

SAĞLIK BİLİMLERİNDE VE YÖNETİMİNDE ETİK

1.ÜNİTE

ETİK KAVRAMI, KURAMLARI VE TÜRLERİ

Bir sağlık kurumunun yönetim süreçlerinde alınan kararların uygulanmasında ve verilen hizmetlerin değerlendirilmesinde iş ahlakı, meslek etiği ve yürürlükteki yasal mevzuat belirleyicidir.

Ahlak:

Ahlak kavramı, “bir kişinin, bir toplumsal sınıfın, bir ulusun, bir kültür çerçevesinin vb. belli bir tarihsel dönemde yaşamına giren ve eylemlerini yönlendiren inanç, değer, norm, buyruk, yasak ve tasarımlar topluluğu ve ağı” (Özlem, 2010) veya “bir toplumdaki bireylerin benimsedikleri, uymak zorunda oldukları ilkelerin ve kuralların tümü” (Köknel, 2006) şeklinde tanımlanabilir.

Etik

Etik, “insanın başka varlıklarla belirli normlara göre gerçekleşen ilişkiler toplamını, insanın söz konusu ilişkileriyle bu varlıklara yönelen eylemlerini düzenleyip anlamlandıran ilke, kural ve değerler bütünü” (Cevizci, 2008) veya “insanın kişisel ve toplumsal yaşamındaki ahlaki sorunlarını ele alıp konu olarak incelemek” (Akarsu, 1998) biçiminde de tanımlanabilir. Bu tanımlar ışığında, etiği, insanın toplumsal ölçekte gerçekleştirdiği ve başkalarını etkileyen sonuçları olan davranışları/eylemleri/yapıp-etmeleri ve bunları biçimlendiren düşünme süreçleri (Yıldırım ve Kadioğlu, 2007) ve davranışlarımıza yol gösteren ve ahlaki bir seçimde bize yardımcı olan standartlar topluluğu (Greene, 2004: 360’dan akt. Gökçe ve Örselli, 2011) olarak ifade edebiliriz.

Etik, insanlara “işlerin nasıl yapılması gerektiğini” belirlemede yardımcı olan yol gösterici değerler, ilkeler ve standartlar sunar. Aynı zamanda etik, felsefi bir süreçtir.

Etik kavramı yaşamımızda karşımıza üç farklı yolla çıkabilir. Bunlardan birincisi; felsefenin bir ana alanı olarak etik davranışlar bağlamında iyinin ne olduğu ve nelerin iyi olduğu konusunun ele alınmasıdır. Burada, insanın ideal davranışlarını formüle etmek amaçlanmaktadır. İkincisi; toplum yaşamında etiğin karşılığı, insanların birbirleriyle ilişkilerinde neleri yapmaları ve nelerden kaçınmaları gerektiğiyle ilgili bir kurallar kümesidir. Burada kısaca genel ahlak konusu ele alınmaktadır. Sonuncusu ise, belli bir alanda etkinlik gösteren kişilerin uymaları gereken kuralların belirlendiği ve o alana özgü uygulamalarda istendik davranışların irdelendiği meslek etikleridir.

Hukuk: Kişiler arasındaki ilişkileri düzenleyen, uyulması zorunlu kurallar bütünü.

Devletin iradesi dışında oluşan genel hukuk ilkeleri ile örf ve âdet kuralları da hukuk düzeninin kapsamı içinde yer alır. Ancak bunların bağlayıcılık niteliği kazanmaları, pozitif hukuk tarafından tanınmış olmalarına bağlıdır

Etiğin Ahlak ve Hukuk Kavramları ile İlişkisi

Etik ile ahlak kavramlarının ilişkisine baktığımızda bu iki kavramın kimi zaman aynı anlamda kullanıldığını ancak içerik bakımından farklı olduklarını görebiliriz. Genel anlamda etik, ahlak felsefesi bağlamında; ödev, yükümlülük, sorumluluk, gereklilik ve erdem gibi kavramları inceleyen, doğruluk ve yanlışlık, iyi ve kötü ile ilgili ahlaki yargıları ele alan, ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan felsefe dalıdır (Cevizci, 1993). Buna göre, bir davranış ahlak dışı veya etiğe aykırı olarak adlandırmak aynı şey değildir. Çünkü, etik daha kapsayıcı ve üst bir bakışla insanı davranışa yönlendiren ilkeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ahlak, bireysel ve toplumsal olarak doğruları ve yanlışları belirleyen süreçlerdeki kurallar, değerler ve inançlarla ilgiliyken etik doğru ve yanlışları belirlemeye yarayan kuralların ve ilkelerin nedenlerini açıklamaya ilişkin uygulamalar ve ahlak çalışmalarıdır.

Ahlak bir davranışı ifade ederken; etik davranışla ilgili bir düşünceyi ortaya koymaktadır

Etik ile hukukun başlıca ortak noktası **normatif** olmalarıdır. Bir başka ifadeyle ikisi de kural koyucu sistemlerdir. Bu bağlamda hukuk kurallarının arkasında devlet gücü bulunmaktadır. Bu nedenle hukuk kuralları kuvvetli yaptırımlarla desteklenmiş olmaktan ötürü daha güçlüdür.

Etik, yasaların düzenlenmediği, düzenleyip de gri (muğlak, belirsiz) alanlar bıraktığı ya da yasalarca düzenlemesi pek de pratik olmayan alanlar ile yönetim, yargı ve siyasetin daha düzgün ve dürüst işlemesi için, kişilere, karar verirken ve hizmetleri yürütürken rehberlik yapmakta, kamu hizmetlerine kalite katmakta ve daha güçlü bir sorumluluk bilinci kazandırmaktadır. Hukuk, yasalar çerçevesinde ne yapılabileceğini; etik ise ne yapılması gerektiğini belirten bir kavramdır.

Etik davranış hukukla ilişkilendirilerek şöyle formüle edilebilir: Etik davranış = Yasal davranış + Ahlaki standartlara uygun davranış. Buradan etik davranışın yüklükteki yasalara ve genel ahlaki standartlara uygun olması gibi bir anlam çıkmaktadır. Ama her zaman böyle olduğu söylenemez.

İnsan davranışlarının etik ve yasallığı açısından dört alternatif durum söz konusudur:

1. **Etik ve yasal olan** (Örn. vergilerin zamanında ödenmesi).
2. **Etik olan ancak yasal olmayan** (Örn. bir kamu görevlisinin, parasını bir kapkaççıya kaptırdığı için ödemesini son ödeme tarihinden sonra yapmak isteyen bir emeklinin bu talebini kabul etmesi).
3. **Etik olmayan ancak yasal olan** (Örn. bazı kamusal ya da özel mal ve hizmetlerin bedellerinin makul olarak adlandırılabilir düzeyin çok üstünde belirlenmesi).
4. **Etik olmayan ve yasal olmayan** (Örn. hırsızlık yapmak).

Yasalar ve etik arasında üç tür ilişkiden söz edilebilir: (i) Yasalar zamana göre değiştiğinden etik ile olan bağlantıları da değişmektedir. Yasak olan bir eylem daha sonra bu sınırlardan çıkabilir. Ayrıca kimi etik standartlar yasalarla ilgisizdir. Örnek olarak, yalan söylemek yasal bir yaptırım gerektirmez. (ii) Yasalar kimi davranışları olumsuz görürken etik ilkeler olumlu görebilir. (iii) Yasalar ile toplumun etik standartları arasında önemli bir açıklık bulunur; yasalar toplumun gelişimine ayak uyduramaz.

Etik İlke

Etik ilke, farklı çevrelere özgü temel yaklaşımlara ve davranışlara yön gösteren ve ölçüt oluşturan en genel, temel ve soyut kuralları ifade eder.

Sağlık bilimleri alanındaki temel etik ilkeler; zarar vermemek, yararlılık, özerkliğe saygı, adalet, özel yaşamın gizliliğine ve mahremiyete saygı, bilimsel geçerlik, sosyal değerlere ve insan haklarına uygunluk, korumasız ve zarara açık insanların korunması olarak sayılabilir.

Etik Kural

İlkeler soyut ve belirsizdir. Etik kurallar, etik ilkeler gibi davranışlara yön gösteren ve ölçüt oluşturan, etik ilkelere göre daha özel ve somut olan ve etik ilkelere türetilen düzenlemelerdir.

Örneğin, özel yaşamın gizliliğine ve mahremiyetine saygı ilkesinin hangi çerçevede uygulanacağını belirlemesi etik kural kapsamında değerlendirilebilir. Bir hasta ölmüş olsa bile hekim hastasının özel bilgilerini paylaşamaz ve paylaşmamalıdır.

Etik Değer

Etik değer, davranışlara yön gösteren ve onları gerekçelendiren bir öneri veya yönerge biçiminde açıklanabilir.

Örneğin, bir araştırmacının hayvanları deneylerinde kullanırken hayvanların da bir canlı olduğunu unutmaması ve hayvan haklarına saygı göstermesi, araştırmacının doğa ve canlılara gösterdiği saygı önemli bir etik değer olarak kabul edilebilir.

Etik Kod

Farklı bir tanımla etik kodlar, belirli bir konudaki etik kurallar kümesini ifade eder (Yıldırım ve Kadioğlu, 2007). Belli bir grup ya da ülke içindeki insanların nasıl davranmaları gerektiğini gösteren yazılı kurallardır.

Etik kodları bir mesleği icra edenlerin sorumluluklarına ilişkin yazılı yönergeler olarak düşünebiliriz.

Etik Sorun

Etik sorunlar, bir davranışın iyi olup olmamasıyla ilgili tereddütlerin veya itirazların ortaya çıktığı durumlar olarak tanımlanabilir.

Etik sorunun yaşandığı bir durumda iki farklı olgu ile karşı karşıya kalınır. Bunlar, etik ikilem ve etik ihlalidir. Örneğin, bir hastalığın tedavisi için onlarca eş değer ilaç arasından hekim tarafından hastaya hangisinin yazılacağına karar vermek kimi zaman bir etik sorun olabilir. Buradaki ölçüt ne olmalıdır? Bu soruya verilecek cevap etik sorunun boyutlarını ortaya koyacaktır. Bir etik ikilem mi ya da bir etik ihlali mi olduğu davranışın sonucuna göre verilecektir.

Etik ikilem: Kurala bağlanmamış durumlarda karar vericinin yaşadığını seçim sorunu.

Bir hastane müdürünün aynı zamanda işletme alanında doktora yaptığını düşünelim. Hastane müdürü doktora çalışmaları kapsamında hastane satın alma süreçleriyle ilgili çalışanlarıyla ilgili bir araştırma yapmak istemektedir. Müdür kendi çalışanından araştırma izni alıp almama konusunda bir etik ikilem yaşayabilir. Çünkü müdür bir araştırmacı gibi mi davranmalıdır yoksa mesleki bağlamda bir müdür gibi mi davranmalıdır?

Etik ihlal, mesleki eylemi düzenleyen standart kuralların çiğnenmesi olarak tanımlanabilir.

İnsan katılımcılarla yapılan araştırmalarda örneğin bilgilendirilmiş onam kuralına uyulmaması veya bir hekimin temel etik ilkeleri uygulamada dikkate almaması, bir hastane yöneticisinin hasta bilgilerinin gizliliğine dikkat etmemesi gibi konuları etik ihlaline örnek olarak verebiliriz.

ETİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Etğin tarihsel gelişimi sağlık bilimleri ve yönetimi açısından iki boyutta ele alınabilir. Birinci boyutta etğin tarihsel gelişim süreci genel işletme ve iş ahlakı alanındaki gelişmeler temel alınarak incelenebilir. İkinci boyutta ise, insan katılımcılarla ve hayvan deneklerle gerçekleştirilen tıp araştırmaları alanındaki gelişmeler dikkate alınarak tıp etğinin tarihsel gelişimi bağlamında açıklanabilir.

İşletme/Sağlık Yönetimi Açısından Etğin Tarihsel Gelişimi

İş ahlakı alanyazınındaki gelişmeler aşağıda verilen tarihsel dönemler temel alınarak incelenebilir

- İş dünyasındaki ahlak arayışı dönemi (1900-1920),
- İş dünyasında profesyonellik ve iş ahlakı dönemi (1920-1950),
- İş dünyasında büyüyen ölçekler ve iş ahlakı hakkında karmaşıklık dönemi (1950- 1970),
- Önleyici ve düzenleyici iş ahlakı arayışı dönemi (1970-1990),
- Küresel işletmecilik ve küresel iş ahlakı dönemi (1990'dan günümüze).

Tıbbi Araştırmalar Açısından Etiğin Tarihsel Gelişimi

İnsan katılımcıların yer aldığı araştırmalarda bazı temel etik kuralların olması gerektiği ve kural koyma ihtiyacı, ilk kez dünyanın dikkatini Nürnberg Savaş Suçları Mahkemesinde Nazi liderlerinin yargılanması sırasında çekmiştir. 1947 yılında Mahkeme sonuçlandığında dünyada ilk kez insan katılımcılarla yapılacak araştırmalarda uluslararası kurallar belirlenmiştir. Bu kurallar “Nürnberg Code” olarak adlandırıldı ve tıbbi araştırmalarda yer alacak insanlardan bilgilendirilmiş onamlarının alınması, araştırmanın zarar ve risklerinin en aza indirilmesi, araştırma planının bilimsel geçerliliğinin ve sosyal değerinin bulunması gibi konulara yer verildi.

İkinci Dünya Savaşı’ndan Önce Tıp Etiğinin Tarihsel Gelişimi

Başlangıçta daha çok tıp araştırmalarında Hipokrat Öğretileri geçerli olmuştur (MÖ 460-377). Bu süreçte, “önce zarar verme” kuralı benimsenmiştir.

İnsanlar üzerinde deneysel araştırmalar 19. yüzyılda yapılmaya başlanmıştır.

Walter Reed yaptığı deneyin riskini anlayarak deneye katılacaklarda tıp tarihi için bir ilk olabilecek “yazılı olur” almayı başlatmıştır.

2.dünya savaşı öncesi insanlar üzerinde yapılan deneyler:

- Hipotermi çalışmaları:
- Dekompresyon çalışmaları:
- Yara iyileşmesi çalışmaları:
- Aşılama ve enfeksiyon çalışmaları:
- Mengel’in dayanıklılık çalışmaları:
- Mengel’in göz rengi değiştirme denemeleri:

İkinci Dünya Savaşı’ndan Sonra Tıp Etiğinin Tarihsel Gelişimi

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra Özellikle Nürnberg Code (1947) ve Helsinki Bildirgesi (1964) ile başlayan süreçte insan katılımcılarla yapılan tıbbi araştırmalar için dünya genelinde etik kılavuzlar hazırlanmış ve araştırmaya katılan insanları korumaya yönelik önlemler alınmıştır.

İkinci Dünya Savaşı sonrası etik ihlali olan tıbbi araştırma örnekleri;

- Tuskegee-Frengi çalışması:
- Willowbrook hepatit denemeleri:
- Musevi kronik hastalıklar deneyi:
- Soğuk savaş dönemi denemeleri:

Tarihî süreç dikkate alındığında tıbbi araştırmalarda uyulması gereken temel etik ilkelere kaynaklık eden birkaç temel düzenlemeden (Nürnberg Code, Helsinki Bildirgesi, Belmont Raporu, CIOMS/İnsan Öznellerdeki Biyomedikal Araştırma için Uluslararası Kılavuz ve CIOMS/IC’nin İyi Klinik Uygulamalar Kılavuzu) söz edilebilir.

• **Nürnberg Code:** İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra Nazi savaş suçlularının yargıladıkları Nürnberg Mahkemeleri yargıçları tarafından mahkeme sonunda insanlar üzerinde yapılacak araştırmalarda uyulacak kurallarla ilgili 10 maddeden oluşan ve “Nürnberg Code” adıyla bilinen bazı kararlar alınmıştır. Bunlar; sıralanacak olursa:

Madde 1: İnsanlar araştırmalara gönüllü katılmalıdır.

Madde 2: Araştırma amaçları toplum yararına olmalıdır.

Madde 3: Araştırma mantıklı kuramlar ve hayvanlar üzerindeki ön denemelere dayanmalıdır.

Madde 4: Araştırmada gereksiz fiziksel ve zihinsel acı olmamalıdır.

Madde 5: Ölüm ya da sakatlanma ile sonuçlanacak denemeler insanlarla yapılmamalıdır.

Madde 6: Araştırmadaki risk derecesi, beklenen yarardan yüksek olmamalıdır.

Madde 7: İnsanlar için uygun çevre ve koruma sağlanmalıdır.

Madde 8: İnsanlar üzerindeki deneyler bilimsel olarak yetkin kişilerce yapılmalıdır.

Madde 9: Araştırmaya katılanlara istedikleri zaman araştırmadan çekilme hakkı verilmelidir.

Madde 10: Araştırmacılar deneyin herhangi bir aşamasında deneylerin devamı hâlinde deneklerde ciddi yaralanma, sakatlık ve ölüm görülme olasılığı ortaya çıktığında deneyi sonlandırmalıdır.

• **Helsinki Bildirgesi:** Dünya Tıp Birliği 1964 yılında Finlandiya'nın başkenti Helsinki'de yaptığı 18. toplantısında klinik araştırma yapan hekimler için uyulması gereken etik standartları bildirge olarak yayımlamıştır.

Helsinki Bildirgesi, insanlarla yapılan ilaç araştırması olsun veya olmasın, bütün araştırmalarda üzerinde durulması ve uyulması gereken temel ilkeleri ve ayrıca tıbbi bakım ile kombine edilmemiş tıbbi araştırmalar ile ilgili özel ilkeleri belirten evrensel bir kılavuздur.

• **Belmont Raporu:** Bu rapor insan katılımcılarla ilgili geçerliliğini hâlen koruyan üç temel ilke otaya koymuştur. Bu ilkeler; 1) Kişiyi/ kişinin özerkliğine saygı, 2) Yararlılık ve 3) Adillik-hakkaniyet olarak sıralanabilir.

• **CIOMS / İnsan Öznelerdeki Biyomedikal Araştırma İçin Uluslararası Kılavuz:**

• **Uluslararası Uyumlandırma Konferansı (UUK/ICH) Eylemi:** Bu kuruluşun amacı taraf ülkelerin ilaç geliştirme ile ilgili etkinliklerini ve belgelendirmelerini uyumlandırarak kaliteli ilaçları daha kısa sürede geliştirmek, yeni ilaçların değerlendirmelerini hızlandırmak ve ruhsatlandırmayı kolaylaştırmak ve hızlandırmaktır.

• **Avrupa Konseyi Biyotıp Sözleşmesi:** Avrupa Konseyi tarafından 1994 yılında hazırlanan ve Türkiye'nin de imzaladığı sözleşme, biyoloji ve tıp uygulamalarında mesleki standart ve yükümlülüklerin gözetilmesi, insanların sağlık ve bakım hizmetlerinden adil bir biçimde yararlandırılmasının sağlanması, hukuken ehliyetsiz kişilerin korunması, insan bedeninin ticari kazanç konusu edinmemesi, tıbbi işlem yapılacak kişinin bilgilendirilmiş olması ve özgür olurun alınması, özel yaşama saygı gibi temel insan hakları ile ilgili çeşitli hususları kapsamaktadır.

ETİK TÜRLERİ

Betimleyici Etik

Betimleyici etik, bilimsel ya da betimsel yaklaşımın ahlak alanına uygulanmasını ifade eder. Bu etik anlayış, norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece insan eylemlerini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimler. Örneğin; insanlar kişisel özelliklerinden dolayı kendi çıkarlarına göre davranabilirler.

Normatif Etik

Norm, yargılama ve değerlendirmelerin kendisine göre yapıldığı ölçüt; uyulması gerekli olan kural olarak tarif edilebilir. **Normatif etik** ise, insanlara hayatları sırasında rehber olur ve böylelikle de onlara kullanacakları normları sağlar.

Ne tür eylemler ahlaki açıdan doğru, ne tür eylemler ahlaki açıdan yanlıştır? Ahlaki bakımdan doğru ve yanlışın temel ilkeleri nelerdir? Hayatta en değerli olan şeyler nelerdir? Nasıl bir toplum adil bir toplumdur? Bir insanı iyi bir kişi yapan şey nedir? Temel insan hakları nedir? (Ünder, 2014). Bu tip sorular normatif etik konusunun içerisine girmektedir.

Meta-Etik

Meta-etik kuramlar, etiğin ve ahlaki yargıların doğası, gerekçelendirilmesi konularıyla ilgilenir. Başka bir deyişle meta-etik normatif etiğin koymuş olduğu ahlaki yargılar üzerine tartışmakta ve bu yargılarda

geçen kavramları analiz etmektedir. Meta-etik genel olarak ahlaki kavramları anlamsal olarak ahlak ve din temelinde inceler.

Meta etiğin tıbbi alanda ilgilendiği soruya örnek olarak “Özerkliğe saygının anlamı nedir? sorusu verilebilir.

ETİK KURAMLAR

Genel anlamıyla kuram, belirli bir bilim alanına yönelik ilkeler, varsayımlar, açıklamalar, vb. bütünüdür. Etik kuramlar farklı kaynaklarda farklı başlıklar altında sınıflandırılabilir. Bu çalışma kapsamında etik kuramlar normatif etik kuramlar ve meta-etik etik kuramlar olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

Normatif Etik Kuramlar

Normatif etik; ahlaki, felsefenin normlar koyan bir alanı olarak kabul etmektedir. Normatif etik, insanların değerlendirmelerinin ve eylemlerinin çoğu zaman normlar tarafından belirlendiğine vurgu yapar. Dolayısıyla normatif etik, nasıl etik yaşanması gerektiğini anlatır. Normatif etik, neyin doğru, neyin yanlış; neyin iyi neyin kötü olduğunu bilmek istediğimizde ahlak alanındaki davranışlarımız için temel ölçüt olarak işlev görecektir temel normların peşindedir.

Normatif etik kuramlar kendi içinde teleolojik-sonuççu kuramlar, deontolojik kuramlar ve erdem etiği başlıklarında ele alınabilir.

