**MESLEKİ YOZLAŞMA**

**Yozlaşma;** özündeki iyi nitelikleri birtakım dış etkenlerle zamanla yitirmek, soysuzlaşmak, özünden uzaklaşmak, bozulmak, dejenere olmak, tereddi etmek (yozlaşma-soysuzlaşma) anlamlarına gelmektedir.

**Yozlaşma;** kamu kaynaklarının özel çıkarlara yönelik olarak kullanılması, suiistimali, toplumun ahlaki değerlerinden sapması olarak tanımlanabilmektedir.

Toplum içerisinde değer karmaşası oluşması ve zamanla kişisel faydacılığın her şeyin önüne geçmesi Etik değerlerin bozulmasına neden olmaktadır. Bu durum kısaca toplumsal yozlaşma olarak nitelendirilmektedir.

**Yozlaşma, davranış kalıplarındaki bozulma olarak görülmektedir. İyi ve kötüyü belirlemek, ayırıma tabi tutmak, toplumlara ve ülkelere göre değiştiğinden tam bir yozlaşma tanımının yapılması zordur.**

* Yönetime karşı güven krizi, yabancılaşma ve meşruiyet sorunu
* Verimsizlik, israf, mali krizler, hizmetlerin pahalılaşması, gelir dağılımındaki bozulma
* Kamu görevlilerin **liyakatsizliği**
* Sosyal dokunun zayıflaması,
* Ekonomik gelişme, demokrasi ve hukuk devletinin zayıflaması

**ETİK İKİLEM**

İkilem veya diğer bir ifadeyle paradoks iki şey arasındaki seçimde ne yapacağını bilememektir. Mantık açısından Paradoks, görünüşte doğru olan bir veya birden fazla önermenin insanı çelişkiye götürmesi olarak tanımlanmaktadır.

Etik ikilem, yukarıda da ifade edildiği gibi, iki veya daha fazla değerin çatışması halidir. Etik ikilemler, bir olayın birbiriyle ters düşen iki tarafında da tartışılabilir doğruların olması durumunda ortaya çıkabilmektedir.

İkilemlerin çözümlenmesinde çeşitli alternatifler söz konusu olabilmektedir. Etik dışı davranışı geçerli veya haklı gösterebilmek için aşağıdaki gibi bazı gerekçeler ileri sürülebilmektedir.

Herkes bunu yapıyor düşüncesi. Müşterisinin vergi kaçırmasına yardımcı olan bir muhasebecinin, ‘başka meslektaşlarım da yapıyor’ demesi gibi

Yasal ise ahlakidir, düşüncesi. Kayıp eşya bulan bir kişinin, eşyanın sahibi ortaya çıkıp kendisini ispat etmediği sürece eşyayı kimseye teslim etmek istememesi gibi.

Ortaya çıkarılma ve cezalandırılma ihtimalinin düşüklüğü. Sergilenen etik dışı davranışın sonunda ortaya çıkarabilme ve cezalandırılma olasılığı fazla ise, kişi bu davranışından vazgeçebilmekte, aksi taktirde etik dışı davranışı sürdürebilmektedir.

Etik dışı davranışların sebeplerini anlamaya çalışmak son derece önemlidir. Bu alanda araştırmacılar bütün etik dışı davranışlar için üç unsuru bulmuşlardır;

Algılanan bir baskı,

Algılanan bir fırsat,

Etik dışı davranışı, kabul edilebilir ve herhangi bir kişinin etik kurallarıyla uyumlu olarak gerçekleştirebilmek için bazı yollar.

Etik dışı davranışların önlenmesinde şüphesiz ki en önemlisi insani ve ahlaki değerlerin sindirilmesi yönünde verilecek olan eğitimdir. Son dönemlerde ikilemlerin çözümlenmesinde şu şekilde bir formel yaklaşım öngörülmektedir;

Geçerli durumları belirlemek,

Bu duruma dayanarak ahlaki sorunu belirlemek,

Bu sorunun etkileyeceği kişiyi, kişileri ve nasıl etkileneceklerini belirlemek,

Etkilenenlerin sorun çözümlemede alternatif davranış biçimlerini belirlemek,

Her alternatif açısından muhtemel sonucu belirlemek,

En uygun davranış biçimini seçmek.

