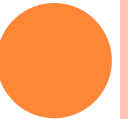


MESLEK ETİĞİ



2. MESLEKİ ETİK

○ 2.1. Mesleki Etik Kavramı

İş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamına “mesleki etik” denilmektedir.

Belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine emreden, onları belli kurallarla davranmaya zorlayan kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkelerdir



Meslek grupları; çeşitli esnaf,
zanaatkârlarca farklı biçimlerde kurulmuş, o
mesleğin dayanışmasını, kurallarını yansıtan
kendine özgü birtakım ilkeleri olan bir birliktir.

Bir mesleki etkinliğin ya da hizmetin,
tüketicilerin gereksinimlerini karşılayabilmesi için
o meslek alanı içinde oluşturulmuş bir öz
denetimden geçmesi gerekir.



Mesleki etik bir özdenetim düzeneği gibi çalışır fakat diğer denetim biçimlerinden farklı olarak içseldir ve manevi bir nitelik taşır. Meslek etiği; genel ahlaki ilkelerin söz konusu meslek özelinde yeniden yazılmasıdır. Mesleki ahlak ilkeleri, etik kurallar olarak ”mesleki davranış ilkeleri” adıyla yazılan bir belgedir.



- Bir meslek üyesinin yaptıkları, bir noktadan sonra diğer meslektaşlarını da yakından ilgilendirir. Yanlış bir davranış yalnızca bir kişiyi küçük düşürmekle kalmaz, mesleğe duyulan bütün güveni yok edebilir. Oysa bir mesleğin saygınlığını yitirmesi tüm toplum için bir kayıptır. Çünkü bütün meslekler toplumsal yaşam için vazgeçilmezdir. Onların açıklanmış amaçları doğrultusunda çalışmaları, insanların maddi ve manevi gereksinimlerinin karşılanması için yaşamsal önemdedir. Meslek ahlakı, her meslek üyesinin olabildiğince iyi olması ilkesine dayanır.

