



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

KAMU KURUMLARINDA ÇALIŞAN TAŞERON
İŞÇİLERİN İŞ GÜVENCESİ ALGISININ ÖLÇÜLMESİ:
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ TAŞERON
İŞÇİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet ÇELİK
0930225205

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

ISPARTA – 2017



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Mehmet ÇELİK	
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı	
Tez Başlığı	Kamu Kurumlarında Çalışan Taşeron İşçilerin İş Güvencesi Algısının Ölçülmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Taşeron İşçileri Üzerinde Bir Araştırma	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)		
<p>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 15/11/2017 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU²</p> <p>ile aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir.</p> <p><input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır.</p> <p><input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.</p>		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Mürşit IŞIK Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Kamu Kurumlarında Çalışan Taşeron İşçilerin İş Güvencesi Algısının Ölçülmesi: SDÜ Taşeron İşçileri Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.


Mehmet ÇELİK

15.11.2017

(ÇELİK, Mehmet, Kamu Kurumlarında Çalışan Taşeron İşçilerin İş Güvencesi Algısının Ölçülmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Taşeron İşçileri Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2017)

ÖZET

Hazırlanan bu tez çalışması ile tarihten bu yana iş güvencesinin emek piyasasındaki yeri hakkında, endüstri psikolojisi ve yasal düzenlemeler çerçevesinde bilgi verilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda iş güvencesi ve taşeron işçilik sistemi hakkında kavramsal tanımlamalar yapılmıştır. Bu çalışmanın amacı taşeron işçilerin iş güvencesi algı düzeylerini ölçerek demografik özelliklere göre bir tutum farkının olup olmadığını araştırmaktır.

Çalışma kapsamında kamu üniversitesinde çalışan taşeron işçilerin iş güvencesi algısı ölçülmüştür. Araştırmaya 71 taşeron işletme çalışanı katılmıştır. Araştırmaya katılan taşeron çalışanlara iş güvencesi hakkında bazı ifadelere katılım düzeylerinin ne olduğu sorularak iş güvencesi algısının puanları ortaya çıkarılmıştır. Araştırmada, araştırma sorularına ilişkin olarak cinsiyet, yaş, meslekte çalışma süresi, çalışılan işin niteliği, eğitim seviyeleri bakımından farklılık olup olmadığı istatistikî yöntemlerle analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda cinsiyet, yaş, meslekte çalışma süresi, çalışılan işin niteliği, eğitim seviyeleri bakımından bazı ifadelerin farklılıklar gösterdiği tespit edilmiş ve bu sonuçlar ayrıca tartışılmıştır. Ayrıca araştırmanın ölçeği faktör analizi ile test edilmiş ve yapı beş faktöre ayrılmış, bunlar; boyut 1 motivasyon, boyut 2 korkular, boyut 3 tanımlanamamış, boyut 4 gelecek etkisi, boyut 5 iş güvencesinin tek başına yetersizliği şeklindedir. Bu boyutlandırma ile boyutlar arasında korelasyonlar incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesi, Taşeron Çalışma Sistemi, Taşeron Çalışanlarda İş Güvencesi Algısı

(ÇELİK, Mehmet, The Measurement Of Perception Job Security Assurance Of Subcontractors Employed In Public Institutions: A Survey About Subcontractors At Suleyman Demirel University, Master Thesis, Isparta, 2017)

ABSTRACT

In this thesis study, it has been tried to give information that about the place of job security in the labor market as part of industrial psychology and legal regulations in past and nowadays. In this context, conceptual definitions have been made about job security and contract work system.

In the study, perceptions of job security contractors working in public universities was measured. 71 subcontractors participated in the survey. The subcontractors were asked about the level of participation in some statements about job security. The scores of job security perceptions were revealed.

In this research, gender, age, duration of vocational training, quality of the work performed, and level of education were analyzed with the statistical methods in terms of whether differences.

As a result of the research, it was determined that some expressions differ in terms of gender, age, duration of occupation, quality of work, education levels. These results have also been discussed. In addition, the scale of the research has been tested by factor analysis. Sub-dimensions are statistically significant.

Keywords: Job security, subcontract working system, job security in subcontracted workers

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	viii
GRAFİKLER DİZİNİ	ix
KISALTMALAR DİZİNİ	x
ÖNSÖZ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ GÜVENCESİ

1.1. İş Güvencesi İle İlgili Kavramlar.....	3
1.1.1. Emek Kavramı.....	4
1.1.2. İş Kavramı	4
1.1.3. İstihdam Kavramı	5
1.1.4. Güvence ve Güvencesizlik Kavramı	5
1.1.5. İş Güvencesizliği ve İş Güvencesi.....	6
1.2. İş Güvencesinin Çalışma Ekonomisi Boyutu	8
1.2.1. İş Güvencesinin Çalışma Hayatına Etkisi	8
1.2.2. İş Güvencesinin Ekonomik Etkileri	9
1.2.3. İş Güvencesi ve İnsan Kaynakları İlişkisi	13
1.2.4. İş Güvencesi ve Çalışan Verimliliği İlişkisi	15
1.2.5. İş Güvencesi İle İş Kalitesi İlişkisi	16
1.2.6. İş Güvencesi ile İş Stresi İlişkisi	17
1.2.7. İş Güvencesi, Örgütsel Bağlılık, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi	18
1.2.8. İş Güvencesi ile Güdülenme İlişkisi.....	19
1.2.9. İş Güvencesi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi.....	21
1.2.10. İş güvencesi ile Sendika, Toplu Sözleşme ve Toplu Pazarlık Süreçlerinin İlişkisi.....	21
1.3. Tarihsel Süreç İçinde İş Güvencesinin Değerlendirilmesi	23
1.3.1. Türkiye’de İş Güvencesi Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	24
1.3.2. Gelişmiş Ülkelerde İş Güvencesi Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi ve Ülkelere Göre Değerlendirme.....	25
1.3.2.1. İngiltere	25
1.3.2.2. Fransa	26
1.3.2.3. Almanya	26
1.3.2.4. İsveç	27
1.3.2.5. Amerika.....	28
1.3.2.6. Japonya.....	28
1.3.2.7. İtalya.....	29
1.4. İş Güvencesinin Uluslararası İlişkiler Bakımından Değerlendirilmesi	29
1.4.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Açısından Değerlendirilmesi	29

1.4.2. Avrupa Birliğinin İş Güvencesine Yönelik Bakışı ve Kriterleri	31
1.4.3. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri Bakımından Değerlendirme	32
1.5. İş Güvencesinin Hukuki Kaynakları	32
1.5.1. Anayasal Düzenlemeler	32
1.5.2. İş Kanunu Düzenlemeleri Bakımından İş Güvencesinin Değerlendirilmesi	34
1.5.2.1. 3008 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi	34
1.5.2.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi	36
1.5.2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi	37
1.5.3. 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu Bakımından İş Güvencesinin Değerlendirilmesi	40
1.5.4. Borçlar Kanunu ile İş Güvencesi İlişkisi	41

İKİNCİ BÖLÜM

TAŞERONLUK SİSTEMİ

2.1. Taşeron (Alt İşveren) Kavramı	42
2.2. Taşeron İş ve Taşeron İşçilik Kavramı	43
2.3. Türkiye’de Taşeron Çalışma Biçiminin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	44
2.3.1. Türkiye’de Taşeron İşçiliğinin Hukuki Boyutu	45
2.4. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Sosyoloji Açısından Değerlendirmesi	46
2.4.1. Taşeron Çalışma Biçiminin Çalışma Hayatına Etkisi	47
2.4.2. Taşeron Çalışma Biçiminin Ekonomik Değerlendirilmesi	47
2.4.3. Taşeron İşçi ve İnsan Kaynakları Uygulamaları	48
2.4.4. Taşeron İşçi ve İş Verimliliği	49
2.4.5. Taşeron İşçi ile İş Stresi İlişkisi	49
2.4.6. Taşeron İşçilik ile Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü İlişkisi	50
2.4.7. Taşeron İşçi İş Doyumu İlişkisi	51
2.4.8. Taşeron Çalışma Sistemi ve Sendikal İlişkiler	52
2.4.9. Taşeron Çalışma Sistemi ve Toplu İş Sözleşmesi İlişkisi	52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TAŞERON ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGILARINA İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Yöntem	54
3.1.1. Araştırmanın Amacı	54
3.1.2. Araştırmanın Fark Testleri	54
3.1.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	55
3.1.4. İş Güvencesi Algısı Ölçeği	55
3.1.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	56
3.2. Bulgular	56
3.2.1. Araştırmanın Demografik Bulguları	56
3.2.2. İş Güvencesi Algısı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları	61
3.2.3. İş Güvencesi Algısı Ölçeğinin Normal Dağılım (Çarpıklık -Basıklık) Analizi	61
3.2.4. Araştırma Ölçeğinin Ortalama Puanları, Standart Sapma Değerleri	65
3.2.5. Tutum Farklılıklarına Yönelik Testler	72

3.2.6. İş Güvenesi Algısı Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları	78
SONUÇ	81
EKLER	96
ÖZGEÇMİŞ	98



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları Ve Dağılımı ...	11
Tablo 2. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri	55
Tablo 3. İş Güvencesi Ölçeği İfadelerinin Çarpıklık ve Basıklık (Normal Dağılım) Değerleri	63
Tablo 4. İş Güvencesi Ölçeğe Ortalama Puanları, Ortalamanın Standart Sapması, Medyanı ve Standart Sapması	65
Tablo 5. İş Güvencesi Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri.....	66
Tablo 6. Cinsiyete Göre Anova Testi Değerleri.....	73
Tablo 7. Çalışma Şekline Göre Anova Değerleri.....	74
Tablo 8. Çalışma Süresine Göre Anova Değerleri.....	75
Tablo 9. Çalışma Süresine Göre Tukey HSD Değerleri	75
Tablo 10. Eğitim Seviyesine Göre Anova Değerleri	76
Tablo 11. Eğitim Düzeyine Göre Tukey HSD Değerleri 1 Tukey HSDa,b.....	76
Tablo 12. Eğitim Düzeyine Göre Tukey HSD Değerleri 2.....	76
Tablo 13. Eğitim Düzeyine Göre Tukey HSD Değerleri 3	77
Tablo 14. Çalışanın Yaşına Göre Anova Değerleri	77
Tablo 15. Çalışanın Yaşına Göre Tukey HSD Değerleri.....	77
Tablo 16. KMO and Bartlett's Test	78
Tablo 17. Açıklanan Varyans Analizi Tablosu	78
Tablo 18. İş Güvencesi Algısı Ölçeği Faktör Yapısı	79
Tablo 19. Faktörler Arası Korelasyon Değerleri.....	80

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1. Cinsiyet Dağılımı %	56
Grafik 2. Yaş Dağılımı %.....	57
Grafik 3. Meslekte Çalışma Süresi %	57
Grafik 4. Çalışma Şekli %.....	58
Grafik 5. Eğitim Durumu	58
Grafik 6. Medeni Hal %	59
Grafik 7. Çocuk Sayısı %.....	59
Grafik 8. Ek İş Durumu %	60
Grafik 9. Eşin Çalışma Durumu %	61



KISALTMALAR DİZİNİ

AB:	Avrupa Birliği
BM:	Birleşmiş Milletler
BMGK:	Birleşmiş Milletler Genel Kurulu
ÇSGB:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK-AR:	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Geliştirme
DİSK:	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Hak-İş:	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO:	International Labour Organization
İŞKUR:	Türkiye İş Kurumu
İK:	İnsan Kaynakları
KİT:	Kamu İktisadi Teşebbüsü
KOBİ:	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
SSK:	Sosyal Sigortalar Kurumu
TBK:	Türk Borçlar Kanunu
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
Türk-İş:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ÖNSÖZ

İş güvencesi kavramı ve uygulamaları Türk emek piyasasının önemli bir çalışma hakkı kavramıdır. Bu tezin yazılmasında bu önem değerli bir yere sahiptir. İş güvencesi endüstri sosyoloji incelemelerinde farklı yapıları etkileyerek, işletmenin performans ve verimliliğine etki etmektedir. Bu etkiler göz önünde bulundurularak çalışma konusuna karar verilmiştir.

İş güvencesi konusu esnek çalışma biçimleri ile ters bir ilişki içindedir. Bu ilişkinin en çok etkilendiği çalışma biçimi ise taşeron çalışma şeklidir. Çalışma bu ilişkiyi incelemek amacıyla taşeron çalışmanın görüldüğü bir kamu üniversitesinde yürütülmüştür.

Üç yıla yakın bir süre taşeron bir firmanın iş yeri müdürlüğünü yürütüyor olmam, sonrasında ise Denizli gibi emek piyasasının çok hareketli olduğu bir yerde ticari faaliyetlerle uğraşmamdan dolayı bu konu dikkatimi çekmiş ve konunun belirlenmesinde etkisi olmuştur. Bu çalışmanın akademik hayatım içerisinde ileri doğru atılmış bir adım olarak değer bulması yüksek temennimdir.

Bu araştırmanın yapılmasında önemli katkıları ve destekleri olan kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'e teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca çalışmanın istatistikî analizlerine yardımcı olmasından dolayı Öğr. Gör. Dr. Hamza KANDEMİR'e teşekkür ederim.

Tez çalışmamın sonuçlanması için bana uygun çalışma ortamı sağlayan, lise yıllarımdan bu güne beni hiç yalnız bırakmayan değerli eşim Seçil ÇELİK'e, varlıkları hayatın anlamı olan oğlum Göktürk İlbey ÇELİK ve kızım Aytürk İlbige ÇELİK'e çok teşekkür ederim

Mehmet ÇELİK
01/11/2017

GİRİŞ

İş güvencesi esnek çalışma biçimleri günden güne emek piyasasında varlığını hissettirmekle birlikte bir kıskaca girmektedir. İş güvencesi kavramı 1800'lü yıllarda hiçbir çalışma hakkı olmayan çalışanın 21. yy'da çok uzun dönüşümlerden sonra elde ettiği önemli bir kazanım iken, teknolojinin artması insan kaynaklarının üretimde kullanımının bakışı değişmesiyle birlikte tekrardan bir sorun haline dönüşmektedir.

İş güvencesi daha çok hukuki özelliği bakımından ilgi görmektedir. İş güvencesi hukuk sistemlerinde iş verenin keyfi olarak çalışanın işine son vermesini yasalar ile kısıtlayarak çalışma hayatına önemli bir düzen vermektedir. Sosyal yaşamda bireyin ihtiyaçlarını karşılaması için bir işte çalışıyor olması onun ihtiyaçlarını karşılaması bakımından en önemli bir kaynaktır. Bu özelliğinden dolayı bireyin hayatında çok önemli bir yere de sahiptir.

İlk bölümde iş güvencesi ile ilgili sıkça kullanılan emek, iş, istihdam, güvence-güvencesizlik, iş güvencesi-iş güvencesizliği gibi temel kavramların açıklamasına yer verilecektir. Daha sonra ise iş güvencesinin çalışma ekonomisi boyutu irdelenecektir. Bu boyut altında ise iş güvencesinin çalışma hayatına etkisi, ekonomik etkileri, insan kaynakları ile ilişkisi, çalışanların verimliliği, iş kalitesi ile ilgisi, iş stresi ilişkisi, örgütsel bağlılık-örgüt kültürü-örgütsel adanmışlık kavramları ile ilişkisi, motivasyon ile ilişkisi, iş ve yaşam doyum ilişkisi, sendika ilişkisi, toplu sözleşmede yeri, toplu pazarlıkta yeri ile ilişkileri ifade edilmeye çalışılacaktır.

Bilindiği üzere bilimsel olarak ele alınan araştırma konularının tarihsel süreçleri değerlendirilmektedir ki, bizde çalışmamızda tarihsel süreç içinde iş güvencesinin tarihi gelişimini ifade etmeye çalışacağız. Aynı bölümde iş güvencesinin Türkiye'de ve Dünya'da nasıl ortaya çıktığı irdelenecektir. Özellikle Dünya'nın gelişmiş ülkelerinde iş güvencesinin ortaya çıkışı ve bugünkü durumundan bahsedilecektir.

İş güvencesi uluslararası ilişkilerinde emek piyasası ile ilgili düzenlemelerin içine girmiştir. Bu bağlamda Birleşmiş milletler anlaşmaları, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği gibi uluslararası teşkilatlarda nasıl ele alındığı ve bunun Türk emek piyasasına etkileri ifade edilecektir.

İş güvencesinin Türk hukuk sistemi içinde nasıl düzenlendiği ile ilgili bilgiler yer alacaktır. Bu bağlamda Anayasa kanunları içinde iş güvencesinin değerlendirmeleri, 3008 sayılı iş kanunu, 1475 sayılı iş kanunu, 4857 sayılı iş kanunu ve borçlar hukuku düzenlemelerinde iş güvencesi nasıl şekillendirildiğine değinilecektir. Ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu çerçevesinde iş kanunu düzenlemeleri değerlendirilecektir.

Araştırmanın ikinci bölümü ise Türkiye’de taşeron çalışma biçimine yer verilmiştir. Bu kapsamda taşeron, taşeron iş, taşeron işçilik, Türkiye’de taşeron çalışma biçiminin ortaya çıkması, taşeron işçiliğin hukuki boyutu gibi temel kavramlara alan yazına dayalı olarak değerlendirmeler yapılacaktır. Taşeron çalışma biçiminin çalışma ekonomisi ve endüstri sosyoloji açısından değerlendirilmesi alan yazında yer alan saha çalışmalarından örnekler verilerek ifade edilmeye çalışılacaktır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde iş güvencesi algısının, taşeron işçideki düzeyini araştırmak üzere araştırmanın amacı, evreni ve örnekleme, araştırmaya ilişkin hipotezler, iş güvencesi ölçeği yer alacaktır. Tanımlanan problemi çözümlenmeye yönelik olarak, verilerin frekans dağılımları ve elde edilen dağılımlardan değerlendirmeler yer alacaktır. Hipotez testleri verilerin istatistiki görünümüne göre belirlenecek ve fark testleri uygulanacaktır.

Sonuç bölümünde ise Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi taşeron çalışanların iş güvencesi algısına yönelik olarak elde edilen bulgular alan yazın çerçevesinde değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Bu değerlendirme alan yazında olan diğer ilgili çalışmalar ile tartışılacak ve tez çalışmasının hangi yönleri ile alan yazına katkı sağladığı, hangi çalışmalar ile desteklenmesi gerektiği ile ilgili önerilerde bulunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ

Alan yazına bakıldığında, çalışma hakkının korunması anlamını taşıyan “iş güvencesi” terimi temel olarak; tüm ihtiyaçlarını emeği vasıtasıyla kazanan ücretli çalışanların, haklı bir neden olmadan işveren tarafından iş ilişkisinin bitirilmesi durumunda, işverenin fesih tercihini sınırlayan ve önleyen, iş ilişkisini hukuki bir alana taşıyarak, iş sözleşmesinin işçi bakımından dayanağı olmayan sebepleri ortadan kaldıran ve iş ilişkisini uzun vadeye yayabilen, güvence yanı ağır basan düzenlemeleri kapsamaktadır (Poyraz ve Kama, 2008:145). İş güvencesi düzenlemeleri işverene karşı çalışanları korumak üzerine şekillenmiş bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

İş güvencesi varlığı, işletmelerin çalışanlarına verdiği uzun vadeli taahhüttün olduğunu ifade eder ve bağlılığın olması işletmeye olan bağlılığı artırarak karşılıklı etkileşimi beraberinde getirebilir (Lui, Huang ve Wang, 2017:4). İş güvencesi kavramının bir dönem ifade ettiği ve çalışanın bu vadeye göre işletmeye olan bağlılık düzeyinin etkilenebileceği ifade edilmeye çalışılmaktadır.

1.1. İş Güvencesi İle İlgili Kavramlar

İş güvencesi üzerine değerlendirme yapmak için bazı iş güvencesi ile ilgili temel kavramları tanımlamakta fayda görülebilir. Bu kavramlar emek kavramı, iş kavramı, istihdam kavramı, güvence ve güvencesizlik kavramı ile iş güvencesi ve iş güvencesizliği kavramı olarak sıralanabilir.

1.1.1. Emek Kavramı

Emek kavramını soyut olarak toplumsal üretimin ve tarihte değişim sağlamanın temel değişim gücüdür. Emegin tarih süreci içinde insanın yaşamak ve varlığını sürdürmek için kendi ihtiyacını karşılamak için kullandığı kaynaktır. İhtiyaçların karşılanmasında sırasında ortaya çıkan yeni ihtiyaçları üretebilmek için emek temel bir etkidir. Emek sadece ihtiyaç karşılamak için harcanan çabanın daha ötesinde ihtiyaçlarımız için ne ürettiğimizi, sosyal ilişkilerimizi ve üretime bağlı olarak nasıl bir toplum yapısına sahip olduğumuzu ifade eder ve sürekli olarak da yeniden üretim süreci işlemektedir (Güneş, 2016: 8-9). Emek ihtiyaçları gidermek için harcanan çaba olduğu gibi, aynı zamanda sosyolojik yapı, psikolojik durum ve hakim olan ideolojik düzen hakkında fikir vermektedir.

Adam Smith emek kavramını değer kavramı ile aynı anlamda ele almıştır. Adam Smith'e göre "bütün şeylere ödenen ilk fiyat, gerçek satın alma parasıdır." Bu tanımlamaya bağlı olarak dünya üzerinde bulunan tüm servetin büyük bir kısmı altın ve gümüş vasıtasıyla değil de emek ile satın alınabilir. Adam Smith'in Ulusların Zenginliği kitabında herhangi bir metanın değer vasfı taşıması için kesinlikle emek harcanması zorunluluğu üzerinden hareketle " emeğin tüm metalarının mübadele değerinin gerçek ölçütü olduğu" ifade edilmektedir. Metaların değerini her zaman ve koşul altında birbirleriyle kıyaslamaya imkan tanıyan bir ölçme aracı olarak emek, değer oluşmasında hem küresel hem de tek ölçüsü niteliğindedir (Yüksel, 2014:260). Emek kavramı fiziksel ve akli bir çaba gibi tanımlanabilirken, aynı zamanda bir değer ölçüsü olarak ifade edilmektedir.

1.1.2. İş Kavramı

Türk Dil Kurumunun tanımlarına göre iş kavramı "Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma. Bir değer yaratan emek. Geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek." (www.tdk.gov.tr, E.T.: 15.10.2017) şeklinde tanımlanmaktadır.

İş kavramının eş anlamlısı olarak kullanılan çalışma kavramı, bir işin gerçekleştirilmesi için yapılan tüm faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. İş, ücret

karşılığında ortaya konan çaba olarak tanımlanırken aynı zamanda ücretli yada ücretsiz şekilde de yapılabilmektedir (Şeker, 2011:3).

İş, insanların hayatlarını devam ettirebilmek için ihtiyaç duyduğu temel ihtiyaçların karşılanmasındaki maddi kaynağı sağlar. Bir bakıma işin çalışanın odağı olduğu söylenebilir. İş görenler günün ortalama sekiz saati çalışarak geçirirler bundan dolayı iş hayatının kalitesi önemlidir. Bu açıdan bakıldığında işin maddi kaynak sağlama özelliğinin yanında, psikolojik yönünün de olduğu söylenebilir (Gedik ve Üstüner, 2017:42). aynı zamanda çalışma yaşamının maddi yönü bir yana, çalışma serüveni psikolojik birçok süreci yaşatabilen beşeri bir ortamdır.

1.1.3. İstihdam Kavramı

İstihdam kavramı kelime olarak kullanma yada çalıştırma anlamını taşımaktadır. Bir ülkede, yıl içinde tüm ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılması veya çalışma derecesi istihdamın durumunu ortaya koymaktadır (Özpinar, Demir ve Keskin, 2011:134). Ancak istihdam sürekli ekonomik faaliyetleri kapsamaz. İşgücü arzı ve talebi arasındaki ilişkilerin sonucunda ortaya çıkan ihtiyaçlar nedeni ile tam zamanlı çalışmanın dışında, a-tipik (esnek) istihdam biçimlerini de kısmi süreli, geçici, tele-çalışma, eve iş verme ödünç iş ilişkisi iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, kayan iş süresi, serbest çalışma, vardiya çalışması, serbest çalışma ve taşeron sözleşme çalışma şeklinde emek piyasalarında görülmektedir (Ünlüören ve Şahin, 2011:2). Çalışma kavramı kullanıldığında bireyin tüm çalışma saatleri içinde emeğini arz ettiğini düşünmekten ziyade farklı biçimlerde istihdam edilebildiğini göz önünde bulundurmak gerekir.

1.1.4. Güvence ve Güvencesizlik Kavramı

Güvence Türk Dil Kurumuna göre “bir antlaşmada taraflardan birinin sorumluluğu üzerine alması, inanca, teminat, garantidir”. Bir başka tanıma göre “sorumluluğa karşı olarak ortaya konan şey” olarak ifade edilir. Bir başka tanıma göre de “birinin şüphelerini dağıtmak için söylenen inandırıcı söz, teminat” (www.tdk.gov.tr ET, 15.10.2017) olarak tanımlanmaktadır.

Güvencesizlik kavramı ise bir sınıf olarak da tanımlanır. Yani bu sınıfta olanlar en sade şekliyle olmak istediği olması gerektiği gibi olmama durumu şeklinde ifade edilir. Güven evrendeki tüm canlının gereksinimidir. Güvencesizlik sadece yoksullara, işsizlere, belli bir etnisiteye veya cinsiyete ait değildir. Güvencesizlik bulaşıcıdır. Birilerinin güvencesiz olduğu yerde, güvencesiz olmayanların güvende olduğunu düşünmek yanıltıcı olacaktır. Öncelikle güvencesizliği ortaya çıkaran koşullar bir gün güvencede olanların da kapısını çalacak, sonrasında güvencesiz sınıf güvencede olan sınıfa karşı bir tehdit unsuru haline dönüşecektir. Güvencesizlik güvencede olanların güvencede olmasına hizmet için ortaya çıkarılmış, verili düzenin korunması ve sürdürülmesi için bir terbiye aracı olarak kullanılmıştır (Özveri, 2012:148-149).

Güvence ve güvencesizlik kavramı günümüzde en çok kullanılan alanının endüstri ilişkileri alanı olduğu aşikar bir kavramdır. Özellikle sosyal güvenlik ve iş güvencesi alanında üzerinde bir çok araştırmanın olduğu, farklı şekillerde üzerinde bir çok tartışmanın yaşandığı alan olduğu şeklinde ifade edilir.

Güvencesizlik temelde iş güvencesinden ve sosyal güvenlik haklarından yoksun olma ve sebeple sürekli olarak gelecek kaygısı duymak anlamına gelir. Bu açıdan bakıldığında yalnız çalışma koşulları değil tüm yaşam şartlarındaki belirsizlikle tanımlanır. Örneğin güvencesizler nerede iş bulursa tüm sosyal yaşantısını buna göre tanzim etmek zorundadır. Bu durum emek erkleri yalnız üretim alanında değil yeniden üretim alanlarında kontrol altına alınmasını ifade eder. Yine güvencesizler uzman oldukları meslek ile ilgili olsun ya da olmasın her türden işi kabul etmek durumundadırlar. Ortaya çıkan bu durum emek sahiplerinin değersizleşmesine etki ederken kişisel bütünlüklerinin de bozulmasıyla sonuçlanır (Oğuz, 2011:9-10). Görüldüğü üzere güvencesizlik sadece emek piyasası, endüstri ilişkileri alanlarını değil toplumsal hayatın içeriğinde önemli olumsuz etkilere sahiptir.

1.1.5. İş Güvencesizliği ve İş Güvencesi

Çalışma, insanın varlığını devam ettirebilmesi için sosyal bir etkinlik olarak, tarihi insanlığın var oluşuna kadar giden, insan hayatının en merkezi alanından

biridir. Bu özelliğinden ötürü insan hayatını, toplumsal düzeni ve ülke ekonomisini etkileyen temel unsurlardan biridir. BM'nin kurulmasından üç yıl sonra 1948 yılı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. Maddesinde "herkesin çalışma, işini serbestçe seçme ve işsizliğe karşı korunmaya hakkı vardır" denilmekte ve çalışmanın temel bir insan hakkı olduğuna vurgu yapılmaktadır. İş güvencesi temel hak olarak kabul ediliyorsa, çalışma hakkının değerli olabilmesi için çalışma isteğinde olanların uygun işlere yerleştirilmesi yeterli olmayacak ve yasalara uygun çalıştıkları sürece çalışanların işlerini kolayca kaybetmesi engellenerek, iş güvencelerinin sağlanması gerekmektedir. Bu sebeple iş hukuku açısından çalışanların çalışma haklarını kullanabilmelerinin temel koşulunun iş güvencesi olduğu kabul edilir ve iş güvencesiz bir iş hukuku sisteminin beyin ölümü gerçekleşmiş, bitkisel hayattaki insandan farklı olmayacağı belirtilmelidir (Dığın,2008:6). Bireylerin iş güvenceleri onların sosyal ve fiziksel yaşamlarını sürdürmeleri, belirli bir yaşam doyum seviyelerinde olması için de hukuk ve toplum yapılarının içinde etkin olarak yer almalarını sağlayacaktır.

İş güvencesi kavramı alan yazında çalışma hakkının korunması olarak tanımlanmaktadır. Bu güvencenin çıkış noktası, bireyin kendinin ve ailesinin geçimini emeği sayesinde sağlayan çalışanların geçerli bir sebep olmadan çalışma hakkının elinden alınmasını engellemek, işveren tarafından olası bir haksız tasarrufa karşı güvence altına alınmasını sağlamaktır. İş güvencesi, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesine süreklilik kazandıran, koruyucu daha ağırlıklı olan düzenlemeyi içermektedir. İş güvencesi bir bireyin işe girme konusunda sahip olduğu güvenceyi ve işe girdikten sonra iş koşullarının işveren tarafından keyfi bir yaklaşımla değişmesini önleyici bir sistemi, aynı zamanda iş akdinin işveren tarafından yine keyfi bir şekilde feshine karşılık ortaya konan güvenceyi ifade etmektedir (Dereli, 2008: 238). Emeğin sermayeye karşı zayıf olduğu bir Dünya'da emeği koruyacak ve onun hayata karşı güven duymasını sağlayacak sistemin olduğu şeklinde tanımlanabilir.

1.2. İş Güvencesinin Çalışma Ekonomisi Boyutu

Bu başlık altında iş güvencesinin çalışma hayatına olan etkisini alan yazında var olan değerlendirmeler ışığında açıklık getirilecektir. İş güvencesinin Çalışma hayatına, ekonomiye, insan kaynaklarına, çalışan verimliliğine, iş kalitesine, iş stresine, örgütsel bağlılık-örgüt kültürü-örgütsel adanmışlığa, iş motivasyonuna, iş doyumuna-yaşam doyumuna ve sendika-toplu sözleşme-toplu pazarlık süreçlerine etkisi konuları üzerinden değerlendirmeler yapılacaktır.

1.2.1. İş Güvencesinin Çalışma Hayatına Etkisi

Çalışma hayatında ekonomik ve sosyal güvence çalışanların geleceği bakımından önemli bir yere sahiptir. Geleceğinden emin olmayan bir çalışanın sürekli çalıştığı iş yerinde kalması, iş yerine faydalı olması ve yüksek bir verimle çalışması pek mümkün değildir (Bakan ve Büyükebeşe, 2004:37). Bu bağlamda iş güvencesinin bireylerin kültürel özellikleri de ön plana çıkartmaktadır.

İş güvencesinin kültürel olarak ele aldığımızda Yüksekbilgili (2013:344) eski kuşak çalışanların 2008 yılından sonra büyük kitleler halinde emekli olduğu ve bununla beraber bilgi ve deneyimlerini de çalışma hayatından götördüklerini Y kuşağı olarak adlandırılan günümüz çalışma piyasasının çalışanlarının bilgi ve beceri düzeyi yüksek bireylerin daha yüksek talep göreceğini ifade etmiştir. Bu kuşağın iş güvencesine önemli düzeyde önem verdiğini de vurgulamaktadır.

İş güvencesi düzenlemeleri işletmelere, iş gücüne ve ülke ekonomisi üzerinde etkileri yoğun bir şekilde tartışılmaktadır. Bu tartışma farklı kesimlerden görüş ve önerileri de ortaya çıkarmaktadır. Bu görüş farklılıkları ülkede yaşanan ekonomik krizler ile var olan ekonomik gerçekler, uluslararası sözleşmeler, AB uyum süreci gibi dış etkenlerden kaynaklanmaktadır. İş güvencesi karşıtları hukuki sıkıntıların yanında ekonomik, politik ve ahlaki sorunların ortaya çıkabileceğini, bu sorunların da sosyal tehlikeleri ortaya çıkarabileceğini ifade ederler. İş güvencesi savunucuları ise keyfi, art niyetli işten çıkarmaları denetim altında tutmak isteyen iş güvencesi uygulamalarının emek piyasasında düzen ve disiplin sağlanırken sosyal barışın da sağlanacağı etkisine dikkat çekmektedirler (Aktuğ, 2009:180).

İş güvencesi sosyal yönü ağır basan bir düzenleme olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple piyasacı perspektif böyle bir düzenlemenin piyasaya, özellikle emek piyasasına müdahale olarak değerlendirdiğini düşünmektedir.

1.2.2. İş Güvencesinin Ekonomik Etkileri

Türkiye’de her yıl çok sayıda insanın çalışabilir nüfusa katılması ekonomik büyüme ile istihdamın dost olması önemli bir hale gelmiştir. Diğer taraftan ülkenin dışa açık yapıya dönüşmesi, teknoloji ihraç edebilir olması işgücü niteliğini öncelemektedir. Üretimde katma değer ve teknolojik üretimin içeriğinin artırılarak yüksek gelirli bir ekonomi seviyesine ulaşmayı hedefleyen Türkiye’nin işgücü beceri seviyesinin artırılması öncelikli hedef olması önem arz etmektedir. Buna karşın işgücüne katılımın düşük olması, yüksek işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranları ülkenin sahip olduğu insan kaynağından yararlanma seviyesini düşürmektedir. Bu kaynağı değerlendirmesi için yeni bir ekonomik yaklaşım zaruridir. Bu yaklaşım ise işgücü piyasasını ekonominin odağı haline getirerek yapılabilir (Acar, 2016:54). İşgücü piyasalarında iş güvencesi, işgücü piyasalarını yakından etkilemektedir. Bu sebeple ekonomik gelişmeler ile işgücü piyasalarının birbirlerine duyarlılığı yüksek düzeydedir.

İstihdam edilenlerin sayısı 2017 temmuz döneminde 28 milyon 758 bin kişi olarak, %48 oranla gerçekleşmiştir. İstihdam edilenlerin %20,9’u tarım sektöründe, %18,6’sı sanayi sektöründe, %7,6’sı inşaat sektöründe, %52,8’i ise hizmetler sektöründe yer aldılar. Kadın - erkek dağılımına baktığımızda ise erkek (15-64 yaş) istihdam oranı %72,3, kadın istihdam oranı ise %32,6 düzeyinde gerçekleşmiştir. Genç işsizlik oranı ise (15-24 yaş) %21,1 düzeyinde gerçekleşerek tehlikeli boyutlara ulaşmıştır (www.tuik.gov.tr ET: 18.10.2017).

Eurostat 2016 verileri ise; AB - 28 grubunun 2016 işgücü anketi sonucunda yıllık en yüksek ortalama %71,1 olarak ölçülmüştür. Bu grup içinde istihdam oranı %80 seviyesi üzerinde tek ülke İsveç (%81,2) olmuştur. 70’li oranlara sahip ülkeler grubu Birleşik Krallık, Fransa ve Almanya’yı kapsıyor. Batıda İrlanda’dan doğuda Macaristan’a, ayrıca üç Baltık ülkesine, Finlandiya’ya ve Portekiz’e uzanan bir bölgeye odaklanıyor. 60’larda oranları olan ülkeler iki küme oluşturuyor, bir batı-

Akdeniz / Adriyatik (İspanya, İtalya ve Hırvatistan) ve diğeri AB'nin doğu sınırında, Baltık Denizi'nin güney ucundan güney - batı ucuna Karadeniz (Polonya, Slovakya, Romanya, Bulgaristan). Ayrıca, bu grup ülkede Belçika da bulunmaktadır. Son olarak, oranları % 60'ın (eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti, Makedonya, Yunanistan ve Türkiye) altındaki bir güney Balkan / Kafkas grubu buluyoruz (ec.europa.eu ET: 18.10.2017). Görüldüğü gibi AB - 28 ülkeleri içinde istihdam oranları açısından en dipte bulunan ülkelerin arasında yer almaktayız.

Hizmet sektörü ekonomik gelişimin önemli göstergesi olarak alan yazında üzerinde durulmaktadır.

Hizmet sektörünün, geçmişte sanayi sektörü gibi olup olmayacağı üzerinde farklı görüşler vardır. Miles hizmet sektörünün sadece tüketim ürünleri üretmediği, aynı zamanda ekonominin hareketli sisteminin bir parçası olduğunu, sanayi sektörü ile hizmet sektörünün arasındaki farkın özellikle bilgi yoğun hizmet sektörlerinde belirginliğini kaybettiğini belirtmektedir. Buna karşın Tregenna sanayi sektöründeki istihdamın azalmasının ekonomik büyüme açısından bir sorun olacağına, ayrıca sanayi sektöründen ayrılan işgücünün hizmet sektöründe düşük ücret ve daha az güvence ile çalışmak zorunda kalacağını ifade etmektedir. Szirmai ise hizmet sektöründe işgücü yoğunlaşmasının verimlilik sınırı olacağını, bilgi yoğun teknolojilere dayanan hizmet sektöründe verimlilik artışı yüksek olsa da var olan ekonomi yasasına göre yüksek oranda hizmet sektörüne sahip ülkelerin yavaş büyüyeceğini ifade etmektedir (Uğurlu ve Tuncer, 2017:135). Aşağıda bulunan Tablo 1'de TÜİK verilerine baktığımızda 2005 yılından itibaren hizmetler sektöründe dalgalı da olsa sürekli artış gözlenmektedir. Hizmetler sektörü ile ilgili değerlendirmeler göz önünde bulundurulduğunda hizmet sektörüne dayalı ekonomik büyüme eğer bilgi yoğun hizmetler sektörü şeklinde olmazsa yavaş bir ekonomik büyüme ile karşı karşıya kalınacağı neticesine ulaşılabilir.

Tablo 1. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları Ve Dağılımı

[15+ yaş – age]						(Bin kişi – Thousand person)
		Yüzde-Percentage (%)				
Yıllar – Years		Toplam Total	Tarım Agriculture	Sanayi Industry	İnşaat Construction	Hizmetler Services
2005	Yıllık – Annual	100,0	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	Yıllık – Annual	100,0	23,3	21,9	6,0	48,8
2007	Yıllık – Annual	100,0	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	Yıllık – Annual	100,0	22,4	22,0	6,0	49,5
2009	Yıllık – Annual	100,0	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	Yıllık – Annual	100,0	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	Yıllık – Annual	100,0	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	Yıllık – Annual	100,0	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	Yıllık – Annual	100,0	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	Yıllık – Annual	100,0	21,1	20,5	7,4	51,0
2015	Yıllık – Annual	100,0	20,6	20,0	7,2	52,2
2016	Temmuz – July	100,0	20,7	19,0	7,4	52,9
	Ağustos – August	100,0	21,0	19,0	7,4	52,6
	Eylül – September	100,0	20,5	19,1	7,7	52,7
	Ekim – October	100,0	19,5	19,4	7,6	53,6
	Kasım – November	100,0	18,7	19,6	7,4	54,2
	Aralık – December	100,0	18,4	19,7	6,9	54,9
	Yıllık – Annual	100,0	19,5	19,5	7,3	53,7
2017	Ocak – January	100,0	18,3	19,8	6,5	55,4
	Şubat – February	100,0	18,7	19,5	6,7	55,2
	Mart – March	100,0	18,5	19,4	7,3	54,8
	Nisan – April	100,0	18,9	19,1	7,8	54,3
	Mayıs – May	100,0	19,6	18,9	7,5	54,0
	Haziran – June	100,0	20,1	18,8	7,6	53,6
	Temmuz – July	100,0	20,9	18,6	7,6	52,8

Kaynak: TÜİK, 2017

İstihdam ile eğitim ilişkisi de önemli bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda iş güvencesi ile eğitim arasında bir ilişki kurmak çok zor olmayacaktır. Buradan hareketle istihdam ile ilgili olarak eğitilmiş-eğitimsiz veya nitelikli eğitim alan ile niteliği düşük eğitim alan çalışanlar üzerinde alan yazında yer alan değerlendirmelere bakmak, durumun ekonomik etkileri ile düşünmemize imkan verecektir.

Türkiye’de eğitim istihdam ilişkisi oldukça zayıf bir görünüm ortaya koymaktadır. Mesleki eğitim ile istihdam arasında fonksiyonel ilişki çok çok azdır. Bu tablo, bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin mesleki eğitime yönelmemesi, mesleki eğitim yaklaşımının emek piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak niteliğe sahip olamaması var olan mesleki eğitim içeriğinin tüm paydaşlarca belirlenememesi, donanım yetersizliği ve öğretim elemanlarının yeterli sektör

deneyimlerinin olmamasından kaynakladığını ifade edilebilir. Sektörün yüksek nitelikli ara eleman ihtiyacı karşılanamamaktadır. Bu durum mezun sayısının çok, istihdam düzeyinin az olması ile sonuçlanmaktadır (Özsoy, 2015:178). Genç işsizlerin oranının %21,1 olduğu Türkiye’de eğitim niteliğinin yetersizliği ile bu oran arasında yapısal bir ilişki olduğu düşünülür.

Türkiye uzun yıllardır yüksek işsizlik oranları ile mücadele etmektedir. Türkiye’nin son zamanlarda hızlı bir ekonomik büyümeyi yakaladığını buna rağmen var olan işsizlere ve işgücüne yeni katılan genç işsizlere istihdam ortamı oluşturamadığı kabul edilen bir gerçektir. 2002 yılından itibaren işsizlik oranı %10 seviyelerinde olan Türkiye, hızlı nüfus artışı, yabancı yatırımların yeterince gelmeyişi, istihdam yaratmaya uygun bir eğitim stratejisinin yerleşmemiş olması, eğitim uygulamalarındaki eksiklikler işsizliğin temel sebepleri olarak kabul edilir (Çondur ve Bölükbaşı, 2014:80-81). Çalışma piyasasında işsizliğin veya genç işsizliğin temel sebebini eğitim olarak görmesek de, çok önemli bir etken olarak da kabul etmek gerekebilir.

Eğitim istihdam ilişkisi veya iş güvencesi ilişkisini sadece bireyin zorunlu ve yüksek öğretim yılları olarak algılamamak gerekir. Eğitimin bir süre kısıtlanamayacağını ve bireyin uzun süre iş güvencesi sağlaması için sürekli öğrenme, yaşam boyu öğrenme olgunluğuna erişmesinin elzem olduğunun farkında olması gerekebilir.

Yaşam boyu öğrenme süreci sayesinde birey; esnek, kendisini her an güncelleyen, yeni güne hep hazır olan, farklı işleri aynı zamanda yapabilen ve her zaman istihdam edilebilir hale getirebilir. Hayat boyu öğrenme neoliberal yaklaşımın da içeriğine uygun bir yaşam tarzıdır. Günümüzün ve Türkiye’nin geçerli ekonomik modeli neoliberalizm çalışma hayatında istikrar, ilerleme, süreklilik gibi kavramların yerine belirsizlik, süreksizlik, risk ve bilinmezlik kavramlarını yerleştirmeye çalışmaktadır. Bundan dolayı hayat boyu öğrenme çalışma hayatının birçok riski barındırdığını, hiçbir işin güvencesinin olmadığını ve riski yönetmenin veya üstesinden gelmenin yolu olarak yaşam boyu öğrenmeyi bir seçenek haline getirmektedir. Daha önemli olanın ise sürecin yaşam boyu eğitim ile kendini uzun vadeli istihdam edilebilir kılmının bireylerde var olması gereken bir sorumluluk

biçimi olarak ifade etmektedir (Güllüpnar ve Gökalp, 2014:67). Ekonomi piyasalarının işleyişinde bilgi güncellemesi sürekli olmalı ve bilgi çağında en önemli rekabet aracı olarak düşünülebilir.

Üretim ve bilgi teknolojileri, yeni teknolojiye uyum sağlayan, onu takip edip sürekli gelişimi hedefleyen değerli ve her türlü güvenceye sahip olan küçük bir topluluk ortaya çıkarırken, diğer yandan yeniliklere ayak uydurmayan bundan dolayı işsiz kalan eski çalışma şartlarından daha kötü hallerde çalışmaya razı olacak yeni bir hizmetçi sınıf ortaya çıkmaktadır (Soysal, 2009:26)

Beltekin (2014:239)'in yaptığı işgücü eğitim ilişkisinde, iş ilanları üzerinden bir analiz yapılmış ve şu sonuca ulaşılmış; işverenler işgücü talebinde üç farklı kıstası ortaya koymuşlardır. Bazı iş ilanları eğitim doğrudan belirtilmekte, bazılarında eğitimin türü ve düzeyi belirtilmekte, bazılarında ise eğitim belirtilmeyip bir tercih şeklinde olduğu ifade edilmektedir. İş ilanlarında işverenin yüklediği anlamı dolaylı ve eleme amaçlı olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte piyasanın ve iş özelliklerinin devamlı değişmesi eğitim ile iş arasındaki ilişkiyi zayıflatmıştır. Buna bağlı olarak da işin daha çok işte öğrenildiği bir piyasa koşulu ortaya çıkmakta ve eğitimin piyasaya duyarlı hale getirilmesinin bireyin yetkinleşmesini engellemek, piyasanın istediği işgücünün niteliklerini yakalayamadığı için vasıfsızlaştırmaya yöneltmektedir.

Tüm bu değerlendirmeler göz önünde bulundurulduğunda eğitim düzeyi yüksek, aldığı eğitimin nitelikleri yapılan işin nitelikleri ile örtüşüyorsa bireyin istihdam edilebilirliği artacak, buna bağlı olarak da iş güvencesini bireyin daha fazla hissedeceği bir ekonomi piyasası ortaya çıkacaktır.

1.2.3. İş Güvencesi ve İnsan Kaynakları İlişkisi

İnsan kaynakları kavramı kurumsal amaçlara ulaşmak için örgütlerin kullanmak zorunda olduğu temel kaynaklardan biri olan beşeri kaynağı işaret etmektedir. Bu kavram, örgüt içinde yer alan en üst düzeyden başlayarak, en alt düzeyde çalışanlara kadar uzanan bir kapsamı ifade eder. Aynı zamanda örgüt dışı bulunan çalışması muhtemel bireyleri de kapsar. Bir örgütün en önemli kaynağı

olarak da ifade edilmektedir. DeNisi ve Griffin'e göre bir örgütün amaçlara ulaşmada, rekabet üstünlüğünü elde etmekte ve çevresel unsurların beklentilerini karşılamaları sebebi ile insan kaynakları bir örgütün en önemli kaynaklarından biri durumundadır (Öğüt vd., 2004:278). İnsan kaynakları uygulamaları ile firma performansı ile pozitif ilişki belgelenmiş durumdadır (Gong vd., 2009:263). Bu ilişkinin insan kaynakları uygulamalarının örgütlerin verimliliği ile pozitif ilişkinin varlığı üzerinden değerlendirmenin bakış açısını ön plana çıkarabilir

İnsan kaynakları çalışmaları, çalışma yaşamının kalitesi ile yakından ilgilidir. Çalışma hayatının kalitesi için; başarımlı değerlendirme, kariyer planlaması, ücretlendirme, motivasyon, ödül sistemi, eğitim ve gelişim uygulamaları, iş ve çalışma programları insan kaynakları uygulamalarının temel uygulamalarıdır ve bireyin örgüte bağlılığını, sadakatini ve motivasyonunu yakından ilgilendirir. Çalışma hayatının kalitesi için yapılan teşvik sistemi çalışanın işte kalma niyetini yakından etkiler. Bu etki pozitif yönlü olduğunda çalışanın işte kalma niyeti olumlu şekilde etkilenecektir (Demir, 2011:456). İşletmelerde uygulanan teşvik uygulamaları bireyi o iş yerinde kalma niyetini olumlu etkilediği gibi, aynı zamanda işletmenin iş görene iş güvencesini temin ettiği mesajını vermektedir. Sadece teşvik uygulamaları değil insan kaynaklarının temel uygulamalarının birçoğu işletmede iş güvencesi ile ilgili ciddi mesajların verildiği bir işletme unsuru olduğu ifade edilebilir. Çalışma yaşamının kalitesinin bir değerlendirme kıstası olarak çalışanın iş güvencesi algısı ölçülebilir.

Pfeffer (1998:64)'e göre en insan kaynakları uygulamaları; iş güvencesi, seçici işe alım, ekip çalışması, işletme performansına dayalı durumsal ücret politikası, geniş kapsamlı eğitim uygulamaları, hiyerarşi farklılıklarının azaltılması ve bilgiyi paylaşmak olarak sıralanmaktadır.

İş güvencesine insan kaynaklarının yaklaşımı iki şekilde olabilmeli. Birinci yaklaşım iş güvencesinin işi boşlamak, iş ortamında kötü alışkanlıklar, işe karşı duyarsızlaşma, işte etkinliğin azalması gibi tehlikelerin olduğu, ikinci yaklaşımda ise, iş güvencesinin olmayışından kaynaklı olarak işi kaybetme korkusunun farklı yakınma ve tatminsizlik olma ihtimalidir (Tanrıverdi, 2006:5). Bu iki ihtimal de iş güvencesi etkisi ile işletmede beklenen durumlardır. Bu gelişmelere karşı insan

kaynakları uygulamaları her iki olumsuz durumu işletme lehine çevirebilecek süreçleri devreye sokar.

1.2.4. İş Güvencesi ve Çalışan Verimliliği İlişkisi

Verimlilik; işletmelerin sürdürülebilirliğini sağlamak için işletmelerin üstünde önemle durduğu bir konudur. Verimlilik üretimden elde edilenlerin, üretimde katılan üretim faktörlerinin maliyetlerine olan oranı olarak açıklanmaktadır. O halde verimliliğin artırılması için ya üretim faktörlerinin miktarını sabit tutarak üretim miktarını arttırmak veya üretilen ürün miktarını sabit tutarak, üretimde harcanan üretim faktörlerinin maliyetini azaltmaya çalışmaktır (Tor ve Esengün, 2011:54). Bu kavramsal yaklaşıma bakarak verimlilik artışını sağlamak için işletmenin izleyeceği birçok yöntemler geliştirilebilir.

İşletmenin mali, fiziki ve beşeri kaynakları etkin bir biçimde yönetimi rekabette yaşamsal temellendirme sağlayacaktır. Çünkü firmaların hedefi yalnız karlarını arttırmak veya maliyetlerini en düşük düzeye indirmek için teknik çalışmalar yapmak değil, bunun birlikte hızlı bir biçimde değişen rekabet koşullarına uyum sağlamaya yönelik kaynak/yetenek odaklı uygulamalar ortaya koyması gerekecektir. Bu sebeple günümüzde firmalar kara odaklanmaktan ziyade, verimlilik odaklı olması bir kıstas olarak alınır (Papatya, 2017:56). İşletme bilimi canlı ve kendini sürekli piyasa ve insan odaklı bir şekilde güncellemektedir. Bu güncelleme ile birlikte eskiden karlılık oranları önemli bir ölçüt iken, günümüz koşulları verimliliği daha öncelikli bir kısıt olarak görmektedir.

Bir ülkenin insan gücünün doğru sektörlere yönlendirmesi ile sağlanılabilecek işgücü verimliliği ekonomik büyümenin sağlanması yönünde önemli bir göstergedir. İşgücü verimliliğinin artırılması için ülkelerin sahip olduğu beşeri kaynaklarını harekete geçirecek modellere ihtiyaç vardır (Tunalı ve Erbelet, 2017:6). Bu politikalardan biri hiç kuşkusuz beşeri sermayenin verimliliğini yakından etkilediği düşünülen iş güvencesidir.

Yaşanan son gelişmeler firma ile çalışan arasında psikolojik sözleşmenin boyut değiştirmesi istihdam edilebilirliğinin önemini arttırmaktadır. Günümüzde

geleneksel kariyer algısının yerine, sınırsız kariyer algısı çalışanlar arasında yerini almaktadır. Çalışanlar daha önceden iş güvencesi karşılığında işletmeye bağlılık gösterirken yeni psikolojik sözleşme bakış açısıyla iş başarısı için yaşam boyu öğrenme ve pazarlanabilir yetenekler elde etme karşılığında istihdam edilmeye devam etmektedir. Günümüz çalışma koşulları geleneksel işçi-işveren ilişkisinin temeli olan karşılıklı bağlılık artık günümüzde söz konusu değildir (Topçu ve Basım, 2013:78). Bu durum özellikle özel sektör için geçerli bir yaklaşım olabilir. Kamu kesimi için durum biraz daha farklı olabilir.

Kamu ve özel kesim çalışanlarının örgüte bağlılığının karşılaştırıldığı Japon kültürel özellikleri bağlamında; yönetsel, ekonomik ve sosyal süreçlerin analizi isimli çalışmada, özel kesim çalışanlarının, kamu kesimi çalışanlarına göre daha yüksek duygusal bağlılığa sahip olduğunu sonucuna ulaşılmıştır (Sığırı, 2007:273). Bu sonuç kamu kesiminde daha yüksek iş güvencesinin verdiği düşük rekabet düzeyinden kaynaklanabilir.

1.2.5. İş Güvencesi İle İş Kalitesi İlişkisi

İş performansı, çalışan ile iş arasındaki davranışsal sonuç olarak tanımlanmaktadır. İş performansı bireyin iş kalitesi, etkinlik vb. örgütsel beklentilerinin ne kadar karşılandığına dair iş davranışı olarak ifade edilmiştir. Başka bir ifade ile iş performansı genel olarak çalışanların iş ile ilgili sorumluluklarını ne düzeyde yerine getirdiğidir. Çalışanları iş performansı ile örgüt performansı birbirleri ile doğru orantılıdır (Çekmecioğlu, 2014:26). Örgüt performansına ayak uyduramayan, bu sebeple işini kalitesiz de olsa yaparak performans hedeflerini tutturmak isteyen çalışan iş kalitesinden taviz verecektir. Başka bir bakış açısı ile örgüt performansını yakalayamayan çalışan iş güvencesinin kaybolacağı korkusuna girebilir. Üçüncü seçenek ise örgüt performansını yakalayamayan çalışan işten ayrılma niyetine girebilir.

İş kalitesi kavramları içinde düşük iş kalitesi kavramı da yer almakta ve şu şekilde tanımlanmaktadır; kasıtlı olarak yavaş veya baştan savma çalışma, kasıtlı olarak işi yanlış yapmak (Doğan ve Kılıç, 2014:109). İş güvencesi ile tehdit edildiği çalışanın yapabileceği ihtimal dahilindeki bir iş yapım biçimi olarak düşünülebilir.

Günümüz şartlarında bir işletmenin diğer maddi kaynakları ne kadar yeterli olursa olsun, İK uygulamaları yetersiz bir etkinlik düzeyinde ise başarıya ulaşma olasılığı düşük düzeyde olacaktır. Tatmin olmamış başarı motivasyonu düşük çalışan ile verimli ve hedeflenen iş kalitesine ulaşmak mümkün olmayacaktır. Bu bakış açısıyla insan kaynakları (İK) uygulamalarının iki temel hedefi olduğu söylenebilir verimliliği yükseltmek ve çalışma hayatının kalitesini arttırmaktır. Bu amaca ulaşmak için beşeri ilişkilere yönelmişler ve işle ilgili sorunlar ile beşeri ilişkilere önem vererek örgütü geleceğe hazırlamak ve başarıya ulaşmaya çalışırlar (Calp, 2016:546) İKY uygulamaları ile iş kalitesi arasında sıkı bir ilişki olduğu bu ilişkiler üzerinden düşünülebilir.

1.2.6. İş Güvencesi ile İş Stresi İlişkisi

İş stresi çalışma hayatını etkileyen bir çok örgütsel davranış önde gelen etkenlerden birdir. İş stresi, çalışanın kendinden kaynaklanan kişisel dayanma gücünü aşan, kişiye göre kendini tehdit eden ilişkilerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Aile-iş çatışması, çalışanların iş ve aile ile ilgili rolleri dengeleyememesi ve aileden gelen isteklerin işi yapmaya engel olması ve işin aksaması sonucu ortaya çıkmakla birlikte stres seviyesinin yükselmesidir. Stres belli bir seviyeye kadar verimliliği yükseltirken, o eşiğin aşılması sonucunda yıkıcı, performansı düşüren bir etkiye sahiptir. İş stresinin artması çalışanların işletmeye olan sadakatini olumsuz etkileyebilir (Turunç vd., 2010:218). Anlaşılacağı üzere örgütsel davranış içinde iş stresi önemli bir yere sahipken, iş güvencesinin de etkileyeceği bir unsur olarak düşünülür.

İş yerinde sağlık ve refahı arttırmak için önemli bir yaklaşım, çalışanların çok büyük bir kısmı uyanık olduğu saatlerin yarısını iş yerinde geçirmesidir. İşyerinde fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelerin belirlenmesine odaklanarak çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak çeşitli ulusal ve uluslararası kuruluşların sorumluluğundadır. İş stresine artan bir şekilde önem verilmekte ve psikosozyal çalışma ortamına dikkat edilmektedir (Kivimäki ve Kawachi, 2015:73). Psikosozyal çalışma ortamını sağlamak için bireyin iş güvencesinin de etkileyici bir faktör olarak değerlendirmek gerekir.

Psikososyal ilişkiler iş yerinde stres faktörü olarak tanımlanır. Bu etki bir iş görenin iş kaybı veya iş istikrarsızlığına ilişkin korkusuna ilişkin bir algı yaratır. Güvencesiz veya şarta bağlı istihdam koşulları, iş güvencesizliğinin nesnel bir şekilde ölçülmesini en net şekilde göstermektedir. İstikrarsız istihdam, daimi veya kalıcı bir iş sözleşmesinin açık ya da örtük yokluğunu temsil eder. Tehlikeli işlerde çalışanlar istihdam belirsizliğine maruz kalmakta ve genellikle gelecekteki iş ve gelir fırsatlarını kontrol edemezler, daha az hak sahipleridirler (Landsbergis, 2014:497). Landsbergis (2014) çalışmasında düşük sosyo - ekonomik veya sınıflarda iş güvencesizliğinin daha yaygın olduğu sonucuna ulaşılmış. Bu çalışma baz alındığında düşük sosyo-ekonomik iş görenlerin iş yerindeki psikososyal ilişkileri onların streslerini arttırmakta ve iş güvencesi algısını da olumsuz bir biçime dönüştürmektedir.

1.2.7. İş Güvencesi, Örgütsel Bağlılık, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi

Örgütsel bağlılık, örgüt kültürü ve örgütsel adanmışlık ile iş güvencesi ilişkisini, iş güvencesinin bağımsız bir değişken olarak ele alınarak değerlendirmekte fayda olacaktır.

İş güvencesi, iş yerinde çalışma verimliliğinin ve iş kalitesinin artmasına doğrudan etki edecek niteliğe sahiptir. Bu şekilde çalışan, işletme ile bütünleşebilecek ve bir çıkar ortaklığı sağlanarak işletmelerde gerçek anlamda çalışma barışı kurulabilecek ve işletmenin rekabet edilebilirliği giderek artacaktır (Poyram ve Kama, 2008:146). İş güvencesi sağlanan çalışan kendini işletmeye ait hissedecek, bununla birlikte örgütsel bağlılık düzeyi daha da artabilecek.

Top vd. (2015:1261)'nin yaptıkları bir çalışmada Türkiye'de farklı sosyal güvenlik uygulamalarının olduğu söylenmektedir. Aynı hastanede taşeron sistemle çalışan iş görenlere farklı bir sosyal güvenlik programı uygulanmaktadır. Taşeron çalışanlara göre kamu çalışanlarına daha yüksek maaş, daha çok iş güvencesi ve daha iyi yan ödemeler sunulmaktadır. Bu sebeple kamu görevlilerini iş doyumunu, bağlılık, güven ve performans gibi örgütsel konularda karşılaştırma yapmak farklı sonuçlar ortaya çıkarabilir.

İş güvencesi son yıllarda büyük bir ilgi gördü. Herzberg iş güvencesini bir örgütte kıdem, ücret, emeklilik hakkı vb. haklarda azalma olmaksızın istihdam güvenliği içinde olması şeklinde tanımlar. Yine Herzberg bir başka çalışmasında iş güvencesini bir işletmenin istikrarlı bir istihdam yaratması olarak tanımlamaktadır. Araştırmacılara göre iş güvencesi ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir korelasyonun olduğu görüşü hakimdir (Smadov, 2006).

Japon işçilerin yüksek iş güvencesinin bulunması mesleklerinin güçlü bir şekilde algılanmasına bağlı olduğunu ve bunun da Japonya'da istihdam düzenlemelerinden kaynaklandığını ifade edilmektedir. Örneğin Japonya'da ömür boyu istihdam istihdam ve iş güvencesi artışlarının yüksek oranda örgütsel bağlılığa yol açtığı bildirilmiştir (Nishat Faisal ve Al-Esmael, 2014:27-28). Alan yazına bakıldığında örgütsel bağlılık ve iş güvencesi ilişkisi üzerinde yapılmış bir çok araştırma olduğu görülmektedir. Bu kadar çok nitel ve nicel araştırma olması bu iki yapı arasında kavramsal olarak yüksek bir ilişkinin varlığına inanıldığından olabilir.

Özkan ve Gümüş (2013)'ün yaptıkları çalışmada alan yazın karşılaştırması yaparken Rowe ve Snizek (1995)'in çalışması kullanmış ve çalışma örgüt kültürünü iş değerlerine dönüşümüne etkileri araştırmasında, kadın çalışanların "iş güvencesi" iş değerinin kadınlar için daha önemli olduğu bulgusuna ulaşmış olmalarının kendi çalışmalarını desteklediğini ifade etmişlerdir.

Örgüt kültürünün oluşumunda iş güvencesi bağımsız değişkeninin örgüt kültürünün kendisi ve örgüt kültürünün bir çok ögesi ile etkileyen kısımda bulunan, dışsal bir değişken olduğu ifa edilir.

1.2.8. İş Güvencesi ile Güdülenme İlişkisi

Ölçer (2005:12)'in yaptığı motivasyon üzerine bir çalışmada alan araştırması yapılmış ve bu çalışmanın verileri faktör analizi ile analiz edilerek ilk etkenin iş güvencesi olduğu bulunmuş ve bu da çeşitli alan yazınla desteklenmiş, bunlar; Harpaz (1990)'ın motivasyon çalışmasında ilk sırada iş güvencesi yer almış. Ayrıca Türkiye'de yapılan bir çalışmada uzun süreli iş güvencesinin önemli olduğunu ifade edenlerin oranı %79 olarak bulunmuş (Yaşa,1999). Bu

değerlendirmeye bakılarak, son yıllarda teknolojinin yoğun bir şekilde mal ve hizmet üretiminde kullanılması işsizliği ortaya çıkarınca iş güvencesi daha önemli hale gelmiştir. Buna göre iş hukuku uygulamalarının iş güvencesi sağlayamadığı çalışanlara karşı firmaların sağladığı sürekli iş garantisi önemli bir motivasyon kaynağı olarak ifade edilmiştir.

İnfal ve Bodur (2011:79)'un Hemşirelerin önem verdikleri motivasyon araçları adlı çalışmada ilginç bir sonuca ulaşılmış; çalışılan kuruluş dışındaki bağımsız değişkenlerin motivasyona etkisi irdelenmiş ve ileri yaştaki hemşireler saygı görmenin motivasyonlarını arttırdıklarını söylerken, sözleşmeli şekilde çalışan hemşirelerin iş güvencesinin motivasyonlarını arttırdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kadın hemşirelerde, mesleki kıdemi yüksek olan, yüksekokul mezunu hemşirelerde ve büyükşehir kökenli hemşirelerde ise yöneticinin kendine değer vermesi ilk sıradaki motivasyon kaynağı olmuştur. Bu bakış açısıyla meseleye yaklaşıldığında motivasyonu etkileyen unsur çalışanın farklı özelliklerine göre değişmektedir.

Bizim çalışmamız açısından sözleşmeli çalışma biçiminin ilk motivasyon kaynağı olarak iş güvencesinin öngörülmesi önemli olabilir.

Doğanlı ve Demirci (2014:58)'nin sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmanın tartışma kısmında; Bulunt ve Spring'in çalışmasında kamu çalışanlarının iş güvencesi, takım çalışması, topluma faydalı olmak gibi etkiye sahip olmak, yüksek düzeyde ücret, saygınlık ve başarıya azmi, bağımsız çalışma gibi etkenlere daha çok önem verdiğini ifade etmişler. İşletme başarısında çalışan motivasyonunu sağlayarak işletmenin başarıya ulaşılacağını ortaya konmuştur. Müşteri tatmini ile çalışanın motivasyonu doğru orantılı bir ilişkidir.

Ünlü içecek firmalarının çalışanları üzerinde yapılan bir motivasyonun, Pakistan'da bulunan içecek endüstrisinde çalışanın performansı üzerindeki etkisi adlı çalışmada, motivasyon ile çalışanların performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda içecek endüstrisinde iş zenginleştirilmesi, iş güvencesi makul bir seviye ücret ve ek teşvikler gibi araçlar kullanılarak çalışanların motive oldukları ve performanslarını arttırdıklarını gözlemlenmiştir (Zaamer vd., 2014:298).

Maddi olmayan motivasyon kaynakları içinde değerlendirilebilir olan iş güvencesi işletme performansı motivasyon aracılığı ile arttırıcı bir etki yapmaktadır.

1.2.9. İş Güvencesi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Genel olarak alan yazında iş tatmini ile iş güvencesi arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Kavramsal olarak böyle bir ilişkinin varlığı düşünülse de bu ilişkiyi destekleyecek olan nicel bir araştırmaya dayandırmak bilimsel açıdan daha sağlıklı olacaktır.

Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi adlı çalışmada istatistiki olarak iş tatmini ve iş güvencesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış. Elde edilen bu ilişki literatürdeki çalışmalarla da örtüşür durumdadır. Özellikle Ceylan ve Demircan (2002)'in aktardığı Kim (1996)'in çalışmasında iş güvencesizliği ile iş tatminsizliği arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu, aynı şekilde Ashford, Lee ve Bobko (1989)'nun yaptıkları çalışmada da iş güvencesizliğinin iş tatmini ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu istatistiki olarak ortaya konulmuştur (Poyraz ve Kama, 2008:156). Alan yazında kavramsal veya teorik olarak kurulan ilişkinin nicel olarak da ortaya konduğunu görmekteyiz.

İş tatmini ile iş güvencesi arasındaki ilişkiyi araştıran bir başka çalışmada tatminsizliğin %90'ı yönetim uygulamalarından, terfi beklentilerinin gerçekleşmemesinden %72, iş yükü faktörlerinden %65, iş güvencesinden ise %79 kaynaklandığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Örücü vd., 2006:46).

İş tatmini - iş doyumu ile iş güvencesi ilişkinin araştırıldığı tüm çalışmalar iş doyumunun etkilendiği faktörler içinde iş güvencesinin önemini vurgu yapmışlar ve bu ilişkiyi çeşitli alan araştırmaları ile desteklemişlerdir.

1.2.10. İş güvencesi ile Sendika, Toplu Sözleşme ve Toplu Pazarlık Süreçlerinin İlişkisi

1980'li yıllardan sonra yaşanan ekonomik krizler iş piyasasında yapısal bir sorun haline dönüşmüştür. Bu yapısal sorun işçilerin öncelik talebinin iş güvencesi

üzerine yoğunlaşmasına sebep olmuştur. Bu durum biçimsel sektörlerdeki işçinin pazarlık güçlerini zayıflatmak, işten çıkarma ya da ücret artışının olmayışına ve eski sosyo - ekonomik haklara karşı tercih yapmayı zorunlu kılmış, savunmasız ve daha esnek biçimlenen emek piyasası şartlarında işçinin sıkışmasına sebep olmuştur. Bu yapı işçiyi kontrol ve disipline etmek bir araç haline dönüşmüştür. Sendikalı işçiler bu yöntemle düşük ücretlere razı edilmeye çalışılırken, sendikasız işçilerde örgütlenmeye niyetlendiklerinde işveren de bunun önüne geçmeye çalışılmıştır. Bunun örneği ise Türk - İş'in yaptığı araştırmada iş güvencesinin yasa ile korunmaya başladığı 2003 yılı ile 2005 yılları arasında Türk - İş'e bağlı 15.531 işçi sendikal örgütlenme çalışmalarından dolayı işten çıkarılmıştır (Urhan ve Selamoğlu, 2008:185-186). Sendikalaşmak ve sendika aracılığı ile iş güvencesini koruyabilmek olağan piyasa şartlarında mümkün olabilmektedir. Ancak sendikal faaliyetler iş güvencesi ve diğer sosyal haklar işveren için bir tehdit algısı yaratır. İşveren de bu gibi tehditleri hissetmeyeceği bir yönetim modeli tercih edebilir.

İş güvencesi ile sendikal faaliyetlerin ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada; ilk olarak iş güvencesizliği kaynaklı olarak işsiz kalma korkusu ile birlikte sendikal faaliyetler sebebi ile işten atılmalarının yaygın olması işçilerin sendikalara katılmasına engel olmuştur. İkinci olarak işsizlik etkisi ile kayıt dışı istihdam, düzensiz işler ve işsizlik korkusunun yaygın olduğu bir ortamda sendikaların da işçiler gözünde sorumluluklarını yerine getirmeyen, güvenilir olmayan kuruluşlar algısının oluşması işçileri sendikalara üye olmaktan uzak tutmaktadır (Mütevellioglu, 2013:188-189).

İşverenlerin sendikasızlaştırma modelleri ve Türkiye örneği adlı çalışmada ise iş güvencesi tehdidi ile sendikalaşmanın önüne geçilmesinin örneğini görebilmek mümkündür. Yıldırım ve Uçkan (2010:171)'ın yaptıkları çalışmada Türkiye'de sendikalaşma faaliyetleri karşısında işten atma veya işletmeyi kapatma tehdidi aracılığı ile işçiyi iş güvencesi baskısı altında tutarak en çok görülen korku yöntemlerinin başında gelmektedir. Nitekim 2005 yılında yapılan bir araştırmada işçileri %36'sı işten çıkarılma korkusu sebebi ile sendikalara üye olamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu bakış açısı ile sendikalaşmanın önünde işverenlerce ellerinde iş güvenliği bir silah konumundadır.

Toplu iş sözleşmesi yasasına bakıldığında iş güvencesi bu yasanın 23. maddesiyle işçi sendikası yönetim kurulu üyeleri için sendikal görevleri sebebi ile iş yerinden ayrılmaları halinde, sendikadaki görevleri bittikten sonra tekrar eski iş yerindeki işine girebilmesini sağlamak için kanuni olarak iş güvenceleri düzenlenmiştir. Bu hakka sahip olanlar yasada belirtilmiştir (Şahlanan, 2013:121). Toplu iş sözleşmeleri bilindiği üzere ülkemizde sendikalarla iş verenler arasında yapılmaktadır. Sendikalar toplu iş sözleşmesini yaparken kendi sendika personellerini sendikal faaliyetlerden dolayı işten ayrılması gerektiğinde işine geri dönebileceği hakkı toplu iş sözleşmesi kanuna ekleyebildikleri görülür.

2004 - 2005 yıllarında neticelenen toplu iş sözleşmelerinin işletme ölçeğine göre dağılımına bakıldığında küçük ölçekli, taşeron ve alt işverenlere ait işletmelerde sendika ve toplu pazarlık etkisinin olmadığı görmek mümkündür. 1 - 50 işçi çalışan işletmelerde %0,5 düzeyinde, 51-100 işçi çalışan işletmelerde %2, 101 - 250 işçi çalışan işletmelerde ise %6,5 oranında toplu sözleşmenin yapılabildiğini görebiliriz. Oysa bu oran 250 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde %24'tür. Bu verilere göre KOBİ'ler toplu pazarlık ve toplu sözleşmeden kaçan işletmeler olduğu yaygınlıktadır. İşletmelere uyması gereken yasalar toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerinin sorumluluklarından kaçındıkları için işletme ölçeğini küçültmek ve yapay işletme açma yollarına gitmişlerdir (Çelik, 2007:10). İşletmelerin bu şekildeki yaklaşımları işçinin yasal sendikal haklardan mahrum kalmasına neden olmaktadır. İşçi sendikal haklar kapsamında toplu pazarlık hakkından mahrum kalınca işverenle iş güvencesi açısından pazarlık yapamayacak ve çalışma hakkından mahrum kalacaktır.

1.3. Tarihsel Süreç İçinde İş Güvencesinin Değerlendirilmesi

Emek süreci üzerinde yürütülen fikir aykırılıkları incelendiğinde bazı yaklaşım farklılıkları olsa da emek ile ilgili fikirler daha çok emek sürecindeki kontrol ve denetim olgusuna odaklanıldığını göstermektedir. Emegin kontrol ve denetimi konusu üzerinde yoğunlaşılırken, emegin neden sıkı bir şekilde denetim ve kontrol altına alınmaya çalışıldığı biraz ikinci planda kalmıştır (Akpınar, T. ve Akpınar, Ş, 2015:79). Emek üzerinde formal sektörler üzerinden ekonomi biliminin

ortaya çıkışından beri bir tartışma ve fikir üretme süreci günümüze kadar gelmiş ve geleceğe doğru ilerleyeceği görünmektedir. Bu süreçte iş güvencesi ne sosyalizme ne de kapitalizme uygun bir model olmadığından süreç farklı bir istikamete doğru gideceğe benziyor.

20. yy'da sosyalizm kendisini kapitalist ekonomik yaklaşıma karşı bir alternatif olarak hissettirmeye başladığında, üçüncü yol ortaya çıkmış ve bu iki karşıt kemikleşmiş sistemler arasında kendine yer bulmuştur. 1990 yılına gelindiğinde ekonomik ideolojilerde bir kırılma yaşanmış ve Berlin Duvarı yıkılmış, bu yıkıntılar arasında üçüncü yol kendine bir patika açmıştır. Üçüncü yol aslında liberal yolun yedeği, liberal ekonominin kamufle olmuş hali olarak gerektiğinde liberalizme doğru yönelim sağlanarak ruhunu bulacaktır. Bu ruh Avrupa'da kendini sol, Amerika'da ise sağ yönelim olarak göstermektedir. 20. Yüzyılın sonuna doğru ise kendini daha çok sağ yönelimli olarak göstermektedir (Demircan, 2010:201). Bilindiği üzere tüm endüstri ilişkileri uygulanan ekonomik ideolojiye göre biçimlenmekte ve bir endüstri ilişkileri kavramı olan iş güvencesi sosyal devlet gereği olarak serbest piyasacı sistemler tarafından verilen hak iken, sonrasında güçsüzleştirildiği söylenebilir.

İş güvencesi düzenlemelerinin ekonomik boyutu, özellikle istihdam üzerindeki etkileri noktasında bir çok tartışmalara konu olmuştur. Üretim sonrasında ortaya çıkan değerlerin bölüşümü çevresinde biçimlenen bu tartışma bazen emek bazense sermaye tarafının üstün gelmesiyle günümüze kadar gelmiştir. İktisadi bakış açısı ile iş güvencesi düzenlemeleri emek piyasasını katı bir görünüme çevirmiştir. İşe alım ve işe çıkarma maliyetlerinde ortaya çıkan artışlar, işverenin işe alma ve çıkarma kararlarına etki etmeye başlamıştır (Gül, 2006:3). Bu etki iş güvencesi kavramının kurumsallaşmasına sebep olmuştur.

1.3.1. Türkiye'de İş Güvencesi Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Türk emek piyasasında farklı sebeplerle işten çıkarmalarla yüzbinlerce işçiyi ve ailesini açlık ve sefaletle sürükleyen, yaygın bir şekilde gerçekleşen işçi kıyımlarının önüne geçme yollarından biri Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından onaylanan 158 sayılı ILO sözleşmesi normlarına uygun olan iş güvencesidir. Bu uluslararası anlaşma gereğince işçilerin iş güvencesi temel talebi olmuştur. İş

güvencesinin tarihi gelişimi işverenlerin bu talebi kolay kabul etmeyeceği ortadadır. Hatta bu talebin işverence olumsuz etkilerini azaltmak için, 1994 yılından itibaren işverenler önce esnek çalışma sonra kıdem tazminatı ve iş güvencesi talepleri diyerek (Candan, 2015:11), 1980’li yıllardan sonra kurumsallaşmaya başlayan iş güvencesi kavramı 90’lı yılların ortasından itibaren üzerinde büyük tartışmalar yaşanan bir hadise olmuştur.

1.3.2. Gelişmiş Ülkelerde İş Güvencesi Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi ve Ülkelere Göre Değerlendirme

19. yy’da İşçi ve işveren arasında sözleşme serbestliği bulunmaktaydı, ancak bu serbestlik genellikle teoride kaldı ve uygulanamadı. Tüm mali kaynaklara ve üretim araçlarına sahip olan işveren, günlük geçimini dahi zor sağlayan işçi sınıflarına karşı çok üstündü. Bu durumda olan işçi bulduğu işe hemen yerleşmek ve sahip olduğu işi kaybetmemek için işverenin tüm koşullarını kabul etmek zorundaydı. Çünkü yaşayabilmek için çalışmak zorundaydı ve işsiz kaldığında ona yardım edecek herhangi bir örgüt yoktu. O dönemlerde işçilerin bir meslek örgütü kurmaları ve üye olmaları yasaklanmıştı. Şartları işveren tarafından belirlenen çalışma koşullarına işçiler uymak durumundaydı ve bu durum işçinin sömürülmesini ortaya çıkarıyordu (Çelik, 2009:4). İş güvencesi kavramı işçinin yaşadığı sömürü yıllarının tekrar yaşanmaması için Avrupa merkezli olarak ortaya çıkmaya başladı.

1.3.2.1. İngiltere

İngiltere’de 1963’lü yıllara kadar örf ve adet hukukuna dayalı iş hukuku, 1963’ten sonra kabul edilen Hizmet Sözleşmeleri Kanunu devreye girmiş, bu kanunla birlikte iş sözleşmelerinin feshi için uyulması gereken asgari şartlar belirlenmiştir. İş güvencesi açısından en önemli gelişme 1971 yılında ILO’nun 119 sayılı sözleşmesine dayanılarak ele alınmış ve Endüstri İlişkileri Kanunu çıkarılmıştır; bu kanunla hizmet sözleşmelerinin feshi bir sebebe dayanma zorunluluğu getirilmiştir. Bu kanun dışında iş güvencesine ilişkin 1978 yılında istihdamı koruma kanunu çıkarılmış ve bu kanunla iş sözleşmelerinin ancak haklı bir sebeple sona erdirilebileceği kabul edilmiştir (Çağlar, 2010:19). Daha önce bahsedilen iş verenin keyfi bir şekilde iş göreni işten çıkarmasını önleme anlayışı

İngiliz iş kanunlarının içine belli zamansal süreçler içinde dahil olmuştur. İngiltere'nin endüstri ilişkileri konusundaki gelişmeler açısından Dünya'da önemli yere sahip olduğu alanla ilgili olan herkesin malumudur. Bu alanla ilgili gelişmelerin genellikle İngiliz emek piyasası kaynaklı olabileceğini göz önünde bulundurmak gerekli olabilir.

1.3.2.2. Fransa

Fransa'da 1973 tarihinde yürürlüğe giren kanun düzenlemesi ile birlikte bireysel düzenlemelerle işten çıkarmalara karşı işçiyi koruyan düzenlemeler yapılmıştır (Öztürk, 2011:8). Fransa'da toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemeler gerektirmektedir. Fransa'da bir iş görenin işine son verebilmek için ciddi bir ekonomik kriz yaşanması veya işçinin ciddi bir eksikliği veya hatasının olması gerekir ve böyle bir durum gerçekleşmiş ise ihbar süresi başlayabilir. Fransa'da işçinin kapasite yetersizliği işten çıkarmaya yeterli değildir. İşçinin işine son verebilmek için işletmeye bu yetersizliğin zarar veriyor olması gerekir. Bu durum gerçekleşmiyorsa işçinin eğitimi ve alışma süreleri işletme tarafından verilmelidir. Eğer işletme yapı değişikliği veya reorganizasyon yapıyorsa işçiyi işten çıkarmak için yaptıklarının işletmenin çıkarları için yapıyor olduklarını kanıtlamaları gerekir yoksa işçi yine işinden çıkarılmaz. Fransa'da işçi kasıtlı olarak işletmeye zarar veriyor ve bu ispatlanıyorsa o zaman işçi işten çıkarılabilir (Koç, 2002). Görüldüğü üzere Fransa'da kanunlar çerçevesinde bir işçinin iş güvencesi detaylı şekilde düzenlenerek, iş verenin keyfi bir şekilde işinden çıkarılması önlenmiştir.

1.3.2.3. Almanya

Almanya işsizlikle mücadele edebilmek adına ekonomik ve politik çevrelerin görüş birliği ile iş gücü piyasasında daha esnek bir yapıya geçilmesi konusunda birleşmişlerdir. Almanya'da 1985 yılında İstihdamı Teşvik Yasası çıkarılmış ve süreli iş sözleşmelerinin önü açılmıştır. 1996 yılında bu yasa yapılan bazı düzenlemeler ile esneklik düşüncesi daha fazla yer almış ve süreli iş sözleşmelerinin önü daha fazla açılmış oldu. Bu düzenlemeler ile katı iş güvencesi uygulamalarından uzaklaşarak işe alım ve işten çıkarmalar daha kolaylaştırılarak işsizlikle

mücadelenin daha etkin olması hedeflenmiştir. Bu hedeflerin pek tutmadığı işgücü istatistiklerine yansımış ve süreli iş sözleşmelerinde %5 - %6 dolaylarında artış olmuş, toplam istihdama etkisi ise %1 seviyesinin altında gerçekleşmiştir. 1994 yılında süreli iş sözleşmesi ile çalışanların oranı %10,4 iken 2005 yılında bu oran %14,2'ye yükselmiştir (Çakır, 2009:80-90). Küreselleşmenin etkisi ile işgücü piyasalarında artan esnek çalışma modelleri de Almanya'nın yakın tarihinde bazı uygulamalar ile dahil olmaya çalışsa da Almanya'nın iş gücü piyasaları iş güvencesinin daha fazla algılandığı çalışma modellerine yönelmişlerdir. Esnek çalışmanın önü olabildiğince açılrsa da toplam istihdam içindeki payının düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bu gözlemden çalışanların iş güvenceli modele daha yatkın olduğu çıkarımı elde edilebilir.

Almanya'nın yıllar itibariyle iş güvencesi sürecinin incelendiği Almanya'da ve İngiltere'de iş güvenliği ile maaş arasında bir dengeleme var mı? adlı çalışmada ise bazı yıllarda, o yılda gerçekleşen sosyo - politik olaylardan meydana geldiği ifade edilmektedir. Örneğin 1992 yılında Almanya'da Doğu Almanya ile Batı Almanya'nın bütünleşmesinden kaynaklanan Doğu Alman'larının Batı Alman işgücü piyasasına girmesi ve Doğu Alman'larının iş güvencelerinin daha fazla olması algılanan iş güvencesinde dalgalanma yaratmıştır (Hübler, D ve Hübler, O, 2006:5). Görüldüğü üzere Almanya'da algılanan iş güvencesinin daha çok etkileyicisi sosyal olaylar olurken, endüstri ilişkileri veya makro ekonomik görünüm olarak bir sorun yaşamadıkları varsayımından hareket edilir.

1.3.2.4. İsveç

İsveç işgücü piyasasına bakıldığında geçici işlere olan talebin esnek çalışma için yapılan düzenlemelerden kaynaklandığı gibi algı oluşabilir ancak durum böyle değildir. Yapılan araştırmalardan elde edilen veriler İsveç'te iş güvencesinin güçlü bir tercih sebebi olduğunu göstermektedir. Örneğin; Uluslararası Sosyal Araştırmalar Programı kapsamındaki İsveç'li çalışanların iş güvencesinin çalışma etkenlerinin sıralanan faktörler arasında en önemlisi olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı çalışmalarda uzun vadeli iş sözleşmelerinde “benim iş güvencem var” olduğu algısı oldukça önem taşımaktadır (Holmlund ve Storrie, 2002:262). Görüldüğü üzere

İsveç'te iş güvencesi algısı yüksek düzeyde önem verilen çalışma etkeni olarak değerlendirilebilir.

İsveç'te sendika etkinliği çok yüksek düzeydedir. Sendikaların çok güçlü yapısı, üyelerinin de yüksek iş güvencesine sahip olmasına imkan vermiştir (Rapp, 2010:333).

1.3.2.5. Amerika

Amerika'da serbest piyasa ekonomisinin geçerliliğinin en fazla olduğu ekonomilerin başında geldiği söylenebilir. Serbest piyasa ekonomisi, iş güvencesi gibi emek piyasasına müdahale aracı bir uygulamayı çok benimsemeyeceklerdir.

Amerika'da işgücü piyasasının koşulları ve işyeri koşulları sıkılaşımaya başladığında işçiler işlerinden ayrılmaya başlıyorlar. İş imkanlarının bol olması, işçilerin işte kalma sürelerinin düşmesine yol açmaktadır. İş güvencesinin önünde önemli bir engel olan esnek istihdam uygulamaları, iş güvencesini erozyona uğratmaktadır (Davis, 2008:265). Amerikan işgücü piyasasında iş güvencesinin esnek istihdam uygulamaları ile neredeyse ortadan kalktığı düşünülür.

1.3.2.6. Japonya

Japon yönetim anlayışı denildiğinde ömür boyu istihdam ilk akla gelen öğelerden biridir. Bu uygulamaya daha çok büyük ölçekli işletmelerde ve kamu kesiminde karşılaşılmaktadır. Buna göre, çalışanlara emeklilik yaşı olan 55 yaşa kadar iş güvencesi verilmektedir. Bu güvence yasal zorunluluktan ziyade, sosyal bir norm olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım ile çalışan işini kaybetmesin diye işletme çalışanını kollar, işten çıkarmadan önce her türlü alternatifleri dener, gerekirse farklı iş kollarında veya yan kuruluşlarda eğiterek bünyesinde çalışmaya devam edilmesi bekler. Bu Japon iş kültüründe işçi de kendisi için yapılan yatırımları boşa çıkarmaz (Sığırı, 2006:32). Japon endüstri ilişkilerinde tüm Dünya'dan daha farklı şekilde işleyen bir süreç vardır. Yaşam boyu iş güvencesi kavramı özgün bir şekilde sadece Japonya'da bulunmaktadır.

1.3.2.7. İtalya

İtalya'da iş güvencesine ilişkin düzenleme 15 Temmuz 1966 tarihinde gerçekleşmiştir. Bu yasaya göre geçerli bir sebep olmaksızın iş sözleşmesi feshedilemez. İş görenin işten çıkarılması için işçi davranışlarından, sahsından ya da iş yeri gereklerinden kaynaklanan haklı bir sebebin oluşması gerekmektedir. Bu düzenlemeye göre iş sözleşmesinin önemli ölçüde ihlal edilmesi işvereni haklı kılan bir sebep olarak kabul edilir. Çalışanın politik, dini veya sendikal faaliyetleri işten çıkarma için yeterli bir sebep değildir (Çağlar, 2010:20). İtalyan işgücü uygulamaları da görüldüğü üzere iş verenin keyfi bir şekilde işçinin işten çıkarılmasının önüne geçmiştir.

1.4. İş Güvencesinin Uluslararası İlişkiler Bakımından Değerlendirilmesi

İş güvencesinin birçok ülkede uygulanıyor olması, o ülkelerin uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan sorumluluklarından kaynaklanmaktadır. Bu kısımda iş güvencesinin uluslararası teşkilatlarda var olan biçimi üzerinden değerlendirmeler yapılmaya çalışılacaktır.

1.4.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Açısından Değerlendirilmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Bürosunun Yönetim Cemiyeti tarafından Cenevre'de toplanarak 2 Haziran 1982'de altmış sekizinci oturumda toplanan ve istihdam önerisinin sona erdirilmesi, 1963'te mevcut uluslararası standartları belirterek ve 1963 istihdam önerisinin sona ermesi'nin kabulünden bu yana, bu tavsiye kararının kapsadığı sorulara ilişkin birçok üye devletin kanun ve uygulamalarında önemli gelişmeler kaydedildiğini ve bu gelişmelerin, özellikle birçok ülkede son yıllarda yaşanan ekonomik zorluklardan ve teknolojik değişimlerden kaynaklanan bu alandaki ciddi sorunları dikkate alarak, konuyla ilgili yeni uluslararası standartları benimsemeyi uygun gördüğünü göz önüne alırsak, oturumun gündemindeki beşinci madde olan işverenin inisiyatifinde istihdamın sona erdirilmesi ile ilgili bazı önerilerin kabulüne karar veren ve bu önerilerin uluslararası bir Sözleşme biçiminde olacağına karar verdikten sonra; 1982

tarihli istihdamın sona ermesi sözleşmesi olarak anılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi bin dokuz yüz seksen iki yılın Haziran ayının yirmi ikinci gününü kabul eder (www.ilo.org), diyerek 22 maddelik iş güvencesinin hangi hallerde, nasıl düzenleneceğine ilişkin sözleşmeyi yayınlamıştır.

158 Sayılı Sözleşme iş güvencesini daha somutlaştırmış ve bu konuda en önemli temel ilke ve koşulları belirlemektedir. 1981 ve 1982 yıllarında Uluslararası Çalışma Konferansında üzerinde en çok tartışılan konu olmuştur. Bu dönemde iş güvencesine ilişkin görüşler ikiye ayrılmıştır; işçi kesimi ve çoğu hükümet sözleşmeye ilişkin tavsiye kararının kabul edilmesini istemiştir, işveren tarafı ve bazı hükümetler ise tavsiye kararı olarak kalmasını kararın daha sonraki yıllarda alınmasını teklif etmişlerdir (Aktuğ, 2009:224). Bu dönemlerde sosyal devletin zayıflaması, işçilerin iş güvencelerinin giderek azaldığı dönemde kabul edilmesi ayrıca üzerinde durulacak sosyo - politik bir hadise olabilir.

4857 sayılı iş kanununda belirli süreli iş sözleşmelerinin içeriği düzenlenirken, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin bu sözleşmeyi kabul ettiği ve düzenlemelerin bu kısıtı göz önünde bulundurarak yapılması ifade edilmiştir. (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010:80).

ILO 158 sayılı sözleşmenin 4. maddesine göre “işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme sebebi olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez” şeklinde ifade yer alarak, işçinin işten çıkması için geçerli bir nedene dayandırılmıştır. Bunun yanında teknolojik, yapısal veya ekonomik nedenler olmaksızın hizmet sözleşmesine son verilemeyecektir (Akan ve Keser, 2009:30). İLO 158 sayılı sözleşme temel alınarak haksız fesihlerin önüne geçilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu 2003 yılında kabul edildiğinde İLO 158 sayılı sözleşmesinin kapsamında düzenleme yapılmış ve iş güvencesi mevzuatta geniş bir şekilde yer almıştır. İş güvencesine ait hükümlerin kabul edilmesi olumlu bir gelişme iken o dönemde bunu eleştiren ve karşı çıkanlar da olmuştur. 4857 sayılı kanunun devreye girmesinden sonra iş veren tarafından yapılan fesihlerin yargı değerlendirmelerinde İLO 158 sayılı sözleşme önemli bir dayanak olmuştur (Centel,

2012:94). İLO 158 sayılı sözleşme Türk İş Kanununun ve İş Mahkemelerinin işlerini daha da kolaylaştırmıştır.

İşçi temsilcileri olan Türk - İş, Hak - İş ve DİSK Ekim 2000'de ortak açıklama yapmışlar; iş güvencesinin olmamasının işçinin üzerinde her an işten çıkarılma baskınının oluşturduğunu, sendikaya üye olmak isteyen işçinin hemen işten çıkarıldığı, aynı zamanda kayıt dışı ekonomiyi, SSK primlerinin eksik ödendiği, vergi kayıplarının yaşanması gibi birçok ekonomik sorunu beraberinde getirdiğini ifade etmişlerdir. İşçi tarafı iş güvencesinin çağdaş ve demokratik toplum olmanın önemli bir asgari bir şart olduğunu ifade etmektedirler. Ayrıca bu açıklamada işverenlerin sadece kendi çıkarları için hareket etmelerinin sonunda sendikalar iş güvencesi için eylemler yapacaklarını da deklare etmişlerdir (Yüksel ve Yıldız, 2002:71). İş güvencesi İLO sözleşmesi uluslararası bir doktrin haline gelince, 1996 yılında Türkiye'nin bunu kabul etmesi sonucunda 2000 yılında yanyana gelmesi mümkün görünmeyen işçi sendikaları dahi yanyana gelmiştir. Bu sözleşmenin tüm Dünya'da çalışanların ortak bir hassasiyeti olduğu gözlenmektedir.

1.4.2. Avrupa Birliğinin İş Güvencesine Yönelik Bakışı ve Kriterleri

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı madde II/89'da işe yerleştirme haklarından herkesin ücretsiz olarak yararlanma hakkının var olduğunu, madde II/90'da tüm iş görenlerin haksız şekilde işten çıkarmalara karşı korunma hakkına sahip olduğunu belirterek ilk kez Avrupa Anayasası metninde iş güvencesine yer verilmiştir. Ayrıca bu Şart 'ta işçinin doğumdan dolayı işten çıkarılmasına karşılık da korunma getirilmiştir (Uçkan, 2005:122). Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde Türkiye'nin istihdama ilişkin bazı yükümlülükleri yerine getirmesi için Temel Haklar Şartı'nın iş güvencesi ile ilgili bu düzenlemelerini anayasal ve yasal düzenlemelerine dahil etmesi, iş güvencesinin uluslararası bir kriter olarak değerlendirilebilir.

Avrupa İstihdam Stratejisine göre; esneklik ve iş güvencesi gerekliliği göz önünde bulundurularak sosyal taraflarla iletişim halinde olarak işçilerin ve işletmelerin dönüşüme uyum sağlamları kolaylaştırılmalıdır (Kesici, 2005:43) denilerek üye ülkelerin hem esnek iş sözleşmesi yapısını bozmayan hem de iş güvencesi duyarlılığına zarar vermeyecek şekilde bir yaklaşım sergilenmiştir.

1.4.3. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri Bakımından Değerlendirme

Birleşmiş Milletler 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini yayınlamış ve çalışma hayatının temel prensibini 23. maddede şu şekilde düzenlemiştir; “Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gereğinde başka toplumsal koruma yoluyla desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır” (BMGK, 1948). Bu bildirge tüm toplumlarda iş güvencesi ve çalışma hayatına dair temel düzenlemeleri içinde barındırır.

Birleşmiş Milletler çalışma hayatına ilişkin temel düzenlemesini 23. madde ile yapmış ve çalışma hayatının düzenlemesini ve sorumluluklarını Uluslararası Çalışma Örgütü’ne bırakmıştır. Ancak BM’nin yayınladığı bildirge iş güvencesinin çalışan hakkı olmaktan ziyade temel insan hakkı olarak ele alınmıştır. Bu bildirgeye göre siyasi ve ekonomik düzen fark etmeksizin çalışma hakkı temel insan hakkıdır (Aktuğ, 2009:63).

1.5. İş Güvencesinin Hukuki Kaynakları

1.5.1. Anayasal Düzenlemeler

Bilindiği üzere 1961 anayasası, devletçi anayasal yaklaşımından biraz daha toplumcu bir anayasa biçimine doğru yönelmiş ve 1961 Anayasası devletin temel niteliklerini sayarken Türkiye Cumhuriyeti’nin sosyal devlet olduğunu ifade etmiştir ve bu nitelik sosyal ve çalışma hayatına ilişkin önemli dayanakları sağlamıştır.

1961 yılında kabul edilmiş olan Türkiye Cumhuriyeti anayasası devleti sosyal hukuk devleti olarak tanımlamıştı, bu anayasada kabul edilen sosyal devlet niteliği hukuki düzenlemeleri de şekillendirecekti. Ayrıca ilk defa ekonomik ve sosyal haklar devletin ödevi olarak anayasal güvence altına alındı. 1961 anayasası, sosyal politika açısından çok önemli bir gelişimin de başlangıcı oldu (Yorgun,2013: 364). Anayasanın 40. maddesine göre; “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme

hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. 41. madde; İktisadi ve sosyal hayat, adâlete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacıyla düzenlenir. madde 42; Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır (www.tbmm.gov.tr ET:23.10.2017).” 1961 Anayasası vatandaşların çalışma hayatını koruyan tedbirler alacağını anayasasında güvence altına alınca, bu yasal düzenlemeye ilişkin olarak çalışanlar anayasal güvence ile iş güvencelerini sağlamak amaçlı faaliyetleri yapmak için kendilerini güvende hissedecek bir yapı kazandığı söylenebilir. Ancak tam anlamıyla “iş güvencesi” kavramından söz edilmemiştir.

1982 anayasası 49. maddede; “(Değişik: 3.10.2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır. 1982 anayasası 51. madde; (Değişik: 3.10.2001-4709/20 md.) Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir. Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz” (www.tbmm.gov.tr 24.10.2017), biçiminde bazı değişiklikler yapılarak çalışma hayatında çalışanların çalışma hakları genişletilmiş iş güvencelerini daha fazla sağlayabilecekleri anayasal bir zemin hazırlanmıştır. Sendika kurma, üye olma ve çalışma haklarını bu şekliyle savunmalarına imkan veren bu değişiklikler anayasal

güvencenin giderek artmasına imkan verirken doğrudan “iş güvencesi”nden bahsedilmemiştir.

Diğer taraftan Anayasa Mahkemesi KİT’lerde sözleşmeli çalışanların hukuksal konumu belirlemek ve iş güvencesini sağlamak için, yapılacak idari sözleşmelere esas olması için, Anayasanın 128. maddesinin ikinci fıkrasında memur ya da diğer kamu görevlilerine 49. ve 55. maddelere ilişkin güvenceleri bu personele uygulanmasını sağlayarak anayasal zorunluluğun çalışma hayatına ilişkin uygulamalarına bir örnek teşkil etmiştir (Aydın, 2006:7). 1982 anayasasında doğrudan iş güvencesinden bahsetmese de var olan anayasa maddelerine dayanarak kamu kurumlarında çalışanlar için iş güvencesini sağlayacak kararlar alarak anayasal sürecin işlenmesini iş güvencesi açısından sağlamışlardır.

1.5.2. İş Kanunu Düzenlemeleri Bakımından İş Güvencesinin Değerlendirilmesi

İş güvencesi Türk hukuk sisteminde farklı kanun düzenlemeleri ile yer almıştır. Bunlar; 3008 sayılı iş kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu, 4473 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunlarıdır (Gürbüz, 2006). Bu kanunlar kapsamında iş güvencesi kavramının geçirdiği süreçler aşağıda değerlendirilmeye çalışılmıştır.

1.5.2.1. 3008 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi

3008 sayılı iş kanunu; işçinin hayat hakkını devlet güvencesine alan, çalışma hakkını ve çıkarlarını kurumsallaştıran bir yasadır. Bu yasa ile işçi grev hakkından vazgeçer ve sözleşme hakkını merkezi otoriteye bırakır. İşçinin bu tavrı sermaye için birikim güvencesi olarak değerlendirilir. Sermayenin birikim güvencesine karşılık olarak ise yüksek işçi maliyetlerine katlanması gerekecektir. İşçi maliyetlerinin sınırlarını ise merkezi otorite belirleyecektir. Yasa hazırlanırken iki noktaya odaklanarak hazırlanmıştır. İlki çalışanların hayatları, hakları ve çıkarları ilk defa hukuksal güvence altına alınmakta ve kurumsallaşmaktadır. Bu ilk adım hem zorunlu, hem de iktisadi maliyet kısmıdır. İkincisi ise, emek ile sermaye arasında uyum sağlamak ve bu uyumun tutarlı olması gerekecektir (Çakmak, 2007:129). Bu kanunun hazırlandığı tarih, sosyal şartlar, uluslararası alanda gerçekleşen gelişmeler

göz önünde bulundurulduğunda en zor şekilde hazırlanan iş kanunu görünümünde olduğu söylenebilir.

3008 sayılı iş kanunu çalışan kesimin siyasal haklarını sınırlarken, çalışma şartları alanında büyük gelişmeler sağlamaktaydı. Çalışma yaşamını etkileyen kanun maddelerinin çoğu çalışanların sağlığı ve çalışma şartlarını düzenlemeye yönelik şekilde gerçekleşmişti. Kanunda kadın ve çocuk çalışanların sağlık koşullarına ayrıca önem verilmekteydi (Deniz, 2007:145). Yasada siyasal hak olarak kastedilen ise sendikalaşma ve sendikalar vasıtasıyla grevlerin yapılmasıdır. O dönemde hızlı bir şekilde güçlenen emek savunucusu görünümdeki komünizm iktisadi hayat için bir tehlike oluşturabilir endişesinin varlığından bahsedilir.

İşçi ve işveren arasında milli çıkarlar bakımından uzlaştırma sağlamak, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, çalışan sağlığını korumak, iş güvencesi, işletmelerde düzenli denetim, ücretlerin belirlenmesi ve iş uyuşmazlıklarının işçi temsilcilerinin katıldığı uzlaşma ve hakemlik mekanizması ile çözülmesi gibi konularda, zamanına göre çok ileri düzenlemeler içeren bu yasa, II. Dünya Savaşında çıkarılan “Milli Koruma Kanunları” sebebiyle bir süre ara verilmiş ve savaştan sonra işlerlik kazanarak 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkıncaya kadar yürürlükte kalmıştır (Tecer, 2006:102). Çalışma hayatının sosyal, siyasal ve ekonomik tüm gelişmelere yüksek derecede bağımlı olması dönemin özelliklerine göre değişime uğraması sonucunu beraberinde getirmektedir. 1938’li yıllara kadar devletin çalışma hayatına KİT’ler vasıtasıyla büyük bir iş veren olarak dahil olması, bununla birlikte yüksek büyüme rakamlarının, 1929 ekonomik krizine rağmen yakalanmış olması elde edilen bu gelişmeyi çalışma hayatına da yansıtmaya çalışması bakımından önemli görülür.

3008 sayılı İş Kanununun iş güvencesine etkisini Akçay (2010:57)’in çalışmasında Yüksek Hakem Kurulu (YHK) tarafından verilen kararlara bakarak değerlendirebiliriz. YHK kararlarının %60’ından fazlası kamuya ait iş yerlerinde vuku bulan uyuşmazlıklarla ilgilidir. Bu durum kanunların kamu işletmelerinde daha iyi uygulandığından ve işçilerin özel sektör işçilerine göre daha yüksek yasal güvencelere sahip olduğundan kaynakladığı ortadadır. İşçi ücretlerinin istikralı oluşu

ve düzeyi, işçi sağlığı ve iş güvenliği de dahil olmak üzere diğer çalışma şartları ve iş güvencesi özel sektör işçilerine göre kamu işçilerinde daha iyi olduğu bilinmektedir.

3008 sayılı kanunun ilk kurumsallaşmış iş kanunu olması ve kamunun kendi koyduğu yasal çerçevenin öncelikle kendisinin uyması çalışma hayatı bakımından önemli ve olumlu bir gelişme olarak değerlendirilir.

3008 sayılı İş Kanunu ile Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk kez çalışma ilişkileri bireysel ve toplu boyutları ile bütüncül bir yaklaşımla düzenlenmişti. Bireysel iş ilişkileri bakımından işçiyi koruyucu tedbirler ortaya konmasına karşın toplu iş ilişkilerinde dönemin de özelliğinden dolayı otoriter düzenlemeler ortaya koyuyor, çalışma ilişkilerinin iki önemli aktörü arka planda kalırken çalışma hayatının belirleyicisi devlet olarak ağırlık kazanıyordu (Makal, 2004:128). Bu yasanın içeriğinde devletin ağır basan rolünün yeni kurulmuş bir devlet olmasından kaynaklandığını söylemek ve bu ağırlıklı rolü bundan dolayı makul görmek gerekebilir.

1936 yılında yasalaşan 3008 sayılı kanunun içinde yer alan ücretli özel istihdam bürolarının kapatılması hadisesi de bu yasanın sadece ülkenin içinde bulunduğu iktisadi, sosyal ve siyasal koşulların yanında ILO'nun 1919 tarihli İşsizlik Hakkındaki 2 sayılı Sözleşmesi ile 1933 tarihli Ücretli İstihdam Bürolarının kapatılması hakkındaki 34 sayılı sözleşme gereğince yasanın tasarlanması yasanın uluslararası normlara (Uçkan, 2005:153) da uygun şekilde hazırlandığını göstermektedir.

1.5.2.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi

1936 yılında kanunlaşan 3008 sayılı iş kanunu 28.07.1967 günü yürürlükten kaldırılmış ve yerine 931 sayılı iş kanunu getirilmiş ancak 931 sayılı iş kanunu Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir (Demir, 2010:562). 1971 yılında 1475 sayılı iş kanunu yürürlüğe girmiştir. İş kanunları kanunlaştığı günden bugüne birçok değişiklikler geçirmesine rağmen, bu değişiklikler günlük uygulama sorunlarının çözümünde yetersiz kalmıştır. Çağdaş manada bir iş güvencesinden söz etmek pek mümkün değildir (Kurt ve Koç, 2001:2).

Kurt ve Koç (2001) 1475 sayılı İş Kanununda feshi gerektirecek hallerin zorlaştırmasını içeren maddeleri şu şekilde sıralamaktadır;

1. 1475 sayılı İş Kanununda iş güvencesi olarak görülebilecek düzenlemenin birincisi hizmet akdinin feshinden önce ihbar öneli verilmesidir.
2. Kıdem tazminatı, 1475 sayılı kanunda öngörülen fesih hallerinde en az bir yıllık çalışması olan işçiye veya ölen işçinin hak sahiplerine iş veren tarafından ödenmesi gereken paradır.
3. İşçiye iş güvencesi sağlayan yollardan biri de belirli şart ve durumlarda iş sözleşmesinin sona erdirilememesinin, bunun yerine geçici bir süre için askıya alınmasının kabul edilmesidir.
4. “Türk İş Hukukuna göre, sözleşmenin askıda kaldığı durumlardan biri de, işçinin bulaşıcı veya işiyle bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması durumunda ya da kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi halleridir. Bu süre de iş sözleşmesi sona ermemekte veya erdirilmemektedir. Eğer sona erdirilirse, işçiye kıdem tazminatı yanında ihbar tazminatının da ödenmesi gerekmektedir.”
5. 1475 sayılı İş Kanununda muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra ya da herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi sebebiyle işten ayrılan işçinin iş akdi belirli bir süre (2 ay) ile askıda kalır (Koç, 2001).

1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu 3008 sayılı iş kanunu ve Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 931 sayılı iş kanununun hizmet akdinin feshi konusundaki çizgisini aynen devam ettirdi (Koç, 2002:135).

1.5.2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi

4857 sayılı İş Kanunu 22 Mayıs 2003 günü yürürlüğe girmiştir (Resmi Gazete, 2003). 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen düzenlemelerden biri de iş güvencesi ile ilgili hükümlerdir. İş güvencesi ile genel olarak 4773 sayılı kanun ve 1475 sayılı İş Kanununda yapılan değişikliklerle getirilen iş güvencesi

uygulamalarının korunduğunu ifade edebiliriz. İş güvencesinin en önemli kavramı olan feshin geçerli bir nedene dayandırılması ilkesi 4857 sayılı İş Kanununda da tekrarlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun feshin geçerli sebebe dayandırılması konusundaki 18. Maddesi İş Kanunu 13/A'da olduğu şekliyle; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğum ve 4857 sayılı kanunun 74. maddesine göre belirtilen sürelerde kadın işçinin çalıştırılmamasının fesih için geçerli sebep oluşturmayacağı ifade edilmiştir (Çelik, 2006:65).

4857 sayılı iş kanunu, iş güvencesine yönelik kapsamı daraltılmasının haricinde 4773 sayılı kanunun diğer hükümlerini ana hatları ile kabul edilmiştir. Daraltılan alana bakıldığında ise 4473 sayılı kanunla değişiklikle 1475 sayılı kanunda yer alan “on ve daha fazla işçi” çalıştıran iş yerleri için geçerli olurken, 4857 sayılı iş kanunu ile bu rakam “otuz ve daha fazla işçi” çalıştıran işletmeye çıkmıştır. Türkiye’de Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi işçilerin yapılan bu değişiklik ile yaklaşık yarısı kapsam dışında kalmıştır. Gerçekleşen bu düzenleme ile iş güvencesinin etkinliğini ciddi ölçüde azaltmıştır. Bu düzenleme ile kanun bu güvencenin varlığı üzerine kurgulanan ve diğer düzenlemelerinin de olumsuz şekilde etkilemiştir (Aktuğ, 2006:114).

Çalışma hayatında ortaya çıkabilecek bir çok sebep iş sözleşmesinin olağan seyrinin değiştirmesine sebep olarak onu dayanaksız hale getirebilir. İş yaşamında gerçekten de iş kazası, hastalık, analık, askerlik, grev ve lokavt gibi zorunlu haller işçinin geçici ve kusursuz olarak iş görme borcunu yerine getirmesine imkan vermez. İşçi ve işveren münasebetlerinde sıkça olabilecek bu haller iş akdinin feshi veya kendiliğinden sona ermesi gibi hukuki sonuçlar doğurursa işçilerin iş güvencesinden bahsetmesi mümkün olmayacaktır. Çalışanın iş görme sorumluluğunu geçici olarak yerine getirmesini engelleyen buna benzer durumlarda iş sözleşmesi sona ermeyip askıya alınır, engelleyici sebepler ortadan kalkınca iş ilişkisi tekrar normal hükümleri doğurmaya devam eder. İş sözleşmesinin askıya alınmasını ortaya çıkaran sebepler işçini işe devamsızlığını meşru hale getirecektir, askı süresi içinde işveren iş akdini bu sebeplere dayanarak feshedemez (Süzek, 2007:115).

İş güvencesi 4857 sayılı iş kanununda farklı madde başlıkları altında işçi ve iş veren arasındaki ilişkilerin biçimlerine göre düzenlenmiştir. Yiğit - Şakar

(2011:134)'ın çalışmasında 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinde düzenlenen; işverenin geçerli sebep göstermeksizin veya gösterilen sebebin mahkemece ya da özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilirse iş verene işçiyi bir ay içinde işe almak zorundadır. İşçinin başvurusuna rağmen işveren işçiyi işe başlatmaz ise işçiye en az dört aylık en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür, denilerek iş güvencesini haklı sebebe dayandırarak, iş vereni iş güvencesi konusunda daha duyarlı hale getirir.

4857 sayılı İş Kanunu iş güvencesi açısından olumsuz bir durum olarak işverene toplu işten çıkarmalar için; işveren ekonomik, teknolojik, yapısal vb. gibi durumlarda işyeri veya işin gerekleri neticesinde toplu işçi çıkarmak istediğinde 30 gün öncesinden sendika iş yeri temsilcisine, yoksa SGK bölge müdürlüğü ile İŞKUR'a bildirim yapmak zorundadır. Toplu işten çıkarmanın yasanın alt sınırı belirtilirken üst sınır konusunda herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır (Emiroğlu ve Özer, 2015:5). İşveren bu yasanın bu açımdan dolayı kitleler halinde işçilerin işlerine gerekli halleri sebep göstererek sonlandırabilir.

Doktrinde işverenin iş sözleşmesini sendikal gerekçelere dayalı bir şekilde feshedilmesi durumunda iş güvencesi kapsamında olan işçiler ile olmayan işçiler bakımından farklılık yaratıldığı, yalnız iş güvencesi hükümleri kapsamındaki işçilere sendika tazminatı talep etme hakkı verildiği, iş güvencesi kapsamında olmayan işçilere ise kötü niyet tazminatı isteyebilecekleri belirtilmekte ve bu durum AB normlarına, ILO sözleşmelerine ve Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı olduğu ifade edilmektedir. Anayasa Mahkemesi bu eşitsizliği aldığı bir kararla iptal etmiştir (Kandemir ve Yardımcıoğlu, 2014:32). 4857 sayılı İş Kanunu kendi içinde bazı tutarsızlıkları da iş güvencesi başlığı altında taşımaktadır. Ancak bu tip sorunlar uluslararası hukuk ve Anayasa hükümleri kaynak alınarak Türk mahkemelerinde düzeltilir.

4857 sayılı İş Kanununda Taşoğlu ve Limoncuoğlu (2010) 13 farklı esnek çalışma tespit etmişlerdir. Bu çalışma tiplerinden bazıları ayrı ayrı değerlendirildiğinde iş güvencesi bakımından bazı handikapları beraberinde getirmektedir. Bunlardan en önemlisi taşeron çalışma biçimidir.

Alan yazına bakıldığında 4857 sayılı İş Kanununu belki de en fazla esnek çalışma üzerine araştırmalar yapıldığı görölr.

4857 sayılı İş Kanunu ile esnek çalışmanın iş güvencesine etkisi; 18. maddede yer iş yeri gereksinimi ile işçi sayısı azaltılabilir. Buna karşın iş kanunu iş güvencesi prosedürü, uygulamada bu imkanı ortadan kaldırıcı olmasa dahi, çok zorlaştırmıştır. İş veren de bu zorlukları aşmak için alt iş veren uygulamasına yönelmektedir. Bu yaklaşım, yapılan muvazaalı işlemlerle iş güvencesi düzenlemelerini etkisiz hale getirilmeye çalışılmaktadır (Zeytinoğlu, 2012:161). Ortaya çıkan bu yaklaşım ile alt işverenlik sistemi ile çalışan yüzbinlerce insan iş güvencesinden mahrum olmaktadır.

1.5.3. 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu Bakımından İş Güvencesinin Değerlendirilmesi

Kasım 2012’de 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu otuz beş yıla yakın uygulandıktan sonra kaldırılmış ve beş yıla yakın taslak çalışması sonucunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir (Engin, 2013:144).

6356 sayılı kanunda güvenceden faydalanan sendika yöneticilerinin kapsamında genişleme yapılarak daha önceden özel bir güvenceden yararlanamayan amatör sendika yöneticileri de güvence sahibi olmuştur. Hatta amatör yöneticilere, yönetici olduğu için iş yerinden ayrılan yöneticilerden daha etkili güvence tanınmıştır (Özkaraca, 2013:178).

Özellikle sendikal faaliyetlere katılım görev alma gibi sebeplerle iş güvencesi önceki dönemlere göre tehlikeye girerken bu yasa çalışanın iş güvencesini daha da sağlamlaştırmaktadır. Bu durum sendikaların profesyonel yöneticileri için çok geçerli değildir. Narmanlıoğlu (2014:25)’na göre iş güvencesi hükümlerine başvuru hakkı kanun koyucu tarafından profesyonel yöneticiden esirgenmiştir.

1.5.4. Borçlar Kanunu ile İş Güvencesi İlişkisi

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş aynı zamanda da 818 sayılı Borçlar Kanunu yürürlükten kalkmıştır. TBK’da ikinci kısım, altıncı bölüm, birinci ayrımında yer alan işverenin borçları başlığının, işçinin korunması alt başlığında üç madde bulunmaktadır. Bu maddeler 417, 418 ve 419. maddelerdir ve madde başlıkları ev düzeni içinde çalışma, genel olarak ve kişisel verilerin kullanılmasında biçimindedir (Sevim, 2013:108). İşçi ve işveren ilişkileri bakımından İş Kanunu ve Sendika Kanunu dışında Borçlar Kanunu da bu ilişkileri düzenlemektedir.

TBK 417. madde işverene işçiyi gözetme borcu yüklemektedir. Bu borcun gereği ise; hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı duymak, iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin ruhsal ve cinsel tacize uğramamaları eğer böyle olay yaşanmışsa işçinin daha fazla zarara uğramaması için gerekli tedbirleri almak için yükümlüdür (Dulay, 2016:267). İşverenin TBK ile böyle bir yükümlülük altına alınması işçiyi korumak ve onu güvende hissettirmek için önemli bir yasal korumadır denilebilir.

Yeni TBK’da 418. madde ile işçinin işveren ile aynı ev düzeni içinde çalışıyor olması halinde işverene iki sorumluluk verilmiştir. İlki işveren öncelikle yeterli bir gıda ve uygun bir barınak sağlamakla sorumludur. İkincisi ise; işçinin hastalık ve kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getirememesi durumunda, işçinin bakımının ve tedavisinin sağlanmışdır (Güneş ve Mutlay, 2011:259-260). Bu yükümlülük işçinin işine ve işverene karşı güven hissi uyandırmakta ve iş güvencesi algısının oluşmasını sağlayacaktır.

TBK kişisel verilerin korunması hususunda 419. maddede; “İşveren, işçiyeye ait özel verileri, sadece işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir” (www.tbmm.gov.tr ET: 26.10.2017) şeklinde tanımlayarak çalışanların kendine özel kişisel verileri konusunda işverene sorumluluk yüklemiştir. İşçi kişisel verilerinin korunması konusunda işverenin dikkatli olmak zorunluluğu üzerinden kişisel verilerinin paylaşılmayacağı işçi için bir güven oluşturabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

TAŞERONLUK SİSTEMİ

Taşeron çalışma biçimi denildiğinde, montaj işçileri, tersane işçileri, çağrı merkezi işçileri, belediye işçileri, kadınlar, erkekler, çocuklar, gömenler, vasıflı-vasıfsız olanlar derken aslında toplumsal iş bölümü olarak bakıldığında üretim, dağıtım, tüketim ve yeniden üretim sektöründeki işçilerden bahsedilmektedir (Yücesan-Özdemir, 2010:35). Kısacası taşeron çalışma biçimi toplumda emek piyasasında var olan geniş bir kitleyi yakından ilgilendiren bir çalışma şekli haline gelmiştir. Bu çalışma biçimine en çok itiraz ise iş güvencesi boyutunda gerçekleşmektedir.

Bu bölümde taşeron çalışma biçimini kavramsal ve tarihsel süreç içinde tanımlayarak, endüstri sosyolojinin önemli konuları bakımından yapılan literatür çalışmaları ışığında değerlendirmesi yapılacaktır.

2.1. Taşeron (Alt İşveren) Kavramı

Dış kaynaktan yararlanmak olarak tanımlanan taşeronlaşma aracılığı ile maliyetler azaltılarak, kısıtlı kaynakların hizmetin temel hedefine yönlendirilmesinin sağlanacağı, hizmet alımı ile gümümüzde hızlı bir şekilde gerçekleşen teknoloji değişiminin ortaya çıkardığı yatırım maliyetlerinden kurumların kendini koruması ve aynı zamanda teknolojinin de takip edilebilmesinin imkanının ortaya çıkabileceği iddia edilmektedir (İzgi ve Türkmen, 2012:161). Esnek çalışmaya uygun işçinin varlığı işletmenin dönüşümünü kolaylaştırabilecek ama iş güvencesi tehdit altında olabilecektir.

Bir başka yaklaşıma göre ise; dışsal sayısal esneklik olarak ifade edilen esnek çalışma biçimidir. İşe alma ve işten çıkarmada süresi belli olmayan sözleşme ile çalışma yapmak taşeron (atipik çalışma ilişkisi) çalışmada esnekliğe sahip olmayı ifade eder. Bu durumda işletmelerin piyasa şartlarına bağlı olarak çalıştırdıkları işçilerin büyüklüğüne ihtiyaç duyduğu dokunuşları yapabilmesi anlamına

gelmektedir. Dış tedarik ya da taşeronlaşma en basit anlamı ile bir işi yaptırmak amacıyla iş akdinin yerine ticari sözleşmenin yerini alması olarak tanımlanabilir (Tiyek, 2014:11). Bu çalışma ya da çalıştırma biçimi işveren lehine olan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım ile işveren iş güvencesi yaptırımlarından kendini kurtarmaktadır denilebilir.

İstihdam koşullarında yaygın olarak uygulanmaya başlanan ve giderek çalışma ilişkilerini düzenleyici bir stratejiye dönüşen taşeronluk, bir üretim süreci ilişkisi ve istihdamı yeniden şekillendirme biçimi olarak değerlendirilebilir. Taşeronluk konusunda asıl üzerinde durulması gereken özelliği, istihdam ilişkilerinde sermaye tarafına çarpıcı bir dizi fonksiyonu beraberinde getirmiş olmasıdır. Öncelikle işgücü, kendi açısından zamansal ve mekânsal boyutuyla, hiyerarşik bir düzlemde parçalamaktadır. Bu fonksiyon önce sermayenin kar ve verimlilik zemininde sürekliliği koruma altına alır. Bunu da işgücünü denetleyebilmek düşüncesi üzerine kurulu işleyişiyle, şirketlerin en az maliyetle düşük ücretlerle çalışma biçimini düzenlemelerine imkan vererek yapmaktadır. Başka bir yönü ile ise bu yaklaşım, emek açısından toplu pazarlık, toplu sözleşme ve sendikal hakları, gerçek hayatta kullanılmaz hale getirerek, sermaye karşısında emeği güvencesiz bırakmaktadır (Kart, 2016:227). Taşeron çalışma biçimi sermayenin varlığını katlayarak büyürken, emeğin ücretini karınca adımı ile arttırmaktadır şeklinde de ifade edebiliriz.

Günümüz ekonomi piyasalarında yüklenici firmalara güven giderek artarken, buna bağlı şekilde taşeron işletmeler ve taşeron çalışanlar da giderek artmaktadır. Ancak taşeron çalışma biçimi korunması zor olan bir çalışma şeklidir (MacKenzie, 2010:1607).

2.2. Taşeron İş ve Taşeron İşçilik Kavramı

Taşeron iş kavramı; işletme üretimine konu olan ürünlerde ve hizmetlerde, firmanın dışında üretimi yapılan malzemeler ve yan sanayi hizmetlerini ifade etmektedir. Danışmanlık hizmetleri de taşeron iş çerçevesinde, işletmenin çeşitli konularda bilgisine danıştığı ya da işletme içinde çalışma yapmak için sözleşme imzaladığı tedarikçilerdir (Erçetin ve Baykoç, 2004:281). Taşeron iş denilince akla

daha fiziksel (temizlik, inşaat, güvenlik vb.) iş tipleri akla gelse de danışmanlık faaliyetleri de taşeron iş biçimi olarak değerlendirilir.

Taşeron işi esnekliğin derinlemesine bir şekilde yaşama geçirildiği alana verilen tanım olarak görebiliriz (Çakır, 2015:5). Esnekliğin iş ilişkilerine örgütlü biçimde tesiri ile ortaya çıkmış iş şekli de denilir.

2.3. Türkiye’de Taşeron Çalışma Biçiminin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

II. Dünya savaşından sonra sanayisi gelişmiş ülkelerde, iktisadi büyümenin yavaşlaması ile yaşamaya başlanan yüksek oranda işsizlik; emek piyasalarında sayısal esnekliğe imkan sağlayan taşeronluk ve diğer esneklik şekillerini benimsenme sebebidir. 1970’li yılların sonuna doğru yaşanan petrol krizinin de, yeni bir işsizlik dalgası yaratarak, sayısal esneklik sağlayan çalışma biçimlerini pekiştirmiştir. Esnek çalışma biçiminin yaygınlaşması ile işsizlik arasında bir bağ kurulmakta ve 20. yy’ın sonunda esnek çalışma biçiminin yaygınlaşması iş imkanlarının azalması ile ilişkilendirilmektedir (Kuzgun, 2007:848). 4857 sayılı iş kanunu sonrasında da esnek çalışma biçimi desteklenmiş ve ortaya Türk Emek Piyasasında sıkça karşılaşılan taşeron çalışma biçimi çıkmıştır.

Taşeron çalışma biçiminin Türkiye’de firma tarafından esnekliğe dayalı çalıştırma biçiminin belirlenmesinde, asıl firmaya işçilik maliyetlerini azaltarak; karını arttırma imkanı sağlayan taşeron (aracı) uygulamasının İş K. içinde yeniden düzenlenmesi önemlidir. Türkiye’de taşeron uygulamasını özel sektörde yaygın olmasının da, işgücü maliyetini azaltmasından ortaya çıkan fırsatla açıklanabilir. İşletmenin maliyet üstünlüğü elde etmesi bakımından da uluslararası ticarete önemli olduğu ifade edilebilir. Dünya’da Fransa, İngiltere ve Almanya gibi sanayileşmiş ülkelerde yaptıkları işleri taşeronlara devretmesi ve bu tercihi yapan işletmecilerin oranının %32 olması dikkat çekicidir. Türkiye’de ise tüm çalışanların %15’i taşeron olarak çalışmaktadır (Kuzgun, 2006:853). İşverenlerin önemli bir avantaj yakaladığı bir maliyet kalemi olan taşeron işçi tercihi, küreselleşmenin de etkisi ile daha da yaygınlaşacağı benziyor.

1980 askeri darbesinden sonra neoliberal politikalar devletin küçülmesi, sosyal devlet politikalarından vazgeçmeyi ve özelleştirmeleri gündeme taşımıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda Türkiye’de kamu sektöründe ilk taşeron uygulaması belediyelerin temizlik işlerinde gerçekleşmiştir. Bu adımın ilk uygulayıcısı 1988 yılında, Adana Büyükşehir Belediye Başkanı Aytaç Durak’tır. Bu haberi “temizlikte devrim” diyerek belediyenin yayın organı Önce Adana Dergisi duyurmuştur. Aynı dergide belediyenin emlak vergisinin de toplanmasını özel sektöre devrettiği haberi de yer almaktaydı (Kaya, 2015:259). Kamu alanında ilk kez Adana’da başlayan taşeron uygulaması serüveni kamu alanında yaygın bir şekilde devam etmektedir.

2.3.1. Türkiye’de Taşeron İşçiliğın Hukuki Boyutu

Taşeron ilişkisi 3008 Sayılı İş Kanunu’nda “üçüncü bir şahsın aracılığı” şeklinde düzenleniyor, 1950 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu’nda 5518 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonrasında “aynı iş veya teferruatında iş alan” bu kişilere “aracı” olarak tanımlanıyor. 931 sayılı İş Kanunu’nun gerekçesinde ise “aracı” kavramının yer aldığı görülmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu’nda ise “diğer işveren” kavramı bulunmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu’nun uygulandığı dönemde taşeronlaşmanın yaygınlaştığı ve 1980’den sonra “taşeron”, “tali işveren”, “alt ismarlanan”, “alt işveren”, “alt işletici” gibi terimlerin kullanıldığına tanık olunuyor. 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise taşeron ilişkisi “alt işveren” kavramıyla düzenlenmektedir (Şafak, 2004:113). Türk İş Kanunları içinde mutlaka taşeron iş ilişkisini ortaya koyabilecek kavramların tanımlandığına tanık olmak mümkündür.

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinin oluşması için 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan aşağıdaki şartların oluşması gerekmektedir;

- “Asıl işverenin kendine ait işyerinde faaliyet göstermesi
- Alt işverenin asıl işverene ait işyerinde işçi istihdam etmesi
- İşyerinde yürütülen mal/hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler
- Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler

- Alt işverenin işçilerinin daha önce asıl işverenin işçileri olarak çalışmış olmaları halinde haklarının kısıtlanamayacağı
- Alt işverenin işçilerinin sadece asıl işverene ait işyerinde çalıştırması” (Koç, 2016:68-69).

Eğer asıl işveren ile alt işveren ilişkisi yukarıdaki yasal çerçevede değerlendirilebiliyorsa taşeron çalışma biçimi hayata geçmiş demektir.

2.4. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Sosyoloji Açısından Değerlendirmesi

Taşeron kullanmanın tüm gerekçeleri maliyetleri minimize temek üzerine kuruludur. Bu yaklaşım meselenin sosyolojik boyutunu göz ardı etmektir. Buna karşılı çağdaş sosyal bilimler literatürü taşeronluk sistemini hem meşrulaştıran, hem de eleştirel derinlikli tartışmalar bulunmaktadır.

Bu tartışmaların bir tarafında 1970 ile 1980 yılları arasında ana-akım niteliğe kavuşan post-endüstriyel toplum düşüncesi vardır. Post-endüstriyel toplum düşüncesinin öncüleri mikro elektronik alandaki gelişmeler ile ortaya çıkan endüstriyel değişimi iyimserlikle karşılamışlardır. Bu bakış açısına sahip olan yazarlar, özellikle Japon taşeron modeli, California’da yer alan Silicon Vadisi’ndeki firmaların örgütlenme biçimleri ve İtalya’nın 3. bölgesindeki (Kuzeybatı İtalya) KOBİ’lerden etkilenmişlerdir. Post-endüstriyel toplum tezi taşeron kullanımını temel olarak, bahsedilen bölgelerde işletmelerin çalıştırdığı yüksek vasıflı, teknolojiye hakim, bağımsız bir profesyonel gibi hareket edebilen, Dünya’daki gelişmeleri yorumlayabilen, inisiyatif sahibi, beyaz yakalı taşeron işletme çalışanlarından hareketle meşrulaştırılmıştır. Post-endüstriyel toplum tezinin karşıtları ise bahsedilen işlerde çalışanların, işgücünün son derece küçük bir kısmını teslim ettiğini, sosyal devlet mekanizmalarının parçalanmasının işgücünün büyük kısmının “güvencesizleşmeden” başka bir anlam taşımadığını, onların emek güçlerinin değersizleşme ve yoğun denetime maruz kaldığını, işlerin aktif olarak katılmalarına rağmen işlerin tasarım aşamasında herhangi bir söz ve karar hakkına sahip olmadıklarını savunmuşlardır.

Kıscacası Post - endüstriyel toplum tezinin karşıtlarına göre, taşeronluk sistemi endüstriyel kapitalizmin ilk dönemlerine benzer, despotik - otoriter bir emek rejimin ürünü olarak değerlendirilmektedir (Nurol, 2017:87-88). Ele alınan bu bakış açısına göre kapitalizmin güçlenmesi ile 19. yy endüstri şartlarına geri dönüldüğünü ifade edilirken, taşeronlaşmanın endüstriyel gelişim için önemli uygulama olarak gören bir takım yazarlar da mevcuttur. Belki de taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimlerini post-endüstriyel toplum tezi üzerinden değerlendirmek, en isabetli bakış açısı olabilir.

Yukarıda değerlendirildiği gibi, özellikle post-endüstriyel toplum tezinin savunucuları ve karşıtlarının alan yazına göre daha çok üzerinde durulduğu konularda aşağıda değerlendirmeler yapılacaktır.

2.4.1. Taşeron Çalışma Biçiminin Çalışma Hayatına Etkisi

Sosyal devlet anlayışı çerçevesinde genellikle sosyal güvenlikten yoksun, iş güvencesi olarak bilinmez, işçi sağlığı ve güvenliği adına oldukça yetersiz bir çalışma biçimi olan taşeronluk - alt işverenlik biçimi kalıcı çözümler beklemektedir (Ören vd., 2016:165). Bu sorunların sıkça yaşandığı bir çalışma biçimi olan taşeronluk emek piyasasının önemli bir sorunu olarak görülmektedir.

Taşeron çalışma biçiminin sendikaya etkisini; Post - Fordist ya da esnek üretim sürecinin beyaz yakalı çalışanlar, mavi yakalıların yerini almaktadır. Teknolojik gelişme ile beyaz yakalı çalışan emek piyasasında giderek artmaktadır. Beyaz yakalılar ise kendi ayakları üzerinde durabilen, kendi pazarlığını kendi yapan ve haklarını işverene karşı sunabilen çalışan tipi olmasından dolayı sendikaya ihtiyaç duymamaktadır. 21. yy endüstriyel üretim sistemleri parçalı, ve küçük birimlere dönüşmüş olması taşeronlaşmayı ortaya çıkarmıştır. Üretimin küreselleşmesi, taşeronlaşma ile sermaye üzerindeki baskının azalması sendikaların merkezi gücünü azaltmıştır (Kocabaş, 2004:48).

2.4.2. Taşeron Çalışma Biçiminin Ekonomik Değerlendirilmesi

İşsizlikle ilgili verilere bakıldığında emeğin üretim içindeki payının giderek arttığı görülmektedir. Fordist üretim biçiminin hakim olduğu zamanlarda üretilen

ürünün maliyetinde %55 oranında emeğin maliyeti ter alırken, günümüzde bu oran %11-12 düzeyine kadar gerilemiştir. Günümüzde bilgisayar destekli üretim modeli emeğin değerini temelden etkilemektedir. Dünya ekonomisinin dörtte birini kontrol altında tutam yaklaşık 200 firma yaptıkları ciroyu 4 kat arttırırken, işgücü oranını %25 oranında azaltmışlar ve Dünya'daki çalışabilir nüfusun sadece %0,75'ine istihdam sağlar yapılar haline dönüşmektedir (Uyanık, 2008:217). Emek piyasasında giderek işsizlik etkisi artarken, Türkiye'de vasıfsız ve ucuz çalışan tipinin yer aldığı taşeron firmalar teknolojik yatırımlarını arttırdıklarında emeğe duyulan ihtiyacı daha da azaltacağına benzemektedir.

DİSK - AR'ın temel işgücü istatistikleri ve ÇSGB verilerine dayanarak Türkiye'de 2014 yılı itibari ile, işçilerin (Kamu + Özel Sektör) %12,2'sinin taşeron çalışma biçimi ile çalıştığı, bu rakamın 1.482.690 kişi olduğu ifade edilmektedir (www.genel-is.org.tr ET: 26.10.2017).

2.4.3. Taşeron İşçi ve İnsan Kaynakları Uygulamaları

İktisat bilimi günümüzde işletmelerin iç işleyiş yapısını anlamaya yönelik çalışmalara ilgi göstermektedir. Ücret uygulamaları, işçi devri, ekip çalışması, ya da taşeron uygulamasının fayda maliyet analizi gibi konular "İnsan Kaynakları Ekonomisi" kavramı içinde araştırılmaktadır. Endüstri ilişkileri bakımında da özellikle yüksek performanslı çalışma sistemleri ve yeni üretim ve yeni yönetim teknikleri gibi konular, insan kaynakları alanı ile en az on yıldır ortak çalışılan konulardır. Kısacası; insan kaynakları yönetiminin daha çok makro değişkenlere, iktisat disiplinin de daha çok bireyin psikolojik yapılanmasına duyarlı olma arayışı belirginleşmektedir (Özkaplan ve Selamoğlu, 2005:7).

Küresel Türkiye'de firmaları zorlamaya başlayınca ve gümrük birliğine girildikten sonra verimliliği arttırmakta ve gerekli teknolojik ve örgütsel değişime gidemeyen kimi işverenlerin, firmaların rekabet gücünü arttırmada öncelikle toplu pazarlık sürecinin dışında kalıp ucuz işçi temin etmeye yöneldikleri hatta yasal istihdamın dışına çıkarak kayıt dışı istihdam ettikleri gözlemlenmiştir. Yeni üretim ve yönetim modellerine göre tasarlanan işletmelerde ise, insan kaynakları yönetimi

sanki toplu pazarlığa yerine geçmeye başlamış ve bireysel pazarlık ön plana çıkmaktadır (Mahiroğulları, 2005:386).

2.4.4. Taşeron İşçi ve İş Verimliliği

Esnek istihdamın etkisi sosyal ve ekonomik eşitsizliklerle ve de işgücü piyasasındaki düzenlemelerle yakından alakalı olduğu ifade edilebilir. Ancak emek piyasasındaki düzenlemelerin sosyal güvenlik politikaları ile desteklenmediği durumlarda, özellikle taşeron çalışanların bir sonraki gün de aynı verimlilikte çalışmaya devam edebilmesi giderek zorlaşmaktadır (Nurol ve Ünal:2017:909). Eğer işletmeler taşeron istihdam etmek istiyorsa, onların sosyal güvencelerini eksiksiz şekilde sunmalıdır. Bu bahsedilen istihdam biçimi tercih ediliyorsa verimlilik düzeyi daha iyi hesap edilmelidir.

Kısa dönemde, istihdam artışında geçici bir yavaşlamaya sebep olsa bile, gerçekte, orta ve uzun dönemde büyümenin ve refahın anahtarı verimlilik artışı olacaktır. Uzun dönemde ücretlerle verimlilik artışı arasında yüksek bir korelasyon bulunmaktadır. Verimlilik artışıyla birlikte kaybedilen ekonomik büyüme ve bazı hizmetlerin gerçek fiyatlarının düşmesi, iç ve dış talebi, dolayısı ile emek talebini ve ücretleri mutlaka arttırıcı etki edecektir. Emek talebi arttığı noktada ise, sosyal paydaşlar, Türkiye'nin kurumsal yapısına uygun olarak rekabetçi bir esneklik-iş güvencesi birleşimini tartışmak ve tüm değerlendirmeleri ortaya koymak durumundadırlar (Ercan, 2012:8). Esnek çalışma gelecekte muhtemelen işverenin tercih ettiği istihdam modeli olacak ve artık endüstri ilişkileri esneklik ile güvence bileşimini sağlayarak verimliliği arttırabilecek.

2.4.5. Taşeron İşçi ile İş Stresi İlişkisi

Algılanılan iş güvencesi veya gerçekte var olan iş güvencesizliğinin psikolojik sorunlara ve somatik sağlık şikayetlerini arttırdığı ifade edilmiştir. Algılanılan iş güvencesizliğinin aynı zamanda iş stresine sebep olan etkenlerden biri olduğu kabul edilmeye başlanmıştır. İş güvencesizliği ile karşılaşan iş görenin hayatı üzerinden planlama ve denetim olanağını kaybetmesi, gerilimi arttırmaktadır. Gelecek ile ilgili olarak belirsizliğin artması, işi kaybetmenin getireceği kaygı,

kişinin iş yükü ile başa çıkma gücünü azaltmakta ve daha iyi şartlar için harekete geçmesini engellemektedir. Önder ve Wasti (2002), Türkiye’de iş güvencesinden memnuniyet düzeyinin stres ile anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. İş güvencesinden memnuniyet azaldıkça iş stresi artmaktadır (Çakır, 2007:129-130). Bu ilişkinin varlığı Türk emek piyasasında teorik olarak zaten beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sürekli ve düzenli iş hayatını engelleyen geçici iş sözleşmeleri, taşeron işletmelerin ortaya çıkması, enformel kesimin büyüyerek ücretlerin düzensizleşmesi, çalışma koşullarında denetimin yok olması, iş veren lehine keyifleşmesi ve örgütlü emeğin eritilmesi yeni kent yoksulluğunun ortaya çıkmasındaki en önemli faktörler olarak sıralanabilir. Castells ve Henderson bu yeni dönemi emeğin aşırı sömürüsü olarak ifade eder ve enformal sektörde üretilen ekonomik değerlerin taşeron işletmeler vasıtasıyla büyük işletmelere aktarıldığı ve üretimin merkezîyetçilikten çıkarıldığı bir süreç olarak ifade etmektedirler (Açıkalin, 2007:48). Bu ifade ve değerlendirmeden yola çıkılacak olursa sürecin sonunda işçinin bu yapıda psikolojik olarak yıpranacağı ve işe ilişkin stresinin artacağı kaçınılmaz olabilir.

2.4.6. Taşeron İşçilik ile Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Alan yazın gözlemleri taşeron işçinin örgütsel bağlılığının çeşitli sebeplerle düşük olabileceği inancı vardır. Tayfun ve Tekbalkan (2014:70)’ın otel işletmelerinde otelin kendi personeli ve taşeron işletme çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada değerlendirme şu şekilde olmuştur; çalışanların örgütlerine duygusal bağlanmalarından bahsedilir. Yüksek bağlılık içinde olan çalışanlar, örgütleri ile bütünleşir ve örgütün bir parçası olmaktan mutluluk duyarlar. Taşeron çalışan ile otelin kendi çalışanı arasında örgüte ilişkin duygusal bağlılıklarının farklı olduğu tespit edilmiştir. Taşeron işletme çalışanının, otelin kendi çalışanına göre daha düşük düzeyde duygusal bağlılık gösterdikleri istatistiki olarak görülebilmektedir.

Günümüzde işletimlerin küçülme, aile iş çatışması ve esnek işçi çalıştırma ve taşeronluk tercihleri işletme üzerinde etkisinin olduğunu söyleyen Edralin, insan kaynakları yönetimini bu oluşan yeni ortama göre yapılanan Yenilikçi İnsan Kaynakları Yönetimi, insan kaynağının eşsiz, değerli kendine özgü ve örgütlü

yaparak firmaya rekabet üstünlüğünü kazandırabileceğini (Yıldız, 2013:104) ve örgüt kültürünün insan kaynakları yönetimi altın oluşturabileceğini iddia etmektedir.

2.4.7. Taşeron İşçi İş Doymu İlişkisi

Özel sağlık işletmesi olan hastanede taşeron şekilde çalışan sekreterler üzerinde bir araştırma yapan Çetin vd. (2013:158)'in değerlendirmesi şu şekildedir; İş doymu, bir iş görenin çalışılan işletmede kalma sebebini belirleyen en önemli etkidir; çünkü iş doymu iş göreni sürekli olarak belirli bir güdülenme seviyesinde tutan, verimliliğini arttıran, örgütsel bağlılık düzeyini artırıcı etkiye sahip olan ve onu işletme açısından sorunsuz bir iş gören haline getiren etkileri bulunmaktadır. Yapılan uygulamada genel iş doymu ortalama puanının 2.79 olması çalışanların iş doymuları konusunda algılarının kararsızlık düzeyinde olduğu ifade edilmektedir.

Sağlık sektöründe taşeron çalışma biçiminde çalışan sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma, iş doymu ve yaşam doyumunun etkilerini ortaya koymaktadır. Atilla-Gök vd. (2016:53): Taşeron işletmelerdeki sağlık çalışanlarının düşük ücret, düşük eğitim seviyesi, yoğun çalışma ortamı, sağlık hizmeti mesleki bilgisinin yetersiz olması, işe uyum için eğitimlerin yetersizliği herkes tarafından bilinen eksikliklerdir. Taşeron işletme çalışanlarının iş doymu düzeylerini arttırmak için; iş güvencesi olan personel ile taşeron çalışan (iş güvencesi algısı düşük) arasındaki ücret adaletsizliğinin olmaması gerekmektedir. Bu durum hem yaşam doyumunu hem de iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. İş doyumunun artması için, ücret adaletinin sağlanması, taşeron çalışana karşı adaletli davranılması ve çalışanın kendinin hastanenin bir parçası olduğunu hissetmesi bir çözüm olabilir.

Yaşam doymu ile iş doymu arasında yüksek bir korelasyon olduğu ifade edilebilir. Eğer çalışanlar iş yerinde, iş doyumuna erişebilirlerse bu doymu onun yaşam doyumunu da olumlu etki ederek bireyin yaşamdan aldığı hazzı arttırabilir. Tersini düşünülürse durum yine aynı olacaktır. Çalışanın yaşamdan aldığı haz ve doymu onun iş doyumunu da yansıyacaktır. İş ve hayat doyumlarının önemli bir etkeni ise iş güvencesi, gelecekte işsiz kalma korkusunun da önemli bir payının olduğu ifade edilebilir.

2.4.8. Taşeron Çalışma Sistemi ve Sendikal İlişkiler

Türkiye’de taşeron çalışma biçimin çok yaygın olmasına rağmen taşerona bağlı işçiler arasında sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ile sonuçlandırma hukuken uzun bir süreci işaret etmektedir. Başka bir taraftan da çalışanlar arasındaki “en güvencesiz” olarak ifade edilen taşeron işçiler, işverenden çok kadrolu işçiler tarafından ezildiklerini ve onlardan çekindiklerini ifade etmektedirler. Bu anlayışın sendikaların örgütlenme çalışmalarına doğrudan etkisi görülebiliyor: “Taşeron örgütlenmesindeki temel problem şu; taşeron işçiyle kadrolu işçinin arasında yaratılan fikri ayrılık, örgütlenmede uğraştığımız şey o oluyor. Taşeron işçisi ona, “ben buradaki en ağır, en pis işi ben yapıyorum ama aldığım para üç kuruş, ben çalışıyorum adamlar yan gelip yatıyor” diye bakıyor. Kadrolu işçi de şöyle bakıyor, “ya bu adamlar burada var olmaya devam etsinler, çünkü fabrikada düşük ücretli çalışacak varsa onlardır, onlar düşük ücretli çalışsın ben yüksek ücretime bakarım” (Çoban, 2013:385-386) şeklindeki işçi ifadesi taşeron çalışanların örgütlenmede ilk akla gelen işveren ve kamu engelinin yanında iş ortamındaki diğer aktörler tarafından da engeller oluşturulduğunu ortaya koymaktadır.

Dünya çapında da yaygınlaşan taşeron çalışma şekli, sendikaların yeni örgütlenme taktikleri geliştirememesi sonucunda, işçiler yalnızlaşmıştır. İşçilerin sendikalı olamamaları onların toplu sözleşme haklarından yararlanamamasını da beraberinde getirmektedir. İşveren tarafından direkt veya dolaylı yoldan işten çıkarılmakla tehdit edilen, kağıt üzerinde işe giriş - çıkışı yapılan ve bundan dolayı kıdem ve ihbar tazminatı hakkı elinden alınan, çalışma koşullarının her geçen gün kötüleşmesi önlem olarak sendika dışı örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Önceden biçimsel olmayan yollarla yapılan örgütlenme daha sonra dernekleşme ile güvencesiz çalışanın örgütlenme modeli olmaya başlamıştır. Taşeron işçiler dernek aracılığı ile çalışma şartları ile ilgili iyileştirmeye çalışmışlardır (Taşkiran, 2011:136).

2.4.9. Taşeron Çalışma Sistemi ve Toplu İş Sözleşmesi İlişkisi

Bilindiği üzere taşeron çalışma biçimi Türk iş mahkemelerinde muvazaalı bir iş ilişkisine sahiptir. Taşeron işçi tam olarak alt işverenin mi Yoksa asıl işverenin mi çalışandır? Soruları var olan hukuk sisteminde tam olarak çözümü

kavuşturulamamıştır. Ortaya çıkan bu hukuk alt yapısının yetersizliği sendikalaşma ve sendikaların yetki belgesini almakta zorluklar çıkarırken, süreç mevzuattan dolayı uzamakta ve bu arada iş veren işçi işten atabilmektedir. Bu süreçleri de başarı ile atlatan sendika, toplu sözleşme sürecine eriştiğinde ise, asıl işverenin işçisi olarak gösterilmesi gereken işçi, alt işverenin işçisi olarak gösterildiğinde sendikaya üye olma hakkını yitirebilmektedir. Bu tür muvazaalı durumlar mahkemelerin tespit edebilmesine rağmen bu süreç de uzun zaman almaktadır. Bu süreci ihmal etmek veya böyle bir imkanı bulamamak taşeron işçinin mağduriyetini daha da arttırmaktadır (Yiğit, 2013:50-51). Muvazaa kavramı ise; Yargıtay kararında: bir iş yerinde sürekli çalışmasını sürdüren, işe girişi ve çıkarılması esas yetki ve denetim iş verende bulunduğu işin taşeron devredilmesi muvazaa olarak kabul edilmektedir (Demirtaş, 2009:37).

Taşeron iş biçiminden sendikalar etkilenmesi kuşkusuzdur. Sendikaların kolay örgütlenebildikleri kesimlerde dahi, işveren devreye taşeron işletmeyi sokarak örgütlenmenin önüne geçmektedir. Kanunda ise taşeron işçinin de örgütlenme hakkının olduğu, yetkili sendikanın alt işverene ait işyerinde toplu pazarlık ve grev hakkını kullanabileceği, hatta alt işverenin bağladığı toplu sözleşme hükümlerinden asıl işverenin de sorumlu olduğu kanunda açıkça belirtilmişti. Tabi, buna rağmen uygulama şansı pek bulunmamaktaydı. Bu sorunların devamından sonra 11.09.2014 tarihinde 6552 Sayılı Kanun ile düzenleme yapılarak 6552/13'e göre: "4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde tanımlanan asıl işveren - alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır" (Güler, 2017:84) denilerek hukuki olarak var olan sıkıntıyı gidermeye çalışmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TAŞERON ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGILARINA İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde taşeron çalışanların algıladıkları iş güvencesinin belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına yer verilecektir.

3.1. Yöntem

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı esnek çalışma biçimlerinden en çok uygulanan taşeron çalışma sisteminin iş görende yarattığı iş güvencesi algısının ne düzeyde olduğunu belirlemektir. Taşeron çalışanlar bir çok engel ve adaletsizlikle karşılaşmaları onların algıladıkları iş güvencesini de etkilediği varsayımı ile hareket edilmiştir.

3.1.2. Araştırmanın Fark Testleri

Araştırma fark testleri algılanan iş güvencesinin bazı demografik özellikleri göre değişebileceği göz önünde bulundurularak şu farklılıklar:

- Algılanan iş güvencesi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
- Algılanan iş güvencesi çalışma süresine göre değişmektedir.
- Algılanan iş güvencesi taşeronun çalışma biçimine göre değişmektedir.
- Algılanan iş güvencesi eğitim seviyesine göre değişmektedir.
- Algılanan iş güvencesi çalışanın yaşına göre değişmektedir.

araştırılacaktır.

3.1.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın örneklemini kamu üniversitesi olan Süleyman Demirel Üniversitesinde, taşeron firmada çalışan temizlik, büro işleri ve teknik işlerde çalışanlar oluşturmaktadır. Taşeron firmada çalışanların sayısı 650 kişidir ve örneklem olarak 71 çalışan seçilmiştir. Örneklem yöntemi olarak basit tesadüfi örneklem yöntemi seçilmiştir. Aşağıdaki tablodan araştırma için seçilen örneklimin yeterli olduğu kanısına varılabilir. Anket 100 çalışana yapılmak üzere düşünülmüş fakat 71 anket değerlendirmeye uygun bulunmuştur. 29 anket ise doldurulmamış, eksik doldurulmuş veya dönüşü gerçekleştirilmemiştir.

Tablo 2. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	+ 0.03 örneklem hatası (d)			+ 0.05 örneklem hatası (d)			+ 0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

3.1.4. İş Güvencesi Algısı Ölçeği

Taşeron çalışanların iş güvencesine ilişkin algılarının ölçülmesinde kullanılan ölçek Horsburgh ve Armstrong-Stassen'in (1994) tarafından geliştirilmiş ve Zeytinoğlu vd. (2007) sağlık sektöründe çalışan hemşireler üzerinde bir araştırmada kullanmıştır (Yıldırım ve Yirik, 2014:128). 24 maddelik ölçeğe günümüzde kamu kesiminde çalışan taşeronlar için kadrolu işçi yapılması sürecinin etkisinin de araştırılması için 9 soru daha eklenmiştir. Ölçekte bazı ifadeler; "İş güvencesinin varlığı işe motive olmayı sağlar", "Ömür boyu iş güvencesi, beni durağan bir yaşama sürükler", "Taşeron işçinin daimi kadroya alınması, iş güvencemi sağlar" şeklindedir.

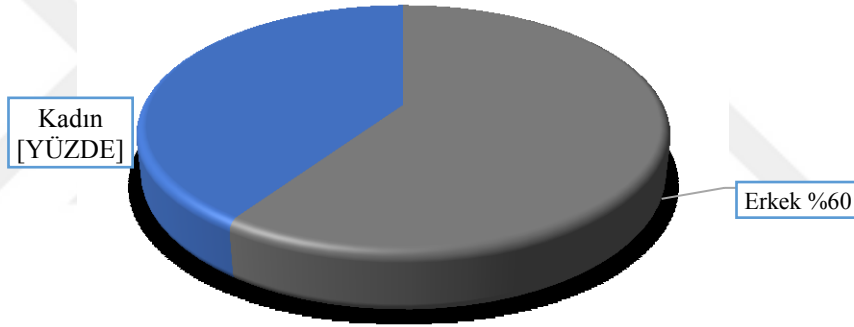
3.1.5. Verilerin İstatistikî Analizi

Verilerin istatistikî analizi SPSS 21 paket programı yardımı ile yapılacaktır. Yapılacak olan istatistikî analizler; Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi, Normla Dağılım, Frekans Dağılımı, One Way Anova Testi, Ki Kare Testi ve Faktör Analizi olarak tasarlanmıştır.

3.2. Bulgular

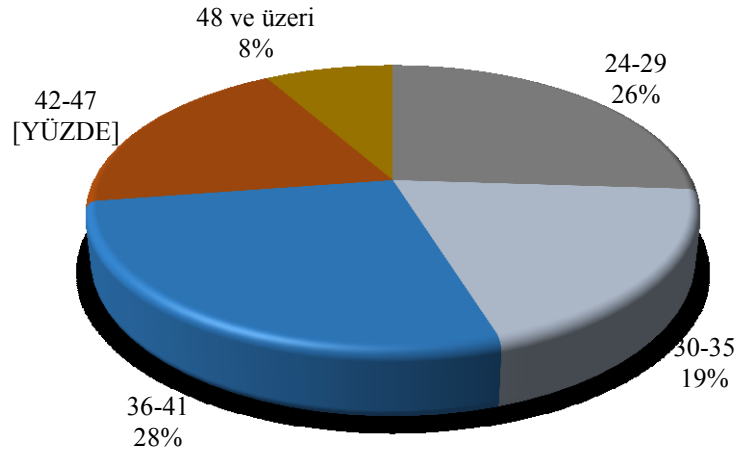
3.2.1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Bu bölümde araştırmaya konu olan örneklem grubun demografik özelliklerine ilişkin verilerinin analizi ve değerlendirmeleri ortaya konmaya çalışılacaktır.



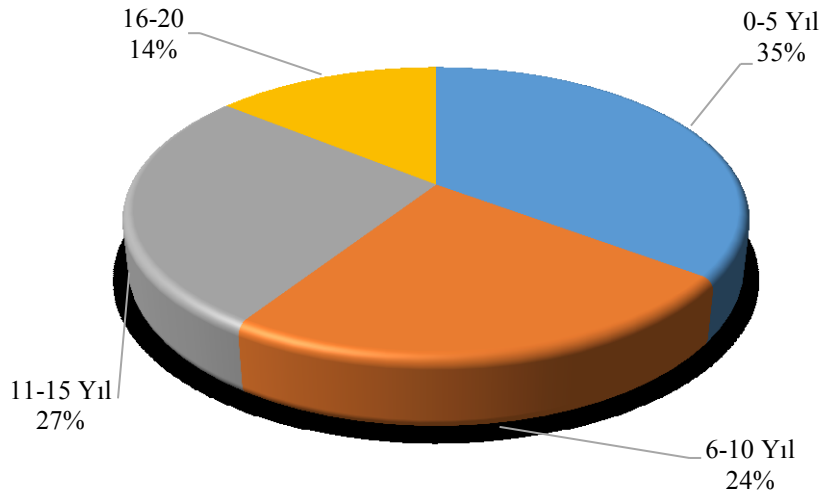
Grafik 1. Cinsiyet Dağılımı %

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %68'i erkek, %32'si kadın çalışanlardır. 2007'de erkeklerin işgücüne katılım oranı %69,8 iken bu oran 2015'te %71,6 seviyesine yükselmiştir. Aynı dönemde kadınların işgücüne katılım oranı %23,6'dan %31,5 seviyesine kadar çıkmıştır. Kadınların işgücüne katılımı artış gösterse de yine de Avrupa'da kadın istihdam ortalamasının (%66,8) altında kalmaktadır (Altınsoy ve Yiğit, 2017:192). Çalışmada elde edilen bulgu neredeyse Türkiye istihdam yapısını yansıtmaktadır.



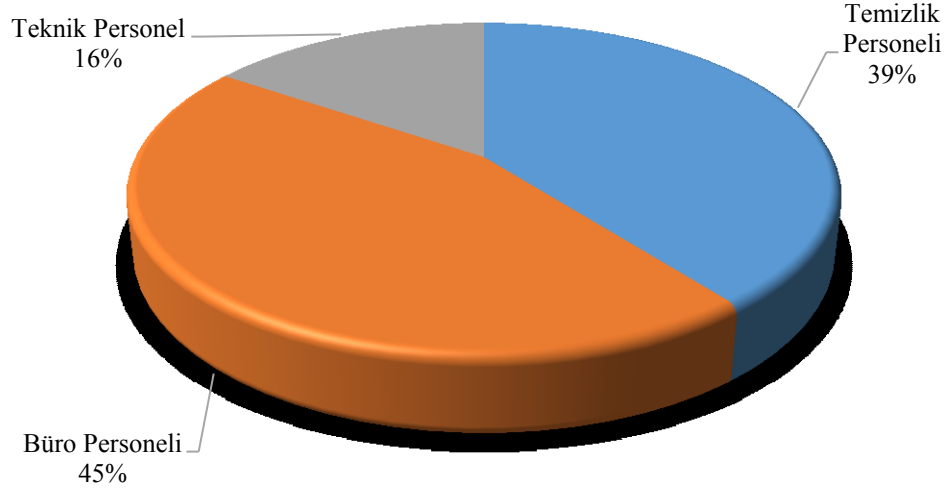
Grafik 2. Yaş Dağılımı %

Araştırmaya katılan taşeron çalışanların 24-29 yaş aralığında olanların oranı %26, 30-35 yaş aralığında olanların oranı %19, 36-41 yaş aralığında olanların oranı %28, 42-47 yaş aralığında olanların oranı %19 ve 48 ve üzeri yaşında olanların oranı %8'dir. Elde edilen bulgulara göre 36-41 yaş aralığında olanların en çok istihdam edilen yaş grubu olurken 48 ve üzeri yaşta olanlar en az istihdam edilen yaş grubu olmaktadır. Bu durum yaşlı istihdamının taşeron işletmelerde düşük olduğu yorumunu getirebilir.



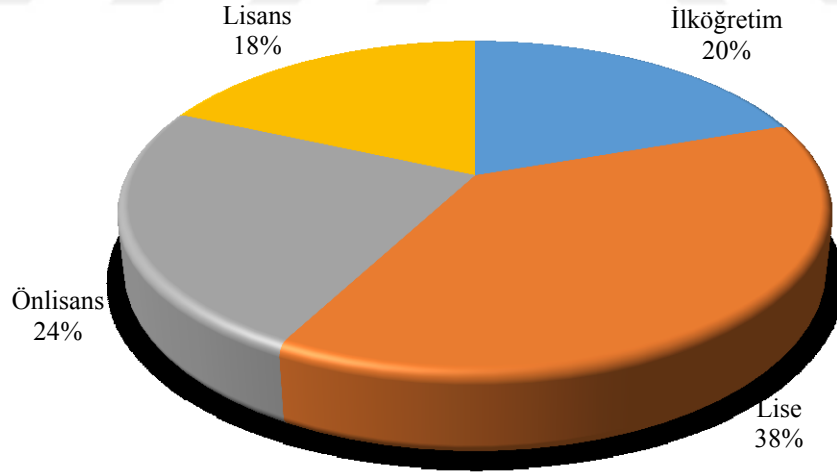
Grafik 3. Meslekte Çalışma Süresi %

Taşeron çalışanların meslekte çalışma sürelerine baktığımızda; 0-5 yıl çalışanların oranı %35, 6-10 yıl çalışanların oranı %24, 11-15 yıl çalışanların oranı %27, 16-20 yıl çalışanların oranı %14'tür.



Grafik 4. Çalışma Şekli %

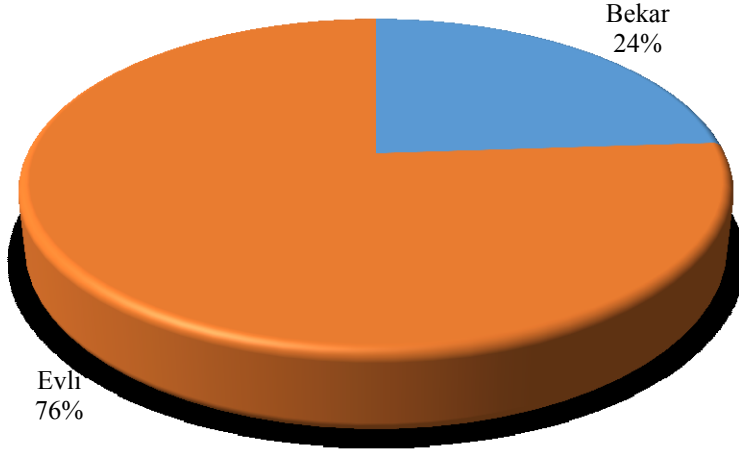
Taşeron çalışanların çalışma biçimine bakıldığında; temizlik personelinin oranı %39, büro personelinin oranı %45, teknik personelin oranı ise %16'dır. Bu bilgiler doğrultusunda taşeron çalışanlar üniversitenin daha çok temizlik ve büro işlerini yapmakla sorumlu olmuştur.



Grafik 5. Eğitim Durumu

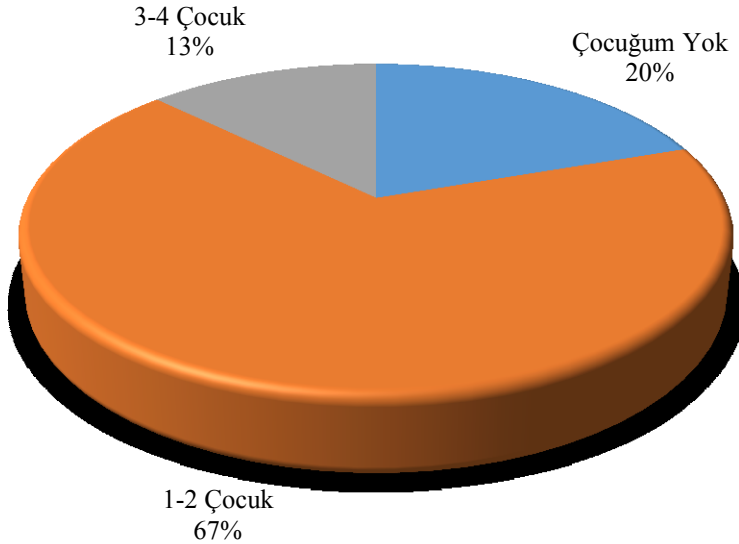
Taşeron çalışanların eğitim durumuna baktığımızda; ilköğretim mezunu olanların oranı %20, lise mezunu olanların oranı %38, ön lisans mezunu olanların oranı %24, lisans mezunu olanların oranı ise %18 düzeyindedir. Eğitim bulguları açısından taşeron çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olduğu, bunun sebebinin

ise araştırmaya daha yüksek eğitim seviyesi gerektiren büro personelinin daha çok katılması neden olabilmektedir diyebiliriz.



Grafik 6. Medeni Hal %

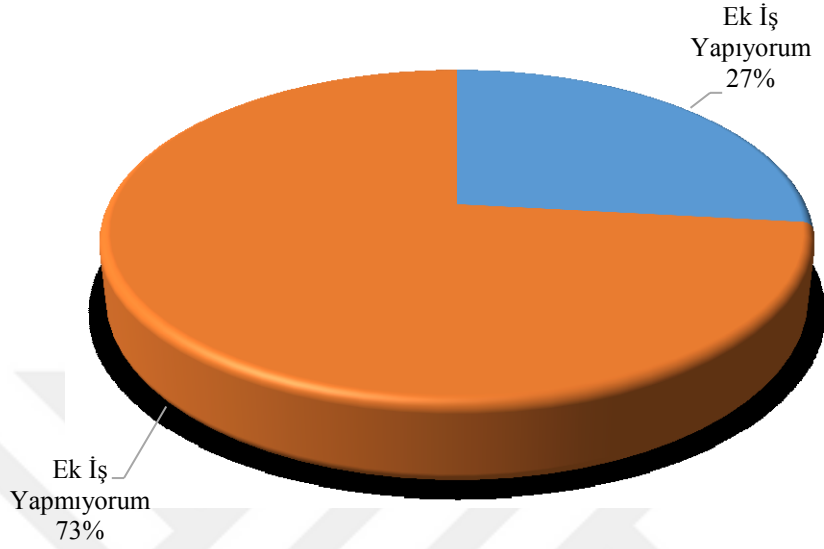
Taşeron alışanların medeni haline baktığımızda; çalışanların %24' bekar, %76'sı evlidir. Taşeron işçilerin yüksek bir oranı aile olarak sosyal hayatı tercih etmektedirler.



Grafik 7. ocuk Sayısı %

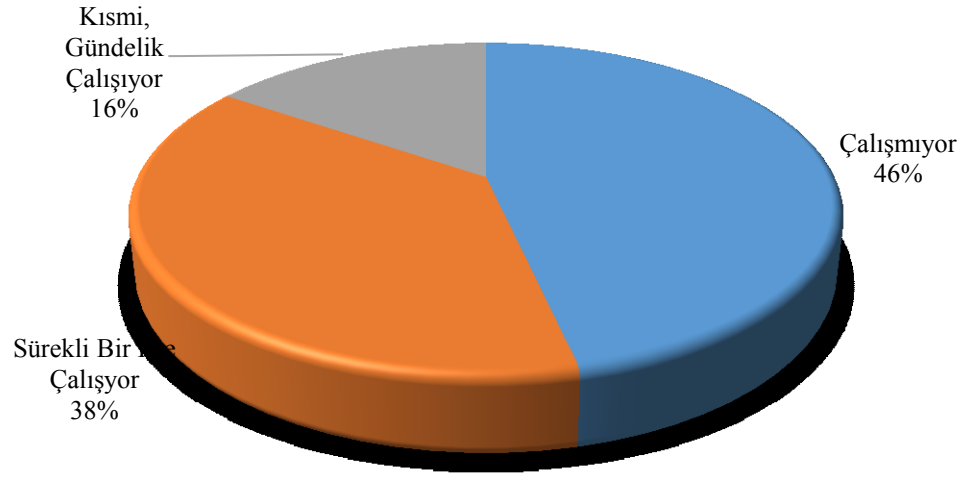
Taşeron alışanların ocuk sahibi olma düzeylerine baktığımızda, ocuk sahibi olmayanların oranı %20, 1 - 2 ocuk sahibi olanların oranı %67, 3 - 4 ocuk

sahibi olanların oranı %13 olarak bulunmuştur. Bu bulgular doğrultusunda taşeron çalışanların genellikle 1 - 2 çocuk sahibi olma tercihinde bulduklarını görmekteyiz.



Grafik 8. Ek İş Durumu %

Taşeron çalışanların kendi işlerinin dışında ek bir işte çalışıp çalışmama durumu bulgusu; ek iş yapanların oranı %27, ek iş yapmayanların oranı ise %53'tür. Taşeron çalışanların askeri ücrete ek olarak yemek ücreti ve yol ücretleri ile aylık gelirleri en az 1680 TL olmaktadır. Bu ücret gelirinin ailenin geçim düzeyini karşılamadığı durumlarda taşeron işçi ek iş yaparak ihtiyaçlarını karşılamak isteyebilir ki, bu tercihte bulunanların %30 seviyesine yakındır ve bu durum üzerine farklı araştırmalar yapılabilir.



Grafik 9. Eşin Çalışma Durumu %

Taşeron çalışanların eşlerinin çalışma durumuna baktığımızda; eşleri çalışmayan taşeron işçinin oranı %46, eşlerinin sürekli bir işte çalışma oranı %38, eşlerinin kısmi gündelik çalışanların oranı %16'dır. Taşeron işçilerinin yarıdan fazlasının eşlerinin çalıştığını kabul edilebilir.

3.2.2. İş Güvencesi Algısı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Bir ölçeğin araştırılan yapıyı ölçüp ölçmediğini anlamak için ölçme ifadelerinin istatistiki olarak geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmaktadır. Yapılan alan araştırmasının geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır ve cronbach's alfa katsayısı ,936 olarak bulunmuştur. Cronbach's alfa katsayısının bir çalışmanın geçerli olması için ,70 eşik katsayısını geçmesi yeterli olduğundan iş güvencesi ölçeğinin bu eşiği geçtiği saptanmıştır. Bu basamaktan sonra ölçme aracının yapıyı açıklaması için güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

3.2.3. İş Güvencesi Algısı Ölçeğinin Normal Dağılım (Çarpıklık - Basıklık) Analizi

İş güvencesinin ölçeğinin;

- Algılanan iş güvencesi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
- Algılanan iş güvencesi çalışma süresine göre değişmektedir.
- Algılanan iş güvencesi taşeronun çalışma biçimine göre değişmektedir.
- Algılanan iş güvencesi eğitim seviyesine göre değişmektedir.
- Algılanan iş güvencesi çalışanın yaşına göre değişmektedir.

Tutum farklılıklarını test ederken fark testleri (Ki Kare Testi, T Testi, Anova Analizi) kullanılacaktır. Fark testlerinin uygulanabilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi ön şarttır. Aşağıdaki tabloda iş güvencesi ölçeği ifadelerinin normal dağılıma ilişkin değerleri verilmiştir.

Verilerin normal dağıldığını kabul etmek için Skewness ve Kurtosis değerlerinin +2 ile -2 arasında olması yeterli kabul edilmektedir (Uğurlu ve Usta, 2016:310). İş güvencesi ölçeğinin ifadelerinin Skewness ve Kurtosis değerlerine bakıldığında, değerler +2 ile -2 arasında değerler olarak normal dağılımı sağlamıştır. Bu ön şart sağlandıktan sonra veriler için parametrik testler uygulanmaya başlanabilir.

Tablo 3. İş Güvencesi Ölçeği İfadelerinin Çarpıklık ve Basıklık (Normal Dağılım) Değerleri

	N	Ortalama		Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
1. İş güvencesi ile Çalışma Hakkı Korunur.	71	4,268	,285	-1,768	,285	1,193	,563
2. İş güvencesi ile keyfi işten çıkarılmalar önlenir.	70	4,029	,287	-,949	,287	-,484	,566
3. İş güvencesi olduğunda, ekonomik kriz nedeniyle işten çıkartılmaya korkusu yaşanmaz.	71	3,944	,285	-1,041	,285	-,053	,563
4. İş güvencesinin varlığı işe motive olmayı sağlar.	71	4,282	,285	-1,474	,285	1,856	,563
5. İş güvencesi olanların, görenlerin geleceğe güven duymasını sağlar.	69	4,087	,289	-1,086	,289	1,459	,570
6. İş güvencesi olanların, görenlerin geleceğe dair endişelerini azaltır.	69	4,029	,289	-,923	,289	1,336	,570
7. İş güvencem olduğunda, ekonomik yaşamım için gerekli gelirden yoksun kalma endişesi yaşamam.	71	3,930	,285	-,101	,285	-,628	,563
8. İstedğim sürece aynı organizasyon içinde istihdam edileceğime inanıyorum.	69	3,783	,289	-1,047	,289	1,365	,570
9. İş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir.	71	4,028	,285	-,429	,285	-,214	,563
10. İş güvencesi, iş görenlerin toplumdaki saygınlıklarını artırır.	69	3,797	,289	-,908	,289	,528	,570
11. İş görenin kişisel özelliklerinden dolayı işini kaybetmeme güvencesi sağlar.	71	3,761	,285	-1,032	,285	,421	,563
12. İş güvencem olmadığında toplumsal statümü kaybetme korkum artar.	71	3,592	,285	-,797	,285	,218	,563
13. İş güvencesi, toplumsal statü kazanmamı sağlar.	71	3,761	,285	-1,145	,285	,970	,563
14. İş güvencesi onurlu bir yaşam için vazgeçilmez bir haktır.	70	3,871	,287	-1,212	,287	1,384	,566
15. İşimi kaybetme korkusu iş motivasyonumu olumlu etkiler.	70	3,714	,287	-,977	,287	,441	,566
16. İş güvencesi, iş yerimle kaynaşmamı ve iş yerime bağlanmamı sağlar.	71	4,141	,285	-1,292	,285	1,463	,563
17. İş güvencesi iş yerimle bütünleşmemi sağlar.	65	4,092	,297	-1,290	,297	1,131	,586
18. İş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime aktarmam daha kolay olur.	70	3,757	,287	-,632	,287	-,986	,566
19. Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler.	69	2,971	,289	,142	,289	-1,183	,570
20. İş güvencesi, toplumsal denge ve değerler bakımından önem taşımaz.	69	3,087	,289	-,121	,289	-,581	,570
21. İş görenlerin geleceklerine güvenle bakması için iş güvencesi yeterli değildir.	71	3,169	,285	-,016	,285	-1,099	,563
22. İş güvencesi olanlar kendilerini yenilemezler.	71	3,563	,285	-,518	,285	-1,043	,563
23. İş güvencesi ile çalışma barışının sağlanacağını düşünmüyorum.	70	3,586	,287	-,423	,287	-1,224	,566
24. İş güvencesi görev yapanları tembelliğe iter.	70	3,386	,287	-,062	,287	-,855	,566
25. Taşeron işçinin iş güvencesinin	70	3,957	,287	-1,027	,287	-,093	,566

olmaması, iş yerinde kötü muameleye uğramanın zemini hazırlar						
26. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması süreci, iş güvencemi sağlar	71	4,268	-1,388	,285	1,237	,563
27. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi artırır	69	4,391	-1,805	,289	1,964	,570
28. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum	71	4,282	-1,331	,285	1,100	,563
29. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması sosyal devlet olmanın gereğidir	69	4,261	-1,518	,289	1,252	,570
30. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır.	71	4,394	-1,561	,285	1,106	,563
31. İş güvencemin yeterli düzeyde olmaması, zaman zaman iş yerimde 2. Sınıf çalışan muamelesi görmeme sebep olmaktadır	71	4,324	-1,218	,285	1,398	,563
32. İş güvencesi olan çalışanla, aynı işi yapmama rağmen iş güvencemin olmayışı beni ruhsal olarak etkilemektedir.	71	4,310	-1,157	,285	,124	,563
33. Hükümetin, taşeron işçinin daimi kadroya geçirilmesinin iş güvencemi sağlayacağına inanıyorum.	71	4,366	-1,289	,285	,701	,563
Ortalama		3,924				

Tablo 3'te İş güvencesi algısı ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerleri bulunmaktadır. Çarpıklık ve basıklık değerleri görüldüğü üzere -2 ile +2 arasında değer olarak normal dağılım koşulunu sağlamaktadır.

3.2.4. Araştırma Ölçeğinin Ortalama Puanları, Standart Sapma Değerleri

Tablo 4. İş Güvencesi Ölçeği Ortalama Puanları, Ortalamanın Standart Sapması, Medyanı ve Standart Sapması

	Ortalama	Std. Error of Mean	Median	Std. Deviation
Cinsiyetiniz	-	0,0666	2	0,4712
MÇS	-	0,153	2	1,0821
ÇAŞEK	-	0,1021	2	0,7149
EĞİTİM	-	0,1429	2	1,0102
MEDENİHAL	-	0,0739	2	0,5226
YAŞ	-	0,1761	4	1,2454
ÇOCUK	-	0,0816	2	0,5714
EKİŞ	-	0,0627	2	0,4431
EŞİŞİ	-	0,1093	2	0,7331
1. İş Güvencesi İle Çalışma Hakkı Korunur.	4,268	0,1404	5	1,1827
2. İş güvencesi ile keyfi işten çıkarılmalar önlenir.	4,029	0,1481	5	1,2391
3. İş güvencesi olduğunda, ekonomik kriz ve etki altında kalma, kaybetme korkusu yaşanmaz.	3,944	0,1513	4	1,2749
4. İş güvencesinin varlığı işe motive olmayı sağlar.	4,282	0,119	5	1,0026
5. İş güvencesi olanların, görenlerin geleceğe güven duymasını sağlar.	4,087	0,1068	4	0,8868
6. İş güvencesi olanların, görenlerin geleceğe dair endişelerini azaltır.	4,029	0,1032	4	0,857
7. İş güvencem olduğunda, ekonomik yasamım için gerekli gelirden yoksun kalma endişesi yaşamam.	3,93	0,0882	4	0,743
8. İstedğim sürece aynı organizasyon içinde istihdam edileceğime inanıyorum.	3,783	0,1166	4	0,9682
9. İş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir.	4,028	0,0919	4	0,7741
10. İş güvencesi, iş görenlerin toplumdaki saygınlıklarını artırır.	3,797	0,1266	4	1,0513
11. İş görenin kişisel özelliklerinden dolayı işini kaybetmeme güvencesi sağlar.	3,761	0,1397	4	1,1767
12. İş güvencem olmadığında toplumsal statümü kaybetme korkum artar.	3,592	0,1262	4	1,0634
13. İş güvencesi, toplumsal statü kazanmamı sağlar.	3,901	0,1936	4	1,6314
14. İş güvencesi onurlu bir yaşam için vazgeçilmez bir haktır.	3,871	0,1253	4	1,0484
15. İşimi kaybetme korkusu iş motivasyonumu olumlu etkiler.	3,714	0,1382	4	1,1565
16. İş güvencesi, iş yerimle kaynaşmamı ve iş yerime bağlanmamı sağlar.	4,141	0,1241	4	1,046
17. İş güvencesi iş yerimle bütünleşmemi sağlar.	4,092	0,1416	4	1,1419
18. İş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime aktarmam daha kolay olur.	3,757	0,1633	4	1,3666
19. Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler.	2,971	0,1545	3	1,283
20. İş güvencesi, toplumsal denge ve değerler bakımından önem taşımaz.	3,087	0,1471	3	1,2216

21. İş görenlerin geleceğine güvenle bakması için iş güvencesi yeterli değildir.	3,169	0,1488	3	1,2534
22. İş güvencesi olanlar kendilerini yenilemezler.	3,563	0,1663	4	1,4014
23. İş güvencesi ile çalışma barışının sağlanacağını düşünmüyorum.	3,586	0,1708	4	1,4294
24. İş güvencesi görev yapanları tembelliğe iter.	3,386	0,1429	3	1,1953
25. Taşeron işçinin iş güvencesinin olmaması, iş yerinde kötü muameleye uğramanın zemini hazırlar	3,957	0,1569	5	1,3125
26. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması süreci, iş güvencemi sağlar	4,268	0,1252	5	1,055
27. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi artırır	4,391	0,119	5	0,9884
28. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum	4,282	0,1173	5	0,9883
29. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması sosyal devlet olmanın gereğidir	4,261	0,118	5	0,98
30. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır.	4,394	0,1089	5	0,9177
31. İş güvencemin yeterli düzeyde olmaması, zaman zaman iş yerimde 2. Sınıf çalışan muamelesi görmeme sebep olmaktadır	4,324	0,1038	5	0,8746
32. İş güvencesi olan çalışanla, aynı işi yapmama rağmen iş güvencemin olmayışı beni ruhsal olarak etkilemektedir.	4,31	0,1145	5	0,965
33. Hükümetin, taşeron işçinin daimi kadroya geçirilmesinin iş güvencemi sağlayacağına inanıyorum.	4,366	0,1066	5	0,8982
Ortalama	3,914			

Tablo 5’te ölçeğe ilişkin ortalama puan, standart sapma, medyan bilgileri yer almaktadır. İfadelerin verilen değerlerin ortalaması 3,914’tür. En yüksek puan 4,934 ile “taşeron işçinin kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılması sağlayacaktır” ifadesininidir. En düşük puan ise 2,971 ile “ömür boyu iş güvencesi beni durağan bir yaşama sürükler” ifadesidir.

Tablo 5. İş Güvencesi Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%F	n	%F	n	%F	n	%F	n	%F
1) İş Güvencesi İle Çalışma Hakkı Korunur.	0	0	1	1	24	34	32	45	14	20
2) İş güvencesi ile keyfi işten çıkarılmalar önlenir.	3	4	7	10	13	18	30	42	19	26
3) İş güvencesi olduğunda, ekonomik kriz nedeniyle işsizlik korkusu yaşanmaz.	3	4	7	10	13	18	30	42	19	26

4) İş güvencesinin varlığı işe motive olmayı sağlar.	2	3	3	4	10	14	23	23	40	56
5) İş güvencesinin varlığı işe motive olmayı sağlar.	5	7	6	8	10	14	35	49	15	22
6) İş güvencesinin varlığı işe motive olmayı sağlar.	5	7	6	8	10	14	35	49	15	22
7) İş güvencem olduğunda, ekonomik yaşamım için gerekli gelirden yoksun kalma endişesi yaşamam.	4	6	7	10	15	21	33	46	12	17
8) İstedğim sürece aynı organizasyon içinde istihdam edileceğime inanıyorum.	4	6	7	10	15	21	33	46	12	17
9) İş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir.	4	6	3	4	10	14	34	48	20	28
10) İş güvencesi, iş görenlerin toplumdaki saygınlıklarını artırır.	4	6	3	4	10	14	35	49	19	27
11) İş görenin kişisel özelliklerinden dolayı işini kaybetmeme güvencesi sağlar.	10	14	10	14	30	42	10	15	11	15
12) İş güvencem olmadığında toplumsal statümü kaybetme korkum artar.	6	9	3	4	14	20	29	41	19	26
13) İş güvencesi, toplumsal statü kazanmamı sağlar.	10	15	7	10	30	43	11	16	13	16
14) İş güvencesi onurlu bir yaşam için vazgeçilmez bir haklıdır.	10	15	7	10	30	43	11	16	13	16
15) İşimi kaybetme korkusu iş motivasyonumu olumlu etkiler.	8	11	7	10	12	17	21	19	23	34
16) İş güvencesi, iş yerimle kaynaşmamı ve iş yerime bağlanmamı sağlar.	10	15	7	10	30	43	11	16	13	16
17) İş güvencesi iş yerimle bütünleşmemi sağlar.	8	11	10	14	13	18	14	20	27	37
18) İş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime aktarmam daha kolay olur.	6	9	5	8	13	18	11	15	36	50
19) Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler.	1	1	5	8	9	12	17	24	40	55
20) İş güvencesi, toplumsal denge ve değerler bakımından önem taşımaz.	4	6	12	16	27	38	10	14	19	26
21) İş görenlerin geleceğine güvenle bakması için iş güvencesi yeterli değildir.	2	3	3	4	11	16	13	18	42	59
22) İş güvencesi olanlar kendilerini yenilemezler.	2	3	3	4	11	16	13	18	42	59
23) İş güvencesi ile çalışma barışının sağlanacağını düşünmüyorum.	4	11	10	14	13	18	14	20	25	36
24) İş güvencesi görev yapanları tembelliğe iter.	2	3	2	3	7	10	14	20	45	64
25) Taşeron işçinin iş güvencesinin olmaması, iş yerinde kötü muameleye uğramanın zemini hazırlar	2	3	2	3	7	10	14	20	45	64
26) Taşeron işçinin daimi kadroya alınması süreci, iş güvencemi sağlar	1	1	4	6	9	13	17	24	40	56
27) Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi artırır	1	1	4	6	9	13	17	24	40	56
28) Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum	0	0	4	6	10	11	17	24	43	59
29) Taşeron işçinin daimi kadroya alınması	1	1	4	6	9	13	17	24	40	56

sosyal devlet olmanın gereğidir										
30)Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır.	0	0	3	5	11	15	16	23	41	57
31)İş güvencemin yeterli düzeyde olmaması, zaman zaman iş yerimde 2. Sınıf çalışan muamelesi görmeme sebep olmaktadır	0	0	3	5	11	15	16	23	41	57
32)İş güvencesi olan çalışanla, aynı işi yapmama rağmen iş güvencemin olmayışı beni ruhsal olarak etkilemektedir.	0	0	0	0	13	18	19	27	39	55
33)Hükümetin, taşeron işçinin daimi kadroya geçirilmesinin iş güvencemi sağlayacağına inanıyorum.	0	0	0	0	13	18	19	27	39	55

İş güvencesi ölçeğinde bulunan ifadelere, çalışanların katılım düzeylerini gösteren Tablo 5, katılımcıların tercihlerinin değer sayısı ve yüzdelerini içermektedir. İfadelerin yüzdelik dağılımlarına göre yorumlamalar aşağıda yer almaktadır.

İş güvencesi ölçeğinin birinci sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında, iş güvencesi ile insan hakkı olan çalışma hakkının olumlu yanıt verenlerin oranı %65 seviyelerinde olduğu görülmektedir. Bu ifadeye katılım daha fazla da olabilirdi belki ama, çalışma hakkı kavramının katılımcılar tarafından tam olarak kavranmaması bir ihtimalden dolayı olumlu yanıt bu düzeyde kalmış olabilir.

İş güvencesi ile çalışanların keyfi olarak işten çıkarılmayacağına inançlarını, verilen yanıtlar göz önünde bulundurulduğunda %68 seviyelerinde yüksek bir olumlu katılım olduğunu görebilmekteyiz.

İş güvencesinin olması durumunda ekonomik krizlerin yaşanması veya ekonomik durgunluk olsa da çalışanlar işini kaybetme korkusu yaşamaz ifadesine katılanların oranı %68 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu durum katılımcıların iş güvencesi olmasının kendilerini krizlere karşı koruduğu inancını ortaya koyduğunu ifade edebilir.

İş güvencesinin olması çalışanların işe motive olduğu ifadesine katılanların oranı %79 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu durum çalışanların iş motivasyonu konusunda iş güvencelerinin çok önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

İş güvencesinin olmasının çalışanların geleceğe güven ile bakması ifadesine katılanların oranı %71 seviyelerindedir. Bu ifade çalışanların aslında yaşam doyumlarının yükselmesi, geleceğe güvenle bakmasını sağlamaktadır.

İş güvencesinin olmasının işçinin geleceğe güvenle bakması ifadesine katılım oranı %71 seviyesindedir. İş güvencesi işçinin gelecekte işsizlik durumu ile karşı karşıya kalmasının olmadığı bir ortamı vadetmektedir. Bu durum bireyin gelecek endişesinin azaltıcı etki yapacaktır.

İş güvencesinin olduğunda ekonomik yaşamın gerekli gelirden yoksun kalma endişesinin olmayacağı ifadesine katılanların %63 seviyelerindedir. Bu durum bireyin ihtiyaçlarının kaynağı olan ücret gelirinden iş güvencesi sayesinde yoksun olmayacağı ve ekonomik ihtiyaçlar için endişe yaşamayacağını desteklemektedir.

Çalışanın iş güvencesi sayesinde istediği sürece aynı iş yerinde istihdam edileceğine katılım oranı %71 seviyelerindedir. Bu durum çalışanın örgüte ilişkin bağlılığını, adanmışlığını da olumlu şekilde etkileyebilir. Aynı zamanda işveren için de uzun vadeli çalışana sahip olmak işçi devrinin azalması ve buna ilişkin maliyetleri olmayacağı durumu beraberinde getirebilir diyebiliriz.

İş güvencesinin toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemli olduğuna katılımın oranı %76 seviyesindedir. Bu durumun iş güvencesinin toplumsal denge ve değerler bakımından da önemli bir yere sahip olduğu çalışanlar tarafından önemsenmektedir.

İş güvencesinin çalışanın toplumda saygınlığını arttırdığı ifadesine katılanların %76 seviyesindedir.. Bu durum iş güvencesinin toplumsal boyutunun önemini ortaya koymaktadır.

İş güvencesi çalışanın bireysel özelliklerinden dolayı işini kaybetmesini engeller ifadesine katılım oranı %30 seviyelerinde kalmıştır. Karasızların oranı %42 seviyesinde olması bireysel özellikler ile iş güvencesi arasında önemli bir ilişki olmadığı düşüncesini desteklemektedir.

Çalışanların iş güvencesi olmadığında toplumsal statülerini kayb ettikleri inancına katılım %67 seviyesindedir. İş güvencesinin olmadığı durumda çalışan iş güvencesini kaybedeceği düşüncesine kapılmaktadır.

İş güvencesinin toplumsal statü kazandıracığı inancı ifadesine katılım oranı %73 seviyesindedir. Bu durum toplumsal statü kazanma konusunda iş güvencesinin olumlu katkı yapacağını göstermektedir.

İş güvencesinin onurlu bir yaşam için vazgeçilmez bir hak olduğu ifadesine katılanların oranı %76 seviyesindedir. Yüksek katılım olduğunu düşünürsek iş güvencesi sayesinde insanlar işsiz kalmazlar ve işsizliğin verdiği onur kırıcı yaşanacak hadiselerden uzak kalabileceklerdir.

İş güvencesinin işi kaybetme korkusunu ortadan kaldırdığı için iş motivasyonunun olumlu şekilde etkilendiği ifadesine katılanların %53 seviyesindedir. Bu durum da iş güvencesinin iş motivasyonu konusunda olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İş güvencesi, iş yerimle bütünleşmemi ve iş yerine bağlanmamı sağlar seçeneği ifadesine katılanların oranı %67 seviyesindedir. Bu olumlu bakış açısı çalışanların iş yerine bağlılık yani örgütsel bağlılıklarını olumlu şekilde etkileyeceğini ifade etmektedir.

İş güvencesi iş yerimle bütünleşmemi sağlar ifadesine katılım oranı %57 seviyesindedir. Bu oran çalışanın örgütsel adanmışlığı arttıracığını ifade etmektedir.

İş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime aktarmam daha kolay olur ifadesine katılanların oranı %65 seviyesindedir. Bu durum çalışanların iş güvenceleri olduğu takdirde işletmenin, onların beşeri birikimlerinden en yüksek seviyede yararlanabileceği sonucunu beraberinde getirir.

Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler ifadesine katılanların oranı %79 seviyesindedir. Bu yüksek oran çalışanların iş güvencesinin bireyi ritmik yaşantının stabilize olmasına sebep olduğu çıkarımı yapılır.

İş güvencesi, toplumsal denge ve değerler bakımından önem taşımaz ifadesine katılanların oranı %32 seviyesindedir. Karasızların oranı ise %38 seviyesindedir. Bu durum iş güvencesinin toplumsal denge ve değerler bakımından önemsiz olduğunu düşünenler düşük düzeyde iken, katılanların da oranı %40 düzeyindedir.

İş görenlerin geleceğine güvenle bakması için iş güvencesi yeterli değildir ifadesine katılanların oranı %42 seviyesindedir. Karasızlar %23 ve katılmayanların oranı ise %35 seviyesindedir. Bu ifade geleceğe güven duymanın sadece iş güvencesi ile sağlanamayacağını ifade etmektedir.

İş güvencesi olanların kendilerini yenilemeyeceği ifadesine katılanların oranı %57 iken katılmayanların oranı %25 düzeyindedir. Bu durum ihtilafli bir görüntüyü ortaya koymaktadır. Bu bakış açısı taşeron çalışanlar üzerinde başka çalışmalar yapılabilir.

İş güvencesi çalışanları tembelliğe iter ifadesine katılanların oranı %84 katılmayanların oranı ise %6'dır. Bu durum tam anlamı ile tüm çalışanların iş güvencesinin tembellik sebebi olacağı inancını taşımadığını ortaya koymaktadır.

Taşeron işçinin iş güvencesinin olmaması, iş yerinde kötü muameleye uğramanın zemini hazırlar ifadesine katılanların oranı %40 seviyesindedir. Aslında olağan bir çalışma ortamında çalışanın çalışma biçimi fark etmeksizin kötü muamele olmaması gerekirken, kötü muamele yapılabilir inancını taşıyanların oranı azımsanmayacak kadar vardır.

Taşeron işçinin daimi kadroya alınması süreci, iş güvencemi sağlar ifadesine katılanların oranı %67 seviyelerindedir. Bu oran taşeron işçinin kadrolu olması ile iş güvencesinin olacağına inancın yüksek seviyede olduğunu göstermektedir.

Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi arttırır ifadesine katılım düzeyi %77 seviyelerindedir. Bu hayli yüksek katılım düzeyidir. Taşeron işçinin kadroya alınması taşeron işçinin devletin sosyal devlet özelliğini hissedeceğini ortaya koymaktadır.

Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum ifadesine katılanların oranı %84 düzeyindedir. Bu oranın yüksekliği iş güvencesinin olmadığı bir işletmede çalışanlar yüksek verimlilikte çalışmadığını göstermektedir. Ansızın işine son verilecek bir işletmeye tüm gücümü, verimliliğimi neden harcaıayım düşüncesinin varlığını ifade eder.

Taşeron işçinin daimi kadroya alınması sosyal devlet olmanın gereğidir ifadesine katılanların oranı %80 seviyesindedir. Taşeron çalışma sisteminin sosyal devlet olmanın bir paradoksu olduğu düşüncesine sahip olunduğu çıkarımını yapabiliriz.

Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır ifadesine katılanların oranı %80 seviyesindedir. Taşeron işçi iş güvencesi sayesinde örgütsel adaletinde işleyeceği bir çalışma hayatına sahip olacağını ifade etmektedir.

İş güvencemin yeterli düzeyde olmaması, zaman zaman iş yerimde 2. Sınıf çalışan muamelesi görmeme sebep olmaktadır ifadesine katılanların oranı %80 seviyesindedir. Bu durum iş güvencesi ile çalışanların birbirine davranış şekillerinin homojen bir yapıda olmadığını ifade etmektedir.

İş güvencesi olan çalışanla, aynı işi yapmama rağmen iş güvencemin olmayışı beni ruhsal olarak etkilemektedir ifadesine katılanların oranı %79 seviyesindedir. Eşit işe eşit haklara sahip olmamak çalışanı psikolojik olumsuz etkilemektedir.

Hükümetin, taşeron işçinin daimi kadroya geçirilmesinin iş güvencemi sağlayacağına inanıyorum ifadesine katılanların oranı %83 seviyesindedir. Hükümetin böyle bir adım atması taşeron çalışanın iş güvencesi için çok olumlu bir durumu ortaya koyacağını ifade etmektedir.

3.2.5. Tutum Farklılıklarına Yönelik Testler

Bu bölümde çalışmaya ilişkin oluşturulmuş hipotezlerin testleri yer alacaktır. Hipotez testleri bazı fark analizleri ve Tukey testi kullanılarak ifade edilecektir.

- Algılanan iş güvencesi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Algılanan iş güvencesi cinsiyet açısından farklılaşmakta mıdır? şeklinde Independent Samples Test analizi ile test edilmiş ve cinsiyete göre farklılaşan ifadeler aşağıdaki tablo 5 belirtilmiştir.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Anova Testi Değerleri

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
F	Sig.	t	df	Sig.
İş Güvencesi İle Çalışma Hakkı Korunur.	1,324	,256	-2,025	,048
			-1,916	,067
İş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir.	,026	,871	-2,055	,045
			-2,061	,048
İşimi kaybetme korkusu iş motivasyonumu olumlu etkiler.	1,328	,255	-2,022	,049
			-2,156	,038
Taşeron işçinin daimi kadroya alınması süreci, iş güvencemi sağlar	,160	,691	-2,740	,009
			-2,640	,014
Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum	,374	,544	-2,257	,029
			-2,114	,045
Hükümetin, taşeron işçinin daimi kadroya geçirilmesinin iş güvencemi sağlayacağına inanıyorum.	,000	,983	-2,096	,041
			-2,052	,050

*p<0.05

Tablo 5'e göre cinsiyete göre farklılaşan ilk ifade İG_1 yani, iş güvencesi ile çalışma hakkı erkek ve kadın çalışanlara göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. İG_9 yani, iş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir ifadesi kadın ve erkek çalışana göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. İG_15 yani, işimi kaybetme korkusu iş motivasyonumu olumlu şekilde etkiler ifadesi kadın ve erkek çalışanlara göre farklılaşmaktadır. İG_26 yani, taşeron işçinin daimi kadroya alınma süreci iş güvencemi sağlar ifadesi kadın ve erkek çalışanlara göre farklılaşmaktadır. İG_28 yani, taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum ifadesi kadın ve erkek çalışana göre farklılaşmaktadır. İG_33 yani, hükümetin taşeron işçiyi kadroya geçirmesi halinde iş güvencemin sağlanacağını düşünüyorum ifadesi kadın ve erkek çalışanlara göre farklılaşmaktadır. Geriye kalan tüm ifadeler cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

- Algılanan iş güvencesi çalışma şekline göre değişmektedir.

Algılanan iş güvencesi çalışma şekline göre (büro personeli, temizlik personeli, teknik personel) değişmektedir hipotezi One-Way Anova analizi ile teste sokulmuş ve aşağıdaki tabloda yer alan p<0.05 anlamlılık düzeyindeki ifadelerin farklılaştığını ortaya koymuştur.

Tablo 7. Çalışma Şekline Göre Anova Değerleri

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş güvencesi olduğunda, ekonomik kriz ve durgunluklar ardaklıklar, kaybetme korkusu yaşanmaz.	14,507	2	7,254	4,989	,011
	66,880	46	1,454		
	81,388	48			
İş güvenliği, görenlerin geleceğe dair endişelerini azaltır.	6,510	2	3,255	3,539	,038
	40,468	44	,920		
	46,979	46			
İş güvencem olduğunda, ekonomik yaşamım için gerekli gelirden yoksun kalma endişesi yaşamam.	8,990	2	4,495	7,870	,001
	26,275	46	,571		
	35,265	48			
İstediğim sürece aynı organizasyon içinde istihdam edileceğime inanıyorum.	8,291	2	4,146	3,753	,031
	50,811	46	1,105		
	59,102	48			
İş güvencesi, iş görenlerin toplumdaki saygınlıklarını artırır.	10,494	2	5,247	4,118	,023
	58,608	46	1,274		
	69,102	48			
İş güvencem olmadığında toplumsal statümü kaybetme korkum artar.	6,860	2	3,430	2,572	,087
	61,344	46	1,334		
	68,204	48			
İş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime aktarmam daha kolay olur.	18,969	2	9,485	6,640	,003
	64,281	45	1,428		
	83,250	47			
Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi artırır	5,963	2	2,982	3,198	,050
	41,954	45	,932		
	47,917	47			

p<0.05

İstediğim sürece aynı organizasyon içinde istihdam edileceğime inanıyorum.

İş güvencesi, iş görenlerin toplumdaki saygınlıklarını artırır.

İş güvencem olmadığında toplumsal statümü kaybetme korkum artar.

Tablo 6'ya göre iş güvencesi olduğunda, ekonomik kriz ve durgunluklar sebebiyle iş kaybetme korkusu yaşanmaz, iş güvencesi, iş görenlerin geleceğe dair endişelerini azaltır, iş güvencem olduğunda, ekonomik yaşamım için gerekli gelirden yoksun kalma endişesi yaşamam. İstediğim sürece aynı organizasyon içinde istihdam edileceğime inanıyorum. İş güvencesi, iş görenlerin toplumdaki saygınlıklarını artırır, iş güvencem olmadığında toplumsal statümü kaybetme korkum artar, iş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime aktarmam daha kolay olur, Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi artırır ifadeleri çalışma şekline göre değiştiği neticesine ulaşılmıştır.

- Algılanan iş güvencesi taşeronun çalışma süresine göre değişmektedir.

Algılanan iş güvencesi taşeronun çalışma süresine göre değişmektedir hipotezi yine One-Way Anova analizi ile teste sokulmuş ve aşağıdaki tabloda yer alan $p < 0.05$ anlamlılık düzeyindeki ifadenin farklılaştığını ortaya koymuştur.

Tablo 8. Çalışma Süresine Göre Anova Değerleri

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır.	Between Groups	12,738	3	4,246	5,161	,004
	Within Groups	37,842	46	,823		
	Total	50,580	49			

$p < 0.05$

Tablo 7'ye İG_30 ifadesi yani, Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır ifadesi meslekte çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 9. Çalışma Süresine Göre Tukey HSD Değerleri

Tukey HSD ^{a,b}			
MÇS	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
16-20 Yıl	7	3,000	
0-5 Yıl	18		4,278
6-10 Yıl	12		4,500
11-15 Yıl	13		4,538
Sig.		1,000	,905

Tablo 8'e göre, 16-20 yıl arasında çalışanlar taşeron işçinin kadroya alınması halinde kendilerine daha adaletli davranılacağı konusunda kararsızlardır.

- Algılanan iş güvencesi eğitim seviyesine göre değişmektedir.

Algılanan iş güvencesi taşeronun eğitim seviyesine göre değişmektedir hipotezi yine One-Way Anova analizi ile teste sokulmuş ve aşağıdaki tabloda yer alan $p < 0.05$ anlamlılık düzeyindeki ifadelerin farklılaştığını ortaya koymuştur.

Tablo 10. Eğitim Seviyesine Göre Anova Değerleri

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler.	Between Groups	20,602	3	6,867	5,232	,003
	Within Groups	59,071	45	1,313		
	Total	79,673	48			
İş güvencesi, toplumsal denge ve değerler bakımından önem taşımaz.	Between Groups	23,900	3	7,967	5,105	,004
	Within Groups	71,780	46	1,560		
	Total	95,680	49			
Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum	Between Groups	10,772	3	3,591	3,658	,019
	Within Groups	45,148	46	,981		
	Total	55,920	49			

Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler, ifadesi eğitim seviyesine göre farklılaşmaktadır. Aşağıdaki tablo 9'a göre 2 kodlu yani lise mezunu taşeron çalışana göre taşeron işçinin çalışana kadroya alınması halinde ömür boyu durağanlığa sürükleyeceği ifadesine katılmayarak diğer eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 11. Eğitim Düzeyine Göre Tukey HSD Değerleri 1 Tukey HSDa,b

EĞİTİM	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Lise	19	2,368	
Önlisans	12	3,250	3,250
Lisans	8	3,250	3,250
İlk öğretim	10		4,100
Sig.		,282	,312

İş güvencesi, toplumsal denge ve değerler bakımından önem taşımaz ifadesi taşeron çalışanların eğitim seviyelerine göre farklılaşmaktadır. Tablo 10'a göre yine lise eğitim seviyesinde olanlar bakımından diğer eğitim seviyesine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 12. Eğitim Düzeyine Göre Tukey HSD Değerleri 2

Tukey HSD ^{a,b}			
EĞİTİM	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Lise	19	2,211	
İlk öğretim	10	3,400	3,400
Ön lisans	12		3,667
Lisans	9		3,778
Sig.		,116	,886

Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum ifadesi eğitim seviyesine göre farklılaşmaktadır. Tablo 11'e göre ön lisans mezunu

taşeron çalışanlar iş güvencesi karşısında verimli olmakla ilgili ifadede karasızlıkla katılmak arasında kalarak diğer eğitim seviyelerinden farklılaşmaktadır.

Tablo 13. Eğitim Düzeyine Göre Tukey HSD Değerleri 3

Tukey HSD ^{a,b}			
EĞİTİM	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Ön Lisans	12	3,417	
İlk Öğretim	10	3,800	3,800
Lisans	9	4,000	4,000
Lise	19		4,579
Sig.		,498	,248

- Algılanan iş güvencesi çalışanın yaşına göre değişmektedir.

Algılanan iş güvencesi taşeronun yaşına göre değişmektedir hipotezi yine One-Way Anova analizi ile teste sokulmuş ve aşağıdaki tabloda yer alan $p < 0.05$ anlamlılık düzeyindeki ifadenin farklılaştığını ortaya koymuştur.

Tablo 14. Çalışanın Yaşına Göre Anova Değerleri

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir.	Between Groups	6,777	4	1,694	3,062	,026
	Within Groups	24,903	45	,553		
	Total	31,680	49			

Tablo 13'e İG_9 ifadesi yani iş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir, ifadesi meslekte çalışma süresine göre farklılaşmaktadır. Tablo 13'ye göre 3 kodlu yaş grubu yani 30-35 yaş aralığında bulunanlar iş güvencesinin toplumsal denge ve değerlerin korunması ifadesine diğer yaş gruplarına göre daha az katılmaktadırlar.

Tablo 15. Çalışanın Yaşına Göre Tukey HSD Değerleri

Tukey HSD ^{a,b}			
YAŞ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
30-35	10	3,500	
36-41	14	3,929	3,929
24-29	13	4,231	4,231
42-47	10	4,500	4,500
48 ve üzeri	3		4,667
Sig.		,093	,332

3.2.6. İş Güvencesi Algısı Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları

İş güvencesi algısı ölçeği 24 ifadeden oluşurken çalışmanın yapıldığı süre zarfına denk gelen sürede kamu taşeronu çalışanına iş güvencesinin devlet tarafından verileceği sözü ölçeğe bu durumu da ölçmeye çalışan 9 sorunun daha eklenmesi ile ölçek 33 soruya ulaşmıştır. 33 soru olan ölçek daha sonra faktör analizi ile alt boyutlarına ayrılmasının nasıl bir sonuç olacağı değerlendirilmesi ile test edilmiştir.

Faktör analizinde oluşan alt boyutların istatistiki olarak kabul edilmesi için KMO and Bartlett's Test değeri 0.70 değerinin üzerinde bir değer olması gerekir ki Tablo 14'e göre bu ön koşul sağlanmıştır.

Tablo 16. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,773
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1243,161
	df	190
	Sig.	,000

Tablo 14'e göre beş alt boyuta ayrılan iş güvencesi algısı ölçeği açıklanan toplam varyans oranı olarak %81,5 oranı bulunmuştur. Bu durum 5 alt boyut ile yapı %81,5 düzeyinde açıklama gücüne sahiptir.

Tablo 17. Açıklanan Varyans Analizi Tablosu

Faktör	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,128	45,641	45,641	3,388	16,939	16,939
2	2,674	13,368	59,009	4,842	24,211	41,149
3	1,824	9,119	68,128	1,305	6,526	47,675
4	1,414	7,072	75,200	3,797	18,983	66,658
5	1,278	6,392	81,592	1,798	8,991	75,649
6	,752	3,758	85,349			
7	,702	3,512	88,862			
8	,405	2,025	90,887			
9	,328	1,639	92,526			
10	,313	1,563	94,090			
11	,256	1,278	95,368			
12	,219	1,095	96,463			
13	,201	1,005	97,469			
14	,135	,674	98,143			
15	,113	,566	98,709			
16	,077	,386	99,095			
17	,066	,331	99,426			
18	,048	,238	99,664			
19	,039	,197	99,860			
20	,028	,140	100,000			

Yapılan faktör analizi aşağıdaki tabloda hangi faktör yükleri ile alt boyutlarına ayrıldığını göstermektedir.

Tablo 18. İş Güvencesi Algısı Ölçeği Faktör Yapısı

	Faktör				
	1	2	3	4	5
Taşeron işçinin daimi kadroya alınması süreci, iş güvencemi sağlar	,987				
Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi artırır	,940				
Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum	,896				
Taşeron işçinin daimi kadroya alınması sosyal devlet olmanın gereğidir	,849				
Hükümetin, taşeron işçinin daimi kadroya geçirilmesinin iş güvencemi sağlayacağına inanıyorum.	,779				
İş güvencesi, iş yerimle kaynaşmamı ve iş yerime bağlanmamı sağlar.	,742				
İş güvencesinin varlığı işe motive olmayı sağlar.	,520				
İş güvencesi, iş görenlerin toplumdaki saygınlıklarını artırır.		,995			
İş görenin kişisel özelliklerinden dolayı işini kaybetmeme güvencesi sağlar.		,891			
İş güvencem olmadığında toplumsal statümü kaybetme korkum artar.		,839			
İş güvencesi, toplumsal statü kazanmamı sağlar.		,804			
İş güvencesi onurlu bir yaşam için vazgeçilmez bir haktır.		,782			
İş güvencesi olduğunda, ekonomik kriz ve durgunluklar sebebiyle iş kaybetme korkusu yaşanmaz.		,545			
İş güvencesi olanlar kendilerini yenilemezler.			,967		
İş güvencesi ile çalışma barışının sağlanacağını düşünmüyorum.			,798		
Taşeron işçinin iş güvencesinin olmaması, iş yerinde kötü muameleye uğramanın zemini hazırlar.			,717		
İş güvencesi, iş görenlerin geleceğe dair endişelerini azaltır.				1,078	
İş güvencesi, iş görenlerin geleceğe güven duymasını sağlar.				,662	
İş güvencesi ile keyfi işten çıkarılmalar önlenir.					,784
İş görenlerin geleceklerine güvenle bakması için iş güvencesi yeterli değildir.					-,553

Faktör analizi sonucunda oluşan 5 alt boyut değişkenlerin ortak olarak ifade ettiği kavramsal değerlendirme yapılmıştır ve *Faktör 1* İG_26, İG_27, İG_28, İG_29, İG_33, İG_16, İG_4 ifadelerinin ortak olarak ifade ettiği kavramın taşeronun iş güvencesi ve motivasyonu olarak adlandırılmıştır. *Faktör 2* İG_10, İG_11, İG_12, İG_13, İG_14, İG_3 değişkenlerinin ortaya koyduğu ifadenin kavramsal değerlendirmesi ise iş güvencesine ilişkin korkular olarak ifade edilebilir. *Faktör 3* İG_22, İG_23, İG_25 değişkenlerinin ortaya koyduğu kavramsal ifade ise değişkenler tek tek incelendiğinde tam olarak ortak bir kavram üretilmemektedir. Bu faktörleşmenin istatistiksel bir rastlantı olduğu söylenebilir.

Faktör 4 İG_6, İG_5 değişkenlerinin ortaya koyduğu kavramsal ifade ise iş güvencesinin gelecek etkisi olarak adlandırılabilir. *Faktör 5* İG_2, İG_21 değişkenlerinin ortaya koyduğu kavramsal ifade ise iş güvencesinin tek başına yetersizliği olarak ifade edilebilir.

Aşağıdaki tablo 17 ise faktörler arası korelasyon değerleri verilmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan değerlere bakıldığında en yüksek korelasyon (birlikte değişim) oranı iş güvencesinin korku boyutu (*Faktör 2*) ile iş güvencesinin gelecek etkisi (*Faktör 4*) arasında olduğu görülmektedir. Bu ilişkiyi iş güvencesinin gelecekle ilgili korkularının ilişkisi olarak ifade edilebilir.

Tablo 19. Faktörler Arası Korelasyon Değerleri

Faktör	1	2	3	4	5
1	1,000	,574	,479	,452	,223
2	,574	1,000	,297	,577	,224
3	,479	,297	1,000	,257	,156
4	,452	,577	,257	1,000	,216
5	,223	,224	,156	,216	1,000

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

SONUÇ

İnsan hayatının belki de en önem verdiği, en verimli olduğu zamanı ayırdığı, bireysel ve toplumsal bir çok davranışının belirleyicisi olan iş hayatıdır. İnsanın çok önem verdiği bu çalışma hayatının yasalar, toplumsal değerler ve firmalar tarafından güvence altına alınması onun yaşam doyumu ile doğrudan ilişkilidir. Alan yazında da ifade edildiği gibi iş güvencesi, çalışanın geleceğe karşı güven duyacağı veya endişeleneceği bir çok etkiye sahip olmaktadır.

İş güvencesi çok farklı unsurlardan etkilenmektedir. En çok etkilenilen faktör ise teknoloji ve küreselleşmedir. Teknoloji tabanlı üretim teknikleri, uzun süre işinde çalışan bir çalışanın veya çalışan grubunun bir anda işinden olmasına sebep olabilmektedir. Yine teknolojinin hızla ilerlemesi yeni çalışma modellerini de beraberinde getirmektedir. Bu çalışma şekli esnek çalışma veya atipik istihdam olarak adlandırılmaktadır. Her ne kadar teknoloji iş güvencesine bir tehdit gibi görünse de bu istihdam tehdidine karşı uluslararası sözleşmeler, Anayasa Kanunları, İş Kanunları, Borçlar Kanunu gibi yasal düzenlemeler işvereni ve iş göreni korumaktadır. Bu koruma yaklaşımı yasal olarak mevzuatlarda yer alsa da yasal boşluklar, etik ve ahlak dışı yaklaşımlar ile yasal boşluklarından faydalanarak iş güvencesi hakkı bazen özel sektör firmaları, bazen de kamu kurumları tarafından zedelenmektedir. Alan yazında yer aldığı gibi 4857 Sayılı İş Kanunu ile esnek çalışmanın önü açılmakta ve çalışanın iş güvencesini korumaya yönelik düzenlemeler zayıflamıştır. İş güvencesini korumak için örgütlenme davranışında bulunacak çalışanların ise işveren tarafından engellemeler ile sendikalaşmadığı ve iş güvencesini ve diğer haklarını tam olarak koruyamadığı bir çalışma hayatının var olduğu ifade edilmektedir. İş güvencesinin bir başka faktörü ise ülkemizdeki işsizlik oranlarının yüksekliğidir. İşsizliğin varlığı çalışma isteğinde bulunanları kayıt dışı istihdama yönlendirebilmekte ve kayıt dışı çalışanın zaten iş güvencesi gibi bir yasal hakkı baştan bulunmamaktadır.

Yeni çalışma biçimlerinden olan esnek çalışmanın ülkemizde en çok görülen şekli ise taşeron işçilik olarak ortaya çıkmaktadır. Taşeron işçilik ucuz, sosyal hakları kısıtlı, iş güvencesi düşük düzeyde olan, sendikalaşmanın çok mümkün olmadığı bir

çalışma biçimidir. Taşeron çalışma şekli aslında yüksek teknoloji bilgisine sahip, beşeri sermayesi bakımından piyasada zor bulunan bireylerin ve firmaların çalışma biçimi olarak ortaya çıkmasına rağmen, özellikle kamu kurumlarında zamanla uğraşmaktan uzak durmak istediği çok vasıf gerektirmeyen temizlik, basit büro işleri ve özel güvenlik gibi işleri taşeron işletmeler aracılığı ile özel firmalara devrettiğini görmekteyiz. İşin başka bir firmaya yapılması iş kanununda alt işverenlik olarak tanımlanmaktadır. Alt işveren olan firmalar ise en yüksek kar elde edebileceği çalışma şeklini benimseyerek, çalışanın iş güvencesi başta olmak üzere bir çok çalışma hakkını zayıflatmaktadır.

Araştırmaya Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan 71 çalışan katılmıştır. Katılımcıların %60'ı erkek, %40'ı ise kadındır. Katılımcıların %73'ü 24 - 41 yaş aralığında olan çalışanlardır. Çalışanların yarıdan fazlası (%59) 0-10 yıl arası çalışanlardır. Taşeron çalışanların %45'i büro personeli, %39'u temizlik personeli, %16'sı teknik personeldir. Yani üniversite daha çok temizlik ve büro işlerini taşere etmektedir, teknik işlerini ise daha çok kendisi yapmaktadır. Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %38 ile en yüksek eğitim düzeyi lise eğitimidir, diğer eğitim düzeyleri eşit dağılmaktadır. Taşeron işçilerin genel olarak lise mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Taşeron işçilerin %76'sı evlidir, %67'si 1 - 2 çocuk sahibidir. Taşeron çalışanların %27'si ek iş yapmaktadır ve bu konunun ayrıca çalışılması önerilir. Taşeron çalışanların eşlerinin çalışma durumu ise %46'sı çalışmamaktadır, %38'si sürekli çalışırken, %16'sı kısmi gündelik çalışmaktadır. Bu bakımdan taşeron işçilerin ücret gelirleri üzerine de bir araştırma yapılabilir.

İş güvencesi algısının araştırma sonuçları ise; uygulanan iş güvencesi algısı ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik katsayısı .936 olarak bulunmuştur ve bu değer ölçeğin araştırılan yapının iyi bir şekilde ölçebildiğini ortaya koymaktadır. Ölçeğin çarpıklık-basıklık puanlarına bakılarak normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş güvencesinin bir çalışma hakkı olduğu ifadesine katılım %65 düzeyindedir, iş güvencesi keyfi işten çıkarmaları engeller diyenlerin oranı %68'dir, iş güvencesi kriz durumlarında iş kaybetme korkusunu %68 katılımı engellediği algısı vardır. İş güvencesinin motivasyon kaynağı olduğunu söyleyenler ise %79 seviyesindedir, yani iş güvencesi önemli bir

motivasyon kaynağıdır. İş güvencesinin geleceğe güvenle bakılmasının sebebidir diyenler ise %71 düzeyindedir. İş güvencesi %63 katılımı ücreti gelirlerini korumaya alır, iş güvencesinin toplumsal değerler açısından önemli olduğu algısı %76'dır. İş güvencesinin bir başka toplumsal etkisi ise; çalışanların iş güvencesine sahip olması onların toplumda saygınlığını artırır algısı ise %76'dır. İş güvencesi ile kişisel özellik ilişkisi düşüktür ki bu bakış açısının kararsızlığı %42 seviyesindedir. İş güvencesini kaybeden, toplumsal statüsünü de kaybeder korkusunun algısı ise %67'dir, toplumsal statü kazandırır algısı ise %32'dir ve kararsızların %42 ile daha yüksektir. İşini kaybetme korkusunun motivasyon etkisi yaptığı algısı ise %53'tür. İş güvencesi çalışan ile örgüt arasında bütünleşme sağlar diyenlerin oranı %57'dir. İş güvencesi olan çalışan beşeri sermayesini örgüte daha çok aktarır diyenlerin oranı ise %65 seviyesindedir. İş güvencesi çalışanı durağanlaştırdığı düşüncesi %79 ile yüksek düzeydedir. Geleceğe güvenle bakmak sadece iş güvencesi sayesinde değildir diyenlerin oranı %77'dir. İş güvencesi olan çalışan kendini yenilemez diyenler ise %67'dir. İş güvencesi çalışanı tembelleştirir diyenlerin oranı ise %84 ile hayli fazladır. Taşeron işçinin iş güvencesi yoksa işyerinde kötü muameleye uğramanın zeminini hazırlar algısı ise %84'düzeyindedir. Taşeron işçi kadroya alınır iş güvencesine kavuşacağına %80 ile katılmaktadır, aynı oranla devlete güven de artmaktadır. Taşeronun kadroya alınması %83 oranla verimliliğin artacağı algısı vardır. Taşeronun kamu güvencesi ile iş güvencesine kavuşması sosyal devlet gereğidir algısı ise %80'dir, yine aynı oranla taşeronu daha adaletli olacağı algısı vardır. Aynı oranla ikinci sınıf çalışan davranışı gördükleri algısı vardır. İş güvencesinin psikolojik etkiye sahip olduğu inancı ise %82'dir. Bakan ve Büyükbeşe (2004) yaptıkları çalışmada, iş güvencesinin motivasyon, genel tatmin, iş tatmini, sosyal tatmin ve yöneticiden tatmin değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılarak, çalışmayı desteklediği görülmüştür.

İş güvencesi algısı cinsiyete göre iş güvencesi ile çalışma hakkı korunur, toplumsal denge özelliğidir, işimi kaybetme korkusu motivasyonumu olumlu etkiler, taşeronun kadroya alınması iş güvencemi sağlar, iş güvencemin sağlanması verimliliğimi artırır, hükümetin taşeronu yönelik kadro çalışmasının iş güvencesini sağlar diyenler erkek ve kadın çalışan tarafından farklı algılanmaktadır.

Taşeronun kadroya alınması adaletli olunacağı inancı çalışma süresine göre değişmektedir. Tecrübeli (16 - 20 yıl) çalışanlarda adaletli olunacağı algısı diğer çalışma süresinde bulunanlara göre düşük düzeydedir. Eğitim seviyesine göre iş güvencesi algısı farklılıkları ise; lise mezunu çalışan diğer eğitim seviyelerine göre taşeronun kadroya girmesi halinde durağanlık yaşamayacağını ifade eder. Lise mezunları iş güvencesinin toplumsal denge ve değerler bakımından önem taşımaz ifadesine katılmamaktadırlar. Ön lisans mezunu çalışanlar ise taşeronun kadroya alınması halinde veriminin artacağına diğer eğitim seviyeleri kadar katılmamaktadır. Yaş gruplarına göre yapılan analiz sonucunda 30 - 35 yaş aralığında olanlar iş güvencesinin toplumsal denge ve değerler bakımından önemlidir ifadesine diğer yaş aralıkları kadar katılmamaktadırlar.

İş güvencesi algısı ölçeği sonradan eklenmiş sorular ile 33 ifadeden oluşmaktadır. Faktör analizi sonucunda “Faktör analizi sonucunda oluşan 5 alt boyut değişkenlerin ortak olarak ifade ettiği kavramsal değerlendirme yapılmıştır ve faktör 1 İG_26, İG_27, İG_28, İG_29, İG_33, İG_16, İG_4 ifadelerinin ortak olarak ifade ettiği kavramın taşeronun iş güvencesi ve motivasyonu olarak adlandırılmıştır. Faktör 2 İG_10, İG_11, İG_12, İG_13, İG_14, İG_3 değişkenlerinin ortaya koyduğu ifadenin kavramsal değerlendirmesi ise iş güvencesine ilişkin korkular olarak ifade edilebilir. Faktör 3 İG_22, İG_23, İG_25 değişkenlerinin ortaya koyduğu kavramsal ifade ise değişkenler tek tek incelendiğinde tam olarak ortak bir kavram üretilmemektedir. Bu faktörleşmenin istatistiksel bir rastlantı olduğu söylenebilir.” bu ölçeğin 5 alt boyutla değerlendirilebileceğini önerebiliriz. Ancak bu boyutların adlandırılması üzerinde alanın uzman görüşlerine başvurmakta fayda vardır. Faktör analizinin bu hali ile korelasyon değerlerine bakılarak iş güvencesinin gelecek boyutu ile korku boyutunun yüksek korelasyona (.577) sahip olduğunu ifade edebiliriz.

Tüm değerlendirmeler neticesinde iş güvencesi algısı özellikle dezavantajlı olarak nitelendirilebileceğimiz taşeron çalışanlar arasında önemle üzerinde durulan, taşeronun kamu kesiminde çalışanlarının devlet güvencesi ile iş güvencesine sahip olmalarının onların devlete bakış açısı itibarıyla sosyal devlet olma özelliğini

sağlamlaştıracağını, çalışanların geleceğe daha çok güvenle bakacaklarını ortaya koymuştur.



KAYNAKÇA

Makaleler

- Acar, E. Ö. (2016). *Türkiye'de Yapısal Dönüşüm Ve İşgücü Piyasaları Üzerine Bir İnceleme*, Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (25).
- Açıkalın, N. (2007). *Enformel Sektör ve Yoksulluk: Kentsel İşgücü Pazarı Üzerine Etkileri, İstanbul ve Gaziantep Örnekleri*. Sosyoekonomi, 6(6).
- Akçay, İ. İ. (2010). *Türkiye'de Emegın Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafları: 1936-1963. Çalışma ve Toplum*, 25, 41-64.
- Akpınar, T., & Akpınar, Ş. (2015). *Emek Sürecinde Yeni Arayışlar*. Çalışma ve Toplum, 47(4).
- Aktuğ, S., (2009), *İş Güvencesinin Uluslararası Dayanakları*, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13 (1-2), 217-247.
- Alpagut, G. (2002). *Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması. İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması*, 18-19.
- Altınsoy, A., ve Yiğit, Y. (2017). *Türkiye İşgücü Piyasasının Değerlendirilmesi ve Ulusal İstihdam Stratejisi Hedefleri İle Uyumu, Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(2).
- Aydin, M. (2006). *Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü*, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat-Mayıs, 1-34.
- Bakan, İ., ve Büyükbeşe, A. G. T. (2004). *Çalışanların İş Güvencesi Ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (23).
- Beltekin, N. (2014). *İşgücü Talebi Ve Eğitim İlişkisi Üzerine Bir Analiz (İş İlanları Örneği)*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 13(51).
- Calp, M. H. (2016). *İşletmelerde Uygulanan İnsan Kaynakları Yönetiminde Veritabanı Kullanımının Önemi*, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 539-557.
- Candan, M. A. (2015). *Ülkemizdeki İş Güvencesi Tartışmaları Ve İş Güvencesi Yasa Tasarısı Üzerine*. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 3(9).
- Çelik, N. (2009). *İş Hukuku Dersleri*, 22. Basım. İstanbul: Legal, (s 164).
- Centel, T. (2012). *İş güvencesi*, Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası, 27 (1).

- Çakır, G., (2015), *Esneklik: Sermayenin Bir Sınıf Taarruzu*, Bilim ve Gelecek Dergisi, Sayı 137.
- Çakır, Ö. (2007) *İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği*, Çalışma ve Toplum Dergisi, (1).
- Çakır, Ö. (2009). *Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler*. Sosyoekonomi, 10 (10).
- Çakmak, D. (2007). *Toplumsal Uzlaşma Belgesi: 1936 Tarihli İş Kanunu*, Sosyal Bilimler Dergisi, (1), 127-169.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). *Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*, KOSBED, 28: 21-34.
- Çelik, A. (2007). *Eğreti Emek-Parçalanan Sınıf*, Birikim Dergisi, 217, 1-12.
- Çelik, N. (2006). *İş Güvencesi-Kötü Niyet Tazminatı İlişkisi:(Karar İncelemesi)*.
- Çetin, H., Zetter, S. A., Taş, S., ve Çaylak, M., *İş Doyumu Ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği*, Akdeniz Üniversitesi, İİBF Dergisi (26), 145-163.
- Çoban, B. (2013). *Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler Ve Değişen Stratejiler*. Çalışma ve Toplum, (38), 375-412.
- Çondur, F., ve Bölükbaş, M. (2014). *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme*. Amme İdaresi Dergisi, 47(2).
- Davis, S. J. (2008). The Decline Of Job Loss And Why It Matters. The American Economic Review, 98(2), 263-267.
- Demir, F. (2010). *Çalışma Hayatında Çocukların Korunması*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 12, Özel S. 547-577.
- Demir, M. (2011), *İş görenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti Ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi*, Ege Akademik Bakış Dergisi, 11(3), 453-464.
- Demircan, Ç. (2010). *Üçüncü Yol ve Yolun Sonu, Memleket, Siyaset ve Yönetim*, 5(12), 201-228.
- Deniz, Ö. (2007). *Cumhuriyet Döneminde Çalışma Hayatı*, ÇTTAD, 6 (15), 131-150.
- Dereli, B. (2012). *İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1 s.237-256

- Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). *Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları Ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi*, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(2).
- Doğanlı, B., ve Demirci, Ç. (2014). *Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma*. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1), 47-60.
- Dulay, D. (2016). *Karar İncelemesi İşverenin Gözetim Borcunun Kapsamına İşçinin Ahlaki Değerlerinin Korunmasının Gireceğini Öngören Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi*. Çalışma ve Toplum, 48(1).
- Emiroğlu, C., ve Özer, S. (2015). *Eski ve Yeni İş Yasası: Ne Getirdi? Ne Götürdü?*. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 4(15).
- Engin, E. M. (2013). *6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi*, Çalışma ve Toplum, 39(4).
- Ercan, H. (2012). *İstihdamsız Büyüme: Verimlilik Artışı mı, Yeni İş Yasası mı? Bir Ön Değerlendirme* (No. 2012/78). Discussion Paper, Turkish Economic Association.
- Erçetin, Ö. Z., ve Baykoç, Ö. F. (2004). *Tedarikçi Seçimi Problemine Karar Teorisi Destekli Uzman Sistem Yaklaşımı*. Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi, 19(3).
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2017). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması*.
- Gong, Y., Law, K.S., Chang, S., ve Xin, K.R. (2009). Human Resources Management And Firm Performance: The Differential Role Of Managerial Affective And Continuance commitment. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 263.
- Gök, G. A., Erdem, R., ve Yıldız, F. K. (2016). *Dış Kaynaktan Yararlanma Yoluyla Çalıştırılan Personelin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (23).
- Gül, S. (2016). *İş Güvencesi Düzenlemeleri Ve Emek Talebine Etkileri* (Doctoral dissertation, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Güler, Ş. (2017). *Kamudaki Alt İşverenlerin Kamu İşveren Sendikalarını Yetkilendirmeleri, Ortaya Çıkan Sorunlar Ve Çözümüne Yönelik Bir Değerlendirme*. Karatahta, 79.
- Güllüpinar, F., ve Gökalp, E. (2014). *Neoliberal Zamanın Ruhu, Yaşam Boyu Öğrenme ve İstihdam İlişkileri: Yaşam Boyu Öğrenme Politikalarının Eleştirel Bir Analizi*, Mülkiye Dergisi, 38(2).

- Güneş, B., ve Mutlay, F. B. (2011). *Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi” ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi*. Çalışma ve Toplum, 3, 30.
- Güneş, F. (2016). *Toplumsal Yeniden Üretim Ve Karşılığı Ödenmeyen Emek*. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 15(57).
- Gürbüz, T., (2014), *6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi.
- Holmlund, B., ve Storrie, D. (2002). *Temporary Work In Turbulent Times: The Swedish Experience*. The Economic Journal, 112(480).
- Hübler, D., ve Hübler, O. (2006). *Is There A Trade-Off Between Job Security And Wages In Germany And The UK?*, IZA Discussion Paper No. 2241.
- İnfal, S., ve Bodur, S. (2011). *Hemşirelerin Önem Verdikleri Motivasyon Araçları*, Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 19(2), 77-82.
- İzgi, M. C., ve Türkmen, H. Ö., (2012). *Akdeniz Üniversitesi'nde Taşeron Sağlık İşçilerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Durum Tespiti/Due Diligence Of Occupational Health And Safety Of Subcontractor Health Workers In Akdeniz University*. Türkiye Halk Sağlığı Dergisi, 10(3), 160-173.
- Kandemir, M., ve Yardımcıoğlu, D. (2014). *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi*. Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(30-31), 1-44.
- Kanunu, İ. (2003). Kanun no: 4857. *Resmi Gazete*, (25134).
- Kart, E. (2016). *İstihdam İlişkilerinin Taşeronlaşmış Formları ve “Aracı” Aktörleri: İnşaat Sektöründe Ustabaşılar*, Gaziantep University Journal of Social Sciences, 15(2).
- Kaya, G., (2015). *Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 14(55).
- Kesici, M. R., ve Selamoğlu, A. (2005). *Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi Ve Geçirdiği Dönüşüm*.“ İş ,Güç ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:7 Sayı :2.
- Kivimäki, M., ve Kawachi, I. (2015). *Work Stress As A Risk Factor For Cardiovascular Disease*, Current Cardiology Reports, 17(9), 74.
- Kocabaş, F. (2004). *Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10, 33-54.
- Koç, M. (2016). *Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik*. Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2.

- Koç, Y. (2000). *Dünyada iş güvencesi*. TÜRK-İŞ.
- Koç, Y. (2001). *İş Güvencesi Yasa Tasarıları (1979-2001)*. Mülkiye Dergisi, 25(228), 149-168.
- Koç, Y. (2002), *İş Güvencesinin Öyküsü*, Mülkiye Dergisi, 26(236), 131-178.
- Kurt, R., ve Koç, M. (2001). *1475 Sayılı İş Kanununda İş Güvencesi*, Mali Çözüm Dergisi, 54.
- Kurulu, B. M. G. *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*, YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6.
- Kuzgun, İ. K. (2007). *Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi*, Journal of Yaşar University, 2(8), 841-861.
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G., & LaMontagne, A. D. (2014). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American journal of industrial medicine*, 57(5), 495-515.
- Liu, X., Huang, Q., Wang, H., & Liu, S. (2017), Employment Security And Employee Organizational Citizenship Behavior: Does An ‘Iron Rice Bowl’ make A Difference?. *The International Journal Of Human Resource Management*, 1-20.
- MacKenzie, R. (2010), Why Do Contingent Workers Join A Trade Union? Evidence From The Irish Telecommunications Sector, *European Journal of Industrial Relations*, 16(2), 153-168.
- Mahiroğulları, A. (2005), *Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (49).
- Makal, A. (2004), *Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (47), 123-172.
- Mütevellioğlu, N. (2013). *İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği Ve Sendikal Örgütlenme Hakkı*, V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu.
- Nishat Faisal, M., ve A. Al-Esmael, B. (2014). *Modeling The Enablers Of Organizational Commitment*, Business Process Management Journal, 20(1), 25-46.
- Nurol, B. *Post-Endüstriyel İyimserlikten Hegemonik Despotizme: 21. Yüzyılın İlk Çeyreğinde Taşeron Çalışma*, Politik-Ekonomik Kuram, 1 (1).
- Nurol, B., ve Ünal, B. (2017). *Kamu Şeker Fabrikalarında Esnek İstihdam ve Taşeron İşgücü Kullanımı*, Gaziantep University Journal of Social Sciences, 16(3).

- Öğüt, A., Akgemci, T., ve Demirsel, M. T. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İş gören Motivasyonu Süreci*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (12), 277-290.
- Oğuz, Ş. (2011). *Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan “Prekarya” Ya Mı*, Mülkiye Dergisi, 35(271).
- Ören, K., Acar, H., ve Kandemir, H., (2016), *Refah Devleti Paradoksu Olarak Kamuda Taşeron Çalışma Sistemi: Emek ve Toplum Dergisi*, 5(5), 155-183.
- Örücü, E., Yumuşak, S., ve Bozkır, Y. (2006). *Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13(1), 39-51.
- Özkan, Ç., ve Gümüş, M. (2013). *Ege Bölgesindeki 4-5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Örgüt Kültürünün İş Değerlerinin Dönüşümüne Etkileri*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2013(2), 1-14.
- Özkaplan, N., ve Selamoğlu, A. (2005). *Amerika Birleşik Devletleri’nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(1).
- Özkaraca, E. (2013). *6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler*. Çalışma ve Toplum, 38(3).
- Özpınar, Ş., Demir, Ö., ve Keskin, S. (2011), *Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010)*, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 3(2).
- Özsoy, C. E. (2015). *Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite Ve Kantitesi Üzerine Düşünceler*, Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi, 5(5).
- Özveri, M. (2012). *Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları*, Çalışma ve Toplum, 2(33), 147-172.
- Papatya, G. (2017). *İşletme Verimlilik Stratejileri ve Uygulama Yöntemleri Üzerine Bir Değerlendirme*, Journal of Strategic Research in Social Science, 3(1)
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits By Putting People First*. Harvard Business Press.
- Poyraz, K., ve Kama, U. B. (2008), *Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2).

- Rapp, S. (2010). Headteacher As A Pedagogical Leader: A Comparative Study Of Headteachers In Sweden And England. *British Journal of Educational Studies*, 58(3), 331-349.
- Rowe, R., & Snizek, W. E. (1995), Gender Differences In Work Values: Perpetuating The Myth. *Work And Occupations*, 22(2), 215-229.
- Sevimli, K. A. (2013). *Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması*, Çalışma ve Toplum, 36(1).
- Sığırı, Ü. (2006), *Japonların Kültürel Özellikleri Bağlamında; Yönetmel, Ekonomik Ve Sosyal Süreçlerinin Analizi*.
- Sığırı, Ü. (2007). *İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer Ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2).
- Soysal, A. (2009). *İş Yaşamında Stres*, Çimento İşveren Dergisi, 23(3), 17-40.
- Süzek, S. (2007). İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler.
- Şafak, C. *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi*, TBB Dergisi, Sayı 51.
- Şahlanan, F. (2013), *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi*, Çalışma ve Toplum, 39(4).
- Şakar, A. Y. (2011), *İş Güvencesi (İşe Başlatmama) Tazminatından Gelir Vergisi Kesintisi Yapılması Durumunda İşverenin Düzeltme Talep Etme Hakkı*, Maliye Dergisi, 2011, 161.
- Tanrıverdi, H. (2006). Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2).
- Taşkıran, G. (2011), *Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler*, Çalışma ve Toplum, 4(31), 135-162.
- Taşoğlu, J., ve Limoncuoğlu, S. A. (2010), *4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma*, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2).
- Tayfun, A., ve Tekbalkan, M. (2014), *Dış Kaynaklardan Yararlanan Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu: Ankara'da Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi, 1(1), 63-78.
- Tecer, M. (2006), *Atatürk Döneminde (1923-1938) Ekonomik Örgütlenme*, Amme İdaresi Dergisi, 39(4), 75.

- Tiyek, R. (2014), *Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü Ve Taşeron Çalışma*, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3(7).
- Top, M., Akdere, M., ve Tarcan, M. (2015), *Examining Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment And Organizational Trust In Turkish Hospitals: Public Servants Versus Private Sector Employees*, The International Journal of Human Resource Management, 26(9), 1259-1282.
- Topcu, M. K., ve Basım, H. N. (2013), *Örgütsel Özdeşleşmenin Bir Öncülü Olarak Psikolojik Sözleşme Algısı: Kobi'lerde Bir Araştırma*, Yönetim Ve Organizasyon Kongresi.
- Tor, S. S., ve Esengün, K. (2011), *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler Ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2011(1), 53-63.
- Tunalı, H., & Erbelet, E. (2017). *Ekonomik Büyüme Ve Sanayileşme İlişkisinde Kaldor Yasasının Türkiye'deki Geçerliliğinin Analizi*, Analysis, 6(1).
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., & Türkyılmaz, A. (2010). *Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, İş İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12 (2).
- Uçkan, B. (2005). *Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi Ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 3.
- Uçkan, B. (2005). *Türkiye'de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1.
- Uğurlu, A. A., ve Tuncer, İ. (2017). *Türkiye'de Sanayi ve Hizmet Sektörlerinin Büyüme ve İstihdama Katkıları: Girdi-Çıktı Analizi*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(1).
- Uğurlu, C. T., ve Usta, H. G. (2016). *Demografik Özellikler ve Tutumun Tükenmişlik Üzerine Yordayıcılık Etkisi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16 (1), 305-318.
- Urhan, B., & Selamoğlu, A. (2008), *İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği*, Çalışma ve Toplum, 3(18), 171-197.
- Uyanık, Y. (2008). *Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları*. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 1-16.
- Ünlüönen, K., ve Şahin, S. Z. (2011). *Turizmde İstihdam*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 37(37).
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Yıldırım, B. I., ve Yirik, Ş. *İş görenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği*, Iğdır Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 6, 37-53.
- Yıldırım, E., ve Uçkan, B. (2010). *İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği*, Çalışma ve Toplum, 2(25), 163-184.
- Yıldız, E. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Davranış Boyutu Ve Bir Örnek Olay*. Öneri Dergisi, 10(40), 103-113.
- Yiğit, Y. (2013). *6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması*, Yönetim Bilimleri Dergisi, 11 (22), 31-68.
- Yorgun, S. (2013), *Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, Çalışma ve Toplum, 39(4).
- Yücesan-Özdemir, G. (2010). *Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma*, Çalışma ve Toplum, 27(4), 35-50.
- Yüksekbilgili, Z. (2013). *Türk Tipi Y Kuşağı*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 45(45).
- Yüksel, H. (2014). *Emek Kavramının Ortaya Çıkışında Rol Oynayan Tarihi Dönüm Noktalarının Süreç Merkezli Değerlendirilmesi*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2).
- Yüksel, R., ve Yıldız, S. *İş Güvencesi Yasa Tasarısı: Emegın Çalışma Hakkının Korunması Mı? Sermayenin Rekabet Avantajını Kaybetmesi Mi?*, Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 21 (1), 63-78.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014), *The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance In Beverage Industry Of Pakistan*. International Journal Of Academic Research In Accounting, Finance And Management Sciences, 4(1), 293-298.
- Zeytinoğlu, E. (2012), *Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(22) s. 157-175

Tezler

- Akan, H., & KESER, H. (2009). *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebep Feshi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü, Yüksek Lisans Tezi, 1-262.

- Aktuğ, S. S. (2009). *İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri Ve Türkiye Değerlendirmesi* (Doctoral dissertation, DE Sosyal Bilimleri Enstitüsü). Doktora Tezi, 1-225.
- Demirtaş, B. . (2009). *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma* (Doctoral dissertation, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Dığın, . (2008). *İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Güvencesi Ve Komuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Öztürk, F. (2011). *Türk Hukukunda İş Güvencesi Uygulamalarının İstihdamın Enformelleşmesine Etkileri*, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Smadov, S. (2006), *İş Doyumu Ve rgtsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*, (Doctoral dissertation, DE Sosyal Bilimleri Enstitüsü)
- şeker, S., (2015), *Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi

İnternet

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

<http://www.genel-is.org.tr/temel-iscucu-istatistiklerine-gore-turkiyede-iscilerin-122si-taseron-isci,2,11076#.WfBbyEz7mgQ>

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24632>

<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>

<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6098.html>

EKLER

İŞ GÜVENCESİ ALGISI ÖLÇEĞİ ANKET FORMU

KAMU KURUMLARINDA ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLERİN İŞ GÜVENCESİ ALGISININ ÖLÇÜLMESİ: SDÜ TAŞERON İŞÇİLERİ ÜZERERİNDE BİR ARAŞTIRMA.

Bu anket kamu kurumlarında taşeron işçi olarak çalışanların iş güvencesi ile ilgili görüşlerini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde iş güvencesi ölçeği yer almaktadır. Anket iş güvencesi algısını belirlemek amacıyla kullanılacaktır.

Cevaplama süresi 5 dk. sürmektedir. Her ifadeyi okuduktan sonra buna ne derece katıldığınızı ya da katılmadığınızı ifadenin yanındaki kutucuklardan sadece bir tanesi için (X) şeklinde doldurarak belirtiniz. Lütfen işaretsiz ifade bırakmayınız. Anketlere kesinlikle kimlik bilgisi yazmayınız.

Ankete katıldığınız için teşekkür ederim.

Mehmet ÇELİK
SDÜ Sos. Bil. Enst.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Böl. Yük. Lis. Öğrencisi

1. BÖLÜM (Demografik Bilgiler)

- Cinsiyetiniz
 Kadın Erkek
- Meslekte Çalışma Süreniz
 0-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl
- Çalışma Şekliniz
 Temizlik Görevlisi
 Büro Personeli
 Teknik Personel
- Eğitim Düzeyiniz
 İlk Öğretim Lise Ön Lisans Lisans
- Medeni Haliniz
 Bekar Evli
- Yaşınız
 18-23 24-29 30-35
 36-41 42-47 48 ve üzeri
- Çocuğunuz var mı?
 Yok 1-2 3-4 5 ve fazlası
- Ek İşte Çalışıyor musunuz?
 Evet Hayır
- Eşiniz Çalışıyor mu?
 Çalışmıyor
 Sürekli Bir İşte Çalışıyor
 Kısmi, Gündelik Çalışıyor

2. Bölüm İş Güvencesi Ölçeği Formu

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İş güvencesi ile çalışma hakkı korunur.	1	2	3	4	5
2	İş güvencesi ile keyfi işten çıkartılmalar önlenir.	1	2	3	4	5
3	İş güvencesi nikt fonda, ekonomik kriz ve durgunluklar sebebiyle iş, kaybetme korkusu x`rammaz.	1	2	3	4	5
4	İş güvencesinin u`d`i iş motive olmayı r`flar.	1	2	3	4	5
5	İş güvencesi, işçilerin f`d`de işten ayrılmasını r`flar.	1	2	3	4	5
6	İş güvencesi, işçilerin f`d`de dair d`h`lerini azaltır.	1	2	3	4	5
7	İş güvencesi nikt fonda, ekonomik x`ramım için gerekli gelirden yoksun kalma d`h`si x`ramam.	1	2	3	4	5
8	İş güvencesi aynı organizasyon içinde istihdam d`h`si`me inanıyorum.	1	2	3	4	5
9	İş güvencesi toplumsal denge ve c`d`lerin korunması` b`şından önemlidir.	1	2	3	4	5
10	İş güvencesi, işçilerin toplumdaki saygınlıklarını artırır.	1	2	3	4	5
11	İşçilerin iş`sel özelliklerinden dolayı işini kaybetmeme iş güvencesi r`flar.	1	2	3	4	5
12	İş güvencesi nikt fonda toplumsal st`l` kaybetme korkum artar.	1	2	3	4	5
13	İş güvencesi, toplumsal r`st` kazanmamı r`flar.	1	2	3	4	5
14	İş güvencesi onurlu bir x`ram için u`y`d`mez bir haktır.	1	2	3	4	5
15	İş güvencesi kaybetme korkusu işçilerin motivasyonunu olumlu etkiler.	1	2	3	4	5
16	İş güvencesi, işçilerin yerimle iş`m` ve işçilerin yerime a`flanmamı r`flar.	1	2	3	4	5
17	İş güvencesi işçilerin yerimle iş`m`memi r`flar.	1	2	3	4	5
18	İş güvencesi nikt fonda, sahip nikt füm bilgi ve s`b` beyi işçilerin yerime aktarmam daha kolay olur.	1	2	3	4	5
19	İş güvencesinin ben` için bir x`rama r`ç`k`ler.	1	2	3	4	5
20	İş güvencesi, toplumsal denge ve c`d`ler bakımından önem s`r`maz.	1	2	3	4	5
21	İşçilerin geleceğine iş güvencesi ile bakması için iş güvencesi yeterli c`d`dir.	1	2	3	4	5
22	İş güvencesi ile işçilerin r`fk`m` b`fini c`t`m` t`yorum.	1	2	3	4	5
23	İş güvencesi olanlar kendilerini yenilemezler.	1	2	3	4	5
24	İş güvencesi işçilerin iş` yapmalarını s`d` d`k`te iter.	1	2	3	4	5
25	Taşeron işçinin iş güvencesinin olmaması, iş yerinde kötü muameleye uğramanın zemini hazırlar	1	2	3	4	5
26	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması süreci, iş güvencesini sağlar	1	2	3	4	5
27	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi artırır	1	2	3	4	5
28	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum	1	2	3	4	5
29	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması sosyal devlet olmanın gereğidir	1	2	3	4	5
30	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır.	1	2	3	4	5
31	İş güvencesinin yeterli düzeyde olmaması, zaman zaman iş yerimde 2. Sınıf çalışan muamelesi görmeme sebep olmaktadır	1	2	3	4	5
32	İş güvencesi olan çalışanla, aynı işi yapmama rağmen iş güvencesinin olmayışı beni ruhsal olarak etkilemektedir.	1	2	3	4	5
33	Hükümetin, taşeron işçinin daimi kadroya geçirilmesinin iş güvencesini sağlayacağına inanıyorum.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında Burdur'da dünyaya geldim. İlk okulu Burdur'da, orta ve liseyi TEV Anadolu lisesinde okudum. 2006 yılında Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümünden mezun oldum. 2006-2007 yılında Denizli Özel Çağrı Dershanesi halkla ilişkiler müdürlüğü yaptım. 2007-2009 yılları arasında restoran işletmeciliği, 2009-2011 yılları arasında bir kamu üniversitesinin taşeron firma müdürlüğü yaptım. 2011 yılından bu yana tur ve servis işletmeciliği yapmaktayım. Evli ve iki çocuk babasıyım.

Mehmet ÇELİK

