

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

İŞ İLİŞKİLERİNDE ÇATIŞMA VE SUÇ OLGUSU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Y. C. ÇOPUROĞLU

HAZIRLAYAN
Salman TAN

ELAZIĞ/2007

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

İŞ İLİŞKİLERİNDE ÇATIŞMA VE SUÇ OLGUSU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bu tez / / tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Danışman

Prof. Dr. Y.Cemalettin ÇOPUROĞLU

Yrd.Doç.Dr. Mehtap YEŞİLORMAN

Üye

Yrd.Doç.Dr. Bahadır KÖKSALAN

Üye

Bu tezin kabulü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun / /
..... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İş İlişkilerinde Çatışma ve Suç Olgusu

Salman TAN

Fırat Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

2007; Sayfa: 108 + X

Günümüz toplumlarında; insanların, yaşamlarının büyük kısmını hayatlarını devam ettirmek için gerekli olan çalışma alanlarında geçirdikleri bilinmektedir. Sosyal bir varlık olarak insan, bu ortamlarda resmi olmanın yanı sıra gayri resmi anlamıyla da birçok ilişki türlerini bir arada yaşamaktadır. İster resmi, ister gayri resmi olsun iş ortamlarındaki bu ilişkiler bireyler arası çatışmalara da sebep olmaktadır. Bu durum suç olgusunu da beraberinde getirebilmektedir.

İşte bu çalışmada iş ilişkilerinden kaynaklanan çatışma ve suç olgusuna farklı bir bakış açısı getirerek; mevcut durumu ortaya koyma amacı güdülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş ilişkisi, çatışma, suç, iş, işyeri, işveren, işçi, sosyal güvenlik...

ABSTRACT

Master Thesis

Conflict and Crime in Work Relations

Salman TAN

University of Firat

The Institute of Social Sciences

Sociology Main Branch

2007, Page: 108+X

It has known that persons have spent most part of their lives in working places being necessary to survive in the life. In today's society; it's known that, humans have been living work areas which is necessary to go on their lives. Human beings as a social creative at the sometime man live together informal relation types as well as formal relation types in work place. It has caused conflicts among individuals both formal and informal levels in these workspace environment. Even if formal or informal these relations in work have a reason of conflict. These situations get into the crime together.

So, in this study, conflict and crime, as a reason of the work relations and the present situation are aimed to be explained.

Key Words: Work relations, conflict, crime, work, employer, employee, social security...

ÖNSÖZ

Çalışma özgürlüğü, “kişilerin iş yapmak, sınai ve ticari konularda girişimde bulunmak ya da bir meslek veya sanatı yerine getirmek konusundaki özgürlüğü “ olarak tanımlanabilir. Türk Hukuk ve Çalışma Hayatına ilişkin literatürde çalışma hak ve özgürlüğü genelde kamusal hak ve özgürlükler arasında kabul edilmiştir. Buna karşılık çalışma hakkının özel veya siyasi haklar arasında yer aldığını savunan görüşler de vardır.

Anayasamızın 48. maddesi Çalışma Hak ve Özgürlüğü’nü “Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsleri kurmak serbesttir. Devlet özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürütmesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmalarını sağlayacak tedbirleri alır.” diyerek; garanti altına almıştır.

Özellikle 2003 yılından bu yana Türk çalışma hayatında Anayasa’daki düzenlemenin ruhuna paralel olarak önemli değişimlerin yaşandığı bir dönemden geçmekteyiz. Yasalarımız çağın gereklerine uygun hale getirilmeye çalışılıyor, mevzuattaki dağınıklık ve çok başlılığa son verilme gayretleri görülüyor. Yeni kurumlar, yeni yapılanmalar yavaş da olsa hayata geçirilmek için uğraşılıyor.

Hiç şüphesiz bu değişimin temelinde küreselleşen dünyaya ve onun yarattığı sorunlara çözüm üretmek yatmaktadır. Zaten devlet kavramı da belirli bir insan topluluğundan bağımsız olarak düşünülemez. Bir başka deyişle devlete bağlı insan topluluğu, devletin asli unsurlarından birisidir. Bu bağlamda devlet otoritesi tarafından kendisine bağlı insan topluluğunun çalışma ve sosyal güvenlik hakkına ilişkin temel düzenlemeleri yapması, yapılan yasaları uygulaması ve denetiminin titizlikle yapılması zorunlu bir sonuçtur.

Toplumsal yaşamı düzenleyen ve uyulmaması müeyyidelere bağlanmış kuralların ihlali sonucunda katlanılması gereken, kamu düzeni sağlayan ve kamu otoritesi tarafından da korunan bu yaptırımlara genel olarak ceza; cezanın uygulanmasını gerektiren pasif ve aktif eylemlere de suç denildiği sabittir.

Hayatını sürdürmek için çalışmak zorunda kalan insanlar, iş ilişkilerinde çeşitli sorun ve çatışmalarla karşı karşıya kalacakları, işyerinde de suç teşkil eden eylemlerin söz konusu olabileceği aşikârdır.

İşte bu araştırmada bireylerin iş ilişkilerindeki çatışmalarının nedenlerini, çatışmayla başa çıkma yollarını ve suça konu olan faktörlerin altında yatan temel unsurları bularak bunlarla başa çıkma yollarını saptama hedeflenmiştir.

İçinde bulunduğumuz; demokrasinin, rekabete dayalı piyasa ekonomisinin ve sosyal adalete dayalı ahenkli çalışmanın yüzyılı olarak tanımlanan 21. yüzyıl başlarında, çalışma hayatı başta olmak üzere, işçi işveren ilişkileri, çalışma şartları, çalışanların sosyal güvenlik bilinç ve koşullarını inceleme ve değerlendirme çabasına girilen bu çalışmada her türlü bilgi ve tecrübelerinden istifade edilen başta Prof. Dr. Y.Cemalettin ÇOPUROĞLU ve sosyoloji bölümünün değerli hocaları ile Arş. Gör. Sayın Ali Sırrı YILMAZ'a ve yazım aşamasında emeğini esirgemeyen Selin ÜNAL ile Duygu KABALCI ve Hafize ŞAHİN' e teşekkürü bir borç bilir, çalışmanın yararlı olmasını dilerim.

Saygılarımla,

Salman TAN

İÇİNDEKİLER

ONAY	II
ÖZET	III
ABSTRACT.....	IV
ÖNSÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar LİSTESİ.....	X
I. GİRİŞ.....	1
A.ARAŞTIRMANIN KONUSU:	3
B.AMAÇ:.....	4
C.YÖNTEM :	4
II. KAVRAMSAL ANALİZ.....	5
1. GENEL OLARAK ÇATIŞMA.....	5
1.1. Çatışmanın Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar.....	11
1.2. Çatışma ile Başa Çıkma Yöntemleri.....	13
2. SOSYAL PROBLEM VE SOSYOLOJİ	16
2.1. Bir Sosyal Problem Olarak Suç	17
2.1.1. Sosyolojik Açıdan Suç Araştırmaları Niçin Önemlidir?.....	18
2.1.2. Genel ve Sosyolojik Suç Teorileri	20
2.1.2.1. Sosyal Yapı ve Suç Teorileri	22
2.1.2.1.1. Yapısal-Fonksiyonalist Kuram	22
2.1.2.1.2. Gerilim Teorisi.....	23
3. İŞ VE İŞ İLİŞKİSİNE DAİR KAVRAMLAR	25
4. İŞ YERİNDEKİ İLİŞKİLER	31
4.1. İş Arkadaşlıkları ve Ast-Üst İlişkisi.....	32

4.2. İş Yeri Arkadaşlıklarındaki Üç Altın Kural:.....	34
5. İŞ YAŞAMINDA STRES.....	35
5.1. Stres Tanımları.....	35
5.2. İş Yaşamında Stresin Yeri.....	36
5.3. Çalışma Yaşamında Ortaya Çıkan Stres Sebepleri.....	37
5.3.1. Aşırı İş Yükü.....	37
5.3.2. İşini Kaybetme Korkusu (İş Güvencesi Riski).....	38
5.3.3. Fiziki Mekan Ve Çevre Şartları.....	38
5.3.4. İşte Tehlike Unsurunun Varlığı (İş Güvenliği ve İşçi Sağlığına İlişkin Riskler).....	39
5.4. Yaygın Bir Çatışma Şekli Olarak; Mobbing, Yıldırma - İşyerinde Psikolojik Şiddet.....	44
5.4.1. Yıldırma Sürecini Tanıma: Farklı Eylem Biçimleri.....	47
5.4.2. Yıldırma Sürecine Hedef Olanların Kişilik Özellikleri.....	51
5.4.3. Yıldırma Eylemine Kalkışan Kişilerin Özellikleri ve Nedenleri..	51
5.4.4. Yıldırma Eylemine Yol Açan Yönetmel ve Örgütsel Faktörler.....	53
6. GENEL OLARAK SUÇ OLGUSU VE SUÇLA İLGİLİ BAZI KAVRAMLAR.....	61
6.1. Suç -Ceza ve Hukuk İlişkisi.....	61
6.2. Suç (Crime).....	65
6.2.1. Suç kavramının genişletilmesi.....	67
6.3. Türk Ceza Kanununa Göre Suç Sınıflamaları.....	68
6.4. Suçlu Davranış Sistemleri.....	70
6.5. Suçlu Davranışların Ölçülmesi.....	70
6.6. Özel Bir Suç Şekli: Cinsel Taciz.....	72
6.6.1. İşyerinde Cinsel Tacizin Önlenmesi ve Türk İş Hukuku.....	74

6.6.2. Cinsel Taciz ve İşverenin Sorumluluğu.....	75
6.7. Gizli Suç/Siyah Rakam	78
6.8. Suç İstatistikleri	79
7. İŞ İLİŞKİLERİNDE ORTAYA ÇIKAN SUÇ VE ÇATIŞMA TÜRLERİ	81
7.1. İş İlişkilerindeki Çatışmaların Somut Örneği: Dava Türleri.....	81
7.1.1. Özel Bir Mahkeme Olarak İş Mahkemesi;	81
7.1.2. İş Mahkemesinde Görülen Dava Türleri;.....	81
III. ELAZIĞ İLİNDEKİ İŞ İLİŞKİLERİNDEN KAYNAKLANAN ÇATIŞMALAR	89
1. ELAZIĞ'DA RESMİ KAYITLARA GÖRE İŞYERİ VE ÇALIŞANLAR	89
2. ELAZIĞ İLİNDE SENDİKALAŞMA	93
3. BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜ'NCE İŞYERLERİNDE YAPILAN TEFTİŞLER.....	94
4. ELAZIĞ İŞ MAHKEMESİ'NDE GÖRÜLMEKTE OLAN DAVA SAYISI VE TÜRLERİ	95
IV. SONUÇ, DEĞERLENDİRME ve ÖNERİLER	96
1. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	96
2. ÖNERİLER:.....	97
KAYNAKÇA.....	101
ÖZGEÇMİŞ	107

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Elazığ İli Yıllık Nüfus Değişimleri	89
Tablo 2: SSK Kayıtlarına Göre Elazığ'da İşyeri ve Çalışan Sayıları	90
Tablo 3: BÇM Kayıtlarına Göre Elazığ'da İşyeri ve Çalışan Sayıları.....	90
Tablo 4: Yıllara Göre Elazığ İlinde Faal Sendika Şube Sayısı.....	93
Tablo 5: İşin Yürütümü ve Genel Kontrol ve İnceleme Teftişi	94
Tablo 6: İş Sağlığı ve Güvenliği, Genel Kontrol ve İnceleme Teftişi	94
Tablo 7: Elazığ İş Mahkemesi'ndeki Dava Türlerinin Yıllara Göre Sayısı.....	95

I. GİRİŞ

İnsan toplum halinde yaşamak zorunda olan bir varlıktır. Bir mizansen olarak Robinson Crouse örneği istisna tutulursa; insan yaşam boyunca diğer bireyler ve belirli topluluklar içerisinde yaşamaktadır. Hayatını idame ettirdiği toplumun içerisinde belirli insani ilişkilerde de bulunmaktadır. İşte insanın toplum içerisinde kurmuş olduğu en önemli ilişkilerden biri de çalışma hayatının zorunlu sonucu olan; iş ilişkileridir.

Hayatlarını sürdürmek için çalışmak zorunda olan insanların iş yerlerinde kendi arkadaşlarıyla ya da işverenlerle zaman zaman çatışma içine girdikleri görülmektedir.

Çoğunlukla çalışanlar ile çalıştıranlar arasında ya da çalışanların kendi aralarında yaşanan sorunları ve çatışmaları görmezden gelmek gibi bir alışkanlık vardır. Çatışmayı kendi haline bırakmak, çatışma nedeninin büyümesine, önlenemez bir hal almasına ve çalışma hayatını tehdit eder boyutlara ulaşmasına yol açmakta ayrıca suç unsurunun oluşmasına da neden olmaktadır.

Bu çalışmada toplum hayatında en önemli ilişki ağını oluşturan iş ve çalışma hayatında karşılaşılan çatışma ve nedenleri ile, iş ilişkilerinden kaynaklanan suç niteliğindeki olgular, kavramsal olarak ele alındıktan sonra genelde ülkemiz , özelde de Elazığ ilindeki somut yansımaları incelenmeye çalışılmıştır.

Ayrıca bu çalışmada özellikle iki husus göz önünde bulundurulmuştur: Öncelikle toplumdaki tüm çalışanların sorun ve çözüm yollarının tespiti çok geniş bir araştırma gerektireceğinden, sadece işçi olarak çalışanların sorunları ile çözüm yollarına değinilmiştir. Bağımsız çalışanlar ile statü hukukuna tabi olanlar çalışma alanı dışında bırakılmıştır. İkinci olarak da her ne kadar suç ve cezanın kamu düzeni veya güvenliğinin bozulması sonucu devlet tarafından düzen bozana verilen yaptırım ve müeyyide olduğu Ceza Hukuku anlamında sabit ise de; Bu çalışmada, çalışan işçi ve çalıştıran işveren arasında meydana gelen iş ilişkisi esnasında suç ve cezanın bu boyutu yanında idari para cezasını gerektiren eylem ve işlemleri suç ve ceza kapsamında değerlendirip inceleme konusunu oluşturmuştur. Bu bağlamda iş ilişkisinde çatışmaya yol açan işçinin hırsızlık eylemi gibi fiiller, ceza hukuku anlamında da suç oluşturup hapis cezasını gerektirmekte iken işverenin sosyal güvenlik kurumuna vermesi gereken dönemlik bildirelerin süresinde verilmemesi ceza hukuku anlamında suç oluşturmadığı halde yine de idari para cezası veya işyerinin kapatılması gibi başka müeyyidelerle

cezalandırıldığı için belirtilen, işçinin hırsızlık örneği gibi, araştırmanın konusunu oluşturmuştur.

Neticede işverenin yasal sorumluluğunun yerine getirilmemesi nedeni ile iş ilişkilerinde sorun yaşandığı gibi işçinin yükümlülüklerini ihmal etmesinde de çatışma ortaya çıkmaktadır.

A.ARAŞTIRMANIN KONUSU:

İş İlişkilerinde Çatışma ve Suç

Sosyal bir varlık olan insan yaşadığı toplum içerisinde sürekli olarak birey veya gruplarla ilişki içerisinde bulunmaktadır. Bu ilişkilerden bir kısmını işyerinde gerçekleştirmekte olan birçok kişi işyerindeki arkadaşlıklara kuşkuyla bakarak; bu arkadaşlıkların onların başarılarını engelleyeceğini ve performanslarını kötü yönde etkileyeceğini düşündüklerinden ilişkilerinde yüzeysel davranmaya çalışırlar.

Bunun yanında yapılan araştırmalarda iş ortamında olumlu ilişkiler içerisine giren bireylerin kendilerini daha huzurlu bir ortamda bulduklarını ve çalışmaktan zevk aldıklarını dolayısıyla başarılarının arttığını söylemektedirler.

İnsanlar toplu halde yaşayabilmek için birbirleri ile iyi geçinme ve öne geçme davranışlarını sergilemek zorundadırlar. Burada özellikle toplum içinde öne geçme davranışları iş ilişkilerinde çatışmaya neden olarak suçun meydana gelmesine de büyük etki etmektedirler.

Çatışmayı tetikleyen nedenlerden biri olan stres, yaşamın kaçınılmaz olgusu olup; insanın psikolojik ve fizyolojik dengesini etkileyen en önemli kaynaklardan biri olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma yaşamında bir takım sebeplerden kaynaklanan iş görenler ile işverenler için işin verimindeki düşüklük, konsantrasyondaki azalma, çalışma başarısını bozan davranışlar ve birçok sonuç doğuran olgu olarak stresin birey üzerindeki etkileri yapılan araştırma ve bulgularla ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bireylerin yaşadıkları çatışmalar veya uyuşmazlıklar insan yaşamının kaçınılmaz sosyal psikolojik gerçeklerinden birisidir. Kişi ya da grupların karşısındaki kişi ya da grubun hedefine ulaşmasını kasıtlı olarak engellemesi olarak tanımlanan çatışma bir çok nedenden kaynaklanmaktadır. Çatışma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri yapılan çalışmalarla detaylı bir biçimde gösterilmiştir.

Çatışmanın ileri boyutlara ulaşmasıyla meydana gelen suç her toplumda heterojenlik ve sosyal değişimin karakterize ettiği normal bir fenomendir. Suçun sınıflandırılmaları, suçlu davranışların ölçülmesinde kullanılan araştırma modelleri ise; araştırmada değinilen bir başka konu olarak ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak; tek başına yaşaması mümkün olmayan insanoğlunun toplum içinde yaşaması gerektiği, insanlığını sürdürmek için çalışmak zorunda kaldığı,

yaşamını sürdürürken, girmiş olduğu ilişkilerde bir takım çatışma ve suç olgularıyla karşı karşıya kaldığı ve bunlarla mücadele etmeye çalıştığı görülmektedir. İşte bu araştırmada iş ilişkilerindeki çatışma ve suç olgusu inceleme konusu yapılmıştır.

B.AMAÇ:

Bu çalışmada sosyal bir olgu olarak bireylerin iş ilişkilerinde ortaya çıkan çatışmaların betimlemesinin yapılması, nedenleri ve çatışmayla başa çıkma yolları ile suça konu olan faktörlerin altında yatan temel unsurların teorik olarak saptanması ve bulgular üzerinde analiz yapılması amaçlanmıştır.

C.YÖNTEM :

Teorik bir çalışma olarak planlanan bu araştırmadan konuya ilişkin veriler dokümantasyon kaynaklara dayalı olarak toplanıp ilgili kavramlar çerçevesinde yorumlanıp, değerlendirilmiştir. Söz konusu kaynaklar resmi ve istatistiki veriler ile mahkeme kayıtları ve kararlarından derlenmiştir. Bu bağlamda bilimsel kaynaklardan alıntılar yapılarak; kavramsal analiz yapılmıştır. Ayrıca Nüfus Müdürlüğü, Sosyal Sigortalar Müdürlüğü ve Bölge Çalışma Müdürlüğü kayıtları ile mahkeme kararları ve yargısal veriler derlenerek; ilişkilendirme ve değerlendirme yapılmıştır.

II. KAVRAMSAL ANALİZ

1. GENEL OLARAK ÇATIŞMA

Çatışmalar ve uyuşmazlıklar toplumun kaçınılmaz sosyal gerçeklerindedir. Çatışma kavramı sosyal hayatın her alanında ve aşamasında karşımıza çıkan bir sosyal olgudur. Temel sosyal süreçlerden birisi olan sosyal farklılaşma sonucunda ekonomik, kültürel, bireysel, siyasal ve benzeri pek çok çatışma şeklinin ortaya çıkması mümkün olabilmektedir. Bütün bu çatışmalar insanlar arası ilişkiler çerçevesinde meydana gelmektedir. Toplum yapısının var olma nedeni olan sosyal ilişkilerin bu şekli de çatışma olgusunun diğer ilişki şekillerinde olduğu gibi sosyal bir çerçevede kurumlaşmasına yol açmaktadır. Böylece toplumda çatışma ilişkileri formel ve informel kurumsal yapılar içerisinde düzenlenmektedir.

Çatışma kavramının farklı yaklaşımlara dayalı pek çok tanımı bulunmaktadır. Bu yaklaşımları başlıca Geleneksel Yaklaşım, Davranışsal Yaklaşım, Etkileşimci Yaklaşım olmak üzere üç başlık altında belirtmek mümkündür (Özkipir, 2004: 31-34):

Geleneksel Yaklaşım

Geleneksel görüş çatışmaya olumsuz bir süreç olarak bakmakta ve çatışma şiddet, yıkmak, rasyonel olmamak gibi terimlerle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. 1930 ve 1940 yılları arasındaki Neo-klasik örgüt görüşü de bu görüşü desteklemiş ve bu dönemde yapılan Hawthorne çalışmaları çatışma sürecinin, kişiler arasında güvensizlik, yetersiz iletişim, yönetimin çalışanların sorunları ile yeterince ilgilenmemesi gibi örgütsel açıdan işlevsel olmayan sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur. Bu görüşe göre ne şekilde olursa olsun çatışmalardan kaçınmak gerekir. Çatışmaların çözümlenmesi için biçimsel otoritenin çatışmaya müdahale etmesi gerektiği savunulmaktadır.

Davranışsal Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre grup ve örgütlerde çatışma doğal ve kaçınılmaz, ancak yönetilmesi gereken bir süreçtir. Çatışma temelde yatan problemleri ortaya çıkarması açısından da önemlidir. Ortaya çıktığında mutlaka yönetilmesi ve yok edilmesi gereklidir.

Etkileşimci Yaklaşım

Davranışçı görüşle paralellikleri olmakla beraber değişim sürecinde çatışmanın bilinçli olarak teşvik edilmesini savunur. Etkileşimci yaklaşıma göre belirli düzeyde çatışma grup içi yarışmayı ve yaratıcılığı arttırması sonucunda grup performansını olumlu yönde etkiler.

Genel bir tanımlama yapılmak istenirse şu şekilde bir tanımlama yapılabilir: Bir örgütteki birey ya da grupların arasındaki uyumsuzluk ya da anlaşmazlık biçiminde kendini gösteren; kıt kaynakların paylaşılması veya faaliyetlerin dağılımı ile yine bu kişi veya gruplar arasındaki statü, amaç, değer ya da algı farklılıklarından kaynaklanan normal faaliyetlerin durmasına, karışmasına, aksamasına veya yavaşlamasına neden olan olaylar olarak tanımlanabilir

Yapılan tanımı ele aldığımızda karşıtlık, uyumsuzluk, kaynak kıtlığı ve engellenme gibi kavramların yer aldığı görülmektedir. **Pondy** (1973) örgütsel uyumsuzluk isimli makalesinde çatışma kavramını ifade etmek için aşağıdaki terimleri kullanmıştır (Pondy (1973)'e atfen Tuğlu, 1996; Şafak, 2006: 2):

- Kaynakların kıtlığı, politika farklılıkları gibi ön koşulların yarattığı karşıtlık,
- Duygusal durumlar, gerginlik, huzursuzluk, düşmanlık, endişe gibi süreçlerden doğan anlaşmazlık,
- Bireylerin çatışma durumunu kavrama veya fark etme yetenekleri ile kavrayış düzeylerinden kaynaklanan karşıtlık,
- Pasif direnişten açık saldırganlığa kadar değişen uyumsuz davranışlar.

Bu kavramsal tespitler çerçevesinde çatışmanın nedenlerini Atiker'e atfen şu şekilde sayabiliriz (Atiker, 2005):

1. Sınırlı Kaynaklar

Muhtemelen organizasyonların yaşamındaki en temel gerçek kaynakların sınırlı olmasıdır. Organizasyonlar insan, makine, materyal ve para gibi kaynaklardan meydana gelmişlerdir. Bu kaynaklar belirli mal, hizmet ve bilginin üretilmesine tahsis edilmiştir. Bu kaynakların insan tatminine göre kıt olmaları ve örgüt birimleri arasında paylaşılmaları gereği potansiyel çatışmanın kaynağını oluşturur. Çünkü bu paylaşımında birimlerden biri veya birim içerisinde kişiler kaçınılmaz olarak ihtiyaç duyduklarından

daha az kaynak almakla yetinmek durumunda kalacak ve buda uyumsuzluğa yol açabilecektir. Sonuçta kendisine verilen paydan hoşnut olmayan birimler diğer birimlerle iş birliğine girmekten kaçınacak ve hatta kaynak dağılımını lehlerine çevirmek için onlarla açık çatışmaya bile girmekten kaçınmayacaklardır.

2. Görüş Ayrılığı

Örgüt içinde, iki tarafın birlikte çalışmasını karar almasını gerektiren bir durumda, işlerin nasıl yürütüleceği konusunda tarafların farklı görüşlere sahip olması çatışma nedeni olabilir. Her iki tarafta işlerin yürütülmesi konusunda kendisine ait olan görüşler doğrultusunda işlerin yürümediğini görür ve sonucunda çatışma yaşandığı organizasyon için çok yararlı neticeler vermez.

3. Yönetim Biçimindeki Farklılıklar

Her yöneticinin kendine özgü bir yönetim tarzı vardır. Yöneticiler arasındaki bu yönetim tarzı farklılıkları, planlama, organize etme, koordine etme, yönlendirme ve yürütme vb. konularda kendini gösterir. Yöneticinin bu yönetim tarzını benimsemeyen çalışanlarla yönetici arasında çatışma doğar.

Bu çatışma türü halen geleneksel yönetim anlayışındaki yönetim tarzını kullanan yöneticilerin yönetiminde bulunan organizasyonlarda görülmektedir. Bu tür iş yerlerinde, çalışan ile yönetici arasındaki kuşak farklılığı ve alınan eğitimin içerik olarak farklı olmasından dolayı olaylara bakış açılarının da farklılık göstermesi örgüt içi çatışmanın nedenleri arasındadır.

4. Yönetim Alanı İle İlgili Belirsizlik

Organizasyonlarda bazen kimin hangi alan ve konularda, ne ölçüde kime karşı sorumlu olacağı belirsiz bulunabilir. Dolayısıyla iki ayrı kişi veya grup (servis) aynı konular ile aynı anda ilgilenebilir. Bu tür belirsizlikler ise çatışmalar için uygun bir ortam yaratır.

Bundan dolayıdır ki her türlü çalışma örgütünde yetki ve sorumlulukları kurum veya kuruluşun türüne göre, açıkça gösteren bir organizasyon şemasının oluşturulması gereklidir.

5. Komuta - Danışman Yönetici Çatışması

Örgütlerde danışma ve diğer yardımcı gruplar karardan ziyade işin sonucundan, izlenmesinden, ölçümünden sorumludur. Komuta yöneticileri; sorunlu durumları incelemeye; örgütsel aksaklıklarda, çıktıda bir eksilme olmadan çalışabilir durumun korunması için olabildiğince çabuk çözümler sağlamaya yeterince vakit ayıramazlar. Yine komuta yöneticileri, çoğu kez danışmanları, soyut, pratik olmayan, çok teorik ve deneyimsiz kişiler olarak görürler. Buna karşılık danışmanlar da komuta yöneticilerini can sıkıcı, dar zihin ve görüş alanına sahip, esnekliği az bireyler olarak algırlar. Bahsedilen algılama farklılıkları, ortak bir çözüme ulaşılmasını engeller. Öte yandan danışmanların varlıklarını korumak ve sürdürmek için değişime önem vermeleri ve bunun da komuta yöneticilerince kendilerinin eksikliğini ortaya çıkarmaya yönelik bir hareket olarak algılanması bir çatışma sebebidir.

6. Uzmanlaşma

Örgütlerde görülen çatışmaların en yaygın olanı uzmanlaşmanın yol açtığı çatışmalardır. Uzmanlaşmanın artması yeni uzmanlık alanlarının ve uzmanların görev almasına yol açmaktadır. Uzmanlık ve bürokratik roller çoğu zaman çatışır. Uzmanlaşmanın yol açtığı çatışmalar dört grupta incelenebilir.

* Uzmanın bürokratik kurallara karşı direnişi: Örgütte bürokratlar görevlerini sınırlı bir takdir hakkı ile sürdürürken uzmanlar daha özgür olmak isterler.

* Uzmanın bürokratik standartları kabul etmemesi: Bürokratlar örgütsel normlara bağlı iken uzmanlar kendi mesleki normlarına bağlıdır.

* Uzmanın bürokratik denetime karşı direnmesi: Uzmanlar örgütteki formal (resmi) yetkiden rahatsız olurlar; bu yetkiye dayanan denetime karşı çıkarlar.

* Uzmanın örgüte karşı bağlılığı: Uzmanlar bir örgütte karşılaştığı tüm şartları diğer örgütlerinki ile karşılaştırırlar. Eğer sağlanan olanaklar azsa örgütten ayrılabilirler.

7. Statü Farklılıkları

Çalışan, bulunduğu statü ile kendi yaş, eğitim ve hizmet süresi ve maaş gibi statü boyutları açısından bir farklılık hissederse çatışmanın meydana geldiği gözlenmektedir.

Düşük statülü çalışanların yüksek statülü çalışanları yönlendirmeye çalıştıklarında çatışmanın ortaya çıktığı görülmektedir.

Kurumlarda çatışma nedenlerini analitik bakımdan inceleyen ilk düşünürler olan ve Modern Örgüt Kuramının öncüleri sayılan **March** ve **Simon'da** kurumlarda çatışmaya yol açan unsurları üç ana başlık altında toplamışlardır (Özkiper, 2004: 33).

Bunlar:

- i) Kurum içi bağımlılıkların meydana getirdiği çatışmalar,
- ii) Amaçlarda ortaya çıkan farklılıkların ortaya çıkardığı çatışmalar,
- iii) Algılama farklılıklarının ortaya çıkardığı çatışmalardır.

Bu üç ana başlık altında toplanan çatışma nedenleri kurumsal yaşamda karşımıza şu şekillerde çıkmaktadırlar (Özkiper, 2004: 33-34):

Sınırlı Kaynakların Paylaşımından Kaynaklanan Çatışmalar

Örgütler insan , makine, materyal ve para gibi kaynaklardan meydana gelmişlerdir. Bu kaynaklar belirli mal ve hizmetlerin üretilmesine tahsis edilmişlerdir. Çeşitli görevleri yerine getirmek için bir araya gelen ve belirli alanlarda uzmanlaşmış olan departmanlar görevlerini daha etkin yerine getirmek ve hedeflerine eksiksiz biçimde ulaşabilmek için bu kaynaklara ihtiyaç duyarlar. Örgütü meydana getiren yaşamsal kaynaklar her zaman sınırlıdır ve paylaşımı söz konusudur. Ekonomik gereksinmelere oranla kıt olmaları ve örgüt birimleri arasında paylaşımaları gereği her zaman potansiyel bir çatışma kaynağı oluşturmaktadır. Çünkü, paylaşımında birimlerden biri veya birkaçı kaçınılmaz olarak istediklerinden veya ihtiyaç duyduklarından daha az kaynak olarak yetinmek durumunda kalacak ve buda uyuşmazlığa neden olacaktır. (Şimşek, Akgemici, 1998:181; Özkiper, 2004: 34)

Güç Mücadelesinden Kaynaklanan Çatışmalar

Kaynaklara karşı bağımlılıkların bir sonucu olarak kurumlarda güce ve yetkeye sahip olanlar sınırlı kaynaklardan daha çok pay alabilmektedirler. Bunun sonucu olarak kişiler ve bölümler arasındaki bu güç mücadelesi de kurum içi çatışmaların önemli kaynaklarından biridir.

Karşılıklı Bağımlılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar

Kurumlar yürütülen işler bakımından birbiriyle karşılıklı olarak bağımlı olan bölüm ve kısımlardan meydana gelmişlerdir. Herhangi bir bölümün faaliyetlerini yerine getirmemesi ya da zamanlamasında aksaklık işlerin ilerlemesinde aksamaya dolayısıyla bölümler ya da kişiler arası çatışmaya sebep olabilmektedir.

Yetki ve Sorumluluklardaki Belirsizliklerden Kaynaklanan Çatışmalar

Bir anlaşmazlığın kaynağında bazen iyi belirlenmemiş örgütsel yapı, görev ve sorumluluklar yatar. Örgütlerde görevler birbirlerini mantiken izleyen ve tamamlayan bir yapı arz ederler. Bu yapı içinde çoğu kez her yönetici görev sınırlarının neler olduğunu, nerede başlayıp nerede biteceğini bilemez. Çalışma alanları doğal olarak karmaşıktır ve birbirlerinin içine girmişlerdir. Bu durumda yapılması birkaç bölüm tarafından benimsenen ve paylaşılamayan görevler olduğu gibi, hiçbir bölümün veya kısmın sahip çıkmadığı veya yapmayı istemedikleri bazı işler ortada kalmakta ve çatışmalara neden olmaktadır. (Eren, 2000:530; Özkiper, 2004: 34)

Örgüt yapısının bölümler arası bağımlılığı arttırıp arttırmadığı da önemlidir. Bölümler arası karşılıklı bağımlılığın olduğu bölümlerde her zamankinden daha fazla iletişime ve eşgüdümüne ihtiyaç duyulmaktadır.

Matris Yapılardan Kaynaklanan Çatışmalar

Örgüt yapılarında birden çok yöneticiye sorumlu olarak çalışma ve ya birbirleriyle sıkı ilgisi olduğu halde iki kısım şefinin ayrı bölümlere bağlı çalışma zorunda kalmalarının ortaya çıkardığı çatışmalar da bölümlerin sorumluluklarının birbirlerine girmesinden kaynaklanmaktadır. (Eren, 2000:530; Özkiper, 2004: 34)

İletişime İlişkin Nedenlerden Kaynaklanan Çatışmalar

Hatalı yada önyargılı davranışlar, rol belirsizlikleri, rol çatışmaları gibi pek çok çatışma şekli birey ya da grupların yeterince bilgi alışverişinde bulunmamlarının bir sonucudur. Kurumsal amaçlardan söz edilen, fakat alt amaçlara sahip birimlerinde var olduğu durumlarda, birimler arası bilgi ve fikir alışverişinin yetersiz olması, karşı tarafta eksik bilgi donanımına ve önyargılara sebep olacaktır. Birbirlerine kendi çalışma koşulları ve kısıtlamaları hakkında bilgi sağlamayan muhasebe ve pazarlama

departmanları kendi amaç ve çıkarlarından başka bir şey düşünmeyecek; ilişkilerde doğabilecek aksamalardan dolayı karşı tarafı suçlayacak veya savunmacı bir davranış eğilimi gösterecektir (Tekarslan, Tanıl, 2000; 277; Özkiper, 2004: 36).

Gerçekte, çatışmaların çok önemli bir bölümü, iletişim ve etkileşim süreçlerindeki aksamaların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İletişim süreci ‘anlamaların bir kaynaktan, alıcıya dinamik olarak iletilmesi’ şeklinde tanımlandığında; örgütsel anlamda iletişime ilişkin temel faktörler; anlam güçlükleri, yetersiz bilgi alışverişi ve iletişim kaynaklarının bozukluğu olarak sıralanabilir (Baysal, Tekarslan, 1996; 309-310; Özkiper, 2004: 36).

Yönetim Anlayışından Kaynaklanan Çatışmalar

İlgili incelemelerin başında önemli yönetsel kuramlardan bahsetmiştik. Buradaki amacımız her yöneticinin karar verme, planlama, bunları uygulama ve uygulatma, iletişim tarzı, astlarını harekete geçirme, onları motive etme ve kontrol etme gibi konularda diğer yöneticilerden farklı yol ve yöntemlere sahip olduğunu göstermek idi. Kimi zaman üstlerin uyguladığı yönetim biçimleri astlarınca benimsenmez. Bu durum bir takım anlaşmazlık ve çatışmalara yol açabilir. Belki de bu saydıklarımız arasında en önemli olanların başında gelen ve Türkiye’de devlet kurumlarında sıkça karşılaşılan çatışma türü Erol Eren’in “Örgütlerin devamlı yeniliklere ve değişimlere açık olmasından doğan ve bu yenilik ve değişimlerin gerektirdiği bilgi, tecrübe ve esnekliği bazı yöneticilerin algılayamamalarından ve bunlarla ilgili uygulamaları bir an önce yürürlüğe koyamamalarından dolayı ortaya çıkan anlaşmazlık ve çatışmalardır.” diye aktardığı yeniden yapılandırma ve değişim sürecinde karşılaşılan çatışmalar ve iletişim aksaklıklarıdır. Çatışma çözümü ile ilgili teknikleri ilk defa sistematik ve analitik biçimde inceleyen düşünürler Blake, Shepard ve Mouton’dur. (Eren, 2000: 537, Özkiper, 2004: 36) Bu düşünürler çatışmaya yönelik çözüm yolları önerirken çatışmanın niteliğine uygun bir yöntem geliştirmeye özen göstermişlerdir.

1.1. Çatışmanın Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar

Çatışmanın nedenlerine ilişkin olarak gördüğümüz farklı yaklaşımları aynı paralelde çatışmanın çözümüne ilişkin analizlerde de görmekteyiz. 1900’lerin başında gördüğümüz geleneksel yaklaşımı, 1940’larda ortaya çıkan davranışsal yaklaşım takip etmiş ve bugün, modern yaklaşım da dediğimiz, çatışmaya etkileşimci yaklaşım benimsenmiştir. Aslında bu yaklaşımlarda farklı olan en temel özellik, çatışmanın, iş

dünyasında kurumlar için ne ifade ettiği ve nasıl ele alındığı ile ilgilidir (Işıl, www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp):

Geleneksel Yaklaşım

1900'lerde, çatışma kesinlikle olumsuz, zararlı ve mantıksız olarak görülüyordu. Bir kurumun üretkenliğini azalttığı, kurumların hedeflerine ulaşmalarında büyük bir engel teşkil ettiği, varolan düzeni bozarak kurumları kaosa sürüklediği görüşü hakimdi. Çatışma konusuna bu bakış açısı **geleneksel görüş** olarak biliniyor. Her türlü çatışmanın kötü ve zararlı olduğuna, bu sebeple engellenmesi için çok ayrıntılı kurallardan, çatışma yaratanın cezalandırılmasına kadar çeşitli önlemlerin hayata geçirilmesi gerektiğine inanılıyordu. Kurumsal işleyişte çok ciddi bir tehlike oluşturduğuna inanılıyor, yeterli önlemlerle engellenebileceği ve engellenmesi gerektiği düşünülüyordu. Günümüzde, hala ne pahasına olursa olsun, çatışma çıkmasını engelleme yaklaşımının sürdüğü kurumlar bulunmaktadır.

Davranışsal Yaklaşım

1940'larda, insan kaynakları yönetimi anlayışı ve davranışsal psikoloji yaklaşımı ile ikiden fazla kişinin bulunduğu ortamlarda çatışmanın doğal olduğu yaklaşımı benimsenmiştir. Çalışanlar arasında çatışma çıkmasının beklenen bir olgu olduğu görüşü hakim olmuştur. Bu yaklaşım, geleneksel görüşten farklı olarak çatışmanın önlenemeyeceğini ve doğal bir olgu olarak kabul edilmesini gerektiğini savunur.

Çağdaş Yaklaşım

Artık çatışmanın kendisi iyi veya kötü olarak nitelendirilmez. Sadece, insanların bir araya gelmesinin sonucunda ortaya çıkan kaçınılmaz bir olgu olarak görülür. Çatışmaların ancak sonucu iyi veya kötü olabilir. Böylelikle çatışmanın kimi durumlarda iyi olabileceği düşüncesi kabul edilmeye başlar. Çatışma hastalığa benzetilir. Herkes hastalanabilir ancak iyileşmenin yolları aranmalıdır. Çatışma söz konusu olduğu zaman ilacın kurumdaki kişilerin liderlik, iletişim, motivasyon ve ekip çalışması gibi konularda gelişmeleri olduğuna inanılmaya başlanır. Çatışma kaçınılmaz olduğuna göre, çözülmesi için gereken beceriler kazanılmalı ve kullanılmalıdır.

Modern yaklaşım, çatışmanın çözülmesi üzerinde değil yönetilmesi üzerinde durmaktadır. Çatışmanın olumsuz bir olgu olarak görülmeyip, kurum içersinde enerjiyi ve yaratıcılığı tetikleyen bir unsur olduğu görüşü üzerine inşa edilmiştir. Günümüzde

kurumlar, çalışanlarının oluşturacakları sinerjinin ve bu sinerji sonucunda oluşacak verim ve hizmet kalitesinin önemini anlamıştır. Bunu oluşturmak amacıyla çalışanlarının eğitimine çok büyük önem vermektedir. Sinerjinin oluşması için gereken farklı fikir ve yaklaşımların oluşmasına izin veren, bunlarla da kalmayıp farklı görüşleri teşvik eden bir yaklaşım hakimdir. Farklı düşüncelerin üretilmediği kurumlar gelişemez, iyileşemez, yenilenemez ve durağanlığın, bilinenin rahatlığının kurbanı olurlar.

Çatışmanın gelişimci ve yenileyici olabilmesi ve fayda yaratabilmesi amacıyla doğru şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Uyumlu, sakin ve her zaman hemfikir olan ekiplerdeki kişilerin sinerji yaratabilmeleri ve varolan yaklaşımlarını geliştirebilmeleri amacıyla yöneticiler tarafından kimi durumlarda çatışmanın teşvik edilmesi gerekmektedir. Çatışmalar doğru yönetildiklerinde kişilerin kendilerini daha iyi tanımalarını, deneyimlerinden öğrenmelerini ve karar verme aşamasında işbirliği yaparak karara sahip çıkmalarını sağlar.

1.2. Çatışma ile Başa Çıkma Yöntemleri

Sosyal yapının içerisinde çatışma yaşanması kaçınılmaz bir durumdur. Çatışmanın olumlu sonuçları olduğunu savunan görüşler olsa bile, genellikle çatışmanın yaşandığı ortam üzerinde olumsuz ve yıkıcı etkileri olabilmektedir. Çatışmanın etkilerini en aza indirmek ya da çatışmayı daha yaşanmadan önce engellemek için, uzun süreli ve kalıcı çözümler olduğu gibi, çatışma anında geçerli olan ve çatışma nedenini ortadan kaldırmaya yeterli olmayan çözümler mevcuttur.

Çatışmanın çözümü örgütsel ve bireysel olarak incelenmektedir. Bireysel düzeydeki çözümlerde 4, örgütsel düzeydeki çözümlerde ise 10 yöntem söz konusu olabilmektedir. Çatışmanın bireysel çözüm yöntemleri: çekilme ve kayıtsız kalma, saldırgan olma, rasyonelleştirme, olgun olmayan davranışlar gösterme; örgütsel çözüm yöntemleri ise kaçınma ve bağlanmama, problem çözme yaklaşımı, yumuşatma, güç kullanma, daha önemli ve kapsamlı amaçları belirleme, taviz verme, çatışmaya taraf olan kişileri değiştirme, örgütsel ilişkileri değiştirme, çoğunluk oyu kullanma, çatışmanın kaynağını ortadan kaldırma olarak sayılabilir. Bireysel veya örgütsel düzeydeki çatışmaların çözümünde bu yöntemlerin bir veya birkaçı seçilerek sonuca ulaşılmaktadır (Koçel, 1995; Şafak, 2006:4).

Çatışma yapısının ayrıntılı analiz edilebilmesi aşağıdaki soruların doğru yanıtlanabilmesine bağlıdır (Eren, 1991, Şafak, 2006:4):

- Çatışmanın nedeni olan anlaşmazlığın ortaya çıkış sebepleri nelerdir?
- Anlaşmazlık kapsamına giren kişi ve gruplar kimlerdir ve çatışma nasıl bir gelişim göstermiştir?
- Anlaşmazlığı devam ettiren nedenler hangileridir?
- Anlaşmazlığın çözümü hususunda tarafların takındıkları tutumlar nelerdir?
- Anlaşmazlığın büyümesine neler / kimler sebep olmuştur?
- Muhtemel çözümler sonucunda hangi taraf için ne tür bir çıkar / güç kaybı olacaktır?
- Sorunun çözümü için izlenecek yollar neler olmalıdır? Geçici çözümlerle durum kurtarılabilir mi?
- Anlaşmazlığın giderilmesi için örgüt içinde yer alan hatırı sayılır bir kişiye baş vurmakta fayda var mıdır?
- Taraflar kendi aralarında sorunu çözebilirler mi?
- Örgütsel koşullar saptadığımız çözümler için uygun mudur?
- Çözümün etkinliği nasıl, kim tarafından ve ne zaman denetlenecektir?

Klasik yönetim anlayışı çatışmaları örgütün etkin işlemlerini engelleyen istenmeyen durumlar olarak ele almakta olup, bunların çıkmasının engellenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Neo-klasik yönetim anlayışı örgüt içinde çatışmanın kaçınılmaz olduğunu kabul etmekte, ancak klasik yönetim anlayışında olduğu gibi bunların çıktığı an ortadan kaldırılması ve çatışmanın çözümlenmesi gerektiğini savunmaktadır. Modern yönetim anlayışında ise, çatışmalar örgütte doğal bir olgu olarak görülmekte ve örgütün etkinliği için belirli bir düzeyde çatışmanın gerekli olduğu vurgulanmaktadır. Bu görüşe göre, yönetici çatışmaları örgütün yaşama ve gelişmesine katkıda bulunacak yönde yönetmelidir (Yağcıoğlu, 1997; Takan, 1997; Şafak, 2006: 4).

Çatışma yönetiminde amaç, örgütlerde zorunlu olarak çatışma yaratmaya çalışmak sonra da yönetimi için vakit ve enerji harcamak değildir. Çatışma yönetimi zaten var olan çatışmaları, örgüt ve birey gelişimi için fonksiyonel anlamda sona erdirmeyi amaçlamaktadır (Taştan, 2005; Şafak, 2006: 4).

Günümüzde çatışmanın olmadığı örgütlerde yeniliğin, değişimin, yaratıcılığın ve performansın olumsuz etkileneceği kabul edilmektedir. Yine sürekli ve önemli çatışmaların olduğu örgütlerde de, kararların gecikmesi ve/ veya verilememesi, tavizlerin sorunları çözmeye yetmemesi gibi nedenlerle performansın olumsuz yönde etkileneceği hatta örgütün yaşamasının tehlikeye düşeceği vurgulanmaktadır. Bu nedenle çatışmaların örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini sağlayacak biçimde yönetilmesi gerekmektedir (Şafak, 2006: 4).

2. SOSYAL PROBLEM VE SOSYOLOJİ

Toplumdaki sorunlu alanlar veya konular, sosyolojik araştırmalarda önemli bir yer işgal etmektedir, İşsizlik, yoksulluk, şehirselleme ve çevresel problemler, sağlık ile ilgili sorunlar cinsiyet ayrımcılığı, terör, ırk ve etnik hususlar, aile kurumunun çözülmesi ve ana başlıklar şeklinde belirtilen konular, sosyal problemler ile ilgilenen ve sosyolojinin önemli bir alt disiplini olan “sosyal problemler sosyolojisi” nin önemli konularından bazılarını oluşturur (Kızmaz, 2002:16).

Sosyal problem kavramı; sosyal bağıllık, hukuk ve düzenin varlığını, ahlaki standartları toplumsal kurumların istikrarlılığını, ekonomik refah veya bireysel özgürlükler gibi belirli değer çıkarları tehdit eden ve genelde arzulanmayan, negatif içeriği olan sosyal koşulları, süreçleri veya tutumları belirten bir kavram olarak tanımlanabilir. Kısaca sosyal problem, sosyal düzeni tehdit eden veya potansiyel olarak bu şekilde algılanan bir sosyal durum veya fenomendir (Jamrozik and Nocella, 1998:1). Diğer bir tanımla sosyal problem, nüfusun önemli bir kesiminin bilincinde olduğu onu sosyal problem olarak tanımladığı, kolektif bir çözüm iradesini gerekli gördüğü sosyal durumdur. Bu sosyal durum; bireysel, sosyal psikolojik ve sosyolojik düzeyde etki ve sonuçları olan bir gerçekliktir. Ancak, sosyal problemlerin en önemli nedenlerinin sosyolojik düzeyde ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Ritzer,1986:5-6). Özetle bir sosyal problem;

1-Sosyal koşullardan doğar,

2-Bireysel sosyal psikolojik ve /veya sosyolojik faktörlerin etkisindedir,

3-Sosyal problemlerin bireysel, sosyal psikolojik sonuçları vardır,

4- Nüfusun önemli bir kesimi, bu problemin bilincindedir,

5- Sosyal problem, nüfusun önemli bir kesimi tarafından kabul edilen ve çözümünü noktasında toplumsal bir iradenin oluşturulabileceği inancının var olması koşulunu da içermektedir.

Sosyolojinin, sosyal problemlerle olan ilişkisi çok eskilere dayanmaktadır. Bir anlamda sosyal problemler, sosyolojinin ortaya çıkış gerekçesini oluşturmuştur. Çünkü sosyolojinin bilimsel ve sistematik bir bilim olarak ortaya çıktığı dönem, batı toplumlarının büyük toplumsal değişimlerle çalkalandığı döneme denk düşmektedir. Comte, Marx, Durkheim ve Spencer gibi önde gelen düşünürlerin; kendi yaşadıkları

dönemlerde toplumsal değişmelerle birlikte başlanan devrim, endüstrileşme, kentleşme, sosyal hareketlilik gibi gelişmelerin toplumsal yaşamda yarattığı sorunlar üzerinde odaklaştıkları görülmektedir. Sosyolojinin kurucusu olan Comte'un "sosyal düzen" kavramı üzerindeki ağırlıklı vurgusu, toplumsal sorunların toplumu tehdit etme açısından geldiği noktayı imlemektedir. Comte, kırsal alanlardan kentlere olan nüfus göçlerinin yarattığı çarpık kentleşme, göçmenlerin karşılaştığı trajedik yaşam koşulları ve geleneksel yaşam biçiminin bozulması gibi konular üzerinde yoğunlaşırken, Marx kitlesel nüfus üzerinde sanayileşmenin negatif sonuçları ile ilgilenmiştir. Özellikle Durkheim'ın çalışmalarının, doğrudan kendi döneminin sosyal problemlerinin analizine yönelik olduğu görülmektedir. İntihar çalışması bunun en güzel örneğini oluşturmaktadır. Kısaca, sosyolojinin akademik bir disiplin oluşundan bu yana sosyal problemlerin incelenmesine merkezi noktada ağırlık vermiştir (Kızmaz, 2002: 17).

Genel olarak toplumsal olaylar ve olgular üzerinde kafa yoran düşünürler dönemlerindeki toplumsal sorunları, en önemli noktaya yerleştirerek, çözüm üretme gayretini içine düşmüşlerdir. Bugün de toplumsal sorunlar, yine aynı şekilde önemli bir uğraş alanını oluşturmuş ve haliyle sosyolojinin inceleme alanı içerisinde yer almaktadır. Sosyolojinin ortaya çıkmasında başat etken olarak kabul edebileceğimiz toplumsal problemler toplumsal yaşam alanlarının tümünde yaşanmaktadır. Özellikle sosyolojinin bilim oluş süreciyle eş zamanlı olarak gelişmekte olan endüstrileşme olgusu ve beraberindeki kentleşme süreci ile toplumların farklılaşan doğasını arayışın bir yansıması olarak sosyal problemler araştırılması önem arz eden sosyal bir olgu olarak ortaya çıkmışlardır.

Özellikle bazı sosyologlar, akademik yaşamlarının önemli bir bölümünü, geçirdikleri gündelik yaşam üzerindeki sosyal rahatsızlıkları çözümlenerek geçirmişlerdir. Bunların önde gelenlerinden biri olan Becker, sosyolojiyi "sosyal problemlerin bilimi" olarak görmektedir. Ona göre sosyolog da, bu sosyal problemi araştıran sosyal bilimcidir. Yani sosyolog, toplumsal problemlerin koşullarını araştırarak, toplumsal düzeni tehdit altında tutan bu problemlerin çözüm yolunu arayan kişidir (Kızılcık, 1996: 144).

2.1. Bir Sosyal Problem Olarak Suç

Sosyal problemlerin neler olduğuna bakıldığında sayılabilecek çok kavramlar ve olgular olabileceği ifade edilebilir. Bu açıdan bakıldığında suçun bir sosyal problem olduğu ifade edilebilir. Yukarıda ifade edildiği üzere; toplumsal gelişim süreçleri

açısından içine düşülmüş olan durum da dâhil olmak üzere, suç insanlık tarihi kadar eski olan bir toplumsal problemdir. Sosyal problem kavramının yerine suç kavramı konulduğunda (normatif bakış açısı hariç), sosyal problem ile suç olgusunun bir biri ile bağıntılı bir anlamsal bütün görebilmekteyiz. Ancak sosyal problem ile suç tam örtüşüyor anlamı buradan çıkarılmamalıdır. Toplumsal problemler suçu kapsadığı halde her toplumsal problemin suç olmadığı ve sadece toplumsal problemlerin kısmî olarak analiz çerçevesinde yer almaktadır.

Sosyal problemler, objektif koşullara ve sübjektif tanımlara ihtiyaç duymaktadır. Toplumsal problem için, sadece nesnel koşulların oluşması yetmemektedir. Toplumsal olarak bunun sosyal bir problem olarak tanımlaması gerekmektedir. Sosyolojik olarak suç ise, toplumsal ve hukuksal bir tanımlamayı gerekli kılmaktadır (Kızmaz, 2002: 21).

Siyasal, ekonomik, kültürel ve toplumsal sonuçları açısından suçun farklı şekillerini görebilmekteyiz. Darp, hırsızlık, saldırıya uğrama, gasp olayı gibi olaylar toplumsal anlamda ve bireysel düzeyde endişe içine düşmekte ve problem olarak algılanmaktadır.

2.1.1. Sosyolojik Açıdan Suç Araştırmaları Niçin Önemlidir?

Bir toplumsal problem türü olan suç olgusu birçok faktöre dayalı olarak ortaya çıkmaktadır. Suçta ekonomik, sosyo-kültürel, demografik, psikolojik gibi sosyolojik, psikolojik ve hatta sosyo-psikolojik etkenler önemlidir. Bu açıdan bakıldığında suç olgusu sosyal sistem ve normlardan ve dolayısıyla yapıdan uzaklaşma anlamı taşımaktadır.

“Çağdaş kriminologlar, suçun sosyolojik açıklama biçimlerini üç kategoriye ayırmaktadırlar:

1. Gerilim kuramları,
2. Kültürel sapma kuramları,
3. Sosyal kontrol kuramları,

Gerilim ve kültürel sapma kuramları, insanları suça itekleyen “sosyal güçler” üzerinde odaklanmaktadır. Bu kuramlar, sosyal sınıf ile kriminal davranış arasında bir ilişkinin varlığını baz almaktadırlar. Gerilim kuramları özelde, alt sınıfa mensup bireylerin toplumsal amaçlara meşru yollardan ulaşamama durumunda, amaçların

gerçekleşmesinde meşru olmayan yollara sapma durumunu formüleştirebilir. Kültürel sapma teorileri ise, alt sınıfın kendine özgü bir değerler sistemine sahip olduğu ve bunun çoğunlukla da orta sınıf değerler sistemi ile de bir çatışma içinde olduğu görüşünü temel almaktadır. Kültürel sapma teorileri (sosyal çözülme, ayırıcı birleşenler ve kültür çatışması) suçlu davranışın, kriminal değer ve normların öğrenme sürecinde ortaya çıktığını varsaymaktadır” (Freda v.d. 1995:128).

Suç kuramları açısından bakıldığında; toplumsal çözülme, toplumun sınıf yapısı ve toplumsal çatışma düzeyi, sosyolojik suç incelemelerinin ana izleklerini oluşturduğu görülmektedir. Bu nedenle sosyolojik suç araştırmaların toplumsal çözümleme açısından önemini Kızmaz’ın tespitlerinden faydalanarak aşağıdaki şekilde mümkündür (Kızmaz, 2002: 25):

1-Suç incelemeleri, toplumsal değer ve normların yapısıyla ilgili bazı önemli hususları anlama ve değerlendirme imkanı sağlamaktadır. Özellikle hangi toplumsal/kültürel öğelerin suç eylemlerini kışkırttığı/tetiklediği veya hangilerinin suçu engelleyici olarak işlev gördüğü noktasında bir kültürel analiz imkânı sağlar. Yani, suç olgusunun kültür karşısındaki konumsal ilişkisini çözümleme fırsatını sunar.

2-Aynı şekilde suç araştırmaları, bir toplum/bölge veya ülke ile ilgili olarak sosyal düzen, toplumsal kontrol, yasal yapı, işsizlik, sosyal hareketlilik, kentleşme, aile formel ve informel kontrol mekanizmaları, sınıf veya sosyal statü, bireysel özgürlük ve ekonomik örgütlenme/yapı gibi çok sayıda önemli değişkenlerin analiz edilmesini sağlar.

3-Suç türlerinin veya özel bir suçun, oransal olarak artma veya azalma eğilimi, söz konusu toplumun değişim süreçlerinin /sonuçlarının boyutlarını ortaya koymaktadır. Farklı toplumsal yapılarda ortaya çıkan değişik suç türleri ve oranları, büyük ölçüde toplumsal yapı analizi ile mümkün olmaktadır. Aynı şekilde, değişme veya modernleşmenin toplumsal yapıda yarattığı sorunların suç gerçekliğini nasıl etkilediği konusu, yine suç araştırmaları ile ortaya çıkmaktadır.

4-Suç araştırmalarının diğer önemli bir sonucu, suçun engellenmesinde veya suçla mücadele kapsamında strateji geliştirme veya toplumsal yapı bağlamında alternatif mekanizmalara işlevsellik kazandırma noktasında önemli olanaklar sunmaktadır.

2.1.2. Genel ve Sosyolojik Suç Teorileri

Suç teorilerine genel olarak bakıldığında, bazı teorilerin toplumdaki suç davranışının toplumsal belirleyiciler etrafında oluşma formları üzerinde odaklaşırken, bireylerin suçlu olma süreçlerini görmezlikten geldikleri dikkat çekmektedir. Bazı teoriler de, suç olgusunun oluşumunda toplumsal öğelerin önemini vurgularken, suçun psikolojik ve biyolojik uzantılarını görmezlikten gelirler veya bu alanları çalışma alanı dışında tutarlar. Aynı şekilde bazı kuramcılar da, bireysel suçluluğu çalışma konusu olarak belirlerken, toplumsal görünümünü ihmal edebilmektedirler. Kısacası, çok sayıdaki suç teorilerini birbirleriyle rekabet içinde görmek veya bu teorilere böyle bir konum yüklemek doğru bir tutum olmayacaktır. Çünkü her teori, ilgi odağını suç ve suçlu sorunsalının değişik yönleri/görünümleri üzerinde odaklaştırmaktadır (Kızmaz, 2002: 32).

Önceki kuramların (biyolojik, psikiyatrik, fizyolojik, klasik ve pozitivist kuramlar) suç olgusunu büyük ölçüde, bireysel temelde ele aldıkları, görülmektedir. Ayrıca söz konusu bu kuramların suç olgusunu açıklamada sosyal faktörleri ihmal ettikleri de bir gerçektir. Oysaki suç çözümlenmesinde sosyal faktörlerin önemi tartışılmayacak kadar apaçık ortadır. Örneğin; kan davası veya hakarete uğrama gerekçesiyle cinayet işlemenin, sadece biyolojik veya psikolojik faktörlerle açıklanabilir mi? Veya adam öldürmenin, toplumsal yapılara göre oransal olarak değişkenlik arz etmesi, örneğin şehirlerin belli bölgelerinde bu suç türünün yoğunluk kazanmasına karşın biyolojik veya psikolojik neden ile açıklanabilir? Bu nedenle sosyolojik olmayan kuramların suçu açıklama çabaları, sosyolojik kuramlara nispetle oldukça sınırlı ve yetersizdir. Giddens de, suç olgusunu, başarılı olarak çözümlen bir kuramın sosyolojik nitelikte olmak zorunda olduğunu altını çizmektedir. Çünkü O'na göre; suçun ne olduğunu yanıtını, toplumsal kuramların analizi dışarıda tutularak verilemez (Giddens, 2000: 186).

Sosyolojik kuramlar, suç olgusunu toplumsal kurum, yapı, grup ve kültür gibi bireyin davranışını biçimlendiren sosyal unsurlar ekseninde, çözümlenme konusu yapmaktadır. Sosyolojik yaklaşım, sosyal değişme ve insan davranışının dinamik görünümüleri üzerinde odaklaşmaktadır. Sosyologlar; normların, değerlerin, kurumların ve yapıların niçin değiştiğini ve yapıların bireysel ve grupsal davranışı etkileme biçimini araştırmaktadır. Bu değişmelerin, hem grup içi ve hem de gruplar arası

ilişkileri büyük ölçüde etkilediği belirtilmektedir. Örneğin; geniş aile yapılarının ortadan kalkması ve stresin atması, bireyselliği serbestliği ve yabancılaşmayı getirmektedir. Bu bağlamda; ailelerin parçalanması ve ortaya çıkan çatışmalar, suçluluğun başlangıcında etkili olması şaşırtıcı değildir. Ayrıca, sosyal sistem üzerinde teknolojik alandaki hızlı artış ve onun etkisi önemli bir sosyal fenomen olarak durmaktadır. Suç olgusunu açıklamak açısından, bu faktörler büyük önem taşımaktadır (Siegel, 1989: 158).

Sosyolojik perspektif ayrıca grup içi ve gruplar arası etkileşim süreci üzerinde de odaklanmaktadır. Suçlu davranışının nedenlerini anlama ve açıklamada; bireylerin kendi aileleri, akran grupları, okulu, işleri ve kriminal adalet birimleri arasındaki kişisel etkileşim dinamiklerinin önemi apaçık ortadadır. Kriminologlar, suç araştırmalarında etkileşim sürecindeki bu unsurların önemini dikkate almaktadır. Ayrıca bir sosyal grup veya sosyal sınıfın başka bir grup veya sınıf ile olan ilişkisi veya ekonomik ile hukuksal gücü kendi kontrolünde tutan egemen/güç yapısı, suç olgusu ile ilişkili faktörlerdir. Sosyologlar, pozitif insan etkileşimin yararları ile negatif etkileşimin sonuçları ile de ilgilenmektedir. Bu nedenle, sosyologlar suç konusunu daha iyi açıklayabilme gücüne sahiptir. Çünkü suç olgusu, bir yönüyle insan etkileşiminin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bundan ayrı olarak Siegel; suçun ekolojik dağılımı, sosyalleşme ve suçun etkileşimci doğası gibi sosyolojik açıdan suç araştırmaları sayesinde sosyoloji bilimi, modern kriminolojiye bir temel oluşturduğunu belirtmektedir (Siegel, 1989: 158).

Sosyolojik suç teorilerini üç başlıkta toplamak mümkündür (Kızmaz, 2002: 45):

A. Sosyal Yapı Teorileri

1. Yapısal- Fonksiyonalist Kuram
2. Sosyal Düzensizlik (Disorganization) ve Ekolojik Kuramı
3. Gerilim Teorisi
4. Kültürel Sapma ve Alt-Kültür Kuramları

B. Sosyal Süreç Teorileri

1. Sosyal Öğrenme Teorisi
2. Kontrol Teorileri
3. Etiketleme Teorisi

C-Suç ve Güç/İktidar: Radikal, Çatışma, Eleştirel ve Realistik Kriminoloji

- 1 Marksist Kriminoloji
2. Radikal Kriminoloji
3. Eleştirel Kriminoloji
4. Feminist Kriminoloji
5. Postmodern Kriminoloji

2.1.2.1. Sosyal Yapı ve Suç Teorileri

Yapısal teoriler; toplumsal yapı veya sistemin, birey davranış üzerindeki etkisinin önemini vurgulamaktadır. Bu teoriler, çözülen toplumların sapma davranışlarına yol açacak bir gerilimi içerdiği öncülünden hareketle, gerilim teorileri olarak da ifade edilmektedir. Süreç teorileri, bireylerin nasıl suçlu duruma geldiklerini açıklama çabası içinde olan kuramlardır. Sonuç olarak, yapısal teoriler bireysel suçluluk üzerinde odaklaşmadıkları gibi süreçsel teoriler de, sosyal yapı üzerinde yoğunluklu olarak odaklaşmazlar. Kısaca Siegel'in de belirttiği gibi; sosyal yapı teorileri, bireyin suçlu olmasında etkili olan ve bireyin konumsal olarak da içinde yer aldığı toplumun sosyo-ekonomik yapısını, analiz birimi olarak seçmektedir (Siegel, 1989: 158).

Suç olgusunu, toplumsal yapı bağlamında çözümleyenlerin başında E.Durkheim gelmektedir. Durkheim'in suç çözümlemesini, fonksiyonalist teori bağlamında okumak mümkündür. Bu nedenle fonksiyonalist teori bağlamında büyük ölçüde, Durkheim'in görüşlerine yer verilmiştir (Kızmaz, 2002; 46).

2.1.2.1.1. Yapısal-Fonksiyonalist Kuram

Yapısal Fonksiyonalist perspektif, suçlu olan ile olmayanların nedenlerini bireysel faktörle açıklayan pozitivist biyolojik teorilerin egemen olduğu bir dönemde E.Durkheim tarafından geliştirilmiştir (Freda, 1995:107).

Yapısal-fonksiyonalist yaklaşım, toplumsallığı yapı, fonksiyon ve farklılaşma açısından çözümleme konusu yapmaktadır. Bu yaklaşım suç olgusuna uyarlanma biçimi; suç olgusunun toplumsal yapı ile olan ilişkisi sosyal, kültürel.ekonomik ve teknolojik değişme ile farklılaşan yapının suç eylemine etkisi ve suçun toplumsal yapı açısından negatif ve pozitif sonuçları bakımından değerlendirilmesi şeklinde gerçekleştirilebileceği söylenebilir (Kızmaz, 2002 :46).

Durkheim, suçun toplumsal yaşamın kaçınılmaz gerçeği olarak kabul etmektedir. Bütün insanlık ile eş zamanlı olarak var olan suç olgusu, belirli fonksiyonunu yerine getirdiğini ileri sürmektedir.

2.1.2.1.2. Gerilim Teorisi

“Gerilim teorisi, Merton tarafından geliştirilmiştir, Farnwort ve Leiber (1989), modern kriminoloji tarihinde Merton’un gerilim ve sapma teorisi kadar başarılı olan kuram sayısının, sadece birkaç kuramla sınırlı olduğunu belirtmektedir. Onlara göre, Merton’un kuramı, suç eyleminin açıklanmasında psikolojik ve yapısal açıklamaları bir araya getiren bir kuram niteliğini taşımaktadır. Merton’un kuramsal çalışması, Durkheim’de olduğu gibi, ani ve hızlı gelişen değişmelerin toplumsal yapıda ne tür sorunlara yol açtığı konusunda yoğunlaşmamaktadır. O, kültürel işkenceler ile bu işkenceleri gerçekleştirecek meşru araçlara yapısal olarak sahip olamama durumunda ortaya çıkan sapkın davranışlarla ilgilenmiştir. Kültürel amaçlar ile yasal tanımlar arasında ortaya çıkan uyumsuzluk, sapkın davranışların gerçekleşme koşuludur. Örneğin; zengin olmak veya başarılı olmak yönünde toplumda kalıplaşmış kültürel bir değer ve norm vardır, Ancak, tüm toplum bireyleri etnik, dinsel ve sınıfsal olarak farklı konumlanmış oldukları için, söz konusu amaçları gerçekleştirmek için eşit imkânlarla sahip olamamaktadırlar” (Kızmaz, 2002: 53).

Bu kurama göre; sosyo-ekonomik anlamda düşük durumda olanların, bir anlamda potansiyel olarak suçlu kabul edilmesine bağlı olarak gayri meşru bir yaşam sürerek kendi durumlarını üste taşımak sürecinde suçu ortaya koydukları ileri sürülmektedir. Bu durumda, çok az kişi, meşru yollardan hedeflenen amaçları gerçekleştirebilecektir. Kısacası, gerilim teorisine göre suç eylemi; bireylerin, toplumun yücelttiği hedeflere meşru yollarla ulaşabilmenin az olduğu durumlarda ortaya çıkabilmektedir.

