

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE
İŞ GÜVENCESİ VE KONUYLA İLGİLİ
YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

Hazırlayan: Özerk DİĞİN

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Sinan ÜNSAR

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin İşletme Bilim Dalı
için öngördüğü YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak hazırlanmıştır.

Edirne
Trakya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eylül, 2008

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın şekillenmesi sürecinde bilgi, yönlendirme ve motivasyona gereksinim duyduğum her an yanımda olan Tez Danışmanım Yrd. Doç. Dr. Sinan Ünsar'a ilgi ve destekleri için teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca, yaptığım araştırma kapsamında kullandığım iş güvencesi ölçeklerinin Ülkemizdeki geçerlik ve güvenilirlik analizlerini Çetin Önder ile birlikte yapan ve çalışmamda kullanabilmem için benimle paylaşan Doç. Dr. Arzu S. Wasti'ye teşekkür ederim. Diğer taraftan, yüksek lisans eğitimim süresince kendilerinden çok şey öğrendiğim, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin değerli öğretim elemanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans öğrenimim sürecinde, mesleki gelişimim adına her zaman desteklerini gördüğüm çalıştığım kurumun yetkili ve idarecilerine ve tüm çalışma arkadaşlarıma, beni bu günlere getiren ve haklarını ödeyemeyeceğim anne ve babama, her zaman yanımda olan kardeşlerime teşekkürü borç bilirim.

Bu çalışmayı mesleki gelişimim açısından önemli bir adım olarak değerlendiriyor ve yapılacak eleştirileri, yaptığım hataların düzeltilebilmesi için yol gösterici kabul ediyorum.

Özerk DIĞIN

Hazırlayan : Özerk DIĞIN

Tezin Adı : İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Güvencesi ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma

ÖZET

Günümüzde küreselleşme ve artan rekabet nedeniyle değişen sosyo-ekonomik koşullara ayak uydurabilmek amacıyla örgütler; küçülme ve yeniden yapılanma ile birlikte, esnek çalışma düzenlemeleri, özelleştirme, dış kaynak kullanımı ve taşeron uygulamalarına yönelmişlerdir. Bunun neticesinde, geçmişte örgütler ile çalışanlar arasında var olan psikolojik sözleşme ortadan kalkmış, çekirdek iş gücü dışında, çalışanlara sağlanan iş güvencesi garantisi sona ermiştir. Ayrıca, ekonomik durgunluk ve krizler, işyerlerinin kapanmasına, işsizliğin artmasına, çalışanların; statü ve ücret kayıplarına, artan performans baskısına ve işsizlik tehlikesine maruz kalmalarına neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler; belirsizlikleri arttırmış, iş güvencesi çalışanlar açısından hayati bir konu haline gelmiştir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş güvencesinden memnuniyetlerinin örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimlerine etkilerinin incelenmesidir. Araştırma verileri, gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmeden elde edilmiştir. Yapılan analizlere göre, çalışanların iş ve iş güvencelerinden memnuniyetleri ile; örgütsel bağlılıkları arasında pozitif, iş stresi ve işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların iş güvencesi algılarında; istihdam biçimleri, sendikal güvenceleri ve yaşları açısından farklılıklar tespit edilmiştir.

Günümüzde iş güvencesi, birçok çalışan açısından ücret beklentisinden daha önemli bir konu haline gelmiştir. Çalışanlarının beklentilerine önem veren örgütlerin etkinlik ve verimlilik düzeyinde önemli kazanımlar sağlayacağı dikkate alındığında, iş güvencesi konusuna gereken önemin verilmesi ile önemli sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Güvencesi, Örgütsel Bağlılık, İş Stresi, İşten Ayrılma Eğilimi

Prepared By : Özerk DİĞİN

**Name Of Thesis : Job Security In Human Resources Management And
A Work Related To The Subject**

ABSTRACT

Nowadays the organizations which were established to keep up with changing socioeconomic situations due to globalization and increasing competition; tended to flexible working regulations, corporation, outsourcing and subcontractor practices with decrement and reconstruction. As a result of these studies, the psychological agreement which exist in the past between organizations and employee removed, except cure job security and job security guarantee which was supplied for employee expired. Additionally, economic recession and crisis caused to sustaining closure of establishment, increasing of unemployment, employee's lost of statue and salary, accelerating performance stress and unemployment risk. All that progressions; increased uncertainty, job security became matter of life or death for employee.

The purpose of this observation; is to analyze organizational commitment in pleasure of worker's job security, working stress and effects to release thought. Observation data were acquired from a business which is active in food sector. According to analyses, there was a positive relation between worker's pleasure of their job security and organizational commitment, negative relation between job stress and organizational intention to leave. Additionally, in direction of determined fundamental factors and demographic variants significant differences confirmed in workers' sensation in job security.

Nowadays job security became more important than salary expectation for lots of worker. When considered that the organization's which cares the workers' expectations, activity and efficiency level provide important increase; it is thought that important results can be acquired about job security was cared.

Key Words: Human Resources Management, Job Security, Organizational Commitment, Job Stress, Organizational Intention to Leave

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	1
PROBLEM.....	2
AMAÇ.....	2
ÖNEM.....	3
SAYILTILAR.....	4
SINIRLILIKLAR.....	5

1. BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDE İŞ GÜVENCESİ

1.1. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI.....	6
1.2. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMININ HUKUKİ BOYUTU ve TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ.....	9
1.2.1. Sanayi Devrimi ve Klasik Liberalizm Dönemi.....	10
1.2.2. Sosyal Devlet ve Çalışma Yaşamına Müdahalesi.....	12
1.2.3. İş Hukukunun Doğuşu ve Gelişimi.....	14
1.2.4. İş Hukuku İçinde İş Güvencesinin Önemi ve Gelişimi.....	15
1.2.5. Refah Devletinin Gelişimi, Krize Girmesi ve Neo-Liberalizm.....	17
1.2.6. Küreselleşme Süreci ve Çalışma Yaşamına Etkileri.....	19
1.2.7. Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Güvencesi.....	21
1.2.8. Güvenceli Esneklik Kavramı.....	25
1.3. İŞ GÜVENCESİNİN ULUSLARARASI KAYNAKLARI.....	29
1.3.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi.....	30
1.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve 158 Sayılı Sözleşme.....	31
1.3.3. Avrupa Birliği'nin İş Güvencesi Düzenlemeleri.....	35
1.3.3.1. Roma Antlaşması.....	37
1.3.3.2. Avrupa Sosyal Şartı.....	37

1.3.3.3. Avrupa Birliği Yönergeleri.....	39
1.3.3.3.1. Avrupa Birliği'nin 75/129 Sayılı Yönergesi.....	39
1.3.3.3.2. Avrupa Birliği'nin 77/187 Sayılı Yönergesi.....	40
1.3.3.3.3. Avrupa Birliği'nin 80/987 Sayılı Yönergesi.....	41
1.3.3.4. Nice Zirvesi ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	42
1.3.3.5. Lizbon Zirvesi ve Sonrasında Güvenceli Esneklik İle İlgili Gelişmeler.....	43
1.4. ULUSAL DÜZEYDE İŞ GÜVENCESİ UYGULAMALARI ve FARKLILIKLARI.....	47
1.5. ÜLKEMİZDE İŞ GÜVENCESİ ve TARİHSEL GELİŞİMİ.....	50
1.5.1. ILO'nun 158 Sayılı Sözleşmesinin Kabul Edilmesinden Önceki 3008 ve 1475 Sayılı İş Kanunları Dönemi.....	50
1.5.2. ILO'nun 158 Sayılı Sözleşmesinin Kabulü ve Sonrasında Yaşanan Gelişmeler.....	54
1.5.3. 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanununun Kabulü ve Sonrasındaki Gelişmeler.....	55
1.5.4. 4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü ve İş Güvencesi Düzenlemeleri.....	56
1.6. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (İKY) ve İŞ GÜVENCESİ.....	59
1.6.1. İKY Kavramının Gelişimi ve Personel Yönetiminden Farklılıkları.....	59
1.6.2. İKY'nin Tanımı, Amaçları ve İşlevleri.....	63
1.6.3. İnsan Kaynakları Yönetimini Etkileyen Değişimler.....	65
1.6.4. İş Kanunları ve Çalışma Standartlarının İKY Üzerindeki Etkisi.....	67
1.6.5. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi.....	69
1.6.6. 4857 Sayılı İş Kanunundaki İş Güvencesi Düzenlemelerinin İKY Açısından Değerlendirilmesi.....	71
1.6.6.1. İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı.....	72
1.6.6.2. İşverenin İspat Yükümlülüğü.....	75
1.6.6.3. Feshin Son Çare Olması (Ultima Ratio İlkesi).....	75
1.6.6.4. Sosyal Seçim İlkesi.....	77
1.6.7. İş Güvencesi Düzenlemelerinin İKY Uygulamalarına Etkileri.....	78
1.6.7.1. İş Güvencesinin Seçme ve Yerleştirme Uygulamalarına Etkisi.....	80
1.6.7.2. İş Güvencesinin Performans Yönetimine Etkisi.....	82
1.6.7.3. İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Bilgi Sistemine Etkisi.....	85

1.6.7.4. İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Planlamasına Etkisi.....	86
1.6.7.5. İş Güvencesinin Eğitim ve Geliştirme Uygulamalarına Etkisi.....	87
1.6.7.6. İş Güvencesinin Ücret ve Kariyer Yönetimine Etkisi.....	88

2. BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ(ZLİĞİ): TÜRLERİ, BELİRLEYİCİLERİ ve SONUÇLARI

2.1. ÇALIŞMA ve İŞ GÜVENCESİNİN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÖNEMİ ve İŞSİZLİK KAYGISI.....	90
2.2. YÖNETİM ve ORGANİZASYON LİTERATÜRÜNDE İŞ GÜVENCESİ(ZLİĞİ).....	94
2.3. İŞ GÜVENCESİ(ZLİĞİ) MODELLERİ.....	95
2.3.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli.....	96
2.3.2. Ashford, Lee ve Bobko'nun İş Güvencesizliği Modeli.....	98
2.3.3. Jacobson'un İş Güvencesizliği Modeli.....	100
2.3.4. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli.....	102
2.3.5. Probst'un İş Güvencesi Modeli.....	104
2.4. İŞ GÜVENCESİ(ZLİĞİ) YAKLAŞIMLARI ve SINIFLANDIRILMASI.....	107
2.4.1. Nesnel-Öznel İş Güvencesizliği.....	108
2.4.2. Bilişsel-Duygusal İş Güvencesizliği.....	111
2.4.3. Nitel (Çok Boyutlu)-Nicel (Bütünsel) İş Güvencesizliği.....	112
2.5. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ BELİRLEYİCİLERİ.....	114
2.5.1. Çevresel ve Örgütsel Şartlar.....	116
2.5.2. Bireysel ve Pozisyonel Özellikler.....	119
2.5.3. Kişilik Özellikleri.....	126
2.6. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SONUÇLARI.....	128
2.6.1. İş Güvencesizliğinin Tutumlar İle İlgili Sonuçları.....	130
2.6.2. İş Güvencesizliğinin Sağlık İle İlgili Sonuçları.....	132
2.6.3. İş Güvencesizliğinin İş Davranışları İle İlgili Sonuçları.....	135

3. BÖLÜM
ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGISININ BELİRLEYİCİLERİ ve
İŞ GÜVENCESİNDEN MEMNUNİYETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ STRESİ
ve İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİNE ETKİSİ ÜZERİNE YAPILAN BİR
ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	140
3.1.1. Araştırmanın Hipotezleri.....	142
3.1.2. Araştırmada Kullanılacak Anket Formu.....	145
3.1.3. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler.....	146
3.1.3.1. İş Memnuniyeti Ölçekleri.....	146
3.1.3.2. İş Güvencesi Endeksi (Job Security Index-JSI) ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği (Job Security Satisfaction-JSS).....	147
3.1.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	148
3.1.3.4. İş Stresi Ölçeği.....	148
3.1.3.5. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği.....	149
3.1.4. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlikleri.....	149
3.1.5. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklerin Puanlaması.....	150
3.2. EVREN ve ÖRNEKLEM.....	151
3.3. VERİLERİN TOPLANMASI.....	153
3.4. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	154
3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMÜ ve YORUMLANMASI.....	158
3.5.1. Güvenirlik.....	159
3.5.2. Araştırmada Kullanılacak Analiz Yöntemlerinin Belirlenmesi.....	168
3.6. BULGULAR VE YORUM.....	169
3.6.1. Araştırma Kapsamında Elde Edilen Genel Bulgular.....	170
3.6.2. İş Güvencesi Algısının Belirleyicilerine İlişkin Bulgular.....	172
3.6.2.1. Daimi ve Geçici Kadroda Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin Bulgular.....	172
3.6.2.2. Sendikalı ve Sendikasız Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin Bulgular.....	173
3.6.2.3. Kıdemli ve Kıdemsiz Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin Bulgular.....	174

3.6.2.4. Yetkili ve Yetkisiz Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin Bulgular.....	176
3.6.2.5. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular.....	177
3.6.2.6. Çalışanların Yaş Grupları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular.....	179
3.6.2.7. Çalışanların Medeni Durumları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular.....	180
3.6.2.8. Çalışanların Eğitim Durumları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular.....	181
3.6.2.9. Çalışanların İş Yaşamındaki Çalışma Süreleri İle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular.....	182
3.6.2.10. Çalışanların Gelir Düzeyi İle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular.....	184
3.6.2.11. Çalışanların Çocukluklarını Geçirdikleri Yer İle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular.....	185
3.6.3. İş ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Sonuçlarına İlişkin Bulgular.....	186
3.6.3.1. İş Güvencesi Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	186
3.6.3.2. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	188
3.6.3.3. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	189
3.6.3.4. İş Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	191
3.6.3.5. İş Memnuniyeti İle İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	192
3.6.3.6. İş Memnuniyeti İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	194
3.7. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	196
KAYNAKÇA.....	201
EKLER.....	215

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İnsan Kaynakları Yönetimini Etkileyen Değişimler.....	66
Şekil 2. İş Güvencesinin Geçmişi ve Sonuçlarının Kavramsal Bir Modeli.....	105
Şekil 3. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri.....	115
Şekil 4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	129
Şekil 5. Araştırma Modeli.....	141

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Esneklik ve Güvence Dağılım Tablosu.....	28
Tablo 2. AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Güvencesi Uygulamaları.....	49
Tablo 3. İKY ve Personel Yönetimi Farklılıklarının 4 Boyutlu Sınıflandırılması.....	61
Tablo 4. İşsizlik ve Öncesi Temel Değişimler.....	93
Tablo 5. İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyetinde Yer Alan Maddeler.....	106
Tablo 6. İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri.....	133
Tablo 7. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklerin Bildirilen Güvenirlik Katsayıları.....	150
Tablo 8. Belli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri.....	152
Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.....	156
Tablo 10. İşin Kendisinden Memnuniyet Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	159
Tablo 11. İşin Kendisinden Memnuniyet Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri.....	159
Tablo 12. Amirden Memnuniyet Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	160
Tablo 13. Amirden Memnuniyet Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri.....	160
Tablo 14. Çalışma Arkadaşlarından Memnuniyet Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	160
Tablo 15. Çalışma Arkadaşlarından Memnuniyet Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri.....	161
Tablo 16. İş Güvencesi Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	161
Tablo 17. İş Güvencesi Algısı Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri.....	162
Tablo 18. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Güvencesi Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	162
Tablo 19. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Güvencesi Algısı Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri.....	162
Tablo 20. İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	163

Tablo 21. İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri.....	163
Tablo 22. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	163
Tablo 23. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Güvencesi Memnuniyeti Faktörünü Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri.....	164
Tablo 24. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	164
Tablo 25. Örgütsel Bağlılık Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri...	165
Tablo 26. Tekrarlanan Analiz Sonrası Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	165
Tablo 27. Tekrarlanan Analiz Sonrası Örgütsel Bağlılık Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri.....	166
Tablo 28. İş Stresi Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	166
Tablo 29. İş Stresi Ölçeğini Oluşturan Maddelerinin Güvenilirliğe Etkileri.....	167
Tablo 30. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Stresi Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	167
Tablo 31. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Stresi Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri.....	167
Tablo 32. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri.....	168
Tablo 33. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği Maddelerinin Güvenilirliğe Etkisi.....	168
Tablo 34. Kolmogorov-Smirnov Z Testi Sonuçları.....	169
Tablo 35. Çalışanların Araştırma Kapsamındaki Temel Değişkenlerle İlgili Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular.....	170
Tablo 36. Daimi ve Geçici Kadroda Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	172
Tablo 37. İş Güvencesi Algısı ve İstihdam Şekli Arasındaki İlişki.....	173
Tablo 38. Sendikalı ve Sendikasız Personelin İş Güvencesi Algısına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	173
Tablo 39. İş Güvencesi ve Sendika Üyeliği Arasındaki İlişki.....	174
Tablo 40. Kıdemli ve Kıdemsiz Çalışanların İş Güvencesi Algılarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	175
Tablo 41. İş Güvencesi ve Kıdem Arasındaki İlişki.....	175
Tablo 42. Yetkili ve Yetkisiz Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	176

Tablo 43. İş Güvencesi ve Görev Arasındaki İlişki.....	177
Tablo 44. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Güvencesi Algı Farklılıklarının T-Testi Sonuçları.....	178
Tablo 45. Cinsiyet ve İş Güvencesi Algısı Arasındaki İlişki.....	178
Tablo 46. Çalışanların Yaş Grupları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Varyans Analizi Sonuçları.....	179
Tablo 47. Çalışanların Yaş Grupları İle İş Güvencesi Algısı Arasındaki İlişki.....	179
Tablo 48. Çalışanların Medeni Durumları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait T-Testi Sonuçları.....	180
Tablo 49. Medeni Durum ve İş Güvencesi Arasındaki İlişki.....	181
Tablo 50. Çalışanların Eğitim Durumları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Varyans Analizi Sonuçları.....	181
Tablo 51. İş Güvencesi Eğitim Arasındaki İlişki.....	182
Tablo 52. Çalışanların İş Yaşamındaki Çalışma Süreleri İle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Varyans Analizi Sonuçları.....	183
Tablo 53. İş Yaşamındaki Çalışma Süresi ve İş Güvencesi Arasındaki İlişki.....	183
Tablo 54. Çalışanların Gelir Düzeyi İle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Varyans Analizi Sonuçları.....	184
Tablo 55. Gelir Düzeyi İle İş Güvencesi Arasındaki İlişki.....	184
Tablo 56. Çalışanların Çocukluklarını Geçirdikleri Yer İle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Varyans Analizi Sonuçları.....	185
Tablo 57. Çocukluğun Geçtiği Yer ve İş Güvencesi Arasındaki İlişki.....	186
Tablo 58. İş Güvencesi Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	187
Tablo 59. İş Güvencesi Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar.....	187
Tablo 60. İş Güvencesi Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti.....	187
Tablo 61. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	188
Tablo 62. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar.....	189

Tablo 63. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti.....	189
Tablo 64. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	190
Tablo 65. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar.....	190
Tablo 66. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti.....	191
Tablo 67. İş Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları.....	191
Tablo 68. İş Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar...	192
Tablo 69. İş Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti.....	192
Tablo 70. İş Memnuniyeti İle İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları.....	193
Tablo 71. İş Memnuniyeti İle İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar.....	193
Tablo 72. İş Memnuniyeti İle İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti.....	193
Tablo 73. İş Memnuniyeti İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları.....	194
Tablo 74. İş Memnuniyeti İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar.....	195
Tablo 75. İş Memnuniyeti İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti.....	195

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
Çev.	: Çeviren
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İK	: İnsan Kaynakları
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
İSO	: İstanbul Sanayi Odası
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
s.	: sayfa
Sos. Bil. Enst.	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Ünv.	: Üniversite
v.d.	: ve diğerleri
v.b.	: ve benzeri

GİRİŞ

Gerek kamu gerekse özel sektör örgütlerinde giderek artan şekilde görülen küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel değişim ile birlikte esnek çalışma düzenlemeleri, özelleştirme, dış kaynak kullanımı ve taşeron uygulamaları iş güvencesini çalışanlar açısından hayati bir konu haline getirmiştir. Ekonomik durgunluk ve krizler pek çok işyerinin kapanmasına, pek çok çalışanın işsiz kalmasına, mevcut çalışanların; statü ve ücret kayıplarına, artan performans baskısına ve işsizlik tehlikesine maruz kalmalarına neden olmaktadır. Belirsizliğin yüksek olduğu günümüz istihdam koşullarında, iş güvencesinin çalışanlar ve örgütleri açısından önemi artmakta, çalışanların iş güvenceleri algıları örgütsel ve bireysel açıdan önemli sonuçlar doğurmaktadır (Çakır, 2007:117).

Yönetim ve organizasyon literatüründe iş güvencesi, son yirmi beş yıldır üzerinde sistemli bir biçimde çalışılan bir örgütsel değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Önder ve Wasti, 2002:27). İş güvencesi; iş tatmini, motivasyon, performans, iş stresi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi gibi örgütsel değişkenler ile birlikte çalışanların davranışlarını anlamaya yönelik çalışmalarda sıkça kullanılan bir kavramdır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:36). Çalışanların iş güvenceleri ile ilgili algıları, çevresel ve bireysel birçok faktörün etkilediği, kişiden kişiye değişen bir değer yargısına karşılık gelmektedir. İş güvencesi algısının bu karmaşık yapısı, üzerinde genel kabul görmüş bir tanımının yapılabilmesini de imkansızlaştırmaktadır.

Günümüzde iş güvencesi, sosyal barışın korunması, toplumsal düzen ve huzurun sağlanmasında taşıdığı anahtar rol nedeniyle, sadece bir işçi hakkı olarak değil, temel bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir (Aktuğ, 2003). Genel olarak, çalışma hakkının korunması olarak tanımlanan iş güvencesi; iş ilişkisinde başlı başına sürekliliğin bir ifadesi sayılmaktadır (Kaya, 1999a). Son yıllarda yapılan yasal düzenlemeler sonucunda iş güvencesi, Ülkemizde de yoğun tartışma ve çalışmaların odağında yer almıştır. İşten çıkarma prosedürlerini düzenleyen ve zorlaştıran yasal düzenlemeler, özel sektör firmalarının insan kaynakları politika ve süreçlerinde yeniden yapılanmayı da zorunlu kılmıştır.

PROBLEM

Üç ana bölümden oluşan çalışmanın; ilk iki bölümünde literatür taraması, üçüncü ve son bölümünde ise bir anket çalışması yapılacak ve çalışmanın her bir bölümü aşağıda belirtilen üç temel problem etrafında yapılandırılmaya çalışılacaktır.

İş güvencesi kavramının en temel ve en belirleyici yönü olduğu kabul edilen hukuki boyutunun tarihsel gelişim süreci içerisinde ele alınacağı çalışmanın birinci bölümünde; 15.03.2003 tarihinde 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanunu ile yapılan yasal düzenlemeler sonucu Türk çalışma hayatına giren iş güvencesi kavramının, insan kaynakları yönetimi uygulamalarını ne şekilde etkilediğine cevap aranacaktır.

Çalışmanın ikinci bölümünde; iş güvencesi kavramı, bir örgütsel değişken olarak, yönetim ve organizasyon literatürü kapsamında ele alınıp, incelenecektir. Bu amaçla, öncelikle, iş güvencesini tanımlamayı ve ölçmeyi amaçlayan beş temel model ele alınacaktır. Çalışmanın bu bölümünde; çalışanların iş güvencesi algılarının hangi faktörlerce belirlendiği, çalışanların iş güvencesi ile ilgili algı ve memnuniyetlerinin bireysel ve örgütsel düzeyde ne gibi sonuçlar doğurduğu ve literatürde bu doğrultuda yapılan araştırmalarda ulaşılan sonuçların neler olduğuna cevap aranacaktır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletme çalışanlarının iş güvencesinden memnuniyetlerinin; örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisinin yönü ve derecesi sorgulanacaktır. Yine, bu bölümde, işletme çalışanlarının iş güvencesi algılarının hangi faktörler temelinde (yaş, cinsiyet, kıdem, sendikal güvence, gelir düzeyi v.b. gibi) farklılaştığı araştırılacaktır.

AMAÇ

Bu çalışma temel olarak, farklı disiplinlerce ele alınan iş güvencesi kavramının sosyal ve psikolojik boyutlarının çalışanlar ve örgütleri üzerindeki etkilerini insan kaynakları yönetimi bakış açısıyla ele almayı amaçlamaktadır.

Bu temel amaç doğrultusunda yapılacak literatür taramasını müteakip, çalışanların iş güvencesine ilişkin memnuniyetlerinin; örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisini analiz edecek bir anket çalışması yapılması hedeflenmektedir.

Yapılacak anket çalışmasında, çalışanların mevcut işlerindeki iş güvencesi algıları ile gelecekteki istihdam durumlarını nasıl algıladıkları birbirinden farklı olarak değerlendirilecektir. Yine, yapılacak bu anket çalışması ile çalışanların istihdam biçimleri, sendikal güvenceleri, çalışma süreleri, iş pozisyonları ve demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, v.b.) temelinde iş güvencesi algı farklılıklarının ortaya konulmasına çalışılacaktır.

ÖNEM

Son otuz yılın ekonomik yeniden yapılanma süreci ile birlikte işgücü piyasalarında yaşanan değişimler, özellikle 1990 ve 2000’li yıllarda farklı bir görünüm kazanmıştır. Küreselleşme süreci ile birlikte çalışma hayatındaki esneklik arayışı; işsizlik ve iş güvencesi sorunlarını ön plana çıkarmıştır (Özyaman, 2007:2).

Yeni ekonomi, risk toplumu, bilgi toplumu ve ağ toplumu gibi tartışmalar geleneksel istihdam modellerinin ortadan kalktığı önemli işgücü piyasası dönüşümlerine işaret etmektedir. Özellikle Beck’in “Risk Toplumu Yaklaşımı”nda, işgücü piyasası dalgalanmaları ve standart dışı istihdam biçimleri önemli yer tutmaktadır. Beck’e göre işsizlik ve iş güvencesizliği, sadece toplumdaki en düşük akademik kalifikasyona sahip grupları etkilememektedir. İşgücü piyasalarında yeniden yapılanma, özellikle son yıllarda istihdamın istikrarsızlaştırılması ile iş güvencesinin azaltılmasına odaklanarak, tüm çalışan gruplarını ve ülkeleri etkilemektedir. Bu görüşe benzer şekilde Reynolds, “İş Güvencesizliğinin Demokratikleşmesi” adını verdiği süreçte, güvencesizliğin geleneksel olarak istikrarsız sayılan mesleklerden, korunmuş mesleklere yayıldığını belirtmektedir. OECD İstihdam Raporunda ise, 1989-1997 yılları arasında yedi ülkede algılanan iş güvencesizliğinin önemli düzeyde arttığı açıklanmıştır. Öznel verilerin

değerlendirilme zorluğuna karşın, araştırmalar iş kaybı beklentisinin gelecekteki iş ve gelir kaybı ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle, literatürde iş güvencesizliğı, iş kaybindan ayrı olarak değerlendirilmekte olmasına rağmen, iş güvencesizliğı algılayan bazı çalışanların belli bir süre sonra gerçekten işlerini kaybettikleri anlaşılmaktadır. Yapılan tüm bu araştırmalar, iş güvencesinin çalışanlar için önemli bir sorun haline geldiğini açıkça ortaya koyar niteliktedir (Seçer, 2007:162).

Ülkemiz açısından da durum farklı değildir. Son birkaç yıldaki ekonomik büyümeye karşın; yaşanan ekonomik durgunluk ve belirsizlikler, yeni istihdam olanaklarının yaratılmaması nedeniyle iki haneli rakamlara ulaşan işsizlik, iş güvencesinin önemini giderek arttırmaktadır.

Diğer taraftan, iş güvencesine ilişkin tartışma ve çalışmalarda, iş güvencesi olgusunun çalışanlar üzerindeki psikolojik etki ve sonuçları ile bunların iş tutum ve davranışlarına yansımalarının genellikle ihmal edildiğı görülmektedir. İş güvencesi, genellikle, yasal düzenlemeler kapsamında ve ekonomiye olan etkileri açısından ele alınmakta, bu nedenle de, çalışanların işini kaybetme kaygısı göz ardı edilmekte ve bu kaygı sonucunda ortaya çıkabilecek bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde yeterince durulmamaktadır (Çakır, 2007:119).

Bu çalışmada, iş güvencesi, şimdiye kadar ihmal edildiğı görülen sosyal ve psikolojik boyutları ile ele alınarak, çalışanlar ve işletmeler bakımından ortaya çıkardığı sonuçlar üzerinde durulacaktır. Bu kapsamda, çalışanların iş güvencesi memnuniyetlerinin; örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkilerinin ortaya konulması ile önemli sonuçlara ulaşılacağı ve bu doğrultuda önemli yararlar sağlayabileceğı düşünülmektedir.

SAYILTILAR

Bu araştırmada aşağıdaki sayılıtlardan hareket edilmiştir:

1) Çalışma kapsamında oluşturulan araştırma modeli, konu ve amaca uygundur.

2) Veri toplama aracı olarak kullanılacak ankette yer alan sorular, nitelik ve nicelik açısından yeterlidir ve bu doğrultuda, çalışanların araştırma kapsamındaki duygu ve düşüncelerini ortaya çıkarabilecektir.

3) Araştırmada kullanılan istatistiki analiz yöntemleri, verilere ve araştırma amacına uygundur.

4) Veri toplama aracı ile elde edilen bilgiler anket sorularına cevap veren çalışanların kendi duygu ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

5) Seçilen örneklemin hacmi, araştırma evrenini temsil edecek büyüklük ve özelliktedir.

SINIRLILIKLAR

1) Hukuki, ekonomik, siyasi, sosyal ve psikolojik açılardan ele alınabilen iş güvencesi, bu yönüyle çok boyutlu ve çok kapsamlı bir kavramdır. Bu nedenle konu ağırlıklı olarak, iş güvencesinin sosyal ve psikolojik boyutları ile çalışanlar ve işletmeler bakımından ortaya çıkardığı sonuçlar temelinde ele alınmak suretiyle sınırlandırılmıştır.

2) Araştırma alanı; veri elde etme kolaylığı, zaman ve maliyet kısıtları dikkate alınarak, gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletme ile sınırlandırılmıştır.

3) Anket çalışması için seçilen örneklemin evrenin özelliklerini taşıması, bu doğrultuda elde edilecek sonuçların evren için de geçerli olması beklenmekte ise de, araştırmada elde edilen tüm sonuçlar, çalışmanın yapıldığı işletmedeki örneklem grubuna ait olacak, başka bir deyişle araştırma sonuçları, çalışmanın yapıldığı işletmenin sınırlılıkları içinde kalacaktır.

1. BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDE İŞ GÜVENCESİ

1.1. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

İş güvencesi; çalışanlar, işverenler, sendikalar ve toplum açısından; hukuki, ekonomik, siyasi, sosyal ve psikolojik açılardan ele alınabilen, çok boyutlu ve geniş kapsamlı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesinin farklı açılardan ve farklı boyutları ile ele alınabilen bu karmaşık yapısı yanında, günümüzde başta çalışanlar olmak üzere, tüm taraflar açısından artan anlam ve önemi, kavrama olan ilginin de artmasına neden olmaktadır.

Hukuki açıdan, çalışma hakkının korunması şeklinde tanımlanan ve iş ilişkisinde başlı başına sürekliliğin ifadesi sayılan iş güvencesi kavramı (Kaya, 1999b), modern iş hukukunun gelişimine paralel olarak ortaya çıkmış, çeşitli ulusal uygulamalar yanında, uluslararası anlaşma ve sözleşmeler ile önemli gelişme ve değişimlere uğramıştır (Çelik, 2008:1-2).

Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmiş insanlığın var oluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından birisidir (Keser, 2005:361). Bu özelliği ile çalışma kavramı; insan hayatını, toplum düzenini ve ülke ekonomisini derinden etkileyen önemli bir olgudur (Ağır, 2006:3). Birleşmiş Milletlerin kurulmasından üç yıl sonra, 1948 yılında kabul edilen 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 olduğu kabul edilmektedir (Taşkent, 2002:66).

Temel bir insan hakkı kabul edilen çalışma hakkının uygulamada değer kazanabilmesi için; çalışanların uygun bir işe yerleştirilmeleri yeterli olmamakta; kurallara uygun olarak çalıştıkları sürece onların işlerini kolayca kaybetmelerinin engellenmesi ve onlara iş güvencesi sağlanması gerekmektedir (Ağır, 2006:3). Bu

nedenledir ki iş hukuku açısından, çalışanların haklarını kullanabilmelerinin temel koşulunun iş güvencesi olduğu kabul edilmekte ve iş güvencesiz bir iş hukuku sisteminin, biyolojik varlığını sürdüren, ancak hayati işlevlerini yerine getiremeyen bitkisel hayattaki bir vücuttan farklı olmayacağı belirtilmektedir (Çelik, 2008:2).

Günümüzde yapılan çalışma ve tartışmalarda, iş güvencesi kavramının hukuki boyutunun ön plana çıktığı görülmektedir. Gerçekten de, hangi açıdan ve hangi boyutta ele alınıralsa alınsın iş güvencesinin hukuki boyutu, kavramın diğer boyutlarına da etki eden genel bir çerçeve oluşturmaktadır.

Çalışma psikolojisi literatüründe kanuni düzenlemeler, çalışanların iş güvencesini etkileyen belirleyicilerden biri olarak ele alınmaktadır. Ayrıca, iş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemelerin örgütsel adalet kapsamında iş güvencesizliğine gösterilen tepkileri etkileyebileceği de belirtilmektedir (Seçer, 2007:166).

Çalışma iktisatçıları, iş güvencesine genellikle iş istikrarı boyutunda yaklaşmaktadır. İktisatçılar, bir işte ortalama kalma süresi ve mevcut işyerine bağlı on yıl veya daha fazla süre çalışan işçi sayısı göstergeleri ile iş güvencesini belirlemeye çalışmaktadır. Bu göstergelere ek olarak işçi devir oranı, elde tutma oranı ve işsizlik oranı da kullanılmaktadır. Bu göstergeler iş istikrarını ölçmekte, fakat iş güvencesini ölçmemektedir. İş istikrarı ve iş güvencesi birbirleriyle ilişkili, fakat özdeş kavramlar değildir. Süre ve devir oranlarını içeren istikrar verileri işçilerin ne sıklıkla işlerinden ayrıldıklarını ve ne kadar süre çalıştıklarını göstermektedir. Fakat aynı işte uzun süre çalışan bir işçi bile iş güvencesizliği yaşayabilmektedir. Çünkü iş güvencesizliği nesnel özelliklerden kaynaklanabilmesine karşın, aynı zamanda öznel bir fenomendir (Seçer, 2007:166-167).

Yönetim ve organizasyon literatürü açısından iş güvencesi kavramı, ilk kez 1960 ve 1970'li yıllarda iş iklimi envanterlerini kapsayan araştırmalarda kullanılmaya başlamıştır. Bu araştırmalarda iş güvencesi, iş doyumunun bir belirleyicisi olarak kullanılmıştır (Seçer, 2007:168). Bu dönemde iş güvencesi kavramı, dahil edildiği çalışmalarda ancak ikinci derecede öneme sahip olmuş, genellikle kuramsal açıdan iyi temellendirilmemiş ve tek maddeli ölçeklerle ölçülmüştür (Önder ve Wasti, 2002:27).

İş güvencesi kavramı, 1980'lerden bu yana yaygın bir şekilde araştırma konusu olmuştur. Bu şaşırtıcı değildir. Çünkü iş güvencesi, birçok Avrupa ülkesi ve Amerika'da yaşanan işyeri kapanmaları, şirketlerin yeniden yapılandırma süreçleri ve geçici iş sözleşmelerdeki artış gibi temel değişikliklerden kaynaklanan oldukça yaygın sosyal bir olgu haline gelmiştir (De Witte, 2005:1). Bunun sonucunda iş güvencesi, 1980'li yılların başından itibaren, üzerinde sistemli bir şekilde çalışılmaya başlanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Önder ve Wasti, 2002:27). Yine, 1980'lerin ortasından itibaren yapılan araştırmalarda; iş güvencesi kavramı yerine, iş güvencesizliği kavramının kullanıldığı görülmektedir. Bu dönemden itibaren kavramda bir anlam değişikliğinin de yaşandığı, önceleri motive eden bir faktör olarak görülen iş güvencesinin, artık stres yaratıcı olarak da tanımlandığı ve bu bağlamda çalışmalar yapılmaya başlandığı görülmektedir. Bu değişim, işgücü piyasalarındaki güvencesizliklerin artması ile aynı zamana denk gelmektedir (Seçer, 2007:168).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesi kavramının özenli bir tanımını yapan ve aynı zamanda kavramın bazı kurumsal çıktılarını açıklayan ilk araştırmacılar arasındadırlar. Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliğini, "tehdit altındaki bir işin, arzu edilen devamlılığı sağlamak için algılanan güçsüzlük" olarak tanımlamışlardır. Buna karşın, Probst (2002) iş güvencesini, "çalışanın işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı" olarak tanımlamaktadır (Probst, 2003:451). Literatürdeki bu ve diğer tanımların ortak noktası, iş güvencesinin her şeyden önce öznel bir algılamadır. Aynı nesnel durumda dahi (şirketin aldığı iş siparişlerinin azalması v.b. gibi) çalışanlar, iş güvencesizliğini farklı şekilde algılayabilmekte ve yine farklı şekillerde tepkiler gösterebilmektedirler (De Witte, 2005:2).

Günümüzde gerek kamu gerekse özel sektör örgütlerinde giderek artan şekilde görülen küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel değişim ile birlikte esnek çalışma düzenlemeleri iş güvencesini önemle üzerinde durulması gereken konulardan biri haline getirmiştir. Ekonomik krizler sonucu kapanan işyerlerinin sayısı ve işten çıkarmalar artmış, pek çok çalışan işsiz kalırken, pek çoğu da, işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmıştır. Özelleştirme ve taşeron uygulamaları da çalışanlarda iş güvencesizliği sorununun derinleşmesinde önemli etmenler olmuştur (Çakır, 2007:117).

Bugüne kadar iş güvencesi ekseninde yapılan çalışma ve tartışmaların genellikle hukuki düzenlemeler ve liberal ekonomik politikalar çerçevesinde ortaya çıkan yeni yönetim ve organizasyon yapısıyla sınırlı kaldığı, iş güvencesi olgusunun çalışanlar üzerindeki psikolojik etki ve sonuçları ile bunların iş tutum ve davranışlarına yansımalarının genellikle ihmal edildiği görülmektedir. Çalışmanın ve işin birey açısından araçsal, sosyal ve psikolojik işlevleri, işsizliğin ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları ile değerlendirildiğinde, iş güvencesi kavramının tek bir açıdan ele alınmasının yeterli olmayacağı gerçeği ortaya çıkmaktadır. İş güvencesi, sadece yasal düzenlemeler kapsamında ve ekonomiye etkileri açısından ele alındığında, çalışanların işini kaybetme kaygısı göz ardı edilmekte ve bu kaygı sonucunda ortaya çıkabilecek bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde durulmamaktadır (Çakır, 2007:117-119).

Ülkemizde ilk kez 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanunu ile 2002 yılında Türk İş Hukuku'na giren iş güvencesi kavramı, 4857 Sayılı İş Kanunu ile yararlanma şartları açısından yeniden düzenlenmiş ve Türk İş Hukukundaki yerini almıştır (Kaya, 2005). Bu dönemde, işçi, işveren, sendikalar ve toplum nezdinde büyük tartışmalara konu olan iş güvencesi Ülkemizde de genellikle, hukuki yönü ağır basan bir kavram ele alınmıştır (Ensari, 2004:3). Diğer taraftan, özellikle hukuki alanda iş güvencesi kavramı yerine; “çalışma hakkının korunması”, “istihdam güvencesi” ve “işçinin feshe karşı korunması” gibi terimlerin de kullanıldığı görülmektedir (Tosun, 2004:5).

1.2. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMININ HUKUKİ BOYUTU ve TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ

Hukuki açıdan iş güvencesi; temelde bağımlı çalışanların hizmet ilişkisinin işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin sona erdirilmesi durumunda, işverenin fesih işlemini sınırlayan veya engelleyen ve fesih işlemini yaptırıma bağlayan normatif düzenlemeleri içermektedir. 19. yüzyıldan bu yana iş güvencesi, başta Avrupa olmak üzere, birçok ülkede mevcut ekonomik kuramın (liberal iktisat kuramı), ruhuna uygun olarak başta medeni kanunlarda, daha sonra alana özgü iş kanunlarında yer almaya başlamıştır (Kaya, 1999b).

İş güvencesi, çalışanların korunmasını amaçlayan modern iş hukukunun gelişimine paralel olarak ortaya çıkmış ve gelişmiştir (Çelik, 2008:1-2). Endüstri ilişkilerini düzenleyen kurallar bütünü olan iş hukuku; onu oluşturan ekonomik, sosyal ve siyasal faktörlere bağımlıdır. İş hukuku, bu tür diğer faktörlere bağımlı hukuk dallarının başında gelmektedir. Nasıl Sanayi Devrimi ve bunu izleyen yıllarda ortaya çıkan üretim tarzı iş hukukunun oluşmasına ve gelişmesine neden olmuşsa, fordist üretim tarzı ve İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yaşanan ekonomik ve siyasal gelişmeler, şu an geçerli iş hukuku sisteminin, petrol krizinin başladığı 1970'li yıllardan bu yana sorgulanmaya başlamasına ve artık ihtiyaçlara cevap veremediği, değiştirilmesi, esnekleştirilmesi gerektiği görüşlerinin ileri sürülmesine neden olmuştur (Eyrenci, 2001:1).

Günümüzde iş güvencesi, başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve ILO'nun sözleşmelerinde ifadesini bulan, temel bir insan hakkı olarak görülmektedir. Çalışma hakkı ve çalışma hakkının korunması, iş güvencesi kavramı üzerinde anlamlandırılmakta ve işverenin istediği anda, herhangi bir haklı gerekçe göstermeden çalışanlarını işten çıkarması, insan hakkı ihlali ve hukuka aykırılık olarak değerlendirilmektedir (Kaya, 1999b).

İş güvencesi hangi açıdan ve hangi boyutta ele alınırsa alsın, ulusal düzeydeki kanun ve uygulamalar yanında, uluslararası anlaşma ve sözleşmeler ile oluşan hukuki boyutu, kavramın en önemli ve en belirleyici boyutunu oluşturmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde, iş güvencesinin hukuki boyutu, tarihsel gelişim süreci içerisinde ele alınarak incelenecektir.

1.2.1. Sanayi Devrimi ve Klasik Liberalizm Dönemi

Günümüzde birçok tarihçi; insanlık tarihinin en çok ve en hızlı değişiminin 19. yüzyılda yaşandığını, dünya tarihinin hemen hiçbir döneminde bu yüzyılda olduğu kadar çok ve hızlı bir değişimin, yine bu kadar kısa bir süre içerisinde gerçekleşmediğini kabul etmektedir. İnsanlık tarihinde en çok şeyi, en hızlı değiştiren

bu oluşum; R6nesans ile başlayıp, Fransız Devrimi ile s6ren bir zincirin son halkası olan “Sanayi Devrimi”dir (Altan, 2001:8).

Sanayi devrimi, 17. y6zyılın ikinci yarısında 6nce İngiltere’de başlamış ve diğer Avrupa 6lkelerine de yayılarak t6m 18. y6zyıl boyunca s6rm6ř olan bir d6n6ř6m s6recidir. Bu s6recin en belirgin 6zellikleri 6alışma yaşamında ortaya 6ıkmış ve bir 6nceki d6nemin usta-6ıracak ilişkisine dayalı k666k 6aplı 6retim bi6iminin yerini, b6y6k makinelerle donanmış ve 6ok sayıda işçinin bir arada 6alıştığı fabrikalarda yapılan seri 6retim almıştır (Ağer, 2006:9). Sanayi devrimi ile ortaya 6ıkan yeni 6retim ilişkileri, bir yandan tarihte ilk defa işçi ve işveren sınıflarını ortaya 6ıkarırken, diğer yandan bu ilişkilerin bir d6zene bağlanması gereğini doğurmuştur (Ekin, 2002). 1750-1850 yılları arasında gelişen sanayi devrimi, liberalizmin oluşup yerleşmesini sağlayacak yapısal ve d6ř6nsel değişimlerin temelleri 6zerinde gelişmiştir (6etin, 2002:88).

Sanayi devriminin yaşanıldığı bu d6nemde, Adam Smith ve arkadaşlarınca savunulan “Klasik Liberalizm” olarak adlandırılan ekonomik g6r6şler ge6erliydi. Klasik liberalizm, devlet m6dahalesinden olabildiğince uzak, bireysel gelişim ve serbest rekabete dayalı toplumsal bir d6zeni 6ng6rmekteydi. Bu sistemin savunucuları, sanayinin ve dolaylı olarak toplum refahının gelişmesine engel olabileceği kuşkusu ile y6netimlerin ve hukuk sistemlerinin ekonomik yaşama karışımına ve katılımina karşı 6ıkıyordu. “Bırakınız yapsınlar, bırakınız ge6sinler” sloganı ile 6zetlenen klasik liberalizm, kanun koyucuyu (liberal devleti); 6alışma yaşamındaki bireyler arasında iş ilişkilerini d6zenlemekle değil, 6zg6rl6k i6inde 6alışmayı g6vence altına almak ile g6revli g6rmekteydi (Altan, 2001:10-11).

Sanayi Devriminin doğup, geliştiği d6nemlerde, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi, 6zel hukuk i6inde, akit serbestisi ve 6alışma 6zg6rl6đ6 ilkesine dayalı olarak ele alınıyordu. Bu nedenle de işçi ile işveren arasında tam bir hukuki eşitlik ve s6zleşmenin yapılıp yapılmamasında tam bir serbestlik s6z konusuydu (Altan, 2001:10-11). Sanayi devrimi boyunca hakim olan liberal hukuk anlayışı, iş akdi ve iş akdinin sona erdirilmesi konusunda “hire and fire” ilkesini (işe alma ve işten 6ıkarma kolaylığını belirten bir terimdir) benimsemiştir (6elik, 2008:1-2).

İşçi sınıfının doğmasına yol açan endüstrileşmenin ilk yılları, her toplumda uzun çalışma saatleri, çok yetersiz ücretler, sağlık ve güvenliğe aykırı çalışma koşulları gibi son derece sağlıksız bir çalışma yaşamı doğurmuştur. Bu yıllarda 16-20 saat çalışmak, sefalet ücreti denilebilecek ücretler almak ve çok sayıda iş arayanın bulunduğu bir ortamda her an işten atılma tehlikesini yaşamak, her çalışana bekleyen ortak çalışma koşulları olmuştur. Fabrikalardaki olumsuz koşullarla birlikte, fabrikaları çevreleyen kentler de sağlıksız ve elverişsiz koşulların sergilendiği yerleşim merkezlerine dönüşmüşlerdir. Emeğin sermaye karşısında güçsüzlüğüne karşın, çalışma ve ticaret özgürlüğünün ve çalışma ilişkilerinde tam bir serbestliğin benimsendiği bu dönemde, devlet, çalışma yaşamına bir müdahalede bulunmaktan kaçınmıştır (Koray ve Topçuoğlu, 1995:6-7). Çünkü liberal görüşe göre, devletin sosyal adalet gibi bir fonksiyonu üstlenmesi yanlıştır. Piyasa ekonomisine güvenmeyip devlet dağıtımını savunmak; bireyin haklarına, menfaatlerine ve hayatına müdahale olarak kabul edilmekte, devletin ekonomik alana müdahalesi arttıkça özgürlüklerin ortadan kalkacağı düşünülmektedir (Çetin, 2001:231).

1.2.2. Sosyal Devlet ve Çalışma Yaşamına Müdahalesi

Sanayi devrimi sürecinde işçi ve işveren ilişkilerine egemen olan sözleşme serbestisi ilkesi, işçileri koruma önlemlerinden yoksun, uzun çalışma süreleri ve yetersiz sefalet ücretleri ile çalışmak durumunda bırakmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan sosyal çatışma ve sorunlar, iki tarafın eşitliğini temel alan sözleşme serbestisinin işçi ve işveren ilişkileri bakımından sorgulanmasına yol açmıştır. (Özdemir, 2005:95).

Yaygın bir sefalet ve yoksullukla, aşırı kapital birikimi arasında oluşan ekonomik dengesizlikler, işsizlik ve ağır çalışma koşulları, kadın ve çocuk işçilerin sanayide acımasızca kullanılması ile bozulan aile birliği ve düzeni, ahlaki bunalımlar, fabrikalarda yer yer başlayan ayaklanmalar, makine kırımları, kanlı çatışmalar, Devlet'in temel ekonomi ve hukuk görüşlerinde de değişikliği zorunlu hale getirmiştir (Altan, 2001:11-12).

Ayrıca, Sanayi Devriminin özellikle kadın ve çocuk işçilerin zarar gördüğü ağır çalışma koşulları, kamuoyunu duygusal yönden de etkileyerek, din kurumlarını, bazı politikacıları, sanatçıları, düşünürleri ve hatta başta Robert Owen ve Daniel Legrand gibi bazı fabrika sahiplerini de harekete geçirmiştir (Altan, 2001:12).

Tüm bu gelişmeler sonucunda Batı demokrasilerinde devlet, 19. yüzyılın ortalarından itibaren, sosyal ve ekonomik alanda olup bitenlere karışmayan, pasif niteliğinden sıyrılacak ve bireyin gerçek anlamda özgür olabilmesinin devletin müdahalesiyle gerçekleşebileceğine inanarak, bu konuda tedbirler almaktan kaçınmayacaktır. Bu durum, klasik liberal devletin soyut “özgürlük” anlayışından, “özgürleştirme” anlayışına geçildiğinin kanıtıdır ve devlet bu çerçevede sosyal haklar aracılığıyla herkese insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı görev bilecektir. 19. yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkan ve 20. yüzyıl boyunca önemli bir gelişme gösteren sosyal devlet, getirmiş olduğu sosyal refah uygulamaları ve geniş bir kamu hizmeti demetiyle, özellikle sanayi toplumlarında ortaya çıkan zayıf kesimlerin, insan onuruna yaraşır bir yaşam standardına kavuşmasını amaçlamış ve bu konuda hayati bir rol oynamıştır (Bulut, 2003:173, 176).

