



2023 ETİK FARKINDALIK EĞİTİMİ • LİDER KILAVUZU

Değerlerimizi Dile Getirme

Doğru Olanı Yapınl Başkalarına Saygı Duyun! Mükemmel Performans Gösterin



SORULAR SORUN



BİLGİ EDİNİN



ÇEVRENİZDEKİLERLE
KONUŞUN



MESELEYE YENİ BİR
ÇERÇEVEDEN BAKIN



İHLALLERİ BILDİRİN

LOCKHEED MARTIN 

Sayın Lider:

Etik, iş bütünlüğü ve Doğru Olanı Yapma, Başkalarına Saygı Duyma ve Mükemmel Performans Gösterme taahhüdümüzle ilgilidir.

Bu değerleri nasıl dile getireceğimizi uygulamak, etik iş ortamımızın devamlılığını sağlar. Taahhüdümüz, çeşitlilik arz eden bir iş gücünü çekmeye ve elde tutmaya, güçlü bir tedarik zincirini sürdürmeye ve müşterilerimizin görevlerini yerine getirme ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olur.

Bu Lider Kılavuzu, ekibinizle bir eğitim oturumunu kolaylaştırmanıza yardımcı olacaktır. Gerekliğinde sesinizi yükseltmek ve harekete geçmek için Değerlerimizi Dile Getirme tekniklerini tartışın ve uygulayın.

Sorunları çözmeye yardımcı olmak için hazır olduğunuzdan ekibinizin emin olmasını sağlayın. Unutmayın, tüm cevapları bilmek zorunda değilsiniz - ne zaman yardım isteyeceğinizi bilmeniz yeterli olacaktır.

Kişisel mükemmelliği örnek alarak öncülük ettiğiniz için teşekkür ederiz.



Leo S. Mackay
Kıdemli Başkan Yardımcısı
Etik ve Kurumsal Güvence

2023 ETİK FARKINDALIK EĞİTİMİ

Etkili bir şekilde konuşmaya ilişkin tartışmaları teşvik edin.

Değerlerimizi Dile Getirme (VOV) Teknikleri



Sorular Sorun

Çeşitli Bilgileri Bir Araya Getirin



Bilgi Edinin

Duygulara değil gerçeklere odaklanın



Çevrenizdekilerle Konuşun

Güvenilir Kaynaklardan Girdi İsteyin



Meseleye Farklı Bir Açıdan Bakın

Farklı bir Perspektif Sunun



İhlalleri Bildirin

Bir Şeyleri Görün, Gördüğünüzü Söyleyin

LİDERİN HIZLI BAŞLANGIÇ KILAVUZU

- Jim Taiclet'in mesajı ve VOV tekniklerine genel bir bakış için *Giriş'e tıklayın.*
- Grubunuzla birlikte görüntülemek için **Vaka Menüsündeki** iki ila üç vakadan ilkinin **seçin.**
- I. Bölümü oynatın,** ardından devam etmek için *Tartışma'ya* tıklayın.
- Verilen iki soruyu **tartışın.**
- 2.Bölümü oynatmak** için *devam et'i tıklayın.*
- Vakayı "Senaryo nasıl sonlanmalı?" konusunu tartışarak **tamamlayın.**
- Liderin Kapanış yorumunu **paylaşın.**
- Vaka menüsüne dönün* ve iki ila üç vakayı tamamlayana kadar tekrarlayın.
- Atlas Learning'de 2023 Etik Farkındalık Eğitimi'ni **onaylayın.**

VOV Teknikleri



Sorular Sorun

Çeşitli Bilgileri Bir araya Getirin



Bilgi Edinin

Duygulara değil gerçeklere odaklanın



Çevrenizdekilerle Konuşun

Güvenilir Kaynaklardan Girdi İsteyin



Meseleye Farklı Bir Açıdan Bakın

Farklı bir Perspektif Sunun



İhlalleri Bildirin

Bir Şeyleri Görün, Gördüğünüzü Söyleyin

VAKA LİSTESİ	ÖNEMLİ KONULAR	KARAKTERLER
Senaryo 1: İçkiler Bizden Michael Williamson	Hediyeler ve Ağırılama; Liderlikle İlgili Kaygılar; İnsan Kaçakçılığı	Gary, Michael, Yanna, Martin, Naomi
Senaryo 2: Beş Yıldızlı İnceleme Gregg Bauer	Çıkar Çatışması; Hibrit/Esnek Zaman; Suistimali Bildirme	Jenny, Michael, Frank, Sharon
Vaka 3: Takımın Kaynaşması Paula Hartley	Belgede Sahtecilik; Liderlikle İlgili Kaygıları; Kişisel Çıkar Çatışması	Emily, Peter, Aaron, Summer
Vaka 4: Burada İşler Kızıyıyor John Clark	Program Bütünlüğü; Kişiler Arası Beceriler Üretim Kalitesi	Rocki, Jason, Faye, Joe, Bobo
Vaka 5: Ekli Dizeler Robert Lightfoot	Çıkar Çatışması; Sözleşme/İhaleye Fesat Karıştırma; Liderlikle İlgili Kaygılar	Michael, Sabrina, Olivia, Rhomeyn, Sharon
Vaka 6: Yeterli Pist Yok Jay Malave	Önyargı/Yaş Ayrımcılığı; Belgede Sahtecilik; Sosyal Medya/LMPI	Jeff, Mahedi, Aja, Te, Ronnie

VAKA 1 "İçecekler Bizden"

SORUNLAR: HEDİYELER VE AĞIRLAMA, LİDERLİKLE İLGİLİ KAYGILAR, İNSAN KAÇAKÇILIĞI



Gary
LM Program
Yöneticisi



Michael
LM Yazılım
Mühendisi



Yanna
Otel Personeli



Martin
EuroCrypto
CEO'su



Naomi
EuroCrypto
Yazılım Mühendisi

Özet

Gary ve Michael, önemli bir program için yeni teknolojiyi gözden geçirmek üzere Amerika Birleşik Devletleri dışındaki potansiyel bir tedarikçiyi ziyaret eder. Ziyaret sırasında bazı zorluklarla karşılaşır.

BÖLÜM I: TARTIŞMA

Bu karakterler hangi sorunlarla karşılaşılıyor?

- **Martin** potansiyel bir tedarikçidir ve Gary ile Michael'a hediyeler ve ağırlama teklif etmektedir.
- **Michael'ın** hediyeleri ve ağırlamayı kabul etmenin politikayı ihlal ettiğine dair endişeleri var.
- **Gary** EuroCrypto ile bir sözleşme yapması için baskı altında ve Martin'i gücendirmek **istemiyor**.
- **Michael**, hediyeleri kabul edip etmediğini tekrar tekrar sorduğunda **Gary** sinirlenir.
- **Yanna'nın** iş durumu belirsiz durumdadır. Birçok rolde bir yandan çocuklarla ilgilenirken uzun saatler çalışıyor gibi görünüyor.

Hangi VOV teknikleri bu sorunları çözmeye yardımcı olabilir?

- Michael **hediyeler ve ağırlama** hakkında sorular sorar.
- Gary'nin diğerlerine, **özellikle Michael'asaygı** duyması ve Michael meseleyi onun için yeniden **çerçvelendirdiğinde onu dinlemesi** gerekir
- Gary önerilen misafirperverliği **nasıl ele alacağı** konusunda rehberlik için başkalarıyla konuşabilir
- Michael **nasıl davranılacağı** konusunda rehberlik istemek için bir telefon görüşmesi yaparak verileri elde eder.
- Michael ve Gary **Yasal** birimle konuşmayı kabul ederve **Yanna** hakkındaki endişelerini bildirirler.



SORULAR SORUN



BİLGİ EDİNİN



ÇEVRENİZDEKİLERLE
KONUŞUN



MESELEYE YENİ BİR
ÇERÇVEDEN BAKIN



İHLALLERİ BİLDİRİN

BÖLÜM II: ÖZET

Sorun: "Senaryo nasıl bitmeli?"

Lider Kapanışı

Michael birçok şeyi doğru yapıyor. Gary sabırsız olduğunda bile Michael içgüdülerine kulak asar ve cevaplar aramaya devam eder. Hediye kabul etmeye ilişkin kurallar karmaşıktır ve rolünüze göre değişebilir. Seyahate çıkmadan önce *CPS-008'deki Uluslararası Ağırlama Yönergelerini kontrol ederek* kuralları öğrenin. Bu durumda, hediyeleri ve ağırlamayı reddetmek muhtemelen en iyisidir. Gary'nin ayrıca uygun bir yetki devri olmadan tedarikçiye yetkisiz bir taahhütte bulunmamaya da dikkat etmesi gerekir. Baskının muhakemenizi gölgelemesine izin vermeyin.

İnsan haklarına saygı, tüm çalışanlar için geçerli bir taahhüttür. İnsan kaçakçılığından şüphelendiğiniz bir durumda ne yapacağınızdan emin değilseniz, durumu hemen yöneticinize, İnsan Kaynaklarına veya hukuk danışmanına bildirin.

Sonuç olarak: Unutmayın, dünyanın neresinde iş yapıyor olursanız olun, LM'nin değerleri küreseldir.

Teşkilat

LM Davranış Kuralları: *Dürüstlikle Liderlik Ediyoruz*
CPS-008: *Hediyeler, Ağırlama, İşle İlgili Diğer Kurallar ve Sponsorluklar*
CPS-113: *Mal ve Hizmetlerin Edinimi*
CPS-021: *İyi Kurumsal Vatandaş ve İnsan Haklarına Saygı*
CPS-734: *İnsan Kaçakçılığıyla Mücadele*

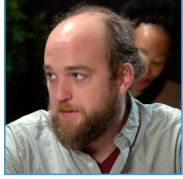
VAKA 2 "Beş Yıldızlı İnceleme"

SORUNLAR: ÇIKAR ÇATIŞMASI; HİBRİT/ESNEK ZAMAN; SUİSTİMALİ BİLDİRME



Jenny

Yazılım Mühendisi



Michael

Yazılım Mühendisi



Frank

Yazılım Mühendisi



Sharon

Kıdemli Yönetici

BÖLÜM I: TARTIŞMA

Bu karakterler hangi sorunlarla karşılaşılıyor?

- **Jenny** ikinci işine öncelik veriyor ve işteki görevlerini tamamlamakta geç kalıyor.
- **Michael** Jenny'nin desteğinin olmamasından ve açıklamasının istenmesinden bıkmıştır.
- **Jenny** esnek zamandan yararlanıyor ve teslimatları için ekibin ihtiyaçlarını göz ard ediyor.
- **Frank** Michael'ı **sorgular** ancak durumu çözmeye yardımcı olacak destek sunmaz.
- **Sharon** hiçbir mazeret göstermeden zamanında teslimat bekler ve Michael'a sert **davranır**.

Hangi VOV teknikleri bu sorunları çözmeye yardımcı olabilir?

- Michael **Jenny'nin neden olduğu** olumsuz etkiyi anlamasına yardımcı olmak için konuyu yeniden çerçevlendiriyor.
- Frank **Michael'a sorular** sorar ama bu soruları Jenny ile görüşmesi gerekir.
- Michael **Jenny'yi bir restoranda** LM kodu üzerinde çalışırken görünce sorular sorar.
- Michael **verileri alır** ve **Jenny'nin performansı**yla ilgili endişelerini Sharon'a bildirir.



SORULAR SORUN



BİLGİ EDİNİN



ÇEVRENİZDEKİLERLE KONUŞUN



MESELEYE YENİ BİR ÇERÇEVEDEN BAKIN



İHLALLERİ BİLDİRİN

Özet

Jenny'nin ikinci bir işi var. Düzensiz çalışma programı ekibi olumsuz etkiliyor.

BÖLÜM II: ÖZET

Sorun: "Senaryo nasıl bitmeli?"

Lider Kapanışı

Jenny, ikinci işinin işini etkilemesine izin veriyor. Michael'ın endişelerini görmezden geliyor. Michael, Sharon'la konuşmaya çalıştığında, onun bahaneler uydurduğunu varsayar. Daha sonra ofisinde buluştuklarında Sharon, Michael'ın endişelerini dinlemek ve kabul etmek için zaman ayırır. Sharon, esnek çalışma programları, ücretlendirme ve bir çıkar çatışması ifşası hakkında beklentileri belirlemek için Jenny ile görüşerek endişeyi giderir. Jenny'nin ayrıca halka açık bir alanda çalışırken LMPI'yi korumak için dikkatli olması gerekir. Michael, Jenny'yi asılsız suçlama için "derhal işten çıkarılması" konusunda uyarır. Bu abartılı olsa da, doğru işgücü ücretlendirmesinden hepimiz sorumlu tutuluruz. İşletmenize özel emek kayıt politikalarına uydüğunuzdan emin olun.

Sonuç olarak: Jenny, LM kaynaklarından Chat GPT'yi veya LM işi için kullanmıyor, ancak yeni araçlar ve yeteneklerle birlikte gelen yasal, etik ve güvenlikle ilgili endişelerin ve zorlukların farkında olması gerekiyor. Liderler olarak, ekibinizi endişeleri hakkında sizinle konuşmaya teşvik edin ve ardından sorunu çözmek için harekete geçme taahhüdünde bulunun. Ekip üyeleri olarak, bir şey gördüğünüzde bunu dile getirin.

Teşkilat

LM Davranış Kuralları: *İşçilik ve Diğer Maliyetleri Doğru Şekilde Hesaplıyoruz*
 CRX-014: *Bireysel Çıkar Çatışması*
 CPS-718: *Amerika Birleşik Devletleri Hükümetine Yönelik Açıklamalar*
 CRX-015: *Hassas Bilgilerin Korunması*

VAKA 3 "Takım Kaynaşması"

SORUNLAR: BELGEDE SAHTECİLİK; LİDERLİKLE İLGİLİ KAYGILAR KİŞİSEL ÇIKAR ÇATIŞMASI



Emily
Teknisyen



Peter
Takım Lideri



Aaron
Kıdemli
Teknisyen



Summer
Müdür

BÖLÜM I: TARTIŞMA

Bu karakterler hangi sorunlarla karşılaşılıyor?

- **Aaron** Peter'in onun yerine terfi ettirilmesine kızıyor, ancak kararlı bir ekip üyesi..
- **Emily** hızlandırılmış teslimat programı konusunda **Peter'a** alaycı davranır.
- **Aaron** ve **Emily** üzerinde yeniden çalışılması gereken iki parçayla ilgili bir sorun keşfederler.
- **Peter** yeni lider rolüyle zamanında teslimat yapmak için baskı altındadır.
- **Summer** **Peter'a** akıl hocalığı yapıyor ama karşılaştığı sorunları çözmek için yeterince çaba göstermiyor.

Hangi VOV teknikleri bu sorunları çözmeye yardımcı olabilir?

- Summer **ekibin bağlılığı** konusunda Peter ile konuyu yeniden ele alır.
- Peter'ın varsayımlarda bulunmak ve ekibin katkılarını göz ardı etmek yerine **sorular sorması** gerekli olmaktadır.
- Emily and Aaron **veri toplar** ve **endişelerini** Summer'a bildirir.
- Summer **parçaların kaliteden nasıl geçtiği hakkında bilgi almak için** Peter'a sorular sorar.



SORULAR SORUN



BİLGİ EDİNİN



ÇEVRENİZDEKİLERLE
KONUŞUN



MESELEYE YENİ BİR
ÇERÇEVEDEN BAKIN



İHLALLERİ BİLDİRİN

Özet

Peter ekibe önemli bir teslimat için makul olmayan bir son tarih verir ve ardından ekibinin sadakatini ve bağlılığını sorgular.

BÖLÜM II: ÖZET

Sorun: "Senaryo nasıl bitmeli?"

Lider Kapanışı

Peter, yeni görevinde teslim olması için baskı hissediyor. Summer, Peter'ı ekibine güvenmesi için cesaretlendirir, ancak Peter diğerlerinin katkılarını dikkate almaz ve bir gecikme olduğunda ekipten veya Summer'dan yardım istemez. Peter'ın kız kardeşinin Kalite Damgasını izinsiz kullanması, açık bir politika ihlalidir ve işini olumsuz etkileyecektir. Peter'ın kız kardeşi de olaydaki rolünün hesabını vermek zorunda kalacak.

Sonuç olarak: Zorluklarla karşılaştığınızda, yardım için ekibinizle ve liderinizle iletişim kurun. Güvenli ve güvenilir ürünler sağlamayı taahhüt ediyoruz. Son teslim tarihini karşılamak için kaliteden ve değerlerden ödün vermek asla kabul edilemez ve genellikle çözdüğünden daha fazla sorun yaratır.

Teşkilat

LM Davranış Kuralları: *Dürüstlikle Liderlik Ediyoruz*

CPS-001: *Etik ve İş Ahlakı*

CPS-002: *Kalite, Görev Başarısı ve Sistem Güvenliği*

CRX-014: *Bireysel Çıkar Çatışmaları*

CPS-718: *Amerika Birleşik Devletleri Hükümetine Yönelik Açıklamalar*

VAKA 4 "Burada İşler Kızıışıyor"

SORUNLAR: PROGRAM BÜTÜNLÜĞÜ; KİŞİLERARASI BECERİLER, ÜRETİM KALİTESİ



Rocki

Yazılım Mühendisi



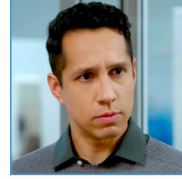
Jason

Yazılım Mühendisi



Faye

Takım Lideri



Joe

Yazılım Mühendisi



Bobo

İş arkadaşı

Özet

Rocki, tam olarak test etmeden Github'dan açık kaynaklı yazılım kullanır. Rocki şirketten ayrılır ve Joe yerini alır. Yazılım diğer sistem arızalarına neden olabilir.

BÖLÜM I: TARTIŞMA

Bu karakterler hangi sorunlarla karşılaşılıyor?

- **Rocki** sıcaklık sensörü için normal test protokollerini takip etmeden GitHub açık kaynak kodunu kullanır.
- **Jason** GitHub ile yürütülen test yazılım kodu düzeyinden memnun değil.
- **Faye** saygısız ve **Jason**'ı projenin zamanında tamamlanmasının önünde bir engel olarak görüyor.
- **Joe** takımda yeni. Başlangıçta, **Joe** Jason'dan daha fazla şey duyana kadar yazılımın uygulanabilirliğini **sorgulamaz**.
- **Bobo** CPU sorunlarını gözlemlemeye başlar ve **Jason'dan** yazılımla ilgili endişeleri gidermek için harekete geçmesini ister.

Hangi VOV teknikleri bu sorunları çözmeye yardımcı olabilir?

- Jason, **yazılımın uygulanabilirliği** hakkında sorular sorar ve güvenilirliğiyle ilgili sorunu **yeniden** ele almaya çalışır.
- Faye başkalarıyla **konuşmalı** ve Jason'ı susturmaya çalışmak yerine endişelerini dikkate almalıdır.
- Joe açık **kaynaklı yazılım** için sistem test süreçlerinin takip edildiğinden emin olmak için veri almalıdır.
- Bobo Jason'ın **sorunları gidermesini talep etmek yerine** ona sorular sormalı ve sorunun çözülmesine yardımcı olmalıdır.



SORULAR SORUN



BİLGİ EDİNİN



ÇEVRENDİKİLERLE KONUŞUN



MESLEYE YENİ BİR ÇERÇEVEDEN BAKIN



İHLALLERİ BİLDİRİN

BÖLÜM II: ÖZET

Sorun: "Senaryo nasıl bitmeli?"

Lider Kapanışı

Kaynak kodunu harici kaynaklardan çekmek, LM yazılım havuzlarından LM kaynak kodunu yeniden kullanmaktan belirgin şekilde farklıdır. GitHub, LM yazılımını yönetmek için LM'de yaygın olarak kullanılan bir yazılım aracı olsa da, Rocki genel harici GitHub deposunu kullanır. Kaynak kodunun nereden kaynaklandığına bakılmaksızın, sistem test süreçlerimizle sistemin bütünlüğünü sağlamak esastır.

Sonuçları tam olarak değerlendirmeden ve sistem testinin bütünlüğünü sağlamadan açık kaynak yazılımı kullanmak riskli olabilir. Ücretsiz/ Açık Kaynaklı Yazılımlar (FOSS), LM genelinde verimlidir ve ticari " dijital" dünyanın en iyilerini savunma müşterilerimiz de dahil olmak üzere müşterilerimize getirme stratejimiz için esastır .

Sonuç olarak: FOSS kullanımını artırmaya devam ederken, müşterilerimize borçlu olduğumuz kalite ve dürüstlük düzeyine ulaşmak için hem aday yazılımları değerlendirme hem de sistemlerimizi test etme süreçlerimizi takip ettiğimizden emin olun.

Teşkilat

LM Değerleri: *Doğru Olanı Yapın, Başkalarına Saygı Duyun, Mükemmel Performans Gösterin*

LM Davranış Kuralları: *Harekete Geçeriz*

CPS-002: *Kalite, Görev Başarısı ve Sistem Güvenliği*

IRM-001: *Yazılım Lisans Sözleşmesi Uyumluluğu*

VAKA 5 "İlgili Zorunluluklar"

SORUNLAR: ÇIKAR ÇATIŞMASI; SÖZLEŞME/İHALEYE FESAT KARIŞTIRMA; LİDERLİKLE İLGİLİ KAYGILAR



Michael
LM Program
Yöneticisi



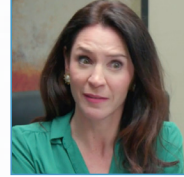
Sabrina
Swiftlee Sözleşme
Müdürü



Olivia
LM Yazılım
Mühendisi



Rhomeyn
LM Tedarik Lideri



Sharon
Kıdemli Yönetici

Özet

Michael'ın hala mülkiyeti olabilir ve kilit bir tedarikçiyle çıkar çatışması olabilir. Olivia ve Rhomeyn, yeni gereksinimlerin müşteriden mi yoksa Michael'dan mı geldiğini belirlemeye çalışmaktadır.

BÖLÜM I: TARTIŞMA

Bu karakterler hangi sorunlarla karşılaşılıyor?

- Swiftlee'nin Sözleşmeler Müdürü, **Sabrina**, görünüşe göre **Michael'ın** Swiftlee'ye daha fazla iş yönlendirmesine yardımcı olmaktadır.
- Michael'a** Swiftlee için çalışıp çalışmadığı sorulduğunda umursamaz bir tavırla yanıt verir.
- Olivia** ve **Rhomeyn** yeni sözleşme değişikliklerinin kaynağı hakkında net yanıtlar alamamaktadır.
- Michael** değişiklikleri açıklamak için müşteri toplantısına göndererek **Olivia** ve **Rhomeyn'e** tuzak kurar.
- Michael** Olivia'dan **ofis** malzemelerini Swiftlee'ye göndermesini ister ve bunun kendi ev adresi olduğunu ima eder.

Hangi VOV teknikleri bu sorunları çözmeye yardımcı olabilir?

- Rhomeyn **Kullanıcı Arayüzündeki** değişikliklerin kaynağını belirlemek için sorular sorar.
- Olivia ve Rhomeyn **Michael ile ilgili** şüpheleri hakkında konuşur ve **veri toplar**.
- Michael, müşteriyle **ve** ekibiyle sözleşme değişiklikleri hakkında konuşmalıdır.
- Olivia ve Rhomeyn **Swiftlee ile ilgili** yanıt alamadıkları takdirde ihlalleri bildirmelidir.
- Sharon **verileri alır** ve sorunu çözmek için gerekli adımları atar.



SORULAR SORUN



BİLGİ EDİNİN



ÇEVRENİZDEKİLERLE
KONUŞUN



MEŞALEYE YENİ BİR
ÇERÇEVEDEN BAKIN



İHLALLERİ BİLDİRİN

BÖLÜM II: ÖZET

Sorun: "Senaryo nasıl bitmeli?"

Lider Kapanışı

Michael, işleri Swiftlee'ye yönlendirmekten kazanç elde etmektedir.

Çıkar çatışmasını açıklamadı veya Swiftlee ile ilişki kurmaktan kendini geri çekmedi. Olivia ve Rhomeyn cevaplar almaya çalışırlar ve sonunda endişelerini Sharon'a bildirirler. Michael'ın eylemleri sadece sahtekârca olmayıp, şirketin müşterimizle olan ilişkisine de zarar vermektedir. Bir çıkar çatışması olmasa bile Michael, görünürde herhangi bir yetki delegasyonu olmadığı halde tedarikçiyi kapsam ve program değişiklikleri yapmaya yönlendirerek politikayı ihlal etmektedir.

Sonuç olarak: Çalışanlar, tüm iş anlaşmalarında adil ve tarafsız bir şekilde hareket etmekten ve Lockheed Martin'in çıkarlarını kişisel çıkarların önüne koymaktan sorumludur. Lockheed Martin adına başkalarıyla iş yapıyorsanız, kişisel düşüncelerden veya ilişkilerden kaynaklanabilecek her türlü fiili veya potansiyel etkiden uzak olmalısınız. Çevrim içi [COIN tool](https://coin.global.lmco.com/). kullanarak gerçek veya potansiyel çıkar çatışmasına ilişkin bir açıklama gönderin. (<https://coin.global.lmco.com/>)

Teşkilat

LM Davranış Kuralları: **Dürüstlikle Liderlik Ediyoruz**

CPS-001: **Etik ve İş Ahlakı**

CRX-014: **Çıkar Çatışmaları** (kişisel ve kurumsal çıkar çatışmaları)

LMAP 0.410: **Temel Satın Alma İlkeleri** (bölüm 2.0 ve 8.0)

VAKA 6 "Yeterli Pist Yok"

SORUNLAR: ÖNYARGI/YAŞ AYRIMCILIĞI; BELGEDE SAHTECİLİK; SOSYAL MEDYA /LMPI



Jeff
Müdür



Mahedi
Erken Kariyer



Aja
Erken Kariyer



Te
Kıdemli personel



Ronnie
İş Arkadaşı

Özet

Jeff, ekibindeki kariyerinin başındaki çalışanları destekleyen ve sadakat bekleyen ikna edici bir liderdir. Te, bilgi ve deneyime sahip olmasına rağmen kendini dışlanmış hissediyor.

BÖLÜM I: TARTIŞMA

Bu karakterler hangi sorunlarla karşılaşılıyor?

- **Jeff'in** eylemleri, ekibin kıdemli bir üyesi olan **Te'yi** hariç tutarken, kariyerinin başındaki personelini destekliyor.
- **Mahedi'nin** bir takım yemeği ve yeni bir program galibiyetiyle ilgili Sosyal Medyadaki paylaşımı LMPI'yi ifşa edebilir.
- **Mahedi Jeff'in** bilgisayarında oturum açar ve **Jeff'in uyumluluk eğitimini tamamlayarak belgelerde** tahrifat yapar.
- **Jeff Mahedi'nin** oturum açma bilgilerini ve şifresini vererek politikayı ihlal etti.
- **Te** akşam yemeğinden önce bir son dakika görevini tamamlar, ancak çabalarından dolayı takdir görmez.
- **Te** emekliliğe yaklaşırken olası tepkilerden korktuğu için konuşmak istemiyor.

Hangi VOV teknikleri bu sorunları çözmeye yardımcı olabilir?

- Ronnie, Te hakkında duyduğu olumsuz yorumları paylaşıyor ve Te'nin harekete geçmesine **yardımcı olmak için** konuyu yeniden ele alabilir.
- **Te sorular sorar ve Jeff ile sorunları yeniden ele almaya** çalışır, ama etkisiz kalır.
- Jeff **diğerleriyle** diğerleriyle liderlik tarzı ve kayırmacılığının takımı nasıl etkilediği hakkında konuşmalıdır.
- Aja **Mahedi** ile Te'nin endişeleri hakkında konuşur **ve ne yapması gerektiğini** anlamak için konuyu yeniden ele almaya çalışır.



SORULAR SORUN



BİLGİ EDİNİN



ÇEVRENİZDEKİLERLE KONUŞUN



MEŞALEYE YENİ BİR ÇERÇEVEDEN BAKIN



İHLALLERİ BİLDİRİN

BÖLÜM II: ÖZET

Sorun: "Senaryo nasıl bitmeli?"

Lider Kapanışı

Jeff'in yorumları ve davranışları, LM'nin çeşitlilik ve kapsayıcılık taahhüdü ile uyumuyor. Yanlış örnek verir ve Te'nin dışlandığı bir çalışma ortamı yaratır. Jeff bir lider olarak başarısız oluyor; yorumları cinsiyetçilik ve/veya yaş ayrımcılığı olarak algılanabilir. Ekip, Jeff'e sadakati ve başkalarına saygı duyma ve doğru olanı yapma temel değerlerimizi dengelemekle boğuşmaktadır. Liderler, olumlu, kapsayıcı bir çalışma ortamını teşvik etme yolunu belirler. Aja, çalışma ortamı hakkında konuşmak için Etik Departmanı ile iletişime geçerek ve yüksek sesle konuşarak doğru şeyi yapıyor. Etik, rehberlik sağlarken veya suiistimali araştırırken gizliliği korumaya karardır.

Sonuç olarak: Tüm çalışanların yeteneklerinin fark edildiği ve değer verildiği kapsayıcı bir çalışma ortamı herkesin sorumluluğundadır. Birbirimizi sorumlu tutarak ve yanlış bir şey gördüğümüzde harekete geçerek üzerimize düşeni yapabiliriz.

Teşkilat

LM Davranış Kuralları: *Ayrımcılığa Karşı Sıfır Toleransımız Var*

CPS-001: *Etik ve İş Ahlakı*

CPS-003: *Ayrımcılık Yapmama ve Eşit İstihdam Fırsatı*

CRX-253: *Sosyal medya*

CPS-037: *Bilgi İşlem ve Bilgi Kaynaklarının Doğru Kullanımı*

OTURUM ÖZETİ

Liderler

Oturumunuzdaki herkese eğitimi tamamlamak için **kredi almaları** gerektiğini hatırlatın.

Çevrimiçi

Kabul etmek için Atlas Learning'i ziyaret edin [2023 Etik Farkındalık Eğitimi](https://tiny.lmco.com/EAT23).
(tiny.lmco.com/EAT23)

Manuel Kredi

Eğitimi onaylamak için Atlas'ı kullanmayan birkaç tesis için, rehberlik için yerel Etik Görevliniz veya kurumsal etik ofisi ile iletişime geçin: corporate.ethics@lmco.com.

Ücretlendirme Bilgileri

Liderler, gerektiğinde katılımcılara zaman yükleme yönergesi sağlayacaktır.

VOV Teknikleri



Sorular Sorun

Çeşitli Bilgileri Bir araya Getirin



Bilgi Edinin

Duygulara Değil Gerçeklere Odaklanın



Çevrenizdekilerle Konuşun

Güvenilir Kaynaklardan Girdi İsteyin



Meseleye Farklı Bir Açıdan Bakın

Farklı bir Perspektif Sunun



İhlalleri Bildirin

Bir Şeyleri Görün, Gördüğünüzü Söyleyin

LOCKHEED MARTIN