Merton gerilim teorisinin iyi düzenlenmiş bir toplumu, amaçlar ile bu amaçları gerçekleştirecek meşru yolların toplumun tüm bireyleri tarafından kabul edilmesi ile oluşan ahenk şeklinde tanımlar. Toplumsal amaçlar ile bu amaçları gerçekleştirecek yollar/teknikler arasında orantısızlığın bütünleşmeyi/dengeyi bozabileceği şeklindeki düşünce, bu teorinin önemli öncülüğünü oluşturmaktadır. Merton’un, sapmanın biyolojik temelli olduğu iddiasını reddetmesi veya suçun toplumsal olduğunu

vurgulaması, onun kuramını sosyolojik kılan önemi bir özelliktir (Taylor,Walton ve Young,1981: 91-93).

Freud suç davranışının nedenini, doğal içgüdüyü kontrol etmede bireyleri sosyalleştiren sosyal yapının başarısızlığı ile açıklamaya çalışırken, Merton ise “sosyal baskı” kavramı ile açıklamaktadır. Yani Merton belirgin bir biçimde, suç olgusunun köklerini insanları sevk eden içgüdülerden çok sosyal sistemde aramıştır (Conklin,1989: 208).

Kısacası Gerilim Teorisi sosyal anlamda suça sebebiyet arz eden unsurlar üzerinde durularak modelleştirilmeye çalışılmıştır. Burada suça sebep olan unsurlar toplumsal eşitsizlik temelinde sosyal gelişmelere ve değişimlere bağlı olarak ortaya konulmaktadır.

3. İŞ VE İŞ İLİŞKİSİNE DAİR KAVRAMLAR

İşi karşılığında ücret alınarak; işgücünü bir mal ya da hizmetin üretimine koşabilmek olarak tanımlayabiliriz. Buna paralel olarak emek kavramı da bir eserin yaratılması veya bir amaca ulaşmak için, bir başka kişinin emir ve talimatı ile ya da müstakil olarak, özgür istek ile veya bir grup içinde beden ve kafa gücü harcamak suretiyle girilen ve bu fiil ve eylemler sonucu gerek çaba göstereni ve gerekse toplumu ilgilendiren sosyal ve ekonomik meta da teşkil edebilecek bir sonucu doğurabilecek ve bir zaman diliminde gerçekleşen ve özen gerektiren bir faaliyet olarak tanımlanabilir (Ergin, 2007;7).

İşçi, İş sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı bedenen ve fikren çalışan kişidir. İşçi emeğini işveren veya işverenin müşterilerine onun talimatları doğrultusunda sunan ve karşılığında ücret alan kişidir. Ücret, emek ve bağımlılık işçi ve işveren arasındaki ilişkinin belirleyici unsurlarıdır. Bu tanımdan herhangi bir işte ücret karşılığı çalışma ibareleri çıkarılarak; iş sözleşmesine dayanarak çalışma yeterli görülmektedir. Ayrıca gerçek kişi özelliği vurgulanmaktadır. Çırac ve stajyerler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanacak kişiler arasına alınmaktadır, fakat genel olarak işçi kavramı dışında tutulmaktadırlar. Basın İş Kanununda işçi yerine “gazeteci”, Deniz İş Kanununda “gemi adamı” ifadeleri kullanılmıştır (Çelik, 1990; 36).

İşveren, bir hizmet akdine dayanarak; herhangi bir işte belirli bir ücret karşılığında işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerdir. Gerçek veya tüzel kişiler dışında iş sözleşmesine göre işçi istihdam eden ve tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlar da işveren sayılmaktadır (Çelik, 1990; 45).

Genel olarak; iş hukukunda işveren, işçi çalıştıran kimsedir.. Başka bir deyişle, işverenin iş hukuku sahasına girmesi işçi çalıştırmaktan dolayıdır. Gerek bireysel İş Hukuku gerek Kolektif İş Hukuku ve gerekse Sosyal Sigorta Hukuku açısından işveren kavramında “işçi çalıştırma” temel unsurdur. Yasalar ve doktrin tarafından yapılan bütün tanımlamalarda işçi çalıştırma esas alınmıştır (Tunçomağ, 1990; 123)

İşçi ile işveren arasında kurulan, işverene bağımlı olarak işçinin çalışmasını düzenleyen ilişkiye iş ilişkisi denir. İşçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisini düzenleyen sözleşme türüne iş sözleşmesi denir. İş sözleşmesini öteki iş görme sözleşmelerinden ayıran karakteristik özellik, işçinin, işverenin gözetimi altında çalışması nedeniyle edim sonucundan sorumlu olmamasıdır. İş görenin edim

sonucundan sorumlu olması halinde artık hizmet sözleşmesinden değil istisna sözleşmesinden söz edilebilir. Bu nedenle iş sözleşmesinin vekalet sözleşmesinden de ayırmak gerekir.

İşyeri müşterek çalışma yaşamları nedeniyle, kendilerine özgü kolektif çıkarları bulunan işçileri işverenin veya bir temsilcisinin otoritesi altında aynı yerde bir araya getiren ancak ekonomik ve hukuki yönden bağımsızlığı bulunmayan bir üretim birimidir (Tunçomağ, 1990; 129).

Eski iş kanununda işyeri ‘işin yapıldığı yere işyeri denir’ şeklinde tanımlanmakta idi. Bu tanım genel anlamda işyeri kavramını açıklıyor, amaç ve konum bakımından da gerçeği karşılıyor olmasına rağmen açıklayıcılık yönünden yetersiz kalıyordu. Yeni kanunda işyeri, İşveren tarafından mal, hizmet üretmek amacıyla (teknik hizmet) üretim unsurlarının (maddi olan veya olmayan unsurlar ile personel olarak işçiler) örgütlendiği birim (teknik birim) olarak doğru bir kavramsal tanıma oturtulmuştur (Tunçomağ, 1990; 129).

Yürürlükteki iş kanunumuza göre; işyeri tanımı, Çağdaş normlara uygun olarak yeniden yapılmış, işyeri kavramı olumlu anlamda daha kapsamlı hale getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunumuzun 2. Maddesinin 1. Fıkrasına göre işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla, maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. Vergi Usul yasamızın 156. Maddesinde de işyerinin tanımı yapılmış, bu bağlamda işyeri olarak değerlendirilecek yerler teker teker sayılarak; belirlenmiştir. Bu bağlamda ticari, sınai, zirai ve mesleki faaliyetlerin yürütüldüğü yerler, mağaza, yazıhane, idarehane, muayenehane, imalathane, şube, depo, otel, kahvehane, eğlence ve spor yerleri, tarla, bağ, bahçe, çiftlik, hayvancılık tesisleri, dalyan ve voli mahalleri, madenler, taş ocakları, inşaat şantiyeleri, vapur büfeleri işyerleridir (Çelik, 1990; 51).

İşyeri, mal (tekstil, ilaç, lastik vb.) veya hizmet (otel, hastane, okul..vb.) üretilen bir birimdir. Bu birim bina., makine, malzeme gibi maddi unsurlar ile marka, patent, alacak gibi maddi olmayan unsurların ve işçi (emek) unsurunun birlikte örgütlenmesi ile oluşur. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ile avlu ve diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı

yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Bu düzenlemede işyerine bağlı yerler terimi ile amaçlanan işyerinde üretilen mal ve hizmeti teknik yönden tamamlayıcı nitelikte iş görülen aynı organizasyon ve aynı yönetim altında örgütlenmiş yer veya yerlerdir (Çelik, 1990; 51).

İşletme, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için işverene ait bir veya daha fazla işyerinin bağlı olduğu organize edilmiş bir bütün olarak tanımlanabilir. İşletme işyerinden daha geniş ve işyerlerini kapsayan bir kavramdır. Bazı durumlarda işletme tek işyerinden ibaret olabilir. Örneğin; bir işverenin tek fabrikası varsa bu hem işyeri hem de işletme durumundadır. Bazı durumlarda da bir işletmeye bağlı birden çok işyeri vardır. Örneğin şubeleri olan bir banka işletme, şubeler ise onun işyerleridir (Çelik, 1990; 57).

İşveren vekili: İşveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denir. İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. Yasal sorumluluk anlamında işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. İşveren için öngörülen her türlü yasal sorumluluk ve zorunluluklar, işveren vekilleri hakkında da uygulanır. Ayrıca işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve hükümlülükleri ortadan kaldırmaz (Tunçomağ, 1990; 125).

Alt işveren (taşeron, müteahhit, aracı): Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sade bu işyerinde aldığı işte çalıştıran, diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Asıl işverenden iş alan işverene de alt işveren denir. Bu ilişkide asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak yasalardan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (Tunçomağ, 1990; 126-127)

Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denir (Tunçomağ, 1990; 248)

Konfederasyon: Değişik iş kollarından en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlara denilir (Tunçomağ, 1990;300)

Toplu İş Sözleşmesi: Hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlenmek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmadıkça geçerli değildir. Toplu iş sözleşmeleri 1 yıldan az ve 3 yıldan uzun süreli olamaz. Genellikle iki yıl süreli olarak yapılır .

Grev: İşçilerin, topluca çalışmamak sureti ile işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak ya da bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyararak işi bırakmalarına grev denir. Toplu İş Sözleşmesi'nin yapılması sürecinde uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve **kanuni grev** denir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve **kanun dışı grev** denir (Çelik, 1990; 464)

Lokavt: İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyararak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir (Çelik, 1990; 464).

T.İ.S.'nin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta **Kanuni Lokavt** denir. Kanuni Lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta **Kanun Dışı Lokavt** denir. (Çelik, 1990; 464).

Asgari Ücret: İş kanunun ilgili maddesi gereğince hizmet akdi ile çalışan ve iş kanununun kapsamına giren her türlü işçi ile ilgili, gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Asgari Ücret Tespit komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir. Asgari ücret tespit komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, işçi sağlığı daire başkanı veya yardımcısı Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü temsilcisi, Dış Ticaret

Müsteşarlığı Temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulduran en üst işçi teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulduran en üst işveren teşekkülünde değişik iş kolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari ücret tespit komisyonu en az on üyenin katılımıyla toplanır, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde; başkanın bulunduğu taraf çokluk sayılır. Komisyon kararları Kanunda ve Resmi Gazetede yayımlandığı tarihi izleyen ayın başında yürürlüğe girer.

Sosyal Güvenlik: İş ilişkilerinin en önemli boyutundan biri de belli bir yaştan veya hastalıktan yada özürden sonra çalışamayacak duruma düşen çalışanların bundan sonraki yaşamlarını teminat altına alınması gerektiği hususudur (Tunçomağ, 1990; 1).

Modern toplumların bir ürünü olarak kabul edilen sosyal güvenlik kavramı, bireylerin ileriki yaşlarda karşılaşılabileceği bireysel ve sosyal çeşitli risklere karşı korunması gerektiği fikrinden ortaya çıkmıştır.

Hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, yaşlılık, ölüm, aile yardımları ve işsizlik dallarından oluşan sosyal güvenlik, gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum veya kurumlar topluluğu olarak tanımlanabilir.

İnceleme konusu bakımından sosyal güvenlik kurumları içerisinde (Bağ Kur, Emekli Sandığı, SSK... gibi) çalışanların kayıtlı olduğu Sosyal Sigortalar Kurumu önem arz etmektedir. İşçilerin (çalışanların) bu kuruma kayıtlı olmaları gerektiği gibi, işverenlerin (çalıştıranların) da prim ödeme zorunluluğu ile kurumun ayakta durması ve işlevini yürütebilmesine olanak sağlaması iş ilişkilerinde Sosyal Sigortalar Kurumunun önemini belirtmektedir. 2007 yılı başında yürürlüğe girmesi planlanan fakat daha sonra yürürlük tarihi ertelenen akıbeti de henüz belli olmayan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bütün sosyal güvenlik kurumlarının bir araya toplanması ve sosyal güvenliğin tek elde yürütülmesi planlanmış ise de bu husus fiiliyata geçememiştir. Gerçi 2006 yılı içinde idari olarak sosyal güvenlik kurumları tek çatı altında birleştirilmiş, fakat yasalarının farklı olması beklenen hedefi gerçekleştirilmemiştir.

Ülkemizde halen yürürlükte bulunan 1982 Anayasasında iş ilişkisi ve çalışanlarla doğrudan ilgili olarak “Çalışma ile ilgili hükümler” başlığı altında; Çalışma

hakkı ve ödevi (m.49), Çalışma Şartları ve dinlenme Hakkı(m.50), Sendika Kurma Hakkı (m.51), Sendikal faaliyet (m.52), “Toplu İş Sözleşmesi, grev hakkı ve lokavt” başlığı altında; toplu iş sözleşmesi hakkı (m.53), grev hakkı ve lokavt (m.54), ayrı bir başlık altında da ücrette adalet sağlanması (m.55) esasları düzenlenmiştir. Bunlardan başka Anayasada sosyal güvenlik haklarına ilişkin hükümlere (m.60,61) ‘de yer verilmiştir (Şahin ve Özgenç, 2007; 9-84).

Ayrıca Anayasaya uygun olarak 274 Sayılı Kanunun yerini alan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Kanunun yerini alan 2822 sayılı toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt Kanunu yürürlüğe konmuştur. Bütün bunlara ek olarak 1475 sayılı kanunun yerini alan 4857 sayılı İş Kanunu da çalışma hayatını düzenleyen ve halen mer’i olan kanundur. Ayrıca iş ilişkilerine dair Borçlar Kanununda da çeşitli hükümler mevcuttur. İşçi ve işverenler arasındaki çalışma ilişkisini düzenleyen özel yasalardan kaynaklanan Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu gibi kanunlar da halen yürürlüktedir (Başöz ve Çakmakçı, 2003; 30-45).

Mevcut yasal düzenlemeler yanında; mevzuatımızdaki yasaların Avrupa Birliği sürecinde AB ve Uluslar arası Çalışma Örgütü (İLO) normları ile uyumlaştırılması ve ülke ihtiyaçlarının karşılanması için çok yönlü çalışmalar ile sosyal tarafların bu doğrultudaki çalışmaları da devam etmektedir.

İş hayatının düzenlenmesi doğrultusunda yapılan çalışmalar, çalışma barışının ve sosyal düzenin sağlanması, istihdam seviyesinin yükseltilmesi demokratik, sendikal hakların korunması ve gerçekleşmesi, İLO normlarının eksiksiz uygulanması için gerekli gayret sarf edilmelidir.

4. İŞ YERİNDEKİ İLİŞKİLER

Birçok kişi iş yerindeki arkadaşlıklara kuşkuyla bakar. Bazıları bu arkadaşlıkların işe odaklanmalarını zorlaştıracığına ve dolayısıyla performanslarını kötü yönde etkileyeceğine inanıp güven eksikliği nedeniyle yüzeysel ilişkileri tercih ederken, bazıları bu kuşkucu tavrı bir yana bırakıp takım arkadaşlarıyla derin ve sağlam arkadaşlıklar kurmaya, hatta bu arkadaşlığı iş dışına da taşımaya özen gösterir. Peki sağlıklı olan hangisi? Ofiste arkadaşlığın sınırları neler olmalı? Özel hayatı işten tamamen ayırmak mı, yoksa beraber çalıştığınız kişileri arkadaş olarak kazanmaya çalışmak mı daha akıllıca?

“Friendshifts: The Power of Friendships and How It Shapes Our Life” kitabının yazarı **Dr. Jan Yager**, ofisteki arkadaşlıkların kariyere olumlu yönde etkileri olduğunu ileri sürüyor. Ofisteki yakın bir arkadaşın kişiyi iş yerine ve işine daha bağlayıcı bir öge olduğu fikrine dayanan bu sav, ofiste edinilen iyi bir arkadaşın performansı ve yaratıcılığı arttırabileceği iddiası üzerinde duruyor (Sekman, 2007; 1).

Yager’in bu iddiaları istatistiki sonuçlara bakıldığında daha da inanılır bir hal alıyor. İşten ayrılma sebeplerine baktığımızda, birçok kişinin “iş ortamından memnun olmama” yı sebep gösterdiğini görüyoruz. Bu sebep, iş koşullarının uygunsuzluğunun yanı sıra, beraber çalışılan insanlarla anlaşamamak yada yabancılık çekmeyi de kapsamaktadır. Ofis arkadaşlarıyla anlaşamadıkları için işten ayrılanların yanı sıra, sırf bu neden yüzünden iş değiştirmeyi düşünenlerin de sayısı bir hayli fazladır. Bu yüzden, iyi arkadaşlık ilişkilerinin iş yerini ve işi sevme sebeplerinden biri olarak kabul edilebileceği fikri kulağa gayet mantıklı geliyor (Sekman, 2007; 2).

Çalışanları işe daha da bağlayan ve iş-yaşam dengesi konusunda dengeleyici bir öge olarak kabul gören ofis içi arkadaşlıkların bu artı yönlerinin bu arkadaşlıkların bozulması durumunda çıkacak sorunları ya da tatsızlıkları göz ardı etmemek gerek. Dahası, sadece ilişkilerin kötüye gitmesi değil, “fazla” iyiye gitmesi de performansı kötü yönde etkileyebilir. Başka bir deyişle, çok fazla “sosyalleşme” kişinin işine odaklanmasını zora sokabilir, ofis içinde kamplaşmalara yol açabilir. Sınırların iyi çizilememesinin bir sonucu olarak, işle ilgili gizli kalması gereken bilgiler uygunsuz kişilerin kulağına gidebilir. Bu tarz talihsizliklerin yaşanmaması için üç şeye dikkat etmek gerekiyor:

- Karşınızdaki insanın güvenilirliğinden emin olduktan sonra açılmak

- İş ve özel hayat konularını birbirinden ayırabilmek
- Doğru mesafeyi koymak ve bu mesafeyi koruyabilmek

Güven, her zaman insan ilişkilerinde anahtar kelime konumunda olmuştur. İş arkadaşlıklarında da aynı görevi üstlenir. Kötü zamanınızda dertleştiğiniz, sevinçlerinizi paylaştığınız kişiyi doğru seçmelisiniz ki, anlattıklarınız ileride sizi yaralamak için bir silah olarak kullanılmasın. Peki hangi konular kimlerle paylaşılmalı? İş arkadaşınızla patronunuz hakkında bir sırrı paylaşmak ne derece doğru? İşte bu noktada dikkat etmeniz gereken ikinci kural devreye giriyor: “İş ve özel hayat konularını birbirinden ayırabilmek”. Başka bir deyişle iş arkadaşlarıyla olan paylaşımların sınırlarını iyi çizmek gerekli. Nasıl iş ve özel hayatı birbirinden ayırmak yerinde bir hareket olacaksa, arkadaşlarınızı ve iş arkadaşlarınızı, onlarla olan paylaşımlarınızı bir noktada ayırmak ve ayrı kategorilerde değerlendirmek de aynı derecede yerinde bir hareket olacaktır. İşle ilgili çok gizli bilgileri ya da ofistekilerle ilgili fikirlerinizi iş arkadaşınızla paylaşmadan önce iyice düşünün. Çünkü iş arkadaşları, diğer sosyal ortamlarda edindiğiniz arkadaşlardan farklı olarak hakkınızda sahip olduğu bilgilerle kariyerinize ya da işteki güvenilirliğinize zarar verebilecek bilgilere sahip olabilir. Dr. Yager, iş arkadaşlıklarının diğer arkadaşlıklardan bu yönler açısından farklı olduğu görüşünde. Bu durumu da işin kişiye finansal korunma sağlamasına bağlıyor. Örneğin; şirketlerde bir anket yapıp “Arkadaşınız ve işinizden birini seçmenizi istesek, hangisini koruma altına alırsınız?” diye sorulsa, çoğunluğun işini tercih edeceğini, çünkü ekonomik yönden işe bağımlı olduklarını söylüyor (Sekman, 2007; 1).

Tüm bu anlatılanlar ışığında sosyal yaşamın işyerindeki bölümünde arkadaş edinmek, diğer sosyal alanlara göre çok daha zordur. Bu zorluk karşısında doğru seçilmiş arkadaşlar sayesinde işyerine uyum, işyerinde huzur ve verim daha da artacaktır. Aksi durumda yanlış arkadaş seçimi de işyerinde huzursuzluk sebebi olarak ifade edilebilir.

4.1. İş Arkadaşlıkları ve Ast-Üst İlişkisi

Yager “Aynı statüdeki çalışanların arkadaşlıkları, ofiste korunması en kolay arkadaşlık türüdür.” diyor (Yager, 1999; 26).

Patronunuz konumunda olan kişilerle arkadaşlık kurmanız ya da yakınlaşmanız iş ortamındaki diğer kişiler tarafından hoş karşılanmayabilir. Bazıları patronunuzla

dostane bir ilişki içine girme girişiminizi kayırılma çabası olarak görebilir. Öte yandan, patronlarınızın size karşı takındıkları arkadaşça tavır, yine bazı çalışanlar tarafından yanlış yorumlanıp, performansınızın yerine bu iyi ilişkilerinizin göz önünde tutulduğunu düşünebilir. Profesyonellikle uzaktan yakından alakası olmayan bu düşünceler, gerçekte bağdaşmasa da canınızı sıkabilir, iş arkadaşlarınızla olan ilişkilerinizde gerilimlere sebep olabilir. Eğer yönetici konumdaysanız ve altınızda çalışan biriyle olan arkadaşlığınız sebebiyle öyle bir duruma maruz kaldıysanız, objektif yaklaşımınızdan ödün vermemeye gayret edin. Ofisteki söylentileri engellemenin yolu, kayırıldığı iddia edilen kişiye gereksiz bir tavır almak değil, tüm çalışanlara adil davranmak ve herkesin bunu fark etmesini sağlamaktır. Tam tersi bir durum söz konusuysa, işinizi layığıyla yerine getirmeye devam edip söylentilere kulaklarınızı tıkamayı deneyin ve kendinize hep şunu hatırlatın: Profesyonel bir iş ortamında yükselmek için iyi dostluklar değil, “iyi insan ilişkileri ve yüksek performans” önemlidir (Sekman, 2007; 2).

Ofis içi arkadaşlıklarda çok sık görülen bir başka sorun da kısa sürmeleri ve iş değiştirme ya da işten ayrılma durumlarında bağların kopmasıdır. Bu da aklımıza ister istemez şunu getiriyor: Acaba iş arkadaşlarını birbirine bağlayan şeyler paylaştıkları ofis, çalıştıkları şirket ve her günün sekiz saatini beraber geçirme zorunluluğundan mı ibarettir?

Bu öğeler ortadan kalktığı anda iki arkadaş birbirini arayıp sormuyorsa, ortada gerçek anlamda bir arkadaşlık hiç olmamış demektir. Bu tür bir ilişkinin dayandığı şey arkadaşlıktan çok, günün büyük kısmını beraber geçirdiğiniz kişiyle beraber yaşamayı öğrenmiş olmaktır (Sekman, 2007; 3).

İş yerlerinin ayrılmasının arkadaşlığın başında olan taraflara getirileri de olabilir. Ofis ortamında gizli kalması gereken bilgiler yüzünden birbirlerine karşı çekingen bir tavır içerisinde olan ya da özel hayatlarıyla ilgili konuları konuşmaktan kaçınanlar, ofis dışına daimi olarak çıkmış olmanın verdiği rahatlıkla birbirlerine daha kolay açılabilir, kendileriyle ya da işle ilgili konuları daha çok paylaşmaya başlayabilirler (Sekman, 2007;).

4.2. İş Yeri Arkadaşlıklarındaki Üç Altın Kural:

Jan Yager, iş yerlerindeki arkadaşlık ilişkileriyle ilgili yazılarında her zaman şu üç altın kural üzerinde yoğunlaşıyor (Yager, 1999; 27).

- İşte kurduğunuz yeni arkadaşlıklarda her zaman ihtiyatlı olun, başkalarıyla paylaşacağınız bilgiler konusunda dikkatli davranın.
- Ofis arkadaşınız sizi işle ilgili fedakarlıkta bulunmanız gereken bir pozisyona çekmeye çalışıyorsa bu konuda onunla açıkça konuşun. Taleplerinde ısrarcı olursa araya mesafe koymaktan ya da arkadaşlığınızı bitirmekten çekinmeyin. Unutmayın ki, başkasının sürekli başkasının işini üstlenmek, şirketin gizli bilgilerini dışarı sızdırmak, adil davranmayarak bazılarını kayırmak arkadaşça yapılmış bir iyilik değil, kendinize yaptığınız bir kötülüktür.
- Şirketinizin ofis içi ilişkiler hakkında belli bir politikası ya da yönetmeliği olup olmadığını araştırın.

Bu üç noktaya dikkat ettiğiniz takdirde iş arkadaşlarınızla sağlıklı ve sorunsuz ilişkiler kurmanız, ofisinizi hiç bir pürüzün çıkmadığı, profesyonelce çalışılan, huzurlu ve rahat bir ortam olarak görmemiz içten değildir (Sekman, 2007; 4).

5. İŞ YAŞAMINDA STRES

İçinde bulunduğumuz 21.yüzyılın zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı, iş yerinde stres faktörünün daha belirgin şekilde ortaya çıkmasına yol açmış ve insanları tehdit eden bir büyük tehlike olarak belirlemiştir (Aytaç, 2002; 2).

5.1. Stres Tanımları

“Stres bir eylem ya da durumun kişi üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmaya verilen tepkidir” (Işıkhana, 2002:1).

Hans Selye’ye göre stres: “Bireyin çeşitli çevresel stresörlere karşı gösterdiği genel bir tepkidir.”. Stresör ise yine Selye’nin tanımına göre; Organizmaların olumsuz, duyuşsal ve fizyolojik olaylar karşısında gösterdiği biyolojik bir tepkidir(Coşkuner, 1997:15).

Stres, basit bir tanımla bazı olaylara verilen tepki olarak tanımlanabilir. Aslında bu konudaki araştırmalara ve kavramsal literatüre bakıldığında stresin tanımını yapmak zor görünmektedir. Genelde olumsuz bir durum olarak algılanan stres, araştırmacı ve bilim adamlarına göre kısaca bireyin, tehdit edici çevre özelliklerine karşı gösterdiği bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Steers,1981; 62). Açıkçası stres, bireyle çevresi arasında zayıf bir uyumun varlığını göstermektedir. Çevrenin bireyden aşırı isteklerinin olması ya da bireyin kapasitesinin üstünde istekleri olması, bu durumun nedeni olabilir(Balcı, 2000; 28).

Stres, yaşamın kaçınılmaz olgusudur. İnsanoğlu için de yeni bir şey değildir. Ölüm tehlikesi ve yaşamın varlığını tehdit eden her olay strese yol açmaktadır (Şahin, 1994; 10).

İş ortamı strese her zaman elverişlidir. Bir işte bireyden pek çok şey ya da çok az şey istenmesi stres yaratır. Açıkçası işin her yönü strese yol açabilir. Aşırı sıcak, gürültü, ışık, ya da çok az sorumluluk, çok fazla ya da az iş, aşırı veya az denetim insanlarda strese neden olabilir. Ancak stres bireyden bireye farklılıklar gösterebilir. Örneğin aynı mesleğe sahip bireylerin stresli bir durum karşısında aynı tepkiyi vermesi beklenemez. Yüksek başarı güdüsü olan biri için işle ilgili gerilimler onun başarı güdüsünü kamçılarken, bir başkası bu durumla başa çıkabilme yetersizliğinden stres duyabilir. Kısaca stres duymada kişisel farklılıklar önemli bir olgudur (Aytaç, 2002; 3).

Stresin birey üzerinde tamamıyla olumsuz etkisi olduğunu söylemek mümkün değildir. Aşırı stresli durumlar kaçınılmaz şekilde bireye zarar verebilirken, orta düzeyde stres çoğu kez yararlı amaçlara hizmet edebilmektedir. Hatta psikolojik büyüme, başarı ve yeni becerilerin kazanılması için böylesi bir stres zorunludur da (Balcı,2000; 29). Ancak aşırı stres apatiye, sinir bozukluğuna, hastalıklara, performans düşüklüğüne ve örgütten psikolojik ve fiziksel olarak geri çekilmeye neden olabilmektedir (Steers,1981; 42).

5.2. İş Yaşamında Stresin Yeri

Stres yaratan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Çünkü insanın fizyolojik ve psikolojik dengesini etkileyen her unsur bir stres kaynağı olarak görülebilir. Bu doğrultuda, bireyin iş çevresi ve iş dışı çevresi birbirini etkileyerek stres oluşumuna neden olur. Bir diğer ifade ile stres yaratan faktörler, genel çevre unsurlarından ve çalışma hayatının niteliğinden kaynaklanmaktadır (Bingöl ve Naktiyok, 2001; 12).

İş hayatında yaşanan stres hem çalışanlar açısından, hem yöneticiler açısından önemlidir. Bir diğer ifade ile bireysel ve örgütsel sonuçları vardır. Uzun süreli stres birey üzerinde fiziksel ve psikolojik olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Çalışanların sağlığı ve onun örgüte katkısı sonunda zarar görmektedir. Araştırmalara göre stres, çalışanların işe devamsızlık etmelerine ve işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Dolayısı ile işyeri bundan zarar görmektedir. Çalışanlardan birinde görülen stres diğer çalışanı da olumsuz etkilemekte, böylece verimlilik azalmaktadır. Stresin azaltılması hem çalışanın örgüte katkısını artırır, hem de çalışanların iş doyumunu yükseltir (Balcı, 2000; 11).

Çalışma yaşamında birçok farklı sebepten dolayı görülen ve artık iş görenler ve işverenler için işin verimindeki düşüklük, işe olan konsantrasyondaki azalma, çalışma barışını bozan davranışlar vb. birçok sonuç doğuran bir olgu ve doktrindeki bazı yazarlara göre de hastalık olarak tanımlanan stres, sonuçları itibariyle çözülmesi gereken bir sorun olarak çalışma yaşamının aktörlerini olumsuz yönde etkilemektedir. İş ya da çalışma stresi kavramı literatürde birçok yazar tarafından farklı şekilde tanımlanmakta ama esas itibariyle her tanım da bir ortak noktada birleşmektedir. Bu tanımlamalardan bazıları şunlardır:

İş stresi bireyi normal fonksiyonlarından (örn;zihin – vücut) saptıran psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren (dağıtan veya arttıran) işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur (Işıkhani, 2002; 1). Bir başka tanıma göre, işyeri stresi işin gerekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve emosyonel (duygusal) cevaplar olarak tanımlanabilir (Koç ve Yeğen,2002:1).

Tanımlardan da görüleceği üzere, çalışma yaşamında ortaya çıkan stres, iş görenin normal fonksiyonlarını yerine getirmesinde bir engel olarak ortaya çıkmakta ve bireyin fiziksel ve duygusal olarak tepkilerinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bireyin davranışındaki bu değişim işteki uyumu bozmakla beraber bir çok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir. Ancak burada sonuçlara değinmeden önce çalışmanın teorik kısmını oluşturan, çalışma yaşamında stresin sebepleri ve bu sebepler arasında da stresin insan ilişkilerinden kaynaklanan yönüne değinmemiz faydalı olacaktır.

5.3. Çalışma Yaşamında Ortaya Çıkan Stres Sebepleri

İş yaşamında strese yol açabilecek faktörler, işin yapılış şekli ile ilgili olabileceği gibi, işletmenin yapısından, fiziksel çevre şartlarından ya da bireylerin kendi özelliklerinden kaynaklanabilir. Özellikle işletmenin doğasında olan bazı özelliklerden oluşan stres kaynakları, çalışanlar için sürekli sorun yaratırlar. Kaynaklar fark edilmeyince etkili bir şekilde stresi kontrol altına almak mümkün olmaz. Bunun sonucunda da kronik stres kaynakları haline dönüşürler (Şahin,1994; 22).

5.3.1. Aşırı İş Yükü

Yapılan iş veya görevin, ağır veya aşırı olması, büyük ölçüde izafi(görelilik-karşılaştırmalı) ve sübjektif (öznel) bir husustur. Her iş örgütünde, normal çalışma saatleri içerisinde yapılacak işlerin miktarıyla ilgili belirli bir kanaat ve bu anlayışa uygun olarak tatbik edilen bir uygulama mevcuttur. Örgütte yapılacak işlerin belirlenmesi sırasında, bir ferdin yapabileceği ölçüde en uygun iş birimleri oluşturulmaya çalışılır. Çalışanların yerine getirmeye çalıştıkları iş yükü, bu optimal (en uygun) ve ideal ölçülerin üzerinde olsa, o zaman durumu aşırı iş yükü şeklinde ifade etmek mümkündür (Eroğlu, 2000; 322).

Aşırı iş yükü, genel olarak iki grupta toplanabilir. Birincisi kantitatif iş yükü; diğeri ise kalitatif iş yüküdür. Kantitatif (niceliksel) iş yükü, bir kişinin yapacağı belirli bir iş için zamanın yetersizliği, belirli bir zamanda yapılacak çok farklı işlerin olması ile yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması şeklinde açıklanabilir. Buna göre, bir kısım işlerin önceden belirlenen bir tarihte veya vakitte yapılmış olmasını gerektiren çalışma düzeni, gerilim yaratan bir aşırı yüklenme türüdür. Kalitatif (niteliksel) iş yükü ise yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapacak olan kişinin sahip olduğu nitelikler arasında, mevcut eleman aleyhinde bir uyumsuzluğun olması durumudur. Buna göre, iş yapacak olan kişi veya eleman işin gerektirdiği bilgiye, yeteneğe ve kişisel özelliklere tam olarak sahip olmadığı zaman, bu iş kendisi için zor gelecektir (Eroğlu, 2000; 322-323).

İsveç'te Volvo fabrikalarında beyaz ve mavi yakalı işçiler üzerinde yapılan bir araştırmada en önemli stres etmeni olarak aşırı iş yükü ya da iş fazlalığı duygusu üzerinde durulduğu anlaşılmıştır (Sales,1969; Ertekin,1993:51).

5.3.2. İşini Kaybetme Korkusu (İş Güvencesi Riski)

İşini kaybetme korkusu bireyin benlik saygısının azalmasına yol açabilmektedir (Dubrin, 1980; 32). Özellikle yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı, şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya işyeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde çalışanların stres düzeyleri oldukça yüksek olup, aile çevresini de etkilemektedir. Çünkü, netice de ekonomik dalgalanmalara dayalı olan bir işsizlik, düşük ücret, haftalık çalışma saatlerinin azaltılması, çalışanın işine son verilmesi ihtimali gibi durumlar ekonomik belirsizliğin yarattığı stresörlere dendir (Taştan, 2002; 6).

5.3.3. Fiziki Mekan Ve Çevre Şartları

İş yerindeki masa ya da oda veya iş alanı, çalışanlar için belli rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlardır. İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlanma, ısı, gürültü gibi unsurların çalışanların sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu etkilediği bilinmektedir (Aytaç, 2002:3). Yukarıda saydığımız stres yaratan bu etkenler kişinin vücut dengesini bozar ve kişiyi endişeye iter. İşyerindeki fiziksel çevre şartlarının çalışanlarda yarattığı etkiler araştırılmış ve psikolojik olarak mide ve cilt hastalıklarının ortaya çıktığı, fizyolojik olarak da iş kazalarının ve devamsızlık oranlarının arttığı ortaya çıkmıştır (Taştan,2002:1).

5.3.4. İşte Tehlike Unsurunun Varlığı (İş Güvenliği ve İşçi Sağlığına İlişkin Riskler)

İş hayatında strese yol açan durumlar arasında önemli etkenlerden biri de, iş yaparken iş görenlerin maruz kalabilecekleri tehlikelerdir. Normal olarak, bir kısım iş kolunda tehlike unsuru ya mevcut değildir ya da asgari düzeydedir. Fakat, bazı iş kollarında ise iş kazası olma ihtimali nispeten yüksektir. Mesela madencilik, metalürji, inşaat, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santraller gibi iş kollarında çalışanların ruh ve beden sağlıkları bakımından tehdit unsuru taşıyan her tehlike faktörü potansiyel bir stres vericidir. Buna göre düşme, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve hatta ölme gibi durumların ihtimal dahilinde olması bile iş görenleri bir gerilim ve tedirginlik içerisine sokar. Tehlikeli durumların söz konusu olduğu işlerde çalışan kişiler, devamlı bir korku ve gerilim içinde oldukları için bütün ilgi ve dikkatlerini işe yöneltmek zorundadırlar (Eroğlu, 2000; 325).

Genel olarak; stres, baş ağrısı, güdülenme eksikliği, stresin eve yansımaları sonucunda ev ortamında huzur kalmaması, çocuklar ile yeterince ilgilenememek, ev işlerinde verimsizlik, sürekli asabiyet gibi olumsuz etkiler çalışma hayatındaki stresin çalışanlar üzerinde bireysel ve toplumsal sonuçlarıdır denebilir.

Yönetim Tarzı: Örgütlerin hiyerarşik doğası da stres yaratan faktörler arasında olup, yönetim yapısı ve yönetim tarzı stres oluşumunda etkindir. Otokratik bir anlayışla yönetilen iş yerlerinde, özellikle tepeye doğru yükselen güç kullanımı, çalışanların stres içinde olmalarına yol açar. Özellikle cezaların kullanımı, kişilerde gerilim oluşturur. Hele sınırlı kaynaklar ve sınırlı ödüller için çalışanları yarıştırmak stres yaratır. Performansı yükseltmek için yapılan aşırı yarışma, birinin kazanırken diğerinin kaybetmesine yol açtığından yıkıcı ve maliyeti yüksek olur (Hammer ve Organ, 1978; Balcı,2000; 73).

Zaman Yetersizliği: Stres, aynı zamanda zamanı nasıl değerlendirdiğimize bağlı olarak da ortaya çıkabilir (Weber,1972; 45). Bazen yetersiz, gereksiz bir bürokrasi, kırtasiyecilik, rast gele hazırlanmış bir program, kontrol edilemeyen bir durum, sık gelen ziyaretçiler, her an çalan telefonlar, zamanı kontrol altına almamızı engelleyerek hızla akıp gitmesine yol açar. Yapılması düşünülen işlerin zamanında yetiştirilememesi ise, kişide gerginlik ve stresi oluşturabilir.

Kariyer Engeli: Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde

etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi çalışmada strese yol açacaktır. Bireyin kariyerinde doyumu ve etkinliği iş stresini kontrol altında tutmasına bağlıdır (Dubrin, 1980; 35).

Değerlendirme ve Terfi: Genellikle insanlar başkaları tarafından değerlendirilmekten hoşlanmazlar. Çünkü değerlendirmenin nesnel ve yeterli bir biçimde yapılmasının zorluğunu bilirler (Ertekin,1993:52). Değerlendirme ve terfi Schafer'in yapmış olduğu araştırmada, işte strese sebep olan örgütsel özellikler içinde de ilk sıralarda etkili olan stres kaynağı olarak gösterilmiştir (www.denetçi.virtualave.net, 2002:1).

Kurum içinde adil olmayan başarı değerlendirmelerine göre yapılan terfiler, liyakat esasına oturmadığı için kişiler arasında bir çatışmaya dolayısıyla da strese sebep olmaktadır. Yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen veriler göstermektedir ki; yöneticilerin bireylerin performanslarını doğru değerlendiren objektif ölçüler yerine, yöneticilerle olan insan ilişkileri kurum içinde olumlu olan kişileri bilgi, beceri ve kıdemleri yetersiz olmasına rağmen bir üst kadroya terfi ettirmeleri, çalışanlar arasında hem yöneticiye karşı hem de bu kadroya gelen kişiye karşı olumsuz duygular beslemelerine ve çalışma sürecinde çatışma üzerine kurulu davranış göstermelerine sebep olmaktadır. Bu durum diğer çalışanlarda stres yaratmakta, çalışma isteğini olumsuz yönde etkileyerek işe devamsızlıklara yol açabilmektedir. Kurumlardaki bu terfi mekanizmasının diğer bir sonucu da ekonomik sebeplerden dolayı işten uzaklaşma imkanı bulunmayan kimseler içindir. Bu çalışanlar liyakatin olmadığı bir ortamda çalışmak zorunda oldukları için psikolojileri bozulmakta ve stresin sebep olduğu bazı fizyolojik problemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Rollerdeki Belirsizlik:Bireyin rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda rol belirsizliği görülür. Eğer işin amaçları yeterince tanımlanmamışsa, bir diğer ifade ile birey ne yapacağını bilemiyorsa stres kaçınılmaz olacaktır (Aytaç, 2002; 2).

Performans beklentilerini, iş davranışı sonuçlarını bilememe de bu türe girebilir. Belirsizlik durumunda iş tatminsizliği, psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olmama duygusu belirecektir (Balcı, 2000; 55).

Genellikle işe yeni başlayanlar için geçerli olan bu durum her ne kadar ilk bakışta insan ilişkileri ile ilgisiz gibi görünse de işteki rolünü ya da ne yapması gerektiğini bilmeyen yeni çalışana, iş arkadaşlarının tavırları onun işteki uyum sürecini kolaylaştırabilmekte ya da zorlaştırabilmektedir.

Örgütteki bir çalışan diğerleri tarafından kabul edilirse ortaya olumlu ilişkiler çıkar (Erdoğan,1996; 42). İş arkadaşlarıyla zayıf ilişkileri olan ve sosyal ihtiyaçları karşılanmayan bireyde stres oluşur. Çalışanlarda, yeni işe alınan iş görene karşı, yardımcı olmak yerine “eğer işi öğrenirse benim yerime geçer” ya da “iş benden daha iyi yapabilir” vb. endişelerle yardımcı olmamak gibi bir anlayış vardır. Bu gibi davranışlara maruz kalan yeni iş görenin işe uyumu ve işteki ilişkileri olumsuz olmaktadır. Kişi beni burada istemiyorlar, yalnız kalacağım düşüncesiyle strese girebilir (Akat ve Budak,1999; 27).

Rol Çatışması: Bireyin üstlendiği iki veya daha fazla rolün aynı zamanda ortaya çıkması, böylece bireyde zıt isteklerde bulunulması rol çatışmasına yol açabilir. Örneğin bir işçiden amiri üretimi hızlandırmasını isterken, çalışma arkadaşları üretimi yavaşlatmasını isterse kişi rol çatışması yaşayabilir. Araştırmalar rol çatışmasının çalışanda içsel çatışma yarattığını, işin çeşitli yönleri ile ilgili gerilim oluşturduğunu, iş doyumunu düşürdüğünü, işçinin üstüne güvenini azalttığını ortaya koymuştur (Aytaç, 2002; 3).

Ast-Üst İlişkisi: İş yerinde üstleriyle geçimsizlik ve çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkiler, kişiliklerin uyumsuzluğu, amirlerle, meslektaşlarla ya da memurlarla çatışma yada tartışma, en basit işlerde bile gerginlik yaratır. Çözümü en zor olan da bu sorundur. Bireyin iş yerindeki ilişkileri, üst, ast ve iş arkadaşlarıyla olmak üzere üçe ayrılabilir. Bu ilişkiler karşılıklı güven ve anlayışa dayalı olmalıdır. Aksi halde ilişkiler bireyde tedirginlik yaratabilir (Şenyüz,1999:17).

Çalışanların bir çoğu işlerine sadece maddi gelir için gelmemektedirler. İnsanlar gelirin yanı sıra, tatmin ve anlamlı sosyal ilişkiler arayışı içindedirler (Koç ve Yeğen, 2002:3). Üstü tarafından takdir edilmeyen, işyerinde aradığı ilişki tiplerini bulamayan çalışan için çalışma ortamı son derece sıkıcı ve çekilmez bir hale gelir (Aytaç, 2002; 4).

Bunların içindeki temel beşeri ihtiyaçlardan biri olan takdir edilme ihtiyacı diğer kişilerden alınan basit mesajlar olup, birey olarak varlığımızı kanıtlamaktadır

(Işıkhan,1998:63). Örneğin, eğer yaptığınız işi amirinizin yeterince takdir etmediğini düşünüyorsanız ve bu konuyu onunla konuşmak size çok zor geliyorsa, takdir edilmeseniz de çalışmayı sürdürmeye karar verebilirsiniz. Ama, bir gün olmadık bir yerde, kimsenin anlamadığı bir nedenle patlayabilir, ilişkinizi daha da kötü bir yola sokabilirsiniz (Şahin,1994:28).

Bunların dışında ast-üst ilişkileri çerçevesinde ortaya çıkan ve üstün asta karşı gösterdiği olumsuz ve cezalandırıcı davranışlarda çalışanlar üzerinde stres yaratan ciddi stresörlerdendir. Amir ile memur arasındaki ilişkinin işe yansması sonucunda bazı çalışanlara karşı duyulan “bunun burnunu biraz sürtmek lazım” anlayışı çalışan üzerinde stres yaratıcı faktörlerden biridir. O zaman amiriyle olumsuz ilişkiler içinde olmasının sonucunu çalışma arkadaşlarına nazaran daha fazla çalışarak çekmek zorunda olması kişide stres yaratabilir. Ast üst ilişkisinden kaynaklanan stresin sebepleri kısaca şunlardır (Aytaç, 2002; 5).

a) Amirlerin çalışanlar arasında ayırım yapması, adil olmamaları, haksızlık yapmaları

b) Amirler ile çalışanlar arasında dengeli ilişkiler kurulamaması

c) İşin yoğun olduğu zamanlarda yapılan hatalardan dolayı amirlerin rahatsız edici davranışları

d) Amirlerin her zaman ve her konuda haklı olmaları: Memurlara yasak olan her şeyin amirler tarafından yapılabilir olması

e) Amirlerin memurlar üzerinde lüzumsuz baskı yapmaları

Sorumluluk:Diğer insanların sorumluluğunu üstlenmek kişilerde gerginlik yaratan bir stres kaynağıdır. Diğer insanların mesleki gelişiminin sorumluluğu bir kişiye yüklenmiş ise, ayrıca işin doğası çok fazla sorumluluk gerektiriyor, ancak yetkiler sınırlı ise, kişi kendini yoğun stres altında hissedebilir. Araştırmalar özellikle insanlardan sorumlu olan yöneticilerin yoğun olarak strese maruz kaldıklarını göstermektedir (Aytaç, 2002: 3). Böylece bu insanlarda diğerlerine göre daha fazla kalp krizi, ülser, yüksek tansiyon sorunları ortaya çıkmaktadır.

Sorumluluk ilişkisinin bir başka boyutunu da kişiler arası sorumluluk oluşturmaktadır. İşten kaçan ve iş yapma yükümünü çalışma arkadaşlarının üzerine atan bir çalışanın bulunduğu serviste diğer çalışanlar stres yaşayabilmektedirler. Bireyler

böyle bir sorumluluğu üstlenmeseler dahi, çalışma ortamlarında iş yapmamak için her türlü davranışı gösteren biriyle aynı ortamda çalışmaktan rahatsız olacaklardır. Sorumluluk ilişkisinden kaynaklı olan potansiyel stres faktörlerinden biri de çalışanın çevresini çok sayıda insanın oluşturmasıdır. Örgütsel ortamda hiyerarşik yapıdan kaynaklanan stres faktörleri içerisinde değerlendirilen bu husus işe yeni girenlerin, üstleriyle olan ilişkilerinin nasıl olacağını bilinmemesi durumunu yaratmakta, çalışanın üstleriyle olan ilişkisinde sorumluluk karmaşası doğurmakta ve kime karşı sorumlu olduğunu tam olarak bilmeyen bireyde stres oluşmaktadır (Işıkhani,1998:64).

Katılım: Katılım, kişinin kendi çalıştığı kurumdaki karar verme sürecinde, bir birey olarak etkisinin olup olmaması ya da kararları etkileme derecesi ile tanımlanır (Şahin,1994:29). Kişinin iş yerindeki karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması stresin oluşumunu etkiler. Özellikle çalışanları etkileyen kararlarla ilgili olarak çalışanların fikrinin hiç sorulmadığı durumlarda herkes stres yaşayacaktır. Böylece üretim düşecektir (Aytaç,2002:3; Şenyüz,1999:17). Örneğin hemşirelerin çalışma şartları üzerinde yapılan bir araştırma, karar verme konusunda hemşireler ve/veya hekimler arasında oluşan güç ve çatışma durumlarının hemşireler üzerinde stres yaratan faktörlerden biri olduğunu ortaya koymuştur (Gündüz,2000:21). Çalışanın bilgisi, görgüsü ve istekleri örgütsel karar sürecinden ayrı tutulursa katılım azlığı oluşur. Kararlara katılma ise bireyin kendisine değer verildiği düşüncesine yol açarak çalışanın stresini azaltır (Taştan, 2002; 11).

Birlikte çalışan bireyler de, özellikle işlerin çok yoğun olduğu ya da işletmede yapısal bir değişim geçirildiği dönemlerde, kendilerini güvenli hissedebilmek için, kişiliklerinin dikkate alınması ihtiyacı içindedirler. İş yerinde olup biten değişikliklerin nedenine ilişkin bilgilerden yoksun olmak, o birimde çalışanların kendilerine ilişkin güvenlerinin, morallerinin ve kontrol duygularının sarsılmasına neden olur. Örneğin, eğer herhangi bir açıklama verilmeden bir başka yere taşınmaları isteniyorsa, biriminizdeki herkes, gereksiz bir stres yaşayacaktır (Şahin,1994:29).

Rekabet: Bir örgütte rekabet, bireyleri gelişmeye iter. Fakat, aşırı rekabet çalışanlar için örgütü yaşanmaz hale getirir. Mesela, örgütlerdeki para, terfi gibi sorunlardan dolayı bireyler birbirleriyle rekabet ederler. Bu rekabette strese neden olur. İşini çok seven ve işletmesi için endişelenen bireyde stres oluşur (Taştan, 2002; 8).

Bunlarla birlikte kalabalık iş ortamı, sigara içilen ortam ile yaşam ve yetiştirilme tarzının yarattığı fikir ayrılıkları, gelir yetersizliği, düşük ücret ve yaşam standartları, sınırlı gelişme imkanları, zorlu yarışma teknolojinin katkısı nedeniyle çalışma hayatındaki tekno-stres oluşumu, ayrımcılık da strese neden olmaktadır.

Yukarıda izah edildiği üzere işyerindeki çatışma sonucu meydana gelen stres ile birlikte suç işleme oranı artmakta dolayısıyla stresin kendisi doğrudan işyerinden bir çatışma ve suç kaynağına dönüşmektedir.

5.4. Yaygın Bir Çatışma Şekli Olarak; Mobbing, Yıldırma - İşyerinde Psikolojik Şiddet

Özellikle son zamanlarda işyerlerinde işveren yada yöneticiler tarafından uygulanan fiziki ve psikolojik baskı sonucu geçimsizlik ve çatışma ortaya çıkmakta bunun sonucunda iş ilişkileri feshedilmektedir. Modern yaşamın sonucu olan, elektronik ve iletişimdeki gelişmişliğin zararlı sonuçlarından olan, daha doğrusu bunların kötüye kullanımı sonucu meydana gelen çatışma kaynağı ile çalışanlar üzerinde psikolojik etki bırakılarak işyerinde geçimsizliğe yol açılmaktadır. Bu bağlamda yıldırma kavramının işyerindeki çatışmaya yol açtığı olgusu göz önünde bulundurularak; bu kavram üzerinde durmak gerekmiştir.

İngilizce “mobbing” kavramı, “mob” kökünden gelmektedir. “Mob” sözcüğü, aşırı şiddetle ilişkili ve yasaya uygun olmayan kalabalık anlamındadır. Sözcük Latince “mobile vulgus” dan türemiştir. “Mobbing” sözcüğü ise çevresini kuşatma, topluca saldırma, psikolojik şiddet baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme ya da sıkıntı verme anlamındadır . “Mobbing” sözcüğü ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından 1960’larda kullanılmıştır. Lorenz, bu sözcükle büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarından gelen karşı saldırıları isimlendirmiştir. Daha sonra bu terim, İsveçli hekim Peter-Paul Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların yine tek bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici davranışları tanımlamada kullanılmıştır. 1980’lerin başlarında ise Heinz Leymann, bu sözcük ile iş yerlerindeki benzer davranışları isimlendirmiştir (Webster’s New World Dictionary, 870).

“Genellikle askeri örgütlerde, okullarda ya da iş yerlerinde zarar veren eylemlere yönelik yapılan çalışmalarda farklı araştırma grupları tarafından İngilizce’de farklı terminoloji kullanılmıştır. İngiliz ve Avustralyalı araştırmacılar, çalışmalarında

“mobbing” terimi yerine “bullying” terimini kullanmışlardır. ABD’deki araştırmalarda ise okul örgütlerinde “bullying” iş yerlerinde “mobbing” sözcüğü kullanılmaktadır. “Bullying” fiziksel saldırı ve tehdit anlamına gelmektedir. Okul örgütlerinde bu kavram, fiziksel saldırı eylemleri ile nitelendirilmektedir. Buna karşılık iş yerlerinde görülen “mobbing” eylemlerinde fiziksel şiddet çok nadir görülmektedir. İş yerlerinde “mobbing” daha çok sofistike davranışlar biçiminde gerçekleşmekte ve kurban sosyal ortamdan izole edilmektedir. Bu nedenle Leymann, “mobbing” ve “bullying” terimlerinin kullanım alanlarını ayırmaktadır. Okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar veren eylemler için “bullying” teriminin, iş yerlerinde yetişkinler arasındaki düşmanca davranışlar için “mobbing” teriminin kullanılmasını önermektedir. Benzer eylemleri ifade etmek için kullanılan başka terimler de bulunmaktadır: Duygusal taciz, psikolojik terör, yatay şiddet ve çatışma gibi..

Leymann, 1984’te İsveç’teki iş yerlerinde “mobbing” davranışını ilk defa tanımlarken bu davranışların bir tür “iş yeri terörü” olduğunu vurgulamıştır. Bu terör, “bir ya da birkaç kişinin tek bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ile düşmanca davranışlar” dan oluşmaktadır. Bu eylemlerle karşı karşıya kalan kişi, yardımsız ve korunmasız bırakılmaktadır. İş yerinde sık sık uygulanan bu düşmanca eylemler, uzun süre devam ettirilmektedir” (<http://www.en.wikipedia.org/wiki/mobbing>).

Adams, “bullying” terimini “sürekli kusur bulma” ve “bireyleri küçük düşürme” anlamında kullanmaktadır. Bu eylem biçimlerini ise genellikle böyle bir ortama sessiz kalan bir yönetim anlayışının varlığı ile ilişkilendirmektedir. Daha sonra 1997’de “bullying” kurbanlarına yardım amacıyla “Güven” adı verilen bir örgüt oluşturulmuştur. Bu kuruluş, iş yerlerinde e-mail yoluyla taciz edilenleri ve “bullying” kapsamındaki araştırmaları yapma görevini üstlenmiştir. Cinsiyet ve ırk ayrımcılığına ilişkin taciz olaylarının e-mail yoluyla da yapıldığı ve bu konuda bir patlama yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu eylemler e-bullying olarak isimlendirilmiştir (Davenport ve diğerleri, 1999; 22).

1996’da İngiliz yazar Tim Field, “bullying” kavramını “insanların kendine güvenlerini ve kendine saygılarını hedef alan acımasız ve sürekli saldırı” olarak tanımlamıştır. Bu davranışların altında yatan asıl sebeplerin ise insanlara hükmetme,

boyun eğdirme ve örgütten uzaklaştırma isteği olduğunu vurgulamıştır (Davenport ve diğerleri, 1999; 23).

1998’de Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino’nun hazırladığı “İş Yerinde Şiddet” adlı rapor, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanmıştır. Raporda “mobbing” ve “bullying” eylemleri kapsamında cinayetlerin yanı sıra daha çok bilinen şiddete yönelik davranışlar tartışılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1999’da yayınladığı raporunda ise fiziksel ve duygusal yönüyle işyerinde şiddet incelenmiştir. Bu olgunun yeni milenyumda iş yerlerinde görülen en ciddi sorunlardan biri olduğu vurgulanmaktadır. Böylece konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmektedir (Steinman, <http://www.worktrauma.org/change.htm>).

Örgütlerde iş görenin etkinliğini ve öz güvenini azaltma, güvenilirliğini baltalama, istenmeyen fiziksel temas, sosyal çevreden izole etme, çirkin bir isim takarak seslenme, toplum önünde küçük düşürme ve yıldırma gibi davranışların, giderek daha çok farkına varılmaktadır. Bir çok ülkede sendikalar, meslek örgütleri, insan kaynakları bölümleri son on yılda bu sorunla daha çok ilgilenmeye başlamışlardır (Cowie ve diğerleri, 2002:33-51).

Bu olguya yönelik batı literatüründeki terminoloji sorunu Türkçe literatür için de geçerlidir. Konu ile ilgili olan uzmanlar, Türkçe’de bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmekte zorlanmaktadır. Bu nedenle daha çok İnternet sayfalarında rastlanan bu olgu açıklanırken genellikle “mobbing” sözcüğü kullanılmaktadır. Daha nadir olarak da “duygusal taciz”, “psikolojik terör”, “yıldırma” olarak ifade edilmektedir. Kanaatimizce bu süreçte yaşanan hem fiziksel hem de duygusal açıdan zarar verebilen ve düşmanca bir tutumla gerçekleşen tüm olumsuz eylemlerin anlatımında “duygusal taciz” ve “psikolojik terör” kavramları yetersiz kalmaktadır. Bu davranışlar bazen şiddete dönüşerek fiziksel boyuta ulaşmaktadır. “Yıldırma” kavramı ise bu olumsuz davranışların tüm boyutlarını kapsayacağından daha anlamlıdır. Ayrıca bu kavram ile olumsuz eylem biçimlerinin etki ve sonuçlarına da gönderme yapılabilir. Daha sonra yapılacak diğer benzer çalışmalar için de terim sorununa kolaylık sağlayacağı düşüncesi ile bu çalışmada “yıldırma” kavramının kullanımı tercih edilmiştir.

Örnek: İşyerinde X hakkında mahkemede teşhircilikten mahkum olduğu söylentisi yayılır. Onunla aynı odayı paylaşan altı çalışma arkadaşı X’e sanki orada değilmiş gibi davranmaktadırlar. Amiri ise X’e daima problem olayları vermekte ve

olaylar çözülemediği zamanda memnuniyetsizliğini belirtmek için başını sallamaktadır. X yemekhaneye gittiğinde ise onun yanına kimse oturmamakta, kendisi başkasının yanına oturduğunda ise oturanlar kalkıp başka masaya gitmektedirler. Altı ay sonra X depresyon nedeniyle psikosomatik olarak rahatsızlanır ve doktorun tavsiyesi üzerine iş sözleşmesini fesheder. Haklı fesih nedeniyle işçilik alacaklarının işverenden tahsili için açtığı dava kabul edilir.

Bir medya şirketinde program müdürü olarak çalışan bayan emri altında 20 çalışandan sorumlu idi. Ancak müdürenin şirket genel müdürü ile olan ilişkisi günden güne kötüleşmiş ve sonunda müdire üç ay sonra, bürosunun kendisine sorulmadan idare katından, telefon ve internet bağlantısı olmayan, bütün diğer çalışanlardan ayrı ve onlarla görüşme imkanı olmayan, yoldan gelen geçenlerin büronun büyük penceresinden kendisini gördükleri bir yere, zemin kata nakledildiğini, bütün yetkilerinin zamanla geri alındığını, bunun yerine yapılması imkansız ya da çok zor olan görevler verildiğini, ayrıca şirketin genel müdürü tarafından psikolojik baskı gördüğünü, birkaç ay sonra bu baskılara dayanamadığından sinirlerinin tamamen bozulduğunu ve hastanede depresyon tedavisi gördüğünü belirterek; iş aktini feshetmiş işçilik alacaklarının tahsiline ilişkin açtığı davayı da kazanmıştır.

5.4.1. Yıldırma Sürecini Tanıma: Farklı Eylem Biçimleri

Yıldırma süreci, iş yerinde belirli kişi ya da kişilerin zarar verici davranışlara hedef alınmasıyla başlamaktadır. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişilere sistemli ve sürekli bir şekilde duygusal saldırı gerçekleştirilmektedir. Açıkça şerefini lekeleme, hakkında söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme gibi kişiyi fiziksel ve bedensel etkileyebilecek eylemler uygulanmaktadır. Kişinin sağlığına, güvenilirliğine, mesleki yeterliliğine saldırılmaktadır (<http://www.en.wikipedia.org/wiki/mobbing>).

Yıldırma davranışlarının tanımlanabilmesi, bu eylemlerin tekrarlanma sıklığı ile ilişkilendirilmektedir. Ancak tanım için gereksinim duyulan süreklilik ve sıklık derecesi konusunda herhangi bir uzlaşma bulunmamaktadır. Bu süreçle ilgili yaşanmış öyküler, bir iş arkadaşının diğerine düzenli olmayan eylemlerle de yıldırma yapabildiğine işaret etmektedir. Örneğin tek bir tehditle bu eylem tam anlamıyla yapılabilmektedir. Bu konuda bir başka görüş ise son altı ay içinde gerçekleştirilen eylemlerin dikkatle incelenmesiyle haftada bir defa yapılmış olmasının yeterli olacağı yönündedir. Hatta bir

yıl öncesinden beri son derece ısrarla yapılan eylemlerin araştırılması ile sürecin teşhis edilmesi kolaylaşabilecektir. Leymann, en az altı aylık dönem içinde haftada bir yapılmış olmasını yıldırma eylemlerinin teşhisinde bir kriter olarak önermektedir (Cowie ve diğerleri, 2002; 24).

Yıldırma eylemleri, beş farklı grupta 45 çeşit davranış olarak belirtilmektedir. Bu kategoriler içindeki davranış biçimlerinin hepsi aynı olayda görülmeyebilir. Bu eylemlerin herhangi birinin gerçekleştirilmesi bile örneğin tek başına bırakma ya da gayri medeni şekilde davranma biçimi de genellikle kabul edilemez bir durumdur. Aşağıda Leymann tarafından tipleştirilen yıldırma davranışları tablo haline getirilmiştir (Cowie ve diğerleri, 2002; 11).

Yıldırma Davranışları Tipolojisi

İletişim Biçimi ve Etkileri

- 1-Üstünüz tarafından ifade etme fırsatınız sınırlanır
- 2-Sürekli sözünüz kesilir
- 3-Meslektaşlarınızca ifade fırsatınız sınırlanır
- 4-Azarlanırsınız ve size yüksek sesle bağırılır
- 5-İşinizle ilgili olarak sürekli eleştirilirsiniz
- 6-Özel yaşamınız sürekli eleştirilir
- 7-Telefonla rahatsız edirsiniz
- 8-Sözlü olarak tehdit edirsiniz
- 9-Tehdit mektubu alırsınız
- 10-Yalancı olduğunuz ima edilir

Sosyal İlişkilere Saldırı

- 1-İnsanlar sizinle konuşmaz
- 2-Kimseyle konuşturulmaz ve görüşme hakkından yoksun bırakılırsınız
- 3-Diğer çalışanlardan izole edirsiniz
- 4-Sizinle konuşmak, meslektaşlarınıza yasaklanır

5-Size, yokmuşsunuz gibi davranılır

İtibara Saldırı

1-Arkanızdan kötü konuşulur

2-Asılsız dedikodu çıkarılır

3-Alaya alınırsınız

4-Akıl hastasıymış gibi davranılırsınız

5-Psikiyatrik değerlendirilmeye zorlanırsınız

6-Herhangi bir özrünüzle alay edilir

7-El kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınırsınız

8-Politik ya da dini inançlarınızla alay edilir

9-Özel yaşamınızla alay edilir

10-Milliyetinizle alay edilir

11-Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanırsınız

12-Çaba ve başarınız haksız bir şekilde değerlendirilir

13-Kararlarınız sürekli sorgulanır

14-Küçük düşürücü isimlerle çağırılırsınız

15-Cinsel imalarda bulunulur

Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı

1-Size önemli görevler verilmez

2-Görevleriniz kısıtlanır

3-Anlamsız görevleri yapmanız istenir

4-Yeteneklerinizden daha düşük görevler verilir

5-Sürekli yeni görevler verilir

6-Öz saygınızı etkileyen görevler verilir

7-Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilir

8-Oluşan zararların faturası size çıkarılır

9-İşyerinize ve evinize hasar verilir

Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırıları

1-Fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanırsınız

2-Fiziksel şiddet uygulanır

3-Hafif şiddetle tehdit edirsiniz

4-Fiziksel olarak taciz edirsiniz

5-Cinsel olarak taciz edirsiniz

ABD’de işyerlerindeki yıldırma eylemlerine karşı İnternet üzerinde 1998 Ocak ayında bir kampanya başlatılmıştır. 1998 Kasım ayında ise bu eylemlere yönelik savunma, araştırma ve eğitim hizmetleri kar amacı olmaksızın verebilmek için bir örgüt etrafında toplanılmıştır. İnternet sitesinde, onur kırıcı olduğu düşünülen yıldırma olaylarıyla karşılaşan insanların binlercesine, bu konudaki suskunluklarını bozacak tavsiyelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş yerlerinde en çok uygulanan on yıldırma davranışı aşağıdaki gibi saptanmıştır (<http://www.en.wikipedia.org/wiki/mobbing>).

1-Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulma,

2- Mantıksız görevler verilmesi,

3-Yeteneğin eleştirilmesi,

4-Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,

5-Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,

6-Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,

7-Başarının olduğundan az gösterilmesi,

8-İşten çıkarılma (ayağın kaydırılması)

9- Bağırılması,

10- Şerefın lekelenmesi.

5.4.2. Yıldırma Sürecine Hedef Olanların Kişilik Özellikleri

Araştırmalar, yıldırmaya hedef olanların karakter, davranış, tavır ya da geçmişleriyle ilişkili bir durumun bu eylemlere sebep olduğu konusunda herhangi bir kanıt sunmamaktadır. Tam tersine yıldırmaya hedef olan kişilerle yapılan görüşmeler, bu kişilerin üstün özelliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Zeki, yetenekli, yaratıcı, başarı yönelimli, dürüst, güvenilir, kendilerini işine adanmış bu kişilerin mesleki kariyerleri pek çok olumlu özellik taşımaktadır. Politik davranamayan bu kişilerin, örgütlerine aidiyet duyguları ileri derecede gelişmiş ve işleriyle özdeşleşmişlerdir. Özellikle yaratıcı bireyler, yeni fikirler geliştirdiği için yıldırılmaya daha fazla hedef olmaktadır. Bu tür kişiler, daha yüksek pozisyonu olan personele tehdit oluşturacağı endişesi ile hedef seçilmektedir.

Kişinin kendi özelliğinden kaynaklanan bir nedenden dolayı da yıldırmaya hedef olunabilir mi? Bazı durumlarda hedefin farklı bir tipte olması buna neden olabilir. Kişinin değiştiremeyeceği özellikleri vardır. Örneğin derisinin rengi, cinsiyeti, fiziksel özellikleri, aksanı, iş arkadaşlarından daha az ya da daha çok görgü ve terbiyeye sahip olması gibi. Ayrıca hakkında suçlu olduğuna ilişkin resmi raporların olması, ezilenlerin ve güçsüzlerin savunuculuğunu yapması, sorgulayıcı olması gibi nedenlerin, bu kişileri bir yere kadar yıldırmaya niyetli olanların kontrolüne sokma olasılığı vardır (Davenport ve diğerleri, 1999:70-72).

Yıldırmaya hedef olanlar, sosyal ortamlarda genellikle endişeli ve kendine daha az saygı duyan bireylerdir. Dürüst ve oldukça tecrübesizdirler. Her zaman mahcup, hoşgörülü, iyi niyetli ve özür dilemeye hazır bir tavır içindedirler. Bu özelliklerin de saldırganları, yıldırma eylemi için cesaretlendireceği açıktır.

5.4.3. Yıldırma Eylemine Kalkışan Kişilerin Özellikleri ve Nedenleri

Yıldıran kişilerin psikolojilerine ilişkin ampirik araştırmalar bulunmamaktadır. Ancak kendilerini olduğundan üstün göstermek isteyen bu kişilerin, iki yüzlü, onursuz ve sahtekar tavırlarla, farklılıklara ve başkalarının yaşamlarına önem vermeyen eylem biçimlerinden anlaşılacakları ileri sürülmektedir. Bunların kişilik özellikleri birkaç grupta toplanabilir(Davenport ve diğerleri, 1999:58-63):

Kötü kişilikli olmak: Bu kişiler genellikle kendi itibarlarını yükseltmek için kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler. Aşırı denetleyici, korkak ve

sinirli bir yapıya sahiptirler. Daima güçlü olma isteği içindedirler. Korku ve güvensizliklerini bir başkasına çamur atarak yenmeye çalışırlar. Kendi hasta kişiliklerini saklamak amacıyla diğerlerinin manevi gelişimini önleyecek şekilde güç kullanma eğilimindedirler. Bu nedenle “günah keçisi” arayışındadırlar.

Ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak: İşyeri sahipleri, örgüt hiyerarşisinde çalıştıkları için kendilerinin güç uygulama ayrıcalığına sahip olduğunu düşünmektedirler. Bu davranışlara daha çok yüksek başarı kazanma isteği ve stres koşullarında önem verilir. Ayrıca yüksek pozisyonlara gelen diğer kişiler de genellikle güç kullanmak ister. Sözde lider olan bu kişiler, gerçekte lider sayılamazlar.

Narsist kişilikli olma: Narsis bireyin temel özelliği sınırsız başarı, zenginlik ve güç elde etme tutkusudur. Aşırı bir şekilde hissettiği öz güven duygusunu koruyabilmek için sürekli taktir edilmeyi ve kendine hayranlık duyulmasını ister. Narsis kişiler her zaman özel işlem görme beklentisi ile kendilerini hukuk ve ahlak ilkelerinin üzerinde görürler. Hiyerarşik kademelerde hızla yükselmek için her yöntemi kullanabilirler (Ertekin & Yurtsever, 2001:39-40). Bekledikleri hayranlığı ve taktiri kendilerine göstermeyen bireylere karşı acımasız olabilirler. Örgütteki diğer çalışanların daha yetenekli olması onları korkutur. Yüksek başarıya sahip bir astın mevcudiyetine içerleyebilirler ve bu durum yıldırma sürecini başlatabilir. Yıldırma sürecinde başa çıkılması en zor olan kişiler de narsislerdir.

Yıldırma eylemi yapan bireylerin bu eylemlere başvurmalarının dört nedeni vardır (Davenport ve diğerleri, 1999:64):

1- Diğerlerini grup normlarına uymaya zorlamak: Ancak belli bir düzenin varlığı halinde gruba bağlılığın artacağına ve böylece güçlü olunacağına inanılmaktadır. Bu nedenle seçilen hedefler, belirtilen normlara ya uymaya zorlanacak ya da gitmek zorunda bırakılacaktır.

2- Düşmanlık yapmaktan zevk almak: Bu yapıdaki insanlar kendi gibi olmayanları saf dışı etmek ister. Örgüt hiyerarşisinin neresinde olunursa olunsun başarıya azmetmiş bireylere karşı yıldırma süreci başlatılabilir.

3- Can sıkıntısından kurtulmak ve keyif almak: Yıldırma davranışına başvuran bu tür kişiler birilerinin zor durumda kalmasından sadistçe zevk alırlar.

4- Önyargının giderek artması: Yıldırma eylemini gerçekleştirenler belli bir sosyal, etnik ve ırksal nedenlerden dolayı nefret ettiği ya da hoşlanmadığı kişilere karşı yıldırma eylemine geçebilirler. Hoşlanmadığı birine benziyor olmanız bile sizi hedef yapabilir.

5.4.4. Yıldırma Eylemine Yol Açan Yönetimsel ve Örgütsel Faktörler

İş yerinde yıldırma eylemlerinin nedeni olarak iş doyumsuzluğu ve olumsuz iş çevresi gibi örgütsel faktörler gösterilmekte ve bu faktörlerin önemi vurgulanmaktadır. Leymann'a göre yıldırma sürecine hedef olanlar şanssız tesadüflerle belirlenmekte ve buna olumsuz iş koşulları neden olmaktadır. Norveç'teki 2.215 sendikalı çalışan üzerinde yapılan araştırma, yıldırma olgusu ile örgütsel koşulların önemli derecede ilişkisi olduğunu göstermiştir. Bunlar yöneticilerin liderlik davranışı, örgütte rol çatışma düzeylerinin yüksekliği, sosyal iklimin çalışanları tatmin etmemesi, denetim gibi koşullardır. Örgütteki birbiriyle uyuşmayan isteklerin, içinde bulunulan durumun belirsizliğinin, görevler üzerindeki beklentilerin, çalışma grupları içindeki ayrıcalıklı tutumların, görevlendirmelerin, haksızlıkların neden olduğu çatışmaların ve düş kırıklıklarının artmış olması da yıldırma sürecine ortam hazırlamaktadır (Einarsen, 2000:379-401).

Her tür örgüt ve iş yerinde yıldırma süreci yaşanabilir. Yıldırma eylemleri eğitim ve sağlık sektöründe, kar amaçsız örgütlerde büyük firmalardakinden daha yaygındır. Daha küçük kar amaçsız örgütler, ekseri başarısız bir şekilde yönetilir. Sürekli bir şekilde yaşanan mali baskılar da eklendiğinde oluşan ortam, yıldırmaya sebep olabilir. Kar amaçlı örgütlerin yeterli mali kaynaklara sahip olması nedeniyle modern yönetim tekniklerini kullanması, eğitim bölümlerine sahip olması daha kolaydır. Örgütsel liderlik ve etkinlikle işleyen şikayet prosedürü, yıldırma sürecinin daha erken fark edilmesine ve bu süreci oluşturan olumsuz davranışları önlemeye yardım edecektir. Davenport ve arkadaşları tarafından yıldırma davranışlarına yol açan yönetimsel ve örgütsel özellikler aşağıdaki gibidir (Davenport ve diğerleri, 1999:66-69):

Kötü Yönetim:Yıldırmaya ortam hazırlayan kötü yönetimin özellikleri şöyle sıralanabilir:

Aşırı hiyerarşik yapı, insan kaynaklarına yapılan harcamaların aşırı bir şekilde azaltılması, kapalı kapı politikası, örgüt içi iletişim kanallarının etkili çalışmaması, örgütte çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı ya da etkisiz çatışma yönetimi, şikayetlerin

yönetim tarafından ciddiye alınmaması ya da ört bas edilmesi, zayıf liderlik, “günah keçisi” anlayışının yaygınlaşması, takım çalışmasının azlığı ya da hiç olmaması, eğitim farklılığının dikkate alınmaması kötü yönetim uygulamalarının temel özellikleridir.

Yıldırma süreci örgütlerde genellikle benzer sonuçları doğurmaktadır: “İyiler” bu uygulamalarla örgütten tasfiye edilir, “kötüler” ise yerinde kalır ya da terfi ettirilir (Benzer sonuca, Anne Wilson Schaef ve Diana Fassel “The Addictive Organization” adlı kitaplarında sıkça işaret etmektedirler). Böyle bir sonucun oluşması kuşkusuz yöneticilerin sorunları görmezden gelmesi hatta inkar etmesi ile ilişkilidir. Çünkü sorunlara çözüm arama yerine onların mevcut olmadığını söyleme diğer bir deyişle yalanlama en kolay yoldur. Bu duruma yönetimin aciz kaldığı örgütlerde rastlanmaktadır.

İş yerinde yüksek derecede stres bulunması: İş ortamında sürekli olarak stres bulunması, örgütün her düzeyindeki çalışanı yıldırma davranışı içine itebilir. Üst yönetim tarafından baskı altında tutulan yöneticilerce yıldırma eylemleri gerçekleştirilebilir. Aynı şekilde astlar da yöneticiler gibi stresleri nedeniyle sorumlu tuttıkları kişiye karşı adeta baş kaldırarak yukarıya doğru gerçekleşen yıldırma eylemlerine katılabilirler.

İş yerindeki monotonluk: İş yerine monotonluk hakimse yani işler tekrarlanan bir şekilde yapılıyorsa bu durum da yıldırmaya neden olabilir. Yıldırma eylemlerine ortama biraz heyecan katmak ve oluşan can sıkıntısından kurtulmak için de yönelebilirler.

Yönetimin mükemmellik arayışı: Yönetimin mükemmel olmaması mükemmellik arayışını engellemez. Her zaman sorunların üstesinden gelecekmiş gibi bir davranış sergilenir. Verilen böyle bir mesaja karşın herhangi bir uygulamaya geçilmemesi, birbiriyle çelişen bir durum yaratır. Gerçekte sorunların nasıl çözüleceği bilinmediği ve bu konuda hiç çaba gösterilmediği halde tüm çözümlere sahipmiş görüntüsü verilir. Adeta “kurda tut, tazıya kaç” anlayışına uygun bir politika oluşturulur. Böyle bir yönetim anlayışı yıldırma uygulamalarının sürmesine neden olur.

Örgütteki etik bozulma ve ilkesizlik: Etik dışı davranışların yaygın olduğu bir örgüt atmosferinde birilerinin ayağının kaydırılması, hileli ve aldatıcı yollara başvurulması, dedikodunun yaygınlaşması, yalancılık, kolaycılık ve dalkavukluk gibi olumsuz davranışlar belirleyicidir. Susturulmak istenen kişiler “potansiyel suçlu” ilan

edilerek yıldırma hedef olabilir. İlkesizlik ise daha çok kendiniz için elde etme çabalarına ve amansız davranışlara ortam hazırlar.

Örgüt yapısındaki değişiklikler: Örgütün küçülmesi, büyümesi ve yeniden yapılanması gibi değişiklikler, örgüt yaşamı ve başarısı için verilen yönetsel kararların sonucudur. Bu uygulamalardan genellikle kaçınılamayacağı gibi oluşan durum bazı pozisyonların seçimini de zorunlu hale getirir. Ancak bu seçim doğru bir düşünce ile yapılmazsa yıldırma için ortam hazırlanabilir. İş ortamındaki rekabet, çalışanların işleri için endişelenmelerine ve pozisyonları için mücadele etmelerine yol açar. Kendilerinin iş ortamından dışlanmalarına karşı, diğerlerini yıldırma çabası içine girerler.

Örgüt liderlerinin duygusal zekadan yoksunluğu: Günümüzde yönetim anlayışındaki değişim sonucu duyguların iş yaşamındaki önemi daha iyi anlaşılmıştır. Yönetici ve iş görenlerin teknik becerilerinin yanı sıra duygusal zeka özellikleri de iş ortamını etkilemektedir. Yüksek duygusal zeka, iş ortamında olumlu bir atmosferin oluşmasında önemli bir unsurdur. Duygusal zekası yüksek olan kişiler, kendilerini ve ilişkilerini kontrol etme konusunda daha avantajlıdır. Disiplin sahibi olan bu bireyler, sözlerini yerine getiren, uyum içinde çalışan ve her zaman yapabileceğinin en iyisini yapmaya özen gösteren bireylerdir (Goleman, 1996: 245). Duygusal zekası yüksek liderlerin ve iş görenlerin bulunduğu bir iş yerinde yıldırma davranışlarının önüne geçilebilecektir.

Örgütteki düşünce yoksunluğu: Geçmişten alınan derslerin, yapılan yanlışlıkların hemen unutulması, personel sorunlarının çözülmesi yerine diğerlerine tolerans gösterilmesi, örgütteki değerlemelerin yanlış kanaat ve hükümlere dayandırılmasına duyulan korku gibi olumsuzluklar, o iş yerinde yıldırma ortamını doğurabilmektedir.

Son yıllarda batı toplumlarında giderek yaygınlaşan yıldırma uygulamalarına karşı bu ülkelerde gerek önleme yönelik gerekse mağdurların tedavisine yönelik çabalar oldukça yoğundur. Ülkemizde ise hem kamu hem de özel kesimde faaliyet gösteren örgütlerde yıldırma uygulamaları sıkça görülmesine karşın iş yerlerinde yaşanan bu sürecin ne anlama geldiği henüz pek bilinmemektedir.

Üzerinde durulması gereken nokta ise yıldırılan bu psiko-terör mağdurlarının “gerçek” bir olguyla ve önemli bir yönetim sorunuyla karşı karşıya kaldıklarının farkına varmalarının sağlanmasıdır. Mağdurların başarı yönelimli, örgüte ait olma duyguları

gelişmiş, hassas, dürüst, politik davranmayan özellikte olmaları bir tesadüf değildir. Yıldırma başvurana kişilerin önlerinde engel olarak gördükleri bu bireyleri, çeşitli biçimlerde taciz ederek yıldırma konusundaki bilinç düzeyi geliştirilmelidir. Bu başarılı olduğunda, mağdurlar hem bu derecede ıstırap çekmeyecek hem de soruna karşı önlem almak kolaylaşacaktır. Bilinmeyen bir durumla başa çıkmak gerçekten zordur.

- Örgütlerde yıldırma eylemlerine karşı öncelikle yukarıda belirtilen örgütsel ve yönetsel sorunların çözülmesi gereklidir. Özellikle yıldırma olgusuna karşı duyarlılık kazanılması ve durumun fark edilebilmesi çözüm için son derece önemlidir.

- Örgüt hiyerarşisinde genellikle yöneticilerin astlarına uyguladığı sanılan yıldırma eylemleri, gerçekte güç ilişkilerinden kaynaklanmakta, bu nedenle yatay ve düşey olabilmektedir. Ast-üst ayırmadan örgütteki tüm çalışanların, bu olguya karşı duyarlılık kazanabilmeleri amacıyla eğitilmeleri sağlanmalıdır. Bu anlamda yöneticilerin mobbinge nasıl baş edeceklerine dair şu ifadeleri söyleyebiliriz (<http://topten.org/Public/AE/AE474.html>):

İşyerinde yaşanabilecek psikolojik saldırıları ortadan kaldırmak veya başlamasını önlemek için en önemli görev yöneticilere düşüyor.

1. En önemli konu hiyerarşik yapıda ve görev dağılımlarında belirsizliklerin ortadan kaldırılmasıdır. Görev dağılımları, yetki ve sorumluluklar ikileme neden olmayacak şekilde yeniden gözden geçirilmelidir.

2. Mobbingci yöneticisini kendi safhına çekmeye, kendisine inandırmaya çalışacaktır. Yönetici mobbing durumunu farketmediği zaman "kaçınma" uygulayabilir. Kaçınmada yönetici mobbingciye hiç bir destek sağlamaz. Ancak bu davranışını engelleyici bir tutum da sergilemez. Kaçınma mobbingi ortadan kaldırmaz, sadece mobbingci yönetimden destek alamayacağını anlar, başka bir yol bulmaya çalışır.

3. Başka bir yöntem de çatışma yaşayan gruplar için ortak bir amaç oluşturmaktır. Yönetici bir hedef gösterip, beraber çalışmalarını isteyebilir. Tarafların daha önemli ve kapsamlı bir amaç için biraraya gelmeleri ve yardımlaşmaları sağlanır.

Uçak kazalarıyla ilgili yapılan araştırmalar, pek çok uçak kazasının otoriter özellikteki kaptanların çevrelerinde kendilerine itiraz etmeyen bir sürü oluşturmasından kaynaklandığını gösteriyor. Kaptanın yardımcıları, kaptanın kurallara aykırı davranışlarına karşı çıkmadıklarından, büyük kazaların olduğu gözlemlenmiştir. Bu

kazaların sonucunda, havacılık sektöründe, kaptanlara verilen yetkiler azaltılmış ve pilot eğitimleri daha fazla takım çalışmasına yatkın bir hale getirilmiştir.

4. Taraflar arasındaki problemi çözmeye çalışabilir. Yönetici, tarafları yüzyüze getirerek, sorunları açık olarak ve ayrıntılı olarak tartışılmasını sağlar.

5. Taraflar üzerinde statüsünden kaynaklanan güç ve otorite uygulayabilir ancak bu yöntemin uzun süreli kullanımı tüm çalışanlar için motivasyonu düşürür.

6. Şikayet ve performans değerlendirme sistemlerinin adalet ve güvenilirliğinden emin olunmalıdır.

7. İşe alımlarda kişilerin iş ile ilgili yetkinlikleri dışında kişilik özellikleri ve iletişim becerilerine de önem verilmelidir.

Çalışanların görev yerlerini değiştirme, işten çıkarma, mobbingciyi cezalandırma gibi yöntemler de uygulanabilir ancak hiçbiri mobbing için en kesin çözüm değildir. Yönetici mobbinge karşı nasıl bir tutum izleyeceğini belirlemeden önce mevcut durumu iyi analiz etmelidir. Hangi yöntemi uygulayacağı koşullara göre farklılık gösterebilir. İçinde bulunulan durumda hangi yöntemin en fazla verim sağlayacağını tespit etmelidir. Yöneticiler unutmamalı ki; "Çalışanlar yöneticilerinin adalet anlayışına, yönetim becerilerine güvenmeli."

Yıldırma sürecine bir takım şanssız tesadüflerle hedef olmuşsanız, bunun iş yerinde başarılı olduğunuz ve başkaları tarafından güvenilip, sevildiğiniz için başınıza geldiğini bilmelisiniz. Yıldırma sürecine çekilen bireylerin, bu süreçten fiziksel ve ruhsal en az zararla çıkabilmesi için bireysel olarak yapılması gerekenler aşağıda belirtilmiştir:

8. Karşı karşıya kaldığınız olayla başa çıkabilmeniz için ilk aşamada yapmanız gereken, bu durumu önce kendinize itiraf etmeniz ve yaşadığınız talihsiz olayı kabul etmenizdir. Başınıza gelen bu olaya sessiz kalmanız, suçluluk duygusuna kapılmanız sadece saldırgan tarafa cesaret verecektir.

9. Saldırgan davranışlardan kurtulmanız ise bu olayla ilgili olarak profesyonel bir tavır almanızla mümkündür. Bu nedenle konuya yönelik bilgilerinizi arttırmalı, olası ithamlara, saygısızlıklara, "zor insan" suçlamalarına karşı savunma yapabilmelisiniz. Saldırganın duygularını iyi değerlendirebilmeli ve hangi konularda çatışmaya

çekildiğinizi fark edebilmelisiniz. Yapılan ithamların, eleştirilerin yazılı olarak gerekçelendirilmesini talep etmelisiniz.

10. Bu süreçte verdiğiniz tepkilere dikkat etmelisiniz. Aksi taktirde saldırgan tarafın amacına hizmet etmiş olursunuz. “Zor insan” suçlamalarını da haklı çıkarırsınız.

11. Güvendiğiniz birine yaşadığınız durumu anlatarak iş arkadaşlarınızın desteğini sağlayabilirsiniz. Ancak bu her zaman sorunu çözmeyecektir. Çünkü olayın farkına varanlar genellikle taraf olmayı istemeyecekleri için olayı görmezden gelmeyi tercih edeceklerdir. Yine de denemelisiniz.

12. Eyleme geçmek için herhangi bir sonuç alamayacağınızı düşünseniz bile şikayet mekanizmasını başlatmalısınız. Ülkemizde çalışma yaşamında kavram olarak bilinmeyen bu sürece karşı mücadele verirken sürecin son aşamasında ise hukukçulara ve hekimlere de gereksinim duyulacağı bilinmelidir..

Mobbinge uğrayan kişi mobbingci ile nasıl mücadele etmelidir?

Mobbingci ile mücadele yolları çok şiddetli ve bilinçli bir psikolojik saldırı durumu esas alınarak hazırlanmıştır. Çoğu zaman mobbingci ne yaptığının farkında değildir, ister istemez kurbanı karşı cephe oluşturur. Göstermiş olduğu davranışların mobbing olduğunun bilincinde değildir ve sonuçlarının ne kadar ağır olacağını tahmin edemez. Amacı çoğu zaman kurbanı kontrol altında tutmak, mevcut düzenin değişmesini önlemek ve en fazla kurbanın işten ayrılmasını sağlamaktır. Çoğu zaman örgüt içi iletişim engellerinin ortadan kaldırılması mobbing için çözümdür. Bu mücadele şekilleri olarak aşağıdaki yollar örnek verilebilir (<http://topten.org/Public/AE/AE474.html>):

- Mobbingcinin amacı, mağduru psikolojik olarak çökertmek, özgüvenini yok etmektir. Çünkü özgüveni düşük olan kişiyi kontrol etmek daha kolaydır. Mobbinge uğrayan kişi özgüvenini kaybetmeye başlar. Kendisiyle ilgili şüpheye düşer. Bu nedenle diğerlerine sevimli görünmek için kendinden farklı davranışlar sergilemeye başlar. Kendisiyle çatışır. Bu durum mobbingciye başarı kazandırır. Çünkü kurbanın duygularını karıştırmıştır artık. Ne kadar kendiniz olabiliyorsanız psiko-teröre karşı koyma yeteneğiniz o oranda yüksek olacaktır.

- Mobbinge uğrayan kişi psikolojik gerginlik içinde olacağı için işyeri dışında da bu gerginliği etrafına yansıtacaktır. Bu durum işyeri dışında da stres

altında kalmasına neden olacaktır. Mağdur kendisini güvende hissettiği alanları belirlemelidir. Bu alanlar iş dışı arkadaşlıklar veya aile olabilir. Bu alanlar mağdur için bir rahatlama bölgesidir.

- Nitelik ve bilgi düzeyini geliştirmek kişinin özgüvenini yükseltecektir. Mağdur mesleği ile ilgili niteliğini geliştirmelidir. Bu durum aynı zamanda işindeki hatalarını azaltacak ve mobbingciye fırsat vermesini önleyecektir.

- Etrafımızda cereyan eden olaylara hepimiz farklı tepkiler verebiliriz. Bu algılarımızdaki farklılıklardan kaynaklanır. Algıları farklılaştıran ise büyük oranda yaşadığımız deneyimlerdir. Yaşanan tecrübeler olaylara bakış açımızı değiştirir. İş yerinde yaşadığımız psikolojik şiddet faktörleri algı süzgecimizden geçer ve tepkilerimizin şiddeti algılama biçimimize göre değişir. Mağdur mobbinge karşı daha güçlü direnç gösterebilmek için algı yeteneğini güçlendirmeli, olaylara farklı açılardan bakabilmelidir.

Mobbingci için yüksek performans, değerler ve düşüncelerin hedef olduğu daha önce belirtilmişti. Her ne nedenle olursa olsun mağdur değerlerinden ödün vermemelidir. Kendini kurtaracak en güçlü silahın değerleri olduğunu unutmamalıdır. Kişiyi zayıf düşürecek en büyük hata kendini yargılaması ve yadsımasıdır.

Mobbingcinin amacı kişiyi yalnızlığa itmektir. İstenmediğini, sevilmediğini hissettirmeye çalışır. Mağdur ile yakın ilişki içine giren herkes onun için hedef olabilir. Bu nedenle genellikle çalışanların çoğu mağdura yardım etmeye çekinir. Ondan uzak kalmaya çalışır, konuşmaz, yokmuş gibi davranır, fikirlerine onay vermez...vs. Bu gibi durumlarda mağdur için sosyal destek önemlidir. Aile ve iş dışı arkadaşlıklarda iyi ilişkiler ve sosyal yardım mağdurun ait olma ve sevilme ihtiyacını tatmin eder. Bu şekilde mağdurun direnme gücü artar.

Mağdur, mobbingcinin taktikleriyle karşılık verirse onunla aynı pozisyona düşecektir. Bu onu haklı iken haksız gösterecektir. Aynı zamanda kendisi gibi davranmadığı için özsaygısını da yitirecektir. Mağdur, mobbingciye karşı güçlü olabilmek için kendisi olmalı ve değerlerinden hiç bir zaman ödün vermemelidir. İçinde bulunduğu durumu kabullenmek, uyum sağlamak da mağdurun yapacağı büyük hatalardan biridir. "Öğrenilmiş Çaresizlik" denilen bu durumda kişi mobbingci ile baş edemeyeceğine inanır ve mücadele etmez. İçinde bulunduğu durumu değiştirmek için çaba sarf etmez, pasifleşir.

Psikolojik şiddet her tür örgütte görülebilir. Önemli olan örgütlerin psikolojik şiddeti yönetme yeteneğinin olmasıdır. Mobbing ciddi bir yönetim sorunudur. Çalışanlar üzerindeki psikolojik etkisi yanında kalifiye elemanların kaybı, verimlilikte düşüş, eğitim giderleri, işe alım ve uyum çalışmaları, motivasyonu artırmak için yapılan çalışmalar şirketler için büyük maliyetler getirmektedir. Bu nedenle mobbinge karşı yasal düzenlemeler getirilmelidir. Cezai yaptırımlar mobbingci için caydırıcı olurken, mağdur için güç verici bir faktör olabilir(<http://topten.org/Public/AE/AE474.html>):

6. GENEL OLARAK SUÇ OLGUSU VE SUÇLA İLGİLİ BAZI KAVRAMLAR

Suç ve ceza ilişkisi anlamında İş ilişkileri toplumsal yaşamdaki olağan ilişkilerden farklı bir ilişki türü değildir. Dolayısıyla iş ilişkilerinde meydana gelen suçlar da toplumsal alanda meydana gelen diğer suçlardan çok büyük bir farklılık göstermemektedir. Bu bağlamda etkili eylem, hırsızlık, tehdit, hakaret, adam öldürme, gibi suçlar iş ilişkisinin tarafları arasında da meydana gelebileceği gibi, iş ilişkilerinden kaynaklanan yoğunluklu suç türleri de vardır. Örneğin; güveni kötüye kullanma, mala zarar verme.. gibi. Bu tür suçlar daha çok iş ilişkisi içindeki işçi ve işveren arasında meydana gelen suç türleridir. İş ilişkilerinden kaynaklanan suçlar doğrudan çatışma kavramı içinde yer aldığından çatışmanın ileri boyutu olan suç kavramına değinmek bu konuda bilgi vermek gerekmiştir.

6.1. Suç -Ceza ve Hukuk İlişkisi

Hangi davranışın suç sayılıp sayılmayacağı hususu, hukuki bir tanımlama ile mümkündür. Çünkü hukukçular, suç oluşumu için cezai müeyyideyi gerekli/zorunlu görmektedirler

Suçla ilgili olarak ele alınması gereken önemli noktalardan biri, bir toplumda var olan normatif yapıyla ilgilidir. Özellikle hukuk alanında oluşturulan tanımlamalar bir eylemin sosyal anlamda suç sayılıp sayılmamasıyla bağıntılı gibi görünse de onun yazılı ve hukuki manada ceza olgusundan bağımsız değildir. Eğer normatif alanda toplumun her kabul etmediği davranış hukuki manada cezayı gerektirseydi o zaman hukuka gerek olmazdı. Ama bir noktada cezanın varlığı da bu normatif yapıyla alakalıdır.

Suç ve ceza konusu, kriminolojinin gelişmesinden itibaren sürekli bir tartışma konusu olmuştur Ceza korkusu ile suç işleme arasındaki ilişkiyi çözümlenme konusu yapan yaklaşımların başında, klasik okul gelmektedir Çağdaş toplumlarda Klasik Okulun, kriminal adalet sistemi üzerindeki temel etkilerden biri, bu okulun suç-ceza alanında geliştirdiği yaklaşımda kendini göstermektedir. Bu ekolün önemi, suç olgusunu rasyonalite ve caydırıcılık gibi iki önemli kavram ekseninde ele almış olmasıdır. Klasik Okul, bireylerin Özgür bir irade ile rasyonel eylem gerçekleştiriminde bulunduğunu varsaymaktadır. Bu nedenle, bu ekole göre suç için öngörülen ceza, bireyi suça yönelten beklenti ve çıkarların getirdiği avantajlardan veya zevkten daha fazla olmalıdır ki, cezanın caydırıcılığı söz konusu olabilsin. Burada önemli olan da, cezanın insanı suç

işlemekten alıkoymasıdır. Bu nedenle bu ekolün önde gelen isimleri, suç için verilen para cezası yaklaşımını tasvip etmemektedirler (Kızmaz, 2002; 221).

Modern caydırıcı ekol; bir cezanın caydırıcılığını cezanın net, katı ve gerekli süre içerisinde uygulanma koşulların bağlamaktadır (Conklin, 1989: 127). Örneğin suçluların suçu işlerken bu şekilde sağlayacakları fayda olasılığı, tespit edilememe ya da elde edilememe düşüncesinin, yakalansalar bile cezaevinde fazla kalmayacakları ya da olumsuz şartlara maruz kalmama beklentilerinin suç işleyenleri bunu işlemeye yönelttiği ya da eğilimli şekle soktuğu ifade edilebilir (Akers, 1999: 24).

Rasyonel Tercih modelinin öngördüğü biçimde; insanın suç eylemi ile olan ilişkisinin, kazanç ve zarar ekseninde her zaman rasyonel davranış biçimini tercih etme ile sonuçlanacağını varsayan görüşü tümüyle doğru olarak görmek mümkün değildir. Çünkü insan ufak bir tartışma anının kızgınlığı ile silahını ateşleyerek; suçlu konumuna düşebilir. Caydırıcı kuram hukuki cezaların kesin, katı ve süratle uygulanması durumunda suçun caydırıcı olabileceğini varsaymaktadır. Yapılan ampirik/görgül araştırmalarda, cezanın ağır olmasının suçtaki caydırıcı etkisinin seyrek veya nadir olduğu tespit edilmiştir (Kızmaz, 2002: 223).

Sapma (Deviance): Genel itibarı ile sapmayı toplumsal bir norm ihlali şeklinde tanımlayabiliriz. Çocuğun doğumundan itibaren, önce ailede başlayan daha sonra okulda ve arkadaş çevresinde devam eden sosyalleşme süreci kişinin yaşamda üstleneceği statü ve rollerin gereğini ve toplum tarafından onaylanan davranış kalıplarını öğrenmesine sebep olur.

Toplumda kültürün belirlediği örf, adet, gelenek, görenek ve hukuk kurallarına uymayan davranışlar sapmış davranışlar olarak nitelendirilir. Yalnız toplumda davranış kurallarına, normlarına uymamak ile hukuk kurallarına uymamak aynı derecede ve aynı biçimde toplumsal tepki ile karşılanmaz. Yasalara uymayan davranışın yaptırımı yasalarda yazılı olarak belirlenmişken, gelenek, görenek, örf ve adetlere uymamanın sapma olarak nitelendirilmesi durumu görelidir. Aynı zamanda sapmış davranışa gösterilen tepki de farklı sosyal gruplarda değişkenlik gösterir (İçli, <http://www.caginpulisi.com.tr/70/8-9.htm>,).

Toplum, sosyal kontrol ile şahısların ve grupların toplumsal normlara uymalarını ister. Sosyal normlara uyma sonucunda toplumun genel amaçlarının ve sosyal fonksiyonunun istenen sonuçları meydana gelir. Toplumsal uyum ve anlaşma artar.

Aksi halde sistemden sapmalar meydana gelir. Toplumsal normlardan sapanlar, toplumun sistemlerinin fonksiyonunu aksatan, karşılıklı sosyal davranışları zedeleyen kişilerdir. Söz konusu uyum kadar sapma da evrensel bir olgudur.

Toplum düzeninin sağlanabilmesi için toplumda emir ve yasaklamalar şeklinde bazı yaptırımlar mevcuttur. Toplumlar karmaşıklaştıkça normların uygulanması informal'den formal süreçler şekline dönüşür. Devlet suçun belirlenmesi ve cezanın tespiti sorumluluğunu yüklenir. Böylece sapma kavramı her tür norm ihlaline, suç ise sadece yasalarda yasaklanmış olan davranışlara uygulanır (İçli, <http://www.caginpulisi.com.tr/70/8-9.htm>,02/08/2007).

Durkheim'a göre toplumların yapısı karmaşıklaştıkça iş bölümü gelişir ve toplumlar mekanik dayanışmadan organik dayanışmaya doğru değişir. Bu gelişmelerle baskılayıcı yaptırımlar yerlerini geri verdirici yaptırımlara bırakırlar (Marshall, 1999; 640).

Sapma sosyolojisi, kurallara kimlerin, hangi nedenlerden uymadığı konusuna odaklanır. Sapmanın incelenmesi insanların kurallara neden uyduğunu anlamının en kısa yoludur. Sapma ve suçun incelenmesi çok önemlidir. Çünkü bu, bizim, toplumun işleyişini anlamamıza ve sosyal problemleri çözmemize yardımcı olarak sosyal politikalar geliştirmemizi sağlar.

Sapma teorisyenleri toplumda çoğulcu değerler sisteminin mevcut olduğunu savunurlar. Bu görüşe göre, bir davranışın suçlu veya sapsmış olarak nitelendirilebilmesi için bir grubun veya bireyin belli bir şekilde davranması ve farklı değerlere sahip diğer grup veya bireyin faaliyetini sapma olarak etkilemesi gerekir.

Sapma, sosyal sistemlerde sosyal problemler ile yakından ilgilendirilir. Sosyal problemler sapma sonunda ortaya çıkarlar, bazıları ise sadece sapma hareketinden ibarettir. Bütün sapmalar bir sosyal problem değildir. Birçok sosyal problem de sosyal sapma içerebilir. Sapma yarattığı sosyal problemler yoluyla toplumun işleyişini bozabilir (İçli, <http://www.caginpulisi.com.tr/70/8-9.htm>-02/08/2007).

Sapma kavramı yanında açıklanması gereken bir başka kavram da sapsmış (deviant) kavramıdır. Sapsmış basit olarak sapsmaya katılan kişi olarak tanımlanabilir. Bir başka ifade ile sapsmış, toplumun kabul edilmiş standartlarından veya normlarından farklılaşmış kişidir. Burada, kabul edilmiş standartlar ve sosyal beklentiler nelerdir?

Farklı toplumlarda hatta aynı toplumun farklı kesimlerinde dahi sapma olarak nitelendirilen davranışlar ya da sapmış olarak kabul edilen kişiler farklı algılanmaktadır. Bir kesim için sapmış kabul edilen bir davranış veya kişi başka bir kesim için normal kabul edilebilir. Bu nedenle sapma veya sapmış nitelendirilmesinin göreceli olduğu bireylere, toplumlara, ülkelere ve kültürlere göre değişkenlik göstereceği şeklinde ifade edilebilir.

Sapma/ Sapkınlık ve Suç: Sapkınlığın, din, sağlık, hukuk, kültür ve psikoloji gibi dallarla ilgili olan disiplinlerde karşılık bulduğu bir tanım her zaman olmuştur. “Sapkınlık, ister gelenek-norm ihlali çerçevesinde ister damga kurgusu çerçevesinde olsun durmadan değişen, muğlak ve uçucu bir kavramdır. Kesin olarak sapkınlık yada kimin sapkın olduğu, belli toplumsal bağlamlarda normların net bir şekilde anlaşılmasına ve etiketleme sürecine bağlıdır” (Marshall, 1999: 639).

Sapma ile suç kavramı birbirleriyle yakından ilintili iki kavramdır. Her iki kavram da, toplumsal norm ve değerlerle zıtlaşan davranış biçimine gönderme yapmaktadır. Ancak, sapma kavramı ile suç arasında önemli bir fark vardır: Sapma ile suç arasındaki farklılık; sapmanın normlardan bir sapmayı ifade etmesine karşın, suçun normlardan bir sapma olmanın yanı sıra yasalardan da bir sapmayı içermesidir. Diğer bir deyişle, suç kavramında hukuki boyut daha belirleyici olarak öne çıkarken, sapma kavramında sosyal veya kültürel görecelik kavramı daha merkezi bir rol oynar. Sosyo kültürel yapıdan her sapma bir suç sayılmazken, hukuksal sapmalar suç olarak değerlendirilir. Bununla birlikte egemen değer ve normlara uymamak ile yasalara uymamak farklı şeylerdir [toplum içinde gelişen tepki ve rahatsızlığın boyutları da farklı olabilmektedir]. Ayrıca, suç olgusu; genelde sapmayı içermesine karşın, her sapma bir hukuk ihlali olarak gerçekleşmez (Kızmaz, 2002: 10).

Sapma ve suçluluk ile ilgili yapılan çalışmaların ortak tespiti ve vurgu noktası suçun bir sapma eylemi olduğudur. Sosyal anlamda suç sosyal anlamda toplum dışılıktır. Yani değerlere karşı bir eylemdir. Ancak, belirli bir toplumda suç olgusunun nesnel bir tanımı vardır. Sapma kavramında ise öznellik daha ağır basmaktadır. Herhangi bir toplumda kişilere karşı yapılan saygısızca nitelenebilecek bir eylem normatif açıdan kabul edilmezken bu durum suç olarak hukuki anlamda cezayı gerektirmemektedir. Toplumsal olarak yaptırımlar uygulamak, örneğin ‘dışlamak’ belki bir anlamda ceza olarak ifade edilmek istense de bu hukuki bir anlam taşımamaktadır.

Avrupa'nın bazı ülkelerinde hemcins ile olan evlilikler normatif olarak kabul edilmese de hukuki çerçevede bir ceza gerektirmemekte. Yasal sayılabilmektedir. Kaldı ki; sosyal olarak belki linç edilmek ile cezalandırma durumu aslında yapılan eylem olarak suç sayılmaktadır. Sosyal caydırıcılık ceza amaçlı uygulanmak istenmekte iken eylemin kendisi zaten bir suç olarak ceza gerektirmektedir. Bu anlamda her sapma davranışı cezalandırmayı gerekli kılmamaktadır. Suç eylemleri için, olumlu suç tanımlamasında bulunmak oldukça güçtür. Olayı tersten okuyacak olursak; tüm suçlar, hukuksal bir yaptırımı gerekli kılmaktadır. Bu da, suç ile sapma arasında önemli bir farkı ortaya koymaktadır. Suç eylemi sapma davranışından ayıran başka bir özellik suç davranışının özellikle bireyler için daha yıkıcı sonuçlarının olmasıdır..

6.2. Suç (Crime)

“Kişisel alanı aşırıp kamusal bir alana giren kuram ya da yasaları çiğneyen buna bağlı olarak meşru cezaların ya da yaptırımların uygulandığı ve kamusal bir otoritenin müdahalesini gerektiren fiiller suç sayılmaktadır” (Marshall, 1999: 702).

Yaradılıştan tek olan veya ayırt edilen hiçbir şey yoktur. Bir çok davranış biçimi ensest dahil, evrensel olarak suç sayılmaz. Suç faaliyeti, doğuştan olan veya sonradan kazanılan özellikleri ile değil, içinde cereyan ettiği sosyal durumla tanımlanır. Örneğin; cinsel ilişki karı koca arasında olunca yasaya uygun bir davranış olarak nitelendirilir. Bu tanımlanması gereken fiziksel bir faaliyettir. Oysa aynı faaliyet, yasal sistemler tarafından ensest, zina, ırza tecavüz şeklinde suç olarak faaliyeti yapan kişiler de suçlu olarak nitelendirilmiş olabilir.

O halde, suç tümüyle tanımsal bir faaliyettir. Suç kavramı vardır, çünkü bazı faaliyetler bu şekilde tanımlanmışlardır. Sosyal tepki dışında bu faaliyetler benzer hatta aynı tür davranıştan açıkça ayırt edilemezler. Çünkü suç doğal olarak suç olmayan ile benzerdir. Bir davranış bazı kişiler tarafından bazı durumlarda yapıldığı zaman suçtur, başka kişiler tarafından başka durumlarda yapıldığı zaman suç değildir.

Suç, her toplumda heterojenlik ve sosyal değişimin karakterize ettiği normal bir fenomendir. Böyle bir bakış açısı, kriminoloji ile ilgilenen sosyologlar üzerine doğrudan ve dolaylı etki yapmıştır.

Siegel'e göre; sapma ve suç sıklıkla beraber görülmekle birlikte tüm suçlar sapma ve tüm sapmalar suç değildir. Örneğin marihuana içmek yasalara aykırı olabilir,

fakat sapmış bir davranış mıdır? ABD’de bir çok eyaletle yasalarda yasaklanmasına rağmen önemli sayıda Amerikan vatandaşı marihuana kullanmış veya kullanmaktadır. Bu nedenle tüm suçların toplumun normlarına aykırı davranışlar olduğunu kabul etmek gerekmektedir.

Yasalarda yapılması veya yapılmaması suç olarak tanımlanan davranışlar açıkça ifade edilmiştir. Bazı suç türleri de sapma gibi toplumdan topluma veya aynı toplumda zaman süreci içinde görelilik özelliği gösterebilir. Buna rağmen bazı davranışlar hemen tüm toplumlarda suç olarak tanımlanmıştır.

Suçun göreliliği yanında toplumdan topluma çeşitliliği ve işleniş frekansı değiştiği gibi aynı toplumda da zaman içinde bu iki özellik açısından farklılaşabilir. Sosyal değişme sürecine paralel olarak yeni suç türleri ortaya çıkabilir ve suç sıklığı artabilir.

Suçun en kesin ve en az belirsizlik içeren tanımı onun ceza kanunu tarafından yasaklanan davranış olduğudur. Bunun gibi suçluyu diğerlerinden ayırmanın en net ifadesi kişinin hukuki açıdan suçlu bulunup bulunmama durumudur. Suçun tanımı sübjektif olarak farklı zamanlara ve farklı toplumlara rölatiftir. Dolayısıyla makro anlamda bir tanımlama oluşturma gücü mevcuttur.

Suç bilimi suç ve suçlularla ilgili çalışmaların yapıldığı bilim dalıdır. Burada tarihsel anlamda suçlu nüfus üzerinde durulduğu ifade edilebilir. Bu çerçevede çalışma yapanların büyük çoğunluğunun çalışma alanları cezaevindeki kişiler olmuştur. Ama cezaevinde bulunanların tüm suçlular oldukları yanlış bir çıkarım olacaktır. nitekim cezaevlerindeki herkesin tamamı suçlu olamayabileceği gibi aynı zamanda tüm suç işlemiş olanlar da cezaevinde değildir. Bu anlamda yapılan çalışmalar tümüyle suçluları temsil ediyor denemez.

Suç; biyoloji, psikiyatri, din, hukuk ve sosyoloji gibi birkaç perspektiften tanımlanabilir. Suç olgusunun, birden fazla disiplin tarafından bir inceleme konusu olarak ele alınması, suçlulukla ilgili çok sayıda yaklaşım biçiminin oluşmasını sağlamaktadır. Suç tanımlamaları ve kategorileştirmeleri ile ilgili zengin literatürün varlığının diğer bir nedeni de, yargısal sistemlerdeki farklılıklar, belirli davranışların kültürel yorumlamaları ile sosyal veya ekonomik koşullar gibi faktörlerin varlığıdır (Kiedrowski, 1998: 1-2; Kızmaz, 2002: 7).

Suç davranışı, sapkın bir davranıştır. Çünkü suç, hukuk ve normun belirli bir biçimini ihlal eder. Sosyolojik olarak suç, toplumsallığı yaralayan ve devlet tarafından cezalandırılması ön görülen her hangi bir davranıştır (Clinard ve Meier,1989: 111).

Suçlu davranışı; ceza hukukunu ihlal eden davranış olarak tanımlanabilir. Bir eylem, ceza hukuku tarafından yasaklanmadıkça, suç olarak tanımlanamaz. Ceza hukuku da, devlet yaptırımını gerektiren, siyasal otorite tarafından ilan edilen ve insan davranışlarını düzenleyen özel kuralların bir bütünü şeklinde tanımlanmaktadır.

Hartjen (1978) hukuki olarak bir davranışın suç sayılmadan önce beş koşulun oluşması gerektiğinin altını çizmektedir (Muncie ve McLaughlin, 1999: 8-9; Kızmaz, 2002: 7):

1- Bir davranışın birileri tarafından başka birilerine karşı zarar vermeyi içerecek bir şekilde oluşması,

2- Bu davranışın gerçekleştirildiği zamanda, davranışın yasal olarak yasaklanmış olması,

3- Suç işleyen kişinin, bu suçu kasıtlı olarak işlemesi,

4- İstemli olarak zarar verme ile sonuçsal zarar verme arasında bir nedensel ilişkinin olması,

5- Gerçekleştirilen davranış için, hukuki olarak tanımlanan bir cezanın olması gerekmektedir.

O halde suçu toplumun geneli tarafından benimsenen toplumsal değer ve normlardan bir sapmayı ifade eden ve aynı zamanda hukuki bir işlemi gerektiren bir olgu olarak tanımlamak doğru olacaktır. Suç olgusu, tüm toplumlarda ve zamanlarda var olan evrensel bir olgudur. Ancak, neyin suç olup olmadığı hususu, kısmen toplumlara göre göreceli bir durumdur.

6.2.1. Suç kavramının genişletilmesi

Suç, ceza kanununun ihlali yönündeki, savunma veya mazeret olmaksızın yapılan ve devlet tarafından ağır veya hafif suç olarak cezalandırılan kasıtlı bir harekettir.

Edwin Sutherland işadamları ve uzman kişilerin meslek yaşamları boyunca işledikleri suçları beyaz yakalılar suçu olarak tanımlamıştır. Sutherland, yanlış reklam

yapma, anti-tröst faaliyeti, emek/işçi sınıfı ilişkileri ve patentlerin, telif hakları ve patent haklarının ihlali konusunda mahkemelerin ve komisyonların aldıkları kararlar hakkında 70 tane büyük şirkette araştırma yapmıştır. Bu tip ihlaller konusunda 547 karar alınmıştır. Ancak, bu kararlardan sadece 49’u ya da % 9’u mahkemeler tarafından alınmıştır. Sutherland, geri kalan kararların işaret ettiği davranışların aslında suç davranışı olduğunu gösterme girişiminde bulunmuştur. Bunu, suçun tanımını genişleterek yapmıştır. Sutherland’a göre bu tanım iki şeyi içine almaktadır: ‘bir hareketin sosyal açıdan zararlı olarak yasal tanımı ve söz konusu hareket için verilecek cezanın yasal açıdan oluşması ’ Bu tanıma göre, pratikte suç olarak işlem görmeseler de, şirketlerin bu geri kalan davranışları suç teşkil etmekteydi (Kızmaz, 2002: 10).

Bu noktada toplumda yaygın olan suç tanımındaki sınıf önyargısına da değinmek gerekir. Toplumda gerek ekonomik anlamda, gerekse statü anlamında üst seviyede olan suçluların genellikle yakalandıklarında özel işleme tabi tutuldukları herhangi bir eziyete maruz kalmadıkları hatta tutuklanmadıkları, bunlara kıyasla daha alt seviyede olan suçluların ise daha ağır ve kaba muameleye tabi tutuldukları üst sınırdaki cezalandırıldıklarına inanılmaktadır.

Suçlar cürüm ve kabahat olarak ikiye ayrılırlar.

Cürümler bireylerin veya toplumun güvenliğine saldırı niteliği taşıyan eylemlerdir. Kabahatler ise, kamunun iyiliğini ve gelişmesini sağlamaya yönelik kanunları ihlal eden, başka bir deyişle yasak edildikleri için suç sayılan eylemlerdir.

Bazı görüşlere göre cürümler toplumlarda kabahatlerden daha ağır sayılan ve bu nedenle kabahatlerden daha ağır cezalar verilen suçlardır.

6.3. Türk Ceza Kanununa Göre Suç Sınıflamaları

İş ilişkilerinden kaynaklanan çatışmanın ileri boyutu olan suç türleri ceza kanunumuzda tahdidi olarak sayılmıştır, bu bağlamda iş ilişkilerinden kaynaklanan suçlar Türk Ceza Kanununun ‘Kişilere karşı Suçlar’ başlıklı ikinci bölümünde sayılmıştır. Ayrıca “topluma karşı suçlar” başlıklı 3. bölümünün aile düzenine, genel ahlaka karşı suçlara dair kısımları da iş ilişkilerindeki çatışmalardan kaynaklanan suç türlerinin yasal dayanağını oluşturmaktadır. Bu nedenle Türk Ceza Kanunundaki suç, tür ve sınıflandırmalarının belirtilmesinde fayda görülmüştür.

I- Uluslararası suçlar

- 1-Soykırım ve insanlığa karşı suçlar
- 2-Göçmen Kaçakçılığı ve İnsan Ticareti

II-Kişilere karşı suçlar

- 1- Hayata karşı suçlar
- 2-Vücut dokunulmazlığına karşı suçlar
- 3-İşkence ve eziyet
- 4-Koruma, gözetim, yardım veya bildirim yükümlülüğünün ihlali
- 5-Çocuk düşürtme, düşürme veya kısırlaştırma,
- 6-Cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar,
- 7-Hürriyete karşı suçlar,
- 8-Şerefe karşı suçlar,
- 9-Özel hayata ve hayatın gizli alanına karşı suçlar,
- 10-Mal varlığına karşı suçlar,

III-Topluma Karşı Suçlar

- 1-Genel tehlike yaratan suçlar,
- 2-Çevreye karşı suçlar,
- 3-Kamunun sağlığına karşı suçlar,
- 4-Kamu güvenliğine karşı suçlar,
- 5-Kamu barışına karşı suçlar,
- 6-Ulaşım araçlarına veya sabit platformlara karşı suçlar,
- 7-Genel ahlaka karşı suçlar,
- 8-Aile düzenine karşı suçlar,
- 9-Ekonomi, sanayi ve ticarete ilişkin suçlar,
- 10-Bilişim alanında suçlar,

IV-Millete ve Devlete Karşı Suçlar

- 1-Kamu idaresinin güvenilirliğine ve işleyişine karşı suçlar,
- 2-Adliyeye karşı suçlar,
- 3-Devletin egemenlik alametlerine ve organlarının saygınlığına karşı suçlar,
- 4-Devletin güvenliğine karşı suçlar,
- 5-Anayasal düzen ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar,
- 6-Milli savunmaya karşı suçlar,
- 7-Devlet sınırlarına karşı suçlar ve casusluk,
- 8-Yabancı devletlerle olan ilişkilere karşı suçlar (Şahin ve Özgenç, 2007: 495-665),

Yeni T.C.K'nın 117. maddesi "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali" başlığı altında çalışan ve çalıştıranları içine alan, iş kurmayı ve işte çalıştırmayı korumak amacıyla geniş kapsamlı bir koruma gerçekleştirmiştir. Ayrıca 118. maddede sendika özgürlüğü ve bu özgürlüğün bireysel yanını ele almış, bu özgürlüğe yapılacak saldırıları önlemek istemiştir. Cinsel tacizle ilgili kısım aynı başlıklı bölümde incelenmiştir.

6.4. Suçlu Davranış Sistemleri

Bilimsel anlamda suçlu davranışının incelenmesi birbiriyle aynı nitelikte olan suçlar ve suçlular arasındaki ilişkinin araştırılması için önemlidir.

Bu nedenle birçok suç sınıflaması yapılmıştır. Bu sınıflamalardan bazıları, suçluya yönelik ve suçluyu merkeze koyan sınıflandırmalardır. Bazı sınıflandırmalar ise suça ilişkin yapılmaktadır. Suçluyu inceleyen araştırmalar suçluların psikolojik ve suç işleme aralıklarına göre isimlendirme yapmışlardır. Suça odaklanan araştırmalarda ise cana, mala, şahsiyete yönelik, isimlendirmeler yapmışlardır.

6.5. Suçlu Davranışların Ölçülmesi

Kriminolojik Araştırmanın Amacı ve Tabiatı

Suçlu davranışının doğru bir biçimde ölçülmesi, kriminolojik çalışmanın en önemli amaçlarından biridir. Suçun kökeninin belirlenmesinde suçlu davranışın ölçülmesi temeldir.

Güvenilir suç verileri aynı zamanda adalet sisteminin geliştirilmesi için de gereklidir. Çünkü kriminolojide araştırmanın üç temel amacı vardır (Dönmezer, 1994:13):.

1- İnsanların neden suç işlediklerini belirlemek ki bu suçun nedenlerini oluşturur.

2- Bu bilgiyi davranışı tahmin etmede kullanmak,

3- Ceza adaleti sisteminin her aşamasında karar vermeyi kolaylaştırmaktır.

İnsan hakları ihlali olarak suç

Herman ve Julia Schwendinger suçu tanımlama yolu olarak yasal kurallardan çok temel insan haklarını (örneğin, kişisel güvenlik) belirleme yaklaşımı içerisindeydiler. Bu yazarlara göre, suçun tanımı kaçınılmaz olarak politiktir. Devletçe tanımı yapılan, kanuna tıpatıp riayet eden suç yaklaşımını kabul edenler belli bir devlet, statüko ve hizmet ettiği menfaatlerin işine yarama riskini almış olurlar. Örneğin, belli grupların insan haklarına saldırıda bulunduğu 1930'ların Nazi Almanyası'ndaki bir kriminoloğun konumu buna iyi bir örnektir. İnsan hakları bakış açısından, devlet suçu tanımlayan bir otorite değil, suçun faili olarak kabul edilebilir (Schwendinger, 1975,113).

Bir sosyal yapı unsuru olarak suç

Eğer suç ceza kanunu tarafından belirleniyorsa, bunun nasıl ortaya çıktığı sorusu araştırılabilir. Ceza kanununun kendisi de sosyal olarak, özellikle sosyal, ekonomik ve politik olarak oluşturulduğu göz önünde bulundurularak incelenebilir. Bu bakış açısından suç, çeşitli güç derecelerindeki amillerin faaliyetlerinin sonucu olarak, belli tarihsel koşullar ile tanımlanır.

Eğer ceza kanunu sosyal bir yapı olarak inceleniyorsa, suç ve suçlu da bu şekilde incelenebilir. Bazı hareketler ve kişiler cezai adalet sistemi tarafından olası adaylar arasından suçlu olarak nasıl belirlenmişlerdir? Bu bakış açısından, suç ve suçlu üzerinde, geleneksel yaklaşımdan çok daha farklı bir şekilde odaklanılmaktadır. Örneğin, ırk, sınıf veya cinsiyetin kişinin bir suçun şüphelisi durumuna gelmesi üzerinde ne gibi bir etkisi olduğu gibi sorular sorar. Bu yaklaşım suçlu hale getirme

(criminalization) süreci ile ilgilidir. Böyle bir yaklaşım, kuralları kimin ihlal ettiğinden çok kimin koyduğu, kimin zorunlu kıldığı üzerine odaklanır.

Bu yaklaşımın başlıca odak noktası suçlu hale getirme (criminalization) süreci olduğundan suçlunun ilk hareketini, anlamını ve arkasındaki nedenleri ihmal edebilir. Suçlu hale getirme (criminalization) çalışmasının geleneksel cezai adalet sisteminin ve çoğu kez de kriminolojinin dikkatinden çoğu kez kaçan alanların (çocuk istismarı, aile içi şiddet, beyaz yakalı suçu ve işkence, ortadan yok olmalar, etnik temizlik ve soykırım gibi devlet suçları) çalışılması ile desteklenmelidir:

- Suç nedir?
- Suçlu kapsamına ne girmelidir?
- Kriminoloğun çalışma kapsamına ne girmelidir ?

Bu sorular çağdaş kriminolojide hala önemli bir yer tutmaktadır ve özellikle politik olarak radikal bir konumda çalışan ve beyaz yakalı suç gibi alanlarda çalışanlar tarafından sıklıkla yeniden gündeme getirilmektedir. Kriminoloji her geçen gün kriminalistik yöntemlerle birlikte en çabuk gelişen ve dinamik bilim dalı olma özelliği göstermektedir (Dönmezer, 1994; 75).

6.6. Özel Bir Suç Şekli: Cinsel Taciz

Cinsel taciz kavramını biçimlendiren sosyolojik etkenler ve bu kavramın gelişiminde etkili olan ideolojik nedenler ve özellikle feminist akımlar, bunun tanımlanmasını da son derece güç kılmaktadır. Gerçekten, ülkemiz bakımından nasıl bir cinsel taciz tanımı yapılacaktır? Bu kavramın sınırları dar mı, yoksa geniş mi tutulacaktır? Tanımlamada, ülkemizin mevcut sosyal ve kültürel gerçekleri mi, yoksa, ulaşmayı hedeflediğimiz Avrupa Birliği standartları mı esas alınacaktır? (Özdemir, 2006: 87).

Ülkemiz mevcut sosyal ve kültürel koşulları dikkate alındığında, cinsel taciz kavramı konusunda da toplumda bir bilinç olduğundan söz etmek kolay gözükmemektedir. Özellikle, cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi konusunda yapılan çalışmalar, Avrupa ve Amerika'nın oldukça gerisindedir. Dolayısıyla, mevcut konjonktür açısından cinsel taciz, ülkemize deyim yerindeyse yabancı, yurtdışından ithal edilmiş bir kavram gibi durmaktadır. Hukuki durum, toplumsal yapıdan da farklı değildir. Nitekim, cinsel tacize ilişkin son derece sınırlı yargı kararı mevcut bulunmakta

ve ancak bu kararlarda son yıllarda bir hareketlenme gözlenmektedir (Özdemir, 2006: 88).

Kuşkusuz ülkemizde kadınların çalışma yaşamına katılımı, sosyal ve kültürel gelişme ile birlikte, ülkemizde de cinsel taciz kavramı konusunda bilinçlenme artacaktır. Bu noktayı dikkate alarak, cinsel taciz kavramını mevcut konjoktüre göre değil, ulaşmak istediğimiz AB normlarına göre tanımlamak bize daha uygun gözükmektedir. Kuşkusuz kadınların çalışma yaşamına katılımı, sosyal ve kültürel gelişme ile birlikte, ülkemizde de cinsel taciz kavramı konusunda bilinçlenme artacaktır.

Avrupa Birliği standartları ve bunun temelini oluşturan 2002/73 sayılı Direktif'in üzerinde ise, yukarıda da görüldüğü gibi yoğun bir Amerikan etkisi mevcut bulunmaktadır. Gerçekten, anılan Direktif cinsel tacizi Amerikan hukukunda benimsenen ölçüt ve esaslara göre geniş biçimde tanımlamaktadır. Nitekim, AB üyesi devletler bu yeni standartlara uyum için mevcut yasalarını düzenleme ve değiştirme zorunluluğu altına girmiştir.

Özellikle, cinsel tacizin, cinsel bir yarar sağlama amacı ölçütünün dışında tanımlanması bu noktada tartışma yaratmaktadır. Gerçekten "düşmanca çalışma ortamı" cinsel bir yarar sağlamanın ötesinde içinde cinsellik taşıyan öğelerle, özellikle kadın işçilere baskı kurulmasını ifade etmektedir. Başka bir anlatımla, cinsel bir menfaat sağlanması söz konusu olmasa da, cinselliğin kullanılarak baskı yapılması rahatsız edici bir ortam yaratılması dahi "cinsel taciz" olarak kabul edilecektir. 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 özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış" olarak tanımlanmalı, yapılacak bir yasal düzenleme bu tanımdaki unsurları yansıtmalıdır. Kuşkusuz öğreti ve yargı kararları ile bizim toplumsal yapımız ve kültürümüze göre yukarıda belirtilen tanımlamanın içi doldurulacaktır (Özdemir, 2006: 90).

2002/73 sayılı Direktif'i ve dünyadaki gelişmeleri dikkate alarak, cinsel tacizi ayrımcılığın bir biçimi olarak değerlendirmek, hukukumuz bakımından da izlenmesi gereken yol olmalıdır. Gerçekten, teorik bakımdan olduğu kadar, pratik bakımdan da bu yorumun özellikle iki önemli sonucu söz konusu olacaktır. İlk olarak biraz sonra üzerinde durulacağı üzere, cinsel taciz durumunda işçinin isteyebileceği maddi

tazminatın kapsamının belirlenmesi son derece güç bir konu olup, cinsel tacizi ayrımcılık anlamında yorumlamak, işçiye 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinden yararlanma fırsatı yaratacak ve buna göre, işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir (Özdemir, 2006: 91).

İkinci olarak, bilindiği üzere, ayrımcılık konusunda ispat yükünün işçi lehinde hafifletilmesi söz konusudur. AB'nin 97/80 sayılı Direktifi'ni, İş Yasası'nı 5. maddesi iç hukukumuzda yansıtmış bulunmaktadır. Dolayısıyla, cinsel taciz bakımından da bu hükme dayanılabilmesi olanağı yaratılacaktır.

6.6.1. İşyerinde Cinsel Tacizin Önlenmesi ve Türk İş Hukuku

Türk Ceza Kanununda Cinsel Suçlar "Kişilere karşı suçlar" başlığı ile ve "Cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar" başlığı altında 102. maddede düzenlenmiştir. Cinsel taciz ise 105. maddede yer almıştır. Çalışma hayatında sıkça karşılaşılan cinsel taciz konusunu bu bağlamda açıklamak gerekmiştir.

İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. Fıkrasının (d) bendine göre, işçinin 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, Kanun'a göre; işveren, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir (m.25/II, c).

Söz konusu hükümlerin, cinsel tacizin önlenmesi konusunda yeterli olduğunu öne sürmeye olanak bulunmamaktadır. Gerçekten, işyerinde eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi konusunda en önemli sorumluluk işverene düşmektedir. İşyerinde cinsel tacizin önlenmesi için her şeyden önce işyerinde sağlıklı bir iletişim sistemi kurulması, her türlü hiyerarşik düzeyde sorumluluk tesis edilmesi ve işçilere bu alanda eğitim verilmesi ile mümkündür. Yine 92/131 sayılı tavsiye kararında belirtilen, talep ve şikayet prosedürü oluşturulması, işçilere tavsiye ve yardım sağlanması, soruşturma yapılması, işyerinde disiplin ve cezalandırma sistemi kurulması konusunda işverenlere yükümlülükler getiren düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Kanımızca, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde olduğu gibi, bu konular da işletmelerin niteliklerine, büyüklüklerine göre düzenleme konusu yapılabilir. Örneğin, işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ve alınması gereken tedbirler konusunda tüzük veya

yönetmelikler çıkartılabilir. İşverenlere cinsel tacize ilişkin olarak iç yönetmelikler hazırlama yükümlülüğü getirilebilir.

6.6.2. Cinsel Taciz ve İşverenin Sorumluluğu

İşverenin Sorumluluğunu Tesis Etmenin Önemi

Dünyada yapılan bilimsel araştırmalar ve tecrübeler, işyerlerinde cinsel tacizin önlenmesinin, ancak bu konuda işverenin sorumluluğunun tesis edilmesi ile mümkün olabileceğini ortaya koymuş bulunmaktadır. Bununla birlikte, Borçlar Kanun Tasarısının üç fıkradan oluşan 421. maddesinde, işçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmektedir. 818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesinin kenar başlığında kullanılan “4. tedbirler ve mesai mahalleri” ibaresi, Tasarıda “IV. İşçinin kişiliğinin korunması/ 1. Genel olarak” şekline dönüştürülmüştür. Maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi olanaklarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde “ ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. Ayrıca işveren, işçilerin derhal yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri alabilir (Özdemir, 2006: 92).

İşverenin işyerinde ”ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir.

Cinsel taciz konusunun, işverenin hukuki sorumluluğunu tesis eden BK m.332'nin yerini alacak olan hükümde düzenlenmiş olmasını olumlu bir gelişme olarak görmek gerekmektedir. Gerçekten, işçinin cinsel tacize uğradığı gerekçesiyle açacağı bir davada işverenin sorumlu tutulması konusunda iki temel hukuksal problemle karşılaşılacaktır. Birincisi işverenin sorumluluğunun hukuki dayanağı ne olacaktır. Bu

sorumluluk kusurlu mu, yoksa kusursuz sorumluluk olarak mı nitelenecektir. İkinci olarak ise işçinin isteyeceği tazminatın kapsam ve ölçüsü neye göre belirlenecektir.

Gerek mevcut sistem, gerekse de BK Tasarısı bakımından cinsel taciz, işverenin işçiyi koruma borcunun bir ihlali olarak nitelendirilebilir ve buradan hareketle sorumluluk tesis edilebilir. Uygulamada Yargıtay, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma borcunun ihlali durumunda, işverenin “kusursuz” olarak sorumlu olacağını kabul etmiş bulunmaktadır. Ancak, pratikte, işverenin kusuru ve işçinin birlikte kusuru, tazminatın belirlenmesinde etkili olmaktadır. Nitekim tarafların kusur oranları tazminatın takdirinde indirim sebebi olarak dikkate alınmaktadır.

İşverenin sorumluluğunun tespitinde işveren adına yönetim hakkını kullanan kimselerin, yani işveren vekillerinin fail niteliğinde olduğu cinsel taciz vakıalarında işverenin sorumluluğu geniş biçimde tesis edilmelidir. Bu anlamda, İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan “işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur” hükmünün işverenin sorumluluğunun hukuki dayanağını oluşturduğu kabul edilmelidir. Buna karşılık, bir işçinin aynı seviyede diğer bir işçiye bulunduğu cinsel taciz bakımından işverenin sorumluluğu, bu olayı bilip bilmediği ve ikinci olarak işyerinde cinsel tacizin önlenmesi konusunda etkili bir mekanizma oluşturup oluşturmadığı dikkate alınarak belirlenmelidir. Üçüncü kişilerin (örneğin işletmenin müşterileri gibi) bulunduğu cinsel taciz vakıaları bakımından ise, işverenin sorumlu tutulup tutulamayacağı tartışılabilir bir konudur. Bu durumda olay ve işveren arasında illiyet bağı oluşup oluşmayacağı tartışılabilir. Bu durumda olayın özelliklerine göre değerlendirmeye gidilmesi uygun olacaktır. Örneğin olayın işyeri içinde ya da dışında gerçekleşip gerçekleşmediği, işçinin bu konudaki rahatsızlığını önceden işverene bildirip bildirmediği gibi hususlar dikkate alınarak işverenin sorumluluğunun tesis edilmesi isabetli olacaktır.

Yine işverenin işçilerinin cinsel taciz eylemlerinden sorumluluğunun varlığını kabul etmek yeterli olmayıp, esasen bunun kapsamının belirlenmesi büyük bir önem taşımaktadır. Cinsel tacize uğrayan işçi maddi ve manevi zararlarının giderilmesi için işverene başvurabilecektir. Maddi zarar anlamında işçi, cinsel taciz nedeniyle gördüğü tedavi masraflarını, bu nedenle işe gidemediği için yoksun kaldığı ücretleri isteyebilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki işçinin isteyebileceği maddi zararın kapsamının belirlenmesi kolay olmayıp, burada işvereni caydırıcı ve önlem almaya

sevkedici bir tazminata hükmedilebileceğini söylemek pek mümkün görünmemektedir. Oysa yukarıda da belirtildiği üzere, 2002/73 sayılı Direktif'in 6. maddesinin 2. fıkrasına göre, cinsel tacize uğrayan işçiye ödenecek tazminat hem caydırıcı hem de orantılı olmalıdır. Bu noktada, tazminata üst sınır da getirilemeyecektir. Dolayısıyla, işçinin maddi zararlarına karşılık olarak maktu bir tazminatın ödenmesi uygun bir çözüm olacaktır. Nitekim, cinsel taciz, İş Kanunu'nun 5. maddesine göre ayrımcılık kapsamında ele alındığında işçiye 4 aylık ücret tutarında bir tazminat daha verilmesi söz konusu olabilecektir. Kanımızca, 5. maddeye ek bir fıkra ettirilerek, İsviçre hukukunda olduğu gibi (Loi federale sur egalite entre femmes et hommes, 5/3 ve 5/4), "ayrımcılık, cinsel taciz biçiminde gerçekleşir ise, bu tazminat işçinin 6 aya kadar ücreti tutarında hükmedilir" şeklindeki düzenlemeyle cinsel tacize karşı etkin bir koruma sağlanması uygun olacaktır (Özdemir, 2006: 93).

Örneğin, işçinin gönderdiği e-mail mesajları, tacizin varlığını gösteren deliller arasında görülmüştür."... Dosyadaki bilgi ve belgelerden; bir eğitim kurumu olan davalı vakıfta bölge eğitim sorumlusu olarak çalışan davacının, davalının ibraz ettiği, davacının da kendisi tarafından çekildiği kabul ettiği e-mail kayıtlarından, işyeri bilgisayarını kullanarak, mesai saatleri içinde aynı yerde çalışan bir hanım iş arkadaşına edep dışı sözler ve resimler içeren mesajlar gönderdiği anlaşılmıştır. Bizzat davacı tanıkları bu mesajların işverence 07/01/2004 tarihinde öğrenildiğini ifade etmişlerdir. Bu durumda davacının iş akdinin feshi geçerli bir sebebe dayandığının kabulü gerekir." (Y. 9. HD., E. 2004/18435 K. 2004/28069, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, (www.kazanci.com.tr - 02/08/2007).

"Davacının güvenlik görevlisi olarak davalıya ait işyerinde çalışırken bir bayan işçinin havanın sıcak olması sebebiyle çalıştığı odanın kapısını açarak havanın sıcaklığından söz etmesi üzerine "ateş başına mı vurdu" sözlerini söyleyerek o bayan işçinin elbisesinin fermuarını çekerek boyundan aşağı doğru indirdiği, bunun üzerine bayan işçinin durumu ilgililere bildirerek tutanak düzenlendiği anlaşılmaktadır. Gerçekten, bayan işçi tutanak içeriğini mahkemede verdiği açık ve ayrıntılı ifadesinde doğruladığı gibi, öteki tanıklar da aynı olayı duyguya müstenit olarak açıklamışlardır. Bundan başka davacı işçi de sendelemesi üzerine elinin fermuarına dokunduğunu söylemek suretiyle bir bakıma tevil yoluyla davranışını kabul etmiştir. İşyerinde çalışan bir başka işçiye bu şekilde sözle ve elle davranışta bulunduğu açık olduğu halde, sadece

bayan işçinin beyanıyla olayın kabul edilmesinin doğru olmadığı sonucuna mahkemece varılmış olması hatalı olup dosya içeriği ile de bağdaşmamaktadır. Bu durumda işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı olduğu kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatının reddedilmesi gerekir.” (Y.9. HD. 06/06/2001 , 7060/9654, Akyiğit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, 1. Cilt, 663).

6.7. Gizli Suç/Siyah Rakam

Bir ülkede işlenen suç oluşturan eylemlerin sadece, bir kısmı veya belli bir oranı istatistiklere yansımaktadır. Diğer bir anlatımla, ortaya çıkarılmamış veya bildirilmemiş ‘ her hangi bir kovuşturma veya yargılama sürecine tabii tutulmadığı için gizli kalmış, suç oluşturan eylemlere “siyah sayılar” denilmektedir. Diğer bir tanımla “siyah rakam (gizli suç)“ suç istatistiklerinin göstermediği; çoğu bilinmeyen fakat gerçekte var olan suçluluğa ait rakamlar” (Dönmezer, 1994: 34) olarak tanımlanmaktadır (Kızmaz, 2002: 12).

1976 yılında Fransız şiddet inceleme kurulunun yaptığı bir kamuoyu anketi, 100 suç olayından sadece 48’inin tamamen, 25’inin kısmen bildirildiğini ve 27’sinin ise resmi birimlere hiç bildirilmediği bulgusunu saptamıştır (Pıcca 1992: 54) Oysa ki bir ülkedeki gerçek suçluluğun saptanmasında, ortaya çıkartılmamış suçluluğun önemi oldukça büyüktür. Bu nedenle Bruhl gerçek suçluluğun, gizli kalan ve ortaya çıkmayan yani rakamlandırmanın dışında kalan suçlar olduğunun altını çizmektedir (Bruhl,1984:296).

İşlenen tüm suçlar gerekli birimlere intikal etmemektedir. Çünkü, gerçekleşen bazı suçlar gizli kalmaktadır İstatistik sadece, kendilerinin sayılmalarına izin verenleri betimler. Bu sebeple gerçek suçluluğun, her zaman tespit edilen suçluluktan yüksek olacağı tahmin edilmektedir (Pıcca 1992: 49).

Suçların gizli kalması veya istatistiklere yansımamasının bazı önemli nedenleri vardır.İşlenen tüm suç eylemlerinin ortaya çıkarılmaması veya ihbar edilmemesinin önemli nedenleri arasında şunlar sayılabilir:

1- Kurbanlar tarafından suç ile ilgili ihbar etme gayretinin boşa gideceği düşüncesi,

2- Bazı suçların, toplumsal olarak tolere edilmesi veya hoşgörü sınırı içinde görülmesi,

- 3- Suç mağdurlarının, yargı ve hukuk ile ilgili olumsuz değerlendirmeleri,
- 4- Suçla ilgili birimlerin etkinliğin azlığı veya mücadelenin aktif olarak yürütülmemesi
- 5- Bazı suçların, polise veya adliyeye bildirilecek düzeyde önemli görülmemesi,
- 6- Irza tecavüz gibi bazı cinsel suçların ayıp, utanma, mahremiyet gibi özel nedenlerden saklanması,
- 7- Suçlunun statüsü ve mağdura olan yakınlığı (Kızmaz, 2002: 13).

6.8. Suç İstatistikleri

Kriminolojide, suç istatistikleri önemli bir yer işgal etmektedir. Uzun bir süreden beri suç istatistikleri, suçun ölçülmesinde ve yorumlanmasında temel ölçütler olarak kullanılmıştır. Günümüzde de kriminolojik araştırmaların bir çoğu, suç istatistiklerinin değerlendirilmesi ile gerçekleşmektedir. Söz konusu bu istatistikler sayesinde suç kalıpları, suç eğilimleri ve suçlu profilleri tespit edilmektedir Suçluluk ile ilgili temel bilgiler sunan suç istatistikleri ayrıca, siyasi mekanizmayı yönlendirme, kamuoyunu “endişelendirme veya yatıştırma gibi önemli bir görevi de gerçekleştirmektedir. İstatistikler kısaca, ortaya çıkan veya görünür suçluluğun bir dokümanı niteliğindedir (Kızmaz, 2002:13).

Bruhl’in de belirttiği gibi “suçlular” hakkındaki bilgilerimiz üç grupta oluşmaktadır: İlk kategoride yer alanlar, hukuksal kovuşturmayla uğramış ve halihazırda cezaevinde yatan hüküm giymiş olan suçlulardır. İkinci gruptakiler, polis ve adliye birimleri tarafından kovuşturulmuş ancak hüküm giymemiş suçlulardır. Son gruptakiler ise, suç işledikleri halde gerekli birimlere yansımamış, karanlıkta kalmış olan “siyah rakam” suçlularıdır (Bruhl, 1984: 296).

Türkiye’de suçluluk ile ilgili; Adalet Bakanlığı tarafından yayınlanan “Adalet İstatistikleri”, Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan, “Asayiş Olayları Genel Değerlendirmesi” ve sadece kurum içinde tutulan ve gizli ibaresi yazısını taşıyan Jandarma Genel Komutanlığı tarafından yayınlanan “İstatistik Bülteni” olarak üç istatistikten bahsedilebilir.

Türkiye’de suçluluk üzerine yayınlanan yukarıda belirtilen genel istatistikler dışında maalesef iş ilişkilerinden kaynaklanan suç istatistiklerine ilişkin herhangi bir

çalışma mevcut değildir. Çalışma Bakanlığı tarafından yayınlanan çalışma hayatına ilişkin yıllık istatistikler bulunmasına rağmen çatışma ve suç kavramına ilişkin herhangi bir çalışma yoktur. Böyle bir istatistikî çalışmanın olmaması iş ilişkilerinden kaynaklanan çatışma ve suçların önlenmesi doğrultusunda atılması gereken adımları da geri bırakmakta, çalışmaları atıl koymaktadır. Bölge Çalışma Müdürlükleri nezdinde bu doğrultuda yani iş ilişkilerinden kaynaklanan çatışma ve suçların mahiyet ve sayısı konusunda ciddi araştırmalar yapıp, istatistikî bilgiler elde edildiğinde bunların önlenmesi ya da en aza indirilmesi için daha iyi çalışmalar yapılabileceği kuşkusuzdur.

7. İŞ İLİŞKİLERİNDE ORTAYA ÇIKAN SUÇ VE ÇATIŞMA TÜRLERİ

Suç ve ceza konusunda genel bilgiler verildikten sonra bu kez iş ilişkilerinden kaynaklanan çatışmanın yoğunlaşmış şekli olan suç olgusu üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda iş ilişkisinin tarafları olan işçi ve işveren arasında ortaya çıkan ve yargılamaya konu olan çatışmaların araştırmanın genel mantığı içerisinde suç olarak algılanıp değerlendirilmesi yapılmıştır.

7.1. İş İlişkilerindeki Çatışmaların Somut Örneği: Dava Türleri

İş ilişkilerindeki çatışma ve suç olgusunun en belirgin şekli çatışmanın somut olarak ortaya çıkması hakem heyetine intikal etmesi yada yargılama konusu olmasıdır. Bu çalışmada çatışmanın somut şekli olarak yargıya intikal eden ve yargılama konusu olan çatışma türlerinin neler olduğu, bunların hangi tür mahkemelerde ve hangi yargılama şekliyle hüküm altına alınıp çatışmanın çözümlenerek sonuca bağlandığı konusu bu bölümde incelenmiştir.

7.1.1. Özel Bir Mahkeme Olarak İş Mahkemesi;

Belirli kişiler arasında çıkan uyuşmazlıklara veya belli konulardaki çeşitli uyuşmazlıklara bakmak için özel kanunlarla kurulmuş olan mahkemelere özel mahkemeler denir.

Çalışanların (işçilerin) ve çalıştıranların (işverenlerin) arasında meydana gelen çatışmaların, yasal anlamda çözüm yeri mahkemelerdir. Bu bağlamda sadece bu tür davalara bakmak, yani iş ilişkilerindeki çatışmalardan kaynaklanan davaları karara bağlamak üzere özel ihtisas mahkemesi olarak 5521 sayılı yasa ile iş mahkemeleri kurulmuştur.

7.1.2. İş Mahkemesinde Görülen Dava Türleri;

- İş ilişkilerinin tarafları arasında meydana gelen ihtilaflardan biri; işverenin ilgili Sosyal Güvenlik Kurumuna (Sosyal Sigortalar Kurumu) çalışanları bildirmemesinden kaynaklanır. İş Mahkemelerine hizmet tespiti davası olarak gelen bu tür uyuşmazlıkların temelinde kayıt dışı çalışma olgusu yatmaktadır. İşveren aylık veya dört aylık dönemler halinde sosyal güvenlik kurumuna bildirmesi gereken işçi bildirimini yapmamaktadır. İşçinin işe başladığı tarih, ücreti ve çalışma süresi düzenli bir şekilde sosyal güvenlik kurumlarına bildirilmelidir. Belli bir ekonomik katkı dolayısıyla da işveren için yük olan bu bildirimler maalesef ülkemizde işverenler tarafından düzenli bir şekilde

yapılmamaktadır. İşverenler bildirge verme yükümlülüklerini ya işçi çalışmalarını sosyal güvenlik kurumuna hiç bildirmeyerek tamamen ihmal etmekte ya da işçi çalışmalarını noksan olarak sosyal güvenlik kuruma bildirerek kısmen ihmal etmektedirler. Bu durumdan çoğu kez çalışan işçinin haberi dahi olmamaktadır. Çalışmalarının kuruma tam olarak bildirilmediğini anlayan işçi tüm çalışmalarını ya da noksan gösterilen çalışmalarının mahkeme kararı ile tespiti için iş mahkemesinde Hizmet Tespiti davası açmaktadır. Lehine hizmet tespitine karar verilen işçinin sosyal güvenlik kurumuna yatırılmayan Sosyal Güvenlik Primleri, ceza ve faizi ile birlikte işverenden tahsil edilmektedir. İş ilişkisinin işverene yüklemiş olduğu bildirme ve kayıt altına alma dolayısıyla işçinin sosyal güvenlik hakkının sağlanmasına ilişkin yükümlülüğünün yerine getirilmemesi sonucu ortaya çıkan çatışmadan kaynaklanan Hizmet Tespiti davaları maalesef halen ülkemizde iş mahkemelerinde görülmekte olan en yoğun dava türlerindedir.

Örnek: Davacı, futbolcu olarak; davalı spor kulübü nezdinde 17/07/1986-31/05/1988 tarihleri arasında geçen ve SSK primleri noksan yatırılan sigortalı çalışmalarının tespitine karar verilmesini istemiş, yapılan yargılama sürecinde sunulan sözleşme suretleri, sözleşme tarihleri ve dinlenen bordro tanık beyanları göz önünde bulundurularak; davanın kabulüne karar vermek gerekir.

Davacının 01/06/1981-31/10/1981 tarihleri arasında kesintisiz olarak davalı işyerinde ara vermeden asgari ücret karşılığında sigortalı olarak çalıştığı, bu döneme ilişkin primlerin işveren tarafından yatırılmadığı sabit olduğundan davanın kabulüne karar vermek gerekir. Ayrıca sosyal güvenlik hakkından feragat nedeniyle vazgeçilemeyeceği, yasanın öngördüğü, belli bir sosyal güvenlik kuruluşu sigortalısı olmak, kamu düzenine ilişkin kişiye bağlı vazgeçilmez ve kaçınılmaz hak ve hükümlülük doğuran bir hukuksal statü niteliği göz önünde bulundurularak sabit olduğundan bu davadan feragat nedeniyle de red kararı verilemez.

- İşçinin, geçerli bir sebep olmadan veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı hallerde , işveren tarafından iş akdi feshedilirse; işçi geçersiz sebeple yapılan feshin iptalini ve işe iadesini iş mahkemesinde talep edebilir. Burada da işçi işveren ilişkisinden kaynaklanan çatışma iş akdinin feshinden kaynaklanmaktadır. Amaç işçinin korunması, çalışma koşullarının zorlaştırılmaması ve işçinin işini iş güvencesi rahatlığında yürütmesidir. Her an işine son verilebilme korkusu içinde çalışan işçi

doğaldır ki verimli bir çalışma sürdüremeyeceği gibi huzurlu bir hayat da idame ettiremez. İşte bu bağlamda işverenin keyfi davranışları ile iş akdinin feshinin engellenmesi için işçiye böyle bir dava hakkı tanınmıştır. Dolayısıyla; işveren ancak geçerli bir sebep vuku bulduğunda işçinin tazminatlarını da peşin ödemek kaydıyla iş akdini sona erdirebilir. Aksi takdirde iş akdi geçerli bir sebep olmaksızın feshedilen işçi, işveren aleyhine işe iade davası açarak boşa geçen sürelerle ilişkin ücret alacağını ve iş güvencesi tazminatını talep edebilir. Ayrıca işe iade kararı verildikten sonra işçi işe başlatılarak işine devam da edebilir. Aynı mahiyette, işçinin işyerindeki çalışma şartlarının değiştirilmesi veya işyerinin değiştirilmesi hallerinde de işçi yine eski çalıştığı birime iadesini veya çalışma şartlarının düzeltilmesini talep edebilir. Bunun içinde yine iş mahkemelerinde dava açabilir.

Örnek: Dosya içeriğinden davalı işverenin yardımcı iş olan güvenlik hizmetini alt işverene verdiği ve hizmeti bu şekilde temin ettiği anlaşılmaktadır. Davalı işverenin aldığı bu işletmesel karar , iş kanunu gereğince Hukuka uygun olup, hizmetin alt işverene verilmesi nedeniyle güvenlik görevlisi olan davacının iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabul edilmelidir. Dolayısıyla işe iade davası reddedilmelidir. Ne var ki Feshin son çare olması ilkesi uyarınca davacının başka bölümlerde değerlendirilme imkanı olup olmadığının araştırılması gerekir.

Davacının hizmet akdi, davalı işveren tarafından haklı fesih nedenleri ileri sürülerek; feshedilmiş . Bu bağlamda davacının verilen görevleri yapmadığı, mesaiye geç başlayarak; görevini aksattığı anlaşıldığından bu tür eylemler haklı fesih olarak kabul edilmese de geçerli bir fesih sebebi olduğundan; işe iade davasının reddi gerekir.

Davacının, davalıya ait işyerinde çalıştığı sırada 31/12/2003 tarihinde tüm işçilerin hizmet akitlerinin tazminatları ödenmek suretiyle sona erdirildiği, işyerinin dava dışı X A.Ş.'ye devredildiği, işyerinin devrinden sonra davacının çalıştırılabileceği bir işyeri kalmadığı, bu nedenle davanın zorunlu nedenlerle davacıya işveremediği dosya içerisinden anlaşıldığından davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekir.

İş Kanunumuz iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan ayrıca işletmenin gereklerinden kaynaklanan ekonomik nedenlere bağlı olarak; geçerli bir sebebe dayanılarak; feshedilebileceğini düzenlemiştir. Bu sebepler işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin

yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler, ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilir. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir. Dosya içeriğine göre sayaç okuma endeks işçisi olarak çalışan davacının ve babasının kullandığı elektrik sayaçlarında film şeridi parçacıklarının bulunduğu sabit olmakla davacının kaçak elektrik kullandığı belli olduğundan işverence iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmaktadır. İşe iade davasının reddi gerekmektedir.

- Çalışanlar ile çalıştıranlar (işçi ve işveren) arasında meydana gelen en önemli çatışma ve anlaşmazlık işçinin haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından iş akdinin feshedilmesi halidir. İş akdi haksız olarak feshedilen işçi, işsiz kalması yanında işçilik haklarını alamadığı için ekonomik olarak da zor durumda kalabilir. İşten haksız olarak çıkartılan işçi çalıştığı sürelerle ilişkin kıdem tazminatını, ihbar tazminatını, fazla çalışma ücreti alacağını, hafta sonu tatili alacağını, bayram tatili, genel ve resmi tatil alacaklarını, bazen de ücret alacaklarını alamadığı için çok zor durumda kalmaktadır. Bu durumda işçi iş mahkemesinde işçilik alacaklarının ödenmesi için dava açmaktadır. Burada amaç haksız olarak işten çıkartılması nedeni ile mahrum kaldığı işçilik alacaklarını alıp hiç olmazsa yeni iş buluncaya kadar ekonomik olarak rahatlamak, ayrıca onca yıl çalışıp emek sarf ettiği işinden çıkartılması nedeni ile çalıştığı döneme ait tazminatlarını almaktır. Burada yani iş akdinin haksız feshinde çatışma işçinin davranışlarından kaynaklandığı gibi işverenin davranışlarından da kaynaklanabilir. Dolayısı ile işçi tarafından iş akdi haksız olarak sonlandırıldığında yani işçi işini herhangi bir haklı neden yokken bıraktığında veya istifa ettiğinde işverenin de ihbar tazminatı alacağı olduğunu belirtmek gerekir. Fakat uygulamada bu durum, işverenin ekonomik olarak güçlü olması nedeni ile işçi ile uğraşmamak veya başka sebeplerle sık karşılaşılan bir durum değildir. Buna karşılık işverenin haksız feshi nedeniyle işçinin alacaklarını talep etmesi daha çok karşılaşılan davalardandır. Bu konuda özellikle sendikaların işçiyi yönlendirmesi veya Avukat tutup mahkeme masrafının yatırılması , ayrıca işçilerin birbirlerini uyarması nedenlerinden dolayı işçi tarafından açılmış daha çok dava vardır. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı olarak feshine gerekçe olan sebepler genellikle; iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlık veya yaşayışı için tehlikeli olursa, işveren veya başka bir işçide bulaşıcı bir hastalık bulunursa, işveren işin niteliği konusunda işçiye gerçeğe

uygun olmayan bilgiler vermiş veya işçiyi yanıltmışsa, işveren işçiye veya aile üyelerinin birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler sarf etmişse, işveren tarafında işçiye cinsel tacizde bulunulursa, işveren işçiye kanundışı eylemlerin yapılması için telkin ve tavsiyede bulunursa işveren işçiye veya aile üyelerine karşı hapis cezasını gerektiren bir suç işlerse ya da işçiye karşı asılsız ağır isnad ve ithamlarda bulunur, iftira ederse, işçinin diğer işçiler tarafından cinsel tacize uğraması halinde buna işveren ses çıkarmayıp gerekli önlemleri almazsa, işçinin ücreti ödenmezse fazla çalışma halinde ek ücret ödemez ya da sözleşmede belirtilen çalışma şartları uygulamazsa işçi haklı olarak derhal iş akdini feshederek işverenden işçilik alacaklarını talep edebilir. İşveren tarafından işçilik alacakları ödenmediği takdirde de işçi İş Mahkemesi'ne dava açarak, yargı kanalıyla işçilik alacaklarını talep edebilir. Bunun gibi işveren de herhangi bir tazminat yükümlülüğü altına girmeden işçiyi haklı olarak işten çıkarabilir. Bu haller; işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşantısından ya da işçiye düşkünlüğünden dolayı hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde işe belli süre devamsızlık etmesi, bu hastalığın tedavi edilmeyecek nitelikte olduğunun saptanması durumunda, işçinin işvereni kendinde bulunduğunu iddia ettiği nitelikleri konusunda yanıltması, işçinin işveren veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya haksız isnat ve iftiralarda bulunması, işçinin işverene veya başka bir işçiye karşı cinsel tacizde bulunması, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması veya buna benzer doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, işçinin hapis cezasını gerektiren bir suçu işyerinde işlemesi, işçinin işe haklı bir sebep olmaksızın veya mazeretsiz devamsızlık etmesi, işçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri kendine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, işçinin görevini savsaması yüzünden iş güvenliğinin tehlikeye düşmesi veya işçinin iş yerinin malı olan ve eli altında bulunan makine yada tesisat veya eşyayı hasara ve kayba uğratması hallerinde işveren herhangi bir tazminat ödemediği takdirde işçinin iş akdini sona erdirebilir. İşte İş Mahkemesine Tazminat davası olarak gelen sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıklar; ister işçinin ister işverenin haklı nedenlerle akdi feshine dayanmayan iş ilişkilerinden kaynaklanan en önemli çatışmalardandır.

Örnek: Davacının çalıştığı bankanın müşterilerinin hesaplarından para çekerek; bir başka mudinin hesabını kapattığı ve ayrıca aldığı paranın bir kısmını da uzun bir süre kullandığı ve üzerinde bıraktığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu eylem

ortadayken; davacının menfaat sağlamadığı düşünülerek; hizmet sözleşmesini haklı feshettiği kabul edilemez. Bu durumda davacının kıdem tazminatı isteğinin reddine karar vermek gerekir.

Davacı işçinin belediye Başkanlığı'na adaylığını koymak istediği için işyerinden ayrıldığı ve sonra da yerel seçimler sonucunda Belediye Başkanlığı'na seçildiği sabittir. Davacı zorunlu olarak işten ayrılmış değildir. Davacı işçi ihtiyari olarak kendi istikbalini düşünerek; işten ayrılmıştır. Bu durum kıdem tazminatına hak kazandırmaz.

Alkol ve diğer sarhoşluk veren uyuşturucu maddelerin işyerinde alınması işveren için haklı fesih sebebidir. İşyerine gelmeden önce alkollü içki içmiş olmak yeterli değildir. İşçi alkollü olarak işyerine geldiğinde; görülür bir sarhoşluk hali olmalıdır. Buna karşılık işçinin iradesini etkilemeyecek derecede az alkol alıp, işyerine gitmesi haklı fesih sebebi sayılamaz.

Kıdem tazminatı almak için kocasından boşanarak; çok kısa süre sonra eski kocasıyla evlenen kadın için, kıdem tazminatı alması hakkın kötüye kullanılması olduğundan şayet işveren tarafından evlenme nedeniyle kıdem tazminatı ödenmiş ise işverenin istemesi durumunda kıdem tazminatı iade edilmelidir.

Davacı İngilizce öğretmeni olarak davalı dershanede birinci yılını doldurup; ikinci yılında çalışmasını sürdürürken elinden dersleri alınmış ve böylece ders veremez duruma düşmüştür. Bu durumu onur sorunu yapan davacı işyerinde çalışmak için gelmemiştir. Her ne kadar dosya içinde öğrenciler tarafından verilmiş bir kısım dilekçede davacının kendileri için yararlı olmadığı ifade edilmişse de bu dilekçeler genel ve soyut anlatımları kapsar niteliktedir. Çok sayıda öğrencinin bulunduğu bir dershanede davacı gibi bir öğretmenden memnun olanlar da olmayanlar da bulunabilir. Bu durumda davacının hizmet akdinin feshi haklı nedene dayandığından kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekir.

Davacı 15/03/2000 yılından beri çalıştığı işyerinden herhangi bir ihbar öneli gözetmeden işyerinden ayrılmış dolayısıyla iş akdini feshetmiş, fesih için de herhangi bir haklı nedenin olduğunu ispatlayamamıştır. Bu bağlamda kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerekir.

İşverence yıllık izin defteri tutulmadığı, ayrıca davacının yıllık izin kullandığının da tespit edilemediği göz önünde bulundurulduğunda davacı işçiye hak ettiği yıllık ücretli izin alacağını ödemesi gerekir.

- Bunlarla birlikte İşverenin, işçilerin iş sözleşmesini fesih hakkını kötüye kullanarak; örneğin işçinin kendisi hakkında bir şikayette bulunduğu veya kendisi aleyhinde bir dava açtığı ya da aleyhine tanıklık yaptığı için sona erdirir ise işçilere bildirim süresinin üç katı tutarında (ihbar tazminatının üç katı kadar) kötü niyet tazminatı ödemek zorunda kalacaktır.

Örnek : Davacı iş akdinin kötü niyetli olarak feshedildiği gerekçesiyle kötü niyet tazminatı talebinde bulunmuştur. Gerçekten 26/03/1989 tarihinde Belediye Seçimleri yapılmış, seçimden sonra 30/06/1989 tarihinde çok sayıda işçinin işten çıkartıldığı ve 03/07/1989 tarihinde ise çıkarılanların yerine yine çok sayıda yeni işçi alındığı tanıklar tarafından beyan edilmiş yapılan araştırma sonunda da durumun bu şekilde olduğu, dolayısıyla davacının hizmet akdinin feshinin kötü niyete dayandığı sabit olduğundan davacı yararına kötü niyet tazminatına hükmolunması gerekir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere dinlenen davacı tanıklarının ifadelerine göre davacının, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne verdiği 17/07/1992 tarihli şikayet dilekçesi üzerine 31/07/1992 tarihinde iş müfettişi tarafından yapılan inceleme belgeleri içeriğine göre; bir gün sonra yani 01/08/1992'de iş akdinin feshedildiği anlaşılmıştır. Bu durumda davacının şikayet üzerine işten çıkarılması nedeniyle kötü niyet tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir.

Davacı işçinin hamile olduğu bunun sonucu olarak raporlar aldığı, davalı işveren tarafından rapor alması sonucu devamsızlıkta bulunması üzerine hamile işçinin çalıştırılmayacağı kendisine söylenerek; ihbar tazminatı verilmek üzere, hizmet sözleşmesinin feshedildiği sabittir. Bir bayan işçinin yaşı itibariyle hamile kalması ve raporlar alması kadar doğal bir şey olamaz. Anayasamıza göre herkesin sağlık hakkı güvence altına alınıp, aile de toplumun temelini oluşturmaktadır. Bu bakımdan olayda hamile kadını çalıştırmam şeklinde beyanla hizmet sözleşmesinin feshinin kötü niyete dayandığının kabulü gerekir.

Davacının 22/10/2003 tarihinde işyerinde daha önce hizmet akti ile çalışan Mehmet Y. İsimli bir işçinin aynı işveren hakkında açtığı davada davanın davacısı

lehine tanıklık yaptığı, ertesi gün 23/10/2003 tarihinde hiçbir neden gösterilmeden davalı tarafından davacının hizmet akdinin sona erdirildiği, dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının yaptığı tanıklık sebebiyle hizmet akdinin feshinin kötü niyetli olduğunu ve bu nedenle kötü niyet tazminatı isteminin kabulü gerekir.

• Ayrıca işyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonunda malul kalan işçinin veya vefatı halinde mirasçılarının, uğramış olduğu maddi kayıplar ile manevi elem ve ızdırabın telafisi için iş mahkemelerinde işveren aleyhine açmış olduğu maddi ve manevi tazminat davaları vardır ki; bu tür davalar da işyerinde meydana gelen ve suç teşkil eden dikkatsizlik ve tedbirsizlik sonucu yaralanmaya veya ölüme sebebiyet veren eylemden kaynaklanmaktadır. Daha doğrusu eylem oluşturan fiil veya pasif eylem olan ihmalden kaynaklanmaktadır. İşçi veya vefatı halinde mirasçıları mağdur kaldıklarından maddi ve manevi kayıplarının telafisini talep etmektedirler. Bu bağlamda maddi ve manevi tazminat adı altında bir miktar gelir elde etmeyi amaçlamaktadırlar.

Örnek : Davacı, davalıların müşterek mülkiyetinde bulunan kız öğrenci yurdu inşaatında sıvacı olarak çalışırken işverenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirleri almamalarından dolayı 07/08/2005 tarihinde havalandırma boşluğunu sıvarken iskele ve korkuluğun bulunmaması nedeniyle havalandırma boşluğuna üçüncü kattan düşerek iş kazası geçirmiş ve neticesinde belden aşağısı felç olmuş, çalışma gücünü büyük oranda kaybederek geçimini sağlayamayacak durumda kalmış, ayrıca 20 yaşında böyle bir kazaya maruz kalması sonucu maddi sıkıntı yanında telafisi imkansız manevi ızdırıp ve elemin etkisinde kalmıştır. Bu nedenle maddi ve manevi kayıplarının telafisi için fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 5.000,00 YTL maddi, 40.000,00 YTL de manevi tazminatın davalı işverenlerden alınarak; davacı işçiye ödenmesi talep edilmiş yapılan yargılama sonunda davacının maddi tazminatları SSK gelirleriyle karşılandığından bu yöndeki talebin reddine, maluliyet oranı ve kusur durumu göz önünde bulundurularak; 35.000,00 YTL manevi tazminatın davalılardan tahsili ile davacıya ödenmesine karar verilmiştir.

III. ELAZIĞ İLİNDEKİ İŞ İLİŞKİLERİNDEN KAYNAKLANAN ÇATIŞMALAR

Araştırmanın bu bölümünde genel olarak anlatılan iş ilişkilerindeki çatışmalara dair somut bulgular tespit edilip değerlendirme yapılmıştır. Araştırmanın yüksek lisans tezi olması göz önünde bulundurularak daha dar anlamda Elazığ iline mahsus bulgular değerlendirilmiştir. Daha geniş olarak Türkiye genelindeki bilgi ve bulguların değerlendirilmesinin başka bir araştırma sonucunda yapılması öncelikli temenni ve hedeftir. Bu bağlamda Elazığ ilindeki resmi kayıt, belge ve bulgular doğrultusunda resmi kurumlardan alınan bilgiler değerlendirilmiş ve aşağıdaki sonuçlara varılmıştır:

1. ELAZIĞ'DA RESMİ KAYITLARA GÖRE İŞYERİ VE ÇALIŞANLAR

Aşağıdaki nüfus değişim tablosunda da görüldüğü üzere; Elazığ ili özellikle civar illerden (Tunceli, Bingöl, Muş) göç nedeniyle, 2000-2006 yılları arasında artan bir nüfus yoğunluğuna sahiptir. Nüfus oranındaki artışa paralel olarak; yeni istihdam alanları ve iş sahaları kurulmalıdır. Devlet eliyle nüfus artış oranından çok düşük oranda memur ve işçi alımı yapılmaktadır. Zaten devletin küçülmesi, özelleştirilmenin arttırılması, devlet politikası olarak tüm hükümetler tarafından uygulandığından devlet organlarında istihdam oranı oldukça düşüktür. Bu bağlamda özel sektörün sanayi ve ticaret alanında yatırım yapması, yeni fabrika ve işyerleri açması gerekirken maalesef bu yönde de istihdam arttırıcı faaliyetler yeterli derecede değildir. Dolayısıyla nüfus artışına paralel olarak; çalışma alanları oluşturulmadığından artan nüfus ile birlikte işsizlik sorunu gün geçtikçe büyümektedir. İşsizlik sonucu sosyo-kültürel birçok sorun da karşımıza çıkmaktadır. Her geçen gün büyüyen bu sorunların çözümü için yeterli ve tatminkar önlemler de alınmamaktadır.

Yıl	Toplam Nüfus
2000	344.698
2001	352.757
2002	361.004
2003	369.447
2004	378.085
2005	386.925
2006	395.971

Tablo 1: Elazığ İli Yıllık Nüfus Değişimleri

Yukarıdaki nüfus artış tablosu incelendiğinde; görüldüğü üzere Elazığ ilinde nüfus oranı yaklaşık olarak; yılda % 2,5 oranında artmıştır. Nüfus artışındaki bu orana karşılık yeni açılan işyeri sayısında yaklaşık olarak; %1 oranında artış meydana gelmiştir. Kaldı ki çalışan ve resmi kayıtlara geçen işçilerin artış oranı işyeri artış oranı kadar dahi değildir. Yıllara göre çalışan işçi sayısındaki artış oranı maalesef yüzde yarım oranında kalmıştır. Rakamların ortaya çıkardığı ve her gün yaşanarak görünen sonuç; nüfus artış oranının çalışan kişi sayısındaki artışa göre; yaklaşık 5 kat fazla olduğu, bunun sonucunda da işsiz ve dolayısıyla ekonomik sıkıntı içerisinde kalan insanların suç işleme oranında artış meydana gelmektedir. Çalışmayan, bunun sonucunda sosyolojik ve psikolojik olarak da sıkıntı içerisinde kalan insanlar suç işlemeye eğilimli olmaktadır. Ayrıca tarihimizden gelen hoşgörü, dayanışma, yardımlaşma, birlik, beraberlik duygusu gibi temel, milli ve manevi olgular oluşan sosyal ortamdaki etkilenmekte, zarar görmekte ve kaybolmaya yüz tutmaktadır.

