

ÖZET

Bu çalışmada özel sektörde çalışanların haklarına yönelik teorik ve uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Çalışmanın uygulama bölümünde, Ankara ilinde üç farklı sektörde çalışanların çalışma ve insan haklarına yönelik bir takım haklarının işyerlerindeki durumu ve düşüncelerini araştırmak üzere anket çalışması yapılmıştır.

İş yaşamında insanlar türlü zorluklara karşı iş hayatlarını sürdürmek zorundadır. Zaman zaman insanlar kişisel değerlerini feda ederek, kötü çalışma koşulları, güvencesiz ve sağlıksız bir çalışma ortamı içerisinde, isteksizce ve zorunlu işler yaparak, hastalanıldığında işe zorla gitmek zorunda kalarak, fikirlerini özgürce savunamayarak, hakkını aradığında kendisine yöneltilen kötü bakışlara, ücretlerde adaletsizliğe ve hatta cinsel tacize maruz kalarak çalışmak zorunda kalabilirler.

Bu olumsuz şartları ortadan kaldırmak ise işverenlerin ve yöneticilerin sorumluluğu altında olup bu sınır gerekli kanun ve yönetmeliklerde belirtilmiştir. Fakat önemli olan nokta hukuk kurallarına ne kadar uyulduğudur ve yöneticiler yada işverenler çalışanların işinde mutlu olabilmesi için, onu işe kanalize etmek, onun motivasyonunu sağlamak için ne yaptığıdır.

Tüm bunların ışığında bu çalışmada işletmelerde yer alan İnsan Kaynakları Biriminin sorumlulukları tartışılmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, ILO, 1982 Anayasası, İş Hukuku gibi ulusal ve uluslararası sözleşme ve anayasalarda belirtilmiş kanun maddeleri uyarınca çalışanların bir takım hakları olduğu ortaya konulmuştur. Bu hakların kapsamına nelerin girildiğinden bahsedilmiştir. Türkiye'den ve dünyadan verilen örneklerle çalışanların iş yaşamında bir takım hak ihlallerine maruz kaldığı belirtilmiştir. Ayrıca bu çalışmada "Kamu Etik Kurulu"na benzer olarak, özel sektörde de işçi ve işverenlerin haksızlıklara karşı başvurabileceği "Özel Teşebbüs Etik Kurulu" adı altında bir kurumun oluşturulması gereğinden bahsedilmiştir.

ABSTRACT

In this study, theoretical and practical studies are investigated regarding employees' rights in private industries. In the case study section of this paper, a survey that examines the situations and opinions of employees regarding employment and human rights at workplaces from three different industries (defense, banking and cleaning) situated in the city of Ankara.

People should continue their professional career despite several difficulties. Time to time, people have to work whilst sacrificing from their personal values because of bad working conditions, insecure and unhealthy work environment, tasks done unwillingly and out of obligation, being obliged to work when ill, being unable to express their ideas, encountering ill feelings when seeking your rights, unfairness for wages, even sexual harassment.

It's employer's and managers' responsibility to remove these bad conditions, and limitations for this responsibility are defined in relevant laws and regulations. However, the most important factor is the adherence to these legislations, and what is being done by managers and employers to keep their employees motivated and concentrated in their jobs for keeping them happy.

In light of these in this study, the responsibilities of Human Resources Departments in organizations are argued. It is asserted that employees have certain rights stemming from laws stated in national and international agreements and constitutions such as European Human Rights Agreements, European Social Charter, International Labor Organization (ILO), 1982 Constitution and Labour Law. The things that should be included in the scope of these rights are also mentioned. In addition, violation of employee rights is exemplified with cases from within Turkey and from abroad. Furthermore the need for a "Ethical Commission for Private Enterprises" similar to the "Public Ethical Commission", which employers and employees can apply regarding violation of rights, is stated in this study.

KİŞİSEL KABUL/AÇIKLAMA

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “İşletmelerde İnsan Hakları Uygulaması ve Ankara İli Örneği” adlı çalışmamı, ilmi ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazdığımı ve faydalandığım eserlerin bibliyografyada gösterdiklerimden ibaret olduğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu şeref ve haysiyetimle doğrularım.

Tarih:

Ad-Soyad: Tuğba GÜNGÖR

İmza:

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılmasında geçen zaman içinde özenle ve titizlikle üstünde durduğum nokta, bilime ve çalışma yaşamında işgörenlere faydası dokunabilecek bilgiler bütününi tam olarak verebilmek oldu.

Tezin ilk ve ikinci bölümünü hazırlarken kesinlikle kaynak sıkıntısı yaşamadım. Üçüncü bölümü ise hazırlarken Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde yer alan insan haklarının işletmelerdeki yeri ve önemi konusunda kaynak sıkıntısı yaşadım. Kaynaklarda daha çok sendika hakkı, cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı gibi bir takım haklara yönelik konular ele alınmıştı. Diğer haklara yönelik bilgiler farklı yerlerde kısa kısa bahsedilmişti. Tezin son bölümü olan dördüncü bölümünde, uygulama kısmına kaynak oluşturmak için hazırlanan anketleri bankalarda yaptırırken özellikle yüksek lisans yapmış veya istatistik mezunu müdürlerin konuya bakışı ve ilgileri daha olumlu oldu. Kendilerine teşekkür ediyorum. Bazı bankalarda anketi yaptırmak için genel müdürlükten onay alınması gerektiği söylenmiş sonuç olumsuz olduğu için o bankalarda anket yaptırılmamıştır. Aynı bankanın bir şubesinde müdür veya yetkili kişi anketlerin dağıtılmasında yetkisini kullanırken diğer şubede üst yönetimden izin alınmıştır.

Bu tezin yazılmasında yardımlarını ve bilgilerini esirgemeyen bir çok kişiye teşekkür borcum var. İlk önce büyük bir sabır ve ilgiyle çalışmamı yönlendiren, değerli zamanını harcayan ve evde ki kütüphanesini okula taşıyan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ'e minnettarlığımı belirtmek istiyorum. Sonrasında tezimde fikirleriyle yardımcı olan Dr. Mahmut YAVAŞI'ye teşekkür ederim. Kaynaklarını ve bilgilerini esirgemeyen Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof.Dr. Enver BOZKURT'a, Kırıkkale Üniversitesi öğretim üyelerinden Yrd.Doç.Dr. Ali Rıza ÇOBAN'a, Yrd.Doç.Dr. Adnan KÜÇÜK'e ve Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde görevli Arş. Gör Ahmet KILINÇ'a, canım arkadaşım Arş.Gör. Nurdan ORBAY'a ve çok değerli hocam Kırıkkale Üniversitesi İ.İ.B.F.'de Kamu Yönetimi Bölümünde görevli Dr.Bilal CANATAN'a çok teşekkür ediyorum.

Tezin uygulama bölümü için anket sorularının içeriğinin hazırlanmasında katkısı büyük olan Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyesi, Doç.Dr. Kürşat Nuri TURANBOY'a, Özel bir firmada Kalite Yönetim Sistemi ve İnsan Kaynakları Müdürü

olarak çalışmakta olan canım abim Faruk Emre GÜNGÖR'e ve Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görevli diğer canım abimin sevgili eşi Arş.Gör. Almer GÜNGÖR'e çok teşekkür ediyorum.

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde yardımcı olan Kırıkkale Üniversitesi İşletme Bölümü'nde akademik hayatını sürdüren değerli hocam A.Vahap BAYDAŞ'a, İktisat Bölümü'nden hocam Yrd.Doç.Dr. Hakan TURKAY'a ve Kırıkkale Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezinde görevli istatistikçi Ayşenur SARITAŞ'a çok teşekkür ederim.

Kırıkkale Üniversitesi İşletme Bölümü'nde görevli olan oda arkadaşlarım Tuba DERYA BASKAN'a ve Erol TAŞ'a huzur veren bir çalışma ortamı sağladıkları ve imla düzeltmelerine katkıda buldukları için teşekkür ederim.

Son olarak stresli zamanlarımda beni anlayan, ilgisini esirgemeyen sevgili nişanlım Mert İLERLER'e ve evdeki sessiz çalışma ortamını yaratmak için yoğun çaba sarf eden, maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, mensubu olmaktan gurur duyduğum aileme en içten duygularıyla teşekkür ediyorum.

“BU ÇALIŞMANIN YÜRÜTÜLMESİNDE MİLLİ PRODÜKTİVİTE MERKEZİ TARAFINDAN MALİ DESTEK SAĞLANMIŞTIR”

Kırıkkale, 2007
Tuğba GÜNGÖR

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------|
| ÖZET | I |
| ABSTRACT | II |
| KİŞİSEL KABUL/AÇIKLAMA | III |
| ÖNSÖZ..... | IV |
| TABLolar LİSTESİ..... | VIII |
| KISALTMALAR | XII |
| GİRİŞ | 1 |
| BİRİNCİ BÖLÜM | 3 |
| 1. GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE İNSANA BAKIŞ | 3 |
| 1.1. ÖRGÜT VE ÖRGÜT İÇİNDE İNSANIN YERİ VE ÖNEMİ | 3 |
| 1.2. YÖNETİM VE YÖNETİCİ KAVRAMI | 5 |
| 1.2.1. Yönetim..... | 6 |
| 1.2.2. Yönetici..... | 7 |
| 1.3. YÖNETİM TEORİLERİ | 9 |
| 1.3.1. Bilimsel Yönetim Öncesi Dönem..... | 9 |
| 1.3.2. Bilimsel Yönetim Dönemi | 10 |
| 1.3.2.1. Klasik Organizasyon Teorisi | 10 |
| 1.3.2.2. Neo- Klasik Organizasyon Teorisi..... | 16 |
| 1.3.2.3. Modern Organizasyon Teorisi..... | 18 |
| 1.3.3. Modern Sonrası Yönetim Anlayışı | 20 |
| 1.4. İNSAN KAYNAĞININ TANIMI | 21 |
| 1.4.1. Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimlerinin Gelişimi | 22 |
| 1.4.2. Personel Yönetiminin Tanımı ve Amacı..... | 25 |
| 1.4.3. İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Tanımı ve Amacı | 26 |
| 1.4.4. İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları | 27 |
| İKİNCİ BÖLÜM..... | 29 |
| 2. İNSAN HAKLARI VE İŞ HUKUKU'NA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR VE KURUMLAR..... | 29 |
| 2.1. İNSAN HAKLARI KAVRAMI | 29 |
| 2.1.1. Hak ve Özgürlük..... | 31 |
| 2.1.2. Eşitlik | 33 |
| 2.2. İŞLETMELERDE ÇALIŞANLARIN HAKLARI | 34 |
| 2.3. İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI..... | 35 |
| 2.3.1. İşçi..... | 35 |
| 2.3.2. İşveren..... | 35 |
| 2.3.3. Alt İşveren..... | 35 |
| 2.3.4. İşveren Vekili | 36 |
| 2.3.5. İşyeri | 37 |
| 2.3.6. İş Sözleşmesi | 37 |
| 2.3.6.1. Tanımı ve Unsurları | 37 |
| 2.3.6.2. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar | 38 |
| 2.4. AVRUPA İNSAN HAKLARI SÖZLEŞMESİ..... | 45 |
| 2.5. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ | 46 |
| 2.6. AVRUPA SOSYAL ŞARTI..... | 49 |
| 2.7. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI | 50 |

| | |
|---|------------|
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM..... | 52 |
| 3. İŞ AHLAKI VE ÇALIŞANLARIN HAKLARI..... | 52 |
| 3.1. AHLAK, ETİK, İŞETİĞİ VE İŞ AHLAKI ÜZERİNE KAVRAMSAL KARGAŞA..... | 52 |
| 3.2. İŞ YAŞAMINDA İNSAN HAKLARI..... | 55 |
| 3.2.1. İnsan Onuruna Yakışmayan Davranış | 55 |
| 3.2.2. Zorla Çalıştırma Yasağı | 60 |
| 3.2.3. Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunması | 62 |
| 3.2.4. Din ve Vicdan Özgürlüğü | 65 |
| 3.2.5. İfade Özgürlüğü..... | 66 |
| 3.2.6. Sendika Hakkı | 67 |
| 3.2.7. Ayrımcılık Yasağı..... | 71 |
| 3.2.8. Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı | 77 |
| 3.2.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı | 78 |
| 3.2.10. Eşit İşe Eşit Ücret Hakkı..... | 80 |
| 3.2.11. Hak Arama Hürriyeti | 81 |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM | 83 |
| 4. İŞLETMELERDE İNSAN HAKLARI UYGULAMASI VE ANKARA İLİ ÖRNEĞİ..... | 83 |
| 4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI..... | 83 |
| 4.2. ARAŞTIRMAYA AİT EVREN VE ÖRNEKLEM | 83 |
| 4.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE GELİŞTİRLMESİ | 84 |
| 4.4. ANKETİN GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ | 84 |
| 4.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ..... | 85 |
| 4.6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ..... | 86 |
| 4.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI..... | 88 |
| 4.7.1. Demografik Özelliklerin Frekans Dağılımının İncelenmesi | 88 |
| 4.7.2. Anket Sorularının Frekans Dağılımları..... | 91 |
| 4.7.3. Hipotezlerin Test Edilmesi..... | 115 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 134 |
| KAYNAKÇA..... | 139 |
| A-EK..... | 151 |
| B-ÖZGEÇMİŞ | 154 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1-1 Henry Fayol'un 14 İlkesi | 13 |
| Tablo 1-2 Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Onar Yıllık Dönemleri | 24 |
| Tablo 3-1 Özel İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi ve Sendikalı Üye Sayıları (Ocak 2006)..... | 69 |
| Tablo 4-1 Cronbach Alfa Katsayısı | 85 |
| Tablo 4-2 Demografik Özellikler | 88 |
| Tablo 4-3 İş Yerinde Kendi Rızam Dışı Fazla Mesaiye Kaldığım Oluyor..... | 91 |
| Tablo 4-4 Fazla Mesaiye Kalmadığımda İş Kaybı Tehdidiyle Karşı Karşıya Kalıyorum | 92 |
| Tablo 4-5 İşyerinde Kimse Yapmak İstemediği ya da Onur Kıran Bir İşte Çalıştırılmaz | 92 |
| Tablo 4-6 İşyerinin, Çalışanlardan Elde Ettiği ya da İş İlişkileri Çerçevesinde Ulaştığı Özel Hayata İlişkin Bilgileri Muhafaza Edilmektedir | 93 |
| Tablo 4-7 İşyerinde Kişilere Ait E-Posta, Mektup ve Telefon v.b Araçlarla Yapılan İletişimler Yöneticilerin ya da Amirlerin Kişiler Hakkında Bilgi Edinebilecekleri Şekilde Kontrolü Altındadır. | 93 |
| Tablo 4-8 İşyerinde Kişilerin Dini, Vicdani Ya Da Siyasi İnançlarına Yöneticiler Tarafından Müdahale Edilmemektedir | 94 |
| Tablo 4-9 Çalışanlar, İşyerindeki Günlük Yaşamında ya da Toplantılarda Görüşlerini Açıklama Özgürlüğüne Sahiptir | 94 |
| Tablo 4-10 İşyerinde Çalışanların Ekonomik ve Sosyal Çıkarlarını Gözetmesi Amacıyla Bir Sendika Çatısı Altında Örgütlenebilmesine Engel Olunmamaktadır | 94 |
| Tablo 4-11 İşyerinde Çalışanlar Yeri Geldiğinde Yöneticilerini ve Amirlerini Uygun Koşul ve İfade Yöntemleriyle Eleştirebilmektedir..... | 95 |
| Tablo 4-12 İşe Girişte veya İş Yaşamı Süresince Belli Bir Süre Evlenmeme Şartıyla Karşılaşmadım..... | 95 |
| Tablo 4-13 İşyerinde Risk ve Sorumluluk Düzeyi Yüksek İşlere Yüksek Ücret Ödenir. | 96 |
| Tablo 4-14 İşyerinde Eşit İşe Eşit Ücret Ödenir. | 96 |
| Tablo 4-15 İş Yerinde Cinsiyetimden Dolayı Farklı Muamele Gördüğümü Düşünüyorum | 96 |
| Tablo 4-16 İşyerinde Hukuk Kurallarına Zaman Zaman Riayet Edilmediğine İnanıyorum | 97 |
| Tablo 4-17 İşyerinde Genel Ahlak Kurallarının Varlığından ve Bunların Uygulandığından Söz Etmek Mümkündür..... | 97 |
| Tablo 4-18 İşyerinde Evlilik, Çocuk vb. Gibi Sebeplerle Terfi Etmede Aksaklıklar Yaşanmaktadır..... | 97 |
| Tablo 4-19 İşyerinde Bir Üst Göreve Gelmek İçin Kadınların, Erkeklerden Daha Çok Çalışmaları Gerekmemektedir | 98 |
| Tablo 4-20 İşyerinde Ücret ve Çalışma Koşulları Bakımından Din, Dil, Etnik Kökene (İrk), Dayalı Herhangi Bir Ayrımcılık Yapılmamaktadır | 98 |
| Tablo 4-21 İşyerinde Ücretler Belirlenirken Aynı Nitelikteki İşlerde Cinsiyet Ayrımı Yapılmaz | 98 |
| Tablo 4-22 İşyerinde Benimle Aynı İş Yapan "Erkek/Kadın"dan Daha Az Ücret Aldığımı Düşünüyorum | 99 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4-23 İşyerinde Çalışanlar, Fazla Mesai Karşılığında Gereken Ücreti Almaktadırlar..... | 99 |
| Tablo 4-24 İşyerinde Yapılan Görev Dağılımında Cinsiyetimden Dolayı İhmal Edildiğimi Düşünüyorum..... | 100 |
| Tablo 4-25 İşyerinde İş İlişkileri İle İlgili İhtilaf (Çekişme), İşyeri Düzeni ve Hukuk Kurallarına Uygun Bir Şekilde Tespit Edilmektedir | 100 |
| Tablo 4-26 İşyerinde İş İlişkileri Neticesinde Ortaya Çıkan İhtilaf (Çekişme) İşyeri Düzeni ve Hukuk Kuralları Çerçevesinde Adil Bir Şekilde Sonuçlandırılmaktadır | 100 |
| Tablo 4-27 İşyerinde Karşı Cins Sunulan Mesleki Eğitim Olanaklarının Bana Sunulandan Daha Fazla Olduğunu Düşünüyorum | 101 |
| Tablo 4-28 İşyerinde ki Başarım, Yaptığım İyi İş Karşılığında Yöneticilerim Tarafından Takdir Ediliyorum | 101 |
| Tablo 4-29 İşyerinde ki Başarım, Yaptığım İyi İş Karşılığında Ödüllendiriliyorum ... | 101 |
| Tablo 4-30 İşyerinde Cinsel Tacize Uğradığım Oldu..... | 102 |
| Tablo 4-31 Cinsel Tacize Daha Çok Çalışma Arkadaşlarım Tarafından Uğradım..... | 102 |
| Tablo 4-32 Cinsel Tacize Daha Çok Yöneticilerim Tarafından Uğradım..... | 102 |
| Tablo 4-33 İşyerinde Çalışanların İş Eğitimi, Mesleki ve Kişisel Gelişimi İçin Yeterli Yatırımın Yapıldığını Düşünüyorum..... | 103 |
| Tablo 4-34 İşyerinde Kişiler Sağlıklı Bir Ortamda Çalışmaktadırlar..... | 103 |
| Tablo 4-35 İşyeri, İş Kazaları Açısından Güvenlidir ve Gerekli Tedbirler Alınmıştır | 103 |
| Tablo 4-36 Hastalandığımda Hastaneye Gitmem ve Gerekli Tetkikleri Yaptırmam Konusunda Yöneticilerim Nezdinde Herhangi Bir Sorunla Karşılaşmıyorum..... | 104 |
| Tablo 4-37 İşyerinde, Adımın Geçtiği Bir Olayda Yöneticilere Karşı Objektif Kurallar Çerçevesinde Kendimi Savunma Hakkım Vardır | 104 |
| Tablo 4-38 İş Yerinin Sunduğu Sağlık İmkânlarından Memnunum | 104 |
| Tablo 4-39 Yıllık İznime İstedğim Zaman Çıkabiliyorum | 105 |
| Tablo 4-40 Yıllık İznimin Tamamını Kullanabiliyorum | 105 |
| Tablo 4-41 Ara Dinlenmelerimde (Öğle Tatili, Çay Molası Gibi) Ayrıca Çalışmam Beklenmiyor | 105 |
| Tablo 4-42 İşyerinde Çalışma Koşulları Hakkındaki Kuralları (Dinlenme Saatleri, Çalışma Saatleri Gibi) Çalışanlar ve Yöneticiler Ortaklaşa Belirlemektedir..... | 106 |
| Tablo 4-43 İşyerinde Üzerimde Baskı Oluşturmak Amacıyla Önemsiz, Kişilik Haklarımı Zedeleyici İşler Veriliyor..... | 106 |
| Tablo 4-44 İşyerinde, Yöneticim Tarafından İşten Ayrılmamı Sağlamak Amacıyla İş Yükümü Zaman Zaman Bilinçli Olarak Arttırılıyor..... | 106 |
| Tablo 4-45 İşyerinde Beni Haksız Yere Suçlayanlar, Hakkımda Asılsız Dedikodu Çıkaranlar, İma Yada Kinayede Bulunanlar Oldu..... | 107 |
| Tablo 4-46 İşyerinde İş İle İlgili Yaptığım Yenilikler, Buluşlar ve Bunları Kullanma Yöntemlerindeki Başarılarım Oranında Ödüllendiriliyorum | 107 |
| Tablo 4-47 İşyerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Uyarılarda Bulunulmaktadır.. | 108 |
| Tablo 4-48 İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Eğitim İmkânı Sağlanmaktadır | 108 |
| Tablo 4-49 Hastalandığımda Yöneticiler Tarafından İzin Verilmektedir..... | 108 |
| Tablo 4-50 İşe Kabul ya da İş Hayatı Süresince İşyeri Sahibi ya da Yöneticileri Özel Hayata İlişkin Belli Bir Statünün (Evlilik, Nişan, Birliktelik) Devamını Şart Koşmuşlardır | 109 |
| Tablo 4-51 İşyerinde Kişilere Kendisini Savunma Hakkından Mahrum Bırakmayacak Derecede Davranışın Sınırı Belirlenmelidir..... | 109 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4-52 Sıkça Dile Getirilen İnsan Hakları İle İlgili Konuların Çalışanların Motivasyonu İçin Önemli Olduğuna İnanıyorum | 109 |
| Tablo 4-53 Sıkça Dile Getirilen İnsan Hakları İle İlgili Konuların İşletmelerin Çoğunda Uygulandığını Düşünüyorum | 110 |
| Tablo 4-54 İş Yaşamında “Erkekler Daha Avantajlıdır” | 110 |
| Tablo 4-55 İş Yaşamında “Kadınlar Daha Avantajlıdır” | 110 |
| Tablo 4-56 İş Yaşamında Bir Üst Göreve Gelmek İçin Kadınların, Erkeklerden Daha Çok Çalışmaları Gerekir | 111 |
| Tablo 4-57 İş Yaşamında Aynı Nitelikteki İşlerde Cinsiyet Ayrımı Yapılmaktadır.... | 111 |
| Tablo 4-58 Çalıştığım Sektörde Aynı İşe Farklı Ücretler Ödenmektedir..... | 111 |
| Tablo 4-59 Daha Önceki İşlerimde Cinsiyet Farklılığımdan Dolayı İşimi Kaybettiğim Oldu | 112 |
| Tablo 4-60 Güvenliğim Açısından İş Yerinin, Her Türlü Eylem Ve Araç (Kamera) Kullanılarak Korunması Gerekliğini Düşünüyorum | 112 |
| Tablo 4-61 Güvenlik Açısından Binaya Giriş ve Çıkışlarda Elektronik Kimlik Kontrolü Yapılması Gerekliğini Düşünüyorum | 112 |
| Tablo 4-62 İstenildiği Zaman Üst Araması Yapılması Gerekliğini Düşünüyorum | 113 |
| Tablo 4-63 Genel Olarak Çalışma Yaşamında, Kadın İle Erkek Arasında Cinsiyetlerinden Kaynaklanan Bir Ayrımcılık Uygulamasının Bulunduğunu Düşünüyorum | 113 |
| Tablo 4-64 Yöneticiler Lüzumlu Gördükleri Zaman Çalışanların E-Posta, Mektup ve Telefon v.b Araçlarla Yaptığı Görüşmelerini Kontrol Edebilirler | 113 |
| Tablo 4-65 İş Yaşamında Bir Yer Edinebilmek İçin Kadınların Erkeklerden Daha Çok Çalışması Gerekliğine İnanıyorum | 114 |
| Tablo 4-66 İş Yaşamında Kadınların Terfi Etmesi Erkeklerle Göre Daha Zor Olmaktadır | 114 |
| Tablo 4-67 Çalışanların Haklarını Tanıması ve Elde Tutması İçin Sendikalara Üye Olmasının Şart Olduğunu Düşünüyorum..... | 114 |
| Tablo 4-68 Yöneticilerin Kendisine Yöneltilen Eleştirilere Karşı Açık Olmadığını Düşünüyorum | 115 |
| Tablo 4-69 İş Kolu ile Onur Kırıcı Muameleye Maruz Kalma Arasındaki İlişki | 115 |
| Tablo 4-70 İş Kolu ile Onur Kırıcı Muameleye Maruz Kalmaya ait Anova Testi Sonuçları | 116 |
| Tablo 4-71 İş Kolu ile Onur Kırıcı Muameleye Maruz Kalmaya ait Şefi (Scheffe) Testi Sonuçları | 116 |
| Tablo 4-72 İş Kolu İle Kişinin Rıza Dışı Fazla Mesaiye Kalması Durumu Arasındaki İlişki | 117 |
| Tablo 4-73 Cinsiyet İle Kişilerin Özel Hayatına Müdahale Edilmesi Arasındaki İlişki | 117 |
| Tablo 4-74 Cinsiyet İle Kişilerin Özel Hayatına Müdahale Edilmesi Arasındaki Anova Testi Sonuçları..... | 118 |
| Tablo 4-75 Eğitim Durumu ile İşyerinde Kişilerin Dini ve Vicdani Haklarına Müdahale Edilmemesi Arasındaki İlişki | 118 |
| Tablo 4-76 Eğitim Durumu ile İşyerinde Kişilerin Dini ve Vicdani Haklarına Müdahale Edilmemesi Arasındaki Anova Testi Sonuçları | 119 |
| Tablo 4-77 Eğitim Durumu ile İşyerinde Kişilerin Dini ve Vicdani Haklarına Müdahale Edilmemesi Arasındaki Scheffe (Şefi) Testi Sonuçları | 119 |
| Tablo 4-78 İş Yerinde Çalışma Süresi İle Kişilerin İfade Özgürlüğünün Olması Arasındaki İlişki | 120 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4-79 İş Yerinde Çalışma Süresi İle Kişilerin İfade Özgürlüğünün Olması Arasındaki Anova Testi Sonuçları..... | 121 |
| Tablo 4-80 İş Yerinde Çalışma Süresi İle Kişilerin İfade Özgürlüğünün Olması Arasındaki Scheffe (Şefi) Testi Sonuçları..... | 121 |
| Tablo 4-81 İş Kolu İle Çalışanların Sendika Çatısı Altında Örgütlenmesine Engel Olunmama Arasındaki İlişki | 122 |
| Tablo 4-82 İş Kolu İle Çalışanların Sendika Çatısı Altında Örgütlenmesine Engel Olunmama Arasındaki Anova Testi Sonuçları..... | 122 |
| Tablo 4-83 İş Kolu İle Çalışanların Sendika Çatısı Altında Örgütlenmesine Engel Olunmama Arasındaki Scheffe (Şefi) Sonuçları | 123 |
| Tablo 4-84 Cinsiyet İle Ayrımcılığa Uğrama Arasındaki İlişki..... | 123 |
| Tablo 4-86 İş Kolu ile Çalışanların Dinlenme Hakkı Arasındaki İlişki | 124 |
| Tablo 4-87 İş Kolu ile Çalışanların Dinlenme Hakkı Arasındaki Anova Testi Sonuçları | 125 |
| Tablo 4-88 İş Kolu ile Çalışanların Dinlenme Hakkı Arasındaki Scheffe (Şefi) Testi Sonuçları | 126 |
| Tablo 4-89 İş Kolu İle İşyerindeki Sağlık İmkanları ve Güvenlik Önlemleri Arasındaki İlişki | 127 |
| Tablo 4-90 İş Kolu İle İşyerindeki Sağlık İmkanları ve Güvenlik Önlemleri Arasındaki Anova Testi Sonuçları..... | 128 |
| Tablo 4-91 İş Kolu İle İşyerindeki Sağlık İmkanları ve Güvenlik Önlemleri Arasındaki Scheffe (Şefi) Testi Sonuçları | 129 |
| Tablo 4-92 İşyerindeki Pozisyon İle Eşit İşe Eşit Ücret Ödenmesi Arasındaki İlişki.. | 130 |
| Tablo 4-93 Eğitim Durumu ile İşyerinde Çalışanların Adı Geçen Bir Olayda Kendini Savunma Hakkı Olması Arasındaki İlişki..... | 130 |
| Tablo 4-94 Eğitim Durumu ile İşyerinde Çalışanların Adı Geçen Bir Olayda Kendini Savunma Hakkı Olması Arasındaki Anova Testi Sonuçları | 130 |
| Tablo 4-95 Eğitim Durumu ile İşyerinde Çalışanların Adı Geçen Bir Olayda Kendini Savunma Hakkı Olması Arasındaki Scheffe(Şefi) Testi Sonuçları..... | 131 |
| Tablo 4-96 Aylık Gelir Durumu ve Eğitim Durumu İle İnsan Hakları İle İlgili Konuların Çalışanların Motivasyonu İçin Önemli Olduğuna İnanç Arasındaki İlişki..... | 132 |
| Tablo 4-97 Aylık Gelir Durumu ve Eğitim Durumu İle İnsan Hakları İle İlgili Konuların Çalışanların Motivasyonu İçin Önemli Olduğuna İnanç Arasındaki Anova Testi Sonuçları | 132 |
| Tablo 4-98 Aylık Gelir Durumu ve Eğitim Durumu İle İnsan Hakları İle İlgili Konuların Çalışanların Motivasyonu İçin Önemli Olduğuna İnanç Arasındaki Scheffe (Şefi) Testi Sonuçları | 133 |

KISALTMALAR

| | |
|--------|--|
| AB | : Avrupa Birliği |
| AİHS | : Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi |
| a.g.e. | : Adı Geçen Eser |
| a.g.m. | : Adı Geçen Makale |
| ASS | : Avrupa Sosyal Şartı |
| A.Y. | : Anayasa |
| B.K. | : Borçlar Kanunu |
| DİSK | : Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| DNA | : Deoksiribonükleik Asit |
| İHEB | : İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi |
| ILO | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İ.K. | : İş Kanunu |
| İKY | : İnsan Kaynakları Yönetimi |
| T.T.K. | : Türk Ticaret Kanunu |
| s. | : Sayfa |

GİRİŞ

İnsanlar doğumlarından hayatlarının sonuna kadar hep bir şeylere ihtiyaç duyarak yaşamıştır. İhtiyaç ve istekler insan olmanın bir sonucudur. İhtiyaç ve istekler karşılanmadığında kişiye huzursuzluk ve keder verirken, karşılandığında kişiye mutluluk ve yaşama duygusu verir. Maslow, insan davranışlarının temelinde yatan ihtiyaçları beslenme, barınma gibi fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevilme ihtiyacı, takdir görme ve beğenilme ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralamıştır. Bu ihtiyaçları gerçekleştirmek için de insanlar çalışıp para kazanmak zorundadır.

Finans, Turizm, Gıda, Güvenlik, Sağlık, Sanayi gibi birçok alanda çalışan insanlar işe başladıkları günden itibaren büyük sorumluluklar altına girerler. Çalışan kişilerin işverenlerine, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine, astlarına karşı duyduğu sorumluluk iş yerinde ki konumunun da belirleyicisidir. Tabi ki sorumluluk ve güven anlayışı karşılıklıdır. İnsanlar çalıştıkları sürece üretkendirler. Çalışanların üretkenliklerini etkileyecek, işyerinde kişinin motivasyonunu kırarak, olumsuz çalışma şartları yaratacak ve en önemlisi kişinin öncelikle insan olmasından kaynaklanan haklarını tanımayacak tüm etmenleri ortadan kaldırmak ilk önce işverenlerin daha sonra yöneticilerin sorumlulukları altındadır. İşletmelerin sürekliliği, büyük karlar sağlaması ve her daim etkin ve verimli olabilmesi için çalışanların çalışma yaşamında doğan hakları korunmalı, gerekli ödül ve teşvik politikaları izlenmelidir.

Bu çalışmada; insan onuruna yakışmayan davranış, zorla çalıştırma yasağı, özel hayatın ve aile hayatının korunması, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü, sendika hakkı, ayrımcılık yasağı, çalışma şartları ve dinlenme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı ve hak arama hürriyeti gibi hak ve özgürlüklerin İnsan Kaynakları bölümü tarafından uygulanıp uygulanmadığının araştırılması amaçlanmıştır. İş hayatında İKY önemli bir yer tutmaktadır. İnsanın toplu yaşadığı ortamlarda yönetim, hak ve hukuk işlemleri devamlı iç içe olmuştur. Bu anlamda bir takım hakların işletmelerde ki yeri ve çalışanların bu haklar hakkındaki düşünceleri, hakların tanınmasında İnsan Kaynakları Bölümünün önemi vurgulanmak istenmiştir. Araştırma için Kırıkkale, Ankara, İzmir illerinde literatür taraması yapılmıştır. Hukuk, Yönetim, İnsan Kaynakları ve İstatistik alanlarında uzman kişilerin bilgilerinden, ikincil ve birincil kaynaklardan faydalanılmıştır. Birincil kaynak olarak mülakat yöntemi

uygulanmıştır. Mülakat yapılacak konu hakkında literatür taraması yapılmış ve gerekli sorular hazırlanmıştır.

Kısaca, bu çalışmada çalışanların iş yaşamında karşılaştığı haksız muameleler, çalışma yaşamında insan haklarının yeri ve bu haklara verilen önem, çalışanların insan haklarıyla alakalı düşünceleri irdelenmiştir.

Tez dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; insan ve örgüt içinde insanın yeri ve önemi, yönetim ve yönetici tanımları, yönetim teorileri ve personel ve insan kaynakları yönetiminin tarihsel gelişimlerinden bahsedilerek tanım ve amaçları hakkında genel bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde; insan hakları tanımı yapılarak, iş hukukunun temel kavramları, işçinin ve işverenin iş sözleşmesinden doğan borçları açıklanmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartının tanımları yapılmış ve içeriklerinden bahsedilmiştir, Bunların dışında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görevleri ve yapıları açıklanmıştır. Üçüncü bölümde; Ahlak ve iş ahlakı kavramları açıklanış olup, iş yaşamında temel insan hakları üzerinde durulmuştur. Bu haklar; insan onuruna yakışmayan davranış, zorla çalıştırma yasağı, özel hayatın ve aile hayatının korunması, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü, sendika hakkı, ayrımcılık yasağı, çalışma şartları ve dinlenme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı ve hak arama hürriyetidir. Tezin son bölümü olan dördüncü bölümünde ise uygulamaya ilişkin veriler verilmiştir. Tezin uygulaması için Ankara ilinde üç sektör incelenmiştir. Bu sektörler; savunma, bankacılık ve temizlik sektörüdür.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE İNSANA BAKIŞ

1.1. ÖRGÜT VE ÖRGÜT İÇİNDE İNSANIN YERİ VE ÖNEMİ

Örgütler, insanların tek başlarına gerçekleştiremedikleri amaçlarına ulaşması için kurulan, gerçekleştirebildikleri amaçlarını ise daha etkili ve verimli bir şekilde başarmalarını sağlayan, insanlık tarihi kadar eski sosyal bir bulgu ve araç niteliği taşırlar.¹ İnsanlar tek başlarına davranma eğiliminde olmalarına rağmen, belirli amaç ve dileklerini gerçekleştirmek için bir arada yaşamak ve çalışmak ihtiyacındadırlar. Eğer insanların amaçlarını gerçekleştirmesi ortak bir çabadan geçiyorsa, insanlar, bu gayelerin başarılmasına başkalarını da katmak için onları işe teşvik edecek bir örgüt kururlar.²

Üretimsel sonuçlar için bir tasarım olan örgüt için belirlenen amaç; bir madde, bilgi, düşünce ya da duygu üretiminin tasarımını ifade eder. Örgütte belirlenen hedef ilk başta zihinsel bir çabayı simgelerken amaçların belirlendiği ilk aşamada örgüt durağandır. Bu durumda herhangi bir üretim söz konusu değildir. Üretim insanların tüketim içerikli eylemleri neticesinde doğar.³

Ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere birey ya da grup faaliyetlerinin bilinçli bir şekilde eşgüdümlemesi sistemi kamu ve özel tüm örgütler için tanımlanabilir.⁴

Örgütlerin, insanların tüketim içerikli eylemleri neticesinde üretim yaparken yararlandığı üç geleneksel teknik/biricilik kaynak vardır: Finansal sermaye, fiziksel sermaye ve insani sermaye.⁵ İşletmeler bir yandan yeni teknolojileri takip ederek diğer

¹ BARANSEL, Atilla, **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi (Klasik ve Neo Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri)**, Avcıol Basım Yayın, Birinci Cilt, Üçüncü Baskı, İstanbul, Ekim-1993, s.23

² ÜLGEN, Hayri, **İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması**, İ.Ü İşletme Fakültesi İşletme ve İktisadi Enstitüsü Araştırma Yardım Vakfı, Yayın No:3, 3. Baskı, İstanbul, 1997, s.43

³ AÇIKALIN, Aytac, **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Personel Yönetimi**, Pegem Personel Eğitim Merkezi Yayın No:7, Ankara, 1996, s.3

⁴ CAN, Halil; AKGÜN, Ahmet; KAVUNCUBAŞI, Şahin, **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara, 2001, s.4

⁵ KEÇECİOĞLU, Tamer, **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sistem Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, 2003, s.27

yandan finansal yapılarını güçlendirme çabası içerisindeylerdir. İşletmelerin finansal yapılarının güçlü olması ya da kullandığı makine, tesis, cihaz ekipmanlarının üstün teknolojiye sahip olması insan sermayesi olmadan bir anlam ifade etmemektedir. Artık insan odaklı, grup bilinci içinde çalışan, yeni üretim ve yönetim teknikleri kullanılmaya başlanmış, işletmelerin finansal sermayeleri dışında insan sermayesi ile rekabette daha fazla mutlak nitelik elde edildiği görülmüştür.⁶

Örgütler doğru zamanda ve doğru yerde gerekli malzemelerle üretim için gerekli parayı ortaya koyarak ve en önemlisi insani sermayeyi kullanarak amaçlarına ulaşmaya çalışır. *“İnsani sermaye, şirket üyelerinin kabiliyetlerine işaret ederken örgütsel yeterlilik tüketici ve stratejik ihtiyaçların eşleştirilmesinde insanın, örgütsel sistemlerin yönetilmesinde de işletmenin yeteneğini ifade eder”*⁷

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için yararlandıkları kaynaklar içerisinde en önemlisi ve üstünde en çok durulması gereken insan, bir işletmede en çok aranan nokta olan karlılığa en fazla katkıya sahip iktisadi bir yatırımdır.⁸

Örgüt yöneticilerinin amaçlarına ulaşmaya çalışırken kullandıkları insan kaynağının dışındaki kaynakların, zaman içerisinde teknolojik gelişmeler neticesinde değişerek, ikame edilebilir duruma gelmesine karşın, insan kaynağının böyle bir özelliğinin olmaması dikkat çekicidir.⁹ Bununla birlikte yoğun rekabet ortamında çalışan işletmeler, daha etkin ve verimli olabilmek, hem dış piyasada hem de iç piyasada diğer işletmelerle yarışabilmek için insan kaynağına hak ettiği önemin verilmesinin zorunluluğunu kabul etmişlerdir.¹⁰ Örgüt için yalnızca bir kaynak olmaktan çok o örgütün zenginliğini ifade eden insan beyini, gücünün çok az bir bölümünü kullanmaktadır.¹¹

Hem kamu kesiminde hem özel kesimde örgüt için itici gücü ifade eden, örgütün amaçlarına ulaşmasında en önemli rolü oynayan insanın örgütteki konumu hiç değişmemiş ve asla değişmeyecektir. Günümüzde teknoloji sürekli değişmektedir.

⁶ ÜNAL, Ayşe, “İşletmelerde İnsan Kaynaklarının Önemi, İnsan Kaynakları İşlevleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Sisteminde Ücretleme”, **Kamu-İş Dergisi**, C: 7, S.1/2002, s.19

⁷ KEÇECİOĞLU, Tamer, a.g.e, s.27

⁸ ÜLSEVER, Cüneyt, **Üretimin Temel Kaynağı İnsana Yeni Bir Bakış- XXI.y.y. da İnsan Yönetimi**, Om Yayınevi, İstanbul, 2003, s.8

⁹ AYKAÇ, Burhan, **İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 1999, s.15

¹⁰ ÇETİNEL, F.Gül, “Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Tarihsel Bir Perspektif”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XIX, Sayı:1-2, Yıl:2003, s.175

¹¹ SABUNCUOĞLU, Zeyyat, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000 s.2

Teknolojik gelişmeler sadece insan kaynağının verimliliğinin artmasında, çalışma şekillerinin, süreçlerinin değişmesinde etkilidir. Fakat hiçbir teknoloji insan denilen varlığın yerini doldurmayacaktır.¹²

İnsanlar doğada ihtiyaç ve isteklerini ifade eden, ihtiyaç ve istekleri karşılanmadığında rahatsızlık duyduğunu belirten tek varlıktır. İnsanların mutluluğu, ihtiyaç ve isteklerini giderme derecesine bağlıdır. İnsanlar hem miktar hem çeşit olarak çok, kalite olarak da yüksek mal ve hizmet ister. Tüm bu isteklerin kaynağını doğa sağlar. Fakat doğada bulunan kaynakları işleyecek, onları hazır hale getirecek insan emeğidir.¹³

İnsanlar ihtiyaç ve isteklerini gidermek ve diğer insanlara da hizmet etmek için işletmeler kurarlar. İnsanın gelecekte çok büyük buluşlara, eserlere imza atacağını gerçek olmasının dışında başka bir gerçekte, insanların işletmeler için yaratılmadığı fakat işletmelerin insanlar tarafından ve insanlar için yaratıldığıdır. İnsan kaynağın yeri işletmeler için çok önemlidir. İnsanlar işletmelerde diğer tüm kaynakları planlar, organize eder işletmenin amaçlarının gerçekleşmesi için çalışır. İnsan olmadan tüm kaynaklar işletmeler için gereksiz bir yığın olmaktan başka bir şey değildir.¹⁴

İşletme, insan ihtiyaçlarını karşılamak üzere emek, teknoloji, aynı ve nakdi sermaye ve benzeri üretim faktörlerini etkin ve verimli bir şekilde kullanarak öncelikle kar ve sonrasında süreklilik ve sosyal sorumluluk anlayışı içerisinde amaçlarını yerine getirmek için mal ve hizmet üretmek üzere kurulan iktisadi birimdir.

Bir işletmenin dinamiğini ve nasıl çalıştığını anlamak kolay bir şey değildir. İnsanlara ve dolayısıyla işletmeye gerekli olan dinamiği kazandıracak, insanların yönetilmesinin bir sistem olarak görülmesidir.¹⁵

1.2. YÖNETİM VE YÖNETİCİ KAVRAMI

İnsanlar hayatlarını idame ettirebilmek için örgütlerde çalışırken birkaç kişiden oluşan bu grupların yönetimi değişik kademedeki yöneticiler tarafından yapılır. Bu kısımda yönetim ve yönetici tanımlarına bakılacaktır.

¹² AYKAÇ, Burhan, A.g.e., s.16

¹³ ERDOĞAN, İlhan, **İşletmelerde Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1991, s.157-158

¹⁴ SABUNCUOĞLU, Zeyyat, a.g.e, s.2

¹⁵ JEFFREY, Preffer, **Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan**, Çev: Sinem Gül, Cem Ofset A.Ş., İstanbul, Ağustos 1995, s.12

1.2.1. Yönetim

Yönetimin organik ve fonksiyonel olarak iki tanımı vardır. Organik anlamda yönetim, kamu yönetimi karşılığı olarak örgüt ve personeli içermektedir. Fonksiyonel anlamda ise, hem kamu hem de özel kesimde çalışanların yönetimini içermektedir.¹⁶ Bu çalışmada incelenecek olan yönetim ise fonksiyonel olarak özel kesimde ki çalışanların yönetimidir.

İnsanların bir araya gelerek belli bir işi ortaklaşa yapmaları nedeniyle kaçınılmaz bir sonuç olarak ortaya çıkan yönetim kavramı, en yakın ifadeyle başkalarıyla iş birliği yapmaktır. Elbette iş birliğinden kast edilen başkalarını amaca ulaşmaya yönlendirerek çalıştırmaktır.¹⁷ İnsan gruplarının ortak amaçlarını gerçekleştirirken yaptığı işbirliği ve sonrasında aralarında iş bölümü yaparak yöneten ve yönetilen veya lider veya izleyiciler şeklinde hedefe yöneldikleri yer ve zamanda yönetim olgusu var olmuştur.¹⁸

Günümüzde yönetimin özel hale gelmesinin asıl gerçeği işletme yönetimidir. Yönetim, özellikle işletme yönetiminin tüm dünyada popüler bir çizgi yakalamasıyla, statü kazandıran bir meslek haline gelmiştir. Bu gün işletme yönetimi, vizyon, enerji, emek, dinamizm ve pozitif yaklaşım gerektirmektedir.¹⁹

Yönetim; süreç, sanat ve bir bilim olarak ele alınırsa; süreç olarak yönetim, faaliyet ve programların evrenselliğini; sanat olarak yönetim, toplumsal yaşamdaki uygulamayı; bilim olarak yönetim ise sistematik ve bilimsel bir şekilde uygulamayı ifade eder. Bu üç yönden yönetimi:

“... Örgüt amaçlarının etkili ve verimli olarak gerçekleştirilmesi maksadıyla, planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarına ilişkin, kavram, ilke, teori, model ve tekniklerin, sistematik ve bilinçli bir biçimde, maharetle uygulanmasıyla ilgili faaliyetlerin tümü...” olarak tanımlamak mümkündür. Planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve kontrol, yönetimin bir süreç; sistematik ve bilinçli bir biçimde, maharetle uygulanması, yönetimin bir sanat; kavram, ilke, teori, model ve teknikler ifadesi ise yönetimin bir bilim olduğunu ifade etmektedir.²⁰

¹⁶ TORTOP, Nuri; İSBİR, Eyüp G.; AYKAÇ, Burhan, **Yönetim Bilimi**, Yargı yayınevi, Ağustos- Ankara, 1999, s.3

¹⁷ KARALAR, Rıdvan, **İşletme Temel Bilgiler-İşlevler**, Eskişehir, 1999, s. 92

¹⁸ ŞİMŞEK, Şerif, **Yönetim ve Organizasyon**, 8.Baskı, Günay Ofset, Seçkin Dağıtım, Konya, 2005, s.7

¹⁹ GENÇ, Nurullah, **Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2004, s.52

²⁰ BARANSEL, Atilla, a.g.e. , s.25

1.2.2. Yönetici

Yönetici, belli bir süre içinde emrine verilmiş olan maddi ve beşeri üretim faktörlerini, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için çevredeki gelişmeleri dikkate alarak yönlendiren ve sahip olduğu kaynakları verimli ve etkili kullanmasından sorumlu kişidir.²¹

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler, sosyal, siyasal ve hukuki çevredeki şartların değişmesi, bunlara bağlı olarak işletme organizasyonundaki değişmeler neticesinde işletmeleri amaçlarına ulaştıracak tarzda eğitilmiş kişilere- yöneticilere- ihtiyaç artmış ve yönetim işi meslekleşerek “profesyonel yönetici” ortaya çıkmıştır.²² Zaman zaman bu şekilde karşımıza çıkan profesyonel yönetici; yapılan işin kar ve zararına ortak değildir. Yönetici yaptığı işi mesleki anlamda başkaları adına yapan ve yaptığı iş karşılığında aylık alan kimsedir.²³ Profesyonel yönetici, girişimcinin kazanç isteklerine sınır çizerek işletmenin sürekliliğinde ve gelişmesinde tehlike yaratacak aşırı taleplerini, işletmeyle ilişkide olan çıkar gruplarının pazarlık güçlerine göre ayarlamak durumundadır.²⁴

Bir işletmede sunulan hizmet ile işletmede çalışan işgören arasında yakınsak bir ilişki vardır. Bir işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi; mal ve hizmetin üretimi, dağıtımı sonucu kar edebilmesi büyük ölçüde işgörenin nitelik, yetenek, deneyim ve becerisine bağlıdır. İşletme çalışanlarının yetenek ve becerilerinden maksimum fayda sağlamak ise işletme sahibinin veya yöneticilerin işgörene karşı olan tutum ve davranışlarıyla yakın bir ilişki içerisindedir.²⁵

Yöneticiler, örgüt üyelerini örgütün amaçlarının gerçekleşmesi yolunda harekete geçirerek hareket yönlerini belirleyip, onların ihtiyaç, istek, beklentilerine cevap verir. Bununla beraber yönetici örgütün faaliyetlerine yön vererek amaç ve hedeflere etkin ve verimli bir şekilde ulaştırır.²⁶ Yöneticiler, amaçların ne olduğunu söylemeyip ne olması

²¹ DİNÇER, Ömer; FİDAN, Yahya, **İşletme Yönetimine Giriş**, Beta Basım Yayım, İstanbul, Ekim 1999, s.32

²² KOÇEL, Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, Arıkan Basım Yayım, 10.Basım, İstanbul, Ekim 2005, s.22

²³ OLUÇ, Mehmet, **İşletme Organizasyonu ve Yönetimi**, Sermet Matbaası, 1963, s.37

²⁴ TOSUN, Kemal, **Yönetim ve İşletme Politikası**, Yön ajans, İstanbul, 1990, s.77

²⁵ ALPUGAN, Oktay, **İşletme Bilimine Giriş**, Per yayınları, Trabzon, 1998, s.88

²⁶ EREN, Erol, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım Yayım, İstanbul, Kasım 2000, s. 11,492

gerektiğine astlarıyla birlikte karar vermelidirler. Yani işletmelerde “amaçlara göre yönetim” uygulanmalıdır.²⁷

Yönetici, işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli olan üretim faktörlerinin yönetimini yaparken; neyin, ne zaman ve ne kadar üretileceğine üretilenlerin kimlere, nerede, ne zaman, hangi fiyat ve koşullarla satılacağına da karar verir. Yöneticiler olmadan bu kararların alınması söz konusu olamaz. Yöneticilerin bilgi, beceri, yetenek ve deneyimleri söz konusu kararların alınmasında, dolayısıyla da işletmenin başarısında en önemli etkidir.²⁸

Yöneticiler, insanları motive ederek onların eğitim durumları ve yetenekleri, kişisel çalışma kapasitelerinin tam kullanımlarıyla ilgilenir. Yönetici özendirme amaçlarını kullanırken ya kendi yönetim anlayışıyla olanak yaratır ve kullanır ya da üst yönetimin yetkisiyle işletme prensiplerinin sınırlılığı içinde kalır.²⁹

Yöneticiler, başarılı olmaları için bazı özelliklere sahip olmalıdır. Bunlar;³⁰

- 1- İnsanları sevmeli,
- 2- Haberleşme konusunda yetenek sahibi olmalı,
- 3- İnsan tutum ve davranışlarını anlayabilmeli (Sezgi gücü),
- 4- Duygusal olgunluk sahibi olmalı,
- 5- Kararlarında açıklık olmalı,
- 6- Astların ortalama zekalarının üzerinde bir zeka seviyesine sahip olmalı,
- 7- Objektif olabilmeli,
- 8- Sorunları metodik ve mantıksal yollardan ele alabilmeli,
- 9- İşletmeye gönülden bağlı ve onu benimsemiş olmalı,
- 10- Hoşgörü sahibi olmalı,
- 11- Dürüst olmalı,
- 12- Cesaret sahibi olmalı,
- 13- Teknik bilgi ve yetenek sahibi olmalı,

²⁷ GENÇ, Nurullah, a.g.e., s.52

²⁸ ALPUGAN, Oktay, a.g.e, s.92

²⁹ ŞİMŞEK, Şerif, **Yönetim ve Organizasyon**, Mikro Dizgi, Konya, 1998, s.193

³⁰ EREN, Erol, a.g.e, s.11

- 14- Dinamik bir insan olmalı,
- 15- Geniş açıdan düşünebilme yeteneğine sahip olmalı,
- 16- İyi bir sanatçı olmalı,
- 17- Koordinasyon bilgi ve becerisine sahip olmalıdır.

1.3. YÖNETİM TEORİLERİ

Yönetim olgusu geçmişten günümüze kadar pek çok süreçten geçmiştir. Örgüt yapısı ve insanın örgüt içindeki anlamı ve değeri değişmiş, gelişmiştir. Bu kısımda bilimsel öncesi dönem, bilimsel yönetim dönemi (klasik, neo klasik ve modern yönetim), günümüzdeki yönetim anlayışlarından bahsedilecektir.

1.3.1. Bilimsel Yönetim Öncesi Dönem

Tarih boyunca insanlar ihtiyaçlarını gidermek ve hedeflerine ulaşmak için birbirlerinin yardımına ihtiyaç duymuştur. Ferdi olarak kendi başlarına bir şey yapamayan ve birlikte davranarak daha fazla güçlü olacaklarına inanan insanlar güçlerini ve imkanlarını birleştirerek örgütlenme yoluna gitmişlerdir. İlk önceleri sadece avcılıkla beslenen insanlar hayvan ve bitkilerin insanların yararına olmasını keşfetmesiyle ve onları saklama yöntemleri geliştirmeleriyle nüfus zamanla hızla artmaya başlamış, dağınık yerleşme yerine sürekli yerleşim şeklini benimsemeye başlamışlardır. Böylece yönetsel durumlar ortaya çıkmıştır.³¹

Bu dönemde işçiler sosyal kast sistemine dayalı, nezaretçilerin kontrolü altında otokritik bir sisteme dayalı yönetim içindeydiler. Yetkili pozisyonunda olan kişi kendi başına olma gereğini duyardı. Bu zamanda yetki, güç ve kontrol demektir. Bu yöneticiler sınırsız yetki içinde işlerini yürütürlerdi. İşçiler dünyaya buldukları konum için gelmişler ve kaderlerine boyun eğmek zorundaydılar. Böyle bir ortamda bir başarının sağlanması yıllar alırdı. Piramitlerin, katedrallerin inşası uzun yıllar devam etmişti.³²

İletişimin zayıf olduğu, yönetim olgusunun olmadığı dönemler Amerika kıtasının keşfiyle ve sanayi devriminin gerçekleşmesiyle geride kalmıştır. İşçilerin

³¹ BALÇIK, Bahaettin, **İşletme Yönetimi**, Nobel Yayın Dağıtım, 3.Baskı, Ankara, Mart 2002, s.22

³² ERTÜRK, Mümin, **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım Yayım, 3.basım, İstanbul, 2000, s.6-7

istihdam edildiği büyük fabrikaların da kurulmasıyla küçük ve dağınık atölyelerde toplanılmıştır. Böylece örgütlerin sayısı artmış faaliyet alanları genişlemiştir.³³

1.3.2. Bilimsel Yönetim Dönemi

Bilimsel Yönetim döneminde; Klasik, Neo-Klasik, Modern Organizasyon Teorileri yer almaktadır. Bilimsel Yönetim teorileri aşağıda incelenecektir.

1.3.2.1. Klasik Organizasyon Teorisi

Klasik Organizasyon Teorisi, organizasyon konusunda ortaya çıkan ilk teoridir. Bu teori 3 yaklaşım şeklinde incelenecektir. Yaklaşımın öncülüğünü Bilimsel Yönetim Yaklaşımı ile Frederick Taylor yapmıştır. Bunu daha sonra Yönetim Süreci Yaklaşımı ile Henry Fayol, Bürokrasi Yaklaşımı ile de Max Weber takip etmiştir. Klasik teori ile ilgili her üç yaklaşımda da, organizasyonlarda etkinlik ve verimliliği arttırmak için hangi ilkelere uyulması gerektiği incelenmiştir. Böylece, en iyi bir organizasyon yapısı ve yönetim tarzı için uyulması gereken ilkeler belirlenerek bunlara uyulması halinde etkinlik ve verimliliğin artacağı düşünülmüş ve bu ilkelerin her yerde geçerli olduğu ileri sürülmüştür.³⁴

Temel fikirleri iktisat doktrininden alan ve belli limitler içerisinde insanların ekonomik çıkarlar peşinde, rasyonel hareket ederek daha fazla ve verimli çalışacaklarını temel varsayım olarak kabul eden, otoriter bir özelliğe sahip bu teoride örgüt, amaç ve hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için bir araç olarak görülmekte ve mevcut kaynaklardan en yüksek düzeyde yararlanılarak örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi ön planda ele alınmaktadır.³⁵

Klasik teori üç ana fikir etrafında gelişerek, aynı zamanda bir sosyal sistem olan örgütlerin, belirlenmiş ilke ve kurallara göre, sanki bir makine gibi işletilmesi üzerinde durulmuştur. Bu fikirlerden ilki rutin işlerin görülmesinde insanın bir makine gibi **etkin** bir biçimde kullanılması, ikinci olarak formel organizasyon yapısının bir **düzen** etrafında oluşturulması, üçüncüsü ise verimlilik ve etkinliğin sağlanabilmesi için kaynakların **rasyonel** bir biçimde kullanılmasıdır.³⁶

³³ BALÇIK, Bahaettin, a.g.e., s.23; ERTÜRK, Mümin, a.g.e., s.7

³⁴ KOÇEL, Tamer, a.g.e., s.195

³⁵ ÜLGEN, Hayri, a.g.e., s.17

³⁶ GENÇ, Nurullah, a.g.e., s. 52-53

1.3.2.1.1. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı

Bilimsel Yönetim Dönemi 1880 ile 1930 yılları arasını kapsamaktadır. Bu yaklaşım Sanayi Devrimiyle İngiltere’de başlamasına rağmen Amerika’da çok hızlı bir şekilde yayılmıştır. Zaten bilimsel yönetim teorisini ortaya atan düşünürlerde çoğunlukla Amerikalılardır.³⁷

Bilimsel yönetim yaklaşımının öncüsü olan Taylor çalıştığı işletmelerde bir takım gözlemler yapmıştır. Bunlar; verimsizlik, tembellik, kaytarmacılık, çalışma kurallarına uymamazlık, işe almada ehliyet, kapasite ve yetenek belirleyicilerinin kullanılmayışı, yapılan işler için çalışma sürelerinin belirlenmemesi...Taylor çalışmalarını bu alanlarda yoğunlaştırarak israf ve kayıplara yol açan etkenleri rasyonel bir şekilde kontrol altına almaya çalışmıştır.³⁸

Taylor’ın çalışmalarını sürdürdüğü bu yaklaşım çeşitli alanlarda kabul görmüş ve bu yaklaşım uygulandığı işletmelerin verimliliğini hızla arttırmıştır. Birinci Dünya Savaşı’ndan önceki yıllarda amerikan ekonomisindeki hızla büyümeye karşılık kullanılan üretim tekniklerinin bilimsel olmayışı düşüncesi Taylor’u bu konuda araştırmaya yöneltmiştir.³⁹

Taylor’a göre üretimi arttırabilmek için işçilerin verimliliğin artması ve işin bazı bölümlerini çıkararak işi bütünleştirmek gerekiyordu. Görevlerin belli bir sıra içinde olması şarttı. Taylor bu fikirlerini çalıştığı yerlerde geliştirdi. Midvale Çelik’te çalıştığı yıllarda, yönetim sistemini üretim hakkında zaman etüdüne dayandırdı. İşçilerin yaptıkları işlerde ne kadar zaman harcadıklarını analiz etti. Bir işçinin en kısa sürede en iyi işi nasıl yapabileceğini üzerinde çalıştı ve o işin yapılması için ne kadar işçiye gerek olduğunu araştırdı. Simonds Haddehanesi ve Berhlehem Çelik şirketlerinde danışmanlık yaptığı yıllarda üretim, kalite, işçi morali, ücret gibi konularda araştırmaya girmiş ve en iyi işçilerin performanslarını ölçmüştür. Geri kalanını ise daha iyi yapabilecekleri işlere yöneltmiştir. Ayrıca onlara dinlenme süreleri vermiştir. Sonuç olarak üretim, kalite, kar ile işçi morali artmış ve giderler düşmüştür.⁴⁰

Taylor ayrıca “fonksiyonel ustabaşı” kavramını önermiş, önceleri işçiler tarafından yapılan planlama ve diğer yönetim fonksiyonlarının artık uzmanlar tarafından

³⁷ ERTÜRK, Mümin, a.g.e, s.8

³⁸ GENÇ, Nurullah, a.g.e., s.55

³⁹ KOÇEL, Tamer, a.g.e., s.198

⁴⁰ ERTÜRK, Mümin, a.g.e., s.8-9

yapılması gerektiğini savunmuştur. Fakat bu kavram daha sonra, yönetim süreci yaklaşımının “emir-komuta birliği” ilkesine ters düştüğü için uygulama alanı çok bulamamıştır.⁴¹

Zihni bir devrim olan Bilimsel Yaklaşımın veya Taylorizmin ana ilkeleri şunlardır:⁴²

- Gelişigüzel çalışma değil, bilimsel çalışma şekli,
- Kaytarmacılık değil, ahenk ve koordinasyon,
- Kişisellik değil, yardımlaşma,
- Düşük verim değil, maksimum çıktı ve
- Herkesin mümkün olan en yüksek verim düzeyine çıkarılması için eğitim.

Taylor, tüm bu ilkelerin uygulamasını gerekli kılan Bilimsel Yaklaşımını şöyle tanımlamaktadır: “ *Tecrübe yerine bilim, anlaşmazlık yerine ahenk, bireycilik yerine işbirliği, kısıtlı üretim yerine maksimum üretim, bireyleri ulaşabilecekleri en yüksek verimlilik ve refah düzeyine ulaştırmak*”⁴³

Taylor’un çalışanları birer makine olarak görmesi ve üst yönetimin “havuç ve sopa” prensibini uygulaması, işyerinde ki sosyolojik ve psikolojik etmenleri hesaba katmayı ve işçilerle yöneticiler arasında menfaat çatışması olabilme ihtimalini göz ardı etmiş olması Bilimsel Yaklaşımına yapılmış eleştirilerdir.

1.3.2.1.2. Yönetim Süreci Yaklaşımı

“Yönetim Süreci Yaklaşımı” yada diğer bir ifadeyle “Yönetimsel Teori”nin öncülüğünü Henry Fayol yapmıştır. Bu yaklaşımda ekonomik etkinlik ve rasyonellik esastır. Bilimsel yönetim yaklaşımında ise amaç üretimde verimlilik ve etkinliğin artırılmasına yönelikken, Fayol, yönetim süreci yaklaşımında yönetimin bütün alanları ve tüm organizasyonun etkinliğini amaçlamıştır.⁴⁴

Fayol, yönetimin tanımını yönetimin fonksiyonlarına dayandırarak yönetimi, “...ileriye görmek, örgütlemek, kumanda etmek, koordinasyon sağlamak ve kontrol etmek” şeklinde tanımlamıştır. Fayol tanımdaki yönetimin unsurlarını

⁴¹ BALÇIK, Bahaettin, a.g.e., s.31; KOÇEL, Tamer, a.g.e., s.200

⁴² KOÇEL, Tamer; a.g.e., s.199

⁴³ GENÇ, Nurullah, a.g.e., s.56

⁴⁴ KOÇEL, Tamer, a.g.e., s.200-201

(elements) kısaca açıklamıştır. “ileriye görmenin” (prevoyonce), geleceği tahmin ederek bir faaliyet raporu hazırlamayı; “örgütlemenin”, kuruluşun maddi ve insani boyutunu oluşturmayı; “kumanda etmenin”, personel faaliyetlerinde devamlık esası ile çalışmayı; “koordinasyonun” tüm faaliyet ve çabaları birleştirerek ahenkleştirmeyi; son olarak “kontrolün” her şeyin belirlenmiş kurallara ve verilen emirlere uygun bir biçimde yapılıp yapılmadığını belirlemeyi ifade ettiğini açıklamıştır.⁴⁵

Henry Fayol yönetimi kısaca bir “süreç” olarak görmüş, yönetimin bir anda başlayıp bir anda biten bir olay değil; her daim yenilenen ve tekrarlanan bir süreç olduğunu evrensel bir boyutta ortaya koymuştur. Fayol bazı değişikliklere uğrasa da bugün bile hala kullanılan yönetimin fonksiyonları açıklamış, bunun yanında yönetimde bir takım ilkeler belirlemiştir.⁴⁶

Fayol 14 ilkesini; Rice ve Bichoprish 1) Görevlerin bölünmesi 2) Yetki yapısı 3) Bireylerin yönetilmesi şeklinde; J.L. Gibson ve diğerleri de 1)Yapısal 2) Süreç 3) Sonuç İlkeleri şeklinde sınıflandırmaktadır.⁴⁷

Tablo 1-1 Henry Fayol’un 14 İlkesi

| Yapısal ilkeler | Süreç ilkeleri | Sonuçlarla ilgili ilkeler |
|----------------------|---|---------------------------------|
| - İş bölümü | - Kumanda Birliği | - Düzen |
| - Yönetim Birliği | - Disiplin | - Çalışanların işe devamlılığı |
| - Merkezi Yapılanma | - Adil ve eşit muamele | - İnsiyatif kullanma (Girişim) |
| -Yetki ve sorumluluk | - Maaş ve ücretler | - Birlik ve Beraberlik |
| -Hiyerarşi | -Genel çıkarların kişisel çıkarlara üstünlüğü | |

Kaynak:Baransel, Atilla, Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi (Klasik ve Neo Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri), Avcıol Basım Yayın, Birinci Cilt, Üçüncü Baskı, İstanbul, Ekim 1993, s.136; Ertürk, Mümin, İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım Yayım, 3.Basım, İstanbul, 2000, s.14; Genç, Nurullah, Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayınları, Ankara, 2004, s.58-59

⁴⁵ BARANSEL, a.g.e, s.135

⁴⁶ GENÇ, a.g.e., s.57

⁴⁷ BARANSEL, a.g.e, s.136; ERTÜRK, a.g.e, s.14; GENÇ, a.g.e, s.58-59

Yönetim süreci yaklaşımı bu ilkeleri evresel bir düzeyde kabul etmiş, nerede olursa olsun herhangi işletmede yöneticinin bu işleri yapacağını ve belli ilkelere göre hareket etmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Bu yaklaşımın yönetim ve organizasyon alanına yaptığı en önemli katkı, yönetimin kendine has ilkesi ve kuralları olan bu şekilde gözlemlenebilecek, incelenebilecek ve bilimsel olarak araştırılabilecek ayrı bir çalışma alanı olduğunu ortaya koyması olmuştur denilebilir.

Henry Fayol işletme faaliyetlerini de altı grupta toplamıştır. Bunlar;

- Teknik faaliyetler (üretim faaliyetleri),
- Ticari faaliyetler (alım, satım ve benzeri faaliyetler),
- Finansal faaliyetler (sermaye bulma ve kullanmaya ilişkin faaliyetler),
- Muhasebe faaliyetleri (kayıtların ve istatistiklerin tutulması, faaliyet sonuçlarının çıkarılması ve işletmenin dönem sonu faaliyetlerinin değerlendirilmesi),
- Güvenlik faaliyetleri (işyeri ve işgörenlerin her türlü risklere karşı korunması),
- Yönetim faaliyetleri.

Fayol'a göre ilk beş tanesi daha çok teknik anlamda olup herkes tarafından az çok bilinmektedir. Fakat altıncı olan eylem yönetim, en soyut ve üzerinde en çok düşünülmüş olanıdır.⁴⁸

1.3.2.1.3. Bürokrasi Yaklaşımı

Klasik Yönetim Teorisine ait yaklaşımlardan sonuncu olan Bürokrasi Yaklaşımının öncüsü Alman Sosyolog'u Kari Emil Maximilian Weber (1864-1920)'dir. Bürokrasinin tanımlayıcı ve objektif, küçümseyici ve kötüleyici olarak iki tür anlam taşımaktadır. Küçümseyici ve kötüleyici olarak bürokrasi; kırtasiyecilik, işlerin yavaşlatılması, sorumluluktan kaçınma anlamına gelmektedir. Max Weber'in ilgilendiği tanımlayıcı ve objektif olan bürokrasidir. Bu anlamda bürokrasi bir örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için, çalışanların iş gücü, yöntem ve otorite sistemini ifade

⁴⁸ ŞİMŞEK, M.Şerif; **Yönetim ve Organizasyon**, 8.baskı, Günay ofset, Seçkin Dağıtım, Konya, 2005, s.48

etmektedir Zaten Weber' e göre etkilik içi ideal bir organizasyonda bürokratik yapı şarttır.⁴⁹

Weber'e göre örgütler sanayileşen ve modernleşen batı dünyansa artık yetersiz kalmakta, hızla büyüyen ve gelişen modern hayata ayak uyduramamaktadır. Bunun sonucu olarak örgütler yerine hem kam hem özel kesimde yerini bürokrasi denilen büyük çaplı örgütlere bırakmaktadır. Toplumbilim, ekonomi tarih gibi çeşitli alanlarda çalışmalar yapan Weber, bürokrasi üzerine olan eserlerinde “yetki” kavramı üzerinde durmuş ve yetkiyi üçe ayırmıştır.⁵⁰

1- Geleneksel yetki: Doğuştan kazanılan statüyle alakalı olup, kişiseldir. Emirlerle, geleneklere uyduğu müddetçe, riayet edilir. Astar emirleri içtenlikle yerine getirir. Yetki ve emirler gerçeğe aykırı olmadığı müddetçe geçerlidir.⁵¹ Bu kısımda otorite, uzun bir geçmişi olan din veya ataerkil gibi kültürel kaynakların mirası olarak değerlendirilmiştir.⁵²

2- Karizmatik yetki: Kişinin kendi yapısından kaynaklanan, astlarını uzmanlık bilgisinden çok kendine bağlılık derecesin göre seçtiği bir yetki biçimidir. Seçilenler, ona kutsal ve kahraman niteliklerinden dolayı bağlanmış ve kayıtsız şartız teslim olmuşlardır.⁵³

3- Yasal yetki: Kişinin kendine yada geleneklere dayanmayan, yetkiyi seçimle kazandığı, gücünün kanun, norm ve kaidelere dayandığı yetki türüdür. Emirlerle, önder istediği için değil belli kurallara dayanmasından dolayı uyulur.⁵⁴

İşletmenin başarısı için bürokratik yapılanmayı şart gören Weber'in bahsettiği “ideal tip” ten kast edilen bütünü mantıksal bir bağla tamamlayan, akılcı yöntemlerle elde edilen, olanı değil olması gerekeni ifade eden tiptir.⁵⁵

Weber'e göre ideal bürokrasi ise ne geleneksel ne de karizmatik yetkiye dayanır. Asıl olan ussal-yasal yetkidir. Çünkü ussal yetki yönetimde devamlık sağlayan,

⁴⁹ EFİL, İsmail, **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**, Alfa Basım Yayım, İstanbul, Ekim- 2002 s.54

⁵⁰ GENÇ, a.g.e, s.60

⁵¹ BARANSEL, a.g.e, s.168

⁵² FUKUYAMA, Francis, **Güven (Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması)**, Çev: Ahmet Buğdaycı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2000, s.238

⁵³ BARANSEL, a.g.e, s.168; Efil, a.g.e, s.55

⁵⁴ BARANSEL, a.g.e, s.168; Genç, a.g.e, s.60

⁵⁵ BALÇIK, a.g.e, s.39; Genç, a.g.e, s.60

yönetmel görevlilerin yeteneklerine göre şekillendiği, üstlere yetkilerin kullanılması için olanak sağlayan, yetkinin içeriğinin açık ve seçik belirtildiği yetkidir.⁵⁶

Weber'e göre ussal yetkiye dayanan ideal olarak tanımladığı ideal bürokrasinin özellikleri şunlardır;⁵⁷

- 1- Örgüt amaçlarının gerçekleşebilmesi için yapılan faaliyetler biçimsel görevler adıyla belli usule uygun olarak dağıtılmıştır.
- 2- Örgütte yapılacak olan faaliyetleri yerine getirecek olan görevlilerin yetkileri, beşeri ve maddi kaynaklarla nasıl ve ne şekilde kullanabilmesi gerektiği açıkça belirtilmiştir.
- 3- Etkili bir ücretlendirme ve ödüllendirme sistemi getirilerek, görevlerin zorluk derecesi baz alınarak yetkilerin kullanılmasında bir takım zorlayıcı (ceza gibi)önlemlere başvurulmuştur.
- 4- Hiyerarşik bir sistem getirilmiştir ve görev ve yetkiler kişiye değil makama bağlatılmıştır.
- 5- Astlar bağlı olduğu üstler tarafından denetlenecektir.
- 6- Her türlü haberleşme ve bilgi akışı yazılı olarak yapılacaktır.
- 7- Bir personel işin gereğine uygun olarak seçilir ve belirlenen görevlere özel eğitimli personel atanır.
- 8- Üstler astlarını kendi ihtiyaçlarına hizmet için kullanamazlar.

1.3.2.2. Neo- Klasik Organizasyon Teorisi

Neo- Klasik teori klasik teoriye karşı olarak değil de bireylerin ve grupların yararına ilaveler yapmak suretiyle insan hakkındaki olumsuz imajı olumlu yönde geliştirmeye yönelerek örgütün etkinliğini artırmak için insan ilişkilerine ve davranışlarına eğilmiştir.⁵⁸

Neo-Klasik teorinin gelişmesinde katkıda bulunan sosyoloji, psikoloji alanındaki bilim adamlarının, teoriye olan en büyük katkıları örgüt içindeki insanın nasıl, niçin o şekilde davrandığını ve örgüt yapısı ile davranış arasındaki bağıntıyı kurmak adına

⁵⁶ BARANSEL, a.g.e, s.169

⁵⁷ BARANSEL, a.g.e, s. 169-170; EREN, Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım, İstanbul, Ocak-2004, s.18-19

⁵⁸ ŞİMŞEK, Şerif, **Yönetim Organizasyon**, Mikro Dizgi, 1998, s.74; EFİL, a.g.e., s.56-57

olmuştur. İnsan örgütte bir varlıktır. Varlık olan insanın ihtiyaçlarının tatmin edilmesi gerekir.⁵⁹

Neo-klasik organizasyon teorisi diğer adıyla davranışsal yaklaşımın ele aldığı ana konular şunlardır: İnsan davranışı, biçimsel olmayan örgütler, gruplar ve davranışları, motivasyon, liderlik, iletişim, organizasyonların değişim ve gelişmesi, algı ve tutumlar... Böylelikle klasik teoriye göre yöneticinin yararlanacağı kaynaklar artmış olmaktadır.⁶⁰

Elton Mayo, Fritz Roethlisberger ve Dickson yönetimindeki araştırmacılar grubu Western Elektrik şirketinde Hawthorne Deneyleri olarak bilinen yıllarca süren araştırmalar yapmışlardır. Hawthorne araştırmaları en başta klasik varsayıma dayalı iki ana varsayımı sınamak üzere yapılmıştır. Bu varsayımlar:⁶¹

- İşyerinin fiziksel koşullarıyla çalışanların verimi arasında olumlu ilişki vardır.
- İnsan her zaman en yüksek düzeyde kazanç elde etmek istediği için bunu sağlayacak yönetim biçimleri geliştirilmelidir.

Araştırmacılar işyerinde aydınlatma, ısıtma, dinleme gibi fiziksel şartların işçilerin verimliliği üzerindeki etkilerini araştırma yoluna gitmişlerdir. Bu konudaki hipotezi şu şekildedir: Fiziksel şartların iyileştirme oranı arttıkça verimlilik artacaktır. Fakat bazen iyileştirme oranı artmadan da verimlilik artmıştır. Daha sonra ilgilerini sosyal faktörlere çeviren araştırmacıların hipotezi çalışanların motivasyonu artarsa verimliliğin de artacağı üzerine olmuştur. Bu kez hipotez “kabul” olmuştur. Sosyal faktörlerin verimliliği arttırdığı görülmüştür. Böylece insanın sosyal varlık olduğu ve insanın sistemin en önemli unsuru olduğu kabul edilmiştir.⁶²

Hawthorne çalışmalarının ortaya koyduğu sonuçlar şu şekildedir:

- 1- Örgütler bölümleriyle aralarında karşılıklı bir bağ bulunan sosyal bir sistemdir.

⁵⁹ EFİL, a.g.e, s.57

⁶⁰ KOÇEL, a.g.e, s.226

⁶¹ CAN, Halil; TUNCER, Doğan; AYHAN, D.Yaşar, **Genel İşletmecilik Bilgileri**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2004, s.150

⁶² KOÇEL, Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, Beta, 9.Basım, İstanbul, Eylül 2003, s.227

2- Bir işçinin yaptığı işin miktarı ve verimliliği onun fiziksel değil sosyal ve psikolojik kapasitesine bağlıdır. Yöneticiler çalışanları işe yönlendirirken sosyal ve psikolojik kapasiteleri hakkında bilgi sahibi olmak işleri daha kolaylaştıracaktır.

3- İşçiyi fazla çalışmaya yöneltme fazla ücretle değil sosyo psikolojik (moral, ait olma duygusunun pekiştirilmesi ve iş tatmini) faktörlere bağlıdır.

4- İşgörenler yönetimdeki kurallara kişisel değil grup üyesi olarak tepki gösterirler.

5- Biçimsel olmayanlar gruplar çalışanların tutum ve davranışlarını, verimliliklerini, sosyal tatmini etkileme açısından önemlidir.

6- İş bölümü ve uzmanlaşma verimlilik açısından her zaman uygun değildir. Bunun yerine grup halinde ve sevdikleri grup üyeleriyle çalışma daha etkilidir.

1.3.2.3. Modern Organizasyon Teorisi

1980'li yılların yönetimini şekillendireceği tahmin edilen durumsallık yaklaşımı ve durumsallık yaklaşımının dayandığı sistem yaklaşımı modern organizasyon teorisi içinde yer alır. Modern organizasyon teorisi; bilimsel kavramlara dayanarak analitik bir temele sahip olması, ampirik araştırmalardan geniş ölçüde yararlanarak sentez yapmaya, model ve sistem kurmaya yönelik çalışmaları gerekli kılması gibi özellikleri vardır.⁶³

1.3.2.3.1. Sistem Yaklaşımı

Sistem yaklaşımı, tek başına bir disiplin olmasından ziyade, belirli olayların, durumların ve gelişmelerin incelenmesinde kullanılan bir yöntem, bir düşünce tarzı, bir yönetim felsefesi ve bir yaklaşımdır.⁶⁴

Birçok düşünürün ifade ettiği şekliyle sistem, “birbirlerine bağımlı olan iki veya daha fazla parça ve alt sistemlerden oluşan, çalışma ve özellikleri itibariyle belirli bir sınırı olan ve diğer sistemlerden ayırt edilen örgütlenmiş ve bölünmez bir bütündür.”⁶⁵

Sistem kavramının önemi davranışsal yaklaşımın ortaya çıkış noktası olan Hawthorne deneylerinde anlatılmıştır. Fakat sistem yaklaşımını ayrıntılı olarak inceleyen yaklaşım genel sistem teorisidir. Zaten modern organizasyon teorisi büyük ölçüde genel sistem teorisinin etkisi altında kalmıştır. Genel sistem teorisinin sosyal

⁶³ EFİL, İsmail, a.g.e, s. 84-85

⁶⁴ ŞİMŞEK, M.Şerif; **Yönetim ve Organizasyon**, 8.baskı, Günay ofset, Seçkin Dağıtım, Konya, 2005, s.89

⁶⁵ EREN, Erol, **Yönetim ve Organizasyon -Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar-**, Beta Basım Yayım, İstanbul, Ocak 2001, s.47

gruplara ve örgütlere uygulama yönünde çeşitli çalışmalarda yararlanılmıştır. Hem genel sistem teorisinin hem de modern teorinin odaklandığı konular aynıdır. Bunlar; sistem parçaları, bu parçaların sistemin içindeki ve dışındaki hareketleri, sistemin kendisiyle ve çevresiyle olan etkileşimi ve sistemin büyüme ve istikrar sağlanması. Böylelikle, genel sistem teorisini, modern teoriden ayıran fark, modern yaklaşımda insan sistemlerinin incelenmesidir.⁶⁶

Sistem yaklaşımının temeli “sistem” olarak ele alınan bütünün amacını gerçekleştirmesine dayanır. Böylece önemli olan bütündür ve parçalar bütüne katkısı olduğu sürece önemlidir.⁶⁷ Diğer bir ifadeyle, sistem yaklaşımındaki düşünce şekline göre, örgüt çalışanlarının başarılı bir biçimde yönetilmesi için şirket çalışanlarının iç ve dış faktörlerin bir bütün içinde görülmesi ve değerlendirilmesini gerekli kılar.⁶⁸

Yönetimde sistem yaklaşımı ise, yönetim faaliyetlerinin ve bu faaliyetlerin yer aldığı birimlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ele alan yaklaşımdır. Modern organizasyon teorisinin büyük ölçüde dayanağı olan sistem yaklaşımı organizasyonu parçalar, süreçler ve amaçlardan oluşan bir bütün olarak ele alırken; organizasyonun hangi kısımlardan oluştuğunu (insan unsuru “çalışanlar”, makineler, maddi kaynaklar “fiziksel iş ortamı”, statü ve rol kalıpları, formel yapı, informel gruplar), bu kısımları birbirine bağlayan süreçlerin neler olduğunu (iletişim ve karar verme süreciyle sistemin parçalarını dengeleyici mekanizma) ve sistemin ulaşmak istediği amaçları (büyüme, istikrar, karşılıklı etkileşim) sorgulamıştır.⁶⁹

1.3.2.3.2. Durumsallık Yaklaşımı

İşletme yönetiminde içinde bulunduğu koşullara göre hareket eden durumsallık yaklaşımı, her yerde ve her işletme için gerekli olacak bir yönetim anlayışı yerine, her işletmenin içinde bulunduğu koşula göre o durum için en uygun olacak bir yönetim uygulamasını seçme ve onu uygulama anlayışını ifade eder. Bu yaklaşım klasik, davranışsal yada sistem yaklaşımlarının yerini alacak bir yaklaşım değildir. Davranışsal yaklaşım tam anlamıyla tüm yaklaşımlarla birlikte ele alınan ve hangi durumlarda daha etkili ve verimli olabileceğini araştıran bir yaklaşımdır.⁷⁰

⁶⁶ EFİL, a.g.e, s.85

⁶⁷ KOÇEL, Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, Arıkan Basım Yayım, 10.Basım, İstanbul, Ekim 2005, s. 241

⁶⁸ ERTÜRK, Mümin, a.g.e, s.37

⁶⁹ KOÇEL, a.g.e, s.241-242; EFİL, a.g.e, s.86

⁷⁰ ŞİMŞEK, a.g.e, s. 95

Durumsallık yaklaşımı kuvvetli bir şekilde insancıl olup diğer yaklaşımlara göre daha eksiksizdir. Ekonomik ve teknolojik olmak üzere tüm şartlara ilişkin girdileri içine alır. Durumsallık yaklaşımının anlamı en uygun etkinliğin elde edilebilmesi için değişik çevrelerde farklı organizasyonel ilişkilere ihtiyaç duyulmasıdır.⁷¹ Artık yönetimde “en iyi tek bir yöntem” yoktur. Örneğin; hastane, üniversite vb. kuruluşların yönetimiyle sanayi işletmelerinin yönetimi arasında farklılıklar olabileceği gibi aynı örgütün bölümlerinin yönetimi arasında da teknik veya metodik açıdan farklılıklar olabilir.⁷²

Durumsallık yaklaşımı organizasyon yapısını çeşitli içsel ya da dışsal koşullar arasındaki ilişkilere bağlı olarak değişen bir yapı olarak görür. Bu durumda organizasyon yapısı durumsal yaklaşımına göre bağımlı bir değişkendir. Bağımlı değişkenin değeri içsel ve dışsal koşul denilen bağımsız değişkenlere göre değişecektir. Dolayısıyla organizasyon yapısının etkinliği de klasik yaklaşımdaki gibi belirli ilkelerin uygulanmasından değil bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında uygun bir bağ kurmaktan geçer.⁷³

Durumsallık yaklaşımın bir başka özelliği de organizasyonu bir sistem olarak görmesidir. Organizasyon içindeki bazı süreçlerle (öndelik, motivasyon gibi) organizasyon içi ve dışı faktörler arasında ilişki araştıran bu yaklaşım öte yandan organizasyon içindeki alt sistemlerin kendi aralarındaki ilişkileri, alt sistemlerin de dış çevre unsurları arasındaki ilişkileri inceler. Bir işletmenin organizasyon yapısı iç çevre unsurları olan yapılacak işin niteliği, kullanılacak teknoloji, personelin niteliği ve amaçlar ile dış çevre unsurları olan müşteriler, pazar koşulları, rekabet, devlet müdahalesi ve sosyal-kültürel koşullardan oluşmaktadır.⁷⁴

1.3.3. Modern Sonrası Yönetim Anlayışı

20.yüzyılın sonlarından itibaren ortaya çıkan toplumsal değişmelere bağlı olarak, yönetim kavramının tanımı değişmiş, organizasyon uygulamaları gelişmiş, organizasyon içinde insana olan bakış açısı değişmiştir ve bu konuda yeni görüşler ileri sürülmüştür. Globalleşme, Uluslararasılaşma, Yönetimde Mükemmellik, İnsan Hakları, Enformasyon Çağı, Bilgiye Dayalı Organizasyon, Uluslararası Rekabet, Yalın Yönetim ve Organizasyon, Toplam Kalite ve Yönetimi, Bilgi Toplumu gibi birçok kavram ve

⁷¹ ERTÜRK, a.g.e, s.42

⁷² BARANSEL, a.g.e, s.17

⁷³ KOÇEL, a.g.e, s.267

⁷⁴ KOÇEL, a.g.e, s.267-268

anlayış gelişmiştir. Bu gelişmeler organizasyonların yapılanmasında etkin rol oynamışlardır.⁷⁵

Yöneticilerin ‘karar verme’ ve ‘kontrol etme’ fonksiyonları yerine koç’luk ve danışmanlık fonksiyonu daha çok ön plana çıkmıştır. Firmaların asıl varlığı artık insan kaynağıdır.⁷⁶ Çalışanlar hiyerarşik basamaklardan olabildiğince uzak yatay ilişkiler içinde çalışan, takım bazında organizasyon yapısı içerisinde bir bütünün parçasıdır.⁷⁷

Örgütler çalışanlarını sürekli geliştiren ve tüm çalışanların katılımının sağlanmasıyla oluşan sistemler haline gelmişlerdir. Aynı zamanda örgütün etkinliğini arttırmak için örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarını değiştirmeye yönelik çalışır. Bunu yaparken de örgüt içinde ve dışında iletişimi internet, kablolu sistemler ve telefon sistemleriyle sağlayan, takım ruhunun hakim olduğu yönetim ve çalışan ilişkisi mevcuttur.

Yani postmodern yaklaşımlarda organizasyonun temeli katılımcılık, şeffaflık, hesap verilebilirlik, etkililik, hizmetlerin sonucuna odaklılık, insan haklarına saygı, bürokratik işlemlerde ve mevzuatta sadelik, bilgi teknolojilerinden yararlanmaya dayanmaktadır.⁷⁸ Örgütler daha esnek ve yenilikçilerdir. Yetenekli insan kaynaklarını da bularak rekabet avantajı sağlanmaktadır. Çalışma ve performansın objektif ölçülerle değerlendirileceğine güven duyan insanlar için bu kurumlar birer cazibe merkezi haline gelmektedir.⁷⁹

1.4. İNSAN KAYNAĞININ TANIMI

Önceleri işletmeler için kar elde etme en önemli konu iken artık müşteri ve insan odaklı yaklaşımlarla uzun vadede farklılık yaratacak, bireysel ilerlemeye açık, bütünün bir parçası konumunda olan insan kaynağı oluşturulmaktadır. Bilgi, yetenek ve yaratıcılıklarını en iyi şekilde kullanarak sürekli değişen gelişime ayak uydurabilecek

⁷⁵ KOÇEL, A.g.e., s.375

⁷⁶ ERSEN, Haldun, **Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi- Verimli ve Etkin Olmanın Yolu**, Sim Matbaacılık, İstanbul 1997, s.23

⁷⁷ KOÇEL, Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basım, 9.Basım, İstanbul, Eylül 2003, s.389,410

⁷⁸ TİMUÇİN,K., <http://www.spk.gov.tr/HaberDuyuru/kurumsalyonetim/kurumsalyonetim.html>, ‘**Kurumsal Yönetim İlkeleri**’, (01.07.2005), s.3

⁷⁹ EHİRLİ,K, ‘**Kurumsal Yönetim Araştırma Raporu-Yeterlilik Etüdü**’, SPK Denetleme Dairesi, Sayı: XIV-4, 1999, s.55

işletmeler olmak için iyi yetişmiş ya da koşullara göre eğitip yetiştirecek insan gücünü oluşturarak geçerli sistemler benimsenip uygulanmaktadır.⁸⁰

İşletmeler rekabet avantajını ürünler ve pazarlardan çok insan ilişkileri ve yeni fikirler üzerinden sağlamaktadır. İnsan kaynakları rekabet ve yaşama gücünün bir kaynağı olması sebebiyle işletmeler için en önemli yatırım insan kaynağı olmuştur.⁸¹

Dünyanın önde gelen yönetim gurularından, insan kaynakları konusunda lider olarak bilinen Charles Handy, son yıllarda büyük organizasyonların içlerinde kişisel yetenekleri olduğunun farkına varan, değişim yaratmak isteyen genç insanları barındıran küçük organizasyonları satın alarak bu insanları bünyelerine katmak istediklerini amaçladığını belirtmektedir. Bilişim teknolojisi alanında yatırım yapmak isteyen İngiliz firması olan Marconi bünyesindeki tüm çalışanları satmış ve sonuç olarak da iflas etmiştir. Önemli olan sorun, Amerikan firması Enron gibi büyük organizasyonların küçük parçalarının ne yaptığını bilmemeleri olduğunu belirtmiştir. Ünlü danışmanlık firması Arthur Andersen satılmasının sebebinin de bir gurup insanın yapmaması gereken şeyleri yapması olduğunu, yine İngiltere'nin en önemli bankasının çökmesinin sebebinin Singapur'da tek bir çalışanın yaptığı hata olduğunu söylemiştir.⁸²

İnsan kaynağının durumu önceleri işletmelerde Personel Yönetimi, sonraları İnsan Kaynakları Yönetimi olarak kurulan idari bölümlerin konusu olmuştur. Şimdi personel yönetimi, insan kaynakları yönetimi tanımlarına ve amaçlarına bakalım.

1.4.1. Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimlerinin Gelişimi

1800'lü ve daha öncesi yıllarda iş hayatında işçiler saatlerce çalışmak zorunda kalan birer köle olmuşken 19.yüzyılda Taylor'ın başlattığı Klasik yönetim anlayışı personel yönetimi anlayışının iş hayatına geçişinde önemli bir yere sahiptir. Daha sonra 1920'lerden sonra Elton Mayo ve arkadaşların yaptığı bir takım testler sonucu örgütte beşeri unsur ön plana çıkmıştır ve insana “amaç” gözüyle bakılan olumlu bir bakış açısı gelmiştir. 1950'li yıllardan sonra ise nihayet sistem ve durumsallık yaklaşımlarıyla modern yönetim olgusuna geçilmiş ve insan kaynakları yönetimi düşüncesi doğmaya

⁸⁰ FİLİZÖZ, Berrin, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Uluslararası Yaklaşım Gerekliliği”, **Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, 2003, s.167-169

⁸¹ BENLİGİRAY, Serap, “İnsan Kaynakları Yönetiminde İdari Destek Birimi Olmaktan Stratejik Ortaklığa Geçiş”, **Eskişehir Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:17, Sayı:1, 2001, s. 40-41

⁸² HANDY, Charles, “Şirketlerin İnsan Kaynaklarına İhtiyacı Olmamalı”, **Capital Aylık Ekonomi Dergisi**, Sayı:4, s.162

başlamıştır. Zaten 1980'li yıllardan sonra da insan kaynakları yönetimi yaklaşımına geçilmeye başlanmıştır.⁸³ 1990'lı yıllarda ise bilim adamları insan kaynakları terimine “strateji” sözcüğünü eklemiştir. Stratejik insan kaynakları yönetimi, işletmelerin uzun dönemdeki hedeflerine ulaşmak için kullandıkları önemli bir dönüşümü ifade eder.⁸⁴ Eğitim, etik, küreselleşme gibi olguları bütünleştirme teknikleriyle üretkenlik, kalite gibi kriterler belirlenmiştir. Personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimlerinin gelişimi onar yıllık dönemler halinde şekillendirilmiştir.

⁸³ YÜKSEL, Öznur, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2003, s.11-16

⁸⁴ BAYRAKTAROĞLU, Serkan, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya Yayıncılık, Adapazarı, 2006, s.4

Tablo 1-2 Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Onar Yıllık Dönemleri

| TEKNİKLER | İŞVERENLERİN BAKIŞI | TEMEL KRİTER | DÖNEMLER |
|--|---|--|-------------|
| Disiplin Sistemleri | Çalışanların ihtiyaçları önemli değildir | Üretim teknolojileri | 1899 öncesi |
| Güvenlik ve yaratıcılık programları | Çalışanlar güvenliğe ve fırsatlara ihtiyaç duyarlar | Çalışanların rahatlığı | 1900-1910 |
| Zaman ve iş araştırmaları | Çalışanlar yüksek verimlilikle beraber gelen yüksek ücretler isterler. | Görev verimliliği | 1910-1920 |
| Psikolojik testler ve Danışmanlık programları | Çalışanların kişisel farklılıkları göz önünde bulundurulmalıdır. | Kişisel farklılıklar | 1920-1930 |
| İletişim programları | Çalışanların ihtiyaçları kurum içinde tatmin edilmelidir. | Sendikalaşma | 1930-1940 |
| Emeklilik ve sağlık gibi ek yararlar | Çalışanlar ekonomik güvenliğe ihtiyaç duyarlar. | Ekonomik güvenlik | 1940-1950 |
| Süpervizör eğitimleri | Çalışanlara baskı unsuru az olan bir denetim uygulanmalıdır. | İnsan ilişkileri | 1950-1960 |
| Katılımcı yönetim teknikleri, eşit fırsatlara dayanan şirket kuralları | Çalışanlar görevleriyle ilgili kararlara katılmak isterler. Tüm çalışanlara eşit davranılmalıdır. | Katılım İş kanunları | 1960-1970 |
| Görev zenginliği, entegre çalışma takımları | Çalışanlar becerilerine uygun ve kendilerini zorlayacak görevler isterler. | Görevlerin zorluğu ve çalışma hayatının kalitesi | 1970-1980 |
| İşten ayrılma eğitimleri | Ekonomik koşullardan dolayı şimdi kaybedenlerin yeni işlere ihtiyaçları vardır. | İşten ayrılmalar | 1980-1990 |
| İş ihtiyaçları, eğitim, etik, küreselleşme gibi olguları bütünleştirme | Çalışanlar iş ve iş dışı dünyalarını dengelemeli ve katkılarda bulunmalıdır. | Üretkenlik, kalite, adapte olabilme | 1990-2000 |

Kaynak: Ernst&Young insankaynakları.com, Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları Editör: Figen TAHİROĞLU, Hayat yayınları, İstanbul, 2002, s.20-21

1.4.2. Personel Yönetiminin Tanımı ve Amacı

Personel departmanının işlevi örgütün başarısı için gerekli olan insan kaynaklarının alınması, gelişmesi ve elde tutulmasına yardımcı olmaktır. Personel yönetimin işleyişi şirketten şirkete farklılık gösterebilir.⁸⁵

Personel yönetimi, iş yerindeki insanı ve onun örgüt içi ilişkilerini inceleyen, örgüte gerekli insan kaynağının temini ve bu kaynaktan etkili ve verimli bir şekilde yararlanmanın yol ve yöntemini gösterir.⁸⁶

Bingöl ise personel yönetimini, örgütün işlevlerini ve amaçlarını yerine getirerek ve en fazla etken ve verimliliği sağlayacak bir şekilde üstün bir işgücünü kazanma, geliştirme ve koruma sanatı olarak tanımlamıştır.⁸⁷

Personel yönetiminin genel anlamda amaçlarını üç kısımda ifade edebiliriz:

1- Personel yönetimi, örgütün insan kaynağı performansını iyileştirerek, hem örgütsel performansa katkısının hem de örgütten elde edeceği yararların artırılmasını amaçlamaktadır.⁸⁸

2- Personel yönetimi, etkili bir örgüt içinde hem verimi hem de adaleti sağlayarak, bir teşebbüsü oluşturan kadın ve erkekleri bireysel ve iş gruplarının bir parçası olarak örgütün başarısına en iyi katkıyı sağlayacak şekilde bir araya getirir ve onları geliştirmeyi amaçlar.⁸⁹

3- Personel yönetimi, örgütün amacına ulaşması için çalışanların yeteneklerini en iyi şekilde kullanmalarını sağlayacak şekilde bir araya getirerek çalışanların refahının da gözetmek suretiyle personelin örgüte en yüksek düzeyde katkıda bulunmasını amaçlamaktadır.⁹⁰

⁸⁵ ATTWOOD, Margaret, **Personnel Management**, The Macmillan Press, London, 1989, s.1

⁸⁶ TUTUM, Cahit, **Personel Yönetimi**, TODAİE yayınları, No:179, Ankara, 1979, s.1

⁸⁷ BİNGÖL, Dursun, **Personel Yönetimi**, İkinci Baskı, Beta Basım-Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1996, s.10

⁸⁸ GÖKDENİZ, İsmail, **İnsan Kaynakları Yönetimi (Ders notları)**, Aksaray, 2001, s.5

⁸⁹ LEGGE, Karen, **Human Resource Management: A critical Analysis**, Edited by Storey, John; New Perspectives on Human Resource Management, Published by Routledge, London, 1989, s.19

⁹⁰ CANMAN, Doğan, **Çağdaş Personel Yönetimi**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1995, s.5

1.4.3. İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Tanımı ve Amacı

İnsan kaynakları yönetimi, istihdam yönetiminde belirgin bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda, kendini işine adanmış ve yetenekli işgücünün sırasıyla; kültürel, yapısal ve personel tekniklerinin kullanılmasıyla rekabetçi avantajı başarması hedeflenir.⁹¹

İnsan kaynakları yönetimi, örgütsel ortamdaki insan kaynağının örgüte ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara uyularak etken ve verimli yönetilmesini sağlayan çalışmaların tümüdür.⁹²

İnsan kaynakları yönetimi, örgütte insan kaynakları ihtiyacının belirlendiği ve bu ihtiyaçların giderildiği, işe alınan personelden en yüksek verimin alınabilmesi için teşvik ve çalışma programlarının yürütüldüğü işletmenin diğer fonksiyonları olan üretim, pazarlama ve finans gibi örgüt amaçlarının gerçekleşmesi için katkı sağlayan bir işletme fonksiyonudur.⁹³

Fındıkçı'ya göre insan kaynakları yönetimi, insan odaklı, örgüt içinde çalışanların ilişkilerini yönetsel bir biçimde ele alan bu ilişkilerini anlamaya ve nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan, örgüt kültürüne dayalı politikaları bulup geliştirici ve işgören yönetimi-personel yönetimi-endüstri ve insan ilişkileri bilgi ve ilkeleri bir bütün içinde ele alan stratejik bir yaklaşımdır.⁹⁴

Günümüzde bir örgütün maddi kaynakları ne kadar sağlam olursa olsun insan kaynakları yeterli ekenliğe sahip olmazsa örgütte verim ve iş gücü kalitesi düşer. Tatminsiz ihtiyaçlar ile verimli iş gücü ve iş kalitesine ulaşmak kolay olmayacaktır. Bu açıdan bakıldığında insan kaynakları yönetiminin iki temel amacı; verimliliği arttırmak ve iş yaşamı kalitesini yükseltmektir.⁹⁵ Yani insan kaynakları yönetimi hem iş görenlerin bilgi, yetenek ve deneyimlerinden yararlanarak örgütü amaçlarına ulaştırma yolunda çalışmalı, hem de iş görenlerin örgütten beklentilerine cevap verebilmek için gerekli usul ve yöntemleri kullanmalıdır. İki taraflı bu görev insan kaynakları yönetimine üst düzeyde bir sorumluluk yüklemektedir.⁹⁶

⁹¹ STOREY, John, **Human Resource Management- A Critical Text**, Thomson Learning, 2.edition, London, 2001, s.6

⁹² KAYNAK, Tuğrul ve diğerleri, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2.baskı, İstanbul, 2000, s.16

⁹³ ÖZGEN, Hüseyin; ÖZTÜRK, Azim; YALÇIN, Azmi, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Kitabevi, Adana, 2001, s.7

⁹⁴ FİNDİKÇİ, İlhami, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000, s.6,13-14

⁹⁵ KAYNAK, Tuğrul ve diğerleri; a.g.e.,s.15

⁹⁶ FİLİZÖZ, Berrin, a.g.m. , s.162

1.4.4. İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları

İnsan kaynakları yönetimi işgören ihtiyacının belirlenmesi, iş ilanlarının yapılması, uygun işgören seçimi ve kurum kültürüne alışmasının sağlanması, iş görenlerin ihtiyaçlarının belirlenmesi ve motivasyonu, performans değerlendirmesi, örgütte çatışmanın çözümü, her türlü iletişimin sağlanması, yeniden yapılandırma, kurum ikliminin ve takım ruhunun gelişmesi, çalışanların eğitimi ve gelişmesine kadar bir çok uygulamayı kapsar.⁹⁷ İnsan kaynakları yönetiminin bir takım fonksiyonları mevcuttur. Bunlar;⁹⁸

- İKY'nin planlanması
- İKY seçimi (aday toplama-seçme-oryantasyon)
- Eğitim ve geliştirme
- Çalışan için motivasyon teknikleri
- Kurum içi iletişim
- Kariyer yönetimi
- Sağlık ve güvenlik yönetimi
- Performans yönetimi, ücret yönetimi ve
- Çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi
- İnsan Hakları ile ilgili çalışmaları yürütmektir.

İnsan Kaynakları biriminin insan hakları ile ilgili çalışmaları yürütmesi işlevi gerekli yasa ve düzenlemelerle birlikte düşünülmelidir. 1982 Anayasa'sı, Medeni Kanun, İş Kanunu, Ceza Kanunu, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi düşünülerek çalışanların işyeri düzeni içerisinde hakları korunmalıdır. İnsan Kaynakları bölümü örgüt için insan kaynağı ihtiyacını karşılarken örgüt çıkarlarını gözettiği kadar çalışanların çıkarlarını da düşünmesi gerekmektedir. İşe alma, işe alıştırma, ücret, terfi, eğitim, ödüllendirme gibi konularda çalışanlara eşit davranmalı ve bu gibi konularda

⁹⁷ SABUNCUOĞLU, Zeyyat, a.g.e., s.5

⁹⁸ GÜRÜZ, Demet; YAYLACI, Gaye Özdemir, **İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi**, Yayıncılık Matbaası, MediaCat Kitapları, İstanbul, 2004, s.37

hak ihlallerine maruz bırakmamalıdır. İhlalleri engelleyici ve giderici rolünü de unutmaması gerekmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi iş görenin işe kabulünden işten ayrılmasına kadar tüm ilişkilerini düzenleyen bir içeriğe sahiptir. Böylece insan kaynaklarının ana işlevinin kısaca “her anlamda işletmenin insan boyutuyla ilgilenmek” olduğu sonucuna varılabilir. Günümüzde büyüklüğü ne olursa olsun tüm işletmelerin amaçlarına ulaşmak için en değerli kaynağı olan insanı sorumluluklarının bilincine vararak değerlendirme zorunluluğu vardır.⁹⁹

⁹⁹ AKYÜZ, Ömer Faruk, **Değişim Rüzgarında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2001, s.54

İKİNCİ BÖLÜM

2. İNSAN HAKLARI VE İŞ HUKUKU'NA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR VE KURUMLAR

2.1. İNSAN HAKLARI KAVRAMI

İnsanın değeri olarak bilenen bazı doğal imkânlarının gerçekleştirilebilirliğinin şartlarına ilişkin talepler getiren ilkeler olarak çoğu kez karşımıza çıkan insan hakları, her şeyden önce bir fikirdir, düşüncedir.¹

Kökenini esasen doğal hukuk düşüncesinden alan insan hakları kavramı, uygar toplumların “olmazsa olmaz” şartı haline gelmiştir ve her alanda birçok ilginin odak noktasıdır.² Çeşitli disiplinler tarafından ele alınan insan hakları düşüncesi sadece bir hukuk meselesi olmayıp etik, felsefi, sosyolojik, tarihi yaklaşımlar, dini yaklaşımlar alanlarındaki çalışmaların da temel konuları arasında yer almıştır.³

İnsan hakları konusunun doğal hukuktan kaynaklandığı kabul edilmekle birlikte, pozitif hukuka girişi çeşitli insan hakları bildireleri ve modern anayasalarla olmuştur. İngiltere, Amerika ve Fransa'daki İnsan Hakları Bildireleri, Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi; İkinci Dünya Savaşından sonra Batı Avrupa'da, Soğuk Savaş'tan sonra da Doğu Avrupa'da kabul edilen Anayasalar insan haklarına pozitif hukuk düzeyinde güvence sağlamıştır. Yukarıda bahsedilen bildirge, evrensel bildirge ve Anayasalarda, insan hakları ile ilgili düzenlemelerin, felaketlerden doğduğu, baskıcı rejimlerin yanlış uygulamalarına bir tepki olarak ortaya çıktığı gözden kaçırılmamalıdır.⁴

¹ KUÇURADI, İoanna, **Etik İlkeler Olarak İnsan Hakları**, **Hikayemi Dinler misin? Tanıklıklarla Türkiye'de İnsan Hakları ve Sivil Toplum**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, Aralık 2004, s.110-111

² YEŞİL, Şükrü, **Okul ve Ailede İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitimi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Mart 2002, s.24

³ AKILLIOĞLU, Tekin, **“Genel Olarak İnsan Hakları” Farklı Bakış Tarzlarıyla İnsan Hakları Uygulamaları**, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, A.P.K. Dairesi Başkanlığı Yayın No:139, Ankara, 2000, s.4

⁴ CHANOCK, Martin, **Rights, Culture, Religion in MAMDANI, Mahmood, Beyond Rights Talk and Culture Talk**, St.Martin's Pres, New York, 2000, s.16

Türkiye’de ise insan hakları kavramı ilk kez 1808 Sened-i İttifak ve özellikle 1839 Tanzimat Fermanında gözükmüştür. 1876 ve 1924 Anayasalarında hak ve özgürlükler biçimi konu edilmiş, 1961 Anayasasında ise ilk defa ortaya çıkmıştır. 1980’li yıllarda insan hakları uygulanması bakımından bazı aksaklıklar olmuş, fakat 1990’lı yıllarda ve özellikle Ekim 2001’den sonraki AB’ye uyum süreci içerisinde aksak ve hatalı da olsa insan hakları uygulanmaya başlamıştır.⁵

İnsan hakkı, kişinin insan olması itibariyle taşıdığı değeri koruyan ahlaki hakların bir türüdür ve o en üstün ahlaki haktır. İnsan hakkı düşüncesi, bir kimsenin durumu ne olursa olsun insan olmasından dolayı başka bireylere eşit olması demektir. Bu fikrin temelinde asgari bir insan eşitliği düşüncesi yatmaktadır.⁶

İnsan haklarının üç özelliği bulunmaktadır.⁷

1- İnsan hakları evrenseldir. Yani; Bütün insanlar ırk, renk, etnik köken, cinsiyet, yaş, din, siyasi düşüncesine ve ülkedeki siyasi rejime bakılmaksızın insan haklarına sahiptir.

2- İnsan hakları devredilemez ve vazgeçilemez haklardır. Bu haklar doğuştan gelen doğal haklardır. Devlet tarafından bağışlanmaz. İnsan olmak, insan haklarını elde etmek için yeterlidir. Buna karşılık bir yükümlülüğün olmaması insan haklarının inkarı yada reddi sonucunu gerektirmez.

3- İnsan hakları öznedir. Bireylerin akılcı ve özerk eylem kapasitesinden dolayı bireysel olarak sahip oldukları haklardır.

Canlıları inceleyen genetik ve moleküler biyoloji alanında uzman, DNA’nın yapısını keşfeden Nobel ödüllü, James Watson, insan hakları kavramını, özde insanların gereksinimleri olduğunu ve sosyal yapıda var olan bir canlı türü olarak insanların yiyecek, eğitim ya da sağlık gibi gereksinimlerinin karşılanması olarak açıklamıştır.⁸

Tanımlanması zor olan insan haklarını çoğu kişi kendi zihinlerindeki olması gereken, iyi olan şeyler olarak adlandırdıkça bu kavram kimi zaman anlam kargaşasına yol açmaktadır. Adalet, demokrasi, hukukun üstünlüğü gibi başka başka ideallere

⁵ ORAN, Baskın, **Türkiye İnsan Hakları Bilançosu 2005 İzleme Raporu**, Tesev Yayınları, İstanbul, 2006, s.13

⁶ ERDOĞAN, Mustafa, **Liberal Toplum Liberal Siyaset**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1998, s.103

⁷ O’BYRNE, Darren J., **Human Rights: an introduction**, Pearson Education, London, 2003, s.27

⁸ FUKUYAMA, Francis, **İnsan Ötesi Geleceğimiz- Biyoteknoloji Devriminin Sonuçları**, Çev: Çiğdem Aksoy Fromm, ODTÜ Yayıncılık, Ankara, 2003, s.131

başvurularak hiçbir kavramsal titizlik gösterilmeyip kimi ideal ve talepler bu kavram altında bahsedilmektedir. Bundan başka insan haklarının ahlaki anlamına başvurulmadan hukuki bir ilişkiye ya da bir yasa dayandırılabilir talepler insan hakları olarak nitelendirildiğine rastlanılmaktadır. Hoşumuza giden, olması istenilen her şey “insan hakkı” olarak bahsedildikçe insan hakkının üstün ve bağlayıcı ahlaki gücü zayıflatılmaktadır.⁹ Bu yüzden insan hakkının ne olduğunu anlamak için öncelikle bazı kavramların açıklanması gerekmektedir.

2.1.1. Hak ve Özgürlük

Toplu yaşamaya geçiş ile beraber ortaya çıkan hak kavramı yere ve topluma göre değişen bir içeriğe sahiptir. Genel olarak hak bir kimsenin isteyebileceği, ileri sürebileceği ve kullanabileceği bir durumu belirtir. Hak; devlet ve hukuk düzeni aracılığı ile güvence altına alınmış bir durum olarak tanımlanabilmektedir.¹⁰

Hak, nitelikli bir gücün taleplerine temel olan isimlerdir. Bir şeyi yapma hakkına sahip olmak, bir şeye sahip olmaya ve ondan faydalanmaya özel olarak yetkili olmaktır.¹¹ Kant’a göre “hukuk” bir bireyin özgür iradesi ile diğer bireylerin özgür iradelerinin genel özgürlük kuramına göre uyum içinde olması yolundaki genel kuralların tümüdür. Bu ifadeye dayanarak Kant hakkı “bireyin diğer bireylerle bağdaşabilir özgürlüğü” biçiminde tanımlamıştır. Bu düşünceyi benimseyen hukukçu Arsal, hakkı şu şekilde açıklamıştır. “Hak, hukuk düzenince tanınmış sınırı, konusu, kullanılma şekil ve şartları gösterilmiş, yararlanılması tolumca sağlanmış özgürlüktür.”¹²

Hakkın varlığından tam olarak bahsedebilmek için üç unsurun bulunması gerekir. 1.Yetki: Hakkın özü olan bir şeyi yapabilme yetkisidir ve o şeyi yapıp yapmama tercihi kişinin kendisine aittir. Hakkın kullanılmasına kimse zorlanamaz. 2. Talep: Her hak kişiye olumlu ve ya olumsuz bir talepte bulunma yetkisi verir. Yani, hukuki haklar negatif ve ya pozitif taleplere dayanak oluşturabilirler.¹³ 3. Saygı

⁹ ERDOĞAN, Mustafa, “İnsan Hakları Kavramı ve Önemi”, **İnsan Hakları**, Matus Basımevi Reklam ve Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara, 2006, s.17

¹⁰ ÇEÇEN, Anıl, **İnsan Hakları**, Savaş Yayınları, Ankara, 2000, s.9-10

¹¹ DONNELLY, Jack, **Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları**, Çev: Mustafa Erdoğan - Levent Korkut, Yetkin Yayınları, Ankara, 1995, s.19

¹² MUMCU, Ahmet; KÜZECİ, Elif; **İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri**, Turhan Kitabevi Yayınları, Yenilenmiş 4.Baskı, Ankara, 2007, s.16

¹³ ERDOĞAN, Mustafa, **Anayasal Demokrasi**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2001, s.117

gösterilme zorunluluğu: Hakkın konusundan yararlanma yetkisinin genel olarak ya da bir duruma bağlı olarak tanınmasını istemek ve ona saygı gösterilmesini iddia etmek demektir. Hak sahibi hakkını tanımayanlara karşı hukuki yollara başvurarak hakkına saygı gösterilmesini isteyebilir.¹⁴

Hukukun temel kavramlarından olan özgürlük veya hürriyet kavramı Anayasamızda hak ile birlikte anılmış bir ayrıma tabi tutulmamıştır. Bu ayrım İngilizce ve Fransızca'da veya diğer dillerde mevcut, fakat Türkçede bu farka karşılık gelecek bir ifade söz konusu değildir. Örneğin “çalışma hakkı” hem çalışma özgürlüğü anlamındaki “çalışma hakkı” hem de çalışma hakkı anlamındaki “çalışma hakkı” olarak kullanılmaktadır. İngilizcede ki “Right of work” bir kimsenin iş sözleşmesi ile sahip olduğu çalışma hakkını ifade eder. “Right to work” bir kimsenin sosyal haklardaki özgürlüğünü ifade eder.¹⁵

En eski ve hala günümüzde de geçerliliğini sürdüren özgürlük kavramı 1789 tarihli “İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi”nde “Özgürlük, başkasına zarar vermeden her şeyi yapabilme gücüdür; bundan ötürü her insanın doğal hakların kullanılmasının sınırı; toplumun diğer üyelerine aynı haktan yararlanmayı sağlayan sınırdır; bu sınırlar ancak yasa ile belirtilebilir. Yasa (ise) yalnız toplum için zararlı olan hareketleri yasaklayabilir...”¹⁶ Yalnız bu tanımda geçen “başkasına zarar vermeden” ifadesi akli karıştırmaktadır. Başkasına zarar vermemekle özgürlük mü elde edilmektedir? Kapani bu durumu şöyle açıklamaktadır. “Bir adam düşününüz: sefalet ve yoksulluğun eseridir ve bu yüzden başkalarının yapabildiği, kendisinin de yapmak istediği bir çok şeyleri yapamamaktadır. Şimdi, sırf “başkasına zarar vermeyen şeyleri yapabildiği” için (örneğin; sokakta aç dolaşmak, vitrinleri- içini çekerek- seyretmek, geceleyin parklarda yatıp gökteki yıldızları saymak gibi) bu adamı hür mü sayacağız.”¹⁷ Bu bağlamda bu tanım özgürlük ifadesi için yanlış değil ama eksik kalmaktadır. Bozkurt'a göre özgürlük “insanın bilinçli ve amaçlı olarak eylemde bulunabilme potansiyelini, serbestçe seçebilme kapasitesini ifade eder ve bireyin özel alanı içerisinde zorlanmadan masun olması durumudur ” şeklinde tanımlamıştır.¹⁸

¹⁴ ERDOĞAN, Mustafa, **Liberal Toplum Liberal Siyaset**, s.95

¹⁵ AKILLIOĞLU, Tekin, a.g.e., s.6-7

¹⁶ MUMCU, Ahmet; KÜZECİ, Elif, a.g.e., s.11-12

¹⁷ KAPANİ, Munci, **Kamu Hürriyetleri**, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993, s.5

¹⁸ BOZKURT, Enver, **İnsan Haklarının Korunmasında Uluslararası Hukukun Rolü**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2003, s.14

Özgürlük bir haktır; fakat bütün haklar özgürlük olarak ifade edilmez. Özgürlük herkese tanınan bir insan hakkıdır. Özgürlük, bütün hakların ortak kökeni olup haklar ise özgürlükleri sağlamak için kişiye hukukça tanınan meşru yetkililerdir. Örneğin kişinin seyahat özgürlüğünü kullanması kişinin kendi isteğine bağlıdır. Hak ise bu isteğin uygulamaya geçilmesinde- kişiye seyahat edebilmesinde gerekli olan pasaportun reddi gibi- dışsal bir engelin ortaya çıkmasında gündeme gelir. Kişi hakkını mahkemelerde öne sürebilir.¹⁹

1949 tarihli Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası birinci bölümde kamusal hak ve özgürlükleri “Temel Haklar” başlığı altında güvence altına almıştır. Bu başlık altında da çeşitli özgürlükleri düzenlemiştir. Bu anayasadan kaynağını alan 1961 ve 1982 Anayasamızda ise ikinci kısmın başlığını “Temel Hak ve Ödevler” oluşturmuştur. Temel haklar bölümünde düzenlenen özgürlükler aynı zamanda toplumun tümüne tanınan hak ve özgürlükler olduğu için, bunlara “kamu özgürlükleri” de denilmektedir.²⁰ Bu hak ve özgürlükler toplumun her bir bireyi için devlet tarafından güvence altına alınmıştır.

2.1.2. Eşitlik

Doğanın eşitliği kabul etmediği, insanların eşit nitelikte ve özelliklerle dünyaya gelmedikleri söylenir. Ancak bu düşünce insanların aynı şekilde gıda, giyinme, barınma gibi temel ihtiyaçları olduğu gerçeğine denk düşmez. Medeni toplumlar zayıfların ezilip güçlülerin her türlü ihtiyaçlarının karşılanmasını kabul etmez. Fiziksel güçten kaynaklanan adaletsizlik ve eşitsizliği hiç bir medeni toplum kabul etmemektedir.²¹

Eşitlik - eşitsizlik durumu eski çağlardan beri insan tarihinin hep sorunu olmuştur. Bugün modern toplumların adaleti, eşitliği ve özgürlüğü savunduğu kadar bu konuda hala birçok sorun vardır. Fakat eşitlik ve eşitsizlik hangi durumlarda söz konusu olmaktadır? Eşitlik (veya eşitsizlik) sorunlarının temeli Rousseau’dan alınan şu sözlerle ortaya koyulabilir: “İnsan soyunda iki çeşit eşitsizlik görüyorum. Bunlardan birisine doğal veya fiziksel eşitsizlik diyorum; zira bu eşitsizlik doğa tarafından kurulmuş olan yaş, sağlık ve vücut kuvvetlerinin, zihin veya ruh meziyetlerinin farkından oluşur.

¹⁹ KABOĞLU, İbrahim Ö., **Özgürlükler Hukuku**, İmge Kitabevi, Ankara, 2002, s.15-16

²⁰ YÜRÜK, A.Tülin, KARAKUL, Selman, **Çağdaş Toplumda İnsan Haklarının Doğuşu ve Gelişimi**, <http://www.aof.edu.tr/kitap/IOLTP/1268/unite03.pdf>, (22.05.2007), s.34

²¹ ÜNAL, Şeref, **Temel Hak ve Özgürlükler ve İnsan Hakları Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 1997, s.71

İkincisine manevi veya siyasi eşitsizlik denebilir; çünkü bu bir çeşit sözleşmeye bağlıdır ve insanların uygun görmesiyle kurulup yerinde görülmüştür. Bu çeşit eşitsizlik bazı kimseleri, mesela, daha zengin, daha saygın, daha güçlü bulunmak veya diğerlerini bağlı kılmak gibi bir takım ayrıcalıklara malik bulunmalarından oluşur.”²²

2.2. İŞLETMELERDE ÇALIŞANLARIN HAKLARI

Soyut bir kavram olan insan hakları için belli bir katalog belirlenmemektedir. İnsan haklarının belirlenmesi yolunda İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi temel dayanak olmuşlardır. Bizde ise 1961 Anayasası 2.md “insan haklarına dayalı”, 1982 Anayasası 2.md ile “insan haklarına saygılı” olmayı Cumhuriyetin temel özellikleri arasında saymıştır. İnsan haklarının temel hak niteliği Anayasalarda somutlaşması sonucu kazanılır. Yani insan hakları mevzuatla yada yargı kararlarıyla tanındığında temel hak kavramı içerisinde yer alırlar. 1982 Anayasası 12.md.de herkesin kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahip olduğundan bahsedilmektedir. Buna benzer düzenlemeler Portekiz ve İspanya Anayasalarında da mevcuttur.²³

İşletmelerde, çalışanların hakları ile ilgili çalışmaları yürütecek birim İnsan Kaynakları bölümüdür. Örgütlerde yardımcı birim (Staff Manager) pozisyonunda olan İnsan Kaynakları bölümündeki yöneticiler, işletmelerde çalışanların işe alımı, terfi, eğitim, ödüllendirme gibi bütün konularda yaşayabileceği ihlalleri engelleyici ve giderici olarak rol üstlenmelidir.

Örgütler büyükçe insan kaynakları departmanının da önemi artar. Küçük organizasyonlarda çalışanların işe alımı, çalıştırılması ve ödüllendirilmesi gibi işlevleri her düzeydeki yönetici (line manager) yapmalıdır. Yönetici (line manager), astların çalışmasını, işini idareyle yetkili ve örgütün hedeflerine ulaşmakla sorumlu kimsedir. Bu yöneticiler en üstten en alta kadar tüm yöneticilerdir. Staff manager ise yöneticilere yardımcı olan ve danışmanlık yapan yöneticidir.²⁴

İnsan kaynakları politikaları örgütte sürekliliği ve eşitliği sağlamayı amaçlamaktadır. İnsan kaynakları bölümü, çalışanların ödüllendirilmesi ve çalıştırılmasının yanında çalışanlara gerekli terfi olanaklarını sunmak, adil ve

²² MUMCU, Ahmet; KÜZECİ, Elif, a.g.e., s.124

²³ GÖREN, Zafer, **Anayasa Hukuku -T.C. Anayasası ve TBMM İçtüzüğü Eki İle**, Seçkin Kitabevi Ankara, 2006, s.351-352

²⁴ DESSLER, Gary, **Human Resource Management**, Pearson Education, New Jersey, 2003, s.3-4

hakkaniyetli ücret yapısını oluşturmak, eşitliği güvence altına almak yönünde politikalar belirler. 90'lı yıllarda, bir yandan örgütlerin yapı ve karmaşıklık bakımından büyüme, diğer yandan çalışanların hakları alanında daha fazla eşitlik sağlanması yönündeki kanunların çıkması insan kaynakları yöneticilerinin yeni politikalar geliştirme ve uygulama konusundaki rolünü daha da önemli hale getirmiştir.²⁵

2.3. İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

İşletmelerde çalışanların örgüt içindeki konumu ve görevleri farklılık gösterir. İş kanununda iş ile ilgili bazı temel kavramların açıklaması yapılmıştır. Bu kısımda; işçi, işveren, alt işveren, işveren vekili, işyeri, iş sözleşmesi tanımları yapılmış ve iş sözleşmesinden doğan işçi/işveren borçlarının neler olduğu açıklanmıştır.

2.3.1. İşçi

İş hukukunun ilk ele aldığı konu işçi olup bunların işverenle ilişkilerini belirler. İş kanununun 2.maddesinin ilk fıkrasına göre işçi “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye... işçi denir.*”²⁶ İşçi, iş sözleşmesinin, bir ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için işverene bağımlı olarak iş gören tarafıdır. İş gücünü, işverenin emrine vermeyi kabul eder. Kanunla belirlenmiş kısıtlamalar haricinde herkes, yaşı, cinsiyeti, uyruğu, meslek faaliyetlerinin türü ne olursa olsun işçi niteliği kazanabilir.²⁷

2.3.2. İşveren

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir. (İş K.m.2/1) İşveren, işçiden sözleşme şartlarına göre işin görülmesini isteme hakkına ve en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip olan organdır.²⁸ İşverenin işçiye bir işin görülmesi için talimat vererek yönetme hakkı vardır. Bu yönetim hakkı işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinden doğar.²⁹

2.3.3. Alt İşveren

İşyerlerinde bazı işlerde uzmanlık söz konusu olduğu durumlarda ya da teknik veya idari zorunluluktan dolayı işyerlerinde mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı

²⁵ HARVEY, Don; BOWIN, Robert Bruce, **Human Resource Management- An Experiential Approach**, Prentice- Hall Inc., New Jersey, 1996, s.11

²⁶ ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım Yayım A.Ş., İstanbul, 2005, s.33

²⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku**, 2. Baskı, Ankara, 2005, s.118

²⁸ EYRENCİ, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.34

²⁹ ÇELİK, Nuri, a.g.e., s.104

işlerde veya asıl işin bir bölümünde alt işveren çalıştırmayı zorunlu kılmaktadır.³⁰ Örneğin, bir binanın yapım işini üstlenen bir şirket, bunun boya işini bir şirkete, sıhhi tesisat işini diğer şirkete, peyzaj işini bir diğer şirkete verebilir. Aynı şekilde bir otelin lokantası veya bir fabrikanın yemekhane veya temizlik işleri yürütülmesi için bir alt işverene yaptırılabilir.³¹

İş K.m.2/6'ya göre “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 sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”³²

Alt işverenin işçileriyle iş sözleşmeleri kendi aralarında kurulmaktadır. Asıl işverenle alt işverenin işçileri arasında hukuki bir ilişki yoktur. Bu, işçiler lehine koruyucu bir hüküm niteliğindedir. Burada amaç alt işverenin mali güçlerinin ve diğer olanaklarının zayıf olması ve işçileri korumak nedeniyle konulan bir hükümdür.³³

2.3.4. İşveren Vekili

Günümüzde işletmelerin sayısının artması, buna bağlı olarak iş hacminin genişlemesi, işverenin işi tek başına yönetmesinde zorluk oluşturmakta, iş sözleşmelerinden ve iş yasalarından doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesini imkansız kılmaktadır. Bunun sonucunda işletmelerde işverene yönetimde yardımcı olacak kişilerin çalıştırılması zorunlu kılınmıştır.³⁴

İş K.m.2/4'e göre “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.”³⁵

İşveren vekili işyerlerinde işveren adına hareket eden kişi olup, işveren vekiline tanınan temsil yetkisinin kaynağını genellikle iş sözleşmesi oluşturur. İşveren vekiline

³⁰ UŞAN, Fatih, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt I -İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara, Eylül- 2006, s.23

³¹ SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2006, s.136; UŞAN, Fatih, a.g.e., 2006, s.23

³² İş Kanunu, http://www.csgb.gov.tr/mevzuat/4857_is_kanunu.htm (15.05.2007)

³³ UŞAN, Fatih, a.g.e., 2006, s.23

³⁴ SÜZEK, Sarper, a.g.e., s. 149

³⁵ http://www.csgb.gov.tr/mevzuat/4857_is_kanunu.htm (15.05.2007)

tanınan temsil yetkisi yazılı olabileceği gibi, işyerinde yürütülen faaliyetten anlaşılır, nitelikte de olabilir.³⁶

2.3.5. İşyeri

4857 İş Kanununun 2. maddesinde “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.” İşverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden niteliği bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenmiş yerler ile dinlenme, emzirme, yeme, yıkanma, eğitim yeri gibi çeşitli yerler işyerinde sayılır.³⁷

2.3.6. İş Sözleşmesi

İş sözleşmesi; iş sözleşmesinin tanımı, unsurları ve sözleşmeden doğan borçlar şeklinde incelenecektir. Sözleşmeden doğan borçlar işçinin borçları ve işverenin borçları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

2.3.6.1. Tanımı ve Unsurları

4857 sayılı İş Kanunu, önceki iş kanunlarından farklı olarak iş sözleşmesini tanımlamış ve iş sözleşmesi şekil ve türlerine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. Kanunun “tanım ve şekil” başlıklı 8.maddesinin 1.fıkrasına göre “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.”³⁸ İş sözleşmesi tanımlanırken üç unsurdan bahsedilmiştir. Bunlar; 1.Bir işin görülmesi: İşçi yaptığı iş karşılığında ücret alır ve çalışılmayan süre için ücret alınmaz.³⁹ 2.Ücret Ödeme: İşveren işçiye gördüğü iş karşılığında ücret öder. İşçi ücret almadan herhangi bir iş görmeye zorlanamaz bununla beraber iş görmeden de ücret talep edemez.⁴⁰ 3. Bağımlılık: İşçinin belirli veya belirsiz bir süre, işverenin verdiği talimatlara göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışması anlamına gelir.⁴¹

³⁶ DEMİRCİOĞLU, Murat; CENTEL, Tankut, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım, 10. Baskı, İstanbul, 2005, s.53-54

³⁷ GÜNAY, C.İlhan, **İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 2004, s.286

³⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, a.g.e., s.204

³⁹ ÇELİK, Nuri, a.g.e., s.72

⁴⁰ EYRENCİ, Öner; TAŞKENT, Savaş; ULUCAN, Devrim, a.g.e., s.47

⁴¹ a.g.e., s.48

İş sözleşmesi, işçi tarafı daima gerçek kişi olan, yapılan işin devamı neticesinde zaman içinde süreklilik arz eden hukuksal bir sözleşmedir.⁴² Bu sözleşmeler işçi ve işverene karşılıklı borçlar yükleyen bir sözleşmedir.⁴³ İş sözleşmelerinin başka bir özelliği de işçinin kişiliğini ön plana çıkaran iki taraf arasında güven ilişkisine dayalı bir sözleşme olmasıdır. İşçi açısından sadakat ve itaat, işveren açısından gözetme ve eşit davranma borcu şeklinde ortaya çıkar.⁴⁴

2.3.6.2. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

İşe girişte işçi ile işveren arasında iş sözleşmeleri yapılır. Bu sözleşmelere göre işin görülmesi, ücret ödenmesi ve işçinin işe bağlılığı unsurları önemli bir yer tutarken iş sözleşmesinden bir takım borçlar da doğmuştur. Bunlar, işçinin borçları ve işverenin borçları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

2.3.6.2.1. İşçinin Borçları

İşyerlerinde işçiler kendisinin sorumlu olduğu işleri yerine getirirken işin gereği olarak işverene bir takım borçları doğmuştur. Bunlar; işgörme, işverenin emir ve talimatlarına uyma, sadakat ve sır saklama borcu olmak üzere dörde ayrılmaktadır.

2.3.6.2.1.1. İş Görme Borcu

Hizmet sözleşmesinin öğelerinden olan “iş” yani “çalışma”yı işçi üstlendiğinden buna işçinin “iş görme borcu” adı verilmektedir. Bu borç işçinin temel borcu olup işçiye hizmet sözleşmesiyle üstlendiği işi yapmasını ifade eder.⁴⁵ İş görme borcu işçinin bizzat kendisi tarafından yerine getirilir. İşçinin ölümü halinde bu borç sona erer ve iş görme borcu mirasçılara geçmez.⁴⁶

İşçi, işi bizzat kendisi ifaya zorunda olduğu gibi özenle ifaya da zorundadır. BK. md.321/f.1'e göre “ işçi, taahhüt ettiği şeyi ihtimam ile ifaya mecburdur.” İşin özenle ifa edilmesinden kast edilen işin ifasında, kendisinden beklenen bütün dikkati göstermesi, mesleki bilgisini, fikri ve bedeni kabiliyetlerini gerektiği şekilde uygulamasını gerekli

⁴² AKTAY, Nizamettin; ARICI, Kadir; KAPLAN/SENYEN, E.Tuncay, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s.81

⁴³ DEMİRCİOĞLU, Murat; CENTEL, Tankut, a.g.e., 78

⁴⁴ SÜZEK, Sarper, a.g.e., s.197

⁴⁵ AKYİĞİT, Ercan, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, 3.Basım, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003, s.142

⁴⁶ EYRENCİ, Öner; TAŞKENT, Savaş; ULUCAN, Devrim, a.g.e., s.90

kılan ve aynı zamanda işin ifası için kullanılan alet, makine ve cihazları da dikkatle kullanmasını gerektiren bir borçtur.⁴⁷

İş Kanunu'nun 25. maddesinde, işçinin kasten veya savsaklaması nedeniyle verdiği zararlardan dolayı zararın miktarı 30 günlük ücretini aşmış olmak kaydıyla işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshi düzenlenmiştir. Doğan zarar işçiden tazmin ettirilir.⁴⁸

2.3.6.2.1.2. İşverenin Emir ve Talimatlarına Uyuma Borcu

İşçi, kişilik haklarına, özel yaşamına müdahale edilmediği ve iş dışında iş ile ilgisi olmayan şeylerin yapılmasını istenmemesi dışında işverenin emir ve talimatlarına uymak zorundadır. Emir ve talimatlara uyuma yükümlülüğü işverenin yönetim yetkisi kapsamındadır ve bu talimatlar iş ile ilgili olmak zorundadır.⁴⁹

Uyuma borcunun içeriği ile ilgili olarak uygulamada en çok sigara, içki ve kapı denetiminin sorun yarattığı görülmektedir. İş K.m.84/I, işyerinde alkollü içki içilmesi yasaklanmıştır. İş.K.m.84/II' de ne gibi hallerde ve hangi zamanlarda içki içilebileceği iş verenin yönetim hakkına dayanarak açıklanmıştır. İşin özelliğinden dolayı, örneğin yangın tehlikesinin olması durumunda, yada işveren yine yönetim hakkını kullanarak sigara içenler kadar içmeyenleri de koruyarak sigara içimini yasaklayabilir. Buna karşılık, yangın tehlikesi olmayan yerlerde veya ara dinlenmelerde sigara içimini yasaklaması düşünülemez. Güvenlik amacıyla işyerinde giriş ve çıkışlarda işçinin üstünün ve eşyalarının aranması kapı denetimini içerir. Bu denetimin amacı işveren ait araç-gereçler ile hammadde ve üretilmiş malların işyerinin dışına çıkarılmasını önlemektir. Bu durumda işçinin onayının alınması beklenmez. Fakat güvenlik amacı dışında yapılan aramalarda işçinin önceden onayının alınması doğabilecek aykırılıkları ortadan kaldırır.⁵⁰

2.3.6.2.1.3. İşverene Sadakat Borcu

İşçi için sadakat borcu, işçinin işverenin hizmetine girmesiyle işletme bünyesinde iş sözleşmesinin karşılıklı olarak kurduğu hukuki ilişkisinin sürekli ve kişisellik özelliğiyle açıklanan bir borçtur.⁵¹

⁴⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, a.g.e., s.354

⁴⁸ ERKUL, Aysun, http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_183.htm (01.05.2007)

⁴⁹ EYRENCİ, Öner; TAŞKENT, Savaş; ULUCAN, Devrim, a.g.e., s.102-103

⁵⁰ DEMİRCİOĞLU, Murat; CENTEL, Tankut, a.g.e., s.108-109

⁵¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, a.g.e., s.363

İşçi, işlerinin yolunda gitmesi için gerekenleri yapacak, işverenin şeref ve itibarını korumak adına yapılması gereken hususları yerine getirecek, işverene zararı dokunabilecek tehlikelerin önlenmesini bakımından gerekeni yapacaktır. Bunun yanında işçi, işyerinde ki yolsuzluk, hırsızlık, bozukluk, eksiklik ve düzensizlikleri işverene bildirecektir.⁵²

İşçinin işveren karşısındaki sadakat borcu bazı şeyleri yapma ve bazı şeyleri yapmama şeklinde ortaya çıkmaktadır.⁵³ İş K.m.25/II'ye göre sadakat borcuna aykırılığın somut bir görünümü olan doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları haklı fesih saymıştır. Buradaki ölçüt, yapılan hareketin dürüst bir hareket olup olmadığıdır.⁵⁴

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak (İş.K.m.25/II) işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi için iki hak düşürücü süre söz konusudur. İlki öğrenme gününden itibaren altı iş günü, ikincisi ise olaydan itibaren bir yıllık süredir. Yasa kötü niyetli davranışları dikkate alarak işçinin maddi bir çıkar sağlaması durumunda bir yıllık hak düşürücü sürenin uygulanamayacağını belirtmiştir. İşçi tarafından maddi bir çıkar sağlandığının anlaşılmasından itibaren bir yıl geçmesi durumunda da işveren iş sözleşmesini İş.K.m25/II'ye göre feshedebilecektir. Yargıtay, iş sözleşmesinin fesih tarihi ile tutanak tarihleri arasındaki süre dikkate alındığında 6 günlük hak düşürücü süre geçirildikten sonra iş akdi fesh edildiğinden davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken yazılı şekilde bu isteklerin reddinin hatalı olduğuna karar vermiştir.⁵⁵

İşverenin itibar ve kredisini düşürücü hareketlerde bulunmak, işyerine ait parayı yapılan tebligata rağmen işverene ödemekten kaçınmak, askeri işyerinde içeriye yabancı olarak tesisin güvenliğini bozmak, düzenlediği makbuzda tahrifat yapmak, işi bırakıp gazete okumak, rüşvet ya da normalden aşan hediye veya bahşiş almak, uyumak, bankada müşterinin hesabından virman yoluyla kendi hesabına para geçirip üç gün bu parayı kullanmak, zarar doğmamış olsa bile usul ve yetki dışı işlemler ile bankayı riske sokmak, kendi ürettiği aygıtları işyerinde üretilmiş aygıtlar olarak gösterip pazarlamak, raporlu iken başka bir işyerinde çalışmak, gerçeğe aykırı fatura kesmek, rekabet sayılacak davranışlarda bulunmak, bankada çalıştığı halde banka ile iş ilişkisi içinde

⁵² ÇELİK, Nuri, a.g.e., s.124

⁵³ DEMİRCİOĞLU, Murat; CENTEL, Tankut, a.g.e., 106

⁵⁴ http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_183.htm (01.05.2007)

⁵⁵ TEMİR, Arif, "Çalışma Hayatında İş Sözleşmesi Uygulamaları ve Hukuksal Sonuçları", **Sayıştay Dergisi**, Sayı:58, Temmuz-Eylül 2005, s.84

bulunan kişi ile birlikte ticari iş yapmak, işyerine kadın getirmeyi organize etmek⁵⁶ gibi haller sadakat borcunun olumsuz yanını oluşturmaktadır.

2.3.6.2.1.4. Sır Saklama Borcu

İşveren işçiye iş ve iş yeri ile ilgili konularda bazı sırlar verebilir yada günlük çalışma esnasında işçi kendiliğinden bir takım sırları da öğrenebilir. İşçi kendisine söylenen yada kendiliğinden ğrendiği özellikle, bu kapsama giren işletmeye ilişkin imalat ve iş sırlarını üçüncü şahıslara anlatmamakla yükümlüdür.⁵⁷

“Mesleki sır” adı altında toplanan imalat, metot ve usulleri yanında objektif olarak sır niteliğ taşıyan diğer bilgiler de sır saklama borcu içinde yer alır. İş K.m.25/II'nin (e) fıkrasına göre “işverenin meslek sırlarını ortaya atmak” haklı fesih nedeni sayılmaktadır. Ticaret Kanununda da “imalat ve ticaret sırlarını başkalarına yaymak” haksız rekabet bakımından iyi niyet kurallarına aykırı hareketler arasında sayılmıştır. (T.T.K. md.57/bent 8). Ticaret Kanununda ki bu düzenleme iş sözleşmesi devam ettiği sürede sadakat borcu bağlamındaki sır kavramını yorumlama da dikkate alınmaz.⁵⁸

İşçi kendisine öğretilen sırları saklamak zorunda olduğu gibi kendi çabasıyla ğrendiği bilgileri de saklamak zorundandır. Sır saklama borcu herkes tarafından bilinen bilgiler için geçerli değildir. Kişinin şirketteki konumuna göre bu borcun kapsamı değişmektedir. Vasıfl eleman vasıfsız elemanlara göre daha kapsamlı bir yükümlük altındadırlar.⁵⁹

2.3.6.2.2. İşverenin Borçları

İşverenin borçları dörde ayrılmaktadır. Bunlar; cret ödeme borcu, işçiyi gözetme borcu, eşit davranma borcu ve alet ve malzeme sağlama borcudur. İşveren işçinin yaptığı iş karşılığında işçiyeye ücretini der, işçinin kişiliğini ve çıkarlarını gözetir, işçiler arasında ayırım yapmaz, eşit davranır ve işin ifası için işçiyeye her türlü alet ve malzemeyi sağlar.

⁵⁶ ÇELİK, Nuri, a.g.e., s.125,126

⁵⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, a.g.e., s.366; UŞAN, Fatih, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması-Sır saklama ve Rekabet Yasağı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s.93

⁵⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, a.g.e., s.366

⁵⁹ UŞAN, Fatih, a.g.e., s.95

2.3.6.2.2.1. Ücret Ödeme Borcu

Ücret ödeme borcu işçinin iş görme borcu karşılığında olan ve bu borç işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcudur. Ücret olmaksızın bir iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemez. Ücret işçiler için yaşamsal bir önem taşır. Bu nedenle ücret anayasada güvence altına alınmış ve sosyal haklar arasında yer almıştır.⁶⁰

Anayasa'nın 55.maddesine göre "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. (Değişik: 3.10.2001-4709/21 md.) Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur."⁶¹ Bu maddeyle devlet, işverenin ücret ödeme borcuna karşılık işçiyi güvence altına almıştır.

İş K.m.32' ye göre "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır."⁶²

Kural olarak işçi çalışmadığı takdirde işverenin ücret ödeme borcundan söz etmek mümkün değildir. Fakat sosyal devlet anlayışını benimseyen iş hukukunda çalışılmadan bir takım ücret ödemeleri söz konusudur.⁶³ Bu hallerin dışında işçiye ücret ödenmesi söz konusu değildir. Fakat bazı hallerde işçi çalışmadığı halde ücret ödenmesi söz konudur. İşçiler, hafta tatili günlerinde (İş K.m 46), Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde (İş K.m 47) ve yıllık izinlerde (İş.K.m.57) ve zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde (İş K.m.24/III, 25/III) çalışmadığı halde ücret almaya hakkı vardır. Bu ücrete sosyal ücret denir. Yasada bu anlamda bir hüküm bulunmasa da iş sözleşmesiyle işverene böyle bir yükümlülük getirilebilir.⁶⁴

Ücret işverenden başka işveren vekili veya üçüncü kişiler tarafından da ödenebilir. Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerden yüzde usulünün uygulandığı işletmelerde müşterilerden alınan yüzdelerden oluşan paraları işveren işyerinde çalışan işçilere eksiksiz ödemekle yükümlüdür. (İş.K.m.51) İşveren böylece müşterilerden aldığı yüzdelerle ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmiş olur.

⁶⁰ SÜZEK, Sarper, a.g.e., s.279

⁶¹ <http://www.tbmm.gov.tr/Anayasa.htm> (11.05.07)

⁶² http://www.csgb.gov.tr/mevzuat/4857_is_kanunu.htm (11.05.07)

⁶³ AKYİĞİT, Ercan, a.g.e., s.149-150

⁶⁴ SÜZEK, Sarper,"a.g.e., s. 279-280

Yüzde usulüne göre ücretin dışında müşteriler tarafından işçilere bırakılan “bahşiş” anlamında olan ödemelere ilişkin kanunda bir düzenleme yoktur.⁶⁵ Fakat Yargıtay, bahşişin ücret olarak kararlaştırılabileceğini kabul etmiştir. Yargıtay’a göre, bahşiş sistemi ile çalışılması halinde fazla çalışma durumu söz konusu ise fazla çalışma yapılmış ise yapılan çalışmanın normal ücretinin ödendiği, zamanın ise ödenmediği düşünülmektedir.⁶⁶

2.3.6.2.2.2. İşçiyi Gözetme (Koruma) Borcu

İş ilişkisinin kişisel niteliğinin gereği olarak işçinin işverene sadakat borcu olduğu gibi işverenin de işçiyi koruma borcu vardır. Kişisel niteliği ağır basan iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, işçinin kişiliğini korumak ve kişisel haklarına saygı göstermekle yükümlüdür.⁶⁷

İşverenin işçiyi gözetme borcu, işverenin işçinin çıkarlarını koruması ve onun menfaatlerine zarar gelebilecek davranışlardan kaçınması anlamına gelir. Bu nedenle, işveren, işçiyi sağlığına uygun işte çalıştırmak, işçiye iş verirken onun hastalı, doğum, gebelik gibi durumlarını göz önünde tutmak, işçi sağlığı ve işçi güvenliği tedbirlerini almak, işçiyi yapacağı iş konusunda aydınlatmak⁶⁸, işçinin işyerine getirdiği eşyasını korumak, çalışma belgesi vermek, hastalık ve kaza olması durumunda ücret ödemek⁶⁹ zorundadır. İşçi işyerinde çalıştığı sürece iş sözleşmesine bağlı olarak işverenin koruması altındadır.

İş K.m.78’de iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınması vb. gibi çalışma şartlarının düzenlenmesine dair işyerlerinde tüzük ve yönetmelik çıkarılması gerektiği, İş K.m.79’da işyerlerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli bir durum oluşması durumunda işin tamamen veya kısmen durdurulabileceği veya işyerinin kapatılabileceği, İş K.m.80’de belirli niteliklere sahip işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliği kurulu oluşturmak durumunda oldukları, İş K.m.81’de en az elli işçi çalıştıran işverenlerin iş yerlerinde işyeri hekimi çalıştırması ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlü olduğu, İş K.m.82’de iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve işyerinin

⁶⁵ AKTAY, Nizamettin; ARICI, Kadir; KAPLAN/SENYEN, E.Tuncay; a.g.e., s.126-127

⁶⁶ ÇELİK, Nuri, a.g.e., s.135

⁶⁷ NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku -Ferdî İş İlişkileri I**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir, 1998, s.245

⁶⁸ SÜMER, H.Hadi, **İş Hukuku**, Mimoza Yayınları, Konya, 2000, s.73

⁶⁹ UŞAN, Fatih, a.g.e., 2006, s.92

niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.⁷⁰

İş K.m.83'e göre işçiler iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.⁷¹

İşyerlerinde çalışanların cinsel taciz eylemine karşı korunması da esastır. İş Kanunu'nda cinsel taciz ile ilgili maddeler m.24/II-d ve m.25/II-c'de düzenlenmiştir. Fakat cinsel taciz eylemlerine karşı korumayı öngören yasal bir mevzuat bulunmamaktadır.⁷²

2.3.6.2.2.3. Eşit Davranma Borcu

İş hukukunun temel ilkelerinden biri işçiler arasında ayırım yapmama ve eşit davranma ilkesidir. İş hukukunun bu özelliği iş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kişisel bir ilişki kurmasından ileri gelmektedir.⁷³

Anayasanın 10.maddesinde “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” ve “Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz” diyerek eşitlik ilkesi böylece güvence altına alınmıştır.⁷⁴

İş K.m.5'de iş ilişkilerinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı ve aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı belirtilmiştir. Yine aynı kanunun III. bendine göre, biyolojik nedenlerle ya da işin niteliğinden kaynaklanan nedenlerle yapılacak ayırımların haksız ayırım sayılmayacağı belirtilmiştir.⁷⁵

Eşit davranma borcu bazen eşitsizliğe yol açabilir. Yani bazı durumlarda işverenin objektif olarak çalışanları arasında ayırım yapmasına itecek şeyler olabilir. Bu

⁷⁰ http://www.csgb.gov.tr/mevzuat/4857_is_kanunu.htm (14.05.2007)

⁷¹ UŞAN, Fatih, a.g.e., 2006, s.93

⁷² AKTAY, Nizamettin; ARICI, Kadir; KAPLAN/SENYEN, E.Tuncay, a.g.e., s.153

⁷³ EYRENCİ, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim, a.g.e. s.133

⁷⁴ <http://www.tbmm.gov.tr/Anayasa.htm> (14.05.2007)

⁷⁵ DEMİRCİOĞLU, Murat; CENTEL, Tankut, a.g.e., s.121

durum da eşit davranma borcu içinde yer alır ve eşit davranma borcunun maddi davranma görünümünün bir sonucudur.⁷⁶

2.3.6.2.2.4. Alet ve Malzeme Sağlama Borcu

İşçiye iş için gerekli alet ve malzemeyi sağlama gerçekte bir yükümlülük değildir; işin ifası için işverenin yerine getirmesi gerekli hususlardan biridir. BK.m.331'e göre aksine bir sözleşme yoksa işveren işçinin çalışması için alet ve malzemeyi sağlamakla mükelleftir. Bunun yanında işçi mükellef olmadığı halde bu işleri işverenin rızasıyla tamamen veya kısmen temin ederse işverenden tazminat alabilir.⁷⁷

2.4. AVRUPA İNSAN HAKLARI SÖZLEŞMESİ

II. Dünya Savaşı tüm dünya ekonomik, siyasi ve toplumsal alanda oldukça derin izler bırakmış ve özellikle Avrupa Kıtasında savaşın etkisi çok daha derin olmuştur. Savaş sonrasında yeni bir Avrupa modeli şekli düşüncesi oluşmuş ve yeni kurulacak bir birliğin Avrupa'nın yeni bir savaşa düşmesini engelleyeceği fikri doğmuştur.⁷⁸

1948 Mayıs'ında La Haye'de gayri resmi bir şekilde Avrupa Kongresi toplanmış ve "Avrupalılara Mesaj" ile bir "Avrupa Birliği" kurulması için çağrıda bulunmuştur. Kongrede alınan siyasi anlamdaki kararlar kurulması amaçlanan Avrupa Birliği'nin özelliğini, sınırlarını ve amaçlarını belirlemiştir. İnsan Hakları Yasası'na saygılı, siyasal rejimin bağlı olacağı kararları alacak bir Komisyonun varlığından ve İnsan Hakları Yasasına göre saygı duyulmasını sağlayacak bir Divan kurulması gerektiği ve vatandaşların haklarını araması için bu Divan'a başvurabileceğinden bahsedilmiştir.⁷⁹

1948 yılında Avrupa Kongresi'nin toplanmasından yaklaşık bir yıl sonra, 5 Mayıs 1949'da, demokrasi, hukukun üstünlüğü ve insan haklarına saygı ilkelerine dayalı ve sağlık, sosyal refah, eğitim, kültür, çevre, yerel yönetimler ve adalet gibi konulardan oluşan Avrupa Konseyi kurulmuştur.⁸⁰

Avrupa Konseyi üyeleri kuruluşundan kısa bir süre sonra asıl adı "İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi" olan

⁷⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, a.g.e., s.429

⁷⁷ A.g.e., s.443-444

⁷⁸ BOZKURT, Enver; KANAT, Selim, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine Başvuru El Kitabı**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2004, s.1

⁷⁹ BOZKURT, Enver, **İnsan Haklarının Korunmasında Uluslararası Hukukun Rolü**, s.107

⁸⁰ GÖZLÜGÖL, Said, Vakkas, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve İç Hukukumuza Etkisi**, Yetkin Basım-Yayımları, Ankara, 2002, s.109-110

günümüzde ki kısaltılmış hali “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi” olan sözleşmeyi imzalamışlardır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (İHEB) olmak üzere tüm Birleşmiş Milletler belgelerini kabul etmiş Avrupa Konseyi’nin ayrıca bu belgeyi imzalamasının sebebi şöyle açıklanabilir: Birleşmiş Milletler Örgütüne her rejimden üyesi mevcuttur ve bu mevcudiyet ortak kararlar almayı etkilemektedir. Ayrıca Örgütün Güvenlik Konseyi’nin aldığı kararlar dışında hiçbir yaptırım gücü yoktur ve bağlayıcı kararlar alma yetkisi kısıtlıdır.⁸¹

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi İHEB’ye göre daha dar kapsamlıdır. AİHS’de sadece klasik haklar denilen kişi ve siyasal haklara yer verilmiş, sosyal ve ekonomik haklardan bahsedilmemiştir. Ayrıca AİHS’nde hak ve hürriyetleri mümkün olduğunca açık ve ayrıntılı anlatılması ve kapsamının belirlenmesi yoluna gidilmiştir.⁸² AİHS’de yer verilen haklar daha sonraları ek protokollerle zenginleştirilmiş, fakat bu protokollerde de yine sosyal ve ekonomik haklardan bahsedilmemiştir. Bu haklardan daha sonra yürürlüğe konan Avrupa Sosyal Şartı’nda bahsedilmiştir.⁸³

AİHS’nin önemi yalnız hakları koruyan bir belge olmasından değil aynı zamanda liberal demokrasi çerçevesini çizen denetçi bir mekanizmayı temsil eden bir belge olmasından ileri gelmektedir. AİHS’nin güvence aldığı haklar uluslararası bir yargı denetimi kurmuştur ve kişiye sağlanan hakların ihlalinin bir yaptırıma tabi olması güvencesi vardır.⁸⁴ Böylece, insanların maruz kaldıkları hak ihlalleri karşısında başvurabileceği, kendilerini güvende hissedebileceği bir koruyucu sözleşme geliştirilmiştir.

2.5. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

1919’da imzalanan Versay Anlaşmasında öngörülen Milletler Cemiyeti ile ortaya çıkan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün amacı, Birinci Dünya Savaşından sonra hızla büyüyen sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak ve reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlamaktır. Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra Filadelfiya Bildirgesi ile birlikte savaş sonrası ulusal bağımsızlıkla birlikte

⁸¹ BOZKURT, Enver; KANAT, Selim, s.5; ÖZDEK, Yasemin, **Avrupa İnsan Hakları Hukuku ve Türkiye**, TODAİE Yayınları, Ankara, 2004, s.27

⁸² KAPANİ, Munci, a.g.e., s. 70

⁸³ ANAYURT, Ömer, **Avrupa İnsan Hakları Hukukunda Kişisel Başvuru Rolü**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004, s. 55

⁸⁴ ANAYURT, Ömer, a.g.e. 55

büyüme hedeflenmiş, gelişmiş dünya ile büyük ölçekte teknik işbirliğinin başlangıcının habercisi olmuştur.⁸⁵

Kişisel özgürlüklerin ve çalışanların haklarının uluslararası alanda ilk belgelerinden sayılan ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Anayasası'nın başlangıcında “Çalışma koşullarının pek çok kimse için adaletsizlik, sefalet ve yoksulluk içerdiğini belirterek bu durumun dünya barış uyumu tehlikeye düşürdüğü” belirtilmiştir.⁸⁶ Bu sebeple bu koşulların iyileştirilmesi için; çalışma sürelerinin düzenlenmesi, işe alınma, işsizlikle mücadele, yeterli yaşam koşullarını temin edecek bir ücretin garanti edilmesi, genel ve mesleki hastalıklar ve iş kazalarına karşı işçilerin korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması yaşlılık ve sakat aylıklarında düzenleme, yabancı ülkelerde yaşayanların çıkarlarının savunulması, sendika özgürlüğünün ilkesinin kabul edilmesi, mesleki eğitim gibi birçok önlemlerin hız kazanması üzerinde durulmuştur.⁸⁷ Bu koşulların sağlanması halinde çalışma yaşamında sıkça karşılaşılan sorunlara çözüm bulunabileceği ve işçiler iş yaşamında daha rahat hareket edebileceklerdir.

İnsan haklarına saygı... yeterli yaşam standartları... insanca çalışma koşulları... istihdam olanakları... ekonomik güvence... Bunlar ILO'nun her yerde çalışanlara sağlamaya çaba gösterdiği sosyal adaletin temel unsurlarıdır.⁸⁸ Çalışanların çalışma ve sosyal hayatı böylece bu unsurlara dayanarak güvence altına alınmıştır.

Türkiye'nin 1932 yılında üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Konferansının 1944 yılında Filadelfiya toplantısına katılan işçi, işveren ve hükümet temsilcileri örgütün prensiplerini yeniden benimseyerek emeğin bir mal olmadığını ve söz ve dernek kurma özgürlüğünün ilerlemenin sürekli bir şartı olduğunu belirtmiştir.⁸⁹ Filadelfiya toplantısında kabul edilen ve 1946 yılında ILO Anayasasına eklenen bu “ILO'nun Amaçları Hakkında Bildirge”de ayrıca, bütün insanların ırk, din veya cinsiyetleri ne olursa olsun ekonomik, güvenlik, fırsat eşitliği, özgürlük ve onur için maddi ve manevi varlıklarını geliştirme hakkına sahip oldukları da vurgulanmıştır.⁹⁰

ILO'nun dört temel stratejik hedefi vardır:⁹¹

⁸⁵ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/tarihce.htm> (30.04.2007)

⁸⁶ AKILLIOĞLU, Tekin, **İnsan Hakları -Kavram, Kaynaklar ve Koruma Sistemleri**, A.Ü.S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları, No:17, İmaj Yayıncılık, Ankara, 1995, s.192

⁸⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, A.g.e., s.69-70

⁸⁸ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/amacilke.htm> (30.04.2007)

⁸⁹ ÇELİK, Nuri, a.g.e., s.30

⁹⁰ AKILLIOĞLU, Tekin, a.g.e., s.192-193

⁹¹ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/neyapar.htm> (01.05.2007)

- Çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek.
- Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak,
- Sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak
- Üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek.

Bu hedefler bir dizi yolla gerçekleştirilmektedir:⁹²

- Temel insan haklarını geliştirmek, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, istihdam olanakları yaratmak üzere uluslararası politika ve programların oluşturulması.
- Uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması; bu standartların uygulanmasının izlenmesi için uygun mekanizmanın oluşturulması, standartların ulusal mercilere, söz konusu politikaların hayata geçirilmesinde, yol gösterici olmaktadır.
- Ülkelerin söz konusu politikaları pratikte fiilen gerçekleştirmelerine yardımcı olmak için, kapsamlı bir uluslararası teknik işbirliği programının, sosyal tarafların aktif ortaklığı ile oluşturulması ve uygulanması.
- Bu çabaların tümünün geliştirilmesi için eğitim, öğretim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunulması.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üçlü bir yapısı vardır. Bu üçlü yapılanma ilkesi ile çalışma yaşamıyla doğrudan ve üretimin asıl unsurları olan işçi ve işveren kesiminin hükümet temsilcileriyle bir araya gelmesi amaçlanmıştır. Böylece, kararların demokratik bir ortamda alınması, işçi ve işveren kesiminde bir güven oluşması sağlanacak, kararların alımında bu kesime de söz hakkı tanınmış olunacak ve sosyal barışa ulaşmak için hükümet ile iş birliği elde edilmiş olunacaktır. İLO'nun organları Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Bürosudur.⁹³

ILO'nun en üst yetkili organı Uluslararası Çalışma Konferansı'nın her üye devletin ikisi hükümet, biri işçi biri de işveren olmak üzere dörder temsilcisi vardır

⁹² <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/neyapar.htm> (01.05.2007)

⁹³ SÜZEK, Sarper, a.g.e., s.70-71

(ILO AY 3/I). İşçi ve işveren temsilciler, üye devletlerin en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşları tarafından seçilir (ILO AY 3/5). Bu zorunluluğa uymadan da işçi ve işveren temsilcilerinin yetkisi genel kurul tarafından red edilebilir (ILO AY 3/9). İşçi ve işveren temsilcileri kendi meslek gruplarının çıkarlarını gözetmek amacı ile görüşlerini açıklayıp oy kullanırlar. Yılda en az bir kere toplanan konferansın gündem maddelerini inceleyip kararları hazırlayan çeşitli komisyonlar oluşturulur.⁹⁴

Yönetim Kurulu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yürütme organıdır. %50 Hükümet, %25 işveren ve %25 işçi temsilcilerinden olur. Görevi yapılan şikayetleri incelemek ve Uluslararası Çalışma Bürosunu denetlemektir. Uluslararası Çalışma Bürosu ise ILO'nun sekreterlik, haberleşme, araştırma gibi işlerini yürütür. Yönetim Kurulu tarafından seçilen Genel Müdür'ün seçtiği memurlardan oluşur.⁹⁵

2.6. AVRUPA SOSYAL ŞARTI

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini tamamlayan niteliktedir. Avrupa Konseyinin iş hukukuna asıl katkısı olan ekonomik ve sosyal haklarla ilgili ve çalışma yaşamının önemli konularını kapsayan Avrupa Sosyal Şartı, 1961 yılında imzaya açılmış, 1965 yılında da yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz 1949'dan bu tarafa Konsey üyesi olmasına rağmen birçok maddeye çekince koymuş ve nihayet 1989 yılında Avrupa Sosyal Şartı'nı (ASS) onaylamıştır. Bu tarihten itibaren denetim sistemi yürürlüğe girerek birkaç kere gözden geçirilmiş bu metin Avrupa Birliği Hukuku'nun bir parçası haline gelmiştir. 1996 yılında gözden geçirilen ASS, 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. Birliğe üye ve üye olmak isteyenlerin ülkelerin uygulamak zorunda olduğu bir metindir.⁹⁶

Toplam 38 maddeden oluşan bu metinde genel olarak, çalışma hakkı (m.1), adil çalışma koşulları (m.2), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m.3), adil bir ücret hakkı (m.4), örgütlenme hakkı (m.5), toplu pazarlık hakkı (m.6), çocukların ve gençlerin korunma hakkı (m.7), çalışan kadınların korunma hakkı (m.8), mesleğe yöneltme ve mesleki eğitim hakkı (m.9-10), sağlığın korunması hakkı (m.11), sosyal güvenlik hakkı (m.12), özürülülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı (m.15), ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı

⁹⁴ A.g.e., s.71

⁹⁵ AKTAY, Nizamettin; ARICI, Kadir; KAPLAN/SENYEN, E.Tuncay, a.g.e., s.60

⁹⁶ ZENGİN, Tarkan, "Avrupa Sosyal Şartı ve Sendikal Özgürlükler", **Türk-İş Yayınları**, Sayı:373, Temmuz- Ekim 2006, s.87-90; SÜZEK, Sarper, a.g.e., 79

(m.16) diğerk akit tarafların ÷lkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı (m.18) maddeler yer almaktadır.⁹⁷

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nın 2., 3., 5., 6., 8., 15., maddeleri ile, 4. maddenin 1., 2. ve 4., 7. maddenin de 1., 2., 7. ve 10. fıkralarını dışlayarak onaylamıştır. Çekince koyulan maddelerin kabulüne ise Bakanlar Kurulu yetkilendirilmiştir.⁹⁸

Türkiye en son gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını 27 Eylül 2006 tarihinde onaylamıştır. Avrupa Sosyal Şartı; 5.maddeye (örgütlenme hakkı), 6.maddeye (toplu pazarlık hakkı), aynı zamanda 3.maddenin 2.paragrafına (asgari yıllık izinler) ve 4.maddenin 1.paragrafına (saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkı) çekince koyularak kabul edilmiştir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı hükümlerine önceden koyduğu çocuk ve gençlerin korunma hakları ve engelli haklarına ilişkin çekincelerini kaldırmıştır.⁹⁹

2.7. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenlemek için kurulmuştur.

İlk olarak “İş ve İşçiler Bürosu” olarak kurulan bu örgüt 3008 sayılı iş kanunun uygulanmasından sonra “İş Dairesi” adını almıştır. Bu kuruluş 1945 yılında Çalışma Bakanlığının kurulması ve 1946 yılında “Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un çıkarılması ile kaldırılmıştır. 184 sayılı Kanun hükmünde kararname ile kurumun adı “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” olarak örgütlenmiştir.¹⁰⁰

3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 1.maddesine göre bakanlığın amaçları; çalışma yaşamını, işçi-işveren ilişkilerini, iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemek, çalışma yaşamını denetlemek, sosyal güvenliği sağlamak, yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işçilerimizin hak ve menfaatlerini korumaktır.¹⁰¹

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı teşkilatı, merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı ile bağlı kuruluşlar ve bağlı kuruluşun ilgili kuruluşlarından meydana gelir.

⁹⁷ Avrupa Sosyal Şartı maddeleri, http://www.avrupakonseyi.org.tr/antlasma/aas_35.htm, (27.05.2007)

⁹⁸ SÜZEK, Sarper, a.g.e, s.79

⁹⁹ Türkiye 2006 İlerleme Raporu,

http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2006/nov/tr_sec_1390_en.pdf (26.05.2007)

¹⁰⁰ AKTAY, Nizamettin; ARICI, Kadir; KAPLAN/SENYEN, E.Tuncay, a.g.e., s.58-59

¹⁰¹ SÜZEK, Sarper, a.g.e., s.86

(m.3) Bakanlık, merkez teşkilatı ana hizmet birimleri ile danışma, denetim birimleri ve yardımcı birimlerden oluşmuştur. (m.4) Bakan, bakanlık kuruluşunun en üst amiri olup, müsteşar Bakanlık hizmetlerini Bakan adına ve Bakanın direktif ve emirleri doğrultusunda yürütüp düzenleyen yardımcısıdır. (m.5-7) Müsteşar yardımcı olması açısından üç müsteşar yardımcısı bulundurulabilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki ana hizmet birimleri; Çalışma Genel Müdürlüğü, Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığıdır. (m.8-12/A) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kuruluşundaki danışma ve denetim birimleri; Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Bakanlık Müşavirleri, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğidir.(m.13-19) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının merkez kuruluşundaki yardımcı birimleri; Personel Dairesi Başkanlığı, İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, Savunma Sekreterliği, Özel Kalem Müdürlüğü (m.20-24), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı kuruluşlar ise; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ereğli Kömür-Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığıdır. (m.30)¹⁰²

Buraya kadar insan hakları kavramından, bu kavramla ilişkisi olan diğer kavramlardan (hak, özgürlük, eşitlik), İş Hukuku'nda adı geçen bazı kavramlardan, işçinin ve işverenin birbirlerine karşı olan borçlarından, AİHS ve ASS'den, ILO ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görevlerinden bahsedilmiştir. Bir sonraki bölümde ahlak, iş ahlakı kavramları incelenecek ve iş yaşamında insan haklarının yerinden bahsedilecektir. Bu anlamda insan onuruna yakışmayan davranış, zorla çalıştırma yasağı, özel hayatın ve aile hayatının korunması, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü, sendika hakkı, ayrımcılık yasağı, çalışma şartları ve dinlenme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı ve hak arama hürriyeti hakları incelenecek, bu hakların ihlaliyle alakalı olarak Türkiye'den ve dünyadan örnekler verilecektir.

¹⁰² <http://www.aopd.org/datas/File/calismavesosyalguvenlik.doc> (24.05.2007)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ AHLAKI VE ÇALIŞANLARIN HAKLARI

3.1. AHLAK, ETİK, İŞETİĞİ VE İŞ AHLAKI ÜZERİNE KAVRAMSAL KARGAŞA

Ahlak terimi, insanların toplum içinde uyması gereken kural ve ilkeleri belirtmek ve ahlak felsefi olarak karşımıza iki şekilde çıkmaktadır. Bir tanıma göre ahlak, belli bir dönemde belirli insan topluluklarınınca kabul görmüş, benimsenmiş olan bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerini düzenleyen davranış kurallarının, yasaların ve ilkelerin toplamıdır.¹

Ahlak; “Belli bir dönemde ve belli bir insan toplumunda oluşan, doğru/yanlış, iyi/kötü ölçütlerine/anlayışlarına göre bireylerce uyulmak gerektiğine inanılan, bireysel/toplumsal/evrensel vicdanda kaynağını bulan, çoğu kez birey doğmadan önce oluşan, toplumdaki topluma ve dönemden döneme değişebilen davranış kurallarının bütünüdür. Bu bütün ve belli bir yaşam biçimi içinde insan, başka insanlarla (ahlaksal) ilişkiler kurar.”² Ahlak, iyiliğin standartlarına uygun olarak davranmayı esas alır. Fiziksel ve somut etkilerden çok psikolojinin etkisindeki gerçek kanıtlardan ziyade güçlü olasılık veya olumlu sonuçlar üzerinde durur.³

Bazen ahlak (morality) ile din aynı anlamda kullanılmaktadır. Halbuki aralarında çok önemli bir fark bulunmaktadır. Bu fark, dinin insan ve doğaüstü ilişkileri temel alan ve buna uygun bir ahlak sistemini önermesine, buna karşın ahlakın insanın dünyevi ilişkilerini düzenlemesine dayanmaktadır.⁴ Aynı şekilde ahlak ile ahlak bilgisi, ahlak felsefesi ya da batı dillerinde kullanıldığı şekliyle etik (ethics)⁵ de aynı anlamlarda kullanılmaktadır. Fakat ahlak ile etik arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Ahlak

¹ ARSLAN, Mahmut, **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Ekim 2001, s.1

² SELÇUK, Sami, “Ahlak ve Hukuk”, **Güncel Hukuk Dergisi**, Mart 2007/ 3-39, s.30

³ ÖZGENER, Şevki, **İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Nisan 2004, s.5

⁴ ARSLAN, Mahmut, a.g.e., s.2

⁵ a.g.e., s.1

olgusal tarihsel açıdan olanları inceler. Etik ise, bu olguya yönelen felsefe disiplininin adıdır. Etik, ahlaki ilişkilerin üzerine genel bir görüş elde etmektir. Etik, sorun ve sorular, yalnız filozofların değil hepimizin günlük yaşamımızda karşılaştığı sorun ve sorulardır.⁶ Etik, toplumda neyin yapılabileceği, neyin yapılamayacağı, neyin istenip istenemeyeceği ya da neye sahip olunup olunamayacağına ilişkin istektir.⁷

Ahlak ile etik arasındaki kavramsal kargaşa iş ahlakı ve iş etiği kavramı arasında da görülmektedir. Bu noktadan hareketle iş ahlakı ve iş etiğini incelemekte fayda vardır.

İş etiği kavramı genel olarak “iş” teki ahlaki davranışları konu alan bir disiplin, diğer bir ifade ile ahlak karşısında bir adım geriye itilerek ahlaksızlık üzerine düşüncelerden doğmuştur. İş ahlakı iş yaşamındaki ilk inançlarımız ile hareketlerimizi yönlendiren iyi ya da kötü durumuyla ilgiliyken; iş etiği ahlak alanının üstünde “iyi” ya da “kötü”, “doğru” ya da “yanlış”, “ahlaksal” ya da “ahlaksal olmayan” özellikleri ile tasvir edilen inançların, hareketlerin ve tecrübelerin değerlerinin felsefi anlamına karşılık gelmektedir.⁸

Elizabeth Vallance, “Business Ethics at Work” adlı kitabında sosyal sorumlulukla ve iş sorumluluğu arasındaki ilişkiyi tartışmıştır. Ayrıca Vallance kitabında, iş etiğinin, iş ilişkilerinde kendine özgü ve tanımlanabilir ahlaki ikilemlerden ortaya çıktığını ve iş etiğinin yapısının bu tür ikilemlerin mantıksal bir analizi olduğunu tartışmıştır. İş etiği adalet ve topluma uyum, dürüstlük ile alakalıdır. Örneğin, ayrımcılık problemleri, bilinmesi ve planlanması gereken ahlaki ikilemlerin büyük bir kısmını oluşturmaktadır.⁹

İşyeri sadece endüstrinin sorunlarına çözüm üretmek ve ekonomik bir kalkınma sağlamak için öylesine bir araya gelmiş insanlardan oluşan bir topluluk değil, organize edilmiş “sosyolojik bir birlik” tir.¹⁰ Bu sosyolojik yapı içerisinde çalışanların birbirine karşı ve dış çevreye karşı iş ahlakı olgusu oluşmuştur.

⁶ ÖZDEMİR, Erkan, “Liderlik ve Etik”, Uludağ Üniversitesi, **İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:XXII, Sayı:2, 2003, s.152

⁷ BAYDAR, Tülay, “Yönetim Etiğine Genel Bir Bakış”, **Türk İdare Dergisi**, Yıl:77, Sayı: 449, Aralık 2005, s.49

⁸ BOLAT, Oya İnci, “İş Etiği Olgusu Üzerine Ayrıntılı Bir Kavramsal Değerlendirme: İş Etiği ve Verimlilik İlişkisi”, **Verimlilik Dergisi**, 2006/2, s.19

⁹ HOLLINSHEAD, Graham., NICHOLLS, Peter; TAILBY, Stephanie, **Employee Relations**, Pearson Education, Newyork, 2003, s.462

¹⁰ BIZE, R.; MILHAUD, J., **Sanayi Psikolojisi ve İnsanın Yükselişi**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Çev: Mehmet Yazgan, Koray Matbaası, 1999, s.5

İş ahlakı; kendimizin ve başkalarının temel ve olası değerlerine duyulan inançtır. İş ahlakına göre yaşayanlar düşünmeden ve umursamadan yönergelere uymazlar. Çalışanlar işte sorumluluk alır ve ellerinden gelenin en iyisini yaparlar. İş ahlakına inanmış yöneticiler kendilerini, çalışanların yeteneklerini kullanmaya ve çabaları karşısında hak ettikleri ödülleri almalarına adarlar. Kendilerine değer verildiğini fark eden çalışanların performansı ve üretkenlikleri artar. Kendilerine önem verildiği sürece onlarda müşterilere karşı nazik davranır. Bu da şirketin karını artırır.¹¹

Uygulamalı bir ahlak bilgisi olan iş ahlakı iş yaşamındaki tüm ahlaki sorunları incelemektedir. Ahlak değişkendir, fakat kendisini etkileyen öğelerden (geleneksel ahlak anlayışından doğan öğeler ve dünyadaki değişikliklere göre oluşan ahlaki değerler) bağımsız tutulamaz. İş yaşamındaki sorunlar; çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletmenin ilişki içinde buldukları ile ya da işletmenin çevresi ile olabilir. İş ahlakının önemi; kişisel çıkar ile işletmenin çıkarları arasındaki çatışma, olumlu imaj yayma, küçülme, farklılıklar (etnik köken, cinsiyet ve ırk ayrımı), insan hakları konusundaki ihlaller, yolsuzluk, rüşvet, kayırmacılık, küreselleşme gibi faktörlere dayanmaktadır.¹²

2004 yılında yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yasası ile oluşan Etik Kurulu, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uymaları gereken etik davranış ilkeleri (saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme) belirlenmiştir. Etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasında bulunulması üzere bu kurul, gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak ilgili makamlara bildirecektir. Bunun yanında kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak ve yaptırmak, bu konuda yapılacak çalışmalara katkıda bulunmak etik kurulunun yetkisi altındadır.¹³

İşletmelerde yer alan etik dışı davranışlara engel olunması maksadıyla kamuda yer alan Etik Kurulu'nun bir örneğinin sektörel bazda incelemede bulunacak şekilde özel teşebbüsler için kurulması gerekmektedir. Özel teşebbüslerde çalışanların şirkete katkısı, toplumda ekonomik ve sosyal yapının şekillenmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Tüketicilerin sıklıkla anılan "Tüketici Hakları" ile bilinçlenmesi gibi

¹¹ CANFIELD, Jack; MILLER, Jacqueline, **İşimi Seviyorum -İşyerinde Benlik Saygısını Arttırmak ve İnsan Ruhunu Uyandırmak İçin Öyküler ve Stratejiler**, Çev: Semra Kunt, HYB Yayıncılık, Ankara, 2000, s.84-85

¹² ÖZGENER, Şevki, a.g.e., 10

¹³ BAYDAR, Tülay, a.g.m. s.71,72

“Özel Teşebbüs Etik Kurulu” ile de işçi ve işverenlerin haksızlıklara karşı başvurabileceği bir olgu oluşması olasıdır. Bu sayede çalışanların etkenlik ve verimliliğinin artması beklenebilir. Bilinçli tüketici ve bilinçli çalışanlar ile işletmeler daha da büyüyecek, dışa açılma yaygınlaşacak ve ülke ekonomisi daha da büyüyecektir. Üreten ve tüketilen bir toplumda işletmelerde ahlaki davranışlarının belirlenmesi ile güvene dayalı bir tüketici bilinci oluşacaktır.

Burada şunu belirtmekte fayda var. Arslan’ın kitabında belirttiği gibi “iş etiği” yerine “iş ahlakı” terimini kullanmak yerinde olacaktır. Çünkü; “iş ahlakı” yerine “iş etiği” terimi kullanılırsa “etik olmayan iş uygulamaları” toplumu büyük bir kısmı tarafından anlaşılmayacak ve her hangi bir yaptırım gerektirdiği de anlaşılmayacaktır. Oysa istenen toplumsal tepki “iş ahlakı” terimi ile karşılanabilir. “Ahlaksız işletme” insanların üzerinde daha kesin yargılara sebep olur.¹⁴

Çalışan ve tüketen toplumda gereksinimlerin artması ve toplumsal çıkarların oluşması işletmelerde ahlaka dayalı hakkı gündeme getirmiştir. Liberal demokratik düzenin temelini oluşturan haklar ahlaki ve etik konulara ilişkin çağdaş düzenin temel taşlarıdır. İnsan hakları, insanın niyet ve amaçları üzere kurulmuştur ve bu niyet ve amaçlar insanın doğasında yer almaktadır.¹⁵

3.2. İŞ YAŞAMINDA İNSAN HAKLARI

Bu kısımda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO, Avrupa Sosyal Şartı, 1982 Anayasası, Borçlar Kanunu, İş Kanunu gibi ulusal ve uluslararası sözleşme ve kanunlara göre bazı hakların durumu incelenmiş dünyada veya Türkiye’de yaşanan hak ihlallerinden bahsedilmiştir.

İncelenecek olan bu haklar, insan onuruna yakışmayan davranış, zorla çalıştırma yasağı, özel hayatın ve aile hayatının korunması, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü, sendika hakkı, ayrımcılık yasağı, çalışma şartları ve dinlenme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı ve hak arama hürriyetidir.

3.2.1. İnsan Onuruna Yakışmayan Davranış

Bu hakkın kapsamında; işkence, insanlık dışı muamele ve onur kırıcı (aşağılayıcı, küçük düşürücü) muameleler ve cezalar yer almaktadır. “Aşağılayıcı (onur kırıcı) muamele kişilerde korku, dehşet ve aşağılanma korkusu yaratan, kişileri

¹⁴ ARSLAN, Mahmut, a.g.e., s.8

¹⁵ FUKUYAMA, Francis, *İnsan Ötesi Geleceğimiz -Biyoteknoloji Devriminin Sonuçları*, s.132

aşağılanmaya, küçük düşürmeye, fiziksel ya da ruhsal zayıflığa yol açan; “ insanlık dışı muamele” fiziksel ya da ruhsal acılara neden olan kötü davranış ve işlemler olarak ifade edilmekte; “işkence” ise tüm bunların ağırlaştırılmış bir halde, bilgi edinme ya da itirafta bulunulması sağlamak bir çeşit ceza uygulamaya yöneliktir. İşkence isteyerek yapılan ve kişinin vücudunda dayanılmaz acılara yol açan insanlık dışı muameledir.¹⁶

İşyerlerinde çalışanlara karşı yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü muamele işletmelerde mobbing adıyla dile getirilmektedir. Bu yolla çalışanların kendi isteği ile işten ayrılmasına sebep olunmak istenmektedir. Böylece işveren kıdem ve ihbar tazminatlarını ödemekten kaçınmaktadır.

Mobbingin kelime anlamı işyerinde duygusal saldırıdır. Mobbing’e uğrayan kişi saygısız ve zararlı davranışların hedefi olmaya başlar. Bir kişi, diğer insanları kendi rızaları veya rızaları dışında başka bir kişiyi hedef alıp bir araya toplayarak ima, alay ve toplumsal itibarını düşürmek amacıyla saldırgan tavırlar sergileyerek onu işten çıkarmaya zorlar.¹⁷

Zeki, yazdığı yazıda işinde mutlu olan insanların, çalışma arkadaşları ve yöneticilerinden mutlu olduğu anlamına geldiğini, bu durumun kişinin performansını ve üretkenliğini birebir etkilediğini dile getirmektedir. İşyerindeki davranışlar üzerine kapsamlı çalışmalar yapan İsveçli Psikiyatrist Dr. Heinz Leymann “mobbing”i “psikolojik şiddet” ve ya “psiko-terör” olarak tanımlamıştır. İşyerlerinde rahatsız edici davranışların mobbing olarak nitelendirilmesi için sürekli bir şekilde tekrarlanması ve uzun bir süre (en az 6 ay) devam etmesi gerekmektedir.¹⁸

Sürekli ve belli aralıklarla tekrarlanmayan aşağılama, hakaret gibi eylemler ise mobbing olarak değil de Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca kişilik haklarına saldırı başlığı altında değerlendirilerek hukuki korunma sağlanabilir. Mevzuatta duygusal taciz açık bir şekilde yer almamıştır. Ancak bu kavram, işverenin temel yükümlülüklerinden olan işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin sadakat borcuna karşılık değerlendirilmesi mümkündür. Altıparmak yazdığı yazıda işçinin kişiliğinin korunması ile ilgili olarak Borçlar Kanunu m.416’nın “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, *işçiyi her türlü aşağılama,*

¹⁶ KARAKUŞ, Hakan, **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları ve Karşıoylarında Türkiye**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2001, s.124

¹⁷ DAVENPORT, Noa; SCHWARTZ, Ruth Distler; ELLIOTT, Gail Pursell, **Mobbing -İşyerinde Duygusal Taciz**, Çev: Osman Cem Öneroy, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.15

¹⁸ ZEKİ, Özge, “İşyerinde Duygusal Taciz- Mobbing” **Cosmopolitan Dergisi**, Aralık 2005/12, s.138-141

saldırı ve hakaret içerikli davranışlardan korumakta, ruhsal ve fiziksel sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde insan onuruna yakışır bir düzenin gerçekleşmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel ve psikolojik tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” şeklinde bir düzenleme ile konunun daha net ve doğru bir biçimde hukuk sistemimizde yer alması gerektiğini belirtmiştir.¹⁹

Borçlar Kanunu m.416’ya ek olarak 4857 sayılı İş Kanununun 24/II bendindeki d) fıkrasının “İşçinin diğer bir işçi, işveren veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize veya psikolojik tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” şeklinde değişmesi için internette bir imza kampanyası başlatılmıştır. Bu maddenin değişmesi, işçinin haklı nedenle feshi (tazminat alarak), işsizlik sigortası, iş güvencesi açısından önemlidir.²⁰

Örgütlerde yıldırma eylemleri, hiyerarşik yapı ve örgüt kültürü gibi güç ilişkilerinin varlığı ve yönüne göre şekillenmektedir. İş görene zarar veren yıldırma eylemlerini, Herr Zucker “çalışanların kendi düzeydeki meslektaşlarına; çalışanların üstlerine ve çalışanların astlarına karşı yaptığı eylemler olarak üçe ayırmıştır. Şikayet mekanizmasının iyi işlemediği, birlik ve beraberlik anlayışının yer olmadığı, hakların korunmadığı, çalışanlara eşit muamele yapılmadığı örgütlerde etkili liderlik ve yönetim anlayışının yer almadığı gerçektir. Böyle örgütlerde örgüt kültürü yıldırma eylemlerine açıktır. Birlik ve beraberlik ruhunun olmadığı örgütlerde yıldırma eylemleri açıkça yapılacak ve herhangi bir gizlenmeye gerek duyulmayacaktır.²¹

İşletmelerde aşırı hiyerarşik yapı, insan kaynaklarına yapılan yatırımların kısılması, örgüt içi iletişimin zayıflığı, örgütteki çatışmaya yönelik sorunların çözümündeki zayıflık, örgüt içi şikayetlerin dile getirilmemesi ya da üst yönetim tarafından ciddiye alınmaması, “günah keçisi” anlayışının yaygınlaşması, takım ruhunun olmayışı, eğitim farklılığının bulunması gibi durumlar kötü yönetimden kaynaklanan sorunlardır. Bunlardan başka örgütsel nedenlerde mevcuttur. Bunlar; iş yerinde yoğun stres bulunması, işyerinde monotonluğun hakim olması, yönetimin

¹⁹ ALTIPARMAK, Ayşe, “Mobbing –İşyerinde Duygusal Taciz”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, No: 254-13, Haziran 2007, s.14-17

²⁰ E-İmza Kampanyasına Katılın, http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=121 (27.07.2007)

²¹ YÜCETÜRK, E.Elif, “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Sendrom: Yıldırma (Mobbing)”, **İktisat, İşletme ve Finans Dergisi**, Yıl:20, Haziran 2005, s.100

mükemmellik anlayışı, örgütteki etik bozulma ve ilkesizlik, örgüt yapısındaki değişiklikler, örgüt liderlerinin duygusal zekadan yoksun olması ve örgütte geçmiş deneyimlerden ders alınmaması, yapılan yanlışlıkların hemen unutulmasıdır.²²

2006 yılında Tülin Yıldırım tarafından Anakara 8.İş Mahkemesi'nde açılan davada davacının duygusal tacize uğradığı kabul edilmiş ve ilk defa karar ile mobbing kavramı yargı tarafından kullanılmıştır.²³ Tülin Yıldırım'ın 1999 yılından beri çalıştığı iş yerinde 2004 yılında yönetim değişmiştir. Tülin Yıldırım, amiri konumundaki kişi tarafından sürekli duygusal tacize uğramış 1.5 yıl boyunca 5 defa kınama cezası verilmiştir. Bunun yanında davacı amiri tarafından işini yapmamakla suçlanmış, yetersiz olarak suçlanıp aşağılanmış ve en basit olayda dahi yazılı savunma istenmiştir. Haksız suçlamalar karşısında psikolojisi bozulan Tülin Yıldırım 5 gün rapor alıp ilaç tedavisi bile görmüştür. Mahkeme işvereni 1000 (bin) YTL manevi tazminat ödemeye mahkum etmiştir. Mahkeme kararında davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin suçları nedeniyle davacının maddi ve manevi kayba uğradığı belirtilmiştir. Dava şuanda temyiz aşamasındadır.²⁴

Capital Dergisinde duygusal tacize uğrayan çalışanlar, yaşadıkları kötü tecrübeleri anlatmışlardır. Bunlardan bir kısmı;²⁵

“Amerika’da eğitim gördüm ve Türkiye’ye dönünce bir şirkette çalışmaya başladım. Bir süre sonra uzun yıllardır beraber çalışan ekip arkadaşlarımın ve yöneticimin bana “artist” lakabı taktığını öğrendim... Daha sonra benden işle ilgili bilgiler saklamaya ve yaptığım en küçük hatayı bile üst yönetime abartarak anlatmaya başladılar... Bana birkaç kişinin yapacağı işler verildi ve ‘Yetişemiyorsun, gece burada yat, senin için daha kolay olur’ gibi yorumlarla karşılaştım. En sonunda yöneticime büyük harf kullanarak e- posta attığım için ‘Sen kendini benden üstün mü görüyorsun ki, bana büyük harfle mesaj yazma cüretinde bulunuyorsun’ dendi. Ve ipler koptu, istifa ettim.”

²² YÜCETÜRK, E.Elif, “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?”, **11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 22-24 Mayıs 2003, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No:57, Uyum Ajans, Ankara, 2003, s.973-984

²³ ANKARA 8. İş Mahkemesi; Esas No:2006/19, Karar No:2006/625, Karar Tarihi, 20/12/2006

²⁴ ALTIPARMAK, Ayşe, a.g.m., s.14-17

²⁵ ZEKİ, Özge, a.g.e., s.138-141

“Eczacılık sektöründe güzel bir işim vardı. Ta ki son çalıştığım firmaya kadar. Benimle aynı pozisyonda ama daha tecrübeli olan bir kadın çalışma arkadaşım, benim firmaya gelişimi hazmedemedi ve bana karşı yapmadığını bırakmamaya başladı. Sürekli ‘Sen daha yenisin’, ‘Sen tecrübesizsin’, ‘Sen şimdi müşteriye ne diyeceksin ki, bir şey bilmiyorsun’ gibi laflar ediyordu. Sesimi çıkartmadım hep sineye çektim... Başkalarını bana karşı örgütlemeye başladı. Giderek performansım düşmeye başladı... Bir gün dayanamayıp genel müdüre gittim, her şeyi anlattım. O da diğer kişiyi çağırdı ve müdürün önünde tartıştık. Böyle olmasını hiç istemezdim ama olan oldu. Ve çok sevdiğim işimden ayrılmak zorunda kaldım... İş bulamıyorum. O kişi hala şirkette. Adalet mi bu?”

Bunlar gibi daha birçok örnek...Tülin Yıldırım’ın diğerlerinden farkı yapılanlara karşı yasal yolu takip etmesidir. 02.08.2007 tarihinde kendisiyle birebir mülakat yapılmıştır. Şuan çalışmamaktadır. Arkadaşlarıyla beraber mobbing konusuna eğilmişler. 27.06.2007 tarihinde Mimarlar Odası Toplantı Salonu’nda mobbing konulu bir oturum düzenlemişler. Birçok sektörden insanlar (mağdurlar) katılmış. Mobbinge hangi şekilde uğradıklarını anlatmışlar. Yıldırım en çok çalışanların mobbinge uğrama şeklinin bağırma, düşük nitelikli iş verilmesi ya da düşük nitelikli işlerle iş yükü artırımı- kendi deyimiyle angarya işler-, gereksiz yere savunma istenmesi olduğunu söylemektedir.

ABD’de işyerlerinde yıldırma eylemlerine karşı 1998 Ocak ayında internet üzerinden bir kampanya başlatılmıştır. İnternet sitesinde, onur kırıcı yıldırma olayına uğrayan kişilere karşı tavsiyelerde bulunulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, işyerlerinde uygulanan on yıldırma davranışı saptanmıştır.²⁶

- Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulma,
- Kişiye mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğin eleştirilmesi,
- Birbirleriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağın kaydırılması),

²⁶ ÇOBANOĞLU, Şaban, **Mobbing -İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005, s. 88

- Bağımlı,
- Şerefın lekelenmesi.

Mobbing'in genel olarak sonuçlarına baktığımızda birey ve örgüt bazında bir takım önemli sonuçları olduğu dikkat çekmektedir. Birey bazında ekonomik (yitirilen sosyal sağlığın ardından fiziksel sağlığa kavuşmak amacıyla doktorlara, ilaçlara, hastanelere ödenen paralar, işten ayrılma ya çıkarılması sonucu düzenli kazancın sona ermesi) ve sosyal olarak (sosyal imaj zedelenmesi, aşağılanma, çevresindekilerin başarısız nitelendirmeleri sonucu çevreye, aile ilişkilerine uyum sağlayamama) sonuçları vardır. Mobbing'in örgüt bazındaki sonuçları ise psikolojik (bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, örgüt kültürü değerlerinde çöküş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalma, çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması) ve ekonomik anlamda (hastalık izinlerinin artması, yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları, işten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti, genel performans düşüklüğü, iş kalitesinde düşüklük, çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri) olmak üzere ikiye ayrılmıştır.²⁷

Borçlar Hukuku ve İş Hukuku maddeleri haricinde konuyu Uluslararası boyutta incelediğimizde işyerinde duygusal tacizin;

AIHS 3.maddesinde "Hiç kimse işkenceye, insanlık dışı veya onur kırıcı muamele veya cezaya maruz bırakılamaz"²⁸ ifadesi içerisinde değerlendirilebilme imkanı vardır. Duygusal taciz insanlık haysiyetiyle bağdaşmayan onur kırıcı bir muameledir. İlgili konu 1982 Anayasası m.18'de "Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz"²⁹ şeklinde yer almaktadır.

3.2.2. Zorla Çalıştırma Yasağı

Avrupa Sözleşmesi (AIHS ve ASS) denetim organları 4.maddede yer alan, kimsenin zorla çalıştırılmayacağını ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamayacağı kavramlarını yorumlarken çalışma hayatını düzenleyen sözleşmelerden Cenevre

²⁷ TINAZ, Pınar, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2006, s.153-160

²⁸ TANRIKULU, M. Sezgin, **İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru İçin El Kitabı**, Seçkin Kitabevi, 4.Baskı, Ankara, 2007, s.130

²⁹ GÖREN, Zafer, **Anayasa Hukuku -T.C. Anayasası ve TBMM İçtüzüğü Eki İle**, Seçkin Kitabevi Ankara, 2006, s.500

Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'ne ait belgelerden yararlanmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, bir kararında zorla çalıştırma kavramının maddi ve manevi bir baskıyı içerdiğini ve bu çalışmanın kişinin iradesine rağmen olması gerektiğini belirtmiştir. İnsan Hakları Komisyonu ise zorla çalıştırmanın varlığı için, çalıştırmanın kişinin kendi iradesinin yanında, “gayri adil”, “çok zahmetli” veya “gereksiz şekilde ağır” ya da “onur kırıcı” olması gerektiğini açıklamıştır.³⁰

Michigan eyaletinin Flint kentindeki GM Chevrolet kamyon fabrikasındaki üç yönetici, çalışanlarla olan şirket sözleşmesinde bariz bir hata yapmıştır. Montaj hattında hız ölçen kontrol panelinin ilgi çekmemesi için bir kontrol kutusu kullanmışlardır. Bu yöneticiler teslim tarihinin son gününü kestiremedikleri için üst düzey yöneticilerin şiddetine maruz kalmışlardır. Bu kural ihlalden sonra yönetim amaçlarına çalışanları zorla çalışmaya maruz bırakarak hızla ulaşmaya başlamışlardır. Ancak ekstra iş yapmalarına zorlandıkları için şirket 1 milyon dolarlık bir tazminat ödemek zorunda kalmıştır.³¹

İş yaşamında zorla çalıştırma karşımıza rıza dışı fazla mesaiye kalma şeklinde çıkmaktadır. İş hacminin yüksek, müşteri taleplerinin yoğun olduğu işlerde fazla mesaiye kalma oranı da artmaktadır. Burada önemli olan kişilerin işe girişte bu gibi etmenlerle karşı karşıya kalıp kalmayacağını bilip bilmemesidir. Fazla mesaiye kalınmaması durumunda çalışanların iş kaybı riski en önemli sorundur. Fazla mesaiye kalmaması durumunda yöneticilerin davranışlarında aleyhlerine bir durum gelişmemesi için çalışanlar isteksizce işi yapmak zorunda kalır. Bir süre sonra kişinin işe olan bağlılığı ve motivasyonu azalabilir. Bu da iş akış hızının yavaşlamasına ve hataların artmasına yol açabilir. Bu yüzden çalışanların yaptıkları işler karşılığında takdir edilme, beğenilme, ödüllendirilme ihtiyaçları doğmaktadır. İyi bir yönetici çalışanını yaptığı iyi bir iş karşılığında takdir eden, ödüllendiren yöneticidir.

İş Hukuku'nda fazla mesaiye kalma sınırı belirlenmiştir. Fazla çalışma, Kanunda yazılmış şartlar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. (İş K.m.41/1) İşçinin yasa da belirtilmiş süreler haricinde çalıştırılmaması gerekir. Fakat bazı durumlarda iş süresinin aşılması gerekebilir.³² Örneğin; ülkenin genel yararları, işin niteliği veya

³⁰ GÖLCÜKLÜ, Feyyaz; GÖZÜBÜYÜK, Şeref, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2002, s.216-217

³¹ ÖZGENER, Şevki, a.g.e., s.98

³² UŞAN, Fatih, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt I -İş Hukuku**, s.145

üretimin arttırılması (olağan fazla çalışma -İş K.m.41/VII), bir arıza sırasında veya bir arızanın mümkün görülmesi durumunda, makineler ile araç ve gereç için hemen yapılması gereken acele işlerde veya zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda ki bu gibi durumlarda işçinin onayı aranmaz, (zorunlu fazla çalışma- İş K.m.42/I), seferberlik sırasında, ülke savunmasının gereksinimlerini sağlayan işlerde (olağanüstü fazla çalışma -İş K.m.43/I) çalışan işçilere yaptırılan çalışmalar normal iş süresinin üstünde yapılan çalışmalardır.³³

AIHS m.4/II “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.”³⁴

Anayasa m.18 “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.”³⁵

ILO tarafından 1930 yılında kabul edilen 29 nolu Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme’si m. 4’e göre; Hiçbir yetkili makam, özel kişi, şirket veya tüzel kişi kendi çıkarları için zorla çalıştırmayı dayatmayacak veya dayatılmasına izin vermeyecektir.”

ILO 29/m.5’ye göre; “Özel şahıslara, şirketlere ve özel-tüzel kişilere tanınan hiçbir ayrıcalık, bunların kullandıkları ya da ticaretini yaptıkları ürünlerin üretilmesi veya toplatılması için zorla çalıştırma imkanını vermemektedir.”³⁶

3.2.3. Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunması

Geniş bir kavram olan “özel hayat”ın tanımını yapmak çok kolay değildir. Her somut olay özel hayata bir anlam yükleyebilir. Kişinin cinsel hayatı, beden ve bütünlüğüne ilişkin düzenleme ve müdahaleler, örneğin; bir soruşturma amacıyla kişiye ait özel bilgileri içeren evrak, günlük gibi belgelere el konulması; çeşitli amaçlarla bireyden kan alınması gibi durumlar özel hayatın kapsamına girebileceği ve korunması gerektiği düşünülebilir.³⁷

Özel yaşam hakkı, bireyin özel yaşam alanının meşru olmayan müdahaleden uzak tutulması bakımından hukuk düzeni tarafından korunmaya değer bir yararın

³³ DEMİRCİOĞLU, Murat; CENTEL, Tankut, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım, 10. Baskı, İstanbul, 2005 s.132-133

³⁴ TANRIKULU, M. Sezgin, a.g.e., s.130

³⁵ GÖREN, Zafer, a.g.e., 500

³⁶ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurproankara/sozlesme/soz029.htm> (27.06.2007)

³⁷ DEMİRTAŞ, ERKAN (Danıştay Tetkik Hakimi), **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 8.Maddesi ve İlgili Kararları**, T.C.Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı, Ankara, Ocak 2004, s.6

varlığının tanınması şeklinde tanımlanabilir.³⁸ Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunması ile ilgili konular arasında; işçinin işyerinden yaptığı iletişimin izlenmesi, işçinin gözetilmesi, üstünün ve eşyalarının aranması ve işçiye ilişkin kişisel bilgilerin izlenmesi, işçinin yaşam tarzı ve davranışlarına müdahale yer alır.³⁹

İşyerinde elektronik maillerin okunması bakımından bazı şirketler çalışanlarının ister işle ilgili ister şahsi olsun bütün elektronik maillerini okuma hakkını saklı tutmaktadır. İş arkadaşları da kişinin özel yazışmalarıyla ilgilenebilmektedir.⁴⁰

Hukumumuzda çalışanların bilgisayar ve internet bağlantısını özel amaçları için kullanımına ilişkin iş ilişkisine etkisi açısından yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. İş yerinde çalışanların bilgisayar ve internet bağlantısını özel amaçlı kullanıp kullanılmayacağına ilişkin kuralların, iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmelerinde belirtilmesi gerekir. Burada temel kural, işverenin mülkiyetinde olan bilgisayar ve internet bağlantısını kullanıma ilişkin karar verme yetkisi işverene aittir. Çalışanlar, bilgisayar ve internet ağını işverene ya da işyerine zarar gelmemesi şartlı ile ara dinlenmelerinde kullanabilirler. Çalışan bilgisayar ve internet bağlantısının kullanımına ilişkin kurallar uymadığı takdirde işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş sayılır. Bu nedenle işverenin iş sözleşmesini fesih etme hakkı vardır. Fakat tüm bu söylenenlerin aksine bilgisayar ve internetin özel amaçlı kullanımının yasaklanması işverenlere önerilmez. Çünkü yapılan araştırmalara göre bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanım çalışanın işe yoğunlaşmasını sağlaması bakımından önemlidir. Bu konuda dünyaca önemli firmalardan Ericsson ve Fiat iş saatleri içerisinde bilgisayar ve internet kullanımına izin vermiştir.⁴¹

İşverenin, işyerinde işin görülmesi, iş yerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yönetim hakkı mevcuttur. Fakat işveren yönetim hakkı gereği işyeri dışı davranışları hususunda ve özel yaşamı ile ilgili emir ve talimatlar veremez. Bu durum aynı zamanda işçinin kişilik hakları ile ilgili bir durumdur. Özel yaşamın gizliliği dışında işverenin yönetim hakkını sınırlayan diğer ilkeler ise Anayasa'da yer

³⁸ SEVİMLİ, K. Ahmet, **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006, s.18

³⁹ a.g.e., s.224-225

⁴⁰ SCHNEIER, Bruce; BANISAR, David, **The Electronic Privacy Papers**, John Wiley & Sons, Inc., Newyork, 1997, s.278

⁴¹ OKUR, Zeki, "İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi", **Kamu-İş Dergisi**, C:8, S:2/2005, s.47-75

aldığı haliyle özellikle eşitlik (m.10), kişi dokunulmazlığı (m.12, 17 vd), düşünce özgürlüğü (m.24-26) gibi ilkelere aittir.⁴²

İşyerinde bilgisayar, internet, telefon kullanımından başka özel yaşam alanı içerisinde işçinin üzerinin ve eşyalarının aranması da yer almaktadır. İşveren çeşitli nedenlerle işçileri aramak isteyebilir. İşyeri güvenliğini tehlikeye sokacak maddelerin işyerine girişini veya işyerindeki değerli malların izin almaksızın dışarıya çıkarılmasını engellemek veya işyerinde bulundurulmasına izin verilmeyen maddelerin araştırılması işveren açısından işçinin üzerinin ve eşyalarının aranması için neden oluşturmaktadır. Fakat işçilerin; üstlerinin, eşyalarının ve işyerinde kendilerine özel ofis, masa, dolap ve çekmece gibi alanların aranması özel yaşama müdahale oluşturur. Bu durum hukuka uygunluk nedenine dayanmadığı sürece AY m.20’de düzenlenen özel yaşama saygı ve AY m.17’de düzenlenen kişi dokunulmazlığı haklarının işverence ihlaline girer.⁴³

Buraya kadar bahsedilen özel yaşamla ilgili konuların dışında bu çalışmada bahsedilen konulardan biri de işverenlerin, çalışanların evlilik kurumuyla ilgili durumuna yönelik beklentilerden oluşmaktadır. Bu beklentiler; işe girişte veya iş yaşamı süresince evlenmeme şartının aranması ve işe kabul aşamasında yada iş hayatı süresince iş yeri sahibi veya yöneticilerin kişilerin özel hayatına ilişkin belli bir statünün (evlilik, nişan, birliktelik) devamını şart koşmalarıdır.

Çalışanların işe girişte evlilik yada birliktelikleri konusunda sorulan soruların ve istenen durumların kişinin özel yaşam alanına girdiği düşünülmektedir.

Niemietz-Almanya Davasında Mahkeme, iş bağlamındaki bazı kişisel ilişkilerin özel hayat kapsamına girebileceği konusunda eğilimli olduğunu belirtmiştir. Halford-Birleşik Krallık davasında ise özel haberleşmeye müdahale amaçlı gizli teknolojik aletlerin kullanılması özel hayatın kapsamına gireceğini ve amacı iş ya da özel olsun, bütün telefon görüşmelerinin ve iş telefonlarının dinlenmesinin özel hayat kapsamına gireceği belirtilmiştir.⁴⁴

AIHS m.8/I “Herkes özel ve aile yaşamına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir.”⁴⁵

⁴² SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2006, s.64-65

⁴³ SEVİMLİ, K. Ahmet, a.g.e., s.211

⁴⁴ KILKELLY, Ursula, **The Right to Respect for Private and Family Life- A Guide to The Implementation of Article 8 of The European Convention on Human Rights**, Human Rights Hand Book, No:1, Council of Europe, Germany, November 2001, s.12,13

⁴⁵ TANRIKULU, M. Sezgin, a.g.e., 132

Bu hak, Anayasa'da m.20'de Özel Hayatın Gizliliği ile korunma altına alınmıştır. Buna göre; "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz."⁴⁶

3.2.4. Din ve Vicdan Özgürlüğü

Din özgürlüğü, insanların istediği bir dine katılma ve katılmama yönünde serbest olduğu ve dinin gerektirdiklerini istediği gibi yaşama özgürlüğüdür. Vicdan özgürlüğü ise somut anlamıyla siyasal iktidarın etkisinde kalmadan ya da kamu makamlarınca, yasalar ya da herhangi bir araçla baskıya maruz kalmadan bir dine inanma ve inanmama konusunda özgür olmasıdır. Diğer insan haklarında olduğu gibi din özgürlüğü belirleyen rejim, güvence sınırlama sistemidir. Din özgürlüğünün sınırı kamu düzeni, güvencesi ise laiklik ilkesidir.⁴⁷

İnsanın, insanüstü bir varlıkla ilişkilerini tanımlanabilmesi din kavramını ortaya koyar. Tanrı ile insanın karşılıklı durumları, dünyanın sonu ve ahiret inancı hakkında bulunan çeşitli bulgular ve ibadet şekilleri ortaya çıkmıştır. Bu dinsel bilgiler ve ibadet biçimleri kişisel bir inançtır. Bireyin iç dünyasından gelen Tanrı ve din konusundaki inançları din ve vicdan özgürlüklerini oluşturur.⁴⁸

İşletmelerde çalışanların istediği dine inanma ve o dinin gereklerini yapma hakkı olmalıdır. İşyerinde çalışanların dini ve vicdani inançlarına yöneticiler tarafından müdahale edilmemelidir. Hiçbir kimse dini görüşünden dolayı eleştirilmemeli, kınanmamalı, sorgulanmamalıdır.

Ülkemizde Müslüman, Hıristiyan, Musevi gibi birçok dinden insanların yer aldığı ve işletmelerde çalıştığı bilinmektedir. Her dinin kendine göre dini günleri mevcuttur. Yöneticiler çalışanların dini inançlarına göre işletmelerin amaçlarına ulaşma hedeflerinden sapmayacak ölçüde bu özel günlerinde çalışma günlerini belirleyebilmelidir. Öngörüsü yüksek olan yöneticiler, çalışanların inançlarına saygı gösteren, herhangi bir farklı muameleye olanak vermeyen kişilerdir.

Din ve vicdan özgürlüğü Anayasamızda ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde tanınmış haklardandır. İlgili maddeler aşağıda belirtilmiştir.

⁴⁶ GÖREN, Zafer, a.g.e., s.501

⁴⁷ KABOĞLU, İbrahim Ö., **Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar)**, Legal Yayıncılık, 3.baskı, İstanbul, Kasım 2006, s.281-282

⁴⁸ GÖREN, Zafer, a.g.e., s.435

AIHS m.9/I “ Herkes düşünce, din ve vicdan özgürlüğü hakkına sahiptir.”⁴⁹

Anayasa m.24 “Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.”⁵⁰

3.2.5. İfade Özgürlüğü

Demokratik bir toplumun zorunlu dayanaklarından biri olan ifade özgürlüğü herkesin ilerlemesinin ve gelişmesinin en önemli koşullarından birisidir. Demokrasinin işleyişinde serbest tartışmalar ve öne sürülen düşünceler gerçeklik değerlendirmesinin dışında kalmaktadır. Çünkü siyasal ve sivil toplum düşüncelerin özgürce dışa açılımı sonucu beslenir ve gelişir. Doğru ya da yanlış fikir alışverişleri sayesinde bireylerin kendine özgü kanaatlerinin oluşması sağlanır. Devlet bu kanaatler karşısında tarafsızlığını korumak zorundadır. Kişiler ifadelerini, belli nedenlere ve yasal amaçlara dayalı olmasına dikkat ederek açıklamalıdır.⁵¹

İfade özgürlüğü üstüne şu gözlemler yapılabilir:⁵²

İfadenin konusu, düşünce, fikir, kanaat, vicdan, inanç ve din yönünde anlatılan değerlerdir.

İfade şekli, savunma, tanıtma, yaratma, anlatma, açıklama ve yayma şeklindedir.

İfade araçları, yazma, konuşma, görüntü, resim, örnekleme şeklinde belirtilmiştir.

İş yaşamında çalışanların ifade özgürlüğü adına genel olarak birtakım sorunları olduğu düşünülmektedir. Çalışanlar, işle ilgili görüşlerini, sıkıntılarını, işin işleyişi hakkında gördüklerini iş yerindeki günlük yaşamında olsun toplantılarda olsun yöneticilerine açıklama özgürlüğüne sahip olmalıdırlar. Yöneticiler, kendilerine yöneltilebilecek eleştirileri dinleme büyüklüğüne sahip olmalı, çalışanlar özgürce yöneticilerini uygun koşul, ifade ve yöntemlerle eleştirebilmelidirler.

Demokratik bir toplumda, ifade özgürlüğü, yöneticilerin ve kamu makamlarının hoşuna gidecek şeyleri söylemek değil, her türlü düşünceyi serbestçe açıklayabilmektir. Fuentes Bobo/İspanya davasında, bir televizyon kanalında program yapan bir kişinin

⁴⁹ TANRIKULU, M. Sezgin, a.g.e., s.132

⁵⁰ GÖREN, Zafer, a.g.e., s.502-503

⁵¹ KABOĞLU, İbrahim Ö., **Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar)**, s.273- 274

⁵² a.g.e, s.276- 277

çalıştığı televizyon kanalının yönetimini eleştirdiği gerekçesiyle işine son verilmesine mahkeme tarafından kişinin ifade özgürlüğünün ihlal edildiği hükmü verilmiştir.⁵³

AİHS’ de ifade özgürlüğü 10.maddede “Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir” şekliyle belirtilmiştir.⁵⁴

Anayasa’da ise 25.maddede “Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz”⁵⁵ denmiştir.

3.2.6. Sendika Hakkı

Birinci Dünya Savaşı’ndan önce insanlar personel yönetimi konusunda uzmanlaşmaya başlayınca devlet, işçileri koruyucu yasalar koymaya başlamışlardır. Böylece işçiler sendikalar kurmaya ve işverene karşı sendikalarla haklarını aramaya başlamışlardır. Toplu sözleşmelerde maddi çıkarlar haricinde bir takım sosyal haklarla alakalı maddeler yer aldıkça işletmelerin insan kaynakları yönetimi birimi ihtiyacı artmıştır. Örneğin, 1900 yılında B.F. Goodrich Şirketi bir personel departmanı kurulmuş, bu departmanda personel ile ilgili barınma, maaş, sağlık ve dinlenme konuları üzerinde çalışılmıştır. 1902 yılında The National Cash Register Company; tazminatlar, çalışanların şikayetleri, çalışma koşulları ile ilgili bir departman kurulmuştur.⁵⁶

Sendika Kurma Hakkı, Anayasamızın “Sendika Kurma Hakkı” başlıklı 51.maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” denilmiştir. Bunun yanında Anayasada, 53. madde “Toplu İş Sözleşmesi” ile işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla kanun yer almaktadır. 54. madde “Grev ve Lokavt” ile de işyerinde bir uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev, işverenin lokavt hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.

⁵³ BIÇAK, Vahit, **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü**, Liberal Düşünce Topluluğu, Ankara, Temmuz 2002, s.19,37

⁵⁴ TANRIKULU, M. Sezgin, a.g.e., s.132

⁵⁵ GÖREN, Zafer, a.g.e., s.503

⁵⁶ ÇETİNEL, F.Gül, “Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Tarihsel Bir Perspektif”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XIX, Sayı:1-2, Yıl:2003, s.185

Sendikal hak ve özgürlüklerin çerçevesini belirlemede AB kazanımlarının yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinin, Avrupa Topluluğu anlaşmalarını ve İlerleme Raporlarını temel belgeler olarak kabul etmeliyiz. Bu bağlamda Avrupa Sosyal Şartı, ILO'nun "Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmesi", "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı Sözleşmesi, ve "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Şartlarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 sayılı Sözleşmesi" önemli dayanak oluşturmaktadırlar.⁵⁷

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 11/1'de "Herkes asayiş bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir." denmiştir.⁵⁸

Türkiye 2006 İlerleme Raporunda sendikal haklara ilişkin hiçbir ilerleme kaydedilmediği belirtilmiştir. Hükümet bu alanda yürürlükte olan iki kanuna (2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Kanunu) ilişkin değişiklik önerisini sosyal taraflara iletmiş, fakat bu konuda ilerleme sağlanmadığı ve hükümet tarafından resmi hukuki işlemlerde bulunulmadığı açıklanmıştır. Grev hakkı dahil örgütlenme ve toplu sözleşme hakkına ilişkin eksikliklerin devam ettiği belirtilmiştir. Şirket ve sektör düzeyinde toplu sözleşme yapılabilmesi için gerekli olan baraj ve sendikalara (2822 sayılı Grev ve Lokavt Kanunu'na göre sendikanın bir işyerinde örgütlenip toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için bulunduğu işkolundaki işçilerin %10'unun, işyerinde çalışan işçilerin ise yarıdan bir fazlasının örgütlenmesi gerekmektedir) üye olmak için gerekli zorlu prosedürün hala devam ettiği bildirilmiştir.⁵⁹ Türkiye'nin, başta 87 nolu (örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması) ve 98 nolu (örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı) sözleşmelerine ilişkin olanlar olmak üzere ILO standartlarının gerisinde kaldığı, eylül ayında onaylanan Avrupa Sosyal Şartının 5.maddesi (örgütlenme özgürlüğü), 6.maddesine (toplu pazarlık hakkı) yönelik çekincelerin devam ettiği kaydedilmiştir. Raporla ayrıca Nisan 2006'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikalar Kanunu'na dayanarak yönetim kurulu üyelerinden bazılarının 10 yıllık fiili çalışma

⁵⁷ ZENGİN, Tarkan, "Avrupa Sosyal Şartı ve Sendikal Özgürlükler", **Türk-İş Yayınları**, Sayı:373, Temmuz- Ekim 2006, s.87

⁵⁸ <http://www.yargitay.gov.tr/aihm/sozlesme.html> (29.05.2007)

⁵⁹ Sendikalar Kanunu Değişiyor –Örgütlenmenin ve Grev Hakkının Önündeki Engeller Duruyor, http://www.kizilbayrak.org/2005/sikb.05.34/sayfa_09.html (26.05.2007)

süreleri bulunmadığı gerekçesiyle Gıda- İş Sendikasına dava açmıştır. İş Mahkemesi sendikayı kapatma kararı vermiş fakat Yargıtay bu kararı bozarak temyiz etmiştir.⁶⁰

Bu rapora örnek olacak şekilde 2005 yılında sendikalaştıkları için Coca Cola, Extra-Metal işçileri herhangi bir yasal dayanak olmadan işten atılmışlar, her iki işyerinde de işçiler, ülke genelinde %10 barajını aşan DİSK'te örgütlenmişlerdi.⁶¹ Bu durumda işçilerin haklarını araması için üye oldukları sendikaların işleyişinde eksiklikler olduğu sonucu ortaya çıkabilir. İşleyişte başka bir sorunda işçilerin sendikaya noter aracılığı ile üye olması şarttır. Haftanın 6 günü ağır şartlarda çalışan işçilerin haftanın 5 günü açık olan, resmi tatil günlerinde de kapalı olan noterlere gidebileceği ihtimali zayıftır.

Tablo 3-1 Özel İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi ve Sendikalı Üye Sayıları (Ocak 2006)

| CİNSİYET | TOPLAM İŞÇİ SAYISI | SENDİKALI ÜYE SAYISI | SENDİKALAŞMA ORANI |
|----------|--------------------|----------------------|--------------------|
| ERKEK | 3.705.151 | 1.605.203 | 43,32 |
| KADIN | 679.500 | 350.583 | 51,59 |
| TOPLAM | 4.384.651 | 1.955.786 | 44,61 |

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları (No:32) -Çalışma Genel Müdürlüğü (No:31), Temmuz 2006, s.136

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere erkek çalışan sayısı bayan çalışan sayısından yaklaşık %82 daha fazladır. Bu bağlamda sendika üyeliği bakımından yaklaşık %79’u kadar erkek sendika üyesi daha fazladır. Fakat sendikalaşma oranı erkeklerde %43.32 iken bayanlarda %51.59’dur. Sendikalaşmanın hem Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi hem de Anayasamızca tanınan bir hak olmasına rağmen sendikalaşma oranının az olduğu görülmektedir.

Türk-İş Sendikası Uzmanları⁶² tarafından hazırlanan bir rapora⁶³ göre, sendikal örgütlenmede karşılaşılan iki aşamalı engelin varlığından bahsedilmiştir. İlki sendikaya üye olan işçilerin haksız yere işten çıkartıldığı ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda işe iade

⁶⁰ 2006 Türkiye İlerleme Raporu, <http://www.ikv.org.tr/pdfs/ilerlemeraporu-2006.pdf> (26.05.2007)

⁶¹ http://www.kizilbayrak.org/2005/sikb.05.34/sayfa_09.html (26.05.2007)

⁶² Hasan Tahsin Benli, Namık Tan, H.Ferhan Tuncel, Filiz Ulusoy ve Stajyer Hare Erdir

⁶³ www.turkis.org.tr/icerik/isatrap.doc+AS%C5%9E+imzalamak&hl=tr&ct=clnk&cd=1&gl=tr

(07.03.2006), Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: “İşten Atılmak”, Türk-İş’e Bağlı Sendikaların Örgütlenme Nedeniyle Karşılaştıkları Sorunlar ve İşten Atılmalar Hakkında Rapor, Ankara, Ocak 2006

sistemin yer almadığı belirtilmiştir. Bu raporda, işverene karşı açılan işe iade davalarının kazanılması halinde, işverenin tazminat ödemek veya işe almak yönünde seçme hakkının olması ve tazminat ödeme yükümlülüğünden kaçmak için işe iadeyi kabul etmesi, ancak kısa bir müddet sonra işe aldığı işçileri tekrar işten çıkarma yoluna gidilmesinin karşılaşılan en önemli güçlüklerden olduğu belirtilmiştir. Sendikal örgütlenmede ikinci engel ise idari zorluklardır. İşyerlerinde çok zor koşullarda örgütlenen işçilerin toplu iş sözleşme haklarına kavuşabilmeleri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan çoğunluk tespitlerinin sonuçlandırılması aşamasında çeşitli değerlendirmeler yapılmakta, özellikle de işçi sayılarının tespitinde “sigorta kayıtları” yerine işverenden bilgi talep edilmesi yoluna gidilmesi, sendikaların şikayetine neden olduğu raporda açıklanmıştır.

İş yaşamında çalışanların sendika çatısı altında örgütlenebilmesine engel olunmamalıdır. İş yerlerinde genel düzen ve hukuk kurallarından varlığından bahsedebilmek için sendikaların varlığı kabul edilmeli ve çalışanların bir bakıma haklarını aramaları için sendikalara üye olmaması hususunda baskıcı politikalar izlenilmemelidir. Örgütlenme ve sendikalara üye olma Anayasamızca ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde yer alan haklardandır. Ayrıca sendikalara üye olmak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul ettiği sözleşmede de yer almaktadır.

AIHS m.11 “Herkes barışçıl bir biçimde toplanma özgürlüğü ile kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkı da dahil, örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.”⁶⁴

Anayasa m.51 “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”⁶⁵

Sendikaya üye olunması sebebiyle işçinin işveren tarafından istifaya zorlanmasına dair Yargıtay Kararı (T.C. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Esas No:2003/12442, Karar No:2003/13123); 15.3.2003 yılında yürürlüğe gireceği önceden bilinen 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanunu'na getirilen iş güvencesine ilişkin hükümleri ortadan kaldırmak amacıyla işçilere belirli süreli iş sözleşmesi imzalatmaya

⁶⁴ TANRIKULU, M. Sezgin, a.g.e., s.133

⁶⁵ GÖREN, Zafer, a.g.e.510

çalışıldığını izlenimi doğması sebebiyle davacı işçinin de içinde bulunduğu bir grup işçi sendikaya üye olmuşlardır. Bunun üzerine davalı işveren temsilcisi tarafından sendika üyeliğinden çekilmesi konusunda baskılar yapılmış, işçilerin de bunu kabul etmemesi üzerine iş sözleşmelerinin feshi yoluna gidilmiştir. Daha sonra bu fesihlerden sonra sendika üyeliğinden çekilenler tekrar işe alınmıştır. Davacı işçinin ise sendikaya üye olmasından sonra, işverenin tazminat ödemek suretiyle iş sözleşmesini fesh hakkı bulunmasına rağmen işçi istifa etmeye zorlanmıştır. İşçinin de bunu kabul etmemesi üzerine iş sözleşmesi fesh edilmiştir. Mahkeme, işveren tarafından yapılan feshin sendikal nedenlere dayandığı gerekçesiyle işçinin işe iadesine ve iade kararına rağmen işverence işe başlatılmaması durumunda bir yıllık ücreti tutarında tazminata ve boşa geçen süre için de ücret ödenmesine karar verilmiştir.⁶⁶

ILO tarafından 1948 yılında kabul edilen 87 nolu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme'si m.2'ye göre; "Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmadan ve önceden izin almaksızın istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler."

3.2.7. Ayrımcılık Yasağı

"Farklı olma hakkı", eşitlik ilkesinin bir görünümüdür. Bu ilke kanun önünde herkesin eşit olduğunu ifade eder. "Farklılık", bir varlığın diğerinden ayrılması için kullanılan bir ifadedir. Ayrım hukuki açıdan ifade edildiğinde "ayrımcılık" yapılmış olur.⁶⁷

Ayrımcılık, işin yapılmasında herhangi bir etkisi olmamasına rağmen, iş görenlerin renginden, cinsiyetinden, etnik kökeninden, dini inançlarından ya da fiziksel engelleri yüzünden dışlanması ve bunun sonucunda örgüt içinde tatmin düzeyi ve gelir düzeyi bakımından farklılıklar yaşanması şeklinde tanımlanabilir.⁶⁸

İş yaşamında ayrımcılık çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık (terfi, ücret, eğitim imkanları), cinsel taciz, ücret ayrımcılığı, din, dil,

⁶⁶ ANDAÇ, Faruk, "Yeni İş Kanunu'nun Öngördüğü Yükümlülükler", **İşveren Dergisi**, Cilt:41, Sayı:10, Temmuz 2003, s.12-25

⁶⁷ KABOĞLU, İbrahim Ö, **Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar)**, s.19

⁶⁸ KASIMOĞLU, M.; Halıcı A., "İnsan Kaynaklarına Yönelik Ayrımcılığa İlişkin Ölçek Geliştirilmesi", 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, **Erciyes Üniversitesi Yayınları**, 2000, s.374

ırka dayalı ayrımcılık gibi farklı muameleler iş yerinde sıkça yaşanan ayrımcılık türleridir.

Ayrımcılık, aynı ya da benzer koşullarda olan birine diğerinden daha az lehte davranıldığı zaman ortaya çıkar. Ayrımcılık iki şekilde ortaya incelenmektedir. Bunlarda birincisi doğrudan ayrımcılık, ikincisi ise dolaylı ayrımcılıktır. Doğrudan ayrımcılık, bir kimseye yasalarca yasaklanmış bir konuda farklı davranılmasını içerir.⁶⁹ Doğrudan ayrımcılık, bir çalışanın yalnızca cinsiyetinden dolayı olumsuz şartlara ve muameleye maruz kalmasıdır. Doğrudan ayrımcılığa sıkça rastlanılan durumlar aynı yada eşit değerde iş için farklı ücret ödenmesi yada çalışma koşullarında cinsiyetten dolayı farklı muamelelerdir. Çalışma koşulları bakımından doğrudan ayrımcılık üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisinde işe giriş aşamasında, ikincisinde çalışma esnasında üçüncüsünde ise iş ilişkisinin bitiminde ortaya çıkmaktadır.⁷⁰ Dolaylı ayrımcılık ise davranışın kendisi yasalarla yasaklanmış olmamasına rağmen bu şekilde davranıldığında sonuçları bireyi doğrudan ayrımcılıkla aynı şekilde etkileyen davranışları içerir.⁷¹ Dolaylı ayrımcılık, ayrımcılığın olmadığı hiçbir şüpheli durum olmadığı halde bu durumdan özellikle belirli bir cinsiyet grubu olumsuz olarak etkilenme söz konusu ise dolaylı ayrımcılıktan bahsedilir. İki şekilde ortaya çıkar: Bunlardan ilki evlilikten yada aile içindeki konumdan kaynaklanan ayrımcılık, ikincisi ise kısmi süreli çalışmadan kaynaklanan ayrımcılıktır. Örneğin; Kısmi süreli çalışma genellikle kadınlar tarafından tercih edildiği için işverenin kısmi süreli çalışanlar aleyhine yapacağı uygulamalar dolaylı olarak kadınları etkileyeceğinden dolaylı olarak bir ayrımcılık söz konusudur.⁷²

Kadınlar ile erkekler aynı mesleklere sahip olduklarında genellikle kadınlar, daha çok alt kademelerde yığılmakta üst kademelere sınırlı sayıda getirilmektedir. Bu duruma genellikle kadınların ev ve çocuk kaygısı yaşamaları, ev işleri ve çocukların kadınların sorumluluğunda olması, çoğu kadının ebeveynlerine bakma durumunda

⁶⁹ HARCOURT, Sondra; HARCOURT, Mark, "Do Employers Comply with Civil/Human Rights Legislation? New Evidence from New Zealand Job Application Form", **Journal of Business Ethics**, Volume:35, Number:3, February, 2002, s.209

⁷⁰ ARISOY, İ.Alper; DEMİR, Nesrin, "Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği", **Ege Akademik Bakış**, 7(2) 2007, s.715-733

⁷¹ HARCOURT, Sondra; HARCOURT, Mark, a.g.m., s.209

⁷² ARISOY, İ.Alper; DEMİR, Nesrin, a.g.m., s.715-733

olması, hamile kadınların fiziksel ve duygusal durumlarının verimliliğini engellemesi ve doğum izni gibi sebeplerin yol açtığı düşünülmektedir.⁷³

Yapılan bir araştırmaya göre ücretlerde var olan ayrımcılığın %20'si erkeklerin ücretlerine bir avantaj olarak yansırken, %80'inin kadınların ücretlerine dezavantaj olarak yansıdığı tespit edilmiştir. Yani ayrımcılığın olmadığı duruma nazaran erkekler %6.4 daha fazla ücret almakta, kadınlar ise ayrımcılığın olmadığı duruma nazaran %25.6 daha az ücret almaktadır. Bu sonuçlardan hareketle kadınların hak ettiklerinden daha az ücret aldığı erkelerin ise verimliliklerinin üzerinde bir ücret aldığı sonucuna varılmıştır.⁷⁴

İlk defa 1975 yılında ABD'deki Birleşik Çalışan Kadınlar Enstitüsü tarafından, Carmita Wood adlı kadın için amiri tarafından maruz kaldığı cinsel yaklaşımları için kullanılan cinsel taciz kavramı sanayileşmiş devletlerde işyerinde cinsel tacizin mahkeme kararları sonucu üç hukuksal zemine oturduğu görülmektedir. Bunlardan ilki; iş yerinde cinsel tacizin cinsiyet ayrımcılığına girdiğini kabul eden sistem, ikincisi; cinsel tacizi kişilik haklarına ihlali olarak kabul eden sistem ve son olarak cinsel tacizi cinsel çıkar sağlamak amacıyla yetkinin kötüye kullanılması olarak kabul eden sistemlerdir. Bunlardan başka Türk Hukuku'na göre cinsel taciz kişilik hakların ihlalinin dışında (Anayasa; m.12, 17, 19, 20; Medeni Kanun; m.23, 24, 24/a; Borçlar Kanunu; m.47, 49 ve Ceza Kanunu; m.414, 415, 416, 419, 421, 426, 428, 480, 482, 547, 576), elverişli koşullarda/elverişli bir ortamda çalışma hakkı ihlal etmektedir (AY.m.50). Ayrıca cinsel taciz, AY.'da güvence altına alınan çalışma hakkı (m.49/1) ve özgürlüğünün de ihlalidir (m.48/1). Eğer cinsel taciz, işveren veya amir tarafından yapılırsa yetkinin kötüye kullanılması anlamına da gelmektedir.⁷⁵

Cinsel tacizin tanımını yapmak ise çok kolay olmamaktadır. Cinsel taciz kişinin algılamasına göre değiştiğinden ve insanların cinsel tacizi farklı algılamalarından kaynaklanan bu sorun ülkemizde de yaşanmaktadır. Cinsel tacizin hukukumuzda henüz tam olarak tanımlanmış değildir. Amerikan Eşit Fırsatlar Komitesinin cinsel taciz için kabul görmüş en yaygın tanımını yaptığı kabul edilmektedir. Cinsel taciz; işgören adayı iş başvurusu yada işe alınma aşamasında değerlendirilirken, iş başvurusu insan

⁷³ KESKİN, Gülümser, “Kadın Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ve Kariyer Engelleri (Erzurum’da Bir Araştırma)”, **Pazarlama Dünyası Dergisi**, Yıl:18, Sayı:2004-5, s.18

⁷⁴ YAMAK, N.; Topbaş, F., “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı”, **Maltepe Üniversitesi Yayınları**, 2004/1, s.62

⁷⁵ BAKIRCI, Kadriye, **İş yerinde Cinsel Taciz**, Yasa Yayıncılık, İstanbul, Kasım 2000, s.20- 41

kaynakları bölümü veya performans değerlendirme süresi için koşul oluşturan, işgörenin performansını ciddi bir şekilde etkileyen, rahatsız edici ve düşmanca bir iş ortamı yaratan cinsel içerikli, hoşlanılmayan her türlü istek, söz veya davranıştır.⁷⁶

İşyerinde cinsel taciz biçimleri görsel taciz (kişinin vücuduna yönelik bakışlar ve dikkatlice süzmeler, müstehcen içerikli resim ve belgelerin gösterilmesi), sözel taciz (hoş olmayan sürekli kur yapmalar, istenmeyen aşırı ilgi, müstehcen söz ve şakalar, kişinin giyimine yönelik cinsel içerikli sözler, cinsel istek konuşmaları, tekrarlanan buluşma talepleri, bir kişinin cinsel yaşamına ait dedikodular yapma ve cinsel yaşamına ilişkin sorular sorma veya yorum yapma), dokunsal taciz (gereksiz elle dokunma ve hoş gitmeyen temas, hoş gitmeyen cinselliğe dayalı okşama, hafifçe vurma veya şaka yollu çimdikleme, vücutların özellikle birbirine yakın duracak şekilde durması, cinsel saldırı ve tecavüz) olmak üzere üçe ayrılmaktadır.⁷⁷

Yukarıda sayılan cinsel taciz türlerinin dışında cinsel taciz istihdama etkisi bakımından ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; “istihdam ilişkisinin bir koşulu olarak cinsel taciz davranışı”(quid pro quo) ve “istihdam ilişkisinin bir koşulu olmayan cinsel taciz davranışı” (hostile work environment) dır.⁷⁸

Bir şeyin karşılığında olan tacizde (quid pro quo harassment), tacizde bulunan kişi bir şey için karşılığında seks yönlü bir şey yapılmasını ister. Örneğin; erkek yönetici bayan işçiden onunla birlikte olması karşılığında ücret artışı ya da terfi ettirme olanağını sunacağını vaat edebilir. Örgütte böyle bir durum açıkça olmasına rağmen yöneticiler bu durumun ya yasal bir problem olduğunun farkında değiller ya da bu duruma nasıl tepki vereceklerini bilmemektedirler. Suistimale müsait iş ortamının (hostile work environment) ne olduğunu açıklamak aslında çok kolay değildir. Sürekli olarak cinsel içerikli şaka ya da müstehcen yorumlar yapan bir grup erkek işçi tarafından bayan iş arkadaşlara karşı iş ortamını uygun olmayan fotoğraflarla donatmak suistimale müsait iş ortamını yaratmaya örnek olarak verilebilir.⁷⁹

⁷⁶ AYDEMİR, Muzaffer, **İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2007, s.3-4

⁷⁷ ARSLAN, Mahmut; VASILYEVA, Maria, “İşyerinde Algılanan Cinsel Tacizin Kültürler Arası Farkı: Türkiye ve Rusya-Saha Cumhuriyetinde Bir Uygulama”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs 2003, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, s.461-471

⁷⁸ AYDEMİR, Muzaffer, a.g.e., s.6

⁷⁹ DENISI, Angelo S.; GRIFFIN, Ricky W., **Human Resource Management**, Houghton Mifflin Company, Newyork, 2005, s.91

Cinsel tacize dayalı ayrımcılık,⁸⁰

Bir bölge müdürü, mahiyetinde sekreter olarak çalışan kadın işçiyi kendisiyle duygusal ilişkiye zorlamış ve karşılık alamayınca işten atmakla tehdit etmiştir. İşçi amirinin bu davranışlarına konumu nedeni ile baştan göz yummak zorunda kalmış, fakat sonraları karşı çıkmaya başlamış ve bunun üzerine uğradığı baskılar sonucunda istifa ederek işinden ayrılmak zorunda kalmıştır.

İşçi işten ayrıldıktan hemen sonra işyeri yönetimine durumu bildirmiştir. Bunun üzerine yönetim Bölge Müdürü hakkında soruşturma açmış sonra da haklı nedene dayanarak (İK. 25/2) iş sözleşmesini sona erdirmiştir.

Bölge müdürü ise hakkındaki iddiaları red ederek yasal hakları ile ilgili dava açmıştır. Davaya bakan yerel mahkeme işverence yapılan feshi haksız bulmuş ve ihbar, kıdem tazminatlarının ödetilmesine karar vermiştir.

İşverenin davayı temyiz etmesi üzerine konu Yüksek mahkemede mağdure işçi lehine sonuçlanmıştır. Burada önemli olan nokta gösterilen tanıklara karşı mahkemenin işçinin beyanlarını yeterli bulmuş olmasıdır.

Yüksek mahkeme kararın sonunda şunlara yer vermektedir ;

“Davacı tanıkları ise, bayan işçinin bir başka işçi ile ilişkisinin olduğunu ve bu yüzden davacıya karşı komplo kurulduğunu belirtmişlerse de, şikayet dilekçesinin içeriği ve davalı tanığı beyanına göre davacının sekreter olarak çalışan bayan işçiye karşı işyerindeki konumunu da kullanarak baskı oluşturmak suretiyle duygusal ilişkiye zorladığı anlaşılmaktadır.

Gerçekten, bir bayan işçinin nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır.

Davacı işçi, daha sonra bayan işçinin rızasıyla bu tür eylemlerine devam etmişse de, davacının işyerinde haiz olduğu yönetici konumu sebebiyle baskı oluşturarak bu eylemlere giriştiği ve son dönemlerde bayan işçinin karşı çıkmaları üzerine işten çıkartmakla tehdit ettiği ve en nihayetinde bayan işçinin baskılar sonucu istifa ettiği ve aynı gün cinsel taciz iddialarıyla ilgili durumu davalı işverene bildirdiği anlaşılmaktadır.

⁸⁰ http://www.alomaliye.com/ekim_05/huseyin_firat_isyerinde_cinsel_taciz.htm (15.08.2007)

Somut olayda davacı ile bayan işçi arasında yaşananlar iş düzenini bozacak nitelikte olduğu gibi doğruluk ve bağlılığa da aykırı eylemler niteliğindedir. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmelidir.’’

İrkçilikla ilgili bir ayrımcılık olayı;

Büyük Fransız şirketi L’Oreal firması yaptığı reklamlarda ırk ayrımı yaptığı için suçlu bulundu. Fransız mahkemesi, Fransız L’Oreal firmasının, ürettiği bir şampuanın tanıtımında çalıştırmak üzere işe aldığı kadınlar arasında beyaz olmayanları dışladığına ve "ırkçılık" yaptığına karar vermiştir. İngiliz The Guardian gazetesi, L’Oreal’in "Siz buna değersiniz" sloganına "ama eğer beyazsanız" cümlesini ekleyerek haber yapmış ve Fransa’da ilk kez dev bir şirket "ırkçılık" suçlamasıyla hüküm giymiştir. Kozmetik devi L’Oreal’in markalarından biri olan "Garnier"’in, personel alımında "sadece beyaz kadınları" işe aldığı gerekçesiyle 30 bin euro (yaklaşık 50 bin YTL) para cezasına çarptırılmıştır. Ajans yöneticilerinden biri de 3 ay ertelenmiş hapis cezasına mahkum edilmiştir. Ayrıca L’Oreal, 2000 yılında ajansa çektiği bir faksta, aynı yıl piyasaya çıkarılan bir şampuanın süpermarketlerdeki tanıtımı için işe alınacak stant hosteslerinde aranacak özellikleri "18-22 yaşları arasında, 38-42 beden ve göçmen olmayan beyaz Fransızları tanımlayan", Fransız bayrağının renklerini temsil eden "BBR" kısaltmasıyla belirtmiştir.⁸¹

Bankacılık sektörü düşünüldüğünde ayrımcılık yapılabileceği alanlar; işe alınma, ücret ve (parasal ve parasal olmayan) diğer olanaklar, işte yükselme (terfi, kariyer, işte başarı ve güdülenme, eğitim olanaklarından yararlanma, işe devam (izin ve rapor kullanımı), tayin (yer değiştirme), işten ayrılma ve emeklilik, cinsel istismar ve cinsel tacizdir.⁸²

İşverenin aynı konumdaki işçileri arasından objektiflik ilkesine uymayacak şekilde herhangi bir ayrıma gitmemesi gerekir. İşverenin işçileri arasında ayrıma gitmesi işverenin eşit davranma borcu ilkesine aykırıdır. Eşit davranma borcu ilkesinin anayasada yer alan eşitlik ilkesine denk tutulması mümkündür (AY.10). Ayrıca İş kanununa göre de ayrımcılık yasaklanmıştır (İŞK.m.5)⁸³

⁸¹ L’Oreal İrkçilikten Suçlu Bulundu, <http://www.milliyet.com/2007/07/08/yasam/axyas03.html> (08.07.2007)

⁸² Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 2003, s.16-19

⁸³ AKYİĞİT, Ercan, a.g.e., s.158-159

AİHS m. 14 “Sözleşmede beyan edilen hak ve özgürlüklerin kullanılması cins, ırk, renk, dil, din, siyasal veya başka bir inanç, ulusal veya toplumsal köken, ulusal azınlığa mensup olma, mülkiyet, doğum veya başka bir statü gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılmaksızın güvence altına alınır.”⁸⁴

Anayasa m.10 “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”⁸⁵

ILO tarafından 1958 yılında kabul edilen 111 nolu Ayrımcılık (iş ve meslek) sözleşmesi ayrımcılığı yasaklar. Bu sözleşme bakımından "Ayırım" deyimini ; “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı” ifade eder.⁸⁶

İş Kanunu m.5 “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.”⁸⁷

3.2.8. Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı

Türkiye'nin 51 kurucu üyesi içerisinde yer aldığı Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 1948 yılında kabul ve ilan ettiği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 24. maddesinde dinlenme hakkı şöyle ifade edilmiştir. “Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır.”⁸⁸

Anayasa m.50 “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”⁸⁹

İş Kanunu'nda Yıllık ücretli izin 53. ve devamı niteliğinde diğer maddelerde düzenlenmiştir. İşçinin yıllık izini hak edebilmesi için aynı iş yerinde 1 yılını

⁸⁴ TANRIKULU, M. Sezgin., a.g.e., s.133

⁸⁵ GÖREN, Zafer, s.499

⁸⁶ CENTEL, Tankut, **Türkiye'nin Onayladığı İlo Sözleşmeleri**, Mess Yayınları (Türkiye Metal İşçileri Sendikası), İstanbul, 2004, s.368

⁸⁷ YELEKÇİ, Memduh ve İlhami, **Notlu- İzahlı- İctihatlı İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Dağıtım, Ankara, 2004, s.7-8

⁸⁸ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/trk.htm> (27.06.2007)

⁸⁹ GÖREN, Zafer, a.g.e., s.510

doldurması gerekmektedir (m.53/I). İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süreleri; 1-5 (5.yıl dahil) yıl için 14 günden, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden, 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanların ise 26 günden az olamaz (m.53/IV). Fakat onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilerin izin hakkı yıllık 20 günden az olamaz.⁹⁰

İş Kanunu'nda Ara dinlenmesi ise m.68 ile düzenlenmiştir. Buna göre günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;⁹¹

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

İş yaşamında yıllık izinin kullanımı çalışanların motivasyonunu sağlayan en önemli etmenlerden biridir. Çalışanlar, çalışma yılına göre kaç gün izin hak ediyorsa o kadar kullanmalıdırlar. Siemens gibi büyük şirketler yıllık en az iki haftalık iznin arka arkaya kullanımının çalışanların motivasyonu için önemli olduğunu düşünmektedirler. Yıllık izin kullanımı kişinin yıl boyunca yaşadığı iş stresini atması, ailesiyle ya da sevdikleriyle hoşça vakit geçirebilmesi, özellikle kendine vakit ayırabilmesi açısından oldukça önemlidir. İşverenler ya da yöneticiler işin yoğunluğuna göre çalışanların izin tarihlerini önceden ayarlama yoluna gitmelidirler.

3.2.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı

İş Kanunu Madde 77'de işverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri belirlenmiştir. Buna göre;⁹²

⁹⁰ AKTAY, Nizamettin; ARICI, Kadir; KAPLAN/SENYEN, E.Tuncay, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s.255-258

⁹¹ http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/4857_is_kanunu.htm (27.06.2007)

⁹² YELEKÇİ, Memduh ve İlhami, a.g.e., 132

İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

Bunların dışında 83.maddesinde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından alınması gereken önlemlerin alınmaması durumunda işçilerin bazı haklarından bahsedilmiştir. Buna göre; işçinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücudunu tehlikeye sokacak herhangi bir tehlike ile karşılaşırsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkı vardır. Kurul, aynı gün acil olarak toplanır ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir. Kurul işçinin lehine karar verirse işçi, durum düzenlenene, yani gerekli önlemler alınana kadar çalışmaktan kaçınabilir.⁹³

Avrupa Sosyal Şartı'nda güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkında (m.3) bahsedilmiştir. İş yaşamında çalışanların sağlıklı bir ortamda yaşamasını sağlama veya sağlıklılarına tehdit oluşturacak bir ortamın var olamaması yöneticilerin sorumluluğu altındadır. Yöneticiler, çalışanlara hijyenik, temiz bir iş ortamında işlerini yapmalarını sağlamalıdır. Aksi takdirde çalışanların hastalanma riski artar, iş verimi düşer, işe devam oranı azalır. Bu gibi etmenler işin sürekliliğini etkileyen faktörlerdir.

1981 yılında ILO tarafından kabul edilen 155 nolu "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin" sözleşmeye göre Uluslararası Çalışma Örgütü'ne bağlı her üye, en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmek,

⁹³ YELEKÇİ, Memduh ve İlhami, a.g.e., s.140

uygulamak ve düzenli olarak gözden geçirmekle yükümlüdür (m.4/I). Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlem almaktır (m.4/II).⁹⁴

155 nolu sözleşmenin 19.maddesinde ise işletme düzeyinde yapılacak olan düzenlemelerden bahsedilmiştir. İşçilerin, işlerini yaparken, işverenle işbirliği yapmaları (m.19/I), İşletmedeki işçi temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği için işverenle işbirliği yapmaları (m.19/II), işletmedeki işçi temsilcilerine, iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak için yeterli bilgi verilmesi ve ticari sırları açıklamamak şartıyla kendilerini temsil eden kuruluşlarla bu bilgilerin görüşülmesi (m.19/III), işletmede yer alan işçi ve temsilcilerine iş güvenliği ve işçi sağlığı için eğitim verilmesi (m.19/IV), işletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin ve bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasalara uygun olarak, yaptıkları işler ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün evrelerinde incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri (m.19/V), işçi, hayatı ve sağlığı için ciddi bir tehlike olduğuna dair herhangi bir durumu haklı gerekçelere dayanarak hemen bir üstüne rapor eder ve işveren bu durumun giderilmesi için gerekli tedbiri alıncaya kadar yaşam ve sağlık için ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmesini isteyemez (m.19/VI).⁹⁵

3.2.10. Eşit İşe Eşit Ücret Hakkı

Ücret, insan kaynakları yönetiminin en önemli konularından birisidir. Ücret, harcanan emeğin ve zamanın, yaratıcılığın ve enerjinin ortaya çıkışının bir bedelidir. Ne yazık ki Türkiye’de tüm sektörler, her kademe ve her görev baz alındığında ciddi bir ücret uçurumu vardır. Bununla beraber, aynı iş kolunda çalışıp, eşdeğer görev üstlenmiş, kıdemleri ve kapasiteleri aynı olan çalışanlar farklı ücretler almaktadırlar.⁹⁶

Uluslararası Çalışma Örgütü 100 Nolu “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşmesi” m.1’e göre "ücret" işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya aynı olarak doğrudan doğruya veya biri vasıtası ile ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla,

⁹⁴ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz155.htm> (27.06.2007)

⁹⁵ CENTEL, Tankut, a.g.e., s.563-564

⁹⁶ ELDEM, Yaprak, **İnsan Kaynakları Beni Kurtar!**, Alfa Yayınları, İstanbul, Eylül 2003, s.184

sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır. Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deymi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücretleri ifade eder.⁹⁷

İşçiler arasında yapılan anketlerin çoğunda ücretin en önemli motivasyon aracı olduğu ortaya çıkmıştır. İşyerinde en önemli motivasyon kaynağı olan ücret konusu hassas bir yapıya sahiptir. Ücret bakımından karşılaştırma aynı işyerinde aynı işi yapan veya aynı kademede olan kişiler arasında yapılabilir. Parasal bir haksızlığa uğrama korkusu alt kademedan üst kademeye kadar tüm kademelerde gözüktür.⁹⁸

ILO 100 nolu sözleşme m.2 "Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir."

İş Kanunu m.5/4 "Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz."

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m.23/1"Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır" ve m.23/2 "Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır."⁹⁹

3.2.11. Hak Arama Hürriyeti

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6.maddesinde Adil Yararlanma Hakkı, T.C. Anayasası 36.maddesinde ise Hak Arama Hürriyeti ismi altında düzenlenen bu hakkın özünde kişinin bağımsız ve güvenceli hakimler tarafından yapılan, tarafsız yargılanma yatmaktadır. Tarafsızlıktan kast edilen ise yargılamada tarafların iddia ve kanıtlarını hakkıyla sunabilmesidir.¹⁰⁰

Kişilere tanınan bu hakkı ile kişinin hak arama özgürlüğü, dürüst ve adil bir biçimde yargılanması güvence altına alınmıştır.¹⁰¹ Bu çalışmada, hak arama özgürlüğü

⁹⁷ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz100.htm>, (08.08.2007)

⁹⁸ BIZE, R.; MILHAUD, J., a.g.e., s.53

⁹⁹ <http://www.unhcr.ch/udhr/lang/trk.htm> (13.09.2007)

¹⁰⁰ ERDOĞAN, Mustafa, "İnsan Hakları Kavramı ve Önemi", **İnsan Hakları**, Matus Basımevi Reklam ve Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara, 2006, s.79

¹⁰¹ ÜNAL, Şeref, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi -İnsan Haklarının Uluslararası İlkeleri**, TBMM Kültür, Sanat ve Yayın Kurulu Yayınları No:89, Ankara, 2001, s.165

adı altında çalışanların işyerinde adının geçtiği bir olayda yöneticilere karşı objektif kurallar çerçevesinde kendisinin savunma hakkı incelenmiştir. İşletmelerde birbirini çekemeyen çalışanlar herhangi bir olayda yöneticilere karşı durumu farklı anlatabilmektedir. Başka bir ifade ile kişi kendinin haberi olmadan da bir olayın içerisinde kendisi de o olaya karışmış gibi bir durumda bulabilir. Bu nedenle adı geçen kişi zor durumda kalır. Haksız bir durum mevcuttur. İşveren yada yönetici işçiyi gözetme borcu karşılığında adil bir yargılama süresince adı geçen tüm kişilere kendilerini savunma hakkını tanımalı ve haklıyı haksızdan ayırmalıdır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m.6/1 “Herkes, gerek medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili nizalar, gerek cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamalar konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından davasının makul bir süre içinde, hakkaniyete uygun ve açık olarak görülmesini istemek hakkına sahiptir. Hüküm açık oturumda verilir; ancak, demokratik bir toplumda genel ahlak, kamu düzeni ve ulusal güvenlik yararına, küçüklerin korunması veya davaya taraf olanların özel hayatlarının gizliliği gerektirdiğinde, veya davanın açık oturumda görülmesinin adaletin selametine zarar verebileceği bazı özel durumlarda, mahkemenin zorunlu göreceği ölçüde, duruşmalar dava süresince tamamen veya kısmen basına ve dinleyicilere kapalı olarak sürdürülebilir.” m.6/2 “Bir suç ile itham edilen herkes, suçluluğu yasal olarak sabit oluncaya kadar suçsuz sayılır.”¹⁰²

AY. m.36 “Herkes, meşrû vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.”

¹⁰² Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/aihs_01.html (06.08.2007)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞLETMELERDE İNSAN HAKLARI UYGULAMASI VE ANKARA İLİ ÖRNEĞİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın amacı Ankara ilinde özel sektörde faaliyet gösteren işletme çalışanlarının çalışma yaşamındaki bir takım haklarının (insan onuruna yakışmayan davranış, zorla çalıştırma yasağı, özel hayatın ve aile hayatının korunması, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü, sendika hakkı, ayrımcılık yasağı, çalışma şartları ve dinlenme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı ve hak arama hürriyeti) işverenler yada yöneticiler tarafından uygulanıp uygulanmadığını tespit etmektir..

4.2. ARAŞTIRMAYA AİT EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma evreni, Ankara’da faaliyet gösteren, iş kanunları hükümlerini uygulayan kurumsallaşmış işletme çalışanlarınca sınırlandırılmıştır. İstatistiklere göre Ankara’da Ocak 2006 yılı itibariyle 437.514’ü erkek 55.761’i kadın olmak üzere toplam 493.275 işçi çalışanı mevcuttur. Bunlardan 423.345’i özel sektörde çalışmaktadır. Özel sektörde işyeri sayısı ise 61.917’dir.¹ Çalışma kapsamına Savunma, Bankacılık ve Temizlik sektörleri alınmıştır. Yüz yüze görüşme yöntemi ile 400 adet anket bu sektörlerde uygulanmıştır. Cevapların tutarsız oluşu, önemli görülen faktörlerin cevaplandırılmaması nedeni ile toplanan anketler yeniden değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Bu anketlerden 337’si amaca yönelik olduğu için değerlendirilmeye alınmıştır. Örneklemde, olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemlerinden kararsal

¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları (No:32) -Çalışma Genel Müdürlüğü (No:31), Temmuz 2006, s.135-145

örnekleme tekniği seçilmiştir. “Bu teknikte, örneği oluşturan elemanlar araştırmacının araştırma problemlerine cevap bulacağına inandığı kişilerden oluşur.”²

4.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE GELİŞTİRLMESİ

Çalışmanın uygulama kısmında birincil veriler kullanılmıştır. Birincil veri toplama yöntemlerinden biri de anket yöntemidir. Araştırmaya kaynak oluşturmaları için iş yaşamındaki uygulamalara dair bilgiler sağlamak amacı ile anket tekniğinden faydalanılmıştır. Soru kağıdı, geleneksel anket türleri içerisinde yer almaktadır. Yönetilen sorular anket sınıflaması içerisinde elden bırakıp alma türü olarak toplanmıştır. Ankette kapalı ve kategori soruları yer almıştır. Kategori soruları özellikle demografik kısımda yer almaktadır. Anket içeriğini oluşturmak için yönetim, insan kaynağı, iş ahlakı, Avrupa ve Türk hukukuyla ilgili literatür taranmıştır. Çalışmanın amacına ve düşüncelerine uygun sorular için araştırmalar yapılmıştır. Çalışanların haklarıyla alakalı çeşitli sektörlerde çalışan işgören, işletmelerin çeşitli kademelerinde çalışan yöneticiler, insan hakları ile İş ve Anayasa Hukuku alanında uzman kişilerin görüşleri alınmıştır. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara bürosunda görevli uzman kişilerin verdiği bilgilerden yararlanılmıştır.

4.4. ANKETİN GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

Anketin içeriğinin belirlenmesinde Kırıkkale Üniversitesi’nde Hukuk ve İşletme dallarında öğretim üyesi olarak görevini sürdüren, alanlarında uzman kişilerin görüşlerinden faydalanılmıştır. Anket dağıtılmadan önce çeşitli sektörlerde çalışan, araştırma evreni içerisinde yer alacak kimseler ile hukuk alanında, istatistik ve anket değerlendirme konusunda uzman kişilere 40 adet anket dağıtılarak pilot uygulama yapılmıştır. Böylelikle ankette oluşun tasarım ve ifade hataları düzeltilmiştir. Pilot uygulamanın “10 kişi” üzerinden yapılmasının yeter olacağı bilinmesine rağmen bu uygulama daha çok kişi üzerinde yapılmıştır. Uzman kişilere yapılan uygulamada anket geçerliliği sağlanmışır.

Anketin güvenilirliği Cronbach Alfa(α) Modeli ile test edilmiştir. Cronbach Alfa Katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer alır. Bu katsayı ölçekte yer alan “**k**” sorusunun homojen bir yapı göstererek bütünü ifade edip etmediğini ortaya koyar. Ağırlıklı

² ALTUNIŞIK, Remzi; COŞKUN, Recai; BAYRAKTAROĞLU, Serkan; YILDIRIM, Engin, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, Geliştirilmiş 4.Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya 2005, s.131-132

standart değişim ortalamasıdır ve o ölçekteki “k” sorusunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile elde edilir. Araştırmada kullanılan anket formunun alfa değeri % 69.9’dur. Anket değerlendirmede %69.9 alfa değeri oldukça güvenilir kabul edilmektedir. Eğer bu katsayı negatif bir değer çıkmış olsaydı güvenilirlik modelinin bozulmasına neden olurdu. Alfa katsayısına bağlı olarak ölçenin güvenilirliği aőaęıdaki gibi yorumlanmaktadır.³

- 0.00≤α<0.40 Güvenilir Değil
0.40≤ α<0.60 Güvenilirlik Düşük
0.60≤α<0.80 Oldukça Güvenilir
0.80≤α<1.00 Yüksek Derecede Güvenilir

Tablo 4-1 Cronbach Alfa Katsayısı

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .699 | 66 |

4.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H1- İş kolu ile onur kırıcı muameleye maruz kalma arasında ilişki vardır.

H2- İş kolu ile kişinin rıza dışı fazla mesaiye kalması durumu arasında ilişki vardır.

H3- Cinsiyet ile kişilerin özel hayatına müdahale edilmesi arasında bir ilişki vardır .

H4- Eğitim durumu ile işyerinde kişilerin dini ve vicdani haklarına müdahale arasında ilişki vardır.

H5- İş yerinde çalışma süresi ile kişilerin ifade özgürlüğünün olması arasında ilişki vardır.

H6- İş kolu ile çalışanların sendika çatısı altında örgütlenmesine engel olunmaması arasında ilişki vardır.

H7- Cinsiyet ile ayrımcılığa uğrama arasında ilişki vardır.

H8- İş kolu ile çalışanların dinleme hakkı arasında ilişki vardır.

³ KALAYCI, Şeref: Editör, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, 2.Baskı, Ankara, 2006, s.405

H9- İş kolu ile işyerindeki sağlık imkanları ve güvenlik önlemleri arasında ilişki vardır.

H10- İşyerindeki pozisyon ile eşit işe eşit ücret ödenmesi arasında ilişki vardır.

H11- Eğitim durumu ile işyerinde çalışanların adı geçen bir olayda kendini savunma hakkına sahip olması arasında ilişki vardır.

H12- Aylık gelir durumu ile insan hakları ile ilgili konuların çalışanların motivasyonu için önemli olduğuna inanç arasında ilişki vardır.

4.6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma için hazırlanan anketler yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak cevaplatılmıştır. Anket üç bölümden oluşmuştur. İlk bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde çalışanların iş yerindeki haklarını sorgulamaya yönelik, üçüncü bölümde ise genel olarak çalışma yaşamında karşılaştıkları durum ve düşünceler üzerine önermelerden oluşan sorular sorulmuştur. Ölçek olarak üçlü likert ölçeği (1-Katılıyorum 2-Kararsızım 3-Katılmıyorum) kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 15.0 paket programında değerlendirilmiştir.

İlk olarak ankete katılanlar hakkında genel bilgiler verilmiştir. Demografik özellikler başlığı altında incelenen bu bölümde çalışanların; yaşı, cinsiyeti, medeni, eğitim ve aylık gelir durumları, iş deneyimi (yıl bazında), işyerindeki çalışma süresi ve görevi hakkında bilgiler verilmiştir. İkinci aşamada, ankette yer alan her bir soruya ait tüm sektörlerin ve genel ortalamalarının frekans tabloları çıkarılmıştır. Frekans tablolarının çıkarılmasının en önemli nedeni, incelenen değişkenlerin dağılışı hakkında bilgi edinilmesidir. Üçüncü aşamada hipotezlerin değerlendirilmesinde bazı analiz ve testler kullanılmıştır. Ki-Kare Testi yapılmıştır. Ki-Kare dağılışı genel olarak iki bağımsız niteliksel kriteri test etmek için kullanılır. Ki- Kare testinin uygulanabilmesi için, hücrelerin %20'den fazlasında beşten küçük (0 dahil) bir değer olmaması şartı aranır. Uygun olan satır ve sütunların bileştirilebilme imkanının olması amacıyla çalışmada, eğitim durumu ile ilgili hipotezlerin Ki-Kare testi yapılırken “kararsızım” sütununda beşten küçük değerlerin sayısı fazla olduğu için “kararsızım” ifadeleri “katılmıyorum” şeklinde değiştirilmiştir. Böylece Yates düzeltmesi ile gözlenen ve beklenen frekansların mutlak değerlerinin 0.50'den küçük olması şartı sağlanmıştır. Çıkan sonuçlar $p < 0.05$ şartını sağlamışsa hipotez kabul edilmiştir, bu şart

sağlanmamışsa hipotez red edilmiştir. ⁴ Daha sonra hipotezi test etmek için varyans analizi yapılarak iki yada daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Tek Yönlü ANOVA analizinde iki değişken vardır. Biri bağımlı değişken diğeri bağımsız değişkendir. Bağımsız değişken içerisinde iki yada daha fazla grup olabilmektedir. Yapılan Tek Yönlü ANOVA ile bağımsız değişken içerisinde yer alan grup yada grupların bağımlı değişkendeki ortalamalar arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Eğer gruplar arasında fark çıkmışsa da farklılığın nereden kaynaklandığını anlamak için Post Hoc testi içerisinde yer alan Scheffe Testi sonuçlarına bakılmıştır. Ortaya çıkan tabloda ortalamalar arasındaki fark sütununda asteriks (*) işareti sayesinde, ortalamaları arasında farklılık olan grupların hangileri olduğu anlaşılmıştır. * işareti olanların ortalamaları arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.⁵

⁴ ÇELİK, Yusuf, **Biyostatistik Araştırma İlkeleri Yeni Bir Yaklaşım**,2.Baskı, D.Ü.Rektörlüğü Basımevi, Diyarbakır, 2007, s.4 ,135-141

⁵ KALAYCI, Şeref: Editör, a.g.e., s.131-140

4.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.7.1. Demografik Özelliklerin Frekans Dağılımının İncelenmesi

Tablo 4-2 Demografik Özellikler

| Özellikler | Savunma Sek. | | Bankacılık Sek. | | Temizlik Sektörü | | TOPLAM | |
|---------------------------|--------------|-------|-----------------|-------|------------------|-------|---------|-------------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| YAŞ | | | | | | | | |
| 18-23 | 4 | 2.7 | 7 | 5.3 | 6 | 10.2 | 17 | 5.0 |
| 24-29 | 43 | 29.3 | 46 | 35.1 | 19 | 32.2 | 108 | 32.0 |
| 30-34 | 27 | 18.4 | 36 | 27.5 | 14 | 23.7 | 77 | 22.8 |
| 35-39 | 15 | 10.2 | 21 | 16.0 | 9 | 15.3 | 45 | 13.4 |
| 40-44 | 22 | 15.0 | 9 | 6.9 | 7 | 11.9 | 38 | 11.3 |
| 45 ve üstü | 33 | 22.4 | 8 | 6.1 | 2 | 3.4 | 43 | 12.8 |
| Cevaplamayan | 3 | 2.0 | 4 | 3.1 | 2 | 3.4 | 9 | 2.7 |
| Toplam | 147 | 100.0 | 131 | 100.0 | 59 | 100.0 | 337 | 100.0 |
| CİNSİYET | | | | | | | | |
| KADIN | 56 | 38.0 | 85 | 65.0 | 28 | 47.0 | 169 | 50.0 |
| ERKEK | 91 | 62.0 | 46 | 35.0 | 31 | 53.0 | 168 | 50.0 |
| Toplam | 147 | 100.0 | 131 | 100.0 | 59 | 100.0 | 337 | 100.0 |
| MEDENİ DURUM | | | | | | | | |
| BEKARİ | 54 | 36.7 | 59 | 45.0 | 19 | 32.2 | 132 | 39.2 |
| EVLİ | 89 | 60.5 | 69 | 52.7 | 38 | 64.4 | 196 | 58.2 |
| Cevaplamayan | 4 | 2.7 | 3 | 2.3 | 2 | 3.4 | 9 | 2.6 |
| Toplam | 147 | 100.0 | 131 | 100.0 | 59 | 100.0 | 337 | 100.0 |
| EĞİTİM DURUMU | | | | | | | | |
| İLKÖĞRETİM | 2 | 1.4 | 1 | 0.8 | 27 | 45.8 | 30 | 8.9 |
| LİSE | 43 | 29.3 | 15 | 11.5 | 30 | 50.8 | 88 | 26.1 |
| YÜKSEK OKUL | 10 | 6.8 | 13 | 9.9 | | | 23 | 6.8 |
| LİSANS | 58 | 39.5 | 96 | 73.3 | | | 154 | 45.7 |
| YÜKSEK LİSANS | 28 | 19.0 | 3 | 2.3 | | | 31 | 9.2 |
| Cevaplamayan | 6 | 4.1 | 3 | 2.3 | 2 | 3.4 | 11 | 3.3 |
| Toplam | 147 | 100.0 | 131 | 100.0 | 59 | 100.0 | 337 | 100.0 |
| AYLIK GELİR DURUMU | | | | | | | | |
| 500 VE 500'DEN AZ | 2 | 1.4 | 5 | 3.8 | 35 | 59.3 | 42 | 12.5 |
| 501-1000 | 10 | 6.8 | 34 | 26.0 | 21 | 35.6 | 65 | 19.3 |
| 1001-2000 | 52 | 35.4 | 35 | 26.7 | | | 87 | 25.8 |
| 2001'DEN FAZLA | 14 | 9.5 | 5 | 3.8 | | | 19 | 5.6 |
| Cevaplamayan | 69 | 46.9 | 52 | 39.7 | 3 | 5.1 | 124 | 36.8 |
| Toplam | 147 | 100.0 | 131 | 100.0 | 59 | 100.0 | 337 | 100.0 |

Tablo 4.2'in devamı: Demografik Özellikler

| İŞ DENEYİMİ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|------------------------------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Freakns | % | Frekans | % |
| 0- 5yıl | 31 | 21.1 | 39 | 29.8 | 23 | 39.0 | 93 | 27.6 |
| 6-11 yıl | 42 | 28.6 | 44 | 33.6 | 17 | 28.8 | 103 | 30.6 |
| 12-17 yıl | 15 | 10.2 | 19 | 14.5 | 10 | 16.9 | 44 | 13.1 |
| 18 ve üzeri yıl | 50 | 34.0 | 18 | 13.7 | 1 | 1.7 | 69 | 20.5 |
| Cevaplamayan | 9 | 6.1 | 11 | 8.4 | 8 | 13.6 | 28 | 8.3 |
| Toplam | 147 | 100.0 | 131 | 100.0 | 59 | 100.0 | 337 | 100.0 |
| İŞ YERİNDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ | | | | | | | | |
| 0- 5yıl | 54 | 36.7 | 58 | 44.3 | 36 | 61.0 | 148 | 43.9 |
| 6-11 yıl | 30 | 20.4 | 42 | 32.1 | 8 | 13.6 | 80 | 23.7 |
| 12-17 yıl | 10 | 6.8 | 11 | 8.4 | 5 | 8.5 | 26 | 7.7 |
| 18 ve üzeri yıl | 47 | 32.0 | 12 | 9.2 | | | 59 | 17.6 |
| Cevaplamayan | 6 | 4.1 | 8 | 6.1 | 10 | 16.9 | 24 | 7.1 |
| Toplam | 147 | 100.0 | 131 | 100.0 | 59 | 100.0 | 337 | 100.0 |
| İŞYERİNDEKİ GÖREVİNİZ | | | | | | | | |
| MUHENDİS | 50 | 34.0 | | | | | 50 | 14.8 |
| YÖNETİCİ | 13 | 8.8 | 8 | 6.1 | | | 21 | 6.2 |
| GÜVENLİK | | | 3 | 2.3 | 12 | 20.3 | 15 | 4.5 |
| SEKRETER | 6 | 4.1 | | | 8 | 13.6 | 14 | 4.2 |
| TEMİZLİK ELEMANI | | | | | 37 | 62.7 | 37 | 11.0 |
| BİRİM ELEMANI | 20 | 13.6 | | | | | 20 | 5.9 |
| BANKA ÇALIŞANI | | | 119 | 90.8 | | | 119 | 35.3 |
| TEKNİKER-TEKNİSYEN | 46 | 31.3 | | | | | 46 | 13.6 |
| Cevaplamayan | 12 | 8.2 | 1 | 0.8 | 2 | 3.4 | 15 | 4.5 |
| Toplam | 147 | 100.0 | 131 | 100.0 | 59 | 100.0 | 337 | 100.0 |

Anketler üç ayrı iş koluna yaptırılmıştır. Ankete katılanların %43,6'sı Savunma Sektöründe, % 38,9'u Bankacılık Sektörü ve %17,5'i ise Temizlik Firmasında çalışmaktadır.

Demografik özelliklerden yaş durumu incelendiğinde 24-29 yaş grubundaki çalışanlar toplamda %32 ile ilk sırada yer almaktadır. Bu durum Savunma Sektöründe %29,3, Bankacılık Sektöründe %35,1 ve Temizlik Sektöründe %32,2 ile ifade edilmiştir. 30-34 yaş grubu toplamda %22,8 çıkmıştır. Bu durum Savunma Sektörü'nde %18,4, Bankacılık Sektörü'nde %27,5, Temizlik Sektörü'nde %23,7'dir. 35-39 yaş grubu toplamda %13,4 çıkmıştır. Bu durum Savunma Sektörü'nde %10,2, Bankacılık Sektörü'nde %16, Temizlik Sektörü'nde %15,3'tür. 45 yaş ve üstü yaş grubu toplamda %12,8 çıkmıştır. Bu durum Savunma Sektörü'nde %22,4, Bankacılık Sektörü'nde %6,1, Temizlik Sektörü'nde %3,4'tür. 40-44 yaş grubu toplamda %11,3 çıkmıştır. Bu durum

Savunma Sektörü'nde %15, Bankacılık Sektörü'nde %6,9, Temizlik Sektörü'nde %11,9'dur. 18-23 yaş grubu toplamda %5 çıkmıştır. Bu durum Savunma Sektörü'nde %2,7, Bankacılık Sektörü'nde %5,3, Temizlik Sektörü'nde %10,2'dir.

Cinsiyet durumuna bakıldığında ankete katılanların %50'si Kadın % 50'si ise Erkektir. Savunma Sektörü'nde %62 ve Temizlik Sektörü'nde %53 ile daha çok erkek işgören yer almakta iken Bankacılık Sektörü çalışanlarının %65'ini kadınlar oluşturmaktadır.

Medeni duruma bakılınca çalışanların %58,2'si evlidir. Bu durum Savunma Sektörü'de %60,5, Bankacılık Sektörü'de %52,7, Temizlik Sektörü'de ise %64,4 dır.

Çalışanların Eğitim Durumu incelendiğinde çalışanların %45,7'si Lisans, %26,1'i ise Lise mezununu oluşturmaktadır. Savunma Sektörü'nde ise %39,5'i Lisans mezunu olup %29,3'ü Lise mezunudur. Bankacılık Sektörü'nde çalışanların yaklaşık dörtte üçünü (% 73,3) Lisans mezunları oluşturmaktadır. Temizlik Sektörü'nde çalışanların % 45,8'i İlköğretim, %50,8'i ise Lise mezunudur Temizlik Sektörü'nde eğitim seviyesi daha düşüktür.. Anket sonuçlarına bakıldığında Banka çalışanlarının daha çok Lisans mezunu olmasının sebebi Güvenlik Görevlisi haricinde alt kademede çalışan başka kişilerin olmamasından kaynaklanmaktadır.

Aylık Gelir durumu incelendiğinde çalışanların %25,8'i 1001-2000 YTL, 19,3'ü 501-1000 YTL, %12,5'i 500 veya 500'den az, %5,6'sı ise 2001 YTL'den fazla ücret almaktadır. Ankete katılanların 36,8'i ise bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır. Savunma Sektörü çalışanlarının %35,4'ü 1001-2000, %9,5'i 2001 YTL'den fazla ücret almaktadır. Bankacılık Sektörü çalışanlarının %26,7'si 1001-2000YTL, %26'sı ise 501-1000 YTL ücret almaktadır. Temizlik Sektörü'de ise çalışanların %59,3'i ise asgari ücretle çalışmaktadır. (2007 yılı itibariyle Brüt asgari ücret; 585 YTL, Net ise 497,25 YTL'dir.)

Çalışanların iş hayatındaki toplam iş deneyimi yıl olarak incelendiğinde; %30,6'sı 6-11 yıl, %27,6'sı 0-5 yıl, %20,5'i 18 ve üzeri yıl, %13,1'i 12-17 yıl iş deneyimine sahiptir. Savunma Sektörü'nde bu durum %28,6 ile 6-11 yıl ve %21,1 ile 0-5 yıl çalışanlara aittir. Bankacılık Sektörü'nde çalışanların %33,6'sı 6-11 yıl, %29,8'i 0-5 yıl iş deneyimine sahip olanlara aittir. Temizlik Sektörü'nde ise çalışanların %39'u 0-5 yıl, 28,8'i ise 6-11 yıl çalışmıştır.

Çalışanların işyerindeki çalışma süreleri incelendiğinde %43,9'u 0-5 yıl, %23,7'si 6-11 yıldan beri aynı işyerinde çalışmaktadır. Savunma Sektörü çalışanlarının

%36,7'si 0-5 yıl, %32'si 18 yıl ve üzeri, Bankacılık Sektörü çalışanlarının %44,3'ü 0-5 yıl, %32'si 6-11 yıl ve Temizlik Sektörü çalışanlarının ise %61'i 0-5 yıl dan beri aynı işyerinde çalışmaktadırlar.

Son olarak çalışanların iş yerinde çalıştıkları pozisyonlara bakıldığında ; %35,3'ü Banka Çalışanı, %14,8'i Mühendis, % 13,6'sı Tekniker-Teknisyen, % 11'i Temizlik Elemanı, %6,2'si Yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı, Birim Yöneticileri), %5,9'u Birim Elemanı (Satış ve Pazarlama, Muhasebe ve Finans ve çeşitli Büro Elemanları), %4,5'i Güvenlik Görevlisi ve %4,2'si Sekreter'den oluşmaktadır. Bunlardan Savunma Sektörü'nde çalışanların %34,ü Mühendis, %31,3'ü Tekniker-Teknisyen, %13,6'sı Birim Elemanı, %8,8'i Yönetici, %4,1'i Sekreterdir. Bankacılık Sektörü'de çalışanların %90,8'i Banka Çalışanı (Ankete 6 Özel Banka Çalışanları Katılmıştır. Her Bankanın pozisyon ismi diğerine göre farklı olduğu için hepsine banka çalışanı denmesi uygun görülmüştür.), % 6,1'i Yönetici ve %2,3'ü Güvenlik Görevlilerinden oluşmaktadır. Temizlik Sektörü'de ise çalışanların %62,7'si Temizlik Elemanı, %20,3'ü Güvenlik Görevlisi ve %13,6'sı Sekreterden (özel bir firmaya bağlı başka işyerlerinde çalışan özel bir temizlik firmasınının çalışanlarıdır) oluşmaktadır.

4.7.2. Anket Sorularının Frekans Dağılımları

Tablo 4-3 İş Yerinde Kendi Rızam Dışı Fazla Mesaiye Kaldığım Oluyor

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILIYORUM | 67 | 45,9 | 76 | 58,9 | 30 | 50,8 | 173 | 51,8 |
| KARARSIZIM | 10 | 6,8 | 6 | 4,7 | 2 | 3,4 | 18 | 5,4 |
| KATILMIYORUM | 69 | 47,3 | 47 | 36,4 | 27 | 45,8 | 143 | 42,8 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 129 | 100,0 | 59 | 100,0 | 334 | 100,0 |

Ankete katılanların %51,8'i işyerinde rıza dışı fazla mesaiye kaldığını belirtirken, %42,8'i ise kendi rızası ile fazla mesaiye kaldıklarını belirtmiştir. Tablo:4.3'e göre rıza dışı fazla mesaiye en çok Bankacılık Sektöründe kaldığı görülmektedir. Sonraki sıra %50,8 ile Temizlik Sektörü ve son sıra %45,9 ile de Savunma Sektörü'ne aittir. Genel olarak çalışanların yarısından fazlası istemedikleri halde fazla mesaiye kaldıkları görülmektedir.

Tablo 4-4 Fazla Mesaiye Kalmadığında İş Kaybı Tehdidiyle Karşı Karşıya Kalıyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 20 | 13,6 | 20 | 15,4 | 19 | 32,2 | 59 | 17,6 |
| KARARSIZIM | 22 | 15,0 | 11 | 8,5 | 10 | 16,9 | 43 | 12,8 |
| KATILMIYORUM | 105 | 71,4 | 99 | 76,2 | 30 | 50,8 | 234 | 69,6 |
| TOPLAM | 147 | 100,0 | 130 | 100,0 | 59 | 100,0 | 336 | 100,0 |

Ankete katılanların %69,6'sı fazla mesaiye kalmadığında iş kaybı tehdidi ile karşılaşmadığını belirtmiştir. İş kaybı tehdidi ile karşılaşma açısından bakıldığında Temizlik Sektöründe çalışanların %32,2'si fazla mesaiye kalmadığında iş kaybı tehdidi yaşadığı söylenebilir. Bu durum Bankacılık Sektöründe %15,4, Savunma Sektöründe %13,6'dır. Temizlik Sektöründe çalışanların eğitim durumlarının daha düşük olduğu göz önüne alındığında eğitim seviyesi düşük olanların iş kaybı tehdidiyle daha çok karşı karşıya kaldığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 4-5 İşyerinde Kimse Yapmak İstemediği ya da Onur Kırıcı Bir İşte Çalıştırılmaz

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 107 | 73,8 | 101 | 80,8 | 39 | 66,1 | 247 | 75,1 |
| KARARSIZIM | 19 | 13,1 | 10 | 8,0 | 5 | 8,5 | 34 | 10,3 |
| KATILMIYORUM | 19 | 13,1 | 14 | 11,2 | 15 | 25,4 | 48 | 14,6 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 125 | 100,0 | 59 | 100,0 | 329 | 100,0 |

Tablo:4.5 incelendiğinde ankete katılanların dörtte üçü (%75,1) kimsenin yapmak istemediği ya da onur kırıcı bir işte çalışmaya mecbur tutulamayacağını belirtmiştir. Sektörel anlamda incelendiğinde Temizlik Sektörü çalışanlarının %25,4'ü kimsenin yapmak istemediği, onur kırıcı bir işte çalıştırılmayacağı görüşüne katılmamaktadır. Bu durum Bankacılık Sektörü'nde %11,2 ve Savunma Sektörü'nde %13,1'dir. Temizlik Sektörü çalışanlarının yapmak istemediği bir işte daha fazla çalıştırıldığı söylenebilir.

Tablo 4-6 İşyerinin, Çalışanlardan Elde Ettiği ya da İş İlişkileri Çerçevesinde Ulaştığı Özel Hayata İlişkin Bilgileri Muhafaza Edilmektedir

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 91 | 64,1 | 96 | 75,6 | 32 | 58,2 | 219 | 67,6 |
| KARARSIZIM | 27 | 19,0 | 14 | 11,0 | 16 | 29,1 | 57 | 17,6 |
| KATILMIYORUM | 24 | 16,9 | 17 | 13,4 | 7 | 12,7 | 48 | 14,8 |
| TOPLAM | 142 | 100,0 | 127 | 100,0 | 55 | 100,0 | 324 | 100,0 |

Ankete katılanların %67,6'sı özel hayatlarına ilişkin bilgilerin muhafaza edildikleri görüşüne katılmaktadır. Fakat kararsız olanların oranı (%17,6) bu görüşe katılmayanların oranından (%14,8) fazladır. Savunma Sektörü'nde ve Temizlik Sektörü'nde kararsız olanların oranı, özel hayata ilişkin bilgilerin saklandıkları görüşüne katılanların oranından fazladır. Çoğunluk özel bilgilerin muhafaza edildiğine inanırken kararsız olanların oranının özel hayata ilişkin bilgilerin muhafaza edilmediğini düşünenlerin oranından fazla olması düşündürücüdür.

Tablo 4-7 İşyerinde Kişilere Ait E-Posta, Mektup ve Telefon v.b Araçlarla Yapılan İletişimler Yöneticilerin ya da Amirlerin Kişiler Hakkında Bilgi Edinebilecekleri Şekilde Kontrolü Altındadır.

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 53 | 36,3 | 60 | 46,9 | 19 | 32,8 | 132 | 39,8 |
| KARARSIZIM | 36 | 24,7 | 16 | 12,5 | 18 | 31,0 | 70 | 21,1 |
| KATILMIYORUM | 57 | 39,0 | 52 | 40,6 | 21 | 36,2 | 130 | 39,2 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 128 | 100,0 | 58 | 100,0 | 332 | 100,0 |

Ankete katılanların verdiği cevaplara göre yaklaşık aynı oranda olmak üzere kişilerin iletişim araçları ile yaptığı görüşmelerin amirlerin ya da yöneticilerin kontrolü altında olması açısından cevaplayıcılar zıt görüş bildirmişlerdir. İletişim araçlarının yöneticilerin kontrolü altında olduğu durumunu düşünenlerin oranı olamadığı durumuna göre düşünenlerin oranından diğer sektörlere nazaran Bankacılık Sektörü'nde daha fazladır. Bankacılık Sektörü'nde iletişim araçlarının yöneticilerin kontrolünde olduğunu düşünenlerin oranı %46,9'dır.

Tablo 4-8 İşyerinde Kişilerin Dini, Vicdani Ya Da Siyasi İnançlarına Yöneticiler Tarafından Müdahale Edilmemektedir

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILİYORUM | 112 | 76,7 | 117 | 90,7 | 32 | 55,2 | 261 | 78,4 |
| KARARSIZIM | 10 | 6,8 | 6 | 4,7 | 7 | 12,1 | 23 | 6,9 |
| KATILMIYORUM | 24 | 16,4 | 6 | 4,7 | 19 | 32,8 | 49 | 14,7 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 129 | 100,0 | 58 | 100,0 | | 100,0 |

Çalışanların %78,4'ü dini, vicdani ya da siyasi inançlarına müdahale edilmediğini düşünmektedir. Bu durum Bankacılık Sektörü'nde %90,7 dir. Fakat bu inançlara müdahale olduğu düşünülenlerin oranı Temizlik Sektörü'nde %32,8, Savunma Sektörü'nde ise %16,4'tür.

Tablo 4-9 Çalışanlar, İşyerindeki Günlük Yaşamında ya da Toplantılarda Görüşlerini Açıklama Özgürlüğüne Sahiptir

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILİYORUM | 116 | 78,9 | 109 | 83,2 | 29 | 49,2 | 254 | 75,4 |
| KARARSIZIM | 15 | 10,2 | 12 | 9,2 | 15 | 25,4 | 42 | 12,5 |
| KATILMIYORUM | 16 | 10,9 | 10 | 7,6 | 15 | 25,4 | 41 | 12,2 |
| TOPLAM | 147 | 100,0 | 131 | 100,0 | 59 | 100,0 | 337 | 100,0 |

Tablo:4.9'a göre çalışanların %75,4'ünün işyerindeki toplantı yada günlük yaşamlarında görüşlerini açıklama özgürlüğüne sahip olduğu görülmektedir. Bu durum Savunma Sektörü'nde %78,9, Bankacılık Sektörü'nde %83,2, Temizlik Sektörü'nde 49,2'dir. Temizlik Sektörü'nde dikkati çeken bir nokta vardır ki o da kararsız kalanlar ile bu görüşe katılmayanların oranı neredeyse birbirine eşittir. (%12,5'e %12,2) Bu anlamda temizlik sektörü çalışanlarının hem eğitim durumu hem aldıkları ücretler göz önünde bulundurulduğunda, eğitim seviyesi ve ücret düştükçe çalışanlara görüşlerini açıklama özgürlüğü tanınması da azalmaktadır, denebilir.

Tablo 4-10 İşyerinde Çalışanların Ekonomik ve Sosyal Çıkarlarını Gözetmesi Amacıyla Bir Sendika Çatısı Altında Örgütlenebilmesine Engel Olunmamaktadır

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILİYORUM | 47 | 32,4 | 78 | 60,9 | 20 | 35,1 | 145 | 43,9 |
| KARARSIZIM | 38 | 26,2 | 28 | 21,9 | 20 | 35,1 | 86 | 26,1 |
| KATILMIYORUM | 60 | 41,4 | 22 | 17,2 | 17 | 29,8 | 99 | 30,0 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 128 | 100,0 | 57 | 100,0 | 330 | 100,0 |

Ankete katılanların %43,9'u sendikaya üye olma hakkının engellenmediğini belirtirken %30'u bu hakkın engellendiğini belirtmiştir. %26'1'i ise hakkın tanınıp tanınmaması konusunda kararsız kalmıştır. Sektörlere bakıldığında, ekonomik ve sosyal çıkarların gözetilmesi amacıyla sendikalara üye olabilme hakkının tanınması bakımından Savunma Sektörü'nde cevap verenlerin %41,4'i bu hakkın engellendiğini düşünmektedir. Temizlik Sektörü'nde ise kararsızlar ile engel olunmadığını düşünenlerin oranı eşittir. (%35,1)

Tablo 4-11 İşyerinde Çalışanlar Yeri Geldiğinde Yöneticilerini ve Amirlerini Uygun Koşul ve İfade Yöntemleriyle Eleştirebilmektedir

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 68 | 46,6 | 79 | 60,8 | 17 | 29,3 | 164 | 49,1 |
| KARARSIZIM | 37 | 25,3 | 28 | 21,5 | 14 | 24,1 | 79 | 23,7 |
| KATILMIYORUM | 41 | 28,1 | 23 | 17,7 | 27 | 46,6 | 91 | 27,2 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 130 | 100,0 | 58 | 100,0 | 334 | 100,0 |

Ankete katılanların %49,1'i yöneticilerini uygun ifade ve yöntemlerle eleştirebildiklerini düşünmektedir. Bu durum Savunma Sektörü'nde %46,6, Bankacılık Sektörü'nde 60,8'dir. Temizlik Sektörü'nde ise çalışanlar yöneticilerini eleştiremediklerini ifade etmişlerdir. Bunun sebebi çalışanların eğitim ve gelir seviyesi düşük olduğundan bu hakkı arama hakkını bile kendilerinde görmeyişi yada yöneticiler tarafından bu duruma olanak bile tanınması olabilir.

Tablo 4-12 İşe Girişte veya İş Yaşamı Süresince Belli Bir Süre Evlenmeme Şartıyla Karşılaşmadım

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 130 | 89,0 | 116 | 91,3 | 26 | 44,8 | 272 | 82,2 |
| KARARSIZIM | 4 | 2,7 | 3 | 2,4 | 8 | 13,8 | 15 | 4,5 |
| KATILMIYORUM | 12 | 8,2 | 8 | 6,3 | 24 | 41,4 | 44 | 13,3 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 127 | 100,0 | 58 | 100,0 | 331 | 100,0 |

İşe girişte belli bir süre evlenmeme şartı %82,2 oranıyla aranmamıştır. Evlenmeme şartı aranması bakımından incelendiğinde bu durum en fazla Temizlik Sektörü'nde mevcuttur (%41,4). Sonra sırasıyla %82,2 oranıyla Savunma Sektörü'nde ve %6,3 oranıyla Bankacılık Sektörü'nde işe girişte ve iş yaşamı süresince evlenmeme şartı aranmıştır

Tablo 4-13 İşyerinde Risk ve Sorumluluk Düzeyi Yüksek İşlere Yüksek Ücret Ödenir.

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 56 | 38,6 | 50 | 39,7 | 10 | 16,9 | 116 | 35,2 |
| KARARSIZIM | 32 | 22,1 | 19 | 15,1 | 14 | 23,7 | 65 | 19,7 |
| KATILMIYORUM | 57 | 39,3 | 57 | 45,2 | 35 | 59,3 | 149 | 45,2 |
| TOPLAM | 147 | 100,0 | 131 | 100,0 | 59 | 100,0 | 330 | 100,0 |

Ankete katılanlar işyerinde risk ve sorumluluk düzeyi yüksek işlere yüksek ücret ödenmediğini %45.2 oranıyla verdikleri cevaplarla belirtmişlerdir.%35,2'si ise ücretin risk ve sorumluluk düzeyine göre yüksek verildiğini belirtmiştir. Savunma Sektörü'nde çalışanların % 38.'si yüksek ücret ödendiği görüşüne katılırken %39,3'ü bu görüşe katılmamıştır. Katılmama durumu Bankacılık Sektörü'%45,2 iken Temizlik Sektörü'nde %59.3 olmuştur.

Tablo 4-14 İşyerinde Eşit İşe Eşit Ücret Ödenir.

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 58 | 39,7 | 52 | 40,0 | 27 | 46,6 | 137 | 41,0 |
| KARARSIZIM | 26 | 17,8 | 21 | 16,2 | 13 | 22,4 | 60 | 18,0 |
| KATILMIYORUM | 62 | 42,5 | 57 | 43,8 | 18 | 31,0 | 137 | 41,0 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 131 | 100,0 | 58 | 100,0 | 334 | 100,0 |

Ücret ile ilgili bir diğer konu da işyerinde eşit işe eşit ücret ödenip ödenmediği ile ilgilidir. Genel ortalamaya bakıldığında eşit oranla çalışanların %41'i eşit ücret ödendiğini diğer %41'i ise ödenmediğini belirtmiştir. Ödenmediğini düşünen çalışan grubunu %43, 8 ile banka çalışanları bunu da %42,5 ile savunma sektöründe çalışanlar takip etmektedir. Temizlik sektöründe alınan ücret asgari ücret düzeyinde olduğu için olsa gerek %46.6'sı eşit ücret ödendiğini düşünmektedir.

Tablo 4-15 İş Yeri Cinsiyetinden Dolayı Farklı Muamele Gördüğümü Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 17 | 11,7 | 17 | 13,2 | 11 | 19,0 | 45 | 13,6 |
| KARARSIZIM | 19 | 13,1 | 2 | 1,6 | 4 | 6,9 | 25 | 7,5 |
| KATILMIYORUM | 109 | 75,2 | 110 | 85,3 | 43 | 74,1 | 262 | 78,9 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 129 | 100,0 | 58 | 100,0 | 332 | 100,0 |

Ankete katılanların cinsiyet durumu yarı yarıya olduğu göz önünde bulundurularak %78.9 oranıyla çalışanlar, cinsiyetlerinden dolayı farklı muamele gördüğünü düşünmemektedir.

Tablo 4-16 İşyerinde Hukuk Kurallarına Zaman Zaman Riayet Edilmediğine İnanıyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 36 | 25,0 | 19 | 14,8 | 22 | 38,6 | 77 | 23,4 |
| KARARSIZIM | 27 | 18,8 | 18 | 14,1 | 16 | 28,1 | 61 | 18,5 |
| KATILMIYORUM | 81 | 56,3 | 91 | 71,1 | 19 | 33,3 | 191 | 58,1 |
| TOPLAM | 144 | 100,0 | 128 | 100,0 | 57 | 100,0 | 329 | 100,0 |

Ankete katılanların %58,1'i işyerinde hukuk kurallarına riayet edildiğine inanmakta iken %23,4'ü hukuk kurallarının zaman zaman uyulmadığını belirtmiştir. Hukuk kurallarına zaman zaman uyulmadığını düşünenlerinin büyük çoğunluğunu %38,6 ile Temizlik Sektörü oluşturmaktadır. En düşük oranını ise %14,8 ile Bankacılık Sektörü oluşturmaktadır.

Tablo 4-17 İşyerinde Genel Ahlak Kurallarının Varlığından ve Bunların Uygulandığından Söz Etmek Mümkündür

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 117 | 80,7 | 119 | 93,0 | 31 | 53,4 | 267 | 80,7 |
| KARARSIZIM | 13 | 9,0 | 5 | 3,9 | 19 | 32,8 | 37 | 11,2 |
| KATILMIYORUM | 15 | 10,3 | 4 | 3,1 | 8 | 13,8 | 27 | 8,2 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 128 | 100,0 | 58 | 100,0 | 331 | 100,0 |

İşyerinde olması gereken ahlak kurallarının varlığı ve onların uygulanması söz konusu olduğunda ankete katılanların %80,7'si olumlu cevap vermiştir. Fakat bu durum diğer sektörlere göre Temizlik Sektörü'nde %53,4 oranıyla daha düşüktür.

Tablo 4-18 İşyerinde Evlilik, Çocuk vb. Gibi Sebeplerle Terfi Etmede Aksaklıklar Yaşanmaktadır

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 26 | 17,8 | 30 | 23,3 | 13 | 22,0 | 69 | 20,7 |
| KARARSIZIM | 28 | 19,2 | 30 | 23,3 | 7 | 11,9 | 65 | 19,5 |
| KATILMIYORUM | 92 | 63,0 | 69 | 53,5 | 39 | 66,1 | 200 | 59,9 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 129 | 100,0 | 59 | 100,0 | 334 | 100,0 |

İşyerinde terfi imkanlarının evlilik, çocuk gibi sebeplerle aksadığını düşünenlerin oranı %20,7'dir. Tüm sektörlere bakıldığında ise aksaklık yaşandığını

veya bu konuda kararsız kalanların oranı nerdeyse aynıdır. Aksaklık olduğunu düşünenlerin oranı %23,3 ile Bankacılık Sektörü de en fazladır.

Tablo 4-19 İşyerinde Bir Üst Göreve Gelmek İçin Kadınların, Erkeklerden Daha Çok Çalışmaları Gerekmemektedir

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 34 | 23,4 | 27 | 21,1 | 12 | 20,3 | 73 | 22,0 |
| KARARSIZIM | 17 | 11,7 | 11 | 8,6 | 8 | 13,6 | 36 | 10,8 |
| KATILMIYORUM | 94 | 64,8 | 90 | 70,3 | 39 | 66,1 | 223 | 67,2 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 128 | 100,0 | 59 | 100,0 | 332 | 100,0 |

Ankete katılanların %67,2'si bir üst göreve gelmek için kadınların erkeklerden daha fazla çalışması gerektiğini düşünmemektedir. Kadınların daha fazla çalışması gerektiğini düşüneler Savunma Sektörü'nde %23,4, Bankacılık Sektörü'nde %21,1, Temizlik Sektörü'nde ise %20,3'tür.

Tablo 4-20 İşyerinde Ücret ve Çalışma Koşulları Bakımından Din, Dil, Etnik Kökene (İrk), Dayalı Herhangi Bir Ayrımcılık Yapılmamaktadır

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 113 | 77,4 | 117 | 90,0 | 39 | 66,1 | 269 | 80,8 |
| KARARSIZIM | 15 | 10,3 | 6 | 4,6 | 6 | 10,2 | 27 | 9,9 |
| KATILMIYORUM | 18 | 12,3 | 7 | 5,4 | 14 | 23,7 | 39 | 9,3 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 130 | 100,0 | 59 | 100,0 | 335 | 100,0 |

Ankete katılanların %80,8'i ücret ve çalışma koşulları bakımından din, dil, etnik kökene (ırk), dayalı herhangi bir ayrımcılık uygulamasının bulunmadığını düşünmektedir. Böyle bir uygulamanın bulunduğunu düşünler en fazla %23,7 ile Temizlik Sektörü'nde yer almaktadır.

Tablo 4-21 İşyerinde Ücretler Belirlenirken Aynı Nitelikteki İşlerde Cinsiyet Ayrımı Yapılmaz

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 110 | 75,3 | 113 | 87,6 | 47 | 79,7 | 270 | 80,3 |
| KARARSIZIM | 21 | 14,4 | 8 | 6,2 | 4 | 6,8 | 33 | 8,1 |
| KATILMIYORUM | 15 | 10,3 | 8 | 6,2 | 8 | 13,6 | 31 | 11,6 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 129 | 100,0 | 59 | 100,0 | 334 | 100,0 |

Ankete katılanların %80,3'ü işyerinde ücretler belirlenirken aynı nitelikteki işlerde cinsiyet ayrımı yapılmadığını düşünmektedir. Böyle bir uygulamanın bulunduğunu düşünler en fazla %13,6 ile Temizlik Sektörü'nde yer almaktadır.

Tablo 4-22 İşyerinde Benimle Aynı İşi Yapan “Erkek/Kadın”dan Daha Az Ücret Aldığımı Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 39 | 27,1 | 19 | 14,8 | 21 | 37,5 | 79 | 24,1 |
| KARARSIZIM | 21 | 14,6 | 12 | 9,4 | 3 | 5,4 | 36 | 11,0 |
| KATILMIYORUM | 84 | 58,3 | 97 | 75,8 | 32 | 57,1 | 213 | 64,9 |
| TOPLAM | 144 | 100,0 | 128 | 100,0 | 56 | 100,0 | 328 | 100,0 |

Ankete katılanların %64,9'u aynı işi yaptığı Kadın/Erkek'ten daha az ücret aldığına katılmamaktadır. Bankacılık Sektörü daha az ücret aldığı düşünmeyenler arasında %75,8 ile ortalamanın üstünde kalmıştır. Fakat Temizlik Sektörü çalışanların %37,5'i daha az ücret aldığı düşünürken bu durum Savunma Sektörü'nde %27,1, Bankacılık Sektörü'nde 14,8'dir.

Tablo 4-23 İşyerinde Çalışanlar, Fazla Mesai Karşılığında Gereken Ücreti Almaktadırlar

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 52 | 36,6 | 49 | 38,3 | 15 | 27,3 | 116 | 35,7 |
| KARARSIZIM | 21 | 14,8 | 22 | 17,2 | 15 | 27,3 | 58 | 17,8 |
| KATILMIYORUM | 69 | 48,6 | 57 | 44,5 | 25 | 45,5 | 151 | 46,5 |
| TOPLAM | 142 | 100,0 | 128 | 100,0 | 55 | 100,0 | 325 | 100,0 |

Ankete katılanların %46,5'i fazla mesaiye kaldığında gereken ücreti almadığını düşünmektedir. Anketler yapılırken bire bir görüşme yapıldığı Savunma Sektörü'nde çalışan üst kademe de bir yönetici açık açık çalışanların fazla mesaiye bırakıldığını fakat ücretlerinin verilmediğini söylemiştir. Zaten Tablo: 4.23'de anlaşılacağı üzere fazla mesaiye kaldığında gereken ücreti almadığını düşünenlerin sayısı %48,6 oranıyla en fazla Savunma Sektörü'nde yer almaktadır.

Tablo 4-24 İşyerinde Yapılan Görev Dağılımında Cinsiyetinden Dolayı İhmal Edildiğimi Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 14 | 9,7 | 7 | 5,5 | 5 | 9,4 | 26 | 8,0 |
| KARARSIZIM | 20 | 13,8 | 7 | 5,5 | 16 | 30,2 | 43 | 13,2 |
| KATILMIYORUM | 111 | 76,6 | 114 | 89,1 | 32 | 60,4 | 257 | 78,8 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 128 | 100,0 | 53 | 100,0 | 326 | 100,0 |

Ankete katılanların %78,8'i işyerinde yapılan görev dağılımında cinsiyetinden dolayı ihmal edilmediğini düşünmektedir. Bu durum Savunma Sektörü'nde %76,6, Bankacılık Sektörü'nde %89,1 ve Temizlik Sektörü'nde %60,4'tür.

Tablo 4-25 İşyerinde İş İlişkileri İle İlgili İhtilaf (Çekişme), İşyeri Düzeni ve Hukuk Kurallarına Uygun Bir Şekilde Tespit Edilmektedir

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 80 | 56,3 | 94 | 74,6 | 23 | 41,1 | 197 | 60,8 |
| KARARSIZIM | 40 | 28,2 | 22 | 17,5 | 21 | 37,5 | 83 | 25,6 |
| KATILMIYORUM | 22 | 15,5 | 10 | 7,9 | 12 | 21,4 | 44 | 13,6 |
| TOPLAM | 142 | 100,0 | 126 | 100,0 | 56 | 100,0 | 324 | 100,0 |

Ankete katılanların %60,8'i işyerinde iş ilişkileri neticesinde ortaya çıkan çekişmelerin, işyeri düzeni ve hukuk kurallarına uygun bir şekilde tespit edildiğini belirtmiştir. Bu durum Savunma Sektörü'nde %56,3, Bankacılık Sektörü'nde %74,6 ise Temizlik Sektörü'nde ise %41,1'dir.

Tablo 4-26 İşyerinde İş İlişkileri Neticesinde Ortaya Çıkan İhtilaf (Çekişme) İşyeri Düzeni ve Hukuk Kuralları Çerçevesinde Adil Bir Şekilde Sonuçlandırılmaktadır

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 66 | 46,5 | 86 | 66,2 | 28 | 50,0 | 180 | 54,9 |
| KARARSIZIM | 46 | 32,4 | 33 | 25,4 | 13 | 23,2 | 92 | 28,0 |
| KATILMIYORUM | 30 | 21,1 | 11 | 8,5 | 15 | 26,8 | 56 | 17,1 |
| TOPLAM | 142 | 100,0 | 130 | 100,0 | 56 | 100,0 | 328 | 100,0 |

Tespit edilen çekişmelerin adil bir şekilde değerlendirilmesi söz konusu olduğunda ise oran %54,9'a düşmektedir. Adil değerlendirilme durumu en az %26,8 ile Temizlik Sektörü'nde yaşanmaktadır.

Tablo 4-27 İşyerinde Karşı Cins Sunulan Mesleki Eğitim Olanaklarının Bana Sunulandan Daha Fazla Olduğunu Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 11 | 7,7 | 9 | 7,2 | 18 | 32,7 | 38 | 11,8 |
| KARARSIZIM | 18 | 12,7 | 8 | 6,4 | 12 | 21,8 | 38 | 11,8 |
| KATILMIYORUM | 113 | 79,6 | 108 | 86,4 | 25 | 45,5 | 246 | 76,4 |
| TOPLAM | 142 | 100,0 | 125 | 100,0 | 55 | 100,0 | 322 | 100,0 |

İşyerinde karşı cins sunulan mesleki eğitim olanaklarının daha fazla olduğunu düşünenler %11,8 ile bu duruma kararsız kalanlara aynıdır. Eğitim olanaklarının karşı cins daha fazla olduğunu düşünenler %32,7 ile Temizlik Sektörü'nde yaşanmaktadır.

Tablo 4-28 İşyerinde ki Başarım, Yaptığım İyi İş Karşılığında Yöneticilerim Tarafından Takdir Ediliyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 64 | 45,1 | 82 | 63,1 | 25 | 44,6 | 171 | 52,1 |
| KARARSIZIM | 44 | 31,0 | 30 | 23,1 | 12 | 21,4 | 86 | 26,2 |
| KATILMIYORUM | 34 | 23,9 | 18 | 13,8 | 19 | 33,9 | 71 | 21,6 |
| TOPLAM | 142 | 100,0 | 130 | 100,0 | 56 | 100,0 | 328 | 100,0 |

Ankete katılanların %52,1'i yaptıkları iyi iş karşılığında takdir edildiğini belirtmiştir. Bankacılık Sektörü ise %63,1 oranıyla ortalamanın üstünde kalmıştır. Takdir edilme işletmelerde çalışanların en önemli motivasyon araçlarından biridir. Bankacılık Sektörünün riski yüksek stresi çok bir çalışma ortamı yaratması sebebi ile durumun önemi büyüktür. Fakat her sektörde çalışanların, yöneticiler yada amirler tarafından takdir edilmesinin gerekmesine rağmen sektör ortalamalarının düşük olduğu düşünülmektedir. Savunma Sektörü'nde takdir edilme %45,1 iken Temizlik Sektörü'nde %44,6 dır.

Tablo 4-29 İşyerinde ki Başarım, Yaptığım İyi İş Karşılığında Ödüllendiriliyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 37 | 26,2 | 44 | 33,8 | 14 | 26,4 | 95 | 29,3 |
| KARARSIZIM | 48 | 34,0 | 34 | 26,2 | 9 | 17,0 | 91 | 28,1 |
| KATILMIYORUM | 56 | 39,7 | 52 | 40,0 | 30 | 56,6 | 138 | 42,6 |
| TOPLAM | 141 | 100,0 | 130 | 100,0 | 53 | 100,0 | 324 | 100,0 |

Takdir edilme gibi ödüllendirilme de motivasyon araçlarından biridir. Genel olarak bakıldığında çalışanlar %42,6 oranı ile ödüllendirilmediğini düşünmektedir. Bu anlamda Temizlik Sektörü %56,6 oranı ile ortalamanın üstünde kalmaktadır. Bankacılık Sektörü ise en yüksek oranla (%33,8) yaptıkları iyi iş karşılığında ödüllendirildiğini belirtmişlerdir.

Tablo 4-30 İşyerinde Cinsel Tacize Uğradığım Oldu

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 4 | 2,8 | 2 | 1,6 | 8 | 14,8 | 14 | 4,3 |
| KARARSIZIM | 5 | 3,4 | 3 | 2,3 | 9 | 16,7 | 17 | 5,2 |
| KATILMIYORUM | 136 | 93,8 | 124 | 96,1 | 37 | 68,5 | 297 | 90,5 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 129 | 100,0 | 54 | 100,0 | 328 | 100,0 |

Tablo 4-31 Cinsel Tacize Daha Çok Çalışma Arkadaşlarım Tarafından Uğradım

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 4 | 2,8 | 3 | 2,3 | 7 | 13,0 | 14 | 4,3 |
| KARARSIZIM | 4 | 2,8 | 4 | 3,1 | 8 | 14,8 | 16 | 4,9 |
| KATILMIYORUM | 134 | 94,4 | 121 | 94,5 | 39 | 72,2 | 294 | 90,7 |
| TOPLAM | 142 | 100,0 | 128 | 100,0 | 54 | 100,0 | 324 | 100,0 |

Tablo 4-32 Cinsel Tacize Daha Çok Yöneticilerim Tarafından Uğradım

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 2 | 1,4 | 5 | 3,9 | 9 | 16,7 | 16 | 5,0 |
| KARARSIZIM | 4 | 2,9 | 2 | 1,6 | 7 | 13,0 | 13 | 4,0 |
| KATILMIYORUM | 134 | 95,7 | 121 | 94,5 | 38 | 70,4 | 293 | 91,0 |
| TOPLAM | 140 | 100,0 | 128 | 100,0 | 54 | 100,0 | 322 | 100,0 |

Cinsel tacizle alakalı olarak Tablo: 4.30, 4.31 ve 4.32 birlikte incelenmiştir. Çünkü ankete katılanların bu konuda gerçeği yansıtmaktan çekindiği yada kendilerine yöneltilen davranışların cinsel tacize girip girmediğini bilmedikleri düşünülmektedir. Tablo: 4.30'da Cinsel tacize uğradığını belirtenlerin oranı %4,3'tür. Fakat arkadaşları tarafından mı uğradığı sorgulanırken oran değişmemiş, %4,3 olarak kabul edilmiştir. Fakat Tablo: 4.32'ye bakıldığında katılanların %5'i yöneticileri tarafından uğradığını işaretlemiştir. Ortada bir tezatlık mevcuttur. Sektörlere bakıldığında cinsel tacize daha çok Temizlik Sektörü'nde yaşandığı görülmektedir. Temizlik Sektörü çalışanlarının eğitim düzeyleri ve ücretleri düşünüldüğünde tacize uğramanın adı geçen durumların kısıtlılığında daha çok yaşandığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4-33 İşyerinde Çalışanların İş Eğitimi, Mesleki ve Kişisel Gelişimi İçin Yeterli Yatırımın Yapıldığını Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 79 | 54,9 | 78 | 59,5 | 19 | 33,9 | 176 | 53,2 |
| KARARSIZIM | 42 | 29,2 | 27 | 20,6 | 19 | 33,9 | 88 | 26,6 |
| KATILMIYORUM | 23 | 16,0 | 26 | 19,8 | 18 | 32,1 | 67 | 20,2 |
| TOPLAM | 144 | 100,0 | 131 | 100,0 | 56 | 100,0 | 331 | 100,0 |

Ankete katılanların %53,2'si iş eğitimi, mesleki ve kişisel gelişimi için yeterli yatırımın yapıldığını düşünmektedir. Bu konuda %59,5 ile Temizlik Sektörü, %54,9 ile de Savunma Sektörü ortalamanın üstünde kalmıştır.

Tablo 4-34 İşyerinde Kişiler Sağlıklı Bir Ortamda Çalışmaktadırlar

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 104 | 71,7 | 91 | 69,5 | 26 | 47,3 | 221 | 66,8 |
| KARARSIZIM | 26 | 17,9 | 24 | 18,3 | 15 | 27,3 | 65 | 19,6 |
| KATILMIYORUM | 15 | 10,3 | 16 | 12,2 | 14 | 25,5 | 45 | 13,6 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 131 | 100,0 | 55 | 100,0 | 331 | 100,0 |

Ankete katılanların %66,8'si sağlıklı bir ortamda çalıştığını düşünürken Temizlik Sektörü çalışanları yaptığı iş itibari ile olsa gerek %47,3 ile ortalamanın altında kalmıştır. Savunma Sektörü çalışanları ise %71,7 oranı ile sağlıklı bir ortamda çalıştığını düşünmektedir.

Tablo 4-35 İşyeri, İş Kazaları Açısından Güvenlidir ve Gerekli Tedbirler Alınmıştır

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 119 | 82,6 | 107 | 83,6 | 24 | 44,4 | 250 | 76,7 |
| KARARSIZIM | 20 | 13,9 | 13 | 10,2 | 15 | 27,8 | 48 | 14,7 |
| KATILMIYORUM | 5 | 3,5 | 8 | 6,3 | 15 | 27,8 | 28 | 8,6 |
| TOPLAM | 144 | 100,0 | 128 | 100,0 | 54 | 100,0 | 326 | 100,0 |

Ankete katılanların %76,7'si çalıştığı işyerinin iş kazaları açısından güvenli olduğunu ve gerekli tedbirlerin alındığını belirtmişlerdir. Bu durumun karşıt görüşünde olanlar %27,8 ile Temizlik Sektörü'nde yer almaktadır.

Tablo 4-36 Hastalandığımda Hastaneye Gitmem ve Gerekli Tetkikleri Yaptırmam Konusunda Yöneticilerim Nezdinde Herhangi Bir Sorunla Karşılaşmıyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 137 | 94,5 | 103 | 79,2 | 29 | 51,8 | 269 | 81,3 |
| KARARSIZIM | 4 | 2,8 | 14 | 10,8 | 11 | 19,6 | 29 | 8,8 |
| KATILMIYORUM | 4 | 2,8 | 13 | 10,0 | 16 | 28,6 | 33 | 10,0 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 130 | 100,0 | 56 | 100,0 | 331 | 100,0 |

Ankete katılanların %81,3'ü hastalandıklarında hastaneye gitmeleri bakımından herhangi bir sorunla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Bu duruma katılmama oranı en yüksek %28,6 ile Temizlik Sektörü ve en düşük %2,8 ile Savunma Sektörü çalışanları oluşturmaktadır.

Tablo 4-37 İşyerinde, Adımın Geçtiği Bir Olayda Yöneticilere Karşı Objektif Kurallar Çerçevesinde Kendimi Savunma Hakkım Vardır

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 104 | 71,7 | 108 | 83,1 | 28 | 50,0 | 240 | 72,5 |
| KARARSIZIM | 22 | 15,2 | 15 | 11,5 | 18 | 32,1 | 55 | 16,6 |
| KATILMIYORUM | 19 | 13,1 | 7 | 5,4 | 10 | 17,9 | 36 | 10,9 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 130 | 100,0 | 56 | 100,0 | 331 | 100,0 |

Ankete katılanların %72,5'i yöneticilere karşı adımın geçtiği bir olayda kendini savunma hakkının bulunduğunu ifade etmiştir. Bankacılık Sektörü %83,1 ile ortalamanın üstünde kalmıştır. Temizlik Sektörü ise %50'lik bir oranla ortalamanın çok altında kalmıştır. Bundan şu sonuç çıkarılabilir; eğitim seviyesi düştükçe çalışanların kendilerini savunma hakkı da çok tanınmamaya bilinmektedir.

Tablo 4-38 İş Yerinin Sunduğu Sağlık İmkânlarından Memnunum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 113 | 77,9 | 98 | 76,0 | 28 | 50,0 | 239 | 72,4 |
| KARARSIZIM | 19 | 13,1 | 15 | 11,6 | 12 | 21,4 | 46 | 13,9 |
| KATILMIYORUM | 13 | 9,0 | 16 | 12,4 | 16 | 28,6 | 45 | 13,6 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 129 | 100,0 | 56 | 100,0 | 330 | 100,0 |

Ankete katılanların %72,4'ü iş yerinin sunduğu sağlık imkanlarından memnun olduğunu belirtmiştir. Memnun olmayanların çoğu %28,6 oranı ile Temizlik Sektörü'nde yer almaktadır.

Tablo 4-39 Yıllık İznime İstedğim Zaman Çıkabiliyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILİYORUM | 78 | 53,8 | 67 | 51,9 | 13 | 24,1 | 158 | 48,2 |
| KARARSIZIM | 24 | 16,6 | 32 | 24,8 | 11 | 20,4 | 67 | 20,4 |
| KATILMIYORUM | 43 | 29,7 | 30 | 23,3 | 30 | 55,6 | 103 | 31,4 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 129 | 100,0 | 54 | 100,0 | 328 | 100,0 |

Ankete katılanların %48,2'si yıllık iznine istediği zaman çıkabildiğini belirtirken %31,4'ü karşıt görüş bildirmiştir. Yıllık izne istenildiği zaman çıkabilme durumu %55,6 ile Temizlik Sektörü'nde en azdır. Bundan dolayı eğitim seviyesi göz önüne alındığında eğitim seviyesi düştükçe yıllık izne istenildi zaman çıkılabilme ihtimalinin de azaldığı düşünülmektedir.

Tablo 4-40 Yıllık İzninin Tamamını Kullanabiliyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILİYORUM | 87 | 60,8 | 86 | 66,7 | 22 | 37,3 | 195 | 59,6 |
| KARARSIZIM | 21 | 14,7 | 19 | 14,7 | 5 | 8,5 | 45 | 13,8 |
| KATILMIYORUM | 35 | 24,5 | 24 | 18,6 | 28 | 47,5 | 87 | 26,6 |
| TOPLAM | 143 | 100,0 | 129 | 100,0 | 55 | 100,0 | 327 | 100,0 |

Ankete katılanların %59,6'sı yıllık izninin tamamının kullanılması hakkının tanındığını düşünmektedir. Bu oran Bankacılık Sektörü'nde 66,7, Savunma Sektörü'nde %60,8'dir. Temizlik Sektörü ise %37,3 ile ortalamanın çok altında kalmıştır. İzninin tamamını kullanamama açısından bakıldığında Savunma Sektörü çalışanlarının %24,5'i karşıt görüş bildirmiştir.

Tablo 4-41 Ara Dinlenmelerimde (Öğle Tatili, Çay Molası Gibi) Ayrıca Çalışmam Beklenmiyor

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILİYORUM | 114 | 79,7 | 86 | 66,7 | 27 | 48,2 | 227 | 69,2 |
| KARARSIZIM | 9 | 6,3 | 19 | 14,7 | 12 | 21,4 | 40 | 12,2 |
| KATILMIYORUM | 20 | 14,0 | 24 | 18,6 | 17 | 30,4 | 61 | 18,6 |
| TOPLAM | 143 | 100,0 | 129 | 100,0 | 56 | 100,0 | 328 | 100,0 |

Ankete katılanların %69,2'si iş yerinde iş saatleri haricinde geçirdikleri zamanda çalışmaları beklenmediklerini belirtmişlerdir. Bu durum Savunma Sektörü'nde %79,7 ile ortalamanın üstünde kalmıştır. Bankacılık Sektörü ise %66,7 ile Temizlik Sektörü ise %48,2 ile ortalamanın altında kalmıştır. Ara dinlenmelerinde çalışmaları beklendiği

şekilde bakılacak olursa Temizlik Sektörü çalışanlarının %30,4 olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 4-42 İşyerinde Çalışma Koşulları Hakkındaki Kuralları (Dinlenme Saatleri, Çalışma Saatleri Gibi) Çalışanlar ve Yöneticiler Ortaklaşa Belirlemektedir

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILİYORUM | 46 | 31,9 | 66 | 50,8 | 29 | 51,8 | 141 | 42,7 |
| KARARSIZIM | 28 | 19,4 | 19 | 14,6 | 11 | 19,6 | 58 | 17,6 |
| KATILMIYORUM | 70 | 48,6 | 45 | 34,6 | 16 | 28,6 | 131 | 39,7 |
| TOPLAM | 144 | 100,0 | 130 | 100,0 | 56 | 100,0 | 330 | 100,0 |

İşyerinde çalışma koşulları hakkındaki kuralları (dinlenme saatleri, çalışma saatleri gibi) çalışanların ve yöneticilerin ortaklaşa belirleyip belirlemedikleri konusunda %42,7 çalışan ortaklaşa belirledikleri yönünde görüş bildirmişken, %39,7 si ortak hareket etmediklerini belirtmişlerdir. Sektörlere bakıldığında Savunma Sektörü %48,6 ile ortak belirlenmediğini, Bankacılık Sektörü(%50,8) ve Temizlik Sektörü(51,8) ortak belirlendiğini belirtmişlerdir.

Tablo 4-43 İşyerinde Üzerimde Baskı Oluşturmak Amacıyla Önemsiz, Kişilik Haklarımı Zedeleyici İşler Veriliyor

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILİYORUM | 18 | 12,6 | 13 | 10,0 | 15 | 27,8 | 46 | 14,1 |
| KARARSIZIM | 19 | 13,3 | 9 | 6,9 | 10 | 18,5 | 38 | 11,6 |
| KATILMIYORUM | 106 | 74,1 | 108 | 83,1 | 29 | 53,7 | 243 | 74,3 |
| TOPLAM | 143 | 100,0 | 130 | 100,0 | 54 | 100,0 | 327 | 100,0 |

Tablo 4-44 İşyerinde, Yöneticim Tarafından İşten Ayrılmamı Sağlamak Amacıyla İş Yükümü Zaman Zaman Bilinçli Olarak Arttırılıyor

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILİYORUM | 13 | 9,0 | 13 | 10,1 | 14 | 25,5 | 40 | 12,2 |
| KARARSIZIM | 13 | 9,0 | 2 | 1,6 | 7 | 12,7 | 22 | 6,7 |
| KATILMIYORUM | 118 | 81,9 | 114 | 88,4 | 34 | 61,8 | 266 | 81,1 |
| TOPLAM | 144 | 100,0 | 129 | 100,0 | 55 | 100,0 | 328 | 100,0 |

Tablo 4-45 İşyerinde Beni Haksız Yere Suçlayanlar, Hakkımda Asılsız Dedikodu Çıkarıcılar, İma Yada Kinayede Bulunanlar Oldu

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILİYORUM | 29 | 20,0 | 19 | 14,6 | 15 | 27,3 | 63 | 19,1 |
| KARARSIZIM | 20 | 13,8 | 10 | 7,7 | 6 | 10,9 | 36 | 10,9 |
| KATILMIYORUM | 96 | 66,2 | 101 | 77,7 | 34 | 61,8 | 231 | 70,0 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 130 | 100,0 | 55 | 100,0 | 330 | 100,0 |

Burada Tablo:4.43, 4.44 ve 4.45 beraber incelenecektir. Bu görüşler, işyerinde çalışanların üstünde baskı oluşturmak amacıyla işyerinde bulunan diğer kişiler tarafından işten yıldırma davranışlarının bulunup bulunmadığını ortaya çıkmak üzerine hazırlanmıştır. Bu üç yıldırma davranışını birlikte incelediğimizde çalışanların %45,4'ü işyerinde mobbinge (yıldırma) uğramaktadır. Savunma Sektörü'nde mobbinge uğrayanların oranı %41,6, Bankacılık Sektörü'nde 34,6 ve Temizlik Sektörü'nde 80,6 olarak ifade edilmiştir. Mobbinge uğrayanların daha çok Temizlik Sektörü çalışanları olduğu görülmektedir. Hangi mobbing türünün hangi sektörde daha yoğun olduğuna bakacak olursak Savunma Sektörü daha çok (%20) işyerinde kişiyi haksız yere suçlama, kişi hakkında asılsız dedikodu çıkarma veya ima da bulunma şeklinde ortaya çıkmıştır. Bankacılık Sektörü'nde durum %14,6 oranıyla bu şekilde olmuştur. Temizlik Sektörü'nde ise üç yıldırma davranışının neredeyse aynı düzeyde olduğu görülmektedir. Önemsiz, kişilik haklarını zedeleyici işlerin verilmesi Temizlik Sektörü'nde %27,8, işten ayrılmayı sağlamak amacı ile iş yükünün artırılması %25,5, işyerinde kişiyi haksız yere suçlama, kişi hakkında asılsız dedikodu çıkarma veya ima da bulunma ise %27,3 düzeyindedir.

Tablo 4-46 İşyerinde İş İle İlgili Yaptığım Yenilikler, Buluşlar ve Bunları Kullanma Yöntemlerindeki Başarılarım Oranında Ödüllendiriliyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILİYORUM | 32 | 22,9 | 50 | 38,8 | 17 | 30,9 | 99 | 30,6 |
| KARARSIZIM | 44 | 31,4 | 38 | 29,5 | 13 | 23,6 | 95 | 29,3 |
| KATILMIYORUM | 64 | 45,7 | 41 | 31,8 | 25 | 45,5 | 130 | 40,1 |
| TOPLAM | 140 | 100,0 | 129 | 100,0 | 55 | 100,0 | 324 | 100,0 |

Başka bir ödüllendirilme mekanizmasının olup olmadığını sorgulamak üzere bu duruma yönelik düşünceler Tablo:4.46'ya şu şekilde yansımıştır: Çalışanların %30,6'sı işyerinde iş ile ilgili yaptığı yenilikler, buluşlar ve bunları kullanma yöntemlerindeki başarıları oranında ödüllendirildiğini ifade ederken, %40'ı olumsuz görüş bildirmiştir.

Savunma Sektörü'nde (%45,7) ve Temizlik Sektörü'nde (%45,5) görüş olumsuz yöndedir. Bankacılık Sektörü 'de ise durum az bir farkla %38,8 ile ödüllendirildikleri yönündedir.

Tablo 4-47 İşyerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Uyarılarda Bulunulmaktadır

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 105 | 72,4 | 72 | 56,7 | 26 | 47,3 | 203 | 62,1 |
| KARARSIZIM | 17 | 11,7 | 24 | 18,9 | 11 | 20,0 | 52 | 15,9 |
| KATILMIYORUM | 23 | 15,9 | 31 | 24,4 | 18 | 32,7 | 72 | 22,0 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 127 | 100,0 | 55 | 100,0 | 327 | 100,0 |

Ankete katılanların %62,1'i işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyarıların bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu durum Savunma Sektörü'nde %72,4 iken diğer sektörlerde daha düşüktür. Bankacılık Sektörü'nde 56,7 ve Temizlik Sektörü'nde %47,3 şeklinde karşımıza çıkmıştır.

Tablo 4-48 İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Eğitim İmkânı Sağlanmaktadır

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 92 | 64,3 | 58 | 45,0 | 22 | 40,0 | 172 | 52,6 |
| KARARSIZIM | 23 | 16,1 | 25 | 19,4 | 14 | 25,5 | 62 | 19,0 |
| KATILMIYORUM | 28 | 19,6 | 46 | 35,7 | 19 | 34,5 | 93 | 28,4 |
| TOPLAM | 143 | 100,0 | 129 | 100,0 | 55 | 100,0 | 327 | 100,0 |

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak eğitim imkânı sağlanıp sağlanmadığı sorgulanınca %52,6 çalışan olumlu görüş bildirmiştir. Tablo:4.48'den görülüyor ki en çok eğitim imkânı %64,3 ile Savunma Sektörü'nde sağlanmaktadır. Bu durum Bankacılık Sektörü'nde %45, Temizlik Sektörü'nde ise %40'tır.

Tablo 4-49 Hastalandığımda Yöneticiler Tarafından İzin Verilmektedir

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 124 | 86,7 | 99 | 76,7 | 31 | 55,4 | 254 | 77,4 |
| KARARSIZIM | 7 | 4,9 | 18 | 14,0 | 13 | 23,2 | 38 | 11,6 |
| KATILMIYORUM | 12 | 8,4 | 12 | 9,3 | 12 | 21,4 | 36 | 11,0 |
| TOPLAM | 143 | 100,0 | 129 | 100,0 | 56 | 100,0 | 328 | 100,0 |

Çalışanlara, hastalandıklarında yöneticileri tarafından izin verilip verilmediği sorulmuştur. Genel olarak bakıldığında %77,4'ü izin verildiğini belirtmiştir. Bu durum Savunma Sektörü'nde %86,7, Bankacılık Sektörü'nde %76,7'dir. Bu durum Temizlik Sektörü'nde %55,4'e kadar düşmüştür.

Tablo 4-50 İşe Kabul ya da İş Hayatı Süresince İşyeri Sahibi ya da Yöneticileri Özel Hayata İlişkin Belli Bir Statünün (Evlilik, Nişan, Birliktelik) Devamını Şart Koşmuşlardır

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 7 | 4,9 | 8 | 6,1 | 14 | 25,9 | 29 | 8,8 |
| KARARSIZIM | 6 | 4,2 | 7 | 5,3 | 17 | 31,5 | 30 | 9,1 |
| KATILMIYORUM | 130 | 90,9 | 116 | 88,5 | 23 | 42,6 | 269 | 82,0 |
| TOPLAM | 143 | 100,0 | 131 | 100,0 | 54 | 100,0 | 328 | 100,0 |

Ankete katılanların %82'si işe kabul ya da iş hayatı süresince işyeri sahibi ya da yöneticileri tarafından özel hayata ilişkin belli bir statünün (evlilik, nişan, birliktelik) devamını şart koşmadıklarını belirtmiştir. Şart koşma %25,9 ile en fazla Temizlik Sektörü de yaşanmaktadır.

Tablo 4-51 İşyerinde Kişilere Kendisini Savunma Hakkından Mahrum Bırakmayacak Derecede Davranışın Sınırı Belirlenmelidir

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 106 | 73,6 | 98 | 77,8 | 36 | 63,2 | 240 | 73,4 |
| KARARSIZIM | 25 | 17,4 | 20 | 15,9 | 11 | 19,3 | 56 | 17,1 |
| KATILMIYORUM | 13 | 9,0 | 8 | 6,3 | 10 | 17,5 | 31 | 9,5 |
| TOPLAM | 144 | 100,0 | 126 | 100,0 | 57 | 100,0 | 327 | 100,0 |

Tablo:4.51'den sonraki tablolarda incelenen sonuçlar ankete katılanların genel olarak iş yaşamında edindikleri tecrübe, bilgi veya düşüncelerini anlamaya yöneliktir. Tablo:4.51'de çalışanların iş yaşamında kendilerini savunma hakkında bırakmayacak şekilde davranışlarının sınırının belirlenmesi düşüncesine katılım düzeyleri sorgulanmıştır. %73,4 çalışan bu fikre katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 4-52 Sıkça Dile Getirilen İnsan Hakları İle İlgili Konuların Çalışanların Motivasyonu İçin Önemli Olduğuna İnanıyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 132 | 90,4 | 115 | 89,8 | 27 | 46,6 | 274 | 82,5 |
| KARARSIZIM | 9 | 6,2 | 10 | 7,8 | 20 | 34,5 | 39 | 11,7 |
| KATILMIYORUM | 5 | 3,4 | 3 | 2,3 | 11 | 19,0 | 19 | 5,7 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 128 | 100,0 | 58 | 100,0 | 332 | 100,0 |

Şimdiye kadar adı geçen düşünceler işletmelerde çalışan kimselerin işyerinde insan haklarıyla olan düşüncelerini belirlemeye yönelik olmuştur. %82,5 kişi motivasyonun insan hakları ile ilgili konularda önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Savunma Sektörü'nde bu durum %90,4, Bankacılık Sektörü'nde %89,8 ile katılıyorum şeklinde olmuştur. Temizlik Sektörü'ne bakacak olursak kararsız kalanların oranı (%34,5) insan hakları uygulamalarında motivasyonun önemli olmadığını (%19)düşünenlerden daha fazladır.

Tablo 4-53 Sıkça Dile Getirilen İnsan Hakları İle İlgili Konuların İşletmelerin Çoğunda Uygulandığını Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILIYORUM | 35 | 24,0 | 32 | 25,4 | 11 | 19,3 | 78 | 23,7 |
| KARARSIZIM | 47 | 32,2 | 38 | 30,2 | 28 | 49,1 | 113 | 34,3 |
| KATILMIYORUM | 64 | 43,8 | 56 | 44,4 | 18 | 31,6 | 138 | 41,9 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 126 | 100,0 | 57 | 100,0 | 329 | 100,0 |

Ankete katılanların %41,9'u insan hakları ile ilgili konuların işletmelerin çoğunda uygulanmadığını düşünmektedir. Az bir farkla Bankacılık Sektörü(%44,4) çalışanlarının inancı Savunma Sektörü(43,8) çalışanlarının inancından daha azdır. Temizlik Sektörü'nde ise kararsız kalanların oranı (%49,1) uygulanmadığını düşünenlerin oranından (%31,6) daha fazladır.

Tablo 4-54 İş Yaşamında “Erkekler Daha Avantajlıdır”

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILIYORUM | 48 | 33,1 | 34 | 26,6 | 12 | 21,1 | 94 | 28,5 |
| KARARSIZIM | 27 | 18,6 | 23 | 18,0 | 12 | 21,1 | 62 | 18,8 |
| KATILMIYORUM | 70 | 48,3 | 71 | 55,5 | 33 | 57,9 | 174 | 52,7 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 128 | 100,0 | 57 | 100,0 | 330 | 100,0 |

Tablo 4-55 İş Yaşamında “Kadınlar Daha Avantajlıdır”

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILIYORUM | 16 | 11,1 | 18 | 14,1 | 11 | 20,0 | 45 | 13,8 |
| KARARSIZIM | 34 | 23,6 | 26 | 20,3 | 13 | 23,6 | 73 | 22,3 |
| KATILMIYORUM | 94 | 65,3 | 84 | 65,6 | 31 | 56,4 | 209 | 63,9 |
| TOPLAM | 144 | 100,0 | 128 | 100,0 | 55 | 100,0 | 327 | 100,0 |

Tablo:4.54 ve Tablo:4.55 beraber incelendiğinde, iş yaşamında erkeklerin daha avantajlı olduğuna olan inanç %28,5 ile daha fazladır. Bu durum Savunma Sektörü'nde %33,1, Bankacılık Sektörü'nde %26,6 ve Temizlik Sektörü'nde %21,1'dir. Fakat kadınların avantajlı olmadığını düşünenlerin oranı Savunma Sektörü ve Bankacılık

Sektörü'nde erkeklerin avantajlı olmadığını düşünenlerin oranından daha fazla çıkmıştır.

Tablo 4-56 İş Yaşamında Bir Üst Göreve Gelmek İçin Kadınların, Erkeklerden Daha Çok Çalışmaları Gerekir

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 33 | 22,9 | 29 | 23,0 | 9 | 16,4 | 71 | 21,8 |
| KARARSIZIM | 25 | 17,4 | 13 | 10,3 | 8 | 14,5 | 46 | 14,2 |
| KATILMIYORUM | 86 | 59,7 | 84 | 66,7 | 38 | 69,1 | 208 | 64,0 |
| TOPLAM | 144 | 100,0 | 126 | 100,0 | 55 | 100,0 | 325 | 100,0 |

Ankete katılanların %64'ü bir üst göreve gelmek için kadınların erkeklerden daha fazla çalışması gerektiği düşüncesine katılmamışlardır. Bu durum Savunma Sektörü'nde %59,7, Bankacılık Sektörü'nde %66,7 ve Temizlik Sektörü'nde %69,1'dir

Tablo 4-57 İş Yaşamında Aynı Nitelikteki İşlerde Cinsiyet Ayrımı Yapılmaktadır

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 31 | 21,4 | 23 | 18,1 | 11 | 19,0 | 65 | 19,7 |
| KARARSIZIM | 30 | 20,7 | 17 | 13,4 | 15 | 25,9 | 62 | 18,8 |
| KATILMIYORUM | 84 | 57,9 | 87 | 68,5 | 32 | 55,2 | 203 | 61,5 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 127 | 100,0 | 58 | 100,0 | 330 | 100,0 |

Ayrımcılıkla alakalı bir diğer düşünce de aynı nitelikli işlerde cinsiyet ayrımı yapılıp yapılmadığı ile ilgili olmuştur. Ankete katılanların %61,5'i cinsiyet ayrımı yaşanmadığını belirtmişlerdir. Cinsiyet ayrımı yaşandığını düşünenler en fazla Savunma Sektörü'nde %21,4 oranıyla ortaya çıkmıştır.

Tablo 4-58 Çalıştığım Sektörde Aynı İşe Farklı Ücretler Ödenmektedir

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 79 | 56,0 | 41 | 32,3 | 12 | 21,4 | 132 | 40,7 |
| KARARSIZIM | 28 | 19,9 | 17 | 13,4 | 12 | 21,4 | 57 | 17,6 |
| KATILMIYORUM | 34 | 24,1 | 69 | 54,3 | 32 | 57,1 | 135 | 41,7 |
| TOPLAM | 141 | 100,0 | 127 | 100,0 | 56 | 100,0 | 324 | 100,0 |

Ankete katılanlar çalıştıkları sektörde aynı işe farklı ücret ödenmesi konusunda %40,7'si olumlu görüş bildirirken %41,7'si olumsuz görüş bildirmiştir. Aynı sektörde aynı işe farklı ücretler verildiğini düşünenler en çok Savunma Sektörü'nde bulunmaktadır. Savunma Sektörü %56 ile olumlu görüş bildiren taraf olmuştur.

Tablo 4-59 Daha Önceki İşlerimde Cinsiyet Farklılığımdan Dolayı İşimi Kaybettiğim Oldu

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILIYORUM | 7 | 5,0 | 2 | 1,6 | 5 | 8,9 | 14 | 4,4 |
| KARARSIZIM | 2 | 1,4 | 6 | 4,9 | 15 | 26,8 | 23 | 7,2 |
| KATILMIYORUM | 130 | 93,5 | 115 | 93,5 | 36 | 64,3 | 281 | 88,4 |
| TOPLAM | 139 | 100,0 | 123 | 100,0 | 56 | 100,0 | 318 | 100,0 |

Ankete katılanların %88,4'ü daha önceki işlerinde cinsiyet farklılığından dolayı işini kaybetmemiş olduklarını belirtmişlerdir. Kaybedenler içerisinde en büyük oran %8,9 ile Temizlik Sektörü'ne aittir.

Tablo 4-60 Güvenliğim Açısından İş Yerinin, Her Türlü Eylem Ve Araç (Kamera) Kullanılarak Korunması Gerektiğini Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILIYORUM | 106 | 73,1 | 107 | 84,3 | 31 | 53,4 | 244 | 73,9 |
| KARARSIZIM | 18 | 12,4 | 10 | 7,9 | 13 | 22,4 | 41 | 12,4 |
| KATILMIYORUM | 21 | 14,5 | 10 | 7,9 | 14 | 24,1 | 45 | 13,6 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 127 | 100,0 | 58 | 100,0 | 330 | 100,0 |

Ankete katılanlar kendi güvenlikleri açısından işyerinin kamera gibi araçlarla kullanılarak korunması gerektiği fikrine %73,9 oranında katılmışlardır. Bu durum Bankacılık Sektörü'nde daha yüksek bir katılım oranıyla önem kazanmaktadır. Bankalar halka açık yerler ve sıcak para akışının bulunduğu yerler olsa gerek Bankacılık Sektörü'nde çalışanlar %84,3 oranıyla bu düşünceye katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4-61 Güvenlik Açısından Binaya Giriş ve Çıkışlarda Elektronik Kimlik Kontrolü Yapılması Gerektiğini Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILIYORUM | 130 | 89,7 | 73 | 57,9 | 31 | 53,4 | 234 | 71,1 |
| KARARSIZIM | 6 | 4,1 | 19 | 15,1 | 13 | 22,4 | 38 | 11,6 |
| KATILMIYORUM | 9 | 6,2 | 34 | 27,0 | 14 | 24,1 | 57 | 17,3 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 126 | 100,0 | 58 | 100,0 | 329 | 100,0 |

Güvenlik açısından binaya giriş ve çıkışlarda elektronik kimlik kontrolü yapılması gerektiği düşüncesine katılım düzeyi ise %71,1'dir. S.S ortalamanın çok üstünde kalmıştır. Savunma Sektörü'nde katılım yüzdesi 89,7'dir. Zaten ankete katılan Savunma Sektörü alanında üç iş yerinde binaya girişlerde kimlik kontrolü uygulaması

bulunmakta olduğu ve binaya çalışan dışında kimsenin girmesinin zor olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 4-62 İstenildiği Zaman Üst Araması Yapılması Gerektiğini Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 73 | 51,0 | 47 | 36,7 | 30 | 54,5 | 150 | 46,0 |
| KARARSIZIM | 25 | 17,5 | 15 | 11,7 | 10 | 18,2 | 50 | 15,3 |
| KATILMIYORUM | 45 | 31,5 | 66 | 51,6 | 15 | 27,3 | 126 | 38,7 |
| TOPLAM | 143 | 100,0 | 128 | 100,0 | 55 | 100,0 | 326 | 100,0 |

Ankete katılanların %46'sı istenilen zamanda üst aramasının yapılması gerektiğini düşünürken, %38,7'si karşıt görüş bildirmişlerdir. Sektörlere bakıldığında İlk Temizlik Sektörü %54,5 ile, ikinci olarak Savunma Sektörü %51 ve son olarak Bankacılık Sektörü %36,7 ile üst aramasının gerektiğini düşünmüştür.

Tablo 4-63 Genel Olarak Çalışma Yaşamında, Kadın İle Erkek Arasında Cinsiyetlerinden Kaynaklanan Bir Ayrımcılık Uygulamasının Bulunduğunu Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 50 | 34,5 | 36 | 28,6 | 11 | 19,3 | 97 | 29,6 |
| KARARSIZIM | 23 | 15,9 | 26 | 20,6 | 20 | 35,1 | 69 | 21,0 |
| KATILMIYORUM | 72 | 49,7 | 64 | 50,8 | 26 | 45,6 | 162 | 49,4 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 126 | 100,0 | 57 | 100,0 | 328 | 100,0 |

Ankete katılanların %49,4'ü genel olarak çalışma yaşamında kadın ile erkek arasında cinsiyetlerinden kaynaklanan bir ayrımcılık uygulamasının bulunduğunu düşünmüşlerdir. Sektör bazında ise bu ayrımcılık uygulamasının bulunduğunu düşünenler %34,5 ile en çok Savunma Sektörü'nde yaşanmaktadır.

Tablo 4-64 Yöneticiler Lüzumlu Gördükleri Zaman Çalışanların E-Posta, Mektup ve Telefon v.b Araçlarla Yaptığı Görüşmelerini Kontrol Edebilirler

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 45 | 31,3 | 41 | 32,0 | 13 | 22,4 | 99 | 30,0 |
| KARARSIZIM | 17 | 11,8 | 17 | 13,3 | 19 | 32,8 | 53 | 16,1 |
| KATILMIYORUM | 82 | 56,9 | 70 | 54,7 | 26 | 44,8 | 178 | 53,9 |
| TOPLAM | 144 | 100,0 | 128 | 100,0 | 58 | 100,0 | 330 | 100,0 |

Özel yaşamla ilgili olarak yöneticilerin çalışanların iletişim kurdukları araçlarla yaptığı görüşmeleri kontrol edip etmemesi konusunda %53,9 kişi olumsuz yanıt vermişlerdir. Bu durum Savunma Sektörü'nde %31,3, Bankacılık Sektörü'nde %32 ve Temizlik Sektörü'nde %22,4 şeklinde ortaya çıkmıştır.

Tablo 4-65 İş Yaşamında Bir Yer Edinebilmek İçin Kadınların Erkeklerden Daha Çok Çalışması Gerekliğine İnanıyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 32 | 21,9 | 27 | 20,6 | 13 | 22,8 | 72 | 21,9 |
| KARARSIZIM | 18 | 12,3 | 14 | 10,7 | 13 | 22,8 | 45 | 13,7 |
| KATILMIYORUM | 96 | 65,8 | 85 | 64,9 | 31 | 54,4 | 212 | 64,4 |
| TOPLAM | 146 | 100,0 | 126 | 96,2 | 57 | 100,0 | 329 | 100,0 |

Tablo:4.56'ya benzer bir sonuç burada da ortaya çıkmıştır. İş yaşamında bir yere gelmek veya söz sahibi olabilmek için kadınların daha çok çalışması gerektiği şeklinde algılanabilecek bu düşünceye %64,4 kişi olumsuz yanıt bildirmiştir.

Tablo 4-66 İş Yaşamında Kadınların Terfi Etmesi Erkeklerle Göre Daha Zor Olmaktadır

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 48 | 33,1 | 28 | 22,0 | 10 | 17,2 | 86 | 26,1 |
| KARARSIZIM | 21 | 14,5 | 18 | 14,2 | 25 | 43,1 | 64 | 19,4 |
| KATILMIYORUM | 76 | 52,4 | 81 | 63,8 | 23 | 39,7 | 180 | 54,5 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 127 | 100,0 | 58 | 100,0 | 330 | 100,0 |

İş yaşamında terfi etme imkanlarının bayanlara daha zor şartlarda tanındığı fikrine %54,5 çalışan katılmamıştır. Diğer sektörler göre olumlu görüş bildirenler içerisinde Savunma Sektörü %33,1'lik bir paya sahiptir. Demografik özellikler tablosundan görüleceği üzere Savunma Sektörü'nde bayanların daha az çalışması bu durumun açıklayıcı sebebi olabilir.

Tablo 4-67 Çalışanların Haklarını Tanınması ve Elde Tutması İçin Sendikalara Üye Olmasının Şart Olduğunu Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 58 | 40,6 | 71 | 55,5 | 16 | 27,6 | 145 | 44,1 |
| KARARSIZIM | 42 | 29,4 | 24 | 18,8 | 27 | 46,6 | 93 | 28,3 |
| KATILMIYORUM | 43 | 30,1 | 33 | 25,8 | 15 | 25,9 | 91 | 27,7 |
| TOPLAM | 143 | 100,0 | 128 | 100,0 | 58 | 100,0 | 329 | 100,0 |

Ankete katılanların %44,1'i haklarının tanınması ve kazanılması bakımından sendikalara üye olunmasının şart olduğunu belirtmiştir. Bu düşünceye katılım en fazla %55,5 ile Bankacılık Sektörü'nde ortaya çıkmıştır.

Tablo 4-68 Yöneticilerin Kendisine Yöneltilen Eleştirilere Karşı Açık Olmadığı Düşünüyorum

| | SAVUNMA SEKTÖRÜ | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | | TOPLAM | |
|--------------|-----------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % | Frekans | % |
| KATILYORUM | 68 | 46,9 | 50 | 39,1 | 25 | 43,1 | 143 | 43,2 |
| KARARSIZIM | 38 | 26,2 | 43 | 33,6 | 17 | 29,3 | 98 | 29,6 |
| KATILMIYORUM | 39 | 26,9 | 35 | 27,3 | 16 | 27,6 | 90 | 27,2 |
| TOPLAM | 145 | 100,0 | 128 | 100,0 | 58 | 100,0 | 331 | 100,0 |

Çalışma yaşamında yöneticilerin eleştirilere açık olmadığı fikri %43,2 ile benimsenmiştir. Bu fikre katılmayanların oranı ise %27,2'dir. Sektörel anlamda incelendiğinde Savunma Sektörü çalışanlarının %46,9 ile bu fikre daha katıldığı tespit edilmiştir. Bu durum Temizlik Sektörü'nde 43,1 iken Bankacılık Sektörü'nde %39,1'e düşmüştür.

4.7.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Tablo 4-69 İş Kolu ile Onur Kırıcı Muameleyle Maruz Kalma Arasındaki İlişki

| | DEĞER | SERBESTLİK DERECEŚİ | ANLAMLILIK DÜZEYİ |
|-------------------|-----------|---------------------|-------------------|
| Önemsiz İşler | 18,419(a) | 4 | ,001 |
| İş Yükü Artırımı | 22,206(a) | 4 | ,000 |
| Dedikodu veya İma | 7,617(a) | 4 | ,107 |

Onur kırıcı muameleyle maruz kalma; kişiye kişilik haklarını zedeleyici işlerin verilmesi, kişinin işten ayrılmasını sağlamak amacı ile iş yükünün artırılması, işyerinde kişiyi haksız yere suçlama, kişi hakkında asılsız dedikodu çıkarma veya ima da bulunma şeklinde incelenmiştir.

Kişilere önemsiz işler verilmesinde Pearson Ki-Kare değeri 18,419, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi ise 0,001 olarak çıkmıştır. İş yükü artırımında ise Pearson Ki-Kare değeri 22,206, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi ise 0,000 çıkmıştır. Dolayısıyla, H1; "iş kolu ile onur kırıcı muameleyle maruz kalma arasında ilişki vardır" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4-70 İş Kolu ile Onur Kırıcı Muameleye Maruz Kalmaya ait Anova Testi Sonuçları

| ONUR KIRICI MUAMELE | SEKTÖRLER | N | Ortalama | F | Anlamlılık |
|---------------------|-----------|-----|----------|-------|-------------|
| Önemsiz İşler | SAV. SEK. | 143 | 2,62 | 8,535 | ,000 |
| | BAN. SEK. | 130 | 2,73 | | |
| | TEM. SEK. | 54 | 2,26 | | |
| İş yükü Artırımı | SAV. SEK. | 144 | 2,73 | 8,169 | ,000 |
| | BAN. SEK. | 129 | 2,78 | | |
| | TEM. SEK. | 55 | 2,36 | | |
| Dedikodu veya İma | SAV. SEK. | 145 | 2,46 | 2,969 | ,053 |
| | BAN. SEK. | 130 | 2,63 | | |
| | TEM. SEK. | 55 | 2,35 | | |

İş kolu ile onur kırıcı muamele arasındaki ilişki, Ki-Kare ile tespit edilmiştir. Fakat ilişkinin yönü tespit edilemediğinden ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA'ya göre, önemsiz işler için 0,000 ($p < 0,05$) ve iş yükü artırımı için 0,000 ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Görüldüğü gibi kişilere önemsiz işler verilmesinde ve iş yükü artırımında bulunulmasında temizlik sektörü çalışanları daha çok onur kırıcı muameleye maruz kalmaktadır. Fakat dedikodu veya imada bulunması konusunda Savunma Sektörü ve Temizlik Sektörü dereceleri birbirine yakın çıkmıştır.

Tablo 4-71 İş Kolu ile Onur Kırıcı Muameleye Maruz Kalmaya ait Şefi (Scheffe) Testi Sonuçları

| ONUR KIR. MUAMELE | (I)İŞ KOLU | (J)İŞKOLU | Ortalama Fark (I-J) | Standart Hata | Anlamlılık | 95% Güven Aralığı | |
|-------------------|------------------|--------------------|---------------------|---------------|-------------|-------------------|--------------|
| | | | | | | Düşük Sınır | Yüksek Sınır |
| Önemsiz İşler | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | -,356(*) | ,113 | ,007 | -,63 | -,08 |
| | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | -,472(*) | ,114 | ,000 | -,75 | -,19 |
| İş yükü Artırımı | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | -,366(*) | ,105 | ,003 | -,62 | -,11 |
| | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | -,419(*) | ,107 | ,001 | -,68 | -,16 |
| Dedikodu veya İma | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | -,117 | ,125 | ,649 | -,42 | ,19 |
| | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | -,285 | ,127 | ,083 | -,60 | ,03 |

ANOVA yöntemi ile orta çıkan ilişkide önemsiz işlerde ve iş yükü artırımında ortaya çıkan farkın temizlik sektöründen kaynaklandığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 4-72 İş Kolu İle Kişinin Rıza Dışı Fazla Mesaiye Kalması Durumu Arasındaki İlişki

| | DEĞER | SERBESTLİK DERECEŚİ | ANLAMLILIK DÜZEYİ |
|-------------------------------|----------|---------------------|-------------------|
| Rıza Dışı Fazla Mesaiye Kalma | 5.421(a) | 4 | .247 |

Rıza dışı fazla mesaiye kalma durumu için Pearson Ki-Kare değeri 5,421, ser.der 4 ve anlamlılık düzeyi ise 0,247(p>0,005) çıkmıştır. Dolayısıyla, H2; “iş kolu ile kişinin rıza dışı fazla mesaiye kalması durumu arasında ilişki vardır” hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4-73 Cinsiyet İle Kişilerin Özel Hayatına Müdahale Edilmesi Arasındaki İlişki

| ÖZEL HAYAT | DEĞER | SERBESTLİK DERECEŚİ | ANLAMLILIK DÜZEYİ |
|-----------------------------|----------|---------------------|-------------------|
| İletişim Araç. Kontrol | 9.103(a) | 2 | .011 |
| Evlenmeme Şartı | 3.258(a) | 2 | .196 |
| Statü Devamı | 5.620(a) | 2 | .060 |
| İş Yerinin Kamera ile Kont. | 7.434(a) | 2 | .024 |
| Kimlik Kont. | 7.502(a) | 2 | .023 |
| Üst Araması | 3.297(a) | 2 | .192 |

Cinsiyet ile kişilerin özel hayatlarına müdahale adı altında; kişilere ait iletişim araçlarıyla yapılan görüşmelerin yöneticilerin ya da amirlerin kontrolü altında olması, işe girişte ve iş yaşamında belli bir süre evlenmeme şartı aranması, işe kabul aşamasında ya da çalışma süresince evlilik, nişan, birliktelik gibi belli bir statünün devamının şart koşulması, güvenlik açısından işyerinin kamera gibi araçlarla korunması gerektiği düşüncesi, güvenlik açısından binaya giriş ver çıkışlarda elektronik kimlik kontrolü yapılması gerektiği düşüncesi ve istenildiği zaman üst araması yapılması gerektiği düşünceleri incelenmiştir.

İletişim araçlarının kontrolünde Pearson Ki-Kare değeri 9,103, ser.der 2 ve anlamlılık düzeyi 0,011, işyerinin kamera ile kontrolünde Pearson Ki-Kare değeri 7,434, ser.der. 2 ve anlamlılık düzeyi 0,024, kimlik kontrolü yapılması için Pearson Ki-Kare değeri 7,502, ser.der. 2 ve anlamlılık düzeyi 0,023 çıkmıştır. Bu değerler için bir ilişki vardır. Diğer değerler p>0,05 olduğu için o değerler için bir ilişki yoktur. Sonuç itibariyle özel hayata müdahale için üç değer, ilişkinin olduğunu üç değer ilişkinin olmadığını yansıtmaktadır. Fakat yarı yarıya çıkan bir sonuç ilişkinin varlığının olması

için yeterli kabul edilmiştir. Dolayısıyla, H3; “cinsiyet ile kişilerin özel hayatına müdahale edilmesi arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4-74 Cinsiyet İle Kişilerin Özel Hayatına Müdahale Edilmesi Arasındaki Anova Testi Sonuçları

| ÖZEL HAYAT | | N | Ortalama | F | Anlamlılık |
|---------------------------|-------|-----|----------|-------|-------------|
| İletişim Araç. Kontrol | KADIN | 161 | 1,94 | ,999 | ,318 |
| | ERKEK | 162 | 2,04 | | |
| Evlenmeme Şartı | KADIN | 163 | 1,28 | ,951 | ,330 |
| | ERKEK | 159 | 1,36 | | |
| Statü Devamı | KADIN | 159 | 2,71 | ,329 | ,567 |
| | ERKEK | 160 | 2,75 | | |
| İş Yerinin Kam. ile Kont. | KADIN | 160 | 1,29 | 6,457 | ,012 |
| | ERKEK | 162 | 1,49 | | |
| Kimlik Kont. | KADIN | 160 | 1,46 | ,001 | ,969 |
| | ERKEK | 161 | 1,47 | | |
| Üst Araması | KADIN | 160 | 1,85 | 2,704 | ,101 |
| | ERKEK | 158 | 2,02 | | |

Cinsiyet ile kişilerin özel hayatına müdahale edilmesi arasındaki ilişki, Ki-Kare ile tespit edilmiştir. Fakat ilişkinin yönü tespit edilemediğinden ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA’ya göre, yalnız iş yerinin kamera ile kimlik kontrolü yapılması gerektiği düşüncesi için 0,012 ($p < 0,05$) düzeyinde için anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Diğerleri için ilişkinin yönü tespit edilememiştir. Görüldüğü gibi iş yerinin kamera ile kontrol edilmesi gereği düşüncesi en çok kadınlar tarafından kabul edilmektedir. (Kadın 1,29, Erkek 1,49)

Tablo 4-75 Eğitim Durumu ile İşyerinde Kişilerin Dini ve Vicdani Haklarına Müdahale Edilmemesi Arasındaki İlişki

| DİN VE VİCDAN ÖZGÜRLÜĞÜNE MÜDAHALE EDİLMEMESİ | DEĞER | SERBESTLİK DERECESİ | ANLAMLILIK DÜZEYİ |
|---|-----------|---------------------|-------------------|
| Pearson Ki-Kare | 49,309(a) | 4 | ,000 |

Din ve vicdan özgürlüğüne müdahale edilmediğine dair Pearson Ki-Kare değeri 49,309 ser.der.(df) 4 ve anlamlılıkk düzeyi 0,000 çıkmıştır. Dolayısıyla, H4; “eğitim durumu ile işyerinde kişilerin dini ve vicdani haklarına müdahale edilmemesi arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4-76 Eğitim Durumu ile İşyerinde Kişilerin Dini ve Vicdani Haklarına Müdahale Edilmemesi Arasındaki Anova Testi Sonuçları

| EĞİTİM DURUMU | N | Ortalama | F | Anlamlılık |
|---------------|-----|----------|--------|-------------|
| İLKÖĞRETİM | 29 | 1.69 | 14.330 | .000 |
| LİSE | 87 | 1.90 | | |
| YÜKSEK OKUL | 22 | 1.27 | | |
| LİSANS | 153 | 1.16 | | |
| YÜKSEK LİSANS | 31 | 1.32 | | |
| TOPLAM | 322 | 1.43 | | |

Eğitim durumu ile işyerinde kişilerin dini ve vicdani haklarına müdahale edilmemesi arasındaki ilişki, Ki-Kare ile tespit edilmiştir. Fakat ilişkinin yönü tespit edilemediğinden ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA'ya göre, 0,000 ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Görüldüğü gibi, yöneticilerin lise mezunlarının dini ve vicdani haklarına daha çok müdahale ettikleri düşünülmektedir. Lisans mezunları ise dini ve vicdani haklarına fazla müdahale edilmediğini düşünenler arasında yer almaktadır.

Tablo 4-77 Eğitim Durumu ile İşyerinde Kişilerin Dini ve Vicdani Haklarına Müdahale Edilmemesi Arasındaki Scheffe (Şefi) Testi Sonuçları

| (I)EĞİTİM DURUMU | (J) EĞİTİM DURUMU | Ortalama Fark (I-J) | Standart Hata | Anlamlılık | 95% Güven Aralığı | |
|------------------|-------------------|---------------------|---------------|-------------|-------------------|--------------|
| | | | | | Düşük Sınır | Yüksek Sınır |
| LİSANS | İLKÖĞRETİM | -.533(*) | .154 | .019 | -1.01 | -.06 |
| | LİSE | -.740(*) | .102 | .000 | -1.06 | -.42 |
| | YÜKSEK OKUL | -.116 | .174 | .978 | -.65 | .42 |
| | YÜKSEK LİSANS | -.166 | .150 | .874 | -.63 | .30 |

ANOVA testi ile tespit edilen anlamlı ilişkide ortaya çıkan farkın lisans mezunlarından kaynaklandığı 0.019 ve 0.000 sonucu ile anlaşılmıştır.

Tablo 4-78 İş Yerinde Çalışma Süresi İle Kişilerin İfade Özgürlüğünün Olması Arasındaki İlişki

| İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ | DEĞER | SERBESTLİK DERECESESİ | ANLAMLILIK |
|---|-----------|-----------------------|-------------|
| Görüşlerini Açıklama Özgürlüğü | 9.817(a) | 6 | .133 |
| Yöneticileri Eleştirebilme | 14.929(a) | 6 | .021 |
| Yöneticilerin Eleştirilere Açık Olmaması Durumu | 19.591(a) | 6 | .003 |

İfade özgürlüğü ile bahsedilen; işyerindeki günlük yaşamında yada toplantılarda görüşlerini açıklama özgürlüğü, çalışanların yeri geldiğinde yöneticilerini veya amirlerini eleştirebilmesi ve iş yaşamında yöneticilerin eleştirilere açık olmadığı düşüncesidir. Görüşleri açıklama özgürlüğüne dair Pearson Ki-Kare değeri 9.817 ser.der.(df) 6 ve anlamlılık düzeyi 0.133 çıkmıştır. Anlamlılık düzeyi $p>0.05$ olduğu için işyerinde çalışma süresi ile görüşleri açıklama özgürlüğü arasında bir ilişki yoktur dair Pearson Ki- Kare değeri 14.929, ser.der.(df) 6 ve anlamlılık düzeyi 0.021 çıkmıştır. O halde çalışma süresi ile yöneticileri eleştirebilme arasında bir ilişki vardır. Yöneticilerin eleştirilere açık olmaması düşüncesine dair Pearson Ki-Kare değeri 19.591, ser.der.(df) 6 ve anlamlılık düzeyi 0.003 çıkmıştır. Bu durumda da çalışma süresi ile yöneticilerin eleştirilere açık olmaması düşüncesi arasında bir ilişki vardır. Dolayısıyla, H5; “iş yerinde çalışma süresi ile kişilerin ifade özgürlüğünün olması arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4-79 İş Yerinde Çalışma Süresi İle Kişilerin İfade Özgürlüğünün Olması Arasındaki Anova Testi Sonuçları

| İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ | Çalışma Süresi | N | Ortalama | F | Anlamlılık |
|---|----------------|-----|----------|-------|------------|
| Görüşlerini Açıklama Özgürlüğü | 0-5 yıl | 148 | 1.32 | 2.797 | .040 |
| | 6-11 yıl | 80 | 1.24 | | |
| | 12-17 yıl | 26 | 1.62 | | |
| | 18 ve üzeri | 59 | 1.47 | | |
| Yöneticileri Eleştirebilme | 0-5 yıl | 147 | 1.65 | 4.596 | .004 |
| | 6-11 yıl | 80 | 1.64 | | |
| | 12-17 yıl | 25 | 1.96 | | |
| | 18 ve üzeri | 59 | 2.07 | | |
| Yöneticilerin Eleştirilere Açık Olmaması Durumu | 0-5 yıl | 146 | 1.97 | 5.821 | .001 |
| | 6-11 yıl | 79 | 1.94 | | |
| | 12-17 yıl | 26 | 1.69 | | |
| | 18 ve üzeri | 58 | 1.48 | | |

İşyerinde çalışma süresi ile kişilerin ifade özgürlüğü olması arasındaki ilişki, Ki-Kare ile tespit edilmiştir. Fakat ilişkinin yönü tespit edilemediğinden ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA'ya göre, çalışma süresi ile yöneticileri eleştirebilme 0.004 ($p < 0,05$) ve yöneticilerin eleştirilere açık olması düşüncesi 0.001 ($p < 0,05$) arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yöneticileri eleştirebilme bakımından çalışma süresi 0-5 ve 6-11 yıl olanlar daha olumlu cevap vermiştir. İş yaşamında yöneticilerin eleştirilere açık olmadığını düşünenler ise çalışma süresi 18 yıl ve üzerinde olanlardır.

Tablo 4-80 İş Yerinde Çalışma Süresi İle Kişilerin İfade Özgürlüğünün Olması Arasındaki Scheffe (Şefi) Testi Sonuçları

| (DEĞİTİM DURUMU) | (J) EĞİTİM DURUMU | Ortalama Fark (I-J) | Standart Hata | Anlamlılık | 95% Güven Aralığı | |
|--|-------------------|---------------------|---------------|-------------|-------------------|--------------|
| | | | | | Düşük Sınır | Yüksek Sınır |
| YÖNETİCİLERİ ELEŞTİREBİLME | | | | | | |
| 18 ve üzeri | 0-5 yıl | .415(*) | .128 | .015 | .06 | .77 |
| | 6-11 yıl | .430(*) | .142 | .029 | .03 | .83 |
| | 12-17 yıl | .108 | .198 | .960 | -.45 | .66 |
| YÖNETİCİLERİN ELEŞTİRİLERE AÇIK OLMAMASI DURUMU | | | | | | |
| 18 ve üzeri | 0-5 yıl | -.490(*) | .125 | .002 | -.84 | -.14 |
| | 6-11 yıl | -.454(*) | .139 | .015 | -.84 | -.06 |
| | 12-17 yıl | -.210 | .189 | .748 | -.74 | .32 |

ANOVA testi ile belirlenen ilişkide ortaya çıkan farklılık yöneticileri eleştirebilme ve yöneticilerin eleştirilere açık olmaması düşüncesi için 18 ve üzeri yıl çalışanlardan kaynaklanmaktadır.

Tablo 4-81 İş Kolu İle Çalışanların Sendika Çatısı Altında Örgütlenmesine Engel Olunmama Arasındaki İlişki

| SENDİKALAŞMA | DEĞER | SERBESTLİK DERECESİ | ANLAMLILIK DÜZEYİ |
|--|-----------|---------------------|-------------------|
| Sendikalaşmaya Engel Olunmaması | 29.724(a) | 4 | .000 |
| Hakların Tanınması için Sendikalara Üye Olma Şartı | 19.303(a) | 4 | .001 |

İşyerinde ekonomik ve sosyal çıkarların gözetilmesi için sendikaya üye olmada engel bulunmamasına dair Pearson Ki-Kare değeri 29,724, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi 0,000 çıkmıştır. Çalışanların haklarının tanınması ve kazanılması için sendikaya üyeliğin şart olması düşüncesine dair Pearson Ki-Kare değeri 19,303, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi 0,001 çıkmıştır. Dolayısıyla, H6; “iş kolu ile çalışanların sendika çatısı altında örgütlenmesine engel olunmama arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4-82 İş Kolu İle Çalışanların Sendika Çatısı Altında Örgütlenmesine Engel Olunmama Arasındaki Anova Testi Sonuçları

| SENDİKALAŞMA | | N | ORTALAMA | F | Anlamlılık |
|--|----------|-----|----------|--------|------------|
| Sendikalaşmaya Engel Olunmaması | SAV.SEK | 145 | 2.09 | 14.547 | .000 |
| | BAN.SEK. | 128 | 1.56 | | |
| | TEM.SEK | 57 | 1.95 | | |
| Hakların Tanınması için Sendikalara Üye Olma Şartı | SAV.SEK | 143 | 1.90 | 2.928 | .055 |
| | BAN.SEK. | 128 | 1.70 | | |
| | TEM.SEK | 58 | 1.98 | | |

İş kolu ile çalışanların sendika çatısı altında örgütlenmesine engel olunmama arasındaki ilişki Ki-Kare ile tespit edilmiştir. Fakat ilişkinin yönü tespit edilemediğinden ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA'ya göre, yalnız sendikalaşmaya engel olunmadığına dair ilişki anlamlı çıkmıştır. Diğer değişken için

ilişkinin yönü tespit edilememiştir. Görüldüğü gibi, sendikalaşmaya en fazla savunma sektöründe engel olunmaktadır.

Tablo 4-83 İş Kolu İle Çalışanların Sendika Çatısı Altında Örgütlenmesine Engel Olunmama Arasındaki Scheffe (Şefi) Sonuçları

| SENDİKALAŞMAYA ENGEL OLUNMAMASI | (J)İŞKOLU | Ortalama Fark (I-J) | Standart Hata | Anlamlılık | 95% Güven Aralığı | |
|---------------------------------|------------------|---------------------|---------------|-------------|-------------------|--------------|
| | | | | | Düşük Sınır | Yüksek Sınır |
| (I)İŞ KOLU | | | | | | |
| BANKACILIK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | -.527(*) | .099 | .000 | -.77 | -.28 |
| | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | -.385(*) | .130 | .013 | -.70 | -.07 |

ANOVA testine göre iş kolu ile sendikalaşmaya engel olunmadığı ilişkisinin Scheffe testine göre farkı bankacılık sektöründen kaynaklanmaktadır.

Tablo 4-84 Cinsiyet İle Ayrımcılığa Uğrama Arasındaki İlişki

| AYRIMCILIK | DEĞER | SERBESTLİK DERESESİ | ANLAMLILIK DÜZEYİ |
|--|----------|---------------------|-------------------|
| Cinsiyetten Dolayı Farklı Muamele | 2,131(a) | 2 | ,344 |
| Terfi Etmede Aksaklık | 7,760(a) | 2 | ,021 |
| Kadınların Erkeklerden Çok Çalışması | 7,260(a) | 2 | ,027 |
| Din, Dil, Etnik Köken (İrk) | 4,242(a) | 2 | ,120 |
| Aynı Nitelikteki İşlerde Cinsiyet Ayrımı | 4,050(a) | 2 | ,132 |
| Aynı İş Yapan K/E den Az Ücret Alımı | 1,157(a) | 2 | ,561 |
| Görev Dağılımı | 1,559(a) | 2 | ,459 |
| Mesleki Eğitim Olanağı | 1,578(a) | 2 | ,454 |
| Cinsel Tacize Uğrama | ,178(a) | 2 | ,915 |
| Cin.T.e Çalışma Ark.Tar.Uğrama | 1,984(a) | 2 | ,371 |
| Cin.T.e Yön.Tar.Uğrama | ,790(a) | 2 | ,674 |
| Kadın ile Erkek Ar. Ayrımcılık Uygulanması | 1,124(a) | 2 | ,570 |

Ayrımcılığa uğrama içerisinde yer alan iş yerinde evlilik, çocuk gibi sebeplerle terfi etmede aksaklık yaşanmasına dair Pearson Ki-Kare değeri 7,760, ser.der. (df) 2 ve anlamlılık düzeyi 0,021 olarak çıkmıştır. Cinsiyet ile terfi etmede aksaklık yaşanması arasında ilişki vardır. İş yerinde bir üst göreve gelebilmek için kadınların erkeklerden daha çok çalışması gerektiğine dair Pearson Ki- Kare değeri 7.260, ser.der.(df) ve anlamlılık düzeyi 0,027 olarak çıkmıştır. Cinsiyet ile kadınların daha çok çalışması gerektiği arasında ilişki vardır. Bu iki ilişki haricinde diğer değişkenler için anlamlılık düzeyi $p>0.05$ olduğu için, cinsiyet ile işyerinde cinsiyetten dolayı farklı muamele görme, ücret ve çalışma koşulları bakımından din, dil, etnik kökene bağlı ayrımcılık yapılmaması, ücretler belirlenirken aynı nitelikteki işlerde cinsiyet ayrımı yapılmaması, aynı işi yapan “erkek/kadın”dan daha az ücret alma, yapılan görev dağılımında cinsiyetten dolayı ihmal edilme, karşı cinse sunulan mesleki eğitim olanaklarının kişiye sunulandan fazla olması, cinsel tacize uğrama, cinsel tacize arkadaşları tarafından uğrama, cinsel tacize yöneticileri tarafından uğrama ve genel olarak çalışma yaşamında kadın ile erkek arasında cinsiyetlerinden kaynaklanan bir ayrımcılık uygulamasının olduğunu düşünme arasında ilişki yoktur. Yalnız iki durum için ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla, H7; “cinsiyet ile ayrımcılığa uğrama arasında ilişki vardır” hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4-85 İş Kolu ile Çalışanların Dinlenme Hakkı Arasındaki İlişki

| DİNLENME HAKKI | DEĞER | SERBESTLİK DERESESİ | ANLAMLILIK DÜZEYİ |
|--------------------------------|-----------|---------------------|-------------------|
| Yıllık İzne İst. Zam.Çıkılması | 23,017(a) | 4 | ,000 |
| Yıl.İzni. Tam.Kullanma | 21,266(a) | 4 | ,000 |
| Ara Din. Çalışma Beklenmemesi | 20,447(a) | 4 | ,000 |
| Çal.Koş.Ortak Belirlenmesi | 13,506(a) | 4 | ,009 |

Yıllık izne istenildiği zaman çıkılmasına ait Pearson Ki-Kare değeri 23,017, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olarak çıkmıştır. O halde iş kolu ile yıllık izne istenildiği zaman çıkılması arasında bir ilişki vardır. Yıllık iznin tamamını kullanabilmeye ait Pearson Ki- Kare değeri 21,266, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olarak çıkmıştır. İş kolu ile yıllık iznin tamamını kullanma arasında ilişki vardır.

Ara dinlemelerde çalışma beklenmemesine ait Pearson Ki- Kare değeri 20,447, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olarak çıkmıştır. İş kolu ile ara dinlenmelerde çalışma beklenmemesi arasında bir ilişki vardır. Çalışma koşullarının ortaklaşa belirlenmesine ait Pearson Ki-Kare değeri 13,506, ser.der(df) 4 ve anlamlılık düzeyi 0,009 olarak çıkmıştır. İş kolu ile çalışma koşullarının ortaklaşa belirlenmesi arasında bir ilişki çıkmıştır. Dolayısıyla H8; “iş kolu ile çalışanların dinlenme hakkı arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4-86 İş Kolu ile Çalışanların Dinlenme Hakkı Arasındaki Anova Testi Sonuçları

| DİNLENME HAKKI | | N | Ortalama | F | Anlamlılık |
|--|-----------|-----|----------|--------|------------|
| Yıllık İzne İstenildiği Zam.Çıkılması | SAV. SEK. | 145 | 1,76 | 10,433 | ,000 |
| | BAN. SEK. | 129 | 1,71 | | |
| | TEM. SEK. | 54 | 2,31 | | |
| Yıllık İznin Tamamını Kullanma | SAV. SEK. | 143 | 1,64 | 9,535 | ,000 |
| | BAN. SEK. | 129 | 1,52 | | |
| | TEM. SEK. | 55 | 2,11 | | |
| Ara Dinlenmelerde Çalışma Beklenmemesi | SAV. SEK. | 143 | 1,34 | 7,817 | ,000 |
| | BAN. SEK. | 129 | 1,52 | | |
| | TEM. SEK. | 56 | 1,82 | | |
| Çalışma.Koş. Ortaklaşa Belirlenmesi | SAV. SEK. | 144 | 2,17 | 6,317 | ,002 |
| | BAN. SEK. | 130 | 1,84 | | |
| | TEM. SEK. | 56 | 1,77 | | |

İş kolu ile çalışanların dinlenme hakkı arasındaki ilişki Ki-Kare ile tespit edilmiştir. Fakat ilişkinin yönü tespit edilemediğinden ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA’ya göre, iş kolu ile yıllık izne istenildiği zaman çıkılması ilişkisi 0,000 ($p<0,05$), yıllık iznin tamamını kullanma ilişkisi 0,000 ($p<0,05$), ara dinlenmelerde çalışma 0,000 ($p<0,05$) ve çalışma koşullarının ortaklaşa belirlenmesi ilişkisi 0,000 ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Görüldüğü gibi yıllık izne istenildiği zaman çıkılması ve yıllık iznin tamamını kullanma bakımından Bankacılık Sektörü diğer sektörler göre daha olumlu görüş içerisindedir. En fazla Temizlik Sektörü’nde çalışanların ara dinlenmelerinde çalışması beklenmektedir. Buna rağmen en fazla Temizlik Sektörü’nde çalışanlar ile yöneticiler beraber çalışma koşullarını ortaklaşa belirlemektedir.

Tablo 4-87 İş Kolu ile Çalışanların Dinlenme Hakkı Arasındaki Scheffe (Şefi) Testi Sonuçları

| | (I) ISKOLU | (J) ISKOLU | Ortalama Fark (I-J) | Stan. Hata | Anlamlılık. | 95% Güven Aralığı | |
|------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|------------|-------------|-------------------|--------------|
| | | | | | | Düşük Sınır | Yüksek Sınır |
| Yıllık İzn. İsten. Zam.Çıkma | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | ,556(*) | ,136 | ,000 | ,22 | ,89 |
| | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | ,602(*) | ,138 | ,000 | ,26 | ,94 |
| Yıllık İzn Tam.Kullanma | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | ,473(*) | ,134 | ,002 | ,14 | ,80 |
| | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | ,590(*) | ,136 | ,000 | ,25 | ,93 |
| Ara Dinlenmelerde Çalışma | SAVUNMA SEKTÖRÜ | BANKACILIK SEKTÖRÜ | -,177 | ,094 | ,172 | -,41 | ,05 |
| | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | -,479(*) | ,122 | ,001 | -,78 | -,18 |
| | BANKACILIK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | ,177 | ,094 | ,172 | -,05 | ,41 |
| | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | -,302 | ,124 | ,052 | -,61 | ,00 |
| | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | ,479(*) | ,122 | ,001 | ,18 | ,78 |
| | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | ,302 | ,124 | ,052 | ,00 | ,61 |
| Çalışma.Koş. Ortak Belirle. | SAVUNMA SEKTÖRÜ | BANKACILIK SEKTÖRÜ | ,328(*) | ,108 | ,011 | ,06 | ,59 |
| | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | ,399(*) | ,141 | ,019 | ,05 | ,75 |

Yıllık izne istenildiği zaman çıkılması ve yıllık iznin tamamını kullanma konusunda ANOVA sonucu ortaya çıkan anlamlı ilişkide Şefi testine göre ortaya çıkan fark Temizlik Sektörü'nden kaynaklanmaktadır. Ara dinlenmelerde çalışma beklenmesi sütununda bankacılık ile savunma ve bankacılık ile temizlik sektörleri ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Fakat savunma ve temizlik sek. ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmıştır. Tablo 4.87'ye göre Savunma Sektörü'nde

çalışanlardan ara dinlenmelerde daha az çalışmalarını beklenmekte iken Temizlik Sektörü'nde daha fazla çalışmalarını beklenmektedir. Çalışma koşullarının ortaklaşa belirlenmesi konusunda ortaya çıkan fark ise Savunma Sektörü'nden kaynaklanmaktadır.

Tablo 4-88 İş Kolu İle İşyerindeki Sağlık İmkanları ve Güvenlik Önlemleri Arasındaki İlişki

| İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | DEĞER | SERBESTLİK DERECESESİ | ANLAMLILIK DÜZEYİ |
|---|-----------|-----------------------|-------------------|
| Sağlıklı Çalışma Ortamı | 12,771(a) | 4 | ,012 |
| İş Kazaları Aç.Güvenilirlik | 45,268(a) | 4 | ,000 |
| İş Sağ.ve Güv. ile ilgili Uyarı | 13,610(a) | 4 | ,009 |
| İş Sağ.ve Güv. ile ilgili Eğitim İmkani | 15,726(a) | 4 | ,003 |

İşyerinde sağlıklı bir çalışma ortamı bulunmasına ait Pearson Ki- Kare değeri 12,771, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi 0,012 olarak çıkmıştır. İş kolu ile sağlıklı bir çalışma ortamı olması arasında bir ilişki vardır. İş yerinin iş kazaları açısından güvenilir olmasına ait Pearson Ki- Kare değeri 45,268, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olarak çıkmıştır. İş kolu ile iş yerinin iş kazaları açısından güvenilir olması arasında bir ilişki vardır. İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyarılarda bulunulmasına ait Pearson Ki-Kare değeri 13,610, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi 0,009 olarak çıkmıştır. İş kolu ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyarılarda bulunma arasında bir ilişki vardır. Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim imkanı sağlanmasına ait Pearson Ki-Kare değeri 15,726, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi 0,003 olarak çıkmıştır. İş kolu ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim imkanı sunulması arasında bir ilişki vardır. Dolayısıyla H₉; “iş kolu ile işyerindeki sağlık imkanları ve güvenlik önlemleri arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4-89 İş Kolu İle İşyerindeki Sağlık İmkanları ve Güvenlik Önlemleri Arasındaki Anova Testi Sonuçları

| İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | | N | Ortalama | F | Anlamlılık |
|---|-----------|-----|----------|--------|-------------|
| Sağlıklı Çalışma Ortamı | SAV. SEK. | 145 | 1,39 | 6,529 | ,002 |
| | BAN. SEK. | 131 | 1,43 | | |
| | TEM. SEK. | 55 | 1,78 | | |
| İş Kazaları Açısından Güvenilirlik | SAV. SEK. | 144 | 1,21 | 25,242 | ,000 |
| | BAN. SEK. | 128 | 1,23 | | |
| | TEM. SEK. | 54 | 1,83 | | |
| İş Sağ.ve GÜv. ile ilgili Uyarı | SAV. SEK. | 145 | 1,43 | 6,271 | ,002 |
| | BAN. SEK. | 127 | 1,68 | | |
| | TEM. SEK. | 55 | 1,85 | | |
| İş Sağ.ve GÜv. ile ilgili Eğitim İmkânı | SAV. SEK. | 143 | 1,55 | 7,469 | ,001 |
| | BAN. SEK. | 129 | 1,91 | | |
| | TEM. SEK. | 55 | 1,95 | | |

İş kolu ile sağlıklı çalışma ortamı arasındaki ilişki, Ki-Kare ile tespit edilmiştir. Fakat ilişkinin yönü tespit edilemediğinden ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA'ya göre, 0,002 ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır. İş kolu ile iş yerinin iş kazaları açısından güvenilir olması ilişkisi ANOVA yöntemi ile incelendiğinde, 0,000 ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır. İş kolu ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyarılarda bulunulması ilişkisi ANOVA yöntemi ile incelendiğinde, 0,002 ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır. İş kolu ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim imkanı ilişkisi ANOVA yöntemi ile incelendiğinde, 0,001 ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Görüldüğü gibi, diğer sektörlerdeki çalışma ortamı bakımından diğer çalışanların verdiği yanıtlara göre Savunma Sektörü çalışanları daha sağlıklı bir ortamda çalıştıklarını, iş yerinin iş kazaları açısından daha güvenilir olduğunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyarılarda bulunulduğunu ve eğitim imkanının daha iyi olduğunu belirtmişlerdir. Bu konularda en mağdur ise Temizlik Sektörü çalışanlarıdır.

Tablo 4-90 İş Kolu İle İşyerindeki Sağlık İmkanları ve Güvenlik Önlemleri Arasındaki Scheffe (Şefi) Testi Sonuçları

| | (I) ISKOLU | (J) ISKOLU | Ort. Fark (I-J) | Stan. Hata | Anlamlılık | 95% Güven Aralığı | |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|-----------------|------------|------------|-------------------|--------------|
| | | | | | | Düşük Sınır | Yüksek Sınır |
| Sağlıklı Çalışanlar | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | ,396(*) | ,113 | ,002 | ,12 | ,67 |
| | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | ,354(*) | ,114 | ,009 | ,07 | ,64 |
| İş Kazaları | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | ,625(*) | ,093 | ,000 | ,40 | ,85 |
| | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | ,607(*) | ,095 | ,000 | ,37 | ,84 |
| İş Sağ. ve G. ile ilgili Uyarı | SAVUNMA SEKTÖRÜ | BANKACILIK SEKTÖRÜ | -,243 | ,099 | ,050 | -,49 | ,00 |
| | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | -,420(*) | ,129 | ,005 | -,74 | -,10 |
| | BANKACILIK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | ,243 | ,099 | ,050 | ,00 | ,49 |
| | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | -,177 | ,131 | ,402 | -,50 | ,15 |
| | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | SAVUNMA SEKTÖRÜ | ,420(*) | ,129 | ,005 | ,10 | ,74 |
| | | BANKACILIK SEKTÖRÜ | ,177 | ,131 | ,402 | -,15 | ,50 |
| Eğitim İmkani | SAVUNMA SEKTÖRÜ | BANKACILIK SEKTÖRÜ | -,355(*) | ,103 | ,003 | -,61 | -,10 |
| | | TEMİZLİK SEKTÖRÜ | -,393(*) | ,135 | ,015 | -,73 | -,06 |

İşyerinde sağlıklı bir çalışma ortamı bulunması ve işyerinin iş kazaları açısından güvenilir olması konusunda ANOVA testi ile ortaya çıkan anlamlı ilişkide Şefi testine göre bu farkın Temizlik Sektörü'nden kaynaklandığı anlaşılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyarılarda bulunulması sütununda bankacılık ile savunma ve bankacılık ile temizlik sektörleri ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Fakat savunma ve temizlik sek. ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmıştır. Tablo 4.90'a göre Savunma Sektörü'nde çalışanlar iş sağlığı ile ilgili daha fazla uyarılarda bulunulduğunu anlaşıırken Temizlik Sektörü'nde daha az uyarılarda bulunulmakta olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4-91 İşyerindeki Pozisyon İle Eşit İşe Eşit Ücret Ödenmesi Arasındaki İlişki

| EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET ÖDENMESİ | DEĞER | SER.DER. | ANLAMLILIK |
|------------------------------|-----------|----------|------------|
| Pearson Ki-Kare | 22,648(a) | 14 | ,066 |

Eşit işe eşit ücret ödenmesine ait Pearson Ki- Kare değeri 22,648, ser.der.(df) 14 ve anlamlılık düzeyi ise 0,006 olarak çıkmıştır. Anlamlılık düzeyi $p>0,05$ tir. Dolayısıyla, H10; “işyerindeki pozisyon ile eşit işe eşit ücret ödenmesi arasında ilişki vardır” hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4-92 Eğitim Durumu ile İşyerinde Çalışanların Adı Geçen Bir Olayda Kendini Savunma Hakkı Olması Arasındaki İlişki

| | DEĞER | SER.DER. | ANLAMLILIK |
|-----------------|-----------|----------|------------|
| Pearson Ki-Kare | 33,748(a) | 4 | ,000 |

İşyerinde çalışanların adı geçen bir olayda kendini savunma hakkı olmasına ait Pearson Ki- Kare değeri 33,748, ser.der.(df) 4 ve anlamlılık düzeyi ise 0,000 olarak çıkmıştır. Dolayısıyla, H11; “eğitim durumu ile işyerinde çalışanların adı geçen bir olayda kendini savunma hakkı olması arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4-93 Eğitim Durumu ile İşyerinde Çalışanların Adı Geçen Bir Olayda Kendini Savunma Hakkı Olması Arasındaki Anova Testi Sonuçları

| Kendini Savunma Hakkı | N | Ortalama | F | Anlamlılık |
|-----------------------|-----|----------|-------|------------|
| İLKÖĞRETİM | 27 | 2.11 | 9.284 | .000 |
| LİSE | 86 | 1.81 | | |
| YÜKSEK OKUL | 23 | 1.09 | | |
| LİSANS | 154 | 1.40 | | |
| YÜKSEK LİSANS | 30 | 1.20 | | |
| TOPLAM | 320 | 1.53 | | |

Eğitim durumu ile işyerinde çalışanların adı geçen bir olayda kendini savunma hakkı olması arasındaki ilişki, Ki-Kare ile tespit edilmiştir. Fakat ilişkinin yönü tespit edilemediğinden ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA’ya göre, 0,000 ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Görüldüğü gibi, en fazla yüksek okul, daha sonra yüksek lisans ve en az da ilköğretim mezunları işyerinde adının geçtiği bir olayda kendisinin savunma hakkının olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 4-94 Eğitim Durumu ile İşyerinde Çalışanların Adı Geçen Bir Olayda Kendini Savunma Hakkı Olması Arasındaki Scheffe(Şefi) Testi Sonuçları

| (I)EĞİTİM DURUMU | (J) EĞİTİM DURUMU | Ortalama Fark (I-J) | Standart Hata | Anlamlılık | 95% Güven Aralığı | |
|------------------|-------------------|---------------------|---------------|-------------|-------------------|--------------|
| | | | | | Düşük Sınır | Yüksek Sınır |
| İLKÖĞRETİM | LİSE | .297 | .186 | .635 | -.28 | .87 |
| | YÜKSEK OKUL | 1.024(*) | .239 | .001 | .28 | 1.76 |
| | LİSANS | .709(*) | .176 | .003 | .16 | 1.25 |
| LİSE | YÜKSEK LİSANS | .911(*) | .223 | .003 | .22 | 1.60 |
| | İLKÖĞRETİM | -.297 | .186 | .635 | -.87 | .28 |
| | YÜKSEK OKUL | .727(*) | .198 | .010 | .11 | 1.34 |
| YÜKSEK OKUL | LİSANS | .411(*) | .113 | .012 | .06 | .76 |
| | YÜKSEK LİSANS | .614(*) | .179 | .020 | .06 | 1.17 |
| | İLKÖĞRETİM | -1.024(*) | .239 | .001 | -1.76 | -.28 |
| LİSANS | LİSE | -.727(*) | .198 | .010 | -1.34 | -.11 |
| | YÜKSEK OKUL | -.316 | .188 | .590 | -.90 | .27 |
| | YÜKSEK LİSANS | -.113 | .233 | .994 | -.84 | .61 |
| YÜKSEK LİSANS | İLKÖĞRETİM | -.709(*) | .176 | .003 | -1.25 | -.16 |
| | LİSE | -.411(*) | .113 | .012 | -.76 | -.06 |
| | YÜKSEK OKUL | .316 | .188 | .590 | -.27 | .90 |
| YÜKSEK OKUL | YÜKSEK LİSANS | .203 | .168 | .835 | -.32 | .72 |
| | İLKÖĞRETİM | -.911(*) | .223 | .003 | -1.60 | -.22 |
| | LİSE | -.614(*) | .179 | .020 | -1.17 | -.06 |
| YÜKSEK LİSANS | YÜKSEK OKUL | .113 | .233 | .994 | -.61 | .84 |
| | LİSANS | -.203 | .168 | .835 | -.72 | .32 |

Eğitim durumu ile adının geçtiği bir olayda kişinin kendisini savunma hakkı olması arasındaki ortaya çıkan anlamlı ilişkide farkın hangi eğitim durumundan kaynaklandığı anlamak için birebir eşlemlere ayrı ayrı bakıldığında ilköğretim ile lise, yüksek okul ile lisans ve yüksek okul ile yüksek lisans arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Fakat ilköğretim ve lisenin yüksek okul, lisans ve yüksek lisans ortalamaları arasındaki fark anlamlı çıkmıştır. Tablo: 4.94'e göre ilköğretim ve lise mezunlarının kendini savunma hakkının diğer eğitim durumundakilere göre daha az olduğu görülmektedir.

Tablo 4-95 Aylık Gelir Durumu ve Eğitim Durumu İle İnsan Hakları İle İlgili Konuların Çalışanların Motivasyonu İçin Önemli Olduğuna İnanç Arasındaki İlişki

| İnsan Haklarının Çalışanların Motivasyonu İçin Önemli Olması | DEĞER | SER.DER | ANLAMLILIK |
|--|-----------|---------|-------------|
| AYLIK GELİR DURUMU | 21.026(a) | 3 | .000 |
| EĞİTİM DURUMU | 24.988(a) | 4 | .000 |

Aylık gelir durumu ile insan hakları ile ilgili konuların çalışanların motivasyonu için önemli olduğuna dair inanca ait Pearson Ki-Kare değeri 21,026, ser.der.(df) 3 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olarak çıkmıştır. Dolayısıyla, H12; “aylık gelir durumu ile insan hakları ile ilgili konuların çalışanların motivasyonu için önemli olduğuna inanç arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim durumu ile insan hakları ile ilgili konularda motivasyonun önemli olduğuna dair inanç incelendiğinde de 0,000 düzeyinde bir ilişki çıkmıştır.

Tablo 4-96 Aylık Gelir Durumu ve Eğitim Durumu İle İnsan Hakları İle İlgili Konuların Çalışanların Motivasyonu İçin Önemli Olduğuna İnanç Arasındaki Anova Testi Sonuçları

| İnsan Haklarının Çalışanların Motivasyonu İçin Önemli Olması | N | Ortalama | F | Anlamlılık |
|--|------------|-------------|-------|-------------|
| 500 ve 500'den az | 41 | 1.83 | 7.637 | .000 |
| 501-1000 | 65 | 1.62 | | |
| 1001-2000 | 86 | 1.16 | | |
| 2001 den fazla | 19 | 1.42 | | |
| TOPLAM | 211 | 1.45 | | |
| İLKÖĞRETİM | 29 | 1.62 | 6.667 | .000 |
| LİSE | 87 | 1.62 | | |
| YÜKSEK OKUL | 22 | 1.27 | | |
| LİSANS | 153 | 1.16 | | |
| TOPLAM | 322 | 1.35 | | |

Aylık gelir durumu ile insan hakları ile ilgili konuların çalışanların motivasyonu için önemli olduğuna inanç arasındaki ilişki Ki-Kare ile tespit edilmiştir. Fakat ilişkinin yönü tespit edilemediğinden ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA'ya göre, insan haklarının çalışanların motivasyonu için önemli olmasında 0,000 ($p < 0,05$) düzeyinde

anamlı bir ilişki çıkmıştır. Eğitim durumu içinse bu ilişki 0,000 ($p<0,05$) düzeyinde anlamlıdır. Görüldüğü gibi aylık ücreti 1000YTL'den yukarı olanlar insan hakları ile ilgili konularda motivasyonun önemli olduğunu düşünmektedir. Eğitim durumu ilköğretim ve lise olanlar insan hakları ile ilgili konularda motivasyonun çok da önemli olmadığını düşünmektedir.

Tablo 4-97 Aylık Gelir Durumu ve Eğitim Durumu İle İnsan Hakları İle İlgili Konuların Çalışanların Motivasyonu İçin Önemli Olduğuna İnanç Arasındaki Scheffe (Şefi) Testi Sonuçları

| (I) AYLIK GELİR DURUMU | (J) AYLIK GELİR DURUMU | Ortalama Fark (I-J) | Standart Hata | Anlamlılık | 95% Güven Aralığı | |
|------------------------|------------------------|---------------------|---------------|-------------|-------------------|--------------|
| | | | | | Düşük Sınır | Yüksek Sınır |
| 1001-2000 | 500 ve 500'den az | -.666(*) | .152 | .000 | -1.10 | -.24 |
| | 501-1000 | -.453(*) | .132 | .009 | -.82 | -.08 |
| | 2001 den fazla | -.258 | .204 | .658 | -.83 | .32 |
| (I) EĞİTİM DURUMU | (J) EĞİTİM DURUMU | | | | | |
| LİSANS | İLKÖĞRETİM | -.464(*) | .149 | .047 | -.92 | .00 |
| | LİSE | -.464(*) | .099 | .000 | -.77 | -.16 |
| | YÜKSEK OKUL | -.116 | .167 | .975 | -.63 | .40 |
| | YÜKSEK LİSANS | -.166 | .145 | .859 | -.61 | .28 |

ANOVA yöntemi ile ortaya çıkan ilişkide ortaya çıkan fark aylık gelir durumu için 1001-2000 YTL arasında olanlar, eğitim durumu için lisans mezunlarından dolayı kaynaklanmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütler, insan ihtiyaçlarını karşılamak ve amaçlarını gerçekleştirmek için insanların yardımlarına ihtiyaç duyarlar. Bireysel olarak kendi ihtiyaçlarını karşılama güdüsüyle hareket eden insanların amaçları işletmelerin oluşumuna neden olmuştur. İşletmeler de toplumsal ihtiyaçları karşılamak zorunda olan sosyal bir sistemdir.

İnsan emeği işletmelerde en çok aranan, ihtiyaç duyulan ve yatırım yapılan en önemli üretim faktörüdür. İnsana yapılan yatırım işletmelerin sürekliliği, hizmetlerinin kalitesi, karlılığı için önemlidir.

İşletmelerde insanların bir araya gelip belirli işleri yapmaları neticesinde insanların yönetimi sorunu ortaya çıkmıştır. Yönetim, işletmelerin amaçlarını gerçekleştirmek üzere insanların bir araya gelmesinden doğan planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve denetim fonksiyonlarının tümüdür. İşletmelerde yönetim işini yöneticiler yapar ve işler bölümlere ayrılmıştır. Her bölümün ise yöneticileri vardır. İnsan kaynakları bölümü işletmelerde diğer bölümlerle iş birliği içinde olan, örgütte çalışanların işe alınması, işe alıştırılması, eğitimi, ödüllendirilmesi, terfisi gibi işlerle uğraşan temel bir birimdir.

Örgütlerde insan kaynakları bölümü oluşana kadar yönetim aşamalarında insanın örgüt içindeki yeri ve önemi de değişmiştir. Klasik yönetim düşüncesine göre insan, hiçbir değeri olmayan, sadece verilen görevleri yapan bir makinedir. Neo-Klasik yönetim düşüncesinde, örgüt içinde insan ilişkilerine ve davranışlarına önem verilmiştir. İnsan hakkındaki olumsuz imaj silinmeye çalışılmıştır. Modern yönetim düşüncesinde insan; düşünen, hisseden, ihtiyaçlarının farkında olan ve ihtiyaçları karşılanmadığı zaman huzursuz ve mutsuz olan bir varlıktır. Bu dönemden sonra insan kaynakları yönetimi düşüncesi doğmaya başlamıştır. Küreselleşme, uluslararası rekabet, insan hakları, bilgiye dayalı organizasyon gibi kavramlar önem kazanmıştır.

İnsan Kaynakları bölümü işyerlerindeki temel fonksiyonlarını yerine getirirken, çalışanların haklarını ulusal ve uluslararası sözleşmeler çerçevesinde incelemelidir. T.C. Anayasası, İş Hukuku, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, ILO sözleşmeleri çalışanların haklarının gözetilmesi bakımından belirleyici role sahiptir.

İnsan haklarının everensel olma özelliğinden hareketle ırk, renk, etnik köken, cinsiyet, yaş, din, siyasi düşüncesine bakılmaksın örgütte çalışan herkes aynı haklara sahiptir. İş yaşamı bakımından bu haklar kişinin örgüte üye olmasıyla başlar, örgütten

ayrılana kadar devam eder. Katıldığı diğer örgütte de iş yaşamından kaynaklanan haklarının bulunması gerekmektedir. İnsan olmak bu hakların elde edilmesi için yeterlidir. Bu haklar, çalışanların bireysel sahip oldukları haklardır.

Çalışmanın uygulama bölümünde çalışanların iş yaşamından kaynaklanan insan hakları ile ilgili bir takım sonuçlar elde edilmiştir:

İş kolu ile onur kırıcı muameleye maruz kalma arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi kabul edilmiştir. En fazla temizlik sektörü çalışanlarının onur kırıcı muameleye maruz kaldığı sonucu ortaya çıkmıştır. Onur kırıcı muameleden kast edilen; kişiye kişilik haklarını zedeleyici işlerin verilmesi, kişinin işten ayrılmasını sağlamak amacı ile iş yükünün arttırılması, işyerinde kişiyi haksız yere suçlama, kişi hakkında asılsız dedikodu çıkarma veya ima da bulunma şeklinde incelenmiştir. Temizlik sektöründen sonra sırasıyla savunma ve bankacılık sektörü çalışanları işyerlerinde onur kırıcı muameleye maruz kalmışlardır.

İş kolu ile kişinin rıza dışı fazla mesaiye kalması durumu arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi red edilmiştir.

Cinsiyet ile kişilerin özel hayatına müdahale edilmesi arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi kabul edilmiştir. Kişilerin özel hayatlarına müdahale adı altında; kişilere ait iletişim araçlarıyla yapılan görüşmelerin yöneticilerin ya da amirlerin kontrolü altında olması, işe girişte ve iş yaşamında belli bir süre evlenmeme şartı aranması, işe kabul aşamasında ya da çalışma süresince evlilik, nişan, birliktelik gibi belli bir statünün devamının şart koşulması ve güvenlik açısından işyerinin kamera gibi araçlarla korunması gerektiği, güvenlik açısından binaya giriş ve çıkışlarda elektronik kimlik kontrolü yapılması gerektiği ve istenildiği zaman üst araması yapılması gerektiği düşünceleri incelenmiştir. Ankete katılanların yarısı erkek yarısı kadındır. Kadınlar erkeklere göre daha çok işyerinin kamera ile kontrol edilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

Eğitim durumu ile işyerinde kişilerin dini ve vicdani haklarına müdahale edilmemesi arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi kabul edilmiştir. Lise ve sonrasında ilköğretim mezunları din ve inançlarına en fazla müdahale edildiğini düşünenler arasında yer almaktadır.

İş yerinde çalışma süresi ile kişilerin ifade özgürlüğünün olması arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi kabul edilmiştir. İfade özgürlüğü ile bahsedilen; işyerindeki günlük yaşamında yada toplantılarda görüşlerini açıklama özgürlüğü, çalışanların yeri

geldiğinde yöneticilerini veya amirlerini eleştirebilmesi ve iş yaşamında yöneticilerin eleştirilere açık olmadığı düşüncesidir. Çalışma süresi 6–11 yıl olanlar işyerinde görüşlerini açıklama özgürlüğünün daha fazla olduğunu düşünmektedir. İşyerinde çalışma süresi 0-5 ve 6-11 yıl olanlar yöneticilerini ve amirlerini daha rahat eleştirebildiğini ifade etmiştir. İşyerinde çalışma süresi daha çok 18 yıl ve üzerinde olanlar ise yöneticilerin eleştirilere açık olmadığı fikrindedir.

İş kolu ile çalışanların sendika çatısı altında örgütlenmesine engel olunmama arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi kabul edilmiştir. En fazla bankacılık sektöründe çalışanlar sendikalaşmaya engel olunmadığını düşünmektedir. Bunun yanında en çok bankacılık sektörü çalışanları haklarının tanınması için sendikalara üye olmanın şart olduğunu düşünmektedir.

Cinsiyet ile ayrımcılığa uğrama arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi red edilmiştir. Ayrımcılığa uğrama ile bahsedilen; işyerinde cinsiyetten dolayı farklı muamele görme, iş yerinde evlilik, çocuk gibi sebeplerle terfi etmede aksaklık yaşanması, iş yerinde bir üst göreve gelebilmek için kadınların erkeklerden daha çok çalışması gerektiği, ücret ve çalışma koşulları bakımından din, dil, etnik kökene bağlı ayrımcılık yapılmaması, ücretler belirlenirken aynı nitelikteki işlerde cinsiyet ayrımı yapılmaması, aynı işi yapan “erkek/kadın”dan daha az ücret alma, yapılan görev dağılımında cinsiyetten dolayı ihmal edilme, karşı cinse sunulan mesleki eğitim olanaklarının kişiye sunulandan fazla olması, cinsel tacize uğrama, cinsel tacize arkadaşları tarafından uğrama, cinsel tacize yöneticileri tarafından uğrama ve genel olarak çalışma yaşamında kadın ile erkek arasında cinsiyetlerinden kaynaklanan bir ayrımcılık uygulamasının olduğu düşüncesidir. Ayrımcılıkla ilgili olarak, kadınların erkeklere göre terfi etmede cinsiyetlerinden dolayı aksaklık yaşadığı ve daha çok çalışması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır.

İş kolu ile çalışanların dinlenme hakkı arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi kabul edilmiştir. Dinlenme hakkı ile bahsedilen; çalışanların yıllık izne istediği zaman çıkabilmesi, yıllık izninin tamamını kullanabilmesi, ara dinlenmelerde çalışmalarını beklenmesi, çalışma koşullarının ortaklaşa belirlenmesidir. Temizlik sektörü çalışanlarının yıllık iznini istediği zaman kullanma hakkı bankacılık ve savunma sektörü çalışanlarına göre daha azdır. Yıllık izninin tamamını kullanabilmesi bakımından bankacılık sektörü çalışanları daha rahattır. Ara dinlenmelerde çalışması, en fazla temizlik sektörü çalışanlarından en az ise savunma sektörü çalışanlarından

beklenmektedir. En fazla Temizlik Sektörü'nde çalışanlar ile yöneticiler beraber çalışma koşullarını ortaklaşa belirlemektedir.

İş kolu ile işyerindeki sağlık imkanları ve güvenlik önlemleri arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi kabul edilmiştir. Sağlıklı bir çalışma ortamı, iş kazaları açısından güvenilirlik, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyarılarda bulunulması ve bu konularda eğitim imkanının sunulması durumları incelenmiştir. En sağlıklı çalışma ortamı savunma sektöründe bulunmaktadır. İş kazaları açısından güvenilirlik bakımından savunma ve bankacılık sektörleri neredeyse eşittir. En fazla savunma sektöründe iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyarılarda bulunulmaktadır ve yine en fazla bu konularla alakalı eğitim imkanı Savunma Sektörü'nde bulunmaktadır.

İşyerindeki pozisyon ile eşit işe eşit ücret ödenmesi arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi red edilmiştir.

Eğitim durumu ile işyerinde çalışanların adı geçen bir olayda kendini savunma hakkı olması arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi kabul edilmiştir. İlköğretim ve lise mezunlarının kendini savunma hakkının diğer eğitim durumundakilere göre daha az olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Aylık gelir durumu ile insan hakları ile ilgili konuların çalışanların motivasyonu için önemli olduğuna inanç arasında bir ilişkinin olduğu hipotezi kabul edilmiştir. Aylık ücreti 1000 YTL'den yukarı olanlar insan hakları ile ilgili konularda motivasyonun önemli olduğunu düşündüğü sonucu ortaya çıkmıştır. Bunun yanında ilköğretim ve lise mezunu olan çalışanlar, insan hakları ile ilgili konuların çalışanların motivasyonu için öneminin üniversite mezunlarına göre daha az gördüğü sonucuna varılmıştır.

Tüm bunların ışığında;

1. İnsan kaynakları bölümü örgüt için insan kaynağı ihtiyacını karşılarken örgüt çıkarlarını düşündüğü kadar çalışanların da çıkarlarını düşünmesi gerekmektedir.
2. İKY, işe alma, işe alıştırma, ücret, terfi, eğitim, ödüllendirme gibi konularda çalışanlara eşit davranmalı ve çalışanları örgüt içinde karşılaşılabileceği hak ihlallerini önleyici ve çalışanları koruyucu bir rol üstlenmelidir.
3. İş Kanunu'nda cinsel tacizin tanımı yapılmalı, hangi durumların cinsel taciz kapsamına gireceği açıkça belirtilmelidir.
4. İşletmelerde cinsel tacize karşı katı ve sert bir tutumun bulunduğu herkes tarafından bilinmesi sağlanmalıdır. Yöneticiler bu konuda çalışanlara güven vermelidir.

5. İş Kanunu'nda mobbing (yıldırma) kavramı açıklanmalıdır. İşverenin çalışanın işten ayrılmasını sağlamak amacıyla yaptığı duygusal tacizin bir yaptırımın olduğu belirtilmelidir.
6. İş yerinde her kademe çalışan kişilerin düşüncelerini ifade edebilmesine imkan tanınmalıdır.
7. Terfi etme, ücret, eğitim imkanları bakımından kadın ile erkek eşit muamele görmelidir.
8. Çalışanların özel hayatlarına müdahale edilmemelidir. Duygusal ilişkilerine müdahalenin sınırları belirlenmelidir.
9. İlgili kanunlarda, çalışanların haklarını aramaları için sendikalara üyelik konusunda sorun çıkararak işletmelere karşı yaptırımlar ağırlaştırılmalıdır.
10. Çalışanların fazla mesaiye kalınması Kamu kurumları tarafından titizlikle takip edilmelidir. Fazla mesai gerçekleştiğinde çalışanlara ücretlerin ödenmesi konusuna önem verilmelidir.
11. Kamu'da yer alan "Etik Kurulu"nun bir benzeri de özel sektör için de oluşturulmalıdır.
12. İnsana insan olduğu için değer verilmelidir.

Bu çalışmanın bundan sonraki benzer çalışmalara ışık tutması arzu edilmektedir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AÇIKALIN, Aytaç, **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Personel Yönetimi**, Pegem Personel Eğitim Merkezi Yayın No:7, Ankara, 1996

AKYÜZ, Ömer Faruk, **Değişim Rüzgarında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2001

AKTAY, Nizamettin; Kadir ARICI; E.Tuncay KAPLAN/SENYEN, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006

AKYİĞİT, Ercan, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, 3.Basım, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003

AKILLIOĞLU, Tekin, **“Genel Olarak İnsan Hakları” Farklı Bakış Tarzlarıyla İnsan Hakları Uygulamaları**, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, A.P.K. Dairesi Başkanlığı Yayın No:139, Ankara, 2000

AKILLIOĞLU, Tekin, **İnsan Hakları -Kavram, Kaynaklar ve Koruma Sistemleri**, A.Ü.S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları, No:17, İmaj Yayıncılık, Ankara, 1995

ALPUGAN, Oktay, **İşletme Bilimine Giriş, Per yayınları**, Trabzon, 1998

ALTUNIŞIK, Remzi; Recai COŞKUN; Serkan BAYRAKTAROĞLU; Engin YILDIRIM, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, Geliştirilmiş 4.Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2005

ANAYURT, Ömer, **Avrupa İnsan Hakları Hukukunda Kişisel Başvuru Rolü**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004

ARSLAN, Mahmut, **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Ekim 2001

ATTWOOD, Margaret, **Personnel Management**, The Macmillan Press, London, 1989

AYKAÇ, Burhan, **İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 1999

AYDEMİR, Muzaffer, **İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2007

BALÇIK, Bahaettin, **İşletme Yönetimi**, Nobel Yayın Dağıtım, 3.Baskı, Ankara, Mart 2002

BAKIRCI, Kadriye, **İş yerinde Cinsel Taciz**, Yasa Yayıncılık, İstanbul, Kasım 2000

BAYRAKTAROĞLU, Serkan, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya Yayıncılık, Adapazarı, 2006

BARANSEL, Atilla, **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi (Klasik ve Neo Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri)**, Avcıol Basım Yayın, Birinci Cilt, Üçüncü Baskı, İstanbul, Ekim1993

BIÇAK, Vahit, **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü**, Liberal Düşünce Topluluğu, Ankara, Temmuz 2002

BIZE, R.; MILHAUD, J., **Sanayi Psikolojisi ve İnsanın Yükselişi**, Kültür Bakanlığı Yayınları, 1999

BİNGÖL, Dursun, **Personel Yönetimi**, İkinci Baskı, Beta Basım-Yayımlar Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1996

BOZKURT, Enver; Selim KANAT, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine Başvuru El Kitabı**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2004

BOZKURT, Enver, **İnsan Haklarının Korunmasında Uluslararası Hukukun Rolü**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2003

CAN, Halil; Doğan TUNCER; D.Yaşar AYHAN, **Genel İşletmecilik Bilgileri**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2004

CAN, Halil; Ahmet AKGÜN; Şahin KAVUNCUBAŞI, **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara, 2001

CANFIELD, Jack; Jacqueline MILLER, **İşimi Seviyorum- İşyerinde Benlik Saygısını Arttırmak ve İnsan Ruhunu Uyandırmak İçin Öyküler ve Stratejiler**, Çev: Semra Kunt, HYB Yayıncılık, Ankara, 2000

CHANOCK, Martin, Rights, Culture, Religion in MAMDANI, Mahmood, **Beyond Rights Talk and Culture Talk**, St.Martin's Pres, New York, 2000

CANMAN, Doğan, **Çağdaş Personel Yönetimi**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1995

CENTEL, Tankut, **Türkiye'nin Onayladığı İlo Sözleşmeleri**, Mess Yayınları (Türkiye Metal İşçileri Sendikası), İstanbul, 2004

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları (No:32) -Çalışma Genel Müdürlüğü (No:31), Temmuz 2006

ÇEÇEN, Anıl, **İnsan Hakları**, Savaş Yayınları, Ankara, 2000

ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım Yayım A.Ş., İstanbul, 2005

ÇELİK, Yusuf, **Biyoistatistik Araştırma İlkeleri Yeni Bir Yaklaşım**, 2.Baskı, D.Ü.Rektörlüğü Basımevi, Diyarbakır, 2007

ÇOBANOĞLU, Şaban, **Mobbing -İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005

DAVENPORT, Noa; Ruth Distler SCHWARTZ; Gail Pursell ELLIOTT, **Mobbing -İşyerinde Duygusal Taciz**, Çev: Osman Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003

DEMİRCİOĞLU, Murat; Tankut CENTEL, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım, 10. Baskı, İstanbul, 2005

DEMİRTAŞ, ERKAN (Danıştay Tetkik Hakimi), **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 8.Maddesi ve İlgili Kararları**, T.C.Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı, Ankara, Ocak 2004

DENISI, Angelo S.; Ricky W. GRIFFIN, **Human Resource Management**, Houghton Mifflin Company, Newyork, 2005

DESSLER, Gary, **Human Resource Management**, Pearson Education, New Jersey, 2003

DİNÇER, Ömer; Yahya FİDAN, **İşletme Yönetimine Giriş**, Beta Basım Yayım, İstanbul, Ekim 1999

DONNELLY, Jack, **Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları**, Çev: Mustafa Erdoğan - Levent Korkut, Yetkin Yayınları, Ankara, 1995

EFİL, İsmail, **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**, Alfa Basım Yayım, İstanbul, Ekim 2002

ELDEM, Yaprak, **İnsan Kaynakları Beni Kurtar!**, Alfa Yayınları, İstanbul, Eylül 2003

EREN, Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım, İstanbul, Ocak 2004

EREN, Erol, **Yönetim ve Organizasyon -Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar-**, Beta Basım Yayım, İstanbul, Ocak 2001

EREN, Erol, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım Yayım, İstanbul, Kasım 2000

ERSEN, Haldun, **Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi-Verimli ve Etkin Olmanın Yolu**, Sim Matbaacılık, İstanbul 1997

ERDOĞAN, İlhan, **İşletmelerde Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1991

ERDOĞAN, Mustafa, **Liberal Toplum Liberal Siyaset**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1998

ERDOĞAN, Mustafa, **Anayasal Demokrasi**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2001

ERDOĞAN, Mustafa, "İnsan Hakları Kavramı ve Önemi", İnsan Hakları, Matus Basımevi Reklam ve Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara, 2006

Ernst&Young insankaynakları.com, **Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları**, Editör: Figen TAHİROĞLU, Hayat yayınları, İstanbul, 2002

ERTÜRK, Mümin, **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım Yayım, 3.basım, İstanbul, 2000

EYRENCİ, Öner; Savaş TAŞKENT; Devrim ULUCAN, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005

- FINDIKÇI, İlhami, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000
- FUKUYAMA, Francis, **İnsan Ötesi Geleceğimiz -Biyoteknoloji Devriminin Sonuçları**, Çev: Çiğdem Aksoy Fromm, ODTÜ Yayıncılık, Ankara, 2003
- FUKUYAMA, Francis, **Güven (Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması)**, Çev: Ahmet Buğdaycı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2000
- GENÇ, Nurullah, **Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2004
- GÖKDENİZ, İsmail, **İnsan Kaynakları Yönetimi (Ders notları)**, Aksaray, 2001
- GÖLCÜKLÜ, Feyyaz; GÖZÜBÜYÜK, Şeref, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2002
- GÖREN, Zafer, **Anayasa Hukuku- T.C. Anayasası ve TBMM İçtüzüğü Eki İle**, Seçkin Kitabevi Ankara, 2006
- GÖZLÜGÖL, Said, Vakkas, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve İç Hukukumuza Etkisi**, Yetkin Basım-Yayım, Ankara, 2002
- GÜNAY, C.İlhan, **İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 2004
- GÜRÜZ, Demet; Gaye Özdemir YAYLACI, **İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi**, Yaylacık Matbaası, MediaCat Kitapları, İstanbul, 2004
- HARVEY, Don; Robert Bruce BOWIN, **Human Resource Management -An Experiential Approach**, Prentice- Hall Inc., New Jersey, 1996
- HOLLINSHEAD, Graham; Peter NICHOLLS; Stephanie TAILBY, **Employee Relations**, Pearson Education, Newyork, 2003
- JEFFREY, Preffer, **Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan**, Sabah yayınları, Çev: Sinem Gül
- KABOĞLU, İbrahim Ö., **Özgürlükler Hukuku**, İmge Kitabevi, Ankara, 2002
- KABOĞLU, İbrahim Ö., **Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar)**, Legal Yayıncılık, 3.baskı, İstanbul, Kasım 2006
- KALAYCI, Şeref: Editör, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, 2.Baskı, Ankara, 2006

- KARALAR, Rıdvan, **İşletme Temel Bilgiler-İşlevler**, Eskişehir, 1999
- KARAKUŞ, Hakan, **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları ve Karşıoylarında Türkiye**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2001
- KAYNAK, Tuğrul ve diğerleri, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2.baskı, İstanbul, 2000
- KAPANİ, Munci, **Kamu Hürriyetleri**, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993
- KEÇECİOĞLU, Tamer, **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sistem Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, 2003
- KILKELLY, Ursula, **The Right to Respect for Private and Family Life- A Guide to The Implementation of Article 8 of The European Convention on Human Rights**, Human Rights Hand Book, No:1, Council of Europe, Germany, November 2001
- KOÇEL, Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, Arıkan Basım Yayım, 10.Basım, İstanbul, Ekim 2005
- KOÇEL, Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, Beta, 9.Basım, İstanbul, Eylül 2003
- KUÇURADİ, İoanna, **Etik İlkeler Olarak İnsan Hakları”, Hikayemi Dinler misin? Tanıklıklarla Türkiye’de İnsan Hakları ve Sivil Toplum**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, Aralık 2004
- LEGGE, Karen, **Human Resource Management: A critical Analysis**, Edited by Storey, John; New Perspectives on Human Resource Management, Published by Routledge, London, 1989
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku**, 2. Baskı, Ankara, 2005
- MUMCU, Ahmet; Elif KÜZECİ, **İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri**, Turhan Kitabevi Yayınları, Yenilenmiş 4.Baskı, Ankara, 2007
- NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku -Ferdî İş İlişkileri I**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir, 1998
- OLUÇ, Mehmet, **İşletme Organizasyonu ve Yönetimi**, Sermet Matbaası, 1963
- O’BYRNE, Darren J., **Human Rights: an introduction**, Pearson Education, London, 2003

ORAN, Baskın, **Türkiye İnsan Hakları Bilançosu 2005 İzleme Raporu**, Tesev Yayınları, İstanbul, 2006

ÖZDEK, Yasemin, **Avrupa İnsan Hakları Hukuku ve Türkiye**, TODAİE Yayınları, Ankara, 2004

ÖZGEN, Hüseyin; Azim ÖZTÜRK; Azmi YALÇIN, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Kitabevi, Adana, 2001

ÖZGENER, Şevki, **İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Nisan 2004

SABUNCUOĞLU, Zeyyat, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000

SCHNEIER, Bruce; David BANISAR, **The Electronic Privacy Papers**, John Wiley & Sons, Inc., Newyork, 1997

SEVİMLİ, K. Ahmet, **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006

STOREY, John, **Human Resource Management- A Cirritical Text**, Thomson Learning, 2.edition, London, 2001

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2006

SÜMER, H.Hadi, **İş Hukuku**, Mimoza Yayınları, Konya, 2000

ŞİMŞEK, Şerif, **Yönetim ve Organizasyon**, 8.Baskı, Günay Ofset, Seçkin Dağıtım, Konya, 2005

ŞİMŞEK, Şerif, **Yönetim ve Organizasyon**, Mikro Dizgi, Konya, 1998

TANRIKULU, M. Sezgin, **İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru İçin El Kitabı**, Seçkin Kitabevi, 4.Baskı, Ankara, 2007

TINAZ, Pınar, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2006

TORTOP, Nuri; Eyüp G. İSBİR; Burhan AYKAÇ, **Yönetim Bilimi**, Yargı yayınevi, Ağustos- Ankara, 1999

TOSUN, Kemal, **Yönetim ve İşletme Politikası**, Yön ajans, İstanbul, 1990

TUTUM, Cahit; **Personel Yönetimi**, TODAİE yayınları, No:179, Ankara, 1979

UŞAN, Fatih, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt I -İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara, Eylül 2006

UŞAN, Fatih, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması -Sır saklama ve Rekabet Yasağı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003

ÜLGEN, Hayri, **İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması**, İ.Ü İşletme Fakültesi İşletme ve İktisadi Enstitüsü Araştırma Yardım Vakfı, Yayın No:3, 3.Baskı, İstanbul, 1997

ÜLSEVER, Cüneyt, **Üretimin Temel Kaynağı İnsana Yeni Bir Bakış-XXI.y.y. da İnsan Yönetimi**, Om Yayınevi, İstanbul, 2003

ÜNAL, Şeref, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi -İnsan Haklarının Uluslararası İlkeleri**, TBMM Kültür, Sanat ve Yayın Kurulu Yayınları No:89, Ankara, 2001

ÜNAL, Şeref, **Temel Hak ve Özgürlükler ve İnsan Hakları Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 1997

YELEKÇİ, Memduh ve İlhami, Notlu- İzahlı- İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, Seçkin Dağıtım, Ankara, 2004

YEŞİL, Şükrü, **Okul ve Ailede İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitimi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Mart 2002

YÜKSEL, Öznur, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2003

MAKALELER

ALTIPARMAK, Ayşe, Mobbing –İşyerinde Duygusal Taciz, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, 254–13, Haziran 2007

ANDAÇ, Faruk, “Yeni İş Kanunu’nun Öngördüğü Yükümlülükler”, **İşveren Dergisi**, Cilt:41, Sayı:10, Temmuz 2003

ARSLAN, Mahmut; VASILYEVA, Maria, “İşyerinde Algılanan Cinsel Tacizin Kültürler Arası Farkı: Türkiye ve Rusya-Saha Cumhuriyetinde Bir Uygulama”, **11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 22–24 Mayıs, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No:57, Uyum Ajans, Ankara, 2003

ARISOY, İ.Alper; Nesrin DEMİR; “Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği”, **Ege Akademik Bakış**, 7(2) 2007

BAYDAR, Tülay, “Yönetim Etiğine Genel Bir Bakış”, **Türk İdare Dergisi**, Yıl:77, Sayı:449, Aralık 2005

BENLİGİRAY, Serap, “İnsan Kaynakları Yönetiminde İdari Destek Birimi Olmaktan Stratejik Ortaklığa Geçiş”, **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:17, Sayı:1, 2001

BOLAT, Oya İnci, “İş Etiği Olgusu Üzerine Ayrıntılı Bir Kavramsal Değerlendirme: İş Etiği ve Verimlilik İlişkisi”, **Verimlilik Dergisi**, 2006/2

ÇETİNEL, F.Gül, “Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Tarihsel Bir Perspektif”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XIX, Sayı:1-2, Yıl:2003

EHİRLİ, K, ‘Kurumsal Yönetim Araştırma Raporu-Yeterlilik Etüdü’, SPK Denetleme Dairesi, Sayı: XIV-4, 1999

FİLİZÖZ, Berrin, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Uluslararası Yaklaşım Gerekliliği”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, 2003

HANDY, Charles, “Şirketlerin İnsan Kaynaklarına İhtiyacı Olmamalı”, **Capital Aylık Ekonomi Dergisi**, Sayı:4

HARCOURT, Sondra; Harcourt, Mark, “Do Employers Comply with Civil/Human Rights Legislation? New Evidence from New Zealand Job Application Form”, **Journal of Business Ethics**, Volume:35, Number:3, February, 2002

KASIMOĞLU, M.; A.Halıcı, “İnsan Kaynaklarına Yönelik Ayrımcılığa İlişkin Ölçek Geliştirilmesi”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, **Erciyes Üniversitesi Yayınları**, 2000

KESKİN, Gülümser, “Kadın Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ve Kariyer Engelleri (Erzurum’da Bir Araştırma)”, **Pazarlama Dünyası Dergisi**, Yıl:18, Sayı:2004–5

OKUR, Zeki, “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet’i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi”, **Kamu-İş Dergisi**, C:8, S:2/2005

ÖZDEMİR, Erkan, “Liderlik ve Etik”, Uludağ Üniversitesi, **İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXII, Sayı:2, 2003

SELÇUK, Sami, “Ahlak ve Hukuk”, **Güncel Hukuk Dergisi**, Mart 2007/ 3–39

TEMİR, Arif, “Çalışma Hayatında İş Sözleşmesi Uygulamaları ve Hukuksal Sonuçları”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı:58, Temmuz-Eylül 2005

ÜNAL, Ayşe, “ İşletmelerde İnsan Kaynaklarının Önemi, İnsan Kaynakları İşlevleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Sisteminde Ücretleme”, **Kamu-İş Dergisi**, C: 7, S.1/2002

YAMAK, N.; F. Topbaş, , “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı”, **Maltepe Üniversitesi Yayınları**, 2004/1

YÜCETÜRK, E.Elif, “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Sendrom: Yıldırma (Mobbing)”, **İktisat, İşletme ve Finans Dergisi**, Yıl:20, Haziran 2005

YÜCETÜRK, E.Elif, “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?”, **11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 22–24 Mayıs, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No:57, Uyum Ajans, Ankara, 2003

ZEKİ, Özge, “İşyerinde Duygusal Taciz -Mobbing” **Cosmopolitan Dergisi**, Aralık 2005/12

ZENGİN, Tarkan, “Avrupa Sosyal Şartı ve Sendikal Özgürlükler”, **Türk-İş Yayınları**, Sayı:373, Temmuz- Ekim 2006

İNTERNET KAYNAKLARI

TİMUÇİN,K.,

<http://www.spk.gov.tr/HaberDuyuru/kurumsalyonetim/kurumsalyonetim.html>, ‘Kurumsal Yönetim İlkeleri’, (01.07.2005)

YÜRÜK, A.Tülin, KARAKUL, Selman, Çağdaş Toplumda İnsan Haklarının Doğuşu ve Gelişimi, <http://www.aof.edu.tr/kitap/IOLTP/1268/unite03.pdf>, (22.05.2007)

İş Kanunu, http://www.csgb.gov.tr/mevzuat/4857_is_kanunu.htm (15.05.2007)

ERKUL, Aysun, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_183.htm (01.05.2007)

<http://www.tbmm.gov.tr/Anayasa.htm> (11.05.2007)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/tarihce.htm>
(30.04.2007)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/amacilke.htm>
(30.04.2007)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/neyapar.htm>
(01.05.2007)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz029.htm>
(27.06.2007)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz155.htm>
(27.06.2007)

L'Oreal Irkçılıktan Suçlu Bulundu,
<http://www.milliyet.com/2007/07/08/yasam/axyas03.html> (08.07.2007)

Türkiye 2006 İlerleme Raporu,
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2006/nov/tr_sec_1390_en.pdf
(26.05.2007)

Sendikalar Kanunu Değişiyor- Örgütlenmenin ve Grev Hakkının Önündeki Engeller Duruyor, http://www.kizilbayrak.org/2005/sikb.05.34/sayfa_09.html
(26.05.2007)

2006 Türkiye İlerleme Raporu, <http://www.ikv.org.tr/pdfs/ilerlemeraporu-2006.pdf> (26.05.2007)

<http://www.yargitay.gov.tr/aihm/sozlesme.html> (29.05.2007)

Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: “İşten Atılmak”, Türk-İş’e Bağlı Sendikaların Örgütlenme Nedeniyle Karşılaştıkları Sorunlar ve İşten Atılmalar Hakkında Rapor, Ankara, Ocak 2006
<http://www.turkis.org.tr/icerik/isatrap.doc+AS%C5%9E+imzalamak&hl=tr&ct=clnk&cd=1&gl=tr> (07.03.2006)

İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/trk.htm>
(27.06.2007)

E- İmza Kampanyasına Katılın,
http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=121
(27.07.2007)

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi,
http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/aihs_01.html (06.08.2007)

<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/trk.htm> (13.09.2007)

A-EK

ANKET

Anketimiz; Kırıkkale Üniversitesi İşletme Bölümünde yürütülen “İşletmelerde İnsan Hakları Uygulaması” adlı Yüksek Lisans tezinin uygulama bölümüne kaynak oluşturması amacıyla hazırlanmıştır. Anket çalışmasına katkıda bulunacak firmaların adları kesinlikle hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Sadece veriler dikkate alınacaktır. Tüm soruları özenle cevaplamanızı rica ediyoruz. Ayırdığınız değerli zamanınız için teşekkür ederiz...

Tuğba GÜNGÖR

İsmail GÖKDENİZ

A-)

YAŞ:

TOPLAM İŞ DENEYİMİNİZ:

CİNSİYET:
SÜRENİZ:

BU ŞİRKETTEKİ ÇALIŞMA

MEDENİ DURUM:

İŞ YERİNDEKİ GÖREVİNİZ:

EĞİTİM DURUMU:

İŞ KOLU:

AYLIK GELİR DURUMU:

B-)

Katılıyorum
Kararsızım
Katılmıyorum

| | | | |
|---|--|--|--|
| 1- İşyerinde kendi rızam dışında fazla mesaiye kaldığım oluyor. | | | |
| 2- Fazla mesaiye kalmadığımda iş kaybı tehdidiyle karşı karşıya kalıyorum. | | | |
| 3- İşyerinde kimse yapmak istemediği ya da onur kıran bir işte çalıştırılmaz. | | | |
| 4- İşyerinin, çalışanlardan elde ettiği ya da iş ilişkileri çerçevesinde ulaştığı özel hayata ilişkin bilgileri muhafaza edilmektedir. | | | |
| 5- İşyerinde kişilere ait e-posta, mektup ve telefon v.b araçlarla yapılan iletişimler yöneticilerin ya da amirlerin kişiler hakkında bilgi edinebilecekleri şekilde kontrolü altındadır. | | | |
| 6- İşyerinde kişilerin dini, vicdani ya da siyasi inançlarına yöneticiler tarafından müdahale edilmemektedir. | | | |
| 7- Çalışanlar, işyerindeki günlük yaşamında ya da toplantılarda görüşlerini açıklama özgürlüğüne sahiptir. | | | |
| 8- İşyerinde çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını gözetmesi amacıyla bir sendika çatısı altında örgütlenebilmesine engel olunmamaktadır. | | | |
| 9- İşyerinde çalışanlar yeri geldiğinde yöneticilerini ve amirlerini uygun koşul ve ifade yöntemleriyle eleştirebilmektedir. | | | |
| 10- İşe girişte veya iş yaşamı süresince belli bir süre evlenmeme şartıyla karşılaşmadım. | | | |
| 11- İşyerinde risk ve sorumluluk düzeyi yüksek işlere yüksek ücret ödenir. | | | |
| 12- İşyerinde eşit işe eşit ücret ödenir. | | | |
| 13- İş yerinde cinsiyetimden dolayı farklı muamele gördüğümü düşünüyorum. | | | |
| 14- İşyerinde hukuk kurallarına zaman zaman riayet edilmediğine inanıyorum. | | | |

Lütfen arka sayfaya bakınız.

| | | | |
|---|--|--|--|
| 15- İşyerinde genel ahlak kurallarının varlığından ve bunların uygulandığından söz etmek mümkündür. | | | |
| 16- İşyerinde evlilik, çocuk vb. gibi sebeplerle terfi etmede aksaklıklar yaşanmaktadır. | | | |
| 17- İşyerinde bir üst göreve gelmek için kadınların, erkeklerden daha çok çalışmaları gerekmektedir. | | | |
| 18- İşyerinde ücret ve çalışma koşulları bakımından din, dil, etnik kökene (ırk), dayalı herhangi bir ayrımcılık yapılmamaktadır. | | | |
| 19- İşyerinde ücretler belirlenirken aynı nitelikteki işlerde cinsiyet ayrımı yapılmaz. | | | |
| 20- İşyerinde benimle aynı işi yapan “erkek/kadın”dan daha az ücret aldığımı düşünüyorum. | | | |
| 21- İşyerinde çalışanlar, fazla mesai karşılığında gereken ücreti almaktadırlar. | | | |
| 22- İşyerinde yapılan görev dağılımında cinsiyetimden dolayı ihmal edildiğimi düşünüyorum. | | | |
| 23- İşyerinde iş ilişkileri ile ilgili ihtilaf (çekişme), işyeri düzeni ve hukuk kurallarına uygun bir şekilde tespit edilmektedir. | | | |
| 24- İşyerinde iş ilişkileri neticesinde ortaya çıkan ihtilaf (çekişme) işyeri düzeni ve hukuk kuralları çerçevesinde adil bir şekilde sonuçlandırılmaktadır. | | | |
| 25- İşyerinde karşı cinse sunulan mesleki eğitim olanaklarının bana sunulandan daha fazla olduğunu düşünüyorum. | | | |
| 26- İşyerinde ki başarımla, yaptığım iyi iş karşılığında yöneticilerim tarafından takdir ediliyorum. | | | |
| 27- İşyerinde ki başarımla, yaptığım iyi iş karşılığında ödüllendiriliyorum. | | | |
| 28- İşyerinde cinsel tacize uğradığım oldu. | | | |
| 29- Cinsel tacize daha çok çalışma arkadaşlarım tarafından uğradım. | | | |
| 30- Cinsel tacize daha çok yöneticilerim tarafından uğradım. | | | |
| 31- İşyerinde çalışanların iş eğitimi, mesleki ve kişisel gelişimi için yeterli yatırım yapıldığını düşünüyorum. | | | |
| 32- İşyerinde kişiler sağlıklı bir ortamda çalışmaktadırlar. | | | |
| 33- İşyeri, iş kazaları açısından güvenlidir ve gerekli tedbirler alınmıştır. | | | |
| 34- Hastalandığımda hastaneye gitmem ve gerekli tetkikleri yaptırmam konusunda yöneticilerim nezdinde herhangi bir sorunla karşılaşmıyorum. | | | |
| 35- İşyerinde, adımın geçtiği bir olayda yöneticilere karşı objektif kurallar çerçevesinde kendimi savunma hakkım vardır. | | | |
| 36- İş yerinin sunduğu sağlık imkânlarından memnunum. | | | |
| 37- Yıllık iznime istediğim zaman çıkabiliyorum. | | | |
| 38- Yıllık iznimin tamamını kullanabiliyorum. | | | |
| 39- Ara dinlenmelerimde (öğle tatili, çay molası gibi) ayrıca çalışmam beklenmiyor. | | | |
| 40- İşyerinde çalışma koşulları hakkındaki kuralları (dinlenme saatleri, çalışma saatleri gibi) çalışanlar ve yöneticiler ortaklaşa belirlemektedir. | | | |
| 41- İşyerinde üzerimde baskı oluşturmak amacıyla önemsiz, kişilik haklarımı zedeleyici işler veriliyor. | | | |
| 42- İşyerinde, yöneticim tarafından işten ayrılmamı sağlamak amacıyla iş yüküm zaman zaman bilinçli olarak arttırılıyor. | | | |
| 43- İşyerinde beni haksız yere suçlayanlar, hakkımda asılsız dedikodu çıkaranlar, ima yada kinayede bulunanlar oldu. | | | |
| 44- İşyerinde iş ile ilgili yaptığım yenilikler, buluşlar ve bunları kullanma yöntemlerindeki başarılarım oramında ödüllendiriliyorum. | | | |
| 45- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyarılarda bulunmaktadır. | | | |
| 46- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim imkanı sağlanmaktadır. | | | |
| 47- Hastalandığımda yöneticiler tarafından izin verilmektedir. | | | |
| 48- İşe kabul ya da iş hayatı süresince işyeri sahibi ya da yöneticileri özel hayata ilişkin belli bir statünün (evlilik, nişan, birliktelik) devamını şart koşmuşlardır. | | | |

C-)

| | Katılıyorum | Kararsızım | Katılmıyorum |
|---|-------------|------------|--------------|
| 1- İşyerinde kişilere kendisini savunma hakkından mahrum bırakmayacak derecede davranışın sınırı belirlenmelidir. | | | |
| 2- Sıkça dile getirilen insan hakları ile ilgili konuların çalışanların motivasyonu için önemli olduğuna inanıyorum. | | | |
| 3- Sıkça dile getirilen insan hakları ile ilgili konuların işletmelerin çoğunda uygulandığını düşünüyorum. | | | |
| 4- İş yaşamında “Erkekler daha avantajlıdır”. | | | |
| 5- İş yaşamında “Kadınlar daha avantajlıdır”. | | | |
| 6- İş yaşamında bir üst göreve gelmek için kadınların, erkeklerden daha çok çalışmaları gerekir. | | | |
| 7- İş yaşamında aynı nitelikteki işlerde cinsiyet ayrımı yapılmaktadır. | | | |
| 8- Çalıştığım sektörde aynı işe farklı ücretler ödenmektedir. | | | |
| 9- Daha önceki işlerimde cinsiyet farklılığımdan dolayı işimi kaybettiğim oldu. | | | |
| 10- Güvenliğim açısından iş yerinin, her türlü eylem ve araç (kamera) kullanılarak korunması gerektiğini düşünüyorum. | | | |
| 11- Güvenlik açısından binaya giriş ve çıkışlarda elektronik kimlik kontrolü yapılması gerektiğini düşünüyorum. | | | |
| 12- İstenildiği zaman üst araması yapılması gerektiğini düşünüyorum. | | | |
| 13- Genel olarak çalışma yaşamında, kadın ile erkek arasında cinsiyetlerinden kaynaklanan bir ayrımcılık uygulamasının bulunduğunu düşünüyorum. | | | |
| 14- Yöneticiler lüzumlu gördükleri zaman çalışanların e-posta, mektup ve telefon v.b araçlarla yaptığı görüşmelerini kontrol edebilirler. | | | |
| 15- İş yaşamında bir yer edinebilmek için kadınların erkeklerden daha çok çalışması gerektiğine inanıyorum. | | | |
| 16- İş yaşamında kadınların terfi etmesi erkeklere göre daha zor olmaktadır. | | | |
| 17- Çalışanların haklarını tanıması ve elde tutması için sendikalara üye olmasının şart olduğunu düşünüyorum. | | | |
| 18- Yöneticilerin kendisine yöneltilen eleştirilere karşı açık olmadığını düşünüyorum. | | | |

B-ÖZGEÇMİŞ

1980 yılında Ankara’da doğdu. İlkokulu, Ulubathı Hasan İlkokulunda (1991); Ortaokulu, Deneme Lisesinde (1994); Liseyi, Seyranbağları Lisesi Süper Lise Kısımında (1998) okudu. 1998-2002 yılları arasında Afyon Kocatepe Üniversitesi İşletme Bölümünde Lisans eğitimini sürdürdü. Lisans Tezi “Motivasyon Araçlarının İşgörenler Tarafından Algılanması” idi.

2004 Aralık ayından bu yana Kırıkkale Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır. 3-4 Mayıs 2007 tarihinde Kırıkkale’de düzenlenen “Future of The European Union: Integration, Enlargement and Transatlantic Relations” konulu Uluslararası Kongrenin Organizasyon Komitesinde yer almıştır.

31 Mayıs-2 Haziran 2007 tarihleri arasında Kırıkkale’de düzenlenen VI. Anadolu İşletmecilik Kongresinde, Yrd.Doç.Dr İsmail GÖKDENİZ ile beraber yazdıkları, kongre kitabında yayınlanan “İşe Alımlarda ve İş Yaşamında Evlenme Hakkının ve Ayrımcılık Yasağının Gözetilmesi” adlı bildiri sunmuştur.