

T. C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

İş Güvencesi Kavramı ve İş Güvencesinin Etkilerini
Çalışanların Algılamaları Üzerine Bir Araştırma

FARUK ÇAĞLAR
2501070291

İSTANBUL, 2010

T. C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

İş Güvencesi Kavramı ve İş Güvencesinin Etkilerini
Çalışanların Algılamaları Üzerine Bir Araştırma

FARUK ÇAĞLAR
2501070291

Tez Danışmanı
Doç.Dr.Ömer Sadullah

İSTANBUL, 2010



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ



TEZ ONAYI

Enstitümüz İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ Bilim Dalında 2501070291 numaralı FARUK ÇAĞLAR'ın hazırladığı "İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI VE İŞ GÜVENCESİNİN ÇALIŞANLARIN ALGILAMALARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ KONULU BİR ARAŞTIRMA" konulu YÜKSEK LİSANS/ DOKTORA TEZİ ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 15.Maddesi uyarınca 30.06.2010 Çarşamba günü saat 14,00'te yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezininKabul.....'ne* OYBİRLİĞİ /OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ(*)	İMZA
PROF.DR.GÖNEN DÜNDAR	Kabul	
PROF.DR.OYA ÖZÇELİK	Kabul	
DOÇ.DR.ÖMER SADULLAH	Kabul	
YRD.DOÇ.DR.FULYA AYDINLI	Kabul	
YRD.DOÇ.DR.MUHTEŞEM BARAN	Kabul	

Adres: Besim Ömerpaşa Caddesi Kaptan-ı Derya Sokağı 34452 Beyazıt/İstanbul
Tel: 0212 440 00 00 / 14219-14220-14221-14222-14226-14227-14243
Fax: 0212 440 03 40 e-mail: sbe@istanbul.edu.tr

ÖZET

İş güvencesi bilimsel olarak çalışma hakkının korunması olarak bilinmektedir. Bu güvencenin temel amacı, kendisinin ve ailesinin geçimini emeğiyle sağlayan işgörenlerin haklı bir sebep olmaksızın çalışma hakkının elinden alınmasını engellemek, işveren tarafından gelebilecek haksızlıklara karşı çalışanların güvence altına alınmasını sağlamaktır

İş güvencesi sağlanması, İş Hukuku'nun başlıca amaç ve konularından birisini oluşturmaktadır. İş güvencesi çalışanların haklarını güvence altına alırken bir yandan da kayıt dışı ekonomiyle mücadelede, haksız rekabetin önlenmesinde ve çalışan refahının yükseltilmesinde önemli rol oynamaktadır.

Bu araştırmada banka çalışanlarına anket uygulanarak banka çalışanlarının iş güvencesi hakkındaki bilgi düzeyleri ve iş güvencesinin çalışanlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Anahtar kelimeler : İş Güvencesi, Çalışan, Algı

ABSTRACT

Job Security is known as protection of rights to work scientifically. Main purpose of this security is to prevent to be revoked of rights to work, without a valid reason, of workers who earns themselves and their families, and provide to secure employees against injustices which may be done by employers.

Providing job security forms main purposes and subjects of Labour Legislation. While job security is securing employees' rights, on the other hand it plays a significant role on the struggle of informal economy, unfair competition prevention and enhancing employee welfare.

In this research, bank employees' knowledge levels about job security and effects of job security on employees are researched by conducting a questionnaire.

Keywords: Job Security, Employee, Perception

ÖNSÖZ

Bu araştırma iş güvencesi kavramını araştırmak amacıyla yapılmıştır. İş Güvencesi kavramının gerek ülkemizdeki uygulamaları gerekse Avrupa ülkelerindeki uygulamaları ve iş güvencesi kavramına uluslararası platformların bakış açısı incelenen konular dahilindedir. Çalışmanın 2.bölümünde İş Güvencesi kavramının hukuk içindeki yeri 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın 3. ve son bölümünde ise iş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiği ve çalışanlara olan etkisi ölçülmeye çalışılmıştır.

Bu araştırmada yoğun çalışma programı arasında bana zaman ayırarak yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Sayın Ömer Sadullah'a ve diğer hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
ÖNSÖZ	IV
İÇİNDEKİLER	V
TABLO LİSTESİ	IX
ŞEKİL LİSTESİ	XIII
GİRİŞ	1

BÖLÜM I

	Sayfa No
1. İŞ GÜVENCESİ	3
1.1. İş Güvencesi Kavramı	3
1.1.1. İş Güvencesi Tanımı ve İçeriği	3
1.1.2. İş Güvencesinin Tarihçesi	7
1.1.2.1. İş Güvencesinin Dünya'daki Tarihçesi	7
1.1.2.2. İş Güvencesinin Türkiye'deki Tarihçesi	9
1.2. İş Güvencesinin Uluslararası Kaynakları	11
1.2.1. Birleşmiş Milletler	11
1.2.2. Avrupa Birliği	11
1.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü	13
1.2.4. Avrupa Konseyi	15
1.3. İş Güvencesinin Çeşitli Ülkelerdeki Uygulamaları	16
1.3.1. Almanya	17
1.3.2. Fransa	18

1.3.3. İngiltere	18
1.3.4. Belçika	19
1.3.5. İtalya	20
1.3.6. İspanya	21
1.3.7. Hollanda	21
1.3.8. İsveç	22
1.4. İş Güvencesinin Olumlu Etkileri	22
1.4.1. İşçiye Sağladığı Olumlu Etkileri	22
1.4.2. İşverene Sağladığı Olumlu Etkileri	24
1.5. İş Güvencesi ve Sendika Özgürlüğü	24
1.6. İş Güvencesinin Önemi ve Çalışma Hayatına Etkileri	26
1.6.1. İş Güvencesinin Çalışma Hayatına İktisadi Etkisi	26
1.6.2. İş Güvencesinin Çalışma Hayatına Sosyal Etkileri	27
1.7. İnsan Kaynakları Yönetimi ile İş Güvencesi Arasındaki İlişkiler	28
1.7.1. İş Güvencesi İle Devamsızlık Arasındaki İlişki	28
1.7.2. İş Güvencesi İle Stres İlişkisi	29
1.7.3. İş Güvencesi İle Çalışan Performansı Arasındaki İlişki	30
1.7.4. İş Güvencesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	31
1.7.5. İş Güvencesi İle Motivasyon Arasındaki İlişki	32
1.7.6. İş Güvencesi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	33

BÖLÜM II

2. İŞ GÜVENCESİNİN HUKUK İÇİNDEKİ YERİ	35
2.1. Anayasada İş Güvencesi	35
2.2. Borçlar Kanunu ve İş Güvencesi	36
2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu ve İş Güvencesi	37
2.3.1. İş Güvencesinden Yararlanma Koşulları	38
2.3.1.1. Yürürlükte Olan Bir İş Sözleşmesi Bulunması	38

2.3.1.2. İşletmeye Bağlı Aynı İş Kolunda En az Otuz İşçi Çalışması	39
2.3.1.3. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Olması	40
2.3.1.4. İşçinin Belli Bir Kıdeme Sahip Olması	41
2.3.1.5. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi	42
2.3.1.6. İşçinin İşveren Vekili durumunda Olmaması	43
2.3.2. Fesih Bildirimi Yapılmasının Sonuçları	44
2.3.2.1. Geçerli Bir Fesih Bildiriminin Sonuçları	44
2.3.2.2. Geçersiz Bir Fesih Bildiriminin Sonuçları	45
2.3.2.2.1. İşçinin İşe İadesine Karar Verilmesi	46
2.3.2.2.2. İş Güvencesi Tazminatı ve İşçinin Çalışmadığı Süre İçin İşçiye Ödenecek Ücret	47
2.3.2.3. Usulsüz Fesih Bildirimi Kavramı	48
2.3.2.4. İhbar Tazminatı	48
2.3.2.5. Kıdem Tazminatı	49
2.3.2.6. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması	50
2.3.3. Feshin Geçerli Nedenlere Dayandırılması	52
2.3.3.1. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler	52
2.3.3.2. İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler	53
2.3.3.3. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler	56
2.3.3.4. Geçerli Sebep Oluşturmayan Haller	57
2.3.4. Fesih Bildirimine İtiraz ve Usül	58
2.3.4.1. İş Mahkemesine Başvurulması	59
2.3.4.2. Özel Mahkemeye Başvurulması	60
2.3.4.3. İspat Yükü	61

2.3.5.Türk Hukukunda İş Güvencesine İlişkin	
Kanun Çalışmaları	64
2.3.5.1.1979 Tarihli Kanun Taslağı Çalışmaları	64
2.3.5.2.1982 Tarihli Kanun Taslağı Çalışmaları	65
2.3.5.3.1992 Tarihli Kanun Taslağı Çalışmaları	66
2.3.5.4.1994 Tarihinde Uluslararası Çalışma	
Örgütü'nün 158 Sayılı Sözleşmesinin	67
Onaylanması	
2.3.5.5.2001 Tarihli Kanun Taslağı Çalışmaları	69

BÖLÜM III

İŞ GÜVENCESİNİN ETKİLERİNİ ÇALIŞANLARIN ALGILAMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1.Araştırmanın Yöntemi ve Amacı	72
3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	73
3.3.Araştırma Verilerinin Toplanması	74
3.4.Araştırmanın Sınırlılıkları	75
3.5.Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	75
3.5.1. Kişisel Bilgiler Bölümündeki Sorulara Verilen Cevapların	
Değerlendirilmesi	75
3.5.2. İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde	
Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen	80
Cevapların Değerlendirilmesi	
3.5.3. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların	
Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen	86
Cevapların Değerlendirilmesi	
3.5.4. İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde	
Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen	92
Cevapların Çeşitli Faktörlere Göre Karşılaştırılması	

3.5.5. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Çeşitli Faktörlere Göre Karşılaştırılması	103
ARAŞTIRMA SONUCU	123
SONUÇ ve ÖNERİLER	126
KAYNAKÇA	129
EKLER	
Ek-1 İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkisi Konulu Anket	134

Tablo Listesi

	Sayfa No
Tablo 1. Avrupa Sosyal Sistemlerinde İstihdam Oranları ve Yoksulluğu Önleme Olasılıkları	16
Tablo 3.1. Demografik Değişken Şıklarının Frekans ve Yüzde Dağılımları	76
Tablo 3.2. Cronbach's Alfa Değerinin Yorumlanması	81
Tablo 3.3. Birinci Ölçek Güvenilirlik Analizi Sonucu	81
Tablo 3.4. İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	82
Tablo 3.5. İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevaplara İlişkin İstatistik Bilgiler	84
Tablo 3.6. İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları (Şıklar Gruplandırılmış ve Olumlu Cevap Yüzdesi Azalan Sıralamasında)	85
Tablo 3.7. İkinci Ölçek Güvenilirlik Analizi Sonucu	86

Tablo 3.8. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	87
Tablo 3.9. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevaplara İlişkin İstatistik Bilgiler	88
Tablo 3.10. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları (Şıklar Gruplandırılmış ve Olumlu Cevap Yüzdesi Azalan Sıralamasında)	90
Tablo 3.11. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (t testi)	94
Tablo 3.12. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Mann-Whitney U Testi)	94
Tablo 3.13. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (t testi)	96
Tablo 3.14. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Mann-Whitney U Testi)	96
Tablo 3.15. Yaş Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)	97

Tablo 3.16. Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)	99
Tablo 3.17. Meslekteki Kıdem Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (ANOVA Testi)	100
Tablo 3.18. Meslekteki Kıdem Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)	101
Tablo 3.19. Şu anda Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)	102
Tablo 3.20. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (t testi)	104
Tablo 3.21. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Mann-Whitney U Testi)	105
Tablo 3.22. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Mann-Whitney U Testi)	107
Tablo 3.23. Yaş Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)	109

Tablo 3.24. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	111
Tablo 3.25. Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (ANOVA Testi)	112
Tablo 3.26. Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)	113
Tablo 3.27. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Mezuniyet Durumuna Göre Karşılaştırılması	115
Tablo 3.28. Meslekteki Kıdem Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)	116
Tablo 3.29. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Meslekteki Kıdem Süresine Göre Karşılaştırılması	118
Tablo 3.30. Şu anda Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (ANOVA Testi)	119
Tablo 3.31. Şu anda Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)	120

Tablo 3.32.İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Şu anda Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması	122
--	-----

Şekil Listesi

	Sayfa No
Şekil 3.1.Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği	77
Şekil 3.2.Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği	77
Şekil 3.3.Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği	78
Şekil 3.4.Katılımcıların Mezuniyet Durumlarına İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği	78
Şekil 3.5.Katılımcıların Mesleklerindeki Kıdem Sürelerine İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği	79
Şekil 3.6.Katılımcıların Şu anda Çalıştıkları Kurumdaki Hizmet Sürelerine İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği	79

GİRİŞ

Çağdaş iş hukukunun temel amaçlarından biri işçiye iş güvencesinin sağlanması, başka bir deyişle işçinin iş ahdinin feshine karşı korunmasıdır.

İşçinin iş ilişkisine süreklilik sağlanarak geleceğine güven duyması, işini kaybetme, dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan gelirinden yoksun kalma endişesinin dışında tutulması, iş hukukunun en önemli amaçlarından ve konularından biri sayılır. İşçinin feshe karşı gerektiği şekilde korunmadığı bir hukuk düzeninde sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve grev hakkı yeterli işlev göremez.

İşverenin işçinin işine sebep göstermeksizin son verebilmesi olanağına sahip bulunması; işçinin hakkını arayamaması ve hukuk düzeninin kendisine tanıdığı menfaatini koruyamaması sonucunu doğurabilmektedir.

Tarihsel süreç incelendiğinde iş güvencesiyle ilgili olarak gelişmiş ülkelerde işçi ve işverenler arasındaki hukuki ilişkilerin toplum düzenini bozmayacak ve taraflar arasında barışı sağlayacak şekilde düzenlenebilmesi için devletin çalışma hayatına müdahalesi kaçınılmaz duruma gelmiştir. Yasa koyucunun işçi ve işverenler arasındaki hukuki ilişkilerin toplum düzenini bozmayacak ve taraflar arasında barışı sağlayacak şekilde düzenlenebilmesi için devletin çalışma hayatına müdahalesi sonucunda, işçilerin korunması için işverenlere cezasal yaptırımlı borç ve sorumluluklar yükleyen ve emredici kuralları kapsayan iş mevzuatı ortaya çıkmıştır. İş güvencesi gelişmiş ülke demokrasilerinde kanunla koruma altına alınmış ve bu konuda gereken hassasiyet gösterilmektedir.

Ülkemizde 9 Ağustos 2002 tarihinde TBMM tarafından kabul edilen ve kamuoyunda “İş Güvencesi Kanunu” olarak da bilinen 4773 sayılı “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlar ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” iş sözleşmesinin feshi ve işçinin feshe karşı korunması konusunda önemli değişiklikler

getirmiştir. 4773 sayılı Kanunla İş Kanunu'nda, iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep gösterilmesi, geçerli sebebin ispat yükümlülüğünün işverene ait olması, geçersiz fesih halinde işe iade ve tazminat ödenmesi gibi düzenlemeler yapılmıştır. 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu da 4773 sayılı Kanunla getirilen iş güvencesi hükümlerine paralel düzenlemeler içermektedir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde iş güvencesi kavramı, ikinci bölümde iş güvencesinin hukuk içindeki yeri, üçüncü bölümde ise banka çalışanlarına yönelik iş güvencesi ile ilgili anketin değerlendirmesine yer verilmiştir.

BÖLÜM I

1. İŞ GÜVENCESİ

1.1.İş Güvencesi Kavramı

1.1.1.İş Güvencesi Tanımı ve İçeriği

İş güvencesi literatürde çalışma hakkının korunması olarak ifade edilir. Bu güvencenin temelde çıkış noktası, kendisinin ve ailesinin geçimini emeğiyle sağlayan bağımlı çalışanların haklı bir sebep olmaksızın çalışma hakkının elinden alınmasını engellemek, işveren tarafından gelebilecek haksız tasarruflara karşı güvence altına alınmasını sağlamaktır. İş güvencesi, işveren ve işçi arasındaki hizmet sözleşmesine süreklilik kazandıran, koruyucu yönü ağır basan normatif düzenlemeleri içerir.¹

İş güvencesi kavramı kapsam bakımından da ikiye ayrılmaktadır. Dar anlamda iş güvencesi feshe karşı korumanın özünü, yani geçerli bir neden olmaksızın sözleşmenin feshedilemeyeceğini ifade eder. Geniş anlamda iş güvencesi ise işverenin fesih hakkına getirilen tüm sınırlamaları ve doğan zararı gidermeye yönelik tüm önlemleri kapsar.²

Modern iş hukukunda iş güvencesi, işçinin iş ilişkisinin devamlılığının korunması ve buna bağlı olarak gelirden sürekliliğin sağlanması anlamına gelmektedir. Günümüzde iş ilişkisinde tarafları eşit kabul eden geleneksel anlayış giderek terk edilmekte ve işçinin iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle son bulması riskine karşı işçiyi işverenden daha çok koruma altına almaktadır.³ Gerçekten işçinin geleceğe güven duyması, sürekli olarak işini kaybetme ve dolayısıyla kendisinin ve

¹ Pir Ali Kaya, “Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi”, (Çevrimiçi) <http://www.isguc.org/pirkaya2.htm>, 15 Mart 2010

² Ali Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, **İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev Ve Lokavt Yasası Semineri**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 28-29 Mayıs 2004, s.15.

³ Sarper Süzek, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Ankara, Savaş yayınları, 1989, s. 3-4 (Askıya Alınma)

ailesinin geçim kaynağını oluşturan ücretinden yoksun kalma endişesinin dışında tutulması, modern iş hukukunun en temel amaçları arasındadır. İşverenin sınırsız olarak iş sözleşmesini feshetme hakkının olması, işçileri işlerinin sürekliliği konusunda endişeye sevk eder ve güvensizlik oluşturur. Bu nedenle işçinin her şeyden önce sosyal nedenlerle feshe karşı korunması gerekmektedir.⁴

İş güvencesiyle, iş akdinin hangi şartlar altında olursa olsun sürekliliği ve devam etmesi gibi mutlak anlamda bir iş ilişkisi söz konusu olmayıp, iş ilişkisi çeşitli sebeplerden dolayı sona erebilecektir. İş güvencesinin ana amacı, işçinin geleceğe güvenle bakabilmesi, kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını sağlayan gelirinden mahrum kalma kaygısından uzak kalması iken, diğer taraftan da işçinin işine hiç bir biçimde değil; yalnız keyfi olarak son verilmesi imkanının ortadan kaldırılması veya en azından belli şartlara bağlanmasıdır.⁵ Bununla beraber, iş sözleşmesinin fesh edilmesiyle, işçinin gireceği olumsuz ekonomik ve sosyal etkinin azaltılması da iş güvencesiyle amaçlanan hedeflerdendir.⁶

İş güvencesinin önem kazandığı bir nokta da kayıt dışı ekonomiyi dolayısıyla haksız rekabeti önlemedeki etkinliğidir. Gerçekten de, aynı malı aynı piyasada satmaya çalışan iki işverenden biri sendikasız, sigortasız işçi çalıştırıyor, hatta işçilerine asgari ücretin bile altında ücret ödüyorsa, bu işveren ile kayıt içi faaliyet gösteren dürüst işveren arasında üretim maliyetleri açısından büyük bir fark doğacak demektir. Bu yolla oluşan haksız rekabetin önlenmesi için, kayıt dışı çalışan işverenin işçilerinin de -işten atılma endişesi taşımaksızın- sendikaya üye olabilmesi, sigortaya kaydının yapılmasını isteyebilmesi ya da asgari ücreti talep edebilmesi gerekir. Söz konusu endişeyi veya korkuyu giderecek yol, iş güvencesi sistemidir. Ayrıca, kaçak çalışan işyerleri kayıt altına alındığında devletin vergi gelirlerinde de

⁴ Süzek, a.g.e., s. 81.

⁵ Muzaffer Koç, "İş Güvencesi Kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan ve Feshin Sonuçlarını Hafifleten İş Güvencesi Düzenlemeleri," **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.XXIII, (Ocak-Şubat2004), s.64.

⁶ Metin Kutal, "Türk Mevzuatında İstihdam Güvencesinin Yeri ve Yetersiz Yönleri," **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.XXII, Sayı no.11, (Şubat 1977), s.460.

artış olacaktır. Ancak kayıt dışı ekonomi içinde yer alan işyerlerinin üzerine gidilmediği sürece, kayıt dışı ekonominin güçleneceği söylenebilir.⁷

İş Hukuku, işçinin korunması ihtiyacından doğmuş bir hukuk dalıdır. İş güvencesi ise İş Hukuku içerisinde oldukça önemli bir konuma sahiptir. İş güvencesi bu hukuk dalının dinamik niteliğine bağlı olarak uluslararası hukukta olduğu gibi münferit hukuk sistemlerinde de beraberinde tartışmaları getiren bir dizi değişimlere konu olmuş ve olmaya devam etmektedir. İş güvencesi kavramının gelişimi bir ölçüde İş Hukukunun gelişimine paralel bir seyir izlemiştir. 19. yüzyılda özellikle Kıta Avrupa'sı hukuk sisteminin hakim olduğu ülkelerin özel hukuk kollarında ekonomik liberalizmin etkisiyle sözleşmelerin sona erdirilmesinde mutlak bir serbesti tanınmıştır. 20. yüzyıla damgasını vuran sosyal devlet anlayışı ve bunun uzantısı olarak işçileri koruma ihtiyacının tanınması, endüstriyel çalışmalardaki artış ve iş mücadeleleri kanun koyucuları İş Hukukunun diğer alanlarında olduğu gibi, iş güvencesi alanında da işverenin bu alandaki serbestisini sınırlayan bir takım düzenlemelerin getirilmesine sevk etmiştir. İlk olarak kölelik anlamına gelebilecek “yaşam boyu” sözleşmeler yasaklanmış, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimi ile, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ise neden aranmaksızın salt fesih bildirimini ile sona erdirilmesi imkanı tanınmıştır. Bu konudaki en önemli ve Anayasal düzeydeki ilk düzenlemelerden birini işten çıkarmanın geçerli nedenlere dayanması zorunluluğunu öngören 1917 tarihli Meksika Anayasası oluşturur. 1960'lardaki ekonomik büyümeyi takiben 60'lı yılların ikinci yarısında ve 70'lerde İş Hukukunu karakterize eden gelişimlere paralel olarak iş güvencesi hakkında koruyucu standartlar düzenli olarak ulusal kanunlara dahil edilmiştir. 1951 tarihli Alman “Feshe Karşı Koruma Kanunu” dışında diğer ülkelerdeki kanuni düzenlemeler bu yıllara dayanır (İtalya'da 1966; İngiltere'de 1971 ve Fransa'da 1973 tarihli kanunlar).⁸

⁷ Tankut Centel, “Türkiye’de Çağdaş Bir Çalışma Mevzuatı”, **Mercek**, MESS, C. XX, Yıl: 5, 2000, s.77.

⁸ Gülsevil Alpagut, “Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması”, **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması**, Birinci Baskı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2002, s. 79

İş güvencesi sağlanması, İş Hukukunun başlıca amaç ve konularından birisini oluşturmaktadır. Çünkü, yukarıda da belirtilenlere paralel olarak işçinin geleceğine güvenle bakması, işini kaybetme ve buna bağlı olarak kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayan gelirinden yoksun kalma kaygısının olmaması, çalışma hayatında işçinin ihtiyaç duyduğu en önemli güvenceler arasında yer almaktadır ve bu güvence İş Hukukuna hakim olan “işçiyi koruma ilkesi”nin gereğidir. Anayasal güvenceler yanında, İş Hukukunda sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması, yasalardaki emredici hükümlerin genellikle işçi lehine değiştirilebilen nispi emredici nitelikte olması, işçi lehine yorum ilkesi ve nihayet, kendi kendini yönetim ilkesi çerçevesinde toplu iş sözleşmesi özerkliği işçiyi koruma düşüncesinin İş Hukukundaki görünüm ve yansımalarıdır.⁹ İşçiye bu güvenceyi sağlamak için, işverenin iş sözleşmesini feshetme yetkisi sınırlandırılmaktadır.

Genel olarak iş güvencesi hükümlerinin kanuni özü ise; işçinin, çalışma düzeninin kurallarına uyduğu sürece, işini muhafaza etmesine yarayan hükümlerdir. Böylelikle, keyfi işten çıkarmalar önlenmiş olmaktadır. Ancak, bu amacın gerçekleştirilmesi, büyük ölçüde buyurucu nitelikteki kuralların kabul edilmiş olmasını zorunlu kılmaktadır. Çünkü kanuni iş güvencesi niteliği itibariyle katı özelliğe sahiptir. Kanuni düzenlemelere buyurucu nitelik kazandırılmadığı sürece, bunlara uyulmasını sağlamak son derece güçtür. Ancak genellikle aksi kararlaştırılmayacak nitelikte olan bu düzenlemeleri, istisnai olarak kamu düzeninin olmadığı durumlarda işçi lehine genişletmek mümkündür. Gerek 158 sayılı UÇÖ (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmesi ve gerekse değişik ülkelerce öngörülen iş güvencesi düzenlemeleri, kendi içlerinde de katılık yönünden belli ayrımlara tabi tutulabilmektedir. Nitekim, mutlaka işe iadenin öngörülmediği ya da işyerinin büyüklüğü veya işçinin kıdemine göre belli çalışan gruplarının dışlandığı bir sistem de, kanuni iş güvencesi gereklerini gerçekleştirmiş sayılmaktadır. Bu bakımdan da özü itibariyle katı olan iş güvencesi kurumu; esnek bazı olanaklarla göreceli olsa da katı olmaktan çıkabilmektedir.¹⁰

⁹ Güzel, a.g.e., s. 236.

¹⁰ Centel, a.g.e., s. 29

Bir firmanın performansındaki düşüşün yanı sıra kötü bir ekonomik durumda olduğunu varsayalım. Böyle bir durumda çalışanlar işlerini güvence altına almak adına bir meclis oluşturma eğilimi gösterebilmektedirler. Bu etkiye “iş güvencesi etkisi” adı verilmektedir. Eğer firmanın durumu çok kötü değilse çalışanlar yalnızca küçük bir işten çıkarılma ihtimali ile karşı karşıya kalacaktır fakat bu da çalışanlara rant arama amacıyla bir meclis oluşturma imkanı sağlayabilmektedir. Fakat firma gerçekten kötü bir durumdaysa rant arama yalnızca küçük bir role sahip olacak ve bu durumda çalışanlar sadece işlerini güvence altına almak amacıyla bir meclis oluşturma eğilimi gösterecektir. ¹¹

1.1.2. İş Güvencesinin Tarihçesi

1.1.2.1. İş Güvencesinin Dünya’daki Tarihçesi

Başlangıçta her ne kadar ortak bir amaçta birleşen işçi ve işverenin karşılıklı sadakat ve desteğe dayalı ilişkisi var görünse de bu kısa bir sürede yerini karşılıklı menfaatlerin çatışmasına bırakmıştır. ‘Sözleşme serbestisi’ ilkesi diye anılan, iktisadi liberalizmin ortaya koyduğu ‘bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler’ kuralıyla iktisadi hayatta bir uyum yaratılacağı düşünülse de durum böyle olmamıştır. Zamanla hizmet sözleşmesi borçlar hukukundaki alım-satım sözleşmesine benzer bir hal almış, işveren mümkün olduğunca ucuza emek satın alma yoluna gitmiştir. İktisadi yönden güçlü olan işverenin karşısında işçi çok önemsiz, ucuza satılan bir meta haline gelmiştir. İşverene tanınan üstünlük, serbestlik çalışma yaşamında ahenksizliklerin doğmasına yol açmıştır. İşini kaybetmek istemeyen işçi yaşamını sürdürmek için çok az ücretlerle çalışmak zorunda kalmıştır. Bu şartlar altında işçi hemen bir iş bulabilmek ve işini kaybetmemek uğruna işverenin tüm haksız tasarruflarını, suiistimallerini kabul etmek durumundaydı. İşçilerin birleşerek örgüt kurmaları yasaktı, haklarını savunacak, başvurabilecek bir mercileri de yoktu. Zamanla liberalizmin bu “bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler” anlayışı çok büyük sosyal yıkımlara ve acılara yol açmıştır. Bu adaletsizlik ve dengesizliklere karşı

¹¹ Michael Beckmann/Silvia Föhr/Matthias Kräkel Rent Seeking, Employment Security, and Works Councils: Theory and Evidence for Germany, Eylül 2009, s. 3

sosyal adalet ve sosyal devlet yaklaşımları ortaya çıkmış ve devletin piyasayı düzenlemesi fikri ve çağdaş anlamda iş hukuku şekillenmeye başlamıştır.¹²

İş hukuku işçilerin özel hukuku niteliğini taşır ve dolayısıyla iş hukukunun doğuşu da işçi sayısının çoğalması ve bunların korunması ihtiyacından doğmuştur. Kapitalizmin gelişmesiyle birlikte 18.yy'ın sonlarına doğru başta İngiltere olmak üzere birçok batı Avrupa ülkesinde sanayi de gelişmiştir. Makinelerin üretimde kullanılması, fabrikaların sayılarının hızla artması, seri üretime geçilmesiyle birlikte o zamana dek hüküm süren kölelik (karşılıksız işçilik) yerini bir başka sınıfa bırakmıştır. Böylece ilkçağ ve ortaçağdaki kölelere göre kişisel özgürlüğü olan, ancak geçimini sağlamak için başka bir kişinin hizmetinde çalışan, ekonomik olarak işverene bağlı olarak yaşayan bir işçi sınıfı doğmuştur.¹³ Böylelikle emeğini ortaya koyan bir işçi sınıfı ile o emeği satın alan işverenler arasında çıkarlara dayalı ilişkiler gelişmiştir.

Tüm dünya ve özellikle Avrupa'da İkinci Dünya Savaşı sonrasında ulusların kalkınma politikalarına özgü endüstri ilişkileri sistemleri kurumsallaşmıştır. Bu bağlamda, sosyal politikalar ve çalışma mevzuatı açısından bakıldığında yapılan düzenlemeler sanayileşmenin ilk yıllarında görülen kötü çalışma koşullarının insancillaştırılması ve ücret, çalışma şartları ve verimlilik arasındaki doğrusal bağın kurulabilmesini hedeflemekteydi. Başka bir ifadeyle, sanayileşmenin öngördüğü kurumsal altyapının hazırlanmasındaki gerekçeler, kanunların düzenlenmesi ve endüstri ilişkilerinin şekillendirilmesi, sosyal partnerlerin oluşturulması, firmaların yapılandırılması ve diğer yönetsel oluşumlar, savaş sonrası ulusal kalkınma projeleri paralelinde inşa ediliyordu. Bu çerçevede çalışma mevzuatını düzenleyen tüm kanuni çalışmalar "işçinin korunması" ve "çalışma koşullarının" iyileştirilmesi düşüncesi üzerine yapılıyordu. Gerek akademik çevreler gerekse kanun yapıcılar yorumlarını bu sistematik içinde yapıyorlardı. Bu bağlamda, işçi haklarının kanuni güvenceler ile geliştirilmesi mantığı hareket ediyor ve istihdamın korunacağı hükmü düşünce olarak karşımıza çıkıyordu. Bu nedenle 1945-1980 arası tüm dünya sendikaların gelişmesi

¹² Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Genişletilmiş 15.baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2000, s. 4-5.

¹³ Çelik, a.g.e., s. 3

ve kuvvetlenmesine, toplu pazarlık sisteminin gelişmesine, endüstriyel demokrasinin gündeme gelmesine ve birçok koruyucu mevzuatın özellikle Avrupa düzeyinde yaygınlaşmasına sahne olmuştur.¹⁴

Çağımızda 19 yy'ın yukarıda bahsettiğimiz kapitalist ve liberal devlet anlayışı etkinliğini yitirmiştir. Bireyler ve sosyal kesimler arasındaki ilişkilerde tarafsız kalmayı benimsemiş olan devlet, çalışma yaşamındaki dengeyi sağlamak amacıyla ekonomik ve hukuksal açıdan işverene bağımlı olduğu için zayıf durumda bulunan işçiyi korumak gereğini duymuştur.¹⁵

Yaşanan bu gelişmeler neticesinde, işçi ve işverenler arasındaki hukuki ilişkilerin toplum düzenini bozmayacak ve taraflar arasında barışı sağlayacak şekilde düzenlenebilmesi için devletin çalışma hayatına müdahalesi kaçınılmaz duruma gelmiştir. Yasa koyucunun bu yoldaki çalışmaları sonucunda, işçilerin korunması için işverenlere cezasal yaptırımli borç ve sorumluluklar yükleyen ve emredici kuralları kapsayan iş mevzuatı ortaya çıkmıştır.¹⁶

1.1.2.2. İş Güvencesinin Türkiye'deki Tarihçesi

Türkiye'de ise 4773 sayılı Kanun öncesinde işçiler -işyeri sendika temsilcileri hariç- iş sözleşmesinin feshine ya da keyfi feshe karşı yeterince korunmamışlardır. 1926 yılında kabul edilen Borçlar Kanunu'nun 313-354. maddeleri arasında iş sözleşmeleri düzenlenmiştir. 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu da özel olarak iş ilişkilerini düzenleyen bir kanundur. Ancak İş Kanunu kapsamına girmeyen hallerde Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaya devam edilmiştir.¹⁷

Ülkemizde genel olarak iş sözleşmesinin feshine ilişkin hükümler içeren Borçlar Kanunu ve iş sözleşmesi ile ilgili özel düzenlemeler içeren iş kanunları; 1936

¹⁴ Ali Rıza Büyükuslu, "Dünyada İş Güvencesinin Gelişimi", **Tekstil İşveren Dergisi**, C. CCLXV, 2002, s. 26.

¹⁵ Savaş Taşkent, **İş Güvencesi**, Hazar Yayınları, İstanbul, 1991 s. 13

¹⁶ Çelik, a.g.e., s. 5.

¹⁷ Aziz Çelik, "İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa", ww.ceterisparibus.net (04.04.2010)

tarifli eski 3008 ve 1475 Sayılı İş Kanunları, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, işverene herhangi bir neden göstermeksizin fesih imkanı tanıyan düzenlemelerdir. Tüm bu düzenlemeler iş sözleşmesini feshedecek tarafın diğere tarafa bildirim süresi tanınması dışında bir sınırlama içermemekte, gerekçe gösterme yükümlülüğü getirmemektedir. 3008 sayılı Kanundan sonra 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu ve daha sonra bu kanunda yapılan çeşitli değişikliklere rağmen iş sözleşmesinin feshine ilişkin temel yaklaşım 4773 sayılı Kanunla getirilen değişikliklere ve 4857 sayılı İş Kanununa kadar aynı kalmıştır.¹⁸

4773 sayılı Kanun öncesinde Türk İş Hukuku mevzuatı, iş sözleşmesi ve sözleşmenin feshi açısından, liberal bir yaklaşımı, “hire and fire” yaklaşımını benimsemiştir. Bu nedenle 3008 sayılı kanunun hazırlandığı 1930’ların başlarından başlayarak günümüze kadar iş güvencesi tartışmaları çalışma hayatının gündeminden eksik olmamıştır.¹⁹

1924 Anayasasından farklı olarak ekonomik ve sosyal haklara yer veren ve devleti sosyal hukuk devleti olarak tanımlayan 1961 ve 1982 Anayasaları döneminde iş sözleşmesinin feshi ile ilgili kanuni düzenlemelerin Anayasaya uygunluğu tartışması gündeme gelmiştir.²⁰ Gerek Anayasal düzenlemeler gerekse iktisadi alanda meydana gelen değişim; artan sanayileşme ve işçileşme iş güvencesi ile ilgili tartışmaları yaygınlaştırmıştır.

4773 sayılı Kanuna kadar ülkemizde çeşitli dönemlerde iş güvencesi kanun değişiklik hazırlıkları gündeme gelmiştir. İş sözleşmesinin feshinde işvereni sınırlamaya yönelik girişimlerinden birisi 1475 sayılı kanunun 24. maddesinde 1975 yılında 1927 sayılı Kanun ile yapılan değişikliktir. 1475 sayılı İş Kanununun 24. maddesi bu değişiklikten önce sadece toplu işçi çıkarmalara uygulanıyordu. Yapılan değişiklik ile işverenin 13. maddede yer alan fesih hakkı sınırlanmak istenmiş, işten

¹⁸ Çelik, a.g.e.

¹⁹ Levent Varlık, “Türkiye’de Çıkarılan İlk İş Yasası Üzerine Görüşler”, **Toplum ve Bilim**, s. 13, 1981, s. 108

²⁰ Fazıl Sağlam, “Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları”, **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, Kent Basımevi, İstanbul, 1987, s.11-53

belirli koşullarda çıkarılan işçi yerine 6 ay süre ile yeni işçi alınamayacağı, işçi ihtiyaı doğarsa işten çıkarılmış işçinin alınması öngörülmüştü. Ancak bu hüküm iş güvencesi sağlamaya yetmemiştir. Öte yandan uygulamada önce işçi alıp sonra işçi çıkarmak gibi yöntemlerle 24. madde fiilen işlemez hale getirilmiştir.²¹ Ancak 4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanununun 24. maddesi tamamen değiştirilmiştir.

1.2. İş Güvencesinin Uluslararası Kaynakları

1.2.1. Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler'in 1948 yılında kabul ettiği ve Türkiye'nin de 1949 yılında onayladığı "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" herkesin serbestçe çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve uygun koşullarda çalışma, işsizliğe karşı korunma, sendika kurma ve sendikaya ye olma haklarının olduğunu belirttiği 23.maddesi, iş güvencesi bakımından önemli bir adım olarak kabul edilmektedir.²²

Ülkemizde İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 1949 yılında kabul edilmiştir.

1.2.2. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği'nin temel antlaşmalarından olan 25 Mart 1957 tarihli Roma Antlaşması'nın 117. maddesi; ye devletleri, işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve eşitlenmesiyle yükümlü kılmiştir.²³ Avrupa Birliği düzenlemelerinde işçinin sendikal nedenlerle feshe karşı korunmasını düzenleyen açık bir hüküm bulunmamaktadır. Avrupa Birliği'nin iş güvencesine ilişkin düzenlemeleri toplu işçi çıkarma ve işyerinin devri ile sınırlıdır.²⁴

²¹elik,a.g.e.

²² Abbas Bilgili, **İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları**, 2.Baskı, Karahan Kitabevi, Adana,2005,s.3

²³ Taşkent, a.g.e., s.15.

²⁴ Haluk Hadi Sümer, **İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması**, Mimoza Yayınları, Konya, 1997,s.25

Avrupa Birliği'ne dahil ÷lkelerde işveren tarafından hizmet akdinin feshinde işçinin korunmasına yönelik, belirsiz süreli hizmet akitlerinin işverence feshine ilişkin sınırlamalarda birbirinden farklı modeller ve esaslar uygulanmasına karşın, bunları birleştirecek bir girişimde bulunulmamıştır. Sadece toplu işçi çıkarmalarda üye devletlerin mevzuatındaki farklı düzenlemeler arasında uyum sağlamak üzere Konsey tarafından 17.02.1975 tarihli yönerge çıkarılmıştır.²⁵

Yönergeye göre, toplu işçi çıkarmayı planlayan işveren, iki yola başvurmakla yükümlüdür. Bunlardan ilki, işverenin bir uzlaşmaya varabilmesi için işçi temsilcileriyle görüşmesidir. Görüşmede toplu işçi çıkartmadan vazgeçilmesi, toplu işçi çıkartılmasının sınırlandırılması veya en azından işçiler üzerindeki olumsuzlukların hafifletilmesi için alternatif yollar aranır. İşveren bu görüşmede, toplu işten çıkarmanın sebeplerini ortaya koyar. İkinci olarak da, işveren aynı bilgileri yetkili idari makama bildirir. Yetkili makama bildirilen toplu işçi çıkarmaları, en erken bu bildirim yapıldığından 30 gün sonra, hukuki sonuçlarını doğurur. İdari makam da bu sırada sorunun çözümü için alternatif yollar geliştirmeye çalışır.²⁶

Kuzey Ülkeleri modelinin başarılı olmasının sırrının Danimarka'da 1990'ların başlarında, ufak değişikliklerle de Hollanda ve Avusturya'da uygulamaya konan "esnek güvence" olduğu anlaşılmıştır.

Bu kavram esneklik ve güvencenin birbirine zıt olgular olmasının aksine birbirini tamamlayıcı hatta destekleyici olgular olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu yaklaşım çalışanları yüksek işsizlik oranı ile işten çıkarılmaya karşı koruma çalışmaları ile işsizlerin eğitim görme hakkı ve yükümlülüğü olması ilkelerine dayanan bir iş piyasası politikasını birleştirmektedir.²⁷

Sapir raporunun yayımlanmasından bu yana süregelen tartışmaların çoğu daha başarılı ekonomilerin - Kuzey Ülkelerinin - geride kalan ÷lkelerin

²⁵ Münir Ekonomi, "Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı", **Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri**, Alkim Yayınevi, İstanbul, 1997, s.81-82.

²⁶ Taşkent, a.g.e. ,s.51.

²⁷ <http://www.euractiv.com/en/social/europe/flexicurity-europe-employment-solution/article-169840>, Erişim: 21.04.2010

ekonomilerine uygulanması üzerine yoğunlaşmıştır. Özellikle AB ekonomisinin dinamları olan Almanya ve Fransa ekonomileri bu konuda kendilerini mercek altında bulmuşlardır.

Sapir raporunda Almanya ve Fransa Kıta Avrupa'sı sektörleri olarak kabul edilmiştir. Bu iki ülkenin de sosyal sistemleri oldukça yüksek iş güvencesi ile nitelendirilmektedir; işletmeler de bu durumun insanları sonradan işten çıkarmanın zor olması nedeniyle iş almanın da zorlaştığını savunmaktadır.²⁸

1.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), yeryüzünde evrensel ve sürekli bir barışın ancak sosyal adalet ilkesinin gerçekleşmesi durumunda mümkün olabileceği inancıyla, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesini sağlamak amacı ile 1919 yılında kurulmuştur.²⁹

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Cenevre'de yapılan konferansında 1982 yılında 158 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin uygulama esaslarını belirlemek üzere 166 sayılı tavsiye kararı kabul edilmiştir. Böylece tüm ülkelerde geçerli olacak ortak bir standart benimsenmiştir. Bu sözleşme ile iş sözleşmesinin geçerli ve haklı neden olmadan yapılan fesihlere karşı işçinin korunması amaçlanmıştır. 166 sayılı tavsiye kararının bağlayıcılığı olmadığı halde, 158 sayılı ILO Sözleşmesi üye devletlere uluslararası yükümlülük getirmektedir.³⁰

158 Sayılı ILO Sözleşmesinin en belirgin özelliği işçinin işine son verilmesinin geçerli nedene dayandırılmasını ilke olarak benimsemesidir. Sözleşmenin 4. ve 7. maddelerinde geçerli nedenler belirtilmiştir. Sözleşmedeki düzenlemeye göre; iş sözleşmesine son vermek için, işçinin yeterliliği ve davranışlarından, ya da işin yürütümü veya işin gereklerine dayanan geçerli bir

²⁸ <http://www.euractiv.com/en/social/europe/flexicurity-europe-employment-solution/article-169840>, Erişim: 21.05.2010

²⁹ Taşkent, a.g.e. ,s.51.

³⁰ Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay ve Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005, s.17.

neden olmalıdır. Aynı şekilde ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenler dışında hizmet ilişkisine son verilemeyecektir.³¹

ILO' nun 158 sayılı sözleşmesi ülkemizde olduğu gibi birçok ülkenin İş Kanunundaki iş güvencesi hükümlerinin kaynağını oluşturmaktadır.³² Türk çalışma mevzuatında ise, 158 sayılı ILO sözleşmesinin onaylanması ile birlikte değişiklik yapma gereği doğmuştur. Türkiye’de iş hukukunun işçiyi koruması özelliğinden kaynaklanan iş güvencesi hükümleri toplumda ve taraflar arasında uzun tartışmalar yaşanmasına neden olmuş ve 15 Mart 2003 tarihinde 4773 sayılı Kanun ile yürürlüğe girmiştir.

Kural koyucular küresel ekonomi bağlamında hızla değişen iş piyasasını düzenlemenin zorlu mücadelesini vermektedirler. Genellikle iş piyasası kısıtlamaları olarak tanınan iş güvencesi, çalışma mevzuatı, gelişmiş refah sistemleri ve yüksek çalışma vergisiyle başa çıkabilmek adına yapılan daha büyük esneklik çağrılarını mı kulak verecekler? Yoksa “esnek güvence” modeline (istihdam, gelir ve sosyal güvence açısından güvence ve esnekliği desteklemenin yeni yolları) güvenebilecekler mi? ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) yüksek istihdam oranını hem teşvik eden hem de gerektiren bir “esnek güvence” yaklaşımını desteklemektedir. İş güçlerini piyasa şartlarına göre ayarlayabilen rekabetçi girişimler olmadan çalışma performansı zayıf kalacaktır. Fakat çalışanlar daha yüksek oranda hareketlilik ve esnekliği kabul etmelerini sağlayacak ve uyumlarını hızlandıracak yoğun yeniden işe alma yardımı, faal iş piyasası programları ve gelir desteği yoluyla yeterli istihdam ve gelir güvencesinden faydalanmadıkları sürece yüksek oranda iş piyasası esnekliği işsizlik sorununu kendi başına çözemez. Politika belirlemede hükümetler ile işçi ve işverenler arası iletişim “esnek güvence” yaklaşımının temelini oluşturmaktadır.³³

³¹ Çankaya, a.g.e., s.32.

³² Bilgili, a.g.e., s.4.

³³ http://www.ilo.org/global/Themes/Employment_Security/lang--en/index.htm, Erişim: 24.05.2010

1.2.4. Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi 5 Mayıs 1949'da kurulmuştur. Konseyin amacı, ortak mirasları olan ülkü ve ilkeleri korumak üzere üyeleri arasında daha güçlü bir birliğe ulaşmaktır. Avrupa Konseyi, Türkiye dahil 21 Avrupa ülkesi tarafından kurulmuştur. Bunlardan Fransa, Almanya, Belçika, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda 1957 yılında Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğunu kurmuşlardır. Ana organları Bakanlar Komitesi ile Danışma Meclisi'dir. Genel Sekreterlik bölümü ise idari işleri yürüten bir kuruluştur.³⁴

Avrupa Konseyi iş ilişkileri konusunda önemli faaliyetler göstermiştir. Konsey tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi temel haklara ilişkin düzenlemeler içerirken, 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı çalışma yaşamına ilişkin ayrıntılı düzenlemeleri içermektedir. Avrupa Konseyi'ne üye hükümetler, konseyin hedefinin, kendilerinin ortak mirası olan ideal ve prensiplerin gerçekleştirilmesi ve korunması amacıyla üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle de insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve idame ettirilmesi suretiyle sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması olduğunu göz önüne alarak 18 Ekim 1961 tarihinde 'Avrupa Sosyal Şartı' adlı sözleşmeyi imzalamışlardır. Şartın iş güvencesi ile ilgili en önemli maddeleri şu şekildedir.³⁵

“Herkes özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama hakkına sahiptir. Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır” (Bölüm II/1,2) .

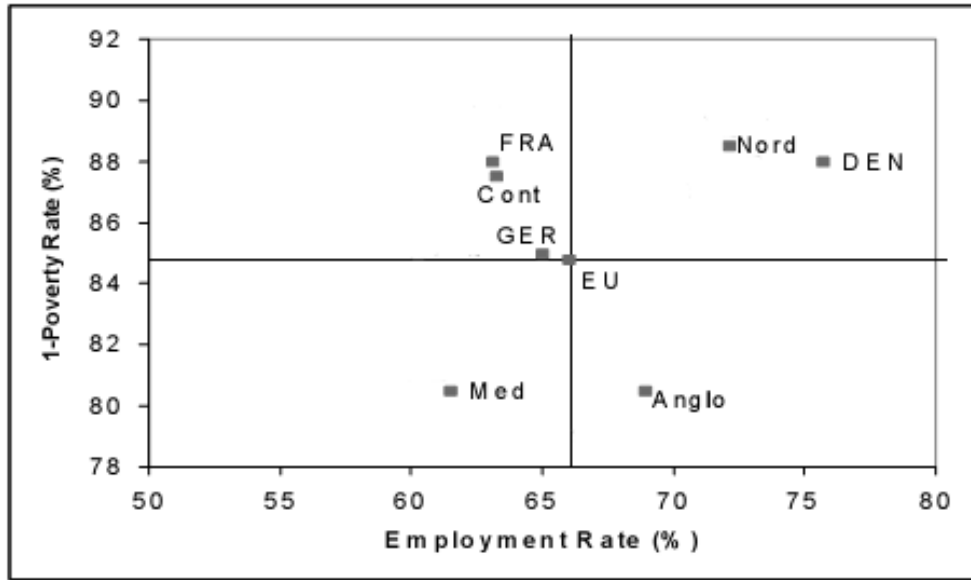
“Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkına sahiptir” (Bölüm II/5,6) .

³⁴ Taşkent, a.g.e.,s. 107–108

³⁵ Taşkent, a.g.e., s.107–108

1.3. İş Güvencesinin Çeşitli Ülkelerdeki Uygulamaları

Tablo 1. Avrupa Sosyal Sistemlerinde İstihdam Oranları ve Yoksulluğu Önleme Olasılıkları



Kaynak: André Sapir / BRUEGEL; edited by EurActiv, <http://www.euractiv.com/en/social/europe/flexicurity-europe-employment-solution/article-169840>

FRA=Fransa; GER=Almanya; DEN=Danimarka; EU=AB ortalaması; Cont=Kıta Avrupası sistemlerinin ortalaması (Belçika, Danimarka, Fransa, Lüksemburg); Nord=Kuzey Ülkeleri sistemlerinin ortalaması (Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İsveç); Med=Akdeniz ülkeleri sistemlerinin ortalaması (Yunanistan, İtalya, İspanya); Anglo= Anglo-sakson ülkeleri sistemlerinin ortalaması (İrlanda, Portekiz, İngiltere)³⁶

³⁶ <http://www.euractiv.com/en/social/europe/flexicurity-europe-employment-solution/article-169840>

1.3.1. Almanya

Alman hukukunda işçi özel bir yasa ile feshe karşı korunmuş bulunmaktadır. Buna göre, ancak kanunda tespit edilmiş bulunan belirli sebeplerin gerçekleşmesi halinde iş aklının feshi ihbarla sona erdirilmesi mümkündür. İhbar önellerine uyulması, işverenin işçiyi istediği zaman işten çıkarabilmesi için tek başına kafi değildir. Feshi ihbarın sosyal yönden haklı bulunması gerekir.³⁷

Yasaya göre fesih, işçinin kişiliğinden veya davranışından ileri gelen bir nedene dayanmıyorsa ya da işçinin o işyerinde çalışmayı sürdürmesini olanaksız kılan işyeri gereklerinden kaynaklanmıyorsa sosyal bakımdan haksız olarak kabul edilmektedir. Sosyal bakımdan haklı neden olarak, işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, bilgi eksikliği veya işe her zaman geç gelmesi sayılabilir³⁸. İşyerinden kaynaklanan nedenler arasında ise işyerinde talep yetersizliği nedeniyle üretimin azalması, işletmenin mali krize girmesi sayılabilir.³⁹

Mevcut küresel ekonomik durgunluk ve giderek artan ihtiyaç fazlası korkusu Alman iş hareketinin yönünü ödeme taleplerinden iş güvencesine çevirmiştir. Asıl sorun iş güvencesi haline gelmiştir. Metal işçileri sendikası IG Metal bile taleplerinde iş güvencesini ödeme talebinden önce sıralamaktadır. Yani iş yerinde çok fazla kişi kovulmadığı sürece ücret zamları ve saat kesintileri unutulabilir.⁴⁰

³⁷ Süzek, a.g.e., s.29

³⁸ Süzek, a.g.e., s. 34.

³⁹ Hamdi Mollamahmutoglu, "Hizmet Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Ekonomik Sebeplerle Feshi", **Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ocak 1988, s. 12

⁴⁰ Heiner Flassbeck, "Putting employment security first will diminish demand: A warning from Germany", *Global Labour Column*, Number 13, March 2010, http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/papers/no_13_flassbeck.pdf, Erişim: 25.04.2010

1.3.2. Fransa

30 Aralık 1986 tarihli Fransız İş Kanunu'na göre işveren işine son vermek istediği işçiyi mektupla çağırarak fesih nedenlerini işçi ile görüşmek zorundadır. Buna göre; fesih disipline aykırı davranışlar ya da ekonomik nedenlerden kaynaklanıyorsa işveren fesih bildiriminde bunu belirtmek zorundadır. Fransız hukukunda fesih hakkı gerçek ve ciddi nedenlerin varlığına bağlanmış, bu nedenler yasada sıralanmamış, takdir yargıca bırakılmıştır. Yasanın kapsamı 10'dan fazla işçinin çalıştığı işyerleri ve bu işyerlerinde en az 2 yıllık kıdeme sahip kişilerdir. Yargıç fesihte gerçek ve ciddi nedenler görmezse işçinin işe iadesine karar verebilir, ancak işveren bunu kabul etmezse 16 aylık ücret tutarından az olmamak üzere bir tazminat ödemek zorundadır. Yasanın kapsamı dışında kalan işçiler de hizmet akitlerinin gerçek ve ciddi bir nedene dayalı olmadan feshedildiği gerekçesiyle tazminat isteyebilirler. İşyeri kurulu üyeleri ve temsilciler daha güçlendirilmiş bir iş güvencesine sahiptirler. Temsilci ve kurul üyeleri görevleri süresince ancak işyeri kurulunun ve iş müfettişinin izni ile işten çıkarılabilirler. Temsilcinin feshi geçersiz sayılırsa kesin olarak işe iade edilecektir.⁴¹

1.3.3. İngiltere

1963 yılına kadar büyük ölçüde örf ve adet hukukuna dayanan İngiliz İş Hukukunda, 1963 yılında Hizmet Akitleri Kanunu kabul edilmiş, bu kanunla hizmet akitlerinin feshedilebilmesi için uyulması gerekli asgari ihbar önellere düzenlenmiştir. İş güvencesinin sağlanması amacıyla feshe karşı korunma alanında en önemli gelişme ise, 1971 tarihli Endüstriyel İlişkiler Kanununda feshe karşı korunma kavramının ILO' nun 119 sayılı tavsiye kararından yararlanılarak ele alınması olmuştur; bu kanun ile hizmet akitlerinin feshedilebilmesi için sebebe dayanma zorunluluğu getirilmiştir. Bu kanunun dışında, iş güvencesine ve hizmet akitlerine ilişkin bazı kanunlar, 1978 tarihli İstihdamı Koruma Kanunu bünyesinde

⁴¹ Devrim Ulucan, Öner Eyrenci ve diğerleri, "İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Türkiye için Bir Model Önerisi", Tüses , İstanbul, s. 78.

birleştirilmiştir. Keza, 1988 tarihli İş Kanunu da iş güvencesi alanında bugün geçerli olan diğer bir kanundur.⁴²

İngiltere'de son olarak kabul edilen sistemle, iş aklının ancak haklı neden ile sona erdirilebileceği kabul edilmiştir. Eğer işçi işten çıkarılmasının haklı görülebilecek bir nedene dayanmadığını iddia ve ispat ederse, işverene karşı belirli taleplerde bulunabilir. Özellikle işverenin doğruluk kuralına ve iyi niyete aykırı olarak sözleşmeyi sona erdirmesi durumunda, fesih hukuka aykırı sayılır. Eğer mahkeme feshi geçersiz sayarsa, iş ilişkisi hiç bozulmamış sayılır. Buna karşılık fesih işçinin mesleki yetersizliği ve işyeri gereklerine uymamasından kaynaklanıyorsa, haklı nedenden bahsedilebilir.⁴³

1.3.4. Belçika

Belçika hukukunda hizmet akitlerinin sona erdirilmesi konusunda fesih serbestisi ilkesi vardır. Belirsiz süreli bir iş sözleşmesi taraflarca ihbarda bulunularak sona erdirilebilir. Bildirim süresi 28 gün; işçinin sözleşmeyi fesih etmesi durumunda 14 gün olarak kabul edilmiştir. Bu süreler aynı işletmede aralıksız yirmi yıl çalışmış olan işçi için iki ve dört katına çıkmaktadır. Derhal fesihlerde "önemli nedenler" koşulu aranır, bu koşulun bulunmadığı durumlarda yargıç belirli bir tazminata hükmedebilir.⁴⁴

Belçika'da işverenin fesih hakkı daha çok toplu sözleşmelerle sınırlandırılmaktadır. Belçika'da işçiyi feshe karşı korumada daha çok bu yöntem gelişmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde hizmet sözleşmesinin feshi halinde yüklü bir fesih tazminatı ödeneceği öngörülmekte; böylece işverenin fesih serbestisi geniş ölçüde kısıtlanmaktadır.⁴⁵

⁴² Alpagut, a.g.e., s. 30-31

⁴³ Koç, a.g.e, s.48.

⁴⁴ Koç, a.g.e., s.44.

⁴⁵ Süzek, a.g.e., s. 54.

Ayrıca belirli durumlardaki işçiler feshe karşı özel olarak korunurlar. İşveren kadın işçinin sözleşmesini onun hamile olduğunu öğrendiği tarihten itibaren doğum izninin bitimine kadar feshedemez. Ancak işveren ispat yükü kendisine ait olmak üzere haklı bir nedene dayanarak sözleşmeyi feshedebilir. İşçinin askerlik veya sivil savunma hizmeti nedeniyle de işveren sözleşmeyi feshedemez. İşveren, sendika yöneticileri veya temsilcilerinin iş akitlerini, görevlerini yapmaları ile ilgili bir nedenden dolayı feshedemez. Eğer işveren sendika temsilcisinin işini haklı bir nedene dayanarak feshetmek istiyorsa öncelikle sendikanın onayını almak zorundadır. Bunu yapmaması durumunda işveren mahkeme tarafından işçiye tazminat ödemeye mahkum edilir. Fesihden doğan tazminat hakları da saklı kalır.⁴⁶

1.3.5. İtalya

İtalya'da istihdam güvencesi 15 Temmuz 1966 tarihinde çıkarılan yasa ile sağlanmıştır. Bu yasaya göre haklı bir neden olmaksızın hizmet sözleşmesi feshedilememektedir. İşveren tarafından iş ilişkisine son verilebilmesi için, işçinin şahsından, davranışlarından ya da işyerinin gereklerinden kaynaklanan sebeplerin olması gerekmektedir. İşçinin hizmet sözleşmesini önemli ölçüde ihlal etmesi, öğretide feshi sübjektif açıdan haklı kılan bir neden olarak kabul edilmektedir. İşçinin politik veya dini inançları ya da sendikal faaliyetleri nedeniyle yapılan fesihler geçersiz sayılır.⁴⁷

Feshin hukuka aykırı olduğu saptandığında, yargıcın kararı üzerine, işveren işçiyi işe almakla yükümlü olur. Sözleşmesi hukuka aykırı olarak sona erdirilen işçi ayrıca fesih ile mahkemenin kararına kadar geçecek süreye ilişkin olarak tazminat da isteyebilir. İşveren, işe iade kararına rağmen işçiyi işe almazsa, onbeş'ten fazla işçi çalıştıran endüstri ve ticaret işletmelerinde sadece işe iadeyi öngörmekte; işverene tazminat ödeyerek bu yükümlülükten kurtulma olanağını vermemektedir. Yargıcın

⁴⁶ Taşkent, a.g.e., s.45.

⁴⁷ Taşkent, a.g.e., s.41-42.

kararına rağmen, işveren işçiyi işe almaz ise, karar tarihinden tekrar işe alıncaya kadar geçecek süreye ilişkin ücretlerini işçiye ödemek zorunda kalır.⁴⁸

1.3.6. İspanya

İspanya hukuk sisteminde fesih işlemlerinin yazılı bir şekilde yapılması zorunluluğu vardır. Fesih haklı nedenlere dayandırılıyorsa geçerliliği kabul edilir. Bu geçerli nedenler genellikle işçinin işini iyi yapamaması, işe ve işin gerektirdiklerine uyum sağlayamaması gibi nedenlerden oluşmaktadır. Şayet fesih haklı bir nedene dayandırılmıyorsa işveren işçiyi geri almak zorunda ya da tazminat ödemek zorundadır.

İşçi temsilcileri, hamile ve emzikli kadın işçiler feshe karşı özel olarak korunmuşlardır.⁴⁹

1.3.7. Hollanda

Hollanda hukukunda istihdam güvencesi yasalaştırılmamıştır. 1945'den beri yürürlükte olan kararnameye göre hizmet sözleşmesinin feshedilebilmesi için yetkili idari makamlardan izin alınması gerekmektedir. İşveren işçiden ya da işyerinden kaynaklanan haklı nedeni olduğunu ileri sürüp, bu nedenini ispat etmekle yükümlüdür. İdari makamlar işverenin ileri sürdüğü haklı nedene göre karar verecektir. 1953 yılında kararnamede yapılan değişiklikle her zaman yargı yolunun açık olduğu kabul edilmiştir. Haksız fesihle işe son verilmişse, hakim işe iadeye karar verebileceği gibi, tazminata da hükmedebilir. İşe geri almaya karar verildiği takdirde işçi çalışmadığı süreler için çalışmış gibi ücret isteyebilir.⁵⁰

⁴⁸ Taşkent, a.g.e., s.44.

⁴⁹ Taşkent, a.g.e., s.48.

⁵⁰ Süzek, a.g.e., s. 43.

1.3.8. İsveç

İsveç'te 1974 yılında yürürlüğe giren yasa işçilere iş güvencesini getirmiştir. Bu yasaya göre, işveren haklı ve objektif bir nedene dayanmaksızın işçinin işine son veremez. Eğer işten çıkarma üretimin azalması gibi objektif ve haklı sayılabilecek bir nedene dayanıyorsa bu durumda işveren bu durumu önceden sendikaya haber vermek zorundadır. İşverenin toplu işçi çıkarma talebi varsa bu durumda da sendikaya bildirim yapmak zorunluluğu vardır. Ancak böyle bir durumda resmi makamlar da durumdan haberdar edilirler ve ilgili resmi makamlar işçi çıkarma talebinin sendika ve işveren arasında görüşülüp tartışılmasını zorunlu görebilirler. İşçinin sözleşmesinin haksız bir şekilde feshedilmesi durumunda işçi, yargıçtan işlemin geçersizliğine karar vermesini isteyebilir. Mahkeme süresince işçi işine devam etme hakkına sahiptir. İşçinin mahkemeyi kazanması ve işverenin buna rağmen işçiyi işe almaması durumunda mahkeme işvereni, işçinin hizmet süresine göre 16 ila 32 aylık ücret tutarında tazminat ödemeye mahkûm edebilir.⁵¹

1.4. İş Güvencesinin Olumlu Etkileri

1.4.1. İşçiye Sağladığı Olumlu Etkileri

İş güvencesi, çalışma hakkının korunması şeklinde bir anlam taşımakta ve hem işçinin feshe karşı korunmasını, hem de fesihten sonra ona bir gelir güvencesi sağlanmasını anlatmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde de iş güvencesi sosyal tarafları ve bu arada devleti zorlayan önemli bir sorundur. Bir yanda, sadece çalışması karşılığı elde ettiği geliri ile geçinmek zorunda olan işçi; diğer yanda ekonomik gereklere uygun ve rasyonel bir şekilde üretim yapmak ve kar elde ederek işletmenin geleceğini tehlikeye atmak istemeyen işveren ve bunlar arasındaki ilişkiyi dengelemeye çalışan "sosyal" devlet için birçok zorluk söz konusudur.⁵² İş güvencesi sayesinde işçi her an işini kaybetme korkusu ve endişesi içinde olmayacak, kendine ve yaptığı işe olan güveni artacaktır.

⁵¹ Alpagut, a.g.e., s. 30

⁵² Koç, a.g.e., s.24.

İş güvencesi işçinin sosyal güvenceler elde etmesini sağlar,işçinin geleceğe daha güvenle bakmasını sağlayarak ailesi üzerine düşen sosyal sorumlulukları da yerine getirmenin huzuru ve mutluluğunu yaşatır.

ILO'nun 1982 yılında Cenevre kongresinde aldığı kararlar ile iş güvencesinin yasalarla korunması amacıyla İş Akdinin Feshi'ne dair düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanun hükmü taşıyan düzenleme işçinin iş akdinin feshedilmesine belirli şartlar getirmiştir. Bu düzenlemede belirtilen şartlar yerine getirilmediği takdirde iş akdinin feshi geçersiz sayılmaktadır. Bu düzenlemede belirtilen ilgili maddeler şu şekildedir.⁵³

Madde 4

Ortada çalışanın kapasitesi ya da davranışlarıyla ilgili veya kurum, kuruluş ya da hizmet veren işyerlerinin işleyiş kurallarına dayalı nedenler olmadığı sürece çalışanın işine son verilemez.

Madde 5

Aşağıda sayılanların işten çıkarmanın nedenleri arasında geçerliliği olmayacaktır:

(a) Sendika üyeliği ya da mesai saatleri dışında, ya da işverenin rızası ile mesai saatlerinde, sendika faaliyetlerine katılmak;

(b) Bir çalışanın temsilcisi olarak veya çalışanın yetkisi ile iş aramak;

(c) Sözü geçen yasa veya tüzükleri hiçe sayan işveren aleyhine tanıklık etmek, şikayette bulunmak ya da yetkili yöneticilere başvuruda bulunmak;

⁵³ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C158>, Erişim: 27.04.2010

(d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluklar, hamilelik, din, siyasi görüş ya da milli veya toplumsal köken;

(e) Doğum izni süresince işe gelmeme.

Madde 6

Hastalık ya da sakatlanma dolayısıyla geçici olarak işe gelememek geçerli bir işten çıkarma sebebi sayılmayacaktır.

1.4.2.İşverene Sağladığı Olumlu Etkileri

İş güvencesi sayesinde işçilerin motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları artacağından işçilerin verimliliği de artacaktır. İşten çıkarılırsa ne yapacağı ve ailesinin tek geçim kaynağı olan işini kaybetmesi durumunda ne gibi zorluklarla karşılaşacağı endişesinden uzaklaşan bir işçi, işine ve işletmesine daha sıkı bağlarla bağlanabilecektir. Geçerli bir neden olmadan işten çıkarılmayacağını bilen işçinin motivasyonu artacaktır. Güven içinde çalışan işçinin verimliliğinin de yüksek olması beklenecektir. Bu da işveren için verimlilik artışı ve daha çok kazanç demek olacaktır.

1.5.İş Güvencesi ve Sendika Özgürlüğü

Sendikal faaliyet, iş saatleri dışında veya iş saatleri içinde işverenin rızası ile, işçi sendikalarının faaliyetine katılma, kongre, konferans, seminer, yönetim, genel kurul gibi toplantılara katılmaya denir.⁵⁴

Sendika özgürlüğünün gerçek güvenceye kavuşabilmesi ancak iş güvencesi ile olanaklıdır. Gerçek bir iş güvencesi olmadan, sendika hakkı ve örgütlenme hakkı

⁵⁴ Murat Demircioğlu, **Sorularla Yeni İş Yasası**, İTO Yayını, İstanbul, 2003, s.85.

tam olarak kullanılamamaktadır. İş kolunda en az iki sendikanın olduğu ve toplu iş sözleşme yetkisi için rekabetin yaşandığı işyerlerinde, yetkili sendikanın belirlenmesinde, iş akdi fesih edilen işçinin işe iade kararının çıkması, aynı zamanda üyesi bulunduğu sendikanın üye sayısının azalmasına engel olacaktır. İşyerlerinde sendikaların toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri için yetki alabilmesi için, o işyerinde veya işletmede çalışanların yarısından bir fazlasının üyeliğini sağlaması gerekmektedir.⁵⁵

İşyerlerinde örgütlenerek sendikalı olmayı isteyen bazı işçiler toplu işten çıkarılmalarına maruz kalabilmektedir ya da sendikadan ayrılmaya veya sendikanın faaliyetlerine katılmamaya zorlanmaktadırlar. Bu durumlarda kanunun ilgili maddesi gereği cezalandırmalar mevcuttur.

4857 Sayılı İş Kanunu; iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işçilerin de sendikal nedenle işten çıkarılmaları halinde en az bir yıllık ücretleri tutarında tazminata hak kazanmalarını hükme bağlamıştır. Bu durumda, sadece dava usulü bakımından İş Mahkemeleri Kanunu'nun genel hükümleri uygulanacaktır. İş Güvencesinin öngördüğü usule uyulma zorunluluğu olmadığı için mahkeme, açılan davayı bir ayda bitirmek zorunda olmadığı gibi, Yargıtay da iki aylık süre ile bağlı kalmamaktadır. Aykırılığın saptanması halindeyse iş güvencesi kapsamında olmayan işçi de bir yıllık ücreti tutarında tazminata hak kazanacaktır.⁵⁶

⁵⁵ Koç, a.g.e., s.28.

⁵⁶ Ulucan, a.g.e., s.95; Çelik, a.g.e., s.58.

1.6. İş Güvencesinin Önemi ve Çalışma Hayatına Etkileri

1.6.1. İş Güvencesinin Çalışma Hayatına İktisadi Etkisi

İş güvencesi, kayıt dışı ekonominin ortadan kalkarak hem işçinin sosyal güvenceler elde etmesini sağlar hem devlet kayıt dışı ekonomiden dolayı gelir kaybına uğramaz. Özellikle son yıllarda kayıt dışı istihdamın toplam istihdam içindeki payı oldukça yüksekken iş güvencesi kanunu bu olumsuz etkileri ortadan kaldıracaktır. Yalnız iş güvencesi kayıt dışı istihdamın tek belirleyicisi olmamakla birlikte devletin denetim ve kontrollerini arttırıcı faaliyetlerde bulunması gerekir. Çünkü iş güvencesinin işverene getirdiği ekonomik yükümlülükler işverenin kaçak istihdama yönelmesini de sağlayabilir.

İş güvencesi iş gücüne olan talebi düşürmektedir çünkü işverenin ekonomik yükümlülükleri arttığından 30'un altında işçi çalıştırmayı tercih etmektedir. İş güvencesi düzenlemelerinin özellikle genç ve deneyimsiz işgücünün istihdam oranını düşürdüğü ve bu tür düzenlemelerin olumsuz etkilerini çoğunlukla bu kesimin göğüslediği bir gerçektir. Katı iş güvencesi düzenlemelerinin, yaş grupları arasındaki gelir adaletsizliğini körüklemeye olasılığı da büyüktür⁵⁷.

Çok katı bir iş güvencesinin, emek yoğun işlerde yabancı sermaye bakımından caydırıcı olduğu söylenebilir. Ancak iç ve dış siyasal istikrar, idari formalitelerin basitliği, vasıflı işgücü, coğrafi konum, enerji kaynaklarının maliyeti, ihracat olanakları, endüstri ilişkileri sisteminin işlerliği, sendikacılık, toplu pazarlık, barışçı yolların amaca uygun işlerliği gibi faktörler iş güvencesinin ülke koşullarına uygun olması halinde yabancı sermaye tarafından daha fazla önem verilen faktörlerdir.⁵⁸

⁵⁷ Oğul Zengingönül, "İş Güvencesi ve İstihdam," **Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**, Şubat 2005, Sayı. 266, s.1.

⁵⁸ Koç, a.g.e., s.4.

1.6.2. İş Güvencesinin Çalışma Hayatına Sosyal Etkileri

İş güvencesi hükümleri, insan kaynakları yönetiminin sorumluluklarını ve stratejik önemini bir kat daha arttırmıştır. Çalışanların işe alınmalarından işten ayrılmalarına kadar olan süreçte insan kaynakları yönetimlerinin; stratejik ve tutarlı davranmaları, personel özlük dosyalarını güncel tutmaları, şirket içi kuralların, ilkelerin ve politikaların doğru ve zamanında uygulanmasını sağlamaları, performans değerlendirme sisteminin kurulması, fesih ile ilgili hak ve sorumluluklarını zamanında, doğru ve özenli bir biçimde yerine getirmeleri gibi sorumlulukları önem kazanmıştır.⁵⁹

İş güvencesinin, sadece hizmet akdinin sona erdirilmesi aşamasında değil, işe alımlarda ve iş sözleşmesinin yapılmasında da önemli etkileri bulunmaktadır. İşverenler iş güvencesi sayesinde işe alım yaparken daha titiz ve kaliteli elemanlar seçerek uzun vadede iş veriminin daha çok artmasını sağlamaktadır. İşveren için en önemli etkilerden biri de verimliliğin artmasıdır. Güven içinde çalışan işçi daha verimli olacak ve daha çok çalışacaktır.

İş güvencesi hükümleri ile gelen değişimlerin insan kaynaklarının stratejik önemini artırması açısından bir fırsat olduğu söylenebilir. İş güvencesi hükümleri ile gelen değişimlerin insan kaynakları yönetimleri için 4857 sayılı iş kanununa uyum sağlamak açısından kritik noktaları özetle:⁶⁰

- İşletmelerde iş tanımlarının oluşturulması,
- İş profillerinin, yetkinliklerinin tanımlanması, işçilerle paylaşılması,
- İş sözleşmelerinin görev tanımlarını ve iş profillerini içerecek şekilde düzenlenmesi ve yasayla uyumlu hale getirilmesi,

⁵⁹ MESS, ag.e., s.2.

⁶⁰ Gülten Erdem Optur, “4857 Sayılı İş Yasasının İş Güvencesi Hükümleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi, SBE, 2005, s.53.

- İşletmenin ihtiyaç duyduğu sayıda, doğru işe doğru kişinin alınması amacıyla işletmenin işe alma, seçme ve yerleştirme sürecinin düzgün bir şekilde yapılandırılması,
- İş sözleşmelerinin herhangi bir uyuşmazlığa ve belirsizliğe yer vermeyecek şekilde hazırlanması,
- Güncel bir dokümantasyon sistemi kurulması ve arşivlenmesi, özellikle işçi sicil dosyalarının güncel tutulması,
- Performans kriterlerinin net bir şekilde tanımlanması, işletmenin performansı ile işçilerin performansı arasındaki ilişkinin kurularak hedeflerin etkin bir şekilde yönetilmesi ve işçilerin performansının farklı taraflardan geribildirim alınarak izlenmesi,
- İşçilerin yetkinliklerinin geliştirilmesi, bununla birlikte eğitim sonuçlarının ve eğitimden edinilenlerin işletmeye yarattığı katma değer izlenmesi,
- İşçilerin kariyer planlamalarının gerçekleştirilmesi ve izlenmesi,
- İşletme içerisinde adil bir ücret sisteminin uygulanması,
- İşçilerin memnuniyetlerinin düzenli olarak ölçülmesi,
- İşletmelerde denetim mekanizmasının kurulması ve bunların benimsenerek aktif olarak işletilmesi,
- İşyeri yönetmeliklerinin ve çalışma ilkelerinin oluşturulması.

1.7. İnsan Kaynakları Yönetimi ile İş Güvencesi Arasındaki İlişkiler

1.7.1. İş Güvencesi İle Devamsızlık Arasındaki İlişki

İş Hukuku Kanunu'na göre, işçinin haklı bir nedene dayanmadan arka arkaya iki iş günü veya izin almadan bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç iş günü işe devam etmemesi iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmaktadır. Ancak işçi kanunda öngörülen limitleri aşmaksızın devamsızlıkta bulunuyor ise, işverenin geçerli fesih hakkı doğmaz fakat işveren işçinin davranışlarından kaynaklanan devamsızlığının verimliliği düşürdüğü gerekçesi ile fesih hakkını kullanabilir.

İşçinin izin almaksızın sık sık iş süresinin bitiminden önce işten ayrılması da geçerli fesih nedeni sayılır. Buna karşılık Fransız Yüksek Mahkemesince de kararlaştırıldığı gibi işçinin iş süresinin bitiminden bir kaç dakika önce duş almak için işi bırakması geçerli bir feshe dayanak yapılamaz. Ancak işçinin bu tutumunun da süreklilik kazanmaması gerekir.⁶¹

Diğer yandan, işçinin işyerinde süreklilik kazanan ve işe olan ilgisinin ve sorumluluk duygusunun yetersizliğini gösteren davranışları da geçerli feshe neden olabilir. Yasanın gerekçesinde yer alan işçinin işyerinde iş akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapması, işini aksatarak işyerinde dolaşması, devamlı esas çalışma yerinin dışında bulunması, iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkiye girmesi ve uzun sohbetlerde bulunması bu gibi davranışlara örnek olarak gösterilebilir.⁶²

1.7.2. İş Güvencesi İle Stres İlişkisi

Stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres, durup dururken ya da kendiliğinden oluşan bir durum değildir. Stresin oluşması için insanın içinde bulunduğu ya da hayatını sürdürdüğü ortam ve çevrede meydana gelen değişimlerin insanı etkilemesi gerekir. Ortamdaki değişimlerden her birey etkilenir ancak, bazı bireyler bu değişimlerden daha çok veya daha az etkilenmektedirler. Stres, insanın yaşadığı ortamda meydana gelen bir değişimin veya insanın ortam değiştirmesinin onun üzerinde etkiler bırakması ile ilgilidir.⁶³ Her örgüt yaptığı işe, kullandığı teknolojiye , örgüt elemanlarının deneyimlerine ve eğitimine, örgüt içi gruplaşmalara göre belirli stres kaynakları oluşturmaktadır.

İş güvencesine sahip olan işçi, işini kaybetmenin vereceği korku ve endişenin stresini yaşamak zorunda kalmayacaktır. İş güvencesine sahip olmayan işçi çalıştığı

⁶¹ Süzek, a.g.e., s.463.

⁶² Süzek, a.g.e., s.463.

⁶³ Pehlivan İnayet, **Yönetimde Stres Kaynakları**. Pegem Yayınları, Ankara, 1995,

ortamda stresli olursa bu onun performansına etki edecektir. Dolayısıyla işçinin düşen performansına karşılık işveren onu işten çıkarma konusunda yani iş sözleşmesinin feshinde haklı nedenlere sahip olacaktır. Ancak iş güvencesine sahip olan işçi normal çalışmasına devam ettiği ve ortalama düzeyde performans gösterdiği müddetçe işini kaybetmenin endişesi ve bunun getirdiği stres içerisinde olmayacaktır.

Çalışma hayatına giren birey, iş üretiminin yanı sıra örgüt içinde diğer insanlarla ilişki kurmakta, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya çalışmakta ve örgüt içindeki gruplara dahil olmaktadır. Bu süreçlerde çalışanın güçlü ve yoğun bir uyum çabası içine girmesine neden olmaktadır. Kısacası, iş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren bireyler örgüt ortamından kaynaklanan “örgütsel stres” ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu kavram “iş stresi” veya “mesleki stres” olarak da adlandırılmaktadır.⁶⁴

1.7.3. İş Güvencesi İle Çalışan Performansı Arasındaki İlişki

İşçinin yetenekleri doğrultusunda bilinen niteliklerinin beklenenden daha düşük performans göstermesi iş sözleşmesi fesih nedenlerindedir. Çalışan performansı değerlendirmesi, iş yeri yönetimince belirlenen hedefler doğrultusunda gerçekleştirilmelidir. Performans değerlendirme sisteminin işçinin verimliliğinin artması, üretimde kalitenin artması gibi olumlu etkileri vardır. Şayet çalışanın performans düşüklüğü var ise öncelikle işverenlerin bunu eğitimle desteklemesi olumlu sonuçlar sağlayabilir, ama çalışanın performansı hala düşük ise iş sözleşmesinin feshi geçerli bir sebeple yapılan fesih olarak değerlendirilmelidir.

Objektif ölçütlere göre yapılan performans değerlendirmelerinde “açıklık şeffaflık” ilkesini benimseyen ve işçiye hangi yönden performansının düşük olduğunu bildirip, görüşünü alan ve bir düzelme olmadığında iş ilişkisini sona erdirmek dahil değişik çözüm yolları öngören işletmeler oldukça fazla sayıdadır.

⁶⁴ Pehlivan, a.g.e.,s.11.

Böyle bir değerlendirmeyi uygulayan işveren, performans düşüklüğüne dayanmak suretiyle iş sözleşmesini feshetme imkanına sahip olacaktır.⁶⁵

İşçilerin verimsizliğinden ve yetersizliğinden kaynaklanan bir fesihte dava yoluna gidilmesi durumunda ispat edebilme açısından çalışanların performans sonuçları, mahkemeye karşı kullanılabilir. Bu nedenle, performans değerlendirmenin bilimsel yöntemlerle yapılması, her türlü işin belgelerle desteklenmesi ve nesnel kayıtların tutulması artık bir zorunluluk haline gelmiştir.⁶⁶

Yargıtay içtihatlarında, işverenin işçinin performans düşüklüğü sebebine dayandığı hallerde; performansa ilişkin belgelerin mahkemeye verilmesinin gerekli ve şart olduğuna karar verilmiş, belgelerin ibraz edilmemesi halinde feshin geçersizliğine hükmedilmiştir. Yine aynı şekilde Yargıtay çalışanın makul bir süreçte aynı işi yapan diğer işçilere göre performans düşüklüğü gösterip göstermediği, böyle bir performans eksikliği varsa bunun arızı mi, yoksa sürekli mi olduğu ve bunun sonucunda bir üretim düşüklüğü meydana gelip gelmediğinin saptanması gerektiğini belirtmiştir.⁶⁷

1.7.4. İş Güvencesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütlerdeki çalışanların birer makine olarak görülmesi, işverenler açısından değersiz görülerek kolayca işten çıkarılmalarının örgütlere daha fazla zarar verdiği düşüncesinin anlaşılması ve bu durumun maliyetleri yükselttiğinin anlaşılması örgütsel bağlılık kavramına olan ilgiyi arttırmıştır. Örgütlerde insan faktörü, örgütlerin başarısı üzerinde oldukça önemlidir. Çalışanların tutum ve davranışları bir işletmenin tanınırlılığı ne olursa olsun, işletmenin imajını ve müşteri algısını çok fazla etkilemektedir.

⁶⁵ Ekonomi, a.g.e., s.8-9.

⁶⁶ Selami Tosun, "İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkileri ve Konu İle İlgili Bir Araştırma", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi, SBE, s.115.

⁶⁷ Osman Çankaya, Cevdet Güven, İlhan Günay ve Seracettin Gökteş. **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**. Yetkin Yayınları, Ankara, 2005,s.83.

Örgütsel bağlılık bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli başlı davranışlara yönelmede kişinin kendisini taahhüt altına koymasudur. Örgütsel bağlılık kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral- psikolojik gücü üzerine odaklandıklarını göstermektedir.⁶⁸ İşgörenin çalıştığı kuruma psikolojik olarak bağlanması çalışanın hem işletmede kalma çaba ve arzusu hem de işletmenin amaç ve değerlerini benimsemesidir.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt amaçlarına ulaşsın diye çok fazla çaba sarf ederler ve işten ayrılmayı düşünmezler. Yapılan bazı çalışmalar da bunu göstermektedir. Kişi çalıştığı örgütün değerlerine, amaçlarına bağlıysa örgütten ayrılmak istemeyecektir. Buna göre örgütler varlıklarını sürdürebilmek için çalışanların örgütsel bağlılığını sağlamak zorundadırlar.

Çalışanın çalıştığı müddetçe işverene bağlı olması esastır. İşverenin güvenini kötüye kullanılıp suiistimal etmek, işçinin işyeri ve meslek sırlarına sadık olmaması, bunları kötüye veya kendi çıkarları doğrultusunda kullanması, işverenin malına zarar vermek veya hırsızlık yapmak gibi davranışlarda bulunması gibi nedenler iş sözleşmesinin feshi için haklı nedenler oluşturmaktadır.

1.7.5. İş Güvencesi İle Motivasyon Arasındaki İlişki

Motivasyon, bireylerin bir işi veya amacı gerçekleştirirkenki istek ve arzuları doğrultusunda yapılan işe en iyi şekilde yoğunlaşmaktır. Bütün işletmeler çalışanlarının işlerine en iyi şekilde yoğunlaşmasını hedefler ve bir çok işletme bunun gereği için elinden geleni yapmaya çalışır. Çünkü tüm işletmelerin ortak amacı verimliliği arttırmaktır. Bunun içinde işçilerinin performanslarının en yükseğe çıkması için motivasyon şarttır.

⁶⁸ Balay, R., **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000, s.13-17.

İş güvencesi ile birlikte işçiler sebepsiz yere işten çıkarılmayacağı ve iş haklarının sınırlandırılmayacağı bilinci ile geleceğe daha güvenli bakmakta ve bu sayede işlerine daha iyi motive olabilmektedir. İşten atılma korkusu ile çalışan işçilerin motivasyon düşüklüğü yaşamaları gayet doğaldır. Bu korku onların işlerine daha iyi yoğunlaşmalarına engel olmaktadır. Fakat iş güvencesi işçiler için motivasyonu arttırıcı doğal bir etkidir.

Günümüzde, organizasyonel performansı belirleyici unsurun, işgörenlerin motivasyonu olduğunun fark edilmesi, çalışma yaşamı kalitesi kavramını öne çıkarmış ve bu konudaki uygulamaların önemini arttırmıştır. İşgörenlerin yenilik yapma ve yaratıcı olma potansiyeli, organizasyonların rekabetçi üstünlüğünün temel bir kaynağıdır. Bu kaynağı en iyi şekilde kullanabilmenin yolu da işgörelere yüksek kalitede bir çalışma ve yaşama ortamı sağlamaktır.⁶⁹

1.7.6. İş Güvencesi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

İş tatmini personelin işine ve örgütsel üyeliğine karşı geliştirdiği bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Personelin emek, örgütsel bağlılık gibi belli girdileri karşılığında aldığı çıktı miktarıyla alması gerektiğini düşündüğü çıktı miktarı arasındaki fark, iş tatmininin temel belirleyicisidir.

İşgörenin işinden doyumunun sağlanması, artık örgütün ürün üretmek gibi amaçlarından sayılmaktadır. Bir örgütün yönetimi, bir yandan örgütün amacı olan ürünün ya da ürünlerin niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, diğer yandan buna paralel olarak işgörenlerin işten doyumlarını yükseltmeye çalışmakla yükümlüdür.⁷⁰

⁶⁹ İlhami Fındıkçı, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5. bs., Alfa Yay., İstanbul, 1999, s. 373

⁷⁰ Ethem Başaran, **Örgütsel Davranış**, Gül Yayınevi, Ankara, 1991, s. 198.

İş güvencesinin eksikliği ile iş tatminsizliği oluşur. Ayrıca moral ve doyum düşüklüğü işçilerin örgüt içinde ruhsal yönden zayıflamalarına neden olarak hem işlerine ilişkin hem de üyesi oldukları kümeye ilişkin tutumlarını olumsuz yönde etkileyerek stres tepkisinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Sendika işçilerin genel olarak arzularına hitap eden bir toplu iş sözleşmesi için yoğun çaba gösterip bunları gerçekleştirmişse, doğrudan olmasa bile, çalışanların işlerinden doyum duymalarına katkıda bulunur. Öte yandan toplu iş sözleşmesinin işverence tam uygulanması da bu duyguyu etkiler.

İş doyumsuzluğu sonucu işe bağlılığı düşük fakat çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan işgörenler, örgüt içinde olumsuz davranışlar ortaya koymaya başlarlar. Bu tür işgörenlerde her konuyla ilgili sık şikayetler, örgüt içinde ve dışında örgüt hakkında olumsuz eleştiriler, diğer işgörenlerin morallerini bozma çabaları, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve sonuçta da işten ayrılma gibi nihai davranışlar gözlemlenebilir.⁷¹

⁷¹ Akıncı, Z., **Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**, Akdeniz Üniversitesi I.I.B.F. Dergisi (4), Antalya,2002,s.8.

BÖLÜM II

İŞ GÜVENCESİNİN HUKUK İÇİNDEKİ YERİ

2.1.Anayasada İş Güvencesi

İş hukukunda da resmi kaynakların başında ve tüm kaynakların üstünde anayasa yer alır. Anayasanın bu niteliği 1982 anayasasının 11. maddesinde öngörülmüştür. Anayasanın 2. maddesinde yer alan sosyal devlet ilkesi, 5. maddede geniş bir anlatımını bulmuştur. Bu maddeye göre "Devletin temel amaç ve görevleri kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır". Gerçekten sosyal devlet, herkes için insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlamak amacına yönelik devlettir. Bu amacı gerçekleştirmek için sosyal devlet, milli gelirin adalete uygun bir biçimde dağılmasını sağlamak, ekonomik ve sosyal farklılıkları gidererek toplumsal dengeyi kurmak, toplumdaki güçsüzleri ve yardıma ihtiyacı olanları korumak ve bu yönde gerekli önlemleri almakla görevlidir.⁷² Sosyal devlet, toplumdaki bireylerin gerçek anlamda özgür olmasını engelleyen sosyal ve ekonomik baskıları ortadan kaldırarak, maddi ve manevi varlıklarını geliştirebilmeleri için gerekli koşulları ve ortamı hazırlayacaktır.⁷³

Anayasa, sosyal devlet ilkesini gerçekleştirme ödevini sadece devlete bırakmış değildir. Anayasa, özgür sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını güvence altına almak suretiyle sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirilmesinde çalışma yaşamının taraflarına da hukuki olanak tanımıştır. Böylece, işçi ile işveren arasında bireysel düzeyde mevcut olan fiili eşitsizlik, bu haklarla kollektif düzeyde dengelenerek, sosyal devlet amacı, devlet müdahalesi dışında özgür sendikacılık, serbest toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla gerçekleşme şansına sahip kılınmıştır. Bu itibarla, sosyal hakların, sendika, toplu iş sözleşmesi, grev hakları gibi

⁷² Anayasa Mahkemesinin bu yöndeki kararları için bkz. AYM, 26.10.1988, 19/33,AMKD, 1989, S. 24, s. 451. AYM, 23.5.1972, 2/28, AMKD, 1973, S. 10, s. 412. AYM, 18.3.1976, 198/18, AMKD, 977, S. 14, s. 106.

⁷³ Süzek a.g.e., s.41-42

bir bölümü, tıpkı klasik haklar gibi devlete olumlu bir edim değil, olumsuz bir edim yükleyen "negatif statü hakları"dır.⁷⁴

2.2.Borçlar Kanunu ve İş Güvencesi

1926 yılında kabul edilen Türk Borçlar Kanunu Hizmet Akdi Başlığı altında 313.-354. maddeleri arasında hizmet sözleşmesini düzenlemiştir. 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu ile 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanununda söz konusu hükümler yeniden düzenlenmiştir.⁷⁵

Borçlar Kanunu madde. 343'e göre; taraflar sözleşmede belli bir süre zarfında bildirimli fesih yapılamayacağı yolunda anlaşabilirler. Bu sürenin işveren için belli bir sınırı yoktur. Ancak söz konusu süre işçi bakımından on seneden fazla veya ömür boyu olursa, on seneden sonra sözleşme her zaman işçi tarafından bir ay önce feshi ihbarda bulunmak suretiyle ve tazminatsız olarak sona erdirilebilir. Bu hükmün amacı taraflar arasında eşitlik sağlamak değil, işçiyi korumak ve iş güvencesi sağlamaktır.⁷⁶

Borçlar Kanunu'nun 340. maddesine göre süresiz hizmet akitleri gerek işveren, gerekse işçi tarafından bir haftalık -veya iki haftalık- feshi ihbar suretiyle her zaman feshedilebilmekte, bunun için herhangi bir tazminat ödenmesi gerekmemektedir. Bu hükümden anlaşılmaktadır ki büyük ölçüde sözleşme serbestisi ilkesine dayanan Borçlar Kanunu'muz, işverenin iş sözleşmesine son verebilmesi için, bir ya da iki hafta önceden bildirimde bulunmasını yeterli görmüştür.⁷⁷

⁷⁴ Ergün Özbaldun, **Türk Anayasa Hukuku**, Ankara 1990,s.111-112.; Süzek, a.g.e., s.42.

⁷⁵ Taşkent, a.g.e., s.58.

⁷⁶ Kaplan, E. T., **İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları**, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1987,s.77.

⁷⁷ Taşkent, a.g.e., s..58.

2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu ve İş Güvencesi

4857 sayılı İş Kanunu iş güvencesi sistemini getirmiştir. Kanun'un 18-21. maddelerinde iş güvencesi hükümleri düzenlenmiştir. Bu maddelerde iş sözleşmesi feshinin geçerli bir nedene dayandırılması, feshin usulü, itirazı ve geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu, Cumhuriyet döneminin dördüncü İş Kanunu'dur. Söz konusu kanun, daha önce özellikle işçi kesimi tarafından istenen yasal iş güvencesi ile işveren tarafınca arzulanan esneklik esaslarına dayanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu, iş güvencesi konusunu 158 sayılı ILO Sözleşmesini esas alarak düzenlemiş bulunmaktadır. ILO Sözleşmeleri, Avrupa Birliği normlarından farklı olarak, daha evrensel nitelik taşıdıklarından, gelişmiş ülkeler gibi gelişmekte olan ülkelerin de bu sözleşmeleri daha kolay onaylamaları ve iç hukuklarında düzenleme yapmalarını sağlamak amacıyla çok esnek hükümler içermekte, devletlere çeşitli seçenekler sunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 158 sayılı ILO Sözleşmesi'ni temel alması, ülkemizde de esnek bir iş güvencesi modelinin benimsenmesine yol açmıştır. İş güvencesinin en önemli konularından biri olan geçerli nedene dayanmayan fesih işlemine uygulanacak yaptırımdır. 4857 sayılı İş Kanunu bu konuda karma ve oldukça esnek bir model benimsemiştir. İşçinin korunması ile işverenin girişim özgürlüğü arasındaki dengenin daha çok işletme özgürlüğü lehine kullanıldığı görülmektedir.⁷⁸

İş güvencesi işyerinde verimin ve üretim kalitesinin artmasına ve çalışma barışının kurulmasına yardımcı olur. Gerçekten, geçerli bir neden olmaksızın işten çıkarılmayacağını güveni içinde çalışan işçi, bu güvence nedeniyle daha huzurlu ve verimli çalışır. Bu yolla işçi işletmesi ile bütünleşecek, çatışan menfaatlerin yerini menfaat ortaklığı alacak ve işyerinde gerçek bir çalışma barışı kurulabilecektir.⁷⁹

⁷⁸ Güzel, a.g.e.

⁷⁹ Taşkent, a.g.e., s.219

4857 sayılı İş Kanunu işçinin işverenin keyfi fesihlerine karşı korunması konusunda hükümler getirmiştir. Basın İş Kanunu kendi kapsamındaki işçiler için ayrıca özel bir güvence getirmemiş bu konuda İş Kanunu hükümlerinin kıyasen uygulanacağını belirtmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu genel olarak sendikal faaliyet güvencesi ile sendika temsilcilerinin güvencesi konusunda 4773 sayılı Kanunla getirilen güvenceye de dokunmamıştır.⁸⁰

2.3.1 İş Güvencesinden Yararlanma Koşulları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi değerlendirildiğinde iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için aşağıdaki koşulların gerçekleşmesi aranmaktadır:

- İşyerinde işverene bağlı en az 30 işçi çalışmalıdır.
- Yürürlükte olan bir iş sözleşmesi bulunmalıdır.
- Yürürlükte olan iş sözleşmesi İş Kanunu'na ya da Basın İş Kanunu'na tabi bir iş sözleşmesi olmalıdır.
- Yürürlükte olan iş sözleşmesi belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olmalıdır.
- İşçinin asgari 6 aylık kıdemi olmalıdır.
- İşçi, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmamalıdır.
- İş Sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi

2.3.1.1. Yürürlükte Olan Bir İş Sözleşmesinin Bulunması

İş güvencesi hükümleri feshe karşı korumayı amaçlayan hükümlerdir ve ancak taraflar arasında mevcut bir iş sözleşmesinin feshi halinde uygulanma kabiliyetine sahiptirler. Taraflar arasında mevcut bir iş sözleşmesi bulunması koşulu gerçekleştikten sonra bu sözleşmenin sona erme biçimi de önem kazanmaktadır. Örneğin taraflar kendi aralarında iş sözleşmesi için bir süre belirlemişlerse ve bu süre

⁸⁰ Ercan Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007, s.151.

sona ermişse bu durumda iş güvencesi hükümleri uygulanamayacağı gibi yine tarafların aralarında anlaşmaları ile iş sözleşmelerine son verme biçimi olan ikale durumunda da bu hükümler uygulanamamaktadır. İş sözleşmesinin işveren tarafından yapılan fesihler dışında sona ermesi durumlarında güvence hükümleri uygulanamamaktadır. Yine iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi durumlarında iş güvencesi hükümlerinin uygulanması mümkün değildir.⁸¹

2.3.1.2. İşletmeye Bağlı Aynı İş Kolunda En Az Otuz İşçi Çalışması

İş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için yasal düzenlemelerle bir takım sınırlamalar getirilmiştir. İşyerinde çalışan işçilerin sayısına göre yapılan sınırlama bunlardan bir tanesidir ve hemen hemen her ülkede uygulandığı gibi ülkemizde de bu sınırlama geçerlidir. İş güvencesi kapsamında getirilen 4773 ve 4857 sayılı kanunların her ikisi de işçi sayısına sınırlama getiren hükümler içermektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmesi ile işverene ait aynı iş kolundaki tüm işyerlerini kapsamı alanına almış, işletme çapında otuz işçi çalıştırma şartını aramıştır.

İşçi sayısının belirlenmesi ile ilgili olarak 4773 sayılı Kanunun sadece işyeri işçi sayısını esas alıp işletmeyi gözden kaçırmasıyla çıkan sorun, 4857 sayılı Kanun ile kısmen çözümlenmiştir. İş Kanununa göre "İşverenin aynı iş kolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir." Çelik; yapılacak bir kanun değişikliği ile bu hükümdeki "aynı iş kolunda" ibaresinin kanundan çıkarılmasının daha isabetli olacağını belirtmektedir.⁸² Fakat iş güvencesi kapsamına işçi sayısı bakımından getirilen kısıtlama sadece ülkemizde değil Avrupa ülkelerinin birçoğunda da uygulanmaktadır. Bu kısıtın kaldırılmasının iş güvencesinin esnek olan hükümlerine uygun olmayacağı görülmektedir.

⁸¹ Güneş Topal, **İş Kanuna Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2088, s. 119-120.

⁸² Çelik, a.g.e., s.200-201.

2.3.1.3. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Olması

İş sözleşmesi belirli süreli veya belirsiz süreli olabilir. Belirli-belirsiz süreli sözleşme ayrımı daha çok sözleşmenin sona ermesi ve buna bağlanan hukuki sonuçlarda kendini göstermektedir. Belirli süreli sözleşmede iş sözleşmesi kural olarak fesih beyanına gerek kalmaksızın, kararlaştırılan sürenin sonunda kendiliğinden sona ermekte iken, belirsiz süreli sözleşmelerde sözleşmenin sona ermesi için fesih beyanına ihtiyaç vardır. Bundan dolayı belirli süreli iş sözleşmesi sözleşme süresince iş güvencesi sağlar.⁸³

İşçinin feshe karşı korunması kural olarak, iş ilişkisinin süresiz olması halinde ortaya çıkan bir gereksinimdir. Belirli süreli iş sözleşmesi süre sonuna kadar önelli fesih yoluyla ortadan kaldırılamayacağı için, zaten işçi açısından nispi bir iş güvencesi sağlamaktadır. Nitekim feshe karşı koruma sistemini uygulayan yabancı ülkelerde de güvenceden yararlanabilecek olanların süresiz sözleşmelerle çalışanlar olduğu fikrinden hareket edilmiştir. Bunu dikkate alan yasa koyucu, feshe karşı korumayı belirsiz süreli sözleşmelere ayırmış bulunmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi ve zincirleme iş sözleşmeleri yasa tarafından artık önemli ölçüde sınırlandırıldığına göre, bu ölçütlerin doğru uygulanması koşuluyla, belirli süreli iş sözleşmelerinin kapsam dışı bırakılmalarının herhangi bir sorun yaratmayacağını kabul etmek gerekir. Diğer taraftan belirtilmelidir ki, ortaya çıkan model feshe karşı koruma sistemini korumak amacıyla süreli sözleşme yapılmasına karşı yeterli güvencelerin sağlanmasını öngören 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile de uyum içindedir.⁸⁴

Belirli süreli iş sözleşmesi, sözleşmenin bitim tarihinde sona ereceğinden, bu tür sözleşmelere belirsiz süreli için öngörülen koruma hükümlerinin uygulanması kural olarak düşünülmez, iyi niyet kuralları çerçevesinde işçi, iş sözleşmesi yapılmadan ne kadar süre ile çalışacağını bilerek işe başlamaktadır. İşverenlerin

⁸³ Alpogut, a.g.e., s. 209-210; Mollamahmutoğlu a.g.e., s. 264; Demircioğlu a.g.e., s.38

⁸⁴ Polat Soyer, “Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları”, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları – İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005,s.39.

işçilerini süresi belirsiz hizmet sözleşmesi ile çalıştırırken, iş güvencesinden yararlanmalarını önlemek için belirli süreli iş sözleşmesi yapmak yoluna gitmeleri, esaslı bir neden olmaksızın geçerli sayılamaz. Bu tür çalıştırılan işçiler; belirli süreli iş sözleşmesi süresince kısmi bir güvenceye kavuşmuş olurlar.⁸⁵ Konu yargı yoluna gittiğinde belirli süreli sözleşmenin amacına uygun olmamasına karşın işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek için belirli süreli sözleşme ile çalıştırılmaları durumunda mahkeme yapılan sözleşmeyi belirsiz süreli olarak yapılmış sayar ve kararlarını buna göre verir.

2.3.1.4. İşçinin Belli Bir Kıdeme Sahip Olması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi gereğince iş güvencesinden yararlanacak işçinin en az altı aylık kıdeme sahip olması gerekmektedir. Altı aydan az kıdeme sahip işçilerin sözleşmeleri işverence belirli bir fesih nedeni gösterilmeksizin sona erdirilebilmektedir.

İş Kanunu'nun altı aylık süre öngörmesinin nedeni, işçinin işyerine bağlılığı, aidiyetinin sağlanması ve korunması, deneme amaçlıdır. Bu süre içinde işveren işçiyi yakinen tanıyacak, benimsemediği işçinin işine neden göstermeden ihbar öneli vererek son verebilecektir. Ancak bu süre bir deneme süresi değildir. İşçinin diğer unsurlarla birlikte işveren tarafından deneme amaçlı gözlenmesidir. Deneme süresi içinde işveren ihbarsız ve tazminatsız olarak iş sözleşmesini feshedebildiği halde, bu altı aylık sürede ise süreli fesih hakkını kullanarak, iş güvencesi hükümlerine tabi olmadan iş sözleşmesini feshedebilmektedir.⁸⁶

Altı aylık kıdem koşulunun olması bir yandan işçinin iş güvencesinden yararlanmasında belirli bir süreyle iş yerine sadakat göstermesi diğer yandan işverenin belirli bir süreyle işçiyi işe uygunluğu bakımından deneme imkanına sahip olması amacını güder.

⁸⁵ Günay, a.g.e., s.459.

⁸⁶ Alpagut, a.g.e., s. 200-251.

Kıdemın hesaplanmasında işçinin işe başladığı tarih önemli olup, işçi hizmet akdinin yapılmasından bir süre sonra işe başlamışsa, akdin yapıldığı tarih değil, işe başladığı tarih dikkate alınacaktır. Ayrıca altı aylık kıdemın hesaplanması konusunda önceki sözleşmenin ne şekilde sona erdiğinin de herhangi bir önemi yoktur. Deneme süresi içinde ise işçinin iş güvencesinden yararlanma olanağı yoktur.⁸⁷

Kanunda topluluk ve holding çapında iş güvencesi uygulanması öngörülmemiştir. Ancak farklı şirketlere ait işyerlerinde yapılan ödünç iş ilişkisi söz konusu ise, iş sözleşmesi işçi gönderen bakımından devam ettiği için, gönderilen şirket nezdindeki çalışmalara altı aylık kıdem esas alınmalıdır. İş ilişkisinin topluluk ve holding bünyesi içindeki bir başka tüzel kişi işverene bir bütün olarak devredilmesi nedeniyle işveren değişikliği olsa bile altı aylık kıdem, kıdem hesabında göz önüne alınır. Çünkü yeni işveren bütün hak ve yükümlülüklerle iş sözleşmesinin tarafı haline gelmektedir. Yine işyerindeki işverenin değişmesi halinde de altı aylık kıdem bundan etkilenmeyecektir. İşyerinin külli halefiyet yoluyla el değiştirdiği durumlarda da aynı esas geçerlidir.⁸⁸

2.3.1.5. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Fesh Edilmesi

İş sözleşmesinin sonlandırılmasında en çok görülen durumlar tarafların yani işçi ve işverenin iş sözleşmesini fesh etmesi durumlarıdır. İşçinin feshe karşı korunması ancak işveren tarafından yapılan fesihlerde söz konusu olmaktadır.

Yasanın iş güvencesi ile ilgili tüm hükümleri işe iade talep hakkının doğması için iş sözleşmesinin feshedilmiş olmasını aramaktadır. İşçinin, işverenin geçerli bir nedene dayanmadan yapmak istediği feshi önlemek için bir talepte bulunma hakkı yoktur. Hukuka aykırı bir durumun daha gerçekleşmeden önlenmesi, iş güvencesi sistemimiz içerisinde yer almamaktadır. Buna göre işe iade talebinin doğması için iş kanununun öngördüğü sistem içinde iş sözleşmesinin feshedilmiş olma olgusunun bir

⁸⁷ Ekonomi a.g.e., s.5.

⁸⁸ Soyer, a.g.e., s.36.

ön koşul olduğunu söyleyebiliriz. Feshin varlığını araştırmak talebin niteliği gereği de bir zorunluluktur. Çünkü işçi işe iade davası açtığında “feshin geçersizliğinin tespitine bağlı olarak işe iadesini” istemektedir. Mahkeme veya özel hakem de feshin geçersizliğine karar verirse işçinin işe iadesi mümkün olabilecektir.⁸⁹

Tarafların sözleşmenin sona ermesi konusunda ortak iradelerinin bulunması halinde, taraflardan biri durumu fesih olarak değerlendirirse bile bunun bir önemi bulunmayacaktır. İşçinin kıdem tazminatı vs. almak maksadıyla işverenle anlaşması ve sözleşmenin sona erdirilmesi halinde, işçi anlaşmayı yaptığı sırada hata, hile, ikrah gibi iradeyi sakatlayan nedenlerin varlığını açıkça ortaya koymadıkça, işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmayacaktır.⁹⁰ Ayrıca, tarafların anlaşması ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda, işçinin işsizlik ödeneği ya da kıdem tazminatı alma olanağı kalmamaktadır. Bu sebeple, anlaşmanın var olup olmadığının dikkatli bir şekilde irdelenmesi gerekmektedir.

2.3.1.6. İşçinin İşveren Vekili Durumunda Olmaması

İş güvencesi hükümlerinin işçi hakkında uygulanması için, işçinin otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinden birinde belirsiz süreli sözleşme ile çalışıp, en az altı aylık kıdemi olmasının yanında, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinden olmaması gerekmektedir (4857 sK. m. 18). Bu nitelikteki işveren vekillerinin işverene olan yakınlıkları nedeniyle, işverenin bu kişilerle çalışmak istememesi halinde iş sözleşmelerini feshederken geçerli bir nedene dayanmak zorunda olmamaları sağlanmıştır.⁹¹

İşletmenin bütününe yönetmemekle birlikte işyerinin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri de iş güvencesinden

⁸⁹ Mehmet Uçum, “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar”, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları – İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.73.

⁹⁰ Fevzi Şahlanan, “İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı. XXXVI, Haziran 2005, s. 42.; Alpagut, a.g.e., s.245.

⁹¹ Kutal, a.g.e., s.23.

yararlanamazlar. Burada bir kümülatif koşul söz konusu olup, işveren vekilinin kapsam dışında kalması için hem işyerinin tümünü yönetmesi hem de işe alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunması gerekir. Bu nedenle örneğin işyerinin (banka şubesinin) tümünü yöneten banka müdürünün veya bir fabrika müdürünün kendi inisiyatifi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa iş güvencesi hükümlerinin kapsamındadır. Aynı şekilde, işçi alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan örneğin bir insan kaynakları veya personel müdürü işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanır.⁹²

2.3.2. Fesih Bildirimi Yapılmasının Sonuçları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21.maddesine göre, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verildiğinde, işveren tarafından yapılan fesih geçersiz sayılacaktır. Geçersiz sayılacak fesih sonucunda iş sözleşmesinin hiç bozulmamış gibi devam edeceği kabul edildiğinden, işveren işçiye en çok dört aylık dava süreci için çalıştırılmayan süredeki ücretini ödeyecektir. Ters durumda, feshin geçerli olduğu yönünde kararın kesinleşmesiyle işçinin işe iadesi ve buna bağlı olarak iş güvencesi tazminatı ve çalıştırılmayan süre ücreti konularındaki taleplerinin bir dayanağı kalmayacaktır. Eğer fesih sırasında ihbar, kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacakları ödenmemiş ise bunlarla ilgili talep hakkı devam edecektir.⁹³

2.3.2.1. Geçerli Bir Fesih Bildiriminin Sonuçları

İş sözleşmesiyle kurulan iş ilişkisinin devamını çekilmez kılan, iş ilişkisini imkansız hale getiren ve çalışma düzenini bozan durumlar, İş Kanunu'nun 25. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşveren, kanunda gösterilen nedenlerden birinin gerçekleşmesi durumunda, iş sözleşmesine herhangi bir bildirim süresi

⁹² Eyrenci Ö., S., Taşkent, D., Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004, s.135.; Ekonomi, a.g.e., s.6.; Günay, a.g.e., s.459.

⁹³ Murat Özpınar, "4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Anadolu Üniversitesi, SBE, ÇEKÖ, Eskişehir, 2006, s.113.

tanımadan veya iş güvencesi hükümlerinin getirdiği sınırlamalara uymadan derhal son verebilir.⁹⁴

İşveren tarafından İş Kanunu'nun 25/II. maddesi uyarınca yapılan feshin, yargı organlarınca geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmesi durumunda işçinin, işe giriş ve fesih tarihi arasındaki döneme ait kıdem ve ihbar tazminatları için ayrı bir dava açması gerekecektir. Burada işçi ve işveren, tazminat miktarlarında anlaşarak davaya gerek kalmadan bu sorunu çözebilecektir.

Usulüne uygun olarak yapılan bildirimli fesihte ihbar önelllerinin sona ermesinden sonra gerçekleşecek sonuçları üç başlık altında inceleyebiliriz. Bu başlıklar şöyledir:⁹⁵

- İş sözleşmesinin sona ermesi
- İşçinin birikmiş ücretini talep hakkı
- İşçinin kıdem tazminatını talep hakkı

2.3.2.2. Geçersiz Bir Fesih Bildiriminin Sonuçları

Geçersiz feshin sonuçları konusunda üç durumun mevcut olduğu görülmektedir. Bunlar:⁹⁶

- İş ilişkisi hiç kesintiye uğramamış gibi işe iadeye veya tazminata hükmedilmesi.
- Yeni bir hizmet akdi yapılmasına veya tazminat ödenmesine karar verilmesi.
- Sadece tazminata hükmedilmesi.

⁹⁴ Şefik Çalık, **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 209.

⁹⁵ Topal a.g.e., s. 156.

⁹⁶ Topal a.g.e., s. 177-178.

2.3.2.2.1. İşçinin İşe İadesine Karar Verilmesi

İşe dönmek üzere işverene başvuran işçi, işveren tarafından işe başlatıldığında, mahkemece verilen geçersizlik kararı mutlak anlamda sonuç doğuracak şekilde uygulanmış olacak ve işçiyle işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğan iş ilişkisinde bir kesilme olmaksızın aynen devamlılık kazanacaktır.⁹⁷ Karar kesinleştikten sonra kararın tebliği tarihinden itibaren on günlük süre içerisinde işe başlama başvurusu yapan işçinin, işveren tarafından bir aylık süre içinde işe başlatılması ya da işverenin mahkemece belirlenen tazminatı ödeme yükümlülüğü başlayacaktır.

İşçi kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurmak zorundadır. Bu süre hak düşürücüdür. İşçi, bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, yapılan fesih geçerli sayılır ve işveren sadece bunun sonuçlarından sorumlu olur. İşveren bu başvurunun ardından en geç bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorundadır. İşçinin müracaatını şahitlerle, noter aracılığı ile veya taahhütlü posta ile yapması ve bunu gerektiğinde belgelemesi gerekir. İşçi bu süre içinde işverene başvurur fakat başvurduktan sonra talebini geri alırsa talepte bulunmamış gibi değerlendirilir. Ortada ay olarak belirlenen bir süre söz konusu olduğundan, Borçlar Kanunu'nun 76. maddesi gereğince bir aylık süre, işçinin başvurduğu tarihte ayın kaçınıcı günü ise ertesi ayın buna tekabül eden günü olacaktır.⁹⁸ Ayrıca başvurusunda işe başlatılmayı istemeyip sadece tazminat ve boşa geçen süreye ait ücret ve diğer haklarını talep eden işçi başvuruda bulunmamış sayılır. İşçinin tatil günü yaptığı başvuru da geçerli kabul edilmelidir; yeter ki belirtilen süre içinde yapılan başvuru işverene ulaşmış olsun.⁹⁹ İşçinin işveren tarafından işe çağırılması ve işçinin işe başlamaması gerçekleşebilecek durumlardan biridir. İşveren işçiyi çağırdığında işçi, işe başlamaz ise işçinin önüne geçtiği feshin geçerli fesih sayılması hali söz konusu olacak ve yapılmış fesih bu durumda geçerli fesih olarak kabul edilecektir. İşçinin çağrıya rağmen işe başlamaması on günlük

⁹⁷ Şahlanan a.g.e., MESS a.g.e., s.16.

⁹⁸ Topal a.g.e., s. 187-188.

⁹⁹ Fevzi Demir, "Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama", LEGAL, 2006, Sayı:10 s. 495.

süre içinde yaptığı iş başvurusu beyanının geri alınması hukuki sonucunu doğuracaktır. Böyle olunca işçi dört aylık ücret ve diğer hakları da alma hakkını kaybedecektir.¹⁰⁰

2.3.2.2.2. İş Güvencesi Tazminatı ve İşçinin Çalışmadığı Süre İçin İşçiye Ödenecek Ücret

İş Güvencesi tazminatı yasa ile işverene tanınmış bir seçimlik hak niteliğindedir. Yasa ile işverene, işçinin başvurusu üzerine işçiyi işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Mahkeme kararında öngörülen tazminatın ödenmesi, işçinin yasal süre içinde işverene başvurması ve işverenin de işçiyi işe başlatmaması koşuluna bağlanmıştır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. Maddesine göre; sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshinde, İş Kanunu'nun 18,19,20,21'inci maddesi uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacaktır.¹⁰¹

Feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi durumunda, işçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde doğan ücret ve diğer haklarının en çok dört aylık bölümü de kendisine ödenecektir. En çok dört aylık ücret alacağı, işçinin işe başlatılmak üzere işverene başvurduğu anda, dört ile sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat ise, işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatmaması halinde muaccel olur. Bu nedenle anılan ödemelere temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekmektedir. Dava esnasında işçinin ölmesi de söz konusu olabilir. Bu durumda mirasçıları sadece dört aya kadar ücret talebinde bulunabilirler. Yoksa tazminat talebinde bulunmaları mümkün değildir. Dört aylık boşa kalınan

¹⁰⁰ Uçum a.g.e., s.88.

¹⁰¹ Topal a.g.e., s. 194-195.

süre ücreti de ancak işçinin dört aylık süre geçtikten sonra ölmesi halinde talep edilebilir.¹⁰²

2.3.2.3. Usulsüz Fesih Bildirimi Kavramı

Belirsiz süreli bir iş akdi taraflarca bildirim öneli verilemeksizin veya eksik verilerek ya da peşin ödemeye fesihle bildirim önelilerine ilişkin ücret ödenmemiş veya eksik ödenmiş ise bir usulsüz fesih ortaya çıkar. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde fesih bildiriminde bulunma zorunluluğu hem işçi hem de işveren tarafı için söz konusu olabilir. İş sözleşmesi toplu iş sözleşmesi ile kabul edilen prosedüre ve şartlara uyulmadan bozulmuşsa ya da taraflar arasındaki sözleşmede özel bir usul izleneceği kararlaştırılmış olmasına rağmen bu usule uyulmamışsa yapılan fesih yine usulsüz bir fesih sayılacaktır.¹⁰³

Güvence hükümlerine tabi olmayan işçiler usulsüz fesih bildirimine maruz kaldıklarında işe iadeden yararlanamamaktadırlar. Dolayısıyla kanun bu işçilere belirli tazminatlar ödenmesini hükme bağlamıştır. Bu tazminatlardan biri ihbar tazminatıdır. Ayrıca iş sözleşmesi geçerli bir nedene dayandırılmaksızın feshedilen ve işe iade edilmeyen işçilerin sözleşmesi fesh edilirken ihbar öneli verilmemiş olabilir. Böyle durumlarda işveren usulsüz fesihlerin bir sonucu olarak öngörülen ihbar tazminatını ödeme durumunda kalacaktır.¹⁰⁴

2.3.2.4. İhbar Tazminatı

Usulsüz fesihle işçinin işini terk etmesi halinde işveren, işverenin işçiyi terk etmesi halinde işçi bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. İşverenin hizmet akdinin usulsüz feshinde işçi bildirim sürelerine ilişkin ücretten yoksun kalmanın yanı sıra işsiz kalma riskine karşı da bir önlem alamamaktadır. Kanunen öngörülmüş bulunan

¹⁰² Topal a.g.e., s. 192-204.

¹⁰³ Ünal Narmanlıoğlu, **Ferdi İş İlişkileri**, 3.Baskı, İzmir,1998,s.304. ; Demir, a.g.e.,s.287.

¹⁰⁴ Topal a.g.e., s. 205.

zorunluluğu yerine getirmeyen işçi veya işveren için İş Kanunumuz ihbar tazminatı adı altında taraflara ödenmesi gereken bir tazminat yüklemiştir.

İhbar tazminatı bildirimli fesihler için kanunen öngörölmüş bir tazminattır. İş Kanunu'nun 17/4. Maddesine göre, "Bildiri şartlarına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır." Belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim önellerine uymadan fesheden kimse, karşı taraf bundan bir zarar görmese de ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür. İhbar tazminatı akdin sona ermesine kadar beklenmesi gereken süreler içinde işçinin hak kazandığı alacaklar toplamını kapsar. Usulsüz feshe maruz kalan tarafın zararı ihbar tazminatını aşılıyorsa, bunun talep edilebilmesi için aşan zararın ispatlanması zorunludur. Kusura bağılı bulunmadığı için ve maktu olduğu için indirim yapılması söz konusu değildir. Bu tazminat hem işçi hem de işveren açısından koşullar oluştuğu takdirde talep edilebilecek bir tazminat türüdür. Borçlar Kanunu gereğı 10 yıllık zaman aşımı süresine tabidir. Haciz, takas, temlik yasağı gibi ücrete ilişkin kurallar bu tazminata uygulanmaz.¹⁰⁵

2.3.2.5. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen sebeplerden herhangi biri ile sona ermesi durumunda en az bir yıllık kıdemi olan işçilere,her yıl için 30 günlük ücret tutarında ödenen işçileri korumaya yönelik bir tazminattır.

İşçinin mahkemeden aldığı işe iade kararından sonra yaptığı işe iade başvurusu işveren tarafından kabul edilmeyip işçinin işe başlatılmamasıyla birlikte işçiye kıdem tazminatının da ayrıca ödenmesi gerekmektedir. Kıdem tazminatının feshi engelleyici bir etkisi olmasa da işçilere ekonomik açıdan güvence sağlamaktadır.

¹⁰⁵ Topal a.g.e., s. 205-206.

İşverence yapılan fesih bildirim tarihine boşa geçen dört aylık süre eklenerek yeniden bir kıdem süresi belirlenecektir. Diğer bir anlatımla, kıdem tazminatına esas alınacak sürenin tespitinde feshi izleyen ilk dört aylık süre dikkate alınarak ilave edilecektir.¹⁰⁶ Dolayısıyla, işçi dört aylık kıdem süresi kadar ilave kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır.

Kıdem tazminatı hesaplamasında boşa geçen dört aylık dönem içinde, asgari ücret veya işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi kapsamında ücret artışı ve sosyal yardımlarda meydana gelecek bir artış durumunda, kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınacak günlük veya aylık ücretin tespiti yeniden yapılarak kıdem tazminatı süresi eklenecek ve varsa ücret artışı hesaplanacaktır. Yeni hesaplanan kıdem tazminatı ile ilk fesihte ödenen kıdem tazminatı arasındaki fark işçiye damga vergisi kesilerek ödenecektir.

Ocak ve temmuz aylarında belirlenen kıdem tazminatı tavanı da, kıdem tazminatı fark alacağıının tekrar belirlenmesini etkilemektedir. İşverenin bir aylık sürenin dolmasına rağmen işçiyi işe başlatmayarak yaptığı fesih tarihindeki kıdem tazminatı tavanı, işçinin ilk hesaplanan kıdem tazminatında, kıdem tazminatı tavanını aşması durumunda dikkate alınarak hesaplama yapılacaktır.¹⁰⁷

2.3.2.6. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması

Fesih hakkı amacına aykırı olarak da kullanılmış olabilir. Bu tür durumlarda fesih hakkının kötüye kullanılması söz konusu olacaktır. İş sözleşmesini fesih hakkı da Medeni Kanunun 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyi niyet kurallarına uygun olarak kullanılmalıdır.¹⁰⁸ Aksi takdirde fesih hakkı kötüye kullanılmış olacaktır.

¹⁰⁶ Çalık, a.g.e., s.197.

¹⁰⁷ Y. 9. HD.T. 12.04.2005, E. 2004/18066, K. 2005/12952, kararda "Davacının işverence işe başlatılmadığı 17.11.2003 tarihinde iş ilişkisi sonlandığından, kıdem tazminatı hesabında bu tarihteki tavanın gözetilmesi gerekir." Çankaya, a.g.e., s.722

¹⁰⁸ Süzek, a.g.e., s. 452.

İş güvencesi hükümlerine tabi olmayan işçiler hakkında işveren tarafından yapılan haksız fesihlerde işçilerin işe iadesi veya iş güvencesi tazminatı, boşta geçen süreye ilişkin ücret şeklinde kanunen getirilmiş güvenceler bulunmadığından yasa koyucu bu işçilerin zarar görme ihtimallerini de düşünerek kötü niyet tazminatını düzenlemiştir. Kötü niyet tazminatının istenebileceği haller kanunda somut olarak sayılmamıştır. İş güvencesinden yararlanan işçiler de kötü niyetli uygulamalara maruz kalabilmektedirler. Şöyle ki; iş güvencesi hükümlerinden yararlanan bir işçinin açtığı işe iade davası neticesinde, işçinin işe başlamak için yaptığı süresindeki talep üzerine işveren işçiyi işe başlatmakta ve kısa bir süre sonra tekrar işten çıkarabilmektedir. Bir görüşe göre burada asgari miktarın üzerinde bir tazminata hükmedilmelidir.

Uygulamada kötü niyet tazminatı, genelde bildirim önellerine uyulmaksızın yapılan ve ihbar tazminatına hak kazandıran fesihlerde söz konusu olmaktadır. Bununla birlikte, işverenin hizmet sözleşmesini bildirim sürelerine uygun olarak feshettiği hallerde de fesih hakkını kötüye kullanması mümkündür.¹⁰⁹ Kötü niyetli feshin saptanmasında objektif iyi niyet kuralları dikkate alınırsa kişisel görüş ve düşüncelerden bağımsız olarak aynı durum ve koşullar içinde bulunan dürüst, namuslu ve makul bir işverenin nasıl davranması gerektiği ile yapılan fesih kıyaslanacaktır.¹¹⁰

Kötü niyet tazminatı isteyebilmek için işçinin, işverenin hizmet akdini kötü niyetle feshettiğini ispat etmesi gerekir. Kötü niyet iddiası somut olaylarla ortaya konulup işçi tarafından ispat edilmedikçe kabul edilemez.¹¹¹ Kötü niyet tazminatının koşullarının oluşup oluşmadığı dikkatlice değerlendirilmelidir. Kötü niyet tazminatı ihbar tazminatının üç katı olarak öngörülmüştür. Söz konusu kötü niyet tazminatına esas olan ücret, geniş anlamda ücret olup, söz konusu ücretin hesabında paradan başka, parayla ölçülebilir diğer çıkarlar da göz önünde tutulur (İş K. md. 17/7).

¹⁰⁹ Narmanlıoğlu a.g.e.,s.304. ; Demir, a.g.e., s.114

¹¹⁰ Süzek, a.g.e., s. 456.

¹¹¹ Demir, a.g.e., s.114.; İsmet Polatcan ve Nejat Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri ve Sonuçları**, Ankara,1996,s.42.

4773 sayılı İş Kanunu ile Sendikalar Kanunu'nda yapılan değişiklikle iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler, Deniz İş Kanunu'na ve Borçlar Kanunu'na tabi işçiler için hizmet sözleşmelerinin sendikaya üye olma nedeni ile feshedilmeleri halinde geçerli olacak bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenlemeye göre bu tür fesihler kötü niyetin özel bir türü kabul edilerek "işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere" bir tazminatla karşılanması düzenlenmiştir. Bu durumda ispat yükü işverendedir.¹¹²

2.3.3. Feshin Geçerli Nedenlere Dayandırılması

2.3.3.1. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler

İşçinin iş sürecinde gözlenen performansı ile işin sonucuna bağlı ölçülen verimliliğine dayalı olarak yetersiz kaldığının belirlenmesi halinde, işçinin yetersizliğinden doğan geçerli nedenlerden söz edilebilir. Ancak, performans gözlemi ile verimlilik ölçümünün nasıl yapılacağı, hangi ölçütlere göre değerlendirileceği büyük önem taşımaktadır. Çünkü şimdiye kadar işletme içi kavramlar olan performans ve verimlilik kavramları artık işletme dışında savunulması gereken, yargılama sürecinde tartışılması gereken kavramlara dönüşmüştür.¹¹³

Verimlilik; İşçinin aynı ve benzer işi görenlerden daha az verimle çalışması geçerli bir fesih nedenidir. İşçinin verimsizliğinde kusurlu olması aranmaz. Verimsizlik kusura dayanabileceği gibi, kusur olmadan da ortaya çıkabilir. Önemli olan onun niteliklerine göre üstlendiği işte normal olarak verimli çalışmayı gösterip göstermemesidir. İşçinin iş görmede işe yoğunlaşmasının azalması veya işe yatkın olmaması, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği işçinin verimliliğine dayanan geçerli fesih nedenleridir.¹¹⁴

¹¹² Demir, a.g.e. ,s.115.; Ulucan, a.g.e., s. 130.

¹¹³ Uçum a.g.e., s.140.

¹¹⁴ Ekonomi, a.g.e., s.8.9.

Performans Değerlendirme; Performans değerlendirme, işyeri yönetimince belirlenen hedefler ve önceden saptanmış kriterler doğrultusunda, çalışanın işindeki veriminin, bilgi, beceri ve yeteneklerinin, iş alışkanlıklarının, güçlü ve zayıf yönlerinin karşılaştırma ve ölçme yoluyla sistematik ve objektif olarak değerlendirildiği bilimsel bir süreçtir. Düşük performanstan kaynaklanan fesihte, çalışanın yetersizliğinin ispat edilebilmesi açısından önem kazanan performans değerlendirme, işyerine ve yapılan işe özgü bilimsel bir performans değerlendirme sisteminin kurulması, uygulanması ve gerektiğinde geliştirilmesi ile mümkündür.¹¹⁵ Performans değerlendirme işletmedeki işgücü verimliliğinin artmasını, işletme performansının gelişmesini ve işletmenin rekabet gücünün, üretim ve hizmet kalitesinin artmasını sağlar. Bununla birlikte, düşük performansını sürdürerek işletmenin veya iş süreçlerinin aksamasına sebep olan çalışanların tespit edilmesine ve bunların iş sözleşmesinin feshine yönelik kararların alınmasına temel oluşturur.¹¹⁶

2.3.3.2. İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler

4857 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesine göre; "İşçinin davranışlarından doğan sebepler; İş Kanunu 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları olabilir. Gerekçede yapılan ayırma göre geçerli nedenler haklı nedenler kadar ağır olmamakla birlikte işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen ve iş sözleşmesinin devamını engelleyecek niteliktedir."¹¹⁷

İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin a fıkrası uyarınca iş akdinin yapıldığı sırada işçinin bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya koşullar kendisinde bulunmadığı halde bunların bulunduğunu ileri sürerek işvereni yanıltması haklı nedenle derhal fesih nedenidir. İşçi görüşmeler esnasında işvereni yanıltmışsa ve bu durum işyerinin işleyişini olumsuz etkiliyorsa geçerli fesih nedeni doğmuş olur. Örneğin, çok iyi derecede yabancı dil bildiğini söyleyerek işe

¹¹⁵ MESS, a.g.e., J28/001.

¹¹⁶ MESS a.g.e., J28/005.

¹¹⁷ Uçum a.g.e., s. 139

giren ancak bu dili orta düzeyde bildiği anlaşılan işçinin işvereni yanıltması, bu dilin ileri derecede bilinmesini gerektiren bir işyerinde haklı nedenle derhal, buna karşılık bu düzeyde bilgi gerektirmeyen bir işyerinde işlerin belirli ölçüde aksamasına neden oluyorsa geçerli sebep ile fesih nedeni sayılabilir.¹¹⁸

İşçinin işverene veya onun ailesi üyelerinden birine ya da işverenin başka bir işçisine sataşması derhal fesih nedenidir (İK 25/11, d). Buna karşılık bir sataşma diğer deyimle dövmeye ve hakaret söz konusu olmaksızın işçinin, yasanın gerekçesinde de belirtildiği gibi "amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girmek gibi" davranışlarda bulunması geçerli bir feshe dayanak oluşturabilir. Gerçekten işçinin işverene, işveren vekilleriyle veya diğer işçilerle geçimsizliği işyerinin normal işleyişine zarar veriyorsa işveren süreli fesih hakkını kullanabilir.¹¹⁹

İş Kanunu gerekçesinde işçinin davranışına bağlı fesih nedenlerine yer verilmiştir. Yasa gerekçesinde belirtilenlerle birlikte aşağıdaki örnekler işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih gerekçeleri olabilir:¹²⁰

- İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak,
- İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek,
- Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak,
- İşini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek,
- İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek biçimde diğer kişilerle ilişkiye girmek,
- İşin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak,
- Sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak,

¹¹⁸ Uçum a.g.e., s. 1390–1391.

¹¹⁹ Sarper Süzek, **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**, Kazancı Yayınları, Ankara 1976.; GÜZEL, A., "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Semineri, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul Eylül 2004, s.47.

¹²⁰ Demir, a.g.e., s.8-9.

- Amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, onlarla sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girmek,
- İş arkadaşlarını psikolojik, duygusal ve davranışsal şekilde rahatsız etmek (mobbing),
- İstirahat raporunu zamanında işverene ulaştırmamak,
- Hastalık sürecini uzatacak davranışta bulunmak,
- İş arkadaşları veya amirleri hakkında uygunsuz sözlerde veya davranışlarda bulunmak,
- Özel amaçla e-mail göndermek ve internet kullanmak,
- İşyerine ait araç ve gereçleri (fotokopi, faks, scanner,vb.) özel amaçlarla kullanmak,
- Kişisel bilgi ve kayıtları zamanında işverene ulaştırmamak,
- İşyerinde konulan sigara içme yasağına aykırı davranmak,
- İzinsiz olarak amirlerinin veya iş arkadaşlarının özel belgelerini incelemek veya bilgisayarlarını kullanmak,
- İşçi hakkında işyerinin iş ilişkisi içinde olduğu kişi ve kuruluşlardan sık sık şikayetler gelmesi,
- Cinsel taciz anlamına gelebilecek rahatsızlık verici davranışta bulunmak,
- İş güvenliğini tehlikeye düşürmese bile “iş güvenliği ve işçi sağlığı kurallarına” uymamak,
- Çalışma saatleri içinde tembellik etmek,
- Kanunen yapılması zorunlu doktor muayenesine itiraz etmek,
- Çalışma saatlerinde elindeki işiyle doğrudan ilgili olmayan kitap, gazete, dergi okumak,
- Çalışma saatlerinde iş arkadaşlarını işlerini aksatacak şekilde fuzuli yere işgal etmek,
- Çöpleri veya faydalı atıkları işverenin ayırdığı yerlerden başka yerlere dökmek,
- İşyeri giriş-çıkışlarında onur kırıcı olmayan üst-baş aramalarına karşı koymak

2.3.3.3.İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler

Geçerli sebeplerin bir bölümü de işyeri-işletmeden kaynaklanan sebeplerdir. Bunlar 4857 Sayılı İş Kanunu madde 18'de "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler" olarak belirtilmektedir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebepler; işyeri dışından kaynaklanan sebepler ve işyeri içi sebepler olarak iki kısımda incelenebilir:¹²¹

İşyeri Dışından Kaynaklanan Sebepler

- Sürüm ve satış olanaklarının azalması,
- Talep ve siparişin azalması,
- Enerji sıkıntısı,
- Ülkede yaşanan ekonomik kriz,
- Piyasadaki genel durgunluk,
- Dış pazar kaybı,
- Hammadde sıkıntısı gibi sebeplerdir.

İşyeri İçi Sebepler

- Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması,
- İşyerinin daraltılması,
- Yeni teknolojilerin uygulanması,
- İşyerinde bazı bölümlerin iptal edilmesi,
- Bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepleridir.

İşyeri dışı ve içi sebeplerin soyut olarak açıklanması yeterli değildir; örneğin ülkede yaşanan ekonomik kriz işvereni bireysel veya toplu işçi çıkarmaya

¹²¹ Ali Rıza Büyüksulu, **Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi**. Derin Yayınları, İstanbul, 2004,s.152.

götürüyorsa, bunun niçin hizmet akdi ve akitlerinin feshini gerekli kıldığı somut şekilde belirtilecektir. Başka bir örnek; işyerinde bütün olarak veya bazı bölümlerde işçi sayısının azaltılmasını gerektiren bir durum varsa, bu gereklilik somut şekilde açıklanmalıdır. İşveren, işyerinde uzun süreden beri yoğun şekilde fazla çalışma uygularken, işçi sayısında azaltma gereğinden söz edilmesi, geçerli bir sebep olarak sayılamaz. Önce fazla çalışmanın uygulanmasından vazgeçilmeli, bu şekilde de olumlu sonuca gidilemiyorsa, işçi sayısında bir azaltma yapılmasının planlanması düşünülmelidir.¹²²

İşyerinin devrinden önce, devreden işverenin işçilerin hizmet sözleşmelerini sona erdirmesini başlı başına işyeri gereklerinden kaynaklanan bir fesih olarak kabul etmek gerekir. Gerçekten; devir sözleşmesinin tarafları işyerinin işçileriyle birlikte devrini kararlaştırabilecekleri gibi, eski işverenin devirden hemen önce tüm işçilerin hizmet sözleşmelerini sona erdirerek işyerinin işçisiz olarak devrini de kararlaştırabilirler. Böyle bir anlaşma devir sözleşmesi taraflarının karşılıklı ekonomik mülahazalarıyla ilgilidir ve bu durumu işyeri gereklerinden kaynaklanan bir fesih olarak kabul etmek gerekir.

2.3.3.4.Geçerli Sebep Oluşturmayan Haller

İş Kanunu'nda fesih için geçerli olmayan nedenler örnekleme yoluyla sayılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre, özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli sebep oluşturmayacaktır.

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak,
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

¹²² Ekonomi, a.g.e., s. 11.

- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,
- 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- Hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık,

Görüldüğü gibi uygulamada en çok rastlanan ve işçinin önemli hak ve özgürlükleri ile ilgili geçersiz fesih nedenleri yasada açıkça öngörülmüştür. Yasanın gerekçesinde de bu konuda şu anlatıma yer verilmiştir: "Maddede ayrıca özellikle fesih için geçerli sebep oluşturmayacak hususlar da tek tek ve ayrıntılı bir biçimde sayılmıştır. Böylece iş yasaları ile özellikle güvence altına alınmış olan bazı hak ve özgürlükler hiçbir şekilde fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacaklardır. Bu konu yoruma yer vermeyecek bir biçimde hükme bağlanmıştır."¹²³

2.3.4. Fesih Bildirimine İtiraz Ve Usul

İş Kanunu'nun 20. maddesinin 1. fıkrası uyarınca "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir".

158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde, hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkının olduğu, işçinin hizmet ilişkisine son verme işlemine karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmaması halinde, bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılacağı belirtilmektedir (m. 8).

İK 20/1 gereğince bir aylık dava açma süresi fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren işlemeye başlar. Başka bir deyişle, işverence yapılan yazılı fesih

¹²³ Süzek, a.g.e., s.131-146.

bildiriminin işçiye ulaştığı an bir aylık hak düşümü süresinin işlemeye başladığı tarihtir. İşveren iş akdini bildirim sürelerine uyarak feshetmişse, işçi davayı iş akdinin sona ermesi tarihi olan bildirim sürelerinin sonunda değil, feshin kendisine bildirildiği tarihten itibaren bir ay içinde açmak zorundadır. İş güvencesine ilişkin amaçların ve sonuçların bir an önce gerçekleşmesi için dava açma süresi kısa tutulmuştur. Bu süre geçirildikten sonra dava açılmaz ve yapılan fesih geçerli bir feshin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.¹²⁴

Feshe yönelik itirazın nerede yapılacağı konusunda yasa bu noktada kural olarak İş Mahkemesi'ni görevli kılmıştır. Yani feshe itirazın ilke olarak ilgili İş Mahkemesi'nde bir dava açılarak yapılması gerekir. Ancak kanun koyucu, Toplu İş Sözleşmesi'nde (özel hakeme götürme kaydı) hüküm varsa yahut taraflar (işçi ve işveren) anlaşılırsa uyuşmazlığın (itirazın) özel hakeme götürüleceğini de öngörmüştür. Ancak, Toplu İş Sözleşmesi ile özel hakem kaydı imkanı veren hüküm Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmiştir.¹²⁵

2.3.4.1. İş Mahkemesine Başvurulması

İş güvencesi bağlamında feshe itirazın kural olarak iş mahkemesinde yapılacağı belirtilmiştir. Bilindiği üzere iş mahkemesi bulunan yerlerde bu mahkeme gerçekten de iş mahkemesidir ve genel sulh ve asliye hukuk mahkemelerinden ayrılır. İş mahkemesi bulunmayan yerlerde Asliye Hukuk Mahkemesi'nde itiraz edilir. Ancak bu durumda Asliye Hukuk Mahkemesi'nin İş Mahkemesi sıfatıyla konuyu ele alıp sonuçlandırması gerekir. Görev bakımından hal böyle olup İş (o yoksa Asliye Hukuk) Mahkemesi yerine başka bir mahkemeye (örneğin sulh hukuk yahut idare mahkemesine) itiraz yapılması anlamlı gözükmez. Bununla birlikte itiraz süresinin kaçırılıp kaçırılmadığı noktasında böyle bir itiraz önem taşıyabilir. Süresi içinde ve fakat görevli mahkeme yerine başka bir mahkemeye yapılmış itirazın da süresinde yapılmış bir itiraz olarak algılanması yerinde olur. Bu durumda görevli olmayan mahkemeden görevsizlik kararı verilip sonra görevli mahkemede dava

¹²⁴ Ekonomi, a.g.e., s.14.; Ulucan, a.g.e., s. 139.; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.571.

¹²⁵ Akyiğit, a.g.e., s.275.

açıldığında, görevli mahkemede açılan dava görevsiz yargı yerinde açılan davanın devamı sayılır. Ondan bağımsız bir dava olarak algılanmaz. Yargıtay'da bu kanıdadır. Görevli mahkeme olan İş Mahkemesi'nin (onun yokluğundaysa bu sıfatla Asliye Hukuk Mahkemesi'nin) hangi yerdeki iş mahkemesi olacağı yani yetkili mahkeme konusundaysa İş Mahkemeleri Kanunu gereğince; davalının ikametgahındaki yahut işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yerdeki mahkemenin yetkili olduğu söylenebilmektedir.¹²⁶

2.3.4.2. Özel Mahkemeye Başvurulması

Belirtildiği üzere, işçinin feshe itirazını kural olarak İş Mahkemesi'ne yapması gerekir. Fakat Toplu İş Sözleşmesi'nde veya işçiyle işveren arasında yapılan bir anlaşmada uyuşmazlığın hakeme götürüleceği kararlaştırılmışsa, bu durumda itirazın özel hakeme yapılması icap etmektedir. İş güvencesi uyuşmazlığının özel hakemde görüleceğinin kararlaştırılması halinde işçinin buna rağmen İş Mahkemesi'ne gidip gidemeyeceği yani özel hakemin devlet yargısına eklenmiş bir alternatif imkan mı yoksa devlet yargısını bertaraf eden bir etkiye mi sahip olduğu konusu tartışmalıdır.¹²⁷

İş Kanunu 20/1'in açık düzenlemesi karşısında işçi ile işveren anlaşarak fesih bildirim tarihinden itibaren bir ay içinde uyuşmazlığı özel hakeme götürebilirler. Ancak hükümde iş akdi feshedilen işçinin başvurabileceği yollar düzenlendiğine göre, sözleşmenin feshedilmediği dönemde yani iş akdi yapılırken veya sözleşmenin devamı süresince fesih halinde özel hakeme gidilmesinin kararlaştırılması geçersiz sayılmalıdır. Başka bir deyimle, iş ilişkisi kurulurken veya devam ederken ekonomik bakımdan güçsüz ve bağımlı olan işçinin böyle bir koşulu kural olarak serbest iradesi ile kabul ettiği söylenemez. Aynı nedenle özel hakem koşulunun iç yönetmelikte belirtilmesi de geçerli sayılamaz. O halde uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesi

¹²⁶ Akyiğit, a.g.e., s.275-277.

¹²⁷ Akyiğit, a.g.e., s.277-278.

ancak iş akdinin fesih bildiriminin tebliğinden sonraki bir ay içinde işçi ve işveren tarafından kararlaştırılırsa geçerli olur.¹²⁸

Yukarıda belirtildiği şekilde kararlaştırılan özel hakem koşulu sadece iş akdinin feshinin geçerli olup olmadığı ve bunun hukuki sonuçları yani iş güvencesi konusunda geçerlidir. Bu konular dışındaki uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümlenmesi gerekir. Yargıtay bir kararında şu anlatıma yer vermiştir: "4857 sayılı kanun ile feshin geçersizliği, işe iade ve buna bağlı iş güvencesi ile boşta geçen süre için ücret alacağı uyuşmazlıkları dışında kalan iş uyuşmazlıklarının özel hakem yolu ile çözümlenebileceğine dair bir kural bulunmamaktadır.¹²⁹Somut olayda hakem kurulu feshin geçersizliği ve sonucu olan istekler dışında yıllık ücretli izin alacağı ile sözleşmeden doğan ücret alacağına da karar vermiştir. Belirtilen bu düzenlemeler karşısında, hakem kurulunun ücretli izin ve sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağına karar verme yetkileri bulunmamaktadır. Anılan istekler bakımından uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülmesi gerekir".

İşçiyle işveren arasındaki özel hakem anlaşmasının nasıl, yazılı veya sözlü mü yapılacağı konusunda bir açıklık yoktur ve bu yüzden sözlü dahi yapılabileceği savunulabilir. Fakat sorun halinde ispatı zordur. Bu yüzden yazılı yapılması önerilir.

2.3.4.3. İspat Yükü

Hukuk sistemimizde genel kural olarak herkes iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. İş Kanunu'ndaki bu hükümlerle işveren, dayandığı nedenin gerçek bir neden olduğunu ispatlamakla yükümlüdür. Şayet ispat yükünün işverene değil işçiye yüklenmesi durumunda ILO sözleşmesine aykırı olurdu.

İş Kanunu'nun 20. maddesinin 2. fıkrası gereğince "Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe

¹²⁸ Ulucan, a.g.e., s. 140.; Güzel, a.g.e., s.94-95.

¹²⁹ Ercan Akyiğit, "İhbar Tazminatı - Kötü niyet Tazminatı İlişkisi – Kötü niyet Tazminatının İhbar Tazminatını Kapsayıp Kapsamadığı." Y.9. HD. 14.03.1996, E.1996/3635, K.1996/5426, Karar incelemesi, TÜHİS (Mayıs-Ağustos)1997, Cilt.14, Sayı.2-3. s. 106-123.

dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür". Görülüyor ki, İK 20/2'de iş güvencesinin temel unsurlarından birini oluşturan, ispat yükünün yer değiştirmesi, diğer deyimle feshin geçerli bir nedene dayandığının ispatı yükünün işverene yüklenmesi hükmüne yer verilmiştir.¹³⁰

İşçi iş sözleşmesinin mevcut olduğunu, kendisinin feshe karşı koruma kapsamında olan işyerinde çalıştığını yani iş güvencesi kapsamında bir işyerinde çalıştığını ve kendisinin de işe iade kapsamında kıdeme sahip olduğunu, işverenin bir fesih bildiriminde bulunduğunu, iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir sebebe dayanmadığı ya da gösterilen sebep dışında başka bir nedenin bulunduğu hususlarını iddia olarak ileri sürer. Ancak iddia yükü altında olduğu bu vakıaların tümünde ispat yükü aynı zamanda işçiye yüklenmemiştir. İşverenin inkarı halinde, bu vakılardan, aradaki ilişkinin iş sözleşmesi olduğunu, işyerinin iş güvencesi kapsamında bir işyeri olduğunu, işçi ispat etmelidir. Ayrıca işyerinin feshe karşı koruma kapsamında bir işyeri olduğunun ispatı da güçlük arz etmeyecek, kanunda yer alan kriterler esas alınarak tespit edilebilecektir. İşyerinin niteliği ve işçi sayısı SSK prim bildirge ve bordroları ve işyeri ücret bordroları yanında gerekirse tanıkla bu husus kanıtlanacaktır.¹³¹

İşçi iş sözleşmesinin feshini ve bu çerçevede tebliğini ispatlamalıdır. Gerçekten kanunda dava açma süresi fesih bildirimının tebliğine bağlanmıştır. İş sözleşmesinin feshi tebliğ edilmişse, yazılı olarak ispatı mümkündür. Yazılı bir tebliğ bulunmuyorsa bunun yapıldığı tarihi ve feshi gösteren belgeler, örneğin işçi çıkış bildirimini, işçinin işverene noter aracılığıyla yaptığı işbaşı yaptırılma talebini içeren noter bildirimini veya işyerine alınmamada tarih gösteren işçi ve arkadaşları tarafından tutulan tutanaklardır. Şayet işyerinden çıkarılma veya ertesi günü işe alınmama

¹³⁰ Ekonomi, a.g.e., s.8.; Çelik, a.g.e., s. 207.; E., Engin, **İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi**, Beta Yayınevi, İstanbul 2003, s.75.

¹³¹ Muhammet Özekes, **Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları**, Legal Yayınları, 2005, s. 145; Çankaya, Günay, Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005, s. 203.

yoluyla fiili işe alınmama varsa bunlar da tanıkla ispatlanmalıdır. Bunların dışında, işçinin ispat yükü bulunmamaktadır.¹³²

Mahkemenin, işçinin dört aya kadar çalıştırılmadığı süre için ücret ve haklarının tespitine karar verebilmesi için, dava süresince işçinin başka bir işte çalışıp çalışmadığını, çalışmışsa bunun süresini ayrıca araştırmasına gerek bulunmamaktadır. Zira, dört aya kadar ödenmesine karar verilecek ücret ve diğer haklara ilişkin talep eda içermeyip, mahkeme kararının kesinleşmesi ve davacının bunu öğrenmesinden sonra on iş günü içinde işverene başvurmaması halinde, işten çıkarıldıktan sonra hiçbir yerde çalışmasa da bu haktan yararlanamayacaktır. Şayet işçi geçersiz bir fesih sonucu işten çıkarılıp ertesi gün bir başka işyerinde çalışmış olsa da, mahkeme kararı üzerine, süresinde işverene başvurup göreve başlatılması halinde, işe iadenin alternatifi olan işe başlatmama tazminatından farklı olarak boşa geçen süreye ilişkin ücretini işverenden talep edebilecektir. Gerçekten işçiye tanınmış bu hak işçinin boşa geçen süreye ilişkin bir hakkın tespiti olup, işveren işe başlattığı işçinin aynı dönem başka bir işyerinde çalıştığını ispatlaması halinde boşa geçen süre ücretine ilişkin eda davasında bu durum dikkate alınabilir.¹³³

Kural olarak, delillerin gösterilmesinde iki ilke bulunmaktadır. İlki, taraflarca getirilme ilkesidir. Buna göre, deliller taraflarca getirilir; hakim delillere kendiliğinden başvuramaz. İkincisi ise araştırma ilkesidir. Araştırma ilkesi, hakimin davanın ispatı için dava malzemesini teşkil eden vakıaları ve delilleri, taraflarla birlikte, kendisinin de görevinden ötürü toplayabilmesi anlamına gelmektedir. Bu ilke kamu düzenini ilgilendiren davalarda kullanılmaktadır.¹³⁴

¹³² Özkes, a.g.e., s.204.

¹³³ Ulucan, a.g.e., s. 165; Çankaya, Günay, Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005, s.205.

¹³⁴ Baki Kuru, Ramazan Aslan, Ejder Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, 16. baskı, Ankara 2005.

2.3.5.Türk Hukukunda İş Güvencesine İlişkin Kanun Çalışmaları

2.3.5.1.1979 Tarihli Kanun Taslağı Çalışmaları

Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kurulan komisyonlarca iş güvencesi sağlamaya yönelik değişiklikler içeren çeşitli kanun değişikliği taslakları hazırlanmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan kanun taslaklarından ilki 1979 yılında hazırlanmıştır.¹³⁵ “1475 Sayılı İş Kanunu’nun Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bazı Maddelerin Eklenmesi Hakkındaki Kanun Tasarısı” başlıklı tasarı 1475 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinin ikinci bendi “işçinin haksız feshe karşı korunması” başlığını taşımaktaydı ve şunları içermekteydi: “Süresi belirli olmayan hizmet sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerin hizmet sözleşmeleri işveren tarafından ancak işyeri gereklerine göre işçinin işine devamını olanaksız kılan geçerli nedenlerin bulunması halinde feshedilebilir. Ancak işçinin aynı işyerinin başka bir kısmında veya aynı işletmeye bağlı başka bir işyerinde çalıştırılması olanağı varsa yahut işçinin değişik iş şartları ile çalışmaya devam etmesi olanaklı ise ve işçi de bunu kabul ederse, fesih haksız sayılır.” Ayrıca taslakta, geçersiz fesih halinde işçinin boşta kaldığı süreye ait bütün hakları ödeniyor, ayrıca işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata hükmedilmesi öngörülmekteydi. Taslakta toplu işçi çıkarmalarda, durumun ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü’ne işçi çıkarmadan en az bir ay önce, nedeni ile birlikte yazılı bildirim yapılarak ve izin alınarak yapılması düzenlenmekteydi.

1979 tarihli tasarının Alman Hukuku’ndaki gelişmelerden de geniş ölçüde yararlanılarak hazırlandığı, ancak ülke koşulları ve özelliklerinin gözden

¹³⁵Yıldırım Koç, “İş Güvencesi Yasa Tasarıları (1979-2001)”, Mülkiye Dergisi, C. XXV, S. 228, Mayıs-Haziran 2001, s. 151.

kaçırılmamasına dikkat edildiği belirtilmektedir.¹³⁶ Buna karşın 1979 yılında hazırlanan bu taslak kanunlaşmamıştır.

2.3.5.2.1982 Tarihli Kanun Taslağı Çalışmaları

1982 yılında Prof. Dr. Turhan Esener'in Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı döneminde iş güvencesi sağlamaya yönelik bir tasarı daha hazırlanmıştır.¹³⁷ 158 sayılı UÇÖ sözleşmesinin Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmesinin hemen ardından hazırlanan bu tasarı, iş sözleşmesinin feshinde yeterli sebep arıyordu. İlgili düzenleme 1475 sayılı kanunun 13. maddesinin (b) bendinin şu şekilde değiştirilmesini öngörmekteydi: "İşveren yazılı fesih beyanında, dayandığı yeterli fesih sebebini göstermek zorundadır. İşçi, fesih beyanında sebep gösterilmediğini veya gösterilen sebebin yeterli olmadığını ileri sürerek iş mahkemesinden feshin geçersizliğine karar verilmesini isteyebilir. Bu talep, fesih beyanının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde yapılmazsa, müracaat hakkı düşer. İşçinin feshe dayalı olan ve olmayan diğer hakları saklıdır. Feshin yeterli sebebe dayandığını ispat yükü işverene aittir. Yeterli sebep, işçinin kişisel durumuna veya davranışına dayanabileceği gibi işyeri gereklerine de dayanabilir".

Tasarıda fesih için yeterli sebep teşkil etmeyen haller de gösterilmektedir. Bunlar; işçinin sendikaya üye olması veya olmaması, işçinin, iş saatleri ve işyeri dışında veya işverenin muvafakati ile iş saatleri içinde işçi teşekküllerinin faaliyetlerine katılması, işçinin işçi teşekkülünü veya işçileri temsil etmesi, işçinin kötü niyetli olmadan işveren aleyhine şikayette bulunması, dava açması ve kanuni mercilere başvurması gibi durumlardır. Tasarı geçersiz fesih halinde işe iade ve tazminat öngörmekte, ayrıca işçinin diğer hakları da saklı kalmaktadır. Ayrıca tasarı toplu işten çıkarmalarda Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün iznini öngörmektedir. 1982 tarihli bu tasarı da kanunlaşmamıştır.¹³⁸

¹³⁶ Çelik, a.g.e., s.59.

¹³⁷ Koç, a.g.e., s. 154.

¹³⁸ Koç, a.g.e., s. 155.

2.3.5.3. 1992 Tarihli Kanun Taslağı Çalışmaları

1992 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yeni bir taslak hazırlanmıştır. Bu taslak Bakanlar Kurulu tarafından TBMM'ye sunulmuştur. Taslakta yapılması düşünülen değişiklikler, 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan 13, 17, 24 ve 98. maddeler ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer alan 29, 30, 31 ve 59. maddelerin yeniden düzenlenmesi suretiyle, ülkemizde ilk kez, batı ülkelerinde uygulanan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen esaslara uygun iş güvencesini Türk mevzuatına getirmek amaçlanmıştır. Tasarının gerekçesinde de bu açıkça belirtilmiş olup, İş Kanunu hükümlerinin iş güvencesi açısından yetersizliğine dikkat çekilerek, batı ülkelerinde ve uluslararası belgelerde işçinin feshe karşı korunduğu açıklanmakta ve ayrıca geniş ve sınırsız fesih hakkının Anayasanın çalışmayı herkesin hakkı olarak belirleyen 49. maddesi ile Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan "sosyal devlet" ilkesiyle de bağdaşmayacağı şeklinde açıklanmıştır.¹³⁹

Taslak esas itibariyle şu değişiklikleri getirmektedir:¹⁴⁰ En az üç defa yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri iş güvencesi kapsamına alınmıştır. İşten çıkarılan işçilere, mahkemeye başvurarak çıkarma sebebinin haksız olduğunu ileri sürerek işe iade edilmelerini isteme hakkı tanınmış ve feshin ispat yükümlülüğü işverene yüklenmiştir. Mahkemelere, işverenin çıkarma gerekçesinin haklı olduğunu ispat edememesi ya da sebebin haklı görülmemesi halinde işçiyi işe iade etme kararı verme yetkisi tanınmış, ayrıca taraflardan birinin isteği üzerine hakimin takdiri şartına bağlanarak işe iade kararı yerine 6 ay- 1 yıllık ücret tutarında bir tazminata hükmetme yetkisi verilmiştir. Çıkarma halinde mahkemece öngörülecek tazminata ilave olarak ihbar ve kıdem tazminatının ayrıca ödeneceği hükme bağlanmıştır.

¹³⁹ Seçkin Mutlu, "İş Güvencesi Açısından Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1996, s. 90.

¹⁴⁰ İş Güvencesi Yasa Taslağına İlişkin Görüşlerimiz II: TİSK, 1992, s. 7-8

Toplu işçi çıkarma ve işyerini kapatmak için Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden önceden izin alınması öngörülmüştür. Toplu işçi çıkarmanın gerekçelerinin ve çıkarılacak işçilerle ilgili tüm bilgilerin de yazılı olarak bildirilmesi ve ayrıca durumun işyerinde ilan edilmesi taslakta düzenlenmiştir. Ancak bu taslak da kanunlaşmamıştır. İşçi sendikaları, iş güvencesi ile ilgili kanuni düzenleme yapılması konusunda sürekli talepte bulunmalarına karşın tasarının kanunlaşması için gerekli çabayı göstermemişlerdir. İşveren tarafı ise işçiyi işe alma ve işten çıkarma konusundaki içeriği nedeniyle taslağa şiddetle karşı çıkmışlardır. İşverenler tasarıya ülke ekonomisi ve işletmeler açısından büyük zararlara yol açacağı, çalışma barışını bozacağı, işyerlerinde sürekli gerginliğe yol açacağı, işsizliği arttıracığı, kaçak işçi çalıştırmaya neden olacağı gibi gerekçelerle karşı çıkmışlardır.¹⁴¹

2.3.5.4.1994 Tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 Sayılı Sözleşmesinin Onaylanması

Uluslararası Çalışma Örgütü standartları, sosyal değişme sürecinde, çağdaş bir toplum modelini öngörmektedir. Dolayısıyla çağdaş bir toplum özlemi içinde olan bütün siyasal anlayışlar Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyetlerinden etkilenmektedir.¹⁴² Bu doğrultuda Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesini 1994 yılında onaylamıştır.¹⁴³ Türkiye Büyük Millet Meclisi, yetki kanununu 9.6.1994 tarihinde kabul etmiştir. Bakanlar Kurulu, yetki kanununa dayanarak, sözleşmeyi 10.8.1994 tarihinde onaylamıştır. Onay işlemi, kararın Uluslararası Çalışma Bürosu'na 4.1.1995 tarihinde tescil ettirilmesiyle tamamlanmıştır.¹⁴⁴

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi", ilke olarak tüm işkollarını ve tüm

¹⁴¹ Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1997, s. 245 vd.

¹⁴² Kaya, a.g.e., s. 84

¹⁴³ Melda Sur, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 1995, s. 102-152; Altan Heper, "Avrupa İş Hukuku ve Türkiye", **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1996, s. 18 vd.

¹⁴⁴ Söz konusu karar 12.10.1994 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. ; Koç, a.g.e., s. 159

işçileri kapsamaktadır.¹⁴⁵ Ancak, ulusal hukukun, sözleşme ile getirilen korumaya benzer bir korumadan yararlanan veya kapsama alınmaları özel çalışma koşulları ya da işletmenin büyüklüğü ve türü bakımından önemli sorunların ortaya çıkmasına yol açabilecek olan işçileri ayrı tutabileceği de belirtilmiştir. Ulusal hukuk ayrıca, belirli bir süre, belirli bir işte, deneme amacıyla veya zaman zaman kısa bir süre için çalıştırılan işçileri tamamen ya da kısmen sözleşmenin uygulanma alanı dışında bırakabilir.

158 sayılı sözleşmede, feshin yalnız geçerli bir nedenin varlığında hukuka uygun olacağı; böyle bir nedenin işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayanması gerektiği öngörülmüştür (m. 4).

Buna karşılık sözleşmede, sendika üyeliği, sendikal faaliyette bulunma, işçi temsilciliği yapmak, işvereni şikayet etmek ya da hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık durumlarının fesih için geçerli neden sayılamayacağı belirtilmektedir (m. 5-6).

Sözleşmede işçinin iş sözleşmesinin o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenler dolayısıyla feshediliyor ise, kendisine iddialara cevap verebilme olanağının da tanınması gerektiği ifade edilmektedir (m. 7).

Feshe karşı itiraz yolu ve geçersiz feshin sonuçları da söz konusu sözleşmede düzenlenmiştir. Sözleşme uyarınca işine son verilen işçi uygun bir süre içinde tarafsız bir merci önünde feshe karşı itirazda bulunabilmelidir (m. 8). Eğer bu merci fesih işleminin haksız olduğu sonucuna varırsa, feshin geçersizliğinin ve işçinin işe iadesinin uygun görülmediği ya da ulusal hukukun bunu öngörmediği durumlarda, işveren işçiye uygun bir tazminat ödemekle yükümlü olmalıdır (m. 10).

158 sayılı UÇÖ sözleşmesi, ispat yükümlülüğünün ya işverene ya da tarafsız bir merciye bırakılabileceğini öngörmektedir. Şöyle ki; ulusal hukuk fesih için haklı

¹⁴⁵ Taşkent, a.g.e., s.22-23.

bir neden bulunduğuna ilişkin ispat yükünü bütünüyle işverene yükleyebileceği gibi, her iki taraftan kendi iddialarını kanıtlamalarını isteme olanağını tarafsız merciye bırakan bir yöntemi de benimseyebilecektir (m. 9).

Bundan başka sözleşmede, iş ilişkisinin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer nedenlerle sona erdirilmesi durumunda birtakım ek hükümler daha kabul edilmiştir: İşçi temsilcileri tasarlanan fesihlerin nedenleri ve kapsamı konusunda zamanında haberdar edilmeli ve temsilcilere karşı önlemler hususundaki düşüncelerini bildirme olanağı tanınmalıdır (m. 13).

2.3.5.5.2001 Tarihli Kanun Taslağı Çalışmaları

İş güvencesine ilişkin kanun çalışmaları 2001 yılında da devam etmiştir. Bu doğrultuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda 7.2.2001 tarihinde işçi ve işveren konfederasyonlarının katılımıyla yapılan toplantıda dokuz bilim adamından oluşan bir komisyon kurulmuştur. Komisyon, Mayıs 2001'de çalışmalarının ilk bölümünü tamamlamış ve taslak metnini Bakanlığa sunmuştur. "1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin (İş Güvencesi) Kanun Tasarısı" başlığını taşıyan taslak ana hatlarıyla 158 sayılı UÇÖ sözleşmesine uygun olarak hazırlanmıştır.¹⁴⁶

Tasarıda işçinin, işe iade amacıyla açtığı mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının da kendisine ödeneceği ifade edilmiştir. Tasarıda ayrıca tazminat tutarlarının, sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemeyeceği hükmü de getirilmiştir. Tasarıda, toplu işçi çıkarma konusu da düzenlenmiştir. Tasarının, işyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik teminatını, diğer işçilere söz konusu kanun ile sağlanacak iş güvencesi düzeyine geriletliğini de ifade etmek mümkündür.¹⁴⁷ Ayrıca tasarı,

¹⁴⁶ Taşkent, a.g.e., s.25.

¹⁴⁷ Can Tuncay, "İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor", **Çimento İşveren Dergisi**, S. 1, C. 17, 2003, s. 16

işçilerin sendikalı olmadığı işyerlerinde işçi temsilciliği kurumunu getirmiştir.¹⁴⁸ Doktrinde taslağın kanunlaşması halinde keyfi işten çıkarmaların ciddi anlamda azalacağına dair yorumlar yapılmıştır.¹⁴⁹

Öte yandan 28.5.2001’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, komisyonun hazırladığı metni esas alarak “İş Kanunu ile Sendikalar Kanunu’nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı (İş Güvencesi - Tarım ve Orman İşçilerinin Kapsama Alınması)” başlıklı tasarımı hazırlamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 14.2.2002 tarihinde de kanun tasarısını TBMM’ye sunmuştur. Tasarı 9.8.2002 tarihinde de TBMM’de kanunlaşmıştır. Böylelikle, temeli UÇÖ’nün 158 sayılı sözleşmesine dayanan 4773 sayılı “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un 15.3.2003 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmesi kabul edilmiştir.¹⁵⁰

4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanunu’nda yapılan değişiklikler işçi kesiminde “50 yıllık mücadelenin zaferi” olarak karşılanırken, işveren kesiminde ise büyük tepki yaratmıştır. TİSK, 4773 sayılı Kanunla getirilen değişiklikleri “seçim tavizi ve siyasi popülizm” olarak değerlendirmiş¹⁵¹ ve yine işveren çevreleri kanunun uygulanmasının işyerleri itibariyle olumsuz sonuçlar doğuracağını, işçilerin iş güvenliği yanında işletmelerin güvenliklerinin göz ardı edildiğini, işsiz olanlara yeni istihdam artışı getirecek tedbirlerin alınması gerekirken iş sahibi olanlara getirilen yeni güvencelerin iş piyasasında olumsuz etkiler doğuracağını belirtmişlerdir. Ayrıca istihdam piyasalarında esnekliğe imkan tanıyan, işgücünün aşırı vergilendirilmesini önleyen, istihdamın önünü açan ve rekabet açısından avantaj sağlayan

¹⁴⁸ Koç, a.g.e., s. 159 vd.; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: 1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin (İş Güvencesi) Kanun Tasarısı Metni, s. 1 vd.

¹⁴⁹ Kaya, a.g.e., www.isguc.org/calhukuk_yasa.php (15.07.2002) RG, 15.8.2002, S. 24847

¹⁵⁰ RG, 15.8.2002, S. 24847

¹⁵¹ Centel, a.g.e., s. 28;

düzenlemelerin yapılması yine işveren kesimi talebi olup, 4773 sayılı kanunun bu taleplere imkan vermediğini ifade etmişlerdir.¹⁵²

İş Kanunumuzun işverene getirdiği en önemli yükümlülük niteliğinde olan iş güvencesi hükümleri, aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu'nun en sorunlu uygulama alanlarından biri durumundadır. Kuşkusuz, çalışma yaşamı için çok yeni olan düzenlemelerin, ilk yıllarda, bazı aksaklıklar yaratması doğaldır. Mesele, bu aksaklık ve sorunların doğru tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin zamanında alınabilmesidir. Kanunlarımızda yer verilen iş güvencesinin çalışanlar üzerindeki etkileri de merak edilen konulardan biridir. Bu amaçla üçüncü bölümde iş güvencesinin çalışanlar üzerindeki etkileri ile ilgili yapılan bir anketin analizine yer verilmiştir.

¹⁵² Mercek, MESS, a.g.e., s. 28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİNİN ETKİLERİNİ ÇALIŞANLARIN ALGILAMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1.Araştırmanın Yöntemi ve Amacı

Araştırmacıyı düşünsel ya da fiziksel olarak rahatsız eden kararsızlık ve birden çok çözüm yolu olasılığı görülen her durum problem olarak ifade edilir. Cevaplanmaya çalışılan konu bir soru veya test edilecek hipotez şeklinde olabilir. Genellikle araştırma bir tahmine dayanmakta ise amaç hipotez olarak, olayların tanıtılmasından oluşuyorsa, soru şeklinde ortaya konabilir.

Bu araştırmanın problemi: “İş güvencesi faktörünün çalışanlar üzerinde etkisi bulunmakta mıdır? olarak belirlenmiştir. Burada cevaplanmaya çalışılan soru belirlenen hipotezlerin testleri ve anketten elde edilen bulguların değerlendirilmesi yardımıyla yanıtlanmaya çalışılmıştır.

Problemin seçilmesinde dikkat edilmesi gereken ölçütler vardır. Bu ölçütler şunlardır.

Genel ölçütler: Önemlilik, çözülebilirlik, yenilik, yerleşik etik kurallara uygun olarak araştırılabilirliktir.

Özel Ölçütler : Alanda yeterlilik, yöntem ve tekniklerde yeterlilik, veri toplama izni, zaman ve olanak yeterliliği, ilgi yeterliliğidir.

Bu araştırmada seçilen probleme konu olan iş güvencesi, tüm işgörenler, işverenler ve kurumlar açısından önemli bir konudur. Belirlenen modelle yerleşik etik kurallarına uygun bir araştırma yapılmıştır. Araştırmamızı yaparken verilerin toplanması için gerekli izinler alınmış, zaman ve diğer olanakların maksimum kullanılmasına çalışılmıştır.

Çalışmada alan araştırması yöntemi yani anket uygulanmıştır. Anket sorularına verilen cevapların değerlendirilmesi ve hipotez testlerinin uygulanmasında SPSS 18.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Hipotez testleri bölümünde yerine göre gerekli görülen iki bağımsız grup t testi, ikiden fazla bağımsız grup ANOVA parametrik testleri ile iki bağımsız grup Mann-Whitney U Testi ve ikiden fazla bağımsız grup Kruskal-Wallis H parametrik olmayan testlerine yer verilmiştir. Çalışmanın amacı ise iş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne derece bilindiğinin ve bu kavramın çalışanlar üzerindeki etkilerinin ortaya konulmasıdır.

3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma sonuçlarının geçerli, güvenilir ve kullanılabilir olması için verilerin toplandığı kaynağın özelliği çok önemlidir. En doğru sonuç aranan bilginin elde edileceği kaynağın tümünden elde edilen sonuçtur. Ancak her zaman bu olanaklı değildir. Özellikle kaynak çok büyük ve yaygın olduğunda bunu yapmak son derece zordur. Bunun için araştırmacılar kaynağın tümünü incelemek yerine belirli bir örnek üzerinde çalışmak zorundadırlar.

Ancak bazı örnekler evreni tümüyle temsil ederken bazı örneklerde bu temsiliyet yoktur. Bunun için örneklemin nasıl seçildiği önemlidir.

Evren

Bu araştırmanın evrenini/ana kütlelerini Tekstilbank'ın İstanbul Avrupa Kıtası'nda yer alan Avcılar Şubesi, Bakırköy Şubesi, Bayrampaşa Şubesi, Beşiktaş Şubesi, Beyazıt Şubesi, Etiler Şubesi, Güneşli Şubesi, Levent Şubesi, Maslak Merkez Şubesi, Merter Şubesi, Pangaltı Şubesi, Taksim Şubesi, Teşvikiye Şubesi çalışanlarının tamamı olan 135 kişi oluşturmaktadır.

Örneklem

Evrenin tamamı olan Tekstilbank'ın İstanbul Avrupa Kıtası'nda yer alan 13 adet şubesinde çalışan toplam 135 kişiden rastgele seçilen 100 kişi anket çalışmamızın örneklemini oluşturmuştur.

3.3.Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırma kapsamında hazırlanan ankette yer alan sorular ve ifadeler tüketicilere yöneltilmiştir. Bu sorular yani çalışmamızdaki değişkenler;

1) **Kişisel Bilgiler** (Cinsiyet, medeni durum, yaş, mezuniyet durumu, meslekteki kıdem süresi ve şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi.)

2) **İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadeler** (Bu bölümde 5 şıklı (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) Likert Ölçeğinde 5 ifade bulunmaktadır.)

3) **İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadeler** (Bu bölümde de 5 şıklı (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) Likert Ölçeğinde 22 ifade bulunmaktadır.)

şeklinde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmada soru ağırlığı üçüncü bölüme yani iş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelerin bulunduğu bölüme verilmiştir.

Anket süreci; anket sorularının hazırlanması, anketin ulaştırılacağı katılımcıların belirlenmesi, anketlerin ulaştırılması, alınan sonuçların kullanılabilir veri setlerine dönüştürülmesi ve yorumlanması aşamalarından oluşmuştur. Anket katılımcısına, isim açıklama zorunluluğu getirilmemiş, böylece alınan cevapların doğruluk derecesinin arttırılması hedeflenmiştir.

Ankette sistemleştirilmiş soru tiplerinden “kapalı uçlu sorular (çok seçenekli ve dereceli, seçmeli, cevabı belirlenmiş, karar bildiren)” kullanılmıştır. Ankette 33 adet soru ve ifadeye yer verilmiştir. Ankete 100 kişi katılım göstermiştir.

3.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma evreni olan Tekstilbank’ın İstanbul Avrupa Kıtası’nda yer alan 13 adet şubesinde çalışan 135 adet çalışandan rastgele olarak seçilen 100 adedine anket uygulaması yapılmıştır.

Katılımcıların doğru, samimi yanıtlar verdiği varsayımı ve kullanılan analiz ve tekniklerin uygun olduğu varsayımları araştırmanın sınırlılıklarıdır.

3.5.Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Bu bölümde anketteki sorulara verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları tablo ve grafiklerle gösterilmiştir. Ayrıca hipotez testleri ve bu testlerin sonuçlarına da yer verilmiştir.

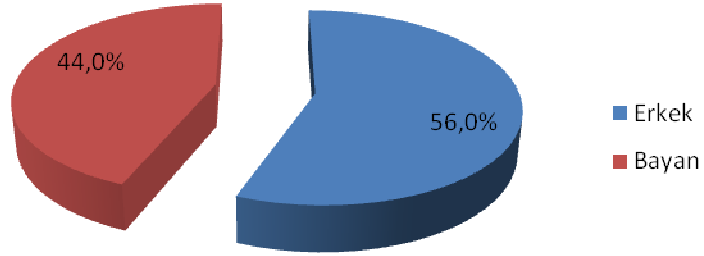
3.5.1. Kişisel Bilgiler Bölümündeki Sorulara Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Anketteki cinsiyet, medeni durum, yaş, mezuniyet durumu, meslekteki kıdem süresi ve şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi sorularından oluşan kişisel bilgiler sorularının yani araştırmamızın demografik değişkenlerinin şıkları arasında nasıl bir dağılım olduğu bu bölümde incelenmiştir. Bu incelemeler Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Demografik Değişken Şıklarının Frekans ve Yüzde Dağılımları

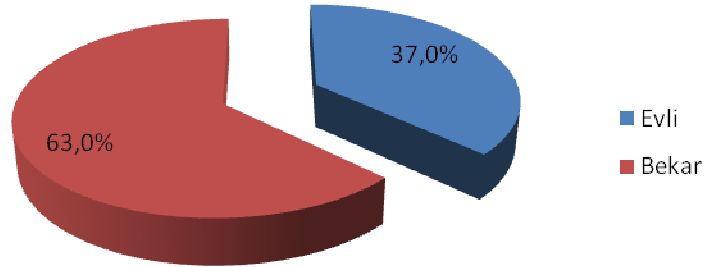
Cinsiyet		
	Frekans	Yüzde
Erkek	56	56,0
Bayan	44	44,0
Toplam	100	100,0
Medeni Durum		
	Frekans	Yüzde
Evli	37	37,0
Bekar	63	63,0
Toplam	100	100,0
Yaş		
	Frekans	Yüzde
18-24	10	10,3
25-34	61	62,9
35-44	14	14,4
45-54	8	8,2
55 ve üstü	4	4,1
Toplam	97	100,0
Kayıp Veri	3	
Mezuniyet Durumu		
	Frekans	Yüzde
İlkokul-Ortaokul	17	17,0
Lise	22	22,0
Önlisans	2	2,0
Lisans	45	45,0
Yüksek Lisans ve Üstü	14	14,0
Toplam	100	100,0
Meslekteki Kıdem Süresi		
	Frekans	Yüzde
1 Yıldan Az	3	3,0
1-5 Yıl Arası	49	49,0
6-10 Yıl Arası	21	21,0
11-15 Yıl Arası	15	15,0
15 Yıldan Fazla	12	12,0
Toplam	100	100,0

Şu anda Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi		
	Frekans	Yüzde
1 Yılda Az	5	5,0
1-5 Yıl Arası	53	53,0
6-10 Yıl Arası	24	24,0
11-15 Yıl Arası	8	8,0
15 Yılda Fazla	10	10,0
Toplam	100	100,0



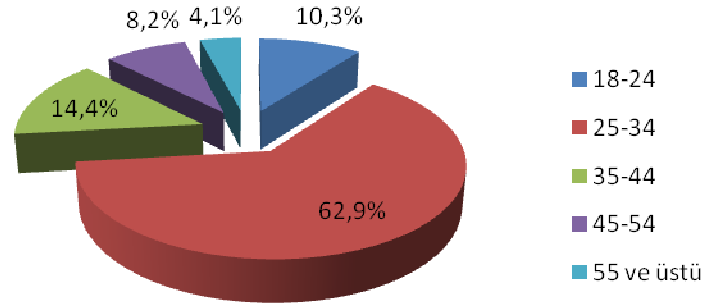
Şekil 3.1.Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği

Anket katılımcılarının %56'sı erkek, %44'ü bayan banka çalışanlarıdır.



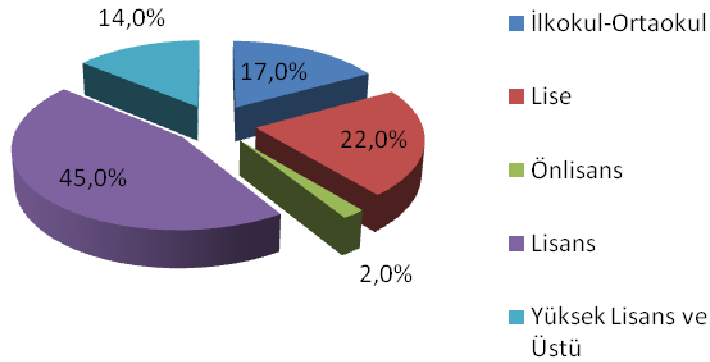
Şekil 3.2.Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği

Anketimize katılanların %63 oranda bir çoğunluğu bekar, geriye kalan %37'si evlidir.



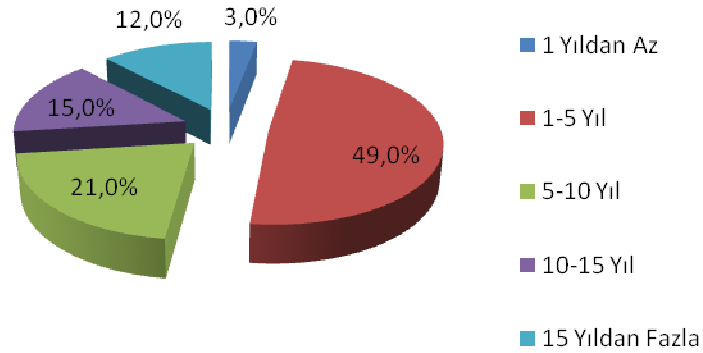
Şekil 3.3. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği

Anketimize katılanların %63'ü 25-34 yaş aralığında, %14'ü 35-44 yaş aralığında, %10'u 18-24 yaş aralığında, %8'i de 45-54 yaş aralığındadır. Katılımcılar yaş gruplarına göre ayrıldığında yüzde olarak en küçük grubu %4 ile 55 yaş ve üstü grubu banka çalışanları oluşturmaktadır.



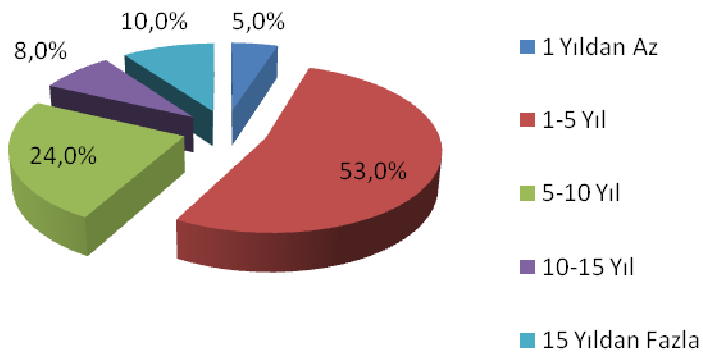
Şekil 3.4. Katılımcıların Mezuniyet Durumlarına İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği

Anketimize katılanların %45'i üniversitede lisans eğitimi almışlardır. %22'si lise, %17'si ilkokul-ortaokul, %14'ü yüksek lisans ve üzeri mezunudur. Mezuniyet durumuna göre gruplanan banka çalışanları içerisinde en küçük kitleli grubu %2 oran ile önlisans eğitimi almış olanlar oluşturmaktadır.



Şekil 3.5. Katılımcıların Mesleklerindeki Kıdem Sürelerine İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği

Anketimize katılanların %49'u 1-5 yıl arası süredir, %21'i 6-10 yıl arası süredir, %15'i 11-15 yıl arası süredir, %12'si 15 yıldan fazla süredir ve %3'ü 1 yıldan az süredir olmak üzere bankada şu anda çalışmakta oldukları meslek dalında çalışmaktadırlar.



Şekil 3.6. Katılımcıların Şu anda Çalıştıkları Kurumdaki Hizmet Sürelerine İlişkin Yüzde Dağılım Grafiği

Anketimize katılanların %53'ü 1-5 yıl arası süredir, %24'ü 6-10 yıl arası süredir, %10'u 15 yıldan fazla süredir, %8'i 11-15 yıl arası süredir, ve %5'i 1 yıldan az süredir olmak üzere şu anda çalışmakta oldukları bankada çalışmaktadırlar.

Anket katılımcılarına ait kişisel bilgi sorularına verilen cevapların genel bir değerlendirmesini yaptığımızda;

Anketimize katılanlar az bir farkla erkeklerin yoğun olduğu bir kitleden oluşmaktadır. Katılımcılar medeni durumlarına göre bekarların, yaş gruplarına göre 25-34 yaş arasında olanların, mezuniyet durumlarına göre lisans eğitimi almış olanların, meslekteki kıdem süresi ve şu anda çalışılan kurumdaki hizmet sürelerine göre de 1-5 yıl arası çalışanların çoğunlukta olduğu bir gruptan oluşmaktadır.

3.5.2. İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Bu bölümde anket katılımcılarına iş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiğinin öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelerle verilen cevapların incelenmesi yapılmıştır. Bu ifadelerin cevaplarının 5 şıklı (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) Likert Ölçeğinde olduğunu ve ifadelerin sayısının 5 olduğunu hatırlatalım. Öncelikle bu ölçeğin verilen cevaplar doğrultusunda güvenilir sonuçlar verip vermeyeceği bilinmelidir. Bunun için de güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach's Alfa değeri hesaplanmıştır.

Güvenilirlik analizinin amacı verilerin rastlantısallığını ölçmektir. Ankete verilen cevaplar rastgele dağılım gösteriyorsa anket sonuçlarının güvenilir olduğuna karar verilir. Güvenilirlik analizi seçilen örneğin güvenilirliğini, tesadüfiliğini ve tutarlılığını test etmekte kullanılır. Sonucun güvenilir olup olmadığına Cronbach's Alpha (α) değerine göre karar verilir.

Tablo 3.2.Cronbach's Alfa Değerinin Yorumlanması

α DEĞERİ	YORUM
$0,00 \leq \alpha < 0,40$	Güvenilir değil
$0,40 \leq \alpha < 0,60$	Düşük güvenilir
$0,60 \leq \alpha < 0,80$	Oldukça güvenilir
$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$	Yüksek güvenilir

Tablo 3.3. Birinci Ölçek Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0,744	5

Anketin bu bölümünde yer alan 5 likert ölçekli ifadenin güvenilirliğini ölçmek için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,744 çıkmıştır. Bu da likert soruların oldukça güvenilir sınıfta olduğunu göstermektedir.

Anketin bu bölümünde yer alan 5 ifadeye verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.4.'te gösterilmiştir.

Tablo 3.4. İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

İfadeler	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.	6	6,0	11	11,0	24	24,0	46	46,0	13	13,0
2.İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.	5	5,1	30	30,3	23	23,2	33	33,3	8	8,1
3.İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.	5	5,0	23	23,0	34	34,0	27	27,0	11	11,0
4.İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.	0	0,0	19	19,0	11	11,0	48	48,0	22	22,0
5.İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum	13	13,0	23	23,0	20	20,0	29	29,0	15	15,0

(1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum, f: Frekans, %:Geçerli Yüzde)

Araştırmamıza katılanlar;

“İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.” ifadesine %13 oranında kesinlikle katılıyorum, %46 oranında katılıyorum, %24 oranında ne katılıyorum ne katılmıyorum, %11 oranında katılmıyorum ve %6 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde,

“İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.” ifadesine %8,1 oranında kesinlikle katılıyorum, %33,3 oranında katılıyorum, %23,2 oranında ne katılıyorum ne katılmıyorum, %30,3 oranında katılmıyorum ve %5,1 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde,

“İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.” ifadesine %11 oranında kesinlikle katılıyorum, %27 oranında katılıyorum, %34 oranında ne katılıyorum ne katılmıyorum %23 oranında katılmıyorum ve %5 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde,

“İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.” ifadesine %22 oranında kesinlikle katılıyorum, %48 oranında katılıyorum, %11 oranında ne katılıyorum ne katılmıyorum, %19 oranında katılmıyorum ve %0 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde,

“İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum” ifadesine %15 oranında kesinlikle katılıyorum, %29 oranında katılıyorum, %20 oranında ne katılıyorum ne katılmıyorum, %23 oranında katılmıyorum ve %13 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde, cevap vermişlerdir.

İş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiğinin öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelerle verilen cevaplara ilişkin ortalama, mod, medyan ve standart sapma gibi istatistik bilgiler Tablo 3.5’te gösterilmiştir. Mod ilgili soruya verilen cevaplar arasında en çok tekrar eden şıkkı, medyan ise bu şıklar küçükten büyüğe dizildiğinde ortada yer alan değeri(ortanca)yı ifade etmektedir.

Tablo 3.5. İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevaplara İlişkin İstatistik Bilgiler

İfadeler	Ortalama	Medyan	Mod	Std. Sapma
1.İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.	3,49	4	4	1,049
2.İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.	3,09	3	4	1,079
3.İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.	3,16	3	3	1,061
4.İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.	3,73	4	4	1,014
5.İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum	3,10	3	4	1,283

Yukarıdaki tablodaki ortalama değerleri incelendiğinde “İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.” ifadesi, mod değerleri incelendiğinde 3 no’lu “İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.” ifadesi dışındaki tüm ifadelerin ve medyan değerleri incelendiğinde “İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.” ve yine “İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.” ifadeleri banka çalışanlarının iş güvencesi kavramı hakkında en çok bilinçli oldukları konular olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.6. İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları (Şıklar Gruplandırılmış ve Olumlu Cevap Yüzdesi Azalan Sıralamasında)

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum + Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum + Kesinlikle Katılıyorum
4. İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.	19,0	11,0	70,0
1. İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.	17,0	24,0	59,0
5. İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum	36,0	20,0	44,0
2. İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.	35,4	23,2	41,4
3. İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.	28,0	34,0	38,0

Yukarıdaki tabloda iş güvencesi kavramı hakkında çalışanların ne derece bilinçli oldukları ile ilgili ifadelere katılım düzeyleri, katılımın en çok olduğu ifadeler üstte olacak şekilde gösterilmiştir. Buna göre çalışanların iş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmaları halinde hukuki olarak bir takım haklara sahip olduklarının bilincinde oldukları ve genel olarak iş güvencesi kavramının ne olduğu ve onlara sağlayacağı faydalar hakkında bilgi sahibi oldukları sonuçları çıkarılmıştır.

Araştırmamıza katılan çalışanlar iş güvencesi kavramı hakkındaki bilinçlerinin ölçülmesi amaçlı kendilerine yöneltilen ifadeler arasında en az “İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.” ifadesine katılım göstermişlerdir. Buna göre çalışanların gözünde iş güvencesinin asıl amacıyla yani iş görenleri gözetecek bir düzende işlemiyor olduğu sonucu çıkarılmıştır.

3.5.3. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Bu bölümde anket katılımcılarına iş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelere verilen cevapların incelenmesi yapılmıştır. Bu ifadelerin cevaplarının 5 şıklı (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) Likert Ölçeğinde olduğunu ve ifadelerin sayısının 22 olduğunu hatırlatalım. Bu ölçeğin verilen cevaplar doğrultusunda güvenilir sonuçlar verip vermeyeceği bilinmelidir. Bu ölçek için öncekinde olduğu gibi güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach's Alfa değeri hesaplanmıştır.

Tablo 3.7. İkinci Ölçek Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0,896	22

Anketin bu bölümünde yer alan 22 likert ölçekli ifadenin güvenilirliğini ölçmek için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,896 çıkmıştır. Bu da likert soruların yüksek güvenilir sınıfta olduğunu göstermektedir.

Anketin bu bölümünde yer alan 22 ifadeye verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.8.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.8. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

İfadeler	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.	18	18,0	36	36,0	27	27,0	16	16,0	3	3,0
2.Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu	11	11,0	31	31,0	30	30,0	21	21,0	7	7,0
3.İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	5	5,0	27	27,0	35	35,0	24	24,0	9	9,0
4.İşteki memnuniyetim arttı.	5	5,0	25	25,0	35	35,0	27	27,0	8	8,0
5.Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.	8	8,0	29	29,0	25	25,0	32	32,0	6	6,0
6.Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	9	9,0	19	19,0	28	28,0	33	33,0	11	11,0
7.Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	7	7,3	21	21,9	29	30,2	33	34,4	6	6,3
8.işimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	3	3,1	29	29,6	24	24,5	35	35,7	7	7,1
9.İşime olan saygım arttı.	7	7,0	31	31,0	26	26,0	28	28,0	8	8,0
10.Artık daha gayretli çalışıyorum.	8	8,2	24	24,7	27	27,8	35	36,1	3	3,1
11.Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.	9	9,0	16	16,0	33	33,0	37	37,0	5	5,0
12.Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	3	3,0	34	34,3	23	23,2	31	31,3	8	8,1
13.işyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.	9	9,1	31	31,3	19	19,2	33	33,3	7	7,1
14.İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi	13	13,4	29	29,9	20	20,6	30	30,9	5	5,2
15.işverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.	7	7,0	34	34,0	32	32,0	20	20,0	7	7,0
16.Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.	8	8,1	19	19,2	13	13,1	46	46,5	13	13,1

17.İşyerinde yüksek bir pozisyona sahip olup iş güvencesinden yoksun olmaktansa daha düşük bir pozisyona sahip olup iş güvencemin olmasını tercih ederim.	12	12,1	16	16,2	29	29,3	32	32,3	10	10,1
18.İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	6	6,1	36	36,4	33	33,3	19	19,2	5	5,1
19.İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	3	3,0	25	25,0	34	34,0	31	31,0	7	7,0
20.İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.	2	2,0	7	7,0	4	4,0	46	46,0	41	41,0
21.İşe yaptığım devamsızlıklarım azalma oldu.	12	12,0	24	24,0	29	29,0	25	25,0	10	10,0
22.Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.	4	4,0	23	23,0	28	28,0	27	27,0	18	18,0

(1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum, f: Frekans, %:Geçerli Yüzde)

İş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadeler verilen cevaplara ilişkin ortalama, mod, medyan ve standart sapma gibi istatistik bilgiler Tablo 3.9’da gösterilmiştir.

Tablo 3.9. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevaplara İlişkin İstatistik Bilgiler

İfadeler	Ortalama	Medyan	Mod	Std. Sapma
1.İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.	2,50	2	2	1,059
2.Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu	2,82	3	2	1,104
3.İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	3,05	3	3	1,038
4.İşteki memnuniyetim arttı.	3,08	3	3	1,022
5.Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.	2,99	3	4	1,087
6.Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	3,18	3	4	1,140
7.Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	3,10	3	4	1,051
8.işimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	3,14	3	4	1,025

Tablo 3.9. (DEVAMI)

İfadeler	Ortalama	Medyan	Mod	Std. Sapma
9.İşime olan saygım arttı.	2,99	3	2	1,096
10.Artık daha gayretli çalışıyorum.	3,01	3	4	1,036
11.Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.	3,13	3	4	1,041
12.Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	3,07	3	2	1,052
13.işyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.	2,98	3	4	1,143
14.İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi	2,85	3	4	1,158
15.işverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.	2,86	3	2	1,045
16.Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.	3,37	4	4	1,174
17.İşyerinde yüksek bir pozisyona sahip olup iş güvencesinden yoksun olmaktansa daha düşük bir pozisyona sahip olup iş güvencemin olmasını tercih ederim.	3,12	3	4	1,172
18.İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	2,81	3	2	0,986
19.İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	3,14	3	3	0,975
20.İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.	4,17	4	4	0,943
21.İşe yaptığım devamsızlıklarım azalma oldu.	2,97	3	3	1,176
22.Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.	3,32	3	3	1,136

Yukarıdaki tablodaki ortalama değerleri incelendiğinde “İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.” ifadesi (2,50) ortalama ile en düşük, mod değerleri incelendiğinde (2-katılmıyorum) mod değeri ile yine “İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.”, “Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu”, “İşime olan saygım arttı.”, “Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.”, “İşverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık

hissetmiyorum.” ve “İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.” ifadeleri en düşük katılımın olduğu ifadeler olarak ortaya çıkmıştır.

Tablodaki medyan değerleri incelendiğinde ise bu değerlerin genel olarak 3(Ne katılıyorum ne katılmıyorum) şikkında toplandığı görülmektedir. Buna göre iş güvencesinin çalışanlara olumlu etkileri olup olmaması konusunda bir kararsızlık ve çoğunlukla bu etkilerin yeterli olmadığı düşünülmesi hakimdir.

Hem ortalamasının en yüksek (4,17) çıkması hem de mod-medyan değerlerinin en yüksek (4-katılıyorum) çıkmasından da anlaşıldığı gibi gayet de doğal olarak “İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.” ifadesi araştırmamıza katılanların en olumlu cevapları verdikleri ifade olarak ortaya çıkmıştır. Katılımın yüksek olmasında bu ifadeyi takip eden 3,7 ortalaması ve 4 mod-medyan değeri ile “Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.” ifadesi bulunmaktadır.

Tablo 3.10. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları (Şıklar Gruplandırılmış ve Olumlu Cevap Yüzdesi Azalan Sıralamasında)

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum + Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum + Kesinlikle Katılıyorum
20.İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.	9,0	4,0	87,0
16.Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.	27,3	13,1	59,6
22.Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.	27,0	28,0	45,0
6.Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	28,0	28,0	44,0

8.işimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	32,7	24,5	42,9
17.İşyerinde yüksek bir pozisyona sahip olup iş güvencesinden yoksun olmaktansa daha düşük bir pozisyona sahip olup iş güvencemin olmasını tercih ederim.	28,3	29,3	42,4
11.Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.	25,0	33,0	42,0
7.Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	29,2	30,2	40,6
13.İşyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.	40,4	19,2	40,4
12.Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	37,4	23,2	39,4
10.Artık daha gayretli çalışıyorum.	33,0	27,8	39,2
5.Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.	37,0	25,0	38,0
19.İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	28,0	34,0	38,0
14.İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi	43,3	20,6	36,1
9.İşime olan saygım arttı.	38,0	26,0	36,0
4.İşteki memnuniyetim arttı.	30,0	35,0	35,0
21.İşe yaptığım devamsızlıklarım azalma oldu.	36,0	29,0	35,0
3.İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	32,0	35,0	33,0
2.Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu	42,0	30,0	28,0
15.İşverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.	41,0	32,0	27,0
18.İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	42,4	33,3	24,2
1.İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.	54,0	27,0	19,0

Yukarıdaki tabloda araştırmamıza katılan çalışanların iş güvencesinin kendilerine olan etkileri ile ilgili ifadelere verdikleri cevaplar, olumlu cevaplar üstte olacak şekilde gösterilmiştir. Mod-medyan gibi istatistik bilgilerin incelenmesinde de ortaya çıkan bir sonuç olan “İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.” ifadesine olan katılımın en yüksek olması ve bu ifadeyi “alıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.” ifadesinin takip ediyor oluşu burada da ortaya çıkmıştır.

İş güvencesi ile birlikte “İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.” diyenlerin sayısının artmadığı tabloda görülmektedir. Bu ifade katılımın en düşük olduğu ifade olarak göze çarpmaktadır. İş güvencesinin çalışanlar gözünde olumlu etkiler yaratamadığı diğer alanlar ise işverenin çalışanlara karşı daha hoşgörülü olması, çalışanlara verilen eğitimlerde bir artış olması, işyerinin bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önemin artması konuları olarak ortaya çıkmıştır.

3.5.4. İş Güvencesi Kavramının alışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin ğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların eşitli Faktörlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde iş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiğinin öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelere verilen cevapların çeşitli faktörlere göre farklılık gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Bunun için de hipotez testleri kullanılmıştır. İki şıklı değişkenler için parametrik iki bağımsız t testi veya parametrik olmayan Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla şıklı değişkenler için parametrik ANOVA testi veya parametrik olmayan Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Öncelikle parametrik testlerin uygulanabilmesi için gerekli şartların sağlanıp sağlanmadığı her değişken için incelenmiştir. Bu şartlar verilerin normal dağılıma uyması ve homojen olmasıdır.(Bir diğer şart ise çalışılan örneklemin 30’dan büyük olmasıdır. Bizim uygulamamızda örnekleme büyüklüğü 100 olduğundan bu şart sağlanmaktadır.) İlk iki şartın da sağlandığı durumlarda parametrik testler tercih

edilmiştir. Aksi takdirde parametrik olmayan testler kullanılması durumunda kalınmıştır.

Aşağıdaki tüm testlerde hipotezler şu şekilde kurulmuştur:

H₀: İfadelere verilen cevaplar, incelenen değişkenin grupları arasında farklılık göstermemektedir. (Cevaplar ile Değişken Arasında İlişki Yoktur.)

H₁: İfadelere verilen cevaplar, incelenen değişkenin grupları arasında farklılık göstermektedir. (Cevaplar ile Değişken Arasında İlişki Vardır.)

Test sonuçlarında elde edilecek olan sig.(anlamlılık) değerlerine göre kararlar verilir. Sig. değerinin 0,05'ten küçük olması durumunda H₀ hipotezi reddedilir ve ilişki vardır kararı verilir, aksi takdirde yani 0,05'ten büyük olması durumunda H₀ hipotezi reddedilemez ve ilişki yoktur kararı verilir. Bu karar verme aşaması aşağıdaki tüm testler için geçerlidir.

- İş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiğinin öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadeler verilen cevapların **cinsiyet değişkenine** göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle **erkek ve bayan** anket katılımcılarının verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda sadece 3 no'lu ifadeye verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağladığı belirlenmiştir. Dolayısıyla cinsiyet değişkenine (2 bağımsız grup) göre sorulara verilen cevapların değerlendirilmesi 3 no'lu ifade için parametrik iki bağımsız grup t testi ile diğer ifadeler için parametrik olmayan Mann-Whitney U Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.11. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Güvenesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (t testi)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Erkek	Bayan	t	
3. İş güvenesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.	3,161	3,159	0,008	0,994

Yukarıdaki tabloda t testi için sig. değeri $0,994 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve cinsiyet değişkeni ile “İş güvenesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle erkekler ve bayanların bu ifadeye katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır.

Tablo 3.12. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Güvenesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Mann-Whitney U Testi)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Bay	Bayan	Z	
1. İş güvenesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.	54,25	45,73	-1,550	0,121
2. İş güvenesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.	50,07	49,91	-0,029	0,977
4. İş güvenesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.	43,20	59,80	-3,044	0,002
5. İş güvenesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum.	48,61	52,91	-0,755	0,450

Yukarıdaki tabloda Mann-Whitney U testi için sig. değeri 1,2 ve 5 no'lu ifadelerine verilen cevaplar için 0,05'ten büyük olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve cinsiyet değişkeni ile bu ifadelerine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle erkekler ve bayanların bu ifadelerine katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır. 4 no'lu "İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım." ifadesine verilen cevaplar için sig. değeri $0,002 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir ve cinsiyet değişkeni ile bu ifadeye verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu yorumu yapılır. Bir başka deyişle erkekler ve bayanların bu ifadeye katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmaktadır. Tablodaki ortalama değerler incelendiğinde "İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım." ifadesine bayanların erkeklere kıyasla daha yüksek katılım gösterdikleri ve olumlu cevaplar verdikleri sonucu çıkarılır.

- İş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiğinin öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelerine verilen cevapların **medeni durum** değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle **evli ve bekar** anket katılımcılarının verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınırlanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda sadece 3 no'lu ifadeye verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağladığı belirlenmiştir. Dolayısıyla **medeni durum** değişkenine (2 bağımsız grup) göre sorulara verilen cevapların değerlendirilmesi 3 no'lu ifade için parametrik iki bağımsız grup t testi ile diğer ifadeler için parametrik olmayan Mann-Whitney U Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.13. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (t testi)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Evli	Bekar	t	
3. İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.	2,946	3,286	-1,557	0,123

Yukarıdaki tabloda t testi için sig. değeri $0,123 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve medeni durum değişkeni ile “İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle evli ve bekarların bu ifadeye katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır.

Tablo 3.14. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Mann-Whitney U Testi)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Evli	Bekar	Z	
1. İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.	45,15	53,64	-1,502	0,133
2. İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.	44,68	53,04	-1,451	0,147
4. İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.	55,28	47,69	-1,354	0,176
5. İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum.	48,26	51,82	-0,608	0,543

Yukarıdaki tabloda Mann-Whitney U testi için sig. değeri tüm ifadelerle verilen cevaplar için 0,05'ten büyük olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve medeni durum değişkeni ile bu ifadelerle verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle evliler ve bekarların bu ifadelerle katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır.

- İş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiğinin öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelerle verilen cevapların yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle **yaş gruplarına ayrılmış** anket katılımcılarının verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda tüm ifadelerle verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağlamadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla **yaş** değişkenine (5 bağımsız grup) göre ifadelerle verilen cevapların değerlendirilmesi parametrik olmayan Kruskal-Wallis H Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.15. Yaş Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelerle Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	18-24	25-34	35-44	45-54	55 ve üstü		
1. İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.	43,00	51,20	53,71	28,88	54,13	6,122	0,190
2. İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.	46,60	46,85	36,57	79,07	66,63	14,059	0,007
3. İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.	40,65	49,72	42,64	50,06	79,00	6,679	0,154
4. İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.	34,75	53,94	46,21	37,19	42,63	7,087	0,131
5. İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum	61,70	47,95	39,36	45,13	74,75	7,654	0,105

Yukarıdaki tabloda yaş gruplarına ayrılmış katılımcıların ifadelere verdikleri cevaplara göre Kruskal-Wallis H testinin verdiği ortalama değerler, test istatistiği değeri ve sig. değerleri gösterilmiştir. Sig. değerleri 0,05'ten küçük olan ifadeler için H_0 hipotezi reddedilir ve bu sorulara verilen cevapların yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği yorumu yapılır.

Bu açıklamaya göre 2 no'lu "İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim." ifadesine verilen cevaplar yaş grupları arasında istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. 45-54 yaş grubu banka çalışanları bu ifadeye en olumlu cevapları verirken 35-44 yaş grubu çalışanlar en olumsuz cevapları vererek bu farklılığa sebep olmuşlardır. Diğer ifadelere verilen cevapların ise yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermedikleri sonucu çıkarılmıştır.

- İş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiğinin öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelere verilen cevapların **mezuniyet durumu** değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle mezuniyet durumlarına göre ayrılmış anket katılımcılarının verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda tüm ifadelere verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağlamadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla **mezuniyet durumu** değişkenine (5 bağımsız grup) göre ifadelere verilen cevapların değerlendirilmesi parametrik olmayan Kruskal-Wallis H Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.16. Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	İlkokul-Ortaokul	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans ve Üstü		
1. İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.	50,18	47,00	12,00	52,36	55,93	5,105	0,277
2. İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.	54,38	39,45	20,50	53,42	54,79	7,021	0,135
3. İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.	42,03	49,18	46,50	53,70	53,14	2,368	0,668
4. İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.	43,47	42,66	39,75	56,29	54,29	5,639	0,228
5. İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum	60,71	42,48	35,75	50,00	54,43	4,814	0,307

Yukarıdaki tabloda Kruskal-Wallis H testi için sig. değerleri tüm ifadelere verilen cevaplar için 0,05'ten büyük olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve mezuniyet durumu değişkeni ile bu ifadelere verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle mezuniyet durumu gruplarının bu ifadelere katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır.

- İş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiğinin öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelere verilen cevapların **meslekteki kıdem süresi** değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle kıdem sürelerine göre ayrılmış anket katılımcılarının verdikleri

cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda sadece 3 no'lu “İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.” ifadesine verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağladığı, diğer ifadeler verilecek cevaplardan elde edilen verilerin ise sağlamadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla **meslekteki kıdem süresi** değişkenine (5 bağımsız grup) göre ifadeler verilecek cevapların değerlendirilmesi 3 no'lu ifade için parametrik ANOVA testi ile diğer ifadeler için parametrik olmayan Kruskal-Wallis H Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.17. Meslekteki Kıdem Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (ANOVA Testi)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Gruplar Arası	Gruplar İçi	F	
3.İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.	1,286	1,119	1,149	0,338

Yukarıdaki tabloda ANOVA testi için sig. değeri $0,338 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve meslekteki kıdem süresi değişkeni ile bu ifadeye verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle meslekteki kıdem süresi gruplarının bu ifadeler katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır.

Tablo 3.18. Meslekteki Kıdem Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	1 Yıldan Az	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	15 Yıldan Fazla		
1. İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.	84,17	49,69	43,17	57,50	49,46	7,127	0,129
2. İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.	88,67	47,50	58,50	41,63	45,77	9,932	0,042
4. İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.	77,83	48,65	51,02	58,63	40,13	6,411	0,170
5. İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum	85,67	49,39	51,02	57,27	36,88	8,368	0,079

Yukarıdaki tabloda Kruskal-Wallis H testi için sig. değeri 2 no'lu "İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim." ifadesinde $0,042 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir ve meslekteki kıdem süresi değişkeni ile bu ifadeye verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu yorumu yapılır. 1 yıldan az kıdeme sahip çalışanlar bu ifadeye en olumlu cevapları, 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanlar ise en olumsuz cevapları vermişlerdir ve bu durum farklılığın sebeplerinden biri olmuştur. Diğer tüm ifadeler için sig. değerleri $0,05$ 'ten büyük olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve meslekteki kıdem süresi değişkeni ile bu ifadeler için verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle meslekteki kıdem süresi gruplarının 2 no'lu ifade dışındaki tüm ifadelerle katılma ya

da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır.

- İş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiğinin öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelere verilen cevapların **şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi** değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle bu değişkenin gruplarına göre ayrılmış anket katılımcılarının verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınınanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda tüm ifadelere verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağlamadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla **şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi** değişkenine (5 bağımsız grup) göre ifadelere verilen cevapların değerlendirilmesi tüm ifadeler için parametrik olmayan Kruskal-Wallis H Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.19. Şu anda Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	1 Yıldan Az	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	15 Yıldan Fazla		
1. İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.	55,30	52,34	46,83	41,94	54,00	1,780	0,776
2. İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.	61,40	43,60	61,79	30,44	67,28	15,648	0,004
3. İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.	53,90	49,50	49,50	40,19	64,75	3,864	0,425
4. İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.	50,70	47,42	55,83	53,50	51,55	1,733	0,785
5. İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum	61,40	44,85	56,83	64,38	48,70	6,030	0,197

Yukarıdaki tabloda Kruskal-Wallis H testi için sig. değeri 2 no'lu "İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim." ifadesinde $0,004 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir ve şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi değişkeni ile bu ifadeye verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu yorumu yapılır. 15 yıldan fazla kıdem düzeyine sahip çalışanlar bu ifadeye en olumlu cevapları, 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanlar ise en olumsuz cevapları vermişlerdir ve bu durum farklılığın sebeplerinden biri olmuştur. Diğer tüm ifadelere verilen cevaplar için sig. değerleri $0,05$ 'ten büyük olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi değişkeni ile bu ifadelere verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi gruplarının 2 no'lu ifade dışındaki tüm ifadelere katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır.

3.5.5. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Çeşitli Faktörlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde iş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelere verilen cevapların çeşitli faktörlere göre farklılık gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Bunun için de hipotez testleri kullanılmıştır. Testler önceki başlıkta anlatıldığı gibi uygulanmıştır. Karar aşaması da ilgili testin sig. değerinin $0,05$ 'ten küçük olması durumunda H_0 hipotezi reddedilir ve cevaplar ile değişken arasında ilişki vardır kararı verilir, aksi takdirde yani $0,05$ 'ten büyük olması durumunda H_0 hipotezi reddedilemez ve cevaplar ile değişken arasında ilişki yoktur kararı verilir şeklindedir. Bu karar verme aşaması aşağıdaki tüm testler için geçerlidir.

- İş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelere verilen cevapların **cinsiyet değişkenine** göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle **erkek ve bayan** anket katılımcılarının verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda sadece 3 no’lu ifadeye verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağladığı belirlenmiştir. Dolayısıyla cinsiyet değişkenine (2 bağımsız grup) göre sorulara verilen cevapların değerlendirilmesi 3 no’lu ifade için parametrik iki bağımsız grup t testi ile diğer ifadeler için parametrik olmayan Mann-Whitney U Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.20. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (t testi)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Erkek	Bayan	t	
3. İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	3,196	2,864	1,603	0,112

Yukarıdaki tabloda t testi için sig. değeri $0,112 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve cinsiyet değişkeni ile “İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle erkekler ve bayanların bu ifadeye katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır.

Tablo 3.21. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Mann-Whitney U Testi)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Erkek	Bayan	Z	
1.İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.	51,90	48,72	-0,567	0,571
2.Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu	55,56	44,06	-2,039	0,041
4.İşteki memnuniyetim arttı.	57,58	41,49	-2,869	0,004
5.Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.	56,05	43,43	-2,244	0,025
6.Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	50,26	50,81	-0,097	0,923
7.Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	50,59	45,58	-0,906	0,365
8.İşimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	52,03	46,40	-1,020	0,308
9.İşime olan saygım arttı.	51,33	49,44	-0,335	0,738
10.Artık daha gayretli çalışıyorum.	49,98	47,77	-0,402	0,688
11.Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.	52,95	47,39	-0,998	0,318
12.Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	46,87	54,08	-1,295	0,195
13.İşyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.	49,66	50,44	-0,140	0,889
14.İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi	50,97	46,63	-0,784	0,433
15.İşverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.	49,36	51,95	-0,464	0,643
16.Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.	50,63	49,17	-0,266	0,790

Tablo 3.21.(DEVAMI)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Erkek	Bayan	Z	
17.İşyerinde yüksek bir pozisyona sahip olup iş güvencesinden yoksun olmaksızın daha düşük bir pozisyona sahip olup iş güvencemin olmasını tercih ederim.	50,29	49,63	-0,117	0,907
18.İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	54,58	44,03	-1,901	0,057
19.İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	56,25	43,18	-2,338	0,019
20.İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.	51,58	49,13	-0,460	0,645
21.İşe yaptığım devamsızlıklarım azalma oldu.	53,51	46,67	-1,205	0,228
22.Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.	46,43	55,68	-1,633	0,103

Yukarıdaki tabloda Mann-Whitney U testi için sig. değeri 2,4,5 ve 19 no'lu ifadelerine verilen cevaplar için 0,05'ten küçük olduğundan H_0 hipotezi reddedilir ve cinsiyet değişkeni ile bu ifadelerine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu yorumu yapılır. Bir başka deyişle erkekler ve bayanların bu ifadelerine katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmaktadır. Tablodaki ortalama değerler incelendiğinde 2 no'lu "Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu", 4 no'lu "İşteki memnuniyetim arttı.", 5 no'lu "Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var." ve 19 no'lu "İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum." ifadelerine erkeklerin bayanlara kıyasla daha yüksek katılım gösterdikleri ve olumlu cevaplar verdikleri sonucu çıkarılır. Diğer ifadelerde yapılan testler için sig. değerleri 0,05'ten büyük olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve cinsiyet değişkeni ile bu ifadelerine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle erkekler ve bayanların bu ifadelerine katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır.

- İş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadeler verilen cevapların **medeni durum** değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle **evli ve bekar** anket katılımcılarının verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda tüm ifadeler verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağlamadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla **medeni durum** değişkenine (2 bağımsız grup) göre ifadeler verilen cevapların değerlendirilmesi parametrik olmayan Mann-Whitney U Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.22. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Mann-Whitney U Testi)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Evli	Bekar	Z	
1. İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.	37,28	58,26	-3,632	0,000
2. Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu	44,45	54,06	-1,656	0,098
3. İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	49,09	51,33	-0,386	0,699
4. İşteki memnuniyetim arttı.	44,03	54,30	-1,781	0,075
5. Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.	47,95	52,00	-0,701	0,483
6. Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	54,27	48,29	-1,031	0,303
7. Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	50,97	47,15	-0,671	0,502
8. İşimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	48,78	49,93	-0,203	0,839
9. İşime olan saygım arttı.	52,31	49,44	-0,496	0,620
10. Artık daha gayretli çalışıyorum.	51,65	47,37	-0,761	0,447
11. Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.	51,26	50,06	-0,210	0,834

Tablo 3.22.(DEVAMI)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Evli	Bekar	Z	
12. Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	51,72	48,98	-0,480	0,631
13. İşyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.	44,84	53,08	-1,437	0,151
14. İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi	50,69	48,09	-0,450	0,653
15. İşverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.	45,58	53,39	-1,355	0,175
16. Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.	52,80	48,33	-0,795	0,427
17. İşyerinde yüksek bir pozisyona sahip olup iş güvencesinden yoksun olmaktansa daha düşük bir pozisyona sahip olup iş güvencemin olmasını tercih ederim.	50,26	49,85	-0,071	0,943
18. İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	45,27	52,82	-1,329	0,184
19. İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	54,08	48,40	-0,989	0,323
20. İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.	57,66	46,29	-2,072	0,038
21. İşe yaptığım devamsızlıklarım azalma oldu.	43,93	54,36	-1,786	0,074
22. Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.	45,70	53,32	-1,307	0,191

Yukarıdaki tabloda Mann-Whitney U testinde 1 ve 20 no'lu ifadeler için sig. değeri 0,05'ten küçük olduğundan H_0 hipotezi reddedilir ve medeni durum değişkeni ile bu ifadelere verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu yorumu yapılır. Tablodaki ortalama değerler incelendiğinde 1 no'lu "İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim." ifadesine bekarların evlilere kıyasla daha olumlu, 20 no'lu "İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir." ifadesine ise tam tersi olarak evlilerin bekarlara kıyasla daha olumlu cevaplar verdikleri görülmüştür. Bu iki ifade dışındaki tüm ifadelere

verilen cevaplar için sig. değerleri 0,05'ten büyük olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve medeni durum değişkeni ile bu ifadeler verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle evliler ve bekarların bu ifadeler katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır.

- İş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadeler verilen cevapların yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle **yaş gruplarına ayrılmış** anket katılımcılarının verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda tüm ifadeler verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağlamadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla **yaş** değişkenine (5 bağımsız grup) göre ifadeler verilen cevapların değerlendirilmesi parametrik olmayan Kruskal-Wallis H Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.23. Yaş Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadeler Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	18-24	25-34	35-44	45-54	55 ve üstü		
1.İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.	59,90	47,02	45,54	44,25	73,50	5,725	0,221
2.Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu	42,05	50,65	41,21	42,75	81,00	8,021	0,091
3.İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	63,60	50,80	52,11	26,63	19,00	13,794	0,008
4.İşteki memnuniyetim arttı.	48,20	46,08	40,57	70,50	82,00	13,161	0,011
5.Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.	47,75	47,29	41,14	63,38	77,00	7,976	0,092
6.Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	47,40	52,79	49,57	36,88	17,50	8,206	0,084

Tablo 3.23. (DEVAMI)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	18-24	25-34	35-44	45-54	55 ve üstü		
7.Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	38,56	46,61	36,43	63,38	75,88	11,511	0,021
8.işimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	58,80	47,13	38,64	65,50	31,63	8,553	0,073
9.İşime olan saygım arttı.	32,80	47,61	49,25	63,50	80,88	11,555	0,021
10.Artık daha gayretli çalışıyorum.	28,85	46,72	45,68	66,38	74,00	13,580	0,009
11.Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.	32,10	47,34	49,82	66,00	79,63	12,640	0,013
12.Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	43,70	50,77	51,21	47,00	20,00	5,515	0,238
13.işyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.	51,45	49,15	39,61	42,75	74,00	5,732	0,220
14.İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi	47,75	42,79	54,93	62,10	74,50	8,845	0,065
15.işverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.	66,60	47,98	38,07	45,38	66,13	8,398	0,078
16.Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.	27,40	47,46	52,04	69,50	62,50	13,022	0,011
17.İşyerinde yüksek bir pozisyona sahip olup iş güvencesinden yoksun olmaktansa daha düşük bir pozisyona sahip olup iş güvencemin olmasını tercih ederim.	39,70	44,63	58,93	56,63	75,75	9,253	0,055
18.İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	60,60	43,81	37,96	70,00	82,50	17,976	0,001
19.İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	52,55	47,49	36,79	61,25	81,38	10,712	0,030
20.İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.	54,00	50,18	42,43	46,50	46,50	1,534	0,821
21.İşe yaptığım devamsızlıklarım azalma oldu.	53,80	47,57	40,86	54,38	76,50	6,076	0,194
22.Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.	63,85	46,78	35,57	58,94	72,88	10,873	0,028

Yukarıdaki tabloda yaş gruplarına ayrılmış katılımcıların ifadelere verdikleri cevaplara göre Kruskal-Wallis H testinin verdiği ortalama değerler, test istatistiği değeri ve sig. değerleri gösterilmiştir. Sig. değerleri 0,05'ten küçük olan ifadeler için H_0 hipotezi reddedilir ve bu sorulara verilen cevapların yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği yorumu yapılır.

Bu açıklamaya göre 3,4,7,9,10,11,16,18,19 ve 22 no'lu ifadeler verilen cevaplar yaş grupları arasında istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Diğer ifadeler verilen cevapların ise yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermedikleri sonucu çıkarılmıştır. Farklı bulunanlar aşağıda incelenmiştir.

Tablo 3.24. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

İfade	En Olumsuz Cevap Veren Yaş Grubu	En Olumlu Cevap Veren Yaş Grubu
3.İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	55 ve üstü	18-24
4.İşteki memnuniyetim arttı.	35-44	55 ve üstü
7.Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	35-44	55 ve üstü
9.İşime olan saygım arttı.	18-24	55 ve üstü
10.Artık daha gayretli çalışıyorum.	18-24	55 ve üstü
11.Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.	18-24	55 ve üstü
16.Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.	18-24	45-54
18.İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	35-44	55 ve üstü
19.İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	35-44	55 ve üstü
22.Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.	35-44	55 ve üstü

Yukarıdaki tabloda yaş grupları arasında farklı cevaplar alan ifadelere en olumsuz ve en olumlu cevapları veren yaş grupları gösterilmiştir. Buna göre 55 ve üstü yaş grubunun genel olarak ifadelere olumlu cevaplar vermesi ve 18-24 ile 35-44 yaş gruplarının da olumsuz cevaplar vermesi farklılığa sebep olmuştur.

- İş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadeler verilen cevapların **mezuniyet durumu** değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle mezuniyet durumlarına göre ayrılmış anket katılımcılarının verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda sadece 2 ve 22 no'lu ifadeler verilen cevapların şartları sağladığı ve diğer tüm ifadeler verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağlamadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla **mezuniyet durumu** değişkenine (5 bağımsız grup) göre ifadeler verilen cevapların değerlendirilmesi 2 ve 22 no'lu ifadeler için parametrik ANOVA testi ile diğer tüm ifadeler için ise parametrik olmayan Kruskal-Wallis H Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.25. Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadeler Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (ANOVA Testi)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Gruplar Arası	Gruplar İçi	F	
2.Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu	0,202	1,263	0,160	0,958
22.Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.	1,474	1,283	1,149	0,338

Yukarıdaki tabloda ANOVA testi için sig. değerleri 0,05'ten büyük olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve mezuniyet durumu değişkeni ile bu iki ifadeye verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı

yorumu yapılır. Bir başka deyişle mezuniyet durumu gruplarının bu ifadelere katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır.

Tablo 3.26. Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	İlkokul-Ortaokul	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans ve Üstü		
1.İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.	67,15	33,39	63,00	48,70	61,18	16,989	0,002
3.İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	52,29	50,95	73,00	48,28	51,54	1,685	0,793
4.İşteki memnuniyetim arttı.	74,91	38,82	48,00	43,61	61,71	21,978	0,000
5.Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.	70,29	42,61	36,50	45,79	56,00	12,622	0,013
6.Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	48,59	51,25	57,75	57,40	28,43	11,638	0,020
7.Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	67,85	42,07	43,00	44,05	48,79	11,377	0,023
8.işimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	58,76	35,03	44,50	49,30	60,29	9,924	0,042
9.İşime olan saygım arttı.	64,26	50,20	51,50	42,93	58,43	8,537	0,074
10.Artık daha gayretli çalışıyorum.	62,94	52,71	33,25	42,48	48,79	8,161	0,086
11.Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.	56,59	58,70	42,00	45,99	45,93	4,530	0,339
12.Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	38,15	51,43	34,75	58,83	36,57	11,718	0,020
13.işyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.	51,59	41,36	50,50	55,07	45,64	4,040	0,401

Tablo 3.26. (DEVAMI)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	İlkokul-Ortaokul	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans ve Üstü		
14.İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi	54,00	44,25	65,00	53,39	35,07	6,689	0,153
15.İşverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.	65,06	33,64	57,50	51,82	54,07	13,202	0,010
16.Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.	51,06	44,27	48,75	50,95	54,89	1,528	0,822
17.İşyerinde yüksek bir pozisyona sahip olup iş güvencesinden yoksun olmaktansa daha düşük bir pozisyona sahip olup iş güvencemin olmasını tercih ederim.	64,44	47,43	58,25	43,03	57,54	8,823	0,066
18.İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	72,35	42,39	41,75	43,30	57,07	16,806	0,002
19.İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	68,32	43,52	30,75	47,19	53,29	10,198	0,037
20.İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.	44,18	50,73	58,25	51,00	55,11	1,582	0,812
21.İşe yaptığım devamsızlıklarım azalma oldu.	62,18	44,23	51,00	51,13	44,07	4,761	0,313

Yukarıdaki tabloda mezuniyet durumu gruplarına ayrılmış katılımcıların ifadelere verdikleri cevaplara göre Kruskal-Wallis H testinin verdiği ortalama değerler, test istatistiği değeri ve sig. değerleri gösterilmiştir. Sig. değerleri 0,05'ten küçük olan ifadeler için H_0 hipotezi reddedilir ve bu sorulara verilen cevapların mezuniyet durumu gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği yorumu yapılır.

Bu açıklamaya göre 1,4,5,6,7,8,12,15,18 ve 19 no'lu ifadelere verilen cevaplar mezuniyet durumu grupları arasında istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Diğer ifadelere verilen cevaplarda ise böyle bir farklılık olmadığı sonucu çıkarılmıştır. Farklı bulunanlar aşağıda incelenmiştir.

Tablo 3.27.İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Mezuniyet Durumuna Göre Karşılaştırılması

İfade	En Olumsuz Cevap Veren Mezuniyet Durumu Grubu	En Olumlu Cevap Veren Mezuniyet Durumu Grubu
1.İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.	Lise	İlkokul-Ortaokul
4.İşteki memnuniyetim arttı.	Lise	İlkokul-Ortaokul
5.Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.	Önlisans	İlkokul-Ortaokul
6.Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	Yüksek Lisans ve Üstü	Önlisans
7.Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	Lise	İlkokul-Ortaokul
8.işimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	Lise	Yüksek Lisans ve Üstü
12.Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	Önlisans	Lisans
15.İşverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.	Lise	İlkokul-Ortaokul
18.İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	Önlisans	İlkokul-Ortaokul
19.İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	Önlisans	İlkokul-Ortaokul

Yukarıdaki tabloda mezuniyet durumu grupları arasında farklı cevaplar alan ifadelere en olumsuz ve en olumlu cevapları veren gruplar gösterilmiştir. Buna göre ilkokul-ortaokul mezunlarının genel olarak bu ifadelere olumlu, lise ve önlisans mezunlarının ise genel olarak bu ifadelere olumsuz cevaplar vermesi gruplar arası farklılıkların oluşmasında başlıca etken olmuştur.

- İş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelere verilen cevapların **meslekteki kıdem süresi** değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle kıdem sürelerine göre ayrılmış anket katılımcılarının verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda tüm ifadelere verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağlamadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla **meslekteki kıdem süresi** değişkenine (5 bağımsız grup) göre ifadelere verilen cevapların değerlendirilmesi parametrik olmayan Kruskal-Wallis H Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.28. Meslekteki Kıdem Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	1 Yıldan Az	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	15 Yıldan Fazla		
1.İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.	68,00	52,39	44,71	56,10	41,54	4,154	0,386
2.Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu	47,33	52,14	46,81	54,47	46,08	1,170	0,883
3.İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	80,67	56,68	39,33	36,53	54,71	13,339	0,010
4.İşteki memnuniyetim arttı.	90,67	48,44	56,45	42,20	48,83	8,846	0,065
5.Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.	91,17	50,23	50,98	44,90	47,58	7,106	0,130
6.Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	34,67	54,20	49,07	52,83	38,92	4,022	0,403
7.Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	76,67	47,00	59,02	44,20	34,04	10,626	0,031
8.işimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	88,00	49,20	56,02	36,97	45,29	10,714	0,030

Tablo 3.28. (DEVAMI)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	1 Yıdan Az	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	15 Yıdan Fazla		
9.İşime olan saygım arttı.	81,50	45,89	57,90	49,10	50,38	6,524	0,163
10.Artık daha gayretli çalışıyorum.	70,83	43,84	58,81	51,23	43,38	7,073	0,132
11.Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.	71,17	49,15	50,29	52,03	49,29	1,862	0,761
12.Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	49,00	56,01	37,79	55,57	40,63	8,457	0,076
13.İşyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.	50,00	52,23	41,76	54,73	49,58	2,626	0,622
14.İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi	52,50	44,72	58,78	43,80	57,42	5,292	0,259
15.İşverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.	72,83	49,16	58,60	45,40	42,58	5,302	0,258
16.Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.	63,50	48,49	52,14	44,57	55,71	2,166	0,705
17.İşyerinde yüksek bir pozisyona sahip olup iş güvencesinden yoksun olmaktan daha düşük bir pozisyona sahip olup iş güvencemin olmasını tercih ederim.	69,83	46,67	47,57	54,77	56,67	3,518	0,475
18.İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	84,33	51,21	48,81	39,80	51,42	6,973	0,137
19.İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	90,67	45,74	63,43	45,77	43,17	13,556	0,009
20.İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.	80,00	48,16	55,14	49,40	45,92	5,134	0,274
21.İşe yaptığım devamsızlıklarım azalma oldu.	51,00	53,83	50,31	31,53	60,83	9,093	0,059
22.Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.	74,83	47,74	55,19	50,10	47,96	3,399	0,493

Yukarıdaki tabloda meslekteki kıdem süresi gruplarına ayrılmış katılımcıların ifadelerine verdikleri cevaplara göre Kruskal-Wallis H testinin verdiği ortalama değerler, test istatistiği değeri ve sig. değerleri gösterilmiştir. Sig. değerleri 0,05'ten küçük olan ifadeler için H_0 hipotezi reddedilir ve bu sorulara verilen cevapların meslekteki kıdem süresi gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği yorumu yapılır.

Bu açıklamaya göre 3,7,8 ve 19 no'lu ifadelerine verilen cevaplar meslekteki kıdem süresi grupları arasında istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Diğer ifadelerine verilen cevaplarda ise böyle bir farklılık olmadığı sonucu çıkarılmıştır. Farklı bulunanlar aşağıda incelenmiştir.

Tablo 3.29. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelerine Verilen Cevapların Meslekteki Kıdem Süresine Göre Karşılaştırılması

İfade	En Olumsuz Cevap Veren Meslekteki Kıdem Süresi Grubu	En Olumlu Cevap Veren Meslekteki Kıdem Süresi Grubu
3. İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	11-15 Yıl Arası	1 Yılden Az
7. Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	15 Yılden Fazla	1 Yılden Az
8. İşimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	11-15 Yıl Arası	1 Yılden Az
19. İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	15 Yılden Fazla	1 Yılden Az

Yukarıdaki tabloda meslekteki kıdem süresi grupları arasında farklı cevaplar alan ifadelerine en olumsuz ve en olumlu cevapları veren gruplar gösterilmiştir. Buna göre 1 yıldan az kıdem düzeyine sahip olanların bu ifadelerine olumlu, 11 yıldan fazla kıdem düzeyine sahip olanların ise bu ifadelerine olumsuz cevaplar vermesi gruplar arası farklılıkların oluşmasında tek etken olmuştur.

- İş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelere verilen cevapların **şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi** değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öncelikle bu değişkenin gruplarına göre ayrılmış anket katılımcılarının verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ayrı ayrı sınınanarak normallik, homojenlik şartlarını sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda sadece 21 ve 22 no'lu ifadelere verilen cevaplardan elde edilen verilerin bu şartları sağladığı diğer tüm ifadelere verilen cevaplardan elde edilen verilerin şartları sağlamadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla **şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi** değişkenine (5 bağımsız grup) göre ifadelere verilen cevapların değerlendirilmesi 21 ve 22 no'lu ifadeler için parametrik ANOVA testi ile diğer ifadeler için parametrik olmayan Kruskal-Wallis H Testi ile yapılmıştır.

Tablo 3.30. Şu anda Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (ANOVA Testi)

İfadeler	Ort.		Test Değeri	Sig.
	Gruplar Arası	Gruplar İçi	F	
21.İşe yaptığım devamsızlıklarım azalma oldu.	1,447	1,380	1,048	0,387
22.Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.	3,032	1,217	2,491	0,048

Yukarıdaki tabloda ANOVA testinde 21 no'lu ifade için sig. değeri 0,05'ten büyük olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez ve şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi değişkeni ile bu ifadeye verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı yorumu yapılır. Bir başka deyişle şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi gruplarının bu ifadeye katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmamaktadır. 22 no'lu ifade için sig değeri 0,048 az bir farkla da olsa 0,05'ten küçük olduğundan H_0

hipotezi reddedilir ve şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi değişkeni ile bu ifadeye verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu yorumu yapılır. Bir başka deyişle şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi gruplarının bu ifadeye katılma ya da katılmama düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde birbirlerinden ayrılmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için Post Hoc Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır ancak anlamlılık değerinin 0,05'in çok küçük bir farkla altında olmasının da etkisiyle bu test herhangi iki grubun ikili karşılaştırması sonucu farklılığa rastlayamamıştır. Dolayısıyla bu farklılığın grupların ikili ikili aralarındaki farklılıktan değil genel bir farklılıktan kaynaklandığı yorumu yapılabilir.

Tablo 3.31. Şu anda Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi (Kruskal-Wallis H Testi)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	1 Yıldan Az	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	15 Yıldan Fazla		
1.İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.	55,40	50,46	45,85	45,44	63,45	3,241	0,518
2.Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu	39,20	48,71	45,13	62,44	69,00	7,728	0,102
3.İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	56,00	55,87	40,63	44,13	48,10	5,667	0,225
4.İşteki memnuniyetim arttı.	61,60	48,17	51,69	35,31	66,60	6,932	0,140
5.Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.	63,90	47,23	50,58	39,06	70,10	8,148	0,086
6.Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	28,40	51,34	46,79	76,38	45,30	10,739	0,030
7.Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	53,20	44,86	47,60	49,31	65,50	5,143	0,273
8.işimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	60,00	44,25	58,27	67,67	40,10	9,098	0,059

Tablo 3.31. (DEVAMI)

İfadeler	Ort.					Test Değeri	Sig.
	1 Yıldan Az	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	15 Yıldan Fazla		
9.İşime olan saygım arttı.	58,10	45,94	57,79	39,31	62,30	6,464	0,167
10.Artık daha gayretli çalışıyorum.	50,70	41,82	55,66	60,00	62,05	8,744	0,068
11.Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.	49,70	46,57	51,73	57,75	63,00	3,717	0,446
12.Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	37,60	51,16	41,13	79,00	48,25	12,558	0,014
13.İşyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.	40,00	47,58	43,08	73,00	65,80	11,387	0,023
14.İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi	42,70	41,66	55,74	47,00	78,50	17,249	0,002
15.İşverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.	53,50	44,15	62,00	54,19	52,10	7,095	0,131
16.Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.	45,30	46,81	61,04	31,38	57,35	9,397	0,052
17.İşyerinde yüksek bir pozisyona sahip olup iş güvencesinden yoksun olmaktansa daha düşük bir pozisyona sahip olup iş güvencemin olmasını tercih ederim.	50,10	46,75	58,25	35,38	58,75	6,046	0,196
18.İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	60,40	45,93	54,04	50,81	55,60	2,821	0,588
19.İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	60,80	42,99	55,58	64,13	62,05	9,036	0,060
20.İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.	50,40	44,49	61,88	52,00	53,90	7,346	0,119

Yukarıdaki tabloda şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi gruplarına ayrılmış katılımcıların ifadelere verdikleri cevaplara göre Kruskal-Wallis H testinin verdiği ortalama değerler, test istatistiği değeri ve sig. değerleri gösterilmiştir. Sig. değerleri 0,05'ten küçük olan ifadeler için H_0 hipotezi reddedilir ve bu sorulara verilen cevapların şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği yorumu yapılır.

Bu açıklamaya göre 6,12,13 ve 14 no'lu ifadelere verilen cevaplar şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi grupları arasında istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Diğer ifadelere verilen cevaplarda ise böyle bir farklılık olmadığı sonucu çıkarılmıştır. Farklı bulunanlar aşağıda incelenmiştir.

Tablo 3.32.İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Şu anda Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması

İfade	En Olumsuz Cevap Veren Şu anda Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Grubu	En Olumlu Cevap Veren Şu anda Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Grubu
6.Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	1 yıldan az	11-15 yıl arası
12.Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	1 yıldan az	11-15 yıl arası
13.işyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.	1 yıldan az	11-15 yıl arası
14.İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi	1-5 yıl arası	15 yıldan fazla

Yukarıdaki tabloda şu anda çalışılan kurumdaki hizmet süresi grupları arasında farklı cevaplar alan ifadelere en olumsuz ve en olumlu cevapları veren gruplar gösterilmiştir. Buna göre 1 yıldan az kıdem düzeyine sahip olanların bu

ifadelere olumsuz, 11 yıldan fazla kıdem düzeyine sahip olanların ise bu ifadelere olumlu cevaplar vermesi gruplar arası farklılıkların oluşmasında etken olmuştur.

ARAŞTIRMA SONUCU

Araştırmamız kapsamında iş güvencesi ile ilgili yapılan literatür taramamız ardından Tekstilbank'ın İstanbul Avrupa Kıtası'nda yer alan Avcılar Şubesi, Bakırköy Şubesi, Bayrampaşa Şubesi, Beşiktaş Şubesi, Beyazıt Şubesi, Etiler Şubesi, Güneşli Şubesi, Levent Şubesi, Maslak Merkez Şubesi, Merter Şubesi, Pangaltı Şubesi, Taksim Şubesi, Teşvikiye Şubesi çalışanlarının katılımı ile iş güvencesi üzerine bir alan araştırması yapılmıştır yani anket uygulanmıştır

Anketten elde ettiğimiz bulgular aşağıdaki yorumları yapmamızı sağlamış ve bizi şu sonuçlara götürmüştür;

Araştırmamıza katılan banka çalışanlarının iş güvencesi kavramı hakkında ne derece bilinçli olduklarını ölçmek amacıyla onlara yönelttiğimiz ifadelere aldığımız cevaplar doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Çoğunluğun iş güvencesinin ne anlama geldiğini bildiği, onlara sağlayacakları faydaların bilincinde oldukları saptanmıştır. Yine çoğunluğun herhangi bir sebep yok iken işten çıkartılmaları halinde hukuki olarak bir takım haklara sahip olduklarının farkında oldukları belirlenmiştir. Ancak uygulanan iş güvencesi sisteminde çalışanların, yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işlerini nizami yaptıkları süre boyunca işlerinin güvencede olduğuna olan inançlarının oldukça düşük olduğu gözlenmiştir. Bu inanç yoksunluğu ile birlikte işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konumda bulunulmadığı da düşünülmektedir. Çalışanlar iş güvencesinin işverenden çok kendilerinin lehine bir çalışma düzeni sağlamadığını düşünmektedirler.

Araştırmamıza katılan banka çalışanlarının iş güvencesinin kendilerine olan etkileri ile ilgili algılarının öğrenilmesi amacıyla onlara yönelttiğimiz ifadelere aldığımız cevaplar doğrultusunda ise şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Öncelikle pek tabii olarak çalışanlar iş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmayı önem düzeyi olarak en üst seviyeye yerleştirmişlerdir. Çalışma hayatında maddiyatın birçok şeyden önce geldiği bilinir. Ancak araştırmamıza katılanların hiç de azımsanmayacak oranda bir kesimi çalışmakta bulunduğu kuruluştaki iş güvencesi ile korunmanın yüksek ücret almaktan daha önemli olduğunu belirtmiştir.

Demografik Faktörler incelendiğinde:

Çalışanların meslekteki kıdem süresi azaldıkça iş güvencesi sayesinde işveren karşısında daha avantajlı bir konuma geldiklerini düşünenlerin oranı artmaktadır.İşe yeni giren ve kıdem süresi 1 yıldan az olan çalışanların %89 gibi bir oranla bu ifadeye destek olmaları,diğer kıdem sürelerinde ise bu oranın %45 seviyesinde kalması kıdem arttıkça iş güvencesine olan inancın azalmasına yol açtığını göstermektedir.

Cinsiyet bakımından inceleme yapıldığına; kadın çalışanların sebep yokken işten çıkartılmaları durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduklarının bilincine erkek çalışanlara göre daha fazla farkında oldukları tespit edilmiştir. (%60-%43). Bu durum kadın çalışanların iş güvencesi kapsamında işten çıkartıldıkları takdirde hukuksal anlamda atacakları adımlara daha fazla hazırlıklı olduklarını gösteren bir parametre olarak değerlendirilebilir.Buna karşın erkek çalışanlar iş güvencesi hükümlerinden sonra işteki memnuniyetlerinin ve çalışma istek ve motivasyonlarının artış gösterdiğine kadın çalışanlara göre daha fazla katılmaktalar. (%57-%41, %56-43).Yine erkek çalışanlar iş güvencesi hükümlerinin işyerinde aktif

olarak uygulandığını kadın çalışanlara göre daha yüksek oranda düşünmekte. (%56-%43). Bu sonuçlara göre kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla iş güvencesine olan inançlarının daha düşük olduğu, bu sebepten de motivasyon ve memnuniyet düzeylerindeki artışın erkeklere oranla daha düşük olduğu söylenebilir.

Medeni durum faktörü incelendiğinde; evli çalışanlar iş güvencesi hükümlerinin aktif olarak uygulandığı bir kurumda çalışmanın kendileri için çok önemli olduğunu bekar çalışanlara oranla daha fazla düşünmekte. (%57-%46). Bu durum evli çalışanların, üzerlerindeki aile sorumluluğunun da etkisi ile iş güvencesi kavramına bekar çalışanlara oranla daha fazla önem verdiği konusunda bir gösterge olarak nitelendirilebilir.

Yaş faktörü incelendiğinde; çalışanların yaşları artış gösterdikçe çalışanların verdikleri olumlu cevapların da artış gösterdiğini söyleyebiliriz. Bu durum bize çalışanların yaşı ilerledikçe iş güvencesi hakkındaki görüşlerinin pozitif yönde değiştiğini göstermektedir.

İş güvencesinin çalışanlara olumlu etkiler yapmadığı konular ise şu şekilde özetlenebilir: Öncelikle iş güvencesinin işten çıkarma işlemlerinin önüne geçemediği görülmüştür. Ayrıca çalışanlarına karşı hoşgörülü davranmayan işverenler bu tutumlarını sürdürmeye devam etmişlerdir. Bunun yanında çalışanların eğitime, bireysel kariyer planlamalarına verilen önem yükseltilmeyerek onların yaptıkları işlere duydukları saygının ve bu işlerden elde ettikleri memnuniyetin artırılması sağlanamamıştır. Çalışanlara verilen değerin artırılmasının ve onlara güvence altında olduklarının hissettirilmesinin, çalışma isteği ve motivasyonlarını arttırmasının yanında verimliliğin arttırılarak kurumlara da olumlu katkılar sağlanacağı bilinmelidir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmamızın ilk bölümünde iş güvencesi kavramı; iş güvencesi kavramının tanımı, iş güvencesinin Türkiye ve Dünya'daki tarihçesi, Uluslararası platformların iş güvencesi hakkındaki görüşleri, Avrupa'nın çeşitli ülkelerindeki iş güvencesi uygulamaları, iş güvencesinin çalışanlara ve işverenlere olan etkileri, iş güvencesinin çalışma hayatına olan sosyal ve iktisadi etkileri, iş güvencesinin insan kaynakları yönetimi kavramları ile olan ilişkileri alt başlıkları altında detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde iş güvencesi kavramının hukuk içindeki yeri; anayasada iş güvencesi, borçlar kanununda iş güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesi alt başlıkları altında ele alınmıştır.

İlk iki bölümde iş güvencesi hakkındaki teorik incelemeden sonra çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde iş güvencesi kavramı hakkında çalışanların bilgi ve farkındalık seviyesi ölçülmeye çalışılmış, bunun yanında iş güvencesi kavramının iş güvencesi kapsamında çalışanların algılamaları üzerinde etkisi olup olmadığı, etkisi varsa düzeyinin ölçülmesi için anket uygulaması yapılmış, elde edilen veriler ile yapılan analizler sayesinde birtakım sonuçlara ulaşılmıştır.

Yaptığımız bu çalışma ile çalışanların iş güvencesi konusunda yeterli düzeyde bilinç düzeyine sahip oldukları ve haksız yere işten çıkartılmaları durumunda hukuki anlamda atacakları adımlara hazırlıklı oldukları tespit edilmiştir. Fakat çalışanlar halen iş güvencesinin kendileri yararına bir düzen sağladığı konusunda şüphe etmektedirler. Bu şüpheyi ortadan kaldırmak amacıyla çalışanların iş güvencesi kapsamında sahip olduğu haklar konusunda bilinç düzeylerinin artırılması ve hukuki anlamda sahip oldukları hakların kendilerine anlatılması önemlidir.

İş Güvencesi kavramı 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanları koruma altına almaktadır. Diğer Avrupa ülkeleri ile mukayese ettiğimizde ülkemizdeki gerek mevzuatın gerekse uygulamaların Avrupa düzeyinde olduğunu görmekteyiz. Fakat

Avrupa ülkelerine göre ülkemizde oldukça geç yürürlüğe giren İş Kanunu'nun uygulama kısmının tam anlamıyla işlerliğe kavuşması ve sorunsuz işlemesi için bir miktar süreye ihtiyaç vardır.Zaman içerisinde 30 kişiden fazla işçinin çalıştığı yerlerde uygulanabilen iş güvencesi hükümlerinin tüm işletmelerde kişi sayısı gözetmeksizin uygulanması hem işgörenlerin huzuru için hem de kaçak işçiliğin önlenmesi için gerekli görülmektedir.

Ülkemizin ekonomisinin gelişmesi ile bağlantılı olarak yakın gelecekte işsiz kalan işçilere yoğun iş yardımı ve işten çıkartılan çalışanlara verilen işsizlik aylığının ciddi bir seviyeye çıkarılması, işçi bulma kurumunun her seviyedeki çalışan için etkin bir kurum haline getirilmesi,iş güvencesi tazminatlarının yükseltilmesi ve işsizlik sorunu yaşayan vatandaşlara iş eğitimi verilmesi istihdamın arttırılması ve iş güvencesinin geliştirilmesi anlamında önemli adımlar olarak görülmektedir.

İş Güvencesi kavramının ana amacı işçileri korumak olarak görülmekle birlikte iş güvencesinin işverene getirdiği maddi yükün hafifletilmesi de ülkemiz işletmelerinin rekabet gücünün devamı açısından önemlidir.Bu amaçla devletin çalıştırılan işçiler üzerinden aldığı vergi yükünü hafifletmesi hem kaçak işçi çalıştırmanın cazibesini ortadan kaldıracak hem de iş güvencesinin daha uygulanabilir bir hale gelmesine sebep olacaktır.Uygulamanın yaygınlaşmasıyla birlikte devletin vergi gelirlerinde de bir artış olması beklenebilir. Böylece kazan-kazan anlayışı ile hem işçi sınıfı hem işveren sınıfı ve hem de devlet iş güvencesinden kazançlı çıkacaktır.

İş Güvencesi kavramının ülkemizde daha kuvvetli duruma gelmesi için gelecekte uygulanması yararlı olabilecek olan durumlara baktığımızda; işsizlik sigortasının zorunlu hale getirilmesi, işçilere aktif ve etkin olarak çalışan iş bulma kurumu yeni iş bulana kadar hayatlarını sorunsuz şekilde idame ettirebilmeleri için işsizlik sigortasının önemli düzeyde ücret desteği sağlaması,işverenlerin iş güvencesi tazminatlarından kaçmak için uyguladıkları işe iade alıp tekrar işten çıkarma,zincirleme belirli süreli sözleşmeler yapma,belirsiz süreli sözleşmeleri belirli süreliye çevirme gibi durumlara ciddi maddi yaptırımların getirilmesi, iş güvencesi uygulamasının proaktif hale getirilmesi ve buna mukabil güvencenin sadece fesih

gerçekleştikten sonra mahkeme aşamasında hakkın aranabilmesi değil fesih gerçekleşmeden önce tedbirlerin alınmasının sağlanabilmesi gibi kavramlar düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı,Z.: **Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi (4), Antalya, 2002
- Akyiğit Ercan: **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara,2007
- Akyiğit Ercan: “İhbar Tazminatı - Kötü niyet Tazminatı İlişkisi – Kötü niyet Tazminatının İhbar Tazminatını Kapsayıp Kapsamadığı.” Y.9. HD. 14.03.1996, E.1996/3635, K.1996/5426, Karar incelemesi, TÜHİS (Mayıs-Ağustos)1997, Cilt.14, Sayı.2–3
- Alpagut Gülsevil: “Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması”, **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**, Birinci Baskı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2002
- Aydın İneyet Pehlivan: **Yönetimde Stres Kaynakları**. Pegem Yayınları, Ankara, 1995
- Balay, R.: **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000
- Başaran Ethem: **Örgütsel Davranış**, Gül Yayınevi, Ankara,1991
- Beckmann Michael, Föhr Silvia, Krakel Matthias: **Employment Security, and Works Councils: Theory and Evidence Germany**, s. for 3, Eylül 2009,
- Bilgili Abbas: **İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları**, 2.Baskı, Karahan Kitabevi, Adana,2005
- Büyüksulu Ali Rıza: “Dünyada İş Güvencesinin Gelişimi”, **Tekstil İşveren Dergisi**, C. CCLXV, 2002

- Büyükuslu Ali Rıza: **Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi.** Derin Yayınları, İstanbul, 2004
- Centel Tankut “Türkiye’de Çağdaş Bir Çalışma Mevzuatı”, **Mercek**, MESS, C. XX, Yıl: 5, 2000
- Çalık Şefik: **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, İstanbul,2005
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: 1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin (İş Güvencesi) Kanun Tasarısı Metni, s. 1 vd.
- Çelik Aziz: “İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa”, www.ceterisparibus.net (04.04.2010)
- Çelik Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, Genişletilmiş 15.baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2000
- Demir Fevzi: “Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama”, **LEGAL**, 2006,Sayı:10
- Demircioğlu Murat: **Sorularla Yeni İş Yasası**, İTO Yayını, İstanbul, 2003
- E., Engin: **İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi**,Beta Yayınevi,İstanbul 2003
- Ekonomi Münir: “Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı”, **Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri**, Alkim Yayınevi, İstanbul, 1997
- Eyrenci Ö.,Taşkent Savaş,Ulucan Devrim: **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004

- Fındıkçı İlhami: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5. bs., Alfa Yay., İstanbul, 1999
- Günay C.İlhan,Çankaya O.Güven,Göktaş S. **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Yetkin Yayınları,Ankara, 2005
- Güzel, Ali: “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Semineri, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul Eylül 2004
- Heper Altan: “Avrupa İş Hukuku ve Türkiye”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1996
- Kaplan, E. T: **İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları**, Kadıoğlu Matbaası, Ankara, 1987
- Kaya Pir Ali: “Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi”, (Çevrimiçi) <http://www.isguc.org/pirkaya2.htm>, 15 Mart 2010
- Koç Muzaffer: “İş Güvencesi Kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan ve Feshin Sonuçlarını Hafifleten İş Güvencesi Düzenlemeleri,” **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.XXIII,(Ocak-Şubat2004)
- Koç Yıldırım: “İş Güvencesi Yasa Tasarıları (1979-2001)”, Mülkiye Dergisi, C. XXV, S. 228, Mayıs-Haziran 2001
- Kuru Baki: Ramazan Aslan, Ejder Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, 16. baskı, Ankara, 2005

- Kutal Metin: **Türk Mevzuatında İstihdam Güvencesinin Yeri ve Yetersiz Yönleri,** İktisat ve Maliye Dergisi, C.XXII, Sayı no.11, (Şubat 1977)
- Mollamahmutoğlu Hamdi: “Hizmet Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Ekonomik Sebeplerle Feshi”, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1988
- Mutlu Seçkin: “İş Güvencesi Açısından Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1996
- Narmanlıoğlu Ünal: **Ferdi İş İlişkileri**, 3.Baskı, İzmir, 1998
- Optur Gülden Erdem: “4857 Sayılı İş Yasasının İş Güvencesi Hükümleri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi, SBE, 2005
- Özbudun Ergün: **Türk Anayasa Hukuku**, Ankara 1990
- Özekes Muhammet: **Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları**, Legal Yayınları, 2005
- Özgen Gülhan: “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 158 Sayılı Sözleşmesinin İç Hukuk Düzenlemelerimize Etkisi”, **İzmir Barosu Dergisi**, S. II, 1995

- Özpınar Murat: “4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlenmesi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Anadolu Üniversitesi, SBE, ÇEKO, Eskişehir, 2006
- Polatcan İsmet, Polatcan Nejat Can: **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri ve Sonuçları**, Ankara, 1996
- Sağlam Fazıl: “Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları”, **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, Kent Basımevi, İstanbul, 1987
- Soyer Polat: “Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları”, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları – İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005
- Sur Melda: **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 1995
- Sümer Haluk Hamdi: **İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması**, Mimoza Yayınları, Konya, 1997
- Süzek Sarper: **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Ankara, Savaş yayınları, 1989
- Süzek Sarper: **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**, Kazancı Yayınları, Ankara 1976
- Şahlanan Fevzi: “İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı. XXXVI, Haziran 2005
- Taşkent Savaş: **İş Güvencesi**, , Hazar Yayınları, İstanbul, 1991

- Tokol Aysen: **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1997
- Topal Güneş: **İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2008
- Tosun Selami: "İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkileri ve Konu İle İlgili Bir Araştırma", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi, SBE,
- Tuncay Can: "İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor", **Çimento İşveren Dergisi**, S. 1, C. 17, 2003
- Uçum Mehmet: "İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar", **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları – İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005
- Ulucan Devrim: Öner Eyrenci ve diğerleri, "İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Türkiye için Bir Model Önerisi", Tüses , İstanbul
- Varlık Levent: "Türkiye'de Çıkarılan İlk İş Yasası Üzerine Görüşler", **Toplum ve Bilim**, s. 13, 1981
- Zengingönül Oğul: "İş Güvencesi ve İstihdam," **Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**, Şubat 2005, Sayı. 266
- Anayasa Mahkemesinin bu yöndeki kararları: AYM, 26.10.1988, 19/33,AMKD, 1989, S.24, s. 451.
AYM, 23.5.1972, 2/28, AMKD, 1973, S. 10, s. 412.
AYM, 18.3.1976, 198/18, AMKD, 977, S. 14, s. 106.

İnternet Kaynakları

<http://www.euractiv.com/en/socialeurope/flexicurity-europe-employment-solution/article-169840>, Erişim: 21.04.2010

<http://www.euractiv.com/en/socialeurope/flexicurity-europe-employment-solution/article-169840>, Erişim: 21.05.2010

http://www.ilo.org/global/Themes/Employment_Security/lang--en/index.htm, Erişim: 24.05.2010

<http://www.euractiv.com/en/socialeurope/flexicurity-europe-employment-solution/article-169840> Erişim: 23.05.2010

Heiner Flassbeck, “Putting employment security first will diminish demand: A warning from Germany”, Global Labour Column, Number 13, March 2010, http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/papers/no_13_flassbeck.pdf, Erişim: 25.04.2010

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C158>, Erişim: 27.04.2010

EKLER

Ek-1 İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkisi Konulu Anket

SAYIN ÇALIŞANLAR

Bu anket iş güvencesinin çalışanlara olan etkisini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır.

Anketten elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece çalışmanın amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Ankete içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

İlgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Faruk ÇAĞLAR

1. Cinsiyetiniz?

Erkek () Bayan ()

2. Medeni Durumunuz?

Evli () Bekar ()

3. Yaşınız?.....

4. Mezuniyet durumunuz?

İlkokul-Ortaokul () Lise ()

Önlisans () Lisans ()

Yüksek Lisans ve üstü ()

5. Meslekteki kıdem süreniz?

- 1 Yıldan Az () 11-15 Yıl ()
1-5 Yıl () 15 yıldan fazla ()
6-10 Yıl ()

6. Çalıştığınız kurumdaki hizmet süreniz?

- 1 Yıldan Az () 11-15 Yıl ()
1-5 Yıl () 15 yıldan fazla ()
6-10 Yıl ()

- 1-Kesinlikle Katılmıyorum
2-Katılmıyorum
3-Ne Katılıyorum ne katılmıyorum
4-Katılıyorum
5-Kesinlikle Katılıyorum.

II. BÖLÜM

1 2 3 4 5

		1	2	3	4	5
	Bu bölümde, iş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiğinin öğrenilmesi amaçlanmaktadır. Sizin için geçerli olan seçeneğe karşılık gelen kutu içine lütfen X işareti koyunuz.					
1	İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.					
2	İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.					
3	İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.					
4	İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.					
5	İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum					

III. BÖLÜM

III. BÖLÜM					
	Bu bölümde, iş güvencesinin çalışanlara olan etkisi ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlanmaktadır. Sizin için geçerli olan seçeneğe karşılık gelen kutu içine lütfen X işareti koyunuz.				
	<i>İş Güvencesi Hükümlerinden sonra iş güvencesi kapsamında olan işverlerinde...</i>				
1	İşten çıkarmaların azaldığını söyleyebilirim.				
2	Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu.				
3	İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.				
4	İşteki memnuniyetim arttı.				
5	Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.				
6	Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.				
7	Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.				
8	İşimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.				
9	İşime olan saygım arttı.				
10	Artık daha gayretli çalışıyorum.				
11	Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.				
12	Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.				
13	İşyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.				
14	İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi				
15	İşverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.				

16	Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.					
17	İşyerinde yüksek bir pozisyona sahip olup iş güvencesinden yoksun olmaktansa daha düşük bir pozisyona sahip olup iş güvencemin olmasını tercih					
18	İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.					
19	İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.					
20	İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.					
21	İşe yaptığım devamsızlıklarım azalma oldu.					
22	Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.					