Teleolojik-Sonuççu Kuram

Teleolojik kurama göre, bir eylemi iyi ya da kötü olarak adlandırabilmek için eylemin sonucuna bakmak gerekir. Bu kuram iki temel yaklaşıma dayanır. Birincisi, insan varlığı için değerli olanın ne olduğu hakkındaki iddiadır. İkincisi ise, bir eylemin haklı olarak kabul edilebilir olup olmayacağı, sadece söz konusu eylemin değeri en üst düzeye çıkarıp çıkarmadığı ile ilgilidir. Eğer mutluluk bir değer olarak kabul edilirse, o zaman ahlaki olarak izin verilebilir eylem, mutluluğu en üst düzeye çıkaran eylemdir.

Teleolojik kurama göre *doğru eylem*, eylemin sonuçları göz önüne alınarak tanımlanır.

Teleolojik etiği anlamada anahtar kavramların egoizm ve fayda olduğunu söyleyebiliriz.

Egoizm

Egoizm herhangi bir bireyin, başkalarına karşı ne bir yükümlülüğe mecbur ne de bir fedakârlığa katlanmak zorunda olduğunu öne sürerek davranışların ancak bireyin kendisi için en yüksek iyiye izin vermesi durumunda yerine getirilmesi gerektiği iddiasındadır.

Egoizm, etik kuramları **ahlaki egoizm** ve **psikolojik/hazcı egoizm** olmak üzere iki biçimde görülür.

Ahlaki egoizm: Bir bireyin belirli bir durumda kendisi için uygun olan koşulları belirlediğini, kendisi için yararlı ve yararsız olan şeyleri hesapladığını ve böylece kendi gelişimine en yüksek katkıda bulunacak davranışı gerçekleştirdiğini kabul etmektedir.

Hazcılık: Hazcılık psikolojik egoizm olarak da bilinir. Bu kurama göre, bir eylem, ancak haz getiren veya haz amaçlayan bir eylem ise değerlidir.

Bu kuram, iktisatta “rasyonel seçim teorisi”, dış politikada “her devlet kendi çıkarını düşünür”, sosyal Darwinizm’de “herkes hayatta kalma mücadelesi verir”, günlük yaşamda “herkes kendini düşünür” gibi anlatımlarla karşımıza çıkar. Bu kurama göre, her insan farkında olsun veya olmasın, doğası gereği kendi çıkarını korumak veya artırmak ister ve bu yönde eylemde bulunur.

Faydacılık (Yararcılık-Utilitarizm)

Faydacılık, etik alanda önemli olan biricik şeyin, en yüksek değerini mutluluk olduğunu ifade eder (Kavi ve Koçak, 2011). Faydacılık ahlaki eylemin değerini belirleyen şeyin, bu eylemin ödeve, ahlaki ilke ya da

yasaya uygunluğundan ziyade, eylemin sonucu olduğunu, eylemin değerinin ürettiği sonuçla, meydana getirdiği faydayla ölçülmesi gerektiğini söylediği için, sonuççu ya da teleolojik bir öğretilerdir.

Deontolojik (Ödev) Kuramlar

Deontoloji, Yunanca ödev anlamına gelen deon ile bilim anlamına gelen ve Yunanca logos sözcüklerinin birleşimi olup ödev bilimi anlamına gelmektedir. Buna göre, insanın birtakım ödev ve yükümlülükleri vardır. Belirli eylem türleri özü itibarıyla doğrudur. Deontoloji, doğru kabul edilen eylemlerin sonuçlarına bakılmaksızın hayata geçirilmesini savunur.

Deontolojik kurama göre, bazı davranışlar iyi ya da olumlu sonuçlarından daha başka nedenlerden dolayı doğru ya da yanlış olmaktadır.

Deontolojik kurama göre, sonuçlarına bakılmaksızın bazı ahlaki ilkeler bağlayıcıdır. Bu nedenle bir eylemin sonuçları iyi olsa bile bazı eylemler yanlış olarak değerlendirilebilir.

Erdem Etiği Kuramı

Erdem etiği normatif etik kuramlar kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak erdem etiği kuramı, ödevlere ve kurallara odaklanan deontolojik kuram ve sonuçlara odaklanan teleolojik kuramın aksine, sahip olduğu erdemle kişinin ahlaki karakterini tanımlamaktadır.

Meta-Etik Kuram

Meta-etik ya da üst etik ahlaki yargıların statüsü ve metodolojisi üzerine odaklanır. “Ödev”, “iyi”, “kötü”, “doğru”, “yanlış” gibi terimlerin anlamları, ahlaksal yükümlülüğün doğası, insanların kanaatlerinden bağımsız bir ahlaki gerçeklik ve doğruluk alanının olup olmadığı, ahlaki bakımdan doğru veya yanlış olanla ilgili inançların akılcı bir biçimde nasıl savunulabileceği gibi sorunları ele alır.

Doğalcılık

Doğalcılıkta “iyi”, “kötü”, “doğru”, “yanlış” gibi etik kavramları, etik olmayan, etik alanın dışından, doğada veya doğal düzende bulan olguları gösteren kavramlarla tanımlanabileceğine inanılır ve tanımlanır.

Görecelik

Göreceliğin anlamı bir şeyin, bir şeye ya da başka şeylere göre olma durumudur.

UYGULAMALI ETİK VE TÜRLERİ

Uygulamalı etik, normatif etik kuramlarını belirli pratik sorunlara uygulayan bir etik dalıdır. Örneğin, kürtaj cinayet midir, değil midir? Bu konuda birçok argüman ileri sürülebilir. Bazıları konuya annenin hakları açısından yaklaşabilir, bazıları fetüsün hakları açısından yaklaşabilir, bazıları dinsel, bazıları etik açısından yaklaşabilir, bazıları da konuya kürtajın sonuçları açısından yaklaşabilir. Uygulamalı etik, kürtaj örneğinde olduğu gibi tartışmalı konularda nasıl karar verilmesi gerektiğini araştırır. Benzer biçimde insan klonlanması, ötanazi, çevre, hayvanlara yapılan kötü muamele, pozitif ayrımcılık gibi konular da uygulamalı etiğin üzerinde durduğu güncel konulardır. Uygulamalı etik, ilgili sorun hakkında felsefi olmayan bilgileri de gerektirir.

Uygulamalı Etik Türleri

Sağlık bilimleri ve yönetimi açısından önemli olduğu düşünüldüğünden uygulamalı etik türlerinden iş ahlakı, mesleki etik, yönetim etiği, tıp etiği, biyoetik, biyomedikal etik, bilim etiği ve kamu etiği kavramlarını içerir.

İş Ahlakı

İş ahlakı, uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. İş ahlakı, belirli bir zaman diliminde evrensel kabul görmüş ya da belirli bir toplumda geçerliliği olan ahlaki değerler ve normlar çerçevesinde, iş yaşamına ait işletme içi ve dışı çevresel faktörlerle etkileşime açık, her türlü faaliyet ve davranışa yön verecek ahlaki yargılar geliştirmesi ve iş yaşamında uygulanmasıdır.

Mesleki Etik

Mesleki etik, belli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu, meslek üyelerine emreden, onları belli bir biçimde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünü (Aydın, 2010: 4) olarak tanımlanabilir. Kolowski, mesleki etiğinin ilk olarak tıp alanında ortaya çıktığını ve bunun nedenin de hekimliğin uzmanlık gerektiren, uygulamalı bir alan olmasından kaynaklandığını belirtmektedir.

Yönetim Etiği

Yönetim etiği, etiğin yönetimle ilişkilendirildiği ve yönetim işlevlerinin etik boyutunun ele alındığı bir alandır. Yönetim etiği, genel olarak, yöneticilere işlerinde onlara yol gösterecek davranış biçimleri olarak tanımlanmaktadır.

Tıp Etiği

Tıp etiği, tıbbi ilişkiler çerçevesinde sağlık uzmanlarının iyi davranmak adına neleri yapmaları ve nelerden kaçınmaları gerektiği hakkındadır. Tıp etiği tıbbi eylemi düzenleyen kurallar ve tıbbi özgü değerler dünyası ile ilgilenir.

Biyoetik

Biyoetik, bir değerlendirmeye göre, tıbbi eylemin yanı sıra insanın canlı doğayla ve çevreyle olan etkileşimlerindeki değer sorunlarının da konu edildiği disiplinler arası bir akademik alandır.

Biyomedikal Etik

Tıp etiğinden biyoetiğe geçişin bir ara kademesi olarak değerlendirilebilir. İnsan üzerinde gerçekleştirilen tıbbi eylemlerin yanı sıra hayvanlar üzerinde yürütülen tıp araştırmalarını da ilgi alanı içine alması, bir ölçüde insan merkezlilikten canlı merkezliliğe kaymış olması söz konusudur.

Bilim Etiği

Bilim etiği, “Bilimsel etkinliklerin yürütülmesi sırasında ortaya çıkan değerler sorunu ile bunlara getirilen çözüm önerilerin tartışıldığı alan” olarak tanımlanabilir ve araştırmacılara çalışmalarını sırasında uymaları gereken ilkeleri gösterir.

Kamu Etiği

Kamu görevlilerinin davranışlarında iki temel etken rol oynamaktadır. Bunlardan biri yasalar, diğeri etik değerlerdir. Yasalar, kamu görevlilerinin davranışlarını dışsal olarak belirlemekte ve denetlemekte iken; etik değerler, davranışı içsel olarak yönetmekte ve denetlemektedir. kamu yönetimi etiği, kamu görevlilerinin eylemlerini, bireysel ahlaki değerleri referans alarak yapması anlamına gelmektedir.

MESLEK ETİĞİ VE DEONTOLOJİ

Meslek

Meslek (profession) ve mesleki (profesyonel) terimleri birden fazla anlama sahiptir.

Bir işi para karşılığı beklemeden yapmak amatörlüktür. Profesyonellik ise hayatını o işten kazanmayı gerektirir. Diğer bir anlamda ise profesyonellik, bir işin maharetli ve işin gereklerine uygun bir tarzda yapıldığını gösterir (Arslan, 2014). Bir uğraşın meslek sayılabilmesi için aşağıdaki öğeleri içermesi gerekir (Aydın, 2010):

- Bir meslek dalı, toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılar.
- Meslek kişinin salt kendi doyumunu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yaptığı bir uğraştır.
- Meslek sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır.
- Meslek dalları araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü tekniklere sahip olur.
- Meslekler kazanç elde etmek için yapılan uğraşlardır.
- Meslek olarak kabul edilecek bütün uğraş alanlarının kendine özgü değer ve etik ilkeleri vardır ve bu mesleğin üyeleri bu değer ve ilkeler doğrultusunda davranır.

Meslek Etiği

Meslek etiği ilkeleri mesleği icra edenlerin sahip oldukları dünya görüşlerinden, kültürlerinden, ideolojilerinden, dinlerinden bağımsız olarak uymaları beklenen normlardır (Berkman ve Arslan, 2009). Kolowski, meslek etiğinin ilk olarak tıp alanında ortaya çıktığını ve bunun sebebinin hekimliğin uzmanlık gerektiren, uygulamalı bir alan olmasından kaynaklandığını belirtmektedir.

Meslek etiği; belli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup, koruduğu; meslek üyelerine emreden, onları belli bir biçimde davranmaya zorlayan; kişisel eğilimlerini sınırlandıran; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünü (Aydın, 2010) olarak tanımlanabilir.

Deontoloji

Deontoloji çoğunlukla görev bilinci, görevle ilgili zorlukları, yükümlülükleri, sorumlulukları ve bunların gerçekleştirilmesinde yer alan ahlaki kural ve ilkeleri inceleyen bir çalışma alanı olarak kabul edilmektedir. Deontoloji terim olarak, 19. yüzyılda Jeremy Bentham tarafından önerilmiş ve “yükümlülükler” karşılığı olarak kullanılmıştır. Bu anlamda deontoloji “ne yapmalı?” ya da “ne yapmamalı?” sorularına toplumun belirlediği ve ayrıca yaptırımlarla donattığı ve cevapladığı kuralların bilgisidir. Kısaca, deontolojinin dile getirdiği yükümlülükler tartışmasız ve zorlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Bir başka deyişle, “deontoloji” terim olarak yeni olmamakla birlikte yazılı olsun olmasın kökleşmiş ilkeleri ve kuralları içeren ve bunları tartışmasız bir “normatif bilgi” olarak aktaran bir alandır. Bu aşamada sözcüğün, ilk kez 1834’te kullanılmasıyla birlikte özellikle hekimler arasında benimsendiği ve “tıbbi deontoloji” adı altında mesleği uygularken uyulması gereken yasal ve ahlaki yükümlülükler anlamında kullanıldığı görülmektedir.

Deontoloji ile etik kavramları sıklıkla karşılaştırılmaktadır. İkisi arasındaki en belirgin fark; etik, çözümü için henüz ilke ve kuralların tam olarak oluşmadığı alanlardaki sorunlar için uygulanır. Deontolojinin ilgilendiği alanlardaki sorunların yerleşmiş çözüm önerileri bulunmaktadır (Sayım, 2015). Bu kapsamda burada deontoloji sözcüğü sağlık yöneticilerinin görevlerini yaparken uymak zorunda oldukları yükümlülükler, sorumluluklar ve yetkiler anlamında kullanılmıştır.

Yükümlülük; bir kişinin yapmış olduğu iş veya davranışından dolayı, başka bir insana verdiği zararı ödemek zorunda olması. Yapılması gereken bir işin sorumluluğunun alınması. Örneğin, anne-babanın çocuğunu hastalanınca hekime götürmesi, askerlik yapma yükümlülüğü, vergi verme yükümlülüğü gibi.

Kasıt, bilerek veya isteyerek haksız bir sonucun veya zararın doğmasına neden olmak ve hukuki kurallara aykırı davranmaktır. Örneğin, yoğun bakımdaki bir hastanın oksijen bağlantısını bilerek kesmek kasıtlı bir davranıştır. **Kusur**, uygun bulunmayan veya onaylanmayan hareket ve davranışlardır. Yasaya uygun davranabilecek durumda olduğu halde uygun davranmama, yükümlülükler aykırı hareket etme davranışı hukuki bir kusurdur. Örneğin hastaya kaba davranan bir sağlık çalışanı ahlaki kusur işlemiş olur. Steril araç-gereç kullanması gerektiğini bildiği halde steril olmayan araç-gereç kullanan sağlık personeli hukuki kusur işlemiş sayılır ve bu yükümlülüğünü yerine getirmemiş olur. **İhmal**, bir meslek sahibinin görevinin bir bölümünü belli bir gerekçe ve kasıt olmadan yapmamasına veya geciktirmesine denir. Bir sağlık çalışanı aldığı yükümlülüğün insan hayatı ile ilgili olduğunun bilincinde dürüst, çalışkan ve meslek ahlaki ilkelerine uygun davrandığı zaman yükümlülüğünü yerine getirmiş olur (Kurban ve Özdaşçı, 2005).

Sorumluluğun yerine getirilmemesine **sorumsuzluk** denilmektedir. Bazen bir davranışta bulunmak sorumlu bir davranış olurken, bazen de bir davranışta bulunmamak sorumlu davranmak anlamına gelmektedir. Örneğin; hastanın gerekli bakım ve hizmetlerini yapan bir sağlık çalışanı sorumluluğunu yerine getirmiş sayılırken, bilmediği bir ilacı hastaya hekimden izinsiz vermek sorumsuz bir davranış sayılır. **Sorumluluk** kaynağını toplum yararı, eşitlik, özgürlük, dürüstlük, kardeşlik gibi birey ve toplumun maddi ve manevi yararına olan ilkelerden alır. Sağlık çalışanları insan hayatıyla ilgili görevler yaptıkları için daha ağır sorumluluk üstlenmiş olur. Bu bakımdan sorumluluğu oldukça fazla olan sağlık personelinin bilgi, beceri ve meslek ahlaki açılarından iyi donanımlı olması gerekir (Kurban ve Özdaşçı, 2005). Sorumluluk ile karıştırılan kavramlardan biri de yetkidir.

Yetki, kişilerin sorumluluk üstlenmesi ve yükümlü tutulması için kanunla verilen haklı güç ve kuvvete denir. Diğer bir ifadeyle insanların sorumluluk ve yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için verilen kanuni destektir.

KAMU YÖNETİMİNDE ETİK

Somut gerekçeler üzerine 1970’li yıllarda kamu yönetiminde etik kavramı ortaya çıkmıştır. Türkiye’de etik ilkelere kamu görevlileri tarafından uyulması amacıyla 25.05.2004 tarih ve 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanun” çıkarılarak etiğe dayalı denetim anlayışına geçilmiştir.

Kamu etiğinin en genel talepleri arasında aşağıda sıralanan maddeler sayılabilir (Uzun, 2012):

- Hukuka (mevzuata) uygun davranmak
- Etik kodlara uygun davranmak
- Mevzuatın ve etik kodların boşlukta bıraktığı gri alanlarda tercih ve takdirini etik düşünme ile belirlemek
- Ahlaki kuralları benimseyerek uygulamak

Türk kamu yönetiminde etik konusunda iki temel örgütlenme bulunmaktadır. Birincisi tüm kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkelerini belirleyen ve uygulamayı gözetleyen doğrudan Başbakanlığa bağlı **Kamu Görevlileri Etik Kurulu**’dur. İkincisi ise, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının kendi bünyelerinde oluşturdukları etik komisyonları ve yetkili disiplin kurullarıdır. Kamu kurum ve kuruluşlarında oluşturulacak etik komisyonlarda kurum için en az üç kişinin yer alması gerekmektedir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu 11 üyeden oluşur ve önemli işlevleri arasında şunlar bulunmaktadır.

- Kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek,
- Etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla re’sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yapmak,
- Kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek vermek,
- Hediye alma yasağının kapsamını belirlemek ve uygulamasını izlemek,
- Kurum ve kuruluşların, etik davranış ilkeleri konusunda uygulamada karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak görüş bildirmek.

Meslek etiğinin toplumsal beklentiler, adil rekabet, yasal ve sosyal sorumluluk gibi konuları kapsaması ulusal ve uluslararası düzeyde ilgi görmesine neden olmuştur

13.04.2005 tarihli ve 25785 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” kısaca, konuyla ilgisi bağlamında aşağıda özetlenmiştir. Bu yönetmeliğin amacı; kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir (T.C. Resmî Gazete, 13.04.2005, Sayı: 25785). Bir sağlık kurumu yöneticisinin etik konusundaki kamu görevlileriyle ilgili yönetmeliği çok iyi bilmesi ve uygulamaya yansıtması gerekir.

Yolsuzluğun yanı sıra kamu etiğine aykırı en sık rastlan davranışlar; rüşvet, irtikap, zimmet, kaçakçılık, resmî ihaleye fesat karıştırmak, görevi kötüye kullanmak, gücü istismar etmek, kayırmacılık, hakaret ve kötü muamele, dedikodu ve aracılık (Uzun, 2012) olarak sayılabilir.

KAMU YÖNETİMİ ETİK MEVZUATI

2004 yılında çıkarılan “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Bu kurul tarafından 13.04.2005 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile kamu görevlilerinin görevlerini yaparken uymaları gereken genel etik ilke ve standartları toplu olarak ortaya koymuştur. Böylece Cumhurbaşkanı, milletvekilleri ve bakanlar, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler dışındaki tüm kamu personeli 5176 sayılı Kanun ilgili yönetmeliğin kapsamındadır. Yönetmeliğin amacı, kamu hizmetinde etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken izlemesi gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere göre hareket etmelerine yardımcı olmak ve toplumun kamu yönetimine olan güvenini artırmaktır.

Türkiye’de kamuda etik konusuyla ilgili yapılan kimi yasal düzenlemeler şunlardır:

- Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (T.C. Resmî Gazete, 08.06.2004, Sayı: 5176),
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (T.C. Resmî Gazete, 13.04.2005, Sayı: 25785),
- Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslara Dair Yönetmelik (Resmî Gazete, 31.07.2009, No: 15169),
- Başbakanlık tarafından yayınlanan 2004/27 sayılı ve “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” konulu genelge,
- Başbakanlık tarafından yayınlanan 2005/16 sayılı ve “Başbakan ve Bakanların Uğurlanma ve Karşılınmaları, Seyahatler ve Hediye Uygulaması” konulu genelge,
- Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından alınan 2007/1 sayılı ve “Hediye Alma Yasağı” konulu ilke kararı,
- Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından alınan 2008/1 sayılı ve “Kamu Konutlarının Tahsis İşlemleri” konulu ilke kararı,
- Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından alınan 2008/2 sayılı ve “24 Kasım Öğretmenler Günü” konulu ilke kararı.

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ

1. *Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci.*
2. *Halka hizmet bilinci.*
3. *Hizmet standartlarına uyma, vatandaşa yol gösterme, nezaket ve saygı.*
4. *Amaç ve misyona bağlılık.*

5. **Dürüstlük ve tarafsızlık.**
6. **Saygınlık ve güven.**
7. **Yetkili makamlara bildirim.**
8. **Çıkar çatışmasından kaçınma.**
9. **Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması.**
10. **Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı.**

Aşağıda belirtilenler hediye alma yasağı kapsamı dışındadır:

- a. Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,
- b. Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,
- c. Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,
- d. Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,
- e. Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,
- f. Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

Aşağıda belirtilenler ise hediye alma yasağı kapsamındadır:

- a. Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,
- b. Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
- c. Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
- d. Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

11. Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı.

12. Savurganlıktan kaçınma.

13. Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan.

14. Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık.

15. Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu.

16. Mal bildiriminde bulunma.

Etik Davranış İlkelerinin Uygulanması ve Etik Kültürün Yerleştirilmesi

“Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” kapsamında etik davranış ilkelerinin uygulanması ve etik kültürün yerleştirilmesinde dikkat edilmesi gereken hususlar kısaca aşağıda özetlenmiştir

- **Etik davranış ilkelerine uyma:**
- **Personeli bilgilendirme:**
- **Etik kültürün yerleştirilmesi ve eğitimi:**
- **Kurumsal etik ilkeleri:**
- **Bilgi ve belge isteme yetkisi:**
- **İnceleme ve araştırma yetkisi:**
- **Etik komisyonu(en az üç kişilik)**
- **Görüş bildirme:**

Başvuru ve Re’sen İnceleme Usul ve Esasları

Başvuru biçimleri: Etik kurula üç biçimde aşağıdaki yollarla başvuru yapılabilir. Başvurular;

- a. Yazılı dilekçe,
- b. Elektronik posta,
- c. Tutanağa geçirilen sözlü başvuru yolları ile yapılır.

