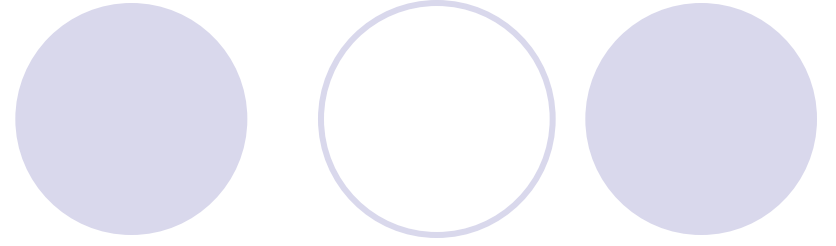
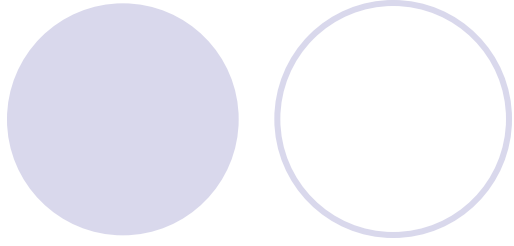


ÇALIŞMA YAŞAMINDA ETİK



Mehmet DUYAR
İGU (A) / Eđitimci
Emekli Bařmüf.



- Baucham and Chidress

- **İlkecilik**

- Zarar vermemek
- Yararlı Olmak
- Özerkliğe saygı □ Aydınlatılmış Onam
- Adalet ilkesi

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.

Eşitlik:

- Yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir.
- Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır.
- Eşitlik; temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği
- Temel bireysel eşitlik; eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır. Tüm vatandaşların bir oy hakkı
- 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 dürüstlük
- İçten ve dürüst davranmayan yöneticiler, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar.
- Örgütte politik güç kazanmak etik dışı bir davranış değildir. Ancak politik güce ulaşmak için dürüstlükten ödün verilmesi, etik kurallarının önemli ölçüde ihlali
- Yönetimde yalanın kaynağı □ güvensizlik ve korku
- Yöneticiler, doğruluk konusunda astlarına ve üstlerine tam bir güven sağlamalı

Tarafsızlık:

- İnsanın bireyleri ya da nesnelere olduğu gibi görebilmesi ve bu görüntüyü bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesidir.
- Yönetici, vatandaşlarla ve iş görenlerle ilişkilerinde **yansız olarak davranmalı**
- 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 zedelenmesi

Sorumluluk:

- Belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir. İki tür sorumluluk
- Üstlere hesap vermeyi içeren “sorumlu olma”dır.
- Bir işi yapmayı üstlenmek anlamında “sorumluluk alma”dır.
- Sorumluluğun temeli, yetkiyi kullanma zorunluluğudur.

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 olunması □ yöneticinin etik değerleri arasında olmalı öncelikle yer alması gereken unsurdur.
- **Hümanizm:** İnsancıl olma çabası. İnsan varlığının insani erdemlerce biçimlendirilmesidir.

Bağlılık:

- İş görenlerin □ örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri
- Yöneticilik, bir lider olarak hem kendileri hem de astlarının mesleki bağlılık, meslekte gelişme ve ilerlemeye istekli olmasını, bu amaçla alana ilişkin yayınları izlemeyi ve eğitim programlarına katılmayı gerektirir.

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 yöneltilen bir duygu değildir.
- **Yöneticinin, mesleğini de sevmesi gereklidir.** Yoğun stres altında çalışmak, sorunlara hızlı ve etkili çözümler üretmek

Saygı:

- İnsan, öncelikle «insan» olduğu için değerlidir.
- İnsanın değeri ve onuru, insan ilişkilerinde önemlidir.
- Saygı, birçok insanın bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değil □ bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliğini ve biricikliğini fark etmektir.

Hoşgörü:

- Yasalara/etik kurallara aykırı olmadıkça, sevilmeyen ya da onaylanmayan şeylerin varlığına tahammül göstermektir.
- Hoşgörü insanın karşısındakiyle eş duyum (empati) içinde olması etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması, tepkide bulunması ve belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanimasıdır.

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 işlevsel olanlardan seçilmesini gerektirir.

Laiklik:

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

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:

- 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 sözlü ya da sözsüz karşılıklı iletişimin olması gerekir.
- **Yöneticilerin açık davranabilmeleri için, eleştiriye açık olmaları gerekir.**
- **Eleştiriler □ amaçlı, nesnel, çikarsız ve kişiye özel olmalıdır.**

Hak ve özgürlükler:

- Hak ve özgürlükler bir arada kullanılan ancak birbirini ile karıştırılan kavramlardır.
- Özgürlük □ 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.
- **Hak nedir?**
- 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. Emeğin hakkı, örgütün yapacağı ödeme ile verilir.
- *Ödeme iş görenin üretim için örgüte harcadığı değer artışından hak ettiği değer kendisine döndürülmesidir.*

Yasa dışı emirlere karşı direnme:

- 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.

Etik değerlere uygun çalışma ortamını gerçekleştirmek için neler yapılmalı?

- Etik değerlere bağlı kalmaya kararlı olmak.
- Davranıřlarla rnek olmak.
- Etięe uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu almak.
- Kurumun etik ilkelerini belirlemek.
- Çalışanları eğitmek.
- Açık iletişimi desteklemek.
- Tutarlı olmak.

İş hayatında etik dışı davranışlar:

- İş kalitesini önemsememe
- Rüşvet isteme veya verme
- Kurum varlıklarının kötü biçimde kullanımı
- İş yerinde ayrımcılık yapma
- Özel yaşama müdahale
- Çevre kirliliğine duyarsız 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
- Hakaret ya da argo bir dil kullanma
- Yetkisini kötüye kullanma
- Çalışma arkadaşları ile ilgili söylenti ve dedikodu yayma
- Zimmet ve görevi su istimal etme

Yönetimde etik dışı davranışlar;

Ayrımcılık: Ayrımcılık ön yargılı tutumlarla davranmaktır.

- Bir grup insana karşı, adaletsiz ve zarar verecek biçimdeki her türlü davranış
- 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.

Kayıрма: Tarafgirlik.

Rüşvet: Birçok yöneticiye çeşitli nedenlerle, farklı niteliklerde hediye verilmesi

- Çoğunlukla az gelişmiş toplumların, kurumsallaşmamış bürokratik kültürünün bir gereği gibi algılanan, bir davranış olarak karşımıza çıkar.

Yıldıрма- Korkutma: Kabadayılık, kimseden korkmaz görünerek çevresine meydan okuma davranışı ile astlarını yıldırmaya çalışmak.

- Kabadayılık yoluyla, çalışanlar üzerinde güç gösterileri yapmak yöneticinin özenle kaçınması gereken bir davranış olmalıdır

•
Sömürü (istismar): Sömürü, insan ya da nesnelere adaletsiz kullanımudur.

- Çıkar sağlamaya yöneliktir.
- Sömürünün çeşitli türleri vardır:
- Zorlama ve/veya aldatarak
- Sömürülen kişi, yapılan eylemlere gönüllü rıza gösterebilir.
- Sömürülen kişinin amacı, çıkar sağlamak ve kazancını güvenceye almaktır.

İhmal: TCK 230. maddeye 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.

Eziyet (İşkence) :

- Bir insana maddi ya da manevi olarak yapılan acı/ıstırap çekirme.
- İşkence veya eziyet yalnız fiziksel acıyı değil, psikolojik acıyı da kapsar.

Yolsuzluk:

- Genel anlamıyla yolsuzluk, bir çıkar karşılığında, yetkilerin yasa dışı kullanımudur
- 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 kullanımı..

Yaranma-dalkavukluk:

Rahatsız edici ve sahtekârlıktır

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 bekler.

Şiddet-baskı-saldırganlık:

Şiddet 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, sözel bir şiddet gösterisidir. Hakaret ve küfür kişiliğe saldırı olup, bu tür yöneticiler insanların kişiliğini küçültüp, örseleyerek, kendi bencil kişiliklerini yücelttiklerini 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 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 kullanılamaz.
- Örgüt açısından yetkinin kötüye kullanımı, yetkinin veriliş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır.

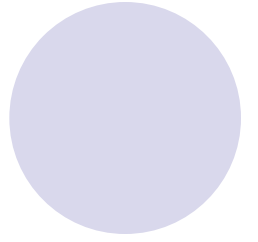
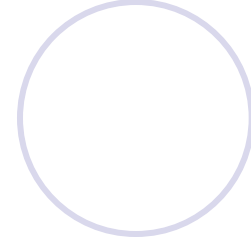
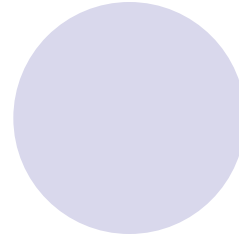
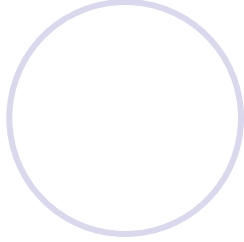
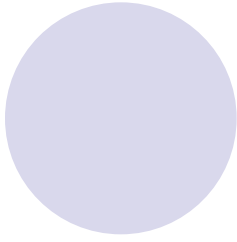
- **Dedikodu:** Genel olarak dedikodu, gerçekte olup olmadığı bilinmeden başkalarına kara çalmak, insanları kötülemek, kınamak, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır.
- Dedikodu □ İş yerlerinde büyük ölçüde zaman ve enerji kaybına, insan ilişkilerinin gerginleşmesine ve bozulmasına neden olmaktadır.
- **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 olduğu kabul edilen 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.

İş Etiğinde Uygun Davranışların Sonuçları

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



- 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 vs

MEVZUATTA ETİK

İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personeli ile İG

Uzmanlarının Görev, Yetki, Sor. Eğt.Hk. Yönetmelikler

MESLEKİ BAĞIMSIZLIK VE ETİK İLKELER

MADDE 42- İSG hizmetleri ve bu Yönetmelik kapsamındaki eğitimlerde görevlendirilenler;

a) Sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken **hiçbir etki altında kalmazlar.**

b) Hizmet sundukları **kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar** ve ayırım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirirler.

c) Çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla **iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket ederler.**

- Bu kişiler, görevlerini ve uzmanlık bilgilerini mesleğin gerektirdiği **etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde sürdürür.**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ YÖNETMELİĞİ (RG: 29.12.2012/28512)

35

İSG Prof. Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında **gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından, sorumludurlar.**

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

(RG: 18.01.2013 / 28532)

36

Kurulun yükümlülüğü

MADDE11 – Kurullar, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundururlar.

(2) Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar.

Çalışanların yükümlülüğü

MADDE 12 – Çalışanlar sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla İSG kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar.

I. Bizzat çalışma borcu

MADDE 395- Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.

II. Özen ve sadakat borcu

MADDE 396- İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında **sadakatle davranmak** zorundadır.

İşçi, işverene ait makinaleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.

İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez.

İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.

TEŞEKKÜRLER ...

