

**T.C.**  
**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**  
**İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ ETİĞİ VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA ETİK DIŞI**  
**DAVRANIŞLAR**

**Ayşegül ŞENTÜRK**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Özlem ÇAKIR**

**İZMİR - 2011**

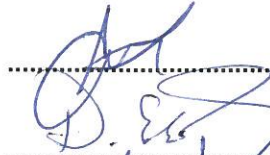
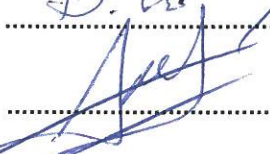
**YÜKSEK LİSANS**  
**TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI**

2009800161

**Üniversite** : Dokuz Eylül Üniversitesi  
**Enstitü** : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
**Adı ve Soyadı** : Ayşegül ŞENTÜRK  
**Tez Başlığı** : İş Etiği ve Çalışma Yaşamında Etik Dışı Davranışlar

**Savunma Tarihi** : 20.09.2011  
**Danışmanı** : Doç.Dr.Özlem ÇAKIR

**JÜRİ ÜYELERİ**

| <b><u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u></b> | <b><u>Üniversitesi</u></b> | <b><u>İmza</u></b>                                                                    |
|-----------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Doç.Dr.Özlem ÇAKIR                | DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ   |  |
| Yrd.Doç.Dr.Dilek ESER             | DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ   |  |
| Yrd.Doç.Dr.Gökhan TENİKLER        | DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ   |  |

Oybirliği ☒  
Oy Çokluğu ( )

Ayşegül ŞENTÜRK tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "**İş Etiği ve Çalışma Yaşamında Etik Dışı Davranışlar**" başlıklı Tezi ☒ / Projesi ( ) kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU  
Enstitü Müdürü

## Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “ İş Etiği ve Çalışma Yaşamında Etik Dışı Davranışlar” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

....../....../.....

Ayşegül Şentürk

İmza

## **ÖZET**

**Yüksek Lisans Tezi**

**İş Etiği ve Çalışma Yaşamında Etik Dışı Davranışlar**

**Ayşegül Şentürk**

**Dokuz Eylül Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı**

**İnsan Kaynakları Programı**

İş etiği ve çalışma yaşamında etik dışı davranışlara yönelik araştırmalar ve buna verilen önem her geçen gün artmaktadır. Organizasyonlardaki rekabet ortamı da bu duruma olanak sağlamaktadır. Organizasyonların çalışma yaşamına sıkı bir şekilde tutunması, etkinliğini ve verimliliğini sürekli artırabilmesi, iş etiği kural ve yaklaşımlarına uygun hareket etmesi ile daha mümkün olmaktadır.

Bu çalışmada; iş etiği ve çalışma yaşamında etik dışı davranışlara yönelik literatür taraması ve İstanbul, Yalova, İzmir, Balıkesir, Denizli, Antalya'dan çeşitli sektörlerde çalışan 223 kişiye üç ölçek, iki algılama ve altı demografik sorudan oluşan bir soru formu uygulaması yapılmıştır. Bu anketle çalışanların işyerlerinde mobbing (psikolojik taciz), cinsel taciz ve ayrımcılık gibi etik dışı davranışlara maruz kalıp kalmadıkları, rüşvet ve vergi kaçırma gibi yolsuzluk türlerine karşı algıları incelenmiştir. Araştırmanın sonucu, çalışanların etik dışı davranışlardan bazılarına az da olsa maruz kaldığını, rüşvet ve vergi kaçırma ile ilgili algılarının birbirinden anlamlı bir şekilde farklı olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş etiği, çalışma yaşamında etik dışı davranışlar



**ABSTRACT**  
**Master's Thesis**  
**Business Ethics and Unethical Behaviour at a Workplace**

**Ayşegül Şentürk**

**Dokuz Eylul University**  
**Graduate School of Social Sciences**  
**Department of Labor Economics and Industrial Relations**  
**Human Resources Programme**

Researches on business ethics and unethical behaviour at a workplace and the significance attributed to such researches are increasing day by day. Competitive environment in an organization is one of the reasons of these researches. It can be more possible for organizations to cling tightly to the business and increase their activity and productivity without any interruption as long as they behave according to the ethics rules and approaches of business.

In this study, a comprehensive literature review has been performed in line with the business ethics and unethical behaviour at a workplace. And also a questionnaire has been applied including three scales and two perceiving and six demographic questions. 223 people working in different places such as İstanbul, Yalova, İzmir, Balıkesir, Denizli and Antalya participated in this survey. The purpose of the questionnaire is to determine whether or not the workers are exposed to unethical behaviour such as mobbing, sexual harassment and discrimination. Workers' perceptions of corruption types such as bribery and tax evasion have also been examined. The questionnaire proves that some workers are subjected to some unethical behaviour and their perceptions of bribery and tax evasion are meaningfully different from one another.

**Key Words:** Business ethics, unethical behavior at a workplace

# İŞ ETİĞİ VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

## İÇİNDEKİLER

|                       |      |
|-----------------------|------|
| TEZ ONAY SAYFASI..... | ii   |
| YEMİN METNİ.....      | iii  |
| ÖZET .....            | iv   |
| ABSTRACT.....         | v    |
| İÇİNDEKİLER.....      | vi   |
| KISALTMALAR.....      | x    |
| TABLO LİSTESİ.....    | xi   |
| ŞEKİL LİSTESİ.....    | xiii |
| EKLER.....            | xiv  |
| GİRİŞ.....            | 1    |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ AHLAKI VE İŞ ETİĞİ

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| 1.1. TEMEL KAVRAMLAR.....                             | 3  |
| 1.1.1. Ahlak Kavramı .....                            | 3  |
| 1.1.2. Ahlak ve Ekonomi İlişkisi.....                 | 8  |
| 1.1.3. Ahlak Felsefesi .....                          | 10 |
| 1.1.4. Ahilik .....                                   | 12 |
| 1.1.5. Etik Kavramı .....                             | 14 |
| 1.1.6. Ahlak ve Etik Kavramları Arasındaki Fark ..... | 17 |
| 1.2. İŞ AHLAKI VE İŞ ETİĞİ KAVRAMLARI .....           | 21 |
| 1.2.1. İş Ahlakının ve İş Etiğinin Tanımları .....    | 21 |
| 1.2.2. İş Etiğinin Önemi .....                        | 29 |
| 1.2.3. İş Etiğine Yönelik Yaklaşımlar .....           | 30 |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 1.2.3.1. Deontolojik Yaklaşım ..... | 31 |
| 1.2.3.2. Teleolojik Yaklaşım .....  | 33 |
| 1.2.3.3. Adalet Yaklaşımı .....     | 35 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA YAŞAMINDA ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ETİK DIŞI DAVRANIŞIN TANIMI .....                         | 38 |
| 2.2. ETİK DIŞI DAVRANIŞ TÜRLERİ .....                                            | 39 |
| 2.2.1. Mobbing .....                                                             | 40 |
| 2.2.1.1. Tanımı ve Unsurları .....                                               | 40 |
| 2.2.1.2. Mobbing Teriminin Tarihçesi .....                                       | 49 |
| 2.2.1.3. Mobbing İzleyicileri .....                                              | 50 |
| 2.2.1.4. Mobbing Davranışının Ortaya Çıkış Nedenleri .....                       | 51 |
| 2.2.1.5. Mobbing Davranışları .....                                              | 53 |
| 2.2.1.6. Mobbing'in Etki ve Sonuçları .....                                      | 55 |
| 2.2.1.7. Mobbing'in Hukuki Boyutu .....                                          | 60 |
| 2.2.2. Cinsel Taciz .....                                                        | 64 |
| 2.2.2.1. Tanımı ve Unsurları .....                                               | 64 |
| 2.2.2.2. Cinsel Davranış Türleri .....                                           | 69 |
| 2.2.2.3. Cinsel Taciz ile Cinsel Rıza İlişkisi ve Cinsel Tacizi Adlandırma ..... | 76 |
| 2.2.2.4. Cinsel Tacizin Etki ve Sonuçları .....                                  | 77 |
| 2.2.2.5. Cinsel Tacizin Hukuki Boyutu .....                                      | 81 |
| 2.2.3. Ayrımcılık .....                                                          | 84 |
| 2.2.3.1. Tanımı ve Unsurları .....                                               | 84 |
| 2.2.3.2. Ayrımcılığın Biçimleri .....                                            | 87 |
| 2.2.3.2.1. Negatif Ayrımcılık-Pozitif Ayrımcılık .....                           | 87 |

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.2.3.2.2. Dolaylı-Doğrudan Ayrımcılık.....                      | 88  |
| 2.2.3.3. Ayrımcılığın Türleri .....                              | 91  |
| 2.2.3.3.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık .....                     | 91  |
| 2.2.3.3.2. Yaşa Dayalı Ayrımcılık .....                          | 94  |
| 2.2.3.3.3. Engelliliğe Dayalı Ayrımcılık .....                   | 96  |
| 2.2.3.3.4. Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık .....                  | 100 |
| 2.2.3.4. Ayrımcılığa Karşı Etik Tartışmalar.....                 | 103 |
| 2.2.4. Yolsuzluk .....                                           | 104 |
| 2.2.4.1. Tanımı ve Unsurları .....                               | 104 |
| 2.2.4.1.1. Yetki Unsuru .....                                    | 107 |
| 2.2.4.1.2. Yetkinin “Kural Dışı Kullanımı” Unsuru .....          | 107 |
| 2.2.4.1.3. Çıkar Unsuru .....                                    | 108 |
| 2.2.4.2. Yolsuzluk Türleri .....                                 | 108 |
| 2.2.4.2.1. Rüşvet.....                                           | 109 |
| 2.2.4.2.2. İrtikap .....                                         | 111 |
| 2.2.4.2.3. Vergi Kaçırma.....                                    | 113 |
| 2.2.4.2.4. Zimmet Suçu .....                                     | 117 |
| 2.2.4.2.5. Adam Kayırmacılık.....                                | 119 |
| 2.2.4.3. Yolsuzluğun Nedenleri .....                             | 120 |
| 2.2.4.4. Yolsuzluğun Ölçülmesi.....                              | 122 |
| 2.2.4.4.1. Uluslararası İşletme Yolsuzluk Algılama Endeksi ..... | 123 |
| 2.2.4.4.2. Uluslararası Şeffaflık Örgütü Yolsuzluk Endeksi.....  | 123 |
| 2.2.4.4.3. Yolsuzluk Algılama Endeksi.....                       | 124 |
| 2.2.4.4.4. Rüşvet Verme Endeksi.....                             | 125 |
| 2.2.4.5. Yolsuzluğun Etki ve Sonuçları.....                      | 125 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÇALIŞMA YAŞAMINDA ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

|                                             |     |
|---------------------------------------------|-----|
| 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....                | 127 |
| 3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....              | 127 |
| 3.2.1. Örneklem.....                        | 128 |
| 3.2.2. Veri Toplama Araçları .....          | 131 |
| 3.2.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi ..... | 132 |
| 3.3. HİPOTEZ .....                          | 133 |
| 3.4. BULGULAR.....                          | 135 |
| 3.5. TARTIŞMA .....                         | 157 |
| SONUÇ .....                                 | 161 |
| KAYNAKLAR .....                             | 166 |
| EKLER.....                                  | 194 |

## **KISALTMALAR**

s./ ss. : Sayfa

a.g.e. : Adı geçen eser

M.Ö: Milattan Önce

BI : Business International

TI : Transperancy International

CPI : Corruption Perceptions Index

BPI : Bribe Payers Index

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development

FATF: Financial Action Task Force

KPMG: Peat Marwick International and Klynveld Main Goerdeler

GfK: Gesellschaft für Konsumforschung

NPA: National Personnel Administration

## **TABLO LİSTESİ**

|                                                                                                                                                                |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>Tablo 1:</b> Cinsel Taciz Tipolojisi                                                                                                                        | s. 73 |
| <b>Tablo 2:</b> Örneklemin Demografik Özellikleri                                                                                                              | s.128 |
| <b>Tablo 3:</b> Çalışma Statüsü ve Süreleri                                                                                                                    | s.129 |
| <b>Tablo 4:</b> Eğitim Durumu Yaş Cinsiyet Çapraz Tablosu                                                                                                      | s.130 |
| <b>Tablo 5:</b> Ölçek Güvenirlik Analizi                                                                                                                       | s.132 |
| <b>Tablo 6:</b> Etik Dışı Değişkenler İçin Korelasyon Analizi                                                                                                  | s.136 |
| <b>Tablo 7:</b> Medeni Durum Açısından Etik Dışı Değişkenler Arasındaki Farklılık                                                                              | s.137 |
| <b>Tablo 8:</b> Rüşvet ve Vergi Kaçırma Algılarına İlişkin Bulgular                                                                                            | s.138 |
| <b>Tablo 9:</b> Mobbing Algısına İlişkin Sorular İçin Tanımlayıcı İstatistikler                                                                                | s.139 |
| <b>Tablo 10:</b> Cinsel Taciz Algısına İlişkin Sorular İçin Tanımlayıcı İstatistikler                                                                          | s.141 |
| <b>Tablo 11:</b> Ayrımcılık Algısına İlişkin Sorular İçin Tanımlayıcı İstatistikler                                                                            | s.142 |
| <b>Tablo 12:</b> Cinsiyet Açısından Etik Dışı Değişkenler Arasındaki Farklılık                                                                                 | s.143 |
| <b>Tablo 13:</b> Yaş Gruplarına Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Tanımlayıcı İstatistikleri                                                | s.144 |
| <b>Tablo 14:</b> Yaş Gruplarına Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Ortalamalarının Eşitliği Testi                                            | s.145 |
| <b>Tablo 15:</b> Yaş Gruplarına Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Varyanslarının Eşitliği Testi                                             | s.146 |
| <b>Tablo 16:</b> Yaş Gruplarının Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarına Göre Ortalamalarının İkişerli Olarak Karşılaştırılması İçin Post- Hoc Testleri | s.147 |
| <b>Tablo 17:</b> Eğitim Düzeylerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Tanımlayıcı İstatistikleri                                            | s.148 |

|                                                                                                                                                                     |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>Tablo 18:</b> Eğitim Düzeylerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Ortalamalarının Eşitliği Testi                                             | s.149 |
| <b>Tablo 19:</b> Eğitim Düzeylerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Varyanslarının Eşitliği Testi                                              | s.149 |
| <b>Tablo 20:</b> Eğitim Düzeylerinin Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarına Göre Ortalamalarının İkişerli Olarak Karşılaştırılması İçin Post- Hoc Testleri  | s.150 |
| <b>Tablo 21:</b> Çalışma Sürelerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Tanımlayıcı İstatistikleri                                                 | s.151 |
| <b>Tablo 22:</b> Çalışma Sürelerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Ortalamalarının Eşitliği Testi                                             | s.152 |
| <b>Tablo 23:</b> Çalışma Sürelerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Varyanslarının Eşitliği Testi                                              | s.152 |
| <b>Tablo 24:</b> Çalışma Sürelerinin Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarına Göre Ortalamalarının İkişerli Olarak Karşılaştırılması İçin Post- Hoc Testleri  | s.153 |
| <b>Tablo 25:</b> Çalışma Statülerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Tanımlayıcı İstatistikleri                                                | s.154 |
| <b>Tablo 26:</b> Çalışma Statülerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Ortalamalarının Eşitliği Testi                                            | s.155 |
| <b>Tablo 27:</b> Çalışma Statülerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Varyanslarının Eşitliği Testi                                             | s.155 |
| <b>Tablo 28:</b> Çalışma Statülerinin Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarına Göre Ortalamalarının İkişerli Olarak Karşılaştırılması İçin Post- Hoc Testleri | s.156 |



## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İşletme İçi Cinsel Taciz Politikası Oluşturulması

s.81

## **EKLER**

Ek 1 Araştırmada Kullanılan Soru Formu

## GİRİŞ

Küreselleşmenin getirdiği hızlı bir değişim sürecinin sonucu olarak, iş etiğindeki bazı ilkeler yeniden gözden geçirilmekte ve daha fazla dikkate alınmaktadır. Ve yine küreselleşmenin her alana yayıldığı şu günümüzde yoğun rekabet koşulları insanı en önemli üretimci haline getirmektedir. Bir organizasyonun hedeflerine ulaşması için insan kaynaklarının en etkin ve en verimli biçimde kullanılması gerekmektedir. Bilindiği gibi her organizasyonun vizyonu, misyonu ve amaçları birbirinden farklıdır. Fakat yine de kaliteli hizmet ve yüksek verimlilik organizasyonun amacının bel kemiğini oluşturur. Bu etkinliğin sağlanması da doğru yerde, doğru zamanda, doğru bir şekilde, doğru insanı çalıştırmaya bağlıdır. Bunu başarmak için göz önünde bulundurulması gereken ise; iş etiğinin genel kurallarıdır. Bu kurallara uymak ve etik dışı davranışlardan kaçınmak, verimli çalışılmasını ve dolayısıyla mutlu çalışanlara ulaşılmasını sağlar.

İş etiği ve çalışma yaşamında etik dışı davranışlar son zamanlarda incelenmeye başlansa da etik dışı davranış olarak nitelendirilen mobbing (psikolojik taciz), cinsel taciz, ayrımcılık, rüşvet ve vergi kaçırma gibi davranışlar hep ayrı ayrı incelenmiş, ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Bu çalışmada iş etiği ve etik dışı davranışları bir arada incelenmeye çalışılmıştır.

Bu bağlamda, birinci bölümde temel kavramlardan ahlak ve etik kavramları, ahlak-etik farkı, ahlak ve ekonomi ilişkisi, ahlak felsefesi, ahlakın dört boyutu ve ahilik incelenmiştir. Daha sonra iş ahlakı, iş etiği kavramları, iş etiğinin öneminin artması, iş ahlakı yaklaşımlarından deontolojik, sonuçsalıcı ve adalet yaklaşımı ele alınmıştır.

İkinci bölümde; çalışma yaşamında etik dışı davranışın tanımı daha sonra etik dışı davranış türlerinden sırasıyla mobbing, cinsel taciz, ayrımcılık, yolsuzluk türlerinden rüşvet ve vergi kaçırma konularıyla bunların nedenleri, unsurları ve sonuçları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise; söz konusu etik davranışlara maruziyeti ölçen ve algılama biçimlerini sorgulayan bir soru formu ile çalışanların işyerlerinde mobbing (psikolojik taciz), cinsel taciz ve ayrımcılık gibi etik dışı davranışlara maruz kalıp kalmadıkları, rüşvet ve vergi kaçırma gibi yolsuzluk türlerine karşı algıları incelenmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ AHLAKI VE İŞ ETİĞİ

#### 1.1. TEMEL KAVRAMLAR

##### 1.1.1. Ahlak Kavramı

Ahlak kavramı oldukça geniş bir kavramdır. O nedenle bu kavramla ilgili yüzyıllar boyunca pek çok tanım yapılmış ve hep buna açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Genel itibariyle ahlak; ilkeler, değerler ve kurallar bütünüdür denilebilir. Ayrıca ahlakın politika, çalışma, meslek, iş, toplum ahlakı gibi pek çok çeşidinden de söz etmek mümkündür.

S. Bayrak’a göre; çağlar boyunca, insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemede ve bu ilişkileri toplumsal normlar haline getirmede çok önemli bir kilit pozisyonunda olan ve en genel haliyle iyiyi ve kötüyü belirlemeye yönelmiş olan ahlak; her insan topluluğunda çok değişik duygusal eğilim, inanış, töre ve geleneklere bağlı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunca zaman içinde, ahlaka yönelik pek çok tanımlama yapılmış ve ahlaki olan ve olamayan davranışların çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır<sup>1</sup>.

Ahlak kelimesi ve onun yabancı dillerde karşılığı olan etik ve moral kelimeleri genellikle “yaşama kaideleri” anlamında kullanılmaktadır. Bu kaidelerin amacı, insanların bir düzen içinde yararlı ve mutlu hayat sürmeleridir<sup>2</sup>. Ayrıca ahlak, bir toplumsal bilinç, davranış ve ideolojik ilişki biçimi; bir toplumsal oluşuma, sınıfa, kesime özgü, tarihsel ve somut olarak belirlenmiş, bunların belli bir topluluğa, sınıfa, devlete ya da tümüyle topluma olan tutumunu kurallandıran törel görüşler, değerler, normlar, ilkeler, ilişki ve davranış biçimlerinin tamamını kapsar<sup>3</sup>. Bu durumda ahlak, insanların mutlu yaşamaları için bir araç olarak karşımıza çıkar.

---

<sup>1</sup> Sabahat Bayrak, **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, Beta Basım, İstanbul, 2001, s.1

<sup>2</sup> Akil Muhtar Özden, **İlim Bakımından Ahlak**, Marifet Basımevi, 2.Basım, İstanbul, 1943, s.7

<sup>3</sup> Aziz Çalışlar, **Ansiklopedik Kültür Sözlüğü**, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1983, s.10

Ahlak, kültürel değerlerle ilgili doğru-yanlış çerçevesinde bu değerlere uygun bir şekilde nasıl davranılması gerektiğini belirler. Ahlak aslında, nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içerir<sup>4</sup>.

Tek kişinin veya bir insan topluluğunun belli bir tarihsel dönemde belli türden eğilim, düşünce, inanç, töre, alışkanlık, görenek ve bunların içeriğinde olan değer, buyruk, norm ve yasaklara göre düzenlenmiş ve bu haliyle gelenekleşmiş, yerleşmiş yaşama biçimine “ahlak” (moral) denir. D. Özlem’e göre ahlak, “bir kişinin, bir grubun, bir halkın, bir toplumsal sınıfin, bir ulusun, bir kültür çevresinin belli bir tarihsel dönemde yaşamına giren ve eylemlerini yönlendiren inanç, değer, norm, buyruk, yasak ve tasarımlar topluluğu ve ağı olarak karşımıza çıkar. Bu bakımdan ahlak (moral), her yanda yaşamımızın içindedir; o tarihsel olarak kişisel ve grupsal/toplumsal düzeyde yaşanan bir şeydir; ona her tarihsel dönemde, her insan topluluğunda mutlaka rastlanır<sup>5</sup>”. Belli bir dönemde belli insan topluluklarınca benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının, ilkelerinin toplamıdır<sup>6</sup>. Yani ahlak, gelenek, yasa ve kurallara dayanır.

Ahlak, bir açıdan en azından toplumsal bir kurumdur. Bireyin, kendine rehber alacağı basit bir keşfi ya da buluşu değildir. Kişinin dili, devleti ya da dini gibi, bireyden önce var olur ve bireyden sonra da var olmaya devam eder; birey, bunun içine doğar ve az çok onun bir parçası olur. Bunun dışında, ahlak, sadece, bireyin başka bireylerle olan ilişkilerini yöneten bir sistem olmak anlamında toplumsal değildir; böyle bir sistem, tamamen kişinin kendi ürünü olabilir; çünkü kişinin başkalarına yönelik bazı davranış şekillerinin olması, “Kuralım, ilkin gülümsemektir.” örneğinde olduğu gibi neredeyse kaçınılmazdır. Ahlak, elbette,

---

<sup>4</sup>Lowell H. Lamberton, Leslie Minor, **Human Relations: Strategies For Success**, Irwin Mirror Press, Chicago, 1995,s.326’dan aktaran: İlayet Pehlivan Aydın, **Yönetiş Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegem A Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 2001, s.6

<sup>5</sup>Doğan Özlem, **Etik Ahlak Felsefesi**, İnkılap Yayınevi, Anka Basım, İstanbul, 2004, ss.15-17

<sup>6</sup>Bedia Akarsu, **Felsefe Terimleri Sözlüğü**, Türk Dil Kurumu, Ankara, 1975, s.13’ten aktaran: Sibel Öztürk Güntöre, **John Stuart Mill’in Ahlak Anlayışı**, İlyay Yayınevi, İzmir, 2004, s.17

dikkate değer biçimde bu anlamda toplumsaldır; ama aynı zamanda, büyük ölçüde, kökenleri, yaptırımları ve işlevleri bakımından da toplumsaldır<sup>7</sup>.

Jeremy Bentham'a göre ahlak, genel olarak mümkün olan en yüksek mutluluğa ulaşmak için insanın faaliyetlerini yürütmesidir. Immanuel Kant'a göre ise ahlak, nasıl mutlu olabileceğimizi değil, mutluluğa nasıl müstahak olabileceğimizi gösteren bir doktrindir<sup>8</sup>. Hume'a göre ahlakın temelinde duygu yatmaktadır. Eylemlerimiz duygularımıza göre belirlenmektedir. Çünkü akıl yalnız olgular yahut olgular arasındaki ilişkilerde yargıda bulunur. Bir başka deyişle insanın anlama yetisi, fiilleri karşılaştırmak ve olgular arasındaki akıl yürütmeyi sağlamaktır. Böylece Hume ahlakın konusu olan iyi ve kötüyü ya da erdemlik ve mutluluk gibi davranışları aklın keşfedemeyeceğini ileri sürmektedir. Çünkü ahlsal farklılıklar akıldan değil, duygudan kaynaklanmaktadır. Ahlsal iyilik ve kötülükle ilgili kararların temelinde akıl yerine algılar yatmaktadır. Yani iyi ve kötü mantıksal bir yargı yerine hissetmekten ibarettir<sup>9</sup>. Ona göre ahlak, akla ve mantığa dayalı değil, sadece duyguya dayalıdır.

Ahlak, hem insanın ruhî-zihnî hallerini ve huylarını, hem de bir toplumun alışkanlık, töre ve adetlerini, yani moral değerleri veya sosyal ahlakı anlatan bir terimdir. Dolayısıyla ahlak; insanların ruhlarında (nefislerinde) yerleşik olan iyi (güzel) veya kötü (çirkin) eğilimler ve davranışların, yani doğuştan gelen veya sonradan kazanılan iyi veya kötü tavır ve hareketlerin bütünüdür. Ahlak sadece uyulması beklenen kuralları değil, aynı zamanda yapılması gereken ya da beklenen görevleri de belirtir. Bu çerçevede aileden ve toplumdan bir sorumluluk beklenmektedir. İnsan davranışlarına yön veren en önemli kavramların başında ahlak gelmektedir. Bireylerin çocukluklarından olgunluk dönemine kadar yetiştikleri çevre ve aile, bulunduğu ortam, eğilimleri ve arkadaş çevresi, ahlak oluşumunu belirleyen

---

<sup>7</sup> William K.Frankena,(1973) **Ethics**, Çeviren: Azmi Aydın, **Etik**, İmge Yayınevi, Ankara, 2007, ss.23-24

<sup>8</sup>Coşkun Can Aktan , “Yeni Global Gerçekler-Ahlak Üzerine Özlü Sözler”, 2000, [http://www.canaktan.org/canaktan\\_personal/canaktan-arastirmalari/ozlu-sozler/aktan-ahlak.pdf](http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/ozlu-sozler/aktan-ahlak.pdf) (Erişim Tarihi:06.11.2010)

<sup>9</sup>İhsan Turgut, **Eğitim ve Etik Ahlak Felsefesi-Türk Eğitim Sisteminin Ahlsal Sorunları**, Kanyılmaz Maatbaası, İzmir, 2002, s.12

ve uzun ya da kısa vadede davranışları yönlendiren önemli etmenlerdir<sup>10</sup>. Yani insan davranışlarıyla ahlak ilintilidir ve ahlak sadece bireysel değil, aynı zamanda çevresel ve toplumsal bir olgudur.

Ahlak, Latince olan “moral” (morality-moralitas) sözcüğünün karşılığıdır. Latincedeki anlamıyla kullanıldığında ahlak, görelî bir durumu ifade eder ve ahlak kurallarının toplumdan topluma hatta aynı toplum içindeki farklı gruplar içerisinde farklı anlamlarda kullanılacağını ileri sürer. Arapçada ise ahlak “hulk” sözcüğünün çoğulu olup kelime anlamıyla huy, mizaç, yaratılış anlamına gelir ve insan ilişkilerinde uyulması gereken manevî ilkeleri, geleneksel olarak toplumun değerlerini ve davranış kurallarını ifade eder<sup>11</sup>. Bireyin bağımsızlığına ve özgürlüğüne saygı duymak ve genel olarak bireye adil davranmak ahlaki olarak gerekli bir şeydir ve ahlak, bireylere gerektiğinden daha fazla karışmak için değil, bireylerin iyi bir yaşama sahip olmalarına aracılık etmek için vardır. İnsan ahlak için değildir fakat ahlak insan içindir<sup>12</sup>. Dolayısıyla ahlak, insanların iyi yaşamaları için bir araç konumundadır.

Ahlak insanlar arası ilişkilerde uyulması beklenen kurallar ve yapılması gereken görevlerdir. Bu bakımdan en başta bir ahlak türü olarak “birey ahlakı”ndan söz etmek gerekir. Birey ahlakında toplum üyelerinden beklenen iyi davranış kalıpları ve toplum içerisinde uyulması beklenen kurallar önem taşır. Doğru sözlülük ve dürüstlük, samimiyet, adil olmak, sabır ve sükûnet sahibi olmak, alçak gönüllü olmak, fesat olmamak, kötü alışkanlık (kumar gibi) sahibi olmamak ve daha birçok karakter birey ahlakını ortaya koyan değer yargılarıdır. Birey ahlakı dışında bir de “aile ahlakı” vardır. Aile ahlakı, bir toplumsal kurum olarak aile içerisinde uyulması beklenen davranış kurallarını ifade eder. Aile, bir toplumun temeli olarak kabul edilir. Dolayısıyla aileyi oluşturan bireylerin aile kurumuna saygı duymaları, ahlaki davranış ve eylemlere önem vermeleri gerekir. En başta ailede karı ve kocanın birbirlerine saygılı davranmaları son derece önem taşır. Aile içinde şiddete

<sup>10</sup><http://www.rehberim.net/forum/felsefe-sosyoloji-psikoloji-374/236101-ahlak-kavrami-ve-isyerlerinde-cinsel-taciz.html> (Erişim Tarihi:06.11.2010)

<sup>11</sup>Ahmet Cevizci, **Etîğe Giriş**, Paradigma Yayınları, İstanbul, 2002, s.3

<sup>12</sup>Frankena, s.211



başvurmama, zina yapmama gibi ilkeler aile ahlakı açısından önem taşır. Karı ve kocanın birbirlerine olan davranışları kadar çocuklarına karşı da ahlaki sorumlulukları bulunmaktadır. Anne ve babanın, çocuklarının ahlak sahibi bireyler olarak yetiştirilmesinde çok önemli rolleri ve görevleri bulunmaktadır. Birey ve aile dışında tüm toplum üyelerinin değer yargıları, davranış kuralları, örf ve adetleri ise “toplum ahlakı”nı oluşturur. Toplum ahlakı (sosyal ahlak), kısaca toplumsal yaşama ilişkin ahlaki kurallarını ifade eder<sup>13</sup>. Son olarak; *ahlak, en genel şekliyle “iyi” ve “kötü” davranışı ayırt eden bir kurallar bütünü ve bilimi* olarak tanımlanmaktadır<sup>14</sup>.

Ahlak, aslında çok yönlü ve çok boyutlu bir kavramdır<sup>15</sup>. Bunlardan birincisi, “*ekonomik ahlak*” tır. “Ekonomik birimlerin davranış ve eylemlerinin belirli kurallara bağlı olması” anlamına gelir. *Liderlik ve yönetim ahlakı, üretici ahlakı, tüketici ahlakı ve işçi ahlakı* gibi dört alt ahlak alanı vardır. Bu alanların tamamı *iş ahlakı*’nın içinde yer alır. Bir diğer ahlak boyutu “*sosyal ahlak*” olarak adlandırılabilir. Sosyal ahlak, toplumu oluşturan bireylerin ve ailelerin davranış ve eylemlerinde yapılması beklenen değerleri, ilkeleri ve yargıları kapsar. *Birey ahlakı, aile ahlakı ve toplum ahlakı* gibi üç alt ahlak alanı vardır.

Bir başka ahlak boyutu “*siyasal ahlak*”tır. Dar anlamda devlet yönetiminde olması gereken davranış ve eylemleri ifade eder. Tüm siyasi aktörlerin (seçmen, hükümet, bürokrasi, siyasal partiler vs.) uymaları gereken ahlaki ilke ve değerler anlaşılır. *Liderlik ve yönetim ahlakı, siyasetçi ahlakı, bürokrasi ahlakı, çıkar ve baskı grupları ahlakı, seçmen ahlakı* gibi dört alt ahlak alanı vardır.

Son olarak bir diğer ahlak boyutu olarak “*ekolojik (çevre) ahlak*” olabilir. İnsanların doğaya ve çevreye karşı olan sorumluluklarını ve bu alanda uymaları gereken ilke ve değerleri içerir. Sokaklara tükürmemek, sigara izmaritlerini çöpe atmak gibi bireylerin ahlaki davranışlarına örnek olabilir. “Çevre dostu teknolojiler” kullanarak firmaların doğayı ve çevreyi kirletmeyecek şekilde üretim yapmaları çok

<sup>13</sup>Coşkun Can Aktan, <http://www.forumalev.net/seviyeli-ciddi-konular/410286-ahlak-turleri-ahlak-ile-ilgili-yazi.html> (Erişim Tarihi: 09.11.2010)

<sup>14</sup>Orhan Hançerlioğlu, **Felsefe Sözlüğü**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1970, s.8

<sup>15</sup> Coşkun Can Aktan, **Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri**, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2002, ss.42-45

önemli ahlaki sorunlar olarak ortaya çıkar. *Doğayı koruma* ve *çevreyi kirletmeme* gibi iki alt ahlak alanı vardır.

### 1.1.2. Ahlak ve Ekonomi İlişkisi

Ekonomi ilmi ile ahlak ilminin pek az ortak özelliği olduğu yaygın bir görüştür. Bu görüşün temel dayanağı, ekonominin olan ile ahlakın ise olması gereken ile ilgilenmesidir. Oysa modern ekonomi, iktisat ile ahlak arasındaki yakınlığın, durumun hiç de sanıldığı gibi olmadığını göstermektedir. Ekonomi ve ahlak arasında oldukça eskiye dayalı ve çok yönlü bir ilişki mevcuttur<sup>16</sup>.

Ekonomiyi ahlak ile iç içe bir disiplin olarak vurgulayanlardan Weber, kapitalizm öncesi dönemde Protestanlığın ekonomi ile ahlak arasındaki ilişkiyi kuran ve geliştiren taraflarına değinmektedir. Protestan ahlakı ve ekonomi bilimi ilişkisi eserlerinde görülen Weber, seri üretim tekniklerinin kullanılmaya başlaması ile ekonominin ahlaki normlardan uzaklaşmaya başladığına dikkat çekmektedir<sup>17</sup>. Weber'e göre, "Belirlenmiş bir ahlak görünümü altında ve kurallara bağlı yaşam biçimi anlamında ortaya çıkan kapitalist ruhun öncelikle mücadele etmek zorunda olduğu düşman, geleneksellik olarak adlandırılabilir her çeşit duygu ve davranıştır." Örneğin, "Çağdaş işverenin, işçilerinden en yüksek verim sağlamak ve işin yoğunluğunu artırmak için başvurduğu teknik araçlardan biri "parça başı işe ödenen ücret"tir. Mesela tarım ekonomisinde, hasatın toplanmasında yoğun emek talep edilir, çünkü hava koşulları belirsizdir ve olağandışı yüksek kazanç veya kayıp işin yapılma hızına bağlıdır. Karın artışı ve yoğun işgücü yardımı ile hasatın kaldırılış hızında işverenin kârı, genelde, hep daha fazla olduğundan işçinin parça başı iş ücretini artırma yoluyla, insanlar doğal olarak tekrar tekrar, çok kısa zamanda alışılmışın dışında yüksek ücret elde etmeye, kendi iş yeteneklerini artırmaya ilgi duymaya başlamışlardır. Yalnız parça başı iş ücretlerini artırmak, aynı süre içinde üretimin artması yerine azalmasına neden olmuştur. Çünkü işçi, ücretinin

<sup>16</sup>Mehmet Tosuner, İhsan Cemil Demir, "Toplumsal Bir Olgu Olarak Vergi Ahlakı", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 9/3, 2007, s.6

<sup>17</sup>Sabri F.Ülgener, **İktisadi Çözülmenin Ahlâk ve Zihniyet Dünyası**, Der Yayınları, İstanbul, 1981, s.202'den aktaran: Mehmet Tosuner, İhsan Cemil Demir, "Toplumsal Bir Olgu Olarak Vergi Ahlakı", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9/3, 2007, s.7

yükselmesine günlük üretimi artırarak değil, azaltarak cevap vermiştir. Artık daha az çalışmak, daha çok kazanmaktan daha cazip gelmektedir<sup>18</sup>”. Bunun sonucunda da Weber, Protestan ahlak ile kapitalist ruhu karşılaştırmakta ve maddiyattan öte, ahlaklı olmanın insana fayda sağlayacağını düşünmektedir.

Bütün bu gelişmeler, ekonomi biliminin sosyal bilimlerin önemli bir sahası olduğu gerçeğini ortadan kaldırmaya yetmemiştir. Sosyal bilimlerin her alanı gibi ekonomi de önemli ölçüde ahlaki normlar içermek zorundadır. Bu durum, güdülen toplumsal gayelerin de bir gereğidir. Ahlak ilkelerinin neler olduğu düşünüldüğünde akla ilk gelen tipik örnekler yardımıyla bu ilişki daha belirginleşecektir. Yalan söylememek, dürüst olmak, başkalarını dolandırmamak, verdiği sözde durmak, başkalarının haklarına ve mülkiyetine saygı göstermek gibi ahlaki ilkelerin ekonomiyle ilgilerinin olmadığını iddia etmek mümkün değildir. O halde, her teorik veya uygulamalı bilim gibi ekonominin de kendi ahlaki normları vardır. Bu bağlamda ekonomi ahlakını, çalışma hayatını ve üretim-tüketim dinamiklerini, kısaca her türlü ekonomik olayı disipline eden, ahlaki normlar geliştiren ve ekonomik olarak nasıl hareket edilmesi gerektiğini belirleyen normlar bütünü olarak tarif etmek mümkündür<sup>19</sup>. Ahlak, ekonomi hayatında da bireylere yol gösterici niteliğindedir.

F.A Hayek, “*Bilgi bilinci ve birikimi bir ahlâk ortaya çıkarır, ahlâk bir hukuk ortaya koyar, hukuk bir siyaset geliştirir, iktisat ise bu siyaset tarafından belirlenir*”, diyerek ekonominin ahlaki değerlerden giderek uzaklaştığını belirtmiştir<sup>20</sup>. “*Ekonomik faaliyetlerin içinde gerçekleştiği insani toplumsal çerçeveyi önemseyen iktisatçı sayısı son yıllarda hızla artıyor. Bence iktisat teorisi özüne geri dönüyor. Unutmayalım ki mesleğin kuruluş döneminde zaten bu yaklaşım hâkimdi*”<sup>21</sup>” söylemiyle de Akat, bu konudaki tepkisini dile getirmiştir.

---

<sup>18</sup>Max Weber, **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, (Çeviren: Zeynep Gürata) Ayraç Kitabevi Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2008, ss.50-51

<sup>19</sup>Tosuner ve Demir, s.7

<sup>20</sup>Freidrich August Hayek, **Kölelik Yolu**, (Çev.) Turhan Feyzioğlu Ve Yıldırım Arsan, Liberte Yayınları, No:1, Ankara, 1999, s.125

<sup>21</sup> Asaf Savaş Akat, “İktisat Ve Ahlâk”, Vatan Gazetesi, 12.03.2006, s.13

John R. Boatright'a göre ekonomi; bireyler ya da şirketler olsun, ekonomik aktörlerin seçimleri hakkında bir açıklama sağlar. Buna göre herhangi bir seçenek için tek temel sebep, kazancı veya faydayı en üst düzeye çıkarmaktır. Ancak, etik diğer pek çok sebebi de göz önünde bulundurur. Bunlara haklar ve adalet ve ayrıca ekonomiyle ilgisi olmayan değerler de dahildir. Etiğin temeline uygun bir seçim yapmak yani karar alırken etik sebepleri kullanmak, ilk bakışta ekonomik seçimle uyumsuz gibi görünür. Ekonomik ve etik temellere uygun kararlar almak, iki farklı akıl yürütme türünü uygulamak anlamına gelir. Bu görünen uyumsuzluk daha yakından bir inceleme yapıldığında kaybolur. Ekonomik akıl yürütmeye ilişkin ekonomistlerin açıklaması sadece bir açıklama olarak yapılmışsa, bu durumda bize sadece ekonomiyle ilgili kararları alırken nasıl düşünmemiz gerektiğini değil, nasıl düşüneceğimizi söyler. Ekonomi, açıklamalar dışında bir şey sunmayan bir bilim dalıdır. Ancak ekonomistler genel olarak ekonomik akıl yürütmenin de aklandığını savunurlar. Yani ekonomik aktörler kazancı (veya faydayı) en üst seviyeye çıkaran seçimler yapmalıdırlar<sup>22</sup>.

### 1.1.3. Ahlak Felsefesi

*Ahlak felsefesi*, insan yaşamının ahlaki boyutu ile ilgilenen bilim ve felsefe disiplini. Bir başka ifadeyle, ahlak felsefesi, insan yaşamındaki değerler, ilkeler ve yargıları inceleyen felsefe dalıdır. Ahlak felsefesi ile ahlak arasındaki farklılığı açıklamakta yarar vardır. Ahlak felsefesi, ahlak konusunu inceleyen bir bilim dalı ya da felsefe disiplini. Ahlak, insanların birbirleriyle ya da devletle olan ilişkilerinde ortaya çıkan ve insanlardan “yapmaları istenen” davranışlar ve eylemlerdir. Ahlak felsefesi kendi içerisinde çeşitli açılardan sınıflandırılabilir. İlk olarak, inceleme konusu bakımından ahlak felsefesi “*normatif ahlak*” ve “*pozitif ahlak*” olmak üzere ikiye ayrılır. Her iki alan “*meta-ahlak*”ın konusunu oluşturur. Meta-ahlak, felsefi açıdan ahlaki ilkeleri, normları ve değer yargılarını inceler. *Normatif ahlak*, yapılması istenen (beklenen) davranış ve eylemler ile yapılmaması istenen (beklenen) davranış ve eylemleri ifade eder. *Pozitif ahlak* ise “olması gereken” değil,

---

<sup>22</sup>John R. Boatright, **Ethics and the Conduct of Business**, 4.Edition, Pearson Prentice Hall, Loyola University Chicago, United States of America, 2003, ss.13-14

toplumda mevcut ahlaki normlar, kurallar ve değer yargılarıdır. Ahlak kuralları “evrensellik” açısından da “*objektif ahlak*” ve “*subjektif ahlak*” olmak üzere ikiye ayrılır. Objektif ahlak, bir toplumda herkes tarafından kabul edilebilecek evrensel ahlaki normların olabileceğini savunurken, subjektif ahlak, herkes tarafından kabul edilebilecek evrensel ahlak kurallarının geçerli olamayacağını savunur. “*Evrensellik*” , ahlak felsefesi alanında oldukça tartışmalı konulardan birisidir. Ahlak felsefesinde yapılan bir diğer sınıflama ise “*mutluluk ahlakı*” (*eudaimonism*) ve “*ödev ve sorumluluk ahlakı*”dır. Mutluluk ahlakı, insanın mutluluğunu esas alan ve bu yönde ahlaki değer yargıları oluşturmaya çalışan bir ahlak felsefesidir. Ödev ve sorumluluk ahlakı ise insanların sadece kendi mutluluklarının peşinde koşmalarının ahlaki bir davranış olamayacağını, toplumdaki sorunlara karşı da ilgili ve duyarlı olmaları gerektiğini savunmaktadır. Mutluluk ahlakı, bir tür “*egoist ahlak*”; ödev ve sorumluluk ahlakı ise “*alturist ahlak*” felsefesidir. Ahlak felsefesi alanında yapılan diğer bir sınıflama ise “*dinsel ahlak*” ve “*laik ahlak*” şeklindedir. Dinsel ahlak, ahlak kurallarının kaynağını Tanrı’da ve Tanrı’nın kutsal kitaplarında ararken; laik ahlak, ahlak kurallarının kaynağını insanda ve insan aklında arar. Laik ahlak, aynı zamanda “*rasyonalist ahlak*”; dinsel ahlak ise “*ilahi ahlak*” olarak adlandırılmaktadır<sup>23</sup>.

Ahlak felsefesinin konusunu; insan eylemlerini ve bu eylemlerin dayandığı ilkeleri konu alan felsefi disiplin, iyi ve kötü kavramları oluşturur. Ahlakın söz konusu olduğu her yerde (iş ahlakı, siyaset ahlakı, meslek ahlakı, çalışma ahlakı gibi) ahlakı açıklamaya ve değerlendirmeye çalışır. Bunu yaparken de iyi mi-kötü mü, doğru mu-yanlış mı gibi sorulara yanıt arar<sup>24</sup>. İyi, kötü, özgürlük, erdem, sorumluluk, vicdan, ahlak yasası, ahlaki karar, ahlaki eylem, ahlak felsefesinin temel kavramlarıdır<sup>25</sup>. Ayrıca Kant’dan Spencer’a kadar geliştirilen bu kavramlar, ahlakın düşünsel içeriğini oluştururlar. Ahlaki kurallar insanların akıl ve gönüllerine yerleşirse toplum bir kültür ve uygarlık seviyesine ulaşmış olur. Bu nedenle

---

<sup>23</sup>Coşkun Can Aktan, “Toplam Ahlak Felsefesi ve Toplam Ahlak Yönetimi”, 1999  
[http://www.canaktan.org/canaktan\\_personal/canaktan-arastirmalari/toplam-ahlak/aktan-toplam-ahlak.pdf](http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/toplam-ahlak/aktan-toplam-ahlak.pdf) (Erişim Tarihi: 24.11.2010)

<sup>24</sup>[http://www.felsefe.gen.tr/ahlak\\_felsefesi\\_nedir.asp](http://www.felsefe.gen.tr/ahlak_felsefesi_nedir.asp) (Erişim Tarihi: 25.07.2011)

<sup>25</sup><http://www.derszamani.net/ahlak-felsefesi-etik-konu-anlatimi-ders-notlari-felsefe.html> (Erişim Tarihi: 25.07.2011)

gelişmemiş toplumlarda ahlak bir düzen sağlayamaz. Çünkü eşitsizliğin, adaletsizliğin, baskının egemen olduğu gelişmemiş toplumlarda sorumluluğun yerini sorumsuzluk, vicdanın yerini vicdansızlık ve sosyal dayanışmanın yerini bencillik alır<sup>26</sup>. Görüldüğü gibi ahlak felsefesi bir disiplin olarak çıkarken, ahlak insanların davranışları ve eylemleridir.

#### 1.1.4. Ahilik

Divanü Lûgati't Türk'te ahi kelimesinin “yiğit, eli açık, cömert” anlamına gelen “akı” kelimesinden türediği kaydedilmiştir. Terim anlamında ahilik, “13. yüzyılda Anadolu'da, Balkanlar'da, Kırım'da Türkler tarafından kurulan esnaf, sanatkâr ve üretici (sanayi) birlikleri ile bu birliklerin uyguladıkları ahlakî, siyasî, iktisadî, felsefî duygu ve prensipler” anlamına gelir. Teşkilat anlamında ise; “Anadolu'da birliği, refahı, toplum düzenini sağlayan ve halkın maddî, manevî tüm ihtiyaçlarına cevap verecek tarzda teşkilâtlanan sivil toplum kuruluşudur<sup>27</sup>”. Ahilik geleneğinde ahlak en önemli husustur. Ahiler, müslüman tüccar ve esnafın ahlakî terbiyesi ile de uğraşmışlardır. Sözü edilen, ahlak geleneği zamanın kıymetini bilmeyi disiplinli bir hayata sahip olmayı, istişare etmeyi, adil olmayı, doğru sözlü olmayı, cömert olmayı ve dürüst olmayı öğütler. Medeniyet bu değerler üzerinde yükselir. Günümüzde iş ahlakı konusuna verilen önem artmıştır. Bir örnekle açıklamak gerekirse; Osmanlı Devleti'nde mesleki ve teknik eğitim 19. yüzyıla kadar daha çok Ahilik ve Lonca Teşkilatları vasıtasıyla sağlanırken daha sonraları Osmanlı sanayisi için önemli bir görevi yerine getiren bu teşkilatların işlevini kaybetmesi devletin mesleki, teknik ve dolayısıyla ekonomik gücünün sarsılmasına neden oldu. Böylelikle nitelikli iş gücüne ihtiyaç oldu. Aslında nitelikli iş gücünü sadece teknik bilgi ve donanım olarak değil aynı zamanda edep, ahlak ve terbiye olarak tarif etmek yerinde olur<sup>28</sup>. Ayrıca anlaşılıyor ki ahilikte iş, insan boyutuyla ele alınmaktadır. Yani insana verilen önem söz konusudur.

<sup>26</sup> Adil İzveren , **Toplumsal Törebilim**, Ankara iktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi, Ankara, 1980, ss.89-90

<sup>27</sup> [http://www.ahilik.net/index.php?option=com\\_content&view=article&id=45&Itemid=27](http://www.ahilik.net/index.php?option=com_content&view=article&id=45&Itemid=27) (Erişim Tarihi: 02.08.2011)

<sup>28</sup> Şükrü Alkan, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, **İş Ahlakı Sempozyumu** –Bildiriler- İgiad Yayınları, 11 Sempozyum 1, (Açılış Konuşması) İstanbul, 2008, ss.13-14

Ahilik; kardeşlik, mertlik, yiğitlik, yardımseverlik, misafirperverlik, dürüstlük, vatanperverlik anlamlarına gelmektedir. Yani Türk ve İslam kültüründe ifade edilen “güzel ahlaklı” insan demektir. Ahi olabilmek için gidilen, eğitim görülen kuruma da “Ahi Ocağı” denilir. Bu ocağa giren hem mesleğinin en iyisi olur hem de ahlakı, fazileti ve davranışlarıyla tam bir örnek alınacak insan olur. Mesleğinin basamaklarını çıraklıktan başlar ve yavaş yavaş ilerler. Ustası ile sevgi ve saygıya dayalı bir ilişkisi vardır. Burada amaç başkasına muhtaç olmadan helal kazanç sağlamak ve işini iyi yaparak Allah’ın da rızasını kazanmaktır. Çünkü ahinin anlayışına göre dürüst ve iyi çalışmak İslam’ın bir emri ve aynı zamanda ibadettir. İmkân olduğu halde başkalarına avuç açmak ve dilenmek günah kabul edilmiştir<sup>29</sup>. Ahilikte en önemli hususlardan biri de ahlaklı ve dürüst çalışmaktır. Çünkü çalışmak aynı zamanda bir ibadet olarak kabul edilmektedir.

Ahilik Orta-Asya’dan beri görülen akı yani cömertlik felsefesinin İslâmî fütüvvet geleneğiyle kaynaşması ile ortaya çıkmıştır. Gençlik, yiğitlik, ahlâklılık, diğergamlık ülküleri her toplumda görülebilir ve belli başlı geleneklerin etkisi altında özgün bir karaktere bürünmesi önemlidir. Ahi düşüncesi her zümreden insana hitap eder ve özellikle esnaf birlikleri şeklinde kurumsallaşmıştır. Bu birlikler sosyal güvenlik ve kooperatif kurumları özelliğini de taşır. Bir başka açıdan devletin sınaî ve ticarî kesimlerdeki uzantılarıdır. Devlet bu birlikler aracılığıyla sınaî üretimi ve fiyatları denetim altında tutar, piyasaları düzenlerdi. Ahilik ve fütüvvet yerel bir olgu değildir. Anadolu’yu aşan Balkanları ve bütün yakın ve Ortadoğu’yu kapsayan iktisadî, kültürel ve medeni bir harekettir. Ahi teşkilâtı küçük gruplardan oluşmaktadır. Teşkilâta veya mesleğe ilk girenlere meslekî ve ahlâkî eğitimleri için yol arkadaşı, yol atası gibi birkaç kişi görevlendirilirdi. Çıraklar bu küçük gruplar içinde eğitilerek ahi unvanını kazanırlardı. Günümüzde de küçük gruplar içinde eğitim (ve tedavi) oldukça önem kazanmıştır<sup>30</sup>.

<sup>29</sup>Taner Tatar, Mehmet Dönmez, DAUM, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, **Zihniyet ve İktisat İlişkisi Çerçevesinde Ahilik Kurumu**, cilt:7, sayı:1, 2008, s.201

<sup>30</sup>Ahmet Tabakoğlu, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, İş Ahlakı Sempozyumu –Bildiriler- İgiad Yayınları, 11 Sempozyum 1, **Ahilik ve İş Ahlakı**, İstanbul, 2008, ss.41-42

Ahilik teşkilatı belirli bir iş, ahlak ve hiyerarşi disiplini içinde topluma hizmeti Allah'ın emri olarak gören kişilerden oluşan ve bu özelliklere sahip bireyleri yetiştiren bir teşkilattır. Ahilik örgütlenmesi içinde belirli ilkelerle hareket eden bireylerden zamanla bir “ahi” insan tipi oluşmuştur. Bu insan tipi, bir sanat veya mesleğe sahip olma, dindarlık, cömertlik, konukseverlik ve yardımseverlik ve özellikle de doğruluk ve dürüstlük özellikleriyle bütünleşmiştir<sup>31</sup>. Teorik bilgidен ziyade uygulamayı hedef alan bu teşkilat, günümüzde iş ahlakının ilke ve kurallarına örnek teşkil edecek kurallara sahiptir. Özellikle pek çok sivil toplum veya meslek kuruluşlarının yararlanması gereken bir teşkilattır.

Ahlak ile sanatın uyumlu bileşimi olarak tarif edilen Ahilik, Anadolu'da 13. yüzyılın başından itibaren görülmeye başlanmış, başta Kayseri, Konya ve Kırşehir'de esnaf birlikleri şeklinde ortaya çıkmış bir sosyo- ekonomik kurumsallaşmanın ismidir. Amacı, zenginle fakiri, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ve sağlam ilişkiler kurarak “sosyal adaleti” gerçekleştirmektir. Hedefine sağlam bir teşkilatlanma modeli ve köklü bir eğitim sistemi vasıtasıyla ulaşmaya çalışmıştır. Ayrıca yerleşik hayata geçiş esnasında birbirleriyle çatışma içerisinde olan grupları uzlaştırmak, zayıflayan boy ve aşiret bağlarının yerine, yerleşik hayat şekline uygun koruyucu değerler koymak, toplumun huzurunu sağlamak da ilk göreviydi. Ahilik, toplumun bütün varlıklarına birkaç kişinin egemen olmasına izin veren bir teşkilatlanmanın adı değil, toplumun orta kesiminin kalkınmasına yardımcı olan bir kurumdu<sup>32</sup>. Ayrıca ahilikte mükemmeliyetçilik vardır. Toplum ve insan açısından mükemmel olmak amaçlanmıştır. Sonuçta ahilik, manevi ve ahlaki değerlerden meydana gelir.

#### 1.1.5. Etik Kavramı

Etik, Yunanca ethos yani "töre" sözcüğünden türemiştir. Felsefenin ana dallarından (ahlak felsefesi) biridir. Yani bir bakıma ahlak felsefesi etik olarak

<sup>31</sup>Gürsoy Akça, “Ahilik Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı”, <http://www.turkiyat.selcuk.edu.tr/pdfdergi/s14/akca.pdf> (Erişim Tarihi:27.11.2010)

<sup>32</sup>Nurettin Öztürk, “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, sayı 7, s.1, <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/7/43.pdf> (Erişim Tarihi:27.11.2010)



adlandırılır. Türkçede etik sözcüğü ahlak ve yazılı olmayan ahlaka bağlı kurallar olarak da kullanılmaktadır. İş yaşamında daha çok yazılı olmayan ahlaka uygun genel kurallar olarak yaygın bir şekilde kullanılsa da ahlak anlayışının gösterdiği görecelilik ve yazılı olmaması zaman zaman tartışmalara yol açmaktadır<sup>33</sup>. İnsan ilişkilerinin temelini oluşturan değer, norm ve davranışlara ilişkin doğru/yanlış ölçütleridir<sup>34</sup>.

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 yapılamayacağının; neyin isteneceği ya da istenemeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunamayacağının bilinmesidir. Mark Pastin'e göre, etik sistem doğru kararlara varmak için, bireylerin geliştirdiği çerçeve kurallarının bütünüdür<sup>35</sup>. Etik, ahlaksal olanın özünü, temellerini araştıran bilim; insanın kişisel ve toplumsal yaşamındaki ahlaksal davranışlarıyla ilgili sorunları ele alıp inceleyen felsefe dalıdır. "İyi nedir?" ya da "Ne yapmalıyız?" gibi soruları kendisine ödev olarak koyan felsefe dalı olarak da belirlenebilir<sup>36</sup>.

İnsanın düşünme ve dile getirme üzerinden öğrenmeye yönelmesi bilgi felsefesini oluştururken, aynı türüyle kurduğu ilişkilerin ortak noktası olan eylemlerine yönelmesi, eylemlerini anlamaya çalışması, başkalarının eylemlerine, eylemlerinin ardındaki niyetlere, eylemleri belirleyen değerlere yönelmesi, onları değerlendirmesi, ahlak felsefesini oluşturur<sup>37</sup>.

Etik, insana ilişkin etik sorunlarla ilgili doğrulanabilir-yanlışlanabilir bilgiler ortaya koyan ya da en azından koyması beklenen bir felsefe disiplini;dir;

<sup>33</sup> [http://ethiccall.com/sayfa\\_1.html](http://ethiccall.com/sayfa_1.html) (Erişim Tarihi:07.11.2010)

<sup>34</sup> Mehmet Yertutanol, "Kamu Yönetiminde Etik",

[www.tarim.gov.tr/Files/Files/e.../KamuYonetimindeEtik.ppt](http://www.tarim.gov.tr/Files/Files/e.../KamuYonetimindeEtik.ppt), (Erişim Tarihi: 07.11.2010)

<sup>35</sup> William D.Hitt, "Ethics and Leadership: Putting Theory Into Practice", Columbus:Batelle Press, 1990, s.98'den aktaran: İnalet Pehlivan Aydın, **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2001, ss.8-9

<sup>36</sup> Bedia Akarsu, **Felsefe Terimleri Sözlüğü**, Türk Dil Kurumu, Ankara, 1975, s.68'den aktaran: Sibel Öztürk Güntöre, **John Stuart Mill'in Ahlak Anlayışı**, İlya Yayınevi, İzmir, 2004, s.17

<sup>37</sup> Betül Çotuksöken, "Dünya Sorunları Karşısında Etik", 2008, <http://www.betulcotuksoken.com/dunya-sorunlari-karsisinda-etik/> (Erişim Tarihi:07.11.2010)

yapılması gerekeni söyleyen ya da normlar koyan bir etkinlik değildir<sup>38</sup>. Bu durumda etik, insan davranışlarıyla ilgili bir felsefe dalıdır.