En çok atıf yapılan tanımın sahibi Asa Briggs’e göre, refah devleti; “piyasa güçlerinin rolünü azaltmak amacıyla, bilinçli bir şekilde örgütlü kamu gücünün kullanıldığı bir devlet türüdür.” Briggs’e göre, refah devleti, üç alanda faal durumdadır: Birincisi, bireylere ve ailelere minimum bir düzeyde gelir garantisi sağlamaktadır. İkincisi, kişilerin belirli sosyal risklerin (hastalık, yaşlılık, işsizlik vb.) üstesinden gelmelerinde onlara yardımcı olmaktadır. Üçüncüsü ise, sosyal refah hizmetleri aracılığıyla tüm vatandaşlara en iyi yaşam standartlarını sunmaktadır. Refah devletini kısaca üç şekilde betimlemek mümkündür. Refah devleti, müdahaleci, düzenleyici ve geliri yeniden dağıtıcı bir devlettir. Müdahalecidir; çünkü piyasa başarısızlıkları üzerine harekete geçer ve doğan sorunların giderilmesine yönelik olarak önlemler alır, düzenlemeler yapar. Düzenleyicidir; çünkü iş piyasalarındaki düşük ücretlerin işçileri sefalete düşürmemesi için asgari bir ücret belirler, sosyal güvenlik ve sosyal yardım hizmetlerini üstlenir. Gelirin yeniden dağıtıcısıdır; çünkü vergi ve diğer politikalar ve transfer harcamalarıyla gelirin paylaşımına müdahalede bulunulmadığında, sınıflar

arasında gelir dengesizliklerinin, dolayısıyla huzursuzlukların çıkacağı farkındadır (Özdemir, 2004).

Devletin çalışma yaşamına müdahalesi başlangıçta daha çok hizmet akdinin muhtevasını oluşturan konularda olmuş, zamanla bu müdahale hizmet akdinin yapılması ve sona ermesi konularına yayılmış ve sonrasında sosyal ve ekonomik düzenin bir gereği olarak feshe karşı korunma ve iş güvencesi alanında etkinlik kazanmıştır (Ağar, 2006:10).

1.2.3. İş Hukukunun Doğuşu ve Gelişimi

Sanayi Devrimi ile birlikte, sözleşme yapan iki taraf arasında belirgin bir ekonomik eşitsizliğin söz konusu olduğu bir durumda sözleşme serbestisinin teorik düzeyde kaldığı ve güçsüzün güçlü olan tarafça sömürülmesine yol açtığı görülmüştür. Bu aşamada bir taraftan, sanayileşen devletlerin müdahaleleriyle sözleşme serbestisini kısıtlayan emredici kurallar getirilmiş, diğer taraftan da, bilinçlenen ve örgütlenen çalışanlar çalışma koşullarının belirlenmesinde işveren karşısında önemli bir pazarlık gücüne kavuşmuştur. Yasal düzenlemelerin yanında, sosyal tarafların yaptıkları toplu iş sözleşmeleriyle biçimlenen bu normatif yapı, işçi ve işveren ilişkilerini sözleşme serbestisi ilkesine göre düzenleyen borçlar hukukundan ayırarak, modern anlamda iş hukukunu ortaya çıkarmıştır (Özdemir, 2005:95).

İş hukuku, başta İngiltere olmak üzere, çeşitli Avrupa ülkelerinde sanayileşmenin bir ürünü olarak ortaya çıkmış ve gelişmiştir (Zeytinoğlu, 2006:192). İş hukukunun doğuşu ve gelişiminin temel nedeni iş ilişkilerinde daha güçsüz durumda olan işçinin korunması kaygısıdır. İşçi-işveren ilişkilerinin temel özelliği, işçinin işverene olan ekonomik bağımlılığıdır. Sermayeyi ve tüm üretim olanaklarını elinde tutan işveren karşısında, hiçbir gücü bulunmayan ve işgücü karşılığı alacağı ücrete bağımlı olan işçinin korunması, taraflar arasındaki dengesizliği gidermek için zorunludur. İş hukukunun ortaya çıkış gerekçesi; liberal anlayışın Borçlar Hukukunda ifadesini bulan sözleşme özgürlüğü yaklaşımıyla işçinin korunmasının mümkün olmamasıdır. (Çelik, 2008:1-2).

İş hukuku, geçmişten günümüze, varlığını çalışanların korunması ilkesine bağlı olarak sürdürmektedir. Çalışanların korunması ise tarafların, özellikle de işverenin sözleşme serbestisini kısıtlayan emredici hukuk kuralları ile hayata geçirilmektedir (Özdemir, 2005:95).

1.2.4. İş Hukuku İçinde İş Güvencesinin Önemi ve Gelişimi

İş hukukunun temel amacı çalışanları korumak olduğuna göre, iş hukukunun çalışanlara sağladığı hakların etkinliği ve uygulanabilirliği büyük önem taşımaktadır. İş güvencesi, iş hukukunun ve çalışanların haklarının uygulanabilmesinin olmazsa olmaz koşuludur. Güçlü bir iş güvencesi sisteminin bulunmadığı bir ülkede, çalışanların haklarının göstermelik ve kağıt üstünde kalacağı açıktır. Bu nedenle iş güvencesi, iş hukukunun merkezi sinir sistemi olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2008:1-2).

İş güvencesi kavramının gelişimi bir ölçüde iş hukukunun gelişimine paralel bir seyir izlemiştir. 19. yüzyılda, özellikle Kıta Avrupa'sı hukuk sisteminin hakim olduğu ülkelerin özel hukuk kodlarında, ekonomik liberalizmin etkisiyle sözleşmelerin sona erdirilmesinde mutlak bir serbesti tanınmıştır. 20. yüzyıla damgasını vuran sosyal devlet anlayışı ve bunun uzantısı olarak işçileri koruma ihtiyacının tanınması, endüstriyel çalışmalardaki artış ve iş mücadeleleri, yasa koyucuları; iş hukukunun diğer alanlarında olduğu gibi, iş güvencesi alanında da, işverenin bu alandaki serbestisini sınırlandıran bir takım düzenlemelerin getirilmesine sevk etmiştir. İlk olarak, kölelik anlamına gelebilecek yaşam boyu sözleşmeler yasaklanmış, belirli süreli sözleşmenin süresinin bitimi ile, belirsiz süreli sözleşmelerin ise neden aranmaksızın salt fesih öneli ile sona erdirilmesi imkanı tanınmıştır. Bu konudaki en önemli ve anayasal düzeydeki ilk düzenlemelerden birini işten çıkarmanın geçerli nedenlere dayanması zorunluluğunu öngören 1917 tarihli Meksika Anayasası oluşturur (Alpagut, 2001:79-80).

Sovyetler Birliği'nde 1922 yılında, Meksika'da 1931 yılında, Küba'da da 1934-1938 yıllarında işten işçi çıkarmada geçerli bir neden aranmasını öngören yasalar çıktı. 1940'lı ve 1950'li yıllarda bazı Avrupa ve Afrika ülkelerinde, işçinin işten

çıkarılmasında veya hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli neden arayan yasalar kabul edildi. Aynı yıllarda Kuzey Avrupa ülkelerinde de toplu iş sözleşmeleri ile benzer haklar elde edildi (Koç, 1999:10).

İkinci Dünya Savaşından sonra Almanya’da feshe karşı korumada genel önlemler ile toplu işten çıkarmaları kapsamak üzere yürürlüğe konulan, 1951 tarihli “Feshe Karşı Koruma Kanunu”, sanayileşmiş ülkelerde feshe karşı korumayı kendilerine özgü bir modele göre düzenleyen ilk yasalardan biridir (Ağır, 2006:11).

Savaşın getirdiği yıkım sonrası yeniden inşa sürecine giren Batı ülkelerinde, Keynesyen politikalar, sosyal refah devleti uygulamalarını da beraberinde getirmiştir. Keynesyen ekonomi politikaları çerçevesinde devletlerin ekonomik ve sosyal yaşama doğrudan müdahalesi ve emek-sermaye arasındaki çelişkileri yumuşatmaya dönük uzlaştırmacı misyonu önem kazanmıştır. Bu politika çerçevesinde; ilk önce çalışanları koruyucu önlemler getiren bireysel iş hukuku, daha sonra çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını güvence altına alan toplu iş hukuku şekillenmiştir. Endüstri ilişkilerinin taraflarının örgütlenmesiyle, endüstri ilişkileri, toplu kurumsal ilişkiler biçimine dönüşmüştür (Hatman, 2003).

1960’lardaki ekonomik büyümeyi takiben, 1960’lı yılların ikinci yarısında ve 1970’lerde iş hukukunu karakterize eden gelişimlere paralel olarak iş güvencesi hakkında koruyucu standartlar düzenli olarak ulusal kanunlara dahil edilmiştir. 1951 tarihli Alman “Feshe Karşı Koruma Kanunu” dışında, diğer ülkelerdeki kanuni düzenlemeler bu yıllara dayanır (İtalya’da 1966, İngiltere’de 1971 ve Fransa’da 1973 tarihli kanunlar) (Alpagut, 2001:80).

Zaman içerisinde değişik ülke uygulamalarıyla, geleneksel hukuku içinde sürekli gelişen iş güvencesi hakkı; başlangıç aşamasında keyfi işten çıkarmaları denetlemek, ekonomik gerekçelerle toplu işten çıkarmanın işçiye yüklediği maliyeti en aza indirmek; sendikaya üye olmak veya ırk ve cinsiyet benzeri alanlarda ayrımcılığı engellemek ve işverenin işten çıkarma nedeni ile büyük mali bedel ödemek zorunda kaldığı koruyucu ve düzenleyici bir çerçeve oluşturmuştur (Kaya, 1999b).

1.2.5. Refah Devletinin Gelişimi, Krize Girmesi ve Neo-Liberalizm

1929'da ortaya çıkan ekonomik bunalımın ardından, 1970'li yıllara kadar olan dönemde, devletin müdahaleci bir anlayışı benimseyerek ekonomik ve sosyal yaşama müdahalelerde bulunduğu ve bu müdahalelerin gittikçe genişlediği görülmektedir (Özdemir, 2005:710). Toplumda sosyal refahın sağlanması için devletin ekonomiye müdahale etmesinin gerekli olduğu görüşü, sosyal devlet (refah devleti) anlayışının oluşmasını sağlamıştır. Refah devleti ekonomiye müdahalelerle refahın artırılması ve daha da önemlisi artan refahın üretim faktörleri arasında adil dağıtılmasını amaçlar. Bu temel amaçları taşıyan refah devletinin faaliyet alanları ve müdahalede bulunması gereken konular ise sosyal politikanın temel konularıdır. Bunlar eğitim, refah ve sağlık hizmetleri, sosyal güvenlik ve konuttur (Ersöz, 2005:768).

Refah devletinin temelleri, 19. yüzyılın ortalarında İngiltere'de yoksullara yönelik yasal düzenlemelere kadar götürülmektedir (Yoksulluk Yasası). Ancak, modern refah devleti için kabul edilen başlangıç noktası, ilk defa 1883'te Bismark tarafından getirilen sosyal sigorta uygulamasıdır. Dolayısıyla, bazı öncü düzenleme ve uygulamalar istisna tutulursa, refah devleti esas olarak 20. yüzyılın bir ürünüdür. Önce 19. yüzyılda Almanya'da başlayan refah devleti uygulamalarının, daha sonra Batı Avrupa ülkelerine, Kuzey Amerika'ya ve Avustralya'ya yayıldığı gözlenmektedir (Özdemir, 2004).

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde özellikle gelişmiş Batı ülkelerinde, Fordist kitlesel üretim sistemiyle birlikte sermayede yaşanan büyüme süreci ve sosyal devlet politikalarıyla birleşen Keynesçi ekonomi politikaları, 1970'li yıllarla birlikte önemli bir dönüşüm yaşadı (Yüceol, 2005:494). Petrol fiyatlarını dörde katlayan 1970'lerdeki Birinci ve İkinci Petrol Krizleri'nden sonra, dünyanın birçok yerinde ekonomik resesyon ile birleşen yüksek düzeyli vergiler, refah devletinin sürdürülmesi ile ilgili tartışmaları beraberinde getirmiştir. Petrol fiyatlarındaki değişim ile birlikte, ülkelerin çoğunda işsizlik oranları artmış, kamu sektörü açıkları yükselmeye başlamış, eşitsizlik bozulmaya devam etmiştir. Bütün bu gelişmeler sonucunda, Keynezyen ekonomik politikalara ve refah devletine olan inanca karşı şüpheler doğmaya başlamıştır. 1973 ve 1979 yıllarındaki petrol fiyatları artışından kaynaklanan bu bunalım dönemi, 1929 ekonomik bunalımının tam tersi bir şekilde, devlet müdahalelerinin azaltılması, devletin

ekonomik ve sosyal yaşama daha az karışacak şekilde küçültülmesi taleplerini doğurmuştur. Bu bunalım, başta gelişmiş Avrupa ülkeleri olmak üzere, bütün OECD ülkelerini etkilemiş, ortaya ekonomik büyümenin yavaşladığı, enflasyonun arttığı, yüksek oranlarda yapısal işsizliğin doğduğu, kronik bütçe açıklarının yaşandığı, kamu harcamalarının yükseldiği ekonomik bir ortam çıkmıştır. Yeni dönemde izlenen politik ve ekonomik felsefe, “Yeni Sağ” (New Right) olarak adlandırılan neo-liberal politikalar ve bu politikalar Keynezyen politikalara alternatif olarak ortaya çıkan klasik liberal düşüncenin çağdaş bir yorumudur (Özdemir, 2005:710).

19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren gelişen ve 20. yüzyılda yaygınlaşan sosyal devlet ya da refah devleti, 1970’i yıllara gelindiğinde, Logue’un deyişiyle, kendi başarısının kurbanı olmuştur. Gerçekten sosyal devlet Batı’da işsizlik, sağlık ve eğitim gibi sorunların üstesinden gelmiş; fakat onun gelişimi, kamu sektörünün ekonomi içindeki payını önemli bir biçimde artırmıştır. Bu oran, Hollanda, Norveç, İsveç ve Danimarka gibi ülkelerde %50’leri, Avusturya, Almanya, Fransa, Belçika ve İngiltere gibi ülkelerde ise %40’ları aşmıştı. Böyle bir ortamda sosyal devlet, 1970’li yıllarda başlayan ekonomik krizle birlikte tartışılır duruma gelmiş ve onun sona erdiğinden söz edilir olmuştur. Devletin küçültülmesi, özelleştirme, deregülasyon gibi kavramların gündeme gelmesi ve kapitalizmin bu kavramlar çerçevesinde yeniden yapılanma süreci içine girmesi, tam da böyle bir ortamda gerçekleşecektir (Bulut, 2003:173, 176).

Neo-liberalizme göre, işçiler daha düşük ücretlere, kısa dönemli istihdama ve çalışma koşullarının değişmesine razı olsalar, bunalım kısa ömürlü olabilirdi. Neo-liberal kuramcılar, sanayileşmiş ülkelerin hükümetlerini, ekonomiyi ve piyasayı serbestleştirmeye çağırdılar. Böylece üretimin yeniden yapılandırılması ve emek gücünün fiyatının düşürülmesi yoluyla, kar oranlarının eski düzeyine çıkarılması sağlanacaktı. Ayrıca, sermaye, refah devletini (sosyal devlet) geriletmeye ihtiyaç duyuyordu. Bu, reel ücretlerin ve sosyal yardımların bütün biçimlerinin azaltılması yoluyla gerçekleştirilecekti. Ne var ki düşünülenler olmadı ve ortaya çıkan mevcut durum tüm dünyada geniş çaplı, çalışma hayatında insan hakları ihlallerine yol açacak gelişmeleri beraberinde getirdi (Odaman ve Erdenk, 2002:47).

Bir yandan makro ekonomik krizlerin yaşandığı, bir yandan da uluslararası sermaye ve ürün piyasalarında yoğunlaşan rekabetin başladığı 1970’li ve 1980’li yıllar, refah devletleri için güzel günlerin bittiği, sorunların başladığı yıllardır. Bretton-Woods sisteminin çöküşü ve 1970’li yılların başında petrol krizinin ortaya çıkmasıyla, sanayi ülkelerinin savaş sonrası dönemde yaşadığı Altın Çağ sona ermiştir. Dolayısıyla, Batılı ülkelerde, Altın Çağ boyunca yaşam standartları durmadan artarken ve yoksulluk düşerken, 1970’lerin sonlarından itibaren bu trend durmaya başlamıştır. Böylece, son 20-25 yıllık sürede değişen koşullar, (iş piyasasının yeniden yapılanması, demografik dönüşüm ve ekonominin küreselleşmesi), bir “Gümüş Çağ”ın doğuşuna yol açmıştır (Özdemir, 2005:711).

1.2.6. Küreselleşme Süreci ve Çalışma Yaşamına Etkileri

Küreselleşme anlam bakımından 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra belirginleşirken, kavram ve etkilerinin büyüklüğü bakımından 1970’li yıllardan sonra akademik gündeme yerleşmiştir. 1960’larda iletişim kuramcısı Marshall Mc Luhan’ın “global köy” (global village) olarak düşün dünyasına takdim ettiği ve Z. Brzezinski’nin 1990’larda “global kent” (global city) olarak genelleştirdiği globalleşme kavramı, günümüzde küreselleşme olarak ve çoğunlukla da olumlu bir anlam yükü ile beraber kullanılmaktadır. Küreselleşme sözcüğünün kullanımı 1980’li yıllarla birlikte yaygınlaşmış, küreselleşme anlamındaki “globalize” sözcüğü sözlüklere 1980’li yıllardan sonra girmiştir (Yüceol, 2005: 495).

Özellikle 1990’lı yıllarla beraber küreselleşme konusundaki tartışmalar yoğunluk kazanmaya başlamıştır. Tartışmaların Soğuk Savaş sonrasında başlamış olmasına rağmen, küreselleşme olgusunun başlangıç tarihini iki kutuplu sistemin yıkılmasına bağlamak elbette yanlış olacaktır. Küreselleşmenin, temelde kapitalizmin ve ulus devletin tarihiyle denkleştirilebilecek bir geçmişe sahip olduğu konusunda sosyal bilimciler ve tarihçiler arasında yaygın bir görüş vardır (Ateş, 2006:25).

Ulaşım, kitle iletişim ve bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle ivme kazanan küreselleşme olgusu, ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel yapılarda köklü değişim ve

dönüşümlere neden olmuş; dünya ölçeğinde malların, sermayenin, işgücünün ve kültürlerin akışını hızlandırmıştır. Küreselleşmenin, kimi yazarlarca; “üretim faktörleriyle mal ve hizmetlerin giderek artan hareketliliği”, “uluslar arası sermaye akışı, mal ve hizmetlerin sınır ötesi ticaretinin çeşit ve hacminin artması” şeklinde yaptıkları tanımlarda görüldüğü üzere ortak paydasında uluslar arası ticaretin artması ve serbestleştirilmesi unsuru yer almaktadır. Sınır ötesi ticaret hacminin artması, keza sermaye ve işgücünde görülen sınır ötesi hareketlilik, ulusal işletmelerin dünya firmalarıyla rekabetini kaçınılmaz hale getirmiştir. Dolayısıyla, küreselleşmenin somut sonuçlarından biri uluslar arası ekonomik rekabet olmuştur. Bu bağlamda, söz konusu süreç, 1980 sonrasında işletmeler, sektörler ve uluslar için rekabet gücü kavramını ön plana çıkarmıştır. Ortaya çıkan küresel rekabet olgusu, işletmeleri ülke içindeki rekabetin yanı sıra dünyadaki rakipleriyle de boy ölçüşebilmek için verimliliği artırmak, üretim maliyetlerini aza indirmek gibi önlemler almaya itmiştir (Mahiroğulları, 2005:380).

Küreselleşme, devletleri, ekonominin gerçekleri karşısında belirli bir davranış biçimine zorlayan bir süreçtir. Bu süreçte gelişmiş ülkeler, teknolojik üstünlüğü korumak, kar getirici alanların önünü açmak, sermayenin uluslararası işleyişini kolaylaştırmak ve bu alanda onun güvenliğini sağlamak gibi işlevler üstlenmektedirler. Gelişmekte olan ülkeler ise, bir yandan sermaye girişini kolaylaştırmak (serbest bölgeler, yüksek faizler, aşırı mevduat garantileri, özelleştirme gibi uygulamalarla), öte yandan da sermaye karlarını artırmak (özellikle ücretlilerin taleplerini bastırarak) peşinde koşmaktadırlar. Şüphesiz böyle bir durum devletleri yoğun bir rekabet içine itmekte ve onları uluslararası sermayenin ön plana çıkardığı ilkeler doğrultusunda davranmak zorunda bırakmaktadır. Bu süreçte rekabet içindeki devletlerin, ama özellikle de geliştirmekte olan ülkelerin, en kolay vazgeçebilecekleri şey, sosyal politikaya yönelik harcamalar olmaktadır. Sonuçta böyle bir gelişmenin en önemli yanı, refah devletinin yerine, neo-liberal devletin ikame edilmesidir. Neo-liberal anlayış, özgür ve adil bir toplumun ancak pazar mekanizması tarafından kendiliğinden oluşan bir düzenle var olabileceğini ileri sürer. Bu düzende, insanların davranışları ve birbirleri ile ilişkileri, mülkiyeti esas alan yasalara, özgür sözleşme ilkesine göre biçim alacaktır. Devletin rolü ise, topladığı vergilerle iç ve dış güvenliği sağlamak ve hukuku üstün kılmakla sınırlı kalacaktır. Küreselleşme ile yaygınlık kazanan politik yaklaşım tam da

böyle bir anlayışı yansıtmaktadır. Gerçekten küreselleşme süreci 1980'li yıllardan itibaren kendini neo-liberal söylemle gündeme getirecek ve bu bağlamda küreselleşme ile neo-liberal söylem arasında çok önemli bir kesişme noktası belirecektir: Devletin piyasa üzerindeki gücünün sınırlandırılması ve böylece pazarın özgürlüğü ilkesinin öne çıkarılması (Bulut, 2003: 189-190).

Gerek küresel rekabet, gerekse yeni üretim ve yönetim teknikleri çalışma hayatını yakından ilgilendiren unsurlardır ve dolayısıyla da çalışma hayatını etkilememesi düşünülemez. Nitekim, söz konusu gelişmelerin, öncelikle sanayileşmiş ülkelerden başlamak üzere çalışma hayatında “esnek çalışma” adı altında standart dışı çalışmanın yaygınlaşmasında, toplu pazarlık düzeyi ve kapsamının daralmasında, sendikacılığın güç kaybetmesinde etkili olduğu gözlemlenmektedir (Mahiroğulları, 2005:380-381).

Küresel rekabetin yarattığı baskı, Avrupa’da çalışma standartlarını aşağıya çekmiş, özellikle sosyal piyasa ekonomisinin uygulandığı ifade edilen Almanya’da yüksek ücretler, rekabette bir dezavantaj haline gelmiştir. Birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi, küresel rekabetin de etkisiyle işsizlik oranları, yaklaşık yüzde onlara ulaşmıştır. Bir diğer ifade ile küreselleşme sürecinin, kaynakların daha iyi kullanılmasını, ekonomik etkinliği ve yüksek büyümeyi teşvik ettiği şeklindeki iddiaların yanında, işsizliği artırdığı ve sendikaların rekabet gücünü kırdığı şeklindeki iddialar da mevcuttur. Diğer taraftan, küreselleşme ile birlikte yaratılan yeni işlerin niteliğine bakıldığında, bunların geçmişin endüstri işlerinden farklı ve genellikle süreklilikten uzak nitelikte olduğu dikkat çekmektedir (Bozkurt, 2000:191).

1.2.7. Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Güvencesi

Liberal anlayış, sosyal refah devleti modellerindeki koruyucu kurumsal önlemleri serbest piyasadan sapma olarak nitelendirmekte ve serbest piyasayı tahrip eden hiçbir yaklaşımın başarılı olamayacağı savını ileri sürmektedir (Ongan, 2004:123). Liberal eğilimlerin güçlendiği, teknolojik yeniliklerin baş döndürücü bir şekilde ilerlediği ve küreselleşmenin hız kazandığı günümüzde, ülkelerin birbirine olan bağımlılıkları artmış ve iktisadi gelişmeler büyük ölçüde uluslararası etkileşim içine girmiştir. Hızla artan

uluslararası rekabet koşulları; piyasa koşullarında yaşanan şok değişiklikler, faiz oranları, enerji maliyetleri, hammadde fiyatları gibi faktörlere kolay uyum sağlayabilme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Özellikle son yıllarda baş gösteren ekonomik resesyonların zorlaştırdığı rekabet şartları karşısında işletmeler, esneklik yoluyla verimliliklerini arttırmaya ve maliyetlerini düşürmeye çalışmaktadır. Ekonomide yaşanan bu değişimler, çalışma hayatını ve iş piyasasını düzenleyen yasaların da değişmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Çünkü yasalar, gelişen ve değişen ekonomik ve sosyal ilişkilere göre şekillenmek ve bunların gereksinmelerine cevap vermek zorundadır (Uçkan, 1998).

Zaman içinde iş kanunlarında gerçekleştirilen değişiklikler, katı nitelikteki istihdam hükümlerine yer verilmesi doğrultusunda gelişmiştir. Oysa işletmelerin belli bir esneklik olmaksızın uluslararası ticarete rekabet etmesi, günümüzde tatlı bir düş olarak değerlendirilmektedir. Çünkü katı özellikteki kurallar, işletmelerin rekabet gücü önünde engel oluşturmaktadır. Nitekim katı düzenlemeler; mal ve hizmet üretiminde birdenbire oluşan arz ve talep yoğunluğu ya da daralması karşısında gereken esnekliği sağlayamamaktadır (Centel, 2002).

Bu nedenle 1980'li yıllardan itibaren, çalışma hayatında daha az kural, daha az mevzuat, buna karşılık daha çok esneklik ve serbesti arayışlarının içine girilmiştir. Bir anlamda iş hukuku, rekabet hukukuna uyum sağlamak zorunda kalmıştır (Uçkan, 1998).

Bu esneklik arayışı doğrultusunda, son zamanlarda birçok örgüt esnekliği ve değişen şartlara adaptasyonu sağlayan yeni iş görme biçimlerine geçmiştir. Esnek çalışma biçimleri olarak da adlandırılan bu yeni çalışma biçimlerinde iş, yine örgütsel bir rol olma özelliğini korumakla birlikte, yapıldığı mekan ve zaman değişikliklere uğramış, artık sadece belirli bir işyeri çatısı altında yapılan işler değil, daha kısa zamanda ve farklı saatlerde yapılan işler söz konusu olmaya başlamıştır. Bu çalışma biçimleri örgütlerin küresel ekonomik krizler ile arz ve talep dalgalanmalarına uyum sağlamalarını kolaylaştıracak esnek bir yapıya sahip olmasını sağlarken, çalışanlar açısından da bazı yararlar ve sakıncalar taşımaktadır. Çalışanlar açısından en büyük sakınca bu tür çalışma biçimlerine uygun olarak iş kanunlarında, çalışanların haklarını

koruyacak yeni düzenlemelerin olmaması, diğer bir sakınca da ücretlerin düşüklüğü ve iş güvencesi sorunudur (Çakır, 2001). Diğer taraftan, işverenler açısından; düşük maliyet, yüksek verim, yüksek kalite, teknolojik ilerleme ve uluslararası rekabet şansını arttırdığı kabul edilen esnek çalışma biçimlerinin çalışanlara çalışma şart ve türünü, kendi ihtiyacına göre belirleyebilme serbestisi de tanınmaktadır (Yılmaz ve Işık, 2004:96)

Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı bir taraftan çokuluslu şirketlerin işletmelerinde uyguladıkları “sayısal esneklik”, “fonksiyonel esneklik” gibi üretim yönetimi uygulamalarını, diğer taraftan da “ödünç iş ilişkisi”, “çağrı üzerine çalışma”, “tele çalışma” gibi yeni çalışma biçimlerini gündeme getirmiştir. Bu yeni çalışma biçimleri yanında, eskiden beri bilinen, birçok ülkenin yasal düzenlemelerinde yer alan, fakat daha önceleri bu kadar yoğun uygulanmayan “belirli süreli sözleşme”, “kısmi süreli sözleşme” ve “evde çalışma” gibi çalışma biçimleri de yaygınlaşmıştır. Ayrıca, “geçici işçi” statüsünde istihdam da günümüzde eskiye göre daha sık rastlanan bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Buna karşılık, küreselleşme öncesinde olağan çalışma biçimi olan “belirsiz süreli” sözleşmelerle tam gün çalışanların sayısında bir azalma yaşanmaktadır. Günümüzde belirsiz süreli sözleşmelerle, tam gün istihdam edilen işçilere “çekirdek işçi” denilmekte, bunlarda birden fazla beceri aranmakta, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanabildikleri, iş güvencesine sahip oldukları ve günün koşullarına göre ücretlerini yükseltme şansına sahip oldukları için de bunlar günümüzde ayrıcalıklı bir grup olarak görülmektedir. Buna karşılık esnek çalışma biçimleri ile istihdam edilenler, özellikle “geçici işçi” olarak çalışan, “evden çalışan”, “evde çalışan” ya da ihtiyaç duyulduğunda işyerine zaman zaman çağrılan çalışanlara da “çevre işçileri” denilmektedir. Çevre işçilerinin çalışma koşulları giderek kötüleşme eğilimi göstermektedir. İşçilik maliyetlerini düşürme çabalarının getirdiği esneklik arayışları, 20. yüzyılın son çeyreğinde çalışanlar açısından “örgütlenme hakkı”, “toplu pazarlık hakkı” ve “iş güvencesi” gibi bazı sosyal hakların, en azından “çevre işçileri” açısından kullanılmasını olanaksız kılmıştır (Kutal, 2005:24-25).

Günümüzde işletmelerin rekabet edebilirliğini artırmak için işgücünü esnekleştirilmesi ile formel istihdamın yerini enformel istihdamın güncel biçimleri (kısmi süreli, geçici çalışma bürosu aracılığıyla veya doğrudan işe alma yöntemiyle

geçici veya belirli süreli, çağrı üzerine veya bağımsız sözleşmelerle ve taşeron işletmeler aracılığıyla istihdam vb.) almaktadır. Bu nedenle, esneklik işgücü piyasasında heterojenleşmenin temel kaynaklarından biridir. Enformel işgücü piyasası esnektir ve enformel çalışma, esnek işletme anlayışı için büyük bir potansiyel olarak değerlendirilmiştir. İşgücü piyasasında enformelleşme; esneklik ve heterojenliğin, eğretilik ve güvencesizliğin, eşitsizlik ve kutuplaşmanın artmasıyla belirginleşmektedir. Diğer taraftan, enformel istihdamdaki artış ile birlikte, iş güvencesi alanında hem güvencenin kapsamında, hem de yararlanması beklenen işçi sayısında gerileme gözlenmektedir. İşe alma ve işten çıkarmaya ilişkin düzenlemelerin kapsamı dışında enformel çalışanların sayısının artmasıyla birlikte “iş güvencesizliği” yaygınlaşmaktadır. Haksız işten çıkarma ve ekonomik dalgalanmalar nedeniyle istihdamın istikrarsızlaşması karşısında sayıları giderek artan bir çalışan grubu korumadan yoksun kalmaktadır (Erdut, 2005:18-21).

Günümüzde en çok tartışılan konulardan biri de küreselleşme sonucu olarak artan rekabet koşullarıyla ilgili olarak işletmenin ve işçinin korunması arasındaki ilişkidir. İşçinin korunması ile istihdam ve çalışma koşullarındaki esneklik gerçeği, işçi-işveren arasında belirli bir uzlaşma sağlanması ile gerçekleşebilir (Egemen, 2000:654). Küreselleşme ile birlikte artan rekabetin yaşandığı bu dönemin vurgusu; artık sadece işçiyi koruma anlayışından vazgeçilmelidir, işçi ve işletme birlikte korunmalıdır. Zaten işletmenin korunması işçinin de korunması demektir. Bu düşünce, çalışma ilişkilerinde esnekliği ortaya çıkarmakta, esnek çalışma şekilleri ve süreleri önem kazanmaktadır (Yavuz, 2000:618).

Genel olarak bakıldığında, birçok ülkede iş hukukunun ve endüstri ilişkilerinin korumacı bir yaklaşım yanında, rekabet gücünün artırılması ve istihdamın büyümesini teşvik etmek olan farklı bir yaklaşıma kaydığı da gözlenmektedir. Hatta, bu nedenle modern iş hukukunun “korumadan” (protection), “öngörmeye” (pro-action) yöneldiği belirtilmektedir. Bu gelişmeler sonucunda; değişimi daha da belirgin getiren, esneklik ve güvenlik kavramlarını uzlaştıran bir yaklaşım olarak, “güvenceli esneklik” kavramı ortaya çıkmıştır (Ekin, 2003).

1.2.8. Güvenceli Esneklik Kavramı

Küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, uluslararası işgücü hareketliliği ve uzun süreli işsizliğin artması sonucunda işgücü piyasalarının ve istihdamın esnekleşmesi, çalışanların iş güvencesi ve sosyal güvenliklerinin önemli ölçüde azalması; işgücü piyasası ve refah devleti arasındaki karşılıklı etkileşimin yeniden tartışılmasına neden olmuştur (Gündoğan, 2007:22).

Çalışma yaşamındaki düzenlemelerin yapısı açısından günümüzde “Anglo-Sakson” ve “Kıta Avrupa’sı olmak üzere iki ayrı yaklaşımın henüz sonuçlanmamış rekabeti söz konusudur. ABD ve İngiltere’nin başını çektiği ilk grupta, genel olarak esnek, az güvenceli, rekabetçi ve performansa dayalı, liberal bir çalışma yaşamı hakim iken, Almanya ve Fransa’nın öncülüğündeki Kıta Avrupa’sı grubunda, rekabet gücü sosyal devlet edimleri korunarak artırılmaya çalışılmaktadır. AB’de belirleyici rol oynayan Almanya ve Fransa’da da işsizliğin, rekabet edememenin maliyeti arttıkça, giderek Anglo-Sakson Model’e kayma olarak yorumlanabilecek bir arayış, kendini iyiden iyiye hissettirmeye başlamıştır (Tınar, 2002).

Bu arayışlar sonucunda, güvence ve esneklik kavramlarının bir araya gelmesiyle ortaya çıkan “güvenceli esneklik” (flexicurity) kavramı, son dönemde en gözde çalışma ilişkileri kavramlarından biri haline gelmiş (İçli, 2008) ve doğduğu Avrupa sınırlarını aşarak hızla yaygınlaşmaya başlamıştır (ABHaber, 2007a). Danimarka çıkışlı ve Avusturya’daki uygulamasıyla da dikkat çeken “Güvenceli Esneklik” modeli, esneklik ve güvence arasındaki denge arayışında kurtarıcı bir “en iyi uygulama” hüviyetine kavuşmuştur (Tınar, 2007).

“Esneklik” (flexibility) ve “güvence” (security) kelimelerinin, Türkçede de belki “Güvesneklik” denilebilecek şekilde (Tınar, 2007), kısaltılarak birleştirilmesinden oluşan güvenceli esneklik (flexicurity) kavramı, ilk kez Hollanda’daki 1999 İş Kanunu Reformu (Flexibility and Security Act) sonrasında kullanılmıştır (Gündoğan, 2007:23). Hollanda’da 1999’da uygulamaya konan güvenceli esneklik yasalarının esas amacı, belirsiz süreli çalışanlar için esnek olmayan iş piyasası ve geçici olarak çalışan işgücü için ise güvenceli olmayan iş piyasası dengesizliğini gidermektir. Bu sebeplerle

yürürlüğe konan yasalar ile belirsiz süreli çalışanların işten çıkarılması karşısındaki korumalar esnekleştirilmiş, geçici istihdam ajansları için gereken kamusal izinler kaldırılmış; atipik çalışanların ise güvenceleri arttırılmıştır. Bir diğer amaç ise, özellikle aktif işgücü piyasası politikaları ile iş güvencesinden istihdam güvencesine doğru bir geçişi sağlamaktır (Derici, 2006). Aktif işgücü piyasası politikalarının temel işlevi, işsizliğin düzenlenmesidir. Aktif politikalar; işgücü piyasasındaki belirsizliğin ortaya çıkardığı riskleri ve yükleri devletten, işsiz bireylere doğru yeniden dağıtır. Çoğu aktif hale getirme önlemi, düşük ücretli çalışma ve eğreti işler için işgücü sunumu yaratır (Kapar, 2006:341).

Güvenceli esneklik uygulamaları, politik olarak aslında pek uyuşmayan talepleri bir araya getirerek herkes için bir “kazan-kazan” durumu yaratmayı amaçlamaktadır. Güvenceli esneklik uygulamasına göre; esneklik işverenin, güvence ise çalışanın tekelinde değildir. Modern iş piyasalarında pek çok işveren sürekli iş ilişkisiyle daha çok ilgilenmekte, çünkü nitelikli ve sadık çalışanlarını kaybetmek istememektedir. Öte yandan, çalışanlar da iş yaşamlarını daha bireysel tercihler doğrultusunda ayarlamanın ve dolayısıyla iş ve aile yaşamının dengelenmesi gibi esneklik uygulamalarının da kendilerine kazanımlar sağladığının farkına varmışlardır (Derici, 2006). Bu doğrultuda, Avrupa’da işgücü piyasasında yaşanan sorunlara çözüm arayışları çerçevesinde doğan güvenceli esneklik yaklaşımı, esneklik ve güvencenin birbirine zıt değil, birbirini destekleyen uygulamalar olduğu esasına dayanmaktadır (İçli, 2008).

Güvenceli esneklik, işten çıkarmaların kolaylaştırıldığı, ancak işsiz kalanlara yüksek düzeyde güvence sağlanan bir sistem olarak özetlenmektedir. Güvenceli esneklik kavramı, şiddetlenen küresel rekabet ortamında işverenlerin tercihini yansıtan esnek çalışma (çalışma saatlerinin değişkenliği, kısa vadeli kontratlar, parça başı ücret vb.) sistemleri ile çalışanların ısrar ettikleri kanunla korunan güvenceli çalışma arasında bir ara noktayı temsil etmektedir. Güvenceli esneklikte işverenlerin işçi alması ve işten çıkarması kolaylaşırken, işçilere işten çıkarılma halinde yeni bir iş bulabilmeleri için gereken eğitimin sağlanması ve işçilerin iki iş arasındaki geçiş dönemlerinde de ekonomik olarak desteklenmeleri öngörülmektedir (www.exelect-turkiye.com).

Sosyal diyaloga dayanan güvenceli esneklik modeli ile iş güvencesi kavramı yerini istihdam güvencesi kavramına bırakmaktadır. İlk kez, 1992–2001 yılları arasında Danimarka Başbakanlığı yapan Poul Nyrup Rasmussen gibi sosyal demokrat politikacılar tarafından geliştirilmiştir (AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, 2005:3). Bu yüzden, “güvenceli esneklik” kavramının mimarının Avrupa Sosyalist Partisi Başkanı Rasmussen olduğu kabul edilmektedir. Rasmussen, 1990’larda Danimarka’da Başbakan iken güvenceli esnekliğe ilişkin planını ortaya koymuştur. Güvenceli esnekliğin Danimarka’daki işsizliğin azaltılmasında ve ülke ekonomisinin geliştirilmesindeki başarısı, Avrupa çapında plana olan ilgiyi artırmıştır (AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, 2006:11). Bunun en önemli sebebi ise, söz konusu politikanın Danimarka’daki işsizlik oranını % 50 oranında azaltmasında yatmaktadır. Bu nedenle de, güvenceli esneklik, özellikle yüksek işsizlik oranlarına sahip Almanya ve Fransa gibi Avrupa ülkeleri için model olarak tartışılmaya başlanmıştır.

Bugün literatürde üzerinde tartışmaların sürdüğü bu kavramın tanımı konusunda sosyal taraflar arasında henüz bir fikir birliği oluşmamıştır. Genellikle sendikalar, güvenceyi esneklik için bir ön koşul olarak ileri sürüp, sürekli istihdamda fonksiyonel esnekliğe vurgu yaparlarken; işverenler istihdam güvencesinin sağlanmasında esnekliğin önemi ve istihdamı koruyucu katı düzenlemelerin olumsuz etkileri üzerinde durmaktadırlar. Yine, sendikalar; esneklik-güvence dengesini küreselleşen ekonomide çalışanların korunması olarak algılamak; işverenler bu dengeyi yeni ekonomik koşullara uyum sağlanması olarak görmektedirler. Dolayısıyla esneklik-güvence ilişkisine iki farklı perspektiften bakılabilir. Birinci görüşe göre bu ilişki, taraflar arasında optimize edilen bir “değiş-tokuş” ilişkisidir. İkinci görüşe göre ise, esneklik-güvence ilişkisi esnek istihdam edilenler için bir tür sigortadır. Güncel tartışmalarda ise ilk perspektifin baskın olduğu görülmektedir. Esneklik-güvence dengesi kavramı konusunda ilk tanımlamalardan birisi Hollandalı akademisyen Ton Wilthagen’e aittir. Wilthagen’e göre esneklik güvence dengesi, “Eş zamanlı olarak ve belirli bir koordinasyon içinde, bir taraftan işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği güçlendirmek, diğer taraftan da, özellikle işgücü piyasası dışında kalmış zayıf grupların güvenliğini -istihdam ve sosyal güvenliğini- artırmaya yönelik bir politik stratejidir. Bu tanımlamaya göre, esneklik-güvence dengesinin üç

temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar: “Eş zamanlılık” (synchronisation), “iyi düşünülüp tasarlanma”(deliberate way) ve “zayıf gruplar”dır (weaker groups) (Gündoğan, 2007:23-24).

Güvenceli esneklik uygulamaları karşımıza farklı şekillerde çıkabilir. Atkinson’un çok bilinen esnek işletme modelinden yola çıkıldığında dört farklı uygulamaya rastlanır: Sayısal esneklik, çalışma sürelerinde esneklik, işlevsel esneklik ve ücret esnekliği. Güvenceli esneklik kavramının en önemli tarafı bu dört farklı esneklik uygulamasını dört farklı güvenlik uygulamasıyla bir araya getirebilmesidir. Bu da karşımıza uygulamada eşit olarak mantıklı olmasa da teoride 16 muhtemel dağılım skalasını çıkarmaktadır (Derici, 2006).

Tablo 1. Esneklik ve Güvence Dağılım Tablosu

	İŞ GÜVENCESİ	İSTİHDAM GÜVENCESİ	GELİR GÜVENCESİ	KOMBİNASYON GÜVENCESİ
SAYISAL ESNEKLİK				
ÇALIŞMA SÜRESİ ESNEKLİĞİ				
İŞLEVSEL ESNEKLİK				
ÜCRET ESNEKLİĞİ				

Kaynak: Derici, H. (2006): “Güvenceli Esneklik”, *TİSK İşveren Dergisi*, Haziran 2006, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1450&id=77 (Erişim Tarihi: 04.11.2007).

Sayısal Esneklik, işletmede çalışanların sayılarının işe alma ve işten çıkarma yoluyla ayarlanmasıdır. Çalışma süresi esnekliği (geçici esneklik), çalışma saatlerinin ayarlanması (örn: fazla mesai ya da kısmi süreli çalışma gibi) ve bunların düzenlenmesidir (örn: vardiya ya da hafta sonları gibi). İşlevsel esneklikte, çalışanlar işin gerektirdiği işlevler çerçevesinde yatay ve dikey olarak transfer edilirler. Ücret esnekliği ise, iş piyasasındaki arz ve talepteki değişikliklere ücretlerin uyum gösterebilme oranıyla ilgilidir. Tablodaki dağılıma bakıldığında her ülkenin kendine göre uygulama şekilleri vardır. Örneğin, Almanya ve Belçika’da çalışma sürelerinde

esneklik ve istihdam piyasasında işlevsel esneklik gibi daha geleneksel esneklik şekilleri kullanılırken, Hollanda ve Belçika’da istihdam piyasasındaki sayısal esneklik uygulamaları daha yaygındır. Avrupa Komisyonu, OECD, Avrupa Merkez Bankası gibi pek çok Avrupa kurumu sayısal esnekliği iş piyasası reformlarında anahtar strateji olarak desteklemektedir (Derici, 2006).

1.3. İŞ GÜVENCESİNİN ULUSLARARASI KAYNAKLARI

İnsanın en temel hakkı olan yaşama hakkının bir anlam ifade edebilmesi için, kişinin bu hakkını insan onuruna yaraşır bir şekilde kullanabilmesi gerekmektedir. Bunun için de, bireyin, kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hayatını idame ettirebileceği bir işte, makul bir ücret karşılığında çalışması gerekmektedir. Bu anlamda çalışma hakkını sadece bir işçi hakkı olarak değil, bir insan hakkı olarak görmek gerekmektedir (Odaman, 1999).

Çalışma hakkı, ulusal hukuk sistemlerine; yargı kararlarıyla geliştirilen veya özellikle Latin Amerika’da görüldüğü şekliyle, toplu sözleşmelerle korunan anayasal veya yasal bir hak olarak girmiştir. Birçok medeni hukuk sisteminde, özellikle Latin Amerika’da, iş güvencesi hakkı insan haklarının geliştirilmesinin temeli olarak görülür. Bu hukuk geleneğine göre, haksız yere işten atılmama hakkı, çalışma ve iş güvencesi kapsamında insan haklarının önemli bir bileşenidir (ILO, 2001).

Çalışma hakkını temel bir hak olarak gören belgelerin altına imza koyan devletler, vatandaşlarının bu hakkı kullanabilmesi için gerekli önlemleri alma yükümlülüğünü de üzerlerine almışlar demektir. Bu yükümlülük; işsizliği önlemek ve azaltmak, istihdamı arttırmak, işsizlik sigortası oluşturmak, keyfi işten çıkarmaları önlemek için iş güvencesi sağlamak gibi bir dizi önlemi gerektirmektedir (Ağır, 2006:17).

Bu doğrultuda, uluslararası insan hakları ile ilgili kaynaklar, keyfi işten çıkarmaya karşı korunmanın, başka bir deyişle iş güvencesinin kuramsal çerçevesini oluşturmuştur (ILO, 2001). İşten çıkartmaların geçerli bir nedene dayanması gereği dünyada ilk kez 1917 tarihli Meksika Anayasası’nda bir hüküm olarak yer aldı. 1922’de Sovyetler

Birliği'nde, 1931'de Meksika'da ve 1934-1938 yılları arasında Küba yasalarında hükme bağlandı. 1940'lı ve 50'li yıllarda bazı Avrupa ve Afrika ülkelerinde de benzer yasalar kabul edilirken yine bu ülkelerde toplu iş sözleşmelerinde de iş güvencesine yer verildi (Görmüş, 2004).

Diğer taraftan, 1919 yılında kurulan sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir kuruluş olan (www.ilo.org) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş güvencesini düzenleyen temel sözleşmesi, 1982 yılında yürürlüğe konulmuş olan “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi”dir. Bu Sözleşmenin uygulama esaslarını belirleyen “166 Sayılı Tavsiye Kararı”da aynı yıl kabul edilmiştir. Ayrıca, “İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi” 1971 yılından beri yürürlüktedir (Şafak, 2007). ILO'nun uluslararası düzeyde kabul gören standartları, tüm ülkelerde geçerli olacak ortak standartların benimsenmesinde önemli rol oynamıştır (Ağer, 2006:12).

1.3.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler 1945 yılında kurulan ve ana hedefi, barış ve güvenliğin korunması için uluslar arası işbirliğinin gerçekleştirilmesi ve insan hakları ile temel özgürlüklere saygının sağlanması olan uluslararası bir kuruluştur (Bilgili, 2005:6).

Birleşmiş Milletler, çalışma yaşamına ilişkin sorunları doğrudan ele almayıp, bu konudaki yükümlülüklerini ILO'ya bıraksa da, günümüzde iş güvencesi sadece bir işçi hakkı olarak değil, bir insan hakkı olarak kabul edildiği için, bu hak 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde de yer almıştır (Ağer, 2006:18). Bildirgenin 23. maddesinde; “herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, işsizliğe karşı korunmaya hakkı vardır” denilmekte ve çalışma hakkı, uluslararası bir sözleşmede, temel bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Çalışma hakkını temel bir insan hakkı kabul eden bildirgenin

bu maddesi, iş güvencesinin temellerine işaret etmekte ve iş güvencesinin temel dayanaklarından birini oluşturmaktadır (Taşkent, 2002:66).

Diğer taraftan, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde tanınmış olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakları daha ayrıntılı düzenleyen ve tam olarak gerçekleşmesi için atılması gereken adımların belirtildiği Birleşmiş Milletler Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, 1966 yılında kabul edilerek, 1976 yılında yürürlüğe girmiştir (Atak, 2006:88). Sözleşmenin çalışma hakkı başlıklı 6. Maddesi'nde "bu sözleşmeye taraf devletler; herkesin çalışma hakkını tanır ve bu hakkı korumak için gerekli tedbirleri alır. Çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkını da içerir" hükmü bulunmaktadır (www.belgenet.com).

1.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve 158 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO), bazı devlet ve sendikaların çabalarıyla 1919'da Versay Barış Antlaşması çerçevesinde bir uzlaşma sonucu kurulmuştur (Büyükbaş ve Ören 2005:112). Birleşmiş Milletlerin bir uzmanlık kuruluşu olan ILO; üç taraflılık (tripartite - devlet, işçi ve işveren) ilkesine göre çalışan ve çalışma yaşamı konusunda asgari sosyal standartlar anlamına gelen sözleşmeler ve tavsiye kararları üreten ve bunların uygulamasını denetleyen bir kurumdur (Çelik, 2008:6). Dünya savaşının yarattığı karışıklık sonucu ortaya çıkan ve üç çeyrek asır süren değişim kargaşası ile yoğrulan Uluslararası Çalışma Örgütü, evrensel ve sürekli barışın ancak sosyal adalet ile sağlanabileceğini savunan bir temel ilke üzerine kurulmuştur. İnsan haklarına saygı, yeterli yaşam standartları, insanca çalışma koşulları, istihdam olanakları ve ekonomik güvence ILO'nun her yerde çalışanlara sağlamaya çaba gösterdiği sosyal adaletin temel unsurlarıdır (www.ilo.org).

Uluslararası Çalışma Örgütü, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici uluslararası çalışma standartları oluşturur (www.ilo.org).

ILO standartlarının temelini oluşturan sözleşmelerin en önemli özelliği onaylayan üye ülke için bağlayıcı bir yükümlülük öngörmesi ve örgüte o ülke üzerinde uygulama ile ilgili denetim yapabilme yetkisi vermesidir. Tavsiye kararları ise; henüz sözleşme konusu olacak kadar olgunlaşmamış bir sorunu incelemekte, genel kurallar içeren sözleşmenin uygulanması için daha ayrıntılı hükümler getirmekte veya sözleşmenin içerdiği kurallar doğrultusunda uygulanması için yol göstermektedir (Tokol, 1995:32). Sözleşmeler, onaylayan ülke açısından bağlayıcı iken, tavsiye kararları yol gösterici belgelerdir ve uyulması zorunlu değildir (Çelik, 2008:7).

ILO'nun iş güvencesi ile ilgili ilk belgesi, 1963 tarihli 119 sayılı "Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiye Kararı"dır. Bu dönemde yeterli uzlaşma sağlanamaması nedeniyle bir sözleşme oluşturulamamıştır. ILO'nun iş güvencesi ile ilgili en önemli düzenlemesi, 1982 tarihli 158 sayılı "Hizmet Akdinin İşveren Tarafından Sona Erdirilmesine İlişkin Sözleşme" (Termination of Employment Convention) ve yine aynı yıl benimsenen 166 sayılı "İstihdamın Sona Ermesine İlişkin Tavsiye Kararı"dır. 135 sayılı "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar" başlıklı sözleşme de dolaylı olarak iş güvencesi ile ilgili bir sözleşmedir. ILO belgelerinin bir diğer başlığını uygulamaların değerlendirildiği uzmanlar komitesi raporları oluşturmaktadır (Çelik, 2008:7).

22 Haziran 1982'de kabul edilerek, 23 Kasım 1985 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı ILO Sözleşmesi; iş akdinin işveren tarafından feshinde kapsamı, sınırları ve yöntemi belirlemede ve tüm ekonomik faaliyet alanlarını ve hizmet ilişkisi ile çalışan herkesi kapsamaktadır (Tantekin, 2004).

Ancak üye devletler; iş ilişkisi içinde çalışanlardan, belirli süreli ya da belirli bir işin tamamlanması ile ilgili sözleşmelerle çalışan işçileri, önceden belirlenmiş ve makul bir süre olmak koşuluyla deneme süresi içindeki işçileri ve süreksiz işlerde çalışanları, sözleşmenin tüm ya da bazı hükümlerinin kapsamı dışında tutabileceklerdir. Ayrıca, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda iş sözleşmesiyle istihdam

olunanlardan sınırlı bir kategori, gerektiği takdirde, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra, sözleşme hükümlerinin tamamının veya bazılarının kapsamı dışında bırakılabilir. Yine, kendilerine en az bu sözleşmedekilere eşit güvenceler sağlayan özel bir istihdam rejiminin kurallarına tabi olarak çalışanlar da kapsam dışında bırakılabilecektir (Sevimli, 2004:5-6). Diğer taraftan, sözleşme gereği; bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli hizmet sözleşmeleri yapılmasına karşı yeterli güvencelerin alınması gerektiği belirtilmektedir (Ertan, 2005:138).

158 Sayılı Sözleşmenin en can alıcı düzenlemesi, 4. maddede yer alan iş akdinin sona ermesinin geçerli bir nedene dayanması zorunluluğudur. Maddeye göre; işçinin kapasitesine veya yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez. Her ne kadar metnin çevirisinde bölüm başlığı olarak son vermenin haklı nedene dayandırılması ibaresi kullanılmışsa da metnin orijinaline uygun olarak, bunu geçerli bir nedene dayandırma/gerekçelendirme (justification) olarak çevirmek daha doğru olacaktır. Madde metninde de geçerli neden (valid reason) kavramı kullanılmıştır. 158 sayılı sözleşme hangi nedenlerin fesih için geçerli bir neden oluşturmayacağını belirtmiştir (Çelik, 2008:7-8).

İş akdinin feshi 158 sayılı Sözleşmeye göre aşağıda belirtilen nedenlerle yapıldığında geçerli sayılmayacaktır (Ertan, 2005:138):

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,
- b) İşçi temsilciliği yapmak veya bu göreve aday olmak,
- c) İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,
- d) Irk, cinsiyet, din, siyasi köken, hamilelik, etnik köken gibi nedenler,
- e) Doğum izni esnasında işe gelmemek (Ertan, 2005:138).

Madde “özellikle aşağıdaki hususlar geçerli bir neden teşkil etmezler” diyerek konunun sayılan nedenlerle sınırlı olmadığını, başka nedenlerin de geçerli neden

sayılamayabileceğini belirtmiş olmaktadır. Nitekim, 166 sayılı tavsiye kararı yaş, (emeklilikle ilgili bir yasa ve uygulamaya bağlı olarak) ve geçici süreli askerlik ve kamu hizmeti nedeniyle geçici olarak işe gelmemeyi de iş akdinin feshinde geçerli bir neden saymamaktadır (Çelik, 2008:8).

Sözleşme gereği, işverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez. Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır. Geçerli bir nedene dayalı olarak yapılmayan fesihler sözleşmeye göre iptal edilmeli ya da tazminat gibi başka yaptırımlar getirilmelidir. 158 sayılı Sözleşme, iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığını, işverenin ispat etmesi gerektiğini hükme bağlamaktadır. İşçinin kusuruna dayanmayan hallerde geçerli olmak üzere, iş akdi sona erdirilirse işveren ya makul bir bildirim süresi vermek ya da onun yerine uygun bir tazminatı ödenmesi gerekmektedir. İşyeri ile ilgili ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkisine son verilmesi söz konusu olursa işverenin işçi temsilcilerine danışma fırsatı tanınması düzenlenmiştir (Ertan, 2005:138-139).

158 Sayılı Sözleşmeye göre, işveren tarafından yapılan feshin geçersiz nedene dayanması durumunda, yaptırım konusunda üç model sunulmaktadır. Birincisi; iş ilişkisinin hiç kesilmemiş gibi devam etmesi, ikincisi; yeni bir sözleşme ile çalışmanın devam etmesi ve bir tazminat ödenmesi, diğeri ise, sadece belirli bir tazminata hükmedilmesidir. Kendi hukuk sistemlerinde iş güvencesini yasal olarak sağlamak isteyen ülkeler, bu üç maddeden birini seçip, uygulayabilecektir (Tosun, 2004:70).

Avrupa Birliği'ne dahil ülkelerden sadece Fransa, Portekiz, İspanya, Finlandiya ve İsveç 158 Sayılı Sözleşmeyi onaylamıştır. Ancak, diğer ülkelerin 158 sayılı sözleşmeyi onaylamamış bulunması feshe karşı koruyucu düzenlemelerinin var olmadığı anlamına gelmemektedir. Esasen ulusal düzenlemeler sözleşmeyle genelde uyum içerisindedir (Alpagut, 2002:83). Mesela, Almanya iş güvencesiyle ilgili 158 Sayılı Sözleşmeyi onaylamamıştır. Ancak, Almanya'daki feshe karşı koruma kanunu, 158 sayılı sözleşmenin çok çok üstünde çalışanlar lehine hükümler içermektedir

(Taşkent, 2002:70). Sözleşmeyi bugüne kadar onaylayan ülkelerin büyük çoğunluğu az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerdir. Sözleşmeyi onaylamayan pek çok Avrupa ülkesinde esasen sözleşmede öngörülen güvencelere uygun ve hatta onu aşan modellerin uygulanmakta olması nedeniyle, 158 sayılı sözleşmenin esas itibarıyla az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler açısından önem taşıdığı söylenebilir (Soyer, 2002: 270).

1.3.3. Avrupa Birliği'nin İş Güvencesi Düzenlemeleri

2. Dünya Savaşının yarattığı kaygı ve korkular ile Avrupa'nın parçalanmasının yarattığı sarsıntının ardından güçlenen Birleşik Avrupa düşüncesi, 1950'li yıllarda altı Batı Avrupa ülkesince (Belçika, Hollanda, Lüksemburg, Almanya, Fransa ve İtalya), esas olarak güçlü bir Ortak Pazar yaratılması doğrultusunda yoğunlaşmıştır. Bütünleşme sürecinde yer alan ülkelerde bu dönemde ulusal refah devleti uygulamaları yaygınlaşmaya başlamasına karşın, Avrupa'nın bütünleşme süreci, özünde "sosyal" değil "ekonomik" bir temele dayalı olarak başlamış ve sürecin ilk 30 yılına ekonomik bütünleşme yaklaşımı egemen olmuştur (Çelik, 2004:1).

Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran liberal yaklaşımli Roma Antlaşması (1957); sosyal alanı piyasaya, başka bir deyişle ekonomide sağlanan bütünleşmeye bağlamıştır. Roma Antlaşması'ndan 1 Şubat 2003'te yürürlüğe giren 2000 Nice Antlaşmasına kadar uzanan yarım yüz yıllık süreç, Avrupa sosyal politikasının yavaş bir evrim sonucu oluştuğunu ortaya koymaktadır. Bu evrim, belirli dönemlerde sosyal politikaya görece bir ivme kazandıran gelişmelerle sürmüştür. Yakın bir tarihe kadar "eşlik eden önlemler" gözüyle bakılan sosyal politika, Ortak Pazar için "onsuz olmaz" bir koşul değil, onun bir sonucu olarak görülmüştür. Başka bir deyişle, sosyal politika, Avrupa Birliği'nin kuruluşunda benimsenmiş olan liberal yaklaşım nedeniyle, ekonomik bütünleşmenin sosyal yönden olumsuz etkilerini gidermeye yönelik tamamlayıcı bir önlem olarak düşünülmüştür. Ne var ki, başarılı bir ekonomik bütünleşmenin sosyal bütünleşmeyi de arkasından sürükleyeceği inancının tersine, ulusal sosyal düzenlemelerin ortak pazarın işleyişine bağlı olarak kendiliğinden uyumu

gerçekleşmemiştir. Ekonomik bütünleşmenin doğal sonucu olarak gerçekleşmeyen sosyal bütünleşmeyi zorlamak gerekmiştir (Ağar, 2006:21).

Avrupa Birliği sosyal bir bütünleşme olmamakla birlikte, geniş kapsamlı olmasa da bir sosyal politikası mevcuttur. Bu politika zaman içinde inişli çıkışlı bir yol izlemiş, başlangıçta yalnızca ekonomik bütünleşmeyi hayata geçirmek için gerekli olan alanlarla sınırlı iken 1990'lı yılların sonlarına doğru AB'nin liberal ekonomik bütünleşme sürecinin yarattığı işsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı bağlayıcı olmayan önlemlerin alınmasına yönelik bir politikaya dönüşmüştür (Erdoğan, 2005:21).

Avrupa Birliği (AB) açısından işçinin feshe karşı korunmasını ele alırken iki noktanın vurgulanması gerekmektedir. Bunlardan ilki, Avrupa Birliği ülkelerinin pek çoğunun 158 Sayılı ILO sözleşmesini imzalamamış olmasıdır. Bu durum, Ülkemizde İş Güvencesi Yasası aleyhinde bir argüman olarak da sıkça kullanılmıştır. Oysa AB ülkelerinin pek çoğunda, 158 Sayılı Sözleşme yürürlüğe girmeden önce kabul edilmiş çok daha ayrıntılı iş güvencesi sistemleri vardır. Bu nedenle, 158 Sayılı sözleşmenin bu ülkelere imzasının pratik bir anlamı yoktur. Vurgulanması gereken ikinci nokta ise, Avrupa Birliği'nin ILO normlarını, BM ve Avrupa Konseyinin çalışma hakkını düzenleyen çeşitli belgelerini referans belgeler olarak kabul etmesidir. 1999 AB İnsan Hakları Belgesinde, "AB, işçi haklarının geliştirilmesinde ILO'nun hayati rolünü destekler" ibaresi yer almaktadır (Çelik, 2008:9).

AB sözleşmeleri sadece siyasal konulara ilişkin olmayıp, bu sözleşmeler içinde temel sosyal haklarla ilgili düzenlemeler de yer alır. Bunlardan en önemlisi Avrupa Konseyi (Gözden Geçirilmiş) Sosyal Şartı'dır. Geçerli nedene dayanmayan işten çıkarmaya (unjustified dismissal) karşı işçilerin korunması ve işten çıkarmalarda geçerli neden (valid reason) zorunluluğu Avrupa Sosyal Şartının 24. maddesinde açıkça yer almaktadır. Avrupa (Gözden Geçirilmiş) Sosyal Şartı, bir Avrupa Konseyi Belgesi olmasına rağmen AB'nin referans belgesi durumundadır. İş güvencesi, başka bir deyişle keyfi işten çıkarılmaya karşı korunma; AB'nin kendi sözleşmelerinde de temel bir hak olarak kabul edilmiştir. AB Nice Zirvesi'nde kabul edilen AB Temel Haklar Şartı'nın (Charter of Fundamental Rights of the European Union) 30. maddesinde, "Her işçi geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmaya karşı korunma hakkına sahiptir"

ifadesine yer verilerek hem Avrupa Konseyi Sosyal Şartı'nın hem de 158 sayılı ILO sözleşmesinin özü AB mevzuatına geçirilmiştir (Çelik, 2001).

1.3.3.1. Roma Antlaşması

Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran liberal yaklaşımlı Roma Antlaşması (1957); sosyal alanı piyasaya, başka bir deyişle ekonomide sağlanan bütünleşmeye bağlamıştır (Ağer, 2006:21). Bu düşünce doğrultusunda, Roma Antlaşması, sosyal politika kapsamında çok az sayıda hüküm içermektedir. Sosyal politika, esas olarak Ortak Pazar kapsamında işçilerin serbest dolaşımı ve yerleşme serbestliği ilkesinin hayata geçirilmesi anlamında düşünülmüştür (Erdoğan, 2005:21).

Avrupa Birliğinin temelini oluşturan Roma Antlaşması'nda iş güvencesine doğrudan bir gönderme yoktur. Ancak, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması ile ilgili 117. maddesinde; devletler, işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çaba göstermekle yükümlü tutulmuşlardır (Tosun, 2004:58).

1.3.3.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, sivil ve siyasal haklara yer veren İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin ekonomik ve sosyal alandaki uzantısı kabul edilmektedir. 1961 yılında imzalanan ve sendikalaşma, toplu pazarlık, grev ve çalışma hakkı da dahil olmak üzere ondokuz sosyal hakkı güvence altına alan ilk Avrupa Sosyal Şartı, 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. 1996 yılında imzalanan ve 1999 yılında yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise, 1961 tarihli sözleşmede var olan eksiklikleri gidermek ve sosyal hakların kapsamını genişletmek amacıyla hazırlanmıştır. Halen yürürlükte olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, adil ücret hakkı, örgütlenme (sendikalaşma) hakkı, toplu pazarlık hakkı (grev dahil), çocuklar ve gençlerin korunması hakkı, çalışan kadınların analığının korunması hakkı, sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, yaşlıların sosyal korunma hakkı, iş güvencesi hakkı ve konut

hakkı gibi çok sayıda ekonomik, sosyal ve sendikal hakkı güvence altına almaktadır (İKV, 2007).

Avrupa Sosyal Şartının 1. maddesinin başlığı, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesinde olduğu gibi “çalışma hakkı”dır (Taşkent, 2002:67). Avrupa Sosyal Şartının 1. maddesinde, çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarının etkili bir biçimde korunacağı taahhüt edilmektedir (Resmi Gazete, 2007).

Şartın 4. maddesinin 4. fıkrasında, “tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkının tanınacağı” hüküm altına alınmakta ve bu hüküm ile, çalışanların ancak ağır bir suç işlemeleri durumunda derhal işten çıkarabilecekleri kabul edilmiş olmaktadır. Yine, 8. maddenin 2. fıkrasında, “işverenin, bir kadının işverene hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasının yasadışı olduğu belirtilmektedir (Resmi Gazete, 2007).

Şartın “iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı” başlıklı 24. maddesinde, çalışanların iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

a) Tüm çalışanların, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş akitlerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkının,

b) İş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkının,

Sağlanması ve bu amaçla, iş akdinin geçerli bir neden olmaksızın sona erdirildiğini düşünen çalışanın bağımsız bir organa başvurma hakkının güvence altına alınması gerektiği hüküm altına alınmıştır (Resmi Gazete, 2007).

1.3.3.3. Avrupa Birliği Yönergeleri

AB Bakanlar Konseyi, 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren işçilerin korunması, toplu işten çıkarmalar, işletmenin el değiştirilmesi ve işverenin ücretleri ödemeyecek duruma düşmesi halinde işçilerin korunmasını güçlendirmek ve üye ülkelerdeki hukuk sistemlerini uyumlu hale getirmek için birtakım yönergeler kabul etmiştir (Tosun, 2004:59). Avrupa Birliği yönergeleri genelde, toplu çıkarma ve yeniden yapılanma gibi, ILO normlarına göre daha seçici konuları, oldukça esnek biçimde düzenleyen belgelerdir (Dereli, 2005).

1.3.3.3.1. Avrupa Birliği’nin 75/129 Sayılı Yönergesi

Avrupa İş Hukukunun altın yılları olarak kabul edilen 1970’li yıllarda, ortak pazarın işçiler üzerinde yaratacağı olumsuz etkilerinin giderilmesi için üç yönerge kabul edilmiştir. Bu Yönergelerden ilki, toplu işçi çıkarmaya ilişkin 75/129 sayılı Avrupa Ekonomik Topluluğu yönergesidir. Bu yönerge ile toplu işçi çıkarma halinde, işçilere daha geniş bir koruma sağlanması amaçlanmıştır (Akın, 2008).

1970’li yıllarda dünyada yaşanan petrol krizi her ülkeyi olduğu gibi Avrupa’yı da etkilemiştir. Bu kriz ortamında, Almanya-Hollanda kökenli, AKZO isimli çok uluslu bir şirket, işgücü organizasyonu değişikliği sebebiyle toplu işçi çıkarmaya gitmiştir. Fakat bu şirket toplu işçi çıkarırken, çıkarılacak işçileri en az tazminat ve mahkeme masrafını ödeyeceği ülkelerden seçmiştir. Bu uygulama Avrupa ülkelerinde geniş yankı uyandırıp, tepkilere neden olmuştur. Tepkilerin nedenlerinden biri, çıkarılacak işçilerin seçiminde tamamıyla maddi kaygılar güdülmesinin, sosyal boyutunun göz ardı edilmesinin ve işçilerin korunması açısından mevcut ulusal farklılıklar istismar edilerek, ayrımcılık yapılmasının kabul edilemez olmasıdır. Üstelik o günlerde henüz işçilere yönelik koruyucu sistemlere sahip ülkelere zarar vermeyen bu istismarın, kriz ortamında bumerang etkisi yaparak gelişmiş sistemleri de olumsuz etkilemesi ihtimali de tedirginlik yaratmıştır. Tepkiler üzerine Avrupa Birliği, 17.02.1975 tarihli “Üye Devletlerin Toplu İşçi Çıkarmalarına İlişkin Mevzuatların Yakınlaştırılması Hakkında” 75/129 sayılı Direktifi çıkarmıştır (Kelesli, 2006).

75/129 sayılı Yönergenin yürürlüğe girmesi ile topluluğa üye ülkeler, iç hukuklarında gerekli değişiklikleri yapmaya başlamakla birlikte; toplu işçi çıkarmanın resmi kurumların kontrolüne ve iznine tabi tutulması piyasa şartları ile bağdaşmayınca, Yönergenin getirdiği korumacı ve kontrolcü uygulamalarda gevşeklik baş göstermiştir. Topluluğa üye ülkelerin baskıları ve uygulamada karşılaşılan sorunlar nedeniyle, 75/129 sayılı Yönergede, 1992 yılında 92/56 sayılı Yönerge ile güncel gelişmeler ve ihtiyaçlar doğrultusunda değişiklikler yapılmıştır. 92/56 sayılı Yönerge ile işverence yapılan ekonomik nedenli fesihler dışında, diğer bazı fesihler de toplu işçi çıkarma kavramına alınmış; önceki yönergede yer alan kavram sorunları açıklığa kavuşturulmuş; işverenin, toplu işçi çıkarma sürecinde, işçi temsilcilerini bilgilendirip, danışma süreci geliştirilmiş; işçilere toplu iş sözleşmeleri ile Yönergede yer alan hakların da üzerinde haklar tanınabileceği düzenlenmiştir. Bununla birlikte, topluluğa üye ülkelerin yapmış oldukları baskı sonucunda, resmi makamların, toplu işçi çıkarma aşamasındaki etkileri zayıflatılmıştır. 1975 ve 1992 tarihli iki yönerge de, 20 Temmuz 1998’de yürürlüğe giren, Toplu İşçi Çıkarma Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılmasına İlişkin 98/59 sayılı Yönerge ile yürürlükten kaldırılmıştır (Akin, 2008).

Avrupa Birliği’nin “Üye Devletlerin Toplu İşçi Çıkarmalara İlişkin Mevzuatlarının Yakınlaştırılması (Uyumlaştırılması) Hakkında 98/59 Sayılı ve 20.07.1998 Tarihli Konsey Yönergesi”nin 4/1 hükmü gereğince, toplu işçi çıkarmayı planlayan bir işverenin, uygun zaman önce gerekli bilgileri işçi temsilcilerine ve aynı zamanda yetkili kamu makamına bildirerek görüşmelere başlaması, görüşmelerin bitimini takiben toplu işçi çıkarma planına ve görüşmelere ilişkin gelişmelerle birlikte tüm bilgileri yetkili kamu makamına bildirmesi ve ancak bu ikinci bildirimden itibaren işten çıkarma için otuz günlük sürenin işlemeye başlaması söz konusudur (Şen, 2005).

1.3.3.3.2. Avrupa Birliği’nin 77/187 Sayılı Yönergesi

1977’de kabul edilen 77/187 sayılı yönerge ise, işletmelerin el değiştirmesi halinde çalışanların haklarının korunmasıyla ilgilidir. Bu yönergede transferin iş

sözleşmelerini etkilememesi ve çalışanların kazanılmış haklarının korunması zorunluluğuna dikkat çekilmektedir (DPT, 1995:181).

Yönergeye göre, yasal olarak faaliyetini sona erdiren işletmeden devredilerek başka bir işletmede çalışmaya başlayan işçilerin mevcut hak ve yükümlülükleri, otomatik olarak yeni işverene geçmektedir. Yönergede, hizmet akdinin devir sırasında devam edeceği şartı konulmuştur. İşyerinin devrinde, çalışma şartları işçi için olumsuz durumlar meydana getirirse, işçinin işten ayrılması halinde, hizmet akdi işveren tarafından feshedilmiş gibi işlem görecektir. Yeni işveren, ekonomik ve diğer bazı nedenlerle işçileri işten çıkarmak isterse, gerekçe olarak işletmenin el değiştirmesini gösterememektedir. İşyerinin devri kural olarak, işyerindeki işçi temsilcilerinin hukuki durumunu, görevlerini ve bunlar hakkındaki koruyucu önlemleri etkilememektedir. Ayrıca, işçi temsilcilerine danışma ve bilgi verme prosedüründe de değişiklik olmamaktadır (Tosun, 2004:60).

1.3.3.3. Avrupa Birliği'nin 80/987 Sayılı Yönergesi

1980'de kabul edilen, 80/987 sayılı işyerinin tasfiyesi halinde işçilerin korunmasıyla ilgili yönerge, tasfiye halinde bir garanti kurumu oluşturulmasını ve bu yolla çalışanların ücretlerinin en az 30 günlük bir süre için korunmasını öngörmektedir (DPT, 1995:181).

Avrupa Birliği'nin konu ile ilgili yönergesinin gerekçe kısmında, üye ülkelerdeki farklı uygulamaların yarattığı sorunlar dile getirilmiş; Birliğin temel hedeflerinden olan dengeli ekonomik ve sosyal gelişmeyi sağlamak amacıyla ve farklı uygulamaların halen sürdüğüne dikkate çekilerek ilgili yönergenin çıkarıldığı belirtilmiştir. Yönergenin 1. maddesi, uygulamanın kapsamını düzenlemekte ve hizmet sözleşmesi ya da iş ilişkisinden doğan alacakların yönerge ile korunacağını belirtmektedir. Ayrıca üye ülkelerin istisnai olarak hizmet sözleşmesinin özel koşullarından doğan sebeplerle ya da bu yönergedekine benzer güvenceler sağlamış olmak koşulu ile belli kategorideki alacakları direktifin kapsamı dışında bırakmalarına olanak tanımıştır. 2. maddede hangi hallerin iflas sayılacağı düzenlenmiştir. Direktif, bu haller sebebiyle üye ülkelerin

belirlenmiş bir tarihten geriye doğru işçi alacaklarını garanti altına alabilecek bir garanti fonu oluşturmak için gerekli düzenlemeleri yapmalarını öngörmüştür (Alpar, 2002:6).

1.3.3.4. Nice Zirvesi ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Nice’de Aralık 2000 tarihinde, Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon tarafından ilan edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, temel hak ve özgürlüklerle ilgili düzenlemeleri içermekte, sosyal haklara da ayrıntılı bir biçimde yer vermektedir. Anayasa’dan önce Topluluk mevzuatı açısından bağlayıcı niteliği olmayan, Topluluk çekirdek hukukunun parçası olarak görülmeyen ve bir politik bildirme olarak kabul edilen Temel Haklar Şartı artık, AB Anayasasının ikinci bölümünü oluşturmaktadır (Çelik, 2004:13).

İnsan haklarının gelişimi ve tarihçesi açısından değerlendirildiğinde, 7 Aralık 2000 tarihinde Nice şehrinde, Avrupa Parlamentosu Başkanı Nicole Fontaine, Avrupa Konseyi dönem başkanı Jacques Chirac ve Avrupa Komisyonu başkanı Romano Prodi tarafından imzalanan ve törenle ilan edilen Avrupa Birliği’nin Temel Haklar Şartı; yeni bin yılın ilk insan hakları bildirgesi olması yanında, dünyadaki en modern temel haklar bildirgesidir. Şart’ın en ilginç ve modern yönü ise, sosyal haklara klasik özgürlükler ile birlikte ve aynı düzeyde yer verilmesi ve ayrıntılı bir sosyal haklar katalogunun temel hak düzeyinde kabul edilmesidir (Alp, 2004:1).

AB Temel Haklar Şartı’nın 30. maddesinin başlığı “haksız işten çıkartmaya karşı koruma”dır. Bu madde ile haksız işten çıkarma olgusu, uluslar arası bir ifade olarak karşımıza çıkmakta ve bu madde altında, her işçinin topluluk hukuku, ulusal yasalar ve uygulamalar çerçevesinde haksız işten çıkartmaya karşı korunma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Böylece, bu madde ile iş güvencesine doğrudan bir gönderme yapılmaktadır (Taşkent, 2002:68).

Temel sosyal haklara AB Anayasasında yer verilmesi özellikle AB Sosyal sistemini fazla katı bulan ve esnekleştirilmesi isteyen yeni liberaller tarafından eleştirilmektedir. Sosyal haklar bildirgesinin piyasaları daha rekabetçi yapmaya çalışan liberal güçleri yavaşlatmakla tehdit ettiği, rekabetçilik ve esneklikten geriye doğru

giden ciddi bir adımı temsil ettiği iddia edilmektedir. Anayasa’da yer alan sosyal hakların işverene ve devlete yeni yükler getireceği, özellikle de Anayasa taslağında yer alan iş güvencesine ilişkin hükmün en fazla zarar verici hüküm olduğu ileri sürülmektedir (Çelik, 2005:4).

1.3.3.5. Lizbon Zirvesi ve Sonrasında Güvenceli Esneklik İle İlgili Gelişmeler

Dünya rekabetinde özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya karşısında geride kaldığını fark eden Avrupa Birliği (AB), 2000 yılındaki Lizbon Zirvesi’nde kararlaştırdığı “Lizbon Stratejisi” ile kendine 10 yılda “dünyanın en rekabetçi bilgi tabanlı ekonomisi” olma gibi iddialı bir hedef belirlemiş ve bütün programlarını bu hedef doğrultusunda yeniden düzenlemiştir. Hedeflenen bilgi tabanlı ekonomik büyüme ile aynı zamanda yüksek oranlı işsizlik sorununa da çare bulunması amaçlanmıştır (Tınar, 2007).

Ancak, 2005 yılına gelindiğinde Avrupa Komisyonu “Lizbon Stratejisi Ara Dönem Raporu”nu hazırlayarak belirlenen hedeflere ne kadar yaklaşıldığını saptamaya çalışmıştır. Raporun ortaya koyduğu sonuçların Avrupa Birliği’nin 2010 yılına kadar dünyanın en rekabetçi bilgi ekonomisi olma yönündeki hedefinin oldukça gerisinde olduğunu belirlemesi ve genişlemenin yeni hedefleri ortaya çıkarması sonucu, yeni önceliklerin belirlenmesi ihtiyacı, Revize Lizbon Stratejisi’nin hazırlanmasını gündeme getirmiştir. Bu çerçevede Komisyon; “kalıcı, güçlü ekonomik büyümeyi sağlamayı” ve “daha fazla, daha kaliteli istihdam olanakları yaratmayı” birinci öncelik olarak belirlemiştir (Şenel, 2005).

Yüksek düzeyde “sosyal koruma” ilkesinden ödün vermeden rekabet gücünü geliştirmeyi hedefleyen Avrupa Modeli’nde, üye ülkelere üstü kapalı olarak katı iş güvencesi düzenlemelerinden geri dönüş anlamına da gelebilecek, “esneklik ve güvence arasında kabul edilebilir dengeler” kurulması önerisi de işsizlik rakamlarını yeterince azaltmamıştır. Sorun, 2005 yılında Lizbon Stratejisi yenilenerek aşılmaya çalışılmaktadır. Komisyon tarafından 2005’te kabul edilen “Büyüme ve İstihdam İçin Bütünleştirilmiş İlkeler 2005-2008”, AB’nin bütün gücüyle “büyüme ve istihdam

artışı”na odaklandığının göstergesidir. Avrupa Birliği Sosyal Politikası’nın önemli bir ögesi olarak görülebilecek Avrupa İstihdam Stratejisi’nin, Yenilenmiş Lizbon Stratejisi’nin çatısı altında ekonomik politikalarla bütünleşmiş bir görünümde olması, sağlıklı ve sürdürülebilir sosyal politikaların ancak güçlü ekonomik temeller üzerinde mümkün olduğu gerçeğine, başka bir deyişle, sosyal politikaların ekonomik gelişmeden ayrı düşünülemeyeceğine işaret etmektedir (Tınar, 2007).

Büyüme ve istihdama odaklanan bir yönetimin, büyümenin önünde engel olarak görülebilecek her konuyu mercek altına alması doğaldır. Nitekim küreselleşme, artan rekabet ve hızla değişen koşullar sosyal devletin finansmanını zorlaştırdıkça, sosyal harcamalar ve iş güvencesi başta olmak üzere, iş piyasalarında esnekliği engelleyen yasal düzenlemeler, etkileri açısından sorgulanmaya başlamıştır. Avrupa Komisyonu tarafından tartışmalara zemin oluşturmak amacıyla hazırlanan ve 22.11.2006 tarihinde kamuoyuna açıklanan “21. Yüzyılın Zorlayıcı Koşullarına Karşı Daha Modern Bir İş Hukuku” başlıklı Yeşil Kitap, esneklik ve güvence arasındaki denge arayışında öne çıkan ve son zamanlarda dilden düşürülmeyen “Güvenceli Esneklik” yaklaşımını kurallaştırmanın koşullarını tartışmaya açmıştır (Tınar, 2007).

Avrupa Komisyonu’nun “Avrupa’da İstihdam 2006 Raporu”nda; iş güvencesi ve güvenceli esneklik konuları ele alınmıştır. Raporda, iş güvencesine ilişkin yasal düzenlemelerin istihdamı gözetmediği, işletmelerin işçi almalarını zorlaştırdığı ve teorik düzeyde varsayılan olumlu etkinin ortadan kaybolduğu kaydedilmiştir. İş güvencesinin özellikle kadınlar ve gençlerin istihdam olanaklarını zayıflattığı öne sürülen raporda, iş güvencesi uygulamasının halihazırda işi olanları korurken, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişini zorlaştırıp istihdam dışı kalmalarına yol açtığı belirtilmektedir. Bu doğrultuda, iş güvencesi hükümlerinin, iş gücü hareketliliğini azalttığı, işsizleri durağanlaştırarak uzun dönemli işsizliği tetiklediği ifade edilmiştir (ABHaber, 2007b).

Üye ülkeler ve sosyal taraflar ile diğer ilgili kuruluşlar, 31 Mart 2007’de sona eren 4 aylık görüş bildirme süresinin ardından, 2007 Haziran’ında güvenceli esneklik konusunda bir bildirin açıklanmasını ve yılsonuna kadar üye ülkeleri yönlendirici bir dizi ilkenin ortaya konulmasını beklemişlerdir (Tınar, 2007). 2006 yılında Avrupa

Komisyonu'nun güvenceli esneklik konusunda başlattığı danışma süreci, 27 Haziran 2007 tarihinde yayımlanan “Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” başlıklı bildiriyle AB sosyal politika gündeminin en önemli maddesi haline gelmiştir. Bildiri, Aralık 2007 Zirvesi'nde üye ülkeler tarafından kabul edilmiş ve AB; tüm ülkeleri güvenceli esneklik politikalarına ilişkin olarak pozisyon oluşturmaya çağırmıştır (Kurt, 2008:1).

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), güvenceli esnekliğin çalışanların esnekliği konusuna aşırı vurgu yapılmasından endişe duyduğunu açıklarken, Avrupa İşveren Örgütü (BUSINESSEUROPE) ise, güvenceli esnekliği, işgücü piyasalarını modernleştirmek için bir fırsat olarak değerlendirmiştir. 27 Haziran 2007 tarihinde Komisyon, işçiler için iş güvencesini koruyarak daha esnek bir işgücünün yaratılmasını sağlamak için, güvenceli esneklik konusunda ortak ilkelerin oluşturulmasını önermiştir. Paydaşlarla yapılan geniş kapsamlı istişareler sonrasında geliştirilen ilkeler, “güvenceli esneklik bileşenleri” olarak atıfta bulunulan aşağıdaki sekiz alanı belirlemiştir (AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, 2007:5):

- İstihdam ve büyüme için AB stratejisinin uygulanması ve Avrupa sosyal modelinin güçlendirilmesi,
- Haklar ve ödevler arasında bir denge kurulması,
- Güvenceli esnekliğin Üye Devletlerin farklı durumlarına, ihtiyaçlarına ve zorluklarına uyarlanabilmesi,
- Standart olmayan iş sözleşmeleri ile belirsiz süreli standart iş sözleşmeleri arasındaki farkın azaltılması,
- Çalışanlara (iç ve dış) kariyer basamaklarında yatay ve dikey olarak hareket edebilmeleri için yardımcı olmak üzere iç ve dış güvenceli esnekliğin geliştirilmesi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek ve herkes için eşit fırsatları teşvik etmek,
- Güven havasını teşvik etmek için dengeli politika paketlerinin ortaya konması,
- Güvenceli esneklik politikalarının maliyet ve faydalarının adil bir şekilde dağılımının sağlanması (AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, 2007:5).

Avrupa Sosyal Ortakları; Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE), Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Kamu Katımlı Özel Girişimler ve Ortak Ekonomik Amaçlı Girişimciler Merkezi (CEEP) ve Avrupa Küçük ve Orta Ölçekli Girişimciler ve Zanaatkarlar Birliği'nin (UEAPME); 2006-2008 Sosyal Diyalog Çalışma Programındaki en önemli maddelerden biri olan “Müşterek İşgücü Piyasası Analizi”, bir yıldan fazla süren müzakerelerden sonra, 2007 Eylül ayı içerisinde sonuçlanmıştır. 8 Ekim 2007 tarihinde yapılan ve “güvenceli esneklik” (flexicurity) gündemiyle toplanan Olağanüstü Üçlü Sosyal Zirve sonrasında, AB Dönem Başkanı Portekiz Başbakanı Jose Socrates, AB Komisyonu Başkanı Jose Manuel Barroso, ETUC Genel Sekreteri John Monks ve BUSINESSEUROPE Başkanı Ernest-Antoine Seillière tarafından kamuoyuna duyurulmuştur. Müşterek İşgücü Piyasası Analizi konusunda sağlanan mutabakatla, Avrupa Sosyal Ortakları tarafından “güvenceli esneklik” ilkeleri ortak kabul görmüştür. Söz konusu belgenin, AB Kurumlarına Avrupa Sosyal Ortaklarının ortak görüşü olarak sunulmasının ardından, Avrupa Komisyonu tarafından teklif edilen “Güvenceli Esnekliğin Ortak İlkeleri”, 2007 Aralık ayı içerisinde Avrupa Parlamentosu ve AB Konseyi tarafından kabul edilmiştir (TİSK, 2008).

AB Dönem Başkanı Portekiz Başbakanı Jose Socrates, anlaşmayı “işçi işveren ilişkilerinde tarihi bir dönüm noktası” olarak nitelendirirken, Portekiz İşçi Sendikaları Federasyonu “güvenceli esneklik” konusunda Başbakanlarından farklı düşündüklerini, Avrupa Birliği işçi ve işveren temsilcileri arasındaki görüşmeler sürerken, Lizbon sokaklarında düzenledikleri protesto yürüyüşü ile göstermişlerdir. Olaysız sona eren yürüyüşe “Haklarla Beraber İş”, “Güvenceli Esnekliğe de Hayır” pankartlarıyla 200 binden fazla işçi katılmıştır (Hürriyet Gazetesi, 2007).

Bu gelişmelerden yaklaşık bir ay kadar sonra, 25 Kasım 2007’de Prag’da toplanan Avrupa Sol Partisi 2. Kongresi’nin Sonuç Bildirgesi’nde; Avrupa’da çalışanların haklarının azaltıldığı, işlerinin gün geçtikçe daha güvencesiz hale geldiği, gençlerin sınırlı sözleşmeli bir iş bulmalarının gittikçe zorlaştığı belirtilmektedir. Tüm belgelerinde toplumsal uyum konusuna gönderme yapılmasına karşın, mevcut Avrupa’yı tanımlayan asıl kavramın güvencesizlik olduğu ifade edilmekte ve güvenceli esneklik ile iş güvencesinin geliştirilmesinin değil, toplu görüşmelerin ortadan

kaldırılarak haklı bir gerekçe olmadan işten çıkarmalara karşı yasal güvencelerin aşağıya çekilmesinin amaçlandığı belirtilmektedir (www.european-left.org).

1.4. ULUSAL DÜZEYDE İŞ GÜVENCESİ UYGULAMALARI ve FARKLILIKLARI

Dünyanın birçok ülkesinde iş güvencesi çeşitli düzeylerde ve biçimlerde sağlanmaktadır (Koç, 2000:2). Bu uygulamaların ortak noktaları olmasına rağmen, birbirinden farklı özellikleri de bulunmaktadır. İş güvencesi sağlamaya yönelik hükümlerin birbirine benzemesinin nedeni; genellikle benzer koşullardaki başka bir ülkenin hukuk sistemi baz alınarak oluşturulması ve uluslar arası düzeyde bağlayıcılığı olan sözleşme ve kararların ülke hukuk sistemlerini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemesidir. Hukuk sistemlerindeki farklılıkların nedeni ise, belirli kuralların ülke koşullarına uygun olarak yürürlüğe konulmasıdır (Tosun, 2004:30).

158 sayılı ILO Sözleşmesini onaylayan ülke sayısı, çeşitli biçimlerde iş güvencesi sağlamış bulunan ülke sayısının çok altındadır. AB ülkelerinin çoğu ve birçok başka ülke, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin öngördüğü biçimde veya daha gelişkin bir biçimde iş güvencesi sağlamaktadır. Bu ülkelerde iş güvencesinin hukuki dayanakları yalnızca yasalar değildir. İş güvencesi bazı ülkelerde yasalarla, bazı ülkelerde toplu iş sözleşmeleriyle, bazılarında bireysel hizmet akitleriyle, bazılarında içtihat hukuku ve bazılarında da geleneklerle düzenlenmiştir. Örneğin, Almanya’da bu konuyu Medeni Yasa, İşten Çıkarmalara Karşı Koruma Yasası (1969), Çalışanların Temsili Yasası (1972) ve toplu iş sözleşmeleri düzenlemektedir. Hollanda’da Medeni Yasa, İstihdam İlişkileri Konusunda Özel Kararname (1945), İşyeri Konseyleri Yasası (1971), toplu iş sözleşmeleri ve bireysel hizmet akitleri, hizmet akdinin sona ermesine ilişkin esasları düzenlemektedir. İspanya, Fransa, Hollanda, Portekiz, Finlandiya ve İsveç’te içtihatlar önemlidir. Geleneklerin rolü genellikle sınırlıdır. Danimarka, İrlanda, İspanya, İngiltere ve İsveç’te geleneklerin bir ölçüde etkisi vardır (Koç, 2000:2).

Ulusal düzeydeki iş güvencesi düzenlemelerinin oluşturulması yönündeki en önemli adımlardan birisi, işverenlerin çalışanların iş ahdini fesih serbestisine getirilen kısıtlamalar olmuştur. İşten çıkarmanın ancak geçerli bir nedenle mümkün olabileceği

konusunda ulusal düzeydeki ilk düzenleme, 1917 yılında Meksika Anayasası'nda yer almıştır. Sovyetler Birliği'nde 1922 yılında, Meksika'da 1931 yılında, Küba'da 1934-1938 yıllarında işten çıkarmada geçerli bir neden aranmasını öngören yasalar çıkmıştır. 1940'lı 1950'li yıllarda bazı Avrupa ve Afrika ülkelerinde, çalışanların işten çıkarılmasında veya hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir neden arayan yasalar kabul edilmiştir. Aynı yıllarda Kuzey Amerika ülkelerinde ve bazı Avrupa Ülkelerinde toplu iş sözleşmeleriyle benzer haklar elde edilmiştir (Koç, 1999:10). 1963 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansında İşin Sona Erdirilmesi Üzerine 119 sayılı tavsiye kararı alınırken giderek birçok ülkede yasal düzenlemelere geçilmiştir. Ülkelerin çoğu, toplu sözleşmelerdeki düzenlemelerin yeterli olmadığını görmüş ve bunun üzerine yasal düzenlemelere hız verilmiştir (Belediye-İş, 2007).

Avrupa'da ilk iş güvencesi yasası, 1951 yılında Federal Almanya'da işçi ve işveren sendikalarının uzlaşması temelinde hazırlanan yasadır. Bunu; İtalya'da 1966 tarihli, İngiltere'de 1971 tarihli, Fransa'da 1973 ve 1975 tarihli yasalar izlemiştir (Şafak, 2007).

1981 ve 1982 yıllarında Uluslararası Çalışma Konferansında İşin sona ermesi sorunu yoğun olarak gündeme getirilmiş, Konferans, 1982 tarihli 158 sayılı İşin Sona Ermesi Sözleşmesini kabul ederken, 166 sayılı İşin Sona Ermesi Tavsiye Kararını da almıştır. Böylece tüm ülkelerde geçerli olacak ortak bir standart benimsenmiştir (Belediye-İş, 2007).

AB üyesi ülkelerin iş güvencesi düzenlemeleri ele alındığında; Almanya, Avusturya, Belçika, Fransa, Hollanda, İngiltere, İspanya, İsveç, İtalya, Macaristan, Polonya, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti ve Kıbrıs Rum kesiminde İş Güvencesi Kanunu olduğu görülmektedir. Avusturya, Belçika ve İsviçre dışında tüm ülkelerde işverenin işten çıkarması için geçerli bir neden göstermesi zorunludur. İşten çıkarmalarda işyeri temsilcilerine danışma müessesesi ise sadece Almanya, Avusturya ve Polonya'da bulunmaktadır. İş akdinin feshinin yetkili mercilerce geçersiz sayılması halinde işçinin işe iadesi sadece İsviçre ve Belçika'da bulunmamaktadır (TİSK, 2003).

Tablo 2. AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Güvencesi Uygulamaları

Ülke	İş Güv. Kan.	İşverenin İşten Çıkarma İçin Geçerli Neden Göstermesi	İşyeri Tems. Danışma	Geçersiz Sebeplerle Fesih Halinde İşverenin Ödeyeceği Tazminat	İşe İade Durumu	İşçi Sendikası Yetkililerinin ve Diğer İşçi Temsilcilerinin Korunması	Geçerli Fesih Sebepleri
Almanya	VAR	VAR	VAR	En fazla 12 aylık ödeme (55 yaş üstü işçiler için en fazla 18 aylık)	VAR	VAR (İşçi temsilciliği kadrosu üyeleri)	Yeterli beceriye sahip olmama ya da işin gerekleri ve işletmeyi zorlayıcı nedenler
Avusturya	VAR	Spesifik işten çıkarma durumları hariçinde, YOK	VAR	İşten çıkarılma ile işe iade arasında geçen sürede kaybolan gelirler telafi edilir.	VAR (Teknik olarak iş ilişkisi devam eder)	VAR (İş konseyleri üyeleri ve adayları için)	Çalışmama, yetersizlik gibi ciddi nedenler
Belçika	VAR	Spesifik işten çıkarma durumları hariçinde, YOK	YOK	En fazla 6 aylık ödeme	Spesifik işten çıkarma durumları hariçinde, YOK	VAR (İş konseyi ve mesleki sağlık ve güv. komiteleri üyeleri)	İş yapmama, yetersizlik gibi kişisel özellikler, işin reorganizasyonu ya da işverenin gereksinimleri vb. gibi ekonomik nedenler
Fransa	VAR	VAR	YOK	Hizmete ve yaşa bağlı tazminat veya çalışılmayan süre içinde kaybolan gelir ödenir.	VAR	VAR (İşçi sendikası delegeleri ve işçi temsilcileri)	-
Hollanda	VAR	VAR	YOK	En fazla 6 aylık ödeme	VAR	VAR (İşçi sendikası delegeleri ve işçi temsilcileri)	İşçinin davranışı ya da işe uygun olmayışı ve ekonomik nedenler
İngiltere	VAR	VAR	YOK (Özel durumlar hariç)	Genelde maksimum 12.000 £’a kadar tazminat	VAR	VAR	İşçinin yetenek ve niteliklerinin yetersizliği, sürekli ve ağır hatalı davranışlar ya da başka önemli nedenler
İspanya	VAR	VAR	YOK	Her hizmet yılı için 45 günlük tazminatı ve tavan itibarıyla 42 aylık max. Ücret	VAR	VAR	Ekonomik nedenler, değişen iş pratiğine uyum sağlayamama gibi objektif gerekçeler
İsveç	VAR	VAR	YOK	Genel olarak en fazla 32 aylık ödeme	VAR (Teknik olarak iş ilişkisi devam eder)	VAR	Ekonomik nedenler, işçinin yetersizliği gibi objektif nedenler
İsviçre	VAR	Spesifik işten çıkarma durumları hariçinde, YOK	YOK	En fazla 6 aylık ödeme (Kötüye kullanma durumu fesih halinde)	YOK	VAR	Bilgi elde edilemedi
İtalya	VAR	VAR	YOK	15 aylık ödeme	VAR	VAR (İşçi Komiteleri üyeleri için)	İşçinin işi ciddi biçimde ihmal etmesi, işletme için zorlayıcı nedenler,
Türkiye	VAR	VAR	YOK	Her hizmet yılı için 30 günlük ücreti tut. kıdem tazm., hiz. sür. göre 2-8 haftalık ücreti tut. ihbar tazm. 6 ay-1 yıllık ücreti tut. tazm., çalışmadığı döneme ait 4 aylık ücret, diğ. hakl.	VAR	VAR (İşyeri sendika temsilcisi için)	İşçinin yeterliliğinden, davranışlarından, işletmenin, işverenin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler

Kaynak: TİSK (2003): “İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları”, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Yayın No: 231, Nisan 2003, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=672> (Erişim Tarihi: 04.10.2007).

Tablo 2’de bazı Avrupa Ülkeleri ile Türkiye’deki iş güvencesi uygulamalarına ait özellikler karşılaştırılmalı olarak gösterilmektedir. Tabloda yer alan ülkelere ek olarak; Beyaz Rusya, Finlandiya, Hırvatistan, İrlanda, Letonya, Panama, Portekiz, Rusya Federasyonu ve Yeni Zelanda’da işçilerin işten çıkarılabilmeleri için işçinin davranış ve kapasitesi ile bağlantılı bir nedenin ya da işyeri açısından zorunlu bir durumun olması gereği açıkça belirtilmiştir. Avustralya, Etiyopya, Lübnan, Lüksemburg, Peru ve Zaire gibi ülkelerde 158 sayılı sözleşmeye bire bir paralel düzenlemeler vardır. Japonya’da yargı kararları, giderek işten çıkarmada geçerli bir nedenin varlığını arama yolunda gelişmektedir. İşten çıkarmanın daha kolay olduğu ABD’de de yargı kararları ve toplu iş sözleşmeleri ile iş güvencesi sağlanması yönünde eğilimler vardır (Çelik, 2008:12).

1.5. ÜLKEMİZDE İŞ GÜVENCESİ ve TARİHSEL GELİŞİMİ

1.5.1. ILO’nun 158 Sayılı Sözleşmesinin Kabul Edilmesinden Önceki 3008 ve 1475 Sayılı İş Kanunları Dönemi

Ülkemizde iş güvencesi, 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunundan günümüze kadar çalışma mevzuatının en duyarlı ve üzerinde en çok tartışma yaşanan konularından biri olmuştur (Kaya, 1999b).

Geniş anlamda iş güvencesi, işverenin fesih hakkına yasa ve sözleşme ile yapılan bütün sınırlamaları ve feshin sonuçlarını hafifleten önlemleri kapsamaktadır (Kurt ve Koç, 2007:2). Türk iş mevzuatında, 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunundan başlayarak “geniş anlamda” feshe karşı korumaya yönelik önlemlere yer verilmiştir. Bunlardan bir kısmı genel nitelikte önlemlerdir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinin önel verilmesini içeren bir usule ve fesih hakkının kötüye kullanılmasının tazminat yaptırımına bağlanması, bu nitelikteki hükümlerdir. Öte yandan, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının hafifletilmesi ve miktarının artırılmasının altında yatan düşüncelerden birinin de işçiyi feshe karşı koruma sağlamak olduğu bilinmektedir. Özel nitelikteki önlemler kapsamında ise, hastalık, iş kazası, gebelik, doğum ve askerlik gibi bazı geçici ifa engellerinin ortaya çıktığı durumlarda, belirli bir süre için işverene fesih yasağı getirilerek iş sözleşmelerinin yasal olarak askıya alınmasına, işyeri sendika

temsilcilerinin iş sözleşmelerinin işverence fesih hakkının sınırlandırılmasına, belirli durumlarda işten çıkarılan işçi ya da işçilerin yerine altı ay süreyle yeni işçi alınmasının yasaklanmasına, bu süre içinde aynı işler için yeniden işçi ihtiyacı doğduğunda çıkarılan işçilerin öncelikle işe alınmasına ilişkin düzenlemeler sayılabilir (Başterzi, 2005:53).

Buna karşın, gerek 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu'nda, gerekse de 1963 tarihli 1475 Sayılı İş Kanununda feshe karşı korumayı öngören düzenlemeler, işverenin haklı neden olmaksızın hizmet ilişkisini feshetmesini engelleyici değil, ihbar önelinde olduğu gibi geciktirici niteliktedir (Kaya, 1999b).

Feshe karşı korunmanın özünü oluşturan dar anlamda iş güvencesi, işverenin iş sözleşmesini haklı ya da geçerli bir sebep olmaksızın, keyfi biçimde sona ermesini engelleyen yasal düzenlemelerdir. Türk İş hukukunda, 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanunu öncesinde, dar anlamda iş güvencesi sağlayan tek düzenleme 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesinde işyeri sendika temsilcilerine getirilen güvencedir. Maddede, işverenin işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedeni de açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği, feshedilmesi halinde mahkemenin işe iade kararı verebileceğini öngörmüştür (Kurt ve Koç, 2007:2).

Ülkemizde, 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanunu öncesindeki dönemde, genel olarak iş sözleşmesinin feshine ilişkin hükümler içeren Borçlar Kanunu ve iş sözleşmesi ile ilgili özel düzenlemeler içeren iş kanunları, işverene herhangi bir neden göstermeksizin fesih imkanı tanıyan düzenlemelerdir. Tüm bu düzenlemeler iş sözleşmesini feshedecek tarafın diğer tarafa bildirim süresi tanınması dışında bir sınırlama içermemekte, gerekçe gösterme yükümlülüğü getirmemektedir. 3008 sayılı Kanundan sonra 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu ve daha sonra bu kanunda yapılan çeşitli değişikliklere rağmen iş sözleşmesinin feshine ilişkin temel yaklaşım 4773 sayılı Kanunla getirilen değişikliklere ve 4857 sayılı İş Kanununa kadar aynı kalmıştır (Aktuğ, 2003).

Bu nedenle, otuz yılı aşkın bir süre yürürlükte kalan 1475 Sayılı İş Kanunu, işin düzenlenmesi ve çalışma süreleri açısından çalışanı koruyucu düzenlemelere sahip olmasına karşın, iş güvencesinin yokluğu ve kolektif hakların zayıflığı (sendikalaşma, sözleşme ve grev) nedenleriyle sürekli eleştirilmiştir. Bu eleştirilere göre, Ülkemizin bireysel iş hukuku mevzuatı başlangıcından bu yana, işçinin feshe karşı korunması açısından, liberal yaklaşımı benimsemiştir. Kayıt dışı ekonominin büyüklüğü dikkate alındığında, 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde işverenlerce iddia edilen katılığın söz konusu olmadığı, tam tersine tam bir hire and fire (Amerikan çalışma hayatında işe alma ve çıkarmanın kolaylığını anlatan bir terimdir. hire: işe alma, işçi kiralama - fire: işten kovma) düzeninin yaşandığı belirtilmektedir (Çelik, 2003a:2).

1924 Anayasasından farklı olarak ekonomik ve sosyal haklara yer veren ve devleti; sosyal hukuk devleti olarak tanımlayan 1961 ve 1982 Anayasaları döneminde, iş sözleşmesinin feshi ile ilgili kanuni düzenlemelerin Anayasaya uygunluğu tartışmaları gündeme gelmiştir. Gerek Anayasal düzenlemeler, gerekse iktisadi alanda meydana gelen değişim; artan sanayileşme ve işçileşme, iş güvencesi ile ilgili tartışmaların da yaygınlaşmasına neden olmuştur. İş sözleşmesinin feshinde işvereni sınırlamaya yönelik girişimlerinden birisi; 1475 sayılı kanununun 24. maddesinde, 1975 yılında, 1927 sayılı Kanun ile yapılan değişikliktir. 1475 sayılı İş Kanununun 24. maddesi bu değişiklikten önce sadece toplu işçi çıkarmalara uygulanıyordu. Yapılan değişiklik ile işverenin 13. maddede yer alan fesih hakkı sınırlanmak istenmiş, işten belirli koşullarda çıkarılan işçi yerine 6 ay süre ile yeni işçi alınamayacağı, işçi ihtiyacı doğarsa işten çıkarılmış işçinin alınması öngörülmüştü. Ancak bu hüküm iş güvencesi sağlamaya yetmemiştir. Öte yandan, uygulamada önce işçi alıp sonra işçi çıkarmak gibi yöntemlerle 24. madde fiilen işlemez hale getirilmiştir (Aktuğ, 2003).

Türkiye’de 1952’den sonra iş güvencesinin gündemdeki yeri artmıştır. Ancak kapsamlı ilk girişim 1979 yılında, dönemin Çalışma Bakanı Bahir Ersoy’un hazırlatmış olduğu taslaktır. Taslakta iş güvencesi ve kıdem tazminatı birlikte ele alınmış ve 1475 sayılı İş Kanunu’nun 13, 14 ve 44. maddelerinde değişiklikler yapılması planlanmıştır (Yüksel ve Yıldız, 2002:65). Taslağa göre; geçersiz fesihte işçinin boşta kaldığı süreye ait bütün hakları ödeniyor, ayrıca, işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere

tazminata hükmedilmesi öngörülüyordu. Ancak taslak yasalaşamamıştır (Çelik, 2003a:14).

1982 yılında Prof. Dr. Turhan Esener'in Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı döneminde iş güvencesi sağlamaya yönelik bir tasarı daha hazırlanmıştır. 158 sayılı ILO Sözleşmesinin Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmesinin hemen ardından hazırlanan bu tasarı, iş sözleşmesinin feshinde yeterli sebep aramaktadır. 1982 tarihli bu tasarı da yasalaşamamıştır. (Aktuğ, 2003).

İş güvencesi, ancak 10 yıla yakın bir süre sonra yeniden gündeme gelmiştir. Mehmet Moğultay'ın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı döneminde, Ocak 1992 tarihli bir İş Güvencesi Yasa Taslağı hazırlanmıştır (Koç, 2001:157). Bu taslak, Bakanlar Kurulu tarafından TBMM'ye sunulmuştur. Taslakta yapılması düşünülen değişiklikler ile, 1475 sayılı İş Kanununda yer alan 13, 17, 24 ve 98. maddeleri ile 2821 sayılı Sendikalar Kanununda yer alan 29, 30, 31 ve 59. maddelerinin yeniden düzenlenmesi suretiyle, ülkemizde ilk kez, Batı ülkelerinde uygulanan, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen esaslara uygun iş güvencesini Türk mevzuatına getirmek amaçlanmıştır. Tasarının gerekçesinde de bu açıkça belirtilmiş olup, İş Kanunu hükümlerinin iş güvencesi açısından yetersizliğine dikkat çekilerek, Batı ülkelerinde ve uluslararası belgelerde işçinin feshe karşı korunduğu açıklanmakta ve ayrıca geniş ve sınırsız fesih hakkının Anayasanın çalışmayı herkesin hakkı olarak belirleyen 49. maddesi ile Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan "sosyal devlet" ilkesiyle de bağdaşmayacağı şeklinde açıklanmaktadır (Aktuğ, 2003). Taslak, 158 sayılı sözleşmeden daha ileri düzenlemeler öngörmüş ve geçersiz fesih durumunda işe iade kararını yargıca bırakmıştır. Tasarıya işveren kesimi büyük tepki göstermiştir. İşçi çıkarmayı yargı denetimine bırakmanın işyerlerinin mahkemelerce yönetilmesi anlamına geleceğini iddia eden işverenler; liberal ekonominin kendi şartlarına bırakılması gerektiğini, korumacı tedbirlerle iş akdinin devamını sağlamaya çalışmanın istihdamı ve verimliliği düşüreceğini ve yabancı yatırımları caydıracağını savunmuşlardır. Tasarı işverenlerin yoğun tepkileri sonucu yasalaşamamıştır (Çelik, 2008:14).

1.5.2. ILO'nun 158 Sayılı Sözleşmesinin Kabulü ve Sonrasında Yaşanan Gelişmeler

Hizmet ilişkisinin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde, hizmet akdini güvence altına alan 158 Sayılı ILO Sözleşmesi 1982 yılında kabul edilmiştir. Türkiye ise, bu sözleşmeyi 1994 yılında onaylamıştır (Kaya, 1999a). TBMM'nin yetki yasası 09.06.1994 tarihinde kabul edilmiş ve bu Yasa 18.06.1994 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bakanlar Kurulu, yetki yasasına dayanarak, Sözleşmeyi 10.08.1994 tarihinde onaylamış ve bu karar 12.10.1994 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Onay işlemi, kararın Uluslararası Çalışma Bürosu'na 4 Ocak 1995 tarihinde tescil ettirilmesiyle tamamlanmıştır (Koç, 2001:161).

1994 yılında ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinin TBMM'nde onaylanması ile birlikte iş güvencesi tartışmaları artmıştır. Sözleşmenin onaylanması ile birlikte, 158 sayılı sözleşmenin ilke ve kurallarının iç hukukumuzda aktarılması tartışmaları yaşanmaya başlamıştır. Şöyle ki; onaylanmış uluslararası sözleşmelerin kanun değerinde olması ve onaylayan devletin iç hukuk düzenine yansıtılması zorunludur. Bu nedenle 158 sayılı sözleşmenin yürürlüğe girmesi ve ILO denetiminin başlaması ile birlikte Türk-İş, ilki Ocak 1996, ikincisi Şubat 2000'de olmak üzere ILO Anayasasına göre şikayet sürecini başlatmıştır. Türkiye, bu nedenlerden dolayı 2001 yılında "ILO Aplikasyon (Sözleşmeleri Uygulama) Komisyonunda" gündeme alınmış ve 158 sayılı sözleşme ile uyumu sağlayacak önlemler hakkında Türk Hükümeti'nin bilgi vermesini istemiştir. Bununla birlikte, 2000 yılının Mart ayında AB'ye sunulan Ulusal Programda iş güvencesi ile ilgili kanuni düzenlemelerin çıkarılması da kısa vadeli öncelikler arasında yer almıştır (Aktuğ, 2003).

Bu gelişmeler sonucunda, 158 sayılı ILO sözleşmesiyle uyumlu iş güvencesi yasa tasarıları hazırlanmaya başlanmıştır. Hazırlanan kimi tasarılar, ILO denetim mekanizmasının etkisini azaltmaya yönelik, kimileri de ciddi anlamda Türk İş Hukuku'ndaki "keyfi" işten çıkarmaları engellemeye yönelik olmuştur. Bu doğrultuda, 2000 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bir kanun tasarısı hazırlanmıştır. Ancak, işçi ve işveren sendikalarının anlaşamaması, tasarının bilim

çevrelerince de eleştirilmesi ve en önemlisi de tasarının arkasında ciddi bir siyasi iradenin oluşmaması, kanunlaşma sürecini engellemiştir (Kaya, 1999a).

1.5.3. 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanununun Kabulü ve Sonrasındaki Gelişmeler

Bütün bu gelişmeler üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2001 yılında konsensüs stratejisini devreye sokarak, işçi ve işveren sendikalarının ortak kararı ile bir bilim komisyonunun kurulmasına karar vermiştir (Kaya, 1999a). Bilim Komisyonu, 2001 yılı Şubat ayında çalışmalarına başlamış, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesini ve Türk iş Hukuku'nun mevcut düzenlemelerini dikkate alan bir kanun tasarısı taslağını 2001 Mayıs ayında Çalışma Bakanlığı'na sunmuştur. 26 Haziran 2001 tarihinde İş güvencesinin yeni ve çağdaş İş Kanunuyla birlikte ele alınması için Bakanlık, üç işçi konfederasyonu ve işveren konfederasyonu ile protokol imzalamıştır. Bu protokol uyarınca oluşturulan Bilim Kurulu, iş güvencesini de içeren İş Kanunu taslağını hazırlamış; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na 26 Temmuz 2002 tarihinde sunmuştur (Özpınar, 2006:22-23).

Dokuz kişilik bir bilim kurulu tarafından 158 sayılı Sözleşmeye uyum yasası oluşturması bakımından hazırlanan “İş Kanunu ile Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Tasarısı”, 9 Ağustos 2002 tarihinde “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” (4773 sayılı Yasa) olarak kabul edilmiştir. Yasanın yürürlüğe giriş tarihi, 13. maddesinde “15 Mart 2003” olarak belirlenmiştir (Uyan, 2006:75).

Yasanın yürürlüğünün 8 ay ileriye atılmasının en önemli gerekçesi ise, Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan yeni İş Yasası tasarısının da son halini alması (Birleşik Metal-İş Gazetesi, 2006:9) ve iş güvencesi yasasının Bilim Kurulu'nca oluşturulan yeni iş yasasıyla birlikte Meclis'ten geçirilmek istenmesi olmuştur (NTV, 2002). İşverenler, bu doğrultuda, iş güvencesini de içeren İş Kanunu Tasarısı'nın bir an önce yasalaşmasını, işsizlik sigortası ve iş güvencesinin uygulanmaya başlaması

nedeniyle kıdem tazminatının üstlendiği bu fonksiyonlardan arındırılmasını ve İş Güvencesi Yasası ile birlikte uygulamaya konulmasını talep etmişlerdir (Öztemir, 2003).

4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanununda yapılan değişiklikler işçi kesiminde “50 yıllık mücadelenin zaferi” olarak karşılanırken, işveren kesiminde ise büyük tepki yaratmıştır. TİSK, 4773 sayılı Kanunla getirilen değişiklikleri “seçim tavizi ve siyasi popülizm” olarak değerlendirmiş ve yine işveren çevreleri; kanunun uygulanmasının işyerleri itibariyle olumsuz sonuçlar doğuracağını, işçilerin iş güvencesi yanında işletmelerin güvencelerinin göz ardı edildiğini, işsiz olanlara yeni istihdam artışı getirecek tedbirlerin alınması gerekirken, iş sahibi olanlara getirilen yeni güvencelerin iş piyasasında olumsuz etkiler doğuracağını belirtmişlerdir. Ayrıca, istihdam piyasalarında esnekliğe imkan tanıyan, işgücünün aşırı vergilendirilmesini önleyen, istihdamın önünü açan ve rekabet açısından avantaj sağlayan düzenlemelerin yapılması yine işveren kesimi talebi olup, 4773 sayılı Kanunun bu taleplere imkan vermediğini ifade etmişlerdir (Aktuğ, 2003).

Diğer taraftan, Türk-İş tarafından yapılan araştırmaya göre, İş Güvencesi Yasası uygulanmaya başlamadan önce, 1-14 Mart 2003 tarihleri arasında, Türk-İş üyesi 10 bin 327 işçinin işine son verilmiştir. Türk-İş araştırmasında, 2003 yılının şubat ve mart aylarında sendikaların örgütlü olmadığı yerlerde çalışan 100 bin işçinin iş akdine, İş Güvencesi Yasası uygulanmaya başlanmadan önce son verildiğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili yapılan araştırmada, sendikasız işyerlerinde ise, işçilerden İş Güvencesi Yasası uygulanmaya başlanmadan önce istifa dilekçesi alındığı savunulmuştur. İşten çıkarmaların ardından sendikasız işyerlerinde taşeron işçi çalıştırmanın yaygınlaştığı vurgulanan araştırmada, yaygınlaşan taşeron işçi çalışma sonucunda devletin önemli oranda vergi ve SSK'nın sigorta prim kaybı olduğu da vurgulanmıştır (Çelik, 2003b).

1.5.4. 4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü ve İş Güvencesi Düzenlemeleri

Uzun bir zamandır Türk çalışma yaşamının gündemini işgal eden çağdaş iş kanununun bir an önce yasalaşması yönündeki, özellikle işveren çevrelerinin baskıları,

iş güvencesine yönelik hükümler ihtiva eden 4773 sayılı Kanun'un yasalaşması ve 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmesi ile daha da artmıştır. İşveren çevrelerine göre; Türk çalışma yaşamının tek ihtiyacı iş güvencesi değildir. İş güvencesi hükümlerinin tek başına kabulü çalışma hayatının sorunlarına çözüm getirmek yerine yeni ve daha büyük sorunlar doğuracaktır. Bu açıdan, iş güvencesi kurumuna çağdaş iş kanunu içinde yer verilerek, çalışma yaşamı içindeki yerinin isabetle belirlenmesi büyük önem taşımaktadır (Sipahi, 2003).

Diğer taraftan, yine işveren tarafınca, otuz yıldan fazla bir süreden beri yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu zaman zaman yapılan değişikliklere karşın, ekonomik ve sosyal gelişmeleri ve çağdaş bir iş hukukunun ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelmiştir. Her şeyden önce dünyada ve ülkemizde ortaya çıkan ekonomik durgunluk, işsizlik, küreselleşme olgusu ve bunun yarattığı çetin rekabet ortamı, bilgisayar teknolojisi, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreci iş ilişkilerini de geniş ölçüde etkilemiş ve iş hukukunda “esnekleşme” olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmiştir (Süzek, 2007:208).

Bu doğrultuda, 4857 sayılı İş Kanunu Taslağı hükümet, işçi ve işveren kesimi tarafından seçilen üçer profesörden oluşan dokuz kişilik bir bilim kurulu tarafından hazırlanmıştır. Bu yöntemle hem sosyal tarafların temsili sağlanmış hem de bu konuyla ilgili bilim adamlarının birikim ve donanımlarından yararlanılmıştır. Yasanın hazırlanmasındaki bu özgün ve katılımcı yöntem Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından da övgüyle karşılanmış ve bir model olarak gösterilmek suretiyle kayıtlara geçmiştir (Süzek, 2007:208).

Bilim Kurulunca hazırlanan ve sosyal taraflar arasındaki görüşmeler doğrultusunda son şekli verilen Tasarı, 4 Mart 2003 tarihinde Bakanlar Kurulu'na sunulmuştur. Söz konusu Tasarı'yla, iş güvencesine ilişkin hükümlerin yanı sıra, çağın gereklerine ve Avrupa Birliği'nin çalışma hayatını düzenleyen Yönergelerine uygun, çağdaş, ulusal rekabet gücümüzü artıracak yapısal dönüşüme zemin hazırlayan hükümlere yer verilmiştir (Sipahi, 2003). TBMM'de, Bilim Kurulu tarafından hazırlanan taslakta, işçi kesimi için olumlu yönde olmayan bazı değişiklikler yapılmış,

yasada yer alması gereken bazı hükümler taslaktan çıkarılmış ve 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe konulmuştur (Süzek, 2007:209).

4773 Sayılı yasanın iş güvencesi sağlayan hükümleri, 4857 sayılı yasa hükümlerine göre, işçi lehine daha iyi düzenlemelere sahiptir. Örneğin, yasanın uygulanacağı işyerleri kapsamı bakımından 4773 sayılı yasa daha fazla işyerini kapsamakta, 10 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmakta iken; 4857 sayılı Yasa bu sayıyı 30'a çıkararak iş güvencesinin uygulama alanını daraltmıştır. Yine, 4773 sayılı yasada mahkemelerin işe iade kararına rağmen işe başlatılmayan işçiler için 6 ay ile 1 yıllık ücret tutarında tazminat öngörülmekte iken; 4857 Sayılı Yasada bu süreler 4 ay ile 8 ay olarak aşağıya çekilmiştir (Ertan, 2005:140).

4857 Sayılı İş Kanunu ile 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanununda yapılan bir diğer değişiklikle; işverenin ispat yükümlüğü gevşetilmiştir. 4773 sayılı yasada ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren işten çıkarmanın yasanın öngördüğü geçerli nedenlere dayalı olduğunu ispatla yükümlüdür. Örneğin, işçi sendikal nedenle işten çıkarıldığını iddia ettiğinde, işveren işten çıkarmanın sendikal nedenle değil, yasanın öngördüğü geçerli nedenlerden birine dayanarak yapıldığını ispatla yükümlüdür. Yeni düzenlemede, işverenin ispat yükümlülüğü devam etmekle birlikte, işçi işten çıkarmanın geçerli olmayan bir nedene, örneğin sendikal nedene dayandığını iddia ederse, bunu ispatla yükümlü kılınmıştır. Bu düzenleme işvereni fiilinin nedenini açıklama yükümlüğünden kurtarmakta, sendikal nedenle işten çıkarma olaylarında ispat yükümlülüğünün işçiye yüklenmesi anlamına gelmektedir. İşçi kesimi yapılan bu düzenlemenin; 158 sayılı ILO sözleşmesine aykırı bir düzenleme olduğunu, çünkü ILO'nun 158 Sayılı Sözleşmesinde ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğunun açıkça ortaya konduğunu belirterek karşı çıkmıştır (Çelik, 2003c).

4857 Sayılı İş Kanunu ile 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanununda işçi aleyhine yapılan değişiklikler işçi kesimince tepkiyle karşılanmış, işveren tarafının, Yeni İş Kanunu girişimlerini, 15 Ağustos 2002 tarihinde 4773 sayılı yasa ile sağlanan iş güvencesinin rövanşı olarak ele aldığı ve ısrarla gündeme getirdiği iddia edilmiştir (Çelik, 2003a). İşçi kesimine göre; yapılan bu değişikliklerle iş güvencesinin kapsamı ve yaptırım gücü zayıflatılmış ve adeta bir makyaj düzenlemeye dönüştürülmüştür. Bu

düzenleme ile iş hukukunun evrensel ilkesi ve varlık nedeni olan çalışanı koruma ilkesi terk edilmiştir. Sermaye karşısında çalışanı güvenceye almayan bu sistemde devletten, demokratik devlet ya da sosyal hukuk devleti olarak söz etmenin mümkün olmadığı iddia edilmiştir (Çelik, 2003c).

Diğer taraftan işveren kesimi; küresel dünyaya hakim olan rekabetin, işletmeleri esnekleşmeye zorladığına, bir ülkenin rekabet gücünün geliştirilmesinin önündeki en büyük engelin endüstri ilişkilerinde geçmişten gelen katılık olduğuna, katı ve gerçekçiliği kalmamış kuralların da değişmesinin gerekliliğine inanmaktadır. Günümüzde üretim sistemlerinde ve istihdamın yapısında yaşanan köklü değişim doğrultusunda, iş güvencesinden önce işyeri güvencesinin sağlanması gereklidir (Kudatgobilik, 2002). Nitekim bu düşünce tarzı, gerek İş Kanunu ön tasarısına, gerekse de iş güvencesi ve kıdem tazminatı fonu ile ilgili yasal düzenlemelerin gerekçesine aynı şekilde yansımıştır. Özellikle küreselleşmenin getirdiği rekabet koşulları içerisinde çalışma yaşamının esnekleştirilmesi ve rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla üretim biçimlerindeki değişimler ve teknolojik gelişmelerin sonucu olarak ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerine uygun düzenlemeler bu tasarıların en önemli gerekçeleri olarak sunulmuştur. Sözkonusu tasarıların dayandığı bir diğer gerekçe ise AB'ne girebilme amacına yönelik olarak çalışma mevzuatının, başta ILO olmak üzere uluslar arası normlara uyumlu hale getirilmesidir (Ağer, 2006:49).

1.6. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (İKY) ve İŞ GÜVENCESİ

1.6.1. İKY Kavramının Gelişimi ve Personel Yönetiminden Farklılıkları

İK kavramının ilk kez Springer adlı bir ekonomist tarafından 1817'de kullanıldığı ifade edilmektedir. Taylor ve Fayol tarafından yönetim alanında gerçekleştirilen çalışmaların İKY (HRM - Human Resources Management) kavramının içerik olarak bir bütünlüğe kavuşmasını sağladığı kabul edilmektedir. 1980'lerin başlarında ise, İKY kavramı, özellikle Çok Uluslu Şirketler kavramının yaygın bir biçimde kullanılmaya başlamasıyla, literatürde ağırlıklı olarak görülmeye başlamıştır. Amerikan kökenli bir kavram olan İKY'nin, çeşitli kaynaklar incelendiğinde, 1970'lerin başlarından itibaren

ya personel yönetimi kavramı yerine ya da personel yönetimi kavramı ile birlikte kullanıldığı görülmektedir. Aynı yıllarda, “Personel ve Endüstri İlişkileri”, “Personel ve Çalışma İlişkileri” ve “İnsan İlişkileri Yönetimi” kavramlarının, personel yönetimi ya da İKY kavramları ile eş anlamlı kullanıldığı da gözlenmektedir (Gök, 2006: 16-17).

İKY kavramı, son yıllarda, çalışma hayatında geniş yankı uyandıran bir yönetim yaklaşımı olmuştur. Tarihsel perspektifine bakıldığında, Bilimsel Yönetim yaklaşımı ile başlayan yönetim felsefesi, günümüzde İKY aşamasına ulaşmıştır. Modern bir yönetim anlayışını ifade etmekte olan İKY; işletmelerde çalışan bireylerin ihtiyaçları, eğitim ve geliştirilmeleri gibi konulara odaklanmış olup insan odaklı bir anlayışı benimsemektedir (Aşkın, 2002). İKY düşüncesinin kaynağı, 1980’li yıllarda yaygın olarak kabul gören insan sermayesi kavramıdır (Tosun, 2004:88). Bu görüşe göre, işletmelerin en büyük silahı; ne hammadde, ne malzeme ve enerji, ne de makinedir. En güçlü silah “sosyal atom” olarak nitelenen “insan kaynağı”dır. Bu kaynağı doğru zamanda, doğru yerde ve doğru biçimde kullanan işletmeler rekabetçi ortamda başarılı olabilirler (Sabuncuoğlu, 2005:iii). İnsanın salt bir maliyet unsuru değil, aynı zamanda bir kaynak olduğu ve sosyal bir sermaye olarak geliştirilebileceği şeklindeki bu görüş, evrensel bir İKY yaklaşımının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Tosun, 2004:88).

Uzun yıllar işletmelerin temel işlevleri arasındaki personel yönetimi işlevi, 1980’li yıllardan sonra yerini İKY’ye bırakarak, kabuk değiştirmiştir. Aslında İKY, personel yönetiminin bir uzantısı olarak kabul edilmektedir. Ancak, günümüzde İKY’nin kazandığı boyut, personel yönetimini aşmıştır (Sabuncuoğlu, 2005:7).

1980’li yıllardan itibaren stratejik yaklaşım, toplam kalite, işletme kültürü, endüstri ilişkilerinde bireyselleşme, esnekleşme, Amerikan ve Japon stili İKY gibi konuların yükselen ivme kazanması, İKY ile personel yönetimi arasındaki farkların daha net bir biçimde ortaya konulmasında etkili olmuştur. Bu farklılıkların ortaya konması, İKY’nin temel özelliklerinin vurgulanması ve belirtilmesi bakımından önem taşımaktadır. Tablo 3’de de görüldüğü üzere, John Storey tarafından İKY ile personel yönetimi arasındaki farklılıklar; genel yapı, stratejik yaklaşım, yönetim ve temel işlevler başlıklarında dört temel boyutta alınarak ortaya konmuştur (Gök, 2006: 23).

Tablo 3. İKY ve Personel Yönetimi Farklılıklarının 4 Boyutlu Sınıflandırılması

	BOYUTLAR	PERSONEL YÖNETİMİ	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
GENEL YAPI	Sözleşme	Yazılı sözleşme taslaklarının hazırlanması konusuna yoğunlaşmak	Amaç sözleşmenin ötesine geçmek
	Kurallar	Açık ve ortak kurallar oluşturmak	Kurallar ile baskı oluşturmamak, yapabilirlikleri göz önünde tutmak
	Yönetim Uyg. Rehberlik	Prosedürlerin izlenmesi	İşletme ve ihtiyaçlarının değerlendirilmesi
	Davranış Biçimi	Normlar, gelenekler ve uygulamalar	Değerler ve misyon
	Yönetimsel Görev	İzlemek	Geliştirmek
	İlişkilerin Yapısı	Çoğulcu	Bireysel
	Uyuşmazlık	Kurumsallaştırılmış	Önemi azaltılmış
	STRATEJİK YAKLAŞIM	İlişkiler	İş ve yönetim odaklı
İnisiyatif		Kısmi alanda	Bütün alanda
Örgütsel Plan		Bölgesel	Merkezi, vizyon belirleme
Karar Hızı		Yavaş	Hızlı
YÖNETİM	Yönetimin Rolü	Kayıtlara dayalı	Dönüşümsel liderlik
	Anahtar Yöneticiler	Personel uzmanı	Hat yöneticileri
	İletişim	İndirekt	Direkt
	Standartlaşma	Yüksek	Düşük
	Yönt. Becerisinin Ödüllendirilmesi	Tartışmalı	Kolaylaştırıcı
TEMEL İŞLEMLER	Personel Seçimi	Bölmelere ayrılmış	Örgütün bütününde anahtar görev
	Ödeme Sistemleri	İş değerlemesi	Performansa dayalı
	Yapı	Bölmelendirilmiş	Uyumlaştırılmış (Bir bütün içinde uyum)
	Çalışma İlişkileri	Toplu sözleşme	Bireysel sözleşmelere doğru dönüşüm
	Yönetimin İlişk. Yönlendirmesi	Eğitim ve olanaklar yoluyla yönetime uydurulma	Değişim modelleri için pazarlıkların dışında tutulması
	İş Kategorileri ve Dereceleri	Çok fazla	Az
	İletişim	Sınırlandırılmış	Arttırılmış
	İş Dizaynı	İş bölümü	Takım çalışması
	Uyuşmazlıkların Yönetimi	Geçici uygulamalar	Örgüt iklimi ve kültürünün yönetimi
	Eğitim ve Geliştirme	Personelin kurslara yönlendirilmesi	Öğrenen örgüt
	Müdahalelerde Hareket Noktası	Personel prosedürleri	Çevresel kültür, yapı ve personel stratejileri

Kaynak: Gök, S. (2006): 21. *Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, s. 23-27

1970’li yıllara kadar önemi devam eden bilimsel yönetim ve insan ilişkileri yaklaşımları, bu yıllarda önemini yitirmiş ve örgütsel hedefler ile çalışanların gereksinimlerini birbirinden ayrı ve farklı tutmak yerine, örgütsel hedeflerin ve çalışanların gereksinimlerinin karşılıklı ve uyumlu olduğunu kabul eden İKY eğilimi güçlenmeye başlamıştır. Bu yıllardan sonra İKY’nin işlevlerinde hem hızlı gelişme ve değişimler olmuş, hem de İKY işlev ve uygulamaları çeşitlenmiştir (Gök, 2006: 28).

1980’lerde, başta ABD olmak üzere, sanayileşmiş ülke ekonomilerinin sağlıklı yapılarının bozulması, ulusal ve uluslararası rekabetin yoğunlaşması, ekonomik faaliyetin globalleşmesi, verimlilik artışının azalması, klasik personel yönetimi anlayışının etkin insan gücü yönetiminde yetersiz kalması, rekabet gücünü koruyabilmek için insan kaynağının etkin bir şekilde kullanılması gereğinin ortaya çıkması, nitelikli işgücüne olan ihtiyacın artmasıyla yaşanan büyük değişim; İKY’nin önemini hızla arttırmış ve İKY uygulamalarının benimsenmesine yol açmıştır. İKY, 1990’larda; örgütün stratejisinde önemli bir rol oynayan, çevreyi ve rakiplerin aktivitelerini gözleyen, yasal koşulları, ekonomik trendleri, işgücü demografisini izleyen; örgüt içi amaçları, yarışma ve rekabet stratejisini, teknolojiyi, örgüt kültürünü, işgücü yapısını ve özelliklerini ele alan, başka bir deyişle dış ve iç çevreyi yakından takip eden ve gerektiğinde bunlara müdahale edebilen bir yapıya yönelmiştir. Bu yapı “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi”dir (Aydın, 2000:1007).

1990’lı yıllardan itibaren, Stratejik İKY organizasyonlarda temel ve vazgeçilemez bir denge halini almış durumdadır. Günümüzde İKY, insana verilen değeri vurgulayan, insanı stratejik öneme sahip kılarak onu, düşünen, hayal eden, yorumlayan ve yaratan, ayrıcalıklı bir unsur olarak değerlendiren bir fonksiyon haline gelmiştir. Başarılı yönetim, temel olarak insan unsurunu hedefler doğrultusunda harekete geçiren ve bütünleştiren yönetimdir. Stratejik İKY, işletmenin beklenmedik örgütsel ve yönetsel olaylarla başa çıkma yeteneğini artırmakta, bu konudaki etkinliğini kolaylaştırmaktadır. Personel Yönetiminden Stratejik İKY’ye doğru hızlı bir değişimin olduğu günümüzde; kurumsal Performansı arttırmak, organizasyonu çağa ayak uyacak biçimde yeniden düzenleyebilmek, hedeflere en etkili biçimde ulaşmayı sağlayacak politikalar uygulayabilmek ve değişimi yönetebilmek için kurumlar; hedeflerini ve stratejilerini “insan”a yönelik olarak geliştirmek durumundadır (Başer, 2008).

Stratejik insan kaynakları yönetimi süreciyle birlikte kurum kültürü (corporate culture), adanma (commitment), bağlılık (loyalty), koçluk (coaching), akıl hocalığı (mentoring), rehberlik (guidance), danışmanlık (counseling), tutum geliştirmeye yönelik eğitimler (attitude based training), farklılıkların yönetimi (managing diversity), değişim yönetimi (change management), stratejik yetenek yönetimi (strategic talent management) gibi kavram ve yöntemler, insan kaynakları yönetimi literatüründe yerini almıştır. Öte yandan stratejik ortak olarak, organizasyonun misyon ve stratejisi doğrultusunda, insan kaynakları yöneticisinin de rolü yeniden tanımlanmıştır. Sonuç olarak, 1990'lı yıllar, insan kaynakları yönetiminin stratejik “insan kaynakları yönetimi” konseptiyle organizasyonun tüm fonksiyonlarını desteklediği, geliştirdiği ve örgütsel performansa ve rekabet üstünlüğünde belirleyici rolünü ortaya koyduğu bir dönem olmuştur (Demirkaya, 2006:9).

1.6.2. İKY'nin Tanımı, Amaçları ve İşlevleri

İnsan kaynakları yönetimi, içerik olarak akademik ve kuramsal yönü ağır basmakla birlikte, insan ilişkilerine yönelik pratik uygulamaları da kapsamaktadır. Hızlı bilgi artışının, birey, organizasyon ve toplum düzeyinde gerçekleştirdiği dönüşüm gereksinimi ve bu gereksinimin giderilmesi noktasında insan unsurunun anahtar rol oynaması, insan kaynaklarının gelişigüzel yaklaşımların ötesinde, belirli bir disiplin içinde ele alınmasını gerekli kılmaktadır (Öztürk, 2005:49).

Gün geçtikçe önemi artan İKY kavramı, farklı modeller aracılığıyla ele alınıp açıklanmaya çalışıldığından, tek bir evrensel tanımı yapılamamaktadır (Biber, 2006:13). Literatüre bakıldığında İKY'yi personel yönetiminden ayrı tutarak tanımlayan ya da personel yönetiminin fonksiyonlarını da içine alan bir yaklaşım olarak gören farklı tanımlar bulunmaktadır (Arı, 2007:3-4).

İKY, işletmelerin hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli olan işlevleri gerçekleştirecek yeterli sayıda vasıflı elemanın işe alınması, eğitilmesi, geliştirilmesi, motive edilmesi ve değerlendirilmesi işlemidir (Aşkın, 2002).

İKY, örgütte rekabetçi üstünlükler sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politika oluşturma, planlama, örgütleme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplindir (Arı, 2007:4).

İKY, herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara da uyularak, etkin yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümüdür (Kaynak v.d., 2000:16).

İKY, organizasyon ve çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen tüm yönetim karar ve hareketleridir (Aşkın, 2002).

Tanımlardan da görüldüğü üzere İKY insan odaklı bir yaklaşım olup, hem işgörenin ihtiyaçlarını, hem de işletmenin çıkarlarını göz önünde bulundurarak faaliyetlerini oluşturan bir disiplindir. Sürekli gelişim ve yeniliğe açık yapısıyla çalışan profilini yani insan kaynağını geliştirme amacıyla hareket etmektedir (Aydın, 2000:1010).

Örgüt yapısı içindeki görevi ne olursa olsun ve hangi birimde çalışırsa çalışsın işletmedeki her birey, insan kaynakları yönetiminin kapsamına girmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, bu kişilerin işe alınmalarından emeklilik aşamasına kadar, kimi zaman emeklilik sonrası dönemde bile önemli roller üstlenmekte, onların etkin ve verimli çalışabilmeleri için çağdaş yöntemler geliştirmekte ve uygulamaktadır. İKY, bu görevini yerine getirirken temelde iki önemli amaç gütmektedir. Bunların ilki, örgütte görev yapan insanların bilgi, yetenek ve becerilerini rasyonel biçimde kullanarak örgüte olan katkılarını maksimum düzeye çıkarmaktır. İkincisi ise, örgütte çalışan insanların mümkün olduğunca yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlamaktır. İKY, bu iki amacı birlikte gerçekleştirebilmek için insan kaynağıyla üç açıdan ilgilenmektedir. Bunlar; “insan kaynağından yararlanma”, “insan kaynağını motive etme veya isteklendirme” ve son olarak “insan kaynağını koruma”dır (Öğüt v.d., 2004:280).

İKY işlevleri, temelde yönetimin işgören verimliliği ve etkinliğini sağlamak amacıyla düzenlediği politikalar, planlar ve programları içerir (Demir, 2006:16).

Günümüzde gelinen bu noktada İKY'nin işlevleri The Society For Human Resource Management tarafından temel altı başlık altında toplanmaktadır (Gök: 2006:32-22):

- 1) İnsan Kaynakları Planlaması, İşgören Temini ve Seçim.
- 2) İnsan Kaynağını Geliştirme.
- 3) Ücretleme ve Ödül Yönetimi.
- 4) İşgören ve Çalışma İlişkileri.
- 5) Güvenlik ve Sağlık.
- 6) İnsan Kaynağı Araştırmaları.

1.6.3. İnsan Kaynakları Yönetimini Etkileyen Değişimler

Bir örgütteki işlerin nitelikleri, örgütün özellikleri, çalışan tatmini; işgücü devrini ve devamsızlığını, dolayısıyla da kaliteyi etkilerken, toplumun değer yargıları ve standartları da çalışanların örgütten beklentilerinin ne olması gerektiğini etkileyecektir. Günümüzde sadece işletmenin ihtiyaçlarını göz önüne alan İK politika ve uygulamaları yetersiz kalmaya mahkumdur. Etkin İKY, değişen çevrede örgüt ihtiyaçlarının yanında, eskisinden farklı beklentilere, değer yargılarına ve bilinç düzeylerine sahip bir işgücünün de ihtiyaçlarını göz önüne almayı gerekli kılmaktadır. İnsan kaynaklarının etkin yönetimi; işlev ve faaliyetlerin yürütülmesinde şu noktaların her zaman göz önünde bulundurulmasını gerektirmektedir (Kaynak v.d., 2001:11):

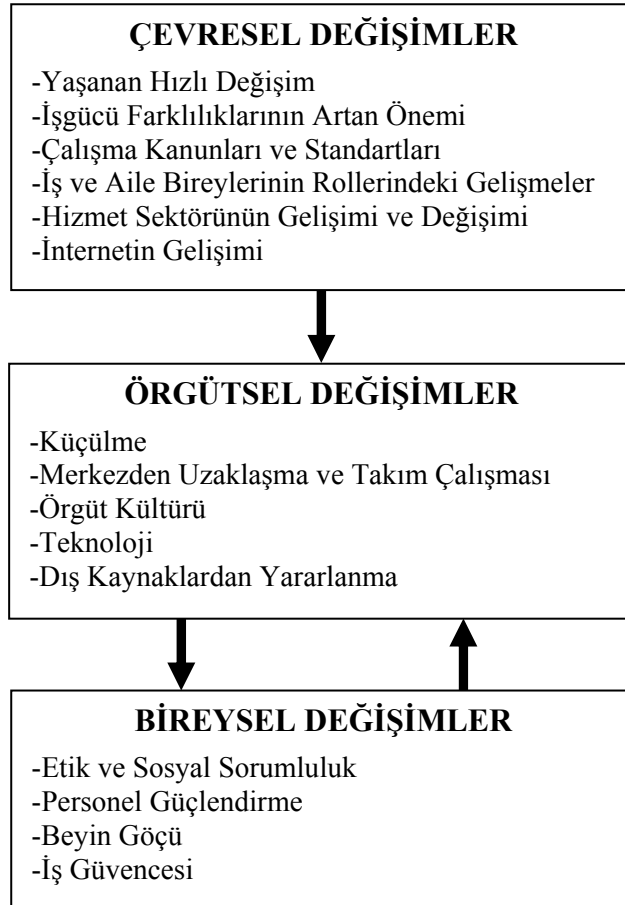
-İşgören ihtiyaç ve beklentileri değişmektedir.

-Örgütler bu ihtiyaçları ve beklentileri karşılayamadıkları sürece etkinlik sağlanamayacaktır.

-Ancak, örgütler de değişebilir.

Bu yaklaşıma paralel olarak artan rekabet, küreselleşme ve teknolojik avantaj anlayışı gibi pek çok gelişme beraberinde İK politika, yaklaşım ve işlevlerinde önemli değişimleri getirmiştir. İK politika, yaklaşım ve işlevlerini önemli ölçüde etkileyen bu gelişim ve gelişmeler; “çevresel değişimler”, “örgütse değişimler” ve “bireysel

değişimler” olmak üzere üç ana başlık altında toplanmaktadır. Şekil 1’de bu üç ana başlık altındaki değişimler ve karşılıklı etkileşimi gösterilmektedir (Gök, 2006:59-60).



Şekil 1. İnsan Kaynakları Yönetimini Etkileyen Değişimler

Kaynak: Gök, S. (2006): 21. *Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, s.60

Don Tapscott, “Genelde İKY’nin, özelde de İK profesyonellerinin, işletmenin değişiminde liderlik rolü oynayacak şekilde konumlandırılmaları gerektiğini” ileri sürmesine rağmen, uyum ve değişim süreci karşısında değişimi en zor ve ağır olan departmanların başında İK Departmanları gelir. Ancak bilgi ekonomisinin hakim olduğu bu dönemde İKY, insanı ve kendini yeniden yaratarak örgütün değişimini sağlamak amacıyla örgüt içi diğer departmanlar ile bilgi ve iletişime açık davranmak zorundadır. Başarılı bir kurumsal değişim için insan kaynakları yönetimi şu noktaları yerine getirmelidir (İnce, 2005:329-330):

- Örgütsel değerlerin yaratılması.
- Değişim konusunda istekli ve yönlendirici olma.
- Gelişme ve yenilik konusunda ihtiyaç yaratmak.
- Adanmayı sağlamak.
- Kurumsal ilişki ve yapıları değiştirmek.
- Bilginin etkin paylaşımına dayanan bir kültür geliştirmek.

2000'li yıllar ile birlikte İKY'nin, birçok faktörün etkisi altında kalarak büyük değişimler göstereceği varsayılmaktadır. Forster ve Whipp'ye göre, önümüzdeki yıllarda İKY'yi etkileyecek değişen piyasa paradigması, bu açıdan önemli bir etkidir. Dünyanın birçok ülkesinde faaliyet gösteren 25 çokuluslu şirketin değişim konusunda aldığı tedbirler; yeniden işe alma, yeni uluslararası yönetim tekniklerinin geliştirilmesi, İKY'de iletişim teknolojilerinden yararlanma, piyasadaki gelişmelere uygun bir yapılanma içine girme, v.b. şeklindedir. Özellikle daha karmaşık seviyede ortaya çıkan değişiklikler nedeniyle, daha ileri analizler, farklı bir bakış açısıyla önerilmektedir. Bu konuda yapılan analizler; piyasa değişiklikleri, demografik değişiklikler, teknolojik gelişmeler, sosyal değişiklikler ve yönetsel değişiklikler ile ilgilidir (Şenkal, 2004).

1.6.4. İş Kanunları ve Çalışma Standartlarının İKY Üzerindeki Etkisi

İş hukuku; işçi, işveren ve devlet arasındaki üçlü ilişkileri düzenlemektedir. İşçiyi korumak ve çalışma barışını sağlamak için işveren ve devlete getirilen yükümlülükler, işçinin ve işçi örgütlerinin uyması gereken kurallar ve işçi hakları bu hukuk dalının konusunu oluşturur. Zaman içerisinde işçinin korunması amacına, işletmecilik esaslarının ve iktisadi düzenin şekillendirilmesine yardımcı olma amacı da eklenmiştir (Ay, 2007:16).

Gerek İKY kavramı, gerekse de İKY'nin amaçları, fonksiyonları ve faaliyetleri, İKY'nin iş hukuku ile yakından ilişkisi olduğunu göstermektedir. İKY faaliyetlerinin temelini oluşturan işe alma, eğitim, geliştirme ve gerektiğinde iş ilişkisinin sona erdirilmesi çoğunlukla ve önemli ölçüde iş hukukunun konuları arasında yer almaktadır (Aydın, 2000:1010).

Günümüzde işletmelerin her geçen gün sınırları değişmekte, rekabet artmakta, işsizlik oranları yükselmekte, teknolojik gelişmelerin hızı artmakta, tüketim, üretim ve çalışma yaşamına ilişkin yaklaşımlar değişim göstermektedir. Bu değişimler, farklı çalışma biçimlerini ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesini gerekli kılmaktadır. Değişen gereksinimlere yanıt verebilmesi için, çalışma ilişkilerinde yeni standartlar ve hukuksal düzenlemeler bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır (Gök, 2006:64).

İKY'nin ilgili olduğu alan çoğunlukla bireysel iş hukuku içerisindedir. Gerçekten de, çalışanların motivasyon ve performanslarının artırılması ile eğitim ve geliştirme dışındaki hemen tüm İKY fonksiyonları bireysel iş hukuku ile yakından ilişkilidir. Diğer taraftan, İKY uygulamaları çoğunlukla, işletme ile işçinin birebir ilişkilerini ele almakta, taraflar arasına sendika gibi bir gücün girmesine ise sıcak bakılmamaktadır. Buna karşın, bireysel iş hukuku konuları ve uygulamaları itibariyle, neredeyse “İnsan Kaynakları Yönetimi Hukuku” denilebilecek özellikler taşımaktadır (Aydın, 2000:1010).

Çalışma kanunlarındaki gelişmelerin, hem organizasyonların, hem de çalışanların üzerinde yoğun etkileri bulunmaktadır. Çalışma kanunlarındaki değişim; bir yönü ile işletmelerin gereksinimlerine karşılık vermekte, diğer yönüyle ise, çalışanların çalışma standartlarını yükseltecek düzenlemeleri getirmektedir. Çalışma kanunlarında esnek çalışma biçimlerinin legal bir hale kavuşturulması, her çalışana kapsayacak minimum çalışma standartlarının sunulması ve iş güvencesine esneklik getirilmesi gibi değişimler, özellikle, işletmelerin gereksinimlerine yanıt vermektedir. ILO tarafından hazırlanan ücret düzeyleri, çalışma saatleri, eşit istihdam ve çalışma koşulları, asgari çalışma yaşı gibi konularla ilgili sözleşmelerin onaylanıp uygulandığı ülkelerdeki çalışma kanunları ise, işletmelerin iş tanımlarında, İK uygulamalarında ve çalışanların organize edilmelerinde, çalışan lehine yönlendirici rol oynamaktadırlar (Gök, 2006:64-65).

Çalışma kanunlarındaki değişimlerin yanında, son yıllarda çalışma ilişkilerini etkileyen standartlar da geliştirilmektedir. Bu standartlardan “SA 8000” olarak adlandırılan Sosyal Sorumluluk Standartları (Social Accountability 8000), istihdam ve

çalışma koşulları ile ilgili bir takım düzenlemeler getirmektedir. Yine, “AA 1000” olarak adlandırılan Sosyal ve Etik Sorumluluk Standartları (Social And Ethical Accountability 1000) ise, işletmelerin içinde bulunduğu müşteriler, alıcılar, satıcılar, diğer firmalar ve çalışanları ile olan ilişkilerinin, kalite ve sorumluluk ilkelerine göre düzenlenmesidir. Bu standartlara sahip olmak, işletmelere olumlu bir imaj sağlamakta ve rakiplerine göre farklılaşmalarını sağlamaktadır (Gök, 2006:65).

Sonuç olarak; başta iş kanunları olmak üzere, çalışma yaşamını düzenleyici nitelikteki yasal düzenlemeler ile SA 8000 ve AA 1000 gibi çalışma ilişkilerini düzenleyen uluslar arası standartlar, örgütlerin insan kaynakları uygulamalarında sınırları belirleyici, yol gösterici ve denetleyici nitelikte aktif bir rol oynamaktadırlar (Gök, 2006:66).

1.6.5. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

01.09.1971 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ve 10.06.2003 tarihine kadar uygulanan 1475 sayılı İş Kanunu, 14. maddesi dışında yürürlükten kaldırılmış ve yerini Yeni İş Kanuna bırakmıştır. 122 maddelik 4857 sayılı yeni İş Kanunu, 10.06.2003 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Şen, 2004).

4857 sayılı İş Kanunu, 1936 yılından günümüze kadar Türk İş Hukuku’nun revizyonist perspektifte gelişiminin üçüncü kuşağını oluşturmaktadır. 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu, İş Hukuku’na çalışma hayatının temel kavramlarını yerleştirmiştir. 1971 tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu; sanayi devriminin standart çalışma ilişkilerini iş hukukuna taşımıştır. 4857 Sayılı Kanun ise, enformasyon toplumunun esnek çalışma ilişkilerini iş hukukuna adapte etmeye çalışmıştır. Yapılan her üç değişiklikte de, kanun yapma süreçlerinde bilim çevrelerinin büyük katkısı olmuştur. Bu nedenden dolayı, iş kanunları teknik hukuk metinlerinin ötesinde, teorik arka planında sosyal siyaset vizyonu ile ortaya konulmuştur. 4857 Sayılı Kanunda bu misyon ortaya konulurken, aynı zamanda Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde çalışma normlarının ahenkleştirilmesi üzerinde durulmuş ve neden esnekliğin Türk Çalışma Hukuku’na

taşındığı da ortaya konulmuştur. Evrensel normlar çerçevesinde çalışma hukukunda değişim öngören 4857 Sayılı Kanun, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi ile çalışma, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, alt işveren ve kısa süreli çalışma ile ilgili yeni düzenlemeler getirmiştir (Kaya, 2005).

4857 Sayılı yeni İş Kanunu; daha çağdaş, küreselleşen dünyada işverenlere daha fazla esneklik imkanı veren, ancak iş hukukunun işçiyi koruyan genel yaklaşımından çok da fazla uzaklaşmayan farklı bir yapıya sahiptir (Şen, 2004). 4857 sayılı İş Kanunu, kimi olumsuzluklarına rağmen, muhataplarının hukukunu mümkün olan en üst düzeyde korumayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, işyeri veya işletme yönetimlerine çok ciddi bir kayıt ve hukuka uygun işlem yapma borcu yüklemektedir (Kaya, 2005).

Yeni İş Yasası, genel olarak işveren kesimi tarafından olumlu karşılanırken, işçi kesimi tarafından birçok açıdan eleştirilmiştir. İşçi kesimi, Yeni İş Yasası ile işçi sınıfının onlarca yıldır sürdürdüğü mücadeleye ile elde ettiği birçok kazanımının ya ortadan kalktığını ya da esnek bir hale dönüştürdüğünü ileri sürmektedir. İşçi kesimine göre, yasanın mantığı; bir yandan Ülkemizde uygulanan ekonomik politikalara, öte yandan da küreselleşme sürecinin dinamiklerine uygun bir biçimde oluşturulmuştur. Buna göre, sosyal koruma mümkün olduğunca azaltılmalı, işçilerin bireysel hak ve özgürlükleri piyasadaki arz ve talep dengesine göre şekillenmeli ve sendikalar aracılığıyla işçi örgütlenmelerinin ekonomiye müdahalesi engellenmelidir. Dolayısıyla yasanın, Avrupa Birliği hukukuna uyum ve iş güvencesinin getirilmiş olmasından kaynaklanan olumlu yönleri dışında tek başına örgütsüz işçiler üzerindeki etkisi olumsuz olacaktır. Çünkü örgütsüz işyerlerinde yasayla işçilere verilmiş olan hakların kullanılmadığı bilinmektedir. Kanun hükümleri esnetilerek işverenlerin işçileri büyük ölçüde istismar etmesinin önü açılmış durumdadır (Ataman, 2007).

Yeni çalışma türlerine yer veren, Türkiye Cumhuriyeti'nin onayladığı uluslararası sözleşmelere uyumlu düzenlemeler yapan ve AB normlarından etkilenerek yeni bazı kurumları ilk kez yasal bir zemine kavuşturan 4857 sayılı İş Kanunu'nun getirmiş olduğu başlıca değişiklikler, İKY açısından önemli sonuçlar yaratmıştır. Özellikle iş güvencesi, esneklik, asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve eşit davranma ilişkisine yönelik düzenlemeler İKY'yi en çok etkileyen konular olmuştur (Arı, 2007:29).

Yeni İş Kanunu ile yapılan bu düzenlemeler, bir çok işletmenin İK departman yapı ve işleyişinde değişiklikleri zorunlu hale getirmiştir. İşletmelerin bu aşamada dikkat edecekleri en önemli husus; İK süreçlerinin kanuna uygunluğunun sağlanması ve işletmelerde yazılılık ilkesinin ödünsüz şekilde uygulanması olacaktır (Özpınar, 2006:14).

1.6.6. 4857 Sayılı İş Kanunundaki İş Güvencesi Düzenlemelerinin İKY Açısından Değerlendirilmesi

Kısa ve genel adıyla “iş güvencesi” kurumu çeşitli yönleriyle, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 18-21’inci maddelerinde düzenlenmiştir (Akyiğit, 2007:149). 4857 Sayılı İş Kanunu’nun “Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması Başlıklı 18’inci maddesine göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İnciroğlu, 2008).

Uluslararası boyutuyla ve özellikle AB açısından endüstri ilişkileri boyutuyla bakıldığında; 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki en önemli değişikliğin “iş güvencesi” düzenlemeleri olduğu ifade edilmektedir. İKY açısından bakıldığında da, İKY’yi etkileyen en önemli değişiklik iş güvencesi düzenlemeleridir (Arı, 2007:29-30).

İş güvencesi düzenlemeleri, İK bölümlerinin görev ve sorumluluklarını ve stratejik önemini arttırmıştır. İş güvencesi düzenlemeleri çalışanların işe alımından işten ayrılmalarına kadar olan süreçte, İK yöneticilerinin aşağıdaki sorumluluklarını ön plana çıkarmıştır (www.hrm.com.tr):

- a) Stratejik ve tutarlı davranışları,
- b) Personel sicil dosyalarının güncel tutulması,

c) Şirket içi çalışma kurallarının, ilke ve politikalarının doğru saptanması ve uygulanmasının sağlanması,

d) Norm kadroların gözden geçirilerek performans değerlendirme sisteminin kurulması,

e) Fesih ile ilgili hak ve sorumlulukların zamanında, doğru ve özenli bir biçimde yerine getirilmesi.

İK yöneticilerinin; iş akdinin feshine karşı açılan davalarda fesih nedenini ispatlayabilmeleri ve olası uyuşmazlıklarda başarılı olabilmeleri, bu sorumluluklarını gerektiği şekilde yerine getirmeleri ile mümkün olabilecektir (www.hrm.com.tr).

Bu bölümde; 4857 Sayılı İş Kanununun iş güvencesi ile ilgili maddelerinin hukuki değerlendirilmesine girilmeyecek olup, yalnızca, iş güvencesi hükümlerinin İKY açısından ortaya çıkardığı temel bazı kavramlar, başlıklar halinde ele alınarak açıklanmaya çalışılacaktır.

1.6.6.1. İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı

4773 Sayılı İş Güvencesi ve ardından 4857 Sayılı İş Kanununda çalışanların belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinde “geçerli neden” kavramı ile getirilen sınırlama işverenler açısından çok önemli bir değişikliği beraberinde getirmiştir. Bilindiği üzere, 1475 Sayılı eski İş Kanununun 17. maddesinde hizmet sözleşmelerinin işveren tarafından “haklı neden”le derhal feshi düzenlenmekteydi. 4773 Sayılı İş Güvencesi ve ardından 4857 Sayılı İş Kanunu ile derhal fesih için bulunması gereken “haklı neden” kavramına, yeni bir kavram daha getirilmiştir. Bu kavram “geçerli neden” kavramıdır ve işveren tarafından bildirim sürelerine uyularak yapılacak fesihlerde bulunması gereken bir şarttır (Ekonomi, 2003:7).

4857 Sayılı İş Kanununun 25. maddesi iş sözleşmesinin işveren tarafından derhal feshini düzenlemiş ve maddede iş sözleşmesini ihbar süresi beklenmeksizin derhal sona erdirebilecek fesih nedenleri ayrıntılı bir şekilde sıralanmıştır. Ancak, İş Kanunu, süreli fesih sebeplerini, haklı fesih sebeplerinde olduğu gibi, ayrıntılı olarak düzenlememiştir.

Yalnızca, iş sözleşmesini bildirim süresi vererek feshetmek isteyen işverenin; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorunda olduğunu hükme bağlamıştır. Geçerli neden kavramının ne olduğu, İş Kanununda açıklanmamakla birlikte, 18. madde gerekçesinde örnekler verilerek açıklanmaya çalışılmıştır (Çelik, 2007:55).

Türk İş Hukukuna önce 4773 Sayılı İş Güvencesi, daha sonra da 4857 Sayılı İş Kanunu ile giren “geçerli neden” kavramı, “haklı neden” kavramından farklı nitelikte bir kavramdır. İşverenin iş sözleşmesini fesih hakkını kullanırken başvurduğu İş Kanununun 18. maddesinde düzenlenen “geçerli nedenler”, aynı hakkı kullanırken başvurduğu İş Kanununun 25. maddesinde düzenlenen “haklı nedenler” kadar ağır olmayan sebeplerdir (Demir, 2006:470). Bu doğrultuda geçerli neden kavramı, haklı neden düzeyine ulaşmayan, ancak, işvereni yaptığı fesihte haklı, makul ve mazur gösteren, objektif bir olgudur (Kara, 2007:27).

İşçinin kişiliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebepleri; yetersizliğinden veya davranışlarından ortaya çıkan fesih sebepleridir. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan fesih nedenleri; işe yatkın olmaması, sık sık hastalanması, ortalama olarak benzer işi yapan çalışanlardan daha az verimli olması, öğrenme ve kendisini yetiştirmede yetersiz kalması, gösterdiği niteliklere uygun performanstan daha düşük performansa sahip olması, yaptığı işe ilgi ve yoğunlaşmasının azalması, uyum yeterliliğinin azalması, zihinsel ve bedensel yetersizlik haline düşmesi, v.b. gibi nedenlerdir (Şen, 2004).

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebepleri; işverene zarar vermek veya zarar verme tedirginliği yaratmak, çalışanın işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi, çalışma arkadaşlarını işverene karşı kıskırtması, devamlı ve sık sık işe geç gelmesi, işyerinde rahatsızlık yaratacak hareketlerde bulunması, arkadaşlarından borç para istemesi, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyebilecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkiye girmesi, işin akışını durduracak şekilde sık sık ve uzun telefon görüşmeleri yapması, işini aksatarak işyerinde dolaşması, iş arkadaşları ve amirleriyle sık sık ve gereksiz tartışmalara girmesi, yetkili kurumlardan aldığı istirahat raporunu zamanında işverene vermemesi,

hastalık sürecini uzatacak davranışlarda bulunması, iş arkadaşları ve amirleri hakkında uygunsuz davranışta bulunması veya sözler sarf etmesi, işyerine ait araç ve gereçleri özel amaçları için kullanması, kişisel bilgi ve kayıtları zamanında işverene ulaştırmaması, işyerinde sigara yasağı olan yerlerde sigara içmesi, işyerinde sigara yasağına uymaması, çalışma arkadaşlarının özel belgelerini veya aletlerini izinsiz kullanması, işyerinin irtibatlı olduğu diğer işyerlerinden hakkında sık sık şikayetler gelmesi, cinsel taciz anlamına gelen davranışlarda bulunması, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda alınan tedbirlere ve kurallara uymaması gibi nedenlerdir (Şen, 2004).

İşyerinden kaynaklanan fesih sebepleri ise, ya işletmenin ya işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanır. İşletmenin gereklerinden kaynaklanan fesih sebepleri; satışların azalması, talebin ve siparişlerin azalması, piyasadaki genel durgunluk, hammadde sıkıntısı, enerji sıkıntısı, dış pazar kaybı, ülkede yaşanan ekonomik kriz gibi nedenlerdir. İşyerinin gereklerinden kaynaklanan fesih sebepleri; yeni çalışma yöntemlerinin geliştirilmiş olması, yeni teknoloji ve uygulamaları, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması, işyerinin daraltılması, bazı iş türlerinin kaldırılması gibi nedenlerdir. İşin gereklerinden kaynaklanan fesih sebepleri ise; ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasadaki genel durgunluk gibi nedenlerdir (Şen, 2004).

Diğer taraftan, İş Kanununun 18. maddesi, 158 Sayılı Sözleşmeye paralel şekilde iş sözleşmesinin süreli feshinde geçerli neden sayılmayacak halleri ayrıntılı olarak sıralamıştır. Maddeye göre aşağıda sayılan haller iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden oluşturmaz (Çelik, 2007:102):

- a)** Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b)** İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c)** Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- d)** Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, v.b. nedenler.
- e)** 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle İş Kanunu'nun 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

1.6.6.2. İşverenin İspat Yükümlülüğü

158 sayılı ILO Sözleşmesinde, ispat yükümlülüğü özel olarak düzenlenmiştir. Sözleşme, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli bir nedenin bulunup bulunmadığına ilişkin ispat yükümlülüğü konusunda, sözleşmeyi onaylayan ülkelere iki seçenek sunmuştur. Birincisi, geçerli bir nedenin bulunduğunu ispat yükünün işverene ait olmasıdır. Diğer ise, bu sözleşmenin 8. maddesinde belirtilen mercilerin taraflarca getirilen kanıtlar ve ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü usuller çerçevesinde, son verme nedeni üzerinde bir sonuca varmaya yetkili kılınmalarıdır. 4773 ve 4857 sayılı İş Kanunlarında, iş güvencesinin etkinliğinin sağlanması amacıyla, 158 sayılı Sözleşmeye uygun olarak ilk seçenek tercih edilmiştir. Böylece, genel olarak ispat yükünün kimde olacağını düzenleyen Medeni Kanunun 6. maddesindeki "taraflardan her birinin, iddiasını dayandırdığı olguların varlığını ispat etmesi gerekir" şeklindeki genel kuraldan vazgeçilerek ispat yükü yer değiştirmiş, feshin geçerli bir sebeple yapıldığının ispatı işverene yüklenmiştir (Sarıbay, 2007:143-145).

İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre; fesih işleminin yazılı yapılmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasının alınmış olması, fesih sebebinin somut ve açık olarak belirtilmiş olması gerekmektedir. İşveren; biçimsel koşulları yerine getirdikten sonra, fesih nedenlerinin geçerli olduğunu da kanıtlamak zorundadır. İşveren, bunu işçi özlük dosyası, işyeri kayıtları, tutanaklar, tanık beyanları, v.b. gibi her türlü kanıtla ortaya koyabilir. İşçi, feshin başka bir nedene dayandığını iddia ediyor ise, ispat yükümlülüğü kendisine ait olacaktır (İş K. m. 20/II) (Kandemir, 2005:332).

1.6.6.3. Feshin Son Çare Olması (Ultima Ratio İlkesi)

Yeni İş Kanununun uygulamaya soktuğu iş güvencesi kurumu, iş güvencesi kapsamına giren çalışanların belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından

feshinde, Kanunun öngördüğü geçerli nedenlerin işveren tarafından belirtilmesi ve kanıtlanmasını aramaktadır. Ancak bu konu ile ilgili yüksek yargı kararlarında, Kanunda belirtilmiş olan geçerli nedenlerin ötesinde; işverenin İş Kanununun 18. maddesinin gerekçesinde yer alan “Fesih uygulamasına giderken işverenden beklenen feshe son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır” düzenlemesinde belirtilen son çare (ultima ratio) ilkesine uyulmasının kural olarak arandığı görülmektedir (Ulucan, 2007:498).

Feshin son çare olması ilkesi, İş Kanununda bulunmamakla birlikte, gerek Kanunun gerekçesinde ve gerekse Yargıtay’ın iş güvencesi ile ilgili kararlarında belirtilmiş ve benimsenmiş bir ilkedir. Ultima ratio, Latince bir deyim olup, düşünülmesi ve başvurulması gereken son çare, son önlem anlamına gelmekte; söz konusu deyim esas olarak, işverenin fesih işlemine son çare olarak başvurması, bu yola gitmeden önce, iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamaya ve işçinin işyerindeki işini korumaya yönelik tüm önlemleri alması anlamına gelmektedir (Kara, 2007:54-55).

Yargıtay’ın kararları feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığının saptanmasında “ultima ratio” yani “son çare” ilkesinin nasıl anlaşılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Buna göre (Tezel, 2007);

- İşverenin işletmesel konularda amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararlar alabileceği,
- Alınacak bu kararların feshi de amaçlamasının mümkün olabileceği,
- Ancak feshe karar vermeden önce kısa çalışma, kısmi çalışma gibi esnek çalışma metotlarının uygulanması, fazla mesai çalışmalarının yapılmıyor olması gerektiği,
- Bulunduğu görevde ihtiyaç duyulmayan çalışmanın iş akdi feshedilmeden önce diğer departmanlarda da denenmesi gerektiği,
- Bunlara rağmen de işgücü fazlalığının devam ediyor olması halinde fesih işlemi yapılabileceği,
- Tenkisat yoluyla bu fesihlerin gerçekleştirilmesinde, keyfi değil, objektif ölçütlerin aranması,

- Cinsiyete dayalı ya da yüksek ücretli işçilerin seçilmesi gibi kötü niyet arz eden ölçütlerin eşit davranma borcuna aykırılık ihtiva ettiğinden kullanılamayacağı,
- İşverence fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi,

İlke olarak belirtilebilir (Tezel, 2007).

Daha hafif tedbirlerle feshi engellemek beklenebilir olduğu halde, işveren yine fesih yoluna gitmiş ise; kaçınılmazlık unsuru gerçekleşmediğinden fesih geçerli sayılmaz. Fesih yerine geçebilecek muhtemel tedbirler; meslek içi eğitim, çalışma koşullarında esaslı değişiklik ile kısa çalışma ve ücretsiz izin olmak üzere üç ana grupta toplanabilir. Örneğin, yeni bir üretim teknolojisine geçilmesi sonucu iş gücü tasarrufu sağlanması, işyerinin kapanması, taşınması veya küçültülmesi nedenleri ile işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmıştır ve iş sözleşmesinin feshi kaçınılmazdır. Bu noktada, kendisine ait işyerleri olan bir işverenden beklenen; iş akdini feshetmek yerine, daha hafif bir tedbir olarak işçiye kendisine ait bir başka işyerinde çalışmasını önermesidir. İşverenin bu değişiklik önerisini işçi, altı gün içerisinde kabul etmezse veya bu süreyi suskun olarak geçirir ise; bu halde işveren, geçerli bir fesih nedeninin varlığı nedenine dayanarak iş sözleşmesini feshedebilecektir (Kara, 2007:55-56).

1.6.6.4. Sosyal Seçim İlkesi

Türk İş Hukukunda geçerli neden, süreli fesihte feshin hukuka uygun olarak yapılmasını sağlayan sebeptir. Sosyal seçim ilkesi ise, hangi işçinin sözleşmesinin diğer işçilere nazaran öncelikle feshedileceğini belirten bir ilkedir. Karşılaştırmalı Hukukta, sosyal seçim ilkesi kapsamındaki yükümlülüklerin yasa ile belirlendiği ve hatta kriterlerinin yasa ile sınırlayıcı bir şekilde düzenlendiği görülmektedir. Hatta Alman Hukukunda, sosyal seçim ölçütlerinin yasada sınırlı olarak sayılmaması nedeniyle hukuki güvensizlik doğduğu düşüncesiyle, emredici düzenleme ile ölçütlerin sınırlı sayıda tespiti yolunda yasal düzenleme gerçekleştirilmiştir. Bu sistemde dahi, ölçütler arasındaki öncelikler belirlenememekte, her olayın koşulları çerçevesinde öncelikler ve uygulama yöntemi değişiklik göstermektedir (Cengiz, 2008).

Diğer taraftan, sosyal seçim kavramı, İş Kanununda düzenlenmemiş olmasına karşın, yargı kararlarında sıkça yer almakta ve feshin geçerliliği tartışılırken uygulama alanı bulmaktadır. Yargıtay kararlarında, geçerli neden gerekçesi ile “işverence işten çıkaracaklar seçilirken, işyerinde aynı işi üstlenen çalışanlar karşılaştırılmalı, çalışanlar arasında verim, hastalık nedeniyle işe gelmeme, iş görme borcunu yerine getirmede özen gösterme, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli ve çocuk sahibi veya genç olma gibi kriterlere göre oluşturulacak sıranın göz önünde bulundurulması ve sosyal seçimin hangi ölçülere dayandığının saptanması gerektiği” belirtmektedir (Ulucan, 2007:502).

Sosyal seçim ilkesi, iki önemli işlevi yerine getirmektedir. Bunlardan ilki, iş sözleşmesinin feshinde objektifliğin sağlanmasıdır. Bu ise, her çalışan bakımından bireysellik taşıyan işverenin fesih kararının keyfilikten arındırılması anlamına gelmektedir. Bu açıdan, işverenin sözleşmesini feshedeceği çalışanları seçmekte serbest olduğunu, bu serbestinin onun yönetim hakkından kaynaklandığını söylemek de olanaklı değildir. İkincisi ve daha önemlisi ise, sosyal açıdan korumaya muhtaç çalışanların iş ilişkisinin devamlılığının sağlanmasıdır. Bu, işverenin gözetim borcunun da doğal bir sonucudur (Güzel ve Ertan, 2007:1303-1304).

1.6.7. İş Güvencesi Düzenlemelerinin İKY Uygulamalarına Etkileri

4857 Sayılı İş Kanununun, İKY uygulamalarında değişimi gerekli kılan en önemli kaynağı; “geçerli neden” kavramı altında iş güvencesi sağlamaya yönelik üç yeni fesih türünü çalışma hayatımıza taşıması olmuştur. Bunlar, yukarıda kısa olarak değinilen; “işçinin yetersizliğinden kaynaklanan fesih”, “işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih” ve “işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesih”tir (Tosun, 2004:104).

İş güvencesine ilişkin bu düzenlemelerle işverenin fesih hakkı sınırlandırılmıştır. İşveren, ancak kanunda belirtilen koşullar çerçevesinde çalışanlarını işten çıkarma yetkisine sahip olacaktır (MESS, 2003:J11/04). İş Kanunu ve iş güvencesi hükümleri, firmaların eski tarz yönetim anlayışlarını terk etmelerini gerektirmekte ve çağdaş İK yönetim anlayışıyla yönetilmelerini gerekli kılmaktadır. İş güvencesi düzenlemelerinin;

iş akdinin feshinde geçerli nedenin varlığı, işverenin ispat yükümlülüğü, feshin son çare olma ilkesi, sosyal seçim v.b. kısıtlayıcı hükümleri nedeniyle yönetimlerin, işletmenin insan kaynakları yapısını değiştirmeleri güçleşmiştir. İş Kanunu ile birlikte, sadece özlük işlerinin takip edildiği işletmelerdeki yönetim anlayışları yetersiz kalmış ve çalışanların iş yerine bağlılığını ve motivasyonunu artıran bir yönetim tarzının gerekliliği ön plana çıkmıştır (Gülsever, 2008).

İş güvencesini sağlamaya yönelik hükümlerin İş Kanununa girmesiyle, Türk Hukuk Sisteminde ispat yükü konusundaki “herkes iddiasını ispatlamakla yükümlüdür” şeklindeki genel kural değişmiş, işveren, feshin geçerli bir nedene dayandığını ispatlamakla yükümlü tutulmuştur. İş güvencesi hükümlerine göre, feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükü işverende olduğu için, işçinin yeterliliğine ve verimine ilişkin belge ve ölçümlemenin işletme içinde açık bir şekilde yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla işletme fonksiyonları içinde İK fonksiyonun önemi artmış ve bu konuda daha bilimsel çalışmalar yapılması zorunlu hale gelmiştir (Tosun, 2004:106).

İş güvencesi sağlayan hükümler İK yöneticilerinin sorumluluk ve görev alanını da genişletmiştir. İKY; doğru işi, doğru zamanda, doğru yerde yapabilmesinin yanında, artık, doğru fesih yapabilmeli ve gerektiğinde bunu ispat edebilmelidir. Yeni hükümler çerçevesinde, feshin geçerliliğinin ispatı için, fesih sürecinin İK departmanları tarafından takip edilmesi gerekmektedir. Fesih öncesi uygulamalar, fesih işlemleri, dava sürecinde fesih uygulamalarının doğru yapılması, feshin geçerliliğinin ispatında İK departmanları için önemli konular haline gelmiştir (Tosun, 2004:104). Böylece, iş güvencesi düzenlemeleri; İKY'nin yeni vizyonuna “feshin geçerli nedenini ispat edebilme becerisi”ni getirmiştir. İKY'nin bu becerilere sahip olabilmesi, çalışanın işe alımından işten ayrılışına kadar olan süreçte hazırlıklı olması ve tutarlı politikalar geliştirmesiyle mümkün olabilecektir (Kurt, 2003).

İş güvencesi hükümleri ile gelen değişimlerin insan kaynaklarının stratejik önemini arttırması açısından bir fırsat olduğu, bununla birlikte, İK yöneticilerinin tüm süreçleri hızla gözden geçirmeleri gerektiği üzerinde durulmakta, aşağıda belirtilen konuların yasaya uyum sağlamak açısından kritik rol oynayacağı vurgulanmaktadır (Ay, 2007:120-121):

- İşletmelerde iş tanımlarının oluşturulması,
- İş profillerinin, yetkinliklerinin tanımlanması, işçilerle paylaşılması,
- İş sözleşmelerinin, görev tanımlarını ve iş profillerini içerecek şekilde düzenlenmesi ve yasayla uyumlu hale getirilmesi,
- İşletmenin ihtiyaç duyduğu sayıda, doğru işe, doğru kişinin alınması amacıyla işletmenin işe alma, seçme ve yerleştirme sürecinin düzgün bir şekilde yapılandırılması,
- İş sözleşmelerinin herhangi bir uyuşmazlığa ve belirsizliğe yer vermeyecek şekilde hazırlanması,
- Güncel bir dokümantasyon sistemi kurulması ve arşivlenmesi, özellikle çalışanların sicil dosyalarının güncel tutulması,
- İhtiyaç duyulan çalışanların kadrolu olarak değil, serbest çalışanlardan faydalanılarak karşılanması, farklı çalışma modellerinin değerlendirilerek uygulanması,
- Performans kriterlerinin net bir şekilde tanımlanması, işletmenin performansı ile çalışanların performansı arasındaki ilişkinin kurularak hedeflerin etkin bir şekilde yönetilmesi ve çalışanların performansının farklı taraflardan geribildirim alınarak izlenmesi,
- İşçilerin yetkinliklerinin geliştirilmesi, bununla birlikte eğitim sonuçlarının ve eğitimden edinilenlerin işletmeye yarattığı katma değerin izlenmesi,
- İşçilerin kariyer planlamalarının gerçekleştirilmesi ve izlenmesi,
- İşletme içerisinde adil bir ücret sisteminin uygulanması,
- İşçilerin memnuniyetlerinin düzenli olarak ölçülmesi,
- İşletmelerde denetim mekanizmasının kurulması ve bunların benimsenerek aktif olarak işletilmesi,
- İşyeri yönetmeliklerinin ve çalışma ilkelerinin oluşturulması.

1.6.7.1. İş Güvencesinin Seçme ve Yerleştirme Uygulamalarına Etkisi

İşletme açısından olduğu kadar çalışanlar açısından da işgören bulma ve seçme politikası ve bu doğrultuda uygulanan teknikler çok büyük önem taşımaktadır. Bu aşamada gereken özen gösterilmez ve etkili önlemler daha başlangıçta alınmazsa, hem işletme hem de çalışanlar açısından pahalıya mal olabilir. Unutmamak gerekir ki, bir

çalışanı işletmeye almak kolay, işletmeden uzaklaştırmak ise bir o kadar zordur. Bir işten çıkarma durumunda işletmenin karşısına; yasalar, sendikalar ve hatta açık bir haksızlık olduğuna inandıklarında diğer çalışanlar çıkabilir (Sabuncuoğlu, 2005:79).

İş Güvencesi hükümleri ile 30'dan fazla çalışanı olan işletmelerin, çalışanlarını nedensiz yere işten çıkarması önlenmiştir. Daha önce işletme yöneticilerinin iki dudağının arasında olan işten çıkarma işlemi artık daha sağlam bir dokümanter alt yapıya sahip olmak zorundadır (Referans Gazetesi, 2006).

4857 Sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi hükümlerinin düzenlenmesi, işletmelerdeki eleman ihtiyacının belirlenmesi ve işe alınmasında daha titizlikle çalışılmasını gerektirmektedir. İş güvencesi, “işe alayım olmazsa daha sonra çıkarırım...” mantığıyla hareket etme dönemini geçmişte bırakmıştır. Yasal düzenlemeler nedeniyle işten çıkarmalar zorlaştığından, işletmelerin insan kaynağı ihtiyaçlarını en iyi şekilde planlamaları da zorunlu hale gelmektedir (Arı, 2007: 45). Bu zorunluluk bir yandan işgören seçme ve yerleştirme sürecinde modern İK süreçlerinin uygulanmasını zorunlu kılmakta diğer taraftan da, bilimsel yöntemler kullanılarak özenle yapılan personel seçimi nedeniyle işletmelerin İK kalitesinin yükselmesinde olumlu rol oynamaktadır.

İşe uygun çalışan seçmek, profesyonel bir seçme-yerleştirme sistemi oluşturmak ve işe başlayan çalışanların herhangi bir nedenle işten çıkarılmaları durumunda, gösterilen nedenlerin geçerliliğini ispat edebilmek için aşağıdaki hususların göz önünde bulundurulmasında fayda bulunmaktadır (Tosun, 2004:125):

-Bütün pozisyonlar için, herhangi bir uyuşmazlık durumunda sürecin sistematik şekilde yapıldığını gösterebilmek için mutlaka seçme-yerleştirme prosedürü oluşturulmalıdır ve bu prosedüre sürecin her aşamasında uyulmalıdır.

-Sürecin her aşamasındaki çalışmalar yazılı olmalı ve gerekli kişilere duyurulup, imzalanmalıdır.

-Yetkinliklere dayalı bir seçme yerleştirme sistemi kurulmalıdır. Sağlıklı bir mülakat görüşmesi yapmak, her pozisyon için gerekli teknik ve kişisel yetkinliklerin

doğru belirlenmesiyle ve mülakatlar sırasında adayların yetkinliklerinin ölçülebiliyor olmasıyla mümkündür. Bu nedenle işletmelerde mülakat yöntemleri, görüşme sayıları ve karar verme süreçlerinin gözden geçirilmesi gerekebilecektir.

-İşe en uygun personel seçimini sağlıklı yapabilmek için, mülakatlar çok etkin kullanılmalıdır. Mülakatların etkinliğinin artırılmasında “psikometrik testler”, “beceri, algılama, uyum testleri”nin kullanılması faydalı olacaktır.

-Personel seçme görüşmelerini gerçekleştirecek kişilerin, mülakat teknikleri ve süreç hakkında eğitilmesi gerekmektedir.

-İşe başlatılan personelin ücreti, iş değerlendirme çalışmaları ve ücret sistemine uygun olarak adaletli şekilde belirlenmelidir.

-Seçme ve yerleştirme faaliyetleri ile diğer İKY faaliyetleri entegre şekilde yapılmalıdır.

1.6.7.2. İş Güvencesinin Performans Yönetimine Etkisi

İş Kanunu'nun 18. maddesine ilişkin gerekçesinde, çalışanların gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performans, yetersizlikten kaynaklanan fesih sebebi olarak kabul edilmiştir. İş Kanunu, çalışanların iş sözleşmesinin yetersizlikten kaynaklanan feshi konusunda, işverene ispat yükümlülüğü getirmiştir. Bu nedenle yetersizlikten kaynaklanan fesihlere ilişkin davalarda, düşük performanslı çalışanın yetersizliğinin ispatlanabilmesi amacıyla, işyerinde uygulanacak Performans Değerlendirme Sistemi önem kazanmıştır (MESS, 2003:J28/006-007).

Performans kavramı, iş güvencesine ilişkin hükümler Türk Hukukuna girmeden önceki dönemlerde, İKY uygulamaları açısından neredeyse tamamen işletme içi bir kavram olarak değerlendirilmekteydi. Ancak iş güvencesi hükümleri, performans kavramını ilk kez mahkemelere karşı savunulması gereken bir kavram haline getirmiştir (Ay, 2007:125).

Böylece, performans değerlendirme, özellikle “iş güvencesi” hükümleri açısından işçinin yetersizliğinin belirlenmesi ve ispatlanmasında İKY'nin en önemli araçlarından biri haline gelmiştir. Burada işçinin yetersizliğinden kastedilen; çalışanın verimsizliği, düşük performans düzeyine sahip olması ya da benzeri durumlardır ki, bu noktada gündeme “Performans Değerlendirme Sistemi” gelmektedir. İspat yükümlülüğü açısından çalışan, işe alınmasından başlayarak çalışma süresi boyunca gözlemlenmeli ve değerlendirilmeli, aynı anda bu işlevin belgelenerek kişinin Performans Sicil Dosyasında güncel halde bulundurulması gerekmektedir. Performans değerlendirme sisteminde yer alması gereken “olmazsa olmaz” faktörler şunlardır (Arı, 2007:52-53):

- Her pozisyon için yeterlilik analizleri.
- İş değerleri.
- Standart değerler.
- Ölçülebilir performans değerleri.
- Eğitim bağlantısı.
- Kariyer bağlantısı.
- Şirket kimliği ve kültürü bağlantısı.
- Sebep-sonuç ilişkisinin kurulması.

Performans değerlendirme, işyeri yönetiminin belirlenen hedefler ve önceden saptanmış kriterler doğrultusunda, çalışanın işteki veriminin, bilgi, beceri ve yeteneklerinin, iş alışkanlıklarının, güçlü ve zayıf yönlerinin karşılaştırma ve ölçme yoluyla sistematik ve objektif olarak değerlendirildiği bilimsel bir süreçtir. Düşük performanstan kaynaklanan fesihte, çalışanın yetersizliğinin ispat edilebilmesi açısından önem kazanan performans değerlendirme, işyerine ve yapılan işe özgü bilimsel bir Performans Değerlendirme Sistemi'nin kurulması, uygulanması ve gerektiğinde geliştirilmesi ile mümkündür (MESS, 2003:J28/001).

Ülkemizde performans yönetimi çalışmaları, 4857 Sayılı İş Kanunu ve iş güvencesi hükümleri nedeniyle bu yeni boyutuyla ele alınmaya başlamışken, yasal korumacılığın az olduğu ABD'de işverenler, performans sistemindeki boşluklar nedeniyle, işçiler tarafından açılan birçok davayı kaybetmişlerdir. Patricia S. Eyres'e

göre, işverenlerin ispat yükümlülükleri açısından, performans sisteminde bulunması gereken özellikler şunlardır (Tosun, 2004:118):

-Performans kriterleri çalışanlara önceden bildirilmeli, işgören işe yeni başladığında veya kriterler değiştiğinde derhal ilgili çalışanlara bilgi verilmelidir. Performans değerlendirmeler bu standartlara göre yapılmalı ve düşük performans gösteren çalışanlara önerilerde bulunulmalıdır.

-Performans sorunları düzenli olarak kayıtlara geçirilmeli ve bir kopyası da çalışana verilmelidir. ABD’de birçok dava, performans sorunlarının kayıtlara geçirilmemesinden kaybedilmektedir.

-Çalışanlara performansları hakkında geribildirim verilmelidir. Birçok yönetici, çalışanın kötü performansını açık yüreklilikle söyleyememekte, olumsuz bir durumu kayıtlara geçirme konusunda isteksiz davranmakta, ya hiç konuşmamakta ya da genel ifadelerle geçiştirme yolunu seçmektedir. Bu nedenle, geribildirim, muğlak ve genel ifadelerden kaçınılarak açık ve net şekilde, somut verilerle yapılmalıdır.

-Sürekli iyi performans gösteren bir çalışan, kötü performans gösterdiği anda yaptırım uygulanmasa da kayıtlara geçirilmelidir. Aksi takdirde çalışan, bir uyuşmazlık durumunda, performansının kötü olduğunu bilmediğini söyleyebilir.

-Çalışanlara kötü performans gösterdiği zaman kendisini savunma fırsatı verilmelidir. Çalışan yapılan değerlendirmeye itiraz etmezse, uyuşmazlık durumunda mahkeme karşısında performans değerlendirmenin adil olmadığını savunamaz.

-Yöneticiler etkili ve hukuksal bakımdan uygun değerlendirme teknikleri konusunda eğitilmelidir.

-Performans sisteminde izlenecek prosedürler liste haline getirilmelidir. Böylece, zamanında, tutarlı ve önyargısız değerlendirmeler yapmak kolaylaşmış olur.

1.6.7.3. İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Bilgi Sistemine Etkisi

İş Kanununun 75'inci Maddesi gereği; işveren çalıştırdığı her çalışan için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, çalışanın kimlik bilgilerinin yanında, bu kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, çalışan hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

İşe giriş bildirgesi, ücret hesap pusulası, işten ayrılma bildirgesi, belirli süreli iş sözleşmesi, v.b. belgelerin İş Kanunu gereği çalışanların özlük dosyalarında bulunması zorunludur. Bunların dışında, işverenin yasal yükümlülükleri ile iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları çerçevesinde, özellikle işin kanuna uygun, verimli ve doğru yönetimi, işin kanunlara uygun düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanması, denetim ve çekişme hallerinde “ispat ve delil bildirme yükünü yerine getirmeye yardımcı olması” gibi amaçlarla çalışanların özlük dosyalarında bulunması gereken belgeler aşağıdaki gibidir (Uçum, 2007:1346-1347):

-Çalışanın işe alınırken doldurduğu iş başvuru formu, işe alma sırasında yapılan mülakat, görüşme ve test sonuçları.

-Yazılı belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmış ise çalışanın imzasını taşıyan bir örneği.

-Sendika üyesi çalışanların sendika üyelik belgesi, üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma taleplerini gösteren dilekçeleri.

-Çalışanın ücretinde ve sosyal haklarında ortaya çıkan değişiklikleri gösteren belgeler.

-Çalışan için uygulanan “performans ve verimlilik değerlendirme sistemi”nin periyodik sonuçlarını gösteren belgeler.

-Çalışana iş sürecinde yapılan bildirimler, uyarılar, kurallara göre verilmiş cezalar, çalışana yapılan savunma verme çağruları, çalışanın verdiği savunmalar, bildirimleri tebliğden kaçınan çalışana ait tutanaklar.

-Çalışana verilen her türlü izne ait talep dilekçeleri ve izin kullandırma çizelgeleri.

- Terfi ve nakil işlemlerini gösteren belgeler.
- Esaslı değişiklik anlaşmaları.
- İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin gerekli bilgilerin, araç ve gereçlerin verildiğini gösteren, işçinin imzasını taşıyan belgeler.
- Çalışana verilen eğitimler, bu eğitimlere katıldığını gösteren belgeler, eğitim sonuçlarına ait belge ve değerlendirme sonuçları.
- Vizite kağıtlarının örnekleri.
- İstirahat raporlarının örnekleri.
- İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin belgeler.
- İş sözleşmesi sona erdiğinde çalışana yapılması zorunlu ödemelerin yapıldığını gösteren çalışanın imzasını taşıyan ödeme makbuzları ve ibraname.

İK bilgi sistemi içerisinde yer alması gereken bu ve benzeri belgeler, işverenin işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmesi durumunda, ispat yükümlülüğü açısından hayati önem taşıyacaktır. Diğer taraftan, ispat yükümlülüğü açısından bu belgelerin işçi tarafından onaylanması da gerekmektedir (Ay, 2007:132). Ayrıca, feshe en son çare olarak bakıldığını ispatlayabilmek için; işverenin eğitim ya da başka bir iş teklifine yönelik belgelerin çalışanın özlük dosyasında bulundurulması, dava sürecinde işverenlerin işini kolaylaştıracaktır (MESS, 2003:J21/004).

1.6.7.4. İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Planlamasına Etkisi

İş güvencesi hükümleri ile birlikte, çalışanları işten çıkarmanın yasalarla sınırlandırılması, işletme yönetiminde İK planlamasını daha önemli hale getirmektedir. Etkin bir İK planlaması, işletmelerde uygun nitelikte ve sayıda çalışan istihdam edilmesiyle sağlanır. Çalışanların işten çıkarılmasının geçerli nedenlere dayandırılması zorunluluğu ile birlikte, işletmelerde olması gereken işgören ihtiyacının belirlenmesi konusunda daha rasyonel ve sistematik çalışmalar gerçekleştirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır (Ay, 2007:134).

İş güvencesi düzenlemeleri, işletmelerin çalışan sayılarını gerekli ve az sayıda tutmaya teşvik etmektedir. Bu nedenle, iş güvencesi hükümleri, istihdamın türü

üzerinde de etkili olmaktadır. Katı iş güvencesi hükümleri, işverenleri belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile geçici istihdama yöneltmektedir. Ayrıca, bu hükümlerden kurtulmak için küçük işletmelere doğru yönelme, taşeronlaşma, v.b. gibi yöntemlerde artış olması beklenmektedir. Diğer taraftan, 4857 Sayılı İş Kanunu ile çalışma mevzuatına giren esnek çalışma yöntemleri, İK planlama çalışmalarında; geleneksel çalışma yöntemlerine alternatif olarak ele alınmaktadır (Tosun, 2004:137).

Yine, iş güvencesinin yasal düzenlemelerle sağlanmasıyla, işletmelerde norm kadro çalışmalarının yapılması ve görev tanımlarının oluşturulması sözleşmenin feshi sırasında, feshin geçerli bir nedene dayandırılması açısından oldukça önem kazanmıştır (Tosun, 2004: 140).

1.6.7.5. İş Güvencesinin Eğitim ve Geliştirme Uygulamalarına Etkisi

İş güvencesi uygulamalarının sonucu olarak, niteliksiz işgücünün işten uzaklaştırılması daha zor hale gelmiştir. Dolayısıyla işletmeler bünyelerindeki işgücünün etkin ve verimli kullanılması için çareler aramaktadırlar. Bu, işletmelerdeki eğitim uygulamalarının etkin bir şekilde düzenlenmesini gerektirmektedir. Zaten çalışanlara gerçek güvence, katı koruyucu kurullarla değil, çalışanları geleceğin işlerine eğitim yoluyla hazırlamakla sağlanabilecektir (Tosun, 2004:143).

Bu nedenle, iş güvencesi hükümleri, İK uygulamalarından biri olan eğitim ve geliştirme faaliyetlerine de etki etmektedir. Sistematik bir İK planlaması ve rasyonel bir işe alım sistemi ile istihdam edilen çalışanların yetkinliklerini geliştirme, işletmeye sağlayacakları katkıyı artırma amacıyla yapılan eğitimin sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi konusunun önem kazandığı kuşkusuzdur (Ay, 2007:137).

Diğer taraftan, 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesinin gerekçesinde, öğrenme ve kendini yetiştirmede yetersizlik, sözleşmenin işveren tarafından feshinde geçerli nedenlerden biri olarak gösterilmektedir. Çalışanların gerek işletme içinde, gerekse işletme dışında eğitimlere katılmasının sağlanmasına rağmen, kişi öğrenme ve kendisini yetiştirmede yetersiz kalıyorsa, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli nedenle

sözleşmenin feshi mümkün olabilmektedir. Ancak bunun ispat yükü işverende olduğu için; kişilerin performans kayıtları, eğitime katılma kayıtları, eğitim değerlendirme raporları yazılı olmalı ve çalışanın özlük dosyasında bulunmalıdır. Ayrıca, eğitim sonuçlarının çalışan ile paylaşılması da işletme için faydalı olacaktır (Tosun, 2004:143-144).

1.6.7.6. İş Güvencesinin Ücret ve Kariyer Yönetimine Etkisi

İş güvencesinin, ücretlendirme çalışmalarına dolaylı etkisi vardır. Ücret kavramı tanımlarında, “iş” kavramından bahsedildiği için, çalışanların yaptığı işin tanımlanması önemlidir. Yapılan işler analiz edilerek, karşılaştırmalı şekilde ücretlerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Zaten 4857 sayılı İş Kanunu’nun eşit davranma ile ilgili 5. maddesi, kişiler arasında cinsiyet, inanç gibi nedenlerle ayırım yapılmadan eşit ücret verilmesini gerektirmektedir. Aksi takdirde işverenin bir tazminat ödemesi öngörülmektedir. Eşit işlere, farklı ücretlendirmenin yapılabilmesi için ayırım yapmadan, yetkinliklere dayalı ücretlendirme yapılmalıdır. Bu ücretlendirmenin adaletli olduğunun ispatı ancak, bilimsel yöntemlerle yapılmış, iş analizi ve iş değerlendirme çalışmalarına dayandırılmış, yetkinliklerin iyi tanımlandığı bir ücretlendirme sistemi ile mümkün olabilecektir. Ayrıca iş güvencesinin ücret yönetimine dolaylı etkilerinden biri de, sendikal faaliyetlerin artmasının işletmelerdeki ücret seviyesinde yükseltici etki yapmasıdır. İş güvencesinin sendikaların etkinliğini artırması sonucu, işverenlere karşı pazarlık gücü de artmaktadır. Dolayısıyla toplu pazarlıklar, işletmelerdeki ücret düzeyini de yükseltmektedir (Ay, 2007:139).

İş güvencesi sağlamaya yönelik hükümlerin hukukumuza girmesi ile işletmeler mevcut çalışanlarını en iyi değerlendirme yoluna gitmek durumundadırlar. İş güvencesi ile işletmelerde iş gücü devrinin azalacağı yönünde görüşler bulunmaktadır. Mevcut çalışanlarını uzun dönemli olarak istihdam etmeyi düşünen bir işletmenin, bu kişilerin kariyer planlarını da yapması, hem kişilerin daha etkin çalışmasını sağlayacak, hem de işletme istediği zaman, istediği özellikteki kişiyi ihtiyaç duyulan işe atayabilecektir. Ayrıca, İK planlaması ve organizasyonu yapılabilmesi, kişilerin kariyer planlarının etkin şekilde yapılmasına bağlıdır. Kariyer yönetimi, örgütün insan kaynağının

geliştirilmesi süreci olduğuna göre, personel planlama sürecinden elde edilen bu veriler, kariyer yönetim sürecinin girdisini oluşturacaktır. İş güvencesi uygulamalarının İK planlaması uygulamalarına etkileri dolaylı olarak kariyer yönetimi uygulamaları da etkileyecektir. İş Kanununda belirtilen haklı nedenler dışında personelin işten çıkarılması, başarılı bir kariyer yönetimi açısından son derece önemlidir. Çünkü işe alınacak, terfi ettirilecek, personelin seçimi kadar, işten çıkartılacak personelin belirlenmesi de kariyer yönetimi açısından büyük önem taşımaktadır. Personel sayısında azaltma yapma gerektiğinde ise, işten çıkarılacakların doğru seçilmesi, kalanların motivasyonu açısından büyük önem taşıyacaktır (Tosun, 2004:149).

2. BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ(ZLİĞİ): TÜRLERİ, BELİRLEYİCİLERİ ve SONUÇLARI

2.1. ÇALIŞMA ve İŞ GÜVENCESİNİN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÖNEMİ ve İŞSİZLİK KAYGISI

İş güvencesi ekseninde yapılan çalışma ve tartışmalarda, iş güvencesi olgusunun çalışanlar üzerindeki psikolojik etki ve sonuçları ile bunların iş tutum ve davranışlarına yansımalarının genellikle ihmal edildiği görülmektedir. Çalışmanın ve işin birey açısından araçsal, sosyal ve psikolojik işlevleri, işsizliğin ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları ile değerlendirildiğinde, iş güvencesi kavramının tek bir açıdan ele alınmasının yeterli olmayacağı gerçeği ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan iş güvencesi, sadece yasal düzenlemeler kapsamında ve ekonomiye etkileri açısından ele alındığında, çalışanların işini kaybetme kaygısı göz ardı edilmekte ve bu kaygı sonucunda ortaya çıkabilecek bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde durulmamaktadır (Çakır, 2007:119).

Bu doğrultuda; iş güvencesinin çalışanlar için ne anlama geldiğinin ortaya konulabilmesi için, çalışmanın ve işsiz kalma kaygısının çalışanlar için anlam ve öneminin irdelenmesi faydalı olacaktır.

Günümüzde çalışma hakkı ve işsizliğin önlenmesi insana verilen değerlerin bir göstergesidir. Diğer taraftan, çalışma hakkı, birey için kendisinin ve ailesinin geçim olanak ve araçlarını sağladığından, yaşama hakkının bir parçası kabul edilmekte ve bireylerin en önemli toplumsal hakları arasında sayılmaktadır (Yüksel, 2003:22).

İnsanın bir iş sahibi olması ya da çalışmak istemesinin temelinde kuşkusuz öncelikle geçim kaygısı, bunun da ötesinde yaşamını sürdürme dürtüsü bulunmaktadır. Diğer taraftan, çalışmanın bireye saygınlık kazandırması, sosyal çevre ile etkileşim kurmasını, toplumda itibar görmesini sağlaması gibi sosyal anlamda birçok katkısından söz etmek mümkündür. Bu noktadan hareketle; bireyin yaşamında “çalışma”nın

merkezi bir yere ve öneme sahip olduğunu söylemek mümkündür. İnsan için çalışmanın üç temel anlamı vardır (Aytaç ve Keser, 2002):

- 1) Çalışmak, insanın yaşamının devamını sağlamak için gelir elde etme ögesidir.
- 2) Çalışmak, insanda manevi anlamda bir haz oluşturur, bireyin kendini mutlu ve bağımsız hissetmesini, dolayısıyla yaşamdan doyum almasını sağlar.
- 3) Çalışmak, statü ve sembol unsurudur. Kendisine ve ailesine sosyal statü sağlar ve bu statü, bireyin yaşamını düzenler.

Ana hatları ile ele alındığında bireyin yaşamını devam ettirebilmek amacıyla gelir elde etme fonksiyonu ile “ekonomik”, manevi anlamda haz duymak, kendini mutlu hissetmek, bağımsız ve özgür hissetmek, kısacası hayattan zevk alabilme fonksiyonları ile “psiko-sosyal” ve bir grubun mensubu olmak, takdir edilmek, kabul görmek, statü sağlamak unsurları ile de “toplumsal” anlamı, çalışmanın insan yaşamında vazgeçilmez bir unsur olmasını sağlamaktadır (Aytaç ve Keser, 2002).

Çalışma hayatına girmek isteyenlerin en önemli hedefleri, hayatlarını idame ettirecek uygun bir iş bulmaktır. Uygun işin göstergelerinden birisi ve belki de en önemlisi iş güvencesinin düzeyi ve yaygınlığıdır. Çalışma ilişkisi temelinde ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf olan çalışanın, güçlü işveren karşısında koruyan iş hukuku kuralları içinde yer alan iş güvencesi düzenlemelerinin, işletme öncelikleri temelinde yeniden ele alınması, uygun iş açığını artırmaktadır. Bu süreçte yaratılan yeni işlerin büyük bir kısmı iş güvencesi düzenlemeleri kapsamında yer almayan enformel ekonomide veya eğreti nitelikte ortaya çıkmaktadır. Kurumsal ekonomide öteden beri iş güvencesi kapsamında bulunan işler ise, iş güvencesinin kapsam ve düzeyinin gerilemesine bağlı olarak güvencesiz hale gelmektedir (Kapar, 2007:6-7).

Diğer taraftan, mevcut çalışanların çalışma hayatında karşı karşıya oldukları en büyük risk işsizliktir. Bu risk, çalışanlarda işsizlik kaygısının oluşmasına ve çalışanların her an işsiz kalabilecekleri korkusu ile yaşamalarına neden olmaktadır.

İşsizlik; çalışmak istemesine, bunun için samimi bir gayret göstermesine rağmen iş bulamayanları ve onların ailelerini psikolojik, sosyal ve moral açılardan travmatik bir

şekilde etkilediği gibi, özellikle özel sektörde çalışanların ruh sağlıklarını da, “işsizlik kaygısı”nı yoğun ve sürekli şekilde yaşamaları nedeniyle olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Süreklilik kazanmış ekonomik kriz, yoğun işsizlik oranları ve çalışma hayatının esnekleşmesi ile azalan iş güvencesi, iş ortamlarında artan rekabet koşulları gibi nedenlerle çalışanlar, her an işlerini kaybedecekleri kaygısını sürekli bir şekilde yaşamaktadırlar. Yaşadıkları bu yoğun ve sürekli kaygı, iş ortamında ve buldukları konumda sağlıklı bir denge kurabilmelerini güçleştirerek iş verimlerini de düşürdüğü gibi ruhsal sağlıklarını da olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Aslıtürk, 2004).

İşsizlik günümüzde hem gelişmiş ve hem de gelişmekte olan toplumlarda çözüm bekleyen sosyo-ekonomik sorunların başında yer almaktadır. Çünkü işsizlik; ekonomik ve toplumsal bir problem olmasının yanında, bireyler açısından da psikolojik sonuçları olan ve hem bireyler hem de toplumlar açısından farklı sorunlara kaynaklık eden bir olgudur. İşsiz kalan bireylerin yaşamı ve yaşam gayesi ciddi boyutlarda sarsıntılar geçirmektedir. İşsizler ekonomik ve sosyal baskıların da etkisiyle kendilerine olan güven duygularını yitirmekte, geleceğe ilişkin beklentilerde ümidin yerini alan karamsarlık, yeni işler için yapılan başvurularda karşılaşılan olumsuz cevaplar kısır döngüyü tamamlayarak, işsiz bireylerin önemli sağlık problemleriyle karşılaşmalarına yol açmakta ve psikolojik yıkım sürecini başlatmaktadır (Yılmaz v.d., 2006:164-165).

İşsizlik hakkında çok önemli çalışmaları bulunan ve konuyu 1930’lu ve 80’li dönemlerde karşılaştırmalı olarak inceleyen Jahoda’ya göre iş bir kimlik, yaratıcılık ve üstünlük kaynağıdır. Dolayısıyla iş, çalışan bireye sosyal etkileşim için fırsatlar yaratır, bireyin zamanını yapılandırır, ayarlar ve bireye amaç duygusu kazandırır. Böylece, insanları aktif kılarak onlara toplumun önemli üyeleri olduğuna dair bir duygu yaşatır ve bireylere sosyal katkılar sağlar. Jahoda, vermiş olduğu işin tanımsal özelliklerine bağlı olarak işsizliği, işin bireye sağlamış olduğu sosyal katkılardan bir veya birkaçının elinden alınması durumu olarak ifade etmektedir. Konuyu psiko-sosyal açıdan ele alan bu görüşe göre, bireyin işsiz kalmasına bağlı olarak yaşayacağı psikolojik gerginlik bu sözü edilen sosyal katkılardan yoksun kalma ile doğrudan ilişkili olarak görülmektedir (Güler, 2005:375)

İşsizlik döneminde yaşanan sıkıntıların ileriki dönemlere yansıyan ve kalıcı niteliğe ulaşan sorunlara da neden olduğu bilinmektedir. Yapılan araştırmalarda çalışır pozisyondan işsiz pozisyonuna geçişin önemli negatif sonuçlar doğurduğu görülmüştür. Çalışır durumdan işsiz pozisyonuna geçiş önemli temel değişiklikleri de beraberinde getirmektedir. Tablo 4’de bireyin işsiz kalması sonucunda karşı karşıya kaldığı kayıplar görülmektedir. İşin kaybı ile birlikte, bireyler sadece gelirlerini kaybetmekle kalmamakta, statü, işe bağlı sosyal ortamın bir parçası olma vasfı (aidiyet) gibi değerleri de yitirmektedirler. Çalışan bir bireyin, yirmi dört saatlik zaman diliminde işine bağlı aktiviteler için ayırdığı zaman dilimi günlük yaşam içerisinde büyük bir yer tutmakta, dolayısıyla yaşamsal aktiviteler içerisinde ağırlığı büyük olmaktadır. Böyle bir aktivitenin yitirilişi, bireylerde düşünsel (amaç, hedef, v.b.) ve fiziksel (yapılan iş ve onunla ilgili aktiviteler) faaliyet açısından yeri doldurulamayacak bir boşluğa neden olmaktadır (Yılmaz v.d., 2006:169).

Tablo 4. İşsizlik ve Öncesi Temel Değişimler

İŞSİZLİK ÖNCESİ DÖNEM	İŞSİZLİK DÖNEMİ
Gelirin Varlığı	Gelirin Yokluğu
İş Kimliği ve Statü	Statü Kaybı
Gelişmiş Sosyal İlişki	Yetersiz Sosyal İlişki
Kolektif Çaba ve Amacın Bir Parçası Olma	Belirsizlik ve Tekil Amaç (İş Bulma)
Ekonomik ve Sosyal Aktivitelere Katılım	Ekonomik ve Sosyal Aktivitelere Kaçış
Düzenli Bir Yaşam	Düzensiz ve Plansız Bir Yaşam
Psikolojik ve Fiziksel Sağlık	Psikolojik ve Fiziksel Değişimler
YAŞAM SEVİNCİNİN VARLIĞI	YAŞAM SEVİNCİNİN YİTİRİLMESİ

Kaynak: Yılmaz, T., v.d. (2006): “İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Kitap 48*, s.169.

Günümüzde gerek kamu gerekse özel sektör örgütlerinde giderek artan şekilde görülen küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel değişim ile birlikte esnek çalışma

düzenlemeleri iş güvencesini önemle üzerinde durulması gereken konulardan biri haline getirmiştir. Ekonomik krizler sonucu kapanan işyerlerinin sayısı ve işten çıkarmalar artmış, pek çok çalışan işsiz kalırken, pek çoğu da, işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmıştır. Özelleştirme ve taşeron uygulamaları da çalışanlarda iş güvencesizliği sorununun derinleşmesinde önemli etmenler olmuştur (Çakır, 2007:117).

2.2. YÖNETİM ve ORGANİZASYON LİTERATÜRÜNDE İŞ GÜVENCESİ(ZLİĞİ)

Yönetim ve organizasyon literatürü açısından iş güvencesi kavramı, ilk kez 1960 ve 1970’li yıllarda iş iklimi envanterlerini kapsayan araştırmalarda kullanılmaya başlamıştır. Bu araştırmalarda iş güvencesi, iş doyumunun bir belirleyicisi olarak kullanılmıştır (Seçer, 2007:168). Bu dönemde iş güvencesi kavramı, dahil edildiği çalışmalarda ancak ikinci derecede öneme sahip olmuş, genellikle kuramsal açıdan iyi temellendirilmemiş ve tek maddeli ölçeklerle ölçülmüştür (Önder ve Wasti, 2002:27).

İş güvencesi kavramı, 1980’lerden bu yana yaygın bir şekilde araştırma konusu olmuştur. Bu şaşırtıcı değildir. Çünkü iş güvencesi, birçok Avrupa ülkesi ve Amerika’da yaşanan işyeri kapanmaları, şirketlerin yeniden yapılandırma süreçleri ve geçici iş sözleşmelerdeki artış gibi temel değişikliklerden kaynaklanan oldukça yaygın sosyal bir olgu haline gelmiştir (De Witte, 2005:1). Bunun sonucunda iş güvencesi, 1980’li yılların başından itibaren, üzerinde sistemli bir şekilde çalışılmaya başlanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Önder ve Wasti, 2002:27). Yine, 1980’lerin ortasından itibaren yapılan araştırmalarda iş güvencesi kavramı yerine iş güvencesizliği kavramının kullanıldığı görülmektedir. Bu dönemden itibaren kavramda bir anlam değişikliğinin de yaşandığı, önceleri güdüleyici bir etmen olarak görülen iş güvencesinin, artık stres yaratıcı olarak da tanımlandığı ve bu bağlamda çalışmalar yapılmaya başlandığı görülmektedir. Bu değişim, işgücü piyasalarındaki güvencesizliklerin artması ile aynı zamana denk gelmektedir (Seçer, 2007:168).

İş güvencesi, çalışma yaşamının belirli bir düzen ve istikrar içerisinde sürdürülmesi açısından üzerinde önemle durulması gereken konulardan biridir. “İş

güvencesinin” öneminin ve ne ifade ettiğinin anlaşılmasının, “iş güvencesizliğinin” ne olduğunun ortaya konulması ile daha belirgin hale geleceği düşünülmektedir. Nitekim günümüz çalışma yaşamındaki uygulamalar ile yasal düzenlemelerdeki esneklik arayışı, “iş güvencesinden” çok, “iş güvencesizliği” olgusunun ve sonuçlarının açıklanmasına olanak sağlamaktadır (Çakır, 2007:119).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesi kavramının özenli bir tanımını yapan ve aynı zamanda kavramın bazı kurumsal çıktılarını açıklayan ilk araştırmacılar arasındadırlar. Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliğini, “tehdit altındaki bir işin, arzu edilen devamlılığı sağlamak için algılanan güçsüzlük” olarak tanımlamışlardır. Buna karşın, Probst (2002), iş güvencesini, “çalışanın işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı” olarak tanımlamaktadır (Probst. 2003:451). Hartley ve arkadaşlarına göre iş güvencesizliği; çalışanların hissettikleri güvence duygusu ile istediği düzey arasındaki uyumsuzluktur. Davy ve arkadaşlarına göre ise, iş güvencesi, bir çalışanın işinin sürekliliği hakkındaki beklentisidir (Özyaman, 2007:3).

Van Vuuren (1990) iş güvencesizliğini, bir kişinin işinin varlığını sürdürmek için hissettiği kaygı olarak tanımlarken 3 bileşenini de tanımlamıştır. Birinci bileşen nesnel bir deneyim-algı, ikincisi gelecek hakkında belirsizlik, üçüncüsü de işinin sürekliliği hakkında kaygı olarak tanımlanmıştır (Özyaman, 2007:3).

Literatürdeki bu ve diğer tanımların ortak noktası, iş güvencesinin her şeyden önce öznel bir algılamaya olduğudur. Aynı nesnel durumda dahi (şirketin aldığı iş siparişlerinin azalması v.b. gibi) çalışanlar, iş güvencesizliğini farklı şekilde algılayabilmekte ve yine farklı şekillerde tepkiler gösterebilmektedirler (De Witte, 2005:2).

2.3. İŞ GÜVENCESİ(ZLİĞİ) MODELLERİ

Model; “ideal” bir ortamın temsilcisi olup, yalnızca “önemli” görülen değişkenleri içine alacak şekilde, gerçek durumun özetlenmiş halidir. Bir kimsenin tanık olduğu bir olayı anlatırken, gereksiz ayrıntılara girmeden, onu amaca uygun olarak özetlemesi; bir

mimarın, yapacağı bina için, basit bir maket yapması; bir matematikçinin, çözeceği bir problem için formüller geliştirmesi birer model geliştirme çabasıdır (Eroğlu, 2006:2).

Sosyal bilimlerde model, bir ilişkiler durumunu ele almada kullanılan ve önermelerden, verilerden, akıl yürütmeden oluşan bir yaklaşımlar silsilesi olarak değerlendirilmektedir. Temel olarak modeller, olguları kavramlaştırmaya ve açıklamaya yardımcı olacak biçimde basitleştirmeye çalışırlar. Her model, karmaşık kuramsal çabalara katkıda bulunur ve dikkati kavramlara ya da değişkenlere, onların karşılıklı ilişkilerine yönlendirir. İş güvencesi modelleri, güvencesizliği belirleyici etkenleri, aracı değişkenleri ve iş güvencesizliğine olan tepkileri, neden sonuç ilişkisi içinde sunmakta ve araştırmalara yol göstermektedir. Bu yüzden bu bölümde açıklanacak modellerin, iş güvencesizliği sürecinin daha iyi anlaşılmasında faydalı olacağı düşünülmektedir (Seçer, 2007:179-180).

Bu kapsamda, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın iş güvencesizliği modeli, Ashford, Lee ve Bobko'nun iş güvencesizliği modeli, Jacobson'un iş güvencesizliği modeli, Sverke ve Hellgren'in iş güvencesizliği modeli ve son olarak araştırma modelinin oluşturulmasında temel alınan Tahira M. Probst'un iş güvencesi modeli ele alınacaktır.

2.3.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesi kurgusunun özenli bir tanımını yapan ve aynı zamanda olgunun bazı kurumsal çıktılarını açıklayan ilk araştırmacılar arasındadırlar (Probst, 2003:451). Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre iş güvencesizliği algısı, tehdit edici iş durumunda, çalışanın işin devamsızlığını sürdürmedeki güçsüzlüğü olarak tanımlanmaktadır. Ancak buradaki önemli nokta: yaşanan iş kaybının istek dışında olmasıdır. İş kaybını umursamayan bir kişi, güvencesizlik algısı hissetmeyeceğinden, bu tanımın dışında kalmaktadır (Öz, 2008:152). Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre iş güvencesizliği, başka bir deyişle kişilerin işlerini kaybedeceklerine yönelik beklentileri, sadece işini kaybetmek anlamında değil, aynı zamanda gelir kaybı, terfi imkanının yitirilmesi, ikametgahın değişmesi, iş arkadaşlarının kaybedilmesi alanlarında da tehdit edici bir olgudur (Arslan, 2004:49).

Yaklaşımına göre iş güvencesizliğinin iki ana boyutu bulunmakta ve bunlar çoğaltıcı olarak birbiriyle ilişkili görülmektedir (Seçer, 2007:179-180):

$$\text{Algılanan İş Güvencesizliği} = \text{Algılanan Tehdidin Şiddeti} \times \text{Algılanan Tehdide Karşı Koyma Güçsüzlüğü}$$

Bu ilişki her iki boyutta önemsiz ise, algılanan iş güvencesizliğinin de önemsiz olacağı anlamına gelir. Basit bir ifadeyle, bu ilişki, her bir boyut için ayrı puanların hesaplanması gerektiğini ifade eder. Boyutlar arasındaki bu çoğaltan ilişki, şayet çalışanlar tehdidi şiddetli algırlarsa ve güçsüz hissederlerse işlerinde güvencesiz olduklarını daha fazla hissedecekleri varsayımına işaret etmektedir. İşlerine olan tehdidi umursamayan veya tehdiye karşı koyma yeteneği olduğunu hisseden çalışanların, iş güvencesizliği hissetmeyecekleri varsayılmaktadır. Bu durum, algılanan iş güvencesizliğinde farklı kişisel düzeylere işaret etmektedir (Seçer, 2007:181).

Greenhalgh ve Rosenblat'a göre, iş güvencesizliği algısının çeşitli tanımlarının altında yatan genel tema, bu kavramın öznel bir olgu olduğudur. Başka bir deyişle çalışanların iş güvencesizlikleri; iş ortamındaki algıları ve yorumları üzerine temellenmiştir. İş güvencesizliği algısı deneyimi nesnel bir tehdit olmadan da yaşanabilir (İsaoğlu, 2004:4).

Bu noktada Greenhalgh ve Rosenblatt'ın yaklaşımında önemli bir nokta da öznel ve nesnel tehdit arasındaki farklılaşmadır. Her çalışan resmi örgütsel duyurular veya dedikoduları benzersiz şekilde özümsemekte ve yorumlamaktadır. Bu durum, işin sürekliliğine olan tehditlerin her çalışan için farklı yorumlanmasına yol açmaktadır. Ayrıca modelde bu farklı yorumları açıklayabilecek değişkenler de bulunmaktadır. Bu değişkenler, bireysel farklılıklar ve mevcut işe bağımlılık başlıkları altında sayılmaktadır. Özellikle mevcut işe bağımlılık, ekonomik güvencesizlik ve mesleki hareketlilik boyutlarıyla açıklanmaktadır. Bağımlılık; 1) işgücü piyasasında bireylerin vasıflarına olan talep düşük ise, 2) mevcut işin sağladığı gelir, aile gelirinin yüksek bir oranını oluşturuyorsa, 3) bireyler yüksek seviyede zorunlu yükümlülüklerle karşı karşıya ise, 4)

işsizlik ödeneği, sağlık sigortasının devam etmesi, emeklilik kazançları gibi ek gelir kaynakları bulunmuyorsa veya belirsiz ise oluşmaktadır (Seçer, 2007:182).

Greenhalgh ve Rosenblatt'ın iş güvencesizliği modeli, iş güvencesinin çok boyutluluğuna ve karmaşıklığına dikkat çekmiş, önceki çalışmalarda kullanılan tek boyutlu ölçeklerin iş güvencesinin çok yönlü varlığını gözden kaçırdığını ortaya koymuştur. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984); işin kendisinin tehdit altında algılanmasıyla işin çeşitli özelliklerinin (ücret, yükselme olanakları, vb.) tehdit altında algılanması arasında temel bir ayrım yapmıştır. Ayrıca tanımlarında her iki türden tehdidin çalışınca ne derecede önemsendiğine ve çalışanın bu tehditlere karşı koymada kendisini ne kadar güçlü gördüğüne dair üç boyuta daha yer vermişlerdir (Önder, ve Wasti, 2002:27).

Modele göre algılanan iş güvencesizliği, bireyin işine veya işinin özelliklerine yönelik nesnel bir tehdit ile ortaya çıkmaktadır. Nesnel tehditler çarpıtmalardan, öznel önyargılardan uzak, fiziksel varlığı bulunan tehditlerdir. En önemli nesnel tehdit kaynağı, örgütsel küçülmelerdir. Çalışanlar küçülmenin genellikle işten çıkarma ve diğer uyumlaştırmalar ile var olan işlerinin sürekliliğini etkileyebileceğini bilmektedir. Benzer korkular işletmede yeniden yapılanma süreci tahmin edildiğinde de akla gelebilmektedir. Birçok çalışan tüm örgüne veya alt birimlerinde yeniden yapılanma sürecinde işlerinin veya bazı iş özelliklerinin ortadan kalkması durumlarına aşınadır (Seçer, 2007:182).

2.3.2. Ashford, Lee ve Bobko'nun İş Güvencesizliği Modeli

Ashford, Lee ve Bobko'nun İş Güvencesizliği Modeli, iş güvencesizliği algısını çok boyutlu olarak ele alan çalışmalardan birisidir. Onlara göre, iş güvencesizliği algısı sadece kişinin işinin devamlılığına ilişkin belirsizlik miktarını değil, aynı zamanda işle ilgili bazı boyutların devamlılığını da içermektedir (Öz, 2008:151).

Ashford ve diğerleri (1989), Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) tanımına dayanarak beş boyutlu bir iş güvencesi ölçeği geliştirmiş ve bu ölçeğin güvenilirlik ve geçerliğini iki farklı tek boyutlu ölçekle karşılaştırmalı olarak test etmişlerdir. Sözü

edilen tek boyutlu ölçeklerden biri Caplan ve diğerleri (1975) tarafından geliştirilmiştir ve yalnızca çalışanın işinin ve kariyerinin ne derecede güvencede olduğuna ilişkin algısını ölçmektedir. İkinci ölçek ise Johnson, Messe ve Crano (1984) tarafından geliştirilmiştir ve iş güvencesinin olmayışının çalışanda ortaya çıkardığı duygusal tepkiler üzerine eğilmektedir. Ashford ve diğerleri (1989); çok boyutlu ölçeklerinin çeşitli değişkenlerle (örneğin; işten ayrılma niyeti, bağlılık, güven ve memnuniyet), tek boyutlu ölçeklere kıyasla istatistiksel olarak daha güçlü ilişkiler içinde olduğunu, dolayısıyla geçerliliğinin desteklendiğini belirtmektedir (Önder ve Wasti, 2002:27-28).

Ashford, Lee ve Bobko'ya göre (1989) iş güvencesizliği bir "algı" olarak 5 öğeden oluşmaktadır. Bunlardan ilk ikisi, işin devamlılığına yönelik tehdidin algılanan önemi ve terfi etme gibi iş özelliklerinin önemidir. İşin önemli bir özelliğini kaybetme duygusu, daha az önemli bir özelliğini kaybetme duygusuyla karşılaştırıldığında, daha fazla iş güvencesizliği algısına neden olmaktadır. Üçüncü öğe, geçici olarak işten çıkarılmak gibi, çalışanın işine olumsuz olarak etki etmesi beklenen, çeşitli değişikliklerle ilgili algılanan tehdittir. Dördüncü öğe yukarıda söz edilen değişikliklerin tümünün birey için önemidir. Son öğe ise güçsüzlüktür (powerlessness). Bir başka deyişle çalışanın, yukarıdaki dört öğe ile ilgili tehditleri kontrol etmekte yaşadığı yetersizlik algısıdır (İsaoğlu, 2004:3).

Greenhalgh ve Rosenblatt'ın iş güvencesizliği tanımını baz alan Ashford, Lee ve Bobko (1989), iş güvencesizliğini ölçen ve İş Güvencesizliği Endeksi (JIS) olarak bilinen 57 maddeli bir ölçüm geliştirmişlerdir. Buradaki değerlendirmeler; "(1) Risk Altında Olabilecek İş Durumu Vasıflarının Kapsamı, (2) Bu Tip Vasıfların Her Birinin Valansı/Değerliği, (3) Her Bir Vasfın Kaybedilmesinin Sübjektif/Öznel Olasılığı ve (4) Tehdit Kaynaklarının Sayısı"dır (Probst, 2003:451).

Böylece, **İş Güvencesizliği** = $[(\sum \text{İş Vasfının Önemi} \times \text{İş Vasfının Kaybedilmesi İhtimali}) + (\sum \text{İş Kaybının Önemi} \times \text{İş Vasfının Kaybedilmesi İhtimali})] \times (\text{Tehdide Direnç Göstermek İçin Algılanan Güçsüzlük})$

Olarak formüle edilmiştir (Probst, 2003:451).

Probst'a göre; bu ölçümün bazı geçerli uygulamaları olsa da, bu şekilde iş güvensizliğini ölçmeye ve tanımlamaya karşı birçok potansiyel sakıncalar bulunmaktadır. İlk olarak, Roskies ve Louis-Guerin (1990) de ortaya koyduğu gibi, düşük pozisyona düşürme ve işten çıkarma tehdidinin geçmişi ve sonuçları birlikte gruplandırılmak için yeterince benzerdir. İkinci olarak, iş güvencesi çalışmasında algılanan güçsüzlük, şüphe götürmeyecek şekilde önemli bir değişken olmasına karşın, onun kendi başına iş güvencesinin bir yönü olmasından çok, iş güvencesinin bir moderatörü (arabulucusu-uyumlaştırıcısı) olması daha mümkün gözükmektedir (Probst, 2003:451-452).

2.3.3. Jacobson'un İş Güvencesizliği Modeli

Jacobson iş güvencesizliğini "kişilerin hissettiği güvence duygusu ile istediği düzey arasındaki uyumsuzluk" olarak tanımlamaktadır (Özyaman, 2007:3).

Jacobson'un "risk altındaki iş" modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın algılanan iş güvencesizliğinin bilişsel bir yapı olarak çoğaltan kavramlaştırmasını sürdürmektedir. Bunun yanında Lazarus ve Folkman'ın modelini takip eden Jacobson'un modeli, güçsüzlük boyutunu daha genel olarak algılanan hassasiyetin bir ögesi olarak ele almaktadır. Model, hissedilen iş güvencesizliği düzeyinin, çalışanların algıladıkları hassasiyetin ve algılanan iş kaybı sonuçlarının her ikisince belirlendiğini varsaymaktadır. Aynı örgütteki belirli bireyler tarafından hissedilen iş güvencesizliği derecesindeki farklılıklar, bir yandan her bireyin belirli hassasiyet etkenlerinin toplamını diğer yandan her bireyin algıladığı şiddeti yansıtabilmektedir. Böylece Jacobson'un modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modeli ile aynı doğrultuda, hassas olduğunu düşünen çalışanların, iş kaybının sonucu olarak tehlikeye girebilecek her yaşam özelliğinin öznel önemini ve öznel tehlikeye girme olasılığını içeren bilişsel bir hesaplama yapacağını ileri sürmektedir (Seçer, 2007:182).

Jacobson'a göre iş güvencesizliği bir duygu olarak, örgütün dışsal ve içsel çevresindeki çeşitli işaretlerin bireyler tarafından değerlendirilmesi ve yorumlanmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Gerçekten bir iş kaybı olmaksızın iş güvencesizliği, işi

tehdit eden göstergelerin algılanması ile birlikte, gizli olarak belirmektedir (Çakır, 2007:121).

Jacobson'a göre iş güvencesizliği subjektif bir yaşantıdır. Aynı objektif duruma maruz kalan iki çalışan, farklı algılar ve yorumlardan dolayı değişik düzeylerde iş güvencesizliği hissetmektedirler. Bunun birinci nedeni; kişilerin tehdit düzeyini ne kadar ciddi algıladıklarına göre değişmesidir. İkinci neden ise; tehdidin gerçekliğiyle ilgili algılanan ciddiyettir ve işini kaybetmeyi daha ciddi bir olay olarak algılayan çalışanlar daha fazla güvencesizlik hissedecektir (İsaoğlu, 2004:7).

Jacobson'un modelinde, ipuçları bireylerin işten çıkarılma hassasiyetlerini azaltmalarına olanak veren eylem seçeneklerinin farkına varmalarını sağlamaktadır. Bu ipuçları, iş güvencesizliğine karşı eylemleri yapılabilirlik ve etkilik açısından değerlendirmesini sağlar. Nitekim her eylem seçeneğinin faydaları ve maliyetleri üzerinde düşünüldükten sonra eylem biçimi seçilecektir. İş güvencesizliğine olan tepkiler veya eylemler normal iş rutinine devam edilmesi, daha fazla çalışılması, başka bir iş aranması veya tehdidin gerçekliğinin kabul edilmesi biçiminde olabilecektir (Seçer, 2007:185).

Jacobson'un modelinin iş güvencesizliği literatürüne ilk katkısı, Greenhalgh ve Rosenblatt modelindeki güçsüzlük boyutunun algılanan hassasiyet içinde değerlendirilmesidir. Benzer bir değişiklik, Brown-Johnson tarafından da önerilmiştir. Buna göre, tehdiye karşı koymadaki güçsüzlük, iş kaybını daha olası hale getirmektedir. Bu nedenle güçsüzlük boyutunun kayıp olasılığına dahil edilebileceğini ileri sürmektedir. Nitekim, çalışanlar fazla güçleri olduğunu algıyorsa, iş kaybı olasılığı değerlendirmeleri azalacaktır. Böylece güçsüzlük, kavramsal olarak, iş kaybının algılanan olasılığından farklı olmamaktadır. İkinci katkısı ise, çalışanların başa çıkma stratejileri konusunda açıklamalarda bulunmasıdır. Bu stratejiler sayesinde iş güvencesizliğine karşı verilen tepkiler sınıflandırılmış ve bireysel farklılıklara değinilmiştir (Seçer, 2007:186).

İlk defa, modelinde iş güvencesizliği ile başa çıkma sürecine değinen Jacobson, başa çıkma stratejilerini "çatışmasız atalet, çatışmasız değişim, korumacı kaçınma ve ihtiyat" olarak dört biçimde incelemektedir. Çatışmasız atalet, bireyler kişisel olarak iş

kaybı açısından şüpheli olduklarında veya iş kaybının yaşamlarında önemli kötü bir etkisi olduğuna inanmadıkları için iş güvencesizliği hissetmediklerinde beklenebilmektedir. Çatışmasız değişim, bireyin kendine veya örgüt çevresine veya her ikisine yönelmiş uyarlayıcı, eylem odaklı bir başa çıkma modelidir. Örneğin, birinin iş başarımını arttırarak örgüt için vazgeçilmez olmaya çalışması, kendine yönelmiş baş etme şeklidir. Örgüt çevresine yönelmiş model ise; örgüt içi ve dışı politik eylemler ile meşgul olmak anlamındadır. Korumacı kaçınma, olumsuz olsa da tehdidin gerçekliğini kabul etmeyi içermektedir. Birey, çözüm bulmak için tüm sorumluluğu yönetim, çalışan konseyi, sendika ve devlet gibi başkalarına aktarma eğiliminde olabilmektedir. Eğer değişim yönündeki eylem, güvencesizlik ile başa çıkmada muhtemelen etkili ve yararlı olarak algılanıyor ve bunun maliyeti de korumacı kaçınma ile eşit derecede yüksek görülüyorsa, bu durumda ihtiyat içeren başa çıkma davranışının korumacı kaçınma eğilimlerine baskın olması beklenebilir (Seçer, 2008:276-277).

2.3.4. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli

Sverke ve Hellgren, literatür taraması çalışmalarında kuramsal ve metodolojik sorunlara değinerek ve daha ileri araştırma gereken alanları vurgulayarak, iş güvencesizliği anlayışına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Literatür taramasından elde ettikleri sonuçları, iş güvencesizliğinin bütünlük modelinde özetlemişlerdir. Buna göre model iş güvencesizliğini; öznel olarak yaşanan nesnel şartlar ve öznel özellikler arasındaki etkileşimin fonksiyonu olarak, çok boyutlu şekilde ele almakta, çalışanların iyilik hali ve tutumları için zararlı sonuçları olabilen ve bir takım muhtemel aracı değişkenlerce sonuçların etkilenebildiği bir süreç olarak tanımlamaktadır (Seçer, 2007:186).

Sverke ve Hellgren'e göre ise iş güvencesizliği algısını niteliksel ve niceliksel olarak en az iki farklı boyutta ele almak gerekmektedir. Niceliksel iş güvencesizliği algısı, çalışanın işiyle ilgili yaşadığı belirsizliktir. Niteliksel güvencesizlik algısı ise işin önemli özelliklerinin kaybına yönelik olarak yaşanan belirsizlik (örneğin iş koşullarında kötüleşme, kariyer fırsatlarının ortadan kalkması endişesi vb) olarak tanımlanmaktadır (İsaoğlu, 2004:4).

Sverke ve Hellgren, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modelindeki gibi tehdidin algılanan şiddeti ve tehdiye karşı koymak için algılanan güçsüzlük şeklinde bir ayrıma gitmemiştir. Bu faktörleri nesnel şartlar ile öznel özellikler içinde değerlendirdiklerini söylemek mümkündür. Tehdiye karşı koymada algılanan güçsüzlük kişinin güç açığı yaşadığı alanları kapsamaktadır. Sverke ve Hellgren'in bütünleşik iş güvencesizliği modelinde, bireyin istihdam edilebilirlik özellikleri, aile sorumluluğu, işinde algıladığı kontrol düzeyi ve güvence ihtiyacı güçsüzlük algısını oluşturmaktadır (Seçer, 2007:187).

İş güvencesizliği, küçülmenin, değişimin ve esneklik uygulamalarının özünde bulunmakla birlikte, bu uygulamaların kaçınılmaz bir sonucu değildir. Çünkü iş güvencesizliği, nesnel şartlar ve öznel özelliklerin her ikisinin bir fonksiyonu olarak tanımlanabilmektedir. Nesnel şartlar; işgücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim, hizmet akdi çeşidi, örgüt için belirsiz gelecek gibi durumlardan oluşmaktadır. Öznel özellikler ise, algılanan istihdam edilebilirlik, algılanan kontrol, aile sorumluluğu ve güvence ihtiyacı olgularını kapsamaktadır. Sverke ve Hellgren, belirli nesnel koşullara iş güvencesizliği algısı ile tepki veren bireylerin özelliklerini çözümlmek için daha fazla araştırmanın yapılması gerektiğini belirtmektedir. Gerçekten literatürde iş güvencesizliğinin belirleyicileri ile ilgili yeterli sayıda çalışma olmadığı görülmektedir. Bu durumun, iş güvencesizliği kavramının yakın bir zamandan beri tek başına ele alınmasının sonucu olduğu belirtilmektedir (Seçer, 2007:187).

Sverke ve Hellgren tarafından, kolaylıkla benzer başka bir iş bulabileceğine inananların, bir başka kuruma geçmeye gönüllü olanların, istihdam edilebilirliğine güvenenlerin ve kişilik özelliklerinden kaynaklanan nedenlerle işini kaybetmekten endişe etmeyenlerin iş güvencesizliği kaygısının daha düşük olduğu belirtilmektedir. Buna göre, hem iş güvencesi hem de istihdam güvencesi olmayanların hissedeceği iş güvencesizliğine bağlı kaygının, daha şiddetli olacağı söylenebilir (Çakır, 2007:122-123).

Sverke ve Hellgren, algılanan istihdam edilebilirlik olgusunu iş güvencesizliğinin belirleyicilerinden biri olarak görmektedir. Algılanan istihdam edilebilirlik kavramı, mesleki hareketlilik kavramına benzer şekilde bireyin başka bir iş bulabileceğine olan

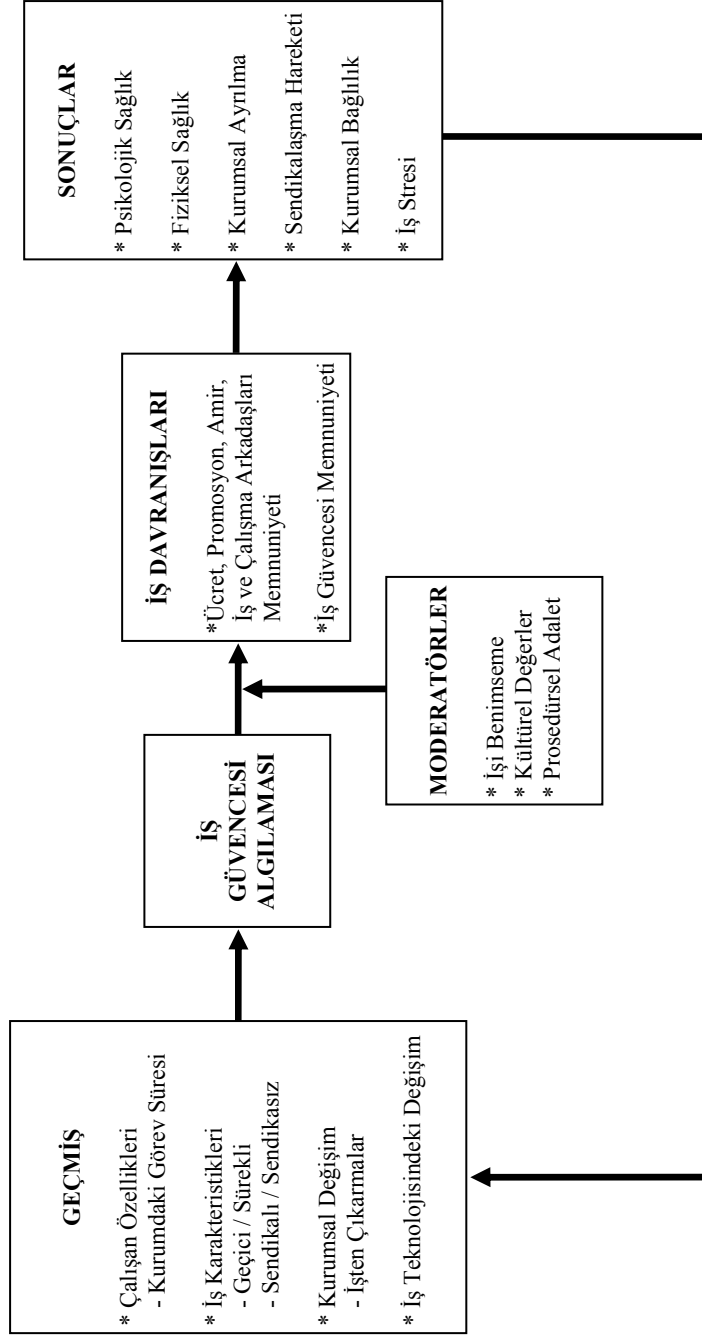
inancını ifade etmektedir. Böylece işe olan bağımlılık düzeyi vurgulanmış ve algılanan istihdam edilebilirlik, iş güvencesizliğini etkileyen öznel bir özellik olarak görülmüştür (Seçer, 2007:187).

Sverke ve Hellgren'e göre, işten çıkarmalar, modern yaşamın bir parçası olarak kalacak ve iş güvencesizliği algısı çalışanları gelecekte de etkilemeye devam edecektir (Öz, 2008:151).

2.3.5. Probst'un İş Güvencesi Modeli

Probst (1998), iş güvencesini; "çalışanın işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı" olarak tanımlamakta ve iş güvencesine ilişkin algı ve tutumları birbirlerinden ayırmaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) iş güvencesi tanımında yer alan "güçsüzlük" (powerlessness), yani çalışanın işsizlik tehdidine karşı yapabileceklerinin sınırlı olması ve işinin çeşitli boyutlarının (dolayısıyla kaybedebileceklerinin) çalışan için arz ettiği önem, Probst (1998) tarafından iş güvencesi tanımının dışında bırakılmıştır. Probst'a (1998) göre, çalışanların tutumlarına ve duygusal tepkilerine ilişkin bu türden değişkenler, algılanan iş güvencesi ile diğer örgütsel değişkenler (stres, bedensel sağlık, iş memnuniyeti gibi) arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Ancak algılanan iş güvencesi düzeyinin kendisi onlardan bağımsızdır. Probst (1998) ayrıca, işin bir bütün olarak tehdit altında algılanmasıyla işin çeşitli özelliklerinin tehdit altında algılanması arasında ayırım gözetmemektedir. Önceki çalışmalar (örn., Roskies ve Louis-Guerin, 1990) bu iki tür algının öncülleri ve sonuçlarının birbirlerine çok benzediğine işaret etmekte, dolayısıyla bunların bir arada değerlendirilebilmesi ve geliştirilecek ölçeğin her iki türden algıyı da yakalayabilmesi gerekmektedir. Probst'un bu doğrultuda geliştirdiği ölçeklerden birincisi; çalışanın mevcut işinin sürekliliğine ilişkin algısını ölçen, İş Güvencesi Endeksi'dir. (İGE-Job Security Index) (Önder ve Wasti, 2002:28).

Probst (2002), geliştirdiği kavramsal modelde, iş güvencesinin geçmişi ve sonuçlarını ele almaktadır. Probst'a göre, iş güvencesi algılamaları ile iş güvencesi memnuniyeti ve onların geçmişi ve sonuçları arasında farklı ilişkiler öngörülebilir. (Probst, 2002:453).



Şekil 2. İş Güvencesinin Geçmişi ve Sonuçlarının Kavramsal Bir Modeli

Kaynak: Probst, T. M. (2003): "Development And Validation Of The Job Security Index And The Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory And IRT Approach", Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 76, 453.

Örneğin, küçülme gibi kurumsal bir değişimin, çalışanların iş güvencesi algılamalarını etkilemesi beklenir. Buna karşın, bu tip bir değişimin çalışanların iş güvencesi ile ilgili memnuniyetlerini doğrudan etkilemesi beklenemez. Tam tersine, fiziksel ve zihinsel sağlık, iş stresi ve kişinin çalıştığı kurumda kalma niyetinin ölçüsü gibi sonuçlar üzerine, iş güvencesi algılamalarının etkilerinin ortaya konabilmesi için, birtakım değişkenlerin arabuluculuk etmesi gerekir (Probst, 2002:453).

Tablo 5. İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyetinde Yer Alan Maddeler

MADDE	İŞ GÜVENCESİ ENDEKSİ (JSI) MADDELERİ	İŞ GÜVENCESİ MEMNUNİYETİ (JSS) MADDELERİ
1-	Yeterli İş Güvencesi*	Tahmin Etmesi Zor
2-	Bu Kadar Az İş Güvencem Olması Rahatsız Edici	Sabit*
3	Mükemmel İş Güvencesi*	Meçhul
4-	Stresli	İşim Hemen Hemen Garantili*
5-	Olumlu*	Burada Devam Edebileceğime Güvenilebilirim
6-	Kabul Edilemeyecek Kadar Az	Belirsiz*

Kaynak: Önder, Ç. ve Wasti, S. A. (2002): “İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, s.35.

Probst (1998), oluşturduğu iş güvencesi modeli doğrultusunda; İş Güvencesi Endeksi'nin yanı sıra, çalışanların algıladıkları iş güvencelerinden ne derecede memnun olduklarını ölçen İş Güvencesi Memnuniyeti (İGM-Job Security Satisfaction) ölçeğini de geliştirmiştir. Bu ölçeğin geliştirilmesinin nedeni, algılanan iş güvencesi düzeyinin pek çok örgütsel değişken (ör., iş stresi ve çalışan sağlığı) üzerindeki etkisinin, ancak iş güvencesinden memnuniyet düzeyi ile ortaya çıkabileceğinin düşünülmesidir. Örneğin, algılanan iş güvencesi düzeyinin düşük olmasının, eğer çalışan bu iş güvencesi düzeyinden şikayetçi değil ise, strese ve dolayısıyla çalışanın sağlığının bozulmasına yol açmayacağı öne sürülmektedir. İş güvencesinden memnuniyet daha önce iş memnuniyetinin bağımsız bir boyutu olarak kavramsallaştırılmış ancak az sayıda

görgül çalışma (ör., Harrison, 1961) bu kavramın ayırt edici geçerliğini desteklemiştir. Probst (1998) bu durumu kavramın geliştirildiği dönemde iş güvencesinin çalışma yaşamında önemli bir yer işgal etmemesiyle (dolayısıyla bu değişkende varyansın olmamasıyla) açıklamaktadır. İş güvencesinin önemli ölçüde azalmış olduğu günümüzde ise iş güvencesinden memnuniyetin, iş memnuniyetinin bağımsız bir boyutu olduğu görüşünün destek bulacağını belirtmekte ve bu yönde bulgular sunmaktadır (Önder ve Wasti, 2002:29).

İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeği altışar maddeden oluşmaktadır ve yanıtlayıcılara her madde için Evet, ?, Hayır cevap seçenekleri sunulmuştur. Ölçek maddeleri çalışanların iş güvencelerini ve iş güvencelerinden memnuniyetlerini tanımlayıcı bir dizi sözcük ve ifadeden oluşmaktadır. Bu maddeler Tablo 6'da sunulmuştur. Ölçekleri oluşturan maddeler Probst (1999) tarafından iş güvencesi algısı ve memnuniyetine ilişkin daha geniş bir tanımlayıcı sözcük ve ifade havuzundan keşfedici analizler sonucunda seçilmiştir. İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğinin yukarıda sözü edilen diğer iş güvencesi ölçeklerine oranla kısalığı, dolayısıyla kapsamlı anket formlarında kullanılabilir olmaları ve özellikle mavi yakalı çalışanlar tarafından kolayca anlaşılacaklarının düşünülmesi seçilmelerinde rol oynamıştır. Her bir ölçeğin maddelerinin üçü olumsuz, üçü de olumlu niteleyicilerden oluşmaktadır. Bu yöntemle herhangi bir tepki kurulumu (response set) oluşumu engellenmeye çalışılmıştır. Daha yüksek skorların daha yüksek düzeyde iş güvencesi algısı ve memnuniyetine işaret etmesini sağlayacak bir kodlama yöntemi kullanılmıştır (Önder ve Wasti, 2002:29).

2.4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ YAKLAŞIMLARI ve SINIFLANDIRILMASI

Literatürde iş güvencesizliğinin tanımlanmasında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Genel olarak üç ana başlık altında incelenen bu yaklaşımlar; öznel veya nesnel iş güvencesizliği, bilişsel veya duygusal iş güvencesizliği ve son olarak birinin işinin veya iş özelliklerinin sürekliliğine yönelik nitel veya nicel iş güvencesizliği olarak sınıflandırılmaktadır (Seçer, 2008:165).

2.4.1. Nesnel-Öznel İş Güvencesizliği

İş güvencesizliğinin kavramlaştırılmasında önemli bir nokta, iş güvencesizliğinin nesnel veya öznel boyutlarının hangisinin ele alınacağıdır. Psikolojide iş güvencesizliği; çalışanların öznel algılama sürecine dayanarak açıklanmaktadır. İş güvencesizliğinin varlığı, bireyin çalıştığı örgütün iç ve dış çevresindeki farklı etmenleri/işaretleri yorumlamasına ve değerlendirmesine bağlıdır. Eğer birey işinin risk altında olduğunun farkında değilse, buna inanmayı reddediyorsa veya bu riske karşı koyabileceğini düşünüyorsa; işletmenin küçülmesi, ekonomik kriz, teknolojik değişim gibi nesnel bir tehdit durumunda bile iş güvencesizliği algılamayabilmektedir. Bununla birlikte, bazı araştırmacılar nesnel iş güvencesizliğine dikkat çekmektedir. Örneğin Pearce (1998), iş güvencesizliğinin, çalışanların algılamalarının dikkate alınmadan tanımlanmasını önermektedir. Buna göre, iş güvencesizliği yansız bir üçüncü şahıs tarafından ya da geçici istihdam gibi bariz bir hizmet akdine gönderme yapılarak belirlenmelidir. Sverke ve Hellgren (2002), iş güvencesizliğinin nesnel belirleyicilerini işgücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim, iş akdi türü ve örgüt için belirsiz bir gelecek olarak ele almaktadır (Seçer, 2008:268-269).

Nesnel ve öznel iş güvencesizliği sınıflandırması, iş güvencesizliğinin öznel ya da nesnel bir olgu olarak ele alınabileceği düşüncesine dayanmaktadır. Bir işletmede çalışan herkes aynı düzeyde iş güvencesizliği tehlikesi ile karşı karşıya gelmemektedir. Aynı işletmede çalışan iki kişi, iş ortamının farklı algılanması ve yorumlanması nedeniyle, farklı düzeylerde iş güvencesizliği algısına sahip olabilirler. Bu nedenle, iş güvencesi literatüründe içinde bulunan durumun değerlendirilmesi önemli bir rol oynamaktadır. Nesnel iş güvencesizliği, geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam ilişkisi ile çalışanların güvencesizliğini yansıtırken, öznel iş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme korkusu ile işlerinin devamlılığı konusundaki kaygılarını içeren güvencesizlik algılarını ifade etmektedir. Bu iki tür güvencesizlik birbiri ile ilişki içindedir. Geçici işlerde çalışanların birçoğu işlerinin ve kariyerlerinin geleceği ile ilgili kaygıları olduğunu ifade etmektedirler (Çakır, 2007:123).

Nesnel (objektif) iş güvencesizliği, bireyin işindeki dışsal tehditlerle ilgili iken, algılanan yani öznel iş güvencesizliği, bireyin tehditleri değerlendirmesi ile ilgilidir.

Ancak her iki tür iş güvencesizliği birbirleri ile önemli derecede ilişkilidir. Öznel iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesizliği söz konusu olmadığında pek görülme olasılığı olmasa da, daha fazla stres yaratma potansiyeline sahiptir. Taşeron devretme veya özelleştirme söz konusu olduğunda, dışsal tehditler ortaya çıkmakta ve iş güvencesizliği daha çok nesnel bir nitelik taşımaktadır (Çakır, 2007:123).

Öznel iş güvencesizliğine ilişkin algılar, ortamsal faktörler ile bireysel faktörlerin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Gerçeğin algılanışı, tehdide karşı duygusal tepkiler ve bilişsel yetenekler nedeniyle “objektif” gerçekten farklı olabilir. Bunun anlamı; bütün işlerin eşit olarak risk altında olduğu bir işyerinde, çalışanların farklı düzeylerde iş güvencesizliği kaygısına sahip olabilmeleridir. Böylece nesnel iş güvencesizliği ile öznel iş güvencesizliği düzey ve şiddeti birbirinden farklı olabilmektedir (Çakır, 2007:123).

İş güvencesizliği algısını etkileyen bireysel farklılıklar, iş güvencesizliğinin öznel boyutunu oluşturmaktadır. Bir kişilik özelliği olan kontrol odağının iş güvencesizliği kaygısını etkilediği saptanmıştır. Buna göre içsel kontrol odağına sahip olma ile iş güvencesizliği arasında olumsuz bir ilişki söz konusudur. Nesnel güvencesizliğin düşük olduğu işletmelerde bile, bazı çalışanlar öznel iş güvencesizliği yaşayacaklardır. Bu koşullar altında, öz-saygı ve kötümserlik gibi baskın kişilik özellikleri güvencesizliğin hissedilmesinde etkili olacaktır. Oysa işlerin tehlike altında ve iş güvencesizliğinin yüksek olduğu işletmelerde, kişilikle ilgili faktörlerin iş güvencesizliği hissi ile ilgisi daha az olacaktır. Bu tür işletmelerde, eğitim düzeyi, yaş, işletmedeki pozisyon, etnik köken gibi, bireylerin işlerini kaybetmelerinde etkili olduğu düşünülen kişisel özellikler daha önemli hale gelecektir. Bazı bireyler, çalıştıkları işletmenin durumu kötüye gittiği halde kendi gelecekleri ile ilgili iyimserlik taşıyabilirken, bazıları durumu iyi olan işletmede karamsarlıklarını sürdürebilmektedirler. Bu nedenle nesnel ya da öznel yaklaşımlardan biri ile hareket etmek araştırmalarda eksikliğe yol açacaktır (Çakır, 2007:124).

Klandermans v.d. (1991), öznel iş güvencesizliğinin göstergeleri ilgili olarak şu sonuçlara ulaşmışlardır (Çakır, 2007:124):

-Çalışanların yönetime duydukları güven yükseldikçe, işlerinin geleceği konusunda kendilerini daha güvende hissetmektedirler.

-Konumlarının dışsal etkiler tarafından biçimlendirildiğine inanan ve çevrelerine daha kötümser bir yaklaşım sergileyenler daha fazla iş güvencesizliği hissetmektedirler.

-Tehdit altında olan iş özellikleri daha fazla olanların hissettiği iş güvencesizliği daha fazladır.

-Finansal koşulları daha zayıf olanların hissettiği güvencesizlik, finansal açıdan daha güçlü olanlara göre daha yüksektir.

-İşgücü piyasasında kendilerinin daha güçlü konumda olduğuna inanların hissettiği iş güvencesizliği daha düşüktür.

-Eğitim düzeyi daha yüksek olanlar ile daha genç çalışanlar daha az iş güvencesizliği hissetmektedirler.

Büssing (1999), yapılan araştırmalara, iş güvencesizliğinin nesnel boyutlarının katılmasını, sonuçların farklı çıkma olasılığı olduğu için önermektedir. Büssing'e göre, işsizliğin tahmin edilmesi, nesnel kavramlaştırmanın temel ögesi olan iş kaybı tehdidi tarafından yaratılmaktadır. Dolayısıyla böyle bir tehdit, yakında olmasından korkulan bir iflasta veya işin geçici doğasında meydana gelebilmektedir. Kısaca, iş kaybı tehdidinin, öznel ve nesnel olarak birlikte ele alınması gerektiği ileri sürülmektedir. Gerçekten de iş kaybı tehdidi genellikle iş ile ilgili iflas veya belirli süreli iş akdinden kaynaklanabilmektedir. Fakat çalışanların durumu algılamaları sahip oldukları kaynaklara göre farklılaşmakta ve belki de bazıları hiç iş güvencesizliği yaşamayabilmektedir. De Witte ve Naswall (2003), dört Avrupa ülkesinde geçici istihdam ile algılanan iş güvencesizliğinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini araştırmıştır. Yukarıda değinildiği gibi Pearce 1998) ve Büssing (1999), geçici istihdamı iş güvencesizliğinin nesnel bir biçimi olarak görmektedir. Bu nedenle, De Witte ve Naswall'ın (2003) çalışmalarında nesnel iş güvencesizliği göstergesi olarak geçici istihdam kullanılmıştır. Ayrıca algılanan iş güvencesizliği de araştırılmıştır. İş güvencesizliğinin iki farklı biçiminin analiz edilmesi, her ikisi arasındaki ilişkinin ve etkileşimin açıklanması olasılığını sunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, geçici istihdam ve iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında ilişki sadece algılanan iş güvencesizliği analize dahil edildiğinde ortaya çıkmaktadır. Geçici istihdamın, algılanan iş güvencesizliği ile ilişkili olduğu hipotezi, dört ülkeden üçünde

doğrulanmıştır. Buna göre, aralarındaki ilişki düşük olmasına rağmen, geçici istihdam, algılanan iş güvencesizliği ile ilişkilidir. De Witte ve Naswall'a göre, ilişkinin az olmasının nedeni geçici istihdam edilen çalışanların bir kısmına gelecekte sürekli istihdam teklif edilme olasılığıdır. Görüldüğü gibi, iş güvencesizliği araştırmalarında sadece geçici istihdam gibi nesnel göstergeleri dikkate almak yanıltıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Algılanan iş güvencesizliği birtakım nesnel koşullardan kaynaklanabilmekte; fakat bütünüyle bu koşullardan oluşmamaktadır. Nesnel koşullar her birey tarafından farklı değerlendirilebilmekte ve böylece farklı iş güvencesizliği seviyeleri ortaya çıkmaktadır (Seçer, 2008:268-269).

İş özellikleri birey açısından ne kadar çok önem taşıyorsa, bunların kaybedilme olasılığı anlamına gelen iş güvencesizliği bireyde daha şiddetli algılanmasına neden olacaktır. Dolayısıyla iş güvencesizliği algısının şiddeti, bireyin iş özelliklerine verdiği öneme, bunları kaybetme olasılığı konusundaki algısına ve bu iş özelliklerine olan bağımlılığına bağlıdır. Örneğin finansal bağımlılığı yüksek olan bir kişinin iş güvencesizliği şiddeti daha yüksek olacaktır (Çakır, 2007:124).

2.4.2. Bilişsel-Duygusal İş Güvencesizliği

Borg ve Elizur (1992), iş güvencesizliğini bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği olarak ele almışlar ve bir ölçek geliştirmişlerdir. Buna göre bilişsel iş güvencesizliği, birinin işini kaybetme olasılığının bilişsel ögesine işaret etmektedir. Ölçekte örnek bir bilişsel güvencesizlik sorusu, “Gelecekteki kariyer durumunuz ile hangi düzeyde ilgilenmektesiniz?” şeklindedir. Böylece katılımcının güvencesizlik durumunu düşünüp düşünmediği belirlenmektedir. Duygusal iş güvencesizliği ise iş kaybı korkusu olarak duygusal ögeyi açıklamaktadır. Örnek sorular, “İşten çıkarılma düşüncesi beni gerçekten korkutuyor,”; “İşten çıkarılma olasılığı konusunda kaygılanıyorum,” şeklindedir. Duygusal iş güvencesizliği, olası iş kaybından etkilenilip etkilenilmediğini açıklamaktadır. Psikolojik açıdan her iki güvencesizlik biçimi de önemlidir. Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği arasındaki ilişki şu cümlelerle açıklanabilir; “Eğer işimi kaybetme olasılığını düşünürsem, bundan kaygılanabilirim. Fakat işimi umursamıyorsam; işimi kaybetme olasılığı beni az miktarda kaygılandıracaktır”. Başka

alanlardaki araştırmalarda da bilişsel ve duygusal farklılığa değinilmiştir. Örneğin, McAllister (1995), biliş temelli güvenin, duygu temelli güven ile ilişkili olduğunu ve bunların da yönetici davranışıyla ilişkili olduğunu belirtmektedir. Buradan hareketle, bilişsel öğenin duygusal öğeden önce geldiği çıkarımı yapılabilir (Seçer, 2008:270-271).

Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ayrımı iş güvencesizliği çalışmaları için önemli görölmektedir. Örneğin alışanlar, olası bir iş kaybı hakkında kaygılanmaksızın iş kaybının gerçekleşebileceğine inanabilirler. Bu kaygı eksikliği, hem küçük çocuklu anneler veya emeklilik yaşına yakın yaşlı çalışanlar gibi zaten işgücü piyasasından ayrılmaya hazır çalışanlar, hem de başka iş teklifleri alan veya vasıflarına yüksek talep olan çalışanlar için geçerli sayılabilir. Bunun tersine, bazı çalışanlar ise işlerinin güvencede olduğuna inansalar bile, muhtemel iş kaybı hakkında kaygılanabileceklerdir. Önemli finansal sorumlulukları olan bireyler veya kendileri için az iş seçeneği bulunduğunu hissedenden kimseler için iş güvencesizliği hakkında kaygı duymak, işlerinin güvenceli olduğu inancından daha önemli olabilmektedir (Seçer, 2008:271).

Göröldüğü üzere, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ayrımı, özellikle öznel iş güvencesizliğinin anlaşılmasında önemli rol oynamaktadır (Seçer, 2008:271).

2.4.3. Nitel (ok Boyutlu)-Nicel (Bütünsel) İş Güvencesizliği

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), istihdamın devamlılığına yönelik tehdit ile iş özelliklerine yönelik tehdit arasındaki farklılığın önemini vurgulamıştır. Bu ayrım, bireyin bütün istihdamına yönelik bir tehdit veya ilerleme olanakları gibi işin belli değerli özelliklerine ait tehdit algılayıp algılamadığını dikkate almaktadır. İş özellikleri, kariyer gelişimi, gelir akışı, statü/öz saygı, özerklik, kaynaklar ve topluluk olarak ele alınmaktadır (Seçer, 2008:272).

Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999), Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) ayrımını nitel ve nicel iş güvencesizliği olarak adlandırmaktadır. Buna göre, birinin işinin sürekliliği hakkında kaygı duyması nicel iş güvencesizliği anlamına gelmektedir. Nitel iş güvencesizliği, çalışma koşullarında kötüleşme, kariyer olanaklarından

yoksunluk ve ücret artışının azalması gibi istihdam ilişkisinde kaliteyi zayıflatan algılanan tehditlere ilişkindir. Nitel ve nicel iş güvencesizliğinin, iş güvencesizliğinin sonuçlarıyla ilişkisinin farklı olabileceği belirtilmektedir (Seçer, 2008:271).

Nicel iş güvencesizliği işin devamlılığına (ya da kaybına) yöneliktir. Nicel iş güvencesizliğinde çalışanlar; asıl işlerini devam ettirip ettiremeyecekleri, işsiz kalıp kalmayacakları konusunda belirsizlik içindedirler. Nitel iş güvencesizliği, işin önemli özelliklerinin devamlı varlığını dikkate alan güvencesizliğe yöneliktir. Araştırmalar bilişsel iş güvencesizliğine karşın, duygusal iş güvencesizliğinin diferansiyel sonuçlarına ve nicel iş güvencesizliğine karşın nitel iş güvencesizliğinin diferansiyel sonuçlarına yöneliktir (De Witte, 2005:2).

Öznel veya algılanan iş güvencesizliği, bireyin durumu değerlendirmesi sürecini içermektedir. Durum, iş ile ilgili bir tehdit algılanmasına işaret etmektedir. Değerlendirme sonucu, çatışan, işin gelecekte var olup olmayacağını kesin biçimde belirleyememektedir. Ayrıca iş güvencesizliği kavramına güçsüzlük, yani iş kaybı tehditlerine karşı koyma güçsüzlüğü de eklenmektedir. Buna göre, kendi iradesi ile işten ayrılan çalışanların iş güvencesizliği yaşantılarının olmadığı belirtilmektedir. Nitekim iş güvencesizliği sadece irade dışı iş kaybı durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle iş güvencesizliği ile başa çıkma süreci önem taşımaktadır (Seçer, 2008:271).

Nicel iş güvencesi “bütünsel iş güvencesizliği”, nitel iş güvencesizliği “çok boyutlu iş güvencesizliği” olarak da tanımlanmaktadır. Bütünsel yaklaşım, iş güvencesizliğini işten çıkarılmanın bir ön aşaması olarak ele almaktadır. Bütünsel yaklaşım; işin gelecekte devam edip etmeyeceği ile ilgili olup, iş güvencesizliğine bütünsel yaklaşmaktadır. Bütünsel yaklaşımda iş güvencesi “işin mevcut haliyle” sürekliliğini ifade etmektedir. Örneğin işyerinin satılması, şirket birleşmeleri, yeniden yapılanma ve ileri teknoloji kullanımı gibi nedenlerle işin kaybedilmesi, iş güvencesini tehdit eden olayların sonucunda ortaya çıkan biçimini ifade etmektedir. Çok boyutlu iş güvencesizliği yaklaşımında iş güvencesizliği sadece işin kaybedilmesiyle ilgili bir tehditten değil, aynı zamanda işin çeşitli boyutlarında meydana gelecek değişikliklerden kaynaklanmaktadır (Çakır, 2007:125).

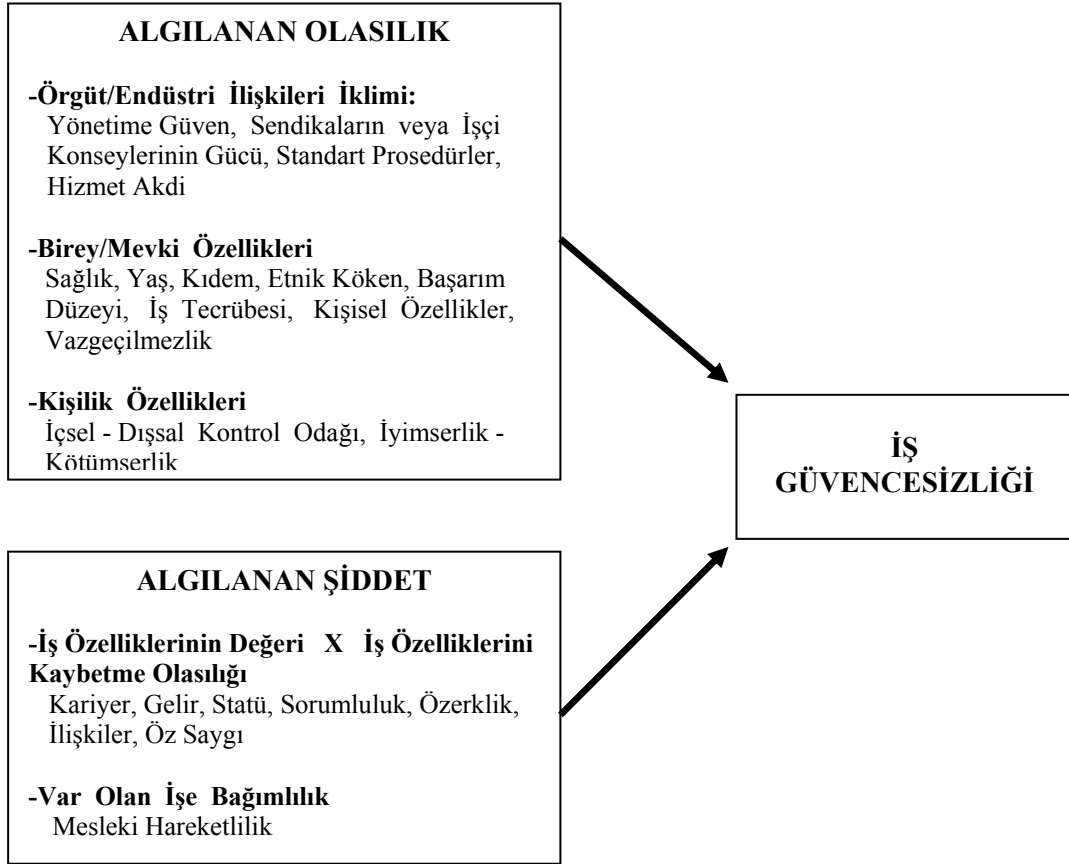
İş güvencesini çok boyutlu olarak ele alan yaklaşımda, bireyin işinde meydana gelebilecek olumsuz değişimlerin ve çalışanın haklarındaki gerilemenin birey açısından önemi ve algılanan olasılığı bir boyutu oluştururken, bu gerileme ve olumsuz değişikliklere karşı direnç göstermedeki güçsüzlük bir diğer boyutu oluşturmaktadır. Böylelikle iş güvencesizliği işi kaybetme konusundaki işaretlerin nasıl algılandığı ve bireyin direnci ile yakından ilgili olması bakımından öznel iş güvencesizliğine yakın bir anlayışa sahiptir. Her iki tür güvencesizlik de ekonomik, yasal ve örgütsel değişimlerin sonucu olarak yaşanabilmektedir (Çakır, 2007:125).

Çok boyutlu yaklaşıma göre iş güvencesizliği iş sözleşmesinin değiştirilmesiyle çalışanların haklarının kaybedilmesi yoluyla kendisini göstermektedir. Buna göre iş güvencesizliği iş fiili olarak sürdürüldüğü halde haklarda gerileme biçiminde de ortaya çıkmaktadır. İşin çeşitli boyutlarındaki değişimler Kinnunen v.d. (1999) tarafından işyerinde bir başka işe transfer edilme, işten geçici olarak çıkarılma, ücretsiz izin, ücretin kesilmesi gibi uygulamalar şeklinde ifade edilmiştir (Çakır, 2007:125).

2.5. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ BELİRLEYİCİLERİ

Birçok araştırmacı, işsizlik yaşantısının sosyal sınıf, cinsiyet ve yaş gibi çeşitli değişkenlere bağlı olarak azalabileceğini bildirmektedir. Aynı değişkenlerin iş güvencesizliği üzerinde de etkili olabileceği ileri sürülebilir. İş güvencesizliği, durumsal özellikler ile bireysel özellikler arasındaki etkileşimden doğmaktadır. Bireyin çevresinde tehdit olarak değerlendirdiği uyarıcılara/işaretlere dayalı olarak algılanan iş güvencesizliği düzeyi, kişilere göre farklılaşmaktadır. İş güvencesizliği yaşantısı temelde bireylerin yorumlarına bağlı olduğu halde, bazı durumsal özellikler bu yorumlamanın sonucunda iş güvencesizliğini artırma eğilimindedir. Aynı örgütte görev yapan çalışanlar arasında iş güvencesizliği düzeyindeki farklılaşmanın bir çerçeve altında incelenebileceği ileri sürülmektedir. İş güvencesizliğinin belirleyici değişkenleri; demografik özellikler, pozisyonel özellikler, kişilik özellikleri, çevresel ve örgütsel koşullar başlıkları altında incelenmektedir (Seçer, 2008:277-278).

Klandermans v.d., iş güvencesizliği belirleyicilerini iki bileşen altında incelemektedir. Buna göre iş güvencesizliği, birinin algıladığı işini kaybetme olasılığı ile algıladığı işini kaybetme şiddetinin fonksiyonudur. Algılanan olasılığı ve algılanan şiddeti veya ikisini de etkileyen tüm etkenler, şartlar veya durumlar iş güvencesizliğini arttırabilmektedir (Seçer, 2007:208).



Şekil 3. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri

Kaynak: Seçer, B. (2007): “*Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi*”, İzmir: Dokuz Eylül Ün. Sosyal Bilimler Enst. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, s.210.

Araştırmacılar iş güvencesizliği algısının belirleyicilerini genel olarak üç grupta toplamaktadır (İsaoğlu, 2004:5):

- 1) Belirli çevresel ve örgütsel şartlar (örneğin örgütsel değişimler ve iletişim).

- 2) Çalışanın bireysel ve pozisyonel özellikleri (örneğin yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü, iş akdi çeşidi).
- 3) Çalışanın kişilik özellikleri (örneğin benlik değeri, kontrol odağı).

2.5.1. Çevresel ve Örgütsel Şartlar

Çevresel koşullar, bireyin, işin sürekliliğinin tehlikede olduğunu düşünmesine neden olabilecek koşulları açıklamaktadır. Bu koşullar, özellikle işgücü piyasası ile ilişkili görülmektedir. Örneğin, çalışılan sektörde yaşanan krizler, işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik oranları, başlıca çevresel koşullara işaret etmektedir. Ayrıca bu koşullar, olası bir tehdidin şiddetini de etkilemektedir. Krizler, iş güvencesini tehdit etmekte ve olası işten çıkarılma durumunda başka bir iş bulmayı da zorlaştırmaktadır. Örgütsel koşullar ise, iş akdi özellikleri, rol ile ilgili özellikler ve üstlerle olan ilişkiler olarak ele alınmaktadır. İş güvencesizliği, iş akdinin özellikleri ile ilişkilidir. Buna göre, kısmi süreli ve tam süreli çalışanlar ile belirli süreli ve belirsiz süreli (geçici) iş akdiyle çalışanlar arasında iş güvencesizliği yaşantısının farklılaşabileceği ileri sürülmektedir. Kısmi süreli çalışanlar genellikle istihdam kalitesinin kötü olduğu işlerde çalışmaktadır. Belirli süreli iş akitleri ile çalışanlar ise belirli bir süre sonunda işlerini kaybedeceklerini bilmektedirler (Seçer, 2008:287).

Yeniden Yapılanma: İşletmelerin küresel rekabette avantaj sağlamak için başvurdukları; yeniden yapılanma (re-engineering), küçülme (downsizing), dış kaynak kullanımı (outsourcing), şirket birleşme ve satın almaları ve esneklik uygulamaları iş güvencesizliği olgusunun başlıca nedenleri olarak gösterilmektedir (Çakır, 2007:126).

Çevreye daha iyi uyum sağlamak amacıyla kurumda meydana gelen büyük değişiklikler olarak tanımlanan yeniden yapılanmalar, şirket küçülmelerini, birleşmelerini ve devirlerini içeren çok geniş bir alanı içine almakta ve çalışanlar üzerinde derin etkiler bırakmaktadır. Örgütsel küçülme, en yaygın yeniden yapılanma şekillerinden biridir. Örgütsel küçülmelerin sonuçları üzerine odaklanan araştırmalar öncelikli olarak; iş güvencesizliği algısı ve geride kalan çalışanların deneyimlerini ele almaktadırlar. Araştırmalar, küçülmelerin hem çalışanlar, hem de örgüt açısından

olumsuz sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalarda şirket birleşmeleri ve devirlerinin, örgüt çalışanlarında belirsizlik duygusuna, örgütsel kimlik kaybına ve artan çatışma duygusuna neden olduğu tespit edilmiştir (Öz, 2008:153-154).

Geride Kalanlar Sendromu: İşgücünün, maliyetlerin ve iş süreçlerinin azaltılması amacıyla çalışanlardan bir bölümünün geçici veya sürekli olarak işten çıkarılmasını gerektiren küçülme operasyonları sonucunda, işten atılmayıp çalışmaya devam edenlerin yaşadığı iş güvencesizliği kaygısı, “geride kalanlar sendromu” olarak da ifade edilmektedir (Çakır, 2007:126). Geride kalanlar sendromu; şirketlerde köklü değişim ve küçülme süreçlerinde, geride kalan iş gücünün yaşadığı olumsuz deneyimler olarak tanımlanmaktadır (Baltaş, 2007).

Geride Kalanlar Sendromu (Survivor Syndrome) kavramı ilk kez 1968 yılında Niederland tarafından ortaya atılmıştır. Japonya’ya atılan atom bombasından sonra, kurtulan kişilerde gözlemlenen korku, endişe ve panik “geride kalanlar sendromu” olarak adlandırılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütlerde yaşanan küçülme ve radikal değişim dönemlerinde çalışanların, Japonya’ya atılan atom bombası sonucunda kişilerde gözlemlenenlere benzer belirtiler sergiledikleri belirlenmiştir. Söz konusu belirtiler; “korku, emniyetsizlik, belirsizlik”, “sinirlilik, hüsrana, içlerleme”, “mutsuzluk, depresyon, suçluluk” ve “güvensizlik, adaletsizlik, haksızlığa uğrama” duygusu olarak sıralanabilir. Bu belirtiler, her düzeydeki çalışanlarda görülebilmekte ve o çalışanın karakteristik özelliklerine bağlı olarak farklı yoğunluklarda yaşanabilmektedir. Sendrom, örgütün önündeki gelişim/değişim için ciddi bir engel teşkil etmekte ve bu olumsuzluklar giderilmeden yürütülen politikalarından yarar sağlamak mümkün olamamaktadır. Özellikle kemikleşmiş bir örgüt kültürüne sahip olan ve çalışanların iş güvencesine önem verdiği, belirli bir ölçeğin üzerindeki işletmelerde bu sendromun çok daha yoğun yaşandığı ortaya koyulmuştur. Sendromun yoğun olarak yaşandığı ortamlarda, riskten uzak durma, şikayetçi bir duruş sergileme, kendini koruma ve süreci inkar etme eğilimlerinin arttığı belirtilmektedir. Özellikle ekonomi sathına yayılması istenen, geniş profesyonel katılım gerektiren ve aynı esnada bürokratik kapsamı zengin olan dönüşüm projelerinde sendromun makro ölçekte de yansımalarının olacağı açıktır (Tokel v.d., 2007:5).

Bilgi Düzeyi: Yapılan birçok araştırmada “bilgi düzeyinin” (information level), iş güvencesizliği algısının önemli belirleyicilerinden birisi olduğu bulunmuştur. Çalışanlar, kurumlarında yaşanan finansal krizle ilgili doğru ve yeterli bilgi aldıkları zaman, daha az iş güvencesizliği algısı hissetmektedirler. Böylece, çalışanların örgütlerine olan güvenleri artmakta ve algılanan güçsüzlük hissi de azalmaktadır. Bilgi, kişinin kontrol duygusunu yeniden kurmasına yardımcı olur. Yapılan araştırmalarda, gerçekçi bilgi verilen çalışanların, bilgi verilmeyen çalışanlara kıyasla daha az belirsizlik algıladıkları, daha fazla iş doyumunu ve bağlılık hissettikleri bulunmuştur. Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen’e (2000) göre, iş güvencesizliği algısını ve bunun yaratacağı olumsuz sonuçları engellemek için üst yönetimin üstlenmesi gereken en önemli görevlerden birisi, çalışanlarla hemen iletişim kurarak değişimin olası etkilerini anlatmaktır (Öz, 2008:154-155).

Psikolojik sözleşme: Psikolojik sözleşme, çalışan-işveren ilişkisinde birtakım fonksiyonları yerine getirir. Shore ve Tetrick’e (1994) göre, psikolojik sözleşmenin birinci fonksiyonu; taraflar arasındaki güvensizliğin azaltılmasıdır. Çünkü çalışma ilişkisinin tüm özelliklerini yazılı resmi sözleşmelerde belirtmek olası değildir. Psikolojik sözleşme çalışma ilişkisindeki bu boşluğu doldurmaktadır. İkinci olarak ise psikolojik sözleşme çalışan davranışını şekillendirir. Çalışan kendisinin örgüte karşı olan yükümlülüklerini, örgütün kendisine karşı olan yükümlülükleriyle karşılaştırarak, tutum ve davranışlarını buna göre şekillendirir. Son olarak da psikolojik sözleşme çalışana, örgüt içinde bir kontrol hissi verir (Güldal, 2008).

Rousseau’ya göre psikolojik sözleşmeler; çalışanların, işverenleriyle olan karşılıklı zorunluluklarının algısı olarak tanımlanır ve örgütte yaşanan belirsizliklerin azaltılması şeklinde bir fonksiyonu vardır. Psikolojik sözleşmeler güven ve inançla ilgili öznel varsayımlardır ve sadece zihinsel oldukları kabul edilmektedir. Çalışanların iş güvencesiyle ilgili açıkça ifade etmedikleri beklentileri olduğundan, iş güvencesine yönelik algılanan tehdit, psikolojik sözleşmenin ihlali olarak görülmektedir. Anlaşma bozulduğu zaman çalışan, dengeyi yeniden sağlayabilmek amacıyla daha az bağlılık ve motivasyon göstermektedir. Kuruma karşı gösterilen bağlılığın azalması pasif bir başa çıkma stratejisi olarak da algılanabilir. Çalışanlar örgütten psikolojik olarak geri çekilerek ileride yaşanacak olan iş kaybının olumsuz etkilerini azaltmaya çalışmaktadır.

Aynı örgüt içerisinde geçici ve daimi süreyle görev yapan çalışanların iş güvencesini içeren psikolojik anlaşmalara bakış açılarının farklı olduğu bulunmuştur. İş güvencesizliği algısının olumsuz etkilerinin geçici süreyle görev yapan çalışanlarda daha az olduğu tespit edilmiştir (Öz, 2008:155-156).

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: İşletmelerde ortaya çıkan söz konusu değişimler sonucunda yaşanabilen rol çatışması ve rol belirsizliği iş güvencesizliği kaygısını artırabilecek nitelikler taşımaktadır. Rol belirsizliği, çalışanların kontrol duygusunu tehdit ederek iş güvencesizliği algısına neden olabilmektedir. Rol belirsizliği, iş gerekleri ve süreci hakkında yeterli ve gerekli bilgilere sahip olunmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması ise, üstlenilen görevlerin birbirleri ile çatışma halinde olmasından kaynaklanmaktadır. Ashford v.d. (1989) rol çatışması ve rol belirsizliğinin, çalışanların örgütten aldıkları ve örgüte verdikleri konusunda kaygıya sebep olacağını bu kaygının da iş güvencesizliği hissini artıracığını belirtmişlerdir (Çakır, 2007:127).

2.5.2. Bireysel ve Pozisyonel Özellikler

Jacobson'a göre iş güvencesizliği subjektif bir yaşantıdır. Aynı uyarıcıya/duruma maruz kalan iki çalışan, farklı algılar ve yorumlardan dolayı farklı düzeylerde iş güvencesizliği hissetmektedirler. Bunun birinci nedeni, kişilerin tehdit düzeyini ne kadar ciddi algıladıklarına göre değişmesidir. İkinci neden ise, tehdidin gerçekliğiyle ilgili algılanan ciddiyettir. Örneğin, işini kaybetmeyi daha ciddi bir olay olarak algılayan çalışanlar daha fazla güvencesizlik hissedecektir. İş güvencesizliği ve sonuçları arasındaki ilişki, demografik özelliklerden dolayı farklılık göstermektedir (Öz, 2008:156).

Cinsiyet: Cinsiyet, iş güvencesizliğinin belirleyicileri içerisinde, en önemli demografik değişkenlerden birisi kabul edilmektedir. Literatüre baktığımızda bu konuyla ilgili farklı sonuçların göze çarptığı görülmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda, erkeklerde kadınlara kıyasla, iş güvencesizliği stresi ile bunun olumsuz sonuçları arasında daha güçlü bir ilişki görülmektedir. Bunun muhtemel nedeni,

erkekler yüklenen; aileyle ilgili geleneksel rollerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle erkekler iş kaybı olasılığıyla karşı karşıya kaldıklarında daha fazla zorlanmaktadırlar. Son zamanlarda yapılan araştırma sonuçlarına göre, erkeklerde iş güvencesizliği algısı ile yarattığı sonuçlar arasında kadınlara kıyasla daha kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir. Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen'in (2000) yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre bankacılık sektöründe ve fabrikada çalışan kadınlar erkeklerle kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedir. Araştırmacılara göre, erkeklerin baskın oldukları iş kollarında kadınlar daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadır. Yapılan bir diğer araştırma sonucuna göre de, kadınların erkeklerle kıyasla iş kaybından daha kötü etkilendikleri ve işleriyle ilgili daha fazla belirsizlik hissettikleri bulunmuştur (Öz, 2008:156-157).

Cinsiyet değişkeni, Naswall ve De Witte (2003) tarafından, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği yaşayacakları hipotezi ile araştırılmıştır. Araştırmada bu hipotez desteklenmemiştir. Cinsiyetin sadece Belçika'da belirleyici bir etken olduğu görülmüştür. Fakat bu örnekte kadın çalışanlar erkek çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşamaktadır. Naswall ve De Witte (2003), yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşayan kadın çalışanların, aileye gelir getiren tek kişi kadın olduğunda ortaya çıkabileceği açıklamasını yapmaktadır. Gerçekten birçok Avrupa ülkesinde kadınlarla erkekler arasındaki geleneksel rol bölüşümünün hem değişen aile yapısı, hem de kadınların işgücüne katılımlarının artması nedeniyle değişime uğradığı belirtilmektedir. Özellikle kadının aile reisi olduğu ailelerde iş, geçim için hayati önem arz etmektedir (Seçer, 2008:279).

Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (1999), iş güvencesizliği ve bazı iş tutumları (örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi, değişime direnç, algılanan başarımlar, algılanan örgütsel destek) üzerinde cinsiyetin etkisini araştırmıştır. Araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşadıkları hipotezi ileri sürülmektedir. Öğretmenlik bir kadın mesleği olarak görüldüğü için kadınların daha fazla iş güvencesizliği yaşayacakları ileri sürülmektedir. Ayrıca erkek öğretmenlerin okullarda daha güvenceli sayılan idari kademelerde buldukları belirtilmektedir. Bu hipotez, erkek öğretmenler daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı için desteklenmemiştir. Araştırmada, iş güvencesizliği nitel ve

nicel ayırım açısından, yani işin tümüne olan tehditler ve iş özelliklerine olan tehditler açısından ölçülmüştür. Buna göre, erkek öğretmenler daha çok işin finansal boyutları ile ilgilenmektedir. Kadın öğretmenler ise hem finansal boyutlara, hem de iş içeriğine ve iş programına olan tehditlerle ilgilenmektedir. Kadınların aile sorumlulukları düşünüldüğünde, iş ile ilgili özelliklerle ilgilenmeleri normal karşılanmaktadır (Seçer, 2008:280).

Yaş: İş güvencesizliğinin belirleyicileri içerisinde en önemli demografik değişkenlerden biri de yaştır. Mohr'un (2000) yaptığı araştırmanın bulgularına göre, yaş ve iş güvencesizliği algısı arasında güçlü bir olumlu ilişki bulunmuştur. Buna göre, yaşlı çalışanlar gençlere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedir. Hartley ve arkadaşlarının (1991) yapmış oldukları araştırma sonuçları da bu bulguyu destekler niteliktedir. Ancak, yapılan araştırmalar genelde iki değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olmadığı yönündedir. 20-59 yaş arasındaki deneklerin, 20 yaş altı ve 60 yaş üstü deneklere kıyasla iş kaybından daha fazla etkilendikleri bulunmuştur. Naswall ve Witte'nin (2003) araştırmalarının sonucunda da değişkenler arasındaki olumlu ilişki desteklenmemiştir. Araştırmacılar, Hollanda ve İsveç'ten elde ettikleri bulgularında yaşın yordayıcı olmama nedenini; orta yaş grubunun (30-50 yaş) çocuk ve aile sorumluluğuna sahip oldukları için, bir gelire ihtiyaç duyduklarına ve daha fazla iş güvencesizliği hissetmelerine bağlamışlardır. Leana ve Feldman (1990), doğrusal olan ilişkiyi, yapılan araştırmalara genelde 20 yaş altı ve 50 yaş üzeri deneklerin katılmamasıyla açıklamaktadır (Öz, 2008:157).

Kıdem: Özellikle kıdemın önemli olduğu örgütlerde, daha fazla yıl hizmette bulunan çalışanlar, daha az süre görev alan çalışanlara kıyasla daha az iş güvencesizliği algısı hissetmektedir. Ancak, özellikle finansal kriz dönemlerinde kıdem, iş güvencesinin bir garantisi olamamaktadır. Kıdem, işten çıkarmalar sırasında tek belirleyici faktör değildir. Araştırmacılara göre, bu değişkenin psikolojik bir etkisi bulunduğu varsayılmaktadır. Öğretim görevlileriyle yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, kıdemli çalışanlar, daha az kıdemli çalışanlara kıyasla daha fazla iş güvencesi hissetmektedir. Bir diğer araştırma sonucunda ise kuruma yeni gelen çalışanların rolleri daha belirsizdir ve bu kişiler kurumda kalmak için daha istekli

olmaktadırlar. Bu nedenle daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedirler (Öz, 2008:158).

Eğitim Seviyesi: Eğitim seviyesi düşük olanların, istihdam seçeneklerinin kısıtlı olması nedeniyle daha fazla iş güvencesizliği yaşayacağı ileri sürülmektedir. Naswall ve De Witte'nin (2003) araştırmaları sonucu, iki ülke örneğinde eğitim seviyesi ile iş güvencesizliği arasında ilişki olduğu belirtilmektedir. Vuuren, Klandermans, Jacobson ve Hartley (1991), benzer şekilde Hollanda'daki araştırmaları sonucunda, yüksek düzeyde eğitilmiş çalışanların, işleri hakkında kendilerini güvencede hissettiklerini tespit etmişlerdir. Wilson, Eitle ve Bishin (2006), ABD'de yaptıkları araştırmada, Afrikalı Amerikalıların neden beyazlardan daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşadıklarını incelemiş ve araştırma sonucunda, Afrikalı Amerikalıların beşeri sermaye ve iş/işgücü piyasası özellikleri birikimleri nedeniyle algılanan iş güvencesizliği yaşadıkları sonucuna varmıştır (Seçer, 2008:282-283).

Medeni Durum: Bir eşle birlikte yaşamak iş güvencesizliği algısının olumsuz sonuçlarına karşı tampon etkisi göstermektedir. Aynı evi paylaşan ve/veya evli olan çalışanların kazançlarına daha az bağımlı oldukları varsayılabilir. Ancak bunu söyleyebilmek için eşin bir gelirinin olması gerekmektedir. Naswall ve Witte (2003), çalışanın kazancına yönelik bağımlılığının bir göstergesinin de yaşadığı evde çocuğu olup olmaması olduğunu belirtmiştir. Ancak yaptıkları araştırma, kişinin bir başkasının sorumluluğunu üstlenmesinin işiyle ilgili olarak daha fazla kaygı duyacağı hipotezini desteklememiştir. Bunun nedeni olarak da, şöyle bir varsayımda bulunulmuştur: Çocuğa sahip olmanın olumsuz etkisi, hem eşin varlığı, hem de içinde bulunulan ekonomik durum dolayısıyla hafiflemektedir (Öz, 2008:158).

Evli olma öncelikle bir ev geçindirme sorumluluğu nedeniyle mevcut işe olan bağımlılığı arttırmaktadır. Fakat aynı zamanda, evli olmak ya da bir romantik eşe sahip olmak, sosyal destek sağlaması açısından iş güvencesizliği düzeyi ile ilişkili görülmektedir. Nitekim, Lim (1996), çalışanın eşini önemli bir iş dışı destek kaynağı olarak tanımlamaktadır. Fakat Naswall ve De Witte'nin (2003), bir eşin varlığının iş güvencesizliği ile ilişkili olduğu hipotezi desteklenmemiştir. İş güvencesizliği araştırmalarında sosyal destek, genelde iş güvencesizliği ve sonuçları arasındaki ilişkiyi

etkileyen bir değişken olarak araştırılmıştır. Özellikle iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık, iş doyumunu arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediği dikkate alınmaktadır. Fakat Naswall ve De Witte (2003), sosyal desteği bir belirleyici olarak eş sahibi olma ile araştırmaktadır. Buna göre, sadece eş sahibi olmak, iş güvencesizliği düzeyi üzerinde etkili bulunmamıştır. Medeni durum ile ilgili bir başka bir değişken de çocuk sahibi olmadır. Çocuğu olan çalışanların, çocuk sorumluluğu olmayan çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşayacağı ileri sürülmektedir. Naswall ve De Witte'nin (2003) araştırmasında bu hipotez de desteklenmemiştir. Bunun nedeni olarak, çocuk sahibi olmanın olumsuz etkilerinin (ekonomik gerilim ve sorumluluk) hem bir eşin varlığıyla, hem de ekonomik durum ile azalabileceğini ileri sürülmektedir (Seçer, 2008:280-281).

Sosyal Destek: Sosyal desteğin iş güvencesizliği algısını azalttığına yönelik birçok bulguya rastlanmaktadır. Bu değişkeni “iş temelli” ve “iş temelli olmayan” sosyal destek olarak ikiye ayırabiliriz. İş arkadaşları ve yöneticiler tarafından sağlanan destek, iş güvencesizliği algısının olumsuz sonuçları arasında yer alan, iş doyumsuzluğunun olumsuz etkilerini ve iş arama davranışını azaltmaktadır. Çalışma arkadaşları ve yöneticiler, iş ortamının tekrar değerlendirilmesini sağlayarak, mevcut durumun daha az tehdit edici ve yönetilebilir olmasına yardımcı olmaktadır. Örgütsel davranış literatürüne yönelik olarak yapılan araştırma bulgularına göre, kişinin özel yaşam kalitesinin iş yaşamını da etkilediği bulunmuştur. İş kaybına yönelik literatüre baktığımızda, sosyal desteğin tampon etkisi yarattığına dair birçok bulguya rastlanılmaktadır. Arkadaşların ve ailenin desteği işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmekte ve işin özelliklerine yönelik tehdit algısına daha az olumsuz tepki verilmesinde kritik rol oynamaktadır (Öz, 2008:159).

Çalışma Şekli: Mavi yakalı çalışanların iş piyasasında daha az alternatifleri olduğu; dolayısıyla, çalkantılı zamanlarda daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettikleri bulunmuştur. Araştırmalar, mavi yakalı çalışanların, beyaz yakalı çalışanlara ve yöneticilere kıyasla kazançlarına daha fazla bağımlı olduklarını göstermektedir. Bu çalışanların olumsuz sosyal ilişkileri veya düşük finansal kaynakları, içinde buldukları durumu atlatmaya yardımcı olmaktan yoksundur. Ancak, son yıllarda mavi yakalı çalışanlar üzerinden personel kısıtlamasına gidilmesi

dramatik bir şekilde değişmiştir. Yaşanan küçülmeler sonucunda bütün pozisyonlardaki çalışanlar bu uygulamaya dahil olmuştur. Mavi yakalı personelin tersine, beyaz yakalı çalışanlar sürpriz bir biçimde iş güvencelerinin kaybolmasıyla yüz yüze gelmişlerdir (Öz, 2008:159-160).

İş Sözleşmesi Şekli: Bir örgütte yarı zamanlı olarak çalışanlar, kendilerini görev aldıkları kurumun bir parçası olarak algılamadıkları için, tam zamanlı olarak çalışanların sergiledikleri davranış örneklerini göstermemektedirler. Bu nedenle, yarı zamanlı çalışanlar işlerinin devamlılığına yönelik daha fazla güvencesizlik algısı hissetmektedirler. Bu konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalar, yukarıda değinilen sonuçları desteklemektedir. Örneğin, Sales'in (1990) Kanadalı denekler üzerinde yaptığı araştırmada, yarı zamanlı çalışanların, tam zamanlılara kıyasla daha az iş güvencesi algıladıkları bulunmuştur. Ancak Naswall ve Witte'nin (2003) yapmış olduğu araştırmada birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Farklı ülkelerde yürütülen çalışmanın sonucunda; İtalya ve Almanya'dan elde edilen verilerin literatürle uyumlu olduğu görülmüşse de, Belçika ve İsveç'ten elde edilen verilerden bu hipoteze destek sağlanmamıştır. Hollanda'da ise tam zamanlı çalışanlar daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıklarını belirtmişlerdir (Öz, 2008:160).

Kinnunen ve Natti (1994), istihdam durumu ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İstihdam durumu; sürekli, gönüllü geçici ve gönüllü olmayan geçici çalışma biçiminde ele alınmaktadır. Buna göre, geçici çalışma, iş güvencesizliği ile ilişkili bulunmuştur. Daha önce yaşanan işten çıkarılma değişkeninden sonra, iş güvencesizliği ile en yüksek ilişkili olan değişken geçici çalışmadır. Kinnunen ve Natti, geçici çalışma için gönüllü ve gönüllü olmayan ayrımını yapmaktadır. Bu ayrım, bazı çalışanlar gönüllü olarak geçici çalışmayı seçebileceği için önem taşımaktadır. Gönüllü seçilen geçici çalışma durumunda, çalışanın algıladığı iş güvencesizliği düzeyi diğerlerinden farklı olabilecektir (Seçer, 2008:287).

Bir diğer iş sözleşmesi şekli de “belirli süreli” ve “belirsiz süreli” iş sözleşmeleridir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde zaman sınırlaması mevcuttur. Danışmanlar ve geçici çalışanlar bu grup içinde sayılmaktadır. Yapılan çalışmalar, yarı zamanlı çalışanlarda olduğu gibi, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin

örgütlerine olan bağlılıklarının düşük olduğunu göstermektedir. Bu kişiler yeniden yapılanmalar sırasında işlerini kaybetme olasılığıyla daha fazla karşı karşıya kalmaktadırlar. Araştırmalar, belirli süreyle çalışan personelin diğerlerine kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettiğini göstermektedir (Öz, 2008:161).

Sendika Üyeliği: İş güvencesizliği algısının bir boyutu olan “güçsüzlüğün” azaltılmasına katkıda bulunan etkenlerden bir başkası da sendika üyelikleridir. Sosyal desteğin bir yönü de, yine sendikalar tarafından sağlanmaktadır. Sendika üyesi olan çalışanlar, “kötü zamanlarda” sendikanın olumlu yönde bir destek sağlayacağına ve kendilerinin yerine ayakta duracaklarına inanmaktadır. Eğer kişiler, sendikanın iş kaybını engelleyebileceğine inanırsa, daha az iş güvencesi yaşamaktadır. Ancak, bu konuda yapılan araştırma sayısı kısıtlı ve bulgular çelişkilidir. Sendika üyeliği ile örgüte bağlılık ve değişime karşı olumlu tutum sergileme arasında olumlu ilişki bulunmuş, fakat iş güvencesizliği algısı ile sendika üyeliği arasında bir ilişki bulunamamıştır (Öz, 2008:161).

Naswall ve De Witte (2003), sendika üyesi olan çalışanların, olmayanlara göre iş güvencesizliğini daha az yaşayacakları hipotezini ileri sürmüşlerdir. Ancak analize dahil edilen üç ülkeden hiçbirinde bu hipotez desteklenmemiştir. Belçika’da sendika üyesi olan çalışanların olmayanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Sendika üyesi olan çalışanların işlerini kaybedebilme olasılığı hakkında uyarıldıkları düşünülmektedir. Bu durum işçileri haberdar etmekte ve iş güvencesizliği seviyesini yükseltmektedir. Sendika üyeleri arasındaki yüksek iş güvencesizliği için diğer bir açıklama ise istihdamları daha az güvenceli olan alanlarda çalışan çalışanların sendika üyesi olmaya daha yatkın olmalarıdır. Nitekim bazı araştırmalarda, sendika üyesi çalışanların, sendikanın çalışması gereken en önemli alanlardan biri olarak iş güvencesini gördükleri ortaya çıkmıştır. Bu durum, çalışanların işlerindeki belirsizliğin bir sonucu olabilmektedir. Benzer şekilde Kinnunen ve Natti (1994), sendika üyeliği ile iş güvencesizliği arasında düşük düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Bu durum Naswall ve De Witte’nin araştırma sonuçlarını doğrular niteliktedir (Seçer, 2008:283-284).

İşten Çıkarılma Geçmişi: Bireylerin daha önce yaşadıkları işten çıkarılma veya işleri ile ilgili özelliklerin değişimi tecrübesi, yani daha önce yaşadıkları nicel ve nitel iş

güvencesizliği, algılanan iş güvencesizliği üzerinde etkili olabilmektedir. Nitekim Roskies ve Louis-Guerin (1990), çalışanların daha önce, işe son verme veya kademe indirme biçiminde işten çıkarılma yaşayıp yaşamadığını iş geçmişi adını verdikleri değişken ile bir belirleyici olarak araştırmışlardır. Buna göre iş geçmişi, özellikle işin özelliklerine olan tehdit için yordayıcı bir değişken olarak tespit edilmiştir. Benzer şekilde Kinnunen ve Natti'de (1994), artan iş güvencesizliğinin özellikle önceki işsizlik deneyimi ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Reisel (1997), ABD'de yaptığı araştırmada, önceki iş kaybı ile iş güvencesizliğinin olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Daha önce işten çıkarılma yaşayan bir çalışanın, tekrar işten çıkarılmaya aday olduğu ileri sürülebilir. İşten çıkarılan çalışanların belli özelliklere göre seçildiği düşünülürse, bu özelliklerini devam ettiren çalışanlar, işten çıkarmaya konu olabilecektir (Seçer, 2008: 284).

2.5.3. Kişilik Özellikleri

Bireysel farklılıklar, iş güvencesizliği yaşantısı ile kişisel tepkiler arasındaki ilişkide tampon işlevi görmektedir (İsaoğlu, 2004:12). İş güvencesizliğine neden olan bireysel etkenlerden bir kısmı, bireyin niteliği ve istihdam edilebilirliği ile ilgili iken, bir kısmı ise içinde bulunduğu durumu algılama biçimini etkileyen kişilik özellikleri ile ilgilidir (Çakır, 2007:126).

Kişilik özellikleri, iş güvencesizliği düzeyindeki farklılıkların açıklanmasında önemli bir faktör olarak ele alınmaktadır. Kinnunen ve Natti (1994), iş güvencesizliğinin belirleyicilerinin açıklanmasında kişilik özelliklerinin dikkate alınmasının, açıklanan varyans oranını yükselteceğini belirtmektedir. Gerçekten de, bazı araştırmalarda, kişilik özellikleri, iş güvencesizliğinin önemli açıklayıcısı olarak tespit edilmiştir. Literatürde kişilik özellikleri olarak duygusallık, kontrol odağı, öz saygı ve belirsizliğe tahammül edebilme değişkenleri kullanılmıştır. Bu özellikler, bazı araştırmalarda belirleyici olarak ele alınırken, bazılarında iş güvencesizliğinin belirleyicileri ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiye olan etkileri açısından ele alınmıştır (Seçer, 2008: 284-285).

Kişilik özellikleri, iş güvencesizliğini algılama ve direnebilmede güçsüzlük ile yakından ilgilidir. Karamsar, dışsal kontrol odağına sahip, özgüveni düşük bireylerin iş güvencesizliğini algılama ve tepkileri diğerlerinden daha farklı olacaktır. Daha çok öznel iş güvencesizliğini etkileyen bu özellikler, çoğu zaman işten çıkarılma riskini artıran özellikler olabilecektir (Çakır, 2007:126).

Olumlu ve Olumsuz Duygulanım: Roskies, Louis\Guerin ve Fournier (1993), iş güvencesizliği ile olumlu ve olumsuz duygulanım ilişkisini araştırmıştır. Çalışmada iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesine olan risk ve algılanan iş güvencesine karşı risk biçiminde ele alınmaktadır. İlk biçim; akut iş güvencesizliğine, ikinci biçim ise; uzun vadeli iş güvencesizliğine işaret etmektedir. Olumsuz duygulanım ile akut iş güvencesizliği arasında orta düzeyde olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Yani bireyin olumsuz duygulanımı arttıkça, akut iş güvencesizliği de artış göstermektedir. Uzun dönemli iş güvencesizliği ile olumlu duygulanım arasında orta düzeyde olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla bireyin uzun dönemli iş güvencesizliği yaşaması, olumlu duygulanımını düşürücü etki yaratmaktadır. Böylece olumsuz duygulanım ve nesnel iş güvencesizliği arasındaki olumlu ilişki, açık bir güvencesizlik durumunda kişilik özelliklerinin bu düzeyi arttırabileceğine işaret etmektedir. Algılanan iş güvencesizliği ile olumlu duygulanım arasındaki olumsuz ilişki ise belli bir süre içinde kişilik özelliklerinin belirsizliği azaltabileceğini göstermektedir (Seçer, 2008: 285).

Kontrol Odağı: Ashford, Lee ve Bobko (1989), kontrol odağını, iş güvencesizliğinin algılanan güçsüzlük boyutu ile doğrudan ilişkili bir kişilik özelliği olarak değerlendirmektedir. İç kontrol odağına sahip kişiler, dış kontrol odağına sahip kişilerle karşılaştırıldığında, bu kişilerin çevresel olayların etkisine daha az maruz kaldıkları ve çevreden gelen tehdiye karşı koyma güçleri olduğuna inandıkları belirtilmektedir. Bu nedenle, iç kontrol odağına sahip kişilerin iş güvencesizliğini daha düşük düzeyde algılayacaklarını ileri sürmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, dış kontrol odağı, artan iş güvencesizliği ile ilişkili bulunmuştur. Vuuren, Klandermans, Jacobson ve Hartley (1991), yaptıkları çalışmalarda, durumlarının kendileri dışındaki faktörlerce kontrol edildiğine inanan çalışanların daha fazla güvencesizlik yaşadığı ortaya konulmuştur (Seçer, 2008: 285-286).

Özsaygı: Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen (1999), öz saygıyı, iş güvencesizliğinin belirleyicisi olarak ele almışlardır. Buna göre, düşük düzeyde öz saygı, yüksek düzeyde iş güvencesizliğinin açıklayıcısı olarak görülmüştür. Bu sonuç, Vuuren, Klandermans, Jacobson ve Hartley (1991) araştırması ile uyumludur. Vuuren, Klandermans, Jacobson ve Hartley'de (1991) daha düşük düzeyde öz saygının iş hakkında kendini daha güvencesiz hissetme ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Orpen (1994), iş güvencesizliği ve psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada, öz saygı ile çalışanın kişisel kontrol inancının bu ilişkiyi etkilediğini belirtmektedir (Seçer, 2008: 286).

Belirsizliğe Tahammül Edebilme: Belirsizliğe tahammül edebilme, iş güvencesizliği yaşantısı sürecinde ortaya çıkan belirsizliğe karşı koyabilmek için gerekli görülmektedir. Belirsizliğe tahammül edebilme düzeyi düşük olan bireylerin iş güvencesizliği yaşantılarının yüksek olacağı ileri sürülmektedir. Adkins, Werbel ve Farh (2001), belirsizliğe tahammül edebilmenin iş güvencesizliği ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu ileri sürmüşler, ABD'de finansal kriz yaşayan bir üniversitede yaptıkları araştırma sonucunda da belirsizliğe tahammül edebilmenin önemli bir iş güvencesizliği belirleyicisi olduğunu görmüşlerdir. Reisel (1997), belirsizliğe tahammül edememe özelliğini, iş güvencesizliği ve belirleyicileri arasındaki ilişkiyi etkileyen bir değişken olarak araştırmaktadır. Buna göre, belirsizliğe tahammül edememe özelliği, belirsiz durumların bir tehdit kaynağı olarak görülmesine neden olabilmektedir. Araştırma sonucunda bu hipotez desteklenmemiştir. Ancak, regresyon analizi sonucunda iş güvencesizliği belirleyicisi olarak ele alınan rol belirsizliği ile belirsizliğe tahammül edememe özelliğinin etkileşim gösterdiği görülmüştür. Belirsizliğin iş yaşamının tümüne yayıldığı günümüzde, belirsiz koşullara uyum gösterebilme, başarılı olabilmenin başlıca şartı olarak görülmelidir (Seçer, 2008: 286-287).

2.6. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SONUÇLARI

Algılanan iş güvencesizliği; birey, örgüt ve aile üzerinde önemli etkileri olan bir boyut kazanmıştır. İş güvencesizliği bir stres yaratıcı olarak ele alınmakta ve buna göre, stres verici bir durum beklentisi, olayın kendisi kadar şiddetli bir kaygı kaynağı

olabilmektedir. Nitekim Depolo ve Sarchielli (1987), işlerini kaybeden çalışanlar ile işlerine devam eden çalışanları, duygusal iyilik halleri açısından karşılaştırmışlardır. Buna göre, her iki grup arasında farklılık saptanmamıştır ve her iki grup için de duygusal iyilik hali düşük düzeyde tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin bir stres yaratıcı olarak çeşitli stres tepkileri ile ilişkili bulunması normal karşılanmalıdır. Nitekim, iş güvencesizliğinin iş kaybı gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Seçer, 2008: 288).

İş güvencesi algısının birey ve örgüt açısından ciddi sonuçlar doğurduğu, yapılan araştırmalarda iş güvencesizliği algısının, işle ilgili birçok tutum ve davranışla ilişkili bulunduğu görülmektedir (İsaoğlu, 2004:13).

		TEPKİNİN ODAĞI	
		BİREYSEL	ÖRGÜTSEL
TEPKİNİN BİÇİMİ	KISA VADELİ	İş Tutumları	Örgütsel Tutumlar
		İş Doyumu	Örgütsel Bağlılık
	İşe Bağlılık	Güven	
	UZUN VADELİ	Sağlık	İş ile İlgili Davranışları
Fiziksel Sağlık		Performans	
Zihinsel Sağlık	İşten Ayrılma Eğilimi		

Şekil 4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Kaynak: Seçer, B. (2008): “Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları”, *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, Editör: Tarık Solmuş, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, Haziran 2008, s.290

İş güvencesizliğinin sonuçları, bireylerin iş güvencesizliği karşısında verdikleri tepkilerden oluşmaktadır. Bu tepkilerin ortaya çıkardığı sonuçlar, bireysel ve örgütsel sonuçlar şeklinde ele alınabileceği gibi, kısa dönemli ve uzun dönemli sonuçlar olarak da değerlendirilebilir. İş güvencesizliğinin, birey, örgüt ve zaman bağlamındaki sonuçları Şekil 4’de görülmektedir. Bireysel açıdan kişinin sağlığına zarar veren ve iş doyumunu düşüren etkiler doğuran iş güvencesizliği, örgütsel açıdan çalışanların örgütlerine olumsuz tutumlar sergilemelerine, örgütte kalma konusunda isteksizliğe ve performans düşüşüne neden olmaktadır. İş güvencesizliği işletmelerdeki etkisinden

daha çok, çalışanların sağlıkları, tutum ve davranışları üzerinde belirgin etkiler ortaya çıkardığı belirtilmiştir (Çakır, 2007:128).

Sverke, Hellgren ve Naswall (2002), çalışmasında, iş güvencesizliğinin sonuçlarını; kısa ve uzun vadeli tepkiler ile bireye ve örgüte yönelmiş tepkiler olarak ayrılmaktadır (Bkz. Şekil 4). Buna göre, bazı sonuçlar kısa vadede ortaya çıkmakta iken, bazı sonuçlar belli bir süre iş güvencesizliğine maruz kaldıktan sonra ortaya çıkmaktadır. Bazı durumlarda kısa vadeli sonuçlar, iş güvencesizliği ile uzun vadeli sonuçlar arasında aracılık ilişkisi göstermektedir. Örneğin, kısa vadede iş duyumsuzluğu, iş güvencesizliği belli bir süre devam ettiği takdirde, psikolojik sorunlara, mesela, işten ayrılma eğiliminin artmasına neden olabilmektedir (Seçer, 2008: 289).

2.6.1. İş Güvencesizliğinin Tutumlar İle İlgili Sonuçları

Tutumsal sonuçlar, iş güvencesizliği yaşantısından hemen sonra gelişen kısa vadeli tepkilerdir. Bu tutumlar bireylerin beklentilerini karşılamayan koşullara karşı gösterdikleri tepkiler olarak ele alınabilir. Bazı kaynaklarda tutumsal sonuçlar iş, iş dışı ve örgüt ile ilgili olarak ayrılmaktadır (Seçer, 2007:233).

İş Doyumu: İş doyumu, iş güvencesizliği araştırmalarında en fazla araştırılan sonuçlardan biridir. Çünkü iş doyumu, genellikle iş tutumları ile eşdeğer görülmektedir. İş doyumu, çalışma halinde yaşanan olumsuz duygu düzeyinden çok, olumlu duygu düzeyi açısından ele alınmakta, iş, ücret ve işin diğer boyutlarından sağlanan doyumun bilişsel durumudur. Birçok araştırma işçilerin işin sürekliliğine olan tehditler nedeniyle işleri ile ilgili doyumuzluk yaşadığını göstermektedir. Nitekim işin güvence sağlaması, işin önemli boyutlarından biridir. Eğer kişiler işlerini kaybetmekten kaygılanıyorsa, bu hoşnutsuzluğun işlerinin diğer boyutlarına yayılabileceği belirtilmektedir (Seçer, 2007:234).

Ashford v.d., iş doyumu ile iş güvencesizliğinin negatif ilişkili olduğu hipotezini araştırmıştır. Sonuç olarak, iş güvencesizliği iş doyumu ile negatif ilişkili bulunmuştur. Kinnunen ve Natti araştırmalarında, iş doyumundaki varyansın, en iyi algılanan iş

güvencesizliği ile açıklandığını, fakat bunun yordayıcı gücünün sadece %3 olduğunu belirtmektedir. İş doyumu ile iş güvencesi arasındaki ilişkiyi ele alan Davy vd. ise, iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Chirumbolo ve Hellgren, iş doyumu ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç'te araştırmıştır. İş güvencesizliğinin iş doyumu ile negatif ilişkili olduğunu ileri sürmektedirler. Bu hipotez, tüm ülkeler için desteklenmiştir. Buitendach ve De Witte, Güney Afrika'da iş güvencesizliği ile içsel ve dışsal İş doyumsuzluğu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuç olarak, iş güvencesizliği dışsal iş doyumsuzluğu ile ilişkili bulunmuştur. Dışsal iş doyumu ücret, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi iş görevleri veya çalışma içeriği ile ilgili doyum olarak ele alınmaktadır. İçsel iş doyumu ise, iş görevlerinin kendisi (çeşitlilik, becerileri kullanma, özerklik) ile ilişkilidir. İş güvencesizliğinin dışsal iş doyumsuzluğu ile ilişkili olması, bu boyut ücret ve çalışma koşullarını kapsadığı için normal karşılanmalıdır (Seçer, 2007:234).

Örgütsel Bağlılık: Araştırmalar çalışanların zaman içerisinde örgüte karşı tutumsal ve duygusal olarak bağlılık geliştirdiğini göstermektedir. İş güvencesizliği algısı firmaya yönelik olarak gelişen bu tip temel bağlanmaları tehdit etmektedir. Bu açıdan bakıldığında, iş güvencesizliği algısının, örgütsel bağlılığı olumsuz bir biçimde etkilediği bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda, belirli süreli iş akdiyle çalışan personelin, belirsiz süreyle çalışan personele kıyasla daha az bağlılık hissettikleri bulunmuştur. Probst'un (2003) yapmış olduğu araştırmaya göre örgütsel bağlılık ve yeniden yapılanma arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür. Burg ve Elizur'un (1992) yapmış olduğu araştırmanın bulguları örgüte bağlılığa yönelik literatürü destekler niteliktedir; iş güvencesizliği algısı arttıkça bağlılık azalmaktadır (Öz, 2008:163).

Ashford, Lee ve Bobko (1989), algılanan iş güvencesizliğinin artmasının, örgütsel bağlılığın azalması ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Rosenblatt ve Ruvio (1996), yüksek iş güvencesizliğinin düşük örgütsel bağlılığa yol açtığını görmüşlerdir. Chirumbolo ve Hellgren (2003), örgütsel bağlılığın iş güvencesizliği ile olumsuz yönde bir ilişkisinin olduğunu görmüşlerdir. Görüldüğü üzere, iş güvencesizliğine maruz kalan çalışanlar, tepkilerini örgüte olan bağlılıklarını azaltarak cevap vermektedirler. Ancak Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen (2000), iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri boylamsal araştırmalarında, iş güvencesizliği

düzeyi arttığında örgütsel bağlılığın da arttığını tespit etmişlerdir. Başka istihdam olanakları sınırlı olan çalışanların, iş güvencesizliği durumunda var olan işlerine ve örgütlerine daha sıkı bağlandıkları ileri sürülmektedir. Böylece algılanan iş güvencesizliği ve sonuçlarının işgücü piyasası güvencesi ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. İşgücü piyasası güvencesizliği durumunda, mevcut işin önemi artacaktır (Seçer, 2008:291-292).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bu değişken hakkında yapılmış olan araştırma sayısı çok fazla değildir. King'in (2000) araştırma sonucuna göre, iş güvencesizliği algı düzeyi yüksek olan çalışanların daha düşük düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri bulunmuştur (Öz, 2008:164).

İşe Bağlılık: Algılanan iş güvencesizliği sonucu, çalışanların işe bağlılıkları da etkilenmektedir. İşe bağlılık, bireyin işi ile psikolojik özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır. İşe bağlılık ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştıran az sayıda çalışmada, iş güvencesizliği arttıkça işe bağlılık düşmektedir (Seçer, 2008:292).

İş Dışı Yaşam: İş güvencesizliğinin iş dışı yaşam üzerinde de etkileri olabileceği ifade edilmektedir. Literatürde çalışma yaşamı kalitesinin, yaşam kalitesi üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir. Örneğin, Stock (2001), iş kaybı tehdidi ile karşılaşan kadınların daha düşük yaşam doyumu gösterdiklerini belirtmektedir. Berth, Förster ve Brahler (2005), Almanya'nın yeni eyaletlerindeki genç yetişkinler üzerinde yaptıkları çalışmada işsizlik, algılanan iş güvencesizliği ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İşsizlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin yanında, çalışanlar için iş güvencesizliğinin de yaşam doyumunu azalttığı ortaya konmuştur (Seçer, 2008:292).

2.6.2. İş Güvencesizliğinin Sağlık İle İlgili Sonuçları

İşsizliğin psiko-sosyal etkileri yalnızca iş bulamamış ya da işini kaybetmiş olanlar üzerinde değil, çalışanlar üzerinde de etkili olabilmektedir. İş güvencesizliği algısının yoğun olduğu dönemde, işsizliğin olduğu dönemdekine benzer sağlık etkilerinin olduğu belirlenmiştir. İş güvencesizliğinin akıl ve fiziksel sağlığa zararlı etkileri ve fizyolojik

göstergelere olumsuz etkileri tespit edilmiştir. İş güvencesizliği ya da iş kaybı tehdidi; mental ve fiziksel sağlığı olumsuz olarak etkileyen bir stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir. En yüksek stres düzeyinin belirsizlik döneminde olduğu belirtilmektedir (Özyaman, 2007:7).

Zihinsel Sağlık ve İş Stresi: Algılanan iş güvencesizliğinin ya da öznel iş güvencesizliğinin psikolojik sıkıntılara ve somatik sağlık şikayetlerine daha fazla neden olduğu belirtilmektedir. Algılanan iş güvencesizliği, aynı zamanda iş stresine neden olan faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. İş güvencesizliği ile karşı karşıya olan çalışanın yaşamı üzerinde planlama ve kontrol olanağını kaybetmesi, gerilimi artırmaktadır. Gelecek ile ilgili belirsizlik, işi kaybetmenin getirdiği kişisel ve ekonomik sorunlar ve işini kaybetme kaygısı, kişinin iş yükü ile başa çıkma kapasitesini azaltmakta ve daha iyi koşullar için harekete geçmesini engellemektedir. Önder ve Wasti (2002), Türkiye’de de iş güvencesinden memnuniyet düzeyi ile stres arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu saptamışlardır. Buna göre, iş güvencesinden memnuniyet azaldıkça stres düzeyi artmaktadır (Çakır, 2007:130).

Tablo 6. İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri

İş Yükü (Zorlanma Düzeyi)	İş Güvencesizliği Düzeyi		
	Düşük	Orta	Yüksek
Düşük	1	2	3
Orta	2	3	4
Yüksek	3	4	5

(Kategori 1: En Düşük Stresi, Kategori 5: En Yüksek Stres Düzeyini Göstermektedir)

Kaynak: Çakır, Ö. (2007): “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum*, 2007/1, s. 129, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Cakir.pdf> (Erişim Tarihi: 15.12.2007).

Strazdins v.d. (2004), işteki zorlanma düzeyi (iş yükü) ile iş güvencesizliğinin çalışanlarda ortaya çıkarabileceği etkileri beş kategoride toplamıştır. Tablo 6’da iş yükü ve iş güvencesizliğinin farklı düzeylerdeki etkileri görülmektedir. Kategori 1, iş güvencesinin olduğu ve düşük iş yüküne sahip işlerdeki stres düzeyini, kategori 5 ise iş

güvencesizliği ve iş yükü bakımından en yüksek düzeydeki iş stresini ifade etmektedir. İş güvencesizliği, iş yükü düşük olsa bile iş stresini artıran bir etki yaratmaktadır (Çakır, 2007:130).

İş güvencesizliği uzun süredir mental sağlık üzerinde olumsuz etkiler yapabilen güçlü bir psiko-sosyal stres kaynağı olarak gösterilmektedir. Gelecek hakkında korku ve endişe duyguları güvencesizliğinin duygusal bölümünü oluşturur. Çalışmaların çoğunda uyku bozuklukları, anksiyete, depresyon, gerilimle ilişkili psikosomatik yakınmalar, aile ilişkilerinde gerilim ve motivasyonda azalmaya kadar birçok bulguda iş güvencesizliğinin olumsuz etkisi bildirilmiştir. İş güvencesizliğini algısı yüksek olanlarda kötü sağlık durumu, depresif duygu durumu, yorgunluk görülmüştür. Uzamış iş güvencesizliği olanlarda sağlık durumunun, iş durumu belli olanlara göre daha fazla zarar gördüğü bulunmuştur. İş güvencesizliği psikosomatik reaksiyonlara, kontrol edilemeyen olgularda çaresizlik ve depresyona yol açabilmektedir. İş güvencesizliği güçlü bir stresördür ve çoğu olguda olumsuz somatik ve psikolojik reaksiyonlara yol açmaktadır. Nesnel iş güvencesizliğinin akut olarak yaşandığı dönemde yapılan ölçümlerde algılanan iş güvencesizliği ve psikosomatik yakınmalar arasında güçlü bir korelasyon saptanmıştır (Özyaman, 2007:8-9).

Araştırmalar, iş güvencesizliğinin ilk olarak psik-ososyal iyilik durumunu olumsuz etkilediğini göstermektedir. Farklı ülkelerde yapılan araştırmalar, iş güvencesizliğinin anksiyete (gerilim-kaygı) ve depresyon sıklığını artırdığını gözler önüne sermektedir (Günlük Evrensel Gazetesi, 2007).

Fiziksel Sağlık: İş güvencesizliği, bireylerin ruh sağlığını etkilediği gibi fiziksel saflığı da etkilemektedir. Fiziksel sağlığa olan etkileri, sigara içme, alkol kullanma gibi davranışlara yol açarak ve doğrudan bağışıklık sistemi üzerinde etki yaratarak göstermektedir. İş güvencesizliğine maruz kalan işçilerde kan basıncının ve kolesterol düzeyinin arttığı belirtilmektedir. Pollard, geniş ölçekli bir yeniden yapılanma geçiren örgütte çalışan işçilerin ruhsal iyilik halini, kan basıncını ve kolesterol seviyelerini araştırmıştır. Araştırma yeniden yapılanmadan önce iki kere ve yeniden yapılanmadan sonra iki kere tekrar edilmiştir. Buna göre; yeniden yapılanmada öncesinde sistolik kan basıncında önemli bir artış olduğu belirtilmektedir. Kolesterol seviyesinin de yeniden

yapılanma öncesinde en yüksek seviyeye ulaştığı, fakat etkisinin anlamlı olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Yüksek kan basıncının kalp rahatsızlıkları ile ilgili olduğu bilinmektedir. Nitekim Becher ve Frey, kalp krizi geçirme riskini arttıran etkenleri üç grupta değerlendirmektedir. Bunlar somatik, sosyolojik ve psikolojik risk etkenleridir. Sosyolojik risk etkenleri içinde, kritik mesleki yaşam olayları iş güvencesizliği ve işsizliğe işaret etmektedir. Koroner kalp yetmezliği ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki, ileriye dönük bir çalışma ile incelenmiştir. Lee vd., 36.910 kadın üzerinde yaptıkları araştırmada, iş güvencesizliğinin öldürücü olmayan miyokard infarktüsü riskini kısa dönemde arttırdığını ortaya koymaktadır (Seçer, 2007:241-242).

İngiltere’de kamu emekçileri arasında yapılan bir araştırmada; belirsizlik dönemi ve satış öncesi dönemde, erkeklerde kolesterol yüksekliği, vücut kitle indeksinde (kilo boy oranı) kötüleşme ve iskemi bulgularında (dokunun kanlanmamasında) artış, kadınlarda ise kan basıncında yükselme görülmüştür. ABD’de yapılan bir araştırma ise, iş güvencesizliğinin kalp damar hastalığı riskini artırdığına işaret etmektedir. Diğer taraftan, iş güvencesizliğinde artış, iş güvenliği önlemlerinin alınmasını zorlaştırmakta ve iş kazalarında artışa neden olmaktadır (Günlük Evrensel Gazetesi, 2007).

2.6.3. İş Güvencesizliğinin İş Davranışları İle İlgili Sonuçları

İş güvencesizliği nedeniyle iş davranışlarında çeşitli değişimlerin meydana geldiği, çeşitli araştırmalarla saptanmıştır. Bu tepkilerden bir kısmı kaçınma-geri çekilme olarak ifade edilen davranışlar iken bir kısmı da bireysel ve toplu eylemlerden oluşmaktadır. Kaçınma türü tepkiler işe gitmede isteksizlik, işe ilginin ve işte gösterilen çabanın azalması, çalıştığı örgütün durumu ile ilgilenmeme, bu konuda konuşmama şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu tepkiler genel olarak çalışanın performansını düşüren bir etkiye de sahiptir (Çakır, 2007:133).

Davranışsal sonuçlar, bir stres yaratıcıya olan tepkilerin ortaya çıkardığı davranışlardır. Bu tepkiler, iş güvencesizliği ile başa çıkma sürecindeki strateji seçimi ile belirmektedir. Klandermans, Vuuren ve Jacobson (1991), kaçınma (iş durumundan uzaklaşma, inkar etme), bireysel eylem (başka istihdam olanakları arama) ve toplu

hareketler (grevler ve benzer eylemler) olmak üzere üç başa çıkma stratejisinden söz etmektedirler (Seçer, 2008:293).

İşten Ayrılma Eğilimi: İş güvencesizliği algısının neden olduğu gerilimin, çalışan devri üzerinde önemli bir etkisi vardır. Diğer stres kaynakları gibi iş güvencesizliği algısı da geri çekilme tepkisiyle ilişkilidir (İsaoğlu, 2004:13).

İş güvencesizliğine tepki niteliğindeki aktif eylemlerin başında iş aramayı ciddi olarak düşünme, başka iş seçenekleri konusunda bilgi edinme, dolayısıyla işten ayrılma eğilimi gelmektedir. Bu sürecin sonunda ise aktif olarak iş arama davranışı gözlenmektedir. Konuya ilişkin araştırmalar, iş güvencesizliği ve iş arama davranışları arasında öngörülen ilişkiyi destekler niteliktedir. İş güvencesizliği işten ayrılma eğilimini ciddi oranda artırmaktadır. Güvencesizlik içindeki birey, işsizlik kaygısını azaltmak için ve işi ile birlikte kaybedeceği gelir başta olmak üzere diğer sosyal ve psikolojik kayıpları tazmin amacıyla yeni iş arama davranışı sergilemektedir. Aynı çalışmada, iş güvencesizliği ile performans arasında önemli bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır İş güvencesizliği bireyleri daha güvenceli iş olanakları aramaya sevk etmektedir. Özellikle yüksek niteliklere sahip ve yüksek performanslı çalışanlar, güvencesizlik kaygısı yaratan duruma yeni iş arama davranışı ile ilk tepki veren gruptur. King'in (2000) araştırması bu sonucu desteklemektedir. Üniversite öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirilen söz konusu araştırmada yüksek iş güvencesizliği algısının yeni iş arama davranışını artırdığını göstermiştir (Çakır, 2007:133-134).

Ashford, Lee ve Bobko (1989), algılanan iş güvencesizliği düzeyinin artmasının, yeni bir iş arama eğilimini arttırdığını ileri sürmüşlerdir. Kinnunen ve Natti (1994), katılımcılara son altı ay içinde başka bir işe başvurup başvurmadıklarını sorarak, işten ayrılma eğilimini belirlemişlerdir. Buna göre, iş güvencesi riski olmayan grubun % 12'si, düşük risk grubunun % 25'i ve yüksek risk grubunun % 27'si son altı ay içinde işten ayrılma eğilimindedir. Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999), nicel ve nitel iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi araştırmışlar; iş güvencesizliğini işten ayrılma eğilimi ile ilişkili bulmuşlardır. Chirumbolo ve Hellgren (2003), iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğiliminin pozitif yönde ilişkili olduğunu ileri

sürmüşler; ayrıca, iş güvencesizliğinin işten ayrılma eğiliminin bir açıklayıcısı olduğunu belirlemişlerdir (Seçer, 2008:294).

Lim (1996), iş güvencesizliği ile aktif olarak iş arama davranışı arasında güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Buna göre, iş güvencesizliğini yüksek derecede hisseden çalışanlar, aktif iş arama davranışını daha çok sergilemektedirler. Aynı çalışmada iş güvencesizliğinin işe geç kalma ve devamsızlık gibi davranışları da artırdığı saptanmıştır. Ancak yüksek işten ayrılma eğilimi her zaman işten ayrılma ve yüksek işgücü devri ile sonuçlanmamaktadır. İş güvencesizliği nedeniyle işten ayrılma eğilimi, ancak başka iş olanaklarının varlığı halinde yüksek işgücü devrine neden olmaktadır (Çakır, 2007:134).

Grev Benzeri Toplu Hareketlere Katılım: Grev gibi toplu hareketlere katılmanın iş güvencesizliği ile ilişkili olabileceği belirtilmektedir. İş güvencesini sağlamak için toplu eyleme katılma, bireyin toplu eylemin iş güvencesini sağlamada başarılı olabileceğini beklediği ve bu katılımın fayda ve zarar dengesi çok olumsuz bulunmadığı zaman gerçekleşebilecektir. Vuuren, Klandermans, Jacobson ve Hartley'in (1991) Hollanda'da yaptıkları bir araştırmada, toplu eylemlere katılma isteğinin çalışma arkadaşlarının katılma beklentisi, başarı beklentisi, aile, arkadaş ve çalışma arkadaşlarından beklenen tepkiler ve birinin işletmedeki mevki için algıladığı risk olguları ile olumlu yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir. Yukarıda sayılan olgular, işlerinde güvencesiz hisseden çalışanlar arasında toplu eyleme katılma isteğindeki varyansın %35'ini açıklayabilmektedir. Algılanan iş güvencesizliğinin toplu hareketlere katılmaya etkisi başka araştırmalarla da incelenmelidir (Seçer, 2008:294).

İş Performansı: İş güvencesizliği algısı ve iş performansı arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda çelişkili bulgular elde edilmiştir (Öz, 2008:164).

İşsizlik kaygısının, işsiz kalmanın sonuçlarından kaçınan çalışanın çabasını ve performansını arttırdığı bulgusuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Başka iş olanaklarının yetersiz ve bireyin işe finansal bağımlılığının yüksek olduğu durumlarda bireyler işte kalabilmek amacıyla çaba ve performanslarını artırmaktadırlar. Ancak bu çalışmalarda çaba ve performansı etkileyen başka etkenler söz konusudur. Bu

etkenlerden biri ücret düzeyinin performans dayalı olarak belirlenmesidir. Performans değerlendirme uygulamasının ücret ve terfi gibi sonuçlarla ilişkilendirilmesi halinde iş güvencesizliği kaygısı performansta artışa yol açabilmektedir. Ancak bu artışın bireylerde iş stresinin artarak uzun dönemde fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açması kaçınılmaz görünmektedir. Bu nedenle, kısa vadede performans artışı sağlayabilen iş güvencesizliği ve performans dayalı ücret uygulamasının, uzun vadede çalışanlar arasındaki rekabet sonucu olumsuz bir psikolojik iklimin doğmasına, iş yükünden ve güvencesizlikten kaynaklanan stres ve yıpranma nedeniyle sağlık ve güvenliği tehlikeye düşüren bir ortam yaratılmasına neden olacağı söylenebilir. Nitekim araştırmalar yoğun iş baskısı ve iş yükünün, stres kaynaklı somatik sağlık şikayetlerine neden olduğunu göstermektedir. Ayrıca iş güvencesizliğinin performansta artışa yol açsa bile, uzun dönemde iş doyumunu, işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve diğer tutumlarda da olumsuz etki yaratacağı düşünülmektedir. Çünkü performans artışı, iş güvencesizliği kaygısını yok etmemektir. Bir diğer etken olan çalışanların nitelik düzeyi ise, başka iş olanakları konusunda bireyin öz-güvenini etkileyerek, işte gösterdiği çaba düzeyinin artmasına veya azalmasına yol açabilecek bir etkidir (Çakır, 2007:133).

Greenhalgh ve Roseblatt'a (1984) göre iş güvencesizliği algısı yaşayan çalışanların, örgütsel hedefleri başarmaya yönelik çaba düzeyleri düşük olacaktır. Bu, oldukça yaygın bir görüş olmakla birlikte, genel kanı, iş güvencesizliği hisseden çalışanların çalışmak için zaman ve enerji harcama konusunda daha az istekli oldukları doğrultusundadır. Ancak bu fikrin tersini savunanlar da söz konusudur. Brockner'e göre çalışanlar iş güvencesini daha fazla çalışarak elde edeceklerini hissederlerse, iş güvencesizliği algısı, iş performansını yükseltebilmektedirler (Öz, 2008:164).

Brockner, Grover, Reed ve Dewitt (1992), iş çabası ile iş güvencesizliği arasında ters u şeklinde bir ilişki olduğunu öne sürmüşlerdir. Onlara göre, güvencesizlik algısı yüksek veya düşük olduğunda iş çabası azalmaktadır. Bu durum, iş güvencesizliğinin yüksek olduğu ve finansal desteğin bulunmadığı veya güvencesizliğin düşük olduğu ve finansal desteğin var olduğu zaman gerçekleşmektedir. İş güvencesizliği orta düzeyde ise, iş çabası yükselmektedir. Böylece, iş çabası ile iş güvencesizliği arasında doğrusal olmayan bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Bergman ve Wigblad da (1999), özellikle iş güvencesizliği düzeyinin arttığı işyeri kapanmaları esnasında, çalışanların artan

başarımlarına dikkat çekmektedir (Seçer, 2008:295). King'in (2000) beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmanın sonucuna göre, iş güvencesizliği algısının artmasıyla çabanın azaldığına yönelik hipoteze kısmi destek sağlanmıştır (Öz, 2008:164).

Chirumbolo ve Areni (2005) yaptıkları çalışmada örgütsel davranışların iş güvencesizliği ve onun örgütsel sonuçları üzerindeki hafifletici etkilerini araştırmışlardır. Deneysel kanıtlar bu beklentilere kısmi destek vermektedir. İlk olarak, daha önce yapılan çalışmaları değerlendirirsek; iş güvencesizliği iş performansı ve devamsızlık gibi uzun dönemli reaksiyonların, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık gibi kısa dönemli örgütsel sonuçlar üzerinde negatif etkileri olduğunu göstermiştir. Daha fazlası, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığın iş performansı ile pozitif olarak ve devamsızlık ile negatif ilişkisi olduğu saptanmıştır. Chirumbolo ve Areni'nin araştırmaları iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığın iş güvencesizliğinin iş performansı üzerindeki negatif etkisini azalttığını göstermektedir. Daha kesin olarak, iş güvencesizliği performans üzerindeki negatif etkisini sadece daha az iş memnuniyeti ve daha az örgütsel bağlılık durumlarında göstermektedir. Aksine, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık yeterli derecede yüksek olduğunda, iş güvencesizliğinin performans üzerindeki etkisi kaybolmaktadır. Söylenebilir ki, iş güvencesizliğine rağmen iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığın yüksek olduğu zaman çalışanların iş performansında bir fark görülmemiştir. Devamsızlıkla ilgili hafifletici bir etken bulunmamıştır: kesin olarak, iş güvencesizliği, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık çalışanların devamsızlık gibi davranışlarını önceden tahmin etmede birbirini etkilememektedir. Yönetim perspektifi açısından bu sonuçlar daha etkili insan kaynakları yönetimi sağlamaktadır. Aslında, bu araştırma bir taraftan iş güvencesizliğinin örgütsel sonuçlar üzerindeki negatif etkisini doğrularken, diğer taraftan bazı olumlu iş davranışlarının örgüt üzerindeki negatif sonuçlarının tampon olduğunun altını çizmektedir. Bu yüzden yöneticiler ve çalışanlar güvencesizliğin örgüt için zararlı olduğunu hesaba katarak bu fenomenle başa çıkmalı ve negatif reaksiyonları önlemek için çalışanların memnuniyeti ve bağlılığı arttırılmalıdır (Chirumbolo ve Areni, 2005:69).

3. BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGISININ BELİRLEYİCİLERİ ve İŞ GÜVENCESİNDEN MEMNUNİYETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ STRESİ ve İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİNE ETKİSİ ÜZERİNE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde; bir önceki bölümde verilen teorik bilgiler temelinde şekillendirilen araştırma modeli, bu model doğrultusunda oluşturulan araştırmanın hipotezleri ortaya konulacak, araştırma kapsamında uygulanacak anket ve ankette kullanılan ölçekler hakkında bilgi verilecektir.

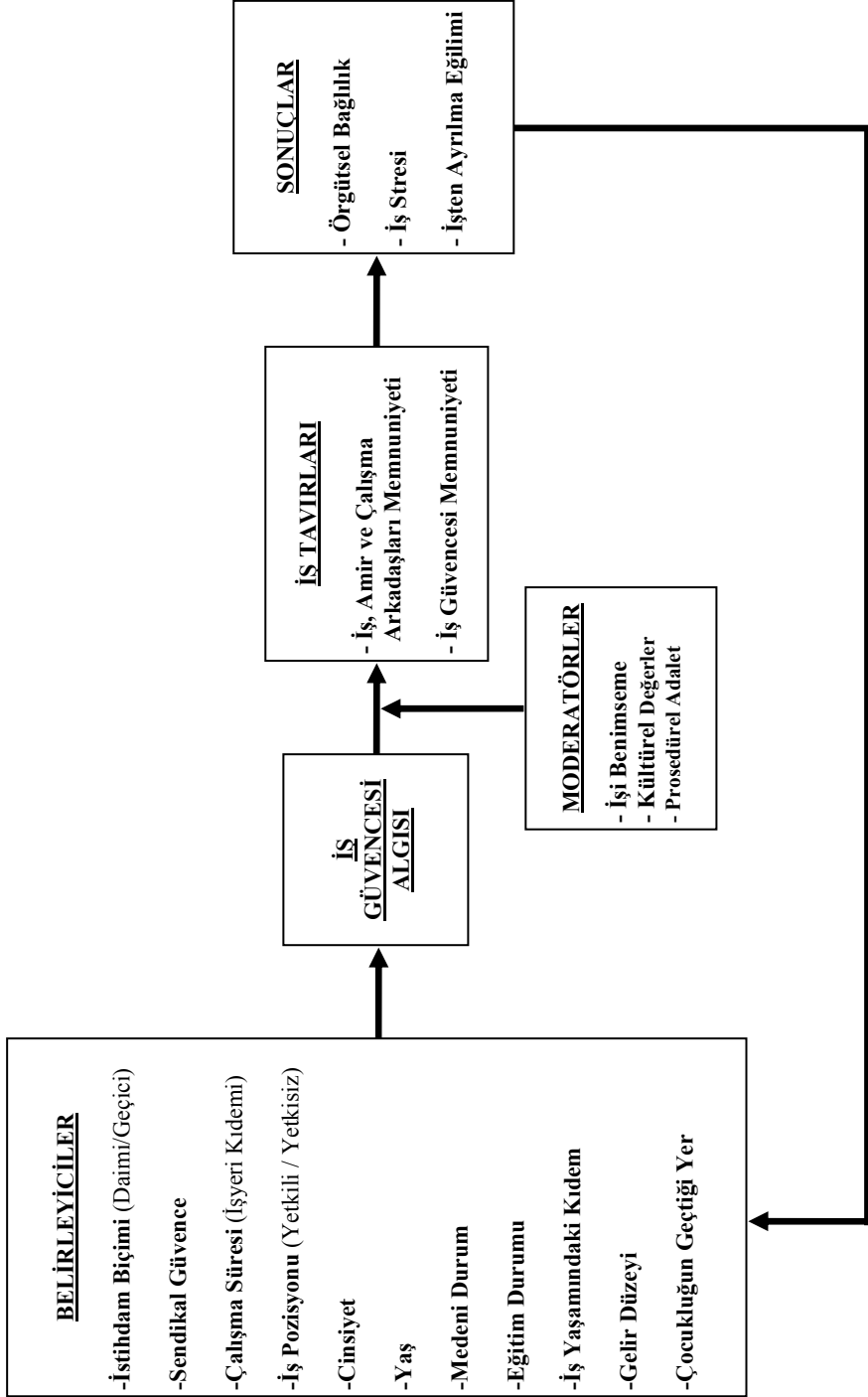
Daha sonra, araştırmanın evren ve örnekleme belirtilerek, veri toplama yöntem ve süreci açıklanacaktır.

Elde edilen veriler toplanarak; güvenilirlik testi, faktör ve varyans analizleri yapıldıktan sonra sonuçlar tablolar halinde sunulacak ve son olarak regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi ortaya konularak hipotezlerin sınaması yapılacaktır.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırma Modeli; Tahira M. Probst tarafından 2003 yılında yayımlanan, “İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Doğrulanması: Klasik Bir Test Teorisi ve IRT Yaklaşımı” adlı makalesinde ortaya koyduğu iş güvencesi modeli temel alınarak oluşturulmuştur (Probst, 2003:453).

Araştırma modelinin oluşturulmasında temel alınan ve bir önceki bölümünde üzerinde ayrıntılı şekilde durulan Probst’un iş güvencesi modelinin temel varsayımları özetle şu şekilde belirtilebilir (Probst, 2003:451-453, Önder ve Wasti, 2002:27-31);



Şekil 5. Araştırma Modeli

1) Modelde iş güvencesi; “çalışanın işinin devamı ve istikrarı konusundaki algısı” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, bu modelde, işin bir bütün olarak tehdit altında algılanmasıyla, işin çeşitli özelliklerinin tehdit altında algılanması arasında ayırım gözetilmemektedir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda; bu iki tür algının öncülleri ve sonuçlarının birbirlerine çok benzediği, dolayısıyla bunların bir arada değerlendirilebileceği ve geliştirilecek ölçeğin her iki türden algıyı da yakalayabilmesi gerektiği belirtilmektedir.

2) Probst tarafından geliştirilen modelde, iş güvencesine ilişkin algı ve tutumlar birbirinden ayrılmaktadır. Bu temel ayırım doğrultusunda, iş güvencesi ile ilgili iki ölçüm geliştirilmiştir. İlk ölçüm, çalışanın işinin devamlılığı ve algıladığı istikrar seviyesi ile ilgili olarak, iş geleceği noktasındaki kavramsal değerlendirmesini ölçmek için oluşturulan “İş Güvencesi Endeksi”dir (JSI). İkinci ölçüm “İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği”dir (JSS) ve çalışanların iş güvencesi ile ilgili memnuniyetini değerlendirmek için oluşturulmuştur.

3) Modeldeki İş Güvencesi Endeksi (JSI), çalışanların iş güvencesi algılarını değerlendirme amacı ile oluşturulmuşken, İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği (JSS), iş güvencesinin algılanan bu seviyesinin çalışan tavırlarına, başka bir deyişle, duygusal tepkilerine olan etkisinin belirlenebilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Modele göre, iş güvencesinin çeşitli örgüsel değişkenler üzerindeki etkisi ancak, iş güvencesinden memnuniyet düzeyi ile ortaya konabilir. Örneğin, algılanan iş güvencesi düzeyinin düşük olmasının, eğer çalışan bu iş güvencesi düzeyinden şikayetçi değil ise, strese ve dolayısıyla çalışanın sağlığının bozulmasına yol açmayacağı öne sürülmektedir.

3.1.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeli doğrultusunda; 11’i iş güvencesi algısının belirleyicilerine, 6’sı iş güvencesinden memnuniyetin sonuçlarına ait olmak üzere, toplam 17 hipotez oluşturulmuştur.

Çalışanların iş güvencesi algılarının belirleyicilerine yönelik olarak oluşturulan hipotezler şunlardır:

1) Daimi kadrolu çalışanların iş güvencesi algısı ile geçici kadroda çalışanların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Daimi kadroda çalışanların iş güvencesi algısı, geçici kadroda çalışan ve istihdam garantisi bulunmayan çalışanlara oranla daha yüksektir.

2) Daimi kadrolu sendikalı çalışanların iş güvencesi algısı ile daimi kadrolu sendikasız çalışanların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sendika üyesi çalışanların iş güvencesi algısı, sendika üyesi olmayan ve kapsam dışı olarak adlandırılan daimi kadrolu personele göre daha yüksektir.

3) Kıdemli çalışanların iş güvencesi algısı ile kıdemsiz çalışanların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kıdemli çalışanların iş güvencesi algısı, kıdemsiz çalışanlara göre daha yüksektir.

4) Alt, orta ve üst düzey yönetici kadrolarında çalışan yetkili personelin iş güvencesi algısı ile işçi ve memur kadrolarında görev yapan yetkisiz personelin iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Yönetici kadrolarında istihdam edilmekte olan çalışanların iş güvencesi algısı, alt düzeyde mesleki bilgi ve beceri gerektiren işlerde çalışan yetkisiz personelin iş güvencesi algısına göre daha yüksektir.

5) Cinsiyetler itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

6) Çalışanların yaş grupları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

7) Çalışanların medeni durumları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

8 Eğitim durumu itibariyle çalışanların iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

9) İş yaşamındaki toplam çalışma süreleri itibariyle iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

10 Gelir düzeyi itibariyle çalışanların iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

11) Çocukluklarını geçirdikleri yer itibariyle, çalışanların iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Çalışanların iş güvencesinden memnuniyetlerinin sonuçlarına yönelik olarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

1) İş güvencesi memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri, örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkiler.

2) İş güvencesi memnuniyeti ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri arttıkça iş stresleri azalırken, iş güvencelerinden memnuniyetleri azaldıkça iş stresleri artar.

3) İş güvencesi memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri arttıkça işten ayrılma eğilimleri azalırken, iş güvencelerinden memnuniyetleri azaldıkça işten ayrılma eğilimleri artar.

4) İş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet), örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkiler.

5) İş memnuniyeti ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet) arttıkça iş stresleri azalırken, iş memnuniyetleri azaldıkça iş stresleri artar.

6) İş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet) arttıkça işten ayrılma eğilimleri azalırken, iş memnuniyetleri azaldıkça işten ayrılma eğilimleri artar.

3.1.2. Araştırmada Kullanılacak Anket Formu

Araştırma kapsamında kullanılmak üzere hazırlanan ve toplam altı sayfa olan anketin ilk sayfasında; anketi dolduracak çalışanlara araştırmanın konusu ve amacı açıklanmakta ve anketin doldurulmasında dikkat edilmesi gereken hususlar belirtilmektedir.

Üç ana bölümden oluşan anketin birinci bölümünde; çalışanların cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, yaşı ve kıdemi gibi sosyo-demografik özelliklerini ortaya çıkarmayı hedefleyen on sekiz soru yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde; işiniz başlığı altında dokuz, birlikte çalıştığınız insanlar başlığı altında dokuz, amiriniz başlığı altında dokuz, iş güvenceniz başlığı altında altı ve kurumdaki geleceğiniz başlığı altında altı adet olmak üzere, toplam otuz dokuz madde yer almaktadır.

Anket formunun üçüncü ve son bölümünde; on altısı örgütsel bağlılık ölçeği, yedisi iş stresi ölçeği ve üçü işten ayrılma eğilimi ölçeği başlıkları altında olmak üzere, toplam yirmi altı madde yer almaktadır.

Araştırma kapsamında kullanılan anket formunun bir örneği, Ekler bölümünde yer almaktadır.

3.1.3. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında hazırlanan ankette sekiz farklı ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler, araştırma modeli doğrultusunda ölçülmesi hedeflenen değişkenler temel alınarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılacak ölçeklerin seçiminde, Ülkemizdeki araştırmacılarca daha önce kullanılmış olmasına, geçerlik ve güvenilirliklerinin test edilerek uygun sonuçlar elde edilmiş olmasına özen gösterilmiştir.

3.1.3.1. İş Memnuniyeti Ölçekleri

İş memnuniyeti ölçekleri; işin kendisinden memnuniyet, çalışma arkadaşlarından memnuniyet ve amirden (yönetimden) memnuniyet olmak üzere, iş memnuniyetinin üç farklı boyutunu ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerdir (Önder ve Wasti, 2002:32). Kullanılan iş memnuniyeti ölçekleri; Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Ölçeğinin (Job Descriptive Index-JDI) beş alt boyutundan üçünü oluşturmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005:28). İş Tanımlama ölçeği, Schneider ve Dachler (1978) ile Johnson, Smith ve Tucker (1982) tarafından geçerlik ve güvenilirlik yönünden incelemiş ve uygun sonuçlara ulaşılmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevirisi Ergin (1997) tarafından gerçekleştirilmiş, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları da yapılmıştır (Toker, 2007:96-97). Ölçeklerin Türkçedeki geçerlik ve güvenilirlikleri, daha sonra, Wasti, Bergman, Glomb ve Drasgow (2000) tarafından da değerlendirilmiş ve uygun sonuçlar elde edilmiştir (Önder ve Wasti, 2002:32).

Smith, Kendall ve Hulin tarafından iş tanımlama ölçeğinde; evet, ? ve hayır şeklinde tanımlanan üç seçenekli cevap ölçeği kullanılmıştır. Üç noktalı cevap formatı üzerinde yapılan bazı araştırmalarda, bu formatın, kategoriler arasından ayırım yapma ve düşük okuma ve anlama yeteneğine sahip cevap verenler için kolay uygulanabilir özellikte bulunduğunu belirtmektedir (Probst, 2003:454). Diğer taraftan, 1982 yılına kadar üç noktalı cevap formatı ile kullanılan iş tanımlama ölçeğinde, bu tarihten sonra, yine, Johnson, Smith ve Tucker'ın çalışmaları ile beşli Likert ölçeğinin daha sağlıklı sonuçlar verdiği ortaya çıkmıştır (Toker, 2007:97).

İşiniz, birlikte çalıştığımız insanlar ve amiriniz başlıkları altında araştırma kapsamında oluşturulan ankette yer alan bu üç iş memnuniyeti ölçeği, Önder ve Wasti'nin (2002) çalışmalarındaki şekli ile alınarak kullanılmıştır. İş memnuniyeti ölçeklerinde, Önder ve Wasti'nin çalışmalarında kullandıkları üç noktalı cevap formatı yerine, yapılan araştırmalarda daha sağlıklı sonuçlar verdiği bildirilen beşli Likert ölçeği kullanılmıştır.

3.1.3.2. İş Güvencesi Endeksi (Job Security Index-JSI) ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği (Job Security Satisfaction-JSS)

İş Güvencesi Endeksi (JSI), iş güvencesinin ne şekilde algılandığını belirlemek amacıyla tasarlanmış iken, İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeği (JSS), iş güvencesinin algılanan bu seviyesi ile ilgili olarak çalışanların tavırlarını, başka bir deyişle, duygusal reaksiyonlarını belirlemek için tasarlanmıştır. Probst'a göre bu iki farklı ölçüm de gereklidir. Nitekim, iki çalışanın iş güvencesi algısının aynı olduğu bir durumda dahi, bu iki çalışanın iş güvencelerine ilişkin duygusal tepkileri farklı olabilecektir. Bu duygusal tepkiler, çalışanın işe olan ekonomik bağlılık düzeyinden tutun da kişilik özelliklerine kadar birçok değişken tarafından etkilenebilir niteliktedir (Probst, 2002:452).

İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeği altışar maddeden oluşmaktadır ve yanıtlayıcılara her madde için Evet, ?, Hayır cevap seçenekleri sunulmuştur. Ölçek maddeleri çalışanların iş güvencelerini ve iş güvencelerinden memnuniyetlerini tanımlayıcı bir dizi sözcük ve ifadeden oluşmaktadır. Ölçekleri oluşturan maddeler Probst (1999) tarafından iş güvencesi algısı ve memnuniyetine ilişkin daha geniş bir tanımlayıcı sözcük ve ifade havuzundan keşfedici analizler sonucunda seçilmiştir. İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeklerinin; diğer iş güvencesi ölçeklerine oranla kısalığı nedeniyle, kapsamlı anket formlarında kolayca kullanılabilir nitelikte olduğu, bu basit yapıları ile de özellikle mavi yakalı çalışanlar tarafından kolayca anlaşılacakları düşünülmektedir (Önder ve Wasti, 2002:29).

Her bir ölçeğin maddelerinin üçü olumsuz, üçü de olumlu niteleyicilerden oluşmaktadır. Bu yöntemle herhangi bir tepki kurulumu (response set) oluşumu engellenmeye çalışılmıştır. Daha yüksek skorların daha yüksek düzeyde iş güvencesi algısı ve memnuniyetine işaret etmesini sağlayacak bir kodlama yöntemi kullanılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmek üzere öncelikle ölçeklerin farklı kişiler tarafından İngilizceden Türkçeye çevirisi ve daha sonra Türkçeden İngilizceye geri çevirisi gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin iki İngilizce versiyonu arasındaki farklılıklar üzerinden Türkçe ölçeklerde düzeltmeler yapılmıştır (Önder ve Wasti, 2002:29).

İş güvenceniz ve kurumdaki geleceğiniz başlıkları altında araştırma kapsamında oluşturulan ankette yer alan bu iki iş güvencesi ölçeği, Önder ve Wasti'nin (2002) çalışmalarındaki şekli ile alınarak kullanılmıştır. İş memnuniyeti ölçeklerinde olduğu gibi, Önder ve Wasti'nin çalışmalarında kullandıkları üç noktalı cevap formatı yerine, daha sağlıklı sonuçlar vereceği düşünülerek beşli Likert ölçeği kullanılmıştır.

3.1.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırma kapsamında oluşturulan ankette yer alan örgütsel bağlılık ölçeği, Meyer, Allen ve Smith tarafından geliştirilen ölçeğin Baysal ve Paksoy tarafından Türkçeye uyarlanan versiyonudur. Ölçekte; normatif bağlılık boyutunda dört ifade yer alırken, duygusal ve devam bağlılıkları boyutlarında altışar ifade bulunmaktadır. Meyer, Allen ve Smith'in orijinal ölçeğinde normatif boyutta iki ifade daha yer almasına karşın Baysal ve Paksoy'un çalışmasında söz konusu ifadeler analiz dışı tutulduğu için bu çalışmada da kullanılmamıştır. Ölçek, Polat'ın doktora tezinde yer alan şekli ile alınarak kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde, Polat'ın çalışmasına paralel şekilde, beşli Likert tipi cevap formatı kullanılmıştır. (Polat, 2005:99 ve 154-155).

3.1.3.4. İş Stresi Ölçeği

Bu çalışmanın modeli kapsamında yer alan bir diğer değişken olan iş stresinin ölçümü için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği kullanılmıştır.

Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili psikolojik ve psikosomatik semptomları ölçmektedir. Ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin ne derecede zihnini meşgul ettiğini belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan ankette yer alan iş stresi ölçeği, Efeoğlu'nun doktora tezinde yer alan şekli ile alınarak kullanılmıştır. İş stresi ölçeğinde, Efeoğlu'nun çalışmasına paralel şekilde, beşli Likert tipi cevap formatı kullanılmıştır (Efeoğlu, 2006:70,152).

3.1.3.5. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği

Araştırma kapsamında oluşturulan ankette yer alan işten ayrılma eğilimi ölçeği, kavramsal olarak bir çalışanın işten ayrılma eğilimini; ayrılmayı düşünme, iş arama eğilimi ve ayrılma eğilimi olmak üzere, üç gösterge ile tanımlamayı amaçlamaktadır. İşten ayrılma eğilimi ölçeği, Michigan Organizasyon Değerlendirme Anketi'nin bir parçası olarak geliştirilmiştir. Ölçek, Şenyüz'ün doktora tezinde yer alan şekli ile alınarak kullanılmıştır. İşten ayrılma eğilimi ölçeğinde, Şenyüz'ün çalışmasındaki yedili Likert tipi cevap formatı yerine, beşli Likert tipi cevap formatı kullanılmıştır (Şenyüz, 2003:42 ve 115).

3.1.4. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlikleri

Araştırma kapsamında hazırlanan ankette kullanılan sekiz ölçeğin Ülkemizdeki araştırmalarda bildirilen ölçek güvenilirlikleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tabloda da görüldüğü üzere, Ülkemizde daha önce yapılan çalışmalarda kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik sonuçlarının 0,73-0,87 arasında olduğu belirtilmektedir. Bu güvenilirlik sonuçlarına göre araştırma kapsamında kullanılmak üzere belirlenen ölçeklerin genel olarak yüksek güvenilirliğe sahip ölçekler olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklerin Bildirilen Güvenirlik Katsayıları

Kullanılan Ölçek Ölçeği Kullanan Araştırmacı(lar)	Madde Sayısı	Ölçek Güvenirliği (Cronbach Alfa)
İŞ MEMNUNİYETİ ÖLÇEKLERİ (Çetin ve Wasti, 2003:37)	27	
-İşin Kendisinden Memnuniyet	9	0,82
-Amirden (Yönetimden) Memnuniyet	9	0,87
-Çalışma Arkadaşlarından Memnuniyet	9	0,86
İŞ GÜVENCESİ ÖLÇEKLERİ (Çetin ve Wasti, 2003:35)	12	
-İş Güvencesi Endeksi	6	0,80
-İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği	6	0,87
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ (Polat, 2005:100)	16	
-Duygusal Bağlılık	6	0,82
-Devamlılık Bağlılığı	6	0,78
-Normatif Bağlılık	4	0,73
İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ (Efeoğlu, 2006:74)	7	0,84
İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ ÖLÇEĞİ (Şenyüz, 2003:51)	3	0,84

3.1.5. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklerin Puanlaması

Anket formunun birinci bölümünde bulunan veriler kodlanarak frekans dağılımına tabi tutulmuşlardır.

Anketin ikinci bölümündeki iş memnuniyeti ve iş güvencesi ölçeklerindeki ifadelerden olumlu olarak önerilenlerin tümü; Kesinlikle Katılmıyorum=1, Kesinlikle Katılıyorum=5 şeklinde puanlandırılmıştır. Anketin ikinci bölümündeki; işiniz başlığı

altındaki 3 ve 8'nci, birlikte çalıştığınız insanlar başlığı altındaki 1, 2, 5, 6 ve 7'nci, amiriniz başlığı altındaki 1, 2, 5, 6, 7 ve 8'inci, iş güvenceniz başlığı altındaki 2, 4 ve 6'ncı, kurumdaki geleceğiