

Kütüphanelerde Etik Kurallar

V. Barış ÖRKMEZ* ve Senem ŞANCI**

Giriş

İş etiği kavramı, işletmelerin ve çalışanların faaliyetlerinde, ilişkilerinde adil, dürüst ve doğru olmasını ifade eder. Etik konusu sınırları tam olarak belirlenemediği ve bireylerin kültürel değer yargılarına bağlı olarak değiştiği için incelenmesi güç konulardan biridir.

Bu sunumun amacı; örgütlerde ve özellikle kütüphanelerde etik davranışın önemini vurgulamaktır.

Etik Kavramı

Etik kavramı Yunanca “karakter” anlamına gelen “*ethos*” sözcüğünden türetilmiştir. Tanımlamak istersek; etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran felsefi bir disiplindir.

Etik ve ahlak birbirine yakın kavramlardır. Birçok düşünür bu iki sözcüğü birbiri yerine kullanmakta sakınca görmemektedir. Ancak; etik ve ahlak sözcüklerinin felsefede farklı anlamlarda kullanıldığı söylenebilir. Etik ilkelerden oluşur, ahlaksa bu ilkelerin hayata geçirilme tarzıdır.

Örgütlerde Etik Kavramı

İş Etiği Kavramı

İş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden ilkeler ve standartların toplamıdır. Ayrıca, iş dünyasında hüküm

*Uzman Kütüphaneci; Başkent Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı Bağlıca Kampusu Eskişehir Yolu 20. km. 06530 Etimesgut-Ankara (orkmez@baskent.edu.tr).

**Uzman Kütüphaneci; Başkent Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı Bağlıca Kampusu Eskişehir Yolu 20. km. 06530 Etimesgut-Ankara (ssanci@baskent.edu.tr).

süren doğru ve yanlış davranışları da ele almaktadır. İş etiği demek, dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmak demektir.

Örgütlerde Etik

Örgütlerde etik konusu genellikle sorunlar, durumlar veya fırsatlarla ilgilidir. Etik konularla ilgili yapılan çalışmalar işletmelerdeki potansiyel problemlerin belirlenmesine, sorunların çözümünde etik konularıyla ilgili yardımcı alternatiflerin belirlenmesine katkıda bulunur.

Bu çalışmaları yapan etik araştırma merkezlerinde etik eğitim programları geliştirilmektedir. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Dürüstlük.
- Çatışma.
- Pazarlama ve reklâm.
- Çevresel konular.
- Etik kodları.
- Tüketicilerle ilişkiler.
- Dürüst olmayan konular.
- İşyerlerinde sağlık ve emniyet.
- Irk, cinsiyet ve yaş ayrımı.
- Etik teori.
- Çalışanların disiplini.
- Rakiplerle ilişkiler.
- Çalışanların karları.
- Ayrıcalıklı yetki kullanımınıdır.

İş etiğini anlamamanın ilk adımı, etik konuların farkına varılmasını sağlamaktır. Etik konular temelde insanların içinde yaşadıkları toplum ve çalıştıkları örgütün tutum ve değerleri ile bireylerin kendi değer ve ahlakî felsefeleri arasındaki çatışmalar nedeniyle ortaya çıkar.

Etik ile ilgili konuları genel olarak dört başlık altında inceleyebiliriz. Bunlar; doğruluk ve dürüstlük, çatışma, iletişim ve örgütsel ilişkilerdir.

1. *Doğruluk ve Dürüstlük:* Doğruluk, doğru sözlülük ve güvenilirliği içeren bir kavramdır. Dürüstlük ise, adil, eşit ve tarafsız olma özelliklerini kapsamaktadır.
2. *Çatışma:* Örgütsel düzeyde yaşanan çıkar çatışması, bireyin kendi çıkarları ile örgütün ya da diğer bazı grupların çıkarları arasında bir seçim yapma zorunluluğunu gerektiren durumlarda ortaya çıkmaktadır. Yani kişilerin bireysel etik değerleri ile örgütlerin ve toplumun değerleri arasındaki çatışma sonucu etik sorunlar oluşmaktadır. Çıkar çatışmasının ortaya çıkmaması için, kişilerin bireysel özel çıkarları ile işletme çıkarlarının birbirinden ayrı tutulması gerekmektedir.