Başvuru usulü: Başvuru, gerçek kişiler tarafından adı, soyadı, oturma yeri veya iş adresi ile imzayı kapsayan dilekçelerle, en az genel müdür ve Kurulca genel müdür düzeyinde oldukları kabul edilen Kutu 2.3'teki listede verilen unvanlara sahip olanlar için Kurul Başkanlığına, diğer görevliler için ise kurum yetkili disiplin kurullarına yöneltilmek üzere ilgili kurum amirliğine yapılır.

Elektronik ortamda yapılacak başvurular: Başvurunun; gerçek kişiler tarafından elektronik posta yoluyla yapılması halinde, başvuru sahibinin adı ve soyadı, oturma yeri veya iş adresi belirtilir. Türkiye'de oturan yabancıların bu yolla yaptıkları başvurularda, pasaport numarası ve uyruğu gösterilir. Elektronik posta yolu ile yapılacak başvurularda, başvurunun Kurulun elektronik posta adresine ulaştığı tarih başvuru tarihidir.

Başvuruların kabulü ve işleme konulması:

Kurula ulaşan bir başvuru sırasıyla aşağıdaki aşamaları izleyerek sonuçlandırılır:

- Kaydedilen başvuru en kısa zamanda Kurul Başkanı veya görevlendireceği üye tarafından bir raportöre verilir.
- Raportör başvuruyu görev, konu ve kabul edilebilirlik yönlerinden inceleyerek bir ön rapor hazırlayıp Kurul Başkanına sunar.
- Raportörün raporunda, başvuranın adı, soyadı, şikâyet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, başvuru konusu, raportörün önerisi, adı, soyadı ile tarih ve imzası yer alır.
- Rapor, Kurul Başkanı veya ilgili üye tarafından, gerekirse ilgili yerlerden gerekli ek bilgi ve belgeler de istenip eklenerek görüşülmek üzere Kurul gündemine alınır.
- Kurul raporu görüşerek gerekirse incelemeyi derinleştirmek suretiyle ilgili yerlerden gerekli bilgi ve belgelerin istenmesine karar verir. Başvurunun kabul edilebilir bulunması durumunda, şikâyet edilen kamu görevlisinin savunması alınır. Savunma süresi, istem yazısının kendisine bildirildiği tarihi izleyen günden itibaren 10 gündür. Sürenin son gününün resmî tatil gününe rastlaması durumunda, tatili izleyen çalışma günü sürenin son günü olarak kabul edilir.
- Kendisinden bilgi istenen resmî ve özel kurum ve kuruluşlar istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde Kurula vermekle yükümlüdür.
- Kurul incelemesini en geç üç aylık süre içinde bitirerek üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Bu süre, başvurunun kayda alındığı tarihte başlar.
- Kurul Üyelerine, incelemelerin gerektirdiği durumlarda iş bölümü çerçevesinde görev verilebilir.
- İsim ve imza bulunmayan başvuru dilekçeleri ile **Başvuru usulü** ve **Elektronik ortamda yapılacak başvurular** maddelerinde belirtilen unsurları içermeyen elektronik posta yolu ile gönderilmiş başvurular işleme konulmaz ve mümkünse durum başvuru sahibine bildirilir.

Re'sen inceleme: Kurulun inceleme yetkisi içinde bulunan bir kamu görevlisinin etik ilkelere aykırı davrandığının çeşitli yollarla öğrenilmesi üzerine Kurul re'sen inceleme yetkisini kullanabilir.

Toplanma ve karar yeter sayısı ile kararlarda bulunacak hususlar: Kurul, Başkan veya Başkanın özrü nedeniyle toplantıya katılamaması durumunda vekil olarak belirlediği Üyenin Başkanlığında üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve aynı çoğunlukla karar verir.

Kararlar üzerine yapılacak işlem. Kararlar, Başkan ve Üyeler tarafından imzalanmakla kesinleşir. Kesinleşen karar Başbakanlık Makamına sunulur. Kararlara karşı idari yargı yolu açıktır. Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin etik davranış ilkelerine aykırı işlem ve eylemi olduğunu tespit etmesi halinde bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmî Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurur, ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmî Gazete'de yayımlatır. Etik ilkeye aykırı davranışın saptanamadığına ilişkin kararlar da Başbakanlık Makamına ve ilgililere yazılı olarak bildirilir. Bu kararlar kamuoyuna duyurulmaz. Kabul edilebilirliği bulunmayan başvurular hakkında verilen kararlar yalnızca başvuru sahibine iletilir.

ETİK YÖNETİMİNE İLİŞKİN KURUMSAL FELSEFE, VİZYON VE MİSYONUN GELİŞTİRİLMESİ

Kurum felsefesi, kurumun amaçlarına ulaşma yolunda kılavuz edindiği en temel ilke, anlayış ve değerleri ifade etmektedir. Kurum felsefesinin varlığı, özellikle birbiriyle rekabet hâlinde olabilen görüş ve yaklaşımlardan kaynaklanan çatışmaların en alt düzeye indirilmesine yardımcı olacaktır. **Vizyon**, kurumun (ya da herhangi bir organizasyonun) öngörülebilir bir gelecekte olmak istediği yere işaret eder. **Misyon** ise kurumun varoluş sebebini açıklar. Kurumun felsefe, vizyon ve misyonunun biçimsel hâle gelmiş hâli ise bildirge sözcüğünün eklenmesiyle olur (örneğin, vizyon bildirgesi).

Kurumlarda (aslında tüm organizasyonlarda) öncelikle kurumsal felsefenin, daha sonra vizyonun ve en son olarak da misyonun geliştirilmesi idealdir.

Kurumsal Felsefenin Geliştirilmesi

Bir kurumun felsefesini ve misyonunu oluşturmak hayati bir önem taşır. Kurumun etik problemleri önlemesinin ve eğer gerekirse çözmesinin başlangıç noktası o kurumun felsefesidir. Kurumsal felsefe bildirgesi, kurumun ahlaken doğru ve yanlışlarını yansıtan değerlerini ve ilkelerini ortaya koyar; yani kabul edilebilir olanı kabul edilemez olandan ayırır.

Kurumsal Felsefe Bildirgesinin İçeriği

Tipik bir kurumsal felsefe bildirgesinin kapsayacağı unsurlar aşağıda özetlenmektedir:

- **Örgütsel İçerik:**
- **Hastalarla İlişkiler:**
- **Çalışanlarla İlişkiler:**
- **Toplumla İlişkiler:**
- **Diğer Kurumlarla İlişkiler:**

Kurumsal Vizyonun Geliştirilmesi

Vizyon; kişilerin, kurumların kendilerinin veya işletmelerinin gelecekte olmasını arzu ettikleri durumun ifadesidir. Bu anlamda vizyon “gelecekte varılması veya olması arzu edilen bir durumla ilgili rüya veya hayalin ifade edilmiş bir şeklidir”

Kurum vizyonunun geliştirilmesinde etkinliğin sağlanması için sistematik bir yaklaşım gereklidir. Hem vizyon hem de misyonun geliştirilmesinde kullanılabilecek sürecin adımları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- İlk adım olarak, yöneticilerin vizyon ve misyon bildirelerinin ne olduğu ve işlevleri hakkında daha iyi bilgi sahibi olmaları amacıyla bu konuda yazılmış yayınlar derlenir ve yöneticilerden bunları çalışması istenir.
- İkinci adımda yöneticilerden kurum için bireysel vizyon (ya da misyon) bildirelerini hazırlamaları istenir.
- Üçüncü adımda, üst yöneticilerden oluşan bir komite yöneticilerden gelen tüm vizyon bildirelerini tek bir belge üzerinde birleştirir. Taslak bildirge daha sonra tüm yöneticilere gönderilir ve onlardan ekleme, çıkartma ve değişiklik yapmak istedikleri noktaları belirtmeleri istenir.
- Dördüncü adımda, bir toplantı organize edilir ve yöneticilerden gelen geribildirimlerden yararlanılarak bildirgeye son hâli verilir. Bildirge son hâlini aldığı anda, bunun tüm yönetici ve çalışanların dikkatini çekecek şekilde onlara nasıl ulaştırılacağına kararının verilmesi gereklidir. Bazı kurumlar bunun için vizyon hazırlama sürecini video şeklinde üreterek tüm çalışanların izlemesini sağlamaktadır.

Vizyonun bir kuruma kazandırdıklarını şu şekilde açıklayabiliriz (Akdemir, 2015):

- Vizyon, insanlara kılavuzluk ederek onlara yol gösterir.
- Yaratıcılık ve yenilikçiliği destekler.
- Vizyon insanlara olumlu konuları çağrıştırır.
- Vizyon, insanlara ilham kaynağı olur.
- Vizyon, insanlara geri bildirim verir.
- Vizyon, insanlara serbest düşünme, bağımsızlık ve özgürlük hissi verir.
- Vizyon, aydınlatıcıdır.
- Vizyon, davranışsal uyarılar ve çekicilik kazandırır.
- Vizyon, itici güç ve alışkanlıklar yaratır.
- Yüksek performansta uzun süreli çalışmayı olumlu ve mümkün kılar.
- Vizyon parlak hedefler için çalışanı motive eder.
- Vizyon kapasiteyi geliştirir.

Kurumsal Misyonun Geliştirilmesi

Misyon, bir kuruma yön vermek ve anlam kazandırmak amacıyla belirlenmiş ve o işletmeyi benzerlerinden ayıran *görev* ve ortak *değerler*dir. Bu bağlamda misyon, bir işletme veya örgütün (ya da kurumun) “kuruluş ve varoluş nedeni”ni açıklayan, temel amaç ve hedefini net bir şekilde ortaya koyan bir ifadedir.

Misyon bildirgeleri uzunluk, içerik, biçim ve kapsama açısından farklılıklar gösterebilir. Pek çok uygulamacı ve akademisyen etkili bir misyon bildirgesinin dokuz bileşeni olması gerektiğini ifade etmektedirler (David, 2013). Bunlar:

Müşteriler: Kurumun müşterileri kimlerdir?

Ürün ya da hizmetler: Kurumun belli başlı ürün ve/veya hizmetleri nelerdir?

Pazarlar: Kurum, coğrafik açıdan nerede rekabet etmektedir?

Teknoloji: Kurum günün koşullarına uygun teknolojilere sahip midir?

Hayatta kalma, büyüme ve kârlılık yönündeki düşünceler: Büyüme ve finansal dayanıklılık yönünde kurumsal bir adanmışlık var mıdır?

Felsefe: Kurumun temel inançları, değerleri, arzuları ve etik öncelikleri nelerdir?

Özgünlük: Kurumun ayırt edici yetkinliği ya da belli başlı bir rekabet üstünlüğü var mıdır?

Kamusal imaj: Kurum toplumsal, yerel topluluklar ve çevreye ilişkin kaygılara cevap verebilmekte midir?

Çalışanlar: Çalışanlar kurumun kıymetli bir varlığı olarak görülmekte midir?

Etkili bir örgütsel misyonda olması gereken özelliklerden bazıları şunlardır:

- Misyon paylaşılan ortak değer ve inançları barındırır,
- Misyon uzun dönemli bir amaçtır,
- Misyon kurumda çalışanların hepsiyle ilgilidir,
- Misyon her zaman daha iyiye ve daha üstün başarılarla yöneliktir,
- Misyon belirli bir kuruma özgüdür ve özeldir,
- Kapsamı geniştir: miktar, tutar, rakam, oran, yüzde ya da hedefler misyonda yer almaz,
- 250 sözcükten daha kısa olması arzu edilir,
- İlham vericidir,
- Kurumun ürün ve/veya hizmetlerinin yararlarını ortaya koyar,
- Kurumun sosyal sorumluluğuna vurgu yapar,
- Kurumun çevresel sorumluluğuna vurgu yapar,
- Uzun ömürlüdür

ETİK İLKELER

Etik ilkeler, etik açıdan bir yargıya ulaşılabilmesi için başvurulmuş, genelleştirilmiş anlatımlardır. Etik ilkeler tek ve mutlak bir ilke yerine bir dizi ilkeye dayanmaktadır. Belirli bir davranışın gerekçelendirilmesinde yani neden yapılması ya da neden yapılmaması gerektiği gerekçeleriyle açıklanır.

Tıp etiği ilkeleri ile ilgili olarak Beauchamp ve Childress'in ortaya koyduğu ve hem uluslararası tıp otoritelerince hem de akademik etik çalışmaları yapanlar arasında benimsenmiş olan dört temel ilke: Yarar sağlama, Zarar vermeme, Özerklik, ve Adil olma şeklinde özetlenmektedir

Bu dört temel ilkeyi de kapsayacak şekilde, günümüzde tıp etiği ile ilgili olarak çok sayıda ilkedен söz edilmektedir. Yaşama saygı ilkesi, aydınlatılmış onam ilkesi, sır saklama ilkesi, mahremiyete saygı gösterme ilkesi, dürüstlük ilkesi, kötü davranmama ilkesi, ayrımcılıktan kaçınma ilkesi, ihtisasa saygı duyma ilkesi, yasallık ilkesi bu dörtlü sınıflamada yer almamakla birlikte, ilk akla gelen tıp etiği ilkeleridir.

Yarar Sağlama-Zarar Vermeme

Bu ilke yarar sağlama ve zarar vermeme ilkeleri olarak ayrı ayrı da ifade edilmektedir.

Yararlılık ilkesi, sağlık uğraşları içerisinde hastaya öncelikle ve her şeyin üzerinde yararlı olmayı öngören bir ilke olarak tanımlanabilmektedir.

Zarar vermeme ilkesini Hipokrat “öncelikle zarar verme” sözüyle dile getirmiştir. **Zarar vermeme ilkesi** hem kasıtlı olarak başkalarına zarar vermeme hem de başkalarına zarar verme riski olan eylemlerde bulunmamayı gerektirmektedir.

Adalet İlkesi

Sağlık alanında adalet ilkesi, sınırlı kaynakların ve olanakların kullanımı konusunda yol gösterici olmaktadır. Sağlık hizmetlerinden yararlanmanın temel bir insan hakkı olduğu ve bu hizmetlerden herkesin gereksinimlerine göre eşit bir şekilde yararlanması gerektiği genel kabul görmektedir.

Özerkliğe Saygı İlkesi

Özerklik bir kişinin, ilk olarak kendi davranışlarını belirleyebilmesi ikincil olarak da kendisine yapılacak tutumlar konusunda bağımsız olarak kararlar vermesi ve bu kararlar doğrultusunda uygulamalarda bulunması olarak tanımlanmaktadır.

Yeterlilik, herhangi bir zorlama altında kalmadan serbest ve akılcı davranabilme yeteneği anlamına gelmektedir.

Aydınlatılmış Onam İlkesi

Aydınlatılmış onam ilkesi, kişiye tıbbi bilgilerin doğru ve yeterli bir şekilde açıklanmasını gerektiren bir ilkedir. Bu ilkenin yerine getirilebilmesi için, hekimin tıbbi tedavi ve müdahale konusunda hastasını bilgilendirmesi, onayını alması gerekmektedir. Hastaya verilmesi gereken bilgilerin açıkça verilmiş olması, bilginin anlaşılır olması, hastanın gönüllü olması ve bunların sonunda hastanın onam vermiş olması, bu ilkenin gerçek bir aydınlatılmış onam olması için gereklidir.

ETİK KODLAR

Etik kodlar, bir organizasyonda çalışanların davranışına rehberlik eden temel değerlerin ve etik kuralların resmî ifadesidir. Etik kodlar ile davranışlar standartlaştırılarak, kabul edilebilir davranışların minimum özellikleri ortaya konulmaktadır. Etik kodlar genellikle meslek kuruluşları tarafından o mesleği korumak, mesleğin daha iyi yapılmasını sağlamak amacıyla geliştirilmekte ve o mesleğin üyelerinin bu kodlara uygun davranması teşvik edilmektedir.

Etik kodların oluşturulmasındaki ana amaç, etik davranışların cazip hâle getirilmesi ve etik dışı davranışların engellenmesidir.

Meslek etiği kodlarının genel olarak üç temel fonksiyonu yerine getirmesi beklenmektedir:

1. Mesleğin ideallerinin toplum ve meslek üyeleri arasında paylaşılmasını sağlayabilmek,
2. Meslekle ilgili etik davranışlara rehberlik yapabilmek,
3. Standartların altındaki davranışları disipline etmek ve kabul edilir davranış standartlarının geliştirilmesini sağlayabilmektir.

Meslek etiği kodlarının sağlayacağı yararlar şu şekilde ifade edilebilir:

- Meslektaş baskısı sağlayarak, bireylerin etik davranış sergilemeleri konusunda motive edici bir unsur olarak devreye girer.
- Bireylerin kişiliklerinin karar vermede belirleyici olması yerine doğru ya da yanlış eylemler konusunda daha tutarlı ve kararlı bir rehberlik sağlar.
- Karar vermeyi güçleştiren belirsiz durumlarda nasıl davranılacağı konusunda rehberlik sağlar.
- Kurumların toplumsal sorumluluklarının ne olduğunu tanımlar ve kurumun ya da mesleğin çıkarlarına hizmet eder.

Aşağıda Amerikan Hemşireler Birliğinin hemşirelere yönelik olarak geliştirmiş olduğu etik kodlar yer almaktadır (Darr, 2011):

1. Hemşire tüm profesyonel ilişkilerde, sosyal ve ekonomik statü, kişisel özellikler veya hastalığın niteliği gibi unsurları dikkate almaksızın, işini tutkuyla ve insanlık onuru, layık olma ve her bir bireyin benzersizliğine duyduğu saygıyla yapar.
2. Hemşirenin birinci sorumluluğu -ister birey isterse aile, grup ya da toplum olsun-hastalara karşıdır.
3. Hemşire, hastanın sağlığını, güvenliğini ve haklarını korumak için çaba gösterir ve destek verir.
4. Hemşire, kendi hemşirelik uygulamalarının sorumluluğunu taşır ve en uygun hasta bakımını sunma yükümlülüğü ile tutarlı olarak, görevlerin uygun şekilde dağıtımına karar verir.
5. Hemşire, dürüst ve tedbirli olma, yetkinliğini sürdürme, kişisel ve profesyonel gelişimi devam ettirme sorumluluğu dâhil olmak üzere, kendisine karşı görevlerini başkaları için de taşır.
6. Hemşire, kaliteli sağlık hizmeti sunulmasına olanak sağlayan ve mesleğin değerleriyle uyumlu, sağlık ortamlarının ve istihdam koşullarının oluşturulması, korunması ve geliştirilmesi çabalarına katılım sağlar.
7. Hemşire; uygulama, eğitim, yönetim ve bilgi geliştirme çabalarına dâhil olarak mesleğin gelişmesine katkı verir.
8. Hemşire, sağlık ihtiyaçlarının karşılanması yönündeki bölgesel, ulusal ve uluslararası çabaların artması için diğer sağlık profesyonelleri ve toplumla iş birliği yapar.
9. Birlikler ve birlik üyeleri tarafından temsil edilen hemşirelik mesleği, hemşirelik değerlerinin anlaşılmasından, meslek ve mesleki uygulamalardaki dürüstlüğü sürdürmekten ve sosyal politikaları şekillendirmekten sorumludur.

ETİK KARAR VERME SÜRECİ

Sağlık kurumları yöneticilerinin kişisel, örgütsel, mesleki ve toplumsal değerler gibi konularda ortaya çıkan belirsizlikler ya da çatışmalara çözüm bulmaları gerektiğinde etik karar vermeye özellikle ihtiyaç duyulur. Karar alma sürecine dahil olanlar, mesleki ve örgütsel etik standartlar ve kodlar ile birlikte adalet, özerklik, yardımseverlik, bilerek zarar vermeme gibi etik ilkeleri dikkate almak zorundadır.

Etik Karar Verme Sürecinde Yaşanan Sorunlar

Etik sorunları aşabilmek için referans metinlere yönelebilmektedir. Bu referanslar; tıp etiği konusunda danışmanlık hizmeti sunan uzmanlar ve kurullar, tıp etiği literatürü, tıp etiği kodları, tıp etiği ile ilgili akademik birimlerde çalışanlardır.

Etikle ilgili sorunlu durumlar, etik ikilem ve etik ihlal olarak iki ana kategoriye ayrılır:

Etik ikilem; karar verilmesi gereken herhangi bir durum karşısında iki veya daha fazla seçeneğin bulunması veya etik değerlerin çatışması durumudur. Belli bir kurala bağlanmamış durumlarda karar vericinin yaşadığı seçim sorununu ifade eder. **Etik ihlal** ise mesleki eylemi düzenleyen standart kuralların çiğnenmesi olarak tanımlanmaktadır. Yapılan davranışın belli bir ilke veya kurala kesin olarak aykırı olması durumudur. Genellikle etik ilkeler arasında ikilemler yaşanırken, etik ihlali durumunda ihlal edilenin daha çok kurallara olduğunu belirtmek olanaklıdır.

Etik karar verme sürecinde, karar vericilerin seçim yapmanın çok zor olduğu farklı etik ikilemlerle karşılaşmaları olasıdır. Bu farklı ikilemler dört gruba ayrılarak incelenebilir;

- Seçeneklerin hiçbirisinin tam anlamıyla tatmin edici olmadığı, alternatifler içinden en az kötü ya da diğerlerine göre daha iyi olan seçeneğin belirlenmesi durumu,
- Seçeneklerin birden fazlasının ya da hepsinin kendi başına iyi olduğu ve bir seçeneğin seçilmesi sonucunda diğerinden vazgeçilmesinin gerekli olduğu durum,
- Farklı kişi ve gruplar üzerinde, farklı etkiler yaratması muhtemel bir kararın verilmesi durumu,
- Verilecek kararın olası sonucundan, yöneticinin kendisi ya da yakınlarının olumlu veya olumsuz, dolaylı veya dolaysız etkilenmeleri durumu.

Sağlık hizmeti sunumunda karşılaşılan etik sorunların çözümünde, duruma göre etik ilkelerden biri ya da birden fazlası seçilebileceği gibi, bazıları da ihmal edilebilir. Herhangi bir çatışma durumunda ihlal edilecek ilkenin seçimi yapılırken, dikkat edilmesi gereken bazı noktalar bulunmaktadır. Bu noktalar şu şekilde sıralanabilir:

- Başka bir seçeneğin kalmadığı durumlarda, çatışan ilkelerden birini harcamak zorunlu olabilir,
- Bir ilke ihlal edilirken, bu ihlal ilkeye en az zarar verecek biçimde yapılmalıdır,
- Meslek mensubu ihlalin etkilerini en aza indirmeye çalışmalıdır.

