

ETİK

Sosyal Hizmet Uzmanı Turgay ÇAVUŞOĞLU

ETİK KAVRAMI

Etik sözcüğü, Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir.

Etik: İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplindir.(İnal,1996)

Etik her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır.Daha geniş bir bakış açısı ile, bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılamayacağı; neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunmayacağının bilinmesidir.(Solomon-Hanson)

AHLAKİ GELİŞİM EVRELERİ

Kohlberg’in ahlak gelişim kuramına göre birey, üç düzey ve altı evreden geçerek ahlaki gelişime ulaşır.

❖ Gelenek Öncesi Dönem

*Bağımlı Evre

*Bireycilik ve Çıkara Dayalı Alışveriş Evresi

❖ Geleneksel Düzey

*Karşılıklı Kişiler arası Beklentiler ve Kişiler arası Uyum Evresi

*Sosyal ve Vicdan Evresi

*Geçiş Düzeyi

❖ Gelenek Ötesi ve İlkelere Dayalı Düzey

*Toplumsal Anlaşma, Yararlılık ve Bireysel Haklar Evresi

* Evrensel Ahlaki İlkeler Evresi

ETİK DAVRANIŞIN TOPLUMSAL ETMENLERİ

- Kültür;insanın yarattıklarının tümüdür.(Kongar,1982) Geniş kapsamlı olarak bakıldığında kültür, bir toplumun tüm yaşam biçimidir. Toplumun duygu, düşünce ve hareketlerinden oluşan kalıplar, kültürü oluşturur.(Tezcan,1993)
- Değerler ; Bireyin yaşamındaki farklı etmenlere yüklediği önemdir.Değer, birey için önemli olan her türlü düşünce yapısı, obje veya etkinlik olarak da tanımlanabilir. (Lamberton-1995)
- Normlar; Toplumsal normlar, belli bir grup içindeki bireylerin ilişkilerini düzenler ve eylemlerine yön verir. Normlar, genellikle değerlerin yansımasıdır ve bir grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektiftir. Bazı normlar diğerlerinden daha fazla ciddiye alınır, çünkü bunlara karşı gelindiğinde uygulanacak yaptırımlar daha ağırdır.(Mc Kenna,1994)

YÖNETİMDE ETİK İLKELER

1. Adalet: Temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce ve çok yönlü gelişmesini, eşit hak ve sorumluluğun paylaşıldığı bir 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 öngören ve 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 sağlanmadığı durumlarda zarar gören ya da haksızlığa uğrayan işgörenler düzeltici adaletin işletilmesini ister ve beklerler.

2. 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.

3. 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 kazanmanın kendisi 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. Yöneticilerin kendilerinin yalandan uzak durarak, doğruluğu konusunda astlarına ve üstlerine tam bir güven sağlamak zorundadır.

4. 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 işgörenlerle ilişkilerinde yansız olarak davranmak ve hizmet sunmak zorundadır. Özellikle siyasal tarafsızlık, yöneticinin en önemli sorumluluklarından biridir.

Yöneticinin astlarına taraflı davranması, işgörenlerin üstlerine karşı kapalı bir tavır içine girmeleri ve daha da önemlisi işgörenlerin adalet ve güven duygularının zedelenmesine yol açmaktadır.

5. 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.

6. İnsan Hakları; İnsan hakları, insanın 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.

7. Hümanizm; İnsan varlığının insani erdemlerce biçimlen-dirilmesi, insancılık çabası; insanın insancıl bir biçimde eğitilmesi öğretisi; insanların yetişme ve gelişme yeteneğinden, insanın erdemleriyle, kişiliğinin gözönünde 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.

8. Bağlılık; Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak tanımlanabilir.

Yönetici, bir lider olarak hem kendi mesleki bağlılık ve gelişmesini hem de astlarının mesleki bağlılık, meslekte gelişme ve ilerlemeye istekli olmayı, 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 arasında sayılabilir.