Etik, insanın eylemlerini konu alır. Buna rağmen karakteristik bir eylem kuramı sayılamaz, zira etiğin konusunu her türlü insan faaliyeti ve eylemi değil de öncelikle ahlakiliği vurgulayan, yani ahlaki eylemler oluşturur. Etik, bir eylemi ahlaki açıdan iyi bir eylem yapan niteliksel durumu sormaktadır ve bu bağlamda: ahlak, iyi, ödev, gereklilik, müsaade vb. kavramları ele almaktadır. Etik, temellendirilmiş sonuçlara varmayı amaçlar; dolayısıyla ne ahlakileştirme ne ideolojiye dönüştürme ne de dünya görüşü ortaya koyma gibi bir amaca sahiptir. Konusuna, yani ahlaki eylemlere belirli bir yöntem kullanarak yaklaşmaktadır. Bu doğrultuda da salt özne değil; nesnel geçerliliği olan, bir başka deyişle öznelere arası bir bağlayıcılığı kanıtlanabilen önermeler önem kazanmaktadır<sup>39</sup>. Bireylerin doğru ve yanlış ya da iyi ve kötü davranışlarının ölçütleri ve kötü-yanlış davranışlarının cezalandırılması yasalara göre belirlenir. Bu noktada, eğer yasalar bu düzenleme ve yaptırımları koymuşsa, etiğin ne gibi bir işlevi olabilir diye düşünülebilir. Oysa yasalar ve etik kuralların alanları birbirinden ayrıdır<sup>40</sup>. Etik, toplumun bakış açısını da dikkate alarak bireylerin uygun ve uygun olmayan davranışlarını belirler. Etik ilkeler yıllarca süren bir gelişmenin sonucunda ortaya çıkarlar. Ancak yasal düzenlemeler genellikle etik tartışmalardan sonra gerçekleşir. Örneğin Amerika’da çevre koruma konusu etik ve ahlaki bir bağlamda 1950’lerde tartışılmaya başlanmış, ancak çevre korumaya ilişkin ilk temel yasa 1960’larda yürürlüğe girmiştir. Yine Amerikan şirketlerinin yabancı ülkelerdeki etik dışı çalışmaları 1960’larda gündeme gelmiş ancak bu konuları düzenleyen bir yasa 1970’lerde Kongre’den geçmiştir. İş güvenliği ve ayrımcılık sorunlarına ilişkin tartışmalar 1960’larda başlamış ve 1970’lerde bu konuda bir yasa çıkarılmıştır. İşyerinde cinsel taciz konusu 1970’lerde gündeme getirilmiş ve 1980’lerde buna ilişkin bir yasa uygulamaya girmiştir. Sonuç olarak, belli bir konuya ilişkin etik tartışmaları başlayıp, dikkatler bu konu üzerinde

<sup>38</sup> Harun Tepe, “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik: “Etik” Kavramı, Tarihçesi ve Günümüzde Etik, Doğu Batı”, 1998, sayı:4,s.11-27’den aktaran:Kurtul Gülenç, “Etik- Kavramsal Bir Değerlendirme”, 2006, [http://www.felsefeekibi.com/dergi5/s5\\_y2.html](http://www.felsefeekibi.com/dergi5/s5_y2.html) (Erişim Tarihi:07.11.2010)

<sup>39</sup> Annemarie Pieper, **Etığe Giriş**, (Çeviren: Veysel Atayman, Gönül Sezer), Ayrıntı Yayınları, 1999, ss.16-17

<sup>40</sup> İnalet Pehlivan Aydın, **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegem A Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 2001, s.9

toplandıktan sonra, etik sorunlara yol açan konuların çözümlenmesini sağlayan yasal düzenlemeler gerçekleştirilmektedir<sup>41</sup>. Etiğin konusunu ahlaki eylem ve yargılar oluşturur. Etik, mevcut iletişim ve eylem biçimlerini, sorumluluklarının bilincinde bir birey olarak ötekilerle birlikte insanca şekillendirmek ve iyileştirmek isteyen sosyal topluluk üyesi herkesi ilgilendirir. Ayrıca etik, iyi olana değil, bir şeyin iyi olduğu hükmüne nasıl varıldığını söyler<sup>42</sup>.

Etikle ilgili olarak değer, ilke, kural, standart, etik kod gibi kavramlar etiğin güçlenmesine ve gelişimine katkı sağlarlar<sup>43</sup>:

**Değer:** Karşımızdaki obje ya da kavramlar arasında bazılarına önem ya da belli bir anlam yüklemektir.

**Etik kod:** Belli bir grup ya da ülke içindeki insanların nasıl davranmaları gerektiğinin gösteren yazılı kurallardır.

**İlke:** Eylemleri yönlendiren temel düşüncelerdir.

**Kural:** İlkelere uygun eylem yollarıdır.

**Standart:** Beklenen davranışların sergilenmesi, istenmeyenlerden kaçınılmasında rehberlik yapan sistemlerdir.

#### 1.1.6. Ahlak ve Etik Kavramları Arasındaki Fark

“Ahlak” ve “Etik” kavramları birbirinin yerine kullanılsa ve anlamları birbirine çok yakın olsa da yapılan tanım ve değerlendirmeler bu iki kavramın birbirinden farklı olduğunu göstermektedir.

Etik eski Yunanca “ethos” sözcüğünden gelmektedir. Ahlak sözcüğü Latince “mos”, Arapça “hulk” sözcüğünden gelmektedir. Bu her iki sözcük yani etik ve ahlak gelenek, görenek, alışkanlık iyi davranış anlamına gelmekteyse de etik, ahlak felsefesi anlamına gelmektedir ve ahlakın kuramsal yanı ile ilgilenir. Normlar ortaya koymak ya da konulan normları değerlendirmek ve analiz etmek ahlak

---

<sup>41</sup>Gregory B.Northcraft, Margaret A.Neale, **Organisational Behaviour: A Management Challenge**, The Dryden Press, Florida, 1990, s.208'den aktaran: İlayet Pehlivan Aydın, **Yönetişel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegem A Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 2001, ss.9,28

<sup>42</sup>Pieper, s.19

<sup>43</sup>İlayet P.Aydın, (Makale), “Kamuda Etik, Etik Davranış Eğitimi Ders Notu”, Maliye Bakanlığı, Maliye Yüksek Eğitim Merkezi Başkanlığı, Marmaris, 2010, s.34

felsefesinin işidir. Ahlak ise işin pratiği ile ilgilenir. Kısaca ahlakın konusu iyi niyet ve vicdan gelişimiyle ilgilidir. Bir ailede ve toplumda yaşayan insan ahlaklı olmak zorundadır<sup>44</sup>.

“Ahlak” sözcüğünün farklı bağlamlarda kullanılışlarına dikkat edilirse, onu “etik”ten ayırmak yerinde ve şarttır. Bu noktada, bu iki sözcük arasındaki sınır kavramsal bir analiz yapılarak çizilmeli ve felsefenin bir dalı olan “etik”, “ahlak” sözcüğünden ayrıştırılmalıdır. Çünkü kavramsal analiz tamamlanmadan tartışılan bu sorunların maalesef felsefi temelleri de eksik kalacaktır<sup>45</sup>. Sonuçta etik ve ahlak arasında fark vardır.

Etik kavramı genel olarak ahlaki açıdan doğru - yanlış ya da iyi - kötü ile ilgilidir. Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğüne göre ahlak “bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda bulundukları davranış biçim ve kuralları” ile “iyi nitelikler, güzel huylar” olarak tanımlanmaktadır. Arapçada “hulk” sözcüğü de manevi nitelikleri ifade eder. Ahlakın çıkış noktası bireylerin birbirleri ile ilişkilerini hakça esaslara göre düzenlemek, insanların ve kuruluşların eylemlerinin toplumsal hayata zarar vermesini önlemek gibi hayati bir nedene dayanmaktadır. Çünkü herhangi bir toplumsal kurum, ahlak ilkeleri olmadan yaşamını sürdüremez. Ahlaki ilkeler toplumun birleştiricileri olarak ortak yaşamı mümkün kılar, toplum düzenini sağlarlar<sup>46</sup>.

Ahlak, içinde yaşadığımız topluma göre değişir ve genelde çoğunluk tarafından herhangi bir gerekçe gösterilemeden doğru kabul edilen değerlerin ve düşüncelerin toplamıdır. “Doğru” olduğu hissedilenler ahlaka uygun olarak kabul edilir. Ve bu durum toplumdan topluma farklılık gösterir. Buna karşılık *etik*, kuralları mantıklı olarak yorumlamaya çalışır. Etiği, ahlakın üzerinde yeniden düşünme olarak

---

<sup>44</sup>Turgut, s.1

<sup>45</sup>Kurtul Gülenç, 2006, “Etik- Kavramsal Bir Değerlendirme”,  
[http://www.felsefeekibi.com/dergi5/s5\\_y2.html](http://www.felsefeekibi.com/dergi5/s5_y2.html) (Erişim Tarihi:07.11.2010)

<sup>46</sup>Tüsiad, **Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Yönetimi**, Yayın No: Tüsiad/T-2009-06-492, İstanbul, 2009, s.31

tanımlamak da mümkündür<sup>47</sup>. Ahlak daha çok sosyolojik bir olay olarak bir toplumda var olan davranış standartları ve kurallarını ifade eder ve her toplum bir ahlaka sahiptir bunlar çift taraflı ve tüm taraflara yarar sağlayan kurallardır. Mesela “Öldürme!”, “Çalma!” gibi temel kurallar olmaksızın istikrarlı bir toplum yapısı oluşturmak imkânsızdır. Bir diğer nokta da tüm kurallar elbette ki ahlakın bir parçası değildir -örneğin- bezelyeyi bıçakla yemek ahlaki bir yanlış değildir ve karşıdan karşıya geçerken iki tarafa da bakma kuralı, sağduyulu olmanın bir gereğidir. Bunlar ahlaktan ayrı olarak değerlendirilirler ve bu anlamda doğru ya da yanlış olarak değerlendirilemezler<sup>48</sup>. Ahlak daha çok kurallar ve ilkeler bütünü olarak değerlendirilirken, etik akla dayalı bir yorum getirir.

Ahlak kuralları –cinsel davranış kısıtlamaları- gibi toplumdan topluma değişirse de buna karşın etik, evrensel; tüm toplumlarda geçerli olan tabulara ve iyi-kötü kavramına dayalıdır<sup>49</sup>. Etik, kökeninde felsefenin bir dalıdır. Etik; temel inançlarımız, geleneklerimiz ve ahlak kurallarından ortaya çıkan sistematik bir ahlak çalışmasıdır. Etik teriminin anlamı pek çok tartışmaya sebep olmuştur. Sokrat’tan beri ahlak, etik, erdem, hak-adalet gibi kavramlar tartışılmaktadır<sup>50</sup>:

Ahlak kuralları davranışımızı yönlendirir.

Örnek: İnsanları incitmeme (merhamet)

Yalan söylememe (doğruluk)

Hakkından fazlasını alma (hak-adalet)

Değerler: İnsanların ilişkilerinin durumu

Örnek: Sağlık (hastalığın zıddı)

Zenginlik (fakirliğin zıddı)

Mutluluk

Özgürlük, adalet, saygı, insan hakları

---

<sup>47</sup><http://bilgielpazesi.blogcu.com/etik-ve-ahlak-arasindaki-fark-nedir-25-mayis-etik-gunu-ahlak/5498685> (Erişim Tarihi:09.11.2010)

<sup>48</sup>Boatright, s.22

<sup>49</sup>Kamel Mellahi, Geoffrey Wood, **The Ethical Business Challenges and Controversies**, Palgrave MacMillan, Hampshire, 2003, s.5

<sup>50</sup>Lisa H. Newton, **Business Ethics And The Natural Environment**, Blackwell Publishing, United States of America, 2005,ss.11-13

Erdemler: İnsanların durumları, hem toplum hem de insanların kendileri için istenilendir.

Örnek: Akılcılık, cesaret, kendi kendini kontrol, adalet

Genel olarak ahlak kuralları, değerler, erdemler, görevler insan davranışını iyiye- doğruya yönlendirmektir.

Ahlak fiilen ve tarihsel olarak bireysel, grupsal, toplumsal düzeyde yaşanan bir şey, bir fenomen olmasına karşılık; *etik*, bu fenomeni ele alan, ahlak görüşlerini, öğretilerini irdeleyip sınıflandıran, aralarındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koyan, bunları karşılaştırıp eleştiren felsefe disiplininin adıdır<sup>51</sup>.

Etik, bir birey ya da grubun ahlaki davranış ilkeleri ve ahlak kavramı hakkındaki çalışma alanıdır. Ahlak ise, bir birey ya da grubun iyi-kötü, doğru-yanlış üzerine sahip olduğu kurallardır. Ahlak normları, “her zaman doğruyu söyle” gibi genel bir kuralı ifade eder. Ahlakı değerler, “dürüstlük iyidir ve adaletsizlik kötüdür” gibi cümlelerde anlamını bulur. Ayrıca bireyin veya toplumun ahlaki kurallarını inceleyen bir disiplindir. Etiğin esas amacı, akla uygun/makul ahlak kurallarını geliştirmektir. Bunlar, üzerinde dikkatlice düşündüğümüz ve haklı olduğuna karar verdiğimiz kurallardır. Etik, normatif (kuralcı) olmasına rağmen sosyal bilimler etiği tanımlamaya da çalışır. Normatif olanın amacı, etiğe uygun davranışların neler olması gerektiğini ve ilkelerini araştırmaktır. Betimleyici olan ise; olması veya olmaması gereken davranışlara değinmeksizin, hâlihazırda bu konudaki var olan soruları anlatmaya veya açıklamaya çalışır<sup>52</sup>.

---

<sup>51</sup> Özlem, ss.22-23

<sup>52</sup> Manuel G. Velasquez, **Business Ethics: Concepts and Cases**, 5.Edition, Prentice Hall, New Jersey, 2001, ss.1-2

## 1.2. İŞ AHLAKI VE İŞ ETİĞİ KAVRAMLARI

### 1.2.1. İş Ahlakının ve İş Etiğinin Tanımları

Türkçede “İş Ahlakı” kavramı yaygın olarak kullanılmaktadır. Fakat İngilizcede iş etiği kavramıyla örtüşen business ethics kavramı kullanılmaktadır. Bu nedenle Türkçede İş Etiği kavramına da rastlamak mümkündür. Fakat bazıları ahlak ve etik arasında yapılan ayırımı, iş ahlakı ve iş etiği arasında da yapmaktadır.

Son yıllarda ahlak ve iş ahlakı yerine etik ve iş etiği kavramları kullanılmaktadır. Bu kullanım yanlış olmamakla birlikte, kavram kargaşası oluşturmakta ve bir takım işlevsel sorunlara yol açmaktadır. Ahlak kelimesi hem cari ahlak kuralları hem de ahlak felsefesi anlamında dilimize yerleşmiş bir kavramken, etik teriminin kullanılması, özellikle iş ahlakı alanında halkımızın önemli bir kesiminde herhangi bir çağrışım oluşturmamaktadır. Örneğin, batılı bir toplumda etik değerlerden yoksun bir işletme denince, iş ahlakına uygun hareket etmeyen bir işletme anlaşılır ve ona göre bir toplumsal tepki gelişir. Türkçede iş ahlakı yerine, “etik”, “iş etiği uygulamaları” gibi kavramlar kullanıldığında toplumun geniş kesimleri tarafından ne kastedildiği anlaşılmamaktadır ve arzu edilen sosyal yarar da sağlanamamaktadır. Bundan dolayı bu kavram kullanılırken hassas davranmak ve toplumsal algıyı dikkate almak gerekmektedir<sup>53</sup>. Ancak, son yıllarda literatüre eklenen yeni çalışmalarda, etik teriminin, hem iş ve meslek yaşamında, hem de siyaset ve yönetimde uyulması gereken kurallar ve ilkeler bütünü biçiminde daha yoğun olarak kullanılmaya başlandığı gözlenmektedir. Dolayısıyla, her iki terimin de eş anlamlı olarak kullanılmasında önemli bir sakınca bulunmamaktadır<sup>54</sup>. Fakat yine de ahlak kavramı özellikle dini ve cinsel içerikli konular için kullanılırken etik kavramı bu tür konuların dışında tutulur ve objektif olarak kalır. O nedenle bu çalışmada iş hayatının etik yönü ön planda olacağından dolayı iş ahlakı yerine iş etiği kavramı kullanılacaktır.

<sup>53</sup>Sedat Murat, 2010, “İş Ahlakı ve İş Uygulamaları”, <http://www.istecalisnlar.com/2009/12/is-ahlaki-ve-is-uygulamaları/> (Erişim Tarihi:27.11.2010)

<sup>54</sup>Süleyman Özdemir, **İstanbul Ticaret Odası- İşletmelerde İş Etiği**, Yayın No:2009-23, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 2009, s.304

İş etiği terimi ilk olarak tıptaki etik meselelerle ilgilenen insanlar tarafından on veya daha fazla yıl önce tıp etiği teriminden sonra kullanılmaya başlandı<sup>55</sup>. Ayrıca iş etiği, bir yönetim disiplini olarak ortaya çıkmış ve 1960'larda gelişmeye başlamıştır. Bu disiplin, işletmelerin gerek dünyanın ekonomik kaynaklarını kullanmaları gerekse işletme liderlerinin ve yöneticilerinin aldıkları kararlarla işletmede çalışanların ve toplumun refahını ve sosyal ahlâkı etkilediği anlayışına dayalıdır<sup>56</sup>.

İş ahlakı kavramı ise, Amerika Birleşik Devletleri'nde 1960'lı yıllarda konuşulmaya başlanmıştır. Ülkemizde ise, adeta ekonomik dönüşüm yılları olan 1980'li yıllarda, bu kavram moda haline gelmiştir. Türk ekonomisinin dışa açılmasıyla birlikte, ekonomide, ticaret ve sanayide başarının kar ve para kazanma ile özdeşleştirilmesi ve o tarihten sonra, gerek ekonomide gerek sosyal yaşamda ve gerekse politikada yaşanan bazı olumsuz deneyimler; iş prensipleri, iş ahlakı kavramını gündemin baş sırasına yükseltmiştir. İş ahlakı, dürüstlük, güven, saygı, yardımlaşma, adalet, gibi temel değerlere dayanan ve iş ilişkilerinde kişilere yol gösteren temel ilkeler ve arzu edilen tutum ve davranışlar anlamında kullanılmaktadır<sup>57</sup>. Kısacası, iş yaşamında olması gereken kurallardır.

İş etiği en basit anlamıyla; iş dünyasında doğruyu yanlıştan, beğenileni beğenilmeyenden veya iyiyi kötünden ayırmak için felsefeciler tarafından geliştirilen bir kavram ve araçları uygulama çabasıdır<sup>58</sup>. Arslan'a göre, "İş etiği, uygulamalı bir ahlak bilgisi ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. İş etiği, iş yerinde iyi ve nazik olmak ya da kara karşı olmak gibi bir anlama sahip değildir<sup>59</sup>". İş etiği terimini anlamak için, öncelikle farklı yaklaşımları içeren, konunun alt başlıklarını anlamalıdır. İş etiği, işle ilgili çalışmalardaki yeni disiplindir ve hala daha

<sup>55</sup>Richard T.De George, **Business Ethics**, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, University of Kansas, 6.Edition, United States of America, 2006, s.17

<sup>56</sup>Nuray Uzkesici, 2002, "İşletmelerde Etik Yönetimi- İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş", <http://www.isgucdergi.org/?lg=eng&p=article&id=162&cilt=5&sayi=2&yil=2003> (Erişim Tarihi:27.11.2010) (Bu makale KalDer Forum Dergisi, Ocak-Şubat Mart 2002 sayısında yayınlanmıştır.)

<sup>57</sup>Ülkü Uzunçarşılı, Meral Toprak, Oğuz Ersun, **Şirket Kültürü ve İş Prensipleri**, İTO Yayınları 2000-4, İstanbul, 2000, s.34

<sup>58</sup>Kamel Mellahi, Geoffrey Wood, **The Ethical Business Challenges and Controversies**, Palgrave MacMillan, Hampshire, 2003, s.4

<sup>59</sup>Mahmut Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel Yayınevi, Ankara, 2001, ss.5-6



eski geleneklerin kurumsallaşmış düzeninden mahrumdur. Başlangıçta iş etiğinin literatüründe üzerinde durulması gereken üç boyutu vardır<sup>60</sup>:

Uluslararası Boyut: Araştırma ve analitik bakış, pek çok ülkedeki uluslar arası şirketlerle işbirliği içindedir.

Ulusal Boyut: Tek bir ülkedeki işlerin işleyişini hedef alır.

Meta-etik Boyut: İşte neyin etik neyin ahlaki olduğunu tespit eden klasik ve modern ahlak felsefesi, teoloji, ekonomik ve siyasal teori yazılarına dayanır.

İş etiği, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlışları ele almaktadır. Diğer bir anlatımla iş etiği dürüstlük, sözünde durmak, doğaya saygılı olmak, hakça davranış, yapılan haksızlıklara karşı çıkmak gibi değerlerle ilgilenmektedir. Fakat dürüstlük, güven, saygı ve adalet gibi etik değerler genel kavramlardır. Bu nedenle kesin çizgilerle belirlenmeleri oldukça zordur<sup>61</sup>. Yine de iş yaşamında ihtiyaç duyulan etik kodların sınırı belirlenmelidir.

İş etiği; belli bir grup veya topluluk için belirlenen ve bu grup veya özel topluluktaki bireyler tarafından benimsenen davranış kurallarını içerir<sup>62</sup>. Bunun yanında iş etiği, işle ilgili ahlaki kurallara dayanır. Diğer bir deyişle, uygulamaya dökülen kuralların bir şeklidir. İş etiği; *sistematik*, *işbirlikçi* ve *bireysel* olarak üç ana dalda incelenir. İş etiğinin sistematik dalı; ekonomik, politik, yasal ve diğer sosyal sistemlerden kaynaklanan etik sorunlarla ilgilenir. İşbirlikçi dalı, belli şirketler hakkında ortaya çıkan etik problemlerle ilgilenir. Bireysel dal ise, bir şirketteki belli birey ya da bireylerden ortaya çıkan sorunlarla ilgilenir<sup>63</sup>. İş etiği iş hayatındaki belirsizlikleri azaltırken ilişkilerdeki güveni de artırmaktadır<sup>64</sup>.

Bir toplumun ahlakı, o toplumun değerleriyle ya da bir toplumun doğru veya yanlış olarak kabul görmüş olan gelenekleriyle ilgilidir. Ayrıca yine o toplumun

---

<sup>60</sup>Grant Ledgerwood, Arlene Idol Broadhurst, **Environment, Ethics and the Corporation**, St.Martin's Press, New York. 2000, s.210

<sup>61</sup>Çiğdem Kirel, **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2000, ss.5-6

<sup>62</sup>Boatright, ss.15-20

<sup>63</sup>Velasquez, ss.1-2

<sup>64</sup>Sibel Gök, 2010, "Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması", <http://www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewfile/53/42> (Erişim Tarihi:01.12.2010)

ahlakı, ahlaksız olarak değerlendirilen kanunen yasaklanmış veya izin verilmiş olan eylemleri de içerir. Böylece etik, doğruyu yanlıştan ayıran ahlaklı insanların olduğu kadar ahlakın varlığını da önceden kabul eder. Ve genellikle kabul görmüş normlarla insanlar uyumlu hareket eder. Kabul görmüş ahlak kuralları olmaksızın pozitif, üretken, dengeli ve buna bağlı olarak barış ve huzur dolu bir iş ortamı da olmaz<sup>65</sup>. İş ahlakı; göreceli, toplumdan topluma değişen, gelenek, görenek, etnik köken ve dine göre uyulması gereken kurallar bütünüdür kapsarken; iş etiği, evrensel, herkes için geçerliliği olan, düşünmeye ve felsefeye dayalı davranış ilkelerini içerir<sup>66</sup>. İş yaşamında huzurlu olmak için, çalışma barışını korumak için iş yaşamının olmazsa olmazlarındandır denilebilir.

İş ahlakının başlıca ilkelerinden biri olan “işin doğru ve güzel biçimde yapılması” ilkesi verimlilik ve kalite anlamında son derece önemli olduğu gibi çalışma barışının korunması, organizasyon içinde ekip ruhu ve yardımlaşma anlayışının gelişmesi gibi çok değişik açılardan da organizasyonları etkileyen bir konudur. Ayrıca kuruluşun ahlaki ilkelere saygılı bir imajının olması müşteriler açısından da söz konusu firmanın daha fazla tercih edilmesini sağlamaktadır. Bu sebeple araştırmacılar iş ahlakı ilkelerini hayata geçirmenin firmalara ölçülebilir ve ölçülemeyen değerler kazandırdığını belirtmektedir<sup>67</sup>.

İş ahlakı, iş hayatının kalitesini yükselten, insanın ve kuruluşların yaptığı işe saygı duymasını ve başkalarının da saygısını kazanmasını sağlayan unsurlardan biridir. Bir diğer ifade ile iş ahlakı emeğinin karşılığında ücret alan çalışanların yaptıkları işe aldıkları ücretin çok ötesinde değer katan ve o iş anlam kazandıran bir kavram olduğu gibi işveren açısından da sosyal sorumluluğun en önemli unsurlarından biridir<sup>68</sup>. Bir anlamda iş ahlakı, herkes tarafından kabul edilen ahlak kurallarının iş hayatına yansıtılması ve bu kuralların iş hayatında uygulanmasıdır.

---

<sup>65</sup>De George, s.19

<sup>66</sup>Sibel Gök, “İş Etiği İle İş Ahlakı Arasındaki İlişki Ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt:5 Sayı:1, 2008, ss.1–19.

<sup>67</sup>R. Chami, T.Cosimano, C.Fullenkamp, 2002, “Managing Ethical Risk: How Investing In Ethics Add Value”, **Journal Of Banking And Finance**, Vol. 26, ss.1697-1718’den Aktaran: H.Zaim, “İş Ahlakı”, **Müsiad Çerçeve Dergisi**, sayı:49, 2009, s.128

<sup>68</sup>Halil Zaim, “İş Ahlakı”, **Müsiad Çerçeve Dergisi**, sayı: 49, 2009, s.129

İş ahlakı, iş dünyasındaki mal ve hizmet üretim ve tüketim sürecindeki doğrular ve yanlışları ifade eder. Neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusu ahlaki bir konudur. İş dünyasında doğru davranışlar ve eylemler olacağı gibi, yanlış davranışlar ve eylemler de bulunmaktadır. Bu açıklamalardan anlaşıldığı üzere iş ahlakı, iş dünyasındaki doğru ve yanlışları ifade eder<sup>69</sup>. İş ahlakı; “ekonomik faaliyetleri yürütürken dürüstlük, güven, saygı, adaletli davranmayı ilke edinmek ve topluma destek olacak şekilde hareket etmektir<sup>70</sup>”. Bir başka tanımda, iş ahlakı, iş dünyasına yol gösteren ahlaki ilke ve standartlar olarak ifade edilmektedir<sup>71</sup>.

İş ahlakı toplum tarafından görüş birliğine varılmış prensipler, normlar ve standartlar ile tutarlı bir şekilde işletmecilik uygulaması davranışıdır. İşletmenin; hissedarlarına, müşterilerine, tedarikçilerine, çalışanlarına, içinde faaliyet gösterdiği topluma ve genel olarak küreselleşen dünya ile birlikte ilişkide bulunduğu bütün toplumlara nasıl davrandığına bakılarak bir işletmenin iş ahlakının ne olduğu anlaşılabilir. İş etiği ise, işle ilgili değerlerin, normların ve kuralların toplumsal sorumluluk ruhuna uygun olarak geliştirilmesi sürecidir. Eğer işletmeler, işlevlerini yerine getirirken, bir bütün olarak kendileri ve üyeleri için yasal sorumlulukların ötesinde toplumsal sorumluluk üstlenen ilkeler ile tutarlı davranıyorlarsa, işletmenin ahlaklı davrandığı söylenebilir<sup>72</sup>. İş ahlakı prensip, ilke ve kurallara dayanırken iş etiği, tüm bunları uygulamaya koymak için geliştirme sürecidir.

K.Andrews’a göre iş ahlakının üç yönü vardır. (1) yöneticileri ahlaklı kişiler olarak geliştirmek; (2) standart ve değerlerin şirket stratejisinde tıpkı ekonomik amaç gibi merkezi bir yer tuttuğu bir ortam oluşturmak ve (3) ahlaklı performansı destekleyen politikalar formüle etmek ve uygulamak ve bu uygulamayı güvence altına almaktır<sup>73</sup>.

---

<sup>69</sup>Coşkun Can Aktan, “İş Ahlakı Ve Sosyal Sorumluluk”, [http://www.canaktan.org/canaktan\\_personal/canaktan-arastirmalari/toplam-ahlak/aktan-is-ahlaki.pdf](http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/toplam-ahlak/aktan-is-ahlaki.pdf) (Erişim Tarihi: 09.11.2010)

<sup>70</sup>Francis P. McHugh, **İş Ahlakı**, TÜSİAD Yayınları, İstanbul, 1990, s.15

<sup>71</sup>Bayrak, s.3

<sup>72</sup>İbrahim İlhan, “Turizmde İş Ahlakı” Yayınlanmamış Ders Notları, Nevşehir Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksek Okulu, Nevşehir, 1990, ss.3-4’ten aktaran: Sabahat Bayrak, **İş Ahlakı Ve Sosyal Sorumluluk**, Beta Basım, İstanbul, 2001, ss.3-4

<sup>73</sup>Kenneth R.Andrews, **Corporate Ethics, Şirket Ahlakı**, 2004, çeviren: Cemal Engin, Türkiye MESS Yayınları, 2009, s.71

İş ahlakı, iş hayatında neyin doğru, neyin yanlış veya kabul gören davranışlar ve kabul görmeyen davranışların dahil olduğu tüm ahlaki kurallar, prensipler veya standartlar bütünüdür. Herhangi bir işletmede herhangi bir davranışın ahlaki olup olmadığına karar vermek için sadece bireysel ahlaki boyut değil, toplumsal ahlaki boyut da değerlendirilir. Böylelikle kabul görmeyen, toplum tarafından reddedilen bir davranıştan uzak durulur<sup>74</sup>. Bir diğer deyişle “iş ahlakı, ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar doğrultusunda sağduyulu seçimler yapmamızda bize yol gösteren ilke ve değerleri inceleyen bir disiplindir”<sup>75</sup>.

Ayrıca iş ahlakı, meslek ahlakını da içermektedir. Meslek ahlakına girmeden önce mesleğin tanımını yapmak yerinde olur: “*Meslek; insanın toplumda bir hizmet amacına yönelik olarak gösterdiği sürekli çaba ve insanın varlığı için sürdürülmesi zorunlu bir geçim kaynağıdır*”<sup>76</sup>. Meslek ahlakının temelini oluşturan etmenler; bireysel ahlak, işletme ahlakı ve toplumsal ahlaktır. Fakat bundan farklı olarak meslek ahlakını etkileyen dış çevre etmenleri de toplum, müşteriler, rakipler, hissedarlar, yasal ve siyasal çevreyi oluşturan kurumlar olarak sıralanabilir<sup>77</sup>. Meslek ahlakındaki genel ahlaki ilke, mesleğinde en iyi olmaya dayanır. Çünkü bu durumun sonucu, sadece mesleği icra edenin kendisini değil, dolaylı veya dolaysız ilgilendiren herkesi bağlar.

Ancak meslek ahlakının bir ayırt edici özelliği vardır ki bu da kamu vicdanının ona karşı son derece ilgisiz olmasıdır. Bir mesleğin getirdiği sorumlulukları herkes tam manasıyla bilmediğinden dolayı görevde yapılan herhangi bir yanlış bu meslek çevresinin dışında çok da eleştirilmez. *Örneğin: Ticaret ve sanayi çevrelerinde kredi değerliliğini zayıflatan bir fiilde bulunmak itibarı zedeler.*

---

<sup>74</sup>O.C.Ferrel, J.Fraedrich **Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases**, 2. Edition, Houghton Mifflin Company, Boston, , 1994, s.6

<sup>75</sup>Francis P. McHugh, **İş Ahlakı**, Çeviren: TÜSİAD, TÜSİAD Yayınları, Yayın No:TÜSİAD-T/92,8-54, Detay Basım Ltd., 1992, ss.12-25

<sup>76</sup>İzveren, s.246

<sup>77</sup>Seval Kardeş Selimoğlu, “Muhasebede Meslek Ahlakı (Etik) Yaklaşımı”, archive.ismmmo.org.tr/docs/.../03.../03-1SEVALKARDES.doc (Erişim Tarihi: 11.12.2010)

*Başka bir çevrede ise, mesleki suçlar kamu vicdanını etkilese de önemi, suçların ağırlık derecesine göre değişir<sup>78</sup>.*

Daha geniş bir ifadeyle iş ahlakı, çalışma ahlakı ve meslek ahlakı birbirinin içine geçmiş kavramlardır. Çalışma ahlakı dendiğinde ilk akla gelen çalışmaya ve işe karşı geliştirilen tutum ve davranışlardır. Ancak bu tutum ve davranışlar elbette içinde yaşanılan toplumun kültür değerlerinden etkilenecektir. Kişilerin çalışma ahlakı söz konusu olabildiği gibi grup ve toplumların da kendilerine özgü çalışma ahlakları olabilmektedir. Meslek ahlakı bir mesleğin mensuplarının uyması gereken ahlaki ilkelerdir. Bu ilkeler genellikle toplumsal kültür ve değerlerden bağımsızdır. Örneğin hekimler dünyanın her yerinde aynı hipokrat yeminini ederler. Yine muhasebecilerin ve avukatların uyması gereken meslek ahlakı ilkeleri hemen her yerde aynı özellikleri taşır. İşletmecilik ahlakı ise bir işletme örgütünün kurumsal ya da örgütsel ahlakını temsil etmektedir. Örgüt kültürü işletme örgütünü kültürel bir birim haline getirdiği için aynı zamanda işletme örgütü ahlaki bir bütün haline gelmektedir<sup>79</sup>.

Aktan'a göre çalışma ahlakı, bireyin ve toplumun refahı için çalışmanın gerekli ve önemli olduğu üzerinde durur. Çalışmak, bireyin yaşamını idame ettirebilmesi için bir zaruret olmanın ötesinde bir bireysel sorumluluk ahlakıdır.<sup>80</sup> Başka bir anlatımla; işini tam anlamıyla, amiri tarafından hiçbir şekilde uyarılmadan, bir işi bittiğinde hemen diğerini yapan, işine karşı sorumluluk ve aidiyetlik, bağlılık hisseden, sahip olduklarının değerini bilen, bir takımın parçası olup verimli çalışan ve kurumunun amaçlarını yerine getirmeyi hedefleyen bireylerin çalışma ahlakına sahip olduğu söylenebilir. Aynı zamanda mesai mevhumu gözetmeyen ve çalışma isteğiyle dolu olan kişilerin bir özelliğidir<sup>81</sup>.

---

<sup>78</sup>Gülsün İşseveroğlu, 2001, "Meslek Ahlakı", <http://www.isguc.org/?p=article&id=106&cilt=3&sayi=1&yil=2001> (Erişim Tarihi: 11.12.2010)

<sup>79</sup>Arslan, s.47

<sup>80</sup>Aktan (2002), s.46

<sup>81</sup>Aylin Ünal, İ.Taylan Çelik, "Çalışma Ahlakı Kavramına Genel Bir Bakış Ve Türkiye'de Çalışma Ahlakı", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1, 2010, s.223

Tüm bu kavramların haricinde iş etiği (business ethics) ile iç içe geçmiş başka kavramlar vardır ki onlar da meslek etiği (professional ethics) ve çalışma etiği (work ethics) kavramlarıdır.

Meslek etiği; “belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturulup, koruduğu; meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan; kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür”<sup>82</sup>. Her ne kadar akademisyenlik, mali müşavirlik, gazetecilik gibi mesleklerin kendilerine has etik kuralları olsa da bu meslekler farklı bir iş etiği oluşturmazlar. Zira değerler ve ilkeler kaynağını genel etikten alır, standartlar ve kurallar ise ilgili mesleğe özgü olarak oluşturulur. Diğer bir deyişle doğruluk, dürüstlük ilkeleri tüm meslekler için geçerli olsa da herhangi bir meslek grubundan olan birinin (akademisyen, polis gibi) mesleğini yaparken uymak zorunda olduğu farklı kaideler veya yöntemlerden dolayı meslek etiğinde farklılıklar söz konusudur. Ayrıca meslek etiği ilkeleri genellikle toplumsal kültür ve değerlerden bağımsız olup, evrensellik arz ederler. Örneğin, doktorların, avukatların, mühendislerin mesleki ilkeleri hemen her yerde aynıdır<sup>83</sup>.

Çalışma etiği ise; “bir toplumda işe ve çalışmaya ilişkin değerler ve tutumlardır. Çalışma etiği toplumun kültür ve değerlerinden etkilenir. Bu bakımdan bir toplumun işe yönelik tavrı bir başka toplumdan farklılıklar gösterebileceği gibi, toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir.” Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler işe ilişkin olumlu bir tutum sergilerken ve çalışmayı yaşamının amacı gibi nitelerken, bazıları işi ve çalışmayı bu derece ön plana almamaktadır. Çalışma etiği disiplini, verimliliği, kaliteyi ve etkinliği önemser ve kişilerin çalışkan, tutumlu, dakik, disiplinli ve dürüst olmalarını öngörür. Çalışma etiğinin yüksek olduğu toplumlarda gelişmişlik düzeyi de genellikle yüksektir. Zira çalışma etiğine sahip olmak bir kişilik özelliği olduğu kadar aynı zamanda kültürel bir olgudur ve her kültürel olgu gibi sosyalizasyon ve

---

<sup>82</sup>Aydın, s.5

<sup>83</sup>Türk Sanayici Ve İş Adamları Derneği, **Dünyada Ve Türkiye’de İş Etiği Ve Etik Yönetimi**, Yayın No: Tüsiad/T-2009-06-492, 2009, s. 37

eğitim süreçleri ile aktarılabilir<sup>84</sup>. Örnek vermek gerekirse: “Bir doktorun işine zamanında gelmesi çalışma etiği, yanında çalışanlara adil davranması iş etiği, hastalarına gereken ihtimamı göstermesi ise meslek etiği örnekleridir”<sup>85</sup>.

### 1.2.2. İş Etiğinin Önemi

Küreselleşmeyle beraber hızla artan rekabet ortamında, Avrupa veya Amerika gibi ülkelerin ahlaki yönden eksikliği dolayısıyla Japonya gibi bir ülkenin karşısındaki zayıf duruşu, iş ahlakının öneminin artmasındaki önemli etkenler arasında yer almaktadır. Ayrıca hızla artış gösteren bir başka şey de işletme sayısı ve dolayısıyla mal üretimi olmuş, bu da müşterileri güçlü kılmıştır. Böylece müşteriye güven vermek ve sorumluluk almak ahlaki bakımdan işletmeler için vazgeçilmez bir unsur olmuştur. Bunun yanında bir başka önemli etmen de teknolojinin ilerlemesi ve bilgi işçilerinin varlığı da ahlaki değerlere olan bağlılığı gün yüzüne çıkarmıştır<sup>86</sup>. Ekonomik belirsizlik ve istikrarsızlık, piyasa koşullarının ağırlaşması ve dolayısıyla bu durumun bireysel çıkar ilişkisine dönüşmesi, yöneticilerin profesyonel anlayıştan uzak olması, siyasi yozlaşma, hukuki yaptırımların caydırıcı özelliği olmaması, fırsatçılık gibi faktörler ahlaki yaklaşıma verilen önemi artırmıştır<sup>87</sup>.

Berkman ve Arslan’a<sup>88</sup> göre ise; özellikle son otuz yılda, tüketicilerin farkındalık ve duyarlılık düzeyleri yükselmiş, müşteri grupları bilinçli, güçlü ve nazlı duruma gelmiş, tüketici koruma dernekleri ve çevreci kuruluşlar işletmelerin “açıklarını” kollar olmuş, sivil toplum kuruluşları ve medya işletmelerin topluma ne katkıda bulunduklarının hesabını sormaya başlamış, çalışanların eğitim düzeyi ve beklentileri yükselmiş, devletin çeşitli konularda denetleme-düzenleme girişimleri artmıştır. İşletmeler de “sorumlu”, “tüketiciyi”, “toplumu”, “çevreyi”, “çalışanını”,

---

<sup>84</sup> a.g.e, s. 36

<sup>85</sup> a.g.e, s. 37

<sup>86</sup> Bayrak, s. 7

<sup>87</sup> Tahir Akgemci, Şevki Özgener, “Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi”, <http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/dergi/sayil-8/7/4.pdf> (Erişim Tarihi: 09.12.2010)

<sup>88</sup> Ümit Berkman, Mahmut Arslan, (2009), **Dünya’da ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi**, <http://www.tusiad.org/FileArchive/UmitBerkmanMahmutArslan.pdf> (Erişim Tarihi: 28.11.2010)

düşünen-gözeten ve toplumsal yaşamı zenginleştirmeye çalışan ahlaklı-etik kurum imajının değerini fark etmişlerdir.

Günümüzde iş etiğine olan ilgi giderek artmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar için iş etiği eğitime; dürüstlüğü inşa ettiği, sosyal davranışa özendirdiği ve ahlaki konuları iş dünyasına taşıdığı için gerek kamuda gerekse özel sektörde önem verilmektedir. Ayrıca bu eğitim; çalışanların moralini ve işletmenin saygınlığını artırmakta, personel devir oranını düşürmektedir<sup>89</sup>.

Görülen o ki ahlakın insanın iyiliği ve mutluluğu için var olduğu, ahlaklı olmanın çok güzel bir şey olduğu, ancak ahlaki ilke ve kurallar var oldukça sürdürülebilir bir kalkınmanın gerçekleşeceği yıllar geçtikçe anlaşılmaya başlamıştır.

### 1.2.3. İş Etiğine Yönelik Yaklaşımlar

Bradburn'e göre iş etiği, çok yeni eski bir konu olarak tarif edilir. Bu tanım tuhaf olsa da bu disiplinin gelişimini yansıtır. Bir yandan etik düşünce üzerine yazılan yazıların kökleri Sokrat ve Konfüçyüs'e dayandırılırken öte yandan akademik bir konu olarak 1980'lerin "Wall Street" skandallarına dayandırılır. Bu dönemde ne çeşit yöneticilerin yetiştiği araştırılmaya başlandı. Elbette büyük bir çoğunluğu çok iyi işletme okulları mezunuydu. Bunun sonucunda iş etiği kavramı tüm dünyada önemli bir yer tutmaya başladı. Fakat iş etiğinin sadece ahlaklı olmak veya doğru şeyi yapmak anlamına gelmemesini vurgulamak yerinde olur. Dünya çapında hızla artan işletmeler, etik yaklaşımı benimsemenin bir iş stratejisi açısından işletmeye pek çok avantaj sağlayacağını düşünmektedir. Etik bir politika sahibi olmak yani etik bir yol izlemek hem baskı gruplarının (hükümeti etkilemeye çalışan nüfuzlu grubun, lobi örgütünün) dikkatini azaltabilir hem de işletmeye kar sağlayabilir. Tüm bunların ışığı altında etik çıkmazlara girildiğinde bazı felsefi yaklaşımlara başvurulabilir. Bunlardan bazıları Deontolojik (Haklar Teorisi) Yaklaşım, Sonuçsalıcı (Teleolojik/Faydacılık) Yaklaşım ve Adalet Yaklaşımıdır

---

<sup>89</sup>Mollie Painter-Morland, **Introduction: The Dissociation of Ethics from Practice, Business Ethics as Practice: Ethics as the Everyday Business of Business**, Cambridge University Press, 2008, ss. 1-2.



(Fazilet Teorisi)<sup>90</sup>. Aslında birbiriyle çelişen ve birbirinden oldukça farklı pek çok yaklaşım vardır. Bu çalışmada da aşağıdaki yaklaşımlar incelenecektir.

### 1.2.3.1. Deontolojik Yaklaşım

Deontolojik kelimesi Yunanca “Deon” (duty) kelimesinden gelmektedir. Görev veya ödev anlamındadır. Bu yaklaşıma göre, bazı eylemler bizlerin ya da birilerinin yararına olacağından değil, bu eylemlerin yapısından veya kurallarından kaynaklandığı için doğrudur. Bu nedenle bazıları rüşvetin yapısı itibariyle sonuçlarına bakılmaksızın yanlış olduğunu savunur<sup>91</sup>. Aynı zamanda “Haklar Teorisi” olarak da kullanılır.

18. yüzyıl filozoflarından olan Immanuel Kant, bu yaklaşımın en büyük savunucuları arasında yer alır. Kant etiği, eylemlerin sonucuna dayanan etiğe önem vermez. Aksine akıldan yola çıkarak etik kurallar koyma yoluna gider. Kant, tüm yetişkin insanların akıl konusunda belirli bir kapasiteye sahip olduklarına inandığından, bu kuralların herkes için doğru olduğunu düşünür. Ona göre bir eylem sadece sonuçlarıyla yargılanmaz. Çünkü bir eylemi gerçekleştirirken niyet edilen şey, o eylemin sonucunda gerçekleşmeyebilir. Veya iyi niyetli yapmaya çalışılan şeyin sonucu kötü olabilir. Yani bir eylem, ahlaki sonuçlarıyla değil, eylemin isteğiyle tanımlanır. Kant’a göre irade tarafından yapılanlara “maxims” (kurallar) denir. Maxim (Kural), eylemi yapan kişinin niyetidir. İrade, bir insanın bir şeyi yapmak istemesidir. Bir eylem iyi niyetle yapılırsa o eylemin ahlaki değeri vardır<sup>92</sup>. Başka bir ifadeyle Kant, eylemin arkasındaki niyetin önemli olduğunu savunur. “İyi” eylemler görevin dışında yapılanlardır. (Örneğin dürüstlük, kişiye itibar kazandırır.) Bunun haricinde Kant’ın “mutlak emir” (categorical imperative) adını verdiği bazı ilkeler vardır: 1) Doğa kuralları gibi evrensel olabilecek kurallara dayanarak hareket et, 2) İnsanları bir araç olarak görme, ulaştığın nokta insan olsun, 3) Farklı uçların olduğu ideal krallıkta hem yöneten hem de yönetici ol. Kant’a göre bir işletmenin

<sup>90</sup>Roger Bradburn, **Understanding Business Ethics**, Continuum International, Illustrated Edition Padstow, Cornwall, London, 2001, ss.2-3

<sup>91</sup> Boatright, s.32

<sup>92</sup>W.Michael Hoffman, Robert E. Frederick, Mark S.Schwartz, **Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality**, 4. Edition, McGraw-Hill Publishing, New York, 2001, ss.29-30

etik olması için bu ilkelere başvurulmalıdır. Bunlardan ilki, ahlaki kabul edilen kararları ifade eder. Herhangi bir çelişki yaşamadan kararını evrensel hale getiren çalışan, bunun etik bir karar olduğunun bilincinde olacaktır. Örneğin bir çalışan daha fazla avantaj kazanmak için anlaşmasını ihlal ediyorsa, bu sözleşmeyi iptal eylemi uyumlu bir şekilde evrenselleştirilebilir mi? Açıkçası bunun cevabı hayır olur. Çünkü sözleşme ihlal edilirse iptal olur. Bu nedenle sözleşmenin iptali, Kant’a göre ahlaki değildir. İkinci ilke, tüm paydaşlara saygı çerçevesi içinde davranmayı gerektirir. Bu ilke iş ilişkilerine belirli ahlaki sınırlar getirmektedir. Kimse her iki tarafın da kar sağladığı bir işte araç olarak kullanılamaz. Ancak insanlar yanlış yönlendirilip aldatılmalıdır. Bu kıstasla karşılaşıldığında geçici olarak işten çıkarma gibi ahlaki işlemler gerçekleşir. Diğer önemli bir nokta da Kant’a göre, insanların akıl ve ahlak kapasitelerini geliştirme konusunda özgür olmalarıdır. İşletme, insanın başarılı olabileceği bir çevre oluşturmalıdır. Anlamlı iş, tüm paydaşların karar verme sürecine katılımı ve demokratik ortam, Kant’ın etik görüşünün faktörleridir. Üçüncü ilke olan “mutlak emir” topluluğa odaklanır. Topluluğun her üyesi görüşlerini ifade etme, ilgili kararlarda görüşünün alınması ve herkesle eşit olma hakkına sahiptir<sup>93</sup>. Kant için ahlak yasası koşulsuz bir buyruktur. Buna göre insan öyle hareket etmelidir ki hareket ve davranışları aynı zamanda başka insanlar için de bir ilke ve yasa olsunlar. Ayrıca ona göre ahlaki olmayan hiçbir davranış akılcı (rasyonel) değildir. Herkesin kabul ettiği, fikir birliği olduğu evrensel ilkeler olmalıdır<sup>94</sup>. Diğer bir deyişle, mutlak emir bir görevi yerine getirmek üzere yapılan davranıştır. Ama görevi yapmış olmak tek başına yeterli değildir, önemli olan o davranışın görev yapma uğruna olmasıdır. Örneğin yardım etmek bir görevdir, ama kişinin sırf kendini huzurlu hissettiği için yardım etmesi ahlaki bir davranış değildir. Sadece akli ve mantığa dayanıyorsa ahlakidir<sup>95</sup>.

Bu yaklaşıma göre, sonuçtan ziyade sonuca giden yöntem önemlidir. Örneğin, bir şeye ulaşmak için insanları öldüremezsin. Çünkü öldürmek kötü bir

<sup>93</sup>Thomas Donaldson, Patricia H. Werhane, Margaret Cording, **Ethical Issues in Business: A Philosophical Approach**, 7. Edition, Upper Saddle River, Pearson Education, New Jersey, 2002, ss.14-15

<sup>94</sup>Mahmut Arslan, Sevcan Kılıç Akıncı, Pınar Beyhan Karapınar, **e-İş, e-Devlet, etik**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2007, s.5

<sup>95</sup>Suna Tevrüz, **İş Hayatında Etik**, Beta Basım, İstanbul, 2007, s.20

eylemdir. Ahlakî kurallar, hak, adalet gibi etmenler bu yaklaşımda ön plandadır<sup>96</sup>. Yine bu yaklaşımdaki “Altın Kural” yani “sana yapılmasını istemediğini sen de başkasına yapma” ilkesi ve başkalarına karşı saygılı olma ilkesi pek çok tartışmayı da beraberinde getirmiştir. Örneğin, sözümüzü tutmamız veya sadece gerçeği söylememiz ahlakî davranış olarak kabul edilirken böyle yaparak başkasına zarar verme olasılığı da unutulmamalıdır<sup>97</sup>. Mesela Brown adında masum biri, başkası tarafından öldürüleceği planlandığı için kaçarken sizinle karşılaşıyor ve nereye saklanacağını size söylüyor. Daha sonra onu öldüreceği kişiyle karşılaşıyorsunuz ve o kişi size, onun nereye gittiğini soruyor. Bu durumda bilmediğinizi söylerseniz yalan söylemiş olursunuz ama gerçeği söylerseniz onun ölümüne sebep olursunuz. Ne yapmalısınız? Kant’a göre; yalan söylemek ahlakî açıdan yanlış olduğu için doğruyu yani Brown’un nereye gittiğini söylemek zorundasınız. Çünkü Kant, gerçeği söylemenin hiçbir istisnasının olmayacağını düşünüyor<sup>98</sup>.

Kant ahlakî akla dayanır. Ayrıca insan özgürlüğünün temeli de ahlaka dayanır. Fakat insanın tek amacı mutluluk, haz veya çıkar değildir. İnsanın amacı sadece görev veya ödevdir. Kant ahlakî ödev ahlakıdır. Ona göre ahlakî bir eylem koşulsuz bir görevdir<sup>99</sup>. Sonuç olarak Kant’ın Ahlak Öğretisi, hukuk ve devlet kavramları için de temel bir dayanak olmuştur<sup>100</sup>.

### 1.2.3.2. Teleolojik Yaklaşım

Teleolojik kelimesi Yunanca’da “Telos” (end) kelimesinden gelmektedir. Son anlamındadır. O nedenle “Sonuçsalıcı Yaklaşım” olarak da bilinir. İyilik kavramı bu yaklaşımın temelini oluşturur. Buna göre; doğruluk ve zorunluluk, iyilik açısından tanımlanır. Bu yaklaşıma göre, herhangi bir durumda zorunluluk ya da görev eylemi yapmaktır ve bu eylem de kötünün üstünde iyinin en büyük olası dengesiyle sonuçlanacaktır<sup>101</sup>.

---

<sup>96</sup> Bradburn, s.3

<sup>97</sup> Boatright, s.33

<sup>98</sup> Hoffman vd., s.32

<sup>99</sup> Turgut, s.14

<sup>100</sup> İzveren, s.86

<sup>101</sup> Boatright, s.31

Bu yaklaşım, Deontolojik yaklaşımın tam tersi olarak, sonuca giden yöntemden çok sonuca odaklanır. R.Bradburn'e göre bu yaklaşım; etik egoizm, faydacılık ve Makyavelizm gibi akımları da beraberinde getirir. Etik egoizm açısından düşünüldüğünde insanlar tüm kalpleriyle bencildir. Buna göre insanlar sadece kendi çıkarlarına uygun bir şekilde hareket ederler. Sonuçsalcılığa veya faydacılığa (aynı zamanda utilitarianism yani faydacılık yaklaşımı da denir) göre ise; insanlar herhangi bir durum karşısında davranırken bu davranış ve kararlarının diğer insanlar üzerindeki etkilerini de değerlendirir ve "en yüksek sayıda insan için en yüksek iyi"yi sağlamayı amaçlar. Buna göre herkesin sağlayacağı fayda ve zarar hesaplanmalıdır. Bu teoriyi önce 18. yüzyılda Jeremy Bentham ortaya atmış daha sonra 19. yüzyılda John Stuart Mill devam ettirmiştir. Mill'e göre herkes mutluluğu hak eder<sup>102</sup>. Makyavelizm ise, ünlü İtalyan düşünür Niccolo Machiavelli'nin düşünceleri üzerine kurulu bir yaklaşımdır. Temelinde asıl olan şeyin amaçlar olduğu, bu amaçların hangi yolla elde edildiğinin ise o kadar önemli olmadığı yatar. Buna göre, amaca giden yolda her şey mübahtır. Bir yol başarıya gidiyorsa o amaç uğrunda yapılacak her şey doğrudur<sup>103</sup>. Teleolojik yaklaşım; yalan söyleme, sözünü tutmama ve çalma gibi eylemlerin yanlış, gerçeği söyleme, sözünü tutma ve başkasının malına saygı duyma gibi eylemlerin de doğru olduğunu belirtir. Örneğin yalan söyleme, insanları yanlış inançlara ve eylemlere sevk ederken refah seviyesini de düşürecektir. Fakat gerçekler tam tersi, bir toplumu yüksek bir refah seviyesine kavuşturacaktır. Bir diğer nokta da faydacılık, Kant etiğinin tam tersi olarak bazen yalan söylemenin neden gerekli olduğunu vurgular. Kurbanın yerini katile söylemeyi yanlış olarak değerlendirir. Bu örnek, bu yaklaşımın güçlü yönünü ortaya koyar. Fakat sözümüzü tutmak bir zorunluluk olsa da bazen tutmamanın daha iyi sonuçlara yol açabilmesidir. Mesela, birine onun yiyeceğini saklayacağımıza söz verirse, çok aç durumda olan biriyle karşılaştığımızda o kişiye elimizde olan yiyeceği, sözümüzü tutmak uğruna veremememiz daha iyi sonuçlara yol açmayacaktır. Bu örnek, bu yaklaşımın zayıf yönünü ortaya koymaktadır<sup>104</sup>. Çünkü kötü niyetli kişiler bu durumu kendi çıkarları için kullanabilirler. Bu yaklaşıma göre her şey insanların

---

<sup>102</sup>Bradburn, ss.4-5

<sup>103</sup><http://filozof.net/Turkce/felsefe-akimlari/841-makyavelizm-nedir-makyavelizm-ne-demektir-siyasette-makyavelizm-prenste-makyavelizm-makyavel-teorisi-nedir.html> (Erişim Tarihi:20.12.2010)

<sup>104</sup>Boatright, s.32

iyiliği için olmalıdır. Mesela hasta ve iyileşemeyecek durumda olan birisine her şeyin yoluna gireceğini söylemek yalandır ama hastaya moral vermesi açısından iyi bir şeydir.

Faydacılık veya sonuçsalcılık yani teleolojik, sonuçlara göre bir ahlaki karar verme sürecidir. Hiçbir eylemin tek başına iyi ve kötü olmadığını, sonuçların onları iyi veya kötü yaptığını kabul eden sonuçsalcılık, işletmeleri uygulayacak politikaların neden olacağı sonuçlar üzerinde düşünmeye teşvik eder. Yaklaşımın bu yönü, gerçekçi ve uygulanabilir ahlaki kararlar verilmesine yardımcı olur<sup>105</sup>. İnsanın tek amacı mutlu olmaktır ilkesine dayandırılabilir.

### 1.2.3.3. Adalet Yaklaşımı

Fazilet Teorisi olarak da kullanılır. Fazilet etiği; bireyin görevini yerine getirmesinden veya iyi sonuçlara sebebiyet veren davranışlardan ziyade bireyin erdem ve faziletine veya iyi karakter özelliğindeki gelişme ve ilerlemeye vurgu yapar. Bunu da ahlaki olmanın kaynağı olarak görür. Bu yaklaşımı savunan kişinin öğüdü şudur: “Senin durumunda/pozisyonunda erdemli bir insan nasıl davranırsa sen de o şekilde davran”. Çoğu fazilet teorisyeni görüşlerini erdemli bir insanı, ideal karakter özelliklerine sahip bir birey olarak tarif eden Aristo’ya dayandırır. Bu karakter özellikleri, doğal içsel eğilimlerden kaynaklanır. Bunlar oluştuğunda özellikler sabit hale gelir. Örneğin, erdemli birey karşılaştığı her durumda insancıdır. Çünkü bu özellik onun karakteridir. Deontolojist ve teleolojistlerin tam tersine bu yaklaşımın teorileri; herhangi bir ahlaki duruma uygulanabilen evrensel ilkeleri tespit etmesi amacı değildir. Bu yaklaşımın teorisyenleri; “Nasıl yaşamalıyım?”, “İyi yaşam nedir?” , “Aile ve topluma özgü değerler nedir?” sorularını araştırırlar<sup>106</sup>. Deontolojik ve teleolojik yaklaşımlar, ya niyeti, ya da sonucu göz önünde bulundururken, fazilet teorisi, hem niyeti, hem de sonucu değerlendirir. Ayrıca ahlak ile öz-çıkarları da birbirine bağlar. İlkelere dayanan etik anlayış, çoğunlukla muğlak önerilerde bulunur ve birbirinin zıttı olan örnekler ortaya atar. Hatta bazen sonuçları açısından ahlaki güdülere ters bile gözükebilir. Buna karşın fazilet teorisi, kolay

<sup>105</sup> Arslan vd., s.12

<sup>106</sup> Internet Encyclopedia of Philosophy: <http://www.iep.utm.edu/virtue/> (Erişim Tarihi:22.12.2010)

cevaplar olmadığını kabul ederek, ahlaki bir açmazla karşılaşıldığında pratik zekânın önemini vurgular. Böylece profesyonel karar verme yeteneğini olumsuz olarak etkileyebilecek baskılara karşı durabilmek için gereken karakter yeterliliği sağlamış olur<sup>107</sup>. Fakat bu yaklaşıma karşı bazı itirazlar mevcuttur. Örneğin bu yaklaşım, ben-merkezci olduğundan (çoğu insanın gelişimi nihai amaçtır) eylemlerimizin diğer insanları nasıl etkilediği göz önünde bulundurulmaz. Ayrıca bir insanın nasıl davranması gerektiği ile ilgili olarak net bir şey yoktur. Bu konuda bireylere rehberlik yapmaz. Doğru erdemi geliştirme yeteneğinin arkasında bireyin eğitimi, çevresi ailesi ve arkadaşları gibi pek çok etken vardır. Bunun yanında fazilet teorisi, ahlaki olan özelliklerin küçük yaşta kazanıldığını düşünerek ahlak eğitime önem verir. Ahlak eğitimindeki herhangi bir yanlış, bireyin ahlaki açıdan zayıf gelişmesine ve topluma zararlı birey olmasına neden olmaktadır<sup>108</sup>.

Bu yaklaşımda üç alt ilke vardır<sup>109</sup>:

**Adalet Dağıtım İlkesi:** Bu ilke, yöneticilerin çalışanları, din, dil, ırk, ulus, cinsiyet farkı gözetmeksizin adil bir şekilde işe almasını, terfi ettirmesini veya işten çıkarmasını ifade etmektedir.

**Doğruluk ilkesi:** İşletmenin adil olması ve çalışanlara işletme tarafından sağlanan faydaların gönüllü olarak kabul edilmesinin sağlandığı durumlarda, çalışanların da işletmenin kurallarına uymasını ifade eden bir ilkedir.

**Doğal görev ilkesi:** Yöneticilerin, ihtiyacı olana yardım etme, başkalarına zarar vermeme ve dürüst çalışan kurumları destekleme gibi evrensel sorumluluklarına işaret etmektedir.