3. *İletişim:* Etik ve iletişim konusu birbiriyle yakından ilgilidir. Çünkü iletişim sürecini olumsuz etkileyebilecek nedenlerden biri de etik davranışlardır. Özellikle bireylerin kendi kişisel özelliklerinden kaynaklanan olumsuz davranışlar çok önemlidir. Örneğin bireyin gerçek yüzünü göstermeme eğilimi, kendini izole etmesi, geri çekmesi, fikirlerini açıkça ifade etmemesi, bunun yanı sıra, etkin dinlememe, bireyin konsantrasyonunu bozacak hareketlerde bulunma (dalga geçme, kaş çatma, gülme, baş sallama gibi) iletişim sürecini bozabilecek davranışlardır. İletişim ve etik konusunda, işletmenin tutumu da önemlidir. İşletmenin aldatıcı bilgi vermesi, yalan söylemesi, hem örgüt içindeki hem de örgüt dışındaki iletişiminde güveni sarsmaktadır.
4. *Örgütsel İlişkiler:* Örgüt üyelerinin birbirleriyle, üstleriyle ve tüketicilerle/kullanıcılarla olan karşılıklı ilişkileri sonucunda, etik sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

İş Etiğinde Kuramsal Yaklaşımlar

Kişiler, etik yargılarda bulunurken ve eylemlerini gerçekleştirirken bir takım ikilemlere düşmektedir. Bu nedenle karşılaştıkları bu etik ikilemleri çözümlenebilmek ve eylemlerini meşrulaştırmak için farklı kuramlara başvururlar. Etik kuramı karar alma sürecini formüleleştirme aracıdır. Bilim adamları tarafından incelenen etik kuramları şunlardır:

- Faydacılık.
- Haklar.
- Adalet.
- Bencillik (Egoizm).

Faydacılık: Bir davranışın toplam net faydası diğer bir davranışın toplam net faydasının üzerinde ise etik açıdan doğru kabul edilir.

Haklar: Haklar bir kimsenin ahlaki ya da kanuni açıdan doğru olan bir şeyi yapmasını sağlar. Hak temelli etik kuramı, insanların birbirlerine karşı belli ahlaki görevleri olduğunu ifade eder.

Adalet: Adalet kuramı herkesin temel özgürlükleri (ifade özgürlüğü, seçme hakkı vb.) birbiriyle aynı olmalıdır ilkesini benimser.

Bencillik (Egoizm): Bencillik kuramı, kişisel çıkarları en üst seviyeye çıkararak kararı etik açıdan doğru olarak kabul eder. Bencillik, faydacılıktan farklı olarak toplumun değil, bireyin uzun dönemli çıkarlarında odaklanmaktadır.

Bireysel Etik Davranışlar

Bireylerin etik davranışlarının incelenmesi, iş etiğini belirlemede önemli bir faktördür. Bireylerin etik davranışlarını etkileyen faktörler, örgütün yapısı ve çalışanların özellikleridir. Örgütteki aşırı

merkeziyetçilik, görev ve sorumlulukların belirlenmemiş olması, görev tanımlarının yapılmamış olması, örgütün aşırı büyüyerek hantallaşması, saydamlığın olmaması ve gizliliğin öne çıkartılması gibi örgütsel özellikler bireyin etik davranışını olumsuz etkiler.

Çalışanların özellikleri üç davranış kalıbı içinde ele alınabilir: Çıkarıcı, görevci ve ahlakçı. Çıkarıcı davranış kalıbı içinde değerlendirilecek özellikleri olan çalışanlar, yönetsel etiğin oluşumuna olumsuz etki yapacaklardır. Görevci davranış kalıbı içinde değerlendirilecek bir çalışanın ise, iş etiğinin oluşmasına hem olumlu hem de olumsuz etkisi olacaktır. Örneğin; yasa dışı ve haksız eylemde bulunulmaması etik oluşumuna olumlu etki yapacaktır. Öte yandan, kişinin üstünün emirlerine karşı çıkmaması etik oluşumuna olumsuz etki yapacaktır. Ahlakçı davranış kalıbı içinde yer alan çalışan ise, etik oluşumuna katkı sağlayacaktır. Ahlakçı çalışanın temel davranışları şöyle sıralanmıştır:

- Ahlak ve yasaya aykırı işler yapmaz, yapılmasına karşı çıkar, yapanları affetmez.
- İşini en iyi biçimde yapar. Yapanları destekler.
- Çıkarıcıların farkedilmesi için çalışmayı ödüllendirir.
- Dürüstlüğü savunur, bürokratik oyunları önlemeye çalışır.
- Açık ve dürüst iletişim kurar.
- Üstlerinin verdiği yasaya ve ahlaka aykırı emirlere direnir.
- Kamu yönetiminin halka hizmet için var olduğu bilinciyle hareket eder.
- Olanaklarını, toplum yararı ve birey özgürlüğünü dikkate alarak kurum amaçları doğrultusunda kullanır.

Bireylerin etik değerlere uygun olarak davranmamalarının nedenleri üç ana başlık altında toplanabilir:

- Farkında olmamak ve hassasiyetsizlik.
- Bencillik.
- Eksik değerlendirme.

Bireylerin etiksel davranışlarını dayandırdıkları değerleri vardır. Bunlar ailelerden, öğretmenlerden, kardeşlerden ve içinde yaşanılan toplumdan öğrenilir. Bunların tümü bireyin kafasındaki doğru ve yanlış arasındaki farkı yaratır. Etiksel davranışların dayandırıldığı temel değerler şunlardır:

- Dürüstlük.
- Doğruluk.
- Sözünde durmak.
- Sadakat.
- Adalet.
- Başkalarına yardım etmek.

- Başkalarına saygı göstermek.
- Bir vatandaş olarak sorumluluklarını bilmek.
- Mükemmeliyeti aramak.
- Sorumluluk.

Yöneticilerin Etik Davranışları

Sağlıklı örgütlerin oluşturulmasında en önemli katkılardan biri de yöneticilere düşmektedir. Çünkü yöneticiler örgütte hem temsilci, hem de örneklerdir. Kültürleri ve davranışları konusunda çalışanlara yol göstericidirler.

Yöneticiler, özel yaşamlarında kazandıkları ve sıkı sıkıya bağlı oldukları değerleri iş yaşamlarına taşırlar. Yalan söylememek, dürüst olmak, sır tutmak gibi davranışlar öncelikle özel yaşamda kazanılan değerlerdir. Liderlik sorumluluğunu üstlenmiş yöneticiler etkin olabilmek için, öncelikle ahlakî değerlerin bilincinde olmalı ve bu değerlere inanmalıdırlar. Özellikle seçilmiş liderlikte oldukça dürüst bir liderlik anlayışı sergilenir. Bir liderin cesur, ölçülü, adil, sağduyu sahibi, sadık, umutlu ve hayırsever olmak gibi önde gelen yedi önemli ahlakî özelliği taşıması gerekmektedir.

Örgütsel Etik Davranışlar

Etiksel konular iş aktivitelerinin her alanını ilgilendirir, çünkü insan faaliyetlerinin tümünde etiksel davranışları görürüz. Özellikle karar alma aşamasında etik değerler önemli rol oynar. Birini işe almak veya korumak, ihalelere karar vermek, fiyatları ayarlamak, hedefleri belirlemek, kaynakları tahsis etmek, kâr payını belirlemek, çalışanları disipline etmek, zaman tablosunu planlamak ve sözleşmeleri değerlendirmek gibi faaliyetlerin hepsi etiksel kararları içerir. Hatta teknik ve ekonomik kararlar da bile etik konusu gözlenir.

Bireylerin etik davranışlarını belirleyen değer sistemleri olduğu gibi örgütlerinde etik davranışlarını belirleyen değer sistemleri vardır. Örgütlerde etik davranış modeli birbirini etkileyebilecek karmaşık yapılardan oluşmaktadır. Örgüt etiğini, bireysel faktörler, kültürel etkiler, örgütsel etkiler ve politik-yasal-ekonomik etkiler belirlemektedir.

Örgüt Etiği ve Sosyal Sorumluluk

Sosyal sorumluluk, işletmenin sosyal çevresindeki gruplara ve bireylere olan davranış biçimi ile ilgilidir. Çünkü işletmeler iş dünyasında faaliyetlerini sürdürürken toplumun menfaatlerini gözetmek durumundadırlar. Buna işletmelerin sosyal sorumluluğu denir.

Örgütlerde Etik Davranışların Yönetimi

Örgütlerde Etik Davranışların Kontrolü

Kontrol, personelin etik davranışlarını düzenlemek için örgütler tarafından kullanılan teknikleri ifade etmektedir. Örgütsel kontrol teknikleri iş ortamında doğabilecek çatışmaları çözmeye yarar. Etik davranışlar için ödüller getirmenin yanında, etik dışı davranışlar için cezaların uygulanması ile çalışanlar kendilerinden ne beklendiğini anlayabilirler.

Kontrol; örgütsel standartlar ve etik kodlar, performans ölçümü, iyileştirici eylem olmak üzere üç aşamada gerçekleşmektedir.

- **Örgütsel standartlar ve etik kodlar (kurallar):** Örgütsel standartların oluşturulması, etik kuralların düzenlenmesi şeklinde karşımıza çıkar. Farklı kültür ve geçmişe sahip olan bireylerin farklı etik değerleri olabilir. Belli standartlara uygulanmadığı sürece, çalışanlar şirkette hangi davranışın kabul gördüğünü saptamakta zorluk çekerler. Etik kodlar her etik ikilemini çözemez ama çalışanlara yol gösteren kurallar koyar. Günümüzde gittikçe artan ölçüde kurumların kendi etik kodlarını düzenleme çabası içine girdiği gözlenmektedir. Ülkemizde bazı meslek örgütlerinde örneğin, Tabipler Birliği ve barolarda bu tür çalışmaların yapıldığı bilinmektedir. Etik kodlara sahip olmanın sağlayacağı yararlar şöyle sıralanabilir:
- Tüm yönetici ve iş görenlere doğru davranışın ne olduğunu gösteren, beklenen davranış standartlarını açıklayan, onların ahlaklı davranışlarını teşvik eden düzenleme ve kalıcı rehberlere sahip olmak,
- Yöneticilerin çalışma hayatında karşılaştıkları etik sorunları, ikilemleri çözümlenerek, doğru ve iyi kararlar vermesine yardımcı olmak,
- Toplumun güven ve saygınlığını kazanmak, iyi bir imaj ve üne kavuşmak.

Etik kodların oluşturulmasında demokratik ve katılımcı bir yöntem uygulanması, etik bir kodun seçimle oluşturulmuş bir komite tarafından hazırlanması yararlı olacaktır.

- **Performans ölçümü:** Diğer bir kontrol yöntemi de, çalışanların performanslarının örgütün etik standartlarına göre kıyaslanmasıdır.

- *Düzeltilici (iyileştirici) faaliyetler:* İyileştirici faaliyetler, örgüt ilke ve standartlarına uyan çalışanların ödüllendirilmesi ve uymayanların cezalandırılmasını içerir.

Kütüphanelerde Etik Kavramı

Temel demokratik prosedürleri olan değerler bakımından kütüphaneler önemli roller oynarlar. Kütüphanelerin görevlerini ve değerlerini desteklemek için bir çok yöntem vardır. Bu yöntemlerden biri etiksel idaredir. Bu tarz idarede, kütüphanecilerin, bilgi profesyonellerinin, kendilerine ve diğer insanlara, bir bütün olarak topluma karşı sorumlulukları vardır.

Etik, bilgi politikalarının belirlenmesinde ve buna sunulan uygun biçimde hizmet için stratejiler geliştirilmesinde bir çerçeve görevi yapar.

Kütüphanelerde etiksel düşünceye tarihsel olarak göz atacak olursak, bu düşünce tarzı 1930'lu yıllarda Amerikan kütüphaneciliğinin, kütüphane koleksiyonlarına karşı sorumluluk üzerine odaklanmasıyla başlamıştır. Bu dönemlerde dikkatler daha çok koleksiyon oluşturmaya yönelmiştir. 1930 ile 1950 yılları arasında etiksel dikkat, insanların kütüphane hizmetinden, çalışanlarından ve yöneticilerinden beklentileri üzerine toplanmıştır. İş güvencesi, çalışma koşulları, eğitim ve hizmet içi eğitim gibi konular gündeme gelmiştir. 1960'dan sonraki dönemde ise dikkatler, daha çok bir bütün olarak toplumun ihtiyaçları üzerine yoğunlaşmıştır. Daha genel olan sosyal sorumluluk, belirli kütüphane kullanıcılarından ve bireysel kullanıcılardan topluma kadar yayılmaktadır. Onaylanan davranışlar ve okuyucu ihtiyaçları gibi konular giderek daha da önem kazanmıştır. Buna ek olarak, kütüphanelerin danışma sorularını yanıtlamadaki etiksel sorumlulukları da sorgulanmaya başlanmıştır. Acaba kütüphaneler hizmet verirken tarafsız olabilirler mi? Örneğin; kütüphaneler okuyuculara araba bombaları veya kokain kullanımı gibi konularda bilgi sağlayabilirler mi?

İş ortamında etik kavramı insan ilişkileri ve davranışlarıyla ilgilidir. Kütüphanelerde bu ilişki, bilgi üreticileri, aracı olarak kütüphaneler ve kütüphane kullanıcıları arasındadır.

Kütüphanecilik, hizmet sunma özelliği üzerine kurulmuş bir meslektir ve en önemli unsur kullanıcılarıdır. Kütüphanelerin amacı insanların bilgi ve belge ihtiyaçlarını karşılamaktır. Kütüphaneciler tarafından verilen kararlar kimin bilgiye erişip, kimin erişemediğini belirleyebilir. Bilgiye erişimdeki beceriyi sunmadaki başarısızlık, profesyonel etiğin ihlalidir.

Kütüphanelerde Etiksel Tartışmalar

Kütüphanelerde üzerinde durulması gereken iki etiksel nokta vardır. Birincisi bilgi etiğidir. Bilgi etiği bilginin kullanımı ve suistimal edilişiyile ilgilidir. Bilgi etiği, bilgi sahiplerinin fikri telif haklarını, bilgiye kolay, serbest veya sınırlı erişimi, gizliliği ve güvenilirliği temin etmeyi, bilgi bütünlüğünü ve uluslar arası bilgi alışverişini içermektedir. İkinci nokta ise, profesyonel davranış biçimleriyle ilgilidir. Buna profesyonel etik de denebilir. Profesyonel etik, bilgi profesyonelleri olan bizlerin etiksel kuralları kararlarımıza ve davranışlarımıza nasıl uyarladığımızla ilgilenir ve genellikle bilgi etiğiyle profesyonel etik birbirlerine yakın olduklarından çoğu zaman karıştırılırlar.

Kütüphanelerde etiksel kararları etkileyen en azından dört önemli faktör vardır.

1. *Sosyal menfaat:* Sosyal çevreye hizmet etmeyi amaçlayan kurumlardan biri de kütüphanelerdir. Örneğin, akademik kütüphaneler öğrencileri eğiterek toplumu ilerletmeyi ve topluma araştırma olanağı sağlayarak geliştirmeyi amaçlamışlardır. Halk kütüphaneleri, genel olarak halkın bilgi ve eğitim alanındaki ihtiyaçlarını karşılamak için kurulmuşlardır. Kurumların kuruluş amaçları başarıya ulaşırsa bu onların sosyal menfaatidir.
2. *Devamlılığın sağlanması:* Bir kurumun en önemli isteği devamlılığını sürdürebilmesidir. Kütüphaneler, devamlılıklarını sağlayabilecekleri konulara önem vermektedirler. Örneğin, sansür uygulamalarının artması durumunda protestoların çoğu kütüphane fon kaynaklarına yönelik olmakta, bu da kütüphanenin devamlılığını etkilemektedir. Bu şartlar altında, bir kütüphane yöneticisine göre, kütüphanenin devamlılığını sağlamak, kütüphane koleksiyonundan bir iki parçanın eksik olmasından daha önemlidir. Sansür olayı sosyal menfaat faktörüyle de çatışmaktadır.
3. *Sosyal sorumluluk:* Kütüphanelerin sadece kendilerine yönelik değil, içinde buldukları sosyal çevreye karşı da sorumlulukları vardır. Uymak zorunda oldukları yasalar, kullanıcıların beklentileri, toplumun yaşam kalitesini artırmak, ekonomik açıdan destek sağlayanların isteklerine cevap vermek, sosyal sorumlulukları oluşturur.
4. *Bireye saygı:* Etiksel yükümlülüklerden biri de bireye nasıl davranılacağıdır. Bireye saygı göstermek ve değer vermek gerekmektedir. Kütüphaneler koleksiyonlarını, hem bireyin, hem de çoğunluğun ilgi alanına göre oluşturmalıdırlar. Kullanıcıların

kişisel dokunulmazlığının (gizliliğinin) korunması da bireye saygıdır.

Kütüphanelerde Etiksel Yükümlülüklerin Uygulama Alanları

Koleksiyon geliştirme ve sansürleme

Kütüphanelerde koleksiyon geliştirmede karar vermek oldukça önemlidir. Kütüphanelerin görevi, kullanıcıların ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu nedenle verilen kararların kullanıcıların yararına olması gerekmektedir. Sansürleme, bazı kaynakların toplumun hizmetine sunulmaktan uzak tutulmasıdır. Yani kütüphanecilerin ya da toplumun karşı geldikleri konulardaki materyalleri koleksiyona dahil edilmemesidir. Kütüphaneci sansürleme konusunda çok dikkatli olmalıdır. Kendisinin veya toplumun değerleri açısından uygun görülmeyen konuları içeren kaynaklarında koleksiyonda yer alması gerekmektedir. Örneğin; hamile kalan bir genç kız çocuk aldırma konusunda bir kaynağa ihtiyaç duyabilir, bu konu toplumun değer yargılarına ters düşse bile, kullanıcıyı bu konuda bilgisiz bırakmamak gerekir. Toplumda tartışma yaratan kaynaklarda koleksiyonda yer almalı ve kullanıcının kaynağın içeriğini kritik etmesi sağlanmalıdır.

Bilginin organizasyonu: Bilginin organizasyonu, en ciddi kavramsal işleyiş içeren görev olarak düşünülmektedir. Bilginin organizasyonu bazı durumlarda, düzenleyenin ön yargısını ve peşin hükmünü yansıtabilir. Örneğin bir kataloğçu, gençlere göre olan bir kitabı, gençlere uygun olmadığını düşünerek yetişkinlere göre sınıflayabilir. Bu tarz peşin hükümler, ister ard niyet olsun, ister olmasın bilgiye ulaşmayı sınırlar ve kütüphaneciliğin hizmette mükemmelliyetçilik anlayışına ters düşer. Kütüphanenin asıl görevi ulaşılabilirliği için bilgiyi organize etmektir.

Gizlilik: Demokratik bir toplumda gizliliğe saygı en önemli unsurdur. Etiksel açıdan kütüphanecinin sorumluluğu, bilgiye ulaşımı kolaylaştırmaktır, gözlemek değildir. Kütüphanelerde ücretli veya ücretsiz, öğretim, yönetim ve hizmet sağlayan herkes kullanıcıların gizlilik haklarını koruyan saygılı bir çevre sağlamakla sorumludur. Her formattaki bilgiye kişisel olarak ulaşabilen veya toplayabilen kütüphane çalışanları, güvenilirliği koruyan etiksel ve yasal yükümlülüğe sahiptirler.

Kişisel kullanılan bilgiler dışında, daha geniş, genel alanlarda da gizlilik söz konusudur. Örneğin bir kuruma ait bilgiye ulaşmaya çalışan rakipler olabilir. Bu durum kurumların gizlilik haklarına saldırı olarak düşünülür.

Telif hakkı: Telif hakkı fikri mülkiyet tasarımı altında yer alan etiksel bir durumdur. Bu durumda akıllara "acaba kullanıcı, yaratıcının izni

olmadan çalışmalarını kopyalayabilir mi” sorusu gelir. Kütüphaneciler sık sık kaynakların kopyalarını alırlar. Bunu yapmalarının amacı kullanıcılarına bilgi sağlayabilmektir. Ancak yazarlar telif haklarını nasıl koruyabilecekler? Bu durumun altında etiksel düşünceler yatmaktadır. Eğer kütüphanelerin amacı demokratik görevlerine uygun olarak kullanıcılara bilgi sağlamaksa, bu yöntem etiksel kurallara uymuyormuş gibi görünür. Ancak belli kurallar ve sınırlamalar koyarak, kütüphaneciler hem yazarların hem de kullanıcıların haklarını koruyabilmektedirler.

Bilgiye erişimde eşitlik: Kütüphane kullanıcılarına, ırk, din, dil, yaş, cinsiyet, ekonomik durum, yetersizlik ve toplumsal statü ayrımı gözetmeksizin bilgiye erişimde eşit davranılmalı, kütüphaneden yararlanması engellenmemelidir.

Bilgi politikası: Ulusların, toplumların, kütüphanelerin ve diğer bilgi kurumlarının bilgi politikalarının toplumun bilgiye ulaşımında büyük etkisi vardır. Etiksel anlamda bilgi politikası, ekonomik ve sosyal konuların kültürel etkilerini insanların bilgiye ulaşım yeteneklerini etkileyen ulusal ve uluslar arası politikaları ve bilgi ulaşımındaki örgütlerin politikalarını içerir. Kütüphanelerde, bilginin dağılımı ve kurumu etkileyen politikalar olduğuna şüphe yoktur. Bunlar arasında, danışma hizmeti kuralları, ödünç-iade kuralları, üyelik kuralları, veri tabanlarını kullanım kuralları ve benzerleri yer almaktadır. Açık olarak bu kurallar kullanıcılara nasıl davranıldığını ve etiksel sonuçları gösterir.

Bilgi kalitesi: Etiksel yükümlülükler, hem bilgi kalitesini etkileyen çalışmaları, hem de sunulan hizmetin kalitesini etkiler. Kütüphaneler kaliteyi sağlayamadıklarında, kullanıcıya eksikliklerini, sınırlamalarını ve yetersizliklerini anlatmalıdırlar. Bilgi profesyonellerinin etiksel yükümlülükleri vardır. Bu yükümlülükler kural olarak belirtilmemiş olsa bile, herhangi bir uzmanlık alanında verilen en yüksek hizmet standartlarıyla aynı derecede etiksel yükümlülükler taşımaktadırlar.

Yönetim: Kütüphanelerin ve diğer bilgi kurumlarının kaçınılmaz yönetim ve idare yapıları vardır. İş etiği konusu yönetim ve idare alanında olağandır ve bu alanda oluşan gelişmeler kütüphane doğasına yabancı değildir.

Kütüphane çalışanlarının etik kurallara uymayan davranışları şunlardır:

- *Gizliliğe saldırı:* Bireylere bilmeleri gerekmediği halde çalışanlar hakkında bilgi vermek veya bireyin kişisel profesyonel itibarını zedeleyecek gereksiz bilgiler vermek; kişisel bilgilerin veya dosyaların yanlış kullanılması veya bilgisayar dosyalarına

uygunsuz bağlanma; geçmiş hakkında gereksiz bilgileri araştırmak, bilgileri olmaksızın çalışanları videoya, teybe çekmek; kurumun fonksiyonunu yerine getirmesine zarar verecek konuşma ve yazılar olmadıkça, yazıları veya konuşmaları sansürlemek.

- *Otoritenin kötüye kullanımı:* Arkadaşlara veya yakınlarla daha fazla ilgi göstermek; kızgınlık anında kişisel kararlar vermek; başka bir iş bulmalarını ve gitmelerini önlemek için olumsuz referanslar yazmak; bilgileri dışında iş ile ilgili bilgiler toplamak; samimi olan veya sadece yasal haklarını savunan çalışanlarından intikam almak, misilleme yapmak.
- *Kurumsal yetersizlikler:* Hilekarlığı önlemek için ödül sistemi oluşturmak; diğerlerinin çalışmalarını sabote etmek; önemli bilgileri paylaşmamak; çalışanlara ortalama düzeyde koruma ve güvenlik sağlamamak; personel yönetiminde aşağılayıcı ve haksızlıklarla dolu bir personel sistemi oluşturmak; çalışanları yönetmek için uygun olmayan davranış modelleri benimsemek; bilerek çalışanları sağlıklı ve güvenli olmayan bir iş ortamında çalıştırmak.

Bilgi teknolojilerinde özel etiksel kurallar: Kütüphaneler, çalışanları ve kullanıcıları için, bilgisayar, bilgi bağlantıları, elektronik mektup, internet ve çevrim içi bilgisayar sistemini kullanımını sağlamaktadır. Bilgi teknolojileri etik olmayan hareketleri ve belli sorumlulukları da beraberinde getirmektedir.

- Sorumlu kişinin onayı olmadan hiçbir çalışan bilgisayar kayıtlarındaki bilgileri bir başka çalışana veya kütüphane dışından birine vermemelidir.
- Hiçbir çalışan, kütüphanede kullanılan herhangi bir veri tabanının güvenilirliğini ve bütünlüğünü zedeleyecek davranışta bulunmamalıdır. Kayıtları silmek, kullanım adlarını ya da şifreleri kurum dışından kişilere vermek, işle ilgili olmayan konularda kurum içi çalışanların kullanıcı adı ve şifrelerini kullanma gibi davranışlardan kaçınmalıdır.
- Hiçbir çalışan kütüphane bilgisayarlarında oyun oynamamalıdır.
- Sistem sorumlusunun bilgisi olmadan hiçbir çalışan yazılım programlarını silemez veya yüklememelidir.
- Hiçbir çalışan izinsiz olarak başkalarının kullanımı için yazılım programlarını kopyalamamalıdır.
- Hiçbir çalışan kasten kütüphane bilgisayarının virüs programlarını bozmamalıdır.

Sonuç

Etik konusu günümüz örgütlerinin mükemmellik ve kaliteye ulaşma çabalarının doğal bir uzantısı olmalıdır. İş etiği, kalite ve mükemmellik, iş yaşamının evrensel değerleridir. Bu nedenlerle önemli olan, etik davranışların geliştirilmesini, ahlakî standartlar konulmasını, başarıyı engelleyen ya da tehdit eden bir konu olarak değil, çalışma yöntemlerini iyileştirecek bir fırsat olarak görmelidir. Etik dışı davranışların kurumlar için önemli bedelleri vardır. Bunlar genel olarak şöyledir:

- Örgüte olan güvenin yitirilmesi.
- Örgütün imajının zarar görmesi.
- Grup çalışmalarının azalması.
- Örgüt içinde iletişimin azalması.
- Özsaygının kaybolması.
- Bağlılık duygusunun azalması.
- Güdüleme eksikliği olması.
- Performansın düşmesi.

Kurumlarda ve özellikle bizler için kütüphanelerde etik davranışların oluşturulması ve geliştirilmesi için birtakım yöntemler izlenebilir. Kurumsal olarak yapılması önerilen şunlardır:

- Etik değerlerin geçerli olduğu bir çalışma ortamı yaratmak.
- Etik davranışlar konusunu zaman zaman ele alıp tartışmak ve belirlemek.
- Etik dışı davranışları saptayıp çözüm yolları aramak, sorunların göz ardı edilmesini önlemek.
- İnsan faktörünü ve insanların etik davranışları algılama düzeylerinin farklı olduğunu dikkate almak.
- Etik dışı davranışlar yaratabilecek baskıları ortadan kaldırmak.
- Etik davranışlara bağlı kalarak davranış ve düşüncelerle diğer çalışanlara örnek olmak.
- Yöneticilerin etik davranışları örgüte kazandırma ve yerleştirmede sorumluluk almalarını sağlamak.
- Çalışan personeli etik davranışlar konusunda eğitmek.
- Çalışanların birbirleriyle olan iletişimlerini artırmak.
- Etiksel kuralları bozmaya çalışanları cezalandırmak.
- Etik kodları oluşturmak.
- Etiksel davranışta bulunan ve bunu anlayanları işe almak ya da yükseltmek.
- Etiksel olmayan davranışları önlemek için ödül sistemi geliştirmek.
- Oluşturulan etik kodları, hizmet içi eğitimlerle, seminerlerle, eğitim programları ve çeşitli yayınlarla tüm çalışanlara yaymaya çalışmak.

Bireysel olarak çalışanların ise uygulaması gerekenler şunlardır:

- Profesyonel bilgi ve becerilerini geliştirmeli.
- Çalışma arkadaşlarına ve kullanıcılara karşı dürüst olmalı.
- Gizliliğe saygı duymalı.
- Verebilecekleri en iyi hizmeti vermeye çalışmalı.
- İhtiyaç duyulan her türlü bilgiyi sağlamaya çalışmalıdırlar.

Etiksel Yükümlülükler Çerçevesinde Oluşturulan Amerikan Kütüphane Derneği'nin Mesleki Etik Kodları

- Kullanışlı ve yararlı olarak organize ettiğimiz kaynaklarla tüm kütüphane kullanıcılarına en iyi düzeyde hizmet sağlarız.
- Fikri özgürlük ilkelerini destekler ve kütüphane kaynaklarının sansürüne karşı yapılan tüm faaliyetlere karşı çıkarız.
- Verilen veya alınan bilgi ve ödünç alınan, gereken, istenilen veya gönderilen kaynakların üzerinde oluşan güveni ve her kütüphane kullanıcısının haklarını saygıyla koruruz.
- Telif haklarını hatırlar ve saygı duyarız.
- Meslektaşlarımıza ve diğer çalışma arkadaşlarımıza saygıyla, dürüstçe ve vefalı yaklaşırız. Haklarını koruyabilecek önlemler alırız.
- Kütüphane kullanıcılarının, çalışma arkadaşlarımızın veya kurumumuzun özel istekleri harcamalarımızdan karşılanmaz.
- Uzmanlık görevlerimizle kişisel problemlerimizi birbirinden ayırırız.
- Bilgi ve becerilerimizi geliştirerek ve oluşturarak, çalışanlarımızın uzmanlık alanında cesaretlendirerek ve çalışanlarımızın arzularını destekleyerek mükemmellik için çabalarız.

Türk Kütüphaneciler Derneğinin 1996 Yılında Geliştirdiği Mesleki Etik Kodları

Bilgi hizmetlerinde çalışanlar;

- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve diğer uluslar arası sözleşmelerde öngörülen bir bilgi edinme özgürlüğünün toplumun tüm bireyleri için savunur ve gereklilerini yerine getirmeye çalışır.
- Mesleki gücünü bilginin kullanımından alır.
- Bilgi kullanıcılarına ırk, dil, din, cinsiyet, toplumsal statü ve görüş ayımı gözetmeksizin bilgiye erişiminde eşit davranır.
- Doğru ve yeterli bilgiyi zamanında sunarak mesleki görevini mesleğe değer katacak şekilde gerçekleştirir. Böylece bireylerin yönetimin ve toplumun saygısını kazanır ve bunu korur.
- Bilgi üreticilerinin telif haklarına saygı duyar ve korur.
- Kişiler hakkında bilgi sağlarken hem doğru bilgi verir, hem de özel yaşamın gizliliğini korur.

- İstenen veya sağlanan bilgi ile ilgili olarak her kullanıcının özel yaşamının gizliliğine saygı gösterilmesi ilkesine bağlı kalır.
- Nesnel verilere dayanmayan haksız karalamalarla meslek elemanlarının genel olarak meslek grubunun ya da bir bilgi merkezinin saygınlığını zedeleyecek söylem ve davranışlarda bulunmaz.
- Bağılı bulunduğu kurumun haklarına zarar verecek davranışlardan kaçınır. Bağılı bulunduğu kurumun amaçlarına hizmet eder.
- Mesleki çıkarları kişisel çıkarları üstünde tutar. Mesleğini ve görevini kişisel çıkarları için kötü amaçlarla kullanamaz.
- Bu ilkelerin benimsenmesi için çaba harcar.

Kaynakça

- American Library Association (1995). ALA code of ethics. *American Libraries*, 26: 673.
- Hauptman, R. (2002). Ethics and librarianship. [Çevrim içi], Elektronik adres: <http://home.earthlink.net/~debmartin/eal.html>
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Code of Computing Practices University of Arkansas, Fayetteville. (2001). [Çevrim içi], Elektronik adres: <http://www.uark.edu/campus/compserv/npp/policies/code.html> [2003]
- Rubin, R.E. (2000). Ethics and standards: Professional practices in library and information science. *Foundations of Library and Information Science* içinde (s. 265-297). New York: Neal-Schuman Publishers.
- Westphal, R. (2002). Code of ethics for information professionals in the academic library. [Çevrim içi], Elektronik adres: <http://jan.ucc.nau.edu/~rlw/ethics.html>