9. Hukukun Üstünlüğü; Hukukun üstünlüğü ilkesinin yaşama geçirilmesi, 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.

10. Sevgi: insanın 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.

11. Hoşgörü: Hoşgörü, yasalara ve etik kurallara aykırı olmadıkça, sevilmeyen ya da onaylanmayan şeylerin varlığına tahammül göstermektir.

Hoşgörü insanın karşısındaki insanla etkileşirken, onunla eşduyum (empati) içinde olmaya; etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması; böylece ona tepkide bulunması; ve ona 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.

12. Laiklik: Yönetenlerin, yönetme yetkilerini Tanrıdan ya da dinden değil, halktan aldıkları bir yönetim biçimidir.

Din ve inançlar konusunda seçim, bireylerin iç dünyasının en dokunulmaz alanıdır ve öyle olmalıdır.

Bireyler inançları konusunda dilediği seçimi yapabilir, inancından ötürü kınanamaz, suçlanamaz ve bunları açıklamaya zorlanamazlar. Laik bir düzen içinde herkes istediği dine ya da inanca sahip olabilir.

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

13. Saygı: İnsan, her şeyden önce insan olduğu için değerlidir. İnsanın değeri ve onuru, insan ilişkilerinde köşe taşı niteliğini taşır.

Saygı, bir çok insanın bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değildir.

Saygı bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliğini ve biricikliğini fark etmek demektir.

14. 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.

Özellikle yöneticilerin, sürekli çalan telefonlarla, ani ziyaretçilerle, ağır bürokrasinin yüklediği kırtasiyecilikle baş edebilmek önemli bir sorundur.

15. 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.

Örgüt içinde demokratik bir ortamın oluşturulmasında, yönetici tutumlarının büyük bir rolü vardır.

16. Olumlu İnsan İlişkileri: Yönetimde olumlu insan ilişkileri, hem amaçlanan üretimin gerçekleştirilmesi, hem de işgörenlerin 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.

17. Açıklık: Açıklık karşılıklı iletişimi gerektirir. Kişiler arası iletişimde, katılanların yüz yüze olmaları, katılımcılar arasında karşılıklı ileti alış verişi olması, sözkonusu iletilerin sözlü ya da sözsüz olması gerekir.

Yöneticilerin açık davranabilmeleri için, eleştiriye açık olmaları gerekir.

Eleştiriler amaçlı, nesnel, çıkarsız ve kişiye özel olmalıdır.

Yöneticiler astlarını eleştirirken bu ilkelere uygun davranmalı ve astlar da kendi eylem ve düşüncelerine ilişkin eleştirileri saygı ve hoşgörü içinde değerlendirmelidir.

18. 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 her hangi 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 Devlettten ya da toplumdan bazı istemlerde bulunmayı içerir.

19. Emegin hakkını verme: Emek işgörenin örgütsel edimini elde etmek için harcadığı kafa ve kol gücüdür. İş görenin emeginin hakkı, örgütün yapacağı ödeme ile verilir.

Ödeme iş görenin üretim için örgüte harcadığı değer artışından hak ettiği değer kendisine döndürülmesidir.

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

Oysa, hukuken suç teşkil eden emirlerin yerine getirilmemesi konusunda yöneticiler kesin tavır içinde olmadırlar.

Emirlerin yasalara aykırılığının, üst yöneticilere hatırlatılması, yöneticinin yönetimde keyfiliğın ortadan kaldırılması ve hukukun üstünlüğünün sağlanmasında önemli katkıları olmaktadır.

YÖNETİMDE ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

1. Ayrımcılık: Ayrımcılık önyargılı 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.

2. Kayırma: 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 yükümlülüklerle 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 kümelerle ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlaması rüşvet olarak tanımlanır.