Etik Karar Vermede Dikkate Alınacak Hususlar

Etik karar verme, birbirleriyle çatışan seçeneklerin var olması durumunda, sistematik bir düşünce tarzıyla ahlaki açıdan en doğru eyleme karar verilmesini içeren bir süreç olarak tanımlanabilir.

Karmaşık durumlar karşısında karar vermek gerektiğinde etik dışı davranışlardan kaçınmak için, karar vermeden önce karar aşamasının her basamağında aşağıdaki altı soruya yanıt vermelidir:

1. **Bu doğru mu?**
2. **Bu adil mi?**
3. **Eğer birisi zarar göreceyse bu kimdir?**
4. **Eğer verdiğiniz karar gazetelerin birinci sayfasında yer alsaydı kendinizi rahat hisseder miydiniz?**
5. **Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyler miydiniz?**
6. **Olay nasıl kokuyor?**

Etik Karar Verme Modelleri

Literatürde değişik etik karar verme modelleri yer almaktadır.

Miller ve Davis (1996) etik karar vermeye yardımcı olacak pratik bir rehber niteliğinde, yedi adımdan oluşan bir model geliştirmişlerdir. Bu model aşağıda özetlenmektedir:

- 1. Problemin tanımlanması:** İçinde bulunulan durumla ilişkili olarak mümkün olduğu kadar çok bilgi toplanmalıdır. Bilgiler toplanırken oldukça seçici ve objektif olunmalıdır. Kolaylık sağlaması açısından fikirler bir yere yazılarak, gerçekler, varsayımlar, hipotezler veya şüpheler not edilmelidir. Bu aşamada pek çok soru sorulabilir: Etik mi? Yasal mı? Profesyonel veya klinik bir problem mi? Bunların bir çoğunun bileşiminden oluşan bir sorun mu? Eğer yasal sorun varsa yasal tavsiye alınmalıdır.
- 2. Etik kodların uygulanması:** Problem tanımlandıktan sonra etik kodlar uygulanmalıdır. Sorunun çözümüne ilişkin uygulanabilir, spesifik ve açık standart veya standartlar varlığı kontrol edilmelidir.
- 3. İkilemin doğasının belirlenmesi:** Sorunun tüm farklı boyutlarının ele alınabilmesini garanti etmek için izlenecek bir çok yol vardır.
 - Doğruluk, adalet, yararlılık, zarar vermeme ve özerklik gibi etik ilkeler dikkate alınmalıdır. Bu durumda problemle ilgili olarak hangi etik ilkelerin dikkate alınması gerektiğine ve hangisinin öncelikli olacağına karar verilmelidir.
 - Teoride tüm ilkeler eşit değere sahiptir. Bu durumda ilkelerin ikisi veya daha fazlası çatıştığında hangilerinin öncelikli olacağını karar verici belirleyecektir.
 - Bir karara varmadan önce konuyla ilgili en yeni literatür gözden geçirilmelidir.
 - Tecrübeli profesyonellerin görüşleri alınmalıdır. Toplanan bilgiler onlarla birlikte değerlendirilmeli ve böylelikle karar vericinin objektif olarak göz önüne almadığı bir perspektifin ortaya çıkmasına olanak sağlanmalıdır.
 - Etik ikilemi çözmede yardım edebilecek ulusal kuruluşlara başvurulmalıdır.
- 4. Potansiyel kararların belirlenmesi:** Olası kararlar için mümkün olduğu kadar beyin fırtınası yapılmalıdır. Yaratıcı olunmalı ve tüm kararlar dikkate alınmalıdır. Seçenekleri genel bir hâle getirmek için mümkünse en az bir meslektaştan yardım alınmalıdır.
- 5. Belirlenen kararın ve seçeneklerin potansiyel sonuçlarını göz önüne alma:** Toplanan bilgiler ve karar vericinin öncelikleri potansiyel sonuçlar doğrultusunda değerlendirilmelidir.
- 6. Seçilen kararın değerlendirilmesi:** Seçilen kararın yeni etik ikilemler yaratmayacağından emin olunmalıdır. Verilen bir kararın uygun olup olmadığının basit üç kavramlık bir test ile anlaşılabilirliği belirtilmektedir.
 - Adalet testini uygulayarak; karar verici benzer bir durumda başkaları içinde aynı şekilde adalet duygusuyla karar verebilir mi?
 - Tanıtım testi; karar verici kararı doğrultusunda sergilediği davranışın basında yer almasını isteyebilir mi?
 - Evrensellik testi; karar verici aynı durumla karşılaşan bir diğer meslektaşına aynı kararı tavsiye edebilir mi?
- 7. Kararın uygulanması:** Etik bir ikilem varsa uygun kararı almak güçtür. Son aşamada kararın uygulanabilmesi için güçlü bir yönetim iradesi bulunmalıdır.

ÜNİTE 4

SAĞLIK YÖNETİMİNDE GÜNCEL ETİK KONULAR

Sağlık hizmetlerinin öznesi ve nesnesi insandır. Bu nedenle, sağlık yönetimi süreçlerinde birçok etik soru ortaya çıkar. Bunlardan birincisi tıbbi konularla ilgili olanlardır.

Sağlık yönetimindeki etik sorunların bir diğeri de ekonomik konularla ilgilidir.

Sağlık yöneticilerinin karşılaşılabileceği diğer bir etik konu ise çalışanlar, hastalar ve toplumla olan ilişkilerde ortaya çıkabilecek etik sorunlardır.

Örneğin, kurumda sahte belgelerle çalışan bir hekimin olduğu basın tarafından haber yapılmıştır. Yönetim yaptığı araştırmada bunun doğru olduğunu belirlemiştir. *Bu kamuoyuna açıklanacak mı, yoksa kamuoyundan saklanacak mıdır? Eğer açıklarsa ne olur? Açıklamazsa ne olur?* Bu soruların cevabı yöneticinin etik liderlik özelliğiyle de ilişkilendirerek *Üç Köpek Kuramı* ile açıklanabilir.

Leisinger (2009), liderlik ödevi olarak işletme etiği kapsamında yalan söyleme ve kandırma konusunu ele alırken bu kuramdan söz eder. Bu kurama göre “adamın biri bir evin kapısını çalar ve kapıyı açan adama *“köpeğiniz beni ısırdı”* der. İlk köpek kuramına göre tepki, *‘bizim köpeğimiz yok ki’* olur. Ama tam bu sırada suçlu köpek havlayarak eve girer. Bu durumda, ikinci bir açıklama söz konusu olur: *“Gerçi köpeğimiz var, ama ısırılmaz”* der, adam. Ama daha son sözcük söylenirken, köpek evin kapısında bekleyen adamı bir kez daha ısırır. Bu durumda geriye bir tek üçüncü kuram kalır: *‘Evet, bizim bir köpeğimiz var, ara sıra ısırır da, acıtmaz.’* Bu kuramdan çıkaracağımız ders eylemin inandırıcılığının her defasında gittikçe azalmasıdır. Üç Köpek Kuramını sağlık yönetimi açısından değerlendirdiğimizde, eğer bir yönetici kendi kurumunda etik dışı davranışlar olmadığına inanıyor ve bunu savunuyorsa, mevcut bazı etik dışı davranışların büyütülmemesini düşünüyorsa bir süre sonra yöneticinin kurum adına söylediği hiçbir şeye kimse inanmamaya başlayacaktır. Bu nedenle, sağlık kurumlarında etik dışı bir davranış ortaya çıktığında veya çıkma olasılığı belirdiğinde yöneticiler hemen etik sorunu çözmeli ve bir daha olmaması için kalıcı önlemler almalıdır.

ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

Etik dışı davranış, bireylerin, grupların ya da örgütlerin, toplumların ve/veya mesleğin iyi, güzel ve doğru saydığı etik kuralları, ilkeleri terk etmesi, bu kural ve ilkelere aykırı davranış göstermesidir. Etik dışı davranışlar, kurumda çatışma ortamı oluşturur, kurum kültürünü zayıflatır, çalışan bağlılığını, performansını ve motivasyonunu azaltır. Etik dışı davranışları sosyokültürel ve ekonomik ve psikolojik olmak üzere iki türlü olabilir.

Sosyokültürel ve Ekonomik Türler	Psikolojik Türler
• Ayrımcılık • Kayırma • Yolsuzluk • Rüşvet • Yaranma ve Yakınlığı Kullanma • Engelleyici Olma ve Yanlış Yönlendirme	• Yıldırma ve Korkutma • Bencillik • İşkence • Şiddet-Baskı • Bedensel ve Cinsel Taciz • Dogmatik Davranma

Etik Dışı Davranışların Sosyokültürel ve Ekonomik Türleri

Ayrımcılık

Ayrımcılık ön yargı aracılığıyla ortaya çıkan bir davranıştır. Ayrımcılık, bir grup insanın haklarının korunup, onlara daha fazla imkân sağlamak, diğerlerine zarar verecek biçimde davranmaktır. Ayrımcılığı ortadan kaldırmada eğitim yoluyla sağlanacak bilinçlendirme ve yapılacak yasal düzenlemeler işlevsel olabilir. Genelde ayrımcılık iki biçimde ortaya çıkar. Birincisi, cinsiyete ya da ırkçılığa dayanan *açık ayrımcılıktır*. İkincisi, bir kurum yansız istihdam olanakları sunsa bile kadınların ya da azınlıkların kurumda diğerlerine göre eşit oranlı temsil edilmediği *kurumsal ayrımcılıktır*

Kayıрма

Kayıрма, görevin gerektirdiği resmî yükümlülüklerin göz ardı edilerek duygusal ve geleneksel bağlılıklara göre meydana gelen davranıştır. Manevi veya duygusal nitelikteki geleneksel bağlılıklar ve yükümlülüklerle görevlilerin veya çalışanların yakın çevresine ya da bir takım kişilere ayrıcalıklı davranmasıdır. Bir hastanenin açmış olduğu yemek veya ilaç ihalesinin hastane yöneticisinin tanıdıklarına verilmesi “kayırmacılığa” örnek olarak gösterilebilir.

Yolsuzluk

Yolsuzluk, çeşitli çıkarların elde edilmesi amacıyla yetkilerin olması gerekenin dışında kullanılmasıdır. Çalışanların maddi veya maddi olmayan, şahsi veya siyasi çıkar sağlama amacı, kişiye özel amaçlar için kural ve yönetmelikleri çiğneme, yapılması ya da yapılmaması gereken işlemlerin hızlandırılıp yavaşlatılması yolsuzluk gerekçeleri olarak ortaya çıkmaktadır.

Rüşvet

Rüşvetin bir alanı bir de vereni vardır; rüşvette karşılıklı bir çıkar sağlama durumu vardır. Bir tarafta çalışanların sağladığı maddi çıkarlar söz konusu iken, diğer tarafta çıkarın sağlandığı kişi veya gruplara ayrıcalıklı davranarak çıkar sağlama söz konusudur. Para, mal, hediye gibi bir takım maddelerle çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da gruplara ayrıcalıklı davranılmasıdır.

Yaranma ve Yakınlığı Kullanma

Çoğunlukla ast-üst ilişkilerinde gündeme gelen yaranma davranışı bu boyutu ile bir iyi niyet içeriyormuş gibi görünse de olayın bir ileriki aşamasında aynı statüdeki kişilerin birbirinden tedirgin olması ve huzurun bozulmasına neden olan istenemeyen bir davranış olarak ortaya çıkmaktadır (Gül, 2006). Bunun sağlık kurumlarında görülebilecek en somut uygulaması liyakat sahibi olmayan kişilerin yönetim kademelerine gelmeleriyle sonuçlanan yaranma davranışları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Engelleyici Olma ve Yanlış Yönlendirme

Engelleyici olma; yapılacak doğru eylemleri durdurmayı hedeflerken yanlış yönlendirme; bilgi ve belgelerin eksik veya yanlış aktarılması ile ilgilidir. Bu tür davranışların genellikle gücü elinde bulundurma arzusundan ve “her şeyi en iyi ben yaparım” duygusundan kaynaklandığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle karşılıklı bir güvensizlik söz konusudur (Papatya, 1997). Burada sahip olunan bir yetkinin amacı dışında kullanımı söz konusudur. Engelleyici olma ve yanlış yönlendirme davranışları yanlış ücretlendirme ve yerleşmemiş etik politikaların olduğu kurumlarda örtülü olarak rüşvet istemenin bir başka yolu olarak da kullanılmaktadır.

Etik Dışı Davranışların Psikolojik Türleri

Yıldıрма ve Korkutma

Yıldıрма ve korkutma, yöneticilerin veya aynı statüye sahip çalışanların yasal yetkilerinin dışında diğer kişi ve/veya grupları etki altına almak için onlara etik dışı meydan okumaları olarak tanımlanmaktadır. Kurumlarda psikolojik yıldırma çatışma, şiddet, kabalık ve cinsel taciz kavram ve durumlarıyla karıştırılmaktadır.

Bencillik

Bencillik başkalarını görmezden gelerek gelişmeleri ben merkezli düşünmek ve yöneltmektir. Yönetici veya çalışan sadece kendisinin ihtiyaçlarının olduğunu varsayarak paylaşımı reddeder. Bencil kişi gelişen olayları kendisinin kazancı ve kaybını ne derece etkileyeceğini düşünerek yorumlar. Bencillikte diğerlerinin ihtiyaçları görmezden gelinir.

İşkence

Bir kurumda her çalışan aynı biçimde düşünmek zorunda değildir. Kurumda kendi görüşü dışında kalanlara veya hareket edenlere karşı bireysel veya grup olarak fiziksel ve psikolojik olarak eziyet çektirilmesi işkence olarak tanımlanabilir.

Şiddet-Baskı

Şiddet ve baskı olumsuz anlamda duygusal taşma olarak tanımlayabiliriz. Şiddet ve baskı çaresizliğin ürünü olarak ortaya çıkar. Diğer bir ifadeyle şiddet, yapacak hiçbir şeyin kalmadığı inancı ve korkusuna kapılarak ortaya konan bir davranış biçimidir. Genelde iki tür şiddetten söz edilebilir. Birincisi şiddetin bir araç olarak kullanılması; ikincisi, dışavurum olarak şiddet kullanımıdır.

Bedensel ve Cinsel Taciz

Bedensel ve cinsel taciz bir şiddet türüdür. Bedensel şiddet, daha çok özel yaşamda başarısız kişilerin kendisinden daha güçsüz kişilerle karşılaştığında bir yansıtma ve bastırma mekanizması olarak uyguladıkları etik dışı bir davranış türüdür (Gözütok, 1993). Cinsel taciz ise, cinsiyeti ve yaşı önemli olmadan kişilerin laf atmadan ırza geçmeye kadar uzanan süreçteki davranışlarını tanımlayan etik dışı bir davranıştır.

Dogmatik Davranma

Kurumsal çalışmalar gelişmeyi ve değişimi yakalamayı gerektirir. Dogmatik yapı ise önceden edinilmiş fikir ve inançlarda sabit bir tutum oluşturmaktadır. Dogmatik davranma gelişmenin ve yenilenmenin karşısında bir engel olarak karşımıza çıkmakta ve örgütsel atılımlara darbe vurmaktadır. Aynı zamanda dogmatik davranışlar kurum çalışanları arasında hizipleşmeleri de beraberinde getirerek kurumsal değişimlere yönelik direnişin beslenmesine zemin hazırlar.

ETİK DIŞI DAVRANIŞLARIN NEDENLERİ

Bireysel	Çevresel
• Etik İkilemler • Etik Standartlardaki Farklılıklar • Bencil Davranma • Etik Davranışları Farklı Algılama • Mesleki Yetersizlik • Rekabet	• Karşılıklı Güvensizlik • Ücretlendirme • Esneklik • Yasaların Etkisi • Geleneklerin Etkisi

Etik Dışı Davranışların Bireysel Nedenleri

Etik İkilemler

Etik ikilem, bireylerin toplumsal ve bireysel çıkarlar arasında sıkıştığı ve ikisinden birini seçmekte özgür olduğu durum olarak tanımlanabilir. Etik ikilem, bireylerin doğru veya yanlış davranışı tanımlama konusundaki yönelimlerini içerir. Etik ikilemler, kişinin kendi çıkarlarına hizmet etmek ya da başkasına zarar verebilecek çıkarların ortaya çıkması sonucunda oluşur.

Etik ikilemlerin çözümünde aşağıdaki basamaklar işe yarayabilir:

- Geçerli durumları belirle,
- Bu durumlara dayanarak etik sorunu net olarak tanımla,
- Bu ikilemden kimlerin etkileneceğini ve ne düzeyde etkileneceğini belirle,
- İkilemi çözmesi gereken kişi ve olası seçenekleri ortaya koy,
- Her seçenek kapsamında elde edilebilecek en iyi sonucu belirle,
- En uygun davranış biçimini seçerek uygula.

Etik Standartlardaki Farklılıklar

Birey, etik dışı davranışlarını mantığa büründürmek için bir takım savunma mekanizmaları geliştirir. Davranışı etik dışı göstermeme veya etik dışı olduğunu bilmeme gibi düşünce içerisinde olduğunu da göstermeye çalışır. Bu gibi durumlarda birçok etik dışı davranış, mantıksal gerekçeler ileri sürülerek sıradan davranışlar olarak algılanır. Buna örnek olabilecek durumlar şunlar olabilir:

- Herkes yapıyor.
- Uyarsa sende yap.
- Anlamıyorlar.
- Eğer işimi kaybedersem kimseye faydam dokunmaz.
- Ahlaki sorgulamalar için vaktim yok.
- Ahlak şu anda benim için fazla lüks.
- Benim işim merak etmek, sorun çözmek değil.

Etik standartlardaki farklılıklardan kaynaklanan etik dışı davranışları ortadan kaldırmanın farklı yolları olabilir. Bunlardan biri kurumun mesleki etik kodlarının oluşturulması ve bu kodların tüm çalışanlara duyurulması ilk adımdır. İkinci aşamada bu kodların çalışan ve kurum açısından hangi anlama geldiği ve ortak bir etik kültürü oluşturmak adına düzenli etik eğitimleri düzenlemelidir. Üçüncü aşamada ise etik standartlarda bir farklılık olup olmadığı zaman zaman kurumun etik kurulları tarafından denetlenmeli ve bir farklılık varsa etik kodlar uygun olarak düzeltilmelidir. Tüm bu aşamalardan sonra kurumsal anlamda bir etik kültürü oluşturulabilir.

Bencil Davranma

Kişi yaptığı davranışın uygunsuz olduğunu bilse bile, çıkarları için bu davranışı sürdürebilir. Bunu önlemenin en temel yolu, bireyin kişisel fedakârlık yapabilmesidir.

Bencilliğin üç ana başlık altında incelenebileceğini ifade etmektedir:

- *Kendine düşkünlük*: En yaygın görülen etik dışı davranışlardan birisidir. Bazı kişiler, bu özelliklerini kötü olarak algılamazlar. Hatta yaptıkları davranışların sebeplerini, ailesinin ve/veya çalıştığı kurumunun iyiliği olarak göstererek davranışlarını meşrulaştırmaya çalışırlar.
- *Kendini korumak*: Kendini korumak, yalan ve aldatma gibi davranışlarla ortaya çıkar. Bu tür davranışlar, haksızlığa uğrama korkusu, ceza alma, maddi kayıp veya bir şeyi yapmayı istememek gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır.
- *Kendini haklı görmek*: Bencilliğin en sorun yaratan türü olarak görülür. Bu tür durumlarda kişi, sürekli olarak kendisini ve davranışlarını haklı görür. Açık biçimde konulan kurallara veya yasalara karşı çıkmamakla birlikte, kişi yine de kendi bildiğini yapmaktadır.

Etik Davranışları Farklı Algılama

Birine göre etik dışı olarak kabul edilen davranış, bir diğerine göre gayet normaldir ve bu tamamen, davranışı farklı algılamalarından kaynaklanmaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011). Bu durumda algı farklılıklarını ortadan kaldırmak için etik eğitimleri ve etik dışı davranışların örneklendirilerek açık ve net olarak tanımlanması bir önlem olabilir.

Mesleki Yetersizlik

Birey gerekli mesleki bilgiye sahip olmadığından hem nicelik hem de kalite olarak gereğini yerine getiremez. Bireyler kendilerinden kaynaklanan mesleki yetersizlikleri görmediklerinde, hem tatmin duyguları azalır, hem de etik dışı davranış gösterme eğilimleri artar. Rasyonel davranışların görülmemesi, hataların çoğalması, işini kaybetme ve sorumluluk altına girme korkusu gibi güçlü ve yoğun baskılar, kişilerde etik dışı davranışlara neden olur.

Mesleki yetersizliği önlemenin işlevsel yollarından biri sürekli mesleki gelişim politikaları geliştirip bunu hayata geçirmektir. Mesleki gelişim etkinlikleri bağlamında meslekle ilgili kuramsal ve uygulamaya dönük bilgi, beceri ve değerler meslek üyelerine kazandırırken etik konulara da yer verilmelidir.

Etik Dışı Davranışların Çevresel Nedenleri

Rekabet

Etik dışı davranışlara neden olan rekabet, haksız rekabettir. Etik dışı davranışlara yol açan çevresel nedenlerin başında bu tür rekabet gelmektedir. Bu bağlamda, haksız rekabete yol açan etik dışı davranışlar; kurumlar arasındaki ya da kurum içindeki yönetici diğer çalışanlar arasındaki rekabette üstünlük elde etmek amacıyla iki başlıkta incelenebilir.

Karşılıklı Güvensizlik

Kurumlarda güvene dayalı iletişim ve iş birliği temel olmalıdır. Bununla birlikte önceki deneyimler hataların cezalandırılacağı, değerlendirmelerde haksızlıkların olacağını ve etik dışı davranışlara prim verileceğine işaret ediyorsa, çalışanların etik dışı davranma eğilimleri artacaktır. Bunu önlemenin yolu, karşılıklı güven, özveri ve iş birliğinin geliştirilmesidir.

Ücretlendirme

Aynı işi yapanlar arasındaki maaş farklılıkları gibi nedenler de çalışanı etik dışı davranmaya yöeltebilmektedir. Bu nedenle, kurumların açık ve güvenilir bir ücretlendirme politikası oluşturması ve bunun sürekliliğini sağlaması kurumda etik davranışların ücretlendirme kaynaklı olmasını azaltmış olur.