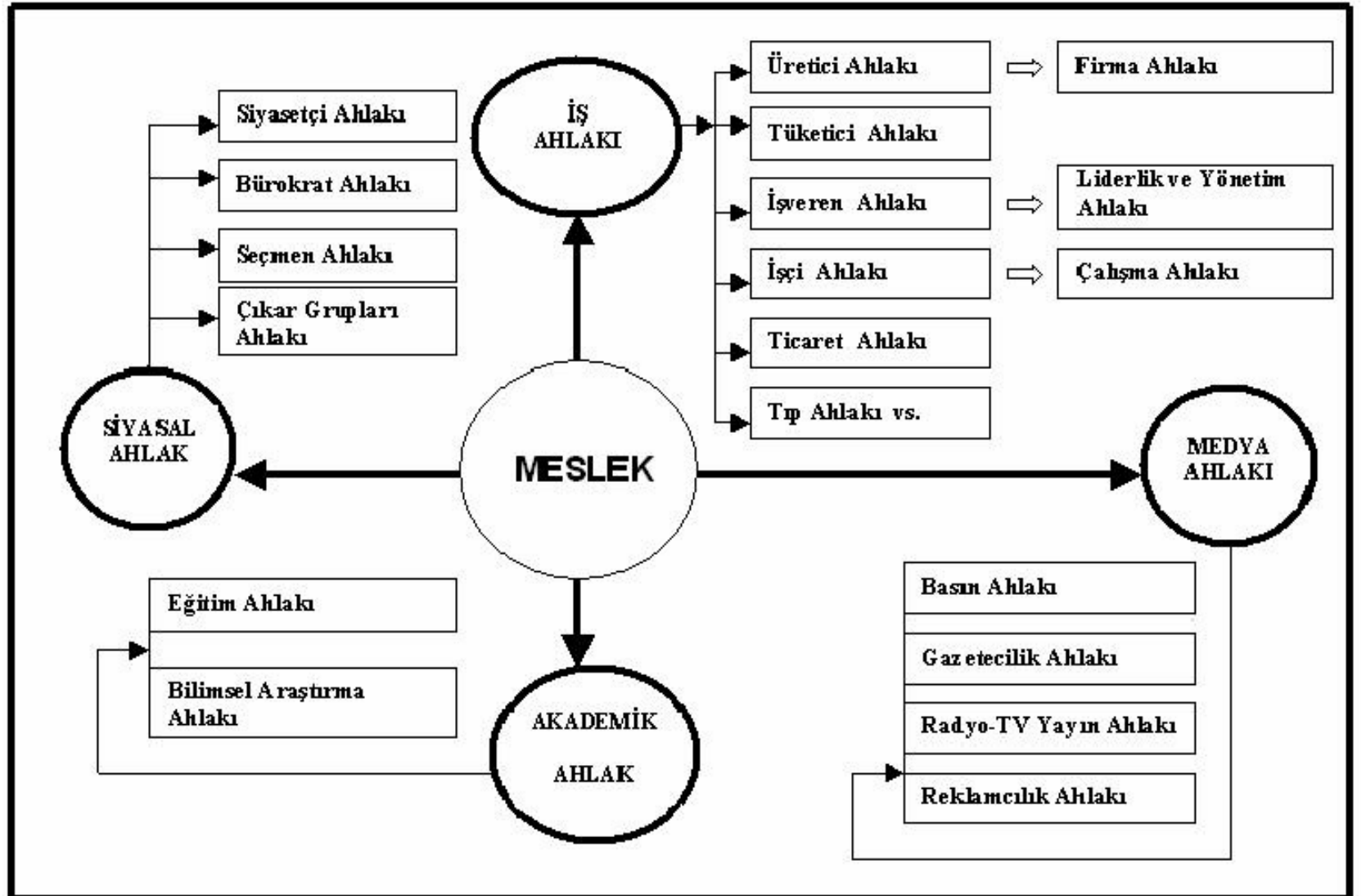


- Mesleki etik kuralların amacı, kapsamına giren personelin ve birimlerin performansı, hareket ve davranışları ile ilgili merkeze ve birime özgü standartları belirlemektir. Bu kurallar görevlerini yerine getirirken iç denetim biriminin bütün mensuplarından beklenen davranış standardını açıklığa kavuşturmayı hedeflemektedir. Bu kurallar, denetim standartlarına uyması gereken bütün personeli ve birimleri kapsamaktadır.



- Kamu kesimindeki çalışanlar için mesleki etik kuralların kabul edilmesi ve uygulanması, bireylerin yaptıkları işlere inanç ve güven duyulmasını sağlar. Ayrıca ülkemizde Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri 2005'te belirlenmiştir. Ülkemizde Osmanlı İmparatorluğu döneminde çok yüksek olan çalışma ahlakı, Kanuni Sultan Süleyman'dan sonra düşüşe geçmiş, ancak Atatürk ve Cumhuriyet reformlarıyla birlikte, bu konuda bir dönüşüm yaratılmak istenmiştir. Toplumsal kalkınma için toplumun çok çalışmanın önemine olan inancı, etik değerlere bağlılığı ve mili gururu ön planda tutulmalıdır.





Şekil 2. 1: Meslek - ahlak ilişkisi

2.2.MESLEKİ ETİK İLKELER

2.2.1.DOĞRULUK

- **Doğruluk;** doğru sözlülük ve güvenilirliğe işaret eden bir kavramdır. Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. İçten ve dürüst davranmayanlar, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar.
- En önemli zedeleyici davranış biçimi çoğunlukla korku ve güvensizlikten kaynaklanan yalan söylemedir. Kişiler yalandan uzak durarak üstlerine ve altlarına tam bir güven sağlamak zorundadır.



- İş hayatı içerisinde doğru davranış biçimlerini uygulamak, dürüst, adil, eşit ve tarafsız olmak, yalan söylememek meslek etiğinin temel ilkelerindendir.
- Bütün meslektaşlar çalışmalarının her cephesinde dürüstlük sergilemelidir.
Meslektaşların kurdukları ilişkiler ve kurum dışındaki temasları samimi ve hakkaniyetli olmalıdır, yürütülen bütün faaliyetlerde itimada dayalı bir güven ortamı sağlanmalıdır.



2.2.2.YASALLIK

- İş hayatında üretilen her türlü malın üretiminde ve çalışanlarla ilgili problemlerin çözümünde yasalara bağlı kalmak da mesleki etik ilkelerindendir. Günümüzde iş yaşamında gerek üretim alanını gerekse çalışma hayatını düzenleyen yasalar mevcuttur. Hatta yalnızca devletlerin değil uluslararası bir takım kuruluşların da bu konuda etkili olduğunu söyleyebiliriz. Bunlara örnek olarak çalışma hayatını düzenleyen Uluslararası Çalışma Örgütü ile üretim standartlarını düzenleyen Uluslararası Standartlar Örgütü (ISO)'yu sayabiliriz.



- Hukuken suç teşkil eden emirlerin yerine getirilmemesi konusunda yöneticiler kesin tavır içinde olmalıdırlar. Emirlerin yasalara aykırılığının, üst yöneticilere hatırlatılması, yöneticinin yönetimde keyfiliğinin ortadan kaldırılması ve hukukun üstünlüğünün sağlanmasında önemli katkıları olmaktadır.



2.2.3.YETERLİK

- İş hayatında her gün sürekli gelişmeler olmaktadır. Bu gelişmeleri takip etmek, kendini yenilemek, iş hayatına uyarlamak mesleki etik ilkeleri arasında önemli yer tutmaktadır. Meslekte sahip olunan mesleki boyut, o işi yapmak konusunda kişiye toplum içerisinde “uzman”, “yetkili” veya “yeterli kişi” gibi kimlikler kazandırır. Bir işi yapabilmek için diploma ya da herhangi bir belge almak, gerçekte o kişiye söz konusu işi yapabilme konusunda hak ve yetki verir. Bu nedenle meslek elemanlarının iyi bir eğitimden geçmiş olmaları gereklidir. Yeterlik aynı zamanda sorumluluk alabilme, inisiyatif kullanabilme davranışıdır.



2.2.4. GÜVENİRLİK

- Meslek olarak kabul edilen bütün işlerin kendine özgü etik değer ve ilkeleri vardır. Mesleğin üyeleri bu etik değer ve ilkelere uygun davranmak durumundadırlar. Uygun davranmadıkları durumda meslek etiği ilkeleri devreye girer. Genel mesleki etik davranış kurallarını şöyle sıralayabiliriz.
- Yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten ayırmak,
- Meslek içi rekabeti düzenlemek,
- Mesleğin ideallerini korumak.

Bu durum meslek türüne, özelliğine hizmet alanına göre çeşitlilik alabilir.



2.2.5. MESLEĞE BAĞLILIK

- Mesleki etik ilkelerinden biri de kişinin yaptığı işi önemsemesi ve en iyi şekilde yapmaya çalışmasıdır. Buna kısaca mesleğe bağlılık diyoruz. Kişinin iş hayatı içerisinde sürekli kendini geliştirmesi ve eğitim olanaklarından yararlanması işine verdiği önemi gösterir. Yalnızca kendi gelişimini yeterli görmeyip, meslektaşlarının mesleki gelişimine katkıda bulunmak ta meslek etiği içindedir. Mesleğe bağlılık kişinin işini sevmesine ve huzurlu bir ortamda çalışmasına katkıda bulunur. Bu da verimliliği artırır.



2.3. İŞ HAYATINDA ETİK VE ETİK DIŞI KONULAR

2.3.1. İŞ HAYATINDA ETİK İLKELER

- **Adalet:** Temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce, çok yönlü gelişmesi, eşit hak ve sorumluluğun paylaşılmasıdır. Toplulukta kişilerin yaratıcı olarak iş görebilmesini, herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını, kişinin erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm üyelerince güvence altına alınmış bulunmasını dile getiren etik ve hukuk ilkesidir.
- Yöneticiler, örgütte görevlerin, yükümlülüklerin, sorumlulukların eşit bir şekilde dağıtılmasından sorumludurlar. Bu şekilde, hak dağıtıcı adaleti yerine getirirler. Ancak hak dağıtıcı adaletin yeterince sağlanamadığı durumlarda zarar gören ya da haksızlığa uğrayan çalışanlar düzeltici adaletin işletilmesini ister ve beklerler.



- **Eşitlik:** Yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir. Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır. Eşitlik kavramı temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği açısından ele alınmaktadır.
- Temel bireysel eşitlik; eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır. Toplumda tüm vatandaşların bir oy hakkı vardır.
- Kısmi eşitlik; her zaman işlevsel değildir. Çünkü toplumun bireyleri aynı özelliklere sahip değildir. Örn, çiftçilerle işadamları ayrı vergiler öder.
- Blokların eşitliği; kadın-erkek, yaşlı-genç gibi sınıflar oluşur.