Yıllar	İşyeri Türü		Kadın	Erkek	Toplam
2002	Özel	2102	797	7948	8745
	Resmi	171	269	6925	7194
2003	Özel	2334	950	8545	9495
	Resmi	164	330	6521	6851
2004	Özel	2496	1174	9411	10585
	Resmi	201	388	6854	7242
2005	Özel	2763	1631	12406	14037
	Resmi	257	567	6330	6897
2006	Özel	3308	3638	18947	22585
	Resmi	135	756	6036	6795

Tablo 2: SSK Kayıtlarına Göre Elazığ'da İşyeri ve Çalışan Sayıları

Yıllar	İşyeri	İşçi
2003	6157	25667
2004	6568	26388
2005	6848	27785
2006	7226	28818

Tablo 3: BÇM Kayıtlarına Göre Elazığ'da İşyeri ve Çalışan Sayıları

Bölge Çalışma Müdürlüğü Kayıtları, işverene herhangi bir ekonomik yükümlülük getirmedüğinden (prim yatırma veya bordro verme gibi) daha düzenlidir. Çünkü işveren işe başlamadan önce Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirimde bulunmaktadır. Genellikle kayıtlı çalışanların durumlarında değişiklik söz konusu olduğunda, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirilmektedir. Bölge Çalışma Müdürlüğü kayıtları ile SSK kayıtlarındaki farklılığın bir nedeni de iş kanununun 4. maddesinde belirtilen istisnalar dahilinde kalan çalışmaların Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce kayıt altına alınmamasıdır. Sırası gelmişken; İş Kanunu'nun uygulaması ile ilgili görevli idari merciinin Bölge Çalışma Müdürlüğü olduğunu da belirtmek gerekir.

SSK kayıtları ise prim ödeme zorunluluğu ve kayıt dışı istihdam nedeniyle gerçeği tam olarak yansıtmamaktadır. Buna rağmen son yıllarda çalışma ve sosyal güvenlik alanındaki düzenlemeler ile uygulamalar neticesinde; SSK ve Bölge Çalışma Müdürlüğü kayıtları birbirleriyle örtüşmeye başlamıştır.

İşverenlerce SSK'ya çalışanlara ilişkin bildireler aylık ve dört aylık olarak düzenlenen dönem bordroları ile yapılmaktadır. İşveren tarafından bildirilen işçiler için ayrıca zorunlu olarak SSK primi yatırılmaktadır. Primlerin yüksek olması nedeniyle işverenler prim ödememek için SSK'ya düzenli bildirimde bulunmamaktadırlar. Ekonomik yönden zayıf ve işverene bağımlı olup kıt kanaat yaşayan işçiler de genellikle bu konuda sessiz kalmaktadırlar. İşsiz kalma korkusu en büyük endişeleridir. SSK kayıtlarındaki orantısızlığın en büyük nedeni budur. Resmi kurumlarda ise kayıt dışı çalışan yok denecek kadar azdır.

Neticede gerek Bölge Çalışma Müdürlüğü, gerekse SSK kayıtları fiili çalışma oranını gerçek olarak yansıtmamaktadır. Çünkü az önce belirtildiği gibi kayıt dışı çalışan oranı çok yüksektir. Resmi rakamlara göre Türkiye genelinde kayıt dışı çalışanların oranı %48 iken Özel sektör kayıtlarında bu oran daha yüksektir. Gerçeği aksettiren özel sektör kayıtlarına göre; kayıt dışı istihdam oranı %60'tır. Özellikle tazminat borcundan kurtulmak isteyen işverenlerin yıl sonunda (Aralık ayında) işçi çıkarıp bir ay sonra (Ocak ayı) yeniden işe almaları da kayıtlardaki düzensizliğin bir sebebidir. Kayıt dışı istihdamın önlenmesi ya da en azından minimize edilmesi sonunda istihdam rakamlarının daha sağlıklı ve gerçeğe uygun olacağı açıktır.

Son yıllarda kadın istihdamındaki artış oranı sevindirici bir olgu olmakla birlikte yeterli düzeyde olduğu da söylenemez. Ayrıca ülkemizin içerisinde bulunduğu

ekonomik sorunlara, yeterli düzeyde devlet desteği ve yatırım teşviki almamasına rağmen özel sektörde ilerleme olması yeni işyerlerinin ağılması gelecek adına ümitvar olmayı sağlayan olumlu bir süreçtir.

2. ELAZIĞ İLİNDE SENDİKALAŞMA

Çalışanların özelliği ve azlığı, yeterli ve çeşitli iş imkanı olmaması, ekonomik anlamda bağımsız olamamaları ve işverene muhtaç olmaları nedeniyle çağdaş bir yapılanma olan sendikalaşma süreci maalesef yerinde saymaktadır. Mevcut çalışanların dahi çoğunluğu sendika üyesi değildir. Kaldı ki sendika şube sayısı da gittikçe azalmaktadır. Faaliyet yürüten sendikaların etkili bir şekilde çalışanların sosyal ve ekonomik haklarını koruduğu bu konuda etkin oldukları da söylenemez. Ayrıca sendika yönetici ve temsilcilerinin yeterli bilgi düzeyine sahip olmadıkları da görülmektedir. Modern ve gelişmiş toplumlarda sendikalaşma faaliyetlerinin artarak ve yoğunlukla devam etmesi gerekirken; Elazığ'da bu süreç ne acıdır ki tersine işlemektedir.

Yıllar	Sayı
2004	11
2005	11
2006	10

Tablo 4: Yıllara Göre Elazığ İlinde Faal Sendika Şube Sayısı

3. BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜ'NCE İŞYERLERİNDE YAPILAN TEFTİŞLER

Özellikle çalışma hayatına yön veren kurumlardan biri olan Bölge Çalışma Müdürlüğü müfettişleri tarafından işyerlerinde sürekli ve düzenli olarak denetim yapılmaktadır. Bu denetim işin niteliğine göre, işin yürütümü ve işçi sağlığı ile iş güvenlik konularında olmaktadır. Bu şekildeki denetim belli periyotlar halinde düzenli yapıldığı gibi herhangi bir sorun meydana geldiğinde de yapılmaktadır. Son yıllarda özellikle çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemelerin çağdaş bir yapıya kavuşturulması doğrultusunda yapılan çalışmalara paralel olarak; işyerlerindeki denetimlerde de artış meydana gelmiştir. Özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ciddi tedbirler alınmakta, alınan tedbirlerin kontrolü için de teftişler yapılmaktadır. Kontrol ve denetimlerin artmasıyla işin yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği konularında yasal ve fiili düzenlemeler işyerlerinde yerleşmektedir. Özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılan denetimlerin, mahkemelerce iş kazası sonucu verilen yüksek tazminatlar ve cezai yaptırımlar bu konudaki kuralların verimli işlenmesini sağlamaktadır. İş güvenliği uzmanlarının yeterli sayıda olmaması, uygulamada teftişlerin gecikmesine sebep olmaktadır. Dolayısıyla gerek işin yürütümü gerekse iş güvenliği konusunda yeteri kadar uzman istihdam edilmelidir.

Yıllar	Sayı
2004	70
2005	373
2006	370

Tablo 5: İşin Yürütümü ve Genel Kontrol ve İnceleme Teftişi

Yıllar	Sayı
2004	22
2005	133
2006	51

Tablo 6: İş Sağlığı ve Güvenliği, Genel Kontrol ve İnceleme Teftişi

4. ELAZIĞ İŞ MAHKEMESİ'NDE GÖRÜLMEKTE OLAN DAVA SAYISI VE TÜRLERİ

Hizmet tespiti davalarının artmasında işçilerin bilinçlenmesi, haklarının farkına varması ve emsal nitelikteki mahkeme kararlarının etkisi olduğu açıktır. Tersine bir düşünce ile de işverenlerin yüksek miktardaki tazminatlardan kurtulmaları için haksız fesih konusunda daha duyarlı olmaları sonucunda tazminat davalarında ciddi bir artış olmamaktadır. Fakat işçilik alacaklarının 5 ve 10 yıllık zaman aşımı süreleri göz önünde bulundurulduğunda; bundan sonraki yıllarda tazminat davalarının artmayacağını söylemek mümkün değildir. İşe iade davalarının yeni bir düzenleme olması, uygulanmasının da yavaş yavaş artmaya başlaması nedeniyle bu tür davaların sayısı çalışanların oranına göre azdır. Tazminat davalarında son yıllardaki artışın bir nedeni de özellikle iş kazası sonucu mağdur tarafın açmış olduğu maddi ve manevi tazminat davalarının artmasıdır. Burada şu hususu da belirtmekte fayda vardır. İş mahkemeleri işçi haklarının bir an önce hüküm altına alınması için kurulmuş ve özel yargılama usulüne tabi bir mahkeme olduğundan davaların yargılama süreci, ülkemizdeki diğer davaların uzun sürmesinin aksine ortalama olarak; genellikle on aydır. Bu konuda gerek yerel mahkemeler gerekse Yargıtay ilgili Daireleri gerekli özen ve titizliği göstermektedirler.

Yıllar	Tespit	Tazminat	İşe İade	Toplam
2002	162	268	0	430
2003	135	367	0	502
2004	184	279	32	495
2005	238	110	23	371
2006	280	208	8	496

Tablo 7: Elazığ İş Mahkemesi'ndeki Dava Türlerinin Yıllara Göre Sayısı

IV. SONUÇ, DEĞERLENDİRME ve ÖNERİLER

1. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada genel olarak ve araştırma kapsamını çok fazla genişletmeden iş ilişkileri, buna dair kavramlar, ayrıca bu ilişkiden kaynaklanan çatışma ve suç olgusuna ilişkin kavramsal analizden sonra somut değerlendirmeler, çatışmanın sonuçları, başa çıkma yöntemleri, irdelenmeye çalışılmıştır. Öncelikle iş ilişkisinin, sosyal hayatın kaçınılmaz bir sonucu olduğu, geçimini sağlamak zorunda kalan insanların çalışmak zorunda oldukları, bu çalışmaların büyük bir kısmının iş ilişkisinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. İş ilişkisinin tarafları yani işçi ve işveren arasında çeşitli sebeplerle sorunlar yaşandığı, bunların belli bir aşamadan sonra çatışmaya dönüştüğü, daha ileri seviyede ise suç oluşturduğu görülmüştür. Zorunlu olarak birbiri ile ilişki içerisinde bulunan işçi ve işveren arasındaki çatışmanın türleri tespit edilmiş, ayrıca iş ilişkilerindeki suç olgusunun ceza hukuku anlamındaki suç kavramıyla birlikte kendine mahsus yapıdaki olgusu üzerinde durularak iş ilişkilerinde ceza yaptırımına konu suç kavramına değinilmiştir. Tüm bu inceleme ve analizler sonucunda iş ilişkilerindeki çatışmaların yargıya nasıl intikal ettiği, ne şekilde çözüldüğü üzerinde durulduktan sonra çalışma hayatına ilişkin Elazığ iline mahsus kayıtlar değerlendirilmiştir.

Sosyal bir varlık olan insan yaşadığı toplum içerisinde sürekli olarak birey veya gruplarla ilişki içerisinde bulunmaktadır. Bu ilişkilerden bir kısmını işyerinde gerçekleştirmekte olan birçok kişi işyerindeki arkadaşlıklara kuşkuyla bakarak; bu arkadaşlıkların onların başarılarını engelleyeceğini ve performanslarını kötü yönde etkileyeceğini düşündüklerinden ilişkilerinde yüzeysel davranmaya çalışırlar.

Bunun yanında yapılan araştırmalarda iş ortamında olumlu ilişkiler içerisine giren bireylerin kendilerini daha huzurlu bir ortamda bulduklarını ve çalışmaktan zevk aldıklarını dolayısıyla da başarılarının da arttığını söylemektedirler.

İnsanlar toplu halde yaşayabilmek için birbirleri ile iyi geçinme ve öne geçme davranışlarını sergilemek zorundadırlar. Burada özellikle de toplum içinde öne geçme davranışları iş ilişkilerinde çatışmaya neden olarak suçun meydana gelmesine de büyük etki etmektedir.

Çatışmayı tetikleyen nedenlerden biri olan stres yaşamın kaçınılmaz olgusu olup; insanın psikolojik ve fizyolojik dengesini etkileyen bir çatışma kaynağı olarak

karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşamında bir takım sebeplerden kaynaklanan iş görenler ile işverenler için işin verimindeki düşüklülük, konsantrasyondaki azalma, çalışma başarısını bozan davranışlar ve birçok sonuç doğuran bir olgu olan stresin birey üzerindeki etkileri yapılan araştırma ve bulgularla ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bireylerin yaşadıkları çatışmalar veya uyuşmazlıklar insan yaşamının kaçınılmaz sosyal psikolojik gerçeklerinden birisidir. Kişi ya da grupların karşılarındaki kişi ya da grubun hedefine ulaşmasını kasıtlı olarak engellemesi olarak tanımlanan çatışma bir çok nedenden kaynaklanmaktadır. Çatışma nedenlerini ve başa çıkma yöntemleri de bu çalışma ile detaylı bir biçimde irdelenmiştir.

Çatışmanın ileri boyutlara ulaşmasıyla meydana gelen suç her toplumda heterojenlik gösteren ve sosyal değişimin karakterize ettiği normal bir fenomendir. Suçun sınıflandırılmaları, suçlu davranışların ölçülmesinde kullanılan araştırma modelleri ise; araştırmada değinilen bir başka konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç olarak; tek başına yaşaması mümkün olmayan insanoğlunun toplum içinde yaşaması gerektiği ve bu yaşamını sürdürürken, girmiş olduğu ilişkilerde bir takım çatışma ve suç olgularıyla karşı karşıya kaldığı ve bunlarla mücadele etmeye çalıştığı görülmektedir. Ayrıca insan için varlığını sürdürmek ve onurlu yaşamak amacıyla çalışmak zorunluluğu vardır. Çalışma ilişkisinin de diğer sosyal ilişkilerden farklı olduğunu söylemek imkansızdır. Bu nedenle de çalışma ilişkilerinin doğal sonucu olarak çatışma ortaya çıkabilmektedir.

2. ÖNERİLER:

Kayıt dışı önlenmelidir. Türkiye’de genel olarak kontrol edilmeyen veya denetlenmeyen kayıtlı veriler ve ekonomi vardır. Genel ekonominin de düzeltilmesi ve ülkenin çağdaş ülkeler konumuna gelebilmesi için kayda alınmayan çalışanların kayda alınması, kayıt altına alınmış olan çalışanlara ilişkin de kontrol ve denetim mekanizmasının işletilmesi gerekir. Bu bağlamda kayıt dışıyla mücadele için cazip önlemler alınmalıdır. Örneğin; işverenin kayıt dışına yönelmemesi için ücret üzerindeki mali yükler hafifletilmelidir.

Çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda sürekli eğitilmesi, işverenler ve işçilerin bu konuda bilinçlendirilmesi, iş ekipmanlarının noksansız çalışma ortamında bulundurulması sağlanmalıdır.

Ülkemizin AB istihdam stratejisi ile uyumlu “Ulusal istihdam strateji ve politikalarının” işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü diyalog ve işbirliği yöntemi ile belirlenip uygulanmaya konulması gerekir. İstihdam ile birlikte sosyal politikalar yürütülmelidir. İstihdam ve sosyal politikadan amaç; aktif, katılımcı ve sağlıklı bir topluma ulaşmak için insanların yaşam standartları ve kalitesinin artırılmasıdır. Bunun içerisine işsizler, yaşlılar, özürllüer, sosyal olarak dışlanan ve ayrımcı muameleye maruz kalan bütün vatandaşlar dahil edilmelidir. Bu politikalar sayesinde iş yaşamında ve sosyal yaşamda çatışma en aza indirilecektir. Bu bağlamda; istihdam edilebilirliği arttırmak; (aktif istihdam politikaları, özellikle mesleki eğitim yoluyla işsizlerin en uzun süreli işsizlik tehdidi altında olan kişilerin iş bulmasını kolaylaştırmak), uyum sağlama yeteneğini arttırmak (sosyal diyalog ve işbirliğini sağlayarak esnek çalışma yöntemlerinin, iş organizasyonlarının, iş sağlığı-güvenliği koşullarının da geliştirilmesi, yaşam boyu öğrenim yoluyla işletmelerin ve çalışanların sürekli değişen piyasa koşullarına zamanında ve etkin biçimde uyumlarını sağlamak), işverenlerin yatırım yapması, istihdam alanlarının oluşturulması için her türlü teşvikin sağlanması, girişimciliği geliştirmek (işletme kurma ve çalıştırma alanında teşvikleri destekleyerek ve engelleri kaldırarak; işletme kuruluşunu kolaylaştırma, vergi ve bürokratik yükleri azaltma, kayıt dışının kayda alınması, yeni işçi istihdamını kolaylaştıran çalışma mevzuatı çıkarmak ve girişimciliği özendirmek), Fırsat eşitliğini sağlamak (ayrımcılığı önleyerek, özellikle kadın erkek eşitliği ve bölgesel gelişme farklılıklarının azaltılmasını sağlamak), Tam istihdamı sağlamak, istihdamda kalite ve verimliliği arttırmak gerekir.

İstihdam süresinin yükseltilmesi, çalışma sahalalarının artırılması, gerekir. Genç yaşta emekli edilip hem emekli maaşı alan hem de başka bir işte çalışanların yoğunluğu düşünüldüğünde çalışma süresinin arttırılmasının önemi daha da artacaktır, çalışabilecek yaş ve durumda bulunan kişiler çalıştırılmaya devam ettirilmelidir. Bu hem verimi arttıracak hem de istihdam daralmasının önüne geçecektir. Çalışma sahalalarının artırılması, yeni iş kollarının ve uzmanlık sahalalarının ortaya çıkarılması sonunda her yaş ve durumda bulunan kişilere istihdam sağlanabilecektir.

Çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemelerin İLO ve AB standartlarına uygun hale getirilmesi gerekir. Bu doğrultudaki çalışmalara sosyal tarafların, sivil toplum kuruluşlarının, akademik çevrelerin etkin şekilde katılımları sağlanmalıdır.

Türkiye istatistik kurumunca Resmi istatistik programı çerçevesinde ulusal kayıt düzeninin yapılanması sağlanmalıdır.

Kadın erkek eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele konusunda AB Kriterlerinin yakalanmaya çalışılması ve bu sürecin hızlandırılması ile uygulamada karşılaşılan sorunların çözümü için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekir. Bu bağlamda ekonomik hayatta eşitlik, temsil ve karar alma mekanizmalarında eşitlik, sosyal haklarda eşitlik, toplum hayatında eşitlik , kadın ve erkeğin toplumda kalıplaşmış rollerinde değişim sağlanmalıdır. 2010 yılında Türkiye’de ortalama kadın istihdamı oranının %40 olması hedefi benimsenmiştir. Bu hedefin tutturulması için de; Kadının istihdama katılmasını engelleyen hukuki düzenlemelerin gözden geçirilmesi. Kadınların yaşam boyu eğitim ve aktif istihdam politikalarından faydalanması, kadınların eğitimine öncelik verilerek; özellikle seçilmiş bazı sektörlerde istihdam edilebilirliklerinin artırılması, Kadın erkek eşitliği konularının takibi için gerekli ulusal veri sistemlerinin geliştirilmesi gerekir.

Sosyal diyalog ve sosyal katılımın artırılıp etkinleştirilmesi, gereklidir.

Eşit davranma ilkesinin uygulanması (eşit işe eşit ücret, iş akdinin feshinde ilk girenin son çıkacağı ilkesinin uygulanması) özellikle geçerli nedenle akdin feshi hallerinde buna dikkat edilmelidir.

Sendikalaşma çalışmalarının artırılması, işçilerin sendikalara üye olmasının yaygınlaştırılması, işçi temsilciliği müessesesinin işlerlik kazanması (işçilerin bilgilendirilmesi için) gerekir.

Mesleki Eğitimin artırılması şarttır.

İş konseyinin kurulması, çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması gereklidir. İş konseyleri, yasa veya toplu sözleşme temel alınarak kurulmuş, sürekli, seçilmiş çalışan temsilcilerinin veya zaman zaman işveren temsilcilerinin yer aldığı, işletmenin ve işletme çalışanlarının çıkarlarını korumak ve işletme içinde işbirliği kurmak, işletme içinde iyi ve sabit çalışma şartları yaratmak ve korumak, çalışanların refahını ve güvenini arttırmak, çalışanların işletme , finans ve rekabet edebilirliği alanlarını sağlamak görevi taşıyan kurullardır. Bu konseyler iş kanunlarının, sosyal güvenlik, istihdamın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerin uygulamalarını gözlemlemek; söz konusu düzenlemeler işveren tarafından yerine getirilmediğinde,

yasal veya diğer gerekli önlemleri almak; işletmenin ilerlemesi (istihdam konuları, sektördeki gelişmeler de dahil olmak üzere) hakkında düzenli olarak çalışanları bilgilendirmek; Birlikte karar alma hakları (Co-Determination Örneğin; işletmenin yönetimi hakkında); bazen de iş konseylerinin bütçesi olması durumunda, çalışanların ve ailelerinin refahlarını arttıracak faaliyetler gerçekleştirmesi doğrultusunda çalışmalar yapılır.

Çocuklar ve gençler ile anaların sosyal ve ekonomik korunma haklarının Avrupa Sosyal Şartı doğrultusunda etkili bir biçimde kullanılmasının sağlanması şarttır. Bu bağlamda koruma hakkının etkin biçimde kullanılması için; uygun kuruluş veya hizmetlerin kurulması veya korunması dahil , bu amaca uygun ve gerekli tüm önlemler alınmalıdır.

Sosyal güvenlik reformu çalışmaları bir an önce ülke ihtiyaçlarına uygun ve uluslar arası normlara paralel bir biçimde sonuçlandırılmalıdır.

Sonuç olarak; iş ilişkisinden kaynaklanan çalışma hayatındaki çatışma ortamlarının yok edilmesi, insanın doğası ve ilişkinin çıkara dayalı niteliği göz önünde bulundurulduğunda imkansızdır. Bununla beraber gerek eğitim yoluyla bireysel ve toplumsal gelişmişlik sağlanması, gerekse devlet eliyle yasal düzenleme ve yaptırımların yapılıp uygulanmaya konması çatışmaları en aza indirecektir. Emek ve sermaye arasında ahenkli bir ilişkinin olduğu huzurlu ve mutlu bir çalışma ortamı bireylerin onurlu bir hayat yaşamasını sağlayacak, bunun sonucu huzur ve mutluluk toplumun tüm alanlarına yansiyacak, aileden başlayarak sosyal hayatın her katmanı ile daha sağlıklı ve müreffeh olmasına yol açacaktır. Böylece ideal toplum hedefine de bir adım daha yaklaşmış olacaktır...

KAYNAKÇA

- AKAT, İlter ;BUDAK, Gönül; BUDAK, Gülay: **İşletme Yönetimi**, İzmir, 1999
- AKERS, Ronald L., **Criminological Theories**, Fitzroy Dearborn Pub., Chicago, 1999
- ATİKER, Mustafa; “Çatışma: Fırsat mı, Tehdit mi?” - KTO Etüd Araştırması, Konya, 2005
- ATO, **Stres** (<http://www.ato.org.tr/konuk/austun/KY/stres.htm> - 02.10.2002).
- AYTAÇ, Serpil: “**İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları**”, (<http://www.isguc.org./saytac3.htm> - 07-10-2002).
- BALCI, Ali; **Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000
- BAŞÖZ, Lütfü; ÇAKMAKÇI Ramazan: **İş Kanunları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, Kasım 2003
- BAŞÖZ, Lütfü; ÇAKMAKÇI Ramazan: **Sosyal Sigortalar Kanunu**, Legal Yayıncılık, İstanbul, Ocak 2004
- BİNGÖL, Dursun & NAKTİYOK, Atılhan; “**Yönetici Akademisyenlerin Temel stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikleri**”, '99. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri , Yayın No:10, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 24-26 Mayıs 2001
- BRUHL, H. Levy, **Suç Sosyolojisine Giriş** (Çev: Ümit MERİÇ). Edebiyat Fakültesi Matbaası, İstanbul, 1984
- COŞKUNER, Ayşe: “ **Sosyo – Ekonomik ve Kültürel Problemlerin Çalışanların Ruh Sağlığına Etkileri ve Stress**”, Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Yayın Organı, Ankara., 1997
- CONKLİN, John J., **Criminology**, Macmillan, New York, 1989

COWIE, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith P. K., & Pereira B.. **Measuring Workplace Bullying. Aggression and Violent Behavior**, Volume:7, Issue:1, January-February 2002: 33-51. (<http://www.sciencedirect.com>).

ÇELİK, N., **İş Hukuku**, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1990

DAVENPORT, N., Schwartz Distler, R. & Elliot Pursell, . **Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace**. Ames Iowa: Civil Society Publishing, 1999

Denetçi.net, **Örgütsel Stres Kaynakları**, (<http://www.denetçi.virtualave.net/lor.htm> 07-10-2002).

DÖNMEZER, Sulhi, **Kriminoloji**, Beta Yayınları, İstanbul, 1994

DUBRİN, Andrew; **Effective Business Psychology**, Virginia, Reston Pub. Com.Inc.,1980

EİNARSEN, S. “*Harassment and Bulling at Work*”, **A Review of the Scandinavian Approach. Aggression and Violent Behavior**. Volume:5, Issue: 4, July- August 2000: 379-401.

EINSTADTER, Werner; HENAY, Stuart, **Criminological Theory**, Harcourt Brace College Publishers, 1995

ERDOĞAN, İlhan: **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul, 1996

EREN, E, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2000

ERGİN, Berin : **Tisk Akademi**, Cilt 2, Sayı 4, Ankara, 2007

EROĞLU, Feyzullah: **Davranış Bilimleri**, Ankara., 2000

ERTEKİN, Yücel; **Stres ve Yönetim**, TODAIE Yayınları No:253, Ankara,1993

ERTEKİN, Y., ve Yurtsever, G. **Yönetimde Narsizm Üzerine Bir Deneme, Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:34, Sayı:3, Eylül 2001, 37-45.

EYRENCİ, Taşkent, Uluca; **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, Legal Yayıncılık; 2004

FREDA, Adler, MUALLER, Gerhard, O.W ve LAUFER, Williams, **Crimilogy**, Mcgraw-Hill Inc., ABD, 1995

FARNWORT, Margaret; LEIBER, Michael J. **“Strain Theory revisted: Economic Goaks, Educational Means And Delinequency”**, American Sociological Review, Vol:54, 1989

FARNWORT, Margaret; THORNBERRY, Terence P., **“Measurement İn The Study Of Class And Deliquency: İntegrating Theory And Research”**, Journal of Research in Crime ve Deliquency, Vol: 31, İssue: 1, 1994

GIDDENS, Anthony, **Sosyoloji**, Ayraç Yayınları, Ankara, 2000

GOLEMAN, D.. **Duygusal Zeka**. İstanbul: Varlık Yayınları. 1996

GÜNAY, C.İ., **İş Hukuku**, 3. Baskı , Yetkin Yayınları, Ankara, 2004, 433-451-465

GÜNDÜZ, Bülent: **Hemşirelerde Stresle Başa Çıkma Biçimleri İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTÜ SBE, Trabzon, 2000

<http://topten.org/Public/AE/AE474.html>

<http://www.en.wikipedia.org/wiki/mobbing>

İŞIKHAN, Vedat: **Sosyal Hizmet ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen İş Stres Faktörleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, HÜ SBE, Ankara, 1998

İŞIKHAN, Vedat : **“Çalışma Hayatında Stres Olgusu ve Başa Çıkma Yolları”**, (<http://www.tisk.org.tr/işverderg/0620001/çalismah.htm> - 02.10.2002).

İŞİL, Meral, Alguadiş; **“Önlemek, Çözmek ve Yönetmek”**, www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp

İÇLİ, Tülin: **“Sosyal Problem Sapma ve Suç”**, <http://www.caginpolisi.com.tr/70/8-9.htm>)-(Erişim tarihi: 02/08/2007)

KAĞITÇIBAŞI, Prof. Dr. Çiğdem, **Yeni İnsan ve İnsanlar**. Evrim Yayınevi: İstanbul, 1994

KIEDROWSKİ, John, **“Development and Crime”** “İnternational Development Information Centre”, 1998

KIZILÇELİK, Sezgin, **Sosyoloji Terimleri 3**, Saray Kitapevleri, İzmir, 1996

KIZMAZ, Zahir; **Bazı Sosyal Değişkenler Bağlamında Doğu Anadolu Bölgesinde Suç ve Suçluluk**, (Basılmamış Doktora Tezi), Elazığ, 2002

KOÇ,Saliha; YEĞEN, Öznur: “**İşyeri Stresi, Hemşirelikte İşle İlgili Stres ve Stres Yönetimi**”(http://www.acibademhastanesi.com.tr/TipBilgi/stres.htm – 04.10.2002)

Mezun Forums- **İş Yerinizde Hiç Mobbing’e Maruz Kaldınız Mı?** (http://forum.mezun.com/messageview.ctm?catid=13&threadid=5358)

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi; **İş Hukuku**, Turhan Yayınevi, Ankara, 2005

MUCHINSKY, Paul M.: **Psychology Applied To Work**, ITP, Company 1997

MUNCİE John; MACLAUGHLİN, Eugene, **The Problem of Crime**, Sage Press, London, 1999

NAMİE, G., & NAMİE R.. **The Bully at Work..** Illinois: Sourcebooks Inc. 2000

ÖZDEMİR, Erdem, “*İşyerinde Cinsel Taciz*”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/4, ss:83-96

ÖZKALP, Enver & KIREL, Çiğdem: **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 1998

ÖZKİPER; Yöntem; “Yeniden Yapılandırma Sürecinde Oluşan Örgütsel Çatışmaların Çözümünde İletişim: X Proje Direktörlüğüne Yönelik Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üni., Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Ankara, 2004

PICCA, Georges, **Kriminoloji** (Çev: Ebru ERBAŞ), İletişim Yayınları, İstanbul, 1992

RITZER, George, **Social Problems**, Random House, New York, 1986

SABANCI, Sakıp : “**Yeni İş Kanununun Çalışma Hayatı ve Ekonomimize Etkileri**” (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Dergisi, Haziran 2003)

SABUNCUOĞLU, Zeyyat & TÜZ, Melek; **Örgütsel Psikoloji**, 4. Basım, Ezgi Yayıncılık, Bursa 2001

SCHAEF, Wilson, A. & FASSEL, D. **The Addictive Organization: Why we Overwork, Cover Up, Pick Up the Pieces, Please the Boss-Perpetuate Sick Organizations.** Harper and Row. 1998

SCHWENDINGER, Herman -Julia, **Critical Criminology**, London, 1975

SEKMAN, Mümin; “Ofis İlişkileri: İş mi, Arkadaşlık mı?”, (<http://www.kigem.com/content.asp?bodyID=2039>), (Erişim Tarihi 25/07/2007)

SIEGEL, Larry J., **Criminology**, West Pub. Company, St. Paul, 1989

STEERS, Richard; **Introduction to Organizational Behaviour**, Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company, 1981

STEINMAN, Marais S. **The Changing Workplace.** (<http://www.worktrauma.org/change.htm>).

ŞAFAK, İsmail; “Avcılıkta Çatışma (Anlaşmazlık) Yönetimi (İzmir İli Örneği)”, Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Seri: A, Sayı: 1, Yıl: 2006, ISSN: 1302-7085, Sayfa: 46-61

ŞAHİN, Nesrin; **Stresle Başa Çıkma**, (Ed. Suna Tevruz), Türk Psikologlar Derneği Yayını No.2, Ankara 1994

ŞAHİN, Nesrin: “**İş Yerinizdeki Kronik Stres Kaynakları**”: Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları:2., 1994

ŞAHİN, Cumhur; ÖZGENÇ, İzzet; **Türk Ceza Hukuku Mevzuatı**, 1. Baskı, Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınları, Ankara 2007

ŞENYÜZ, Ayşe: **Feminin ve Maskulin Mesleklerde Algılanan İş Doyumu ve Stres Düzenleyicilerin Cinsiyetler Açısından İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , KTÜ SBE ,Trabzon, 1999

TAŞTAN, Seçil: “**Stres ve Stres Yönetimi**”, (<http://www.insankaynaklari.gokceada.com/stres.html> 12-10-2002).

TAYLOR, Ian, WALTON, Paul ve YOUNG, Jock, **The New Criminology**, Routledge ve Kegan Paul, London, 1981

TEKARSLAN, Prof. Dr. Erdal, Kılınc, Prof. Dr. Tanıl & ark, **Davranışın Sosyal Psikolojisi.** Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri: İstanbul, 2000

The Mobbing Encyclopaedia, Some Historical Notes: **Research and the Term Mobbing**. (<http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>).

TUNÇOMAĞ, K., **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1990

TUTAR, Hasan: **İş Yerinde Psikolojik Şiddet**: Platin Yayınları, İstanbul, 1994

VIII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları,> Editörler: Yurdal Topsever, Melek Göregenli, 21-23 Eylül 1994 İzmir. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 1996

VITO, Gennaro F., HOLMES, Ronald M., **Criminology Theory**, Research And Policy, International Thomson Pub., Belmont/ California, 1994

WEBER, Ross; **Time and Management**, Van Nostrand Reinhold co., New York, 1972

Webster's New World Dictionary, Third College Edition.

YAGER, Jan; **Friendships: The Power of Friendships and How It Shapes Our Life**, Hannacroix Creek Boks, 1999

ÖZGEÇMİŞ

23/08/1965 Malatya doğumluyum. İlkokulu orta ve liseyi Malatya'da okudum. Bir yıl 9 Eylül Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü'nde okudum. İkinci sınıfa geçtikten sonra tekrar üniversite imtihanına girerek; bu kez İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ne girdim. Bu arada serbest olarak ticaretle uğraştığım için devam edemediğimden İstanbul Hukuk Fakültesi'nden ayrıldım. Daha sonra tekrar üniversite imtihanına girerek bu kez Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ne girdim. 1987 yılında girdiğim Ankara Üniversitesi'nden 1992 yılında mezun oldum. Bir yıl süren avukatlık stajını tamamladıktan sonra Avukatlık Ruhsatımı aldım fakat fiili olarak avukatlık yapmadan girdiğim tek meslek sınavı olan hakimlik sınavını kazanıp 1994 yılında Hakim Adayı olarak Malatya'da hakimlik mesleğine başladım. 1996 yılında Sason-Batman Hakimi olarak yaklaşık 1,5 yıl kadar görev yaptım. Daha sonra yaklaşık 3,5 yıl Kahta-Adıyaman Hakimi olarak çalıştım. 2001 yılında Bünyan-Kayseri Hakimi olarak çalıştıktan sonra 2004 yılında da Elazığ Hakimi olarak çalışmaya başladım. Halen de Elazığ İş Mahkemesi Hakimi olarak görevimi devam ettirmekteyim. Evli ve 3 çocuk babasıyım.