Esneklik

Küreselleşme işletmeleri etik davranışlar konusunda daha esnek davranmaya zorlamaktadır. Bir ülkede, her faaliyetin kural ve ilkelerini yerine getiren işletme, diğer bir ülkede, çoğu zaman da şartların gerektirdiği nedenleri ileri sürülerek etik dışı davranabilmektedir. Basında çıkan haberlerden, kimi küresel işletmelerin ülkemizde rüşvet dağıttığı veya özel şartnameler hazırladığına sıkça şahit olunur. Etik dışı davranışların esnetilmesi, sadece küresel değil, yerli işletmeler içinde de sıkça rastlanan bir durumdur. Özellikle kurum kültürü etik dışı davranışlar konusunda esnek bir yapıdaysa, bu tür istenmeyen davranışlar neredeyse kaçınılmaz olmaktadır.

Yasaların Etkisi

Tüm etik değerlerin yasalarda karşılığının bulunması ve dolayısıyla da yasal olarak uygulamaya yansıtılması son derece güçtür. Başkalarını aldatma ve dolandırma kanunlarla yasaklanabilir; ancak, doğruluk, dürüstlük ve iyi niyet gibi erdemlerin bu yolla uygulanması kolay değildir.

Geleneklerin Etkisi

Etik olmayan davranışların gösterilmesi durumunda, toplumun ekonomik, sosyal ve politik yapısında istikrarsızlıklar ortaya çıkacak ve kişisel çıkarlar öncelik kazanacağından, eskiden beri toplumu bir arada tutan ve toplumsal düzeni sağlamaya yardımcı olan örf ve adetlere olan bağlılık azalacaktır.

ÇIKAR ÇATIŞMALARI VE GÜVENE DAYANAN GÖREV

Çıkar çatışmaları sağlık kurumlarında yaygın yaşanan yönetsel etik konular arasındadır. Bir kişinin görevleri ya da çıkarlarında bir ikilem olduğunda çıkar çatışması meydana gelir. Çıkar çatışmalarındaki ikilem yerine getirilmesi gereken görevlerin iki veya daha fazla kişiye ya da kuruma karşı bir yükümlülük olmasıyla ortaya çıkar ve bir görevi yerine getirmek diğer görevi yapmayı imkânsızlaştırır. Bir çıkar çatışmasındaki ikilemin bilinen klasik örneği bir karar vericinin aynı zamanda o kuruma sağlık hizmetleri sunan diğer kurumun da karar vericisi olduğunda beliren çıkar çatışmasıdır.

Güvene Dayanan Görev

Güvene dayanan kavramı, Roma hukuk sisteminden gelen etik ve yasal bir kavramdır. **Güvene dayanan görev:** Güvene dayanan görev hakkaniyete ya da yasalara en yüksek düzeydeki sadakattir. Bir güvene dayanan görev konumundaki kişiden görev kime karşı ise ona yüksek düzeyde bağlılık beklenir. Kısaca yasal ve etik olarak görevin gerektirdiği biçimde davranmaktır.

Yöneticilerin Etik Yükümlülükleri

Hekimlerin kimi zaman başhekimlik, tıp fakültesi dekanlığı gibi yönetsel sorumlulukları da olabilmektedir. Hekimler çıkar çatışmalarından kaçınmak için ister yönetsel süreçlerde isterse de klinik süreçlerde daima aşağıdaki temel etik ilkeleri göz önünde tutmalı ve uygulamalarını bu ilkeler doğrultusunda yapmalıdır:

- Hekim hastasının çıkarı için en iyisini yapmalıdır (yararlılık ilkesi).
- Hekim hastasını zarara uğratmamalı ve bunun için hastasını korumalıdır (zarar vermeme ilkesi).
- Hekim hastasının bilgilendirilmiş veya aydınlatılmış onayına veya bir başka deyişle özerkliğine saygılı olmalıdır (özgürlük/özerklik ilkesi).
- Hekim hasta ve halk sağlığının korunmasında eşitliği korumalıdır (adalet ilkesi).

Hediye Alma ve Menfaat Sağlama

Hediye alma ve menfaat sağlamada oluşturulacak kurumsal politika seçenekleri şunlardır:

- Yasaklama
- Kabul edilebilirlik ölçütü
- Bütün hediyeler ve menfaatler kuruma aittir.

KURUMA VE ÇALIŞANA İLİŞKİN ETİK KONULAR

Bu kapsamda konu ilişkilerin bağlamı, kurumsal bilgi, yönetim kurulu üyeleriyle ilişkiler, hekimlerle ilişkiler, hekim olmayan personelle ilişkiler, sağlık çalışanlarıyla yeni ilişkiler, yönetim performansının değerlendirilmesi ve mesleki yeterlik belgeleri alt başlıklarında ele alınmıştır

İlişkilerin Kurumsal Bağlamı

Yöneticiler, kurumun felsefesine göre kurumun misyonunu yerine getirmek için istihdam edilir. Kısaca yöneticiler kurumun sadece yöneticisi değil aynı zamanda etik temsilcisidirler. Bu anlamda, ilişkilerin kurumsal bağlamı kadar yöneticilerin sahip oldukları kurumsal bilgiyi etik açıdan nasıl kullandıkları da diğer önemli bir konudur.

Kurumsal Bilgi

Bazı klinik bilgi çeşitlerine ek olarak, yönetici kurum hakkındaki gizli bilgileri de saklamakla yükümlüdür. Aynı, hasta bilgileri gibi, diğer gizli bilgiler için de temel ölçüt “gizli bilgi” olmasıdır. Sermaye ekipmanları,

tıbbi personelin işe alımı ve geliştirilmesi, iş ve pazarlama stratejileri, finansal ve insan kaynakları programları kurumun gizli bilgileri arasında yer alır.

Kurumla ilgili konumu gereği her türlü gizli bilgiye sahip yöneticiler bu bilgileri genelde iki yolla etik olmayan biçimde kullanır. Birincisi kuruma ilişkin sahip olduğu bilgiyi kendi yararına işlemlerde kullanmadır. İkincisi kurum içinden sağlanan bilginin kötüye kullanımıdır.

Sağlık yöneticilerinin kurumsal bilgiyi etik dışı kullanımı iki yollar olur. Bunlar; kendi yararına işlem için kullanma ve içeriden bilgiyi kötüye kullanmadır.

Yönetim Kurulu Üyeleriyle İlişkiler

Yönetim kurulu başkanı, kurumun misyonunun gerçekleştirilmesinde yönetim kurulunun temsilcisidir. Bir diğer ifadeyle yönetim kurulu başkanı ikinci derece yöneticileri, çalışanları seçer, onları işe alır, onların performanslarını değerlendirir ve bazılarını işten çıkarır. Yönetim kurulu başkanı ve diğer yöneticiler, kurumun ahlaki temsilcileridir. Yönetim kurulu, başkanın ve üst yönetimin kişisel işlevlerinin kapsamını tanımlamalıdır. Bu anlamda yönetişim, idare ve yönetim kademelerinin her biri ayrı ayrı yapacağı işleri anlamalıdır.

Hekimlerle İlişkiler

Hekimlerin hastalara sunduğu klinik hizmetler ve hastalarla olan ilişkileri kurumun varoluş sebebidir. Tıbbi personelle olan çatışmalar, tıbbi personel yönetmeliğini uygulamak, kaynak tahsisi kararları ve hekim ve personelle olan ilişkilerden kaynaklanır. Üst yöneticilerin diğer önemli sorumlulukları, hekimlerin yönetmelik ve kurallara uymalarına ve düzenlemeleri güncel tutmalarına yardımcı olmak ve idari hükümleri uygulamalarına yardım etmektir.

Yönetim Performansının Değerlendirilmesi

Yönetim kurulu başkanı kendine bağlı yöneticilerin performansını değerlendirirken, yönetim kurulunun da temel rolü yönetim kurulu başkanının performansını değerlendirmektir. W. Edwards Deming, kurumlarda hedeflere göre yönetimi kabul etmemiştir. O, hedeflerle yönetimin, yöneticileri karşı karşıya getirdiği ve içsel rekabet ve yapay sistemlerin yetersiz kalmasına neden olacağını ve sonunda da kurumun performansının beklenenin altında kalacağını söylemiştir. Deming'in endişelerine rağmen, hedefe dayalı yönetim kurumlarda yaygın olarak kullanılmaya devam etmektedir.

Mesleki Yeterlik Belgeleri

Yeterlilik belgelerinin değerlendirilme süreci, bir hekimin tıbbi personel olmak ve klinik imtiyazlar için başvurduğunda başlar.

HASTALARA VE TOPLUMA İLİŞKİN ETİK KONULAR

Yöneticilerin kurum ve hastalar bağlamında karşılaşabilecekleri etik konulara ilişkin kararlar verirken onlara rehberlik edecek ilkeler olmalıdır. Bu kapsamda hastaların gizli bilgilerinin korunması, klinik etkinliklerin izlenmesi, kurumsal bilgilerin uçurulması, bakım hizmetinin niteliğinin iyileştirilmesi ve değerlendirilmesi ve toplumla ilişkilerin sürdürülmesi

Bilgi Uçurma

Bilgi uçurma, bir çalışan halkın sağlığını, güvenliğini ve özgürlüğünü tehlikeye atan yasadışı, verimsiz veya yararsız bir bilgiyi yaydığıdır olur.

Bilgi uçurma, hem bireyin hem de kurumun etkinliklerinin bir sonucudur. Bilgi uçurmanın üç türü vardır. Bunlar; açıkça yasa dışılık, olası yasa dışılık veya tehlike ve kurumun sosyal politikasıdır. *Açıkça yasa*

dışılık, kanun bilerek ihlal edildiğinde olur. Buna örnek olarak, hükûmete sahte bilgi verilmesi, müfettişlere rüşvet verilmesi, denetçilerin kandırılması, bilerek iş kanunlarının çiğnenmesi, ırk veya cinsiyet yüzünden istihdamda ayrımcılık yapılması ve tehlikeli atıkların uygunsuz bir biçimde ortadan kaldırılması konusundaki bilgilerin uçurulması verilebilir. İkinci çeşit bilgi uçurma *olası yasa dışılık veya tehlikedir*. Giderek artan yasal düzenlemelere rağmen çalışan sağlığını, hasta güvenliğini, kamu sağlığını ve çevreyi korumayı etkileyen bilgilerin uçurulmasını içermektedir. Üçüncü bilgi uçurma, *kurumun sosyal politikasını* içerir. Bir çalışan yönetim politikasının ahlakiliği ve bunun hasta ve toplum üzerindeki etkisi konusunda endişelenebilir. Örneğin, bir çalışan kâr amacı gütmeyen bir sağlık hizmetleri kurumunun net gelirinin aşırı olduğunu veya uygunsuz harcandığını ve bunun çok az kısmının yoksul bakımı için kullanıldığına inanabilir.

Özet



Etik ve etikle ilgili kavramları tanımlayabilmek

Etîği anlayabilmemiz için öncelikle etikle ilgili ve çoğu zaman etikle karıştırılan kavramların neler olduğunu bilmeliyiz. Bunların başında ahlak ve hukuk kavramları gelmektedir. Ahlak kavramı, “bir kişinin, bir toplumsal sınıfın, bir ulusun, bir kültür çerçevesinin vb. belli bir tarihsel dönemde yaşamına giren ve eylemlerini yönlendiren inanç, değer, norm, buyruk, yasak ve tasarımlar topluluğu ve ağı” veya “bir toplumdaki bireylerin benimsedikleri, uymak zorunda oldukları ilkelerin ve kuralların tümü” şeklinde tanımlanabilir. Etik, “ahlak olgusunu ele alan, ahlak görüşlerini, öğretilerini irdeleyip sınıflandıran, aralarındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koyan, bunları karşılaştırıp, eleştiren felsefe dalıdır. Etik ile ahlak kavramlarının ilişkisine baktığımızda bu iki kavramın kimi zaman aynı anlamda kullanıldığını ancak içerik bakımından farklı olduklarını görebiliriz. Çünkü genel anlamda etik, ahlak felsefesi bağlamında; ödev, yükümlülük, sorumluluk gereklilik ve erdem gibi kavramları inceleyen, doğruluk ve yanlışlık, iyi ve kötü ile ilgili ahlaki yargıları ele alan, ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan felsefe dalıdır. Buna göre, bir davranışı ahlak dışı veya etiğe aykırı olarak adlandırmak aynı şey değildir. Çünkü etik daha kapsayıcı ve üst bir bakışla insanı davranışa yönlendiren ilkeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik hukuk ilişkisine baktığımızda günlük yaşamımızda bu iki kavramla birçok alanda karşılaştığımızı görürüz. Etik kurallardan türetilen ya da onlara uygun düşen meşru normlar olmaksızın, hukuk kuralları “iyi” yasalar olamazlar ve yasanın en üstün şey olmasını sağlayamazlar. Etik ile hukukun başlıca ortak noktası normatif olmalarıdır. Bir başka ifadeyle ikisi de kural koyucu sistemlerdir. Bu bağlamda hukuk kurallarının arkasında devlet gücü bulunmaktadır. Bu nedenle hukuk kuralları kuvvetli yaptırımlarla desteklenmiş olmaktan ötürü daha güçlüdür.

Etik ilke, farklı çevrelere özgü temel yaklaşımlara ve davranışlara yön gösteren ve ölçüt oluşturan en genel, temel ve soyut kuralları ifade eder. Etik kurallar, etik ilkeler gibi davranışlara yön gösteren ve ölçüt oluşturan, etik ilkelere göre daha özel ve somut olan ve etik ilkelere göre türetilen düzenlemelerdir. Örneğin, özel yaşamın gizliliğine ve mahremiyetine saygı ilkesinin hangi çerçevede uygulanacağını belirlemesi etik kural kapsamında değerlendirilebilir. Etik değer,

davranışlara yön gösteren ve onları gerekçelendiren bir öneri veya yönerge biçiminde açıklanabilir. Seçtiğimiz değerler, karşılaştığımız etik sorunları analiz ederken ve değerlendirirken doğru yaklaşımı bulmamız konusunda bizi yönlendirir. Etik kodlar, belli bir grup ya da ülke içindeki insanların nasıl davranmaları gerektiğini gösteren yazılı kurallardır. Etik kodları bir mesleği icra edenlerin sorumluluklarına ilişkin yazılı yönergeler olarak düşünebiliriz. Etik sorunlar, bir davranışın iyi olup olmamasıyla ilgili tereddütlerin veya itirazların ortaya çıktığı durumlar olarak tanımlanabilir. Etik sorunun yaşandığı bir durumda iki farklı olgu ile karşı karşıya kalınır. Bunlar, etik ikilem ve etik ihlalidir. Örneğin, bir hastalığın tedavisi için onlarca eş değer ilaç arasından hekim tarafından hastaya hangisinin yazılacağına karar vermek kimi zaman bir etik sorun olabilir. Etik ikilem, kurala bağlanmamış durumlarda karar vericinin yaşadığı seçim sorunudur. Etik ihlal, mesleki eylemi düzenleyen standart kuralların çiğnenmesi olarak tanımlanabilir.



Etîğin tarihsel gelişimini açıklayabilmek

Etîğin tarihsel gelişimi, işletmeler ve tıbbi araştırmalar olmak üzere iki başlıkta el alınabilir. İş ahlakı ve işletmecilik alanındaki gelişmelerin 20. yüzyıl başından itibaren birbirine paralel ve sistematik olarak geliştiği söylenebilir. Bu kapsamda iş ahlakı alanyazınındaki gelişmeler aşağıda verilen tarihsel dönemler temel alınarak incelenebilir:

- İş dünyasındaki ahlak arayışı dönemi (1900-1920),
- İş dünyasında profesyonellik ve iş ahlakı dönemi (1920-1950),
- İş dünyasında büyüyen ölçekler ve iş ahlakı hakkında karmaşıklık dönemi (1950-1970),
- Önleyici ve düzenleyici iş ahlakı arayışı dönemi (1970-1990),
- Küresel işletmecilik ve küresel iş ahlakı dönemi (1990- günümüze).

Tıbbi araştırmalar açısından etiğin tarihsel gelişimi farklı biçimlerde sınıflandırılarak incelenebilir. Burada İkinci Dünya Savaşı'ndan önceki ve sonraki biçiminde bir sınıflama benimsenerek konu ele alınmıştır. Çünkü insan katılımcıların yer aldığı araştırmalarda bazı temel etik kuralların olması gerektiği ve kural koyma ihtiyacı, ilk kez dünyanın dikkatini Nürnberg Savaş Suçları Mahkemesinde Nazi liderlerinin yargılanması sırasında çekmiştir. İkinci Dünya Savaşı'ndan

sonra özellikle Nürnberg Code (1947) ve Helsinki Bildirgesi (1964) ile başlayan süreçte insan katılımcılarla yapılan tıbbi araştırmalar için dünya genelinde etik kılavuzlar hazırlanmış ve araştırmaya katılan insanları korumaya yönelik önlemler alınmıştır. Ancak İkinci Dünya Savaşı'ndan günümüze kadar insan haklarına ve temel etik ilkelere aykırı araştırmalar yapılmaya devam edilmiştir. Savaş sonrasında yürütülen tıbbi araştırmalardaki etik sorunlar ve ihlallere ilgili olarak 1966 yılında Beecher, aralarında çok ünlü Tuskegee-Frengi çalışması, Willowboork hepatit deneyi ve Musevi Kronik Hastalıkları çalışmalarının olduğu 22 araştırmayı, *New England Journal of Medicine* dergisinde yayınlamıştır. Günümüzde de insanlar üzerinde etik olmayan araştırmalar yapıldığı söylenebilir. Bu kapsamda insan hakları ihlallerini gözetken ve araştırmalarda insan katılımcılara en az zararı veren, mümkünse hiç vermeyen çalışmalar devam etmektedir. Dünyada ve Türkiye'de tıbbi araştırmalarla ilgili etik düzenlemeler bulunmaktadır. Tarihî süreç dikkate alındığında tıbbi araştırmalarda uyulması gereken temel etik ilkelere kaynaklık eden birkaç temel düzenlemeden Nürnberg Code, Helsinki Bildirgesi, Belmont Raporu, CIOMS/İnsan Öznelerdeki Biyomedikal Araştırma için Uluslararası Kılavuz ve CIOMS/IC'nin İyi Klinik Uygulamalar Kılavuzundan söz edilebilir.



Etik türlerini sınıflandırabilmek

Etik türleri çoğu kaynakta betimleyici etik, normatif etik ve meta-etik olarak sınıflandırılmaktadır. Bazı kaynaklarda sayılan bu üç etik türüne bir de uygulamalı etik eklenmektedir. Betimleyici etik, bilimsel ya da betimsel yaklaşımın ahlak alanına uygulanmasını ifade eder. Bu etik anlayış, norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece insan eylemlerini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimler. Normatif etik, insanlara hayatları sırasında rehber olur ve böylelikle de onlara kullanacakları normları sağlar. Bunun için kural koyucu yaklaşımı benimseyen bir ahlak filozofu, insanlara ne yapmaları ya da neden kaçınmaları gerektiğini göstererek, yükümlülüklerini ve sorumluluklarını anımsatan nesnel ahlaki doğrular olduğunu savunur. Meta-etik kuramlar, etiğin ve ahlaki yargıların doğası, gerekçelendirilmesi konularıyla ilgilendir. Başka bir deyişle, meta-etik normatif etiğin koymuş olduğu ahlaki yargılar üzerine tartışmakta ve bu yargılarda geçen kavramları analiz etmektedir. Meta-etik genel olarak ahlaki kavramları anlamsal olarak ahlak ve din temelinde inceler.



Etik kuramları özetleyebilmek

Etik kuramlar normatif etik kuramlar ve meta-etik kuramlar olmak üzere iki başlık altında incelenebilir. Normatif etik, neyin doğru, neyin yanlış; neyin iyi neyin kötü olduğunu bilmek istediğimizde ahlak alanındaki davranışlarımız için temel ölçüt olarak işlev görecektir temel normların peşindedir. Normatif etik kuramlar kendi içinde teleolojik-sonuççu kuramlar, deontolojik kuramlar ve erdem etiği başlıklarında ele alınabilir. Teleolojik kurama göre, bir eylemi iyi ya da kötü olarak adlandırabilmek için eylemin sonucuna bakmak gerekir. Teleolojik etiği anlamada anahtar kavramların egoizm ve fayda olduğunu söyleyebiliriz. Egoizm herhangi bir bireyin, başkalarına karşı ne bir yükümlülüğe mecbur ne de bir fedakârlığa katlanmak zorunda olmadığını öne sürerek davranışların ancak bireyin kendisi için en yüksek iyiye izin vermesi durumunda gösterilmesi gerektiği düşüncesini kabul etmektedir. Faydacılık açısından bir eyleme, kendi başına iyi ya da kötü diyemeyiz; o eylemi iyi ya da kötü yapan eylemin sonuçlarıdır. Eğer eylemin sonucu yararlıysa eylemin "iyi" ve doğru olduğunu söyleyebiliriz. Deontolojik kuramlar, göreve ya da ödevle dayanırlar, ahlaki iyiliği, mutluluk, haz ve faydayla sağlayacak hiçbir şeyin olmadığını ileri süren filozoflara sahiptir. Deontolojistlere göre, faydacılar ahlak dünyamızın çok basit bir resmini çizmişlerdir. Bir eylemin doğruluğuna karar vermede sonuçları yeter şart olarak almak çok basit bir yaklaşımdır. Bu nedenle, deontolojik kuram, eylemlerin sonuçlarını değil, bizatihi eylemin kendisini temel alır. Erdem etiği kuramı, ödevlere ve kurallara odaklanan deontolojik kuram ve sonuçlara odaklanan teleolojik kuramın aksine, erdemlerin kişinin ahlaki karakterini tanımladığını kabul etmektedir. Gerek deontolojik etikler gerekse sonuççu etikler, kurallar veya ilkeler ve teke tek eylemler üzerinde odaklanır. Onlara göre, "Ne yapmalıyım?" sorusu önemlidir. Erdem etiğine göre ise, "Nasıl yaşamalıyım, nasıl bir yaşam sürmeliyim, nasıl bir insan olmalıyım?" soruları önemlidir. Birinde yapmak, diğesinde olmak önemlidir.

Meta-etik ya da üst etik ahlaki yargıların statüsü ve metodolojisi üzerine odaklanır. "Ödev", "iyi", "kötü", "doğru", "yanlış" gibi terimlerin anlamları, ahlaksal yükümlülüğün doğası, insanların kanaatlerinden bağımsız bir ahlaki gerçeklik ve doğruluk alanının olup olmadığı, ahlaki bakımdan doğru veya yanlış olanla ilgili inançların akılcı bir biçimde nasıl savunulabi-

leceği gibi sorunları ele alır. Meta-etik kuramlar ise, doğalcılık ve görecelik alt başlıkları altında incelenir. Doğalcılıkta “iyi”, “kötü”, “doğru”, “yanlış” gibi etik kavramları, etik olmayan, etik alanı dışından, doğada veya doğal düzende bulan olguları gösteren kavramlarla tanımlanabileceğine inanılır ve tanımlanır. Göreceliğin anlamı, bir şey, bir şeye ya da başka şeylere görelerdir.



Uygulamalı etik ve türlerini açıklayabilmek

Uygulamalı etik, normatif etik kuramlarını belirli pratik sorunlara uygulayan bir etik dalıdır. Burada uygulamalı etik türlerinden iş ahlakı, mesleki etik, yönetim etiği, tıp etiği, biyo-etik, bilim etiği ve kamu etiği kavramları ele alınmaktadır. İş ahlakı, uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. İş ahlakı kavramı kimi zaman, çalışma etiği ve işletme ahlakı olarak da kullanılmaktadır. Mesleki etik, belli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu, meslek üyelerine emreden, onları belli bir biçimde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünü olarak tanımlanabilir. Yönetim etiği, etiğin yönetimle ilişkilendirildiği ve yönetim işlevlerinin etik boyutunun ele alındığı bir alandır. Yönetim etiği, genel olarak, yöneticilere işlerinde onlara yol gösterecek davranış biçimleri olarak tanımlanmaktadır. Tıp etiği, tıbbi ilişkiler çerçevesinde sağlık uzmanlarının iyi davranmak adına neleri yapmaları ve nelerden kaçınmaları gerektiği hakkındadır. Burada hem soyut düşünme, akıl yürütme hem de konulmuş kurallara uyma etkinlikleri söz konusudur. Tıp etiği tıbbi eylemi düzenleyen kurallar ve tıba özgü değerler dünyası ile ilgilenir. Biyo-etik, tıbbi eylemin yanı sıra insanın canlı doğayla ve çevreyle olan etkileşimlerindeki değer sorunlarının da konu edildiği disiplinler arası bir akademik alandır. Biyomedikal etik, tıp etiğinden biyo-etige geçişin bir ara kademesi olarak değerlendirilebilir. İnsan üzerinde gerçekleştirilen tıbbi eylemlerin yanı sıra hayvanlar üzerinde yürütülen tıp araştırmalarını da ilgi alanı içine alması, bir ölçüde insan merkezlilikten canlı merkezliliğe kaymış olması söz konusudur. Bilim etiği, bilim insanının sınırsız denilebilecek bir akademik özgürlüğe sahip olmakla, onun serbest araştırma ve öğretim, öğrenim hakkı bulunmakla

birlikte, bunun her özgürlük gibi bir sorumluluk gerektirdiği düşüncesinden hareketle bilim insanının sorumluluklarını analiz eder. Kamu yönetimi etiğini, kamu çalışanının her türlü davranışını yasalara, etik kodlara ve çeşitli kurallara göre yapması olarak tanımlamak olanaklıdır.

Kendimizi Sınavalım

1. Ahlak olgusunu ele alan, ahlak görüşlerini, öğretilerini irdeleyip sınıflandıran, aralarındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koyan, bunları karşılaştırıp, eleştiren felsefe dalı aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Hukuk
 - b. Norm
 - c. Sosyoloji
 - d. Kod
 - e. Etik
2. Bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda bulundukları davranış biçim ve kuralları tanımının karşılığı aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Felsefe
 - b. Etik
 - c. Norm
 - d. Nezaket
 - e. Ahlak
3. Kişiler arasındaki ilişkileri düzenleyen, uyulması zorunlu kurallar bütünü tanımının karşılığı aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Ahlak
 - b. Etik Kod
 - c. Etik
 - d. Hukuk
 - e. Kural
4. Aşağıdakilerden hangisi iş ahlakı ve işletmecilik alanındaki gelişmelerin birbirine paralel ve sistematik olarak geliştiği dönemi doğru olarak göstermektedir?
 - a. Milattan önce
 - b. 1850-1900
 - c. 20. yüzyıl başından itibaren
 - d. 1. Dünya Savaşı'ndan sonra
 - e. 2. Dünya Savaşı'ndan sonra
5. İnsan katılımcıların yer aldığı araştırmalarda bazı temel etik kuralların olması gerektiği ve kural koyma ihtiyacı, ilk kez dünyanın dikkatini ne zaman çekmiştir?
 - a. 1. Dünya Savaşı döneminde
 - b. Tuskegee-Frengi çalışmaları sırasında
 - c. Soğuk Savaş döneminde
 - d. Willowbrook Hepatit denemelerinde
 - e. Nürnberg Savaş Suçları Mahkemesinde
6. Aşağıdakilerden hangisi bir etik türü olarak **adlandırılmaz**?
 - a. Ulusal Etik
 - b. Betimleyici etik
 - c. Normatif etik
 - d. Meta-etik
 - e. Uygulamalı etik
7. Aşağıdakilerin hangisinde etik kuramlar doğru olarak sınıflandırılmıştır?
 - a. Normatif etik kuramlar /Modern kuramlar
 - b. Normatif etik kuramlar / Meta-etik kuramlar
 - c. Meta-etik etik kuramlar / Mesleki kuramlar
 - d. İş ahlakı kuramları / Tıp etiği kuramları
 - e. Formel etik kuramları / Enformel etik kuramları
8. "Ahlaki kurallar ve ilkeler nesnel ve evrensel şeyler değildir. Her ahlaki yargı, kendi başına ne doğrudur ne de yanlıştır" iddiası hangi etik kurama aittir?
 - a. Görecelik
 - b. Doğalcılık
 - c. Deontoloji
 - d. Erdem etiği
 - e. Kamu etiği
9. Aşağıdakilerden hangisi uygulamalı etik türlerinden biridir?
 - a. Görecelik
 - b. Doğalcılık
 - c. Deontoloji
 - d. Kamu etiği
 - e. Erdem etiği
10. Aşağıdakilerden hangisi uygulamalı etik türlerinden biri **değildir**?
 - a. Bilim etiği
 - b. İş ahlakı
 - c. Kamu etiği
 - d. Erdem etiği
 - e. Meslek etiği

Yaşamın İçinden

“

Sağlık kurumlarında etik davranışların özendirilmesi ve etik dışı davranışların önlenmesi için bir takım önlemler alınmaktadır. Bunlardan birisi de 1 Ağustos 1998 tarihinde Sağlık Bakanlığı'nca yayımlanan 'Hasta Hakları Yönetmeliği'dir. Aynı bakanlığın sağlık kurumlarına gönderdiği ve birçok kurumda duvarlarda çerçevelenmiş bir şekilde asılı olan yönetmelik metni aşağıdadır:

“Bu sağlık kuruluşuna, sağlık hizmeti almak için başvuran herkesin;

1. **Hizmetten genel olarak faydalanma:** Adalet ve hakkaniyet ilkeleri çerçevesinde sağlıklı yaşamının teşvik edilmesine yönelik faaliyetler ve koruyucu sağlık hizmetlerinden faydalanmaya,
2. **Eşitlik içinde hizmete ulaşma:** Irk, dil, din ve mezhep, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, ekonomik ve sosyal durumları dikkate alınmadan hizmet almaya,
3. **Bilgilendirme:** Her türlü hizmet ve imkânın neler olduğunu öğrenmeye,
4. **Kuruluşu seçme ve değiştirme:** Sağlık kuruluşunu seçme ve değiştirmeye ve seçtiği sağlık kuruluşunda verilen sağlık hizmetlerinden faydalanmaya,
5. **Personeli tanıma, seçme ve değiştirme:** Sağlık hizmeti verecek ve vermekte olan tabiplerin ve diğer personelin kimliklerini, görev ve unvanlarını öğrenmeye, seçme ve değiştirmeye,
6. **Bilgi isteme:** Sağlık durumu ile ilgili her türlü bilgiyi sözlü ve yazılı olarak istemeye,
7. **Mahremiyet:** Gizliliğe uygun bir ortamda her türlü sağlık hizmetini almaya,
8. **Rıza ve izin:** Tıbbi müdahalelerde rızanın alınmasına ve rıza çerçevesinde hizmetten faydalanmaya,
9. **Reddetme ve durdurma:** Tedaviyi reddetmeye veya durdurulmasını istemeye,
10. **Güvenlik:** Sağlık hizmetini güvenli bir ortamda almaya,
11. **Dini vecibelerini yerine getirebilme:** Kuruluşun imkânları ölçüsünde ve idarece alınan tedbirler çerçevesinde, dini vecibelerini yerine getirmeye,
12. **Saygınlık görme:** Saygı, itina ve ihtimam gösterilerek, güler yüzlü, nazik, şefkatli bir yaklaşımla sağlık hizmeti almaya,
13. **Rahatlık:** Her türlü hijyenik şartlar sağlanmış, gürültü ve rahatsız edici bütün etkenler bertaraf edilmiş bir ortamda sağlık hizmeti almaya,
14. **Ziyaret:** Kurum ve kuruluşlarca belirlenen usul ve esaslara uygun olarak ziyaretçi kabul etmeye,

15. Refakatçi bulundurma: Mevzuatın, sağlık kurum ve kuruluşlarının imkânları ölçüsünde ve tabibin uygun görmesi durumunda refakatçi bulundurmaya istemeye,

16. Müracaat, şikâyet ve dava hakkı: Haklarının ihlali hâlinde, mevzuat çerçevesinde her türlü müracaat, şikâyet ve dava hakkını kullanmaya,

17. Sürekli hizmet: Gerektiği sürece, sağlık hizmetlerinden yararlanmaya,

18. Düşünce belirtme: Verilen hizmetler konusunda düşüncelerini ifade etmeye, hakkı vardır.”

Kaynak: <http://www.saglikhakki.org/hastahak-ic.htm> (Erişim: 10 Aralık 2018).

”

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

- | | |
|-------|--|
| 1. e | Yanıtınız yanlış ise “Etik ve Etik İlişkili Kavramlar” başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz. |
| 2. e | Yanıtınız yanlış ise “Etik ve Etik İlişkili Kavramlar” başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz. |
| 3. d | Yanıtınız yanlış ise “Etik ve Etik İlişkili Kavramlar” başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz. |
| 4. c | Yanıtınız yanlış ise “Etik Tarihsel Gelişimi” başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz. |
| 5. e | Yanıtınız yanlış ise “Etik Tarihsel Gelişimi” başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz. |
| 6. a | Yanıtınız yanlış ise “Etik Türleri” başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz.. |
| 7. b | Yanıtınız yanlış ise “Etik Kuramlar” başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz. |
| 8. a | Yanıtınız yanlış ise “Etik Kuramlar” başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz. |
| 9. d | Yanıtınız yanlış ise “Uygulamalı Etik ve Türleri” başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz. |
| 10. d | Yanıtınız yanlış ise “Uygulamalı Etik ve Türleri” başlıklı konuyu yeniden gözden geçiriniz. |

Özet



Meslek etiği kavramını tanımlayabilmek

Meslek, belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş, uğraş veya bir kimsenin geçimini sağlamak üzere, profesyonel olarak yaptığı iş anlamlarına gelmektedir. Meslek etiği ise; belli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup, koruduğu; meslek üyelerine emreden, onları belli bir biçimde davranmaya zorlayan; kişisel eğilimlerini sınırlandıran; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür. Meslek etiği, her zaman bir grubun eseridir. Grup onu koruduğu sürece yürürlükte kalabilen ve bireylere emreden, onları şu ya da bu biçimde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlandıran ve daha ileri gitmelerine engel olan kurallardan oluşmuştur. Bu anlamda meslekler de kendi içinde gruplardan oluşmaktadır. Mesleki birliklerin ya da grupların mesleki etik kurallarını belirleyen odaları, dernekleri, birlikleri, baroları, vakıfları gibi ortak mesleki örgütleri vardır.



Deontoloji kavramını açıklayabilmek

Deontoloji, ödev bilimi, görev bilimi veya yükümlülükler bilgisi olarak tanımlanır. Bu kapsamda, bir meslek mesubunun üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmesidir. Deontoloji görev bilinci, görevle ilgili zorlukları, yükümlülükleri, sorumlulukları ve bunların gerçekleştirilmesinde yer alan ahlaki kural ve ilkeleri inceler. İlk defa deontoloji terim olarak, 19. yüzyılda Jeremy Bentham tarafından önerilmiş ve Türkçede “yükümlülükler karşılığı” olarak kullanılmıştır. Bu anlamda deontoloji “ne yapmalı?” ya da “ne yapmamalı?” sorularına toplumun belirlediği ve ayrıca yaptırımlarla donattığı kuralların bilgisidir. Bir başka deyişle, “deontoloji” terim olarak yeni olmakla birlikte yazılı olsun olmasın kökleşmiş ilkeleri ve kuralları içeren ve bunları tartışmasız bir “normatif bilgi” olarak aktaran bir alandır. Bu aşamada sözcük, ilk kez 1834’te kullanılmasıyla birlikte özellikle hekimler arasında benimsendiği ve “tıbbi deontoloji” adı altında mesleği uygularken uyulması gereken yasal ve ahlaki yükümlülükler anlamında kullanıldığı görülmektedir. Her meslek için bir mesleki deontolojinin varlığından söz edilmesi gerekirken başında tıbbi sözcüğü olmasa bile deontoloji kullanıldığında kavramı tıpla ilişkilendirilmektedir.



Kamu görevlileri etik davranış ilkelerini sıralayabilmek

Kamu görevlileri etik davranış ilkeleri ilgili mevzuatta aşağıdaki biçimde sıralanmıştır:

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci
- Halka hizmet bilinci
- Hizmet standartlarına uyma, vatandaşa yol gösterme, nezaket ve saygı
- Amaç ve misyona bağlılık
- Dürüstlük ve tarafsızlık
- Saygınlık ve güven
- Yetkili makamlara bildirim
- Çıkar çatışmasından kaçınma
- Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı
- Savurganlıktan kaçınma
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık
- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu
- Mal bildiriminde bulunma



Kamu yönetimindeki etik sorunların çözümünü tartışabilmek

Kamuda ortaya çıkan etik sorunlar iki biçimde çözüme kavuşturulmaktadır. Birincisi Kamu Görevlileri Etik Kurulu, ikincisi kamu kurumlarında oluşturulan etik komisyon ve disiplin kurulları aracılığıyla olmaktadır. Kamu Görevlileri Etik Kuruluna kamuda çalışan genel müdür eşiti veya üstü statüde bulunanlar doğrudan başvururken, bunun dışındaki görevliler doğrudan çalıştıkları kurum amirliğine başvurmaktadır. Başvuruda ad soyad, açık adres, etik ihlalinin açık tanımı ve kanıtlar istenmektedir. Daha sonra ister Kurul ister çalışılan kurum olsun Başvuru ve Re’sen İnceleme Usul ve Esasları ilkeleri doğrultusunda başvuruları sonuçlandırmaktadır. Bir başka ifadeyle kamudaki etik davranış ihlalleri ilgili mevzuata göre çözüme ulaştırılmaktadır. Ancak sonuçlar idari yargıya ağıttır.

Kendimizi Sınavalım

1. Aşağıdakilerden hangisi bir işin meslek sayılması için gerekli öğelerden biri **değildir**?

- Toplumun kaçınılmaz bir gereksinimini karşılaması
- Başkalarının yararı için yapılan bir uğraş olması
- Belli bir eğitim süreciyle kazanılan becerileri kapsamı
- Kendine özgü etik değerlerinin olması
- Para kazanmak için yapılmayan bir uğraş olması

2. Meslek etiğiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- Meslek etiği, belli bir meslek grubuyla ilgilidir.
- Meslek etiği, meslek içi rekabeti düzenleyen ilkeler bütünüdür.
- Meslek etiği, ideolojilerden bağımsız normlardır.
- Meslek etiği, ilk defa muhasebecilik alanında ortaya çıkmıştır.
- Meslek etiği, kişisel eğilimleri sınırlayan ilkeler bütünüdür.

3. Deontoloji ve etik konularıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- Deontoloji, yerleşmiş çözümleri olan sorunlarla ilgilendir.
- Etik, yerleşmiş çözümleri olmayan sorunlarla ilgilendir.
- Deontoloji ve etik aynı anlamda kullanılan mesleki kavramlardır.
- Deontolojik yükümlülükler tartışılmaz bir nitelik taşır.
- Kimi meslekler için deontolojik ve etik ilkelere söz edilebilir.

4. Aşağıdaki tanımlardan hangisi **yanlıştır**?

- Kasıt*, bilerek hukuki kurallara aykırı davranmaktır.
- Sorumsuzluk*, meslek sahibinin yetkisiz olmasıdır.
- Kusur*, uygun bulunmayan davranışlardır.
- İhmal*, bir görevin gereksiz geciktirilmesidir.
- Yetki*, kişilerin sorumluluk üstlenmesi için kanunla verilen haklı güçtür.

5. Aşağıdakilerden hangisi kamu etiğinin genel talepleri arasında **yer almaz**?

- Mevzuata göre, gri alanlarda tercihini geleneklere uygun olarak yapmak
- Hukuka (mevzuata) uygun davranmak
- Etik kodlara uygun davranmak
- Mevzuata göre, gri alanlarda tercihi etik düşünme ile belirlemek
- Ahlaki kuralları benimseyerek uygulamak

6. Aşağıdakilerden hangisi Kamu Görevlileri Etik Kurulunun işlevlerinden biri **değildir**?

- Kamu görevlileri için etik davranış ilkelerini belirlemek
- Etik davranış ilkelerinin ihlali durumunda inceleme yapmak
- Kamuda etik kültürün yerleştirilmesine destek vermek
- Hediye alma yasağının kapsamını belirlemek
- Kurumların etik davranış ilkeleri konusundaki uygulamalarını denetlemek

7. Aşağıdakilerden hangisi çıkar çatışmasından kaçınma ilkesi kapsamında **değerlendirilemez**?

- Çıkar çatışmasının farkına varılır varılmaz durum üstlere bildirilir.
- Eski kamu görevlileriyle ilişkiler çıkar çatışması kapsamında değerlendirilir.
- Kamu görevlisi kamu görevini ifa ederken, ikinci bir iş yapmamalıdır.
- Eski kamu görevlileri kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir biçimde faydalanabilir.
- Kamu görevlerinden ayrılan kişilere yüklenicilik, temsilcilik, vb. iş verilmemelidir.

8. Kurum ve kuruluşlar kapsamında oluşturulan etik komisyonlar ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- Komisyon kurumlarda etik kültürü yerleştirmeye çalışır.
- Komisyon etik davranışlarla ilgili karşılaşılan sorunlara önerilerde bulunur.
- Etik komisyonu üyeleri bir defa için belirlenir.
- Komisyon kurum üst yöneticisi tarafından en az üç kişiden oluşturulur.
- Komisyon, Kamu Görevlileri Etik Kurulu ile işbirliği içinde çalışır.

9. Etik davranış ilkelerine aykırılık başvurusu usul ve esasları ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- Başvuru yazılı, elektronik ve sözlü olarak yapılabilir.
- Kamu Görevlileri Etik Kuruluna kamu görevlileri doğrudan başvurabilir.
- Genel müdür ve eşiti olmayan kamu görevlileri kendi çalıştıkları kurumlara doğrudan başvurabilir.
- Başvuruda etik ilkeye aykırı davranış ayrıntılı olarak belirtilir.
- Yabancı uyruklu kişiler etik ilkelere aykırı davranışlar için başvuru yapabilir.

Yaşamın İçinden

10. Kamu Görevlileri Etik Kuruluna yapılan başvurularla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- Başvurular Kurul tarafından en geç altı ay içinde incelenerek karara bağlanır.
- Başvurular öncelikle Kurul Başkanı veya görevlendirceği üye tarafından bir raportöre verilir.
- Başvurular raportör tarafından incelenip bir ön raporla birlikte Kurul Başkanına sunulur.
- Başvurular, başvuranın adı, soyadı, şikayet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, başvuru konusu bilgilerini içerir.
- Başvurulara ilişkin raportörün hazırladığı rapor görüşülmek üzere Kurul gündemine alınabilir.

Her hastaneye basın odası geliyor

Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu İletişim Daire Başkanı Ali Özhan, “Basın mensubu arkadaşımız bizim kurumumuzda ona tahsis edilen bilgisayarla haberini yazarak kendi gazetesi ya da televizyonuna fotoğraf ve görüntüsünü gönderebilecek” dedi.

Özhan, “Sağlıkta Bilgiye Erişim Kolaylığı” başlıklı toplantıda, Sağlık Bakanı Mehmet Müezzinoğlu’nun basın mensuplarına değer veren çeşitli çalışmalar yaptığını anlattı. Müezzinoğlu döneminde ulusal ve uluslararası sağlık alanında önemli adımlar atıldığını belirten Özhan, “Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunun kurulması aynı zamanda kurumumuz basın ve yayın dairesinin kuruluşunda bakanımızın katkısı oldu. Çalışmalarımızı bakanımızın himayelerinde gerçekleştiriyoruz” dedi.

Bakan Müezzinoğlu’nun çeşitli çalışma ve ziyaretler için Türkiye’nin dört bir yanına gittiğini anlatan Özhan, bu ziyaretlerde kendisine 24 saat refakat eden ve o çalışmalarını aktaran gazetecilerin de yer aldığını belirterek, “Basın mensupları mesai gözetmeden çalışan meslek grubu olduğu için bakanımızca ayrıca değerlidirler. Kamu ve toplum arasındaki iletişimi gazeteler ve medya sağlıyor. Basında çıkan haberleri insani ölçülerde eleştiri olarak değerlendiriyoruz. Eleştiri bizim için ayrıca değerlidir. Yine mesai mefhumu gözetmeden gazeteciler gibi çalışan sağlık çalışanı arkadaşlarımızın başarısını, bir dakikalık bir görüntülü haber ya da bir paragraflık yazılı haberle birçok insanın duyması sağlanıyor” diye konuştu.