- **Dürüstlük ve doğruluk:** Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. İçten ve dürüst davranmayan yöneticiler, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar. Örgütte politik güç kazanmak etik dışı bir davranış değildir. Bununla birlikte politik güce ulaşmak için dürüstlükten ödün verilmesi, etik kurallarının önemli ölçüde ihlal edilmesi anlamına gelmektedir.
- Yönetimde yalan çoğunlukla güvensizlik ve korkudan kaynaklanır. Yöneticiler, kendileri yalandan uzak durarak, doğruluk konusunda astlarına ve üstlerine tam bir güven sağlamak zorundadır.



- **Tarafsızlık:** Tarafsızlık ya da nesnellik, insanın bireyleri ya da nesneleri olduğu gibi görebilmesi ve bu görüntüyü bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesidir.
- Yönetici, bir kamu görevlisi olarak, vatandaşlarla ve iş görenlerle ilişkilerinde yansız olarak davranmak ve hizmet sunmak zorundadır. Özellikle siyasal tarafsızlık, yöneticinin en önemli sorumluluklarından biridir.
- Yöneticinin astlarına taraflı davranması, iş görenlerin üstlerine karşı kapalı bir tavır içine girmeleri ve daha da önemlisi iş görenlerin adalet ve güven duygularının zedelenmesine yol açmaktadır.



- **Sorumluluk:** Belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir. İki tür sorumluluk bulunmaktadır.
- Birincisi üstlere hesap vermeyi içeren “sorumlu olma”dır. İkincisi ise bir işi yapmayı üstlenmek anlamına gelen “sorumluk alma”dır.
- Sorumluluğun temeli, yetkiyi kullanma zorunluluğudur. Sorumluluk, mesleki ve etik ölçülere uymayı gerektirdiği kadar bu ölçülerin yaratılmasını da gerektiren bir kavramdır.



- **İnsan Hakları:** İnsanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu; dokunulamaz, devredilemez ve vazgeçilemez nitelikte, kişiliğe bağlı haklardır.
- İnsan haklarının iyi anlaşılması ve bireylerin bu haklarına saygılı olmak, yöneticinin etik değerleri arasında öncelikle yer alması gereken unsurdur.



- **Hümanizm:** İnsancıl olma çabası. İnsan varlığının insani erdemlerce biçimlendirilmesidir. İnsanların yetiştirme ve gelişme yeteneğinden, insanın erdemleriyle, kişiliğinin göz önünde tutulmasından yola çıkılarak, insanın çok yönlü yetişmesini, özgürce etkinlikte bulunmasını, yaratıcı güçlerini ve yeteneklerini kullanabilmesini amaçlayan, insan topluluğunun gelişmesine ve insan soyunun daha da yetkinleşmesine ve özgürleşmesine yönelik düşünce ve çabaların bütünüdür.



- **Bağlılık:** Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak tanımlanabilir.
- Yöneticilik, bir lider olarak hem kendi mesleki bağlılık ve gelişmesini hem de astlarının mesleki bağlılık, meslekte gelişme ve ilerlemeye istekli olmasını, bu amaçla alana ilişkin yayınları izlemeyi ve eğitim programlarına katılmayı gerektirir. Ayrıca eğitim olanaklarının çevre yararına kullanılmasını sağlamak ve eğitim sorunlarına gönüllü olarak yeterli zamanı ayırmak da bağlılığın gerekleri arasındadır.



- **Hukukun Üstünlüğü:** Hukuk düzeninin toplumda egemen kılınması, hukuk üzerinde politik baskı olmaması, yasaların kişilere göre çiftte standartlı olarak uygulanmaması, suçlunun kısa sürede yakalanıp cezalandırılması, yargısız uygulama yapılmaması, yetkili kişi ve kuruluşların yasalara saygılı olması, hukuk sisteminin sağlıklı ve düzenli çalışmasını sağlar. Bireye ve topluma güven, huzur mutluluk ve rahatlık verir.



- **Sevgi:** İnsanın kendisiyle ve başkasıyla yaratıcı ilişki kurması demektir. Sevgi, sorumluluğu, ilgi ve bakımı, saygı ve bilgiyi, başkasının yetiştirme ve gelişmesi için istek duymayı gerektirir.
- Sevgi, yalnızca insanlara yönetilen bir duygu değildir. Yöneticinin, mesleğini de sevmesi gereklidir. Yöneticilik yoğun stres altında çalışmayı sorunlara hızlı ve etkili çözümler üretmeyi gerektiren bir meslektir.



- **Hoşgörü:** Yasalara ve etik kurallara aykırı olmadıkça, sevilmeyen ya da onaylanmayan şeylerin varlığına tahammül göstermektir.
- Hoşgörü insanın karşısındaki insanla etkileşirken, onunla eş duyum (empati) içinde olması etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması, tepkide bulunması ve belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanınmasıdır.
- Hoşgörülü olmak, aynı zamanda bir iç hesaplaşmayı gerektirir. Çünkü bu hesaplaşma olmazsa, hoşgörü yerini ilkesizliğe ve bir tür bağnazlığa bırakabilir.



- **Saygı:** İnsan, her şeyden önce insan olduğu için değerlidir. İnsanın değeri ve onuru,
- insan ilişkilerinde önemlidir. Saygı, birçok insanın bildiği ve beklediği gibi korkmak,
- çekinmek değildir. Saygı bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliğini ve
- biricikliğini fark etmek demektir.



- **Tutumluluk:** Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak örgütteki insan ve madde
- kaynaklarını en verimli şekilde kullanmakla gerçekleşir. Tutumlu olmak, örgüt kaynaklarının
- amaçlara uygun tüketilmesi, donanım ve araç-gereçlerin kullanışlı, ekonomik ve lüksten
- uzak ve işlevsel olanlardan seçilmesi gerekir. Yöneticiler için, sürekli çalan telefonlarla, ani
- ziyaretçilerle, ağır bürokrasinin yüklediği kırtasiyecilikle baş edebilmek önemli bir sorundur.



- **Demokrasi:** İnsana bir değer olarak önem veren ve insan kişiliğinin özgürce ve
- eksiksiz olarak geliştirilmesine yarayan bir yönetim biçimidir. Demokrasi eğitim süreci
- içinde öğretilbilir ve yaşam biçimine dönüştürülebilir. Eğitim demokrasinin ön koşuludur.



- **Olumlu insan ilişkileri:** Yönetimde olumlu insan ilişkileri, hem amaçlanan üretimin
- gerçekleştirilmesi, hem de iş görenlerin duyumunun sağlanması açısından gereklidir.
- Sağlıklı insan ilişkileri için, bireyin yetenek ve güçleri kadar, zayıf yanlarının ve
- gereksinimlerinin neler olduğunun anlaşılması gerekir. İnsan ilişkilerinin niteliği, başarı ya
- da başarısızlığın belirleyicisi olmaktadır.



- **Açıklık:** Açıklık karşılıklı iletişimi gerektirir. Kişiler arası iletişimde, katılanların yüz
- yüze olmaları, katılımcılar arasında karşılıklı iletişimin olması, söz konusu iletilerin sözlü ya
- da sözsüz olması gerekir.
- Yöneticilerin açık davranabilmeleri için, eleştiriye açık olmaları gerekir.
- Eleştiriler amaçlı, nesnel, çıkarsız ve kişiye özel olmalıdır.



- **Hak ve özgürlükler:** Hak ve özgürlükler bir arada kullanılan ancak birbirini ile
- karıştırılan kavramlardır. Özgürlük kavramı, bireyin bir şeyi yapma ya da yapmama
- serbestliğidir. Devlet ya da başka herhangi bir güç tarafından herhangi bir şey için
- zorlanmamayı, baskı altında tutulmamayı ifade eder. Hak kavramı ise özgürlükten daha
- geniş bir anlam taşır. Bu terim yalnızca serbest olmayı değil, bunun yanı sıra devletten ya da
- toplumdan bazı istemlerde bulunmayı içerir.



- **Emeğin hakkını verme:** Emek iş görenin örgütsel edimini elde etmek için harcadığı
- kafa ve kol gücüdür. İş görenin emeğinin hakkı, örgütün yapacağı ödeme ile verilir.
- Ödeme iş görenin üretim için örgüte harcadığı değer artışından hak ettiği değer
- kendisine döndürülmesidir.



ETİK DEĞERLERE

UYGUN ÇALIŞMA ORTAMINI GERÇEKLEŞTİRMEK İÇİN YAPILMASI GEREKENLER ŞUNLARDIR

- Ø Etik değerlere bağlı kalmaya kararlı olmak.
- Ø Davranışlarla örnek olmak.
- Ø Etiğe uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu almak.
- Ø Kurumun etik ilkelerini belirlemek.
- Ø Etik değerleri açıkça belirtmek.
- Ø Çalışanları eğitmek.
- Ø Açık iletişimi desteklemek.
- Ø Tutarlı olmak.



İŞ HAYATINDA YAZILI YA DA YAZILI OLMAYAN BİRTAKIM ETİK KURALLARA RAĞMEN YINE DE ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR GÖRÜLMEKTEDİR. BUNLARI AŞAĞIDAKİ GİBİ SİRALAYABİLİRİZ:

- Ø İş kalitesini önemsememe
- Ø Rüşvet isteme veya verme
- Ø Kurum varlıklarının kötü biçimde kullanımı
- Ø İş yerinde ayrımcılık yapma
- Ø Özel yaşama müdahale
- Ø Çevre kirliliğine duyarsız kalma
- Ø Kurumun olanaklarını kişisel amaç için kullanma
- Ø Kayıt ve raporlar üzerinde tahrifat yapma



- Ø Hediye alma ve ağırlama
- Ø Yanlış bilgilendirme ya da bilgi saklama
- Ø Yetkililerle etik dışı ilişki kurma
- Ø İş yerinde hırsızlık yapma
- Ø Çıkar çatışmalarına girme
- Ø Ticari ya da mesleki sırları sızdırma
- Ø Rakiplerle ilgili bilgilerin toplanmasında etik dışı yöntemler kullanma
- Ø Ürün sorumluluğunu ve güvenliğini önemsememe
- Ø Çalışanlara eşit davranmama
- Ø Ast, üst ya da çalışma arkadaşlarını sömürme



- Ø İş arkadaşlarını yıldırma, korkutma
- Ø Görevi ihmal etme
- Ø İş yerinde bencil davranma
- Ø İş ilişkilerine politik düşünceler katma
- Ø İş yerinde yaranma ve dalkavukluk yapma
- Ø Cinsel tacizde bulunma
- Ø Hakaret ya da argo bir dil kullanma
- Ø Yetkisini kötüye kullanma
- Ø Çalışma arkadaşları ile ilgili söylenti ve dedikodu yayma
- Ø Zimmet ve görevi su istimal etme



2.3.2. YÖNETİMDE ETİK DİŞİ DAVRANIŞLAR;

Ayrımcılık: Ayrımcılık ön yargılı tutumlarla davranmaktır. Bir grup insana karşı, adaletsiz ve zarar verecek biçimdeki her türlü davranış ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Açık ayrımcılık; geleneksel olarak cinsiyete ya da ırkçılığa dayalı olarak ortaya çıkmaktadır. Kurumsal ayrımcılık; bir örgütün yansız bir seçim süreci sunsa bile, kadın ya da azınlıkların bu örgütte diğer gruplar ile eşit oranlı temsil edilmemesi sonucu ortaya çıkmasıdır.



KAYIRMA:

Aile, akrabalık bağları gibi maddesel olmayan etkileme araçlarını

kullanarak, kamu görevlilerinin, bazı kişilere kamu işlemlerinde ayrıcalık tanınmasıdır.

Kamu görevlisi, tinsel-duygusal nitelikteki geleneksel bağlılıkları ve yükümlülükleri nedeniyle yakın çevresine ya da üzerinde nüfusu olan başkalarının etkisi ile bir takım kişilere ayrıcalıklı davranmaktadır.



RÜŞVET:

Kamu görevlilerinin para, mal, hediye gibi birtakım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da kümelere ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlaması rüşvet olarak tanımlanır. Birçok yöneticiye çeşitli nedenlerle, farklı niteliklerde hediye verilmesi Türk toplumunun ve Türk bürokratik kültürünün bir gereği olarak kabul edilir bir davranış olarak karşımıza çıkar.



YILDIRMA- KORKUTMA:

Kabadayılık olarak tanımlanan ve kimseden korkmaz, yılmaz

görünerek çevresine meydan okuma davranışı ile astlarını yıldırmaya çalışmak etik dışı bir davranıştır. Kabadayılık yoluyla, çalışanlar üzerinde güç gösterileri yapmak yöneticinin özenle kaçınması gereken bir davranış olmalıdır.



SÖMÜRÜ (ISTISMAR):

Sömürü, insan ya da nesnelerin adaletsiz kullanımudur. Çıkar sağlamaya yöneliktir.

Sömürünün çeşitli türleri vardır:

Ø Sömürücü, sömürülen kişiyi zorlayabilir veya aldatarak kullanabilir.

Ø Sömürülen kişi, yapılan eylemlere gönüllü rıza gösterebilir.

Ø Sömürülen kişinin amacı, çıkar sağlamak ve kazancını güvenceye almaktır.



İHMAL:

Türk Ceza Yasası'nın 230. maddesine göre ihmal, hangi nedenle olursa olsun görevin savsaklanması ve geciktirilmesi veya üstü tarafından verilen buyrukların geçerli bir neden olmadan yapılmaması olarak tanımlanabilir.



BENCİLLİK:

Yönetimde bencillik, yöneticinin başkalarının yararını düşünmeden; kimi kez onlara zarar vererek; davranışlarını yalnız kendi gereksinimlerini giderecek, kendine çıkar sağlayacak biçimde yönlendirmesidir. Bencil, başkalarının gereksinimlerine ilgi duymaz, onların kişilik bütünlüğüne ve değerlerine saygı göstermez.



İŞKENCE (EZİYET):

Bir insana maddi ya da manevi olarak yapılan aşırı eziyet anlamında

kullanılmaktadır. İşkence veya eziyet yalnız fiziksel acıyı değil, psikolojik acıyı da kapsamaktadır.

Ayrıca iş yaşamındaki şiddetli sorunlar bireyin çevresini ve özel yaşantısını etkilemektedir.



YOLSUZLUK:

Genel anlamıyla yolsuzluk, bir çıkar karşılığında, kamu yetkililerinin yasa dışı kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Yolsuzluk sadece maddi kazançları kapsamaz.

Maddi olmayan özel amaçlara da yönelik olabilir. Kişisel kazançlar karşılığında yetkilerini kötüye kullanmaları, politik kazanç amacıyla devlet yetkisinin yasa dışı kullanımını anlatmaktadır.



YARANMA-DALKAVUKLUK:

Rahatsız edici ve sahtekârlık olmasına rağmen yöneticiye

yarasma ve dalkavukluk yapmanın, başarı için ödenmesi gereken bir bedel olarak görülmesi

yaygın bir davranış biçimidir. Kendisine dalkavukluk yapılan yönetici, sağlıklı bir görüş açısına sahip olmaması halinde davranışlarını pekiştirerek tüm çalışanlardan aynı davranışları bekleyebilir.



ŞİDDET-BASKI-SALDIRGANLIK:

Şiddet sözcüğü, aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı nitelendirir. Yöneticinin şiddet içeren eylemleri kendini engellediği düşünülen nesne ya da bireyin kendisine doğrudan yaptığı gibi, hiç ilgisi olmayan nesne ya da bireylere yönelttiği görülebilir.



HAKARET VE KÜFÜR:

Sözlü taciz olarak değerlendirilebilecek olan hakaret ve küfür, sözel bir şiddet gösterisidir. Hakaret ve küfür kişiliğe saldırı olup, bu tür yöneticiler insanların kişiliğini küçültüp, örseleyerek, kendi bencil kişiliklerini yücelttiklerini inanmaktadır.



BEDENSEL VE CİNSEL TACİZ:

Bedensel taciz, şiddetin bir ürünüdür. En sık karşılaşılan

bedensel taciz türü ise dayaktır. Cinsel taciz ise, çocuğa, gence, kadına laf atma, el, kol hareketi yapmakla başlayan geniş bir yelpaze içinde yer almaktadır.



KÖTÜ ALIŞKANLIKLAR:

Özellikle, çocuk ve gençlerin bulundukları okul, çocuk yuvası,

yetiştirme yurdu gibi kurumlarda görev alan çalışanların, sigara, alkol, kumar ve benzeri kötü alışkanlıkları çocuk ve gençlerin göz önünde sergilemeleri sakıncalıdır.

Kişisel açıdan bakıldığında, kötü alışkanlıklar bireyi ilgilendiren konudur. Ancak bu alışkanlıkların kişisellikten çıkarak, kamu alanına taşınması sakınca yaratmaktadır.



GÖREV VE YETKİNİN KÖTÜYE KULLANIMI:

Bir makam adına elde edilmiş olan yetkiler kamu görevlilerince kötüye kullanılamaz. Örgüt açısından yetkinin kötüye kullanımı, yetkinin veriliş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır.



DEDIKODU:

Genel olarak dedikodu, gerçek olup olmadığı bilinmeden aşkalarına kara almak, insanları ktlemek, kınamak, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır. Dedikodu iř yerlerinde büyük ölçüde zaman ve enerji kaybına neden olmakta, insan ilişkilerinin gerginleşmesine ve bozulmasına neden olmaktadır.



ZİMMET:

Kamu görevlisinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı,

yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanabilir.

Zimmetin bir yolsuzluk türü olmasına karşın rüşvetten farkı, bir alıcı ve verici olmamasıdır.



DOGMATİK DAVRANIŞ:

Dogmatik, daha önce doğru olan bir kavrama, bir inanca

zamanla doğruluğu ortadan kalksa bile bağlı kalmaktır. Dogmatik bir yönetici, mesleğinde kazandığı kavramlara ve inançlara zamanla ondan kopmayacak derecede bağlanabilmektedir.

Genelleşmiş bir dogmatiklik, iş göreni bir ırka, bir dine bir ulusa, bir topluma bir mesleki görüşe karşı düşman edebilir.

Dogmatik bir kişi, kendi kavram ve inançlarını değiştirmez ve yenilikleri benimsemez.



YOBAZLIK-BAĞNAZLIK:

Yobazlık ve bağnazlık, inanç ve düşünceleri konusunda

tartışmaya yer vermeyen, tek doğru şeyin kendi doğrusu olduğuna inanan, kendi gibi

düşünmeyenlere en ağır biçimde saldıran, hoşgörüsüz ve sevgisiz insanları tanımlar.

Yöneticilerin bağnaz tutumu çalışanların gelişme ve yenileşmesini engeller.



2.4.MESLEKİ YOZLAŞMA

Bir toplumda oluşan yozlaşma hayatın her alanını olduğu gibi iş yaşamını da etki

altına alır. Mesleki yozlaşmanın çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenleri maddeler halinde sıralayabiliriz.

- Ø Aşırı hırs, bencil ve aç gözlü davranma
- Ø Yeterli hassasiyetin gösterilmemesi
- Ø Eksik değerlendirme
- Ø Plansızlık
- Ø İyi niyetle arkadaşlarını koruma güdüsü
- Ø Yasaların, kuralların ve yöntemlerin bilinmemesi
- Ø İş yaşamında teknolojik ve sosyal gelişmelere paralel yasal düzenlemelerin
- gecikmesi
- Ø Kendini koruma güdüsü
- Ø Maddi ve manevi tatminsizlik, servet açlığı
- Ø İdeolojik ya da siyasal ayrımcılık



AŞAĞIDAKİ DAVRANIŞLARI MESLEKİ YOZLAŞMA AÇISINDAN IRDELEYEBİLİRİZ.

Ø Manavdan aldığınız bir kilo elma ya da portakalı eksik tartan manavcının bu

davranışı doğru mudur?

Ø Pazarda “seçmece yok” deyip çürük domatesleri düzgün domateslerle birlikte

tartıp satmak ne kadar doğru bir davranıştır?

Ø Sattığı ayıplı malı daha sonra “satılan mal değiştirilmez” deyip değiştirmek

istemeyen mağaza sahibinin bu davranışı doğru mudur?

Ø Bir zengin işadamının emekli bir generali ya da emekli tanınmış bir eski

bürokratı “Ankara Temsilcisi” diye atayıp, başkentte hükümet ve bürokraside

işlerini takip ettirmesi –örneğin, devletten teşvik elde edilmesi yönünde

lobicilik yapılması- ahlaki bir davranış mı?

Ø Bir iş adamının bir milletvekiline gizliden maaş bağlayarak parlamentoda

“kanun simsarlığı” yaptırması doğru bir davranış mıdır?



2.5. İŞ ETİĞİNDE UYGUN DAVRANIŞLARIN SONUÇLARI

- Ø İş ortamında saygınlık kazanma
- Ø İş ortamında ki güvenirlik
- Ø İş dünyasında iyi bir imaja sahip olma
- Ø İş hayatında karşılaşılabilecek problemlerin çözümünde kolaylık görme
- Ø Etik değerlerle kalite yönetimi, stratejik planlama gibi alanların yönetilmesine
- de yardımcı olma
- Ø Etik değerlerle kurumların sosyal sorumluluklarını düzenli bir şekilde yerine
- getirmesini sağlama
- Ø Etik değerlerle haksız rekabetin engellenmesini sağlama
- Ø İş ortamında kabul görme ve vb.



○ TEŞEKKÜRLER