Kamu görevlilerinin de günlük hayatlarında sıklıkla karşılaştıkları ya da karşılaşabilecekleri etik ikilemler bulunmaktadır:

İlki, önlerindeki seçeneklerin hiç birisinin tam manasıyla tatmin edici olmadığı ancak onların içinden diğerlerine göre daha iyi olan seçeneğin belirlenmesi durumudur.

Seçeneklerin birden fazlasının ya da tamamının kendi başına iyi olduğu ve birisinin seçilmesi durumunda diğerlerinden vazgeçilmesinin gerektiği bir durumdur. Burada kamu görevlisi ‘en iyi’ler arasında bir seçim yapmak durumundadır.

Üçüncü ikilem türü, farklı kişi ve gruplar üzerinde farklı etki ve sonuçlar doğurması muhtemel bir kararın verilmesidir.

Kamu görevlilerinin karşılaşabilecekleri son ikilem türü, verecekleri kararın muhtemel sonucundan, kendilerinin ya da yakınlarının olumlu ya da olumsuz ve dolaylı ya da dolaysız etkilenmeleri durumudur.

Böyle bir durumda çıkar çatışması söz konusu olmaktadır.

**MOBBİNG**

İş yerlerinde belirli bir kişiyi hedef alarak söz konusu kişinin çalışmalarını baltalama, huzursuz olmasına neden olma, yıldırma, dışlama ve gözden düşürme olarak tanımlanabilmektedir.

Bir Davranışın Mobbing Olabilmesi İçin;

Sürekli olması gerekir. Sistematik olması gerekir. Dışlamayı içermelidir. Psikolojik baskı oluşturmalıdır.

**Mobbing Davranış Türleri**

Sürekli sözler kesilir. Yüksek sesle başkaları da duyacak şekilde azarlanır. Özel yaşam sürekli eleştirilir. Yapılan her iş iş sürekli eleştirilir.

İletişim kanalları kapatılır. Diğerlerinden ayrılmış oturma yeri veya iş yeri verilir. Yokmuş gibi davranılır. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.

Milliyet, din ve ideolojik görüşler yüzünden alay konusu yapılır. Hakkında asılsız iddialarda bulunulur. Psikoloğa gitmesi yönünde telkinlerde bulunulur. Çabalar yanlış ve küçültücü biçimde yargılanır. Küçük düşürmek maksadıyla her hareket ve eylem taklit edilir. Cinsel imalarla karşılaşılır. Doğrudan cinsel tacizde bulunulur.

Sürdürülmesi için anlamsız işler verilir. Verilen görevlendirme ve yetkiler geri alınır. Mali külfeti olabilecek işler özellikle verilir. Sahip olunandan daha az beceri isteyen işler verilir. Kariyer olanaklarınızın önü kesilir.

Fiziksel olarak ağır işlerde çalışmaya zorlanır. Doğrudan cinsel tacizde bulunulur. Fiziksel şiddetlere ve tehditlerine maruz bırakılır.

**Mobbing Yapan Şahsın Kişisel Özellikleri**

Kötü Kişilik; başkaları kendi amaçları doğrultusunda kullanan kişiler. Narsist Kişilik; sürekli olarak kendisini diğerlerinden daha güçlü olması gerektiğini düşünen ve tehlike olarak gördükleri kişileri kontrol altında tutmak isteyen hastalıklı kişilik tipi. Antipatik Kişilik; Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli olan ve hep güçlü olmak istedikleri için her türlü ahlaksız ve hukuksuz işleri yapmaktan çekinmeyen kişilik tipi. Sadist Kişilik; yapmış olduğu kötülüklerden zevk duyan kişilik tipi.

**Mobbing Uygulanan Şahsın Özellikleri**

Yalnızdırlar; düşünce, cinsiyet, inanç, ırk yönünden vs. acayip görülürler; farklı tarzda giyinen, farklı kelimeleri seçen, davranış ve tutumlarıyla diğerlerinden ayrışan kişiler olabilir. Başarılıdırlar; çalışkandırlar, yöneticileri tarafından takdir edilmişlerdir ve kendilerinin hata yapmaları için özellikle çalışılır. Yeni gelen kişilerdir; yeni gelenin diğerlerinden daha üstün özelliklere sahip olması veya yeni gelen kişinin diğerlerine benzememesi vs.

**Örgütsel Nedenler**

Takım çalışması kültürünün gelişmemiş olması

İletişim kanallarının düşük olması

Günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması

Yetersiz liderlik

Örgütsel iş disiplinin sağlanamaması

Örgüt içi rekabetin gereğinden fazla teşvik edilmesi gibi nedenlerle çatışma kaçınılmaz olmaktadır.

**Mobbing Ne Değildir?**

Mobbing yöneticinin sizin olumsuz performansınızı cezalandırması değildir. Mobbing çalışanlar arasında bilgi, liyakat ve becerilere göre görev paylaşımı yapmak değildir. Mobbing herkese eşit davranmamak değildir. Mobbing çalışanda görülen hatalı davranışları kendisine söylemek değildir. Mobbing çalışandan çalışma koşulları gereğince adaptif performans beklemek değildir.

**Cinsel Taciz**

ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu (Equal Employment Opportunity Commision, 1980) işyerinde cinsel taciz konusunda yayınladığı tüzük ile cinsel tacizi şu şekilde tanımlamıştır: “İstenmeyen cinsel yaklaşımlar, cinsel içerikli istekler ve diğer cinsel içerikli sözel ya da fiziksel yaklaşımlar belirtilen üç durumdan birini doğurduğu takdirde cinsel taciz kapsamına girer. Bu üç durum şu şekilde özetlenebilir: 1) Cinsel içerikli yaklaşıma zorlarken, razı olmanın veya reddetmenin çalışanın istihdamını etkileyeceğini açıkça söyleme veya ima etme durumu, 2) Cinsel içerikli yaklaşıma razı olmanın veya reddetmenin tacize maruz kalan kişinin çalışma şartlarına ve hakkında verilecek kararlara temel oluşturması durumu ve 3) Cinsel içerikli yaklaşımların maruz kalanın iş performansını etkilemesi veya tehditkâr, düşmanca ve saldırgan bir iş ortamı yaratması durumu.”

Eurofound (2005) tarafından yürütülen Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması raporuna göre, Avrupa ülkelerinde çalışanların cinsel taciz mağduru olma oranı ortalama %2 iken bu oran Türkiye’de %6’dır. Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması raporuna göre ise (Eurofound, 2012) AB’de cinsel taciz mağduriyeti ortalama %1 oranında görülmektedir ancak ülke bazında sonuçlara rastlanmamaktadır. Kadınların cinsel taciz mağduriyetinin erkeklere kıyasla üç kat fazla olduğu rapor edilmiştir.

Baker, Terpstra ve Cutler (1990) geleneksel cinsiyet rollerine sahip kültürlerin zorlayıcı cinsel davranışları makul kıldığını ve erkeklere cinsel anlamda saldırgan olmayı, kadınlara ise zorlayıcı cinselliği kabul etmelerini öğretir nitelikte olduğunu vurgulamıştır.

Bu durum fiziksel taciz ile sınırlı kalmamakta, cinsel tacizin değişik türlerine yansıyacak şekilde iş hayatında da görülmektedir. İsviçre’de yapılan bir araştır- manın (Krings ve Facchin, 2009) örneklemini oluşturan farklı sektörlerde (örn., endüstri, bilgi teknolojileri, hizmet, sağlık, eğitim) yaklaşık yarısını amir pozisyonunda olanların oluşturduğu 110 erkek çalışandan alınan verilere göre, daha yüksek düzeyde düşmanca cinsiyetçi tutumlara sahip erkeklerin özbildirimleri temelinde belirttikleri cinsel rüşvet/gözdağı tacizinde bulunma eğili- minin daha çok olduğu bulunmuştur.