Kurum olarak basın mensuplarına yönelik yeni çalışmalar yaptıklarını dile getiren Ali Özhan, şunları kaydetti: “Her kurumumuzda basınla ilgilenen bir arkadaşımız olacak. Bu arkadaşlarımıza bir oda tahsis edilecek ve burada basın mensubu haberini yazabilecek. Basın mensubu arkadaşımız bizim kurumumuzda ona tahsis edilen bilgisayarla haberini yazarak kendi gazetesi ya da televizyonuna fotoğraf ve görüntüsünü gönderebilecek. Bu hizmetimiz kuruluş aşamasında şu anda ancak, elimizden geldiğince basın mensubu arkadaşlarımıza yardımcı oluyoruz. Bu oluşum tamamlandığında basınla iletişimimiz daha da iyi olacaktır.”

Kaynak: <http://www.medimagazin.com.tr/hekim/saglik-bak/tr-her-hastaneye-basin-odasi-geliyor-2-13-67868.html>

Özet



Etik davranışa rehberlik edecek olan kurumsal felsefe, vizyon ve misyon geliştirme süreçlerini açıklayabilmek

Bir kurumun felsefesini ve misyonunu oluşturmak hayati bir önem taşır. Kurumun etik problemleri önlemesinin ve eğer gerekirse çözmesinin başlangıç noktası o kurumun felsefesidir. Kurumsal felsefe bildirgesi, kurumun ahlaken doğru ve yanlışlarını yansıtan değerlerini ve ilkelerini ortaya koyar; yani kabul edilebilir olanı kabul edilemez olandan ayırır. Tipik bir kurumsal felsefe bildirgesinin kapsayacağı en önemli unsurlar arasında örgütsel içerik, hastalarla ilişkiler, çalışanlarla ilişkiler, toplumla ilişkiler, diğer kurumlar ile ilişkiler sayılabilir.

Hem vizyon hem de misyonun geliştirilmesinde kullanılabilecek sürecin adımları şunlardır: İlk adım olarak, yöneticilerin vizyon ve misyon bildirelerinin ne olduğu ve işlevleri hakkında daha iyi bilgi sahibi olmaları amacıyla bu konuda yazılmış yayınlar derlenir ve yöneticilerden bunları çalışması istenir. İkinci adımda yöneticilerden kurum için bireysel vizyon (ya da misyon) bildirelerini hazırlamaları istenir. Üçüncü adımda, üst yöneticilerden oluşan bir komite yöneticilerden gelen tüm vizyon bildirelerini tek bir belge üzerinde birleştirir. Taslak bildirge daha sonra tüm yöneticilere gönderilir ve onlardan ekleme, çıkartma ve değişiklik yapmak istedikleri noktaları belirtmeleri istenir. Dördüncü adımda, bir toplantı organize edilir ve yöneticilerden gelen geribildirimlerden yararlanılarak bildirgeye son hâli verilir. Bildirge son hâlini aldığı anda, bunun tüm yönetici ve çalışanların dikkatini çekecek şekilde onlara nasıl ulaştırılacağına kararının verilmesi gereklidir. Bazı kurumlar bunun için vizyon hazırlama sürecini video şeklinde üreterek tüm çalışanların izlemesini sağlamaktadır.



Sağlık hizmetlerinde etik ilkelere örnekler verebilmek

Etik ilkelerden en fazla sözü edilenler şunlardır: Yarar sağlama-zarar vermeme ilkeleri birlikte kullanıldığında, bireyin bir başkasına yararlı olması gerekliliği vurgulanmakta ve zararın engellenmesi, ortadan kaldırılması, iyiliğin artırılması öğelerini içermektedir. Zarar vermeme ilkesi, bir noktada, yararlı olma ilkesiyle paralellik göstermektedir. Çoğu zaman her iki ilkeyi aynı açıdan değerlendirmek mümkün olabilmektedir. Yararlı olma, zarar vermemeyi, zarar vermeme de yararlı olmayı içerebilir. Sağlık alanında adalet ilkesi sınırlı kaynakların ve olanakların kullanımı konusunda

yol gösterici olmaktadır. Sağlık hizmetlerinden yararlanmanın temel bir insan hakkı olduğu ve bu hizmetlerden herkesin gereksinimlerine göre eşit bir şekilde yararlanması gerektiği genel kabul görmektedir. Adalet ilkesi araç-gereçten her türlü hizmet alımıyla ilgili tıbbi kaynakların gereksinimlere göre, eşit ve dürüstçe dağılmış olmasını gerektirir. Bu ahlaki ilke ile tedavi ve bakımda kullanılan araç gereç ve teknik donanım kaynaklarının, hastaların bireysel gereksinimleri doğrultusunda eşitlik ilkesine uygun olarak dağılımı sağlanmaktadır. Özerklik bir kişinin, ilk olarak kendi davranışlarını belirleyebilmesi ikincil olarak da kendisine yapılacak tutumlar konusunda bağımsız olarak kararlar vermesi ve bu kararlar doğrultusunda uygulamalarda bulunması olarak tanımlanmaktadır. Özerklik konusunda temel öge yeterliliklerdir. Yeterlilik, herhangi bir zorlama altında kalmadan serbest ve akılcı davranabilme yeteneği anlamına gelmektedir. Böyle bir birey kendi inanç, değerlerine uygun olarak, akılcı, özgür eylem ve seçimlerde bulunabilir. Bu niteliklere sahip olan birey, kendi seçimini yaparken, kararını biçimlendiren, yönlendiren, baskılayan bir başka gücün etkisinden uzak kalabilir ve gerektiğinde bunlara karşında durabilir. Söz konusu durumda birey, kendisi ile ilgili uygulamalarda söz sahibi olması gerektiğinden hastanın kendi sağlık bakım seçimlerini yapmasına saygı duyma temeldir. Aydınlatılmış onam ilkesi kişiye tıbbi bilgilerin doğru ve yeterli bir şekilde açıklanmasını gerektiren bir ilkedir. Bu ilkenin yerine getirilebilmesi için, hekimin tıbbi tedavi ve müdahale konusunda hastasını bilgilendirmesi onayının alması gerekmektedir. Hastaya verilmesi gereken bilgilerin açıkça verilmiş olması, bilginin anlaşılır olması, hastanın gönüllü olması ve bunların sonunda hastanın onam vermiş olması, bu ilkenin gerçek bir aydınlatılmış onam olması için gereklidir.



Sağlık hizmetlerinde etik kodları tanımlayabilmek

Etik kodlar, bir organizasyonda çalışanların davranışına rehberlik eden temel değerlerin ve etik kuralların resmî ifadesidir. Etik kodlar ile davranışlar standartlaştırılarak, kabul edilebilir davranışların minimum özellikleri ortaya konulmaktadır. Etiğe dayalı bir yönetim sisteminin oluşturulabilmesi için de, yöneticilerin ve diğer çalışanların davranışlarının standartlaştırılması daha açık bir ifadeyle, benzer olaylar karşısında benzer tutum ve davranışlarda

bulunmasının sağlanması gerekmektedir. Belli olaylar karşısında ortaya konulacak ahlaki olarak iyi ve doğru eylem biçimlerinin saptanması ve bunların bir araya getirilmesi, etiğe dayalı bir yönetim sisteminin oluşturulması açısından önemlidir. Etik kodların tanımlanmasındaki ortak nokta, etik kodların belirsiz ve karmaşık durumlarda karar vermeyi kolaylaştırmak amacıyla geliştirilen yazılı veya yazılı olmayan davranış kalıplarını ortaya koymasındır. Böylece etik kodlar, çalışma hayatında yer alan herkesin ahlaki çıkmaza girdiğinde hangi yöne hareket edeceğini gösteren bir pusula görevini yerine getirebilecektir. Etik kodların oluşturulmasındaki ana amaç; etik davranışların cazip hâle getirilmesi ve etik dışı davranışların engellenmesidir.



Etik karar vermede dikkate alınacak hususları sıralayabilmek

Karar verme, pek çok seçenek arasından seçim yapma işlemidir. Karar verme süreci; çok yönlü düşünmeyi, olasılıkları değerlendirmeyi, karardan etkilenen kişilerin durumlarını ve ekip üyelerinin, meslektaşlarının görüşlerini dikkate almayı gerektirmektedir. Karmaşık durumlar karşısında karar vermek gerektiğinde etik dışı davranışlardan kaçınmak için, karar vermeden önce kara aşamasının her basamağında aşağıdaki altı soruya yanıt vermelidir: 1) Bu doğru mu? 2) Bu adil mi? 3) Eğer birisi zarar göreceyse bu kimdir? 4) Eğer verdiğiniz karar gazetelerin birinci sayfasında yer alsaydı kendinizi rahat hissediyor muydunuz? 5) Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyler miydiniz? 6) Olay nasıl kokuyor?



Etik karar verme modellerini özetleyebilmek

Etik karar vermeye yardımcı olacak pratik bir rehber olarak aşağıdaki yedi aşamalı bir model geliştirilmiştir: 1) *Problemin tanımlanması*: Bu aşamada pek çok soru sorulabilir: Etik mi? Yasal mı? Profesyonel veya klinik bir problem mi? Bunların bir çoğunun bileşiminden oluşan bir sorun mu? 2) *Etik kodların uygulanması*: Problem tanımlandıktan sonra etik kodlar uygulanmalıdır. Sorunun çözümüne ilişkin uygulanabilir, spesifik ve açık standart veya standartlar varlığı kontrol edilmelidir. 3) *İkilemin doğasının belirlenmesi*: Sorunun farklı tüm boyutlarının ele alınabilmesi gerekir. 4) *Potansiyel kararların belirlenmesi*: Olası kararlar için mümkün olduğu kadar beyin fırtınası yapılmalıdır. Yaratıcı olunmalı ve tüm kararlar dikkate alınmalıdır. Seçenekleri genel bir hâle getirmek için mümkünse en az bir meslektaştan yardım alınmalıdır. 5) *Belirlenen kararın ve seçeneklerin potansiyel sonuçlarını göz önüne alma*: Toplanan bilgiler ve karar vericinin öncelikleri potansiyel sonuçlar doğrultusunda değerlendirilmelidir. Verilecek her bir kararın karardan etkilenen tüm birey ve örgütler üzerinde yapacağı tüm etkiler iyi tahlil edilmelidir. Mevcut durumu daha karmaşıklatacak veya istenmeyen sonuçlar yaratacak karar alternatifleri elenmelidir. Duruma en uygun seçeneğin veya seçeneklerin belirlenmesi için kalan seçenekler gözden geçirilmelidir. 6) *Seçilen kararın değerlendirilmesi*: Seçilen kararın yeni etiksel ikilemler yaratmayacağından emin olunmalıdır. 7) *Kararın uygulanması*: Etik bir ikilem varsa uygun kararı almak güçtür. Son aşamada kararın uygulanabilmesi için güçlü bir yönetim iradesi bulunmalıdır. Karar uygulandıktan sonra, davranışın beklenen etki ve sonuçları doğurup doğurmadığını değerlendirmek için durum takip edilir.

Kendimizi Sıneyalım

1. Etik ihlallerin ortadan kaldırılmasında yalnızca yasalar ve yasal düzenlemelerin varlığı yeterli olmayıp kurumsal etik anlamında önemlidir. Yukarıdaki ifade aşağıdakilerden hangisi ile uyumludur?
 - a. Adil liderlik olanakları
 - b. Kurumlardaki etik anlayış
 - c. Organizasyon becerileri
 - d. Yöneticilerin cezalandırma olanakları
 - e. Hızlı çalışan adalet sisteminin varlığı
2. Sağlık sistemi aşağıdakilerden hangisini merkezine alır?
 - a. Hekimler
 - b. Tıbbi personel
 - c. Hemşireler
 - d. İnsan faktörü
 - e. Entelektüel sermaye
3. Sağlık kurumlarında yönetim ve tıp etiği konularında sıkça sorun yaşanmasının önemli nedenlerinden biri aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Sağlık kurumlarının büyük çoğunluğunun kamuya ait olması
 - b. Hastaların eğitim düzeyi
 - c. Sağlık kurumlarının yöneticilerinin seçiminde yapılan hatalar
 - d. Sosyo-kültürel ve ekonomik faktörlerin varlığı
 - e. Yönetim uygulamalarını etkileyen, yazılı olan ya da olmayan, çok sayıda faktörün mevcudiyeti
4. Aşağıdakilerden hangisinin kaynağı kurumsal felsefedir?
 - a. Kurumsal vizyon
 - b. Faaliyet raporu
 - c. Üçer aylık bütçeler
 - d. Bilanço
 - e. Gelir Tablosu
5. Kurumsal vizyon, misyon ve felsefenin oluşturulmasındaki ideal sıralama aşağıdakilerden hangisinde birlikte ve doğru olarak verilmiştir?
 - a. Kurumsal felsefe/Kurumsal vizyon/Kurumsal misyon
 - b. Kurumsal misyon/ Kurumsal felsefe/Kurumsal vizyon
 - c. Kurumsal vizyon/ Kurumsal felsefe/ /Kurumsal misyon
 - d. Kurumsal vizyon/Kurumsal misyon/ Kurumsal felsefe
 - e. Kurumsal felsefe/ Kurumsal misyon/ Kurumsal vizyon
6. Kurumun etik problemleri önlemesinin ve gerekirse çözümünün başlangıç noktası aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Kurumsal anayasa
 - b. Kurumun felsefesi
 - c. Ortaklar sözleşmesi
 - d. Yönetim Kurulu kararları
 - e. Kurumun amaçları
7. Aşağıdakilerden hangisi kurumsal felsefenin içeriğinde yer alan unsurlardan biri **değildir**?
 - a. Hastayla ilişkiler
 - b. Diğer kurumlarla ilişkiler
 - c. Devletle ilişkiler
 - d. Toplumla ilişkiler
 - e. Çalışanlarla ilişkiler
8. Sağlık hizmetlerinden yararlanmanın temel bir insan hakkı olduğu ve bu hizmetlerden herkesin gereksinimlerine göre eşit bir şekilde yararlanması gerektiği aşağıdaki ilkelerden hangisiyle ilgilidir?
 - a. Aydınlatılmış onam ilkesi
 - b. Özerkliğe saygı ilkesi
 - c. Zarar vermeme ilkesi
 - d. Yararlı olma ilkesi
 - e. Adalet ilkesi
9. Sağlık uğraşları içerisinde hastaya öncelikle ve her şeyin üzerinde yararlı olmayı öngören ilke aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Aydınlatılmış onam ilkesi
 - b. Özerkliğe saygı ilkesi
 - c. Zarar vermeme ilkesi
 - d. Yararlılık ilkesi
 - e. Adalet ilkesi
10. Etik ile ilgili sorunlu durumlar aşağıdakilerden hangisinde birlikte ve doğru olarak verilmiştir?
 - a. Etik sorun – etik kararsızlık
 - b. Etik ikilem - etik ihlal
 - c. Etik ilke yokluğu – etik kod yokluğu
 - d. Kurumsal felsefenin yanlış yorumu – etik istikrarsızlık
 - e. Etik yozlaşma – etik sorun

Özet



Etik dışı davranışları sıralamak

Etik dışı davranış, etik ilke ve kuralları terk ederek bunlara aykırı davranmaktır. Etik dışı davranışlar; ayrımcılık, kayırma, yolsuzluk, rüşvet, yaranma ve yakınlığı kullanma ve engelleyici olma ve yanlış yönlendirme olmak üzere sosyokültürel ve ekonomik türde olabilmektedir. Etik dışı davranışların psikolojik türleri de vardır. Bunlar; yıldırma ve korkutma, bencillik, işkence, şiddet-baskı, bedensel ve cinsel taciz ve dogmatik davranma olarak sıralanır.



Etik dışı davranışların nedenlerini açıklamak

Etik dışı davranışların nedenleri bireysel ve çevresel nedenler olmak üzere iki başlıkta sınıflandırılır. Bireysel nedenler; bireysel olarak ele alınan bireyin kendi eksiklikleri, ikilemleri ve yetersizlikleri bağlamında değerlendirilir. Etik dışı davranışların bireysel nedenleri arasında; etik ikilemler, etik standartlardaki farklılıklar, bencil davranma, etik davranışları farklı algılama, mesleki yetersizlik ve rekabet vardır. Etik dışı davranışların çevresel olanları toplumsal baskı ve zorunluluklar nedeniyle bireysel ahlak dışına çıkılarak gösterilen davranışlardır. Bunlar; karşılıklı güvensizlik, ücretlendirme, esneklik, yasaların etkisi ve geleneklerin etkisi olarak sayılır.



Güvene dayan görev ve çıkar çatışmalarını açıklamak

Çıkar çatışmaları sağlık kurumlarında yaygın yaşanan etik konulardan biridir. Güvene dayanan kavramı Roma hukuk sisteminden gelen yasal bir kavramdır. Güvene dayanan görev sağlık yönetimin temelidir. Toplum ve hastalar yöneticileri sağlık kurumlarında kendilerinin ahlaki temsilcileri olarak görürler. Çıkar çatışmalarını en aza indirmek için sürekli bir dikkat gerekmektedir. Kamu kurumu yöneticileri çıkar çatışmalarında para ve adli suç cezaları riskini göze alırken; özel sektörde durum daha esnek olabilir. Çıkar çatışmaları gözle görülmeyebilir. Bunları tanımlayabilmek için sürekli değerlendirme gereklidir. Rekabet yoğunlaştıkça, çıkar çatışmaları da artar. Güvene dayanan görev sürecinde yöneticilerin etik yükümlükleri, etik kodlar ve çıkar çatışmaları, hediye ve bağış kabul etme, kişisel maddi kazanç sağlama ve kurumlar arası çıkar çatışmaları yöneticilerin karşılaşılabileceği etik konular arasından yer alır.



Kuruma ve çalışanlara ilişkin etik konuları açıklamak

Yöneticilerin kurum ve çalışanlarla ilişkilerinde karşılaşılabilecekleri etik sorunlar yöneticilerin hastalara karşı etik sorumlulukları bağlamında ele alınır. Yöneticiler hastalarla ilgili gizli bilgilere ulaşabilmesi bilgilerin ifşa edilmesi, kendine çıkar sağlanması ve kötüye kullanılması olasılığını doğurur. Yöneticiler, klinik uygulama yeterlilikleriyle ilgili sorular ortaya çıktığında hastayı koruyacak biçimde hareket etmelidir. Yöneticilerin kurumsal ve çalışanlarla ilgili karşılaşılabilecekleri etik konular; ilişkilerin kurumsal bağlamı, kurumsal bilgi, yönetim kurulu üyeleriyle ilişkiler, hekimlerle ilişkiler, hekim olmayan personel ile ilişkiler, sağlık çalışanlarıyla yeni ilişkiler, yönetim performansının değerlendirilmesi ve mesleki yeterlik belgeleri bağlamında ortaya çıkar.



Hastalara ve topluma ilişkin etik konuları açıklamak

Yöneticiler hastalara ve topluma karşı görevlerinden kaynaklanan birçok genel nitelikteki etik sorunlarla karşılaşabilirler. Yöneticilerin bu kapsamdaki görevler her zaman açık değildir. Bürokratik sorunlar veya tıbbi personel ilişkilerden kaynaklanan etik sorunlar ortaya çıkabilir. Bu kapsamda gizli bilgilerin korunması, klinik hizmetlerin izlenmesi, bilgi uçurma, bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi ve değerlendirilmesi ve toplumla ilişkilerin sürdürülmesi sürecinde yöneticileri bazı etik konularla karşılaşırlar. Bu süreçte yöneticiler görevlerini yaparken kurumun öncelikli varoluş nedenleri olan hastaya ve topluma hizmet etme ve korumaya odaklanmalıdır.

Kendimizi Sınavalım

1. Aşağıdakilerden hangisi etik dışı davranışların sosyokültürel ve ekonomik türlerinden biri **değildir**?
 - a. Ayrımcılık
 - b. Kayırma
 - c. Yolsuzluk
 - d. Rüşvet
 - e. Bencillik
2. “Yöneticilerin yasal yetkileri haricinde diğer kişileri etki altına almak için onlara etik dışı meydan okumaları” şeklinde tanımlanan etik dışı davranış aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Yıldırma
 - b. Bencillik
 - c. İşkence
 - d. Şiddet
 - e. Bedensel taciz
3. Aşağıdakilerden hangisi etik dışı davranışların çevresel nedenlerinden biridir?
 - a. Etik ikilemler
 - b. Yasalar
 - c. Bencil davranma
 - d. Rekabet
 - e. Mesleki yetersizlik
4. Aşağıdakilerden hangisi bireylerin toplumsal ve bireysel çıkarlar arasında sıkıştığı durumu tanımlar?
 - a. Karşılıklı güvensizlik
 - b. Esneklik
 - c. Etik standartlardaki farklılık
 - d. Etik ikilem
 - e. Mesleki yetersizlik
5. Aşağıdakilerden hangisi güvene dayanan görev kapsamındaki çıkar çatışmalarından biri **değildir**?
 - a. İlişkilerin kuramsal bağlamı
 - b. Yöneticilerin etik yükümlülükleri
 - c. Etik kodlar ve çıkar çatışmaları
 - d. Hediye ve bağışları kabul etme
 - e. Özel harcamaların onayı
6. Aşağıdakilerden hangisi kurumsal düzeyde içeriden bilginin kötüye kullanımına örnektir?
 - a. Pazarlama stratejisini açıklama
 - b. Etik politikaları açıklama
 - c. Tedavi hizmetlerini açıklama
 - d. İstihdam politikalarını açıklama
 - e. Sosyal sorumluluk çalışmalarını açıklama
7. Aşağıdakilerden hangisi hastalara ve topluma ilişkin etik konulardan biri **değildir**?
 - a. Gizli bilgilerin korunması
 - b. Klinik etkinliklerin izlenmesi
 - c. Bakım hizmetlerinin kalitesinin geliştirilmesi
 - d. Toplumla ilişkilerin sürdürülmesi
 - e. Kurumlar arası çıkar çatışması
8. Aşağıdakilerden hangisi, topluma ve hastalara ilişkin değerlendirilen etik konulardan biri **değildir**?
 - a. Gizli bilgilerin korunması
 - b. Klinik hizmetlerin izlenmesi
 - c. Bilgilerin uçuşması
 - d. Toplumla ilişkilerin sürdürülmesi
 - e. Yönetim performansının değerlendirilmesi
9. Aşağıdakilerden hangisi bilgi uçuşma türlerinden açıkça yasa dışılık kapsamında **değerlendirilmez**?
 - a. Uygunsuz harcamaların bildirilmesi
 - b. Sahte belge verilmesi
 - c. Rüşvet verilmesi
 - d. Denetçilerin yanıltılması
 - e. İş kanunlarının çiğnenmesi
10. Aşağıdakilerden hangisi kurumsal bilginin etik dışı kullanımına örnek **değildir**?
 - a. Bilgi karşılığında maddi çıkar sağlama
 - b. Kurumun finansal politikalarını açıklama
 - c. Hastalara zarar verecek bilgileri ifşa etme
 - d. Hisselerden kar sağlamak için bilgi sızdırma
 - e. Kızdığı yönetim kurulu üyesinin zaafalarını açıklama

SAĞLIK BİLİMLERİNDE VE YÖNETİMİNDE ETİK

Ünite 1 - Alıştırma Soruları

1) Ahlak felsefesi bağlamında etik, aşağıdaki kavramlardan hangisini incelemes?

- a) Ödev
- b) Yükümlülük
- c) Sorumluluk
- d) Erdem
- e) Sevgi

2) Bir kamu görevlisinin, parasını bir kapkaççıya kaptırdığı için ödemesini son ödeme tarihinden sonra yapmak isteyen bir emeklinin bu talebini kabul etme davranışı, etik ve yasal açıdan hangi kapsama girer?

- a) Etik ve yasal olan
- b) Etik olan ancak yasal olmayan
- c) Etik olmayan ancak yasal olan
- d) Etik olan, yasallığı bilinmeyen
- e) Etik olmayan ve yasal olmayan

3) Farklı çevrelere özgü temel yaklaşımlara ve davranışlara yön gösteren ve ölçüt oluşturan en genel, temel ve soyut kuralları ifade eden terim hangisidir?

- a) Etik ilke
- b) Etik kural
- c) Etik değer
- d) Etik kod
- e) Etik ikilem

4) Bir hastane müdürünün aynı zamanda işletme alanında doktora yaptığını düşünelim. Hastane müdürü doktora çalışmaları kapsamında hastane satın alma süreçleriyle ilgili çalışanlarıyla ilgili bir araştırma yapmak istemektedir. Müdür bir araştırmacı gibi mi davranmalıdır yoksa mesleki bağlamda bir müdür gibi mi davranmalıdır? sorusu söz konusuysa yaşanan durum aşağıdakilerden hangisiyle açıklanabilir?

- a) Etik kod
- b) Etik değer
- c) Etik ilke
- d) Etik ihlal
- e) Etik ikilem

5) İş ahlakı alanyazınındaki gelişmeler düşünüldüğünde 1990'dan günümüze kadar olan tarihsel dönem aşağıdaki seçeneklerden hangisiyle tanımlanabilir?

- a) Küresel işletmecilik ve küresel iş ahlakı dönemi
- b) İş dünyasındaki ahlak arayışı dönemi
- c) İş dünyasında büyüyen ölçekler ve iş ahlakı hakkında karmaşıklık dönemi
- d) Önleyici ve düzenleyici iş ahlakı arayışı dönemi
- e) İş dünyasında profesyonellik ve iş ahlakı dönemi

6) "Nürnberg Code" adıyla bilinen kararlar arasında aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

- a) İnsanlar üzerindeki deneyler bilimsel olarak yetkin kişilerce yapılmalıdır.
- b) İnsanlar için uygun çevre ve koruma sağlanmalıdır.
- c) İnsanlar araştırmalara gönüllü katılmalıdır.
- d) Araştırma amaçları toplum yararına olmayabilir.
- e) Araştırma mantıklı kuramlar ve hayvanlar üzerindeki ön denemelere dayanmalıdır.

7) Bir bireyin belirli bir durumda kendisi için uygun olan koşulları belirlediğini, kendisi için yararlı ve yararsız olan şeyleri hesapladığını ve böylece kendi gelişimine en yüksek katkıda bulunacak davranışı gerçekleştirdiğini kabul eden anlayış aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Ahlaki egoizm
- b) Psikolojik egoizm
- c) Bencillik
- d) Faydacılık
- e) Egoizm

8) Etiğin seyirci, gözlemci durumunda ahlaki olgu ve olaylara dışarıdan baktığı, olayları bilimsel bir yaklaşımla gözlemleye ve açıklayan etik türü aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Normatif etik
- b) Meta-etik
- c) Betimleyici etik
- d) Yönetim etiği
- e) Biyoetik

9) Tıp etiğinden biyoetiğe geçişin bir ara kademesi olarak değerlendirilen uygulamalı etik türü aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Mesleki etik
- b) Yönetim etiği
- c) Biyomedikal etik
- d) Bilim etiği
- e) Kamu etiği

10) “Ödev”, “iyi”, “kötü”, “doğru”, “yanlış” gibi terimlerin anlamları, ahlaksal yükümlülüğün doğası, insanların kanaatlerinden bağımsız bir ahlaki gerçeklik ve doğruluk alanının olup olmadığı, ahlaki bakımdan doğru veya yanlış olanla ilgili inançların akılcı bir biçimde nasıl savunulabileceği gibi sorunları ele alan terim aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Meta-etik kuram
- b) Erdem etiği kuramı
- c) Faydacılık
- d) Hazcılık
- e) Biyoetik

SAĞLIK BİLİMLERİNDE VE YÖNETİMİNDE ETİK

Ünite 3 - Alıştırma Soruları

- 1) Bir kurumun (ya da herhangi bir organizasyonun) öngörülebilir bir gelecekte olmak istediği yere ne ad verilir?
- İdeal
 - Öngörü
 - Vizyon
 - Misyon
 - Kurum felsefesi
- 2) Aşağıdaki terimlerden hangisi Nanus'un vizyon tanımında yer almaz?
- Güvenilirlik
 - Gelecek
 - Çekicilik
 - Gerçekçi
 - Doğal
- 3) Bir kuruma yön vermek ve anlam kazandırmak amacıyla belirlenmiş ve o işletmeyi benzerlerinden ayıran görev ve ortak değerleri tanımlayan terim aşağıdakilerden hangisidir?
- Vizyon
 - Misyon
 - Kurum felsefesi
 - Hedef
 - İdeal
- 4) Pek çok uygulamacı ve akademisyen etkili bir misyon bildirgesinin dokuz bileşeni olması gerektiğini ifade etmektedir. Aşağıdakilerden hangisi bu bileşenlerden biri değildir?
- Maliyet
 - Teknoloji
 - Felsefe
 - Kamusal imaj
 - Özgünlük
- 5) Aşağıdakilerden hangisi tıp etiği ilkeleri ile ilgili olarak Beauchamp ve Childress'in ortaya koyduğu ve hem uluslararası tıp otoritelerince hem de akademik etik çalışmaları yapanlar arasında benimsenmiş olan dört temel ilkeden biri değildir?
- Yarar sağlama
 - Zarar vermeme
 - Özgünlük
 - Özerklik
 - Adil olma
- 6) Aşağıdakilerden hangisi meslek etiği kodlarının sağlayacağı yararlar arasında yer almaz?
- Bireylerin etik davranış sergilemeleri konusunda motive edici bir unsur olarak devreye girer.
 - Kurumun ya da mesleğin çıkarlarına hizmet eder.
 - Kurumların toplumsal sorumluluklarının ne olduğunu tanımlar.
 - Bireylerin kişiliklerine karar vermede belirleyicidir.
 - Karar vermeyi güçleştiren belirsiz durumlarda nasıl davranılacağı konusunda rehberlik sağlar.
- 7) Aşağıdakilerden hangisi sağlık kurumlarında gittikçe artan etik endişeler yaratan faktörler arasında yer almaz?
- Sağlık hizmetlerine erişim
 - Şirketler arası birleşmeler
 - Finansal kısıtlılıklar
 - Maliyetleri düşürme yönündeki baskılar
 - Felsefik düşünceler

8) Karar verilmesi gereken herhangi bir durum karşısında iki veya daha fazla seçeneğin bulunması veya etik değerlerin çatışması durumunu açıklayan terim aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Etik ikilem
- b) Etik ihlal
- c) Etik kod
- d) Etik karar
- e) Etik kural

9) Aşağıdakilerden hangisi karmaşık durumlar karşısında karar vermek gerektiğinde etik dışı davranışlardan kaçınmak için, karar vermeden önce karar aşamasının her basamağında sorulması gereken sorulardan biri değildir?

- a) Bu doğru mu?
- b) Bu mutlu eder mi?
- c) Bu adil mi?
- d) Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyler miydiniz?
- e) Eğer birisi zarar göreceksen bu kimdir?

10) Aşağıdakilerden hangisi Miller ve Davis (1996)'in etik karar vermeye yardımcı olacak pratik bir rehber niteliğinde geliştirdiği modelin adımlarından biri değildir?

- a) Problemin tanımlanması
- b) Etik kodların uygulanması
- c) Potansiyel kararların belirlenmesi
- d) Vicdanın ön plana koyulması
- e) İkilemin doğasının belirlenmesi

SAĞLIK BİLİMLERİNDE VE YÖNETİMİNDE ETİK

Ünite 4 - Alıştırma Soruları

1) Aşağıdakilerden hangisi etik dışı davranışların psikolojik türleri arasında yer alır?

- a) Cinsel taciz
- b) Ayrımcılık
- c) Kayırma
- d) Yolsuzluk
- e) Rüşvet

2) Aşağıdakilerden hangisi sosyokültürel ve ekonomik kaynaklı etik dışı davranış türlerinden biri olan **ayrımcılığa** örnek gösterilebilir?

- a) Bir hastanenin açmış olduğu yemek veya ilaç ihalesinin hastane yöneticisinin tanıdıklarına verilmesi
- b) Sağlık yönetiminde örtülü olarak kadınların üst yönetici olmasının engellenmesi
- c) Kişiye özel amaçlar için kural ve yönetmelikleri çiğneme
- d) Hastanede bir randevunun öne alınması için daha fazla para ödeme
- e) Sağlık kurumlarında liyakat sahibi olmayan kişilerin yönetim kademelerine gelmeleri

3) Kurumda kendi görüşü dışında kalanlara veya hareket edenlere karşı bireysel veya grup olarak fiziksel ve psikolojik olarak eziyet çektirilmesi olarak tanımlanan etik dışı davranış aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Bencillik
- b) İşkence
- c) Yıldırma
- d) Şiddet-baskı
- e) Dogmatik davranma

4) Aşağıdakilerden hangisi etik dışı davranışların bireysel nedenlerinden biridir?

- a) Ücretlendirme
- b) Esneklik
- c) Karşılıklı güvensizlik
- d) Rekabet
- e) Yasaların etkisi

5) Etik ikilemlerin çözümünde aşağıdaki basamaklardan hangisi işe yaramaz?

- a) Geçerli durumları belirlemek
- b) Etik sorunu net olarak tanımlamak
- c) Etik ikilemden kimlerin etkileneceğini belirlemek
- d) Etik ikilemde kişilerin ne düzeyde etkileneceğini belirlemek
- e) En uygun davranışı seçmeye çalışmamak

6) Çıkar çatışması ile ilgili aşağıda verilen bilgilerden hangisi yanlıştır?

- a) Sağlık kurumlarında yaygın yaşanmaktadır.
- b) Bir kişinin görevleri ya da çıkarlarında bir ikilem olduğunda meydana gelir.
- c) Çıkar çatışmalarındaki ikilem, yerine getirilmesi gereken görevlerin iki veya daha fazla kişiye ya da kuruma karşı bir yükümlülük olmasıyla ortaya çıkar.
- d) Bir çıkar çatışmasındaki ikilemin bilinen klasik örneği, bir karar vericinin aynı zamanda o kuruma sağlık hizmetleri sunan diğer kurumun da karar vericisi olduğunda beliren çıkar çatışmasıdır.
- e) Görevler birbiri ile çatışsa da yönetici her iki kuruma ait görevini de yerine getirir.

7) Aşağıdakilerden hangisi sağlık yönetiminde etik sorunlardan biri olan maddi kazanç sağlamaya örnek olarak gösterilemez?

- a) Kişisel seyahatler için yol giderlerinin kuruma fatura ettirilmesi
- b) Özel tatillerdeki konaklama giderlerinin kuruma fatura ettirilmesi
- c) Özel yemeklerin kuruma fatura ettirilmesi
- d) Hastane diyetisyeninin toptancıdan çikolata alması
- e) Kurum yöneticisi için kiralanan lüks arabanın tutarının kuruma ödetilmesi

8) Sağlık kurumuna ilişkin etik konular düşünüldüğünde aşağıdakilerden hangisi kurumsal gizli bilgi kapsamında yer almaz?

- a) Sermaye ekipmanları
- b) Tıbbi personelin işe alımı
- c) Kurumun konumu
- d) Pazarlama stratejileri
- e) İnsan kaynakları programları

9) Hükûmete sahte bilgi verilmesi davranışı, bilgi uçuşmanın hangi türüne girmektedir?

- a) Sahtecilik
- b) Tehlike
- c) Açıkça yasa dışılık
- d) Olası yaşa dışılık
- e) Kurumun sosyal politikası

10) Yönetim performansının değerlendirilmesi konusunda hedeflerle yönetimin, yöneticileri karşı karşıya getirdiği ve içsel rekabet ve yapay sistemlerin yetersiz kalmasına neden olacağını ve sonunda da kurumun performansının beklenenin altında kalacağını söyleyen, kurumlarda hedeflere göre yönetimi kabul etmeyen kişi kimdir?

- a) Hipokrat
- b) John Lennon
- c) W. Edwards Deming
- d) Harezmi
- e) İbn-i Sina

SAĞLIK BİLİMLERİNDE VE YÖNETİMİNDE ETİK
Ara Sınav Deneme Sınavı

1) Aşağıdakilerden hangisi etik dışı davranışların psikolojik türleri arasında yer alır?

- a) Cinsel taciz
- b) Ayrımcılık
- c) Kayırma
- d) Yolsuzluk
- e) Rüşvet

2) Kurumda kendi görüşü dışında kalanlara veya hareket edenlere karşı bireysel veya grup olarak fiziksel ve psikolojik olarak eziyet çektirilmesi olarak tanımlanan etik dışı davranış aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Bencillik
- b) İşkence
- c) Yıldırma
- d) Şiddet-baskı
- e) Dogmatik davranma

3) Aşağıdakilerden hangisi etik dışı davranışların bireysel nedenlerinden biridir?

- a) Ücretlendirme
- b) Esneklik
- c) Karşılıklı güvensizlik
- d) Rekabet
- e) Yasaların etkisi

4) Çıkar çatışması ile ilgili aşağıda verilen bilgilerden hangisi yanlıştır?

- a) Sağlık kurumlarında yaygın yaşanmaktadır.
- b) Bir kişinin görevleri ya da çıkarlarında bir ikilem olduğunda meydana gelir.
- c) Çıkar çatışmalarındaki ikilem, yerine getirilmesi gereken görevlerin iki veya daha fazla kişiye ya da kuruma karşı bir yükümlülük olmasıyla ortaya çıkar.
- d) Bir çıkar çatışmasındaki ikilemin bilinen klasik örneği, bir karar vericinin aynı zamanda o kuruma sağlık hizmetleri sunan diğer kurumun da karar vericisi olduğunda beliren çıkar çatışmasıdır.
- e) Görevler birbiri ile çatışsa da yönetici her iki kuruma ait görevini de yerine getirir.

5) Aşağıdakilerden hangisi sağlık yönetiminde etik sorunlardan biri olan maddi kazanç sağlamaya örnek olarak gösterilemez?

- a) Kişisel seyahatler için yol giderlerinin kuruma fatura ettirilmesi
- b) Özel tatillerdeki konaklama giderlerinin kuruma fatura ettirilmesi
- c) Özel yemeklerin kuruma fatura ettirilmesi
- d) Hastane diyetisyeninin toptancıdan çikolata alması
- e) Kurum yöneticisi için kiralanan lüks arabanın tutarının kuruma ödetilmesi

6) Sağlık kurumuna ilişkin etik konular düşünüldüğünde aşağıdakilerden hangisi kurumsal gizli bilgi kapsamında yer almaz?

- a) Sermaye ekipmanları
- b) Tıbbi personelin işe alımı
- c) Kurumun konumu
- d) Pazarlama stratejileri
- e) İnsan kaynakları programları

7) Yönetim performansının değerlendirilmesi konusunda hedeflerle yönetimin, yöneticileri karşı karşıya getirdiği ve içsel rekabet ve yapay sistemlerin yetersiz kalmasına neden olacağını ve sonunda da kurumun performansının beklenenin altında kalacağını söyleyen, kurumlarda hedeflere göre yönetimi kabul etmeyen kişi kimdir?

- a) Hipokrat
- b) John Lennon
- c) W. Edwards Deming
- d) Harezmi
- e) İbn-i Sina

8) Ahlak felsefesi bağlamında etik, aşağıdaki kavramlardan hangisini incelemeyiz?

- a) Ödev
- b) Yükümlülük
- c) Sorumluluk
- d) Erdem
- e) Sevgi

9) Bir kamu görevlisinin, parasını bir kapkaççıya kaptırdığı için ödemesini son ödeme tarihinden sonra yapmak isteyen bir emeklinin bu talebini kabul etme davranışı, etik ve yasal açıdan hangi kapsama girer?

- a) Etik ve yasal olan
- b) Etik olan ancak yasal olmayan
- c) Etik olmayan ancak yasal olan
- d) Etik olan, yasallığı bilinmeyen
- e) Etik olmayan ve yasal olmayan

10) Farklı çevrelere özgü temel yaklaşımlara ve davranışlara yön gösteren ve ölçüt oluşturan en genel, temel ve soyut kuralları ifade eden terim hangisidir?

- a) Etik ilke
- b) Etik kural
- c) Etik değer
- d) Etik kod
- e) Etik ikilem

11) Bir hastane müdürünün aynı zamanda işletme alanında doktora yaptığını düşünelim. Hastane müdürü doktora çalışmaları kapsamında hastane satın alma süreçleriyle ilgili çalışanlarıyla ilgili bir araştırma yapmak istemektedir. Müdür bir araştırmacı gibi mi davranmalıdır yoksa mesleki bağlamda bir müdür gibi mi davranmalıdır? sorusu söz konusuysa yaşanan durum aşağıdakilerden hangisiyle açıklanabilir?

- a) Etik kod
- b) Etik değer
- c) Etik ilke
- d) Etik ihlal
- e) Etik ikilem

12) İş ahlakı alanyazınındaki gelişmeler düşünüldüğünde 1990'dan günümüze kadar olan tarihsel dönem aşağıdaki seçeneklerden hangisiyle tanımlanabilir?

- a) Küresel işletmecilik ve küresel iş ahlakı dönemi
- b) İş dünyasındaki ahlak arayışı dönemi
- c) İş dünyasında büyüyen ölçekler ve iş ahlakı hakkında karmaşıklık dönemi
- d) Önleyici ve düzenleyici iş ahlakı arayışı dönemi
- e) İş dünyasında profesyonellik ve iş ahlakı dönemi

13) "Nürnberg Code" adıyla bilinen kararlar arasında aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

- a) İnsanlar üzerindeki deneyler bilimsel olarak yetkin kişilerce yapılmalıdır.
- b) İnsanlar için uygun çevre ve koruma sağlanmalıdır.
- c) İnsanlar araştırmalara gönüllü katılmalıdır.
- d) Araştırma amaçları toplum yararına olmayabilir.
- e) Araştırma mantıklı kuramlar ve hayvanlar üzerindeki ön denemelere dayanmalıdır.

14) Tıp etiğinden biyoetiğe geçişin bir ara kademesi olarak değerlendirilen uygulamalı etik türü aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Mesleki etik
- b) Yönetim etiği
- c) Biyomedikal etik
- d) Bilim etiği
- e) Kamu etiği

15) “Ödev”, “iyi”, “kötü”, “doğru”, “yanlış” gibi terimlerin anlamları, ahlaksal yükümlülüğün doğası, insanların kanaatlerinden bağımsız bir ahlaki gerçeklik ve doğruluk alanının olup olmadığı, ahlaki bakımdan doğru veya yanlış olanla ilgili inançların akılcı bir biçimde nasıl savunulabileceği gibi sorunları ele alan terim aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Meta-etik kuram
- b) Erdem etiği kuramı
- c) Faydacılık
- d) Hazcılık
- e) Biyoetik

16) Aşağıdaki terimlerden hangisi Nanus'un vizyon tanımında yer almaz?

- a) Güvenilirlik
- b) Gelecek
- c) Çekicilik
- d) Gerçekçi
- e) Doğal

17) Bir kuruma yön vermek ve anlam kazandırmak amacıyla belirlenmiş ve o işletmeyi benzerlerinden ayıran görev ve ortak değerleri tanımlayan terim aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Vizyon
- b) Misyona
- c) Kurum felsefesi
- d) Hedef
- e) İdeal

18) Pek çok uygulamacı ve akademisyen etkili bir misyon bildirgesinin dokuz bileşeni olması gerektiğini ifade etmektedir. Aşağıdakilerden hangisi bu bileşenlerden biri değildir?

- a) Maliyet
- b) Teknoloji
- c) Felsefe
- d) Kamusal imaj
- e) Özgünlük

19)Aşağıdakilerden hangisi tıp etiği ilkeleri ile ilgili olarak Beauchamp ve Childress'in ortaya koyduğu ve hem uluslararası tıp otoritelerince hem de akademik etik çalışmaları yapanlar arasında benimsenmiş olan dört temel ilkeden biri değildir?

- a) Yarar sağlama
- b) Zarar vermeme
- c) Özgünlük
- d) Özerklik
- e) Adil olma

20) Aşağıdakilerden hangisi sağlık kurumlarında gittikçe artan etik endişeler yaratan faktörler arasında yer almaz?

- a) Sağlık hizmetlerine erişim
- b) Şirketler arası birleşmeler
- c) Finansal kısıtlılıklar
- d) Maliyetleri düşürme yönündeki baskılar
- e) Felsefik düşünceler