Bir çok yöneticiye çeşitli nedenlerle, farklı niteliklerde hediye verilmesi Türk toplumunun ve Türk bürokratik kültürünün bir gereği olarak kabul edilir bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dünyanın bir çok yerinde olduğu gibi hediye görelili bir kavram olup rüşvet ile arasındaki farkı ayırmak çok zordur.

. Yıldırma- 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.

6.Sömürü (istismar): Sömürü, insan ya da nesnelere adaletsiz kullanımınıdır. Ve çıkar sağlamaya yöneliktir.

Sömürünün çeşitli türleri vardır;

1- Sömürücü, sömürülen kişiyi zorlayabilir veya aldatarak kullanabilir.

2- Sömürülen kişi, yapılan eylemlere gönüllü rıza gösterebilir.

3- Sömürülen kişinin amacı, çıkar sağlamak ve kazancını güvenceye almaktır.

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

Yöneticiler, yasalarla kendilerine verilen görevleri yerine getirmek ve yetkilerini sınırları içinde kullanmakla sorumludurlar.

7.Bencillik; Yönetimde bencillik,yöneticinin başkalarının yararını düşünmeden; kimi kez onlara zarar vererek; davranışlarını yalnız kendi gereksinimlerini giderecek, kendine çıkar sağlayacak biçimde yönlendirmesidir.

Bencil bir insan sadece kendisiyle ilgilenir, her şey kendinin olsun ister, vermekten hiç zevk duymaz, yalnızca almaktan hoşlanır.Başkalarının gereksinimlerine ilgi duymaz, onların kişilik bütünlüğüne ve değerlerine saygı göstermez. 9. İşkence (Eziyet): Bir insana maddi ya da manevi olarak yapılan aşırı eziyet anlamında kullanılmaktadır.

Yöneticilerin kendi görüşlerini paylaşmayan çalışanları hedef seçerek eziyet etmeleri kabul edilmez bir davranıştır.

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

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

8. Yolsuzluk: Genel anlamıyla yolsuzluk, bir çıkar karşılığında, kamu yetkililerinin yasa dışı kullanımını olarak tanımlanmaktadır.

Yolsuzluk sadece maddi kazançları kapsamaz. Maddi olmayan özel amaçlara da yönelik olabilir.

Yolsuzluk; para ya da mal karşılığında, kamu görevlisinin ayrıcalıklı iş yapması, yapılmaması gereken işleri yapması veya yapmaları gereken işleri çabuklaştırmaları karşılığında çıkar sağlamaları, kişisel kazançlar karşılığında yetkilerini kötüye kullanmaları, politik kazanç amacıyla devlet yetkisinin yasa dışı kullanımını anlatmaktadır.

9. İşkence (Eziyet): Bir insana maddi ya da manevi olarak yapılan aşırı eziyet anlamında kullanılmaktadır.

Yöneticilerin kendi görüşlerini paylaşmayan çalışanları hedef seçerek eziyet etmeleri kabul edilmez bir davranıştır.

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

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

10. Yaranma-Dalkavukluk: Rahatsız edici ve sahtekarlık olmasına rağmen yöneticiye yaranma ve dalkavukluk yapmanın, başarı için ödenmesi gereken bir bedel olarak görülmesi yaygın bir davranış biçimidir.

Çalışanların yöneticiler yaranma çabaları, olumsuz bir ortam yaratılmasına neden olmaktadır.Kendisine dalkavukluk yapılan yönetici, sağlıklı bir görüş açısına sahip olmaması halinde davranışlarını pekiştirerek tüm çalışanlardan aynı davranışları beklemektedirler.

11.Şiddet-Baskı-Saldırganlık: Şiddet sözcüğü, aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı nitelendirir.

Yönetici, önünü tıkayan engelleri ortadan kaldırmak için şiddet kullanmamalıdır.

Yöneticinin şiddet içeren eylemleri kendini engellediği düşünülen nesne ya da bireyin kendisine doğrudan yaptığı gibi, hiç ilgisi olmayan nesne yada bireylere yönettiği görülebilir.

12. İş İlişkilerine Politika Karıştırma: Her yöneticinin tarafsız davranması ve politik yöneticilere tarafsız bilgi sunması gerekmektedir. Yöneticinin politize olması durumunda görev yaptığı kurum politik bir görünüm kazanacak, yönetici astları yöneticiden çok politikayı araç olarak göreceklerdir.

Sonunda yönetim ile politika, karşılıklı yüklenme ve ödeme çemberi içine girmiş olacak, böylece politik ilişki ve kayırma, yönetsel yeterliliğe üstün tutulacaktır.

13. Hakaret ve Küfür:

Sözlü taciz olarak değerlendirilebilecek olan hakaret ve küfür, sözel bir şiddet gösterisidir. Ve tüm şiddet gösterileri gibi saldırganlık içerir.

Hakaret ve küfür kişiliğe saldırı olup, bu tür yöneticiler insanların kişiliğini küçültüp, örseleyerek, kendi bencil kişiliklerini yücelttiklerini inanmaktadır

14. Bedensel ve Cinsel Taciz: Bedensel taciz, şiddetin bir ürünüdür. En sık karşılaşılan bedensel taciz türü ise dayaktır.

Cinsel taciz ise, çocuğa, gence, kadına söz atma, el, kol hareketi yapmakla başlayan, ırza geçmeye kadar varan geniş bir yelpaze içinde yer almaktadır.

Taciz, aciz olana yapılan haksız ve kötü niyetli davranışları çağırır. Yöneticiler, astları konumundaki kişilere yetkilerinin arkasına sığınarak ve itiraz edemeyecek konumdaki kişilere karşı, her türlü tacizden özenle kaçınmalıdır.

15. 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.

Özellikle alkol ve sigara tüketiminin özeni ile başlayan davranışlar olduğu gözönüne alınırsa, yöneticilerin ve sosyal hizmet çalışanlarının davranışlarına özen göstermesi gerekmektedir.

16. 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.

- Yasalar uygun olan kamu işlemlerinin daha hızlı yerine getirilmesi için, bazı kimselere diğerleri aleyhine ayrıcalıklı işlem yapılması,
- Yasalarla yasaklanmış kamu işlemlerinin bir çıkar karşılığı yapılması, görev ve yetkinin kötüye kullanımının örneğidir.

17. Dedikodu: Genel olarak dedikodu, gerçek olup olmadığı bilinmeden başkalarına karaçalmak, insanları kötülemek, kınamak, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır.

İletişimde açık ve dürüst bir yaklaşım benimsemeyen bireyler, toplumsal kültürün de etkisi ile birbirlerini yüzüne karşı eleştirmek yerine, bazı sorunları üçüncü bir kişiye çarpıtarak anlatmakta ve başkalarını arkalarından çekistirebilmektedir.

Dedikodu işyerlerinde büyük ölçüde zaman ve enerji kaybına neden olmakta, insan ilişkilerinin gerginleşmesine ve bozulmasına neden olmaktadır.

18. 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 takas süresi olması, yani alıcı ve verici olmaması, ancak işgörenin kamu kaynaklarını tek taraflı olarak kişisel kullanıma geçirilmesidir.

19. 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, işgöreni bir ırka, bir dine bir ulusa, bir topluma bir mesleki görüşe karşı düşman edebilir.

Dogmatik bir kişi, kendi kavram ve inançlarını değiştirmeye ve yenilikleri benimsemeye karşı sonuna dek direnme gösterir.

20. Yobazlık-Bağnazlık: Yobazlık ve bağnazlık, inanç ve dşünceleri konusunda tartişmaya yer vermeyen, tek doğru şeyin kendi doğrusu olduğuna inanan, kendi gibi dşünmeyenlere en ağır biçimde saldıran, hoşgrrsz ve sevgisiz insanları niteler.

Yöneticinin baęnaz tutumu işgörenlerin gelişme ve yenileřmesini engeller.