---

<sup>107</sup> Cengiz Toraman, “Muhasebe Denetiminde Etik ve Enron Örneği”, archive.ismmmo.org.tr/.../24%20-%2059%20CENGİZ%20TORAMAN.doc (Erişim Tarihi:22.12.2010)

<sup>108</sup> Internet Encyclopedia of Philosophy: <http://www.iep.utm.edu/virtue/> (Erişim Tarihi:22.12.2010)

<sup>109</sup> Don Hellriegel, J.W.Slocum, **Management**, Addison Wesley Publishing Co., United States of America, 1992,s.159’dan aktaran: Bayrak, a.g.e., s.15

Özellikle adalet ve dürüstlük gibi kavramlar bu yaklaşımda ön plandadır. Fakat bu teorinin en zayıf noktası göreceli olmasıdır. Örneğin adil dağıtım, eşit dağıtım anlamına gelmez. Çünkü adil bir pay, kişiden kişiye veya toplumdaki topluma değişir. Böylece toplumsal yarar ve yüklerin ölçülmesinde güçlük yaşanır. Bu yaklaşımda her ne kadar dağıtımın tarafsız olarak yapılması amaçlansa da gelirin her zaman ne olacağı belli olamayacağından dolayı çıkar sahipleri arasında eşitsizlik olacaktır. Dolayısıyla hedefe ulaşmak açısından sıkıntı doğacaktır. Bahsi geçen tüm bu yaklaşımlar tek başına bir şey ifade etmeyeceğinden dolayı, bu felsefi yaklaşımların iş etiği ile ilgili durumlarda göz önünde bulundurulmasında yarar vardır<sup>110</sup>.

---

<sup>110</sup> Bayrak, s.15

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA YAŞAMINDA ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

#### 2.1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ETİK DIŞI DAVRANIŞIN TANIMI

Etik dışı davranış en genel anlamıyla, işletme içerisindeki genel etik ilkelere ve ahlaki anlayışa aykırı bir davranıştır ve işletmelerin en büyük sorunları arasında yer almaktadır.

Etik dışı davranış, niteliği gereği sosyal bir olgudur. “Diğerlerine” karşı saygıyı gerektirir. Örneğin teorisyenler etik bir durumu, bireyin kararları ve bu kararların sonuçlarını, diğerlerinin çıkarları ve beklentileri olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca etik dışı davranış, diğerlerine zarar veren, hatta yasa dışı ve toplum tarafından ahlaki açıdan kabul edilmeyen davranış olarak da tanımlanmaktadır<sup>111</sup>.

Etik dışı davranışların kaynağı bireysel algılama yanlışlıkları ve toplumsal dejenerasyonun sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. “Böyle bir süreçte işletmelerin tedavi maksatlı çalışmaları, bataklığı kurutmaktan ziyade sivrisinekle mücadeleden öteye gitmeyecektir<sup>112</sup>”. Çalışanların hangi davranışlarının doğru veya yanlış, etik veya etik dışı olduğu belirli kurallar çerçevesinde belirlenir. Bu durum çalışma ortamının sağlıklı bir şekilde devam etmesi ve işletmenin paydaşlarıyla karşılıklı güven içinde bir ilişki kurabilmesi açısından önem taşır. Çalışanların belirlenen bu etik kurallara uymamaları etik dışı davranışların ortaya çıkmasına neden olur<sup>113</sup>. Kazanma hırsları, çatışma, çıkar sağlama ve rekabet de aynı zamanda etik dışı davranışlar olarak kabul edilebilir.

---

<sup>111</sup>Daniel J. Brass, Kenneth D. Butterfield, Bruce C. Skaggs, “Relationships and Unethical Behavior: A Social Network Perspective”, **Academy of Management Review**, Volume:23, No:1, 1998, ss.14-15

<sup>112</sup>Hasan Gül, “Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:10, Yıl: 9, 2006, ss.68-69

<sup>113</sup>İlke Oruç, Zümrüt Tonus, “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Etik Dışı Davranışlar ve Yönetimi”, [http://www.tolgaerdogan.net/icongfesr2011\\_cd/documents/national\\_presantations/UL20.pdf](http://www.tolgaerdogan.net/icongfesr2011_cd/documents/national_presantations/UL20.pdf) (Erişim Tarihi: 01.08.2011)



Etik dışı davranışların nedeni olarak bireysel ve örgütsel sebepler gösterilebilir. Fakat nedeni ne olursa olsun, sapkın davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini, bireylerin motivasyonunu, moralini, bağlılığını ve tatminini olumsuz etkileyecektir<sup>114</sup>. Tüm bunların sonucunda da, çalışanın da işverenin de kazancı yerine kaybı olacaktır.

## 2.2. ETİK DIŞI DAVRANIŞ TÜRLERİ

Çalışma yaşamında gözlemlenen pek çok etik dışı davranış olduğu bilinmektedir. Özel yaşama saygı göstermeme veya müdahale etme, rüşvet isteme veya rüşvet verme, bilgi saklama veya yanlış yönlendirme, işyerine ait gizli bilgileri sızdırma, verilen yetkiyi kötüye kullanma, başkalarının fikrini çalma, bir başkasının başarısını kendi başarısıymış gibi gösterme ve dedikodu yapıp huzursuzluk çıkarma gibi pek çok etik dışı davranış türünü saymak mümkündür. Bu çalışma kapsamında çalışma yaşamında en sık rastlanan etik dışı davranış türleri olan mobbing (psikolojik taciz), cinsel taciz, ayrımcılık ve yolsuzluk türleri olarak da rüşvet, irtikap, vergi kaçırma, zimmet suçu ve adam kayırmacılık davranışları incelenecektir. Bu tercihte söz konusu davranış biçimlerinin somut olarak ölçülebilirliğinin diğer davranışlara göre daha yüksek olması ve alanyazın açısından belirli bir birikime sahip olmaları etkili olmuştur.

Sürekli gelişen ve bu gelişmenin beraberinde getirdiği rekabet üstünlüğünü sağlamayı amaç edinen kurum ve kuruluşlarda çalışanların, birbirleriyle sürtüşme/çatışma halinde oldukları görülmektedir. Fakat iş ahlakı ve çalışma yaşamında bazı etik dışı davranış ve uygulamalar vardır ki – mobbing (psikolojik taciz), cinsel taciz, yolsuzluk gibi – bunlar göz ardı edilmiş, üstleri hep kapatılmıştır.

---

<sup>114</sup>Mahmut Özdevecioğlu ve M.Suat Aksoy, “Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, 2005, s.96

## 2.2.1. Mobbing

### 2.2.1.1. Tanımı ve Unsurları

1960’lardan başlayarak günümüze kadar geçen süre içinde bu çalışmalara başka çalışmalar da eklenmiş ve kaynak dilde mobbing kavramının içi doldurulmuştur. Bir ülkenin en değerli sermayesi olan insan kaynaklarına zarar veren ve bunun sonucunda da birey, kurum ve toplum düzeyinde hem sosyal, hem psikolojik hem de ekonomik açıdan kayıplara neden olan mobbing kavramının iş dünyası bağlamında Dr. Leymann tarafından yapılan tanımı şöyledir<sup>115</sup>:

“Mobbing, duygusal bir saldırıdır. Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür (1976)”.

Mobbing, Latince “mobile vulgus” sözcüğünden gelmektedir. Kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlar taşımaktadır. İngilizcede “mob” eylemi, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek demektir<sup>116</sup>.

Türkçemizde mobbing yerine kullanmayı tercih ettiğimiz belli başlı karşılıklar şunlardır<sup>117</sup>:

- İşyerinde duygusal linç
- İşyerinde psikolojik terör
- İşyeri travması
- İşyerinde zorbalık
- İşyerinde psikolojik taciz
- İşyerinde duygusal saldırı
- Yıldırma
- Duygusal taciz

---

<sup>115</sup>Eser, s.420

<sup>116</sup>Oktay Eser, “Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni”, **Türk Edebiyatı Dergisi**, sayı:420, 2009, s.3

<sup>117</sup>Çobanoğlu, s.20

- Zorbalık... vb

Mobbing uygulayan kişi için:

- Saldırgan
- Tacizci
- Duygusal saldırgan
- Mobbing tacizcisi
- Zorba
- Mobbing uygulayan

İşyerinde mobbinge maruz kalan kişi için ise:

- Duygusal saldırıya uğrayan
- Mobbing kurbanı
- Mobbing mağduru
- Mağdur
- Kurban

ifadeleri kullanılır.

Bu çalışmada Türkçe karşılık olarak belirtilen duygusal saldırı, psikolojik taciz, yıldırma gibi terimlerin tam olarak kavramın içeriğini yansıtmadığı düşünüldüğü için daha yaygın kullanım olan mobbing terimi tercih edilmiştir. Eskiden beri var olan işyerinde etik dışı davranış ve uygulamalardan olan “mobbing” hızla değişen, küreselleşen dünyamızda gün yüzüne çıkmaya başlamıştır. Duygusal taciz veya işyeri terörü olarak da tanımlanan bu kavram, özellikle üst seviyedeki yönetim bölümünde çalışanların uyguladıkları etik dışı bir davranıştır. Amacı çalışan üzerinde baskı kurup; tehdit, taciz veya fiziksel şiddetle çalışanın dayanma sınırlarını zorlayarak çalıştığı yerden istifa etmesini veya ayrılmasını sağlamaktır. Böylesine etik dışı bir davranışın kişinin hayatında çok büyük olumsuz sonuçlar doğurması, hatta felakete yol açması bu konuya hassasiyetle yaklaşılmasını gerektirmiştir.

Mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri,

astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir<sup>118</sup>. Son zamanlarda, pek çok ülkede yaygınlaşan mobbing, iş yerinde duygusal taciz veya iş yerinde psikolojik terör olarak tanımlanmaktadır.

Mobbing'in hedefi, bir iş yerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik baskı yaparak ahlak dışı yaklaşımla iş performansını ve dayanma gücünü yok edip, işten ayrılmaya zorlamaktır. Mobbing, örgütler içinde bulaşıcı bir hastalık gibidir. İyileştirici önlemler alınmazsa örgütün bütün yaşamsal organlarına yayılır. Çalışan personelde, işletmeye ve çalışma arkadaşlarına olan güven ve saygı azalır, motivasyon düşer, çalışma ortamı ve çalışanlar ile örgüt arasında uyumsuzluk başlar, iş verimliliği düşer. Mobbing mağduru çalışan, her sabah güne iş stresi ile başlar ve işe gitmek istemez. İçinde bulunduğu çaresiz durum kişinin sağlığını ciddi anlamda tehdit eder<sup>119</sup>.

Çalışana saygısız, alçaltıcı, kötü niyetli saldırgan davranışlar üstü veya çalışma arkadaşları tarafından belirgin veya ima yoluyla uygulanmaktadır. Mobbing davranışlarını uygulayan saldırgan etrafındaki insanları da yanına alarak çatışma ortamı oluşturmakta ve yıldırıcı davranışlarını bir kişiye ya da bir gruba sürekli olarak uygulamaktadır. Tekrar eden bu davranışlar zamanla artarak devam eden mağdurun zihnini bulandırıcı kendisi ile uğraşmasını sağlayıcı ve sonuçta psikolojik olarak zarar verici davranışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, yıldırıcı davranış sonucu sıklıkla karşılaşılan sonuç mağdurun istifası, psikolojik tedavi ve intihar görülmektedir. Mağdurun yaşadığı psikolojik rahatsızlığa vücudu fiziksel tepki vermektedir. Depresyon, panik atak, travma sonrası stres bozukluğu, yersiz korkuların oluşması ve psikosomatik rahatsızlıklar yıldırıcı davranışlar sonucu görülebilen durumlardır<sup>120</sup>.

---

<sup>118</sup>Pınar Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006, s. 8.

<sup>119</sup>Şaban Çobanoğlu, **Mobbing-İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005, ss.21,23

<sup>120</sup>Gönül Dangaç, <http://www.biyomed.com/makaleler/yazar.asp?yaziID=403> (Erişim Tarihi:13.03.2010)

Mobbing, kişiye yönelik, kişinin ırkı, cinsiyeti, dini, uyruğu, sakatlığı veya hamileliği gibi herhangi bir nedene dayalı belirgin bir ayrımcılık olmaktan çok, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen bir davranış çeşididir. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Bu davranışlar aktif ve pasif saldırganlık olarak ikiye ayrılabilir. Saldırganın incelmışliği oranında bunlardan herhangi biri uygulanabilir. Pasif saldırganlar fırsat buldukça kötü davranışlarını örtmek için nazik ve düşünceli davranışlar da sergileyeceklerinden onlarla başa çıkmak daha zordur<sup>121</sup>.

Çalışanlar üzerinde nasıl uygulandığı konusunda herhangi bir sınırı bulunmayan mobbing davranışları, bir örgütsel psiko-şiddet biçimidir. Bastırma, sindirme, bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle uygulanan yıldırma, iş tatminsizliğinin, örgütsel çatışma ve verimsizliğin temel kaynağı olarak görülmektedir<sup>122</sup>. Bu anlamda mobbingden bahsedebilmek için her şeyden önce sistematik bir davranış olması gerekir. Ayrıca birden çok yapılan bu davranışların birbiriyle ilişkili, bağlantılı olması gerekir. Bir defalık, arızı olarak yapılan her davranış - tazminata sebep teşkil edebilecek bir davranış olsa da – mobbing teşkil etmez. Zira her işyerinde çalışanların sinirlendiği, stresin doruk noktaya çıktığı ve bu bağlamda kızgınlığın kötü sözlerle dönüştüğü, tartışmaların yaşandığı, anlık olarak meslektaşını yerici sözlerin söylendiği zamanlar olabilir. Bu tür günlük geçici davranışlar mobbing davranışı oluşturmazlar<sup>123</sup>.

Ayrıca Dr. Heinz Leymann, kırk beş ayrı mobbing davranışı tanımlamış ve bunları davranışın özelliğine göre beş grupta toplamıştır<sup>124</sup>:

İlk Aşama: İletişim biçimi ve etkileri:

---

<sup>121</sup>Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz, Gail Pursell Elliott, **Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace**, Çeviren: Osman Cem Önerioy, S istem Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.16

<sup>122</sup>Sabahat Bayrak Kök, “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu Ve Nedenleri”, [http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/makaleler/Sabahat%20BAYRAK%20K%C3%96K/K%C3%96K,%20SEBAHAT%20BAYRAK.pdf](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Sabahat%20BAYRAK%20K%C3%96K/K%C3%96K,%20SEBAHAT%20BAYRAK.pdf) (Erişim Tarihi:20.12.2010)

<sup>123</sup> Savaş Bozbel, Serap Bozbel, “İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, **Tisk Akademi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:3 2007, s.69

<sup>124</sup>[http://www.doktortr.net/forum/hastaliklar-ilkyardim-tedavi/isyerinde-psikolojik-siddet-\(mobbing\)-sureci/?PHPSESSID=9lh8lq4mr4tik199o6lf4rj507](http://www.doktortr.net/forum/hastaliklar-ilkyardim-tedavi/isyerinde-psikolojik-siddet-(mobbing)-sureci/?PHPSESSID=9lh8lq4mr4tik199o6lf4rj507) (Erişim Tarihi: 14.03.2010)

- Astın kendini ifade etmesi mobbingci üst tarafından sınırlandırılır,
- Toplantılarda sözü kesilir ve sözüne önem verilmez,
- Çalışma arkadaşlarıyla diyalog olanakları sınırlandırılır,
- Azarlama ve karalama gibi eylemlere maruz bırakılır,
- Başarıları görmezlikten gelinir ve başarısızlıkları abartılır,
- Özel yaşamı sürekli eleştirilir,
- Telefonla taciz ve rahatsız edilir, sözlü olarak tehdit edilir,

#### İkinci aşama: Sosyal ilişkilere saldırı:

- Zayıf kişilikli insanlar güçten yana tavır takınarak, mobbing mağduruyla ilişkilerini en asgari düzeyde tutarlar.
- Şikâyet kanalları sınırlandırılmaya çalışılır.
- Diğer çalışanlardan izole edilir ve mağdurla yakın ilişki kurmaya çalışanlara iyi gözle bakılmaz. Onun da bir mobbing mağduru olma riskinden söz edilir.
- Mağdur görmezlikten gelinir; yokmuş gibi davranılır ve haklarına ve kişiliğine saygı gösterilmez.

#### Üçüncü aşama: İtibara saldırı:

- Mağdura karşı bir karalama kampanyası başlatılır.
- Asılsız dedikodu çıkarılır, çeşitli iftiralara maruz bırakılır.
- Alaya alınır, başarıları küçümsenir ve başarılarının nedeni dış faktörlerde aranır.
- Herhangi bir kusuru ile alay edilir ve kusurları kendi kişisel faktörleriyle izah edilmeye çalışılır.
- Psikolojik sağlığı konusunda ileri geri konuşulur.
- Siyasi ya da dini inançlarıyla alay edilir. İnançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunulur.
- Öz saygısını olumsuz yönde etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlanır.
- Kararları sürekli sorgulanır, dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlanır.
- Küçük düşürücü isimlerle çağrılır, unvanları göz ardı edilir ve kendisine karşı saygısız bir dil kullanılır.

Dördüncü aşama: Yaşam ve iş kalitesine saldırı:

- Mağdura önemli görevler verilmez, yetkileri sınırlandırılır, haklarından mahrum bırakılır.
- Her hakkına yargı yoluyla kavuşmaya zorlanır. Lehine olan kararların uygulanması kasıtlı olarak geciktirilir.
- Yeteneklerinden daha önemsiz ve öz saygısını olumsuz yönde etkileyen görevler verilir,
- İstifaya zorlamak ve gözden düşürmek için niteliğinden daha düşük yerlerde önemsiz görevler verilir.

Beşinci aşama: Doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar:

- Mağdur fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır.
- Bayan mağdurlar ima yoluyla sözle veya fiili olarak cinsel tacize maruz bırakılır.

Vurgulanması gereken nokta, mobbingin zaman geçtikçe acı veren rahatsız edici davranışlar süreci olarak meydana geldiğidir. Sinsice başlar ama öyle ilerler ki geri dönülmez noktaya erişirler. Olaylar bir hortum gibi sarmal biçiminde hız kazanır. Leymann, mobbing sürecinde beş aşama belirlemiştir<sup>125</sup>:

1.Aşama: Kritik bir olayla, bir *anlaşmazlık* ile karakterize edilir. Henüz mobbing değildir, fakat mobbing davranışına dönüşebilir.

2.Aşama: *Saldırgan eylemler* ve psikolojik saldırılar, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.

3.Aşama: *Yönetim* ikinci aşamada doğrudan yer almışsa da durumu yanlış yargılayarak, bu negatif döngüde *işin içine girer*.

4.Aşama: Bu aşama önemlidir, çünkü kurbanlar “*zor veya akıl hastası*” olarak damgalanırlar. Yönetimin yanlış yargısı ve sağlık uzmanları bu negatif döngüyü hızlandırır. Hemen her zaman bunun sonunda işten kovulma veya zorunlu istifa vardır.

---

<sup>125</sup> Davenport vd.s.20

5.Aşama: *İşine son verilme*. Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu (post-traumatic stres disorder-PTSD) tetikler.

Yapılan araştırmalar, mobbing yapanların çeşitli kategorilerde toplandığını göstermektedir. Mobbing yapanların çeşitli özellikleri mevcuttur.

Bu konuda yapılan araştırmalar, mobbing yapanların temel kişilik özelliklerini ortaya koymuştur ve en sık rastlanan tipler aşağıdaki gibidir<sup>126</sup>:

- Narsist mobbingci
- Antipatik kişilikli mobbingci
- Kötü kişilikli mobbingci
- Hiddetli, bağırarak mobbingci
- Benmerkezci mobbingci
- Saldırgan mobbingci

*Narsist* kişiler, klinik olarak sosyal açıdan engelli olan korktukları kişileri kontrol altında tutmak için, elindeki gücü kullanan ve bu duruma kendini yetkili gören bir rahatsızlık biçimidir. “Narsist kişilik, “gerçek”ten ziyade gösterişli bir hayal ortamında yaşayan, kendini sürekli diğer insanlardan üstün gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde görülen zihinsel bozukluk halidir”. Kendilerinin herkesten daha önemli olduklarını düşünürler<sup>127</sup>. Ayrıca narsistler, kendi çatışmalarını ve acılarını reddederek başkalarına yüklerler ve kendilerini o şekilde rahatlatırlar<sup>128</sup>. Kendilerini kusursuz büyük bir güç ve engin bir deha olarak görürlerken kurbanlarını küçümser ve onlara karşı son derece küstahça davranışlarda bulunurlar<sup>129</sup>.

<sup>126</sup>Çiğdem Kirel, **Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2008, ss.30-32

<sup>127</sup>Hasan Tutar, “Kişilik- Psikolojik Şiddet (Mobbing) İlişkisi”, <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/kisilik.htm> (Erişim Tarihi: 02.08.2011)

<sup>128</sup>Marie-France Hirigoyen, **Le Harcèlement Moral**, Paris: Editions La Découverte et Syros, 1998, p. 152’den aktaran: Pınar Tınaz, sayı: 4, 2006, s.19

<sup>129</sup>Pınar Tınaz, sayı: 4, 2006, s.19



Baltaş, Tezcan ve yardımcıları mobbing uygulayan yöneticileri, bu davranışa iten ortak özelliğin “kendi eksikliğini gidermek” olduğunu belirterek *antipatik kişilikli* mobbingcileri, genellikle kendi itibarlarını yükseltmek için kötü niyetli ve hileli eylemlere başvuran kişiler olarak tarif etmektedirler. Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli bir yapıya sahip olan bu antipatik kişilikli tipler, korku ve güvensizliklerini bir başkasını suçlayarak yenmeye çalışırlar. Kendi hasta kişiliklerini gizlemek için başkalarının gelişimini engelleyecek şekilde güç kullanma eğilimindedirler. Bu nedenle “günah keçisi” ararlar<sup>130</sup>.

*Kötü kişilikli* mobbingciler, başkalarının başarılarını ve üstünlüklerini kıskanırlar. O nedenle sürekli bir kötülük düşünürler. Tüm bu kötülükleri bilinçli olarak yaparlar<sup>131</sup>. Saldırganlıklarını gizleme amaçlı gülümserler, iyi ve masum rolü yaparken arada iyilik de yaparlar fakat kurbanlarına karşı esnek davranmazlar<sup>132</sup>. Kurbanın zor durumda kalmasından sadistçe zevk alırlar. Özel ve toplumsal çevrelerinde dışlandıkları için, kurumsal kimliklerini (bunların kurumsal kimliklerinin dışında başka kimlikleri olmadığı için, kurumsal kimliklerini kaybedince derin bir yalnızlığa sürüklenirler) kullanarak, astlarına ve bazen eşit statüdeki insanlara karşı çok saygısız, kaba ve saldırgan davranırlar<sup>133</sup>. Bu tür kişiliğe sahip olanlar başkalarını rakip olarak gördükleri için işbirliğinden kaçınıp, başkalarını üzme isterler<sup>134</sup>.

*Hiddetli, bağırın* mobbingci kişiler, kendi içlerindeki öfkeyi yenemedikleri ve sorunlarıyla tek başlarına başa çıkamadıklarından dolayı başkalarına bağırıp onların duygu ve düşünceleriyle alay ederler, onları aşağılarlar. Onları işlerine son vermekle tehdit ederler<sup>135</sup>.

---

<sup>130</sup> Dilşat Özer, (Proje Koordinatörü), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu”, Bilge Kadın Araştırma Merkezi, 2009, s.3, [www.bilka.org.tr/upload/file/Mobbing1.doc](http://www.bilka.org.tr/upload/file/Mobbing1.doc) (Erişim Tarihi: 05.09.2011)

<sup>131</sup> Pınar Tınaz, sayı: 4, 2006, ss.19-20

<sup>132</sup> Harald Ege, **Mobbing: Che Cos'è il Terrore Psicologico sul Posto di Lavoro**, Bologna: Pitagora Editrice, 1999, p.119'dan aktaran: Tınaz, sayı:4, 2006, s.20

<sup>133</sup> Tutar, “Kişilik- Psikolojik Şiddet (Mobbing) İlişkisi”, <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/kisilik.htm> (Erişim Tarihi: 02.08.2011)

<sup>134</sup> Kirel, 2008, s.31

<sup>135</sup> Pınar Tınaz, sayı: 4, 2006, s.19

*Benmerkezci* tipler, şişirilmiş bir benlik algısına sahip ise, hoşuna gitmeyen herhangi bir tutum ve davranış karşısında aşırı tepki gösterebilir. Bireyin şişirilmiş benlik algısı onun tepkisini ortaya koyar. Mobbingciyi şiddete veya ezici davranışlara iten dürtü, “tehdit altındaki ben merkezilik”ten kaynaklanabilir. Özellikle, şişirilmiş ya da hastalıklı “öz değer”, bununla çatışan bir dış değerlendirmeye karşılaştığı zaman, benlik anlayışını değerden düşürücü tutum karşısında dışa vurulan tepki, benlik algısı anında yüksek olur<sup>136</sup>.

*Saldırgan* mobbingciler, başkalarına zarar verir. Mobbing tipolojisindeki bir başka olgudur. İşyerinde saldırganlık, bireyin kasıtlı olarak, mevcut veya eski çalışma arkadaşları ile işverenine açık veya gizli davranışlar ile zarar vermesi olarak tanımlanmaktadır. Bir örgüt bağlamında diğerlerine zarar verme, gizli ve göze çarpmayan eylemlerden, açıkça meydan okuma, mala zarar verme ve doğrudan fiziksel saldırıya kadar çeşitlilik göstermektedir. İş yerinde saldırganlığa, doğrudan fiziksel saldırı (yumruklama veya itme), doğrudan psikolojik zarar verme (sözlü hakaret, mağduru görmezden gelme) ve dolaylı zarar verme (mağdurun eşyalarına zarar verme veya mağdur hakkında dedikodu yayma) dâhildir. İş yerinde saldırganlık olgusu, açıklamalardan anlaşıldığı üzere sadece fiziksel ve psikolojik zarar ile ilgilidir<sup>137</sup>.

Böyle bir psikolojik teröre başvuran insanlar, aşırı kontrolcü, korkak, kendini her bakımdan üstün gören, geçimsiz, her şeyi kendi bakış açısından değerlendirerek, her zaman ve her koşulda kendini haklı gören insanlardır. Zararlı alışkanlıkları çok olabilen kişilerdir<sup>138</sup>.

---

<sup>136</sup>Tutar, “Kişilik- Psikolojik Şiddet (Mobbing) İlişkisi”, <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/kisilik.htm> (Erişim Tarihi: 02.08.2011)

<sup>137</sup>Brown Theresa J., Sumner Kenneth E., “Perceptions and Punishments of Workplace Aggression: The Role of Aggression Content, Context, and Perceiver Variables”, **Journal of Applied Social Psychology**, Vol:36(10), 2006, s.2511 ve Dupre Kathryn E., Barling Julian, “Workplace Aggression”, (içinde) Eds. Abraham Sagie, Shmuel Stashevsky, Meni Koslowsky, Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Organizations. **Palgrave**, 2003, s.14’den Aktaran: Şebnem Seçer, Barış Seçer, “Örgütlerde Üretkenlik Karşısı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi”, **Tisk Akademi Dergisi**, Cilt:2,Sayı:4, 2007, ss.148-149

<sup>138</sup> Gün, s.164

Mobbing yapanlar gibi mobbinge maruz kalanlar da kategorize edilebilir. Çünkü bazen herkes değil de belirli özellikleri ön plana çıkan kişiler bu durumla başa çıkmak zorunda kalabilirler.

Araştırmalar mobbing mağdurlarının çoğunun otuzlu yaşlarda, iyi eğitilmiş, hatta yüksek lisans, doktora gibi derecelere sahip olduğunu göstermektedir. Parlak kariyeri olan bu kimseler, eski tarz yöneticiler için bir tehdit oluşturmaktadır, bu nedenle saf dışı bırakılmaları gerektiği düşünülmektedir. Yapılan araştırmalara göre, mobbinge maruz kalan kişilerin duygusal zekâları çok yüksek bulunmuştur. Bu kişilerin üretkenlik, dürüstlük, merhamet ve adalet hisleri gelişmiştir. Parlak ve etkileyici bir eğitim geçmişine sahiptirler. Şirket basamaklarını tırmanma sürecinde gelecek vaat eden bu kişiler, rakipleri ve fosilleşmiş üst yönetimler için tehdit ve saf dışı bırakılması gereken bir rakip olarak görülmektedir. Oysa mobbing mağdurları işlerini seven, yaptıkları işle bütünleşen, örgütün hedeflerine ve saygınlığına inanan ve yürekten katkıda bulunan kimselerdir<sup>139</sup>.

#### 2.2.1.2. Mobbing Teriminin Tarihçesi

Konrad Lorenz (Avusturyalı hayvan davranışları uzmanı kuşbilimci) kuşların davranışları üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada yaban kazlarının bir tilkiye karşı atağa geçtiğini ve onu taciz ederek uzaklaştırdıklarını ve yine aynı şekilde bir grup karganın aralarına katılan diğer yabancı hayvanlara karşı birlikte hareket ederek saldırıya geçtiklerini gözlemlemiştir. Konrad Lorenz “mobbing” terimini hayvanların gürültü çıkararak, saldırılarını ifade etmek amacıyla kullanmıştır<sup>140</sup>.

Sonraki yıllarda İsveç’li bilim adamı Dr. Peter-Paul Heinmann okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele aldı. 1972 yılında İsveç’te **Mobbing: Group Violence among Children** adlı kitabını yayınladı. Dr. Heinmann, çocuklar arasında görülen zorbalık ve şiddet hareketlerinin önü

---

<sup>139</sup> Çobanoğlu, s.22-23

<sup>140</sup> Hüseyin Gün, **Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz**, Lazer Yayınları, Ankara, 2009, s.20

alınamazsa mobbing nedeniyle kurbanların ümitsizlik ve korku arkasından intihara yönelebildiğini vurgulamıştı<sup>141</sup>.

Bu kavramın, istihdam alanında ilk kez 1984'te İsveç'te "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu bir raporun içinde psikolog Heinz Leymann tarafından kullanıldığı görülmektedir. Terim bu aşamadan sonra bütün dünyada bu şekli ile kullanılmaktadır<sup>142</sup>.

### 2.2.1.3. Mobbing İzleyicileri

Mobbing sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir olayda susan kişinin, o olayı kabul eden kişi olduğunu unutmamak gerekir. İzleyici tiplerini, sergiledikleri davranışlara göre gruplamak mümkündür<sup>143</sup>:

a. Diplomatik İzleyici: Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir. Genelde aracı rolünü oynaması nedeniyle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen bir kişidir. Bu tarz bir izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride kurban konumuna düşme tehlikesiyle karşı karşıyadır.

b. Yardakçı İzleyici: Bu izleyici, mobbingciye çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez.

c. Fazla ilgili İzleyici: Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Bazen başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışır, ısrarcıdır. Yardım arayışı içinde olan kurban dahi, zamanla rahatsız olur, kaçış yolları arar.

d. Bir Şeye Karışmayan İzleyici: Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. Tüm olan bitenlerden uzak durmaya

---

<sup>141</sup> Eser, s.1

<sup>142</sup> Gün, s.21

<sup>143</sup> Pınar Tınaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:4, 2006, ss.21-22

çalışır; konuyla ilgili hiçbir fikir beyan etmez. Mobbingciye yardımcı olmamakla birlikte, uygulanan psikolojik tacize karşı da tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

e. İki Yüzlü Yılan İzleyici: Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimini oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tarz bir izleyici, sonunda mobbingciye destek çıkar veya kendine de psikolojik taciz uygulanacağından korkarak kurbanı yardım etmeyi reddeder.

Örgütlerde bu kadar farklı rol ve kişilikteki bireylerin bir arada çalışması bireyler arasında çatışmalara dönüşebilir. Bu durumda güç sahibi olan bireyler, diğerleri üzerinde psikolojik baskı uygulayabilirler<sup>144</sup>.

#### **2.2.1.4. Mobbing Davranışının Ortaya Çıkış Nedenleri**

Mobbingin nedenleri dört kategoride ele alınabilir. Bunlar; örgütsel nedenler, mağdurun özelliklerinden kaynaklanan nedenler, saldırganın özelliklerinden kaynaklanan nedenler ve sosyal sistem ve sosyal etkileşim sürecinin özelliklerinden kaynaklanan nedenlerdir<sup>145</sup>:

**Örgütün yapısı**, iş yerinde mobbing yaşanmasında önemli rol oynar. Katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde, mobbingi ortaya çıkaracak bir yapı mevcuttur. Çünkü böyle yerlerde insan faktörü göz ardı edilir. Diğer yandan, büyük örgütlerde, küçük olanlara oranla daha sık bu durum yaşanmaktadır. Çünkü geniş örgütlerde olumsuz ve saldırgan davranışlar, küçük olanlara göre daha kolay gizlenebilir. Bu davranış ile iş atmosferi ve işin tipi de ilişkilidir. İdari işlerde ve hizmet sektöründe çalışanlar, araştırma, öğretim veya üretim sektöründe yaşayanlara oranla daha fazla yıldırılmaktadır. İşin yetersiz örgütlendiği örgütlerde ve iş doyumu olmayan örgütlerde mobbingin gelişmesi daha büyük bir olasılıktır.

**Yönetimin yapısı** da mobbinge yol açabilir. Yönetici, sahip olduğu otoritenin kendisine değil, örgütteki rolüne verildiğini unutmamalı; otoritesini

---

<sup>144</sup>Kırel, 2008, s.18

<sup>145</sup>Asiye Toker Gökçe, “Mobbing: İşyerinde Yıldırma ve Kavramsal Çerçeve”, [http://www.universite-toplum.org/pdf/pdf\\_UT\\_393.pdf](http://www.universite-toplum.org/pdf/pdf_UT_393.pdf) (Erişim Tarihi:13.03.2010)

Çalışanların hataları veya eksikleri olduğunda kullanmalıdır. Çünkü yöneticinin otoritesini kullanmasındaki vurdumduymazlık mobbinge yol açabilir.

**Örgütün iklimi** de mobbing ile ilişkilidir. Mobbing genelde zorlayıcı ve rekabetçi iş ortamında görülür. Örgüt içinde kr krne yaşanan düşmanlıklar, örgüt içindeki iletişimi azaltır. Azalan iletişim de iten içe yaşanan düşmanlığı artırır. Bazen rgt iklimi öyle gerilir ki çalışanlar iyice hırçınlaşır ve aralarında çatışma doğar. Bu tür çatışmalar kişiler arasında şiddetle devam edebilir. Bu zorlu mücadele ortamında taraflardan biri örgüt içinde dezavantajlı konuma düştüğü anda mağdur olabilir.

**Kişisel nedenler:** rgtlerde mobbingin kişisel nedeni genelde kıskançlıktır. Bu tür durumlarda mobbing mağduru, genelde saldırganın sahip olmadığı niteliklere sahiptir ve saldırgan, mağdurda kendisinin sahip olamadığı nitelikleri gördükçe kıskançlık duyar.

**Saldırganın zellikleri:** rgt içinde zorbalık yapmaktan hoşlanan birileri olabilir ve böyle kişiler gruptan dışlanan farklı kişileri gözlerine kolayca kestirebilir. Böyle bir saldırgan, gözüne kestirdiği kişiyle sorununu ortaklaşa müzakere etme yerine, onu inceden yıldırmamanın yolunu arar. Bunu yaparken çevredekilerin ve mağdurun neler hissedeceğini de çok iyi bilir, ancak bunu umursamaz. Saldırgan kendinden daha zayıf veya küçüklere karşı ısrarlı biçimde zalimce ve zorbaca davranır. Saldırgan aynı anda hem hoşsohbet hem de kötü niyetlidir.

**Mağdurun zellikleri:** Mağdurlar kendilerine güveni olmayan, alışkan, tecrübesiz, genelde beklenenden daha başarılı kişilerdir. Çalışanın bu kişilik özellikleri, bir şekilde diğerlerinin saldırganlığını harekete geçirmektedir.

Ayrıca toplumsal yapı içine yerleşmiş kültürel öğeler ve bir takım davranış kalıpları mobbingin yaygınlığı açısından belirleyici olduğu düşünülmektedir. Bu duruma verilebilecek en iyi rnek Noa Davenport ve çalışma arkadaşlarının, Amerikan toplumuna özgü bazı davranış kalıpları ve bu davranışların aşırına kaçması

halinde nasıl mobbinge neden olabileceğine ilişkin yapmış oldukları analizdir<sup>146</sup>. Bu analize göre bazı faktörler mobbingin yönünü belirler<sup>147</sup>:

*Toplumsal Özellikler:* Mobbinge Yol Açabilecek Durumlar

*Rekabetçilik:* Rekabetçilik acımasızlığa dönüşebilir ve bu durum mobbingi yaygınlaştırır.

*Başarı merkezcilik/genellikle para ile ölçülür:* Mobbing ile basamakların tırmanılması yolunu açabilir.

*Bireycilik/kişisel hedefler diğerlerinininkine ağır basar:* Bu, kişilerin başarılı olup olmamalarının kendilerine bağlı olması anlamına gelir. Bireycilik şu anlama da gelebilir; Davranışlarınızdan siz sorumlusunuz. İşyerinizi sevmiyorsanız gitmek de sizin seçiminizdir.

*Dolaysız ve pratik olmak:* Sorunlara sadece sonuçları düşünerek yaklaşmak bireylerin feda edilmesine neden olabilir.

*Verimlilik:* Çok verimli yöntemler her zaman katılımcı yapılar ve açık iletişimle birlikte yürümeyebilir.

*Çok çalışmak:* Kendini ise fazla adamak diğerleri tarafından tehdit olarak algılanabilir.

*Özgürlüğe düşkünlük/kontrol edilmeye karşı olmak:* Kontrol edilmeyi istememek şu anlama da gelebilir: Bildiğimi okurum. Seçme özgürlüğü de şu anlama gelebilir: Burayı sevmiyorsan başka yere git.

*Yenilikçilik:* Çok sık değişiklik yapmak veya önermek rahatsızlık yapar.

*Doğrudan etkileşim:* Kişisel saldırı haline gelebilir.

*İlişkilerin genelinde sığ olması ve uzun süreli olmaması:* İşgücünü işten çıkarma aracıdır.

#### **2.2.1.5. Mobbing Davranışları**

Mobbing sürecinin daha iyi anlaşılabilmesi için mobbinge neden olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Bu davranışlardan bazıları, negatif olarak

<sup>146</sup> Tekin Akgeyik, Meltem Güngör, vd. <http://makale.suleymanozdemir.com/Sos.Siy.Konf.56/7-TekinAkgeyik-SSK56.pdf> (Erişim Tarihi: 13.03.2010)

<sup>147</sup> Davenport vd. s.58

düşünülebilmesine rağmen bazıları ise, normal davranışlar olarak da ortaya çıkabilir. Bu tip davranışlar, bir kez için hoşgörülebilir veya davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu farz edilebilir<sup>148</sup>. İşletmelerde ve kurumlarda görülen yaygın mobbing davranışları şunlardır<sup>149</sup>:

- Yaptığınız işin sürekli eleştirilir,
- Üstünüz, meslektaşlarınız, birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,
- Özel yaşantınız sürekli eleştirilir,
- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar ve başkalarına ulaşmanız engellenir,
- Dini ve siyasi görüşünüzle alay edilir,
- Asılsız söylentiler ve hakkınızda kötü konuşmalar yapılır,
- Sizi gülünç düşürmek için her türlü hareketleriniz taklit edilir,
- Cinsel imalarda veya doğrudan cinsel tacizde bulunulur,
- Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız,
- İşiniz sürekli değiştirilir, itibarınızı düşürecek şekilde niteliklerinizin dışındaki işler verilir,
- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız,
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.

Örgüt bu davranışları görmezden geldiği ya da göz yumduğu, kışkırttığı için mağdur kendini çaresiz hisseder ve mobbing gerçekleşir. Mobbing, örgütün seçtiği hiyerarşik yapı ve örgüt kültürüne göre yatay veya dikey olabilir. Hiyerarşi fazla ise, mobbing dikey, daha az ise yataydır.

Araştırma sonuçlarına göre en çok yaşanan mobbing çeşitleri şöyle<sup>150</sup>:

- Yüzde 16 olmayan hatalar çıkarma
- Yüzde 9 ters bakış

---

<sup>148</sup> Tınaz, sayı:4, s.16

<sup>149</sup> Çobanoğlu, s.25

<sup>150</sup> Sinem Genç, 2006, [http://www.insankaynaklari.com.tr/basinda\\_hrm\\_arsiv8.asp#teror](http://www.insankaynaklari.com.tr/basinda_hrm_arsiv8.asp#teror) (Erişim Tarihi: 21.03.2010)



- Yüzde 6 toplantıda aşağılama
- Yüzde 14 tecrit etme
- Yüzde 6 duygu ve ruh halinde iniş ve çıkışlar
- Yüzde 13 kendisinin bile uymadığı saçma katı kurallar koyma
- Yüzde 9 başarılı işleri açıkça yok sayma
- Yüzde 5 sertçe eleştirme
- Katılımcılarının kendi deneyimlerini aktarma bölümde ise işten ayırma tehdidi ve iftira atma gibi olaylar da gözlemleniyor.

#### 2.2.1.6. Mobbing'in Etki ve Sonuçları

Günümüzde mobbingin çoğu işyerinde karşılaşılan bir durum olduğu ve pek çok olumsuz sonuçları da beraberinde getirme riski olduğu söylenebilir. Öncelikle kendisine mobbing uygulanan kişinin çalışma motivasyonu düşer, iş verimi azalır. Bu duruma karşı her sabah işe gerilimle gelir. Daha çok hata yapar<sup>151</sup>. Mobbinge maruz kalan kişinin, yaşadıklarının tanımlanmış ve bilimsel alanda adı konmuş bir iş yeri sağlık ve güvenlik sorunu olduğunu ve bu eyleme maruz kalmasının kendi suçu olmadığını bilincinde olması gerekmektedir<sup>152</sup>. Mobbing mağdurlarına ilişkin sonuçları üç farklı grupta ele almak gerekir<sup>153</sup>:

##### 1- Ekonomik Sonuçları:

- Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları,
- İşin yitirilmesi sonucunda düzenli gelirin kaybıdır.

##### 2- Sosyal Sonuçları:

- Sosyal imajın zedelenmesi;
- Depresif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi;
- Mesleki kimliğini yitirmesi;
- Aile içinde de zamanla “başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey” olarak algılanmasıdır.

<sup>151</sup>Fusun Saka, <http://www.hurriyet.com.tr/yasam/4635437.asp?gid=82> (Erişim Tarihi:13.03.2010)

<sup>152</sup>Hülya Gül, “İş Sağlığında Önemli bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma”, **TAF Prev.Med.Bull.**, 8(6), 2009,s.518

<sup>153</sup>Tınaz, Sayı:4, s.25

### 3- Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sorunlar:

- Depresyon,
- Anlamsız korkular ve heyecanlar,
- Yüksek tansiyon, taşikardi,
- Dikkati toplayamama,
- Ellerin terlemesi ve titremesi,
- Baş ve sırt ağrıları,
- Mide-bağırsak rahatsızlıkları,
- Terk edilmişlik duygusu,
- İştahsızlık, zayıflama,
- Özgüven ve özsaygının yitirilmesi,
- Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb.
- Daha ağır olgularda, travma sonrası stres bozukluğudur.

Mobbing, verimliliğin azalmasına neden olur. İstihdam üretimin üç unsurundan en önemlisi olduğuna göre, bir işyerinde tek bir çalışanın bile, emek gücünden yeterince istifade edilememesi, yıllara sâri olarak düşünüldüğünde çok büyük hacimli kayıplara yol açmaktadır<sup>154</sup>. Mobbingin, örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler ve ekonomik maliyetlerden bazıları, aşağıda sunulmaktadır<sup>155</sup>:

#### 1- Psikolojik Maliyetleri:

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar
- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş
- Güvensizlik ortamı
- Genel saygı duygularında azalma
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması

#### 2- Ekonomik Maliyetleri:

---

<sup>154</sup>Gün, s.95

<sup>155</sup>Tınaz, Sayı:4,ss.25-26

- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti
- Genel performans düşüklüğü
- İş kalitesinde düşüklük
- Çalışanlara ödenen tazminatlar
- İşsizlik maliyetleri
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları
- Erken emeklilik ödemeler
- Hastalık izinlerinin artması

Örgütlerde mobbinge maruz kalan çalışanların zamanla örgütsel bağlılıklarının azaldığı ve işten ayrıldıkları görülmektedir. Özellikle örgüte bağlılıkları yüksek, başarılı ve nitelikli çalışanların mobbing sorunuyla karşı karşıya kalması işletmelerin ellerindeki nitelikli ve bilgili çalışanların işten ayrılmalarına neden olmaktadır. İşletmelerin en önemli sermayesinin bu tür özelliklere sahip çalışanlar olduğu düşünüldüğünde, bu kişilerin örgüte olan bağlılıklarının azalmasının ve işi bırakmalarının ne denli önemli olduğu görülmektedir<sup>156</sup>. Örgütlerin başarılarının temelinde insan faktörü birinci derecede önemlidir. Örgütlerin kurulması, işlemlerini sağlayan ve birtakım amaçlar doğrultusunda harekete geçiren insan unsurudur. Dolayısı ile bireyin nitelikleri ne kadar fazla ise örgütün etkinliği de o derece de artacaktır<sup>157</sup>. Bunun yanında örgütün başarısı kurumsallaşma sonucunu getirir. Bir örgütün kurumsallaşması demek –özel veya kamu sektörü fark etmez- gerçekçi bir hedefi, misyonu ve vizyonu var demektir.

<sup>156</sup> Derya Ergun Özler, Ceren Giderler Atalay, Meltem Dilşahin, “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, sayı:22, 2008, s.22

<sup>157</sup> Yeter Demir, Mustafa Fedai Çavuş, “Mobbing Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2009, s.21

Kurumsallaşmamış ancak ekonomik güçleri olan, özellikle aile şirketi yapısını terk etmeyen, yönetimi ağabey, kardeş ve oğullar şeklinde elinde tutan işletmelerde mobbing'in çok daha fazla ve çok daha ağır olduğu da bir gerçektir<sup>158</sup>.

Mobbing eylemleri, başarı ve verimlilik denetimini etkili yapan işyerlerinde daha az görülüyor. Çünkü insan kaynağına gerçekten değer veren işyerlerinde olumsuz davranışlar barınmıyor. Bu nedenle mobbing olgusu, kurumsallaşmasını tamamlamış ve başarıyla yönetilen işyerleri için tehlike oluşturmuyor<sup>159</sup>. Ayrıca mobbing olgusunun topluma ve ülke ekonomisine de tahrip edici sonuçları vardır<sup>160</sup>:

- Mağdurun sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması,
- Sigorta masraflarında artış,
- İşsizlik,
- Nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları,
- Devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması,
- Erken emeklilik oranının artması,
- İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz sonucunda mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezdiği bir toplum,
- Mağdurun kaba ve şiddet kullanan bir birey haline gelmesi sonucunda boşanmış ve parçalanmış ailelerin bulunduğu toplum,
- Mutsuz bireyler ve ailelerin yer aldığı ve çalışma barışının bulunmadığı bir iş yaşamıdır.

Topluma maliyetinin yanında aile üyelerinin de gördüğü zararlar unutulmamalıdır. Aile üyelerinden birinin yaşadığı huzursuzluk ailedeki herkese

<sup>158</sup>Nurettin Paksoy, “İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldırma (Mobbing)” , Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş, 2007, [http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe/T00676/Nurettin\\_Paksoy\\_tez.pdf](http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe/T00676/Nurettin_Paksoy_tez.pdf) (Erişim Tarihi: 15.03.2010)

<sup>159</sup>Elif Yüçetürk, 2007, [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/YASAM/08yasam/11\\_kariyer.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/YASAM/08yasam/11_kariyer.pdf) (Erişim Tarihi: 22.03.2010)

<sup>160</sup> Tınaz, Sayı:4, ss.25-26

yansır. İşyerlerinde yaşanan duygusal saldırılar, sadece mağdurun kendisini olumsuz yönde etkilemez. Mağdurun ailesi de yaşanan bu işyeri sendromundan (hastalık tablosundan) olumsuz bir şekilde etkilenecektir<sup>161</sup>. Kurbanın işyerinde yaşadığı tüm bu negatif olaylar, ailede sevgisizlik ortamı oluşturur. Kafası sürekli dağınık olur, hiçbir şeye konsantre olamaz ve dolayısıyla etrafındakilere yansıtarak herkesi mutsuz eder.

Bir kurumun başarılı olması insan kaynağına bağlıdır. Kişinin kendi ahlaki yapısı, aileden aldığı eğitim ve terbiye, çocukluğunda yaşadığı olaylar, açıkçası bir zincirin halkası veya başka bir ifadeyle domino taşları gibi birbirini takip eden tüm bu noktalar aslında bir bütündür, bir bütün olarak ele alınmalıdır. Bunlar bireyin kişiliğine yansır. Bir insan, ister çalışan bir işçi pozisyonunda olsun ister bir yönetici konumunda olsun, kötü kişilik yapısına sahipse sadece çevresindeki bir- iki kişiye değil, herkese bu kötülüğünü bir zehir gibi akıtır. Mesela bugünlerde çalışma yaşamında en çok karşılaşılan etik dışı bir davranış olan mobbing yapar. Dolayısıyla herkesi mutsuz eder. O nedenle sorunun kökenine inip ona göre birtakım tedbirler alınmalıdır. Son zamanlarda adeta bulaşıcı bir hastalık gibi yayılan bu zehir, bir an önce durdurulmalıdır.

Çatışmaların olmaması, huzurlu ve sağlıklı bir güven ortamının oluşması, karşılıklı açık iletişimin olması, demokratik ve katılımcı bir yönetim şeklinin sağlanması, kurumsal bağlılığın artması, çalışanların motivasyonlu ve nitelikli olması, mobbing gibi sosyal bir olguyla karşı karşıya gelinmesini engeller. Bir işletmenin en büyük sermayesinin mutlu, donanımlı, nitelikli bireyler olduğu düşünüldüğünde, bu noktalar göz ardı edilmemelidir. Bu konuyla ilgili iş ahlakı ve sosyal sorumluluk bilinci geliştirilmeli, mobbing konusunda hem her kademedeki çalışanlar hem de yöneticiler bilinçlendirilmeli, herkesin bu konuda duyarlılığı arttırılmalı, kişisel gelişimi sağlayıcı eğitimler verilmelidir.

Bu konu üzerinde son zamanlarda ciddi anlamda araştırmalar yapılmaktadır. Sosyal-demokrat refah rejimi çalışma endeksli devletlerde (İskandinavya gibi

---

<sup>161</sup>Gün, s.108

lkelerde) bu konuda mobbing kurbanlarına her türlü desteği sağlamaktan kaınılmamaktadır. Ülkemizde ise bu konuya pek fazla önem verilmemektedir. Bazı alışanlara mobbing uygulansa bile kişi böyle bir şeyin varlığından bile haberdar olmadığı için durumu algılayamamaktadır.

Sonuç olarak mobbing; hem çalışan hem de örgüt için pek çok olumsuzluklar doğurur. Çalışanın fiziksel ve ruh sağlığını etkilediği, insan onuru ve çalışma barışını zedelediğinden dolayı mobbing; asla çalışma yaşamının bir parçası olarak görülmemeli, görmezden gelinmemeli ve hoşgrl olmamalıdır. Aslında pek çok gelişmiş ülkede konuyla ilgili mevzuat düzenlenmiş ve çalışanlar koruma altına alınmıştır. Ülkemizde ise; iş kanununda herhangi bir hüküm bulunmamakla beraber son üç yıldır konunun yargıya intikal etmesiyle hukuki korunmanın gerçekleştirilmeye çalışıldığı gözlenmektedir<sup>162</sup>.

#### **2.2.1.7. Mobbing'in Hukuki Boyutu**

İşyerinde mobbing artık bazı ülkelerden tarafından hukuki açıdan ele alınmaya, bu konuda gecikme de olsa bazı adımlar atılmaya başlanmıştır. Ayrıca yapılan istatistikî araştırmalar da bunun somut bir rneği olmuştur.

Amerika'da Medeni Kanun gibi bazı yasalar, mobbing kurbanlarının haklarını aramada uygulanmaktadır. Amerika'da kişinin itibarına saldırmak ve kişinin sağlığını tehdit etmek davranışlarının tümü eyaletlerde yasaklanmıştır<sup>163</sup>.

Mobbing ile mücadele kapsamında yeni yasa çıkaran ülkelere örnek olarak Fransa, Belçika, Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Hollanda verilebilir. Bu ülkelerde yürürlüğe konulan yasalar, mobbing konusunda önleyici tedbir alma sorumluluğunu işverene vermekte, mağdurlara koruma sağlamakta ve suç işleyene karşı konulmak üzere bir takım araçlar sunmaktadır. İsveç bu konuda yasal düzenlemeye giden ilk ülkedir. Fransa ve Belçika'da 2002'de mobbing ile ilgili iki yeni yasa yürürlüğe

---

<sup>162</sup>Selver Yıldız, İlknur Kılıkş "Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış", **alışma İlişkileri Dergisi**, AGEM Yayınları, Cilt:1, Sayı:1, 2010, s.88

<sup>163</sup> Davenport vd., s.161

girmiştir. Fransız İş Kanunu'na göre, mobbing nedeniyle yapılan istifa dahil tüm işlemler hükümsüz hale gelmekte ve tazminat talep edilmektedir. Ceza Kanunu'nda bir yıla kadar hapis ve on beş bin Avro para cezası öngörülmektedir. Mobbing sorununa ilişkin acil düzenlemeye ihtiyaç olmadığını düşünen İrlanda, İspanya ve Almanya gibi ülkeler, sorunu var olan mevzuatla ele almaktadır. İrlanda'da uygulama esasları ve kılavuzlar, Almanya'da yargı kararları ve toplu sözleşmeler yoluyla düzenlenmektedir. Almanya'da mobbing konusunda önemli yaptırımlar söz konusudur. Örneğin, mobbinge maruz kalanlar erken emeklilikten yararlanabilmekte, konuyla ilgili merkezlerden yardım ve destek alabilmektedirler. İngiltere hükümeti ise mevcut kanuni yolların yeterli olduğunu düşünerek yeni bir kanun hazırlamamıştır<sup>164</sup>. İsviçre'de ise mobbing, işçiye iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı vermektedir. Mobbing nedeniyle intihar oranı İsviçre'de yüzde 10 olarak belirlenmiştir<sup>165</sup>. Ayrıca, “Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Sağlık Örgütü de, 2002–2005 çalışma planlarına, işyerlerinde mobbingin önlenmesine yönelik çalışmaların yapılmasını eklemişlerdir. Telefon danışma hattı 1996 yılında Haziran ve Ekim ayları arasında 1700'den fazla danışma başvurusu almıştır<sup>166</sup>”.

Türk hukukunda ise mobbing ile ilgili doğrudan bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, İş Kanunu ve diğer kanunların ilgili hükümleri yorumlanarak, mobbing davalara konu olup yargı kararlarında tanımlanmaya başlanmıştır. Son dönemde özellikle Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde Kadın-Erkek Eşitliği Alt Komisyonu'nu etki çalışmaları, Yeni Türk Borçlar Kanunu, Mobbingin önlenmesine ilişkin Başbakanlık Genelgesi ile mobbing ile ilgili bilinçlendirme çabaları gerek psikoloji, gerek hukuk, gerek insan kaynakları, gerekse medyada yer almaktadır<sup>167</sup>.

---

<sup>164</sup>Egemen Bağış, (07.02.2011), “Mobbing ile İlgili Soru Önergesi”, <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-17927c.pdf> (Erişim Tarihi: 05.08.2011)

<sup>165</sup>Kemal Altuğ Özgün, “İşyerinde Mobbing ve Mobbing'in Hukuki Değerlendirmesi”, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_1293.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm) (Erişim Tarihi: 06.08.2011)

<sup>166</sup>Tınaz, s.6

<sup>167</sup>Kemal Altuğ Özgün, “İşyerinde Mobbing ve Mobbing'in Hukuki Değerlendirmesi”, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_1293.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm) (Erişim Tarihi: 06.08.2011)

“İşyerlerinde Mobbing’in Önlenmesi’ne İlişkin 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Başbakanlık Genelgesi aşağıdaki hükümlerle çalışanların mobbingden korunması amaçlanmıştır. Bu genelgeye göre<sup>168</sup>:

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen göstereceklerdir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık oluşturmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.”

İş Kanunu açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu<sup>169</sup>: “İş Kanunu madde 77 ve Borçlar Kanunu madde 332’de düzenlenmiştir. Buna göre işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almakla yükümlüdürler. İşverenin veya işveren vekillerinin işçiye mobbing uygulaması veya

<sup>168</sup> 27879 sayılı Resmi Gazete

<sup>169</sup> Kemal Altuğ Özgün, “İşyerinde Mobbing ve Mobbing’in Hukuki Değerlendirmesi”, [http://www.turkhukuk sitesi.com/makale\\_1293.htm](http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1293.htm) (Erişim Tarihi: 06.08.2011)



başka bir işçinin mobbing uygulamasına göz yumması işverenin işçiye gözetme borcuna aykırılık teşkil eder. Bu durumda işçi sözleşmeye aykırılık nedeniyle maddi ve manevi tazminat hükümlerine başvurabilir. Bu davaların zamanaşımı on senedir”.

**İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma:** “İş Kanunu 83. maddesine göre mobbing mağduru işçi mobbing nedeniyle sağlığını bozacak veya acil ve hayati bir tehlikeyle karşı karşıya kalırsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespitini isteme ve gerekli tedbirler alınana kadar iş görme borcunu ifadan (çalışmaktan) kaçınma hakkına sahiptir”.

**İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı:** “Mobbing konusu eylem işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler veya davranışlar şeklinde oluşmuşsa mobbinge maruz kalan işçi, İş Kanunu 24/II hükmüne göre iş sözleşmesini ihbar süresini beklemeden derhal haklı nedenle feshedebilir. İşçi bu hakkını mobbing eyleminin sona ermesinden itibaren altı gün içinde kullanmalıdır. Bu fesih işçiye aynı zamanda kıdem tazminatını talep hakkı da vermektedir”.

**Eşit Davranma Borcuna Aykırılık ve Ayrımcılık Tazminatı:** “Mobbing kapsamında işveren tarafından sergilenen davranışlar; işyerinde belli bir işçiye odaklı olarak sistematik şekilde farklı ve olumsuz davranışlar olarak sergilendiğinden, işçiler arasında ayrımcılık teşkil etmekte ve işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı anlamına gelmektedir”. İş Kanunu’nun 5. Maddesi eşit davranma borcu ve buna aykırı yaptırımları düzenlemiştir. Buna göre: “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” Bu ayırım yapıldığı takdirde “işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” şeklinde ayrımcılık tazminatı düzenlenmiştir. Bu tazminat on yıllık zamanaşımına tabi olup, talep edilmesi için normal tazminat hükümlerinden farklı olarak işçinin zarar görmesi şartı aranmamaktadır. Ayrımcılık tazminatı dışında işçi koşulları oluşursa kötü niyet tazminatı hükümlerine de başvurabilir”.

### 2.2.2. Cinsel Taciz

#### 2.2.2.1. Tanımı ve Unsurları

İşyerinde cinsel taciz; bireyin kendi isteği dışında cinsel nitelikteki sözlü veya fiziksel şaka, hakaret veya tekliflere maruz kalmasıdır<sup>170</sup>. Ayrıca cinsel taciz; cinsiyet temelli veya cinsellik temelli bir çeşit eylemdir. Cinsel taciz, cinsel birleşme veya tecavüz anlamına gelmemektedir. Cinsel içerikli aktörlerin önemli rol oynadığı bilinçli davranışlar da cinsel taciz olarak nitelendirilebilir. Bu tür eylemler tecavüz, dayak gibi bir şiddet eyleminden, şiddet içerikli gibi görünmeyen jestler, yorumlar, sözler, şakalar, fotoğraflar gibi gizlenmiş cinsel eylemlere kadar uzanmaktadır<sup>171</sup>. Arslan, cinsel tacizi “İşyerinde karşı cins tarafından yapılan her türlü istenmeyen, rahatsız edici ve devamlılık arz eden cinsel tutum ve davranışlar” şeklinde tanımlamaktadır<sup>172</sup>. Tüm bu tanımlardan yola çıkarak cinsel tacizin arzu edilmeme, onur zedeleyen nitelikte olma, işyerinde yapılan iş için tehlike oluşturma, cinsel ilgi gibi dört unsurdan oluştuğu söylenebilir<sup>173</sup>.

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nde 1976 tarihli eşit davranma borcuna ilişkin direktifte değişiklik yapılmıştır. 2002/73 sayılı direktifin 2. maddesi ve 2. fıkrasına göre cinsel taciz; “insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve sözel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam oluşturan davranış” olarak tanımlanmaktadır<sup>174</sup>.

Yapılan araştırmalar, cinsel taciz davranışlarının en çok kadınlara yapıldığını ve onları mağdur duruma düşüğünü göstermektedir. Mağdurların psikolojik ve fiziksel sağlığı, toplumsal ve ekonomik yaşamı, işteki verimliliği,

<sup>170</sup>“İşyerinde Cinsel Taciz”, <http://www.bilgiacikkapi.com/toplumsal/is-yerinde-cinsel-taciz-2/> (Erişim Tarihi: 20.08.2011)

<sup>171</sup>Vrinda Dalmiya, (1999), “Why is Sexual Harassment Wrong?”, Journal of Social Philosophy, Sayı:30, No:1 s.47

<sup>172</sup>Mahmut Arslan, (2005), *İş ve Meslek Ahlakı*, Siyasal Kitabevi, Ankara, s.33

<sup>173</sup>Emine Tuncay Kaplan, (2003), “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamı”, Kamu-İş Dergisi Cilt:7, Sayı:2, s.11

<sup>174</sup>Gomez-Owens-Morgan, “Prohibiting Sexual Harassment in the European Union”, **An Unfinished Public Policy Agenda, Employee Relations**, Volume:26, No:3, 2004, s.292’den aktaran: Erdem Özdemir, “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:4, Sayı:11, 2006, s.83

yükselmesi üzerinde son derece yıkıcı etkileri olan cinsel taciz, hukuksal olarak da mağdurların kişilik haklarının elverişli koşullarda/elverişli bir ortamda çalışma haklarının ihlalidir ve kadınlara yönelik olduğu zaman cinsiyete dayalı, eşcinsellere yönelik olduğu zaman ise cinsel tercihe dayalı ayrımcılık oluşturur. Cinsel taciz, işveren veya amir konumundaki kişiler tarafından işlendiği takdirde ise yetkinin kötüye kullanılması ve güvenin ihlalidir<sup>175</sup>. Aynı zamanda cinsel tacize erkeklerin de uğrayabileceği gözden kaçırılmamalıdır. Ayrıca işletmede sadece çalışanların birbirlerine, astlarından üstlerine, üstlerinden astlarına olabileceği gibi müşterilerden çalışanlara, çalışanlardan müşterilere de olabilmektedir.

İşyerinde cinsel taciz hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerde gizli kalmış bir sorun olarak değerlendirilir. Çoğunlukla güvencesiz çalışma koşullarında işini kaybetme korkusu yaşayan kadınlar bu konuda konuşamaz<sup>176</sup>. Nitekim bu durum ülkemizde de pek farklı değildir. Özellikle ülkemizin mevcut sosyal ve kültürel şartları göz önünde bulundurulduğunda cinsel taciz kavramı konusunda toplumda pek de bir bilinçlenme oluşmadığı görülmektedir. Bilhassa cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi konusunda yapılan çalışmalar, Avrupa ve Amerika'nın oldukça gerisindedir<sup>177</sup>.

Cinsel taciz konusu üzerine yapılan çalışmalar bireylerin, cinsel saldırı, istenmeyen fiziksel temas, rüşvet veya tehdit içeren cinsel teklifleri açık bir şekilde cinsel taciz olarak değerlendirdiklerini göstermiştir<sup>178</sup>. Fakat bireylerin cinsel taciz konusundaki algıları birbirinden farklı olduğundan net bir tanımın yapılması kolay olmamaktadır. Avrupa İcraat Komitesi cinsel tacizi; tabiatında cinsellik bulunan, birey tarafından istenmeyen davranış, tavır veya işyerindeki erkek veya kadının saygınlığına etki eden cinsel içerikli davranış olarak tanımlamaktadır. İş Bulmada

<sup>175</sup>Başar Baypınar, 2003, "İşyerinde Cinsel Taciz", **İş-Güç Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, <http://www.isguc.org/?p=article&id=137&cilt=5&sayi=2&yil=2003>

<sup>176</sup>Ümit Cihan Atman, "Kadına Yönelik Şiddet; Cinsel Taciz/İrza Geçme", **STED, Türk Tabipleri Birliği, Sürekli Tıp Eğitim Dergisi**, Cilt:12, Sayı:9, 2003, s.335

<sup>177</sup>Erdem Özdemir, "İşyerinde Cinsel Taciz", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:4, Sayı:11, 2006, ss.89-90

<sup>178</sup>David E. Terpstra, Douglas D.Baker, "Outcomes of Sexual Harassment Charges," **The Academy of Management Journal**, 31(1), 1988, s.185

Fırsat Eşitliği Komisyonu, 1964 tarihli Sivil Haklar Kanunu'nun 7. maddesinden tercüme ile cinsel taciz konusunda üç ana hat çizmiştir<sup>179</sup>:

1. Hoş karşılanmayan cinsel teklifler,
2. Cinsel iltimas talebi,
3. Cinsel içerikli sözlü veya fiziksel davranıştır.

Cinsel taciz, kadınlar üzerinde erkeklerin bir çeşit güç gösterisi yapmasıdır. Ayrıca cinsel taciz, bir bakıma cinsel zevk elde etmek için gücün yanlış kullanılmasıdır. Bu durum, kadının toplum içinde ikincil konumuna ve de işyerinde cinsel rolüne aynı zamanda onun zayıf pozisyonda olduğuna işaret etmeye çalışır. Cinsel tacizin esas amacı, kadının işteki fonksiyonlarını geri plana itip onun toplumdaki asıl fonksiyonunun cinselliği olduğunu vurgulamak ve kadının cinsiyete dayalı çaresizliği, yetersizliği ve pasifliğine dikkat çekilerek çalışma rolünü azaltmaktır<sup>180</sup>.

Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonunun Kadın Komitesi'nin "işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz" olarak tanımladığı cinsel taciz, çalışana saldırıdır ve çalışanın kendisini tehdit edilmiş, aşağılanmış ve tacize uğramış hissetmesine sebep olur<sup>181</sup>.

Yasal açıdan cinsel taciz, iki tür davranıştan şekillenen cinsel ayrımcılık olarak nitelendirilir. Bunlar, bir şeyin bir şeye karşılığı olarak taciz ve düşman çevre tacizi olarak gruplandırılır. Bir şeyin karşılığı olarak taciz, çalışma durumunu veya işe alma kararını etkileyecek cinsel tehdit veya cinsel rüşvet olarak tanımlanır. Düşman çevre tacizi ise cinsel içerikli şakalar, sözler, dokunma gibi davranışları

---

<sup>179</sup>David Gilbert, Yvonne Gurrier, Jonathan Guy,"Sexual Harassment Issues in the Hospitality Industry", **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 10(2), 1998, s.48

<sup>180</sup>Mine Gerni, "İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama", **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, 56 (3), 2001, s.22

<sup>181</sup>Fatma Yıldırım, "İşyerinde Cinsel Taciz", **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, Cilt:21, Sayı:201, 1997,s.61

kapsar. Bunun haricinde aşağılayıcı yorumlar, tavırlar sergileyerek ortamın düşmanca bir hale getirilmesi de bu kapsamın içinde yer almaktadır<sup>182</sup>.

İşletmeler mal ve hizmet üretmek amacıyla kurulmuş örgütlerdir. İşletmelerin belirledikleri hedeflerine ulaşabilmesindeki en önemli etkenlerden biri de, üretim faktörlerinin etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasıdır. Günümüzde bu durum, artan rekabet ortamı içinde daha da bir önem kazanmıştır. Üretim faktörlerinin vazgeçilmez unsuru, kuşkusuz insandır. Ruhsal ve fiziksel yönden sağlıklı, moral ve motivasyonu yüksek çalışanların oluşturduğu örgütler belirledikleri hedeflerine daha kolay ulaşabilirler. Yöneticilerin sorumluluğu, işletmelerinin finansal açıdan zarar görmemesi için gerekli tedbirleri almaktır. Günümüzde, birçok farklı ülkede işletmeler, işyerinde cinsel taciz olayları ile ilgili konularda gerekli tedbirleri almadıklarından dolayı mahkemelerde suçlu bulunmakta ve çok büyük miktarlarda tazminat ödemek zorunda kalmaktadırlar<sup>183</sup>.

Dalmiya tarafından bir cinsel taciz modeli geliştirilmiştir ve üç grupta toplanmıştır<sup>184</sup>:

1- Değiş Tokuş Modeli: Değiş tokuş modeli olarak da adlandırılan bu model, bir çeşit alış veriş olarak da değerlendirilebilir. İşteki avantaj veya terfi durumunda patron, çalışanından ve aynı şekilde profesör de öğrencisinden cinsel iltimas bekler. Her ne kadar negatif tehdit ile pozitif ikna arasında önemli farklılıklar olduğu varsayılsa da, bu model her iki durumda da cinsel tacizin zorlama içeren bir cinsel ücret karşılığında bazı alışverişlerin olduğunu vurgular. Yasal olarak tanımlanan cinsel tacizin iki unsuru vardır. Birincisi “quid pro quo” yani bir şey karşılığı bir şey şeklindeki, ikincisi ise düşman çevre oluşturma şeklinde gelişen cinsel tacizdir. İlki tam anlamıyla değiş tokuş modelinin içine girerken, ikincisi şüpheli gelebilir. Şöyle ki; dik bakışlara veya patronu tarafından cinsel içerikli fıkralara maruz bırakılan bir sekreterin durumunu değiş-tokuş ile nasıl açıklayabilir? Üzerinde düşünüldüğünde, sekreterin, patronun bu davranışlarına karşı, işini

<sup>182</sup>Sandy Welsh, “Gender and Sexual Harassment”, **Annual Reviews of Sociology**: 25, 1999, s.170

<sup>183</sup>Mehmet Yeşiltaş, (2005), “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz”, Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13, s.147

<sup>184</sup>Dalmiya, ss.48-56

kaybetmemek üzere ses çıkarmaması bir çeşit değiş-tokuşu temsil ettiği ileri sürülebilir. Patronun davranışına tolerans karşılığı işten atılmama değiş-tokuşun özünü temsil etmektedir. Bu yönüyle değiş tokuş modeli her iki durumu da içine almaktadır.

2- Baskı Modeli: Bu modele göre taciz esnasında olan değiş-tokuş değil, zorlama veya baskıdır. Esas olan değiş tokuştan ziyade özgürlüğün kesintiye uğratılmasıdır. Mesela, bir profesör burs karşılığı doktora öğrencisi olan bayana akşamları evine gelip sohbet etme teklifinde bulunur. Öğrencinin bursu alabilmek için kabul etmekten başka şansının olmadığı düşünülürse, durum iki soru üzerinden incelenir. Birincisi, öğrenci özgür seçim hakkına sahip mi? İkincisi ise öğrencinin bu tekliften sonraki durumu, ilk duruma göre daha mı kötü durumda? Bu durum değerlendirildiğinde ilk sorunun cevabı evet, öğrenci özgür seçim hakkına sahip, yani teklife olumsuz cevap verebilir. İkinci sorunun cevabı da evettir. Şöyle ki: Öğrenci teklifi kabul ettiğinde profesöre hatta belki diğer profesörlere yaranacağını bilir, ancak bu durumda diğerlerinin kendisi hakkında basit veya kolay kadın şeklindeki düşünceleriyle baş etmek zorunda kalacaktır, kabul etmemesi durumunda da burs alamayacak belki de profesörler tarafından nazik olmamakla suçlanacaktır. Öğrencinin vereceği cevap ne olursa olsun, ilk durumuna göre daha kötü durumda olacağından, bu durumu bir baskı olarak nitelendirilebilir.

3- Yok Etme Modeli: Dalmiya yok etme modelinin girişinde, kadınlara şunların söylendiğinden bahsetmektedir. “Eğer her gün bir çeşit zorlama olan cinsel tacize maruz kalıyorsanız kendinize olan güveninizi ve mahremiyetinizi yavaş yavaş kaybediyor ve yok olmaya başlıyor, aşınıyorsunuz demektir. Birlikte çalıştığınız kişilerin fısıltılarıyla veya yorumlarıyla günlük hayallerinizden titreyerek uyanıyorsanız, bir şeyleri azar azar kaybediyorsunuz demektir. İş arkadaşınız bluzunuzdan aşağı, içeri doğru her baktığında veya size okşarcasına her dokunuşunda biraz daha kaybettiniz demektir.” Bahsedilen aşınma, yok olma, kaybetme kavramları, otonominin/özerkliğin ihlalidir. Bu durum cinselliğe taşınacak olursa, cinsel otonomi/özerklik kavramı ortaya çıkacaktır ki; her kadın veya erkek nerede, nasıl, kiminle cinsel ilişkiye gireceğine kendisi karar verme hakkına sahip olduğu gerçeğini kabul eder. Seçme özgürlüğüne karşı yapılacak her türlü müdahale otonominin ihlali olarak kabul edilir, daha da ileri düzeyde kişiliği yok etmedir.

Ana tartışma konusu seçme veya tercih hakkı olduğu not edilmelidir. Buradaki önemli soru şudur: “Otonomiye nasıl fark edeceğiz”. Bu soru için cevap; “kişinin rızasının olup olmadığını veya kendisi seçip seçmediğini görerek” diye verilebilir. Fakat her zaman tartışıldığı gibi, doğal, normal olan seçim ile baskı altında yapılan seçimi birbirinden ayrılması gerekmektedir. Yok etme modelinde bahsedildiği gibi, burada da baskı sonucu yapılacak seçim, taciz niteliği taşımaktadır.

Cinsel taciz, aslında bir bayan olmanın ne kadar zor olduğunu kanıtlamaktadır. Cinsel taciz esnasında kişiye sadece bir kadın olarak değil bir seks objesi olarak yaklaşılmakta ve kadın, baştan çıkarıcı olarak görülmektedir.

#### **2.2.2.2. Cinsel Davranış Türleri**

Toplumların sosyal yapısına ve kültürlerine göre davranış ve hareketlerin cinsel taciz olarak algılanması değişebilir. Ülkemizde özellikle batı Anadolu’daki şehirlerde yaşayan insanların davranışlara bakış açısı ile Doğu Anadolu’daki kırsal kesimdeki insanların davranışlara bakış açısı farklıdır. Hatta bu durum insanların karakterlerine göre değişir. Örneğin, çalıştığınız işyerinde bir bayan arkadaşınıza ‘çok şıksınız’ dediğinizde bu söz bir cinsel taciz olarak algılanabilir<sup>185</sup>. Cinsel davranış türlerini algılama durumu kişiden kişiye veya toplumdan topluma değiştiği için bu davranışları ayırt etmek de zor olmaktadır. Bu nedenle bazı davranış türleri, yapılan araştırma ve anketlerle cinsel taciz davranış türü olarak kabul görmektedir.

Cinsel taciz fiziksel, sözel, sözel olmayan veya görsel davranışlar biçiminde ortaya çıkmaktadır. Herhangi birine sürünerek geçmek fiziksel davranışa, cinsel içerik taşıyan sözler ve konuşmalar sözel davranışa, dikkatli veya şehvetle birinin vücuduna bakmak, incelemek sözel olmayan davranışa, müstehcen resimler görsel davranışa örnek olarak verilebilir. Cinsel taciz hoş karşılanmayan cinsel içerikli bir şaka olabileceği gibi, tecavüz biçiminde de ortaya çıkabilir. Cinsel tacizin en önemli özelliği karşı tarafın istemediği şeylerin yapılmasıdır. Bir davranışın işyerinde cinsel

<sup>185</sup>Erdal Çakır, 2007, “İşyerinde Cinsel Taciz”, <http://www.egitisim.gen.tr/site/arsiv/50-16/264-isyerinde-cinsel-taciz.html> (Erişim Tarihi:16.01.2011)

taciz olarak kabul edilebilmesi için bazı unsurların oluşması gerekmektedir. Bunlar<sup>186</sup>:

a) Davranışın işyerinde veya işle ilgili bir ortamda meydana gelmiş olması gerekir.

b) Davranışın kişinin cinsiyeti, cinsellik veya cinsellik çağrıştıran konularda olması gerekir. Mesela kadınların zekâ seviyesinin düşük olduğunu belirten bir söz veya cinsel içerikli bir fıkra anlatılması olabilir.

c) Davranışın istenmeden veya karşısındakinin rızası olmadan yapılması gerekir. Mesela istemediği halde masaj yapmaya çalışmak olabilir.

d) Kişinin çalışma şartlarını veya çalışma ortamını etkilemesi gerekir. Mesela kendisinin cinsel beraberlik teklifinin reddine karşı çalışanı işten çıkarmak tehdidi olabilir.

e) Süreklilik arz eden bir davranış olmasıdır. Mesela bir kez yemeğe çıkma teklifi reddedilmesine rağmen her defasında ısrar etmek olabilir.

Ne tür davranışların cinsel taciz olarak algılandığıyla ilgili yapılan araştırmalar son yıllarda giderek artmaktadır. Yine de bu araştırmalar sınırlı sayıda davranış üzerine odaklanmıştır. Örneğin Merit System Protection Board 1981 yılında 20.000 federal çalışan üzerinde, altı tip tacizin çalışanlar tarafından algılanması ile ilgili inceleme yapmıştır. Taciz tipleri ve çalışan bayanların bunları taciz olarak algılama yüzdeleri şöyledir<sup>187</sup>:

|                                    |          |
|------------------------------------|----------|
| 1. Mektuplar ve telefonla aramalar | yüzde 87 |
| 2. Kasıtlı dokunmalar              | yüzde 84 |
| 3. Cinsel iltimas için baskı       | yüzde 81 |
| 4. Randevu veya flört için baskı   | yüzde 65 |
| 5. Davetkâr bakışlar               | yüzde 64 |
| 6. Cinsel içerikli sözler          | yüzde 54 |

---

<sup>186</sup>Yeşiltaş, s. 149

<sup>187</sup>Terpstra ve Baker, s.600



Cinsel taciz konusunda yapılan bir başka araştırma da insankaynaklari.com adlı web sitesine aittir. Bu site tarafından belirlenen cinsel taciz davranışları şu şekilde sıralanmaktadır<sup>188</sup>:

- Cinsel öneri ve taleplerde bulunmak,
- Cinsel imalarda ve aşağılamalarda bulunmak,
- Cinsellik içeren şakalar yapmak,
- Tehditlerde bulunmak,
- Dokunmak, çimdiklemek, sıvazlamak,
- Cinsel ilişkiye zorlamak,
- Cinsel amaçlı göz süzmeler,
- Müstehcen mimikler ve hareketler,
- Müstehcen materyallerin gösterilmesidir.

Ayrıca Lu ve Klein bir çalışmada cinsel tacizi beş boyutta incelemiştir. Bu taciz boyutları aşağıdaki gibidir<sup>189</sup>:

**Bedelli Taciz:** Literatürlerde “Bir şey karşılığında bir şey” (quid pro quo) anlamına gelir ve mağdura tacize boyun eğilirse ödüllendirileceği, karşı çıkılırsa ceza verileceği duygusu dolaylı veya dolaylı olarak verilir. Genellikle bir müdür, öğretim üyesi, danışman veya idareci tarafından bir çalışana ya da bir öğrenciye yönelik taciz davranışlarıdır.

**Fiziksel Taciz:** Mağdur istem dışı dokunularak taciz edilir. Elle temastan tecavüz boyutuna kadar uzanabilmektedir. Okşanma, öpülme gibi taciz davranışları amiri veya eşiti tarafından olabilir.

**Sözlü Taciz:** Mağdura cinsel kimliği ile ilgili sorular sorulur, cinsel içerikli şakalar ve bedeniyle ilgili yorumlar, imalı konuşmalar yapılır.

**Sözsüz Taciz:** Kişilerin algısına göre bu davranışlara farklı anlamlar yüklenebilir. Bazı kişilere göre göz teması ya da mimikler ile taciz, (mağdurun bedenine dik dik bakmak, yan gözle bakmak, ısıklıklar), el hareketleri ile taciz, ağız

---

<sup>188</sup>Burak Mörekli “Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz Üzerine Bir Araştırma”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi A.B.D, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, , 2008, s.7

<sup>189</sup>Chia-Jeng Lu, Brian H.Kleiner, “Discrimination and Harassment in the Restaurant Industry.” **International Journal of Sociology and Social Policy**, Volume: 21, No:8 2001, s.193

hareketleri gibi davranışlar taciz sayılırken bazılarına göre de normal bir davranış olarak algılanabilir.

Çevresel Taciz: Taciz eden kişi açıkça bazı resim veya materyaller göstererek veya çalışanlarını veya öğrencilerini toplum içinde küçük düşürmek veya aşağılamak gibi davranışlar sergiler.

Yapılan çalışmalar cinsel tacizin eğitim ve iş ortamlarında bulunan dikkate değer bir problem olduğunu göstermiştir. Yapılan birçok araştırmaya rağmen cinsel taciz tanımı üzerindeki belirsizliği kaldıracak bir sonuca ulaşamamıştır. “Kaç kadın cinsel tacize maruz kalmıştır? Bazı kadınlar, diğer kadınlardan daha farklı cinsel taciz tiplerine maruz kalmakta mıdır? Bazı örgütler veya iş çevresi cinsel taciz için daha uygun mudur?” gibi sorulara hala cevap aranmaktadır. Gruber tarafından cinsel taciz 11 spesifik tipte incelenmiştir. Bu cinsel taciz tipleri, 4 tipi sözlü istekler, 3 tipi sözlü yorumlar, 4 tipi de sözsüz teşhirler olarak kategorize edilmiştir. Tablo 1’de ayrıntılı olarak sunulmuştur<sup>190</sup>.

---

<sup>190</sup>James E. Gruber, “A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment”, **Research and Policy Implication for the 1990s**. Sex Roles. Vol:26, No:11, 1992, ss.447-451

**Tablo 1. Cinsel Taciz Tipolojisi**

| <b>Taciz Tipleri</b>           | <b>Tanımlamalar</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A. Sözlü İstekler</b>       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 1. Cinsel Rüşvet               | Tehditle ve/veya ödüllendirme sözü vererek cinsel talepte bulunma. (Quid pro quo).<br><b>Örnek:</b> Seks karşılığı para teklif etmek; iyi çalışma koşulları sağlama karşılığında seks isteğidir.                                                                                                           |
| 2. Cinsel Yaranma/Sırnaşma     | Tehdit veya herhangi bir vaatte bulunmadan cinsel iltimas/yakınlık talep eden, yaranma, sırnaşma türü davranışlar. Cinsel ilgiyi yansıtacak soru veya sözler söyleme.<br><b>Örnek:</b> “Aşığım olur musun?”, “Seninle .... yapmak isterdim”, “Seni gördüğümde canım ..... istiyor” gibi.                   |
| 3. İlişkisel Yaranma/Sırnaşma  | Tehdit veya herhangi bir vaatte bulunmadan sosyal ilişki talep etmek. Cinsel arzu veya niyet belirtmeden, ima etmeden yapılır. Bu tip davranışlar, ısrar ve sıklık açısından tacizdir. (ısrar, dırdır ve eziyet gibi) <b>Örnek:</b> Israr eden ve hayır kelimesini cevap olarak kabul etmeyen erkeklerdir. |
| 4. Zekice Tasarlanmış Sırnaşma | Hedefi veya amacı belli olmayan, ustaca gizlenmiş ifadelerdir. Bu ifadelerin tacizci doğası etkileşimin tümünün ayrıntılı analizi yapılarak görülebilir. <b>Örnek:</b> “Bu günlerde çok azgıyım”, “Biraz şefkate ve sevmeye ihtiyacım var”, ”Hiç evli bir erkekle beraber oldun mu?”                       |

| <b>B. Sözlü Yorumlar</b>  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Kişisel Yorumlar       | Doğasında istek/talep olmayan, kadına yönelik yorum ve sorular. Şaka, fıkra, kızdırma, cinsiyet ve görünüş ile ilgili soru, anlamsal küçümsemeler gibi davranışları içine alır. <b>Örnek:</b> Vücut ölçülerini istemek; bayanların bulunduğu ortamda müstehcen fıkralar anlatmak, bayanların yanında şehvet uyandıran yorum yapmak; cinsel iftiradır.                                        |
| 2. Öznel Objeleştirme     | Bayanların hakkında yüzlerine karşı veya dedikodu şeklinde yorum yapmak. Bu durumda alıcı görünmezdir veya fiziksel olarak ortamda bulunmamaktadır. <b>Örnek:</b> Bir bayanın lezbiyenlik iddiası hakkında veya cinsel isterikliği, ilişki sıklığı hakkında yapılan dedikodu; cinselliği veya vücudu hakkında toplum içinde yapılan tartışmadır.                                             |
| 3. Kategorik Cinsel Yorum | Genel olarak kadınlar hakkında yapılan cinsel tabanlı yorumlardır. Belli bir grup kadını, kadınlığı veya genel olarak kadınları hedef alan iftira olarak nitelenebilecek yorumları içerir. Yapılan bir tacizin seyircisi durumunda kalmak, bir istek veya yoruma şahit olmak bu kategoridedir. <b>Örnek:</b> Bir kadın çalışanın cinsel anatomisinin, diğer kadınlar önünde tartışılmasıdır. |

| <b>C. Sözsüz Göstergeler</b> |                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Cinsel Saldırı            | Zorlama içeren, uzun süreli, yoğun ve saldırgan cinsel temas biçimidir. <b>Örnek:</b> Gerçekleşmiş veya teşebbüs edilmiş cinsel birleşme; kadının cinsel anatomisini okşama vb.                                                               |
| 2. Cinsel Temas/Dokunma      | Cinsel ve cinselleştirilmiş dokunmayı içerir. Cinsel dokunma anlık gelişen, cinsel saldırıdan daha kısa, zorlama olmadan yapılan temastır. Cinselleştirilmiş dokunmayı tanımlamak için içeriğin tam olarak kavranması gerekmektedir.          |
| 3. Cinsel Pozisyon Alma      | Kişisel alanın ihlal edilmesi ve fiziksel temas teşebbüsünde bulunulmasını içerir. <b>Örnek:</b> Takip etme, köşeye sıkıştırma vb.                                                                                                            |
| 4. Cinsel Materyaller        | Cinsel olarak kadını veya kadınlığı alçaltan pornografik materyaller veya nesnelerdir. Kadınların cinselliğini veya kişisel malzemelerini saygısızca kullanmakta bu kategoride değerlendirilir. <b>Örnek:</b> Filmler, dergiler, resimler vb. |

Kaynak: Gruber,1992, s.451

Bu tablodaki çalışma, cinsel tacizin Gruber tarafından nasıl kategorize edildiğini göstermektedir. Ayrıca sözlü istekler ve yorumlarla ve sözsüz göstergelerle ilgili örnekler yer almaktadır. Hangi hareketlerin veya nelerin cinsel taciz olduğu veya bu gibi davranışların nasıl algılandığı çok önemlidir. Çünkü bazılarının göre bazı hareketler taciz sayılmazken bazılarının göre de o yönde yorumlanır. Fakat örnekler bize açık ve net bir şekilde hangi davranışların taciz olduğunu ispatlamaktadır.

### 2.2.2.3. Cinsel Taciz ile Cinsel Rıza İlişkisi ve Cinsel Tacizi Adlandırma

Cinsel taciz, sadece hali hazırda cinsel içerikli olmasından ziyade, kadının kariyerini, işteki durumunu, eğitimini hasara uğratacak şekilde etkilemesinden dolayı da uygunsuz bulunmaktadır. İş yerinde kadına karşı yapılan ayrımcılık genelde cinsel olarak kendini göstermektedir. Cinsel aşağılamalar, gözünü dikip bakmalar, baştan çıkarıcı tavır ve davranışlar, dokunma ve temaslar örnek olarak verilebilir. Şüphesiz, yasal perspektiften bakıldığında, cinsel taciz, eğer ayrımcılık içerdiği yönünde veya hak kaybına sebep olduğu şeklinde değerlendirilirse kanunlara aykırıdır<sup>191</sup>.

Flört etme, değiş-tokuş ve diğer cinsel etkileşimler, iş ortamlarında sıkça karşılaşılan durumlardır. Bunların hepsi doğal olarak cinsel taciz veya saldırı olarak nitelendirilemez. Karşılıklı rızaya veya mutabakata bağlı olarak yaşanan etkileşimlerde bulunmaktadır. Cinsel rıza ise; çalışanların olumlu olarak, kendi inisiyatifleriyle cinsel arzularını ortaya koymalarıdır<sup>192</sup>.

Araştırmacılar, çalışan kadınların yüzde yetmişe yakınının yasal olarak cinsel taciz olarak kabul edilen davranışlara maruz kaldığını tahmin etmektedir. Ancak, bu kadınların oldukça az bir kısmı bu davranışların cinsel taciz olduğunu ileri sürmektedir. Neden bu kadar çok kadın yaşadıklarını cinsel taciz olarak adlandırmaktan kaçınmaktadır ya da adlandıramamaktadır? Problemin bir parçası, hala bazı kadınların cinsel tacizin, dava konusu bir saldırı olduğunun farkında olmamasıdır. Cinsel taciz konusundaki yasal düzenlemeler son yirmi yıl içinde yapılmaya başlandığından, kadınların çoğu hala cinsel tacizin illegal oluşu hakkında tam anlamıyla bir fikre sahip değildir. Kadınların çoğu da yanlış anlaşılma, suçlu ilan edilme endişesiyle ön plana çıkıp şikâyetle bulunmaktan kaçınmaktadır. Cinsel taciz olarak nitelenen davranışlara maruz kalmak ile bu davranışları cinsel taciz olarak adlandırmak arasındaki boşluğu tanımlamak da ayrı bir konudur<sup>193</sup>.

---

<sup>191</sup>Christine L. Williams, Patti A. Giuffre, Kirsten Dellinger, "Organizational Control, Sexual Harassment, and the Pursuit of Pleasure", **Annual Review of Sociology**, Volume:25, 1999, s.75

<sup>192</sup>a.g.e. , s.73

<sup>193</sup>Christine L. Williams ve Patti A. Giuffre, "Labeling Sexual Harassment in Restaurants", **Gender and Society**, Volume:8, No:3, 1994, ss.378-379

İnsanları, iş yerindeki cinselliğin yasadışı biçimi ile yasal biçimi arasına bir sınır çizmeye zorlamasından dolayı, bu cinsel davranışları cinsel taciz olarak adlandırmak oldukça zordur. Bu belirsizliklerle dolu bir iştir. Bir etkileşimin taciz olarak tanımlanıp tanımlanmaması, tacizcinin niyetine ve kurbanın bu alışverişi yorumlamasına bağlıdır. Her iki durum da, işyeri kültürü ve olayın sosyal içeriği tarafından oldukça etkilenir<sup>194</sup>.

Giuffre ve Williams, restoranda çalışanlar üzerinde bir araştırma yapmış ve buna göre bazı davranışların, bu davranışı yapan kişinin durumuna göre tepki yaptığı gözlenmiştir. Bazıları yapınca kabul edilebilir, başka bazıları yapınca tacizkar değerlendirilmiştir. Bir başka deyişle, işyerindeki cinsel davranışlar, etkileşim biçimine göre yorumlanmaktadır. Genel olarak, katılımcılar, maruz kaldıkları tacizkar davranışı üç durumun varlığında cinsel taciz olarak adlandırmaktadırlar<sup>195</sup>:

- 1) Eğer taciz olayı daha güçlü konumdaki bir kişi tarafından yapılmışsa (patron, şef, müşteri gibi),
- 2) Eğer taciz olayı, farklı ırk ve etnik kimliğe sahip bir kişi tarafından yapılmışsa (beyaz-siyah, beyaz-hispanik gibi),
- 3) Eğer taciz olayı, farklı cinsel eğilime sahip bir kişi tarafından yapılmışsa (heteroseksüel- gay, heteroseksüel-lezbiyen gibi).

#### **2.2.2.4. Cinsel Tacizin Etki ve Sonuçları**

Cinsel tacize maruz kalanlar çoğunlukla kadınlardır. Cinsel taciz; yaş, medeni durum, fiziksel görünüş, geçmiş veya mesleki konum gözetmeksizin hemen hemen tüm kadınları etkiler. Araştırmalar incelendiğinde, cinsel tacize maruz kalma riskini en fazla taşıyanların, 30 yaşın altında, bekâr, genç kadınlar, dullar, boşanmış veya ayrı yaşayan kadınlar olduğu görülmektedir. Ancak cinsel taciz yalnızca kadınlara yönelik değildir. Bazı erkekler de cinsel tacizin kurbanı olabilmektedir. Fakat doğal olarak, işgücü piyasasındaki konumları sebebiyle kadınlar, incinmeye erkeklere oranla daha açıktır. Ayrıca işyerinde cinsel tacizin çok olumsuz etkileri

---

<sup>194</sup>a.g.e, s.380

<sup>195</sup>a.g.e, s.384

olabilir. Bir kişi böyle bir taciz karşısında işi bırakabilir. Kadın, işinden atılabilir veya kendisine yapılan tekliflere boyun eğmediğı takdirde terfi şansını kaybedebilir. Cinsel taciz, stres dolu ve düşmanca bir iş ortamına neden olur. Bu da tacize uğrayan kişinin akıl ve fiziksel sağlığına zarar verir, diğer çalışanları da rahatsız edebilir. Tacize maruz kalan kadına, hatalı olan kendisiymiş gibi davranılabilir. Cinsel tacize maruz kalanlar, gergin, öfkeli ve aşırı kaygılı olurlar. Çoğu kez depresyon, baş ağrısı, uykusuzluk gibi stresle ilişkili tıbbi sorunlar biçiminde kendini gösterir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, cinsel tacize maruz kalanlar, ailelerinin sıkıntıya düşmesine, dağılmasına yol açan onur kaybından ve sosyal dışlamadan da zarar görebilirler<sup>196</sup>.

Cinsel taciz, bir işletmede verimsizliğe neden olur. Üstelik bu verimsizlik hem tacizci hem de tacize uğrayan kişide görülür. Bir kişi tacizde bulunabiliyorsa bu durum onun zamanını verimli bir şekilde kullanmadığının bir göstergesidir. Tacize uğrayan kişinin de zaten böyle bir durumdayken verimli olması beklenemez. Rekabetten çok rekabet üstünlüğünün artmasıyla birlikte günümüz yöneticilerinin böyle bir duruma anlayış gösterme durumları da söz konusu olamayacağından dolayı bu olumsuzluğun düzeltilmesi kaçınılmazdır. Tacizin başka sonuçları da mağdur veya mağdurların iş tatminsizliğine, işe gelmemeye, sinirliliğe, kızgınlığa, öfkeye, kendine güvensizliğe, uykusuzluğa, kilo kaybına, mide sorunlarına ve işten ayrılmasına neden olabilmesidir. İşten ayrılmalar da, işyerinde işgücü devir hızının yüksek olmasına sebep olur. Cinsel taciz, başarılı bir personelin işinden ayrılmasına sebep olmuş ise, bu durum hem işletmenin rekabet gücünü düşürür, hem de o personele yapılan eğitim masraflarının boşa gitmesine neden olur. Ayrıca taciz, sadece tacizci ve mağdurları değil, diğer çalışanların da bu duruma düşebileceklerini düşünerek verimin azalmasına neden olabilir. Bunun yanında cinsel tacizin mahkeme konusu olabileceğı göz önünde bulundurularak işletmelere maliyet getirebileceğı de unutulmamalıdır. Aynı zamanda işletmenin, çalışanlarını bu durumla karşı karşıya getirmemesi de yasal bir zorunluluktur<sup>197</sup>.

<sup>196</sup> Baypınar, (2003), <http://www.isguc.org/?p=article&id=137&cilt=5&sayi=2&yil=2003>

<sup>197</sup> P.H. Loy ve L.P. Stewart, "The Extent and Effects of the Sexual Harassment of Working Women", **Sociological Focus**, 17, (1), 1984, ss. 31-43, Kauppinen-Toropainen, K. ve, James E. Gruber, "Antecedents and Outcomes of Woman-Unfriendly Experiences: A study of Scandinavian, former Soviet, and American women", **Psychology of Women Quarterly**, 17, 1993, ss.431-56, KimberlyT



Gilbert vd. cinsel tacizin etkileri şöyle sıralanmıştır<sup>198</sup>:

1) Yüksek Çalışan Devir Hızı: Tacize uğrayanın işten ayrılması dolayısıyla yüksek çalışan devir hızı oluşmaktadır.

2) Verimsiz ve Zayıf Çalışma İlişkileri: Cinsel taciz sebebiyle şirkete zarar verecek kötü çalışma koşulları ortaya çıkabilir.

3) Ekonomik Maliyet: Cinsel tacizin getirebileceği maliyet göz ardı edilmemelidir. 1998'de "Working Woman" adlı dergi Amerika'daki "Fortune 500" imalat sanayi ve servis şirketlerinin 3,3 milyon çalışanı temsil eden 160'ı üzerindeki incelemesinde, bir yıl içerisinde artan personel kaybı ve cinsel taciz nedeniyle 6,7 milyon dolarlık şirket sermayesi kaybı olduğu ortaya çıkmıştır.

4) Kurban Üzerindeki Psikolojik Etkiler: Çoğu kurban hastalık, endişe, uyku problemi, yorgunluk, sinir, depresyon ve güven kaybından, psikolojik ve fiziksel hastalıklara kadar zarar görebilmektedir. Kurbanın diğerleriyle olan kötü ilişkisi (özellikle erkeklerle), işe yaklaşımında azalan motivasyon, azalan iş tatmini, iş yapmada kendine güvenememe, organizasyonel katılımı azalma gibi sonuçlara neden olmaktadır.

Tacize hedef olan kadınlar, özellikle başka erkeklerle olan ilişkilerinde doğallıklarını kaybederler. Başkaları tarafından yanlış anlaşılma korkusu, suçlanma, işini kaybetme endişesi mağdurları susmaya iter<sup>199</sup>. Ruh sağlığı ve verimlilik açısından çok büyük oranda bireylere zarar verebilen cinsel, ırkçı veya başka şekillerde de gerçekleşebilen tacizin, bireyler üzerinde yıkıcı bir etkinin yapılabileceği değerlendirilmektedir<sup>200</sup>.

Gutek, Cohen ve Konrad'ın yaptıkları bir araştırma, işyerinde kadınların erkeklerle daha fazla zaman geçirdiğini göstermektedir. "Zamanınızın ne kadarını karşı cinsle geçiriyorsunuz?" sorusuna kadınların verdiği cevaptaki oran yüzde 49,7

---

Schneider, Suzanne Swan ve Fitzgerald, Louise F., "Job Related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence from two Organizations", **Journal of Applied Psychology**, 82, (3), 1997, ss.401-15, Suzanne Swan, S ve Vicki J. Magley, "But was it really sexual harassment?: Legal, Behavioral and Psychological Definitions of the Workplace Victimization of Women, Sexual Harassment: Theory, Research and Treatment", W. O'Donohue (editör), **Needham Heights, Mass: Allyn and Bacon**, 1997, ss.5-28'den aktaran: Yeşiltaş, s.150

<sup>198</sup> Gilbert vd., s.51

<sup>199</sup> Gerni, s.24

<sup>200</sup> Gilbert, vd., s.48

iken erkeklerinki yüzde 33,4 olmuştur. Ayrıca kadınlar erkeklerle işyerinde daha fazla vakit geçirmese de kadınların daha fazla tacize maruz kaldıklarını ortaya koymuşlardır. Bir diğer nokta da erkeklerin kendi aralarında kadınlardan daha fazla birbirlerine cinsel içerikli şakalar yapması ve bu tür konularda konuşmasıdır<sup>201</sup>.

Laband ve Lentz'in araştırmaları, daha genç ve eğitilmiş kadınların daha yaşlı ve daha az eğitilmişlere nazaran daha çok tacize uğradığını göstermiştir<sup>202</sup>. Aslında cinsel taciz davranışı kabul edilemez olduğundan dolayı bu konuda başta işverenler olmak üzere tüm çalışanlar bilinçlendirilmeli, önlemler alınmalı ve gereken eğitimler verilmelidir.

Yöneticilerin cinsel taciz sorununu çözebilecek bir işletme içi politika oluşturmalarına gerek vardır<sup>203</sup>.

---

<sup>201</sup>Barbara A. Gutek, Aaron Groff Cohen, Alison M. Conrad, "Predicting Social – Sexual Behavior at Work: A Contact Hypothesis", **The Academy of Management Journal**, Volume:33, No:3, 1990, ss.571-572

<sup>202</sup>David N.Laband, Bernard F.Lentz, 1998, "The Effects of Sexual Harassment on Job Satisfaction, Earnings and Turnover among Female Lawyers", **Industrial and Labor Relations Review**, Volume:51, No:4, s.606

<sup>203</sup> Gilbert, vd., s.52



**Şekil 1: İşletme İçi Cinsel Taciz Politikası Oluşturulması** (Kaynak: Gilbert, vd.s.52)

İnsan kaynakları tarafından sınırlar net bir şekilde çizilir de hangi hareketlerin taciz kapsamına girdiği belirlenip de bu konuda titizlikle çalışılırsa, çalışanların örgüte karşı bağlılıkları artacak ve daha mutlu, daha verimli bir ortam oluşacaktır.

#### 2.2.2.5. Cinsel Tacizin Hukuki Boyutu

Cinsel taciz konusunda ilk kanun 1970’li yılların ikinci yarısında Amerika’da yapılmıştır. Fakat 1975 yılına kadar medyada cinsel taciz terimi kullanılmamıştır<sup>204</sup>. Cinsel tacizi yasaklayan kanun daha sonra 1980 ve 1990’lı yıllarda sanayileşmiş ülkelerde çıkarılmıştır. Bu konuda etkili olan faktörlerden ilki,

<sup>204</sup>Catharine MacKinnon, **Sexual Harassment of Working Women, A case of Sex Discrimination**, New Haven, Yale University Press, 1979, s.250

eşitlik ilkesinin kanuna girmesi ve işverenlerin kadınların sorunlarına daha fazla eğilmesi ile beraber kadınların cinsel tacize öncekinden daha çok tepki göstermesidir. İkincisi, kadınların iş hayatında daha fazla yer almaya başlamasıdır. Üçüncüsü ise, 1970’lerin sonunda Amerikan federal mahkemelerinin artık cinsel taciz davalarına bakmasıdır. Bu tarihten sonra cinsel taciz kişisel bir problem olmaktan çıkmıştır<sup>205</sup>.

İşyerinde cinsel tacizle ilgili düzenlemeler Türk hukukunda yer almaktadır. 2004 yılında yasalaşan 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 105. maddesi, “Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur. Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz<sup>206</sup>” şeklindedir. Bunun haricinde 4857 sayılı Kanunda, işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ve tacize uğrayan işçinin korunması için bazı özel düzenlemelere yer verilmektedir. Nitekim İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin (d) fıkrasına göre, “İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması, işçi bakımından haklı fesih nedeni oluşturacaktır”. Ayrıca, kanuna göre; işveren, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir (m.25/II, c).

Alman ceza hukukunda ise cinsel taciz kavramı açıkça tanımlanmış olmasa da “suç teşkil edebilecek cinsel eylemler ya cinsel hareket, ya yaralama gibi müessir fiil, ya tehdit ve şantaj ya da bireyin cinsel özgürlüğüne ve iradesine karşı işlenen bir cürüm” olarak değerlendirilmektedir<sup>207</sup>. Gerek özel gerekse kamu sektöründeki işyerlerindeki cinsel taciz eylemlerine karşı hukuki yollarla somut olarak karşı

---

<sup>205</sup>Robert Husbands, “Sexual Harassment Law in Employment: An International Perspective”, **International Labour Review**, Volume:131, No:6, 1992, ss.535-536

<sup>206</sup>Türk Ceza Kanunu, 26.09.2004, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5237.html> (Erişim Tarihi: 06.08.2011)

<sup>207</sup>Strafgesetzbuch (StGB); m. 185, m. 223, m. 240, m. 174’ten aktaran: Ali Seyyar, [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel\\_taciz.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel_taciz.htm) (Erişim Tarihi: 08.08.2011)

koyabilmek için, Alman Hükümeti, 1994 yılında “2. Eşit Haklar Kanunu” nu çıkarmıştır<sup>208</sup>. Böylece çalışanlar, ilk kez cinsel taciz olaylarına karşı özel bir kanunla korunma altına alınmıştır. “Eşit Haklar Kanunu” nun 20. maddesine göre, Almanya’daki işverenler, işyerinde çalışan personelin cinsel taciz yönünden rahatsız edilmemeleri yönünde gerekli olan bütün tedbirleri almak zorundadır. Amaç, “cinsel tacizde bulunmuş olan kişiye, fiili boyutu ve etkisinin derecesine uygun olarak cezai müeyyide uygulanarak, cinsel tacize uğramış olan kadın ve potansiyel durumda olan diğer kadınlar, benzer olaylarla karşı karşıya gelmemeleri için korumaktır. Cezai müeyyideler olarak, ikaz, başka bir çalışma mekânına sevk veya iş akdinin derhal fesih edilmesiyle işyerinden tamamen uzaklaştırma gibi yöntemler uygulanmaktadır<sup>209</sup>”.

1994 tarihli Fransız Ceza Kanununun 222-33 maddesine göre, “Görevinin verdiği yetkiyi kötüye kullanarak emir, tehdit veya cebir ile cinsel çıkar sağlamak amacıyla başkasını rahatsız eden kişi bir sene hapis ve yüz bin frank para cezasıyla cezalandırılır”. 17.01.2002 tarihinde ise, “cinsel amaçlı başkalarını taciz eylemi bir sene hapis ve 15.000 euro para cezasıyla cezalandırılır” şeklinde maddeye ekleme yapılmıştır<sup>210</sup>. 23.11.1995 İspanyol Ceza Kanununun 31.12.2001 şeklinin “Cinsel Taciz” başlıklı 184/1. Maddesinde ise “İş, eğitim veya hizmet ilişkisi çerçevesinde devamlılık arz eden veya alışkanlık haline gelmiş bir biçimde kendisi veya üçüncü bir kimse için cinsel talepte bulunan ve bu davranışı ile mağdurun objektif ve ağır bir şekilde korkmasına, düşmanca hisler beslemesine veya küçük düşürülmesine yol açan, cinsel taciz fiilinin faili olarak hürriyeti bağlayıcı ceza veya para cezası ile cezalandırılır” denilmektedir. Maddenin 2. fıkrası, “Cinsel taciz fiilini, hizmet eğitim veya hiyerarşik ilişkilerin getirdiği üstünlük durumunun kötüye kullanılması veya bu ilişkiler çerçevesinde haklı beklentileri olan mağdura sarîh veya zımmî olarak bir zarar vereceğini bildirme suretiyle gerçekleştiren failin cezası ağırlştırılır” hükmüne

<sup>208</sup> Gesetz zum Schutz de Beschäftigten vor sexueller Belaestigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz; Zweites Gleichberechtigungsgesetz – 2. GleichBG); 01.09.1994’ten aktaran: Ali Seyyar, [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel\\_taciz.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel_taciz.htm) (Erişim Tarihi: 08.08.2011)

<sup>209</sup> 2. GleichBG; m. 10’dan aktaran: Ali Seyyar, [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel\\_taciz.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel_taciz.htm) (Erişim Tarihi: 08.08.2011)

<sup>210</sup> Leclerc, Henri, Le nouveau Code Pénal, Paris 1994’ten aktaran: Mehmet Emin Artuk, “Cinsel Taciz Suçu”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, cilt:4, sayı:11, ss.31-32

yer vermiştir. Maddenin 3. fıkrası yeni bir ağırlatıcı sebep getirmiştir. Buna göre: “Mağdur yaşı, hastalığı veya durumu itibarıyla özellikle kırılgan ise ceza ağırlaştırılır<sup>211</sup>”. İsviçre Ceza Kanunu’nun “Cinsel Bütünlüğe Karşı Suçlar” başlıklı 193. Maddesinde ise, “Her kim diğerinin içinde bulunduğu zor durumu veya iş ilişkisini veya başka bir bağıllık ilişkisini istismar ederek onun cinsel bir hareket yapmasına veya böyle bir harekete katlanmasına sebep olursa hürriyeti bağlayıcı ceza ile cezalandırılır” denilmektedir. Aynı kanunun 198/2. maddesine göre, “Her kim diğerine fiilen veya kaba bir biçimde sözlü olarak cinsel tacizde bulunursa şikâyet üzerine hürriyeti bağlayıcı ceza veya para cezası ile cezalandırılır”. Görüldüğü gibi İsviçre Ceza Kanununda cinsel tacizin fiili sarkıntılık ve söz atma şeklinde gerçekleştirilmesi hali ayrı bir maddede (m.198/2) yaptırım altına alınmıştır<sup>212</sup>. Amerika’da ise 1976 yılında, Williams V. Saxbe kazanılan ilk cinsel taciz davası olarak tarihe geçmiştir<sup>213</sup>.

### 2.2.3. Ayrımcılık

#### 2.2.3.1. Tanımı ve Unsurları

Ayrımcılık, “Bir grup veya grubun üyelerine karşı, önyargılardan beslenen olumsuz tutum ve davranışların tümü ile ilgili bir süreçtir”. Önyargılar ve dolayısıyla ayrımcılık, bir grup ya da grup üyelerine yönelik olumsuz düşüncelerin yanında, sevmeme, hor görme, uzak durma hatta nefret etmeye varan olumsuz duyguları içerir<sup>214</sup>.

“İstihdam ve meslekte ayrımcılık, potansiyel bir adaya, kendisinin liyakati veya işin yapısal gereklilikleri ile ilgili olmayan özellikleri dolayısıyla farklı ya da daha az lütufkâr davranılması halinde ortaya çıkmaktadır”. Bu özellikler ulusal

<sup>211</sup> Das spanische Strafgesetzbuch. Código Penal vom 23. November 1995 nach dem stand vom 31. December 2001 (Çev.: Markus Hoffmann-Manuel Cancio Mélia), Sammlung ausserdeutscher Strafgesetzbücher in deutscher Übersetzung, CXI, Freiburg im Breisgau 2002’den aktaran: Artuk, “Cinsel Taciz Suçu”, ss.31-32

<sup>212</sup> Donatsch, Andreas, StGB Strafgesetzbuch, Zurich 2004;

Jenny, Guido, Kommentar zum schweizerischen Strafrecht, 4. Band: Delikte gegen die sexuelle Integrität und gegen die Familie, Bern 1997’den aktaran: Artuk, ss.31-32

<sup>213</sup> “İşyerinde Cinsel Taciz”, 11.11.2009, <http://www.kadinlaricin.net/yasam/isyerinde-cinsel-taciz.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2011)

<sup>214</sup> Melek Göregenli 2010, “Ayrımcılığın Teorik Temelleri”, **İnsan Hakları Ortak Platformu Diyalog Dergisi**, Mayıs-Haziran 2010, s.58

kanunlarda ortak olarak ırk, renk, cinsiyet, din, politik görüş, ulusal ya da sosyal köken şeklinde yer almaktadır. Ayrımcılık, işe ilişkin birçok faaliyette ortaya çıkabilir. Bunlar, istihdama erişim, belirli meslekler, terfi ve eğitim ile mesleki rehberlik alanlarını kapsamaktadır. Dahası istihdamın türleri ve koşulları çerçevesinde de ortaya çıkabilmektedir. İşe alma, ücretlendirme, performans değerlendirme ve işte ilerleme, eğitim fırsatları bu duruma örnek verilebilir<sup>215</sup>.

Bir başka tanıma göre: “Kasıtlı ya da kasıtsız olarak dini inanç, renk, cinsiyet, fiziksel veya zihinsel engellilik, evlilik ve aile statüsü, gelir kaynağı, yaş veya cinsel tercihe dayalı olarak birey ya da grup üzerinde olumsuz etkiye neden olan adil olmayan davranış ve uygulamadır<sup>216</sup>”. Ayrıca ayrımcılık; işgücü piyasasında benzer insan sermayesine sahip bireylere, yaş, cinsiyet ve ırklarına dayalı olarak farklı davranılması olarak da tanımlanır<sup>217</sup>.

Ayrımcılık; bir devletin ya da toplumun bazı üyelerinin, ötekilere sağlanan belli hak ve / veya ayrıcalıklardan yoksun bırakılmasıdır<sup>218</sup>. Ayrımcılık aynı zamanda ırk, etnik köken veya benzeri nedenlerle belli bir grubun yeğlenmesi ve diğer grupların herhangi bir biçimde dışlanması anlamına da gelir. Ayrıca uluslararası toplum, kurumsal düzeyde ayrımcılığı onaylamamaktadır<sup>219</sup>.

Ayrımcılık terimi; işe almada, eğitimde ve diğer önemli alanlarda yapılan haksız eylem ve davranışları ifade eder. Ayrımcılık tüm bu alanlarda yapılsa da ortak olan nokta, bir gruptaki kişi veya kişilere karşı olan mevcut önyargı yüzünden bu çalışanların birtakım fırsatlardan ve yararına olan işlerden yoksun bırakılmasıdır. İşyerlerinde yapılan ayrımcılık; genellikle terfi, maaş gibi çalışanların ekonomik çıkarlarını doğrudan etkileyecek konulardaki yönetimce alınan kararlardan kaynaklanır. Burada dikkat edilmesi gereken iki önemli husus vardır. Bunlardan

<sup>215</sup> <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3099> (Erişim Tarihi: 16.03.2011)

<sup>216</sup> Stereotyping, Prejudice and Discrimination, Information Sheet, March 2007, <http://www.albertahumanrights.ab.ca/StereotypePrejDiscrim.pdf> (Erişim Tarihi: 13.03.2011)

<sup>217</sup> Ömer Faruk Çolak, Şenol Altan, “Sex Discrimination in the Banking Sector: the Case of Turkey”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, s.203

<sup>218</sup> Ernest Ellis Cashmore, “Dictionary of Race and Ethnic Relations”, London, Routledge, 1988, s.79’dan aktaran: Türkaya Ataöv, **Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları, No:20, Ankara, 1996, s.1

<sup>219</sup> Ataöv, s.74

biricisi; çalışanların statülerini (terfi, zam, çeşitli kariyer fırsatları gibi) doğrudan etkileyen kararları kapsar. İkincisi ise; işverenin tasvip etmediği bir gruba mensup çalışana karşı önyargılı olmasından kaynaklanan, çalışanın haksız bir davranışa maruz kalmasıdır. Bu noktada; ayrımcılığın, çalışanların bireysel meziyetlerine bağlı olmadığı ortaya çıkmaktadır<sup>220</sup>.

Ayrımcılık; açık ve doğrudan, gizli ve dolaylı ya da başka biçimleriyle, özellikle korunması gereken kişi kesimleri için değil tüm hak özneleri için, insan haklarından eşitlik koşullarında yararlanmalarını engelleyen en eski ve en yaygın ihlallerden biridir. Ayrımcılık özellikle belirli bir kişi ya da gruba uygulandığı zaman, insan haklarının kapsam ve kişiler yönünden daraltılmasına ve işlevsizleştirilmesine yol açmaktadır. Bu durum da eşitsizliğin ve dolayısıyla yoksulluğun artmasına neden olmaktadır<sup>221</sup>. Küreselleşme süreci ve liberal politikalarla beraber işsizlik, yoksulluk, güvencesizlik, eşitsizlik gibi konular iç içe girmiş ve ayrımcılık da sosyal dışlanmayı kapsar hale gelmiştir<sup>222</sup>.

Gülmez, eşit davranma ilkesinin tanımını iş ilişkilerine uyarlayarak şöyle tanımlamıştır: “Ayrımcılık yasaklı eşit davranma, aynı durumda bulunan işçilerin (çalışanların); haklı nedenler olmadıkça, özellikle ırk, cinsiyet, dil, din ve inanç, siyasal ya da başka görüşler, yaş, engel, cinsel yönelim ve benzeri nedenlere dayalı ayırım gözetilmeksizin aynı kurallara bağlı olmasını ve yasaklama, kısıtlama, dışlama ya da yeğleme gibi eylemlere başvurmaksızın, insan haklarından eşitlik koşulları içinde devlet ve işverenlerce yararlanmalarının sağlanmasını amaçlayan üstün bir ilke, bir temel haktır<sup>223</sup>”.

Ayrıca İçişleri Bakanlığınca, “Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Taslağı” hazırlanmaktadır. Bu taslakta: cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, etnik köken, cinsel yönelim, felsefi ve siyasi görüş, sosyal statü, medeni hal, sağlık

---

<sup>220</sup> Boatright, s.190

<sup>221</sup> Mesut Gülmez, **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, Belediye-İş Sendikası AB’ye Uyum Dizisi, Ankara, 2009, s.3

<sup>222</sup> Faruk Sapançalı, “Avrupa Birliği’nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:3, 2005, s.52

<sup>223</sup> Gülmez, s.44



durumu, özörlölük, yaş ve benzeri temellere dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmaktadır. Bu kanunun amacı, kişilerin eşit muamele görme hakkını güvence altına almak ve ayrımcılığa karşı etkili bir şekilde korunmalarını sağlamaktır. Ayrımcılık suçuna karşı idari ve mali özerkliğe sahip Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu oluşturulur. On iki üyesinden beşi Bakanlar Kurulu, dördü Cumhurbaşkanı tarafından seçilir. Kurul, üç üyesini, Sivil Toplum Kuruluşu üyeleri arasında İstişare Komisyonu tarafından önerilecek dokuz aday arasından seçer. Kurul, başkanını da kendisi belirler<sup>224</sup>.

### **2.2.3.2. Ayrımcılığın Biçimleri**

#### **2.2.3.2.1. Negatif Ayrımcılık-Pozitif Ayrımcılık**

Negatif ayrımcılık, birtakım hak ve özgürlüklerin toplumun bazı bireylerine tanınmaması anlamına gelmektedir. Olumsuz bir anlam ifade eder<sup>225</sup>. Bir toplumdaki bireylerin farklılıkları, benzerlerinden olumsuz yönde eksik olmaları, azınlık olmaları, cinsiyet, biyolojik farklılıkları veya engellilik durumları insanların aleyhine kullanılmıştır. Kadın ya da erkek herkesin sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukların getirdiği dezavantajlar, bireye iş ve özel hayatında adaletsiz davranılmasına ve benzerlerinin sahip olduğu haklardan yoksun kalmasına neden olur. Bu durum iş yaşamında işverenin ayrımcılık yapmasına yol açar<sup>226</sup>. Mağdur olan taraf da diğerleriyle aynı avantaj ve haklardan yararlanamaz ve dışlanır.

Negatif ayrımcılıktan dolayı mağdur duruma düşebilecek bireyleri- çalışanları korumak amacıyla bazı yasalar çıkarılmıştır. Meşru olabilecek olan bu ayrımcılığın hukuki sınırları genişletilmiş ve pozitif ayrımcılık ortaya çıkmıştır. Yani haklı nedenlerle ayırım yapılabilir<sup>227</sup>. Örneğin: Engelli kadrosunu artırmak, mecliste kadın vekillerin sayısını yarı yarıya artırmak pozitif ayrımcılık yapmaktır.

<sup>224</sup> [http://www.icisleri.gov.tr/default.icisleri\\_2.aspx?id=5692](http://www.icisleri.gov.tr/default.icisleri_2.aspx?id=5692) (Erişim Tarihi: 05.08.2011)

<sup>225</sup> Ahmet Demir, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde ve Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2007, s.13

<sup>226</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu **İş Hukuku**, Ankara, 2004, s.422’den aktaran: Murat Turpçu “Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Ayrımcılık”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004, s.6

<sup>227</sup> Mollamahmutoğlu, s.422’den aktaran: Turpçu

Pozitif ayrımcılık, bir gruba, bir kesime olumlu olacağı düşünülmesi nedeniyle yapılan yani eşit olunmadığı kabul edilen her kesime uygulanan ayrımcılıktır. Pozitif kelimesinin gelmesiyle birlikte ayrımcılık kavramının getirdiği önyargılardan uzaklaşılacağı düşünülmektedir. Pozitif ayrımcılıkta tarafların eşit olmadığı düşüncesiyle eşitlemek amacı vardır. Pozitif ayrımcılık, negatif ayrımcılığın bir sonucudur. Eğer negatif anlamda ayrımcılık yoksa pozitif ayrımcılık da ortaya çıkmaz<sup>228</sup>.

Pozitif ayrımcılık, çoğunlukla azınlık arasında hukuki ve fiili eşitliğin sağlanması için azınlık kimliğinin korunması amacıyla bağlı olarak anlam kazanmaktadır<sup>229</sup>. Bu tarz bir ayrımcılık; yarışta geri kalanlara, ayrımcılığa, eşitsizliğe uğrayanlara farklı fırsatlar tanımak ve farklı kriterlerle değerlendirmek anlamına gelmektedir<sup>230</sup>. Burada amaç; sosyal dışlanmışlık yaşayanların maruz kaldıkları adaletsiz, haksız ve eşitsiz davranışlara karşı mağduriyetlerini gidermektir.

