

TMMOB
MESLEKİ DAVRANIŞ İLKELERİ

Giriş

- Mühendislik ve mimarlık hizmetleri, gerek tek tek bireylerin, gerekse toplumun günlük yaşamının her noktasını daha çok etkilemekte, bu etk günümüzle sınırlı kalmayıp geleceğimiz ve kaynaklarımızın kullanımını da kapsamaktadır.
- Bu nedenle de, mühendislerin ve mimarların topluma, yaşadıkları çağa, doğaya karşı sorumlulukları da hizmetlerinin kapsamıyla aynı oranda artmaktadır.
- Ayrıca, gelişme sürecinin sıkıntılarını yaşayan ülkemizde bu toplumsal sorumluluk daha da fazladır.





Mühendisler ve mimarlar, ayrılmaz bir parçası oldukları toplumun refah ve mutluluğuna katkıda bulunmak için, mesleki etkinliklerinde aşağıda tanımlanan ilkelere uymayı, uyulması için meslektaşlarını uyarmayı bir görev sayarlar.

Topluma Karşı Sorumluluklar

Mühendisler ve Mimarlar,

1.Mesleki bilgi, beceri ve deneyimlerini, toplumun ortak çıkarları; evrensel insani kazanımların ve kültürel mirasın korunması ve insan refahının gelişimi için kullanırlar. Toplumun sağlığı, güvenliği ve refahı için duymuş oldukları sorumluluk her zaman kendi kişisel çıkarlarının, meslektaşlarının çıkarlarının ya da mimar ve mühendisler topluluğunun çıkarlarının üstünde yer alır.

2.Kendilerinden istenen işin toplum ve çevre için ciddi bir tehlike yaratacağı sonucuna varırlarsa ve bu konudaki mesleki yargıları işveren ya da müşteri tarafından dikkate alınmıyorsa, görüşlerini işverene ya da müşterilerine yazılı olarak bildirirler; sonuç alamamaları durumunda meslek örgütlerini ve gerektiğinde yetkili makamları ve kamu oyunu bilgilendirirler.

Topluma Karşı Sorumluluklar

3. Toplumun ilgi alanı içinde bulunan teknik konulardaki görüşlerini, raporlarını, konuyu yerinde ve tam anlamıyla araştırmış, incelemiş ve yeterli bir bilgi ve verilerle donanmış olarak, ticari ve kişisel kaygıları bir yana bırakarak, doğru, tam ve nesnel bir biçimde açıklarlar.

4.İş yerlerinde işçi sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri alırlar, iş yerlerinde çalışanları bu konularda bilgilendirirler.

Topluma Karşı Sorumluluklar

5.İşverenleri, müşterileri, meslektaşları da dahil olmak üzere, toplumdaki herkese adil, dürüst ve iyi niyetle davranırlar.

6.Ülkenin teknoloji ve mühendislik yeteneğinin yükselmesi için, teknolojinin, teknolojinin uygun kullanımının ve potansiyel sonuçlarının toplum tarafından anlaşılması için çaba gösterirler.

Doğaya ve Çevreye Karşı Sorumluluklar

Mühendisler ve Mimarlar, doğayı ve çevreyi korumayı, onlara zarar vermemeyi, uygulamalarının doğayla uyumlu olmasını sağlamayı mesleki sorumluluklarının ayrılmaz parçası olarak görürler, doğal kaynakların ve enerjinin tasarrufuna özel önem verirler.

İşverene ve Müşteriye Karşı Sorumluluklar

Mühendisler ve Mimarlar,

1. İşveren/müşteriyle teknik konulardaki mesleki alışverişlerinde her zaman güvenilir bir iş gören ya da vekil ya da danışman olarak ve işveren/müşterinin çıkarları için, toplumun refah ve sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmaksızın, mesleki beceri ve deneyimlerini sonuna kadar kullanarak, uygun ve düzgün bir iş düzeyi ile çalışırlar.

İşverene ve Müşteriye Karşı Sorumluluklar

2. İşverenleri ya da müşterileriyle olan iş ilişkilerini etkileyecek şekilde doğrudan ya da dolaylı olarak herhangi bir armağan, para ya da hizmet ya da iş teklifi kabul etmezler; başkalarına teklif etmezler, mesleki ilişkilerini geliştirmek amacıyla siyasal amaçlı bağış yapmazlar.
3. İşverenin/müşterinin ticari ve teknolojik sırlarını izin almadan başkalarına açıklamazlar, kişisel çıkarları için kullanmazlar.

Mesleğe ve Meslektaşa Karşı Sorumluluklar

Mühendisler ve Mimarlar,

1. Mesleki etkinliklerini, tüm meslektaşlarının güvenini kazanacak bir biçimde ve mesleğin saygınlığına azami özen göstererek sürdürürler.
2. Tüm meslektaşlarına saygıyla yaklaşırlar; meslektaşlarıyla haksız rekabet içinde olmazlar ve astlarının gelişimi için özel çaba harcarlar, onlara yardımcı olurlar, telif haklarına ve özgün çalışmalara saygı gösterirler, çalışmalara katkıları ve katkıda bulunanları belirtirler.
3. Yalnızca yeterli oldukları alanlarda mesleki hizmet verirler; hizmetlerini etkileyebilecek diğer uzmanlık alanlarındaki yetkililerin görüşlerine başvururlar, disiplinler arası ortak çalışmayı özendirirler.

Mesleğe ve Meslektaşa Karşı Sorumluluklar

4. Mesleki görev, yetki ve sorumluluklarını, sadece zorunlu durumlarda ve ehil olan meslektaşlarına devrederler.
5. İşlerini yalnızca kendilerine tanınmış mesleki görev, yetki ve sorumluluk çerçevesinde yaparlar, yalnızca resmi olarak hak kazanmış oldukları sıfat ve unvanları kullanırlar.
6. Bu mesleki davranış ilkelerine aykırı davrananlara yardımcı olmazlar, onların etkinliklerinin içinde yer almazlar, onları uyarırlar, bu konuda meslek örgütleriyle işbirliği yaparlar; bu ilkelere uygun davrananları bütün güçleriyle desteklerler.
7. Meslek örgütlerinin etkinliklerine aktif olarak katılmaya çaba gösterirler, onları desteklerler, mesleğin gelişmesine katkıda bulunurlar.

Kendilerine Karşı Sorumluluklar

Mühendisler ve Mimarlar,

1. Mesleki bilgilerini güncelleştirirler, kültürlerini ve mesleki yeterliliklerini geliştirirler.

2. Mesleki etkinliklerine ilişkin olarak meslektaşlarının dürüst ve nesnel eleştirilerini dikkate alırlar, gerektiğinde kendileri de eleştirmekten kaçınmazlar.

3. Birlikte çalıştığı insanları anlamaya, çok kültürlü çalışma ortamlarına uyum sağlamaya çalışırlar.

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

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.

Kayırma:

Aile, akrabalık bağları gibi maddesel olmayan etkileme araçlarını kullanarak, kamu görevlilerinin, bazı kişilere kamu işlemlerinde ayrıcalık tanımasıdır.

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.

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.

Sömürü (istismar):

Sömürü, insan ya da nesnelerin adaletsiz kullanımıdır. 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 kazançlar 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.

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 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 bulundukları okul, çocuk yuvası, yetiştirme yurdu gibi kurumlarda görev alan çalışanların, sigara, alkol, kumar ve benzeri kötü alışanlıkları 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.

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.

Vaka Örnekleri

1) (A) ile (B) 4. sınıf öğrencisidir. Bir proje yarışması düzenlenmektedir. Ödülü 10.000 TL'dir. Ayrıca bu yarışmayı kazanana yarışmayı düzenleyen firma tarafından iş olanağı sunulmaktadır. (A) yarışmaya katılır ve bu konuda (B)'den sonradan yardım ister. İstediği yardım aslında projenin ana kısmını oluşturmaktadır. Fakat (B)'nin ödüllerden ve projeden haberi yoktur. (B), kendisine de tecrübe kazandıracağını düşünerek (A)'ya yardımcı olur ve (A) ödülü kazanır. Fakat; (A) projede (B)'nin katkısından hiç söz etmez. Sizce (B) bu durumda ne yapmalıdır.

2) Bir şirkette ürün tasarımdan sorumlu mühendissiniz ve sizinde tasarım ekibinde olduğunuz bir ürün piyasaya sunuluyor. Fakat daha sonra, ürünün tasarımında yapılan bir yanlışlıktan dolayı bazı durumlarda ürün işlevselliğini yitirip kazaya sebep olabileceğinin farkına varıyorsunuz. Hemen şirket yönetimini uyarıyorsunuz. Fakat yönetim ürünün geri toplanmasından dolayı oluşacak yüksek maliyetten dolayı sizi bu konuda konuşmamanız için uyarıyor. Aksi takdirde işinizi kaybetmekle tehdit ediliyorsunuz. Bu durumda ne yapardınız?