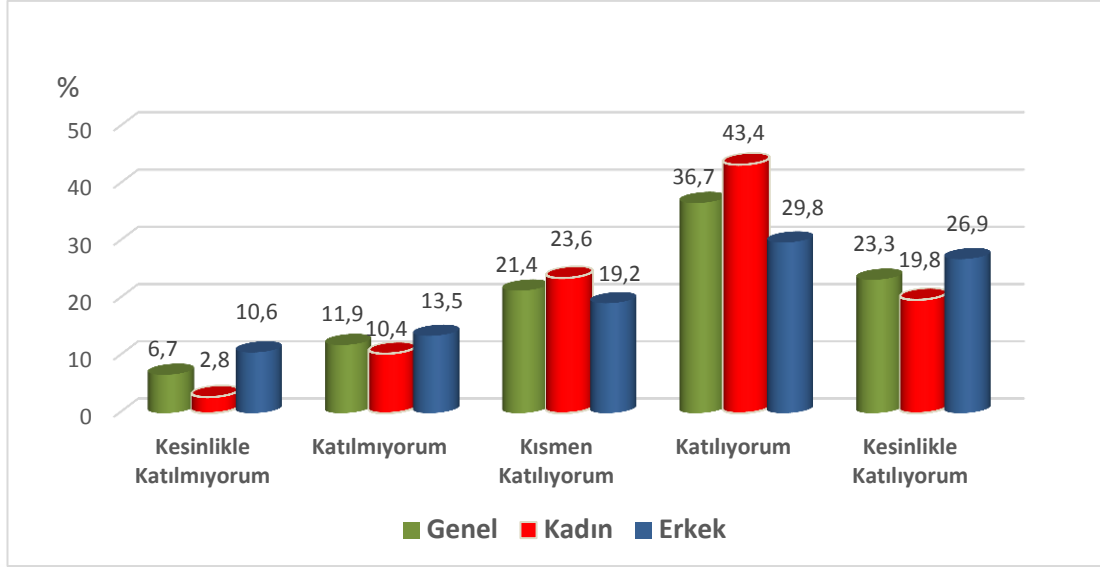
Şekil 4.8. Bir Kurumun Çalışanlarından En Önemli Beklentisi, Her Şeyden Önce Mesleki Standart ve İlkelerine Uyması ve Mesleki Beklentilere Cevap Vermesidir.

Çalışanların meslek etiği kurallarını benimsemesi ve iş yaşantısında bu kuralları uygulaması gerektiğinin bilincinde olması, kurumda etik kararların alınmasını ve iş verimliliğinin artmasını sağlayacaktır. Şekil 4.8’de görüldüğü gibi, deneklerin %53,8’i meslek etiği ilkelerine uymaları gerektiğini ve kurum tarafından da bu beklentinin olduğunu “kesinlikle katılıyorum” cevabını vererek göstermişlerdir. En yüksek ikinci yüzdeye sahip cevap ise %33,3 ile “katılıyorum” dur. Bu sonuçlar kütüphanecilik mesleği için sevindiricidir; çünkü etik kuralların benimsenmesi iş veriminin ve mesleki birlikteliğin büyük bir bölümünü oluşturmaktadır.



Şekil 4.9. Kurum Çalışanları Yasallık, Adalet, Eşitlik ve Dürüstlük İlkeleri Doğrultusunda Hareket Etmeli, Görevlerini Yerine Getirirken ve Hizmetlerden Yararlandırımda Dil, Din, Siyasi Düşünce, Irk, Cinsiyet ve Benzeri Sebeplerle Ayrım Yapmamalıdır.

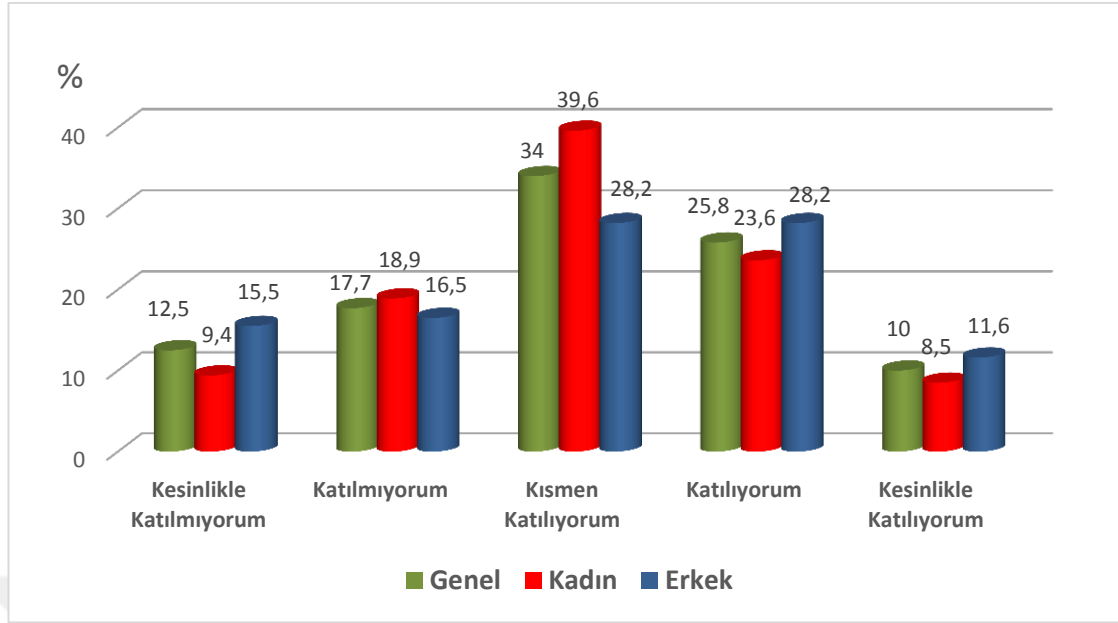
Bireyler, meslek etiği ilkelerinin temelini oluşturan yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük gibi kavramların ne denli önemli olduğu hususunda bir bilince sahip olması gerekmektedir. Bu bilinçle hareket edilmeli ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin hizmet verilmelidir. Bu hususta araştırmaya katılan deneklere, etik ilkeler konusundaki algının ölçülmesi adına Şekil 4.9’da görüldüğü gibi bir soru yöneltilmiştir. Deneklerin büyük çoğunluğu (%86,2) bu soruya, “kesinlikle katılıyorum” cevabını vererek konunun önemini farkında olduklarını göstermiştir. En yüksek yüzdeye sahip diğer oran ise, konuyu destekleyecek nitelikte olan %10,5 ile “katılıyorum” cevabıdır.



Şekil 4.10. Ankete Katılmadan Önce Etik Kodlar Konusunda Bilgi Vardı.

Etik kodlar, çalışanlara iyi-kötü ve/veya doğru-yanlış bir işin saptanmasında yol gösterici bir rehberdir. Etik dışı davranışların oluşmadan önüne geçilmesini sağlayan bu kodlar, çalışanlar tarafından benimsendiği takdirde kuruma fayda sağlayacaktır. Bu bağlamda kütüphanecilere etik kodlar konusunda yöneltilen soruya ilişkin bilgiler Şekil 4.10’da verilmiştir. Bu verilere göre; deneklerin %36,7’si “katılıyorum” cevabını vererek, etik kodlar hakkında daha önceden bir bilgiye sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bunu %23,3 ile “kesinlikle katılıyorum” takip etmektedir. Genel itibari ile çıkan sonuç sevindiricidir; çünkü etik kodlar konusunda bilgisi olan bir bireyin, mesleki sorumluluk bilincinde hareket ettiği söylenebilir.

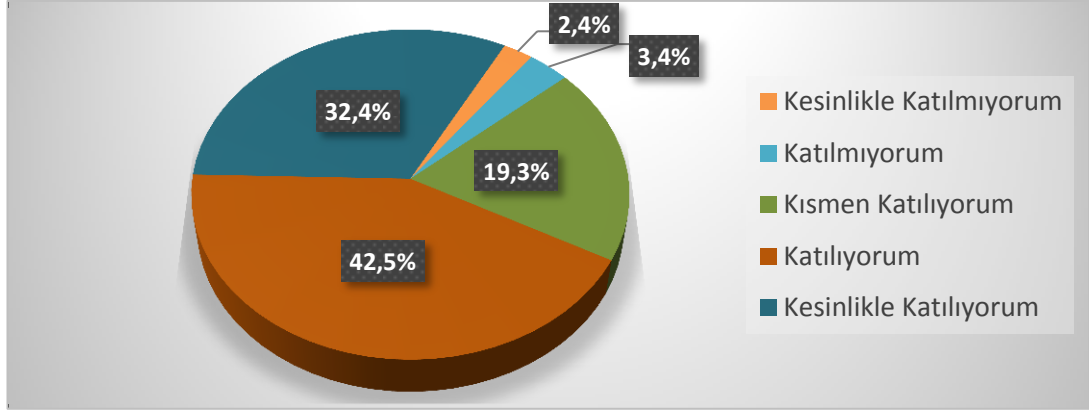
Kadın ve erkekler ayrı ayrı değerlendirildiğinde, verilen cevaplarda farklılıklar olduğu gözlemlenmektedir. Genel olarak bir değerlendirme yapacak olursak, erkeklere kıyasla kadınların, etik kodlar konusunda daha fazla bilgiye sahip oldukları Şekil 4.10’daki verilerde görülmektedir. Etik kodları, mesleki sorumluluğun bir anahtarı olarak düşünürsek, bu konuda kadınların daha sorumlu bir davranış ve tutum içerisinde hareket ettiği söylenebilir.



Şekil 4.11. Kurum İlke ve Politikasına Aykırı Olmasına Rağmen, Kullanıcının Faydasına Olabileceğini Düşündüğüm Taleplerde İnisiyatif Alarak Talebi Yerine Getiririm.

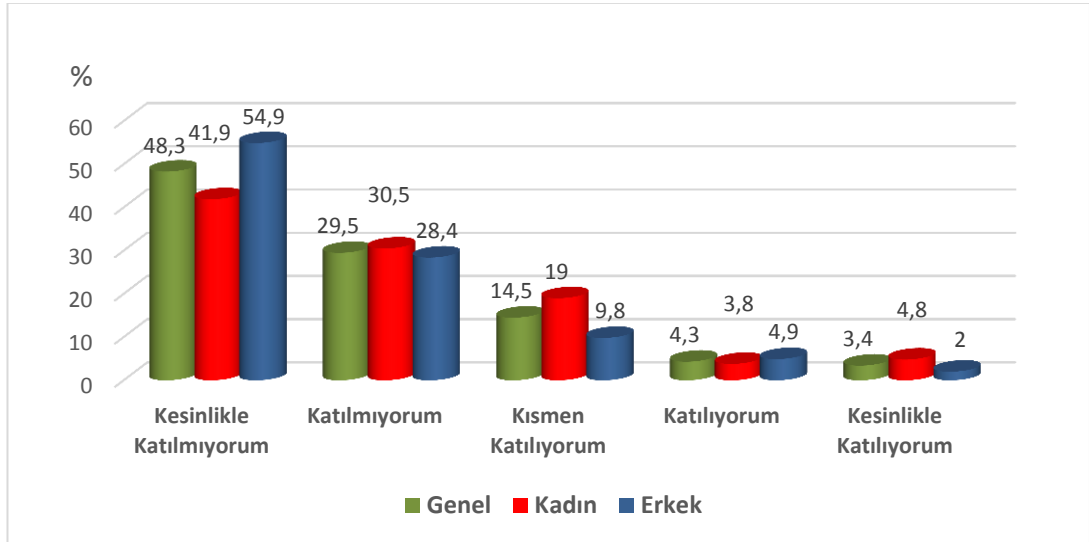
Şekil 4.11’de verilen soru, deneklerin zor bir durum karşısında nasıl bir tutum sergileyeceğini anlamak için hazırlanmıştır. Burada çıkan sonuç, deneklerin hizmet süresinin ele alındığı Şekil 4.4’teki bulgular sonucunda tahmin edilebilmekteydi. Yani deneklerin çoğunluğunun 1-5 yıl arasında tecrübeye sahip olması, zor durumlarda veya kafa karıştıran konularda karar vermelerini etkilemektedir. Şekil 4.11’de görüldüğü gibi; kurumun ilkelerine aykırı olsa da kullanıcı faydasına olabileceği düşünüldüğünde, kullanıcının talebinin yerine getirilmesi konusunda denekler kararsız kalmaktadır. Bu durum %34’lük çoğunluğun “kısmen katılıyorum” cevabını vermesinden anlaşılabilmektedir.

Kadın ve erkekler ayrı ayrı değerlendirildiğinde, kadınların bu konuda daha kararsız hareket ettiği görülmektedir. Kadınların %39,6’sı kararsız bir tutum içerisindeyken erkeklerin sadece %28,2’si kararsızdır. Erkeklerin bu soruda, daha kararlı ibareleri (kesinlikle...) kadınlara kıyasla daha fazla tercih ettiği açıktır. Bu veriler ışığında, kadınların karar verme noktasında erkeklere göre daha çekingen hareket ettiği çıkarımı yapılabilir. Ayrıca kullanıcının talebini yerine getirebileceğini ifade eden erkeklerin oranı yaklaşık %39,8 iken, kadınların oranı %32,1’dir. Bu durum, erkeklerin etik ikilem konusunda daha fazla sorun yaşayabileceğini göstermektedir.



Şekil 4.12. Kurumumuzda Etik Kodların Varlığı Etik Problemlerin Çözümünde Yardımcı Olur ve Kurumun İmajını Olumlu Yönde Etkiler.

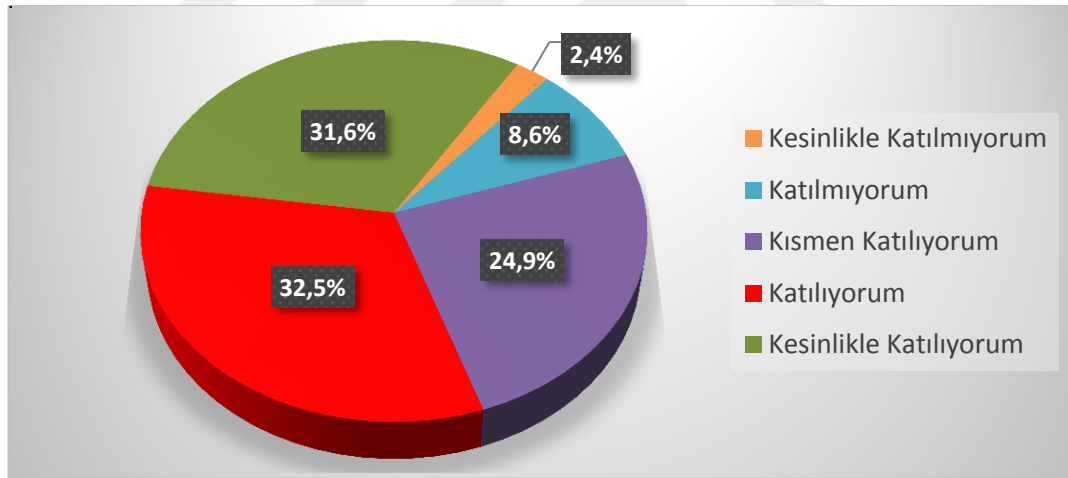
Kurumun imajını doğrudan etkileyen etik kodlar, problemlerin çözümü noktasında da kurum ve/veya çalışanlara yol gösterici niteliktedir. Şekil 4.12’de görüldüğü gibi, bu konuyla ilgili deneklere bir soru yöneltilmiştir. Deneklerin %42,5’i soruya “katılıyorum” cevabını vererek, etik kodların öneminin bilincinde olduklarını göstermişlerdir. Bu durumu destekleyecek nitelikteki ikinci en yüksek yüzdeye (%32,4) sahip oran ise “kesinlikle katılıyorum” cevabıdır. Bunları %19,3 ile “kısmen katılıyorum” izlemektedir. Şekil 4.10’da deneklerin belirttiği gibi, etik kodlar konusunda daha önceden kişilerin bilgisinin olması, “kesinlikle katılıyorum” oranının yüksek çıkmasına neden olmuştur.



Şekil 4.13. Şahsi Çıkarlarım ya da Kurumumun Çıkarları İçin Küçük Yalanlar Söyleyebilirim.

Meslek etiği kuralları, her ne şekilde olursa olsun yalan söylenmemesi gerektiğini savunmaktadır. Bu noktada deneklere samimiyetlerini ölçmek adına tuzak bir soru yöneltilmiştir. Şekil 4.13'te görüldüğü gibi deneklere yöneltilen soruda, yalan söylerken şahsi çıkarların yanında kurumun çıkarlarının da düşünülebileceği algısı yaratıldı. Elde edilen verilere göre yalan söylenmemesi gerektiğini savunanlar büyük çoğunluktadır. Bu durum dürüstlük adına olumludur. Özetle, deneklerin %48,3'ü “kesinlikle katılmıyorum” ve %29,5'i “katılmıyorum” cevaplarını vererek yalan söylenmemesi gerektiğini belirtmişlerdir.

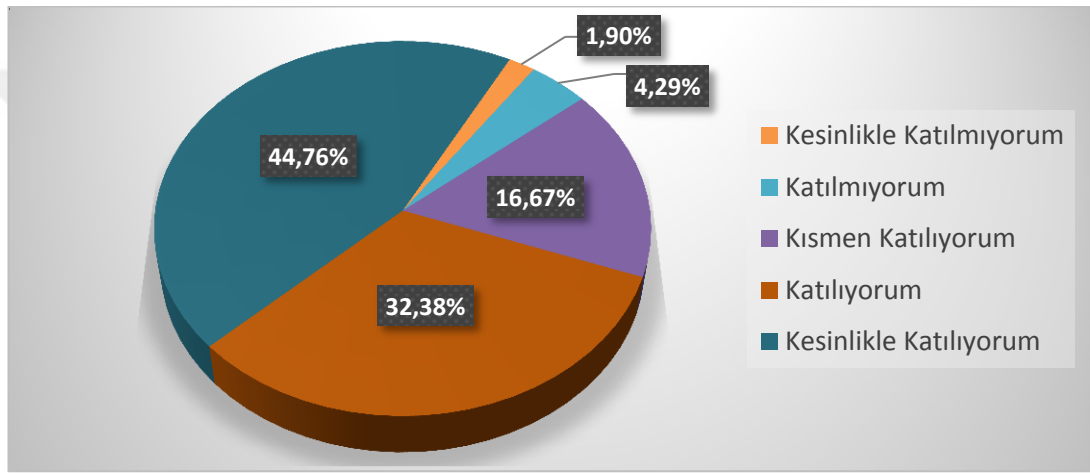
Erkek ve kadınlar, yüksek yüzdeler ile yalan söylenmemesi gerektiğini savunsalar da bir noktadaki farka dikkat etmek gerekmektedir. Kadınların %19'u “kısmen katılıyorum” derken erkeklerin sadece %9,8'i bu cevabı vermiştir. Ayrıca kadınların %8,6'sı yalan söyleyebileceğini ifade etmişlerdir. Bu durum, kadınların konulara daha duygusal yaklaştığını göstermektedir.



Şekil 4.14. Mesleğini İfa Ederken Duygularının İşimi Etkilemesine İzin Vermem.

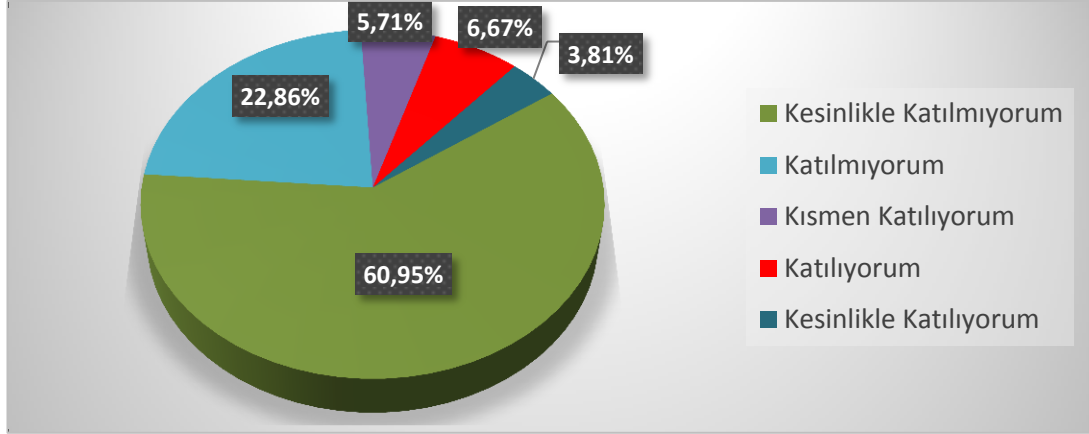
Meslek etiği, sadece mesleki kurallardan oluşmamaktadır. Kişinin içerisinde bulunduğu toplumun değerleri ve inançları da meslek etiğinin oluşumunda önemli rol oynayabilmektedir. Ayrıca bireysel unsurların etik karar vermeyi etkilediği unutulmamalıdır. Bu bağlamda duyguların görevin gerçekleştirilmesinde bir engel teşkil edip etmediğini anlamak adına deneklere bir soru yöneltilmiştir. Şekil 4.14'te deneklerin %32,5'i bu soruya “katılıyorum” cevabını vererek duygularının işlerini

yapmasını engellemeyeceğini ifade etmişlerdir. Bunu %31,6 ile “kesinlikle katılıyorum” cevabı takip etmektedir. Bunlar olması gereken ve bu yönde ulaşılması beklenen sonuçlardır; ama bireyin etik algısı, toplumun değer yargılarından, dini veya siyasi inançlardan ve yakın çevresinin duygu ve düşüncelerinden oluşmaktadır. Bu nedenle işe duyguların tamamen karışmamasını beklemek oldukça zordur. Şekil 4.14’de deneklerin %24,9’unun “kısmen katılıyorum” ve %8,6’sının “katılmıyorum” cevabını vermesi, bu durumu destekler niteliktedir. Denekler, bazı noktalarda işlerini yaparken duygularının ön plana çıkabileceğini ifade etmektedir.



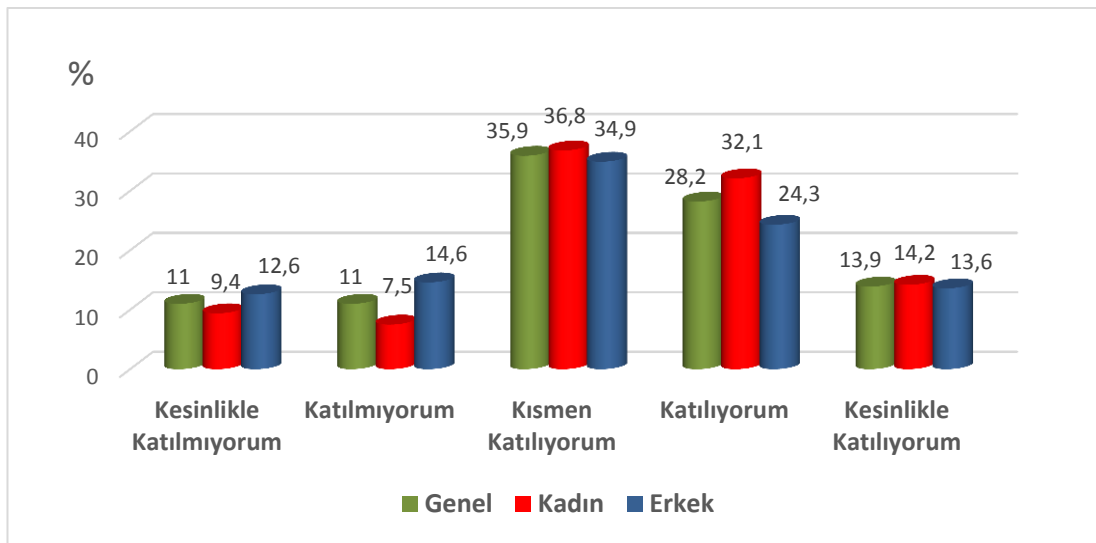
Şekil 4.15. Amirim Tarafından Etik Davranış İlkeleri İle Bağdaşmayan ve/veya Yasadışı Olan İş ve Eylemlerde Bulunmam Talep Edilirse Durumu Yetkili Makamlara Bildiririm.

Bireyin etik dışı bir davranış karşısında nasıl bir tutum sergileyeceğinin anlaşılması adına Şekil 4.15’de görüldüğü gibi bir soru yöneltilmiştir. Deneklerin %44,76’sı ilgili soruya “kesinlikle katılıyorum” cevabını vererek, amir tarafından etik dışı bir talepte bulunulduğu takdirde durumu yetkili makamlara ileteceğini ifade etmişlerdir. Bu durumu %32,38 ile “katılıyorum” cevabı takip etmektedir. Bireyin, etik ilke ve kurallara karşı bağlılığını da ifade eden bu soruya, denekler tarafından verilen cevap tatmin edicidir; fakat deneklerin %16,67’sinin “kısmen katılıyorum” diyerek kararsız bir tavır sergilediği gözlemlenmektedir. Bu durumun nedenleri, mobbinge uğrama, işinden olma ve dışlanma korkusu olarak sıralanabilir.



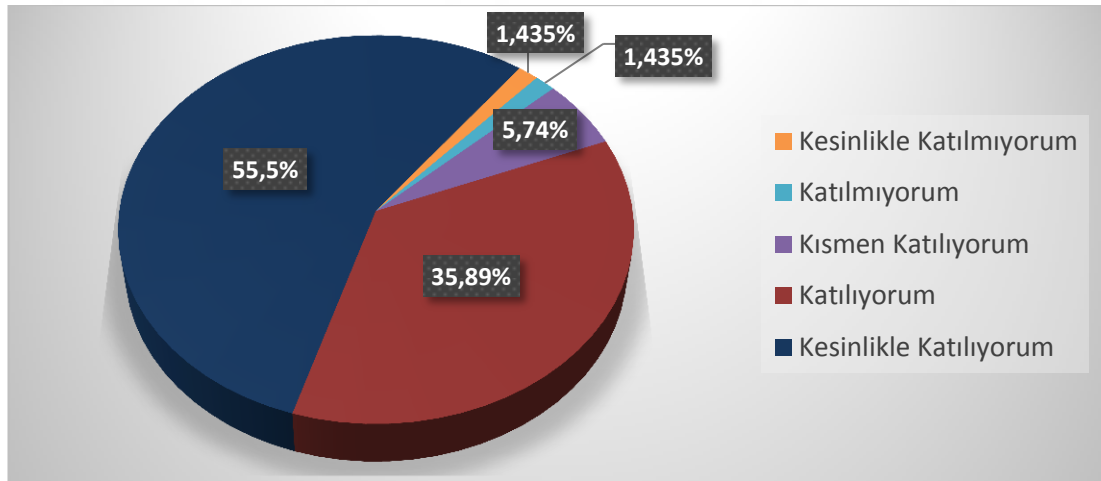
Şekil 4.16. İşe Erken Gelmemi veya Daha Uzun Süre Kalmamı Gerektirecek Bir Durum Olmadığını Düşündüğüm Zamanlarda, Amirimde O Saatte İşte Değilse, İşe Geç Gelmekte veya İşten Erken Saatte Çıkmakta Bir Sakınca Görmüyorum.

İnsanlar mecbur kaldıkları için bazı davranışları sergilerler. Bunların başında, kurum tarafından koyulan işe geliş ve çıkış saatleri bulunmaktadır. Katılımcıların, etik değerlerine uyduğu için mi işe zamanında gelip-gittiklerini anlamak adına Şekil 4.16’da görüldüğü gibi bir soru yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%60.95), soruya “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermiştir. Yani katılımcıların büyük çoğunluğu, bir kontrol mekanizması olmasa da işe geliş ve çıkış saatlerine uyacaklarını beyan etmişlerdir. Bu cevabı %22,86 ile “katılmıyorum” cevabı izlemiştir. Katılımcıların bu sorudaki yaklaşımları, etik değerlerine bağlı olduklarını göstermiştir.



Şekil 4.17. Etik ikilemlerle veya Sorunlarla Karşılaştığım Zaman Kurumumdan Rehberlik Hizmeti Alırım.

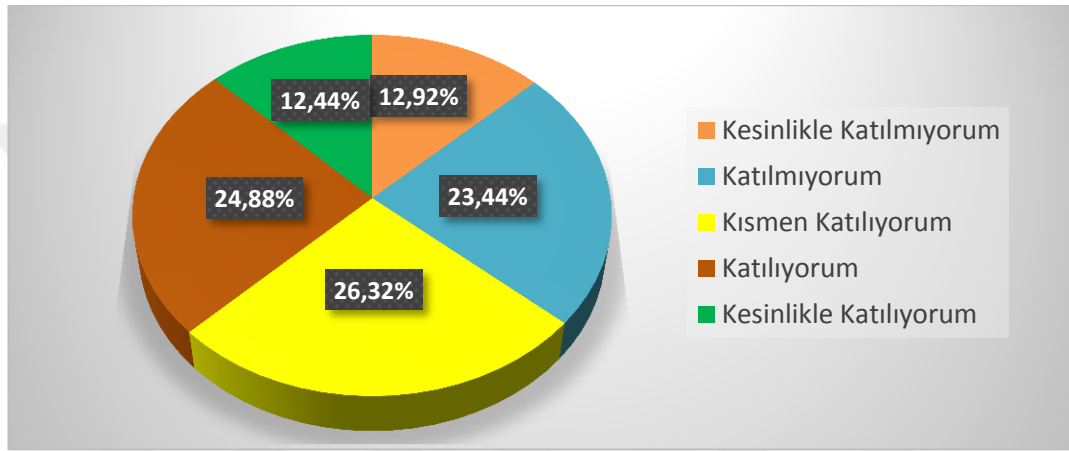
Bir olayın birbirleriyle ters düşen yönlerinin olması yani iki tarafın da tartışılabilir doğru yanlarının bulunması etik ikilem olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, meslek yaşamları boyunca çeşitli zorluklarla karşılaşmakta ve karmaşık olaylarla yüzleşmektedir. Bu nedenle etik ikilemde kalınan durumlarda rehberlik hizmetinin alınması kurumun verimi açısından oldukça önemlidir. Bu hususta katılımcıların etik ikilemde kaldıkları durumlarda kurumlarından rehberlik hizmeti alıp almadıkları test edilmiştir. Şekil 4.17’de görüldüğü gibi, deneklerin %35,9 oranındaki çoğunluğu “kısmen katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Bu oranı %28,2 ile “katılıyorum” ve %13,9 ile “kesinlikle katılıyorum” cevapları izlemektedir. Sonuçlardan da anlaşıldığı gibi katılımcılar etik ikilem ile karşılaşmış ve bu hususta yardım almayı doğru bulmuşlardır. Ayrıca kadınların erkeklere kıyasla daha fazla rehberlik hizmeti almak istediği gözlenmektedir. Bu durum, kadınların karmaşık olaylar karşısında daha duyarlı hareket edeceğini düşündürmektedir. Kısmen katılıyorum cevabının daha fazla çıkmasının sebebi, kurumlarında bu tarzda bir rehberlik biriminin bulunmaması olabilir. Etik karar alma noktasında, her kütüphanenin çalışanlarına rehberlik hizmeti sunan bir biriminin bulunması gerekmektedir.



Şekil 4.18. Kütüphanelerde Etik Değerlerin Aktarılmasında ve Etik İkilemler Karşısında Nasıl Davranılacağı Konusunda Çalışanları Destekleyici Bir Eğitim Politikası Uygulanmalıdır.

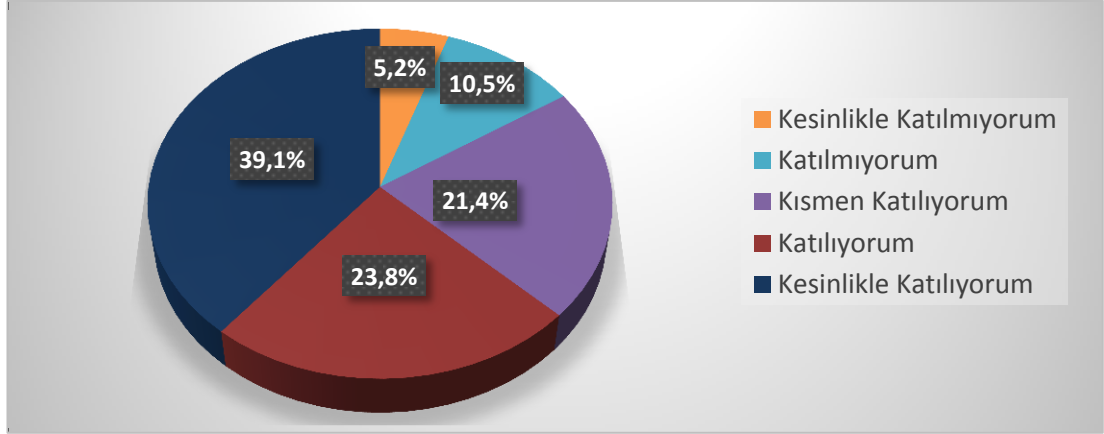
Daha önceki bölümlerde, kütüphanecilerin etik ikilemlerle karşılaştıkları ve çözüm noktasında sorun yaşadıkları vurgulanmıştı. Şekil 4,18’deki soru ve soruya

ilişkin bulgular incelendiğinde, sonuçların ortaya konulan tezi destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Deneklerin %55,5'i ilgili soruya “kesinlikle katılıyorum” ve %35,89'u “katılıyorum” cevaplarını vererek, etik ikilemler ve değerler konusunda çalışanları destekleyici nitelikte bir eğitim politikasının olması gerektiğini gözler önüne sermektedir. Kütüphanelerde etik konularla ilgili bir rehberlik biriminin bulunması ve lisans eğitiminde bu konuda en az bir adet ders verilmesi gerekmektedir. Bu, hem bireyin hem de kurumun verimliliği açısından oldukça önemlidir.



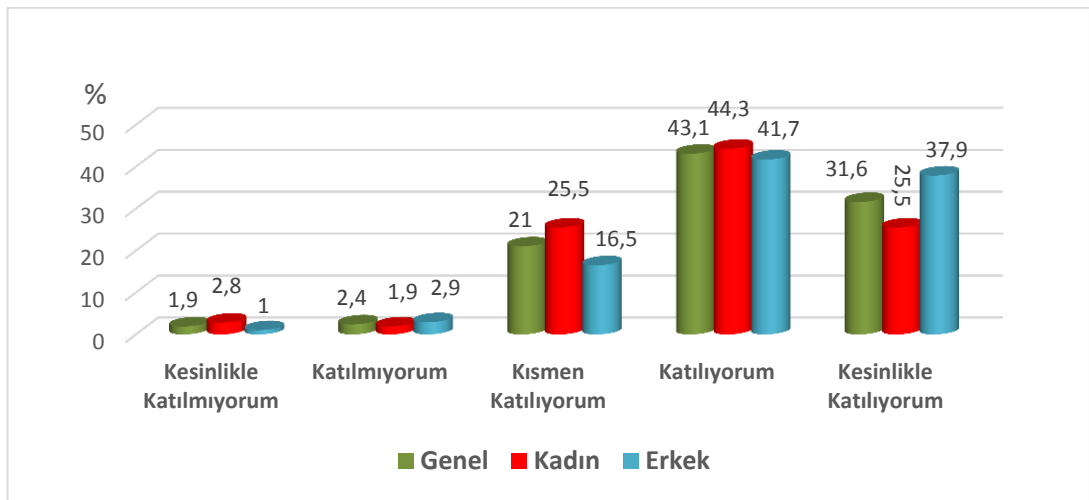
Şekil 4.19. Hizmet Almak İçin Gelen Kişilerin Olumsuz Davranışları Çalışanları Etik Dışı Davranışlara Yöneltebilir.

Meslek etiğinde, dış faktörlerin personel davranışlarını olumsuz yönde etkileyip etkilemediği ve bu noktada kütüphanecinin etik algısının hangi boyutta olduğu, Şekil 4.19’da analiz edilmiştir. Buradaki verilere göre, deneklerin %26.32’si kısmen de olsa kullanıcıların olumsuz davranışlarından etkilendiklerini ve etik dışı davranışlarda bulunabildiklerini söylemişlerdir. Bu durumu destekler nitelikteki diğer yüksek yüzde (%24,88) ise “katılıyorum” cevabıdır. Yani kullanıcıların olumsuz tavır ve tutumları, kütüphanecileri olumsuz yönde etkilemekte olup onları etik dışı davranışa yönlendirmektedir. Üçüncü en yüksek yüzde ise, kullanıcıların davranışlarından olumsuz yönde etkilenmeyeceğini ifade eden %23,44 lük orana sahip “katılmıyorum” cevabıdır. Deneklerin yarısından fazlasının davranışlardan etkilendiği verilen cevaplardan anlaşılmaktadır. Bu noktada, kütüphane yöneticilerinin veya rehberlik biriminin bu duruma karşı bir önlem alması gerekmektedir. Aksi takdirde etik dışı davranışların ortaya çıkması kaçınılmazdır.



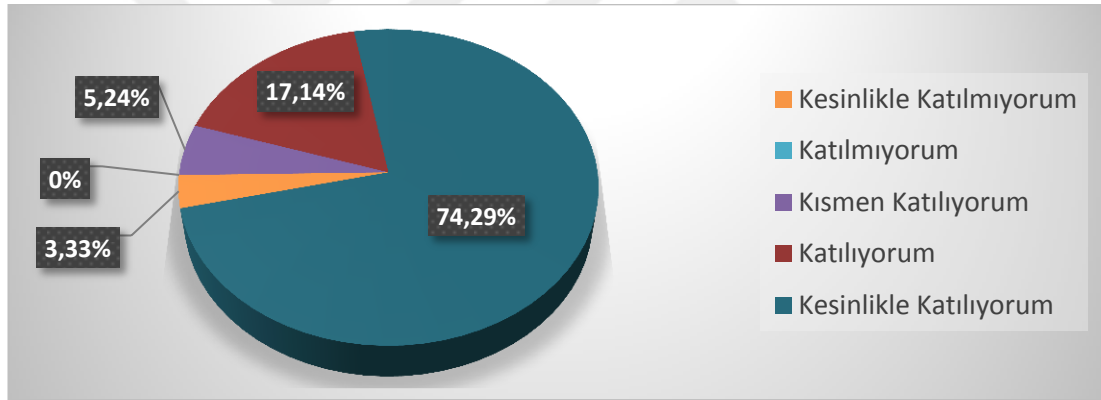
Şekil 4.20. Bir Kişiyle Tanıştığında Mesleğimi Vurgulayarak Kendimi Kütüphaneci Olarak Tanıtmaktan Hoşlanırım.

İş hayatında başarılı olmanın sırrı, mesleği sevmekten ve mesleğe bağlı olmaktan geçmektedir. Bu nedenle katılımcılara, Şekil 4.20’de görüldüğü gibi bir soru yöneltilmiştir. Bulgular incelendiğinde, deneklerin %39,1’lik çoğunluğu kendilerini kütüphaneci olarak tanıtmaktan hoşlandıklarını (kesinlikle katılıyorum) ifade etmişlerdir. İkinci yüksek yüzdeye (%23,8) sahip oran da, bu durumu destekler nitelikte olan “katılıyorum” cevabıdır. Bu sonuçlar sevindirici olmasına rağmen, kendini kütüphaneci olarak tanıtmaktan hoşlanmayan veya bu konuda kararsız olan kişilerin oranının yaklaşık %35 olması kütüphanecilik mesleği adına üzücüdür. Mesleğini severek icra etmeyen çalışanların iş verimi, diğer çalışanlara göre daha düşük olacaktır.



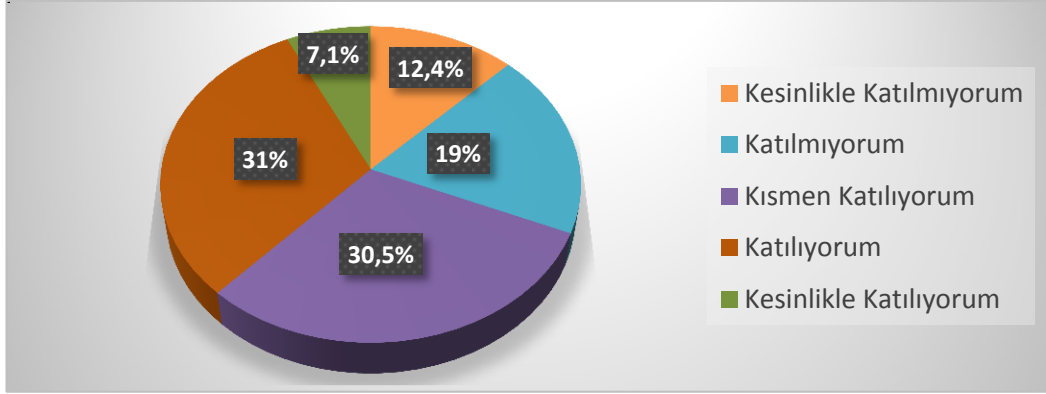
Şekil 4.21. İş Arkadaşlarım Etik Kurallara Uygun Olmayan Bir Davranış İçerisinde Olursa Durumu Düzeltmesi İçin Müdahalede Bulunurum.

Kurumun faydasına olabilecek tutum ve davranışlar, bireyin sorumluluğunun büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Bireyin sorumluluğu dışında hareket etmesi, etik dışı davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda, katılımcılar etik dışı bir davranışla karşılaşrsa nasıl bir tutum sergiler? Bu sorunun cevabını bulmak ve kişinin etik algısını anlamak için Şekil 4.21’de belirtilen soru deneklere yöneltilmiştir. Verilere göre, deneklerin %43,1’i meslektaşının etik dışı bir davranışına şahit olduklarında onlara müdahalede bulunacaklarını belirtmişlerdir. Bu oranı destekleyecek nitelikteki en yüksek diğer yüzde (%31,6), bu duruma kesinlikle müdahale edeceklerini vurgulayan “kesinlikle katılıyorum” dur. Bu hususta erkekler daha kesin bir tutum içerisindeyken kadınların daha kararsız bir tutum sergilediği Şekil 4.21’de görülebilmektedir. Kadınların daha kararsız bir tutum sergilemesinin nedeni, daha az cesaret göstermeleri veya sert tepkiyle karşılaşmaktan korkmaları olabilir.



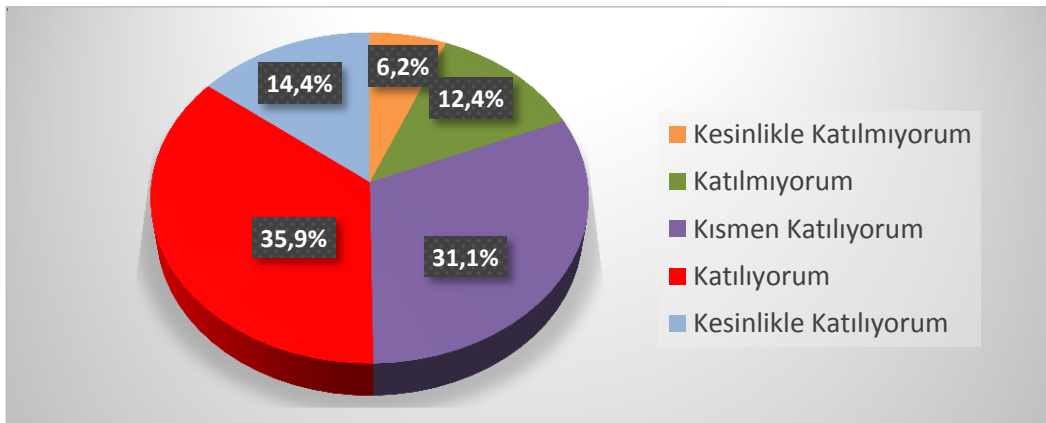
Şekil 4.22. Yöneticilerin Çalışanlara Etik Dışı Muamelesi Çalışma Motivasyonunu Etkiler.

Duygusal şiddet veya duygusal saldırı olarak tanımlanan mobbing, her meslek grubunda ortaya çıkabildiği gibi kütüphanecilik mesleğinde de ortaya çıkabilmektedir. Genellikle yöneticiler tarafından gerçekleştirilen bu etik dışı davranış, Şekil 4.22’de görüldüğü gibi kütüphanecileri olumsuz yönde etkilemektedir. Deneklerin %74,29’u “kesinlikle katılıyorum” ve %17,14’ü “katılıyorum” cevabını vererek, yönetici tarafından yapılan etik dışı davranışların motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu durum, kurumun imajını olumsuz yönde etkilediği gibi çalışanlarının performansını da düşürmektedir.



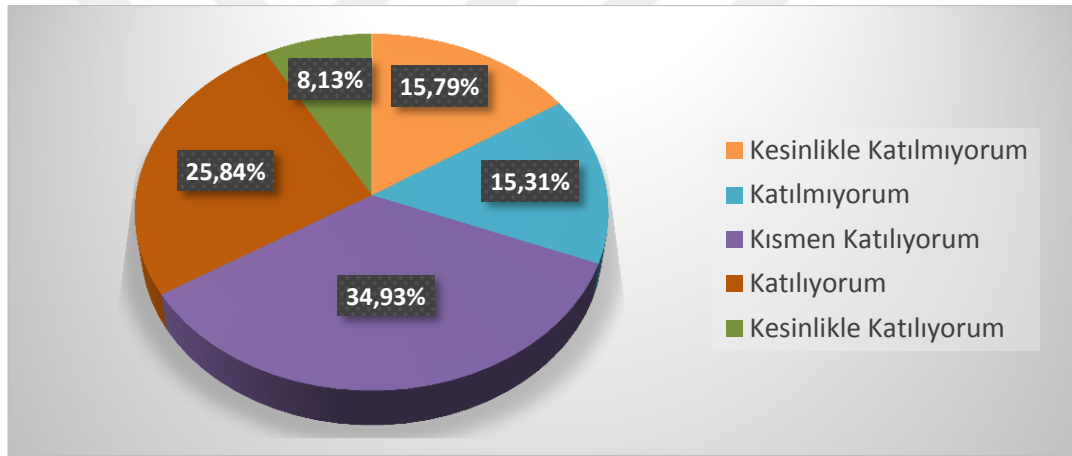
Şekil 4.23. Çalışma Arkadaşları ve İdarecileri ile Etik Davranışlarla İlgili Bilgi Sahibi Olduklarını Düşünüyorum.

Bireyin çalışma hayatında karşılaştığı durumlar, etik algının şekillenmesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle çalışanların etik davranışlar konusunda bilgi sahibi olması veya olmaması mesai arkadaşlarını doğrudan etkiler. Yapılan davranışın etik dışı bir davranış olduğunun farkında olmayan bir bireyden uygun davranış sergilemesi beklenemez. Şekil 4.23'deki veriler, deneklerin %31'inin mesai arkadaşlarının etik davranışlar konusunda bilgili olduğunu göstermektedir. İkinci en yüksek yüzdeyi (%30,5) ise, bu soru karşısında kararsız (kısmen katılıyorum) kalanlar oluşturmaktadır. Yaklaşık %30'luk kesim ise çalışma arkadaşlarının bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını savunmaktadır. Bu durum etik üzerine bir eğitim politikasının oluşturulması ve buna yönelik eğitimin gerekliliğini gözler önüne sermektedir.



Şekil 4.24. Çalıştığım Kurumdaki Hizmet Anlayışını Esas Alacak Olursak Hizmet Açısından Genellikle Etik Kurallara Uyulur.

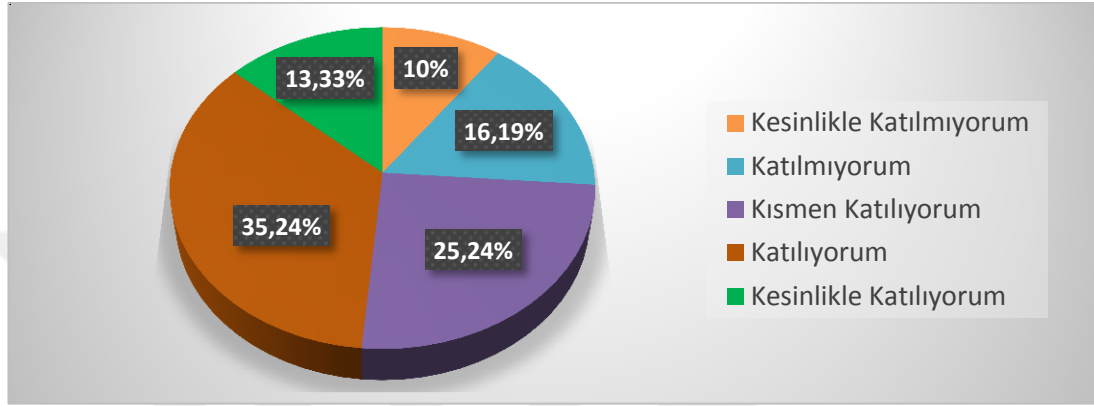
Kütüphanelerin kullanıcı odaklı hizmet veren kurumlar olması, kütüphanecilere daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Bu nedenle kütüphanecilerin etik kurallara uyması, kütüphanenin hizmet kalitesi ve imajı açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle katılımcılara Şekil 4.24’de görüldüğü gibi bir soru yöneltmiş ve durum analiz edilmeye çalışılmıştır. Ortaya çıkan bulgular incelendiğinde, deneklerin %35,9’u kütüphanelerde etik kurallara uyulduğunu belirtmişlerdir. Bunu %31,1 ile kütüphanelerde etik kurallara uyulup uyulmadığı konusunda kararsız (kısmen katılıyorum) olanlar takip etmektedir. Bu durum, Şekil 4.23’te ortaya çıkan sonuçla örtüşmektedir. Etik davranışların bilincinde olmayan bireylerin kurallara da uyması beklenemez. Bu sonuçlar, eğitim politikasının gerekliliğini ve önemini tekrar ortaya koymaktadır.



Şekil 4.25. Çalıştığım Kurumda Yöneticiler Çalışanlara Davranış, Destek ve Önerileri Konusunda Adil Davranır.

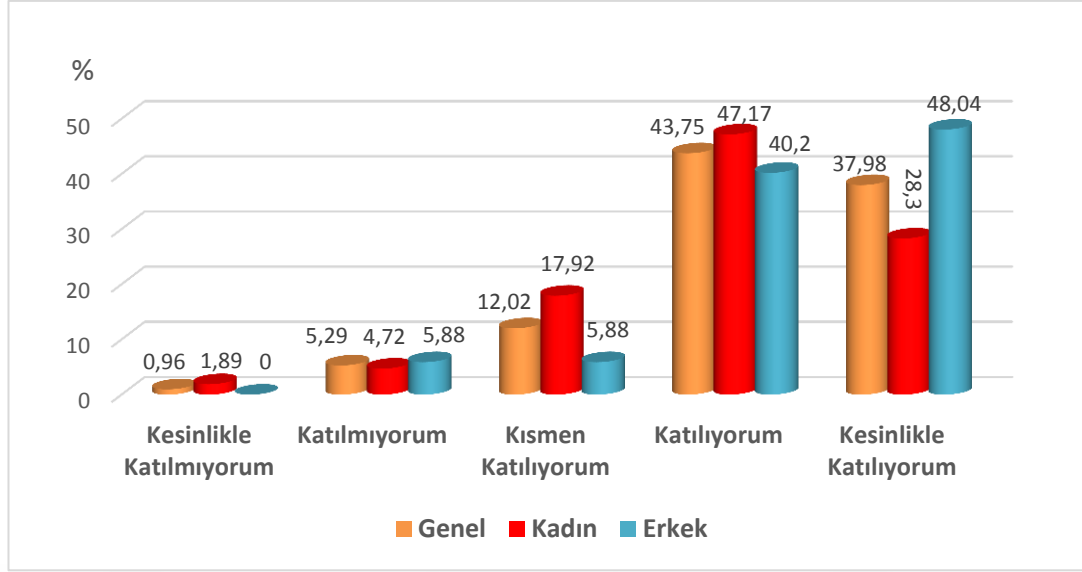
Kurumlarda en çok karşılaşılan etik dışı davranışlardan bir tanesi de yöneticilerin, çalışanlarına karşı adil ve/veya eşit davranmamasıdır. Bu durumun kütüphanelerde oluşup oluşmadığını anlamak için katılımcılara bir soru yöneltmiştir. Şekil 4.25’te görüldüğü gibi, katılımcıların %34,93’lük kesimi yöneticilerinin adil davrandığı konusunda kararsız durumdadır. Bu, yöneticinin bazen adil davranmadığını düşünmemize neden olmaktadır. İkinci yüksek yüzdeye (%25,84) sahip olan kesim ise, yöneticilerinin adil davrandığını ifade etmektedir. Bunu %15,31 ile yöneticinin adil davranmadığını ifade eden cevap (katılmıyorum) izlemektedir. Bu soruya verilen cevaplarda, kesinlik ibarelerine de dikkat etmek gerekmektedir. Yöneticilerinin

kesinlikle adil davrandığını ifade eden kesimin yüzdelik oranı %8,13 iken, kesinlikle adil davranmadığını ifade eden kesimin oranı %15,79'dur. Bu sonuçlar; kütüphanecilerin, yöneticileri tarafından etik dışı davranışa maruz kaldığını göstermektedir. Bu tarz bir durumla karşılaşan kütüphanecinin, nasıl bir tutum sergilemesi gerektiği eğitim politikası içerisinde yerini almalıdır.



Şekil 4.26. Çalıştığım Kurumda Yöneticiler, Çalışanlarını Yetki Alanları İle İlgili Bilgilendirir.

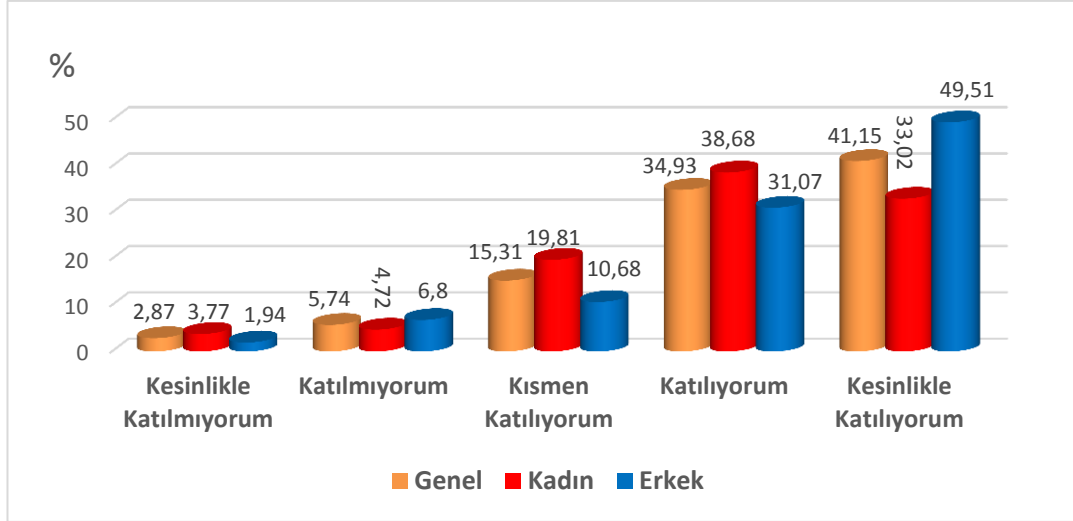
Yöneticinin en önemli görevlerinden bir tanesi, çalışanlarını yetki alanlarıyla ilgili bilgilendirmektir. Hangi işi ne ölçüde yapacağını bilincinde olmayan bir birey, kurumuna istenilen katkıyı sağlayamayacaktır. Yönetici, bu sorumluluğu yerine getirmediği takdirde etik dışı durumların oluşmasına neden olur. Kütüphanelerde bu tarz etik dışı durumların oluşabilme durumu Şekil 4.26'da ele alınmıştır. Elde edilen bulgulara göre, deneklerin %35,24'ü yöneticilerinin kendilerini yetkileri hususunda bilgilendirdiğini ifade etmektedir. Bu cevabı, %25,24'lük oranıyla kararsız (kısmen katılıyorum) olan denekler oluşturmaktadır. Ayrıca deneklerin %16,19'u yöneticilerinin kendilerini yetkileri hususunda bilgilendirmediğini ifade etmektedir. Kesinlikle bilgilendirildiklerini ve bilgilendirilmediklerini ifade eden deneklerin yüzdeleri de birbirine yakındır. Bu sonuçlara göre, yöneticilerin çalışanını tam olarak bilgilendirmediği anlaşılmaktadır. Bu konuyla ilgili olarak yöneticilerde bilgilendirmeye yönelik bir farkındalığın oluşturulması gerekmektedir.



Şekil 4.27. Diğer Kişilerin Çalışmakta Olduğum Kütüphane Hakkındaki Düşünceleri Benim İçin Önemlidir.

Kendini mesleki bir gruba ait hisseden bireyler, başarılı ve huzurlu bir çalışma yaşantısına sahip olmaktadır. Mesleğini benimseyen bir kütüphaneci, işini severek yapacağı için etik dışı davranışlardan uzak duracaktır. Bu nedenle, kütüphanecilerin mesleklerini benimseme durumu Şekil 4.27’de ele alınmıştır. Elde edilen veriler incelendiğinde, deneklerin %43,75’i diğer kişilerin, çalıştıkları kütüphane hakkındaki düşüncelerine önem verdiklerini “katılıyorum” yanıtını vererek göstermektedir. Bu durumu destekler nitelikte olan ve en yüksek ikinci yüzdeye (%37,98) sahip cevap ise “kesinlikle katılıyorum” dur. Bu veriler ışığında, büyük çoğunluğun mesleklerini benimsediği söylenebilir.

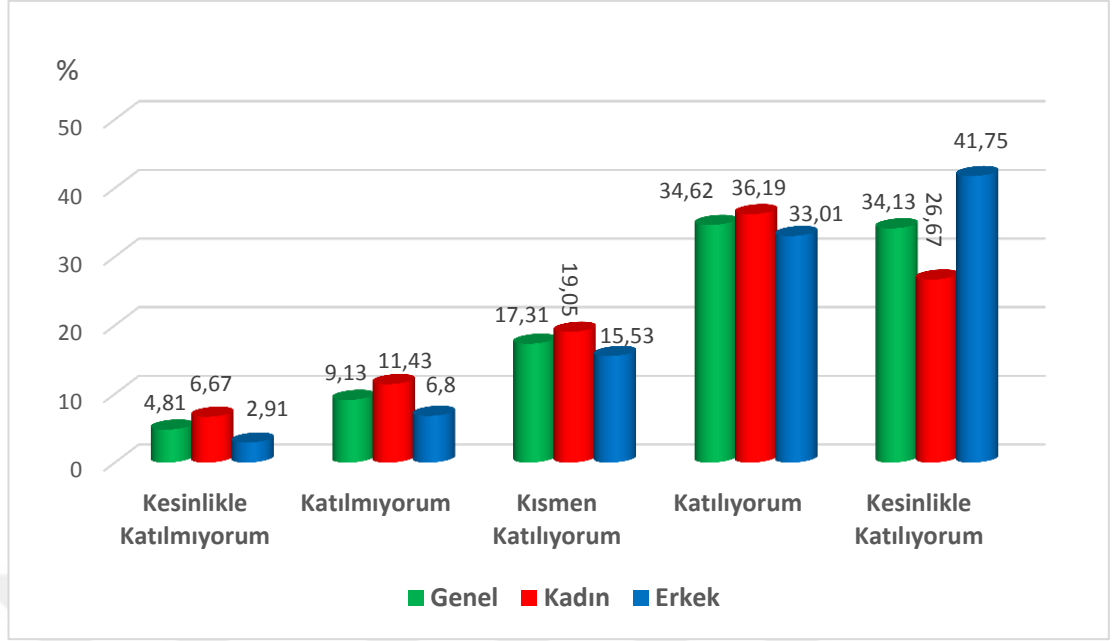
Kadın ve erkek arasındaki fark, bu soruda da kendisini göstermektedir. Kadınların %17,92’si diğer kişilerin, çalıştıkları kütüphane hakkındaki düşüncelerini önemseyip önemseme noktasında kararsız bulunmaktadır. Bu kararsızlık durumu, erkeklerin sadece %5,8’lik bölümünü kapsamaktadır. Ayrıca diğer kişilerin düşüncelerini kesinlikle önemsediklerini belirten erkeklerin oranı %48,04 iken, bu oran kadınlarda sadece %28,3’dür. Buradan çıkarılabilecek sonuç, erkeklerin mesleklerine bağlılık noktasında, kadınların bir adım önünde bulunmasıdır.



Şekil 4.28. Çalıştığım Kütüphanenin Başarısını Kendi Başarım Gibi Algılamam.

Bir önceki soruda ele alınan kütüphanecinin mesleğe bağlılık durumu, bu soruda elde edilen verilerle daha net anlaşılmaktadır. Şekil 4.28’de sunulan verilere göre, deneklerin %41,5’i soruya “kesinlikle katılıyorum” cevabını vererek, kütüphanenin başarısını kendi başarısı olarak algıladıklarını beyan etmişlerdir. Bu oranı, %34,93 ile “katılıyorum” cevabı izlemektedir. Genel hatlarıyla konu ele alındığında kütüphaneciler, kütüphanelerinde bir başarı ortaya çıktığı zaman bunu kendi başarıları olarak algılamaktadır. Kütüphanecilerde oluşan bu algı, etik açıdan olması gerektiği gibidir; çünkü kurumun başarısı da başarısızlığı da çalışanlarının etik algı ve davranışlarıyla doğru orantılıdır.

Bu soruda elde edilen veriler, Şekil 4.27’de elde edilen veriler ile aynı doğrultudadır. Kadın ve erkek arasındaki fark bu soruda da etkisini göstermektedir. Kadınların %19,81’i kütüphanenin başarısını, kendi başarısı olarak görme noktasında kararsızdır. Erkeklerdeki bu kararsızlık durumu, sadece %10,68’dir. Ayrıca kütüphanenin başarısını “kesinlikle” kendi başarısı olarak algılayan erkeklerin yüzdesi %49,51 iken, bu oran kadınlarda sadece %33,2’dir. Buradan çıkarılacak sonuç, Şekil 4.27’de olduğu gibi, erkeklerin mesleğini daha fazla benimsemesinden kaynaklanmaktadır.



Şekil 4.29. Çalıştığım Kütüphaneye Yapılan Eleştirileri Kendime Yapılmış Gibi Algıları.

Kütüphane tarafından yapılan faaliyetler ve hizmetler genel olarak kütüphanecinin sorumluluğundadır. Bu bağlamda kütüphane kurumuna yapılan eleştiriler, dolaylı olarak kütüphaneciyi de kapsamaktadır. Araştırmaya katılan kütüphanecilerin yarısından fazlası bu durumun bilincindedir. Veriler üzerinden bir değerlendirme yapmak gerekirse, Şekil 4.29’da eleştirileri üzerine alan (katılıyorum) deneklerin oranı %34,62’dir. Bu oranı %34,13 ile “kesinlikle katılıyorum” cevabı takip etmektedir. Bu konuda kararsız (kısmen katılıyorum) olan deneklerin oranı ise %17,31’dir. Bu soruda da mesleğe bağlılık konusunda kadın ve erkekler arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Kadınların yaklaşık %63’ü kurumuna yapılan eleştiriyi üzerine alırken, erkeklerin yaklaşık % 73’ü eleştirileri kabul etmektedir. Bu konuda kararsız olanların oranında da kadınlar, %19,01 ile erkeklerin önündedir.

Araştırmaya katılan kütüphanecilerin etik algılarını daha net anlamak adına, deneklere iki adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. Bu sorulara ilişkin deneklerin cevaplarında en çok kullandıkları kavramlar belirlenmiştir. Bu kavramlar kendi içlerinde bir model oluşturacak şekilde biçimlendirilmiş ve değerlendirilmiştir. Katılımcılara yöneltilen sorular şunlardır:

- ❖ Kütüphanecilik etiğinin tanımını kendinize göre yapar mısınız?

- ❖ Meslek yaşantınız boyunca, gerek meslektaşlarınızda gerekse okuyucularda tanık olduğunuz herhangi bir etik dışı davranışla karşılaştınız mı? Bunu kısaca belirtebilir misiniz?



Şekil 4.30. Kütüphanecilik Etiği Tanımında Kullanılan Kavramlar

Kütüphanecilik etiğinin tanımına ilişkin katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde, katılımcıların belirli kavramlar üzerinde yoğunlaştıkları göze çarpmaktadır. Bu kavramlar genel hatlarıyla Şekil 4.30'da verilmiştir. Deneklerin en çok kullandığı ilk beş kavram, sansür, adil yönetim, düşünce özgürlüğü, telif hakları, tarafsız ve eşit olmaktır. Kütüphanecilik etiğinin tanımı, katılımcıların %87,62'si tarafından yapılmıştır. Deneklerin geriye kalan %12,38'i, bu konuda bir bilgiye sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların mesleki deneyimleri, tanımların kalitesini de doğrudan etkilemiştir. Çalışanların mesleki tecrübesi arttıkça daha detaylı tanımların ortaya çıktığı tespit edilmektedir. Şekil 4.30'daki kavramlar, katılımcıların verdiği

cevapların özünü oluşturmaktadır. Bu tanımlardan birkaç tanesi seçilerek aşağıda sunulmuştur.

“İnsan haklarına ve düşünce özgürlüğüne saygı duyup sansüre karşı çıkararak bilgi aktarımını adil bir çerçevede gerçekleştirebilmektir.”

“Kütüphanede verilen hizmette kişi ve cinsiyet ayrımı olmaksızın herkese aynı düzeyde davranılması, hangi birim olursa olsun yaptığı işin ahlaka uygun ve kanunlar çerçevesinde adil olarak ve dürüstçe yapılmasıdır.”

“Her türlü sansüre karşı durmak, kullanıcı bilgilerini üçüncü kişilerle paylaşmamak ve bilgi kaynaklarına daha duyarlı olmaktır.”

“Mesleğimizin insani değerlere dayandırılması, saygınlık ve güvenilirlik kazandırılması için gerekli koşullardır.”

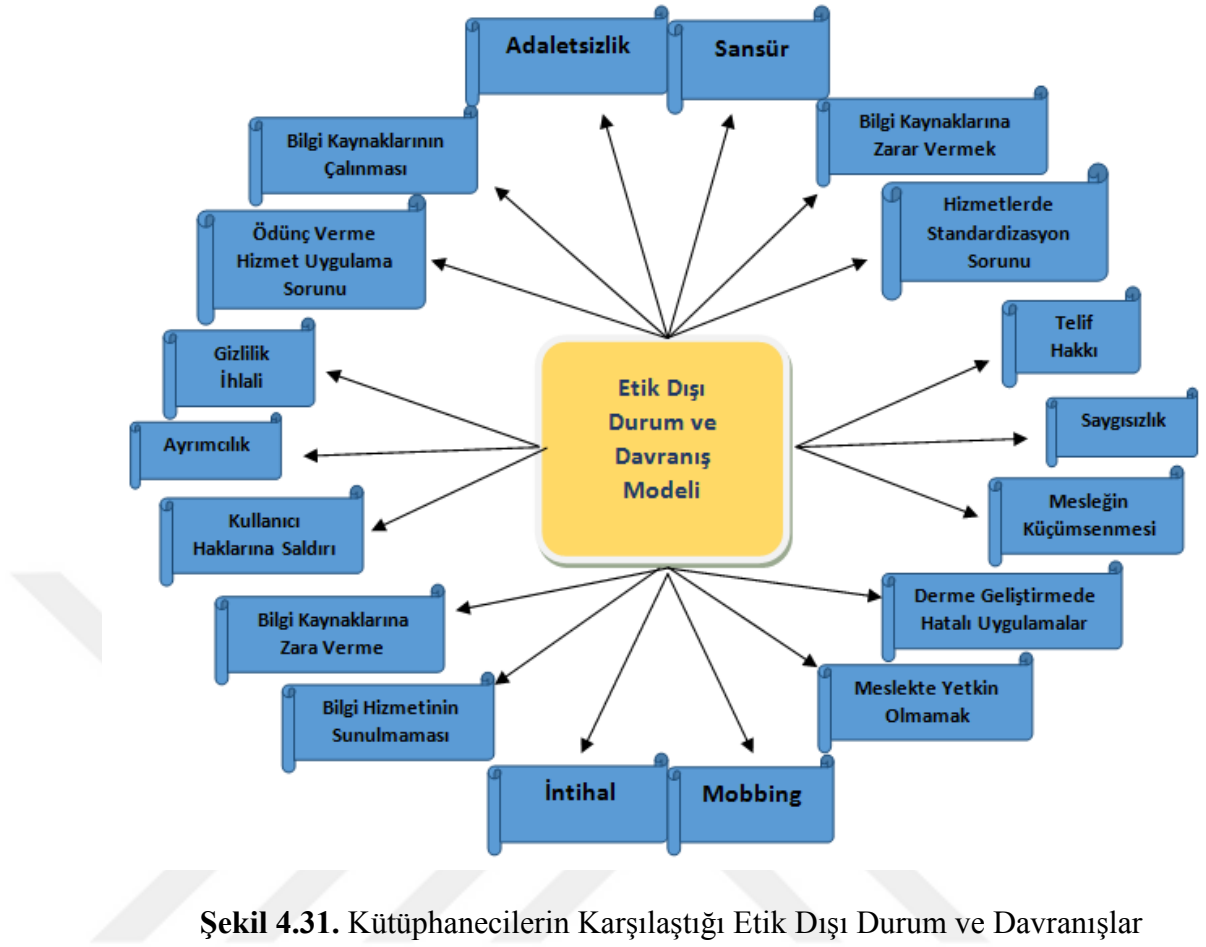
“Tarafsız bir şekilde bilgi yönetimini gerçekleştirmek ve meslek ilkelerine bağlı kalarak hizmet verebilmektir.”

“Kütüphanecinin sorumlu olduğu kullanıcılara karşı uyması gereken ahlaki davranışlar bütünüdür.”

“Kullanıcılara ayırım gözetmeden eşit davranmak ve sansürsüz hizmet sunmaktır.”

“Mesleğin gerektirdiği etik kurallara ve yaptırımlara dikkat ederek mesleği kötüye kullanmamaktır.”

Kütüphanecilerin etik algılarının incelendiği son soru, kütüphanelerde etik dışı bir durumla karşılaşp karşılaşmadıkları üzerinedir. Bu sorunun amacı, kütüphanecilere göre, hangi tür davranışların etik dışı olduğunun tespit edilmesidir. Katılımcıların %62,9’u kütüphanelerde etik dışı davranışlarla karşılaştığını ifade ederken, %28,1’lik kesim bu tarz bir durumla karşılaşmadıklarını bildirmiştir. Deneklerin %9’u ise bu soruya cevap vermemeyi tercih etmiştir.



Kütüphanecilik mesleğinde karşılaşılan etik dışı durum ve davranışlara ilişkin katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde, katılımcıların belirli durumlar üzerinde yoğunlaştıkları göze çarpmaktadır. Bu durumlar genel hatlarıyla Şekil 4.31’de verilmiştir. İlgili durumlardan en çok vurgulananlar; sansür, ayrımcılık yapılması, Mobbing uygulanması, kütüphaneci tarafından ödünç verme hizmetinin keyfi uygulanması, kaynak seçim, sağlama ve ayıklama işlemlerinde yanlış işlemlerin uygulanmasıdır. Katılımcıların ilettiği etik dışı durum ve davranışlardan birkaç tanesi seçilerek aşağıda sunulmuştur.

“Kütüphanelere kitap sağlama işlemlerinde etik kurallara uyulmamaktadır.”

“Kütüphane kurallarının herkese aynı uygulanmadığını gördüm. Özellikle bazı kütüphanecilerin ödünç verme kurallarına uymadığına tanık oldum.”

“İş yoğunluğu nedeniyle ya da bunlar kimin işine yarar ki mantığıyla hareket edilip bilgi kaynaklarının geri dönüşüme (raflardaki yerlerine) gönderilmemesi”

“Kendi dünya görüşünden olmayan yayınlara kısıtlama getirmek”

“Kütüphanecilik uygulamalarının kütüphaneci sayısı kadar farklılık göstermesi”

“Resmi hiçbir yazı olmamasına rağmen kitapların dermeden keyfi çıkartılması”

“Kişisel zevkler doğrultusunda kaynak aldırarak kütüphaneciler var. Öğrenci ve akademisyen ayrımı yapıp öğrencilere daha kaba ve aşağılayıcı bir üslupla hareket eden meslektaşlar var.”

“Kullanıcının özel bilgilerinin paylaşılması”

Katılımcıların büyük çoğunluğu, meslektaşları tarafından yapılan etik dışı davranışları iletmiştir. Kullanıcı tarafından gerçekleştirilen etik dışı davranışlar ise belirli birkaç konuda yoğunlaşmaktadır. Bu durumların başında, kullanıcının ödünç alma hizmetinde ayrıcalık talep etmesi ve olumsuz durumda bu sürecin hakarete kadar gitmesidir. Kütüphanecilik hakkında bilgisi olmayan kullanıcıların, kütüphane ve kütüphanecilik mesleğini küçümsemesi de kullanıcıların etik dışı davranışları arasında gösterilmektedir. Son olarak kullanıcıların kütüphane kurallarına uymaması, sabırsız ve saygısız davranışlarda bulunulması denekler tarafından iletilen etik dışı davranışlardan bir kaçıdır.

Araştırmaya katılan kütüphanecilerin belirttikleri etik dışı durum ve davranışlar arasında etik ikilemlerin olduğu gözlenmektedir. Bu etik ikilem, kullanıcının yaptığı yorum üzerinden değerlendirilerek açıklanacaktır. Katılımcı tarafından etik dışı olarak gösterilen durum: *“Öğrenci, derslerinde başarılı olan arkadaşının daha önceden ödünç aldığı kaynakların bilgisini istiyor; fakat meslektaşım öğrenciye yardımcı olmuyor.”* Denek tarafından etik dışı olarak ifade edilen bu durum, etik ikileme güzel bir örnektir. İki durumda da etik ihlalin oluşma ihtimali vardır. Birinci durum, öğrencinin haklarını ve gizlilik ilkesini önemsemeyip kullanıcıya istediği bilgileri vermektir. Kullanıcılar tarafından ödünç alınan kaynaklar, bireyin özeline girmekte olup kişisel bilgileri olarak gösterilmektedir ve paylaşılması yanlıştır. Paylaşıldığı takdirde özerklik ilkesine aykırı bir davranış gerçekleştirilmiş olur. İkinci durum ise, kullanıcının başarıya ulaşmasında faydalı olacak isteginin yerine getirilmemesi ve bilginin kullanıcıyla paylaşılmamasıdır. Bu faydacılık ilkesine aykırı olarak gösterilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de meslek etiği üzerine birçok çalışma mevcutken, kütüphanecilik mesleğine yönelik tatmin edici sayıda çalışmanın bulunmaması üzücü bir durumdur. Kütüphanecilik etiği, kütüphanenin ve çalışanlarının hizmet anlayışını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle kütüphanecilik mesleğini icra eden çalışanlara, meslek etiği konusunda bir farkındalık yaratmak ve çalışanların mevcut etik algı düzeylerini tespit etmek adına bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu anket ile Türkiye’deki üniversite kütüphanelerinde görev yapan kütüphanecilerin görüşlerine başvurulmuş ve elde edilen cevaplar ışığında kütüphanecilerin etik algı ve davranışları değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında, demografik özelliklerin bireylerin bakış açısında etkili olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle kütüphanecilere uygulanan anket formunda, fonksiyonel özelliklerin yanı sıra bireyin demografik özelliklerine de yer verilmiştir. Anketi dolduran katılımcıların %50,5’i kadın, %49,5’i erkektir. Kadın ve erkek sayılarının birbirine yakın olması, cinsiyetin etik algıyı nasıl etkilediğini anlamaya yardımcı olmaktadır. Sonuçlar incelendiğinde kadınlar ve erkekler arasında bir takım farklılıkların ortaya çıktığı tespit edilmektedir. Ayrıca kütüphanecilerin yaşı ve hizmet süreleri de bireylerin etik algı ve davranışlarında farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgular, kadın ve erkeklerin etik algılarındaki farklılıkları ortaya çıkarmak için ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Bu bulgular ışığında ortaya çıkan belli başlı farklılıklar özetle şunlardır:

- ✓ Erkeklere kıyasla kadınların, etik kodlar konusunda daha fazla bilgiye sahip oldukları gözlenmektedir. Etik kodlar, mesleki sorumluluğun bir anahtarı olarak düşünülebilir. Bu nedenle kadınların daha sorumlu bir tutum ve davranış içerisinde hareket etmesi beklenmektedir.
- ✓ Kurum ilkelerine aykırı olsa da kullanıcı faydasına olabileceği düşünüldüğünde, kullanıcı talebinin yerine getirilmesinin uygunluğu katılımcılara sorulmuştur. Bu konuda kadınların erkeklere kıyasla daha fazla kararsız kaldıkları gözlenmektedir. Ayrıca kullanıcının talebini yerine getirebileceğini ifade eden erkeklerin oranı

yaklaşık %39,8 iken, kadınların oranı %32,1'dir. Bu durum, erkeklerin etik ikilem konusunda daha fazla sorun yaşayabileceğini göstermektedir.

- ✓ Katılımcıların, şahsi çıkarları ya da kurumunun çıkarları için küçük yalanlar söyleyebilme ihtimali araştırılmıştır. Ortaya çıkan bulgulara, kadınların yaklaşık %27,6'sı yalan söyleyebileceğini ifade ederken, erkeklerin yaklaşık %16,7'si bu ifadeyi kullanmıştır. Bu durum, kadınların konulara daha duygusal yaklaştığını düşündürmektedir.
- ✓ Katılımcıların etik ikilemlerle veya sorunlarla karşılaştıklarında kurumlarından rehberlik hizmeti alma durumları araştırılmıştır. Kurumlarından rehberlik hizmeti almayacağını ifade eden erkeklerin oranı %27,2 iken, kadınların oranı %16,9'dur. Ayrıca rehberlik hizmeti alacağını ifade eden kadınların oranı %46,3 iken, erkeklerin oranı %37,9'dur. Bu sonuçlar ışığında kadınların, karmaşık olaylar karşısında erkeklere kıyasla daha duyarlı hareket edeceği anlaşılmaktadır.
- ✓ Katılımcıların, meslektaşları tarafından etik kurallara uygun olmayan bir davranışta bulunmaları durumunda sergileyecekleri tutum araştırılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde, erkekler kadınlara kıyasla daha yüksek oranda meslektaşlarını uyaracağını iletmıştır. Ayrıca kadınların bu konuda daha kararsız bir tutum sergilediği görülebilmektedir. Kadınların daha kararsız bir tutum sergilemesinin nedeni, daha az cesaret göstermeleri veya sert tepkiyle karşılaşmaktan korkmaları olabilir.
- ✓ Katılımcıların mesleğe bağlılıklarını ölçmek adına, onlara birkaç soru yöneltilmiştir. Bu sorular, çalıştıkları kütüphanenin başarısını üstlenme, yapılan eleştirileri kendisine yapıyor mu gibi algılama ve başka insanların kütüphane hakkındaki düşüncelerini önemseme üzerine kurgulanmıştır. Sorular genel anlamda incelendiğinde, erkeklerin mesleklerine bağlılık noktasında, kadınların bir adım önünde bulunduğu gözlenmektedir.

Deneklerin %36,8'i 0-5 yıl arasında bu mesleği ifa etmektedir. Katılımcıların yaş aralığındaki yoğunluğun 25-34 olması bu durumu desteklemektedir. Ayrıca deneklerin büyük çoğunluğunu Kütüphanecilik/Bilgi ve Belge Yönetimi lisans mezunları oluşturmaktadır. Bireyin tecrübesi, eğitim ve çalışma süresinin toplamına eşittir. Bu bağlamda etik karar verme aşamasında eğitim tek başına yeterli olmamaktadır. Yani bireyin etik algı ve davranışlarının sadece bir bölümü, eğitim sürecinde yaşadıkları ve

öğrendiklerinden oluşmaktadır. Mesleğe yeni başlayan bir bireyin etik karar verme noktasında zorlanması olası bir sonuçtur. Bu nedenle, kütüphane yönetiminin bu durum karşısında bir önlem alması gerekmektedir. Yapılabilecek işlemlerden bir tanesi, deneyime sahip kütüphanecilerin bu hususta bulunduğu birime liderlik etmesidir. Bu görev yerine getirilirken mobbingin ortaya çıkmamasına dikkat edilmelidir.

Her meslek grubunda olduğu gibi kütüphanecilik mesleğinde de etik ve ahlak kavramları birbirine karıştırılmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %70'i etik kavramını ahlak olarak algılamaktadır. Etik ve ahlak kavramlarının benzer yönlerinin bulunması aynı oldukları anlamına gelmemektedir. Bu nedenle iki kavramın net olarak öğrenilmesi gerektiği için eğitim politikası içerisinde, bu konunun ele alınması ve vurgulanması gerekir.

Katılımcılardan kütüphanecilik etiğinin tanımını yapmaları istenmiştir. Bu sorunun yöneltilmesindeki amaç, çalışanların kütüphanecilik mesleğindeki etik algısını tespit etmektir. Elde edilen bulgular ışığında, mesleki deneyimin bireyin etik algısını doğrudan etkilediği gözlenmektedir. Yani tecrübe arttıkça, bireyin etik algısı ve etik kavramına bakış açısı da ileri seviyelere ulaşmaktadır. Bu durum, mesleğe yeni adım atan kütüphanecilerin, etik dışı davranışlarda bulunabileceğini bizlere göstermektedir; çünkü bu kavram ve değerlerin, aktif çalışma yaşantısına başlanmadan önce şekillenmiş olması gerekmektedir. Burada en büyük görev mesleki derneklere ve lisans sürecinde eğitim görevini üstlenen öğretim üyelerine düşmektedir.

Kütüphanecilerin etik algılarının tam olarak anlaşılabilmesi için hangi durum ve davranışların onlara etik dışı geldiğinin bilinmesi gerekmektedir. Kütüphanecilere uygulanan anket çalışmasında etik dışı durumların neler olduğu sorgulanmış ve elde edilen bulgular ışığında anlaşılmıştır. Kütüphanecilere göre etik dışı durum ve davranışların başında “sansür” bulunmaktadır. Kütüphaneciler, uygulanan her türlü sansüre karşı bir direnç sergilemektedir. Ranganathan tarafından ifade edilen “her kitabın bir okuyucusu (kullanıcısı) ve her okuyucunun (kullanıcının) bir kitabı vardır.” sözleri kütüphanelerde neden sansür uygulanmaması gerektiğini açıklayan kütüphaneciliğin iki temel yasasıdır. Katılımcılar tarafından etik dışı olarak gösterilen ikinci davranış ise “ayrımcılık”tır. Katılımcılara göre ayrımcılık, yöneticinin çalışanlarına uyguladığı ve çalışanların kullanıcılara uyguladığı ayrımcılık olarak iki

türlü ele alınmaktadır. Her ne türlü olursa olsun ayrımcılığın yapılması, meslek etiğine uygun olmayan bir davranıştır. Katılımcılar tarafından en çok bahsedilen üçüncü etik dışı davranış ise “mobbing”tir. Yöneticilerin, çalışanlara karşı uyguladığı duygusal şiddet olarak ele alabileceğimiz bu durum, maalesef ki kütüphaneciler tarafından en çok bahsedilen etik dışı davranışlardan biridir. Hangi meslek grubunda olursa olsun, bireylere mobbing uygulanması ne etik değerlere ne de hukuk kurallarına uygun değildir. Ayrıca katılımcıların yaklaşık %90’ı, yöneticiler tarafından çalışanlara uygulanan etik dışı davranışların, çalışanların motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedir.



KAYNAKÇA

- Akarsu, B. (1984). *Felsefe Terimleri Sözlüğü* (3. Baskı). Ankara: Savaş Yayınları.
- Alkış, H. ve Yılmaz, B. (Haziran, 2009). “Kütüphanelerarası Ödünç Verme Hizmeti: Bilkent Üniversitesi Kütüphanesi Örneği” [Bildiri]. Balkan Ülkeleri Kütüphanelerarası Bilgi-Belge Yönetimi ve İşbirliği Sempozyumu, Edirne.
- American Library Association. (1997). Code of Ethics of the American Library Association. <http://www.ala.org/advocacy/proethics/codeofethics/codeethics>
- Arslan, M., Akıncı, S.K., Karapınar, P.B. (2007). *E-İş, E-Devlet, Etik*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Aydın, İ. (2014). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Barsh, A ve Lisewski, A. (2009). “Library Managers and Ethical Leadership: A Survey of Current Practices from the Perspective of Business Ethics”. Amy L. Besnoy (Ed.), *Ethics and Integrity in Libraries* (ss. 25-65) içinde, New York: Routledge.
- Başpınar, N. Ö. ve Çakıroğlu, D. (2012). *Meslek Etiği*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2007). “Etik Kodlarının Yönetmel Karar Alma Sürecine Etkileri ve Bir Model Önerisi”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (2), 94-115
- Berkmen, Ü. (1983). *Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Cevizci, A. (2005). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Çakın, İ. (2005). “Cumhuriyet’ten Günümüze Bilgi Profesyonellerinin Eğitiminde Başlıca Yönelişler”. *Türk Kütüphaneciliği*, 19 (1), 7-24.
- Çakın, İ. (1982). “Kütüphanecilikte Felsefi Yaklaşım”. *Türk Kütüphaneciliği*, 31 (4), 155-157.
- Ekici, K.M. (2013). *Meslek Etiği*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Erdoğan, Ç. (2009). “Kamu Etiğinin Karar Verme Yaklaşımları” [Bildiri]. *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri I, 25-26 Mayıs 2009*, (ss. 17-34), Ankara: TODAİE.

- Eren, E. (2000). *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eroğlu, Ş. ve Yılmaz, B. (2015). “Akademisyenlerin Türkiye’de İnternet Sansürüne Yönelik Yaklaşımları: Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Örneği”. *Bilgi Dünyası*, 16 (1), 75-104.
- Ersoy, O. (1962). “Kütüphaneciliğimizle İlgili Belgeler”. *Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni*, 11 (1-2), 22-28.
- Fenerci, T. (2003). “Kütüphanecilik ve Disiplinlerarası Niteliği”. *Türk Kütüphaneciliği*, 17 (3), 283-293.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., ve Ferrell, L. (2011). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Ferris, A. M. (2009). “The Ethics and Integrity of Cataloging”. (Amy L. Besnoy). *Ethics and Integrity in Libraries*. (ss. 168-185). New York: Routledge.
- Frankena, W. (2007). *Etik*. (Çev.: Azmi Aydın). Ankara: İmge Kitabevi. (1973).
- Gök, S. (2008). “İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- Gök, S., vd. (2012). *Etik*. İzmir: Zeus Kitabevi.
- Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği, (2012), T.C. Resmi Gazete, 28170, 11 Ocak 2012.
- Henkoğlu, T. ve Özenç Uçak, N. (2015). “Üniversite Kütüphanelerinde Kişisel Verilerin Korunması”. *Bilgi Dünyası*, 16 (1), 45-74.
- Hoffman, K. (2005). “Professional Ethics and Librarianship”. *Texas Library Journal*, ss. 7-11. <http://www.txla.org/sites/tla/files/groups/pie/docs/Ethics.pdf>
- Jones, G. R. (2004). *Organizational Theory, Design and Change: Text and cases*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Karacan, S. (2014). *Etik Kavramı ve Muhasebe Meslek Etiği*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kartal, A. F. (2007). “Bir Disiplin Olarak Kütüphanecilik”. *Türk Kütüphaneciliği*, 21 (4), 494-501

- Kavi, E. ve Koçak, O. (2013). *Çalışma Yaşamında Etik*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kolçak, M. (2012). *Meslek Etiği*. Ankara: Murathan Yayınevi.
- Kongar, E. (2013). *Kültür Üzerine*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Koşay, H. Z. (1960). “Kütüphanelere Dair (I)”. *Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni*. 9 (1-2), 36-40.
- Köknel, Ö. (1996). *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*. İstanbul: Altın Kitaplar.
- McMenemy, D., Poulter, A., ve Burton, P. F. (2007). *A Handbook of Ethical Practice*. England: Chandos Publishing.
- Ötüken, A. (1957). “Türkiye’de Kütüphanecilik Öğretiminin Tarihçesi”. *Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni*, VI (1-2), 1-35.
- Özlem, D. (2013). *Etik Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Notos Kitap Yayınevi.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*. (Çev.: Veysel Atayman ve Gönül Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (1994).
- Preer, J. (2008). *Library Ethics*. London: Libraries Unlimited.
- Seyyar, A. (2015). *Ahlak Terimleri*. İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Stroll, A.A. vd. (2014). *Etik Kuramları*. (Çev.: Mehmet Türkeri). Antalya: Lotus Yayınevi. (1956).
- Subaşıoğlu, F. ve Tamdoğan, O.G. (2014). “Ankara Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü’nün Kuruluş Öyküsü”. *Türk Kütüphaneciliği*, 28 (4), 583-621.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Ankara: Beta Basım Yayım.
- Tonta, Y. (2000). “Türkiye’de Kütüphanecilik Eğitiminin Yeniden Yapılanması”. *Türkiye’de Kütüphane ve Enformasyon Biliminin Kurumsal Gelişimi: İ.Ü. Edebiyat Fakültesi Kütüphanecilik Bölümünün Kuruluşunun 36. Yılı Anısına Düzenlenen Sempozyum Bildirileri*, 11-12 Mayıs 2000, (ss. 74-89). İstanbul: Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Toplu, M. (2007). “Kütüphaneciliğin Etik Sorunu ve Türkiye Yaklaşımı”. *Türk Kütüphaneciliği*, 21 (2), 186-217.

- Turan, M. (2016). “Geleneksel ve Elektronik Eser Sahiplerinin Telif Hakları, Dijital Haklar Yönetimi: Uluslar arası Düzenlemeler ve Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Çerçevesinde Bir Değerlendirme”. *Bilgi Dünyası*, 17 (1), 57-86.
- Türk Dil Kurumu. (2011). *Türkçe Sözlük* (11. bsk.). Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Türk Dil Kurumu. (2005). *Türkçe Sözlük* (10. bsk.). Ankara: Türk Dil Kurumu.
- TÜSİAD, (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*. İstanbul: TÜSİAD.
- Uçak, N. (2004). “Değişen Bilgi Ortamının Danışma Hizmetine Etkisi”. *Türk Kütüphaneciliği*, 18 (4), 407-417.
- Üstün, A. (1997). “Kütüphanecilik Mesleğinde İç İletişim ve Motivasyon”. *Türk Kütüphaneciliği*, 11 (1), 20-28.
- Winston, M. D. (2007). “Ethical Leadership and ethical decision making: A meta-analysis of research related to ethics education”. *Library & Information Science Research*, 29, 230-251.
- Yılmaz, B. (2009). “Bilgi ve Belge Yönetiminde (Kütüphanecilikte) Etik: Kuramsal Bir Yaklaşım” [Bildiri]. *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1*, 25-26 Mayıs 2009, (ss. 395-403), Ankara: TODAİE.
- YÖK. (2014). *2023'E Doğru Türkiye'de Üniversite Kütüphaneleri: Mevcut Durum, Sorunlar, Standartlar ve Çözüm Önerileri*. Ankara: YÖK.
- Zan, B., Yazıcı, A. ve Yazıcı, S. (2016). “Kütüphanecilik Etiği Üzerine Nitel Bir Çalışma”. *Journal of Human Sciences*, 13 (3), 5826-5841.

EKLER

EK 1. ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu üniversite kütüphanelerindeki personelin etik algı ve davranışlarının değerlendirilmesine yönelik yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu anketle elde edilen bilgiler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Anketteki kurum ve kişi bilgileri kesinlikle gizli kalacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Erkan ÖZDEMİR

A- Tanımlayıcı Bilgiler (Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.)

1- Cinsiyetiniz	☐ Erkek ☐ Kadın
2- Yaşınız	☐ 18-24 yaş arası ☐ 25-34 yaş arası ☐ 35-44 yaş arası ☐ 45-54 yaş arası ☐ 55 yaş ve üzeri
3- Eğitiminiz	☐ Lise ve altı ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
4- Hizmet Süreniz	☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri

5- Kütüphanecilik etiğinin tanımını kendinize göre yapar mısınız?

6- Meslek yaşantınız boyunca, gerek meslektaşlarınızda gerekse okuyucularda tanık olduğunuz herhangi bir etik dışı davranışla karşılaştınız mı? Bunu kısaca belirtebilir misiniz?

B- Fonksiyonel Bilgiler (Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.)

Aşağıda etik ve etiğe ilişkin değerlendirmelerle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeye katılma derecenizi size en uygun seçeneğe çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz.

(1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum)

1	Etik kelimesinin karşılığı genel olarak “ahlak” tır.	1	2	3	4	5
2	Meslek etiği kişinin kendisinin belirlemediği, tamamen o meslekteki kişilerin/meslek odalarının veya ilgili kurumun belirlediği kurallar bütünüdür.	1	2	3	4	5
3	Etik değerlere uygun davranış ve uygulamalar kurumlara uzun ve/veya kısa dönemde fayda sağlar.	1	2	3	4	5
4	Bir kurumun çalışanlarından en önemli beklentisi, her şeyden önce mesleki standart ve ilkelere uyması ve mesleki beklentilere cevap vermesidir.	1	2	3	4	5
5	Kurum çalışanları yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmeli, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırımda dil, din, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapmamalıdır.	1	2	3	4	5
6	Ankete katılmadan önce etik kodlar konusunda bilgim vardı.	1	2	3	4	5
7	Kurum ilke ve politikasına aykırı olmasına rağmen, kullanıcının faydasına olabileceğini düşündüğüm taleplerde inisiyatif alarak talebi yerine getiririm.	1	2	3	4	5
8	Kurumumuzda etik kodların varlığı etik problemlerin çözümünde yardımcı olur ve kurumun imajını olumlu yönde etkiler.	1	2	3	4	5
9	Şahsi çıkarlarım ya da kurumumun çıkarları için küçük yalanlar söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
10	Mesleğimi ifa ederken duygularımın işimi etkilemesine izin vermem.	1	2	3	4	5
11	Amirim tarafından etik davranış ilkeleri ile bağdaşmayan ve/veya yasadışı olan iş ve eylemlerde bulunmam talep edilirse durumu yetkili makamlara bildiririm.	1	2	3	4	5
12	İşe erken gelmemi veya daha uzun süre kalmamı gerektirecek bir durum olmadığını düşündüğüm zamanlarda, amirim de o saatte işte değilse, işe geç gelmekte veya işten erken saatte çıkmakta bir sakınca görmüyorum.	1	2	3	4	5
13	Etik ikilemlerle veya sorunlarla karşılaştığım zaman kurumumdan rehberlik hizmeti alırım	1	2	3	4	5
14	Kütüphanelerde etik değerlerin aktarılmasında ve etik ikilemler karşısında nasıl davranılacağı konusunda çalışanları destekleyici bir eğitim politikası uygulanmalıdır.	1	2	3	4	5
15	Hizmet almak için gelen kişilerin olumsuz davranışları çalışanları etik dışı davranışlara yöneltebilir.	1	2	3	4	5
16	Bir kişiyle tanıştıgımda mesleğimi vurgulayarak kendimi kütüphaneci olarak tanıtmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
17	İş arkadaşlarım etik kurallara uygun olmayan bir davranış içerisinde olursa durumu düzeltmesi için müdahalede bulunurum.	1	2	3	4	5
18	Yöneticilerin çalışanlara etik dışı muamelesi çalışma motivasyonunu etkiler.	1	2	3	4	5
19	Çalışma arkadaşlarımla ve idarecilerimin etik davranışlarla ilgili bilgi sahibi olduklarını düşünüyorum	1	2	3	4	5
20	Çalıştığım kurumdaki hizmet anlayışını esas alacak olursak hizmet açısından genellikle etik kurallara uyulur.	1	2	3	4	5
21	Çalıştığım kurumda yöneticiler çalışanlara davranış, destek ve önerileri konusunda adil davranır.	1	2	3	4	5
22	Çalıştığım kurumda yöneticiler, çalışanlarını yetki alanları ile ilgili bilgilendirir.	1	2	3	4	5
23	Diğer kişilerin çalışmakta olduğum kütüphane hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
24	Çalıştığım kütüphanenin başarısını kendi başarımla gibi algılarımla.	1	2	3	4	5
25	Çalıştığım kütüphaneye yapılan eleştirileri kendime yapılmış gibi algılarımla.	1	2	3	4	5

EK 2. TÜRKİYE KÜTÜPHANECİLİK MESLEK ETİĞİ İLKELERİ

TÜRK KÜTÜPHANECİLER DERNEĞİ MESLEKİ ETİK İLKELERİ

TKD Mesleki Etik İlkeleri, bilgi hizmetleri alanında çalışanların uyması gereken norm, kural ve davranışları belirler. İlkeler, bu alanda çalışanlara sorumlulukları konusunda rehberlik eder ve yardımcı olur. Bilgi hizmetleri alanında çalışanlar;

1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve diğer uluslararası sözleşmelerle, TKD Düşünce Özgürlüğü Bildirgesi'nde yer alan bilgi erişim hakkını, toplumun tüm bireyleri için savunur ve gereklerini yerine getirmeye çalışır.
2. Düşün ve sanat ürünlerine yönelik sansüre karşı çıkar ve düşünce özgürlüğünü savunurlar.
3. Kullanıcılara hiçbir ayırım gözetmeksizin eşit davranırlar.
4. Mesleki politika ve standartların geliştirilmesinde ve uygulanmasında etkin çaba harcarlar.
5. Doğru ve yeterli bilgiyi zamanında sunarak, görevini mesleğe değer katacak biçimde gerçekleştirirler.
6. Telif haklarına saygı duyar ve bu hakları korurlar.
7. Kullanıcıların yaptığı araştırmaların, ödünç aldığı ve/veya yararlandıkları bilgi kaynaklarının neler olduğunun gizliliğini garanti eder, onların kişisel bilgilerini yasal gereklilik dışında kimseyle paylaşmazlar.
8. Nesnel verilere dayanmayan, haksız karalamalarla meslek elemanlarının, genel olarak meslek grubunun ya da bir bilgi merkezinin saygınlığını zedeleyecek söylem ve davranışlarda bulunmazlar.
9. Mesleki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken kişisel çıkar sağlamazlar.
10. Mesleki işbirliği ve dayanışmaya özen gösterirler.
11. Mesleki gelişimleri konusunda duyarlı davranır, kendilerini bu açıdan sürekli olarak geliştirir ve bunu hizmetlerine yansıtır.
12. Mesleki ve yönetsel ilişkilerinde adil ve dürüst davranırlar.

* 02.04.2010 tarihinde kabul edilen ilkeler, 1996 yılında hazırlanıp yürürlüğe konulan Mesleki Etik İlkeleri'nin gözden geçirilmiş biçimidir.

TÜRK KÜTÜPHANECİLER DERNEĞİ
www.kutuphaneci.org.tr

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Erkan ÖZDEMİR
Doğum Yeri ve Tarihi	Ankara / 1983
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	<u>Yayınlanan Makale ve Bildiriler</u> 1- Subaşıoğlu, Fatoş ve Erkan Özdemir. (March 2009). “A Student Profile of Information and Records Management Departments in Turkey”, <i>Library Philosophy and Practice</i>, 2- Özdemir, Erkan (2014). “Elektronik Belge Yönetim Sisteminin Üniversiteler Açısından Tasarruf Boyutu”. XIX. Türkiye’de İnternet Konferansı 27-29 Kasım 2014, İzmir: Yaşar Üniversitesi 3- Özdemir, Erkan (2015). “Elektronik Belge Yönetiminin Arşivcilikteki Tasnif Sistemleri Üzerine Etkisi”. XX. Türkiye’de İnternet Konferansı 1-3 Aralık 2015, İstanbul: İstanbul Üniversitesi 4- Özdemir, Erkan (2015). “Bilgi Toplumu Olma Yolunda Okul Kütüphanelerinin Durumu: Gaziantep İli Örneği”. XX. Türkiye’de İnternet Konferansı 1-3 Aralık 2015, İstanbul: İstanbul Üniversitesi
İş Deneyimi	
Stajlar	Ankara Üniversitesi DTCF Kütüphanesi TRT Kütüphanesi Yenimahalle İlçe Halk Kütüphanesi
Çalıştığı Kurumlar	CBKSoft Yazılım A.Ş (Uzman) Çankırı Karatekin Üniversitesi (Araştırma Görevlisi) Gaziantep Üniversitesi (Memur)
İletişim	
E-Posta Adresi	erkanozdemir06@gmail.com
Tarih	08.04.2017