#### 2.2.3.2.2. Dolaylı-Doğrudan Ayrımcılık

*Dolaylı ayrımcılık*; fark edilmesi güç olan, imalar veya dolaylı ifade biçimleri aracılığıyla işleyen ya da bazen görünürde hiçbir problemlili durum meydana getirmemesine karşın, sonuçları bakımından belirli kesimleri ayrımcılığa maruz bırakan tutumları anlatır. Ancak burada dolaylı ayrımcılık biçiminde değerlendirilebilecek bir başka durum da “yok sayma” ile ilişkilidir. Yok sayma durumunda, söz ya da eylem aracılığıyla yapılan herhangi bir şey söz konusu değildir. Ancak ayrımcılık tam da bu “yokluk”tan ileri gelir<sup>231</sup>.

Gilbert’a göre ise: “Bir yasa ya da işlemin ilgili herkese eşit bir şekilde uygulanması ancak toplumun bir bölümü üzerinde orantısız etkilere sahip

---

<sup>228</sup> Demir, s.13

<sup>229</sup> Yekbun Geylani Arslan “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Bağlamında Ayrımcılık Yasağı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s.41

<sup>230</sup> Serpil Sancar, <http://www.savaskarsitlari.org/arsiv.asp?ArsivTipID=1&ArsivAnaID=19444>, (Erişim Tarihi:15.03.2011)

<sup>231</sup> Sevilay Çelenk 2009, “Ayrımcılık ve Medya”, <http://ilef.ankara.edu.tr/etik/ayrimcilik-ve-medya/> (Erişim Tarihi: 15.03.2011)

olmasıdır<sup>232</sup>. Uzmanlar Komisyonu, 1988 ve 1999 Toplu İnceleme (Etüde d'ensemble/General Survey) raporlarında, 111 sayılı sözleşmenin uygulanması bağlamında, koruma kapsamına giren *dolaylı ayrımcılık* kavramını şöyle tanımlamıştır<sup>233</sup>: “Dolaylı ayrımcılık, görünüşte yansız olan düzenlemelerin ya da uygulamaların, kimi özellikler taşıyan ya da (ırk, renk, cinsiyet, din gibi) belirli özellikleri bulunan kimi grupların üyesi olan kişilere karşı eşitsizlik sonucu doğuran durumları anlatır”. Bu tür ayrımcılık da kendini en çok yine cinsiyet konusunda göstermektedir. İşe almada, bazen gazetelere verilen iş ilanlarında hiç gerekmediği halde erkeklere (beden gücüne ihtiyaç duyulan işlerde) veya kadınlara (temizlik işlerinde) yönelik ifadeler kullanılması; yapılacak olan işin niteliği çok fazla gerektirmese (temizlik işi) de yabancı işçilere karşı ileri dil bilgisi istenmesi; iş saatlerindeki değişikliğin aynı zamanda anne olan kadın işçiler göz önüne alınmadan yapılması; işe girişte yaş sınırının getirilmesi de dolaylı ayrımcılık olarak kabul edilebilir<sup>234</sup>.

Dolaylı ayrımcılık tanımlarında yinelenen en temel ve belirleyici öge, biçimsel düzenlemenin “yansız” olması, yani kaleme alınan metni itibarıyla belirli bir kişi kesimine yönelik açık ve doğrudan ayrımcılık içermemesidir. Ancak bu görüntüye, hukuksal plandaki ayrımcı olmayan düzenlemeye karşın, uygulamada özellikle kimi kişi kesimleri için olumsuz ve olgusal eşitsizlikler içeren sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Dolaylı ayrımcılık, bir işverenin, ilk bakışta yansız görünen ve tüm çalışanlara uygulanan, ancak bir çalışan ya da bir çalışan grubu için özel bir dezavantaj yol açmaya elverişli olan bir kural kabul ettiği ya da bir uygulamaya başvurduğu zaman kendini göstermektedir<sup>235</sup>.

*Doğrudan ayrımcılık*; aşikâr bir biçimde, bir kişi, grup ya da toplum kesiminin inanç, dil, din ya da etnisite ve benzeri farklılıklar nedeniyle, eşit olmayan bir muamele görmesini ifade eder. Farklı muamele; açıkça alay etmek, aşağılamak

---

<sup>232</sup> Geoff Gilbert, 2001, “Jurisprudence of the European Court and Commission of Human Rights in 2000 and Minority Groups”, **Department of Law and Human Rights Centre**, University of Essex, s.2, (Çevrimiçi: <http://www.greekhelsinki.gr> ([http://www.greekhelsinki.gr/bhr/english/special\\_issues/CEDIME-unwgm2001.html](http://www.greekhelsinki.gr/bhr/english/special_issues/CEDIME-unwgm2001.html)) (Erişim Tarihi: 20.03.2011)

<sup>233</sup> Gülmez, s.15

<sup>234</sup> Murat Turpçu “Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Ayrımcılık”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004, s.8

<sup>235</sup> Gülmez, ss.26-27

veya karalamaktan başlayarak, bu gruplara yönelik ayrımcılığı kışkırtan nefret söylemlerini yaygınlaştırmaya kadar, geniş bir yelpazedeki ayrımcılık biçimlerini içerir<sup>236</sup>. Ayrıca doğrudan ayrımcılık, aynı veya benzer konumlarda olan kişiler arasında fark ortaya çıkarmasını engellemeyi amaçladığından “şekli eşitlik” anlayışının bir ifadesidir<sup>237</sup>. Doğrudan ayrımcılık ile “ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine dayanılarak, bir kişi veya kişi grubunun insan hak ve özgürlüklerinden, aynı veya benzer konumda olduğu diğer kişilerle eşit bir şekilde yararlanmasını ve bunları kullanmasını engelleme ya da zorlaştırma niyet veya etkisine sahip her türlü farkı, dışlanmayı, sınırlamayı ya da tercihi belirttiği” ifade edilmektedir. Buna göre kavramın temelinde, aynı veya benzer konumdaki diğer kişi veya kişilerden bir kısmı bakımından daha olumsuz sonuçlar meydana getiren veya böyle bir sonucun ortaya çıkması olasılığını doğuran farklı muameleler yatmaktadır<sup>238</sup>. Ayrıca, bir davranışta ayrımcılık niyetinin olduğu, bazen açık olarak görülebilir. Ayrımcı davranış ortaya koymak kolaydır. Ayrımcılık alanı, ölçütleri ve göstergeleri somut olarak algılanıp, tarafsız bir şekilde değerlendirilebilir. Bu yön ve biçimde karşılaşılan ayrımcı davranışlar, “doğrudan” ya da “dolaysız” ayrımcılık kavramı ile ifadelendirilir<sup>239</sup>. Örneğin, kanunlar ve düzenlemelerin bir kişinin istihdama erişimini açıkça engellemesi durumunda doğrudan ayrımcılıktan söz edilebilmektedir<sup>240</sup>. Doğrudan ayrımcılık, işverenin bazen iş sözleşmesine yazdığı bir madde ile de ortaya çıkabilir. Mesela bu durum cinsiyete ilişkin olabilir. Ancak işveren cinsiyete dayalı kıstasların yanında farklı kıstaslar da getirebilir. Örneğin, bekâr kadınlarla, bekâr ve evli erkekleri aynı pozisyona getirebilir. Fakat bu durum ileride çocuk doğurup uzun bir süre işten kalabileceği ihtimaliyle evli kadınları o pozisyonundan mahrum etmek anlamına gelir.

---

<sup>236</sup>Sevilay Çelenk 2009, “Ayrımcılık ve Medya”, <http://ilef.ankara.edu.tr/etik/ayrimcilik-ve-medya/> (Erişim Tarihi: 15.03.2011)

<sup>237</sup>Ellis Evelyn, **EU Anti-Discrimination Law**, Oxford University Press, New York, 2005, s.88

<sup>238</sup>İdil Işıl Gül, “Fiziksel Engellilerin Korunması ve Uluslar arası Standartların İç Hukuka Yansıması”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2006, s.201

<sup>239</sup>Ömer Zühtü Altan, Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma, Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri”, 16-19 Mayıs 1997, Çimento Mühtasilleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1997, s.164’den aktaran: Turpçu, s.7

<sup>240</sup><http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3099> (Erişim Tarihi:16.03.2011)

Dolaylı ayrımcılık arasındaki en temel farklılık, birincisinin farklı muameleyi yasaklarken, ikincisinin ayrımcı etkileri olan aynı muameleyi yasaklamasıdır<sup>241</sup>.

### 2.2.3.3. Ayrımcılığın Türleri

Gülmez; “Ayrımcılık yasaklı eşit davranma, aynı durumda bulunan çalışanların; haklı nedenler olmadıkça, özellikle ırk, cinsiyet, dil, din ve inanç, siyasal ya da başka görüşler, yaş, engel, cinsel yönelim ve benzeri nedenlere dayalı ayırım gözetilmeksizin aynı kurallara bağlı olmasını ve yasaklama, kısıtlama, dışlama ya da yeğleme gibi eylemlere başvurmaksızın, insan haklarından eşitlik koşulları içinde devlet ve işverenlerce yararlanmalarının sağlanmasını amaçlayan üstün bir ilke, bir temel haktır<sup>242</sup>” şeklinde eşit davranma ilkesinin tanımını iş ilişkilerine uyarlayarak tanımlamıştır. Çalışanlar ayrımcılığa çeşitli şekillerde maruz kalabilir. Burada işlenecek türler ise; cinsiyet, yaş, engellilik ve etnik köken temelli olanlardır.

#### 2.2.3.3.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Yapılan araştırmalar cinsiyet ayrımının gerek iş yaşamında, gerekse sosyal yaşantıda genellikle kadınların aleyhine olarak gerçekleştiğini göstermektedir.

Cinsiyete yönelik ayrımcılığın işbölümü açısından biyolojik kaynaklı değil, toplumsal cinsiyet kaynaklı olduğu kabul görmektedir<sup>243</sup>. Fakat kadın istihdamına yönelik pek çok cinsiyet eşitliği politikaları olmasına rağmen, uygulamada hem çalışan hem de emek piyasası dışında kalan kadınlar ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu durum da zaten var olan toplumsal cinsiyet rollerini güçlendirmektedir<sup>244</sup>. Aslında kadını iş yaşamından uzak tutan başka sebepler de kadının vasıfsız ve ucuz

<sup>241</sup> Ulaş Karan, **Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları**, (İHOP) Kapasite Geliştirme Derneği, Ankara, 2009, s.11

<sup>242</sup> Gülmez, s.46

<sup>243</sup> Nira Yuval-Davis, **(Gender and Nation) Cinsiyet ve Millet**, Çeviren: Aylin Bektaş, İletişim Yayınları, İstanbul, 2003, s.30

<sup>244</sup> Saniye Dedeoğlu, “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2009/2, sayı:21, 2009, s.42

işçi olarak algılanması, evlenecek veya çocuk doğuracak olması durumunda işten çıkarılmasıdır.

Nitekim cinsiyete dayalı ayrımcılık pek çok yerde karşılaşılan bir durumdur. Örneğin, kadının evdeki çalışması çoğu zaman dikkate alınmamaktadır. Kadın ücretli olarak ev dışında çalışsa bile evdeki yükümlülükleri devam etmekte hatta bazı hallerde bu yükümlülükler onların önceliği olmaktadır. Bunun yanında işgücü piyasalarına erkek çalışandan sonra giren kadın çalışanlar, bu alanda kendileri için tanımlanmış işleri yapmak zorunda kalmaktadırlar. Böylelikle “kadın işi”, “erkek işi” ayrımı ortaya çıkmaktadır. İşlerin cinsiyet temeline göre belirlenmesi, önce meslek seçiminde, daha sonra işe almada ve belki de tüm çalışma yaşamında kadınları olumsuz yönde etkilemektedir. Bu ayrımcılığın nedenleri de toplumsal değerlerin yanında, örgüt kültürü ve örgütlerdeki iktidar savaşımı olarak gösterilebilir<sup>245</sup>.

Tüm dünyayı etkisi altına alan küreselleşmenin meydana getirdiği olumsuz sonuçlardan, ekonomik krizlerden, özelleştirme ve taşeronlaşmadan, kaçak işçilikten en çok etkilenen kadınlardır. İşten ilk çıkarılanlar, düşük ücretle çalıştırılanlar yine kadın çalışanlar olmaktadır. Örneğin son yıllarda ülkemizde ortaya çıkan bankacılık krizinde, binlerce kadın çalışan işten çıkarılmıştır<sup>246</sup>. Yine bunun yanında bazı mesleklerde istihdam edilecek kadın sayısının dondurulması (örneğin, ülkemizde asker ve polis örgütlerinde kadınlara kota uygulaması), terfi ve kariyer olanaklarındaki sınırlılık, eğitim imkânlarından tam olarak yararlanamama ve kadınlara daha az ücret verilmesi işgücü piyasasında kadınların karşılaştıkları olumsuzluklardır<sup>247</sup>. İşte “kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan bu görünmez yapay engeller *cam tavan* olarak tanımlanır<sup>248</sup>”. Cam tavan veya cam tavan sendromu kavramı ilk olarak 1970’li yıllarda Amerika’da kullanılmaya başlanmıştır. Daha çok

---

<sup>245</sup> **Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık Sektöründe Örnek Olay İncelemesi**, T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 2000, s.13

<sup>246</sup> Salih Kılıç, Türk-İş Genel Başkanı, “Kadın Emeği Platformu Raporları”, (Açış Konuşması), s.5

<sup>247</sup> T.C Başbakanlık, 2005, ss.16-20

<sup>248</sup> Linda Wirth “Breaking Through the Glass Ceiling Women In Management”, **International Labour Office**, Geneva, 2001, s.1

cinsiyet temelli engel olarak ve özellikle yönetsel pozisyonlarda bu durumla karşılaşılır<sup>249</sup>. Şöyle ki, Silahlı Kuvvetler’de bayan subayların harp akademilerinde her türlü eğitimi almalarına rağmen albay rütbesinden bir üst rütbeye terfi alamamaları bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Bunun belirli bir yasal dayanağı olmamakla beraber teamüller bu şekildedir. Yani kanuna göre kadının yükselme hakkı olsa bile uygulamalar daha fazla yükselmemesi yönünde gerçekleşir.

Görünmez engeller olarak da bilinen cam tavan kavramıyla kadınların işyerinde karşılaşmalarının bir sebebi de, sadece erkek bakış açısını içeren karar alma süreçlerinde kadınların hemen hemen hiç olmamasıdır. Bu durumun ortadan kalkması bu süreçlerde kadın sayısının artmasıyla gerçekleşecektir<sup>250</sup>.

Kadın çalışanlar, cinsiyetinden dolayı hem toplumda hem de çalışma yaşamında erkeklere göre daha farklı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Genel olarak kadınların işgücü piyasalarında karşılaştıkları ayrımcılık işe alınmada, tefide, ücretlendirmede olmaktadır. Nitekim Özkan’ların<sup>251</sup> yaptıkları bir araştırmaya göre; kadın çalışanların ücret belirlenmesinde cinsiyet önemli bir etkidir. Bunun yanında diğer önemli bir ölçüt de; kadın çalışanın yapmakta olduğu iş, kişisel yeteneği, eğitim seviyesi ve kadının işgücü piyasalarında sürekli çalışan olamamasıdır. Dolayısıyla gerekli eğitime sahip olamayan kadın, sadece piyasadaki boşlukları dolduracak, düşük ücrete tabi olacak ve geçici statüde olmayı kabullenecektir.

Cinsiyet ayrımcılığı bir başka açıdan değerlendirildiğinde karşımıza çıkan bir konu da kadının çalışan anne olarak çalışma yaşamında yerini almasının getirdiği sorunlardır. Çalışan kadının “anne” olmaktan dolayı kariyer fırsatlarından mahrum bırakılması, düşük performans beklentileri nedeniyle düşük ücrete tabi tutulması gibi

---

<sup>249</sup> Adem Ögüt, “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”, **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 2006, ss.58,74

<sup>250</sup> Dilek Şenel “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler”, **İktisat Dergisi**, sayı:377, 1998, s.59

<sup>251</sup> Gökçen Sayar Özkan, Bülent Özkan, “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2010/1(24), 2010, ss.93,101

sorunlar, çalışan anneye yönelik cinsiyet ayrımcılığı şeklinde kendini göstermektedir<sup>252</sup>.

Öte yandan S.Honeyball’a göre; “eğer bir kadın, kadın olmasaydı hamile de olamazdı” mantığından yola çıkarak hamile olan bir kadın çalışana cinsiyetinden dolayı ayrımcı bir şekilde davranmak *doğrudan* cinsiyet ayrımcılığına işaret etmektedir<sup>253</sup>.

Kadın çalışanlar ve insan kaynakları uygulamalarını araştıran çalışmalarda, özellikle çalışan kadınların aynı zamanda eş-anne gibi temel rollerini yerine getirebilmek için, iş-hayat dengesini kurabilme baskısı altında kaldıkları saptanmıştır. Kadınların da erkekler gibi geçici değil, istedikleri için çalıştıklarının kabul edildiği, kendileri gibi olmalarına izin verildiği, aile sahibi olmanın kariyeri engelleyen bir unsur olarak kabul edilmediği ve üst düzey yönetici olmak istiyorlarsa cam tavanlara takılmadıkları işletme kültürünün olması, insan kaynakları politika ve prosedürlerinin geliştirilmesi ile mümkündür<sup>254</sup>. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına kalıcı bir çözüm olarak geleneksel roller yeniden tanımlanmalı ve sosyalleşme süreci değiştirilmelidir. Cinsiyet ayrımcılığı sadece ayrımcılığa maruz kalan gruba yönelik olarak değil, toplumun bütününe yönelik bir sorun olduğu düşünülerek mücadele edilmelidir<sup>255</sup>. Bu şekilde mücadele edilirse, kadınlara ucuz işgücü gözüyle bakılmaz ve nitelikli işgücüne dönüşür.

#### 2.2.3.3.2. Yaşa Dayalı Ayrımcılık

Yaş ayrımcılığı, “bir yaş grubunun lehinde ya da aleyhinde olarak bir kişiye genellikle sadece yaşı nedeniyle gösterilen farklı tavır, önyargı, hareket eylem ve

<sup>252</sup> H.Şebnem Seçer, **Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık**, Altın Nokta Yayınevi, İzmir, 2010, ss.11-13

<sup>253</sup> Simon Honeyball, “Pregnancy and Sex Discrimination”, **Industrial Law Journal**, Volume: 29, No:1, 2000, s.45

<sup>254</sup> Ülkü Uzunçarşılı, Ayda Uzunçarşılı Soydaş, vd., **İşgücündeki Farklılıkların Yönetimi ve Ayrımcılığı: İş Dünyasında Kadın Olmak**, Beta Basım, İstanbul, 2007, ss.71-74

<sup>255</sup> Sevdâ Demirbilek “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi**, cilt:44, sayı:511, 2007, s.25



kurumsal düzenleme” olarak tanımlanabilir<sup>256</sup>. İşgücü piyasasındaki bir başka dezavantajlı grup da yaşlılar ve bazen de gençlerdir. İşsizlik, iş güvencesizliği, sosyal güvenlik gibi sorunlarla karşılaşan bu grup ayrımcılık davranışlarına maruz kalabilmektedirler.

Yaş ayrımcılığı terimini ilk kez Robert Neil Butler, 1969 yılında kullanmıştır. Butler bu terimi yaşlı ayrımcılığı olarak kullanmıştır. Fakat günümüzde daha geniş anlam kazanarak “çok genç” veya “çok yaşlı” ayrımcılığı olarak kullanılmaktadır. Örneğin genç çalışanların sadık olmadığı, sorumsuz ve tecrübesiz olduğu gerekçeleriyle işverenlerin istihdama katmadıkları söylenebilir. Snape ve Redman’in İngiltere’de kamu sektöründe yaptıkları bir araştırmaya göre, genç çalışanlar yaş ayrımcılığına çok fazla maruz kalmamaktadırlar. Fakat yaşlılar böyle bir durumla daha sık karşılaşmaktadırlar. Bunun sonucunda erken emekliliğe yönelmektedirler<sup>257</sup>.

İşverenler bazen, yetenekli ve yenilikçi fikirleri olan gençleri yaşlı çalışanlara tercih ederler. Özellikle pazarlama işi için işverenler genç çalışanları işe alırlar. Bunun bir nedeni gençlerin daha az ücreti kabul etmelerindendir<sup>258</sup>. Bunun haricinde 2005 yılı Mart ayında Financial Times’da, 49 yaşında bir bilgisayar uzmanının özelliklerini gönderdiği bir iş bulma bürosundan tek bir telefon bile almadan bir yıl geçirdiği ifade edilmiştir. Daha sonra bu kişi, birkaç büroya 30 yaşında olduğunu söylemiş ve üç gün içinde beş telefon almıştır<sup>259</sup>. Fakat yaşlı bireylerin önemli bir insan kaynağı olduğu unutulmamalıdır<sup>260</sup>. Onların bireysel kabiliyetleri ve eğitim düzeyleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Gereken eğitim ve tecrübeye sahip olup olmadığına da bakılmalıdır. Tabii yaşam boyu öğrenmeye önem verilirse kazançlı olacak taraf toplumun her kesimi olacaktır. Ayrıca onlar ucuz

---

<sup>256</sup>Nuran Akdemir, Fatma İlknur Çınar, Ülkü Görgülü “Yaşlılığın Algılanması ve Yaşlı Ayrımcılığı”, **Türk Geriatri Dergisi**, Ankara, 10 (4), 2007, s.215

<sup>257</sup>Ed Snape, Tom Redman, “Too old or too young? The Impact of Perceived Age Discrimination”, **Human Resource Management Journal**, volume:13, no:1, 2003, ss.78-89

<sup>258</sup>Boatright, s.195

<sup>259</sup>Michael Skapinker, “The Democratic Tide will Sweep Away Age Discrimination”, **Financial Times**, 2005, s.13’den aktaran: Dilek Baybora, “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2010/1(24), 2010, s.40

<sup>260</sup>Nuran Akdemir, Ülkü Görgülü, Fatma İlknur Çınar, “Yaşlı İstismarı ve İhmali”, **Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi**, Ankara, 2008, s.68

işgücü olarak da düşünülmemelidir. Sadece yaşlı oldukları için onları üretime katmamak ve yük olarak görmek onları sosyal dışlanmışlığa itmektedir.

Ayrıca yaşlı ayrımcılığı ile yapılan bir çalışma; yaşlı insanların fiziki açıdan sağlıklı, sosyal faaliyetlere katılımlı ve zihinsel yetilerinin hareketli olduğunu göstermiştir. Genelde yaş ilerledikçe insanların zihinsel ve fiziksel faaliyetleri yavaşlasa da çoğu yaşlı insanın yaşama sevinci ve üretkenlik düzeyinde azalma olmadığı görülmüştür<sup>261</sup>. Bu nedenle yaşlı ayrımcılığını önlemek için bazı tedbirler alınmalıdır. Örneğin, işverenler bir çalışan alırken doğum tarihi kısmını formdan çıkarıp işle ilgili yeteneklerini ön plana çıkarıcı sorular olmalıdır, yaşa göre maaş düşünmemelidir, bir yaşlı ve bir de genci beraber çalıştırarak birbirlerinden bir şeyler öğrenmeleri sağlanmalıdır, sadece gençler değil, ileri yaş grubundaki çalışanlara da eğitim, kurs ve terfi olanakları sağlanmalıdır, hiçbir şekilde herhangi bir ayrımcılığın hoş görülemeyeceğinin altı çizilmelidir<sup>262</sup>. Bunun haricinde yaşlı ayrımcılığı ile ilgili birtakım kanuni düzenlemelere de gidilebilir.

#### 2.2.3.3.3. Engelliliğe Dayalı Ayrımcılık

Toplumda her zaman dezavantajlı grup olarak yerini alan engelliler, iş yaşamında da ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Engellilerin; eğitim, istihdam, rehabilitasyon ve topluma uyum gibi fırsatlardan yararlanamamaları onlara sosyal dışlanmışlık yaşatmaktadır.

Buna göre Avrupa kökenli bir yeni yoksulluk tanımı olarak ortaya çıkan sosyal dışlanma, yoksulluk tanımlarının ötesinde bir toplumsal sistemin veya toplumun merkezinin dışına itilme süreçlerini ortaya koyan bir kavramdır<sup>263</sup>. Sapançalı sosyal dışlanmayı, “Bireyin toplumla bütünleşmesini sağlayan ve bireyin kendi geleceğini oluşturmada fırsatların tam olarak erişimini engelleyen temel gereksinimlerden yoksun kalması, toplumla olan bağlarının kopması, sivil, siyasal,

---

<sup>261</sup> Tevriş, s.171

<sup>262</sup> “Avoid Age Discrimination in the Workplace”, <http://www.allbusiness.com/human-resources/workplace-health-safety-employment/11441-1.html> (Erişim Tarihi: 19.03.2011)

<sup>263</sup> Fatma Erbil Erduran, **Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara Keçiören Örneği**, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Yayın no:50, Ankara, 2010, s.17

ekonomik ve sosyal yurttaşlık haklarından yoksun olma/bırakılma durum ve süreçleri” biçiminde tanımlamaktadır<sup>264</sup>. Yani sadece fakirlikten değil, engellilik gibi bir sebepten dolayı da toplumdan dışlanma durumu da olabilmektedir.

İş ve devlet kanununa göre belirli bir çalıştırma oranı ve de çalışma yaşamında engellilere yönelik bazı düzenlemeler olsa bile bunlar sınırlı kalmakta ve yeterince istihdam sağlayamamaktadır. Örneğin işyerlerinde 4857 sayılı iş kanunu gereğince yüzde 3 oranında engelli istihdamı zorunludur. Bunun yanında iş yaşamındaki engelliler, eğitim ve fırsat eşitliği konularında da ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

Ülkemizde, engelliler çok sayıda işte, kendi kendilerine yaptıkları girişimlerle çalışma deneyimleri kazanmaktadırlar. Engelli istihdamını kolaylaştırmada kullanılan araçların yeterince geliştirilmemiş olması ve uygulanmaması bir başka güçlük olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat pozitif ayrımcılık gibi bazı faydalı uygulamalar da vardır. Mesela eski hükümlüler, korunmaya muhtaç gençler ve terörle mücadele sırasında yitirilen kamu görevlilerinin yakınları için pozitif ayrımcılık uygulanmaktadır. Bunun dışında korunmalı iş yerleri uygulaması vardır. Özellikle ağır zihinsel engelliler için kullanılmaktadır. Seçilmiş iş yöntemi, bazı işlerin yalnızca engelliler tarafından yapılması (örneğin santral işletmenliğini yalnız görme engelliler tarafından yapılması gibi) için onlara tahsis edilmesidir. Esnek çalışma şekillerinin (evde çalışma, evde üretim, yarım zamanlı çalışma gibi) engelliler için özellikle kullanılması da olanaklıdır. Engellilerin istihdamla bağlantılı sorunları, istihdam gerçekleşikten sonra da ortaya çıkabilmekte ve iş yaşamı içinde de sürebilmektedir. Bu aşamada engelliler sahip oldukları kişisel özellikleri ve nitelikleri ile bağlantılı pek çok sorunla karşılaşabilmektedirler. Bunlar, olumsuz iş ve işyeri koşulları, çalıştığı işte karşılaştığı sosyal güvenlik sorunları, yetersiz ücret, işinde ilerleyememe, erken emeklilik olabilmektedir<sup>265</sup>.

---

<sup>264</sup> Sapançalı, s.53

<sup>265</sup> <http://www.bilgiyuvasi.com/engellilerin-karsilastiklari-sorunlar-nelerdir>  
Tarihi:23.03.2011)

(Erişim

Dolayısıyla ayrımcılıkla mücadele yönünde toplumumuza düşen görevler artmaktadır. Tabii toplumun bu konuda bilinçlenmesi, onlara her konuda yardımcı olması, onların herkesle eşit haklara sahip olması, onları ötekileştirmeden eşit şartlarda yaşama ve çalışma hayatına katılımlarının sağlanması, hepimizin üzerine düşen sosyo-kültürel bir sorumluluktur. Fakat ne acıdır ki toplum zaman zaman da olsa bu engelli bireyler hakkında doğru bir fikre sahip olmadıkları, üstelik de önyargılı oldukları gibi bir de onlara zarar verecek şekilde yanlış tutumlar sergilemektedirler. Bu negatif ve yanlış tutumların tam tersine çevrilmesi için toplumda farkındalık oluşturmak gereklidir. Çağdaş dünyada engelli bireylerin rehabilitasyonu çalışma hayatına ve topluma tekrar kazandırılmaları konusunda önemli adımlar da atılmaktadır.

5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 01.07.2005 tarihinde kabul edilmiştir. Kanunda “İstihdam” başlığını taşıyan 14. maddede, engelliler aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağı ifade edilmiştir. Fakat bu kişilerin işe girişleri, çalışma ilişkilerinin devamı ve iş ilişkilerinin sona ermesi sırasında ayrımcı davranışlarda bulunulmasının yasak olmasına dair düzenleme yeterli değildir. Güçlü bir yaptırım olmalıdır. Aksi halde sonuçları uygulamada görülmeyen bir kanun maddesinden öteye gidemeyecektir<sup>266</sup>. Ayrıca engelli vatandaşlarımızı her zaman ötekileştirilerek, pozitif ayrımcılık yerine negatif ayrımcılık yaparak ve onları iradesiz ve tamamen yardıma muhtaç gösterip acınacak bir tablo sergileyerek sorunlarına çare bulunamaz. Aksine onları istihdam ederek toplumda yer almalarını sağlamalıdır. Böylelikle hem sosyal güvenceden yoksun kalmamış olurlar hem de ekonomiye katkıda bulunmuş olurlar. Aynı zamanda kendilerini toplumun bir parçası olduklarını hissederek kendilerine olan güvenleri ve aidiyetlik duyguları da artar.

İstihdam, ekonomik özgürlük anlamına geldiğinden engelli kişilerin işgücüne katılımının sağlanması gerekmektedir. Bunun da gerçekleşmesi için hem işverenler hem de toplumun kendisi sorumludur. Bu durumdan da yine de en büyük

---

<sup>266</sup>Dilek Baybora, “Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, İstanbul, 2006/2, sayı:51, 2006, s.265

payı alacak olanlar şüphesiz bu işverenler ve toplumdur. Bu nedenle de meslekî rehberlik ve eğitim son derece önemli iki husustur.

Çağımızda engelliler için eğitim ve istihdamda fırsat eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele gibi konularda bir takım politikaların belirlenmesi kaçınılmaz bir hal almıştır. Ne var ki bilgi ve deneyim eksikliğinden dolayı çok da sağlıklı verilere ulaşılamamıştır. Öncelikle bu bilgi ve tecrübe eksikliğini gidererek devlet, gerek sivil toplum kuruluşlarıyla gerekse diğer örgütlerle güç birliği oluşturarak yeni çalışmalar yapmalı ve sağlıklı verilere ulaşmayı sağlamalıdır.

Ayrıca engelli çalıştıracak olan işverenin, işyerini engellilerin istihdamına uygun hale getirmesi için yapması gerekli olan harcamaların tamamı ya da bir kısmının devlet tarafından karşılanması, bu kapsamda işverenlere teknik yardımda bulunması ve araç-gereç sağlanması, engelli çalıştıran işyerlerine belirli bir oranda vergi indirim yapılması gibi yollarla işverenler engelli çalıştırılması için teşvik edilmelidirler<sup>267</sup>. Bunun yanı sıra devlet; engelli vatandaşlarımızın gereksinimlerini tespit etmeli ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda çeşitli politikaların eğitim, sağlık, ekonomi alanlarında bunların doğru karşılanması için gerekli tedbirleri almalıdır. Engelli nüfusun istihdamı konusunda yasal ve teknik anlamda gerekli altyapının oluşturulmasını sağlamalıdır. Nitekim bu konuda yardımcı olmanın en adaletli yollarından biri de onların çalışabilirliğinin sağlanmasıdır.

İstihdam konusunda devlete önemli görevler düşse de çok çeşitli sorunlar yaşanmakta ve ilave önlemlere gerek duyulmaktadır. Bu nedenle hükümet dışı kaynaklardan, organizasyonlardan, belediyelerden güçlü bir desteğe ihtiyaç duyulmaktadır. Kamuoyunun dikkatinin çekilmesi bu soruna çözüm olabilir<sup>268</sup>. Sadece devlet eliyle değil, tüm toplum kesimlerinin bu konuya katkı sağlamasıyla mümkün olacaktır. Eğitimlerinden başlanarak engel gruplarına göre doğru şekilde istihdamın arttırılması ve işgücüne dâhil edilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.

---

<sup>267</sup> Baybora, ss.261,266

<sup>268</sup> Serpil Aytaç, “İstihdam ve Koruma Alanı Yaratmak Üzere Özürlüler İçin Sosyal Yaşam Merkezi Projesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2004/2, sayı:49, 2004, s.125

Ayrımcılıktan uzak, kalkınmanın temeli olan insan kaynağının gelişmesine katkıda bulunacak, özürünün insan hak ve özgürlüklerine, sosyal güvencesine sahip çıkacak, yasal düzenlemeleri eyleme dönüştürecek gerçekçi bir “*özürlüler politikası*” oluşturmak Sosyal devlet olmanın önkoşuludur<sup>269</sup>. Toplum olarak biz bireylere düşen görev de onların bizlere yük olmadığını aksine her birinin toplum için artı bir değer olduğunu onlara hissettirmektir.

#### 2.2.3.3.4. Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık

İrk, din, dile, renk ve kültüre dayalı ayrımcılığı da içine alan etnik köken dayalı ayrımcılık; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 2. maddesindeki “Herkes ırk, renk, cins, dil, din, politik düşünce, ulusal ya da sosyal köken, mülk ya da diğer nedenlere bakılmaksızın bu beyannamedeki tüm hak ve özgürlüklere sahiptir” ifadesiyle yasaklanmıştır. İrk kelimesi sözlükte “kalıtsal olarak ortak fiziksel ve fizyolojik özelliklere sahip insanlar topluluğu” anlamına gelmektedir<sup>270</sup>. Ancak bir ırkın “üstün ahlaki meziyetlere sahip olduğu” söylemi, bu tür “erdemlerin” sadece o halka özgü olduğu fikrinin aşılması anlamına geldiğinden dolayı eşitlik karşıtı olmakla kalmaz, açıkça bilimselliğe de aykırı düşer. “İnsan topluluklarının ırk kategorilerine ayrılmasında eğer biyolojik ölçütler göz ardı edilerek sosyo-kültürel ve ideolojik yaklaşımlara itibar edilirse, ırk kavramı ırkçı bir boyut kazanmış olur”. Bu nedenle ırkçılık ve ayrımcılık, demokratik devletlerde yasa, ırkçı ve ayrımcı söz ve eylemleri suç olarak nitelendirmektedir<sup>271</sup>. Bazen çalışma yaşamında etnik kökenle ilgili ayrımcılığa rastlanabilir. Bu ayrımcılık, ayrımcılığın diğer türlerinde olduğu gibi işe girerken, işten çıkarılırken, terfilerde, ücretlerde veya performans değerlerinde ortaya çıkabilir.

Her türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nda 21.12.1965’te oybirliğiyle kabul edilerek, 7.03.1966’da imzaya açıldı. 4.01.1969’da yürürlüğe giren sözleşmeyi

<sup>269</sup> Aytaç, s.153

<sup>270</sup> <http://tdkterim.gov.tr/bts/> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

<sup>271</sup> Said Naceur Ramadhane, “Avrupa’da İrkçilik ve Ayrımcılıkla Mücadelede Yeni Hukuksal Olanaklar”, *İnsan Hakları Merkezi Dergisi*, İmaj Yay., Cilt 2, Sayı 1, Ankara, 1994, s.7’den aktaran: Arslan, s.28

Türkiye, 13.10.1972’de New York’ta imzaladı<sup>272</sup>. Bu sözleşmedeki “ırk ayrımcılığı” terimi “siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya kamusal yaşamının her hangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin eşit ölçüde tanınmasını, kullanılmasını veya bunlardan yararlanılmasını kaldırma veya zayıflatma amacına sahip olan veya bu sonuçları doğuran ırk, renk, soy, ulusal veya etnik kökene dayanarak her hangi bir ayırma, dışlama, kısıtlama veya ayrıcalık tanıma”<sup>273</sup> anlamına gelir. Sözleşme, Birleşmiş Milletler’in insan hakları alanındaki ilk sözleşmesidir. Taraf ülkeler, sözleşme uyarınca, kişiler, gruplar veya kurumlar aleyhinde ırk ayrımcılığı içeren hiçbir uygulamada bulunmamayı; ayrımcılığı desteklememeyi; kişiler, gruplar veya kuruluşlar tarafından yapılan ırk ayrımcılığını yasaklamayı ve ulusal ve yerel düzeydeki hükümet politikalarını gözden geçirerek, ırk ayrımcılığına neden olabilecek mevzuatlarının varlığını ortadan kaldırmayı üstlenmektedirler<sup>274</sup>. Bireylere tanınan hak ve özgürlüklerde (örneğin çalışma özgürlüğünde) ayrımcılık yapmama ilkesi devlette benimsenmelidir.

Ülkemizde böyle bir durumla pek karşılaşmadığı düşünülmektedir. Medyada yer alan haberden de somut bir şekilde hala Amerika Birleşik Devletleri’nde etnik ayrımcılığın söz konusu olduğu bilinmektedir. Nitekim basında yer alan bir habere göre<sup>275</sup>; Amerikan tarihinde ilk kez bir siyah başkan seçilirken, siyahlara karşı keskin ayrımcılık hala devam etmektedir. Örneğin: Amerika’da 2008 yılının 3. çeyreğinde genel işgücünün yüzde 6,1’i işsiz iken, aynı dönemde işsizlik oranı siyahlar arasında yüzde 11,4’tür. Beyaz aileler için ortalama yıllık gelir bir önceki yıl 64 bin 427 dolar iken, siyah aileler için 40,143 dolardır. Yine bir önceki yıl beyaz nüfusun yüzde 10,6’sı resmi yoksulluk sınırı olan 4 kişilik bir aile için 21 bin dolarlık yıllık gelirin altında iken, siyahlarda yoksulluk sınırının altında olan nüfus oranı 24,4 idi. Ayrıca sosyal sigortadan yoksun olan beyazların oranı 2007’de yüzde 14,3 iken, siyahlarda bu oran 19,2 idi.

<sup>272</sup> <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4750.html> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

<sup>273</sup> [http://www.unicankara.org.tr/doc\\_pdf/metin135.pdf](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin135.pdf) (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

<sup>274</sup> 20.03.2002, <http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/irkayrim.html> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

<sup>275</sup> 05.11.2008, <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/464826.asp> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

Dil ise sözlükte, “İnsanların düşündüklerini ve duyduklarını bildirmek için kelimelerle veya işaretlerle yaptıkları anlaşma, lisan, zeban<sup>276</sup>” olarak geçmektedir. Dil, insana özgüdür ve düşünceleri ifade etmek için kullanılır. Yine dil ayrımcılığı ülkemizde pek rastlanmamakla beraber bazı işyerlerinde azınlıklar ve göçmenlerde sıkıntı olabilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 14. maddesinde de din, dil, ırk, renk ayrımcılığı kesinlikle yasaklanmıştır. Bu maddeye göre; “bu sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır”.

Avrupa Ombudsmanı, P. Nikiforos Diamondouros Avrupa Birliği yürütme organının dış işlerini Avrupa Birliği’nde kullanılan 23 dille yapmak istememesinin görevi kötüye kullanmak olduğunu belirtirken, bu dillerdeki başvuruları kabul etmemekle suçlamıştır<sup>277</sup>. Görüldüğü gibi Avrupa Birliği’nde bile hala bu tür sorunlarla karşılaşılmaktadır. Avrupa Birliği, çok dillilikle ilgili yeni bir strateji belirlerse sorunlar ortadan kalkabilir.

Din ise sözlükte<sup>278</sup>, “Tanrı’ya, doğaüstü güçlere, çeşitli kutsal varlıklara inanmayı ve tapınmayı sistemleştiren toplumsal bir kurum, diyanet”, “bu nitelikteki inançları kurallar, kurumlar, töreler ve semboller biçiminde toplayan, sağlayan düzen”, “inanılıp çok bağlanılan düşünce, inanç veya ülkü, kült” şeklinde ifade edilmektedir. Yine ülkemizde din ayrımcılığı çok rastlanmayan bir durumdur. Mesela<sup>279</sup>, İngiltere’de yapılan yasal düzenleme ile şiddet ve ayrımcılığı teşvik eden kişi ve yayınlara yasak getirilmiştir. Fransa dahil pek çok Avrupa ülkesindeki antisemitizm kanunları, Nazilerin, Yahudilere soykırım yaptığının tartışılmasını yasaklamaktadır. Amerika’da 2004 yılında Kongre’nin kabul ettiği “Global Antisemitizm Bilinci Yasası”na göre, “Kuvvetli İsrail aleyhtarı duygular”,

<sup>276</sup> <http://tdkterim.gov.tr/bts/> (Erişim Tarihi: 05.08.2011)

<sup>277</sup> “Avrupa Komisyonuna Dil Ayrımcılığı Suçlaması”, 28.05.2008, <http://www.euractiv.com.tr/abnin-gelecegi/article/avrupa-komisyonuna-dil-ayrimciligi-suclamasi> (Erişim Tarihi: 05.08.2011)

<sup>278</sup> <http://tdkterim.gov.tr/bts/> (Erişim Tarihi: 05.08.2011)

<sup>279</sup> “Türkiye’de Sadece Din Ayrımcılığı Yasak”, 27.02.2009, <http://arsiv.sabah.com.tr/2009/02/27/haber,C9710D6AA4DA4802843B9074693781F8.html> (Erişim Tarihi: 05.08.2011)



antisemitist maddeleri arasında yer almaktadır. Türkiye'de ise, Türk Ceza Kanunu'ndaki din ayrımcılığını yasaklayan düzenlemenin dışında, Yahudilere ilişkin antisemitizmi suç sayan yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Cemaat, Türkiye'de Yahudiler üzerine onur kırıcı, aşağılayıcı görüş beyan etmenin suç haline getirilmesini isterken, bazı eserlerin de yasaklanmasını talep etmektedir.

Bunun haricinde ülkemizde, Din veya İnanca Dayanan Her Türlü Hoşgörüsüzlüğün ve Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 25 Kasım 1981 tarihli ve 36/55 sayılı kararıyla ilan edilmiştir. Buna göre; “ırk, cinsiyet, dil veya din ayrımcılığı yapmaksızın herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklerine her yerde saygı gösterilmesini ve uyulmasını sağlamak ve teşvik etmek” amaçlanmıştır<sup>280</sup>.

Ancak yapılan araştırmalar diğer ülkelerde bu durumun oldukça yaygın olduğunu göstermektedir. Örneğin<sup>281</sup>, Amerikan Stanford Üniversitesi ve Paris Sorbonne Üniversitesi'nin yaptığı ortak araştırma, Fransa'da adı 'Hatice' olan bir Müslüman'ın 'Marie' isimli göçmene oranla iş bulma şansının 2,5 kat daha az olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, Hristiyan göçmenlerin gelir düzeyi Müslümanlara göre yüzde 15 daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Fransa'da ilk kez bir araştırma, göçmenler arasında da dini mensubiyetine göre ayrımcılığın bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durum iş yaşamında dine dayalı ayrımcılığın olduğunu somutlaştırmıştır.

#### **2.2.3.4. Ayrımcılığa Karşı Etik Tartışmalar**

Teleolojik Yaklaşım (Faydacılık/Sonuçsalıcı) tartışmalarına göre her türlü ayrımcılık; çalışanlara, şirketlere ve toplumlara zarar verir. Herhangi bir pozisyona yaş, cinsiyet, ırk vb. ayırım yapılmaksızın en fazla verim alınan, en uygun çalışan getirilmelidir. Kantian (Deontolojik Teori/Haklar Teorisi) tartışmalarına göre insan onuru ve saygınlığı bakış açısından dolayı bu ayrımcılık yanlış anlaşılabılır. Irk ve

<sup>280</sup> <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/215-219.pdf>

<sup>281</sup> “Fransa’da Din Ayrımcılığı Belgelendi”, 25.11.2010, <http://www.yeryuzuhaber.com/fransada-din-ayrimciligi-belgelendi-haberi-4683.html> (Erişim Tarihi: 05.08.2011)

cinsiyet ayrımına maruz kalan kişiler sadece daha kötü ve daha az para ödenen işlerde çalışmak zorunda kalmaz. Aynı zamanda bir insana saygı gösterilmesi gereken temel ahlaki haklardan da yoksun kalır<sup>282</sup>. Sonuçta her iki tartışma da ayrımcılığın olmaması gerektiğini vurgulamaktadır.

Ayrıca çalışanlar, ayrımcılığın hangi türü veya çeşidi ile karşılaşmış olursa olsun iş memnuniyetsizliği yaşarlar veya işyerlerinde kendilerini köşeye sıkışmış hissederler<sup>283</sup>. Bu durum da onları verimsizliğe iter.

#### 2.2.4. Yolsuzluk

##### 2.2.4.1. Tanımı ve Unsurları

Yolsuzluk terimi, “*maddesel kazanç için (örneğin rüşvet), ya da parasal olmayan özel amaçlara yönelik olarak (örneğin kayırma) kamusal yetkinin yasa dışı kullanımını içeren davranış ve eylemleri kapsamaktadır*”. İngilizce’de corruption sözcüğü yaklaşık olarak bu anlamdadır. Oxford English Dictionary, corruption karşılığı olarak bozulma, çürüme, doğru yoldan sapma sözcüklerini kullanmaktadır. Türk Dil Kurumu’nun Türkçe Sözlüğünde yolsuzluk; “*Bir görevi kötüye kullanma, suistimal, kuraldışı*” sözcükleriyle tanımlanmaktadır<sup>284</sup>.

Yolsuzluk kavramı, tarifi zor ama fark edilmesi kolay bir olgudur. İspatlanması ise çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Bazı belirgin davranışlar yolsuzluk anlamına gelir. Ancak yolsuzlukların ortaya çıkması ve yargıya intikal etmesi, genelde çıkar çatışmasının varlığını gerektirmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere yolsuzluk; “*Kişisel çıkar üzerine kurulup, çıkar çatışmasıyla dağılan bir olgudur*”<sup>285</sup>.

---

<sup>282</sup> Boatright, ss.196-197

<sup>283</sup> Snape ve Redman, ss.78-89

<sup>284</sup> Ümit Berkman, **Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Yayın No: 203, Ankara, 1983, s.9

<sup>285</sup> Elif Eliaçık, “Yolsuzlukları Önlemede Uluslararası Deneyimler ve Türkiye Uygulaması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.6

Yolsuzluk; rüşvet, komisyonculuk, yüzdelik şeklinde veya resmi kayıtlarda iz bırakmadan sağlanan diğer yararlar şeklinde gerçekleşmektedir<sup>286</sup>. Yolsuzluğun tanımlanmasında bazı görüş ayrılıkları olsa da buna dair pek çok tanım yapılmıştır.

Yolsuzluk, *“bir çıkar karşılığı kamu yetkilerinin yasa dışı kullanılmasıdır.”* Yolsuzluğun, devletlerin ve yönetimlerin kurulduğu ilk günlerden beri var olduğu tahmin edilmektedir. Tarihte ilk kez Hammurabi (MÖ 1792-1750)’nin taşa yazdırdığı 282 maddelik ünlü Hammurabi Kanunları’nda yolsuzluğa karşı mülkün korunması ve rüşvete karşı önlemler alınması yer almıştır. Yolsuzluğun binlerce yıllık geçmişinin olması, yolsuzluğu önleme mücadelelerinin de aynı şekilde geçmişi olduğunu ve günümüzde de devam ettiğini göstermektedir<sup>287</sup>.

Yolsuzluk, yetki sahibi olanların kendilerinin veya başkalarının yararına yetkilerini kullanmalarıdır<sup>288</sup>. Bir başka tanımlamaya göre yolsuzluk, *“kamusal gücün veya kamu otoritesinin kamu yararı ya da kamusal çıkar dışında kullanılmasıdır”*<sup>289</sup>. Heidenheimer vd.’ne göre ise; *“özel ve kamu aktörlerinin kolektif malları özel çıkarlara dönüştürmek için aralarında oluşturdıkları bir ilişkidir. Bu bağlamda yolsuzluk, kamusal hizmetlerin yerine getirilmesinde rüşvet veya çıkar sağlama yoluyla dürüstlüğün yitirilmesidir”*<sup>290</sup>.

Khan’a göre yolsuzluk; *“Araştırmacının ahlaki değer yargılarından bağımsız tanımlanamaz”*. Fakat ahlaki değer yargılarına bağlı bir yolsuzluk tanımı taraflı olacağından, ahlaki değerler üzerinde önceden anlaşmak gerekmektedir fakat herkesi kapsayacak böyle bir uzlaşmaya ulaşmak mümkün değildir. Bu noktadan hareketle yolsuzluğu; *Refah, güç veya toplumsal konum gibi motifler nedeniyle kamu*

---

<sup>286</sup>M.Akram Khan, (Çeviren: Kemal Özsemerci), “Yolsuzlukla Mücadelede Denetimin Rolü”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı:72, Ocak-Mart 2009, Ankara, s.85

<sup>287</sup>Mahmut Arslan, Sevcin Kılıç Akıncı, Pınar Bayhan Karapınar, **e-iş, e-Devlet, etik**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2007, s.51

<sup>288</sup>a.g.e., s.52

<sup>289</sup>Frederick Staphenurst, Peter Langseth, “The Role Of the Public Administration in Fighting Corruption”, **Working Paper**, The World Bank, Washington, 1997, s.311

<sup>290</sup>Arnold J.Heidenmeir, Michael Johnston and V.T. Le Vine, **Political Corruption: A Handbook**, Transaction Publishers, New Brunswick, 1989, ss.6-7

*görevlisi konumundaki birisinin hukuk kurallarından sapması*<sup>291</sup>” şeklinde tanımlamaktadır.

Dünya Bankası tarafından yapılan tanımlamaya göre yolsuzluk; “*Kamu gücünün özel çıkarlar amacıyla kötüye kullanılması*”<sup>292</sup>. Fakat bazı gelişmeler doğrultusunda yolsuzluğun sadece kamu sektöründe değil, özel sektöre de sıçradığı görülmektedir. Buna göre yolsuzluk, “*Herhangi bir görevin kişisel çıkarlar için kötüye kullanılması*”<sup>293</sup>.

Ayrıca Cingi’ye göre yolsuzluk; “*Haksız rekabet yaparak haksız kazanca yol açan tüm işlem ve faaliyetlerdir*”<sup>294</sup>. Tüm bu tanımlar, “*kişisel çıkarların ön plana geçerek yetkinin kötüye kullanılması*”<sup>295</sup> olduğu noktasında buluşmaktadır.

Ayrıca; yolsuzluk davranışları sadece kamu gücünü elinde bulunduran siyasetçi ve bürokratlara özgü olmayıp kamu gücünü kullanmayan, fakat ekonomik güce sahip olan kişiler için de yolsuzluk davranışı söz konusu olabilir. Yolsuzluk davranışı bir kişinin sahip olduğu karar verme gücünü kendine veya bir başkasına özel çıkar sağlayacak şekilde kullanması şeklinde düşünülürse, özel sektörde de yolsuzluk davranışı olabilmektedir<sup>296</sup>. Yani yolsuzluğun tanımı konusunda geline en son aşama, özel sektörü de kapsayacak şekilde şöyle ifade edilmektedir: “*Emanet edilmiş yetkinin, kamusal ve özel çıkarları zedeleyecek şekilde her türlü kötüye kullanımıdır*”<sup>297</sup>.

<sup>291</sup> Khan Mushtaq “A Typology of Corrupt Transaction in Developing Countries”, **IDS Bulletin**, volume:27, no:2, 1996, ss.12-21

<sup>292</sup> World Bank, <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/35970/mod03.pdf> (Erişim Tarihi:06.04.2011)

<sup>293</sup> TI, [http://www.transparency.org/news\\_room/faq/corruption\\_faq](http://www.transparency.org/news_room/faq/corruption_faq) (Erişim Tarihi:06.04.2011)

<sup>294</sup> Selçuk Cingi, “Yolsuzluk Olgusu ve Ekonomik Analizi Üzerine Notlar”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt:12, 1994, s.3

<sup>295</sup> Nilay Öcal, “Neo-Liberal Birikim Modelinde Yolsuzluk Ekonomisi: Türkiye Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay, 2008, s.8

<sup>296</sup> Mircan Yıldız Tokathoğlu, 2003, “Ekonomik Boyutuyla Yolsuzluk Olgusu ve Yolsuzlukla Mücadele” <http://www.isguc.org/?p=article&id=172&cilt=5&sayi=2&yil=2003> (Erişim Tarihi: 10.12.2010)

<sup>297</sup> Ömer Faruk Gençkaya, Kemal Özsemerci vd., “Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri”, (TBMM Raporu), <http://www.tedmer.org.tr/pdf/yolsuzluk.pdf> (Erişim Tarihi: 04.04.2011)

Yolsuzluk kavramı, tek bir alanı kapsamaktan öte, disiplinler arası bir sorun haline gelmiştir. Konunun ekonomik boyutları yanında; sosyolojik, hukuki, siyasi ve ahlaki boyutları da söz konusudur<sup>298</sup>.

Yolsuzluğun çok farklı tanımı olmasına rağmen, bir davranışın yolsuzluk olması için bazı unsurlar olmalıdır.

#### **2.2.4.1.1. Yetki Unsuru**

Yolsuzluk iki taraf arasında bir “değiş-tokuş” içerir<sup>299</sup>. Taraflardan birinin yetkili olması mecburidir. Fakat bu yetkilinin kamu sektöründe veya özel sektörde çalışması fark etmez. Yetkisini kişisel çıkarı için kötü amaçlı kullandığı zaman yolsuzluk yapmış olur<sup>300</sup>.

#### **2.2.4.1.2. Yetkinin “Kural Dışı Kullanımı” Unsuru**

Toplumsal yaşamın ve örgütlenmenin bir parçası olan, toplumlarda neyin yapılması veya yapılmaması hakkındaki kurallara, çeşitli yaptırımlarla uyum sağlamaya çalışılır. Bir kısmı yazılı olan bu kurallar, devletin yaptırımını sağlayan yasalardır. Yolsuzluk olgusundaki “kurallara aykırılık”, devletin yasal düzenlemelerinden kamu görevlisinin kişisel çıkarı için sapmasıdır<sup>301</sup>. Diğer bir deyişle; yolsuzluk, bir kural dışı davranışı içerir. Bu davranış genellikle, “usulsüz bir talebe” yanıt olarak ortaya çıkmakta ve yazılı veya sözlü hukuk kurallarına aykırı nitelik taşımaktadır<sup>302</sup>.

---

<sup>298</sup> Selçuk Cingi, Umur Tosun, Cahit Güran, **Yolsuzluk ve Etkin Devlet**, Ankara Ticaret Odası, Ümit Yayıncılık, Ankara, 2002, s.20

<sup>299</sup> S.Hussein Alatas, *“The Sociology of Corruption: The Nature, Function, Causes and Prevention of Corruption”*, Donald Moore Press, Singapore, 1968, s.13’ten aktaran: Berkman, s.10

<sup>300</sup> Berkman, ss.10-11

<sup>301</sup> Berkman, ss.11-12

<sup>302</sup> Arslan, vd., s.54

#### 2.2.4.1.3. Çıkar Unsuru

Yolsuzluk iki taraf arasında bir “değiş-tokuş” içerir diye yukarıda aktarılmıştı. Bunun üzerinden gidilecek olursa; “bir taraf yasal düzenlemelerde öngörülmeleyen bir etki aracı kullanarak görevlinin konumundan kaynaklanan yetkiyi isteği doğrultusunda saptırmaya çalışmaktadır.” Bu etki ya da güç ile yetki takas edilmektedir. Bu etkinin aracı genellikle para, mal, hediye gibi maddeseldir<sup>303</sup>. Yolsuzluğun sadece maddesel değil, manevi unsurların da olabileceğini savunan Mumcu’ya göre; “Menfaati yalnız maddi şeylerle sınırlandırmak doğru değildir. Bu bakımdan cinsi temas, hatta bir öpücük dahi rüşvet vasıtası sayılabilir<sup>304</sup>”. Her halükarda yetkiler tamamen kişisel menfaat için kullanılmaktadır.

Ancak bazen toplumsal statünün kendisi yolsuzluk kaynağı olabilmektedir. Örneğin, tanınmış bir profesör bilim adamının veya pop şarkıcının araba kullanırken hız sınırını aşması sonucunda polis memurunun onu cezalandırmaması toplumsal statünün etkileridir<sup>305</sup>.

#### 2.2.4.2. Yolsuzluk Türleri

Aslında yolsuzluğun rüşvet, irtikap, zimmet suçu, rant kollama, oy ticareti, lobicilik, kayırmacılık (eş-dost, akraba), kara para aklama, mal beyanında bulunmama veya eksik bulunma, anayasa ihlali, bilgi sızdırma gibi pek çok türü vardır. Ancak burada rüşvet, irtikap, vergi kaçırma, zimmet suçu ve adam kayırmacılık türleri işlenecektir.

---

<sup>303</sup> Berkman, s.15

<sup>304</sup> Mumcu, s.1

<sup>305</sup> Mürteza Hasanoğlu, Ziya Aliyev, **Yönetimde Yolsuzluk ve Mücadele Stratejileri**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007, s.7

#### 2.2.4.2.1. Rüşvet

Rüşvet, maddesel bedel içerikli bir yolsuzluk türüdür. “*Kamu görevlilerinin bir takım maddesel çıkarlar (para, mal, hediye gibi) karşılığı bunları sağlayan kişi ya da kümelere ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlamaları rüşvet olarak tanımlanır*”<sup>306</sup> .

Rüşvet Arapça kökenli bir kelimedir ve sözlükte: “*Yaptırılmak istenen bir işte yasa dışı kolaylık veya çabukluk sağlanması için bir kimseye para veya mal olarak sağlanan çıkar*” olarak tanımlanır<sup>307</sup>. Mumcu rüşveti; “*Yetkili birine başkası tarafından toplumun usul ve kurallarına aykırı bir şekilde menfaat vaat edilerek ya da sağlanarak bir işin yaptırılması*” olarak tanımlamaktadır<sup>308</sup>. Özsemerci; “*Yetkili birisine başkası tarafından toplumun usul ve kurallarına aykırı bir şekilde menfaat vaat edilerek ya da sağlanarak bir işin yaptırılması*” şeklinde tanımlar<sup>309</sup>. Çetin ise rüşveti; “*Bir memura haksız bir iş gördürmek için verilen ücret ve hediye*” olarak tanımlar<sup>310</sup>.

Ayrıca “*Herhangi bir kamu görevlisi ya da politikacının pozisyonundan doğan yetkilerini bilinçli bir şekilde kullanıp bir kişi ya da belli bir guruba çıkarlar sağlayıp, karşılığında bir takım çıkarlar elde etmesi*” olarak da tanımlanan rüşvet, yolsuzlukla hemen hemen aynı anlama gelmektedir<sup>311</sup>.

Türk Ceza Kanunun 252.maddesi, 3.fıkrasına göre rüşvet, “*Bir kamu görevlisinin, görevinin gerekliliklerine aykırı olarak bir işi yapması veya yapmaması için kişiyle vardığı anlaşma çerçevesinde bir yarar sağlamasıdır*”.

---

<sup>306</sup>Berkman, s.21

<sup>307</sup>Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu Yayınları, 9. Baskı, Ankara, 1998, s.1872

<sup>308</sup>Ahmet Mumcu, **Osmanlı Devleti’nde Rüşvet Özellikle Adli Rüşvet**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1969,s.1

<sup>309</sup>Kemal Özsemerci, “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri”, Sayıştay Başkanlığı, Ankara, 2002, s.19

<sup>310</sup>Hülya Çetin, **Rüşvet Suçları**, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1999, s.7

<sup>311</sup>TÜGİAD, **2000’li Yıllara Doğru Türkiye’nin Önde Gelen Sorunlarına Yaklaşımlar: Suç Ekonomisi**, TÜGİAD Yayınları, İstanbul, 1998, s.63

Rüşveti oluşturan etmenlerin arasında sosyo-ekonomik yapı ve gelişmişlik düzeyi yer almaktadır. Ekonomik kaynakları yeterince kullanamama, ekonomik gelişimin az olması, kamu görevlilerinin daha iyi bir yaşam standardına sahip olmak istemesi, sosyo-ekonomik yapının değişmesi ve ekonomik kalkınma sürecinin hızlanması rüşveti tetiklemekle kalmamakta, aynı zamanda rüşvet eğilimleri de artış göstermektedir<sup>312</sup>.

Kongar'a göre, rüşvet ve yolsuzlukların toplumsal yaygınlığı, dünyada da birçok örnekte görüldüğü gibi, siyasal ve bürokratik yozlaşma sonunda ortaya çıkar. Bunun yanında demokrasi kültürünün eksikliğinden kaynaklanan siyasi nedenler, özelleştirme uygulamaları, devletin ekonomideki ağırlığı ve müdahalesinden kaynaklanan ekonomik nedenler, kamu denetiminin eksikliğinden kaynaklanan bürokratik nedenler, hukuksal kurallardan kaynaklanan hukuki nedenler rüşveti ortaya çıkaran unsurlardır<sup>313</sup>. Kısaca; yoksulluk, eğitimsizlik, ahlaki değerlerden, din ve vicdan eksikliğinden yoksunluk, siyasetin yozlaşması, hukukun güçlü bir yaptırımı olmaması gibi etkenler rüşvet mekanizmasına zemin hazırlamaktadır.

Rüşvet sorununa bağlı olarak; kaynak kullanım ve dağılımı verimsiz olmakta, gelir dağılımı adaletsiz bir hal almakta, yetki gücü ehliyetsiz kişilerin eline geçmekte ve siyasi krizler meydana gelmektedir. Ayrıca rüşvet; ekonomiyi geriletmekte, kamu yatırımlarını verimsizleştirmekte, kalitesizleştirmekte ve buna bağlı olarak kamu hizmetlerinin de fiyatını artırmaktadır<sup>314</sup>.

Yapılan bir araştırmaya göre; Türkiye ve Balkan ülkelerinde yetkililerle sorun yaşamak istemediği için rüşvet verenlerin oranı yüzde 6, sorunların çözümünün hızlanması için yüzde 21, hakkı olan hizmeti almak için rüşvet verenlerin oranı yüzde 15 olurken, niçin verdiğini bilmeyenlerin oranı yüzde 53 ve

---

<sup>312</sup>Coşkun Can Aktan, **Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma, Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri**, Hak-İş Yayınları, Ankara, 2001, s.55

<sup>313</sup>Emre Kongar, "Kamuda Rüşvetin Toplumsal Nedenleri", **Yolsuzluk İle Savaşım Stratejileri Uluslararası Sempozyumu**, 29 Eylül 2005, İstanbul

<sup>314</sup>Orhan Çoban, "Bir Siyasal Yozlaşma Türü Olarak Rüşvet ve Ekonomik Etkileri", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, Haziran, Sivas, 1999, ss.192-193



neden verdiklerini bilmeyenlerin oranı ise yüzde 5'tir<sup>315</sup>. Uluslararası denetim şirketi Peat Marwick International and Klynveld Main Goerdeler'in (KPMG) Türkiye'deki şirketinin hazırlamış olduğu 'Yöneticilerin Bakış Açısı ile Türkiye'de Suiistimal' adlı rapor, iş dünyasının azımsanmayacak bir bölümünün rüşvet konusunda 'esnek' olduğunu ortaya koymaktadır. KPMG Türkiye'nin araştırma şirketi Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) Türkiye ile birlikte hazırladığı araştırmayı cevaplandıran 146 yöneticiden yüzde 28'i rüşvet verilebileceğini kabul etmektedir. Rüşvetçilerin 7 puanlık bölümü ise "Rüşvet iş hayatının gereklerinden biri" şeklinde cevap vermektedir. Geri kalan 21 puanlık bölümü oluşturanlar ise, rüşvetin iş dünyasında kullanımının ancak 'zorunlu durumlarda kabul edilebileceğini' söylemektedir. Yani o ya da bu gerekçeyle rüşvetin kullanılabileceğini söyleyenlerin oranı yüzde 28'dir. Katılımcıların yüzde 72'si de yönettikleri şirketlerdeki 'rüşvete hiç tolerans göstermediklerini' vurgulamaktadır. Araştırmanın bir diğer ilginç yanı ise, katılımcıların yüzde 88'inin 'Sizce Türkiye'de iş dünyasında rüşvet veriliyor mu ya da destek/bahşiş/hediye ödemeleri yapılıyor mu?' sorusuna 'Evet' demesine karşın, yüzde 72'sinin bu konuda çalıştıkları şirketlerin hiç tolerans göstermeyeceğini ifade etmektedir. Bu durumda herkes rüşvetin varlığını kabul etmektedir<sup>316</sup>. Aslında rüşvetin varlığının kabul edilmesinden çok rüşvetin bu kadar yaygın olması ve sıradan bir hal alması daha üzücü bir noktadır.

Kongar'a göre rüşveti önlemenin bazı yolları vardır: okullardan başlayarak demokrasi bilinci, kamu yararı anlayışı, vatandaşlık kavramı geliştirilmeli, şeffaf devlet anlayışı getirilmeli, yargı ve bürokrasi siyasetten bağımsızlaştırılmalıdır<sup>317</sup>.

#### 2.2.4.2.2. İrtikap

Türk Ceza Hukukunun 250.maddesi, 1.ve 2.fıkralarına göre irtikâp: "Görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlamasına veya bu yolda vaatte bulunulmasına bir kimseyi icbar etmek (zor

<sup>315</sup> Ankara Haber Ajansı, 02.04.2011, <http://www.haberler.com/chp-meclis-te-rusvet-arastirma-komisyonu-istedi-2629159-haberi/> (Erişim Tarihi: 03.08.2011)

<sup>316</sup> "İnanılmaz Rüşvet Araştırması", 04.07.2009, <http://www.liberalses.com/para/inanilmaz-rusvet-arastirmasi.aspx> (Erişim Tarihi: 03.08.2011)

<sup>317</sup> Kongar, **Yolsuzluk İle Savaşım Stratejileri Uluslararası Sempozyumu**

kullanmak, maddi anlamda yağma etmek) veya ikna etmektir.” Ayrıca irtikap suçu Türk Ceza Kanununda (209. maddesinde de) şu şekilde tanımlanmıştır: “Memuriyet sıfatını veya görevini kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına haksız olarak para verilmesine veya sair menfaatler sağlanmasına veya bu yolda vaatle bulunulmasına, bir kimseyi icbar eden memura altı yıldan az olmamak üzere ağır hapis cezası verilir. Yukarıdaki ...cürüm, ikna suretiyle işlenirse faile dört yıldan altı yıla kadar ağır hapis cezası verilir. Memur kanunen almaması gereken bir şeyi diğerinin hatasından yararlanarak almış bulunursa iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası verilir”.

Türkçe Sözlüğe göre ise; *yiycilik, rüşvet alma, kötülük etme* anlamlarına gelir<sup>318</sup>. İrtikap bir çeşit siyasal yozlaşmadır ve esasen rüşvet suçunun özel bir türüdür. Rüşvet, iki tarafın yani, rüşvet alan ve rüşvet verenin karşılıklı olarak anlaşmaları sonucunda gerçekleşmektedir. Bu çerçevede rüşvet karşılıklı rızaya dayalı bir anlaşmanın sonucudur. Oysa irtikap, kamu görevlisinin tek yanlı olarak karşısındakini rüşvet vermeye zorlamasıdır. Yani irtikap, rüşvetten farklı olarak tek taraflıdır ve bu nedenle irtikap suçuna aynı zamanda “zorla yiycilik” denir<sup>319</sup>. İrtikap, görevi kötüye kullanma suçunun özel bir şekline kanunun daha ağır bir ceza vermesidir. Görevin sağladığı yetkiyi kötüye kullanmak, bu suçun en önemli özelliğidir. O nedenle göz ardı edilen yetkinin kamu göreviyle bir ilgisi yoksa bu irtikap değildir. İrtikapla, mala karşı işlenen suçlardan, fiilde kamu idaresinin güvenilirliği işleyişinin zedelenmesinin niteliğinin varlığı ile ayrılır. Böylece devleti temsil etmeyen bir kuruma (örnek bankaya) güvenin sarsılmasına neden olan fiillerde bu suç mevcut değildir<sup>320</sup>.

İrtikap suçunu bir hastalık olarak tanımlayan Aktan, “*Kamu görevlisinin görev ve yetkisini kötüye kullanmak suretiyle muhatap olduğu kişi ve kuruluş temsilcilerini zorlayarak bir maddi ya da maddi olmayan menfaat temin etmesi*” şeklinde ifade etmektedir. Aktan’a göre; irtikapın yaygın olduğu kuruluşlarda etkin

---

<sup>318</sup> Türkçe Sözlük, s.1098

<sup>319</sup> Aktan (2001), s.56

<sup>320</sup> Alperen Pektaş, “Türk Ceza Hukukunda İrtikap Suçu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Konya, 2006, s.9

denetim yapılırsa, kamu görevlilerinin maaşları iyileştirme yoluna gidilirse, ihbar edenleri ödüllendirmekle ilgili yasal düzenlemeler yapılırsa, cezalar ağırlaştırılırsa ve eğitim yoluyla irtikapla mücadele edilirse bu hastalığın tedavisi mümkün olabilir<sup>321</sup>. Daha temiz bir toplum için gereken tedbirler alınmalı ve ona göre davranılmalıdır.

#### 2.2.4.2.3. Vergi Kaçırma

Öncelikle vergi kavramına ait bazı tanımlamaları vermek yerinde olur. Tosuner, “*Devletin vergilendirme yetkisine dayanarak kişilerden aldığı ekonomik değer*” olarak tanımlar<sup>322</sup>. Erginay ise “*Herkesin kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne ve ancak kamuna göre ödeyeceği bir yükümlülük*” şeklinde tanımlar<sup>323</sup>. Vergilerin genel işlevi kamu kesimine kaynak aktarmaktır. Bu açıdan bakıldığında vergilerin temel kaynak dağıtım işlevi kamu ve özel kesimler arasında kaynak tahsisinde görülmektedir<sup>324</sup>. Vergi, belli bir para karşılığında kamu ihtiyaçlarını karşılamak için belirli yasalar çerçevesinde ödenir.

Vergi kaçırmaya yönelik ise çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Nadaroğlu vergi kaçakçılığını “*yasal olmayan yollarla vergi ödemekten kurtulmak*”<sup>325</sup>, Türk ise “*elde edilmiş fakat vergi otoritelerine beyan edilmemiş gelirlerin bütünü*” olarak tanımlamıştır<sup>326</sup>. Bir başka tanımda “*vergi kaçakçılığı, kişinin yasa hükümlerine karşı gelme kararı vererek bu kararın uygulanması ile devlete karşı işlenen suçtur*”<sup>327</sup>. Diğer bir tanımda ise vergi kaçakçılığı, “*vergi yükümlüsünün yasal vergi yükümlülüğünden kurtulmak için başvurduğu yasalara karşı hileli ve aldatıcı çabalara başvurma*” şeklinde verilmektedir<sup>328</sup>.

<sup>321</sup> Coşkun Can Aktan, “Hastalığın Adı: İrtikap”, <http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/siyasal-hastaliklar/irtikap.htm> (Erişim Tarihi: 03.08.2011)

<sup>322</sup> Mehmet Tosuner, **Türk Vergi Hukuku**, Anadolu Matbaacılık, 2. Baskı, İzmir, 1997, s.3

<sup>323</sup> Akif Erginay, **Kamu Maliyesi**, Savaş Yayınları, Ankara, 1994, s.32

<sup>324</sup> Hakan Kıvanç, 23.07.2007, [http://www.alomaliye.com/2007/hakan\\_kivanc\\_vergi\\_reform.htm](http://www.alomaliye.com/2007/hakan_kivanc_vergi_reform.htm) (Erişim Tarihi: 28.07.2011)

<sup>325</sup> Halil Nadaroğlu, **Kamu Maliyesi Teorisi**, Beta Yayın Dağıtım, 8. Baskı, İstanbul, 1992, ss.287-288

<sup>326</sup> İsmail Türk, **Kamu Maliyesi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1992, s.5

<sup>327</sup> Zeki Kuruca, “Türkiye’deki Vergi Kaçakçılığı Hesabı Üzerine Bir Deneme”, **Maliye Enstitüsü Konferansları**, 15. Seri, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Sermet Matbaacılık, No:34, İstanbul, 1968, s.277

<sup>328</sup> Bernard. P. Herber, **Modern Public Finance**, Fourth Edition, Richard D. Irwin, Inc.

Naylon (sahte) fatura kesmek ve kullanmak, mal ve hizmet sayışlarına fatura ve fiş kesmemek, vergi dairesine kayıt olmamak, belgelerde tahrifat yapmak, kaçak işçi çalıştırmak, çalışan işçilere asgari ücretin üzerindeki ödemeleri, asgari ücret düzeyinde göstermek, hediye adı altında verilen rüşvetler ülkemizde saptanan vergi kaçırma yollarından bazılarıdır<sup>329</sup>. Ayrıca, Maliye Bakanlığı Gelirler Kontrolörleri'nin vergi incelemeleri, çok büyük işletmelerin bile vergi kaçırmak için her yola başvurduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Türkiye çapında gerçekleştirilen vergi incelemelerinde mükelleflerin çok değişik vergi kaçırma tekniklerine başvurduğu belirlenmiştir. Bazı işletmelerin ihracat gelirlerini çalıştırdıkları işçiler adına bankalarda açtırdıkları hesaplara aktarttığı anlaşılrken, bazı şirketlerin de satış gelirlerini vergi cennetlerine transfer ederek gizlediği tespit edilmiştir. Gelirini gizlemek için kurulan paravan şirketlerin POS makinelerini kullanmak da, daha az vergi ödemek için kurulan pazarlama şirketlerine emsal bedelin altında satış göstermek de başvurulmuş bazı vergi kaçırma yöntemleri arasında yer almaktadır<sup>330</sup>.

Vergi kaçırmanın en önemli nedenleri arasında sosyo-ekonomik nedenler, idari denetimsizlik, iyi yetişmiş insan kaynağının eksikliği, vergi mevzuatındaki karmaşıklık, bu konuyla ilgili sürekli olarak kanunların değişmesi, vergi oranlarının yüksek olması ve vergi affı yer almaktadır.

Ayrıca küreselleşme süreci ve farklı kültürlerin yoğun biçimde yaşandığı günümüzde vergi kültürü kavramı da önemli bir konudur. Vergi kültürü kısaca *“toplumu oluşturan bireylerin hür vicdanlarında vergi verme gereğini duymaları”* şeklinde tanımlanabilir. Bireylerin bu kültür seviyesine ulaşabilmesi için önce aileden başlayan daha sonra çeşitli okullarda devam eden bir eğitim almaları

---

Homewood, 1979, s.126

<sup>329</sup>Faruk Güçlü, **Türk Ceza Kanunu Açısından Vergi Kaçakçılığı** (4369 sayılı Yasanın Yorumuyla Birlikte), Ankara, 1998, ss.17,19

<sup>330</sup>“Büyüklerden Vergi Kaçırma Teknikleri”, 05.07.2011,

<http://www.cnnturk.com/2011/ekonomi/07/05/buyuklerden.vergi.kacirma.teknikleri/622112.0/>

(Erişim Tarihi: 09.08.2011)

gerekir<sup>331</sup>. Bu bir bakıma vergi bilincidir ve birey ne kadar fazla bu vergi bilincine sahip olursa o kadar vergi kaçırmadan uzak durur.

Vergi kaçakçılığı, vergi kaybına sebep olduğu gibi, vergi adaletini bozmakta ve ekonomik düzen içindeki sermaye hareketlerinde ve rekabet şartlarında da eşitsizliklere yol açmaktadır<sup>332</sup>:

Vergi kaçakçılığına karşı uluslararası mücadele çalışmaları özellikle;

- Çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmaları,
- Transfer fiyatlaması,
- Elektronik ticaret,

- Bilgi değişimi ve finansal piyasalarda istikrar bozucu faaliyetlerle mücadele gibi konularda yoğunlaşmaktadır. Uluslar arası düzeyde kayıt dışı ekonomiye ve vergi kaçakçılığına karşı; OECD, Avrupa Birliği, G-8, Finansal Eylem Görev Grubu (Financial Action Task Force, FATF) gibi kuruluşlar bünyesinde mücadele çalışmaları yürütülmektedir.

Yolsuzluk, hem vergi gelirlerinde hem de vergi dışı gelirlerde bir azalma meydana getirmektedir. Vergi gelirlerindeki bu azalma, vergiden kaçınmaya, düzensiz vergi istisnalarına ve etkin olmayan bir vergi sistemine neden olmaktadır<sup>333</sup>. Ayrıca Çelikkaya ve Gürbüz'ün<sup>334</sup> yaptığı araştırmaya göre mükellefler, vergi kaçırma konusunda sürekli af çıkmasının gelir dağılımını daha da olumsuz yönde etkileyeceğini düşünmektedir

Şüphesiz devletin devamını sağlayan en önemli unsurlardan biri de gelir vergileridir. Dolayısıyla vergi kaçırmanın Vergi Usul Kanunu'nda cezayı müeyyidesi bulunmaktadır. Örneğin<sup>335</sup>, mükellefin veya sorumlunun vergilendirme ile ilgili

<sup>331</sup> Abdulkadir Işık, "Kültür ve Kalkınma: Vergi Kültürü Örneği", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 9(2), 2009, ss.851,856

<sup>332</sup> T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013, "Vergi", Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2007, ss.7-8

<sup>333</sup> Muhlis Bağgiden, Gökhan Dökmen, "Yolsuzluğun Kamu Gelir ve Giderleri Üzerine Etkisi", **Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt:2, sayı:3, 2006, ss.65-66

<sup>334</sup> Ali Çelikkaya, Hüseyin Gürbüz, "Mükelleflerin Vergiye Karşı Tutum ve Davranışlarını Etkileyen Çeşitli Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi", **Sosyo Ekonomi Dergisi**, Temmuz-Aralık-2, 2008, s.55

<sup>335</sup> <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1045.html> (Erişim Tarihi: 09.08.2011)

ödevlerini zamanında yerine getirmemesi veya eksik yerine getirmesi yüzünden verginin zamanında tahakkuk ettirilmemesini veya eksik tahakkuk ettirilmesi sonucu Vergi Usul Kanunu'nun 341.maddesine göre Vergi Ziyai (Vergi Kaybı) meydana gelir. Bunun sonucunda 344.madde gereği cezası vardır. Vergi ziyai suçu işleyenlere, ziyaa uğrattıkları verginin bir katı tutarında vergi ziyai cezası kesilir. Vergi ziyana kanundaki 359. maddede yazılı fiillerle sebebiyet verilmesi halinde “Kaçakçılık” suçu işlenmiş olur, bunun cezası da üç kat olarak uygulanır. Vergi incelemesine başlanılmasından veya takdir komisyonuna sevk edilmesinden sonra verilenler hariç olmak üzere, kanuni süresi geçtikten sonra verilen vergi beyannameleri için bu madde uyarınca kesilecek ceza yüzde elli oranında uygulanır.

Türkiye’de olan vergi kaçakçılığına örnek verilebilir. Şöyle ki ünlü vergi profesörünün oğluna vergi kaçakçılığına iştirakten 976 bin Türk Lirası ceza kesilmiştir. Bir hastanedeki vergi kaçakçılığı için sahte belge düzenlenmesi ve kullanılmasına iştirakle suçlanmıştır<sup>336</sup>.

Vergi kaçakçılığını önlemek için kamu gelirleri artırılarak kamu harcamalarının karşılanabilmesi gibi bir takım vergi politikaları geliştirilmelidir. Bunu başarabilmek için de vergi denetimleri artırılmalı, kayıt dışında kalan gelirler vergi sistemine dâhil edilmelidir<sup>337</sup>. Alınabilecek bir diğer önlem de vergi incelemesinin yapılmasıdır. Çünkü yasalara uymayanlar için bir risk olduğu zaman vergi kayıp ve kaçağı en aza indirgenebilir. Bunun sonucunda mükellefler sadece cezalandırılmakla kalmaz, mevzuata ilişkin bilgileri de öğrenmiş olurlar. Yani bu konuda bilinçlenirler<sup>338</sup>.

Sonuç olarak vergi oranlarının indirilmesi, eğitimle vergi kültürü ve bilincinin artırılması, cezaların caydırıcılığının olması, vergi denetimlerine dikkat

---

<sup>336</sup> “Vergi Uzmanının Oğluna Vergi Kaçırma Cezası”, 26.12.2010, <http://www.t24.com.tr/haberdetay/118906.aspx> (Erişim Tarihi: 09.08.2011)

<sup>337</sup> Rifat Ortaç, “Vergi Reformu Yapılırken Kamu Maliyesi Reformu da Yapılmalıdır”, <http://w3.gazi.edu.tr/web/rifatortac/Makaleler/24.pdf> (Erişim Tarihi: 28.07.2011)

<sup>338</sup> Erhan Gümüş, “Vergi İncelemesinde Mükelleflerin Hak ve Ödevleri ile Vergi İnceleme Elemanlarının Yetki ve Sorumlulukları”, İSMMMO Yayın Organı Mali ÇÖZÜM 72, 2005, s.240, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/72MaliCozum/19%20erhan%20gumus.pdf> (Erişim Tarihi:28.05.2011)

edilmesi gereken gayretin gösterilmesi, kanunların herkesi anlayacağı şekilde yazılması ve iyi yetişmiş insan kaynağının olması vergi kaçırmayı engelleyecek önlemler arasında sayılabilir.

#### **2.2.4.2.4. Zimmet Suçu**

Zimmet, Arapça kökenli bir kelime olup “üstünde olan şey”, “kurum ve kuruluşlarda çalışanlara veya para işleri ile uğraşan görevliye imza karşılığı teslim edilen para veya eşya”, “bir kimsenin yasal olmayan yollardan üzerine geçirip ödemeye zorunlu olduğu para”, “bir ticaret kuruluşunun borçlarının tümü”<sup>339</sup> gibi anlamlara gelmektedir.

Zimmetin basit ve nitelikli şekilleri de fiil, “zimmete geçirme”dir. Zimmete geçirme, suç konusu mal üzerinde sahiplik gibi tasarrufta bulunmayı ifade eder. Failin suç konusunu kendisinin veya başkasının zimmetine geçirmesi ile suç teşkil eder. 5237 sayılı kanunda suç konusunun “kendisinin veya başkasının” zimmetine geçirme ifadesi açıkça yer almaktadır. Zimmet suçu, Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının “Devlet İdaresi Aleyhinde İşlenen Cürümler” başlıklı üçüncü babında “Basit ve Nitelikli Zimmet ile Devlet Alım ve Satımlarında Menfaat Sağlama” başlıklı birinci faslında bulunan 202. maddede hüküm altına girmiştir. Buna göre: “Görevi sebebiyle kendisine tevdi olunan veya muhafaza, denetim veya sorumluluğu altında bulunan para veya para yerine geçen evrak ve senetleri veya diğer malları zimmetine geçiren memura altı yıldan on iki yıla kadar ağır hapis ve meydana gelen zararın bir misli kadar ağır para cezası verilir.” 202. maddenin birinci fıkrasında “basit zimmet suçu”, ikinci fıkrasında ise “nitelikli zimmet suçu” işlenmektedir<sup>340</sup>.

“Nitelikli zimmet suçunun oluşabilmesi için zimmetin, hile ile gerçekleştirilmesi ve yapılan hilenin aldatıcı nitelikte olması gerekmektedir. Hile,

<sup>339</sup> <http://tdkterim.gov.tr/bts/> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

<sup>340</sup> Hüseyin Avsallı, “Zimmet Suçu”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, 2006, İstanbul, s.208

yapılan faaliyetlerle muhatabı yanıltmak, aldatmak anlamına gelmektedir. Failin, işlediği zimmet suçunun ortaya çıkarılmasını engellemek amacıyla yaptığı her türlü aldatıcı faaliyet hileyi oluşturmaktadır. Zimmet suçunun tamamlanmasından sonra gerçekleştirilen hileli faaliyetler zimmet suçunu gizlemeye yönelik olsa bile nitelikli zimmet değil belgede sahtekârlık suçunu oluşturur. Failin zimmetinin ortaya çıkmaması için yaptığı hile dairesini aldatacak ve zimmetin ortaya çıkmamasını sağlayacak nitelikte bulunması gerekmektedir. İşlenmiş olan zimmet suçunu örtmeye, gizlemeye yönelik olmalı ve bu amacı sağlamaya elverişli bulunmalıdır. Oluşan zimmet olayında yapılacak incelemeyle, hilenin ilk bakışta anlaşılabilir nitelikte olup olmadığı araştırılmalı ve hilenin yapılacak soruşturmalar sonucunda saptanmasının mümkün olduğu anlaşılmış ise, nitelikli zimmet suçu söz konusu olabilmelidir. Örneğin, memur zimmetini sağlamak için silinti ve kazıntı yapmış ve bu silinti ve kazıntı ilk bakışta anlaşılabilir nitelikte ise hilenin aldatıcılık niteliği bulunmadığından nitelikli zimmet suçu değil basit zimmet suçu işlenmiş olacaktır”. Ayrıca, nitelikli zimmet suçunda ağır hapis cezasının alt sınırı 12 yıl üst sınırı 24 yıl olarak belirlenmiştir. Zimmet suçu ancak bir memur tarafından işlenebilir. Memur olmayan kişilerin zimmet suçunu işlemeleri halinde suçun zimmet değil inancı kötüye kullanmak suçu olacağı açıktır. Ceza kanununun uygulamasında kimlerin memur sayılacağı Türk Ceza Kanunu’nun 279. maddesinde belirtilmiştir. Para veya para yerine geçen belgeler veya senetlerle sair mallar zimmet suçunun maddi konusunu oluşturmaktadır<sup>341</sup>. Örneğin bu yıl içerisinde zimmetine para geçiren ve aynı yılın içinde yani bu olaydan iki ay önce yılın polisi seçilen bir Trafik Tescil Şubesi’nin mutemetliğini yapan polis memuru, bazı trafik evrakı ve ehliyet harcı gibi belgelerden alınan paraları, Urla Mal Müdürlüğü ve Maliye’ye eksik yatırdığının belirlenmesi üzerine hakkında soruşturma başlatılarak gözaltına alınmıştır<sup>342</sup>. Aynı şekilde bir televizyon kanalı sahibi olan biri nitelikli zimmet suçundan (Etibank’ın zarara uğratılması ile ilgili) dört yıl, on ay, on gün hapis cezasına çarptırılmıştır<sup>343</sup>.

<sup>341</sup> Süleyman Ruhi Aydemir, “Türk Ceza Kanununda Memur Suçları: Zimmet, İrtikap ve Rüşvet”, [http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/zimmet\\_irtikap.htm](http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/zimmet_irtikap.htm) (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

<sup>342</sup> AA Haber Ajansı, 12.07.2011, “Yılın Polisi Zimmet Suçlamasıyla Gözaltına Alındı”, <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&CategoryID=77&ArticleID=1056047> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

<sup>343</sup> 17.01.2011, <http://www.cnnturk.com/2011/turkiye/01/17/dinc.bilgine.nitelikli.zimmetten.4.yil.hapis/603510.0/> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)



Zimmet suçu ile ilgili kanun düzenlemesinin en çok eleştiri alan kısmı suçun faili olarak sadece memurun gösterilmesidir. Bu durumda devlet idaresinde görev alıp da memur sayılmayan geniş bir kitle zimmet suçunun faili olamayacaktır. Kanunun, bu yönüyle yeniden ele alınmasında ve düzenlenmesinde fayda olacaktır<sup>344</sup>. Genelde kamu kurum ve kuruluşlarında görülen bu durum, yeterli denetimle, eğitimle ve caydırıcı bir cezayla kontrol altına alınabilir. Bu konuya yeterince önem verilmese kamu kuruluşlarına duyulan güven sarsılacak, toplumu oluşturan her birey kendi hakkını kendi aramaya başlayacaktır. Böyle bir durumda da kanun ve nizamdan söz edilemez.

#### 2.2.4.2.5. Adam Kayırmacılık

Kayırmacılığın sözlükteki anlamı, “*Belli bir birey, küme, düşünce ya da uygulamayı, bir başkasıyla karşılaştırıp aralarında bir seçim yapmak gerektiğinde nesnellikten uzaklaşıp yan tutma*”<sup>345</sup>, şeklinde ifade edilmektedir. Aktan’a göre kamu yönetiminde bir takım sorunlar yaşanmaktadır ve bu sorunların temelinde kalitesizlik ve ahlaksızlık söz konusudur. Adam kayırmacılık, hizmet kayırmacılığı, rüşvet, yolsuzluk devlet yönetiminde yaşanan siyasal yozlaşmaların sadece birkaçını oluşturmaktadır. Siyasal patoloji alanında nepotizm, kronizm, patronaj ve siyasal kayırmacılık olarak adlandırılan adam kayırmacılık türleri genel olarak kamu sektöründe işe girişte liyakat sisteminin yerini almıştır<sup>346</sup>. Kayırmacılık dilimizde “iltimas” ve argo “torpil” kelimeleriyle karşılanmaktadır. Kayırmacılıkta kayırılana göre adlandırmalar da vardır: Akraba kayırmacılığı (nepotizm), gelişmemiş yörelerde, geleneksel ve akraba ilişkilerinin güçlü olduğu yerlerde sık görülür. Eş-dost kayırmacılığı (kronizm), hemşehrlik gibi örnekler de vardır. Partizanlık olarak bilinen siyasal kayırmacılık da söz konusudur. Kendi partisinden olan, seçimlerde

<sup>344</sup> Bayram Turgut, “Basit ve Nitelikli Zimmet Suçu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, 2002, İstanbul, s.111

<sup>345</sup> <http://tdkterim.gov.tr/bts/> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

<sup>346</sup> Coşkun Can Aktan, “Değişim ve Türkiye’de Devlet Reformu”, [http://www.canaktan.org/canaktan\\_personal/canaktan-arastirmalari/devlet-reformu/aktan-degisim-devlet-reformu.pdf](http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/devlet-reformu/aktan-degisim-devlet-reformu.pdf) (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

kendisine oy veren ya da verme olasılığını artırmak için kamu kaynaklarını birilerine hak etmediği halde aktarmak anlamına gelmektedir<sup>347</sup>.

Rüşvetin ve adam kayırmacılığın yaygın olduğu toplumlarda haksızlıklar, ahlaksızlıklar ve kötülükler artar. Bir toplumda rüşvet ve adam kayırmacılığı düşüncesi ve inancı hâkim olmuşsa, dürüst ve namuslu insanlarda bu düşünceye ve inanca kapılmışlarsa, toplumsal felaket yaşanır. Dolayısıyla, haksızlığın, ahlaksızlığın ve kötülüklerin arttığı toplumlar yıkılmaya yüz tutar<sup>348</sup>. Gerek kamu sektörü, gerekse özel sektörde insan kaynaklarına önem verilmeli (motivasyon, ödüllendirme sistemi gibi) ve çalışanın kalitesinin artırılmasına gidilmelidir.

#### 2.2.4.3. Yolsuzluğun Nedenleri

Yolsuzluklar her ülkede farklı boyutlarda görülebilir. Bundan dolayı yolsuzlukların nedeni; ekonomik, politik, hukuksal, sosyal, yönetsel olabilir. Ayrıca; “saydamsızlık”, “hesap verebilmenin olmaması”, ve “takdir yetkisinin olması” gibi faktörler de yolsuzluğun nedenleri arasında sayılabilir<sup>349</sup>. Burada ekonomik ve sosyal nedenler işlenecektir.

*Ekonomik neden* olarak, ekonomik koşulların olumsuz olması ve dolayısıyla ücretlerin düşüklüğü gösterilebilir. Bu durumda görevli, yolsuzluğa yönelerek görevini kötüye kullanabilir. Bir diğer ekonomik neden de devletin ekonomideki ağırlığıdır. Çünkü devlet çok geniş bir karar alma yetkisine sahiptir. Devletin müdahalesi sosyal bir devletin gereği olsa da aşırı müdahalecilik yolsuzluğa neden olabilmektedir. Bunun yanında kayıt dışı ekonomi de (kamu görevlisinin çıkarı

<sup>347</sup> İkrâm Çınar, “Kayırmacılık ve Yozlaşma: Bir Kavram Çözümleme Denemesi”, **Eğitim Dergisi**, sayı:24, Ekim, 2009, s.1

<sup>348</sup> Sabri Ağaoğlu, “Rüşvet ve Adam Kayırmacılık”, [http://www.elazignethaber.com/kose\\_yazarlar\\_yazi.asp?AAKat=2&AltKat=11&YYGoster=231](http://www.elazignethaber.com/kose_yazarlar_yazi.asp?AAKat=2&AltKat=11&YYGoster=231) (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

<sup>349</sup> Filiz Giray, “Yolsuzlukla Mücadelede E-Devlet ve Türkiye’deki Durum”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Yıl:6, Sayı:13, Temmuz-Aralık 2010, Ankara, 2010, s.166

doğrultusunda) ekonomik açıdan bir yolsuzluk faaliyeti olarak nitelendirilebilir. Çünkü kamu görevlilerin katılmadığı bir suç yolsuzluk suçu olmaz<sup>350</sup>.

Ekonomik açıdan bakıldığında diğer önemli iki etken de rekabet halinde olan piyasa ve bilgi yetersizliğidir. Bu noktadan hareketle yolsuzluk; ancak bir tarafın belirli konularda bir takım bilgi avantajlarına sahip olduğu durumlarda gerçekleşebileceğinden dolayı, yolsuzluk olgusunu ortaya çıkaran ekonomik koşulları “aksak rekabet piyasaları” ve “bilgi yetersizliği” olarak özetlemek mümkündür<sup>351</sup>.

*Sosyal neden* olarak, eğitimsizlik, toplumdaki yanlış değer yargıları (kısa yoldan köşeyi dönmek iyidir gibi), toplumdaki siyasi yapı ve hukuksal sistem, sivil toplum kuruluşlarının yetersizliği, hızla artan nüfus gösterilebilir. “*Türkiye’de nüfus hızlı bir artış göstermektedir. Nüfusun yılda % 2-2,5 arası artması çok ciddi olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir*”<sup>352</sup>. Bu gerekçeden yola çıkarak ülkemizde hızla artan bir nüfustan söz edilebilir. Özellikle hızla artan nüfus dinamik bir ekonomi gerektirir. Böylece hızlı nüfus artışı istihdam ihtiyacı artıracak ve buna bağlı olarak aşırı istihdam ücretleri düşürecektir. Böylece çalışanlar geçinme sıkıntısından dolayı yolsuzluğa başvuracaklardır. Buna ek olarak, eğitim seviyesi ve eğitimde verilen müfredat da yolsuzluk seviyesini belirlemektedir. Hiç eğitim görmemiş ya da az eğitilmiş kişilerin yolsuzluğa karşı duyarlı olması beklenemez. Öğrencilere dürüstlük, erdem sahibi olmak, güzel ahlaklı olmak yerine sınav kazanan yarışmacı olmak mantığı aşılanmaktadır. “Kolay köşe dönme mantığının yerleştiği, ahlak ve dürüstlüğün öğretilmediği bir eğitim sistemi yolsuzluk kaynaklarından biridir”<sup>353</sup>.

<sup>350</sup>Abdullah Recai Akalan, “Türk Kamu Hizmetinde İyi Yönetim ve Yolsuzlukla Mücadele”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006, ss.84-89

<sup>351</sup>Enver Alper Güvel, Ahmet Yılmaz Ata, “Yolsuzluk Olgusunun Ortaya Çıkmasında Asimetrik Bilginin Rolü: Teorik Bir Bakış Açısı”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Yıl:5, Sayı:9, Ocak-Haziran 2009, Ankara, s.170

<sup>352</sup>Yolsuzlukla Mücadeleye Yardımcı Olmak Maksadıyla Alınması Gereken Tedbirlere İlişkin İnceleme Raporu, Cumhurbaşkanlığı DDKB Yayınları-2 Haziran 1996, s.8.

<sup>353</sup> Akalan, ss.98-99-100

Aktan'ın yolsuzluğun ülkelerde yaygın olup olmama durumuna göre olan tespitleri şu şekildedir: Öncelikle yolsuzluk ile ekonomik sistem arasında yakın bir ilişki vardır. Bürokrasi, rüşvet ve yolsuzluklara daha fazla fırsat vermektedir. Çünkü bürokrasi engeline takılan vatandaşlar rüşvet ve yolsuzluğa yönelmektedir. Dolayısıyla kamu görevlilerine de rüşvet piyasası sağlamaktadır. Bir diğer husus da, demokratikleşme açısından geride kalmış ülkelerde yolsuzluk ve rüşvetin daha yaygın olmasıdır. Demokrasi ile şeffaf yönetim arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Demokrasi, özünde bir açık toplum rejimi kolay olmaktadır. Ayrıca demokratik ülkelerde yargı bağımsızlığı ve adalet sistemi etkin olduğu için de yolsuzluk daha az olmaktadır<sup>354</sup>. Buna göre demokratikleşme ve gelir dağılımında adaletin sağlanması yolsuzluğu engellemiş olacaktır<sup>355</sup>.

Tüm bu noktaların yanında; din ve ahlak eğitiminin yetersizliği, fakirlik, caydırıcı cezaların eksikliği, toplumsal baskının yetersizliği ve hükümetin yapısı gibi faktörler de yolsuzluk olaylarının ortaya çıkmasında etkilidir<sup>356</sup>.

#### 2.2.4.4. Yolsuzluğun Ölçülmesi

Yolsuzluğun ölçülmesi kolay olsaydı ortadan da kaldırılabilirdi. Aslına bakılırsa yolsuzlukla neyin ölçülmek istendiği bile netlik kazanamamıştır<sup>357</sup>.

Yolsuzluklar yasadışı veya ahlakdışı olduğundan dolayı bunların doğrudan ölçülmesi mümkün olamamaktadır. Fakat herhangi bir yerde olan yolsuzluğa dair haberler; medya, internet, dergi, gazete gibi görsel basındaki yazı ve makaleler yoluyla elde edilebilir. Bu doğrultuda yolsuzlukla ilgili haberlerin 1990'lı yıllardan itibaren arttığı gözlenmektedir. Bunun yanında yolsuzlukla ilgili algılamaların saha araştırmalarına da konu olduğu ve bu amaçla çeşitli kuruluşların bazı endeksler

<sup>354</sup> Aktan (2002), s.128

<sup>355</sup> Kadir ve Murat Karagöz, "Yolsuzluk, Ekonomik Büyüme ve Kamu Harcamaları: Türkiye İçin Ampirik Bir Analiz", **Sayıştay Dergisi**, Sayı:76,Ocak-Mart 2010, Ankara, s.18

<sup>356</sup> Seyyid Hüseyin El-Attas (Çeviren: Cevdet Cerit) **Toplumların Çöküşünde Rüşvet**, Pınar Yayıncılık, İstanbul, 1988, s.61

<sup>357</sup> Vito Tanzi (Çeviren: Gamze KÖSEKAHYA), "Dünya Çapında Yolsuzluk Nedenleri, Sonuçları, Boyutları, Çözüm Yolları," www.tvk2000.com'dan aktaran: Muzaffer Albayrak, "Türkiye'de Yolsuzluklar ve Sağlık Sektörüne Etkileri", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2005, s.15

geliştirildiği görülmektedir. Pek çok ülkede uygulamalı olarak yapılan araştırmalarda kullanılan endeksler arasında Uluslararası İşletme Yolsuzluk Algılama Endeksi (Business International, BI), Uluslararası Şeffaflık Örgütü Yolsuzluk Endeksi (Transparency International, TI), Yolsuzluk Algılama Endeksi (Corruption Perceptions Index, CPI, 1995), Rüşvet Verme Endeksi (Bribe Payers Index, BPI) bulunmaktadır<sup>358</sup>.

#### **2.2.4.4.1. Uluslararası İşletme Yolsuzluk Algılama Endeksi**

Business International (BI) yolsuzluk endeksi, uzmanlar tarafından yapılan saha araştırmaları sonucunda hesaplanan bir endekstir. Asıl amaç, ticari ilişkilerdeki yolsuzlukları ve şüpheli ödemeleri ölçmektir. Endekste 0-10 arası skorlar yer almaktadır. Düşük olan skorlar yolsuzluğun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bağımsız ticari bir kuruluş olan BI, Ekonomistler Uzmanlık Dayanışma Birimi (Economist Intelligence Unit) adlı özel bir kuruluş bünyesinde çalışmalarına devam etmektedir<sup>359</sup>. Ülkelerdeki işletmelerin faaliyetleri ile ilgili olarak şüpheli ödemeler veya yolsuzlukları (0-10 skor olarak) kapsar<sup>360</sup>.

#### **2.2.4.4.2. Uluslararası Şeffaflık Örgütü Yolsuzluk Endeksi**

Uluslararası Şeffaflık Örgütü bağımsız ve kar amacı gütmeyen bir kuruluştur ve merkezi Berlin'dedir. Amacı, yolsuzluğa karşı küresel koalisyon ve işbirliği oluşturmak, yolsuzlukla mücadele etmektir. Bu nedenle pek çok konferans düzenlemektedir. Ülkelerdeki yolsuzluk boyutunu ortaya koymak için 1995 senesinden beri yıllık olarak Yolsuzluk Algılama Endeksi oluşturan Transparency International (TI), 1999-2002'de de Rüşvet Verme Endeksi yayınlamıştır<sup>361</sup>. Yaklaşık doksan ülkede ulusal düzeyde teşkilatı vardır. 1993'te kurulan bu örgüt; yolsuzluğun nedenlerini araştırır, buna yönelik reform programları hazırlar ve elde ettiklerini kamuoyuyla paylaşır. Ayrıca Global Yolsuzluk Raporları hazırlar,

---

<sup>358</sup> Selim Başar, "Yolsuzluklar ve Makroekonomik Etkileri", Yayınlamamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2004, ss.14-15

<sup>359</sup> Başar, s.15

<sup>360</sup> Albayrak, s.16

<sup>361</sup> Başar, s.17

dürüstlük ödülü verir ve Elektronik Ortamda Yolsuzluk Araştırma ve Bilgi Sistemi (Corruption Online Research and Information System-CORIS) veri tabanı oluşturur<sup>362</sup>.

Bu örgüt, yolsuzluk konusu üzerine yaptığı araştırmayı ankete dayalı olarak ölçmektedir. Uluslararası faaliyet gösteren şirketlerdeki yönetici ve işadamları ile yapılan anketlerin sonuçlarını bir indekse dönüştürmekte ve hangi ülkelerde yolsuzlukların ne ölçüde yapıldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca her ülke ile ilgili en az dört ayrı anket yaparak sonuçlardaki varyans farklılıklarını ortaya koymaktadır<sup>363</sup>.

#### **2.2.4.4.3. Yolsuzluk Algılama Endeksi**

Bu endeks yolsuzlukların boyutunu iktisadi açıdan ortaya koyar. Örneğin Corruptions Perceptions Index (CPI) 2010, on farklı organizasyon (dünya bankası, dünya ekonomik formu gibi) tarafından yapılan on üç farklı araştırmadan alınan verilere dayanarak hesaplanmıştır. Bu anketlerin sonunda bir ortalama alınır ve nihai bir endeks ortaya konur. Endeksi girmeden önce bir ortalama standart sağlanır. Ortaya çıkan bu endeks, iş çevrelerinin ve kamuoyunun yolsuzluk algılamalarını ölçmeyi amaçlar. Endekste 0-10 arası skorlar yer almaktadır. Düşük olan skorlar yolsuzluğun yüksek olduğu anlamına gelmektedir<sup>364</sup>. Endeks, yolsuzluğun derecesini değil, sadece algılamayı yansıtır.

Bu endeksin 2010 sonuçlarına yolsuzluk algılama endeksi en az Danimarka, Yeni Zelanda, Singapur, Finlandiya ve İsveç'tir. 178 ülkeden Türkiye ise 56. sıradadır<sup>365</sup>.

---

<sup>362</sup> Albayrak , s.69

<sup>363</sup> Aktan (2002), s.115

<sup>364</sup> TI, [http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/cpi/2010/in\\_detail#4](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/in_detail#4) (Erişim Tarihi: 28.07.2011)

<sup>365</sup> TI, [http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/cpi/2010/results](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results) (Erişim Tarihi:06.04.2011)

#### 2.2.4.4.4. Rüşvet Verme Endeksi

Amaç, ülkelerdeki yatırımcıların rüşvet verme eğilimlerini belirlemektir. Ülkelerdeki yerli ve yabancı şirketlerin üst düzey yöneticileri, muhasebeci ve mali müşavirleri, yerli ve yabancı bankaların üst düzey yöneticileri, ticaret odalarının temsilcileri ile yapılan görüşmelerin sonuçlarına göre bir Rüşvet Verme Endeksi oluşturulmuştur. Endekste 0-10 arası skorlar yer almaktadır. Düşük olan skorlar yolsuzluğun yüksek olduğu anlamına gelmektedir<sup>366</sup>. 2008 verilerine göre 22 ülke arasından en fazla rüşvet verme eğilimi; Rusya, Çin, Meksika, Hindistan ve İtalya, en az eğilimi olanlar ise Belçika ve Kanada'dır<sup>367</sup>.

#### 2.2.4.5. Yolsuzluğun Etki ve Sonuçları

Yolsuzluk, topluma ve devlete zarar vermektedir. Ayrıca devlete olan güveni de azaltmaktadır. Burada yolsuzluğun ekonomik, sosyal siyasal ve çevresel etkileri incelenecektir.

Yolsuzluğun sonucunda ekonomik ve sosyal gelişim zarar görür. Yatırımı ve gelişmeyi engeller, eşitsizliği doğurur ve mali dengeyi bozar. Ayrıca sağlık ve eğitimi sekteye uğrattırırken, devletin güvenilirliğine de zarar verir<sup>368</sup>.

*Ekonomik* açıdan, kamu gelirlerini, harcamalarını, yatırımlarını, kısacası ekonomik büyümeyi ve insan kaynaklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kamu gelirleri açısından, kamu görevlisinin kendi kişisel çıkarları doğrultusunda davranması, gelirin azalmasına sebep olur. Kamu harcamaları açısından, yapılan ihalelerin anlaşmalı müteahhitlere verilmesi veya mal-hizmet alımlarında şartnameye uygun davranılmaması devleti zarar ettirebilir. Yatırım açısından, merkezi otorite tarafından yapılan yatırımları siyasi yaptırımlar etkilemektedir. Tüm bu ekonomik

---

<sup>366</sup> Başar, s.19

<sup>367</sup> TI, [http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/bpi/bpi\\_2008#bpi\\_table](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/bpi/bpi_2008#bpi_table) (Erişim Tarihi:06.04.2011)

<sup>368</sup> <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPUBLICSECTORANDGOVERNANCE/EXTANTICORRUPTION/0,,contentMDK:20221941~menuPK:384473~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:384455,00.html> (Erişim Tarihi:07.04.2011)

sonuçlar yoksulluğa neden olmaktadır<sup>369</sup>. Diğer bir ifadeyle yolsuzluk; ülkelerin ekonomik anlamda gelişmesini, kaynakların etkin dağılımını ve milli gelirin adil bölünüşünü engellemektedir<sup>370</sup>.

*Sosyal* açıdan, toplumda ahlaki değerler kaybolur. En kötü etkisi de ahlaki yapının bozulmasıdır. Bu da hukuki yapının çökmesine yol açar.<sup>371</sup> Ayrıca toplum, en fazla sosyal açıdan zarara uğrar. İnsanların kurumlara ve liderlere olan güvenini sarsar. Bu hayal kırıklığı toplumu zayıflatır. En yetenekli ve en dürüst kişilerin göç etmesine neden olur. Sonuçta yolsuzluk, insanları sefaletle sürükler ve yoksulluğa karşı engeli aşamayacak duruma getirir<sup>372</sup>. *Siyasal* açıdan yolsuzluk; demokrasi için büyük bir engel teşkil eder. Kişisel çıkarlar için kullanıldığında organizasyonlar meşruluklarını kaybederler. Siyasi lider yolsuzluk ikliminde ülkeyi kalkındıramaz duruma gelir. *Çevresel* açıdan ise, çevrenin bozulması yolsuzluğun bir diğer sonucudur. Doğal kaynakların istismar edilmesi doğanın tahribatına neden olur. Çevreyle ilgili projelerde çevreye öncelik verilmesinden dolayı para aktarımında halkın parasının kişilerin cebine girmesi en büyük yolsuzluklardan biridir. Yani bu durum çıkar amaçlı olarak kullanılmaktadır<sup>373</sup>. Yolsuzlukla mücadele için caydırıcı cezai önlemler almak, toplumsal bilinci artırmak, bireylerin herhangi bir baskı altında kalmaksızın vicdanen ahlaki kurallara gönülden bağlı kalmaları, hesap verilebilirliğin ve şeffaflığın olması gereklidir<sup>374</sup>. Aksi takdirde devlete ve kurumlarına güvensizlik ve tepki doğmaktadır<sup>375</sup>. Ayrıca orta vadede alınması gereken önlemler: kamu maliyede saydamlığın sağlanması, denetimlerin etkinliğinin artırılması, yolsuzluklarla mücadele örgütünün kurulması, cezaların artırılması, ücretlerin iyileştirilmesi ve adil ücret sisteminin oluşturulmasıdır<sup>376</sup>.

---

<sup>369</sup> Akalan, s.105

<sup>370</sup> Musa Kayrak, "Yolsuzlukla Mücadelede Uluslar arası Örgütler", **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Yıl:2, Sayı:4, Ankara, Temmuz-Aralık 2006, s.85

<sup>371</sup> Akalan, s. 109

<sup>372</sup> [http://www.transparency.org/news\\_room/faq/corruption\\_faq](http://www.transparency.org/news_room/faq/corruption_faq) (Erişim Tarihi: 07.04.2011)

<sup>373</sup> [http://www.transparency.org/news\\_room/faq/corruption\\_faq](http://www.transparency.org/news_room/faq/corruption_faq) (Erişim Tarihi: 07.04.2011)

<sup>374</sup> Arslan, 2007, s.67

<sup>375</sup> Mehmet Karakaş, Halit Çiçek, "Vergi Yükümlülerinin Yolsuzluğa İlişkin Tutum ve Tepkileri: Gaziantep Örneği", **Sosyoekonomi Dergisi**, Ocak-Haziran, 2009-1, s.73

<sup>376</sup> <http://turksiyer.com/tuerk-siyasi-tarihi/49-yolsuzluklar/440-turk-kamu-yonetiminde-yolsuzluklar-nedenleri-zararlar-ve-cozum-onerileri-.html?start=10> (Erişim Tarihi: 07.04.2011)



## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **ÇALIŞMA YAŞAMINDA ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

#### **3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Toplumsal yaşam, sosyal bir değişme içindedir. Böyle bir durumda pek çok iş alanında çalışanların yaşamı ve mesleği iç içe geçmiş olduğundan tüm toplumu ilgilendiren etik görevler de yürürlüğe girmiştir. Diğer yandan “insan”a verilen önemin hissedilmesi de iş yaşamı kalitesi, iş doyumu gibi kavramları somutlaştırmaktadır. İşi ile bütünleşmiş, yaptığı işten memnun, çalışma ortamının ve çevrenin kalitesini artırmaya güdülü çalışanlar etik görevleri yerine getirmede daha bilinçlidirler. Çalışanlar pek çok etik sorunla karşılaşmaktadırlar. Ancak yasal veya yönetsel denetimsizlikten dolayı etik dışı çözüm yoluna gidilmektedir. “Amirlerin istismarı, taciz, gücün kötüye kullanımı, yanlış davranma, göz yumma gibi olumsuz sonuçlar sıkça yaşanmaktadır<sup>377</sup>”. İşte bu araştırmanın amacı işyerlerinde etik dışı davranışlarla karşılaşılıp karşılaşılmadığını veya ne ölçüde karşılaşıldığını ortaya koymaktır.

#### **3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Araştırma; üç ölçek, iki algılama ve altı demografik sorudan oluşan bir soru formunun örnekleme oluşturan çalışanlar tarafından doldurulması ile yapılmıştır. Soru formları elden dağıtılmış veya postayla gönderilmiş ve çalışanların tamamen gerçekçi doldurması istenmiştir.

---

<sup>377</sup>Ünsal Yetim, 1997, “Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği”, **III. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi**, <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10060.pdf> (Erişim Tarihi: 30.06.2011)

### 3.2.1.Örneklem

Araştırmanın evreni, İzmir, Balıkesir, Denizli, Antalya, Yalova ve İstanbul şehirlerinde kamu sektöründe, özel sektörde ve kendi hesabına çalışmakta olan kişilerden oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında 223 kişiden veri toplanmıştır. Frekans analizleri aşağıda açıklandığı gibidir.

**Tablo 2. Örneklem Demografik Özellikleri**

|             | Cinsiyet Durumu |       |        | Medeni Durum |       |        | Yaş   |       |       |     |        | Eğitim Durumu |      |        |            |        |
|-------------|-----------------|-------|--------|--------------|-------|--------|-------|-------|-------|-----|--------|---------------|------|--------|------------|--------|
|             | Kadın           | Erkek | Toplam | Evli         | Bekar | Toplam | 21-30 | 31-40 | 41-50 | 51+ | Toplam | İlköğr.       | Lise | Lisans | Lisansüstü | Toplam |
| Kişi Sayısı | 137             | 86    | 223    | 164          | 59    | 223    | 98    | 90    | 26    | 9   | 223    | 22            | 67   | 101    | 33         | 223    |
| Yüzde(%)    | 61,4            | 38,6  | 100    | 73,5         | 26,5  | 100    | 43,9  | 40,4  | 11,7  | 4   | 100    | 9,9           | 30   | 45,3   | 14,8       | 100    |

Katılımcıların demografik özelliklerini yansıtmak amacıyla altı adet soru sorulmuştur. Bunlardan ilki katılımcıların cinsiyetlerinin dağılımıdır. Cinsiyet dağılımına bakıldığında araştırmaya katılan kişilerde kadınların biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların yüzde 61’ini kadınlar, yüzde 39’unu ise erkekler oluşturmaktadır. Ankete katılan kişilerin medeni durumlarına bakıldığında evli olanların büyük bir çoğunlukta olduğu görülmektedir. Evli olan kişiler örneklem yüzde 73,5’ini oluştururken, bekârlar yüzde 36,5’ini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin eğitim düzeyinin çoğunluğunun lise ve lisans seviyesinde olduğu görülmüştür.

Demografik değişkenlerden olan yaş, eğitim durumu ve cinsiyet için oluşturulan çapraz tablo yukarıda verilmiştir. Bu çapraz tabloda farklı eğitim seviyelerine, yaş gruplarına ve cinsiyetlerine göre kişi sayıları ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde 51 yaş üstü kadın katılımcı olmadığı görülmektedir. İlköğretim ve lisansüstü eğitim seviyelerinde erkek ve kadın sayıları birbirine yakın iken, lise ve lisans eğitim seviyesine sahip olan kadınlar 18 kişi, erkeklerin ise 15 kişidir. Yaş 40’ın üzerine çıktığında erkeklerin sayılarının kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 3. Çalışma statüsü ve süreleri**

|             | Çalışma Statüsü |             |                |        | Çalışma Süresi |      |       |      |        |
|-------------|-----------------|-------------|----------------|--------|----------------|------|-------|------|--------|
|             | Kamu sektörü    | Özel sektör | Kendi hesabına | Toplam | 1-5            | 6-10 | 11-15 | 15+  | Toplam |
| Kişi Sayısı | 91              | 122         | 10             | 223    | 50             | 103  | 31    | 39   | 223    |
| Yüzde(%)    | 40,8            | 54,7        | 4,5            | 100    | 22,4           | 46,2 | 13,9  | 17,5 | 100    |

Örneklem grubuna dâhil olan katılımcıların çalışma statülerine ilişkin frekans dağılımı Tablo 3'te verilmiştir. Katılımcıların yüzde 55'inin özel sektörde, yüzde 41'nin ise kamu sektöründe çalıştığı sonucu ortaya çıkmıştır. Anket çalışmasına katılanların çalışma sürelerine bakıldığında ise çoğunluğun 6-10 yıl arası çalışanlardan oluştuğu gözlenmiştir. 1-5 yıl arasında çalışanlar ise yüzde 22'lik bir yüzdeye sahiptir.

**Tablo 4. Eğitim Durumu - Yaş - Cinsiyet Çapraz Tablosu**

| Eğitim Durumu |     |        | Cinsiyet |       |        |
|---------------|-----|--------|----------|-------|--------|
|               |     |        | Kadın    | Erkek | Toplam |
| İlköğretim    | Yaş | 21-30  | 3        | 2     | 5      |
|               |     | 31-40  | 6        | 2     | 8      |
|               |     | 41-50  | 3        | 3     | 6      |
|               |     | 51+    | 0        | 3     | 3      |
|               |     | Toplam | 12       | 10    | 22     |
| Lise          | Yaş | 21-30  | 24       | 5     | 29     |
|               |     | 31-40  | 17       | 12    | 29     |
|               |     | 41-50  | 5        | 3     | 8      |
|               |     | 51+    | 0        | 1     | 1      |
|               |     | Toplam | 46       | 21    | 67     |
| Lisans        | Yaş | 21-30  | 33       | 12    | 45     |
|               |     | 31-40  | 25       | 17    | 42     |
|               |     | 41-50  | 3        | 6     | 9      |
|               |     | 51+    | 0        | 5     | 5      |
|               |     | Toplam | 61       | 40    | 101    |
| Lisansüstü    | Yaş | 21-30  | 11       | 8     | 19     |
|               |     | 31-40  | 6        | 5     | 11     |
|               |     | 41-50  | 1        | 2     | 3      |
|               |     | Toplam | 18       | 15    | 33     |

Tabloya bakıldığında 51 yaş üstü kadın çalışan bulunmamakta, fakat erkek çalışan bulunmaktadır. Tabloya göre en fazla 21-30 yaş arası lisans mezunu kadın çalışan bulunurken, 31-40 yaş arası lisans mezunu erkek çalışan bulunmaktadır.

### 3.2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanabilmesi için üç ölçek, iki algılama ve altı demografik sorudan oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Ölçeklerden ilki mobbing (psikolojik taciz) ölçeğidir ve 1-24 arası sorular bu ölçeği oluşturmaktadır. İkinci bölümde ise cinsel taciz sorularına yer verilmiştir ve 25-35 arası soruları kapsamaktadır. Üçüncü bölümde ise ayrımcılık soruları 36-45 arasını içermektedir. Dördüncü bölümde çalışanların rüşvetle ilgili algısına yer verilmiştir ve 46-55 arası sorulardan oluşmaktadır. Beşinci ve son bölümde ise yine çalışanların vergi kaçırma ile ilgili algısına yer verilmiştir ve 56-60 arası soruları kapsamaktadır.

Mobbing (psikolojik taciz) soruları<sup>378</sup>, Björkqvist ve Österman tarafından tasarlanan, 24 olumsuz davranış içeren ve Cronbach alfa değeri yaklaşık 0,95 olan İşyeri Tacizi Ölçeğinin uyarlaması Birik tarafından doktora tezinde kullanılmıştır. Sağlık sektöründe 215 kişiye uygulanmış ve işyerindeki bu tür davranışlara maruz kalma oranı kadınlarda yüzde 72, erkeklerde ise yüzde 28, toplamda ise yüzde 50'dir<sup>379</sup>.

Cinsel taciz ve ayrımcılık soruları<sup>380</sup> Fitzgerald vd. tarafından geliştirilen bir ölçektir ve Amerika Birleşik Devletleri silahlı kuvvetleri çalışanlarına 2002 yılında uygulanmıştır. Güvenilir sonuç elde etmek için dört kişi tarafından Türkçeye çevrilerek uygulanmıştır. Yapılan bu anketin sonuçları kara, deniz ve hava kuvvetlerine göre farklılık göstermektedir. 5 puanlık ölçek, “Kesinlikle Katılmıyorum”dan “Kesinlikle Katılıyorum”a doğru değişmektedir. En az katılan cevap 1 puan alırken, en çok katılan cevap 5 puan almaktadır. Bu durumda herhangi bir tacize ve ayrımcılığa maruz kalma oranı yükseldikçe ölçeğin toplam puanı da yükselmektedir.

---

<sup>378</sup>Björkqvist ve Österman, “Work Harassment Scale”

<sup>379</sup>İşıl Birik, “İşyerinde Psikolojik Taciz: Bir Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan Doktor ve Hemşirelerin Algıları Üzerine Bir Çalışma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, ss.137, 243

<sup>380</sup>Louise F.Fitzgerald, Vicki J.Magley, Fritz Drasgow, Craig R.Waldo (1999), “Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD), Military Psychology, 11(3),243-263, Lawrence Erlbaum Associates,Inc.,  
<http://www.defense.gov/news/Feb2004/d20040227shs1.pdf> (Erişim Tarihi: 05.10.2010)

Rüşvetle ilgili algılama soruları<sup>381</sup> Öcal ve Üstün tarafından geliştirilen ve onların makalesinden seçilerek alınan bazı sorulardır.

Vergi kaçırma algılama soruları<sup>382</sup> ise, Yılmaz ve Şeker'den ve 23. Maliye Sempozyumunda sunulan bildiriden esinlenerek hazırlanmıştır. Ölçeklerin güvenirlik analizi bulguları aşağıdaki gibidir.

**Tablo 5. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi**

| Mobbing<br>(psikolojik taciz) Ölçeği |                 | Cinsel Taciz Ölçeği |                 | Ayrımcılık Ölçeği   |                 |
|--------------------------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| Cronbach's<br>Alpha                  | Madde<br>Sayısı | Cronbach's<br>Alpha | Madde<br>Sayısı | Cronbach's<br>Alpha | Madde<br>Sayısı |
| ,948                                 | 24              | ,971                | 11              | ,928                | 10              |

Araştırmada verilerin toplanabilmesi için kullanılan üç ölçek de Tablo 5'te verilmiştir. Analiz sonuçları ölçeklerin güvenirlik katsayılarının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

### 3.2.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmada kullanılan soru formlarının tamamı elden verilmiştir. Tüm formların verilmesi ve toplanması Şubat-Nisan aylarında gerçekleşmiştir. Verilerin analizi SPSS 16.0 istatistik programında gerçekleştirilmiştir. Analizlerde etik dışı uygulama değişkenlerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini ve algıların farklı olup olmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız örnekler için t-testi ve tek yönlü varyans analizi ( ANOVA), anakütle varyanslarının

<sup>381</sup> Aslan Tolga Öcal, Mustafa Üstün, 17.01.2008, “İş Etiği Kapsamında Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, [http://www.isref.org/raporlar/Rusvet\\_Makalesi.pdf](http://www.isref.org/raporlar/Rusvet_Makalesi.pdf) (Erişim Tarihi: 04.10.2010)

<sup>382</sup> Binhan Elif Yılmaz, Murat Şeker, “Vergiye Karşı Tepkiler Mükellef Davranışları: İstanbul Örneği”, İSMIMO Yayını, Yayın No:86, Nisan 2007, s.23 ve 23. Maliye Sempozyumu ss.276-277

eşit olup olmadığına göre, Post\_Hoc testlerinde Tukey HSD veya Dunnett T3 testleri kullanılmıştır.

### 3.3. HİPOTEZ

Ahlaki değerleri yüksek bir toplum olarak bilinen Japonya’da yapılan bir araştırmaya göre çalışan kadınların büyük bir oranı cinsel tacize uğramıştır<sup>383</sup>. Çalışmada erkeklerin değil, doğrudan kadınların bu tür bir davranışa maruz kaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca Almanya’da yapılan başka bir araştırma da yine bu tür bir davranışa çalışan kadınların maruz kaldığı tespit edilmiştir<sup>384</sup>. Bir diğer araştırmaya göre ise eğitim durumu daha ileri düzeyde olan çalışanların mobbing gibi etik dışı bir davranışa daha fazla maruz kalmasıdır<sup>385</sup>. Özellikle akademisyenler üzerinde yapılan araştırma bu durumu kanıtlamaktadır. Buna göre eğitim durumu ne kadar ileri düzeydeyse mobbinge maruziyet o kadar artış göstermektedir.

İncelenen çeşitli araştırma bulguları ve Türk çalışma yaşamına ilişkin gözlem ve araştırmalardan hareketle çalışmanın ana hipotezi oluşturulmuştur. İlk hipotez ve buna bağlı alt hipotezler:

Hipotez 1: Etik dışı davranışlara maruz kalma durumu çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, statüleri ve sürelerine göre farklılaşmaktadır.

Bu ana hipotez ışığında etik dışı davranışların belirgin özellikleri ile ilgili gruplar dikkate alınarak geliştirilen alt hipotezler ise şöyledir:

Hipotez 1a: Mobbinge maruz kalma durumu çalışanların yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1b: Mobbinge maruz kalma durumu çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

---

<sup>383</sup>“İşyerinde Cinsel Taciz”, 11.11.2009, <http://www.kadinlaricin.net/yasam/isyerinde-cinsel-taciz.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2011)

<sup>384</sup>Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, sexuelle Belaestigung im Arbeitsleben; 3.auf. Bonn, April, 1997’dan aktaran:Ali Seyyar, [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel\\_taciz.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel_taciz.htm) (Erişim Tarihi: 08.08.2011)

<sup>385</sup>Vahide Yanık, 28.05.2011, “İşyerlerinde Mobbing Artıyor”, Hürriyet Gazetesi, <http://www.hurriyet.com.tr/yasasinhayat/17898255.asp> (Erişim Tarihi: 28.05.2011)

Hipotez 1c: Mobbinge maruz kalma durumu çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır

Hipotez 1d: Mobbinge maruz kalma durumu çalışma statülerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1e: Mobbinge maruz kalma durumu çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1f: Mobbinge maruz kalma durumu çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1g: Cinsel tacize maruz kalma durumu çalışanların yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1h: Cinsel tacize maruz kalma durumu çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1ı: Cinsel tacize maruz kalma durumu çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1i: Cinsel tacize maruz kalma durumu çalışanların çalışma statülerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1j: Cinsel tacize maruz kalma durumu çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1k: Cinsel tacize maruz kalma durumu çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1l: Ayrımcılığa maruz kalma durumu çalışanların yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1m: Ayrımcılığa maruz kalma durumu çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1n: Ayrımcılığa maruz kalma durumu çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1o: Ayrımcılığa maruz kalma durumu çalışanların çalışma statülerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1ö: Ayrımcılığa maruz kalma durumu çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1p: Ayrımcılığa maruz kalma durumu çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.



Herhangi bir etik dışı davranışa maruz kalma durumunda, gerek söz konusu durumu gizleme eğilimi, gerekse duyarsızlık veya işten çıkarılma endişesi ile bir başka etik dışı davranışa maruz kalma veya gözlemleme olasılığının yüksek olduğu düşünülmektedir. Bir başka deyişle, etik dışı davranışlardan herhangi birinin görülme ve maruz kalma durumu diğer davranışlar için de bir zemin oluşturabilecektir. Bu tespitten hareketle aşağıdaki ikinci ana hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 2: Etik dışı davranışlar arasında olumlu bir ilişki vardır.

Hipotez 2a: Mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık arasında olumlu bir ilişki vardır.

Hipotez 2b: Rüşvet ve vergi kaçırma davranışları arasında olumlu bir ilişki vardır.

### **3.4. BULGULAR**

Araştırmada etik dışı uygulama değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının incelenmesi amacıyla mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık ölçeklerinin içerisinde bulunan sorulara verilen cevapların ortalamalarından oluşan değişkenler vardır. Değişkenler için korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir. Pearson korelasyon katsayılarına bakıldığında cinsel taciz ile mobbing ve ayrımcılık arasında orta seviyede pozitif bir korelasyon olduğu görülmektedir. Mobbing ile ayrımcılık arasında tahmin edilen korelasyon katsayısının 0,70’e yakın bir değer olması sebebiyle yüksek olarak adlandırılabilir seviyede pozitif korelasyon vardır. Bu üç değişken arasındaki hesaplanan korelasyon katsayılarının istatistiksel olarak anlamlılığına bakıldığında hepsinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

**Tablo 6. Etik Dışı Değişkenler İçin Korelasyon Analizi**

|              |                    | Mobbing | Cinsel taciz | Ayrımcılık |
|--------------|--------------------|---------|--------------|------------|
| Mobbing      | Pearson Korelasyon | 1,000   | ,522**       | ,702**     |
|              | Sig. (2-tailed)    |         | ,000         | ,000       |
|              | N                  | 223     | 223          | 223        |
| Cinsel taciz | Pearson Korelasyon | ,522**  | 1,000        | ,402**     |
|              | Sig. (2-tailed)    | ,000    |              | ,000       |
|              | N                  | 223     | 223          | 223        |
| Ayrımcılık   | Pearson Korelasyon | ,702**  | ,402**       | 1,000      |
|              | Sig. (2-tailed)    | ,000    | ,000         |            |
|              | N                  | 223     | 223          | 223        |

Tabloya göre mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılığın korelasyon seviyeleri de oldukça anlamlı çıkmıştır. Etik dışı davranışlardan mobbing ve cinsel taciz arasında 0,52’lik bir değerle orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Mobbing davranışının gerçekleştiği yerde cinsel taciz davranışının da olduğu görülmektedir. 0,70’lik bir değerle de ayrımcılık davranışının gerçekleştiği yerde diğer etik dışı davranışlarının olduğu görülmektedir. Bu durumda hipotez 2a’nın yani tüm bu etik dışı davranışlar arasında olumlu bir ilişki olduğu desteklenmektedir.

**Tablo 7. Medeni Durum Açısından Etik Dışı Değişkenler Arasındaki Farklılık**

| Grup İstatistikleri ve Ortalamaların Karşılaştırılması |          |                         |        |          |                |
|--------------------------------------------------------|----------|-------------------------|--------|----------|----------------|
|                                                        | Cinsiyet | N                       | Toplam | Ortalama | Standart Sapma |
| Mobbing                                                | Evli     | 164                     | 223    | 19,479   | ,67242         |
|                                                        | Bekar    | 59                      |        | 20,692   | ,58705         |
| Ortalamaların Karşılaştırılması                        |          | t = -1,227    p = 0,221 |        |          |                |
| Cinsel taciz                                           | Evli     | 164                     | 223    | 13,764   | ,60795         |
|                                                        | Bekar    | 59                      |        | 14,576   | ,45890         |
| Ortalamaların Karşılaştırılması                        |          | t = -0,935    p = 0,351 |        |          |                |
| Ayrımcılık                                             | Evli     | 164                     | 223    | 21,774   | ,90968         |
|                                                        | Bekar    | 59                      |        | 23,390   | ,96651         |
| Ortalamaların Karşılaştırılması                        |          | t = -1,150    p = 0,251 |        |          |                |

Medeni durum değişkeni açısından üç etik dışı uygulama değişkeni açısından farklılık olup olmadığı ayrı ayrı ortaya koymak amacıyla bağımsız örnekler için t-testi uygulanarak Tablo 7’de ifade edilmiştir. Medeni duruma göre mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık algılarının ortalama ve standart sapmaları ifade edilerek algılama farklılıklarının ortaya konulması için t değerleri ve p değerleri belirtilmiştir. Ortalamalara bakıldığında medeni duruma göre farklılık olmadığı görülmektedir (cinsel taciz; evli:1,38, bekar: 1,48). Medeni durum açısından (evli, bekar) mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık algılarının ortalamaları arasında bir fark olmadığı bir başka ifadeyle bu üç algının kişinin medeni durumundan etkilenmediğini t ve p değerleri ele alındığında açıkça ifade edilebilir. Bu durumda 1f, 1k ve 1p hipotezlerinin desteklenmediği görülmektedir. Etik dışı davranış türlerine maruz kalmanın evli veya bekar olma durumuna göre değişmediği görülmektedir.

Rüşvet ve vergi kaçırma algılarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki gibidir. Araştırmaya katılan çalışanların “Rüşvet” ve “Vergi Kaçırma” algılarına ilişkin olarak ile ilgili olarak tanımlayıcı istatistiklerin elde edilmesi amacıyla bu algılara ilişkin soruların ortalamaları alınmıştır.

**Tablo 8. Rüşvet ve Vergi Kaçırma Algılarına İlişkin Bulgular**

| Tanımlayıcı İstatistikler       |     |         |            |          |                |
|---------------------------------|-----|---------|------------|----------|----------------|
| Algılar                         | N   | Minimum | Maksimum   | Ortalama | Standart Sapma |
| Rüşvet                          | 223 | 1,00    | 4,10       | 2,6605   | ,65441         |
| Vergi Kaçırma                   | 223 | 1,00    | 5,00       | 3,3372   | ,92785         |
| Ortalamaların Karşılaştırılması |     |         | t = - 8,90 | p ≈ 0,00 |                |

Tablo 8’de iki değişkene ilişkin minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Rüşvet algısına ilişkin ortalama değerin yaklaşık 2,66 ve vergi kaçırma algısına ilişkin ortalama değerin yaklaşık 3,34 olduğu görülmektedir. İki algı için ortalamaların karşılaştırılması amacıyla uygulanan bağımsız örnekler için t-testi sonucuna göre p değeri 0’a yakın çok düşük bir değer çıkmıştır. Bu iki algının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğunu istatistiksel olarak ortaya koymaktadır. Ayrıca iki algının standart sapmalarına bakıldığında 1’den küçük olmaları ortalama etrafında değerlerin fazla değişmediğini ifade etmektedir. Bu sonuca göre rüşvet ve vergi kaçırma arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ve 2b hipotezinin desteklendiğini söylemek mümkündür.

Ankete katılan çalışanların rüşvete ilişkin algısı en yüksek 4 seviyesi olurken vergi kaçırma bu algı tam 5 seviyesine kadar çıkabilmektedir.

**Tablo 9. Mobbing Algısına İlişkin Sorular İçin Tanımlayıcı İstatistikler**

| Sorular                                                                                    | N   | Min. | Maks. | Ort. | Standart Sapma |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|-------|------|----------------|
| 1-İşiniz yok yere bölünüyor                                                                | 223 | 1    | 5     | 2,86 | 1,321          |
| 2- Size anlamsız, kapasitenizin altında görevler veya yetiştiremeyeceğiniz işler veriliyor | 223 | 1    | 5     | 2,67 | 1,297          |
| 3- Hakkınızda yersiz eleştiriler yapılıyor                                                 | 223 | 1    | 5     | 2,73 | 1,205          |
| 4- Fikirlerinizi belirtmeniz kendinizi ifade etmeniz engelleniyor                          | 223 | 1    | 5     | 2,48 | 1,173          |
| 5-İmalı bakışlara, olumsuz mimiklere maruz kalıyorsunuz                                    | 223 | 1    | 5     | 2,51 | 1,154          |
| 6- Kararlarınız sorgulanıyor                                                               | 223 | 1    | 5     | 2,70 | 1,116          |
| 7-Size yüksek sesle bağırılıyor                                                            | 223 | 1    | 5     | 1,99 | 1,000          |
| 8-Suçlanıyorsunuz                                                                          | 223 | 1    | 5     | 2,20 | 1,131          |
| 9- Hakkınızda yalanlar söyleniyor                                                          | 223 | 1    | 5     | 2,17 | 1,078          |
| 10- Sizi incitmek amaçlı sözler söyleniyor                                                 | 223 | 1    | 5     | 2,23 | 1,077          |
| 11- Söyledikleriniz pek dinlenmiyor                                                        | 223 | 1    | 5     | 2,34 | 1,091          |
| 12- Yaptığınız işler yanlış ve küçümseyici bir tavırla değerlendiriliyor                   | 223 | 1    | 5     | 2,22 | 1,077          |
| 13- Arkanızdan kötü niyetli söylentiler çıkarılıyor                                        | 223 | 1    | 5     | 2,21 | 1,141          |
| 14- Fikirleriniz küçümseniyor                                                              | 223 | 1    | 5     | 2,09 | ,961           |
| 15- Herkesin önünde küçük düşürülüyorsunuz                                                 | 223 | 1    | 5     | 1,81 | ,877           |
| 16- Yokmuşsunuz gibi davranılıyor                                                          | 223 | 1    | 5     | 1,94 | ,957           |
| 17- Sizinle alay ediliyor                                                                  | 223 | 1    | 5     | 1,72 | ,803           |
| 18- Düpedüz tehdit ediliyorsunuz                                                           | 223 | 1    | 5     | 1,69 | ,920           |
| 19- Size onur kırıcı görevler veriliyor                                                    | 223 | 1    | 5     | 1,73 | ,895           |
| 20- Özel yaşamınızla ilgili hassas konular açığa çıkarılıyor                               | 223 | 1    | 5     | 1,67 | ,820           |
| 21- Dışlanıyorsunuz, işyerinde yalnız bırakılıyorsunuz                                     | 223 | 1    | 5     | 1,74 | ,824           |
| 22- Sizinle konuşulmuyor                                                                   | 223 | 1    | 4     | 1,68 | ,760           |
| 23- Özel yaşamınızla ilgili hakaret boyutuna varan yorumlar yapılıyor                      | 223 | 1    | 5     | 1,48 | ,649           |
| 24- Akıl sağlığınızın yerinde olmadığı şeklinde suçlamalarda bulunuluyor                   | 223 | 1    | 5     | 1,40 | ,628           |

Mobbing algısını ölçmek amacıyla ele alınan 24 ifadeye ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 9’da verilmiştir. 22’nci soru olan “”Sizinle konuşulmuyor” haricinde diğer tüm soruların minimum değeri 1, maksimum değeri ise 5 olarak görülmektedir. Sorulara verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında; “yüksek sesle bağırma, yokmuş gibi davranma alay, tehdit, onur kırıcı görevler verilmesi, özel yaşam hassas konuların açığa çıkarılması, dışlanma, konuşmama, özel yaşama hakaret ve akıl sağlığı suçlamalarına” ilişkin soruların ortalamalarının 1,5 ile 2 arasında değiştiği ve standart sapmalarının da 1’den küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar yukarıda ifade edilen durumlarla çalışanların hemen hemen hiç karşılaşmadığı sonucunu ortaya koymaktadır. Geriye kalan diğer soruların ortalamaları ise 2 ile 2,8 arasında değişmekle birlikte standart sapmalarının genellikle 1’den büyük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç ise yukarıda ifade edilen durumlarla karşılaştırıldığında geriye kalan sorularda ifade edilen mobbing türleriyle daha fazla karşılaşıldığını ortaya çıkarmaktadır. Standart sapmanın birden fazla çıkması ortalama etrafında değişimin fazla olduğunu bir başka ifadeyle farklı durumların ortaya çıktığının bir göstergesidir.

**Tablo 10. Cinsel Taciz Algısına İlişkin Sorular İçin Tanımlayıcı İstatistikler**

| Sorular                                                                                                      | N   | Min | Maks. | Ort. | Standart Sapma |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-------|------|----------------|
| 1- Sürekli sizi rahatsız eden cinsel içerikli hikâyeler anlatılıyor veya şakalar yapılıyor                   | 223 | 1   | 4     | 1,43 | ,653           |
| 2- Cinsel içerikli konularla ilgili bir tartışmaya çekmek için nahoş girişimlerde bulunuluyor                | 223 | 1   | 4     | 1,45 | ,662           |
| 3- Bedeniniz veya dış görünüşünüzle ilgili kırıcı bir şekilde cinsel içerikli göndermeler yapılıyor          | 223 | 1   | 5     | 1,41 | ,657           |
| 4- Sizi utandıran ve onurunuzu kıran mimik veya jestler yapılıyor                                            | 223 | 1   | 5     | 1,49 | ,728           |
| 5- Engellemeye çalışmanıza rağmen romantik cinsel ilişki kurmak için girişimlerde bulunuluyor                | 223 | 1   | 5     | 1,40 | ,656           |
| 6- Hayır demenize rağmen size ısrarla içki, yemek tekliflerinde bulunuluyor                                  | 223 | 1   | 5     | 1,41 | ,729           |
| 7- Sizi rahatsız edecek şekilde size kasıtlı olarak dokunuluyor                                              | 223 | 1   | 4     | 1,38 | ,609           |
| 8- Cinsel ilişki teklifini reddettiğiniz için size kötü davranılıyor                                         | 223 | 1   | 4     | 1,34 | ,576           |
| 9-Cinsel ilişki kurduğunuz takdirde hızlı bir terfi alacağınız veya size daha iyi davranılacağı ima ediliyor | 223 | 1   | 5     | 1,33 | ,582           |
| 10- Rızanızla veya rızanız olmadan sizinle beraber olma konusunda ısrar ediliyor                             | 223 | 1   | 4     | 1,33 | ,582           |
| 11- Telefon, mesaj veya e-maillerle taciz ediliyorsunuz                                                      | 223 | 1   | 5     | 1,42 | ,705           |

Cinsel Taciz algısını ölçmek amacıyla ele alınan 11 ifadeye ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 10’da verilmiştir. Minimum ve maksimum değerlere bakıldığında 5 adet soru için maksimum değer 4 olduğu sonucu görülmüştür. Buradan soruların ortalamalarının düşük çıkacağını beklemek çok da yanlış bir öngörü olmayacaktır. Ortalamalara bakıldığında 1,3 ile 1,5 arasında değişen

değerlerin olduğu görülmektedir. Ortalamaların düşük çıkması çalışanların cinsel taciz ile hemen hemen hiç karşılaşmadığını sonucunu ortaya koyar. Standart sapmaların ise 0,5 ile 0,7 arasında değişmesi cinsel taciz konusunda ankete katılanların fazla görüş ayrılığı yaşamadığını göstermektedir.

**Tablo 11. Ayrımcılık Algısına İlişkin Sorular İçin Tanımlayıcı İstatistikler**

| Sorular                                                                                                                         | N   | Min. | Maks. | Ort. | Standart Sapma |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|-------|------|----------------|
| 1- En son yapılan performans değerlendirmenizde hak ettiğinizden daha düşük bir derece ile değerlendirildiğinizi düşünüyorsunuz | 223 | 1    | 5     | 2,20 | 1,283          |
| 2- En son yapılan performans değerlendirmenizde size karşı haksız ve negatif yorumlar yapıldığını görüyorsunuz                  | 223 | 1    | 5     | 2,14 | 1,184          |
| 3- Benzer şartlarda diğerlerine verilen ödül veya teşviklerden yararlanamıyorsunuz                                              | 223 | 1    | 5     | 2,57 | 1,357          |
| 4- Size verilen en son görevin mesleki yeterliliğinizle örtüşmediğini düşünüyorsunuz                                            | 223 | 1    | 5     | 2,21 | 1,198          |
| 5- Çok geç olana kadar kariyerinizle ilgili fırsatları öğrenmeden kaçırmıyorsunuz                                               | 223 | 1    | 5     | 2,39 | 1,210          |
| 6- Kariyer gelişiminde size faydası olacak her türlü sosyal faaliyetin dışında tutuluyorsunuz ve bilgilendirilmiyorsunuz        | 223 | 1    | 5     | 2,25 | 1,170          |
| 7- Terfi olanaklarına ilişkin sorular konusunda net cevaplar alamıyorsunuz                                                      | 223 | 1    | 5     | 2,31 | 1,197          |
| 8- Size karşı haksız eleştiriler yapılıyor                                                                                      | 223 | 1    | 5     | 2,22 | 1,076          |
| 9- Terfi alma olasılığınız sürekli erteleniyor                                                                                  | 223 | 1    | 5     | 2,20 | 1,180          |
| 10- Cinsiyetinizden dolayı size karşı kesinlikle “farklı” davranış sergilendiğini görüyorsunuz.                                 | 223 | 1    | 5     | 1,71 | ,982           |



Ayrımcılık algısını ölçmek amacıyla ele alınan 10 değişkene ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 11’de verilmiştir. Minimum ve maksimum değerlere bakıldığında tüm sorular için değerlerin 1 ile 5 arasında değiştiği görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında bir soru hariç 2,2 ile 2,5 arasında değişen değerlerin olduğu görülmektedir. Ortalamaların bu aralıkta çıkması genellikle çalışanların kendilerine, ayrımcılık algısı içerisinde ifade edilen kavramlar açısından bakıldığında, ayrımcılık yapıldığı görüşüne katılmadıkları sonucunu ortaya koymaktadır. En düşük ortalama değeri (1,71) cinsiyet farklılığından dolayı ayrımcılık yapıldığı sorusunda ortaya çıkmıştır. Standart sapmaların çoğunlunun 1 ile 1,3 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuç çalışanların ayrımcılık algısına ilişkin sorularda az da olsa farklı düşüncelere sahip olduğunun bir göstergesidir.

Etik dışı uygulama değişkenlerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği ortaya koymak amacıyla bağımsız örnekler için t-testi ve tek yönlü varyans analizi ( ANOVA) yapılmıştır.

**Tablo 12. Cinsiyet Açısından Etik Dışı Değişkenler Arasındaki Farklılık**

| Grup İstatistikleri ve Ortalamaların Karşılaştırılması |          |                         |        |          |                |
|--------------------------------------------------------|----------|-------------------------|--------|----------|----------------|
|                                                        | Cinsiyet | N                       | Toplam | Ortalama | Standart Sapma |
| Mobbing                                                | Kadın    | 137                     | 223    | 19,012   | ,65671         |
|                                                        | Erkek    | 86                      |        | 21,056   | ,62745         |
| Ortalamaların Karşılaştırılması                        |          | t = -2,302    p = 0,022 |        |          |                |
| Cinsel taciz                                           | Kadın    | 137                     | 223    | 12,833   | ,47648         |
|                                                        | Erkek    | 86                      |        | 15,803   | ,66163         |
| Ortalamaların Karşılaştırılması                        |          | t = -3,889    p ≈ 0,000 |        |          |                |
| Ayrımcılık                                             | Kadın    | 137                     | 223    | 21,080   | ,99455         |
|                                                        | Erkek    | 86                      |        | 23,988   | ,77619         |
| Ortalamaların Karşılaştırılması                        |          | t = -2,306    p = 0,022 |        |          |                |

İlk olarak cinsiyet değişkeni açısından üç etik dışı uygulama değişkeni açısından farklılık olup olmadığı ayrı ayrı ortaya koymak amacıyla bağımsız örnekler için t-testi uygulanarak Tablo 12’de ifade edilmiştir. Cinsiyetlere göre mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık algılarının ortalama ve standart sapmaları ifade edilerek cinsiyetlere göre algılama farklılığı ortaya konulması için t değerleri ve p değerleri belirtilmiştir. (mobbing; kadın:1,90, erkek:2,11) Cinsiyetler açısından (kadın, erkek) mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık algılarının ortalamaları arasında bir fark olduğu t ve p değerlerine dikkate alındığında açıkça görülmektedir. Bu sonuca göre 1c, 1ı ve 1n hipotezleri desteklenmektedir.

**Tablo 13. Yaş Gruplarına Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Tanımlayıcı İstatistikleri**

|              |        | N   | Ortalama | Standart Sapma |
|--------------|--------|-----|----------|----------------|
| Mobbing      | 21-30  | 98  | 19,435   | ,61021         |
|              | 31-40  | 90  | 19,380   | ,67548         |
|              | 41-50  | 26  | 22,035   | ,62620         |
|              | 51+    | 9   | 21,528   | ,86150         |
|              | Toplam | 223 | 19,800   | ,65184         |
| Cinsel taciz | 21-30  | 98  | 13,284   | ,50094         |
|              | 31-40  | 90  | 14,323   | ,62633         |
|              | 41-50  | 26  | 13,636   | ,40980         |
|              | 51+    | 9   | 19,091   | ,88956         |
|              | Toplam | 223 | 13,979   | ,57244         |
| Ayrımcılık   | 21-30  | 98  | 21,255   | ,95920         |
|              | 31-40  | 90  | 22,078   | ,91679         |
|              | 41-50  | 26  | 25,192   | ,86488         |
|              | 51+    | 9   | 25,111   | ,65849         |
|              | Toplam | 223 | 22,202   | ,92561         |

Yaş grupları için mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık algılarının farklı olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA), F testi kullanılmıştır. Yaş gruplarının ikiyeşerli olarak karşılaştırılması için, anakütle varyanslarının eşit olup olmadığına göre, Post\_Hoc testlerinde Tukey HSD veya Dunnett T3 testleri kullanılmıştır. Tablo 13'te yaş gruplarının üç algıya göre tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir. Yaş gruplarının mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık algılarına göre kendi içlerinde ortalamaları açısından homojen bir yapı gösterdiği görülmektedir. Bu bulgular içinde yaşla ilgili olanlar değerlendirildiğinde hipotez 1a, hipotez 1g ve hipotez 1l'nin desteklendiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 14. Yaş Gruplarına Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Ortalamalarının Eşitliği Testi ( ANOVA-F Testi )**

|              | F     | Sig. |
|--------------|-------|------|
| Mobbing      | 1,467 | ,225 |
| Cinsel taciz | 3,099 | ,028 |
| Ayrımcılık   | 1,560 | ,200 |

Tablo 14'te yaş gruplarının üç farklı algı için ortalamalarının karşılaştırılması yapılmıştır. Yaş gruplarına göre mobbing ve ayrımcılık algılarının ortalamalarının birbirine eşit olduğu fakat cinsel taciz algısı açısından ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir.

**Tablo 15. Yaş Gruplarına Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Varyanslarının Eşitliği Testi ( Levene Test )**

|              | Levene İstatistiği | p değeri |
|--------------|--------------------|----------|
| Mobbing      | ,637               | ,592     |
| Cinsel taciz | 2,677              | ,048     |
| Ayrımcılık   | ,883               | ,450     |

Yaş gruplarının algılar açısından ikişerli olarak karşılaştırılması amacıyla ilk olarak levene testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 15’te verilmiştir. Yaş gruplarının varyanslarının eşitliği test etmek amacıyla uygulanan bu test sonucunda mobbing ve ayrımcılık için yaş gruplarının varyanslarının birbirinin eşit olduğu, cinsel taciz için ise çok az bir farkla varyansların birbirinden farklı olacağı sonucu ortaya çıkmıştır. Levene testi sonuçlarına göre post-hoc ikili karşılaştırma testlerinde mobbing ve ayrımcılık için Tukey HSD, cinsel taciz için ise Dunnett T3 testi kullanılmıştır.

**Tablo 16. Yaş Gruplarının Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarına Göre Ortalamalarının İkişerli Olarak Karşılaştırılması İçin Post-Hoc Testleri (Tukey HSD, Dunnett T3 )**

| Bağımlı Değişken | Test       | (I) Yaş | (J) Yaş | p değeri |
|------------------|------------|---------|---------|----------|
| Mobbing          | Tukey HSD  | 21-30   | 31-40   | 1,000    |
|                  |            | 21-30   | 41-50   | ,269     |
|                  |            | 21-30   | 51+     | ,792     |
|                  |            | 31-40   | 41-50   | ,259     |
|                  |            | 31-40   | 51+     | ,780     |
|                  |            | 41-50   | 51+     | ,997     |
| Cinsel Taciz     | Dunnett T3 | 21-30   | 31-40   | ,759     |
|                  |            | 21-30   | 41-50   | ,999     |
|                  |            | 21-30   | 51+     | ,367     |
|                  |            | 31-40   | 41-50   | ,985     |
|                  |            | 31-40   | 51+     | ,561     |
|                  |            | 41-50   | 51+     | ,441     |
| Ayrımcılık       | Tukey HSD  | 21-30   | 31-40   | ,928     |
|                  |            | 21-30   | 41-50   | ,216     |
|                  |            | 21-30   | 51+     | ,627     |
|                  |            | 31-40   | 41-50   | ,429     |
|                  |            | 31-40   | 51+     | ,783     |
|                  |            | 41-50   | 51+     | 1,000    |

Eğitim düzeyleri için mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık algılarının farklı olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA), F testi kullanılmıştır. Eğitim düzeylerinin ikişerli olarak karşılaştırılması için, anakütle varyanslarının eşit olup olmadığına göre, Post\_Hoc testlerinde Tukey HSD veya Dunnett T3 testleri kullanılmıştır.

Tablo 16’da verilen ikili karşılaştırma testlerinde tüm yaş gruplarının ortalamalarının üç algı içinde ayrı ayrı karşılaştırıldığında aynı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. F-testi sonucunda cinsel taciz algısına ilişkin yaş gruplarının ortalamalarının birbirinden farklı olası 51+ grubunun ortalamasının diğer gruplardan çok farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

**Tablo 17. Eğitim Düzeylerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Tanımlayıcı İstatistikleri**

|              |            | N   | Ortalama | Standart Sapma |
|--------------|------------|-----|----------|----------------|
| Mobbing      | İlköğretim | 22  | 21,136   | ,84351         |
|              | Lise       | 67  | 19,422   | ,56960         |
|              | Lisans     | 101 | 19,649   | ,64775         |
|              | Lisansüstü | 33  | 20,139   | ,69516         |
|              | Toplam     | 223 | 19,800   | ,65184         |
| Cinsel taciz | İlköğretim | 22  | 16,570   | ,90167         |
|              | Lise       | 67  | 13,840   | ,57186         |
|              | Lisans     | 101 | 13,825   | ,51672         |
|              | Lisansüstü | 33  | 13,003   | ,41690         |
|              | Toplam     | 223 | 13,979   | ,57244         |
| Ayrımcılık   | İlköğretim | 22  | 24,682   | ,89676         |
|              | Lise       | 67  | 21,776   | ,90751         |
|              | Lisans     | 101 | 21,317   | ,86440         |
|              | Lisansüstü | 33  | 24,121   | 112,854        |
|              | Toplam     | 223 | 22,202   | ,92561         |

Tablo 17’de eğitim düzeylerinin üç algıya göre tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir. Eğitim düzeylerinin mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık algılarına göre kendi içlerinde ortalamaları açısından homojen bir yapı gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 18. Eğitim Düzeylerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Ortalamalarının Eşitliği Testi ( ANOVA-F Testi )**

|              | F     | Sig. |
|--------------|-------|------|
| Mobbing      | ,428  | ,733 |
| Cinsel taciz | 1,882 | ,133 |
| Ayrımcılık   | 1,361 | ,256 |

Tablo 18’de eğitim düzeyinin üç farklı algı için ortalamalarının karşılaştırılması yapılmıştır. Eğitim düzeylerine göre mobbing, ayrımcılık ve ayrımcılık algısı açısından ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir.

**Tablo 19. Eğitim Düzeylerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Varyanslarının Eşitliği Testi ( Levene Test )**

|              | Levene İstatistiği | p değeri |
|--------------|--------------------|----------|
| Mobbing      | 2,378              | ,071     |
| Cinsel taciz | 4,376              | ,005     |
| Ayrımcılık   | 1,997              | ,115     |

Eğitim düzeylerinin algılar açısından ikiyeşerli olarak karşılaştırılması amacıyla ilk olarak levene testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 19’da verilmiştir. Eğitim düzeylerinin varyanslarının eşitliği test etmek amacıyla uygulanan bu test sonucunda mobbing ve ayrımcılık için yaş gruplarının varyanslarının birbirinin eşit olduğu, cinsel taciz için ise varyansların birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Levene testi sonuçlarına göre post-hoc ikili karşılaştırma testlerinde mobbing ve ayrımcılık için Tukey HSD, cinsel taciz için ise Dunnett T3 testi kullanılmıştır.

**Tablo 20. Eğitim Düzeylerinin Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarına Göre Ortalamalarının İkişerli Olarak Karşılaştırılması İçin Post-Hoc Testleri (Tukey HSD, Dunnett T3 )**

| Bağımlı Değişken | Test       | (I) Eğitim Düzeyi | (J) Eğitim Düzeyi | P Değeri |
|------------------|------------|-------------------|-------------------|----------|
| Mobbing          | Tukey Hsd  | İlköğretim        | Lise              | ,710     |
|                  |            | İlköğretim        | Lisans            | ,769     |
|                  |            | İlköğretim        | Lisansüstü        | ,945     |
|                  |            | Lise              | Lisans            | ,996     |
|                  |            | Lise              | Lisansüstü        | ,955     |
|                  |            | Lisans            | Lisansüstü        | ,982     |
| Cinsel Taciz     | Dunnett T3 | İlköğretim        | Lise              | ,701     |
|                  |            | İlköğretim        | Lisans            | ,671     |
|                  |            | İlköğretim        | Lisansüstü        | ,427     |
|                  |            | Lise              | Lisans            | 1,000    |
|                  |            | Lise              | Lisansüstü        | ,955     |
|                  |            | Lisans            | Lisansüstü        | ,926     |
| Ayrımcılık       | Tukey Hsd  | İlköğretim        | Lise              | ,576     |
|                  |            | İlköğretim        | Lisans            | ,410     |
|                  |            | İlköğretim        | Lisansüstü        | ,996     |
|                  |            | Lise              | Lisans            | ,989     |
|                  |            | Lise              | Lisansüstü        | ,631     |
|                  |            | Lisans            | Lisansüstü        | ,430     |



Tablo 20’de verilen ikili karşılaştırma testlerinde tüm eğitim düzeylerinin ortalamalarının üç algı içinde ayrı ayrı karşılaştırıldığında birbirinden farklı olmadığı ve eğitim düzeylerine ilişkin bulguların; hipotez 1b, hipotez 1h ve hipotez 1m’nin desteklenmediği görülmektedir. Eğitim düzeylerinin mobbing ve ayrımcılık algılarına göre kendi içlerinde ortalamaları açısından heterojen, cinsel taciz algısına göre ise homojen bir yapı gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 21. Çalışma Sürelerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Tanımlayıcı İstatistikleri**

|              |        | N   | Ortalama | Standart Sapma |
|--------------|--------|-----|----------|----------------|
| Mobbing      | 1-5    | 50  | 18,883   | ,56075         |
|              | 6-10   | 103 | 19,102   | ,68634         |
|              | 11-15  | 31  | 20,215   | ,58934         |
|              | 15+    | 39  | 22,489   | ,66202         |
|              | Toplam | 223 | 19,800   | ,65184         |
| Cinsel taciz | 1-5    | 50  | 13,873   | ,45094         |
|              | 6-10   | 103 | 13,513   | ,57412         |
|              | 11-15  | 31  | 13,255   | ,40911         |
|              | 15+    | 39  | 15,921   | ,76569         |
|              | Toplam | 223 | 13,979   | ,57244         |
| Ayrımcılık   | 1-5    | 50  | 20,260   | ,93543         |
|              | 6-10   | 103 | 22,019   | ,95363         |
|              | 11-15  | 31  | 22,710   | ,87605         |
|              | 15+    | 39  | 24,769   | ,84245         |
|              | Toplam | 223 | 22,202   | ,92561         |

Çalışma süreleri için mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık algılarının farklı olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA), F testi kullanılmıştır. Eğitim düzeylerinin ikiyeşerli olarak karşılaştırılması için, anakütle

varyanslarının eşit olup olmadığına göre, Post\_Hoc testlerinde Tukey HSD veya Dunnett T3 testleri kullanılmıştır.

Tablo 21’de çalışma sürelerinin üç algıya göre tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir. Çalışma sürelerinin mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık algılarına göre kendi içlerinde ortalamaları açısından homojen bir yapı gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 22. Çalışma Sürelerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Ortalamalarının Eşitliği Testi ( ANOVA-F Testi )**

|              | F     | Sig. |
|--------------|-------|------|
| Mobbing      | ,428  | ,733 |
| Cinsel taciz | 1,882 | ,133 |
| Ayrımcılık   | 1,361 | ,256 |

Tablo 22’de çalışma sürelerinin üç farklı algı için ortalamalarının karşılaştırılması yapılmıştır. Çalışma sürelerine göre mobbing, ayrımcılık ve ayrımcılık algısı açısından ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir.

**Tablo 23. Çalışma Sürelerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Varyanslarının Eşitliği Testi ( Levene Test )**

|              | Levene İstatistiği | p değeri |
|--------------|--------------------|----------|
| Mobbing      | 1,936              | ,125     |
| Cinsel taciz | 3,150              | ,026     |
| Ayrımcılık   | ,653               | ,582     |

Çalışma sürelerinin algılar açısından ikiyeşerli olarak karşılaştırılması amacıyla ilk olarak levene testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 23’te verilmiştir. Çalışma sürelerinin varyanslarının eşitliği test etmek amacıyla uygulanan bu test sonucunda mobbing ve ayrımcılık için çalışma sürelerinin varyanslarının birbirinin

eşit olduğu, cinsel taciz için ise varyansların birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Levene testi sonuçlarına göre post\_hoc ikili karşılaştırma testlerinde mobbing ve ayrımcılık için Tukey HSD, cinsel taciz için ise Dunnett T3 testi kullanılmıştır. Bu sonuca göre 1e ve 1ö hipotezlerinin desteklenmediği, fakat 1j hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

**Tablo 24. Çalışma Sürelerinin Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarına Göre Ortalamalarının İkişerli Olarak Karşılaştırılması İçin Post-Hoc Testleri (Tukey HSD, Dunnett T3 )**

| Bağımlı Değişken | Test       | (I) çalışma süresi | (J) çalışma süresi | p değeri |
|------------------|------------|--------------------|--------------------|----------|
| Mobbing          | Tukey HSD  | 1-5                | 6-10               | ,997     |
|                  |            | 1-5                | 11-15              | ,802     |
|                  |            | 1-5                | 15+                | ,045     |
|                  |            | 6-10               | 11-15              | ,833     |
|                  |            | 6-10               | 15+                | ,028     |
|                  |            | 11-15              | 15+                | ,457     |
| Cinsel Taciz     | Dunnett T3 | 1-5                | 6-10               | ,999     |
|                  |            | 1-5                | 11-15              | ,988     |
|                  |            | 1-5                | 15+                | ,595     |
|                  |            | 6-10               | 11-15              | 1,000    |
|                  |            | 6-10               | 15+                | ,385     |
|                  |            | 11-15              | 15+                | ,334     |
| Ayrımcılık       | Tukey HSD  | 1-5                | 6-10               | ,685     |
|                  |            | 1-5                | 11-15              | ,650     |
|                  |            | 1-5                | 15+                | ,103     |
|                  |            | 6-10               | 11-15              | ,983     |
|                  |            | 6-10               | 15+                | ,387     |
|                  |            | 11-15              | 15+                | ,789     |

Tablo 24’te verilen ikili karşılaştırma testlerinde mobbing algısı için 1-5 ve 15+ gruplarının, 6-10 ve 15+ gruplarının ortalamalarının birbirine eşit olduğu görülmüştür. Bunların dışında kalan tüm ikili karşılaştırmalarda çalışma sürelerinin ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmüştür.

**Tablo 25. Çalışma Statülerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Tanımlayıcı İstatistikleri**

|              |              | N   | Ortalama | Standart Sapma |
|--------------|--------------|-----|----------|----------------|
| Mobbing      | Kamu sektörü | 91  | 22,129   | ,65149         |
|              | Özel sektör  | 122 | 18,214   | ,62346         |
|              | Kendi hesabı | 10  | 17,958   | ,28831         |
|              | Toplam       | 223 | 19,800   | ,65184         |
| Cinsel taciz | Kamu sektörü | 91  | 14,595   | ,61064         |
|              | Özel sektör  | 122 | 13,413   | ,54924         |
|              | Kendi hesabı | 10  | 15,273   | ,44495         |
|              | Toplam       | 223 | 13,979   | ,57244         |
| Ayrımcılık   | Kamu sektörü | 91  | 25,231   | ,90959         |
|              | Özel sektör  | 122 | 19,861   | ,88945         |
|              | Kendi hesabı | 10  | 23,200   | ,73606         |
|              | Toplam       | 223 | 22,202   | ,92561         |

Çalışma statüleri için mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık algılarının farklı olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA), F testi kullanılmıştır. Çalışma statülerinin ikişerli olarak karşılaştırılması için, anakütle varyanslarının eşit olup olmadığına göre, Post\_Hoc testlerinde Tukey HSD veya Dunnett T3 testleri kullanılmıştır. Tablo 25’te çalışma statülerinin üç algıya göre tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir.

**Tablo 26. Çalışma Statülerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Ortalamalarının Eşitliği Testi ( ANOVA-F Testi )**

|              | F      | Sig. |
|--------------|--------|------|
| Mobbing      | 10,667 | ,000 |
| Cinsel taciz | 1,384  | ,253 |
| Ayrımcılık   | 9,510  | ,000 |

Tablo 26’da çalışma statüsünün üç farklı algı için ortalamalarının karşılaştırılması yapılmıştır. Çalışma statülerine göre mobbing ve ayrımcılık algısı açısından ortalamalarının birbirinden farklı olduğu buna karşılık cinsel taciz algısı açısından farklı olmadığı görülmektedir.

**Tablo 27. Çalışma Statülerine Göre Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarının Varyanslarının Eşitliği Testi ( Levene Test )**

|              | Levene İstatistiği | p değeri |
|--------------|--------------------|----------|
| Mobbing      | 3,250              | ,041     |
| Cinsel taciz | 1,425              | ,243     |
| Ayrımcılık   | ,777               | ,461     |

Çalışma statülerinin algılar açısından ikiyeşerli olarak karşılaştırılması amacıyla ilk olarak levene testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 27’de verilmiştir. Çalışma statülerinin varyanslarının eşitliği test etmek amacıyla uygulanan bu test sonucunda cinsel taciz ve ayrımcılık için çalışma statülerinin varyanslarının birbirinin eşit olduğu, mobbing için ise varyansların birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Levene testi sonuçlarına göre post-hoc ikili karşılaştırma testlerinde cinsel taciz ve ayrımcılık için Tukey HSD, mobbing için ise Dunnett T3 testi kullanılmıştır.

**Tablo 28. Çalışma Statülerinin Mobbing, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Algılarına Göre Ortalamalarının İkişerli Olarak Karşılaştırılması İçin Post-Hoc Testleri (Tukey HSD, Dunnett T3 )**

| Bağımlı Değişken | Test       | (I) Çalışma Statüsü | (J) Çalışma Statüsü | P Değeri |
|------------------|------------|---------------------|---------------------|----------|
| Mobbing          | Tukey Hsd  | Kamu Sektörü        | Özel Sektör         | ,000     |
|                  |            | Kamu Sektörü        | Kendi Hesabı        | ,004     |
|                  |            | Özel Sektör         | Kendi Hesabı        | ,993     |
| Cinsel Taciz     | Dunnett T3 | Kamu Sektörü        | Özel Sektör         | ,296     |
|                  |            | Kamu Sektörü        | Kendi Hesabı        | ,933     |
|                  |            | Özel Sektör         | Kendi Hesabı        | ,584     |
| Ayrımcılık       | Tukey Hsd  | Kamu Sektörü        | Özel Sektör         | ,000     |
|                  |            | Kamu Sektörü        | Kendi Hesabı        | ,773     |
|                  |            | Özel Sektör         | Kendi Hesabı        | ,492     |

Tablo 28’de verilen ikili karşılaştırma testlerinde mobbing algısı için kamu sektörü ve özel sektörün, kamu sektörü ve kendi hesabı ortalamalarının birbirinden farklı olduğu, ayrımcılık algısı içinse kamu sektörü ve özel sektör ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Diğer tüm ikili karşılaştırmalar için ise ortalamaların birbirine eşit olduğu görülmüştür. Hipotez 1d (mobbing) desteklenmekteyken, hipotez 1i (cinsel taciz) ve hipotez 1o (ayrımcılık) desteklenmemektedir.

### 3.5. TARTIŞMA

Çalışanların çalışma yaşamında mobbing, cinsel taciz, ayrımcılık gibi etik dışı davranışlara maruz kalıp kalmadığı ve rüşvet ve vergi kaçırma ile ilgili yolsuzluk algılarını incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada mobbing ve ayrımcılık davranışlarından bazılarını, cinsel taciz davranışlarına ise hemen hemen hiç maruz kalmadıklarına rastlanmıştır. Rüşvet ve vergi kaçırma algılarının ise birbirinden anlamlı bir şekilde farklı olduğu sonuçlarına varılmıştır. Yaş, cinsiyet, çalışma statüsü, çalışma zamanı, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik özelliklerin tutumları beklenildiği ölçüde etkili olmadığı görülmektedir. Araştırmada yapılan analizlerde demografik özellikler açısından etik dışı davranışlara maruz kalıp kalmama konusunda anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

223 bireyin katıldığı çalışmada yani örneklem grubunun verdiği cevaplardan yola çıkarak hesaplanan ortalamalar, eğitim düzeylerinin mobbing ve ayrımcılık algılarına göre kendi içlerinde ortalamaları açısından heterojen, cinsel taciz algısına göre ise homojen bir yapı gösterdiği görülmektedir. Çalışma statüsünün üç farklı algı için ortalamalarının karşılaştırılması yapılmıştır. Çalışma statülerine göre mobbing ve ayrımcılık algısı açısından ortalamalarının birbirinden farklı olduğu buna karşılık cinsel taciz algısı açısından farklı olmadığı görülmektedir.

Değişik ülkelerde yapılan araştırmaların, çalışma yaşamında etik dışı davranışlarla ilgili olarak yapılan bu araştırmadan farklı olduğu görülmektedir. Örneğin, Avrupa Birliği'nin (15 Avrupa ülkesi, 21.703 görüşme) 2000 yılındaki 3. Avrupa Araştırmasına göre; çalışanların çalışma yaşamında yüzde 6'sı fiziksel şiddete, yüzde 2'si cinsel tacize ve yüzde 9'unun mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir<sup>386</sup>. Ayrıca, Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı'nın yayımladığı 2010 yılı Avrupa Çalışma Koşulları araştırmasının sonuçlarına göre, görüşülen kişilerden yüzde 4,1'i, son bir yıl içinde mobbing'e maruz kaldığını belirtmiştir. Aynı çalışmada Türkiye için bu oran, yüzde 1,3 olarak

---

<sup>386</sup>Duncan Chappell and Vittorio Di Martino, "Violence at Work", **International Labour Office**, Third Edition, Geneva, , 2006, s.32

tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalarda tespit edilen mobbing'e maruziyet oranlarının güney ülkelerinde kuzey ülkelerine göre düşük görünüyorsa olması, söz konusu ülkelerde mobbing'in az karşılaşılan bir sorun olmasından değil, ülkeler arasında mevcut sosyal ve kültürel farklılıklara bağlı olarak konuyla ilgili farkındalık düzeyinin düşük ve tespit mekanizmalarının yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır<sup>387</sup>. Japonya'da Ulusal Personel İdaresi'nin (NPA) yaptığı bir araştırma ise, kamu işyerlerinde çalışan kadınlardan yaklaşık yüzde 70'inin her türlü cinsel tacize maruz kaldığını ortaya çıkardı. Araştırmaya katılan 1948 kadından yüzde 69,2'si Nisan 1999'dan, 2009 Kasım'a kadar en az bir kere cinsel tacizle karşılaştıkları şikâyetinde bulundu. Kadınların yüzde 2,2'si meslektaşları tarafından cinsel birleşmeye zorlandığını söylerken, yüzde 55,6'sı tacizin işyerlerindeki performanslarını etkilemediğini, yüzde 17'si ise bu yüzden işini bırakmayı düşündüğünü kaydetti. Araştırmaya göre, kadınlara yönelik cinsel taciz yöntemleri içinde cinsel şakalar yapmak, çıplak fotoğraflar göstermek ve bir kadının görünüşüyle ilgili erkek çalışanların yorumlarını dinlemek bulunmaktadır<sup>388</sup>. Ayrıca, Alman hükümeti cinsel taciz konusunda kadın ve aileden sorumlu bakanlık, Sozialforschungsstelle Durtmund adlı bir sosyal araştırma kuruluşunu 1990 yılında görevlendirmiştir. Bu kuruluş, değişik iş kollarında çalışan 4000 kadın üzerinde yazılı ve sözlü anket düzenlemiş ve bunu rapor olarak bakanlığa vermiştir. Buna göre 4000 kadından yüzde 72'si, cinsel taciz olarak algılanan davranışlara maruz kalmışlardır. İş ortamındayken cinsiyetleri ile ilgili imalı sözler ve anlamlı şakalar yapıldığını söyleyenlerin oranı yüzde 50 civarındadır. Yine kadınların üçte biri vücutlarına bilinçli olarak temas edildiğini belirtmiştir. Ankete katılanların yüzde 5'ine cinsel isteklere cevap verilmemeleri halinde kendilerine mesleki yönden zorluklar çıkarılacağı konusunda tehdit edilmiştir. Her 100 kadından 3'ü ise cinsel ilişkiye girmeleri konusunda baskı ve şiddet görmüştür<sup>389</sup>.

---

<sup>387</sup>Egemen Bağış, (07.02.2011), "Mobbing ile İlgili Soru Önergesi", <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-17927c.pdf> (Erişim Tarihi: 05.08.2011)

<sup>388</sup>"İşyerinde Cinsel Taciz", 11.11.2009, <http://www.kadinlaricin.net/yasam/isyerinde-cinsel-taciz.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2011)

<sup>389</sup>Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, sexuelle Belästigung im Arbeitsleben; 3.auf. Bonn, April, 1997'den aktaran: Ali Seyyar, [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel\\_taciz.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel_taciz.htm) (Erişim Tarihi: 08.08.2011)



Genel olarak etik kurallar düşünüldüğünde, İngiltere’de 1997-2001 yılları arasında yapılan bir araştırmaya göre, etik ilkelere bağlı olan ve olmayan yaklaşık 100 işletme incelenmiş ve ekonomik katma değer, piyasa katma değeri, değer kazanç oranı ve kullanılan sermayenin geri dönüşü gibi göstergeler karşılaştırılmıştır. Etik kurallara uygun iş yapanların; risk yönetimi, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi, finansal yapı açısından daha başarılı olduğu tespit edilmiştir<sup>390</sup>.

Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yardımcı Doçent Doktor Özmen Metin, Atatürk Üniversitesi'nde 350 akademisyen arasında yapılan bir araştırmada, yüzde 82'sinin, bir şekilde mobbinge maruz kaldığını ifade etmektedir. Mobbinge en fazla maruz kalanların daha alt statüdeki, uzman, okutman, yardımcı doçentlerin olduğunu söylemektedir. Ancak statüsü yüksek olanların da mobbinge maruz kaldığını ifade etmektedir. Araştırmada profesörlerin yüzde 51'inin mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir<sup>391</sup>. Beykent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Yardımcı Doçent Doktor Sevdâ Ergenekon tarafından yapılan bir başka araştırmaya göre, Türkiye’de mobbinge maruz kalanların sayısı Avrupa’dan daha fazladır ve kurbanların yüzde 77’si kadın çalışanlardır. 25 yaşın altındaki ve 55 yaşın üzerindeki daha çok tacize uğrama riski taşımaktadır. Araştırmada, erkeklerin yüzde 69 oranında kadınlara, kadınların ise yüzde 84 oranında kadınlara zorbalık yaptığı görülmektedir<sup>392</sup>.

2010 Küresel Yolsuzluk Barometresinde dünya çapında 86 ülkeden 91 bin 500 kişiyle yapılan mülakat sonuçlarına dayanan kamuoyu yoklamasına göre; kamuoyunda yolsuzluk algısının en yüksek olduğu yerler yüzde 73 ile Avrupa ve yüzde 67 ile Kuzey Amerika’dır. Dünya kamuoyuna göre de siyasi partiler en yozlaşmış kurum olarak belirlenirken; polis, yolsuzluğun en yaygın olduğu hizmet alanı olarak göze çarpmaktadır. Türkiye’de yapılan araştırma sonuçları ise, dünyada

---

<sup>390</sup> Şebnem Ergül, 2007, “İş Etiği ve Uygulaması”, <http://koyk.kalder.org/images/SETIGISEBNEMERGUL.pdf> (Erişim Tarihi:30.06.2011)

<sup>391</sup> Vahide Yarık, 28.05.2011, “İşyerlerinde Mobbing Artıyor”, Hürriyet Gazetesi, <http://www.hurriyet.com.tr/yasasinhayat/17898255.asp> (Erişim Tarihi: 28.05.2011)

<sup>392</sup> “İşyerinde En Büyük Dert Duygusal Taciz”, 03.09.2006, <http://haber.gazetevatan.com/0/86220/7/Haber> (Erişim Tarihi: 05.09.2011)

yolsuzluğun arttığına yönelik genel kamuoyu görüşüyle paralellik göstermektedir. Türkiye’den ankete katılanların yüzde 57’si son üç yılda Türkiye’de yolsuzluğun arttığını belirtmiştir. Ayrıca Barometre’ye göre, Türkiye’de yaşayan her üç kişiden biri geçtiğimiz yıl içinde rüşvet vermiş<sup>393</sup>.

Genel olarak araştırmanın tüm sonuçları değerlendirildiğinde, etik dışı davranışlardan mobbingin ve ayrımcılığın az da olsa bazı davranışlarıyla karşılaştığı, ancak cinsel tacizin ise onlardan daha alt seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada net sonuçlara ulaşmak mümkün olmamıştır. Bunun temel nedenlerinden bazıları örneklem sayısının az, her sektörden seçilmiş olması ve çalışanların bu davranışlara maruz kaldığını algılamaması veya kabullenmemesi olabilir. Ayrıca işletmelerde olumsuz bir imaj oluşturabileceği düşüncesi yani kurumsal imajı olumsuz yönde etkileyeceği düşüncesi ile, karşılaşılsa veya maruz kalınsa bile etik dışı davranışın belirtilmek istenmemesinin de beklenenden daha düşük etik dışı davranışın gerçekleştiği bulgusunu karşımıza çıkarmış olduğu düşünülmektedir. Çünkü bu tür konular halen bir tabu olarak görülmektedir. Diğer yandan kişinin karşılaştığı bu olaydan endişelenerek zarar göreceğini düşünmesi ve durum inkar etmesi de başka bir neden olabilir. Zaman kısıtı ve işletmelerin bu tür bir anket uygulamasına kapalı olması nedeniyle araştırma çok geniş bir örneklem grubuna uygulanamamıştır. Bu tür hassas bir anketin, isimlerin açıklanmayacağı ve bilgilerin gizli kalacağı söylenmesine rağmen, çalışanları huzursuz ettiği gözlemlenmiştir. Ankete katılanlardan evli çiftlerin aynı zamanda soruları cevaplaması, cinsel tacizle ilgili sorulara dürüst cevap vermeme ihtimalini doğurabilmektedir. Ayrıca soru formu tüm katılımcılarla birebir doldurulamadığı ve konuşulamadığı için kişilerde bazı soru işaretleri kalmış olabilir. Tüm bu kısıtlar içinde gerçekleştirilen araştırmanın bulgularının Türk çalışma yaşamında etik dışı davranış ve uygulamaların var olduğunun bilinmesine rağmen konunun hassasiyeti dikkate alınarak esnek bir yaklaşımla değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

---

<sup>393</sup><http://www.ensonhaber.com/dunya-yolsuzluk-arastirmasinda-turkiye-2010-12-09.html> (Erişim Tarihi: 09.12.2010)

## SONUÇ

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği rekabet ortamı, hızlı değişim ve işletmelerin bu hızlı değişime ayak uydurabilmeleri ancak “insan kaynağı” ile mümkün olmaktadır. Tabii işletmelerdeki çalışanların, yönetimin belirlediği etik kod ve kurallara uymaları, yönetimin de çalışanları bu kuralları güncelleştirmeleri sürecine dahil etmesi, etik eğitimi verilmesi ve işletme kültürünün etik kodları benimsemesi de çalışma yaşamında, çalışanların etik dışı davranışlara yönetici veya diğer çalışanlar tarafından maruz kalmamasını sağlayacaktır. Ayrıca etik kod ve kuralların yazılı olması da davranışları etkileyebilmektedir. Tabii sadece bu kuralların yazıda kalmaması ve hayata geçirilmesi de göz önünde bulundurulması gereken diğer detaylardandır.

Çalışma yaşamında etik dışı davranışlarla ilgili literatür incelendiğinde bu davranışları etkileyen birtakım bireysel etkenler bulunmaktadır. Bireysel etkenler olarak düşünüldüğünde çalışanların demografik özellikleri söz konusudur. Mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık gibi etik dışı davranışlarla cinsiyet arasında pozitif bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Örneğin yapılan bu araştırmada etik dışı davranışlara daha fazla maruz kalan erkek çalışanlar olmasına rağmen aslında yapılan çoğu araştırmada kadın çalışanların maruziyeti görülmektedir.

İş etiği ile ilgili yapılan araştırmalar artık günümüzde daha da artış göstermektedir. İş etiği, iş ahlakı, meslek etiği, meslek ahlakı ve çalışma ahlakı gibi kavramlar ve birbirleriyle olan ilişkileri araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir. Ahlak ve etik hakkındaki en genel tanım ise; gelenek, toplumsal norm ve değerler, yasalar ve kurallar bütünüdür şeklinde özetlenebilir. Ayrıca, iş ahlakı prensip, ilke ve kurallara, doğru ve yanlışla dayanırken iş etiği, tüm bunları uygulamaya koymak için geliştirme sürecidir.

İş etiği literatürü incelendiğinde pek çok tanım yapıldığı ve bu kavramla ilgili bazı yaklaşımların benimsendiği görülmektedir. Örneğin bu yaklaşımlardan ilki Deontolojik (Haklar Teorisi) yaklaşımdır. Bu yaklaşımın en büyük savunucusu ise

Kant'tır. Kant'a göre sonuç değil, eyleme giden yol, amaç ve niyet önemlidir. Akla ve mantığa dayalı bir davranış aynı zamanda ahlaki bir davranıştır. Yine Kant'a göre bir işletmenin başarılı olabilmesi bazı etik kurallara bağlıdır. Bunlar, demokratik ortam içinde insana saygı duyularak alınan ahlaki kararlardır. En önemli ilkesi, "sana yapılmasını istemediğini sen de başkasına yapma"dır. İkinci yaklaşım, Teleolojik (Sonuçsalıcı veya Faydacılık) yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, sonuca giden yöntem değil de sonuç önemlidir. Yapılan tüm eylemler insanların iyiliği ve mutluluğu için olmalıdır. Kant etiğinin tam tersi olarak, birine yalan söylemek onu iyi yapacaksa söylenmelidir (hastaya iyileşeceğine dair moral vermek gibi). Bir diğer yaklaşım ise Fazilet Teorisi olarak da bilinen Adalet yaklaşımıdır. Bu yaklaşım hem niyete hem de sonuca önem vererek yukarıdaki her iki yaklaşımı da içerir. Ayrıca bu yaklaşıma göre, erdemli olmak önemlidir. İlkesi ise, "senin durumunda erdemli bir insan nasıl davranırsa sen de o şekilde davran"dır. Adalet, dürüstlük, doğruluk ve ahlak eğitimi en önemli kıstasları arasında yer alır.

Bir işletmenin başarısını etik kurallar büyük ölçüde etkilediğinden, bu yönde yapılan araştırmalar gerek ülkemizde gerek diğer ülkelerde artış göstermektedir. Yapılan anket sonucunda ülkemizde çalışanların iş etiği konusunda duyarlılığının artması ve bilinçlenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Etik dışı davranışlara maruziyetle ilgili yapılan her araştırmada sonuçların farklı olduğu görülmektedir. Bunun nedenini kültürel farklılık, bilinçsizlik veya bu konuda yeterince bilgi sahibi olmama, durumu algılama farklılığına bağlamak mümkündür. Oysa işletmeler, çalışanlarını etik dışı konularda bilinçlendirse, gerekli eğitim ve kursları sağlasa daha başarılı olacaktır.

Etik dışı davranış tanımları ise farklı şekillerde kendini gösterse de çıktığı tek bir yol vardır, o da "diğerleri"ni olumsuz yönde etkileyen hatta onlara zarar veren davranışlar bütünü olduğudur. Etik dışı davranışların sonucu olarak zarar gören tek bir taraf yoktur. Hem çalışanlar hem de işletmeler yara almaktadır. Bireyler açısından değerlendirildiğinde, bireylerin hem ruh sağlığı hem de biyolojik sağlığı bozulacağı gibi kendi çevrelerine de bu durumu yansıtmaları halinde onların da olumsuz yönde

etkileneceği aşikârdır. İşletmelerin de kurumsal imajlarının zedeleneceği düşünülebilir. Ayrıca etik dışı davranış türleri tek tek ele alındığında hepsinin birbirinden farklı tanımlara sahip olduğu görülse de etki ve sonuçlarının yansımalarının pek de farklı olmadığı görülmektedir. Örneğin mobbing, çalışan üzerinde baskı kurulan psikolojik terördür, duygusal hatta bazen fiziksel saldırıya varan bir davranış türüdür. Amaç çalışanı yıldırmaktır. Cinsel taciz, cinsel nitelikte fiziksel veya sözel olarak yapılan her türlü düşmanca, aşağılık ve utandıran bir davranış türüdür. Ayrımcılık, kasıtlı veya kasıtsız bir birey veya gruba karşı olumsuz ve adil olmayan bir şekilde davranıştır. Etnik kökene, cinsiyete, yaşa ve engelliliğe dayalı olabilir. Yolsuzluk ise, çalışanın görevini kötüye kullanması, maddi çıkar sağlamak için yetkisinin dışına çıkarak görevini suistimal etmesidir. Rüşvet, irtikap, vergi kaçırma, zimmet ve adam kayırmacılık gibi türleri vardır. Tüm bu etik dışı davranışların sonucunda, işten ayrılmaların artması, örgütsel bağlılıkların azalması, ruhsal ve fiziksel hastalıklarla karşı karşıya gelinmesi, çalışma barışının bozulması, işletmeler açısından sermaye kaybı, ahlaki ve siyasal yapının bozulması, ülkenin ekonomik anlamda gelişmesini engellemesi gibi olumsuzluklar ortaya çıkar. Görüldüğü gibi farklı davranışlar olsa da sonuç ve etkileri birbirini tamamlar niteliktedir. Her ne kadar çalışma yaşamında etik dışı davranış ve uygulamalar araştırmacılar tarafından ilgi görse de Türk ve uluslararası yayınlarda bu konuya yer veren çok az sayıda araştırma ve çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada bu eksiklik giderilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın amacı, çalışma yaşamında etik dışı davranış ve uygulamalarla karşılaşılıp karşılaşılmadığı veya ne derecede karşılaşıldığını ortaya koymaktır. Demografik özelliklerin de bu davranış ve uygulamalara etkileri incelenmiştir.

Yapılan bu araştırmaya göre mobbing ve eğitim düzeyi arasında negatif bir ilişki olduğu görülürken ayrımcılık algısı ile çalışma statüsü arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrımcılık algısı kamu ve özel sektörde farklılık göstermektedir. Yapılan araştırmalardan ve literatür taramasından elde edilen bilgiler doğrultusunda bu araştırmada çalışanların etik dışı davranışlardan olan mobbinge, cinsel tacize ve ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarına, yolsuzluk türlerinden olan

rüşvet ve vergi kaçırma konusundaki algılamalarına odaklanılmıştır. Çalışanların rüşvet ve vergi kaçırma algılamaları birbirinden farklı çıkmıştır.

Araştırmada, mobbing soruları için Björkqvist ve Österman tarafından tasarlanan, 24 olumsuz davranış içeren İşyeri Tacizi Ölçeğinin uyarlaması kullanılmıştır. Cinsel taciz ve ayrımcılık soruları Louise F.Fitzgerald, Vicki J.Magley, Fritz Drasgow ve Craig R.Waldo (1999) tarafından geliştirilen bir ölçektir ve Amerika Birleşik Devletleri silahlı kuvvetleri çalışanlarına 2002 yılında uygulanmıştır. Her üç ölçeğin de güvenilirlik düzeyleri oldukça yüksek çıkmıştır. Rüşvetle ilgili algılama soruları Öcal ve Üstün tarafından geliştirilen ve onların makalesinden seçilerek alınan bazı sorulardır. Vergi kaçırma soruları ise, Yılmaz ve Şeker'den ve 23. Maliye Sempozyumundaki bildiriden esinlenerek hazırlanmıştır. Bu ölçeklere ek olarak altı demografik soru da ankete dâhil edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular, çalışanların mobbing ve ayrımcılık gibi etik dışı davranışlara az da olsa maruz kaldığını ortaya koymuştur. Etik dışı davranışlara maruziyete demografik özellikler açısından bakıldığında demografik özellikler açısından belirgin bir farkın olmadığı görülmüştür. Örneğin, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresi açısından bu üç etik dışı davranışa maruziyet açısından fark olmadığı, cinsiyet dağılımında ise erkeklerin bu tür davranışlara daha fazla maruz kaldığı, çalışma statüsü açısından da mobbing ve ayrımcılığa daha fazla maruz kalındığı görülmüştür.

Tüm bu olgular incelendiğinde yapılan bu araştırmada hipotezlerin tam olarak değil, kısmen desteklendiği görülmektedir. Yapılan bu araştırmada cinsel taciz ile cinsiyet arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmekteyse de etik dışı bu davranışa daha çok kadın değil, sanılanın aksine erkek çalışanların az da olsa maruz kaldığı görülmektedir. Ayrıca bu araştırmada mobbinge daha fazla maruz kalanların eğitim düzeyi yüksek çalışanlar olduğu hipotezi ise desteklenmemektedir. Arada negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında; çalışanların mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık gibi etik dışı davranış türlerine fazla maruz kalmaması bu durumun varlığından söz edilemez anlamına gelmemelidir. Türkiye’de yapılan başka araştırmaların da hemen hemen aynı sonuca ulaştığı görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden bu tür davranışlara maruz kalırsa bile bu durumun yeterince algılanmaması, yani belirli bir farkındalık olmayışı, bilinçsizlik, kültür farklılığı, bunların son derece hassas konular olmalarından kaynaklanan tabu olarak görülmeleri, bu ankete katılım gösteren çalışanların çekinceleri ve zaman kısıtı olabilir.

Araştırmanın geliştirebilecek yönleri arasında daha geniş bir örneklem grubu ve belirli sektör gruplarında uygulanması yer alabilir. Ayrıca, evli çiftlerin birbirinden bağımsız, farklı yer veya zamanlarda birebir soruları yanıtlaması ve soru formunun tüm katılımcılarla yüz yüze konuşarak birebir doldurulması, soruların daha net anlaşılacağını sağlayacağından katılımcılar da daha objektif olacaktır.

İş etiğini benimsemiş toplumun gelişmişlik düzeyi de yüksek anlamına gelirken, toplumun yaşam kalitesi de artmaktadır. O nedenle, iş etiğini sağlayacak olan özellikle üst kademedeki yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Yönetim, adil ve etik olduğu ve ayrıca çalışanlarına işyerlerini mükemmel bir yer kıldığı sürece “mutlu insan kaynağı”na ulaşılır. Böylece verim yüksek olur. İşletmeler, çalışanlarına insan onuruna yaraşır bir çalışma ortamı sağladığı, etik dışı davranış ve uygulamalardan iş ortamını arındırdığı sürece küreselleşmenin getirdiği acımasız rekabet ortamına ayak uydurur ve toplumda saygın bir yer edinirler.

## KAYNAKLAR

AA Haber Ajansı, 12.07.2011, “Yılın Polisi Zimmet Suçlamasıyla Gözaltına Alındı”, <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&CategoryID=77&ArticleID=1056047> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

AKALAN, Abdullah Recai. “Türk Kamu Hizmetinde İyi Yönetim ve Yolsuzlukla Mücadele”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006

AKAT, Asaf Savaş. (12.03.2006). “İktisat Ve Ahlâk”, Vatan Gazetesi.

AKÇA, Gürsoy. “Ahilik Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı”, <http://www.turkiyat.selcuk.edu.tr/pdfdergi/s14/akca.pdf> (Erişim Tarihi:27.11.2010)

AKDEMİR, Nuran, Fatma İlknur Çınar ve Ülkü Görgülü. “Yaşlılığın Algılanması ve Yaşlı Ayrımcılığı”, **Türk Geriatri Dergisi**, Ankara, 10 (4): 2007, ss.215-222.

AKDEMİR, Nuran, Fatma İlknur Çınar, Ülkü Görgülü, “Yaşlı İstismarı ve İhmali”, **Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi**, Ankara, 2008, ss.68-75.

AKGEMCİ, Tahir ve Şevki Özgener, “Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi”, <http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/dergi/sayi1-8/7/4.pdf> (Erişim Tarihi: 09.12.2010)

AKGEYİK, Tekin. Meltem Güngör, vd. <http://makale.suleymanozdemir.com/Sos.Siy.Konf.56/7-TekinAkgeyik-SSK56.pdf> (Erişim Tarihi:13.03.2010)

AKTAN, Coşkun Can. “Yeni Global Gerçekler-Ahlak Üzerine Özlü Sözler”, 2000, [http://www.canaktan.org/canaktan\\_personal/canaktan-arastirmalari/ozlu-sozler/aktan-ahlak.pdf](http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/ozlu-sozler/aktan-ahlak.pdf) (Erişim Tarihi: 06.11.2010)



AKTAN, Coşkun Can. <http://www.forumalev.net/seviyeli-ciddi-konular/410286-ahlak-turleri-ahlak-ile-ilgili-yazi.html> (Erişim Tarihi: 09.11.2010)

AKTAN, Coşkun Can. “Toplam Ahlak Felsefesi ve Toplam Ahlak Yönetimi”, 1999, [http://www.canaktan.org/canaktan\\_personal/canaktan-arastirmalari/toplam-ahlak/aktan-toplam-ahlak.pdf](http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/toplam-ahlak/aktan-toplam-ahlak.pdf) (Erişim Tarihi: 24.11.2010)

AKTAN, Coşkun Can “İş Ahlakı Ve Sosyal Sorumluluk”, [http://www.canaktan.org/canaktan\\_personal/canaktan-arastirmalari/toplam-ahlak/aktan-is-ahlaki.pdf](http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/toplam-ahlak/aktan-is-ahlaki.pdf) (Erişim Tarihi: 09.11.2010)

AKTAN, Coşkun Can. “Hastalığın Adı: İrtikap”, <http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/siyasal-hastaliklar/irtikap.htm> (Erişim Tarihi: 03.08.2011)

AKTAN, Coşkun Can , “Değişim ve Türkiye’de Devlet Reformu”, [http://www.canaktan.org/canaktan\\_personal/canaktan-arastirmalari/devlet-reformu/aktan-degisim-devlet-reformu.pdf](http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/devlet-reformu/aktan-degisim-devlet-reformu.pdf) (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

AKTAN, Coşkun Can. **Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma, Yolsuzlukla Mücadele Stratejiler**, Hak-İş Yayınları, Ankara, 2001.

AKTAN Coşkun Can. **Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri**, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2002.

ALBAYRAK, Muzaffer. “Türkiye’de Yolsuzluklar ve Sağlık Sektörüne Etkileri”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2005.

ALKAN, Şükrü. “İş Ahlakı Sempozyumu –Bildiriler” 11.Sempozyum 1, (Açılış Konuşması) **İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği**, İgiad Yayınları. İstanbul, 2008, ss.13-15.

ANDREWS, R. Kenneth **Corporate Ethics**, Şirket Ahlakı, çev. Cemal Engin, 2009, Türkiye MESS Yayınları, 2004.

ARSLAN, Mahmut. **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel Yayınevi, Ankara, 2001.

ARSLAN, Mahmut. **İş ve Meslek Ahlakı**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005.

ARSLAN, Mahmut, Sevcin Akıncı Kılıç ve Pınar Beyhan Karapınar, **e-İş, e-Devlet, etik**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2007.

ARSLAN, Yekbun Geylani. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Bağlamında Ayrımcılık Yasağı”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

ARTUK Mehmet Emin. “Cinsel Taciz Suçu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:4, Sayı:11, 2006, ss.29-43.

ATAÖV, Türkkaya. **Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İnsan Hakları Merkezi Yayınları, No:20, Ankara, 1996.

ATMAN, Ümit Cihan. “Kadına Yönelik Şiddet; Cinsel Taciz/İrza Geçme”, **Türk Tabipleri Birliği, Sürekli Tıp Eğitim Dergisi**, Cilt:12, Sayı:9, 2003, ss.333-335.

ANKARA HABER AJANSI, 02.04.2011, <http://www.haberler.com/chp-meclis-te-rusvet-arastirma-komisyonu-istedi-2629159-haberi/> (Erişim Tarihi: 03.08.2011)

“Avoid Age Discrimination In The Workplace”, <http://www.allbusiness.com/human-resources/workplace-health-safety-employment/11441-1.html> (Erişim Tarihi: 19.03.2011)

“Avrupa Komisyonuna Dil Ayrımcılığı Suçlaması”, 28.05.2008,  
<http://www.euractiv.com.tr/abnin-gelecegi/article/avrupa-komisyonuna-dil-ayrimciligi-suclamasi> (Erişim Tarihi: 05.08.2011)

AVSALLI, Hüseyin. “Zimmet Suçu”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

AYDEMİR, Süleyman Ruhi. “Türk Ceza Kanununda Memur Suçları: Zimmet, İrtikap ve Rüşvet”, [http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/zimmet\\_irtikap.htm](http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/zimmet_irtikap.htm) (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

AYDIN, İnayet Pehlivan. **Yönetmelik ve Örgütsel Etik**, Pegem A Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 2001.

AYDIN, İnayet Pehlivan. **Kamuda Etik: Etik Davranış Eğitimi Ders Notu**, Maliye Bakanlığı, Maliye Yüksek Eğitim Merkezi Başkanlığı, Marmaris, 2010.

AYTAÇ, Serpil. “İstihdam ve Koruma Alanı Yaratmak Üzere Özürlüler İçin Sosyal Yaşam Merkezi Projesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 2004/2, Sayı:49, 2004. ss.126-158.

BAĞIŞ, Egemen. “Mobbing ile İlgili Soru Önergesi”, 07.02.2011,  
<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-17927c.pdf> (Erişim Tarihi: 05.08.2011)

BAŞAR, Selim. “Yolsuzluklar ve Makroekonomik Etkileri”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2004.

BAYBORA, Dilek. “Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü) İstanbul, 2006/2, Sayı:51, 2006, ss.229-269.

BAYBORA, Dilek. “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2010/1(24), 2010, ss.33-57.

BAYPINAR, Başar. “İşyerinde Cinsel Taciz”, 2003, İş-Güç Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, <http://www.isguc.org/?p=article&id=137&cilt=5&sayi=2&yil=2003>

BAYRAK, Sabahat. **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, Beta Basım, İstanbul, 2001.

BERKMAN, Ümit. **Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Yayın No: 203, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, 1983.

BERKMAN, Ümit ve Mahmut Arslan. “Dünya’da ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi”, 2009, <http://www.tusiad.org/FileArchive/UmitBerkmanMahmutArslan.pdf> (Erişim Tarihi: 28.11.2010)

BİRİK, Işıl. “İşyerinde Psikolojik Taciz: Bir Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan Doktor Ve Hemşirelerin Algıları Üzerine Bir Çalışma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

BOATRIGHT, John. **Ethics and the Conduct of Business**, Pearson Prentice Hall, Loyola University, 4.Edition, Chicago, United States of America, 2003.

BOZBEL, Serap ve Savaş BOZBEL. “İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, **Tisk Akademi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:3, 2007, ss.66-81.

BRADBURN, Roger. **Understanding Business Ethics**, Continuum International, Illustrated Edition Padstow, Cornwall, London, United Kingdom, 2001.

BRASS, Daniel J., Kenneth D. Butterfield, Bruce C. SKAGGS. “Relationships and Unethical Behavior: A Social Network Perspective”. **Academy of Management Review**, 23(1), 1998, ss.14-31.

“Büyüklerden Vergi Kaçırma Teknikleri”, 05.07.2011,  
<http://www.cnnturk.com/2011/ekonomi/07/05/buyuklerden.vergi.kacirma.teknikleri/622112.0/> (Erişim Tarihi: 09.08.2011)

CEVİZCİ, Ahmet. **Et ge Giriş**. Paradigma Yayınları, İstanbul, 2002.

CHAPPELL, Duncan ve Vittorio Di Martino. “Violence at Work”, **International Labour Office**, Third edition, Geneva, 2006, ss.1-28.

CİNGİ, Selçuk, Umut Tosun, Cahit GÜRAN. **Yolsuzluk ve Etkin Devlet**, Ankara Ticaret Odası,  mit Yayıncılık, Ankara, 2002.

CİNGİ, Selçuk. “Yolsuzluk Olgusu ve Ekonomik Analizi  zerine Notlar”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, 1994, ss.1-15.

ÇAKIR, Erdal. “İşyerinde Cinsel Taciz”, 2007,  
<http://www.egitirim.gen.tr/site/arsiv/50-16/264-isyerinde-cinsel-taciz.html> (Erişim Tarihi:16.01.2011)

 ALIşLAR, Aziz. **Ansiklopedik Kültür Sözlüğü**, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1983.

“ alışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık Sektöründe  rnek Olay İncelemesi”, T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 2000.

ÇELENK, Sevilay. 2009, “Ayrımcılık ve Medya”,  
<http://ilef.ankara.edu.tr/etik/ayrimcilik-ve-medya/> (Erişim Tarihi: 15.03.2011)

ÇETİN, Hülya. **Rüşvet Suçları**. Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1999.

ÇINAR, İkrar. “Kayırmacılık ve Yozlaşma: Bir Kavram Çözümleme Denemesi”, **Eğitişim Dergisi**, Sayı:24, Ekim, 2009, s.1.

ÇOBAN, Orhan. “Bir Siyasal Yozlaşma Türü Olarak Rüşvet ve Ekonomik Etkileri” **Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, Haziran, 1999, ss.173-195.

ÇOBANOĞLU, Şaban. **Mobbing-İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

ÇOLAK, Ömer Faruk ve Şenol Altan. “Sex Discrimination in the Banking Sector: the Case of Turkey”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, ss.203-213.

ÇOTUKSÖKEN, Betül. “Dünya Sorunları Karşısında Etik”, 2008, <http://www.betulcotuksoken.com/dunya-sorunlari-karsisinda-etik/> (Erişim Tarihi:07.11.2010)

DALMIYA, Vrinda. “Why is Sexual Harassment Wrong?” **Journal of Social Philosophy**, Sayı:30, No:1, 1999, ss.46-64.

DANGAÇ, Gönül. <http://www.biymed.com/makaleler/yazar.asp?yaziID=403> (Erişim Tarihi:13.03.2010)

DAVENPORT, Noa, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliott. **Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace**, çev. Osman Cem Öner toy, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

DEDEOĞLU, Saniye. “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2009/2, Sayı:21, 2009, ss.41-54.

DEMİR, Ahmet “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde ve Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007.

DEMİR, Yeter ve Mustafa Fedai Çavuş. “Mobbing’in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2009, ss.13-23.

DEMİRBİLEK, Sevda. “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt:44, Sayı:511, 2007,ss.12-27.

DONALDSON, Thomas, Patricia H. Werhane, Margaret Cording, **Ethical Issues in Business: A Philosophical Approach**, 7. Edition, Upper Saddle River, Pearson Education. New Jersey, 2002.

EL-ATTAS, Seyyit Hüseyin. **Toplumların Çöküşünde Rüşvet**, çev. Cevdet Cerit, Pınar Yayıncılık, İstanbul, 1988.

ELİAÇIK, Elif. “Yolsuzlukları Önlemede Uluslararası Deneyimler ve Türkiye Uygulaması”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

ERDUGAN, Fatma Erbil. **Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara Keçiören Örneği**, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Yayın No:50, Ankara, 2010.

ERGİNAY, Akif. **Kamu Maliyesi**, Savaş Yayınları, Ankara, 1994.

ERGÜL, Şebnem. “İş Etiği ve Uygulaması”, 2007,  
<http://koyk.kalder.org/images/ISETIGISEBNEMERGUL.pdf> (Erişim Tarihi:30.06.2011)

ESER, Oktay. “Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni” **Türk Edebiyatı Dergisi**, Sayı:420, 2009, ss.1-5.

EVELYN, Ellis. **EU Anti-Discrimination Law**, Oxford University Press, New York, 2005.

FERREL, O.C. and John Fraedrich, **Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases**, 2. Edition, Houghton Mifflin Company, Boston,1994.

FITZGERALD Louise F., Vicki J. Magley, Fritz Drasgow and Craig R. Waldo. “Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD), Military Psychology”, 1999, 11(3),243-263, Lawrence Erlbaum Associates,Inc <http://www.defense.gov/news/Feb2004/d20040227shs1.pdf> (Erişim Tarihi: 05.10.2010)

FRANKENA, William K. **Ethics**, çev. Azmi Aydın, 2007, **Etik**, İmge Yayınevi, Ankara, 1973.

GENÇ, Sinem. 2006,  
[http://www.insankaynaklari.com.tr/basinda\\_hrm\\_arsiv8.asp#teror](http://www.insankaynaklari.com.tr/basinda_hrm_arsiv8.asp#teror) (Erişim Tarihi: 21.03.2010)

GENÇKAYA, Ömer Faruk ve Kemal Özsemerci. “Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri”, (TBMM Raporu), <http://www.tedmer.org.tr/pdf/yolsuzluk.pdf> (Erişim Tarihi: 04.04.2011)

GEORGE, Robert T.De, **Business Ethics**, 6.Edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, University of Kansas, New Jersey, United States of America, 2006.

GERNİ, Mine. “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, 56 (3): 2001, ss.19-46.



GILBERT, David, Yvonne Gurrier, Jonathan Guy. “Sexual Harassment Issues in the Hospitality Industry”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 10(2): 1998, ss. 48-53.

GILBERT, Geoff. “Jurisprudence of the European Court and Commission of Human Rights in 2000 and Minority Groups”, 2001, Department of Law and Human Rights Centre, University of Essex, s.2, (Çevrimiçi: <http://www.greekhelsinki.gr> ([http://www.greekhelsinki.gr/bhr/english/special\\_issues/CEDIME-unwgm2001.html](http://www.greekhelsinki.gr/bhr/english/special_issues/CEDIME-unwgm2001.html)) (Erişim Tarihi: 20.03.2011)

GİRAY, Filiz. “Yolsuzlukla Mücadelede E-Devlet ve Türkiye’deki Durum”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Yıl:6, Sayı:13, Temmuz-Aralık 2010, Ankara, 2010, ss.153-178.

GÖK, Sibel. “İş Etiği İle İş Ahlakı Arasındaki İlişki Ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt:5 Sayı:1, 2008, ss. 1-19.

GÖK, Sibel. “Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması”, 2010, <http://www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewfile/53/42> (Erişim Tarihi:01.12.2010)

GÖKÇE, Asiye Toker. “Mobbing: İşyerinde Yıldırma ve Kavramsal Çerçeve”, [http://www.universite-toplum.org/pdf/pdf\\_UT\\_393.pdf](http://www.universite-toplum.org/pdf/pdf_UT_393.pdf) (Erişim Tarihi:13.03.2010)

GÖREGENLİ, Melek. “Ayrımcılığın Teorik Temelleri”, **İnsan Hakları Ortak Platformu Diyalog Dergisi**, Mayıs-Haziran 2010, ss.57-59.

GRUBER, James E. “A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment”, **Research and Policy Implication for the 1990s**. Sex Roles. Vol:26, No:11, 1992, ss.447-464.

GUTEK, Barbara A., Aaron Groff Cohen and Alison. M. Conrad. “Predicting Social – Sexual Behavior at Work: A Contact Hypothesis”, **The Academy of Management Journal**, Volume:33, No:3, 1990, ss.560-577.

GÜÇLÜ Faruk. **Türk Ceza Kanunu Açısından Vergi Kaçakçılığı (4369 sayılı Yasanın Yorumuyla Birlikte)**, Ankara, 1998.

GÜL, Hasan. “Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:10, Yıl: 9, 2006, ss.65-79.

GÜL, Hasan. “İş Sağlığında Önemli bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma”, **TAF Prev.Med.Bull**, 8(6): 2009, ss.515-520.

GÜL, İdil Işıl. “Fiziksel Engellilerin Korunması ve Uluslar arası Standartların İç Hukuka Yansıması”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

GÜLENÇ, Kurtul. “Etik- Kavramsal Bir Değerlendirme”, 2006,  
[http://www.felsefeekibi.com/dergi5/s5\\_y2.html](http://www.felsefeekibi.com/dergi5/s5_y2.html) (Erişim Tarihi:07.11.2010)

GÜLMEZ, Mesut. **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, Belediye-İş Sendikası AB’ye Uyum Dizisi, Ankara, 2009.

GÜMÜŞ, Erhan. “Vergi İncelemesinde Mükelleflerin Hak ve Ödevleri ile Vergi İnceleme Elemanlarının Yetki ve Sorumlulukları”, 2005, İSMMMO Yayın Organı Mali Çözüm 72

<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/72MaliCozum/19%20erhan%20gumus.pdf>

(Erişim Tarihi:28.05.2011)

GÜN, Hasan. **Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz**, Lazer Yayınları, Ankara, 2009.

GÜVEL, Enver Alper ve Ahmet Yılmaz ATA. “Yolsuzluk Olgusunun Ortaya Çıkmasında Asimetrik Bilginin Rolü: Teorik Bir Bakış Açısı” **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Yıl:5, Sayı:9, Ocak-Haziran 2009, Ankara, ss.168-196.

HANÇERLIOĞLU, Orhan. **Felsefe Sözlülüğü**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1970.

HASANOĞLU, Mürteza ve Ziya Aliyev. **Yönetimde Yolsuzluk ve Mücadele Stratejileri**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007.

HAYEK, Frederic August. **Kölelik Yolu**, çev. Turhan Feyzioğlu ve Yıldırım Arsan, Liberte Yayınları, No:1, Ankara, 1999.

HEIDENMEIR, Arnold J., Michael Johnston and LE VINE V.T.(eds.) “Political Corruption”, A Handbook, Transaction Publishers, New Brunswick, 1989.

HERBER Bernard P. **Modern Public Finance**, 4. Edition, Richard D. Irwin, Inc. Homewood, 1979.

HOFFMAN, W.Michael, Robert E. Frederick ve Mark S. Schwartz, **Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality**, 4. Edition, McGraw-Hill Publishing, New York, 2001.

HONEYBALL, Simon. “Pregnancy and Sex Discrimination”, **Industrial Law Journal**, Volume: 29, No:1, 2000, ss.43-52.

HUSBANDS, Robert. “Sexual Harassment Law in Employment: An International Perspective”, **International Labour Review**, Volume:131, No:6, 1992, ss. 535-559.

[http://ethiccall.com/sayfa\\_1.html](http://ethiccall.com/sayfa_1.html) (Erişim Tarihi:07.11.2010)

<http://filozof.net/Turkce/felsefe-akimlari/841-makyavelizm-nedir-makyavelizm-nedemektir-siyasette-makyavelizm-prenste-makyavelizm-makyavel-teorisi-nedir.html>  
(Erişim Tarihi:20.12.2010)

[http://www.doktortr.net/forum/hastaliklar-ilkyardim-tedavi/isyerinde-psikolojik-siddet-\(mobbing\)-sureci/?PHPSESSID=9lh8lq4mr4tik199o6lf4rj507](http://www.doktortr.net/forum/hastaliklar-ilkyardim-tedavi/isyerinde-psikolojik-siddet-(mobbing)-sureci/?PHPSESSID=9lh8lq4mr4tik199o6lf4rj507)  
(Erişim Tarihi: 14.03.2010)

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3099> (Erişim Tarihi: 16.03.2011)

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3099> (Erişim Tarihi:16.03.2011)

<http://www.bilgiyuvasi.com/engellilerin-karsilastiklari-sorunlar-nelerdir> (Erişim Tarihi:23.03.2011)

<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/35970/mod03.pdf> (Erişim Tarihi:06.04.2011)

[http://www.transparency.org/news\\_room/faq/corruption\\_faq](http://www.transparency.org/news_room/faq/corruption_faq) (Erişim Tarihi:06.04.2011)

[http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/cpi/2010/results](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results)  
(Erişim Tarihi:06.04.2011)

[http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/bpi/bpi\\_2008#bpi\\_table](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/bpi/bpi_2008#bpi_table)  
(Erişim Tarihi:06.04.2011)

[http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/cpi/2010/in\\_detail#4](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/in_detail#4)  
(Erişim Tarihi: 28.07.2011)

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPUBLICSECTOR/ANDGOVERNANCE/EXTANTICORRUPTION/0,,contentMDK:20221941~menuPK:384473~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:384455,00.html> (Erişim Tarihi: 07.04.2011)

[http://www.transparency.org/news\\_room/faq/corruption\\_faq](http://www.transparency.org/news_room/faq/corruption_faq) (Erişim Tarihi: 07.04.2011)

<http://turksiyer.com/tuerk-siyasi-tarihi/49-yolsuzluklar/440-turk-kamu-yonetiminde-yolsuzluklar-nedenleri-zararlar-ve-cozum-onerileri-.html?start=10> (Erişim Tarihi: 07.04.2011)

<http://www.defense.gov/news/Feb2004/d20040227shs1.pdf> (Erişim Tarihi: 05.10.2010)

[http://www.felsefe.gen.tr/ahlak\\_felsefesi\\_nedir.asp](http://www.felsefe.gen.tr/ahlak_felsefesi_nedir.asp) (Erişim Tarihi: 25.07.2011)

<http://www.derszamani.net/ahlak-felsefesi-etik-konu-anlatimi-ders-notlari-felsefe.html> (Erişim Tarihi: 25.07.2011)

[http://www.ahilik.net/index.php?option=com\\_content&view=article&id=45&Itemid=27](http://www.ahilik.net/index.php?option=com_content&view=article&id=45&Itemid=27) (Erişim Tarihi: 02.08.2011)

17.01.2011,  
<http://www.cnnturk.com/2011/turkiye/01/17/dinc.bilgine.nitelikli.zimmetten.4.yil.hapis/603510.0/> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

<http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4750.html> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

[http://www.unicankara.org.tr/doc\\_pdf/metin135.pdf](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin135.pdf) (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

20.03.2002, <http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/irkayrim.html> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

05.11.2008, <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/464826.asp> (Erişim Tarihi: 04.08.2011)

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/215-219.pdf>

“Fransa’da Din Ayrımcılığı Belgelendi”, 25.11.2010,  
<http://www.yeryuzuhaber.com/fransada-din-ayrimciligi-belgelendi-haberi-4683.html>  
(Erişim Tarihi: 05.08.2011)

Internet Encyclopedia of Philosophy: <http://www.iep.utm.edu/virtue/>  
(Erişim Tarihi:22.12.2010)

“İşyerinde Cinsel Taciz”, <http://www.bilgiacikkapi.com/toplumsal/is-yerinde-cinsel-taciz-2/> (Erişim Tarihi: 20.08.2011)

“İşyerinde Cinsel Taciz”, 11.11.2009, <http://www.kadinlaricin.net/yasam/isyerinde-cinsel-taciz.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2011)

“İnanılmaz Rüşvet Araştırması”, 04.07.2009,  
<http://www.liberalses.com/para/inanilmaz-rusvet-arastirmasi.aspx> (Erişim Tarihi: 03.08.2011)

İşSEVEROĞLU, Gülsün. “Meslek Ahlakı”, 2001,  
<http://www.isguc.org/?p=article&id=106&cilt=3&sayi=1&yil=2001> (Erişim Tarihi: 11.12.2010)

İZVEREN, Adil. **Toplumsal Törebilim (Sosyal Ahlak)**, Ankara İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayını, No:130, Ankara, 1980.

KAPLAN, Emine Tuncay. “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamı” **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, ss.1-16.

KARAGÖZ, Kadir. ve Murat Karagöz. “Yolsuzluk, Ekonomik Büyüme ve Kamu Harcamaları: Türkiye İçin Ampirik Bir Analiz”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı:76,Ocak-Mart 2010, Ankara, ss.5-22.

KARAKAŞ, Mehmet ve Halit ÇİÇEK. “Vergi Yükümlülerinin Yolsuzluğa İlişkin Tutum ve Tepkileri: Gaziantep Örneği”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Ocak-Haziran, 2009-1: ss.48-76.

KAYRAK, Musa. “Yolsuzlukla Mücadelede Uluslar arası Örgütler”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Yıl:2, Sayı:4, Ankara, Temmuz-Aralık 2006, ss.85-107.

KARAN, Ulaş. **Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları**Kapasite Geliştirme Derneği, Ankara, (İHOP) 2009.

KHAN, M.Akram. “Yolsuzlukla Mücadelede Denetimin Rolü”, çev. Kemal Özsemerci, **Sayıştay Dergisi**, Sayı:72, Ocak-Mart 2009, Ankara, ss.85-116.

KILIÇ, Salih. Türk-İş Genel Başkanı, “Kadın Emeği Platformu Raporları”, 2005, (Açış Konuşması)

KIREL, Çiğdem. **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2000.

KIREL, Çiğdem. **Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2008.

KIVANÇ Hakan. “Vergi Reformunun Çerçevesi ve Türkiye’deki Gelişimi”, 23.07.2007, [http://www.alomaliye.com/2007/hakan\\_kivanc\\_vergi\\_reform.htm](http://www.alomaliye.com/2007/hakan_kivanc_vergi_reform.htm) (Erişim Tarihi: 28.07.2011)

KONGAR, Emre. “Kamuda Rüşvetin Toplumsal Nedenleri”, **Yolsuzluk İle Savaşım Stratejileri Uluslararası Sempozyumu**, 29 Eylül 2005, İstanbul.

KÖK, Sabahat Bayrak. “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu Ve Nedenleri”  
[http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/makaleler/Sabahat%20BAYRAK%20K%C3%96K/K%C3%96K,%20SEBAHAT%20BAYRAK.pdf](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Sabahat%20BAYRAK%20K%C3%96K/K%C3%96K,%20SEBAHAT%20BAYRAK.pdf) (Erişim Tarihi:20.12.2010)

KURUCA, Zeki. **Türkiye’deki Vergi Kaçakçılığı Hesabı Üzerine Bir Deneme**, Maliye Enstitüsü Konferansları, 15. Seri, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Sermet Matbaacılık, No:34, İstanbul, 1968.

LABAND, David N. and Bernard F. Lentz. “The Effects of Sexual Harassment on Job Satisfaction, Earnings and Turnover among Female Lawyers”, *Industrial and Labor Relations Review*, Volume:51, No:4, 1998, ss.594-607.

LEDGERWOOD, Grant, Arlene Idol Broadhurst, **Environment, Ethics and the Corporation**, St.Martin’s Press, New York, United States of America, 2000.

LU, Chia-Jeng and Brian H. Kleiner. “Discrimination and Harassment in the Restaurant Industry”, **International Journal of Sociology and Social Policy**, Volume: 21, No:8, 2001, ss.192-205.

MACKINNON Catharine. **Sexual Harassment of Working Women, A case of Sex Discrimination**, Yale University Press, New Haven, 1979.

McHUGH, Francis P. **İş Ahlakı**, TÜSİAD Yayınları. İstanbul, (1990).



McHUGH, Francis P. **İş Ahlakı**, çev. TÜSİAD, TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/92,8-54, Detay Basım Ltd., İstanbul, 1992.

MELLAHI, Kamel ve Geoffrey Wood, **The Ethical Business Challenges and Controversies**, Palgrave MacMillan, Hampshire, United Kingdom, 2003.

MÖREKLİ, Burak. “Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz Üzerine Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi, Ankara, 2008.

MUMCU, Ahmet. **Osmanlı Devleti’nde Rüşvet Özellikle Adli Rüşvet**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1969.

MURAT, Sedat. “İş Ahlakı ve İş Uygulamaları”, 2010,  
<http://www.istecalisnlar.com/2009/12/is-ahlaki-ve-is-uygulamalari/> (Erişim Tarihi:27.11.2010)

MUSHTAQ, Khan. “A Typology of Corrupt Transaction in Developing Countries”, **IDS Bulletin**, Volume:27, No:2, 1996, ss. 12-21.

NADAROĞLU, Halil. **Kamu Maliyesi Teorisi**, Beta Yayın Dağıtım A.Ş., 8. Baskı, İstanbul, 1992.

NEWTON, Lisa H. **Business Ethics And The Natural Environment**, Blackwell Publishing, United States of America, 2005.

ORTAÇ, Rifat. “Vergi Reformu Yapılırken Kamu Maliyesi Reformu da Yapılmalıdır”, <http://w3.gazi.edu.tr/web/rifatortac/Makaleler/24.pdf> (Erişim Tarihi: 28.07.2011)

ORUÇ İlke ve Zümrüt Tonus. “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Etik Dışı Davranışlar ve Yönetimi”,  
[http://www.tolgaerdogan.net/icongfesr2011\\_cd/documents/national\\_presantations/U L20.pdf](http://www.tolgaerdogan.net/icongfesr2011_cd/documents/national_presantations/U L20.pdf) (Erişim Tarihi: 01.08.2011)

ÖCAL Aslan Tolga ve Mustafa ÜSTÜN., “İş Etiği Kapsamında Yolsuzluk Ve Rüşvetle Mücadele: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”,  
[http://www.isref.org/raporlar/Rusvet\\_Makalesi.pdf](http://www.isref.org/raporlar/Rusvet_Makalesi.pdf) (Erişim Tarihi: 04.10.2010)

ÖCAL, Nilay. “Neo-Liberal Birikim Modelinde Yolsuzluk Ekonomisi: Türkiye Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay, 2008.

ÖĞÜT, Adem. “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”, **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 2006, ss.56-78.

ÖZDEMİR, Erdem. “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:4, Sayı:11, 2006, ss. 83-96.

ÖZDEMİR, Süleyman. **İstanbul Ticaret Odası- İşletmelerde İş Etiği**, Yayın No: 2009-23, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 2009.

ÖZDEN, Akil Muhtar. **İlim Bakımından Ahlak**, Marifet Basımevi, 2.Basım, İstanbul, 1943.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve M.Suat Aksoy. “Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi”, **Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, 2005, ss.95-109.

ÖZER Dilşat (Proje Koordinatörü), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu”, Bilge Kadın Araştırma Merkezi, 2009, s.3,  
www.bilka.org.tr/upload/file/**Mobbing**1.doc (Erişim Tarihi: 05.09.2011)

ÖZGÜN, Kemal Altuğ. “İşyerinde Mobbing ve Mobbing’in Hukuki Değerlendirmesi”, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_1293.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm) (Erişim Tarihi: 06.08.2011)

ÖZKAN, Gökçen Sayar ve Bülent Özkan. “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2010/1(24): 2010, ss. 91-103.

ÖZLEM, Doğan. **Etik Ahlak Felsefesi**, İnkılâp Yayınevi, Anka Basım, İstanbul, 2004.

ÖZLER, Derya Ergun, Ceren Giderler Atalay ve Meltem Dilşahin. “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:22, 2008, ss.37-60.

ÖZSEMERÇİ, Kemal. **Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri**, Sayıştay Başkanlığı, Ankara, 2002.

ÖZTÜRK GÜNTÖRE, Sibel. **John Stuart Mill’in Ahlak Anlayışı**, İlya Yayınevi, İzmir, 2004.

ÖZTÜRK, Nurettin. Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 7, <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/7/43.pdf> (Erişim Tarihi:27.11.2010)

PAINTER–MORLAND, Mollie. “Introduction: The Dissociation of Ethics from Practice”, **Business Ethics as Practice: Ethics as the Everyday Business of Business**, Cambridge–UK, Cambridge University Press, 2008, ss.1-2.

PAKSOY, Nurettin. “İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldırma (Mobbing)”, 2007, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş, [http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe/T00676/Nurettin\\_Paksoy\\_tez.pdf](http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe/T00676/Nurettin_Paksoy_tez.pdf) (Erişim Tarihi:15.03.2010)

PIEPER, Annemarie. **Etiğe Giriş**, çev. Veysel Atayman ve Gönül Sezer), Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1999.

Resmi Gazete, (12 Ekim 2004). Sayı 256111

Resmi Gazete, (19.03.2011). Sayı: 27879

SAKA, Füsün. <http://www.hurriyet.com.tr/yasam/4635437.asp?gid=82> (Erişim Tarihi:13.03.2010)

SANCAR, Serpil.  
<http://www.savaskarsitlari.org/arsiv.asp?ArsivTipID=1&ArsivAnaID=19444>,  
(Erişim Tarihi:15.03.2011)

SAPANCALI, Faruk. “Avrupa Birliği’nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:3, 2005, ss.51-105.

SELİMOĞLU, Seval Kardeş. “Muhasebede Meslek Ahlakı (Etik) Yaklaşımı, [archive.ismmmo.org.tr/docs/.../03.../03-1SEVALKARDES.doc](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/.../03.../03-1SEVALKARDES.doc) (Erişim Tarihi: 11.12.2010)

SEYYAR, Ali. [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel\\_taciz.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel_taciz.htm) (Erişim Tarihi: 08.08.2011)

SEÇER H.Şebnem ve Barış Seçer. “Örgütlerde Üretkenlik Karşısı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi”, **Tisk Akademi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, 2007, ss.147-175.

SEÇER, H.Şebnem. **Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık**, Altın Nokta Yayınevi, İzmir, 2010.

SNAPE, Ed and Tom Redman. “Too Old or Too Young? The Impact of Perceived Age Discrimination”, **Human Resource Management Journal**, Volume:13, No:1, 2003, ss.78-89.

STAPENHURST, Frederick and Peter Langseth. “The Role Of the Public Administration in Fighting Corruption”, United States of America: **Working Paper**, The World Bank, Washington, 1997, ss.311-330.

ŞENEL, Dilek. “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler”, **İktisat Dergisi**, Sayı:377, 1998, ss.54-61.

Stereotyping, Prejudice and Discrimination, (March 2007), Information Sheet  
<http://www.albertahumanrights.ab.ca/StereotypePrejDiscrim.pdf> (Erişim Tarihi:13.03.2011)

TABAKOĞLU Ahmet. “Ahilik ve İş Ahlakı”, **İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği**, İş Ahlakı Sempozyumu –Bildiriler- 11. Sempozyum 1, 2008, İgiad Yayınları. İstanbul, ss.37-52.

TATAR, Taner ve Mehmet Dönmez. “Zihniyet ve İktisat İlişkisi Çerçevesinde Ahilik Kurumu”, **DAUM, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları**, Cilt:7, Sayı:1, 2008, ss.194-202.

TEPE, Harun. “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik: “Etik” Kavramı, Tarihçesi ve Günümüzde Etik”, 1998, Doğu Batı, sayı:4, s.11-27’den aktaran: Kurtul Gülenç,(2006),“Etik- Kavramsal Bir Değerlendirme”,  
[http://www.felsefeekibi.com/dergi5/s5\\_y2.html](http://www.felsefeekibi.com/dergi5/s5_y2.html) (Erişim Tarihi:07.11.2010)

TERPSTRA, David E. and David D. Baker, “Outcomes of Sexual Harassment Charges”, **The Academy of Management Journal**, 31(1): 1988, ss.185-194.

TEVRÜZ, Suna. **İş Hayatında Etik**, Beta Basım, İstanbul, 2007.

TINAZ, Pınar. “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:4, 2006, ss.13-28.

TINAZ, Pınar. **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006.

TOKATLIOĞLU, Mircan Yıldız. “Ekonomik Boyutuyla Yolsuzluk Olgusu ve Yolsuzlukla Mücadele” , 2003,  
<http://www.isguc.org/?p=article&id=172&cilt=5&sayi=2&yil=2003> (Erişim Tarihi: 10.12.2010)

TORAMAN, Cengiz. “Muhasebe Denetiminde Etik ve Enron Örneği”,  
[archive.ismmmo.org.tr/.../24%20-%2059%20CENGİZ%20TORAMAN.doc](http://archive.ismmmo.org.tr/.../24%20-%2059%20CENGİZ%20TORAMAN.doc)  
(Erişim Tarihi:22.12.2010)

TOSUNER, Mehmet. **Türk Vergi Hukuku**, Anadolu Matbaacılık, 2. Baskı. İzmir, 1997.

TOSUNER, Mehmet ve İhsan Cemil Demir. “Toplumsal Bir Olgu Olarak Vergi Ahlakı”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9/3: 2007, ss.1-20.

TURGUT, Bayram. “Basit ve Nitelikli Zimmet Suçu”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2002.

TURGUT, İhsan. **Eğitim ve Etik Ahlak Felsefesi-Türk Eğitim Sisteminin Ahlaksal Sorunları**, Kanyılmaz Maatbaası, İzmir, 2002.

TURPÇU Murat. “Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Ayrımcılık”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.

TUTAR Hasan. “Kişilik- Psikolojik Şiddet (Mobbing) İlişkisi”,  
<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/kisilik.htm> (Erişim Tarihi: 02.08.2011)

TÜĞİAD. “2000’li Yıllara Doğru Türkiye’nin Önde Gelen Sorunlarına Yaklaşımlar: Suç Ekonomisi”, **TÜĞİAD**, İstanbul, 1998.

TÜRK, İsmail. **Kamu Maliyesi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1992.

TÜRK CEZA KANUNU, 26.09.2004, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5237.html> (Erişim Tarihi: 06.08.2011)

TÜRKÇE SÖZLÜK, Türk Dil Kurumu Yayınları, 9. Baskı, Ankara, 1998.

TÜRKÇE SÖZLÜK, <http://tdkterim.gov.tr/bts/> (Erişim Tarihi: 05.08.2011)

“Türkiye’de Sadece Din Ayrımcılığı Yasak”, 27.02.2009,  
<http://arsiv.sabah.com.tr/2009/02/27/haber,C9710D6AA4DA4802843B9074693781F8.html> (Erişim Tarihi: 05.08.2011)

TÜSİAD, **Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Yönetimi**, Yayın No: Tüsiad/T-2009-06-492, İstanbul, 2009.

UZUNÇARŞILI, Ülkü, Meral Toprak ve Oğuz Ersun. **Şirket Kültürü ve İş Prensipleri**, İTO Yayınları 2000-4. İstanbul, 2000.

UZUNÇARŞILI, Ülkü ve Ayda Soydaş Uzunçarşılı, **İşgücündeki Farklılıkların Yönetimi ve Ayrımcılığı: İş Dünyasında Kadın Olmak**, Beta Basım, İstanbul, 2007.

UZKESİCİ, Nuray. “İşletmelerde Etik Yönetimi- İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş”, 2002,  
<http://www.isgucdergi.org/?lg=eng&p=article&id=162&cilt=5&sayi=2&yil=2003>  
(Erişim Tarihi:27.11.2010)

ÜNAL, Aylin ve İ.Taylan Çelik. “Çalışma Ahlakı Kavramına Genel Bir Bakış Ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:8, Sayı:1, 2010, ss. 217-240.

Vatan Gazetesi, “İşyerinde En Büyük Dert Duygusal Taciz”, 03.09.2006,  
<http://haber.gazetevatan.com/0/86220/7/Haber> (Erişim Tarihi: 05.09.2011)

VELASQUEZ, Manuel G. “Business Ethics: Concepts and Cases”, 5.Edition, **Prentice Hall**, New Jersey, 2001, ss. 1-18.

VERGİ USUL KANUNU, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1045.html>  
(Erişim Tarihi: 09.08.2011)

“Vergi Uzmanının Oğluna Vergi Kaçırma Cezası”, 26.12.2010,  
<http://www.t24.com.tr/haberdetay/118906.aspx> (Erişim Tarihi: 09.08.2011)

WEBER, Max. **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, 5. Baskı, çev. Zeynep Gürata) Ayraç Kitabevi Yayınları, İstanbul, 2008.



WELSH, Sandy. "Gender and Sexual Harassment", **Annual Reviews of Sociology**: 25, 1999, ss.169-190.

WILLIAMS, Christine L., Patti A. Giuffre, and Kirsten Dellinger. "Organizational Control, Sexual Harasment, and the Pursuit of Pleasure", **Annual Review of Sociology**, Volume: 25, 1999, ss.73-93.

WILLIAMS, Christine L., Patti A. Giuffre. "Labeling Sexual Harassment in Restaurants", **Gender and Society**, Volume:8, No: 3, 1994, ss.378-401.

WIRTH, Linda. **Breaking Through the Glass Ceiling Women In Management**, International Labour Office, Geneva, 2001.

YANIK, Vahide. "İşyerlerinde Mobbing Artıyor", 28.05.2011, Hürriyet Gazetesi, <http://www.hurriyet.com.tr/yasasinhayat/17898255.asp> (Erişim Tarihi: 28.05.2011)

YERTUTANOL, Mehmet. "Kamu Yönetiminde Etik", [www.tarim.gov.tr/Files/Files/e.../KamuYonetimindeEtik.ppt](http://www.tarim.gov.tr/Files/Files/e.../KamuYonetimindeEtik.ppt), (Erişim Tarihi: 07.11.2010)

YEŞİLTAŞ, Mehmet. "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz", **Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13: 2005, ss.147-153.

YETİM, Ünsal. "Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği", 1997, III. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi, <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10060.pdf> (Erişim Tarihi: 30.06.2011)

YILDIRIM, Fatma. "İşyerinde Cinsel Taciz", **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, Cilt:21, Sayı:201, 1997, ss.61-72.

YILDIZ, Selver ve İlknur KILKIŞ. “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Çagem Yayınları, Cilt:1, Sayı:1, 2010, ss.71-93.

YILMAZ, Binhan Elif ve Murat Şeker. “Vergiye Karşı Tepkiler Mükellef Davranışları: İstanbul Örneği”, İSMMMO Yayını, Yayın No:86, **23. Maliye Sempozyumu**, Nisan 2007 ss.276-277

“Yolsuzlukla Mücadeleye Yardımcı Olmak Maksadıyla Alınması Gereken Tedbirlere İlişkin İnceleme Raporu”, Cumhurbaşkanlığı DDKB Yayınları-2 Haziran 1996

YUVAL-DAVIS, Nira. **(Gender and Nation) Cinsiyet ve Millet**, çev. Aylin Bektaş, İletişim Yayınları, İstanbul, 2003.

YÜCETÜRK, Elif. 2007,  
[http://archive.ismmmo.org.tr/docs/YASAM/08yasam/11\\_kariyer.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/YASAM/08yasam/11_kariyer.pdf) (Erişim Tarihi: 22.03.2010)

ZAİM , Halil. “İş Ahlakı”, **Müsiad Çerçeve Dergisi**, Sayı: 49, 2009 , ss.126-129.  
<http://bilgiyelpazesi.blogcu.com/etik-ve-ahlak-arasindaki-fark-nedir-25-mayis-etik-gunu-ahlak/5498685> (Erişim Tarihi:09.11.2010)

<http://www.rehberim.net/forum/felsefe-sosyoloji-psikoloji-374/236101-ahlak-kavrami-ve-isyerlerinde-cinsel-taciz.html> (Erişim Tarihi:06.11.2010)

## **EKLER**

## EKLER

### İş Etiği ve Çalışma Yaşamında Etik Dışı Davranışlar

Bu anket, bilimsel çalışmalarda kullanılmak üzere tamamen etik kurallara uygun olarak yapılmaktadır. Lütfen anket sorularını çalıştığınız kurumda gözlemlemiş olduğunuz uygulamalara göre doldurunuz. Doldurmuş olduğunuz bu anketteki bilgiler dikkate alınacak olup, kurum ve kişi bilgileri kesinlikle gizli kalacaktır.

Ayşegül ŞENTÜRK

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Öğrencisi

**Cinsiyetiniz:** Kadın ( ) Erkek ( )

**Yaşınız:** 21-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51+ ( )

**Medeni Durumunuz:** Evli ( ) Bekâr ( )

**Eğitim durumunuz:** İlköğretim ( ) Lise ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( )

**Çalışma Statünüz:** Kamu sektörü çalışanı ( ) Özel sektör çalışanı ( )

Kendi hesabına çalışan ( )

**Çalışma Süresi:** 1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 15+ ( )

|                                                                                           | Kesinlikle<br>Katılmıyorum | Katılmıyorum             | Kararsızım               | Katılıyorum              | Kesinlikle<br>Katılıyorum |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 1-İşiniz yok yere bölünüyor                                                               | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 2-Size anlamsız, kapasitenizin altında görevler veya yetiştiremeyeceğiniz işler veriliyor | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 3- Hakkınızda yersiz eleştiriler yapılıyor                                                | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 4-Fikirlerinizi belirtmeniz kendinizi ifade etmeniz engelleniyor                          | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 5-İmalî bakışlara, olumsuz mimiklere maruz kalıyorsunuz                                   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 6-Kararlarınız sorgulanıyor                                                               | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 7-Size yüksek sesle bağırlıyor                                                            | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 8- Sebepsiz yere suçlanıyorsunuz                                                          | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |
| 9-Hakkınızda yalanlar söyleniyor                                                          | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |

|                                                                                                     |                          |                          |                          |                          |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 10-Sizi incitmek amaçlı sözler söyleniyor                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11-Söyledikleriniz pek dinlenmiyor                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12-Yaptığınız işler yanlış ve küçümseyici bir tavırla değerlendiriliyor                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13-Arkanızdan kötü niyetli söylentiler çıkarılıyor                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14-Fikirleriniz küçümseniyor                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15-Herkesin önünde küçük düşürülüyorsunuz                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16-Yokmuşsunuz gibi davranılıyor                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17-Sizinle alay ediliyor                                                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18-Düpedüz tehdit ediliyorsunuz                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19-Size onur kırıcı görevler veriliyor                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20-Özel yaşamınızla ilgili hassas konular açığa çıkarılıyor                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21-Dışlanıyorsunuz, işyerinde yalnız bırakılıyorsunuz                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22-Sizinle konuşulmuyor                                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23-Özel yaşamınızla ilgili hakaret boyutuna varan yorumlar yapılıyor                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24-Akıl sağlığınızın yerinde olmadığı şeklinde suçlamalarda bulunuluyor                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25-Sürekli sizi rahatsız eden cinsel içerikli hikayeler anlatılıyor veya şakalar yapılıyor          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26-Cinsel içerikli konularla ilgili bir tartışmaya çekmek için nahoş girişimlerde bulunuluyor       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27-Bedeniniz veya dış görünüşünüzle ilgili kırıcı bir şekilde cinsel içerikli göndermeler yapılıyor | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28-Sizi utandıran ve onurunuzu kıran mimik veya jestler yapılıyor                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29-Engellemeye çalışmanıza rağmen romantik cinsel ilişki kurmak için girişimlerde bulunuluyor       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30-Hayır demenize rağmen size ısrarla içki, yemek tekliflerinde bulunuluyor                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                                                                                                                                                  |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 31-Sizi rahatsız edecek şekilde size kasıtlı olarak dokunuluyor                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32- Cinsel ilişki teklifini reddettiğiniz için size kötü davranılıyor                                                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33-Cinsel ilişki kurduğunuz takdirde hızlı bir terfi alacağınız veya size daha iyi davranılacağı ima ediliyor                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34-Rızanızla veya rızanız olmadan sizinle beraber olma konusunda ısrar ediyor                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35-Telefon, mesaj veya e-maillerle taciz ediliyorsunuz                                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36-En son yapılan performans değerlendirmenizde hak ettiğinizden daha düşük bir derece ile değerlendirildiğinizi düşünüyorsunuz                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37-En son yapılan performans değerlendirmenizde size karşı haksız ve negatif yorumlar yapıldığını görüyorsunuz                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38-Benzer şartlarda diğerlerine verilen ödül veya teşviklerden yararlanamıyorsunuz                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39- Size verilen en son görevin mesleki yeterliliğinizle örtüşmediğini düşünüyorsunuz                                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40-Çok geç olana kadar kariyerinizle ilgili fırsatları öğrenmeden kaçıyorsunuz                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41-Kariyer gelişiminde size faydası olacak her türlü sosyal faaliyetin dışında tutuluyorsunuz ve bilgilendirilmiyorsunuz                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42-Terfi olanaklarına ilişkin sorular konusunda net cevaplar alamıyorsunuz                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43-Size karşı haksız eleştiriler yapılıyor                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44-Terfi alma olasılığınız sürekli erteleniyor                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45-Cinsiyetinizden dolayı size karşı kesinlikle “farklı” davranış sergilendiğini görüyorsunuz. (hor görülme, kötü muamele veya önemsenmeme gibi) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46-Rüşvet ahlakla (etikle) ilgili bir olgudur                                                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                                                                            |                          |                          |                          |                          |                          |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 47-Rüşvet ekonomiye bağlı bir olgudur                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48-Rüşvet kurumsal bir olgudur                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49-Rüşvet yasalarla ilgili bir olgudur                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 50-Devlet kurumlarında işimi halledebilmek için daha önce rüşvet verdim    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 51-Küçük hediyeler de rüşvet sayılır                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52-Günümüzde belirli konumlara gelebilmek için rüşvet vermek-almak gerekir | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 53-Kolay yoldan "köşeyi dönmek" iyidir                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54-Rüşvet alsam suçluluk duyarım                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 55-Rüşvet versem suçluluk duyarım                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 56-Vergi, devletin cebimden zorunlu olarak aldığı paradır                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 57-Vergi oranları olması gerekenden daha yüksektir                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 58-Hiç vergi kaçırmadım                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 59-Vergi sistemi adaletsiz olduğu için mükellefler vergi kaçırır.          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 60-Herkes vergi kaçırıyor ben neden kaçırmıyorum düşüncesi yaygındır       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |