

2. MESLEKİ ETİK

2.1. Mesleki Etik Kavramı

Resim 2. 1: Mesleki etik

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

Tarihsel süreç içerisinde, insanoğlunun ihtiyaç duyduğu her türden mal ya da hizmet üretimi çeşitli meslek gruplarının doğmasına neden olmuştur. Bu meslek grupları zamanla örgütlenip bir takım ilkeler belirlemiştir. Bu ilkelerin arasında, etik-ahlaki değerler önemli bir yer tutmuştur. Osmanlı döneminde kurulan ahi birlikleri bu yönde oldukça katı kuralları olan bir örgütlenmedir. Bunlara örnek vermek gerekirse; bu birliklerden etik-ahlaki sebeplerle atılan bir esnaf, bir daha ülkenin hiçbir yerinde o mesleği icra edemezdi.

ÖĞRENME FAALİYETİ-2

AMAÇ

ARAŞTIRMA

24

İş etiği alanı 1980’lerde akademik bir çalışma sahası haline gelmiştir. 1990’lardan sonra ise iş etiğinin, çalışma alanını etkileyen en önemli unsurlardan biri haline geldiğini görüyoruz.

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.

Resim 1.5: Mesleki çalışma ortamı

Mesleki etik bir özdenetim düzeneği gibi çalışır fakat diğer denetim biçimlerinden farklı olarak içseldir ve manevi bir nitelik taşır. Meslek etiği; genel ahlaki ilkelerin sözü 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.

Toplumun gözünden düşmüş bir meslek, gelişme potansiyelini de kaybederek meslek üyelerine yarar sağlayamaz hale gelir. Meslek etiğinin, genel ahlak kurallarından fazlası, mesleki bilgi ve uzmanlık nedeniyle meslek adamına yüklenen ek bir sorumluluktur.

Verimliliğin artması, kalitenin yükselmesi için meslek etiği gereklidir.

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

25

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.Mesleki Etik 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 ilkelerindedir.

26

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.Yasallık

İş hayatında üretilen her türlü malın üretiminde ve çalışanlarla ilgili problemlerin çözümünde yasalara bağlı kalmak da mesleki etik ilkelerindedir. 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.Yeterlik

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 yapabilmek konusunda hak ve yetki verir. Bu nedenle meslek elemanlarının iyi bir eğitimden geçmiş olmaları gereklidir. Yeterlik aynı zamanda sorumluluk alabilme, inisiyatif kullanabilme davranışlarıdır.

2.2.4. Güvenirlik

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 Bağlılık

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.

27

2.3. İş Hayatında Etik Ve Etik Dışı Konular

2.3.1. İş Hayatında Etik 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 nesnelere 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 siyasi 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.

28

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 yetişme 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 etkinleşmesine 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 yetişme 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 bağınazlığa bırakabilir.

29

Laiklik: Yönetenlerin, yönetme yetkilerini (dinden değil) halktan aldıkları bir yönetim biçimidir. Din ve inançlar konusunda seçim, bireylerin iç dünyasının en dokunulmaz alanıdır ve öyle olmalıdır.

Laik bir düzen içinde herkes istediği dine ya da inanca sahip olabilir.

Yöneticiler, iş görenlerin din ve inanç özgürlüğüne karışmamalı ve Anayasal düzende güvence altına alınmış olan din ve inanç özgürlüğünü zedeleyici bir davranışa girmemelidir.

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, çıkarıcı ve kişiye özel olmalıdır.

Hak ve özgürlükler: Hak ve özgürlükler bir arada kullanılan ancak birbiri 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.

30

Yasa dışı emirlere karşı direnme: Yasalarda da açıkça belirtilmesine karşın, kamu görevlileri zaman, zaman yasa dışı ancak, üstler tarafından yerine getirilmesi istenilen emirlerle karşı karşıya kalmakta ve bunları yerine getirmektedir.

Emirlerin yasalara aykırılığının, üst yöneticilere hatırlatılması, yöneticinin yönetimde keyfiliğinin ortadan kaldırılması hukukun üstünlüğünün sağlanmasında önemlidir. İş hayatında yazılı ya da yazılı olmayan birtakım etik kurallar vardır. Bu nedenle; etik değerlere uygun çalışma ortamını gerçekleştirmek için yapılması gerekenler şunlardır:

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

Ulusal davranış kuralları (etik), ulusal esaslarla ve özgür düşüncelerle beslenmeli ve buna destek olunmalı.

Gazi M. Kemal ATATÜRK

İş hayatında yazılı ya da yazılı olmayan birtakım etik kurallara rağmen yine de etik dışı davranışlar görülmektedir. Bunları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- İş kalitesini önemsememe
- Rüşvet isteme veya verme
- Kurum varlıklarının kötü biçimde kullanımı

- İş yerinde ayrımcılık yapma
- Özel yaşama müdahale
- Çevre kirliliğine duyarlı kalma
- Kurumun olanaklarını kişisel amaç için kullanma
- Kayıt ve raporlar üzerinde tahrifat yapma
- Hediye alma ve ağırlama
- Yanlış bilgilendirme ya da bilgi saklama
- Yetkililerle etik dışı ilişki kurma
- İş yerinde hırsızlık yapma
- Çıkar çatışmalarına girme
- Ticari ya da mesleki sırları sızdırma
- Rakiplerle ilgili bilgilerin toplanmasında etik dışı yöntemler kullanma
- Ürün sorumluluğunu ve güvenliğini önemsememe
- Çalışanlara eşit davranmama
- Ast, üst ya da çalışma arkadaşlarını sömürme
- İş arkadaşlarını yıldırma, korkutma
- Görevi ihmal etme
- İş yerinde bencil davranma
- İş ilişkilerine politik düşünceler katma
- İş yerinde yaranma ve dalkavukluk yapma
- Cinsel tacizde bulunma

31

- Hakaret ya da argo bir dil kullanma
- Yetkisini kötüye kullanma
- Çalışma arkadaşları ile ilgili söylenti ve dedikodu yayma
- Zimmet ve görevi su istimal etme

2.3.2. Yönetimde etik dışı davranışlar;

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.

Resim 2. 3: Etik dışı davranış sonuçlarının araştırıldığı hukuki kurum

Kayıрма: 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.

32

Yıldırma- Korkutma: Kabadayılık olarak tanımlanan ve kimseden korkmaz, yılmaz görünerek çevresine meydan okuma davranışı ile astlarını yıldırma ya da korkutma etik dışı bir davranıştır. Kabadayılık yoluyla, çalışanlar üzerinde güç gösterileri yapmak yöneticinin özenle kaçınması gereken bir davranış olmalıdır.

Sömürü (istismar): Sömürü, insan ya da nesnelere adaletsiz kullanımınıdır. Çıkar sağlamaya yöneliktir.

Sömürünün çeşitli türleri vardır:

- Sömürücü, sömürülen kişiyi zorlayabilir veya aldatarak kullanabilir.
- Sömürülen kişi, yapılan eylemlere gönüllü rıza gösterebilir.
- 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.

Bencillik: 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 (Eziyet): 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 kazanç karşılığında yetkilerini kötüye kullanmaları, politik kazanç amacıyla devlet yetkisinin yasa dışı kullanımını anlatmaktadır.

Yaranma-dalkavukluk: Rahatsız edici ve sahtekârlık olmasına rağmen yöneticiye yaranma 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.

Şiddet-baskı-saldırganlık: 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.

33

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, örneleyerek, kendi bencil kişiliklerini yüceltiklerini inanmaktadır.

Bedensel ve cinsel taciz: 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 alışkanlıklar: Özellikle, çocuk ve gençlerin buldukları 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 yetkinin kötüye kullanımı: Bir makam adına elde edilmiş olan yetkiler kamu görevlilerince kötüye kullanılmaz. Örgüt açısından yetkinin kötüye kullanımı, yetkinin verilmiş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır.

Dedikodu: Genel olarak dedikodu, gerçek olup olmadığı bilinmeden başkalarına kara çalmak, insanları kötülemek, kınamak, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır. Dedikodu iş yerlerinde büyük ölçüde zaman ve enerji kaybına neden olmakta, insan ilişkilerinin gerginleşmesine ve bozulmasına neden olmaktadır.

Zimmet: 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.

Dogmatik davranış: 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.

Yobazlık-bağnazlık: 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.

34

2.4.Mesleki 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.

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

Sadece verilen ücreti artırmak (yeterli ücret düzeyinin üzerine çıkarmak) insanları işletme için daha çok çalışmaya yönlendirmeyecektir. Bireyleri teşvik için, onlara birey gibi davranıp ilgi gösterilmesi gerekmektedir. Ayrıca hem örgütsel etkinlik hem de, bireylerin mutlulukları için, kişisel özellik ve becerilerinin belirlenerek bireyin uygun işe yerleştirilmesi, kendini geliştirmesine yardımcı olunması da bir sosyal sorumluluk gereğidir.

Yöneticilerin, işletmede çalışan işçilerin çıkarlarını koruyabilmeleri için, sendika kurma, sendikal faaliyetlerde bulunma ve grev hakkına engel olmaması hatta bunun için uygun bir ortam yaratması çalışanlara karşı etik sorumluluğunun bir gereğidir.

Aşağıdaki davranışları mesleki yozlaşma açısından irdeleyebiliriz.

- Manavdan aldığınız bir kilo elma ya da portakalı eksik tartan manavcının bu davranışı doğru mudur?
- Pazarda “seçmece yok” deyip çürük domatesleri düzgün domateslerle birlikte tartıp satmak ne kadar doğru bir davranıştır?
- Sattığı ayıplı malı daha sonra “satılan mal değiştirilmez” deyip değiştirmek istemeyen mağaza sahibinin bu davranışı doğru mudur?
- Bir zengin işadınının 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?
- Bir iş adamının bir milletvekiline gizliden maaş bağlayarak parlamentoda “kanun simsarlığı” yaptırması doğru bir davranış mıdır?

Bu örnekleri artırmak mümkündür.

35

2.5. İş Etiğinde Uygun Davranışların Sonuçları

İş hayatında etik değerlere uygun davranışlarda bulunmanın çeşitli olumlu ya da olumsuz sonuçları vardır. İş hayatındaki etik davranışların olumlu sonuçları olarak şunları sayabiliriz;

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

Eğitimidir ki bir milleti ya hür, bağımsız, şanlı, yüksek bir topluluk halinde yaşatır; ya da milleti esaret ve sefaletle terkederek eder.

Gazi M. Kemal ATATÜRK

Resim 2. 5: İş etiğine uygun davranışlar

Bununla birlikte iş hayatında etik değerlere uygun davranışların olumsuz sayılabilecek bazı sonuçları olabilir. İşini kaybetme, işte mevki yitirme, pasif pozisyona görevlendirilme, maddi ve manevi zarar görme örnek olarak verilebilir.

36

Resim 2. 5: İş etiğine uygun ortam

Cumhuriyet hükümetinin namuslu, vatansever, cumhuriyetçi iş adamlarına daima yardımcı olacağına şüphe edilmemelidir.

Gazi M. Kemal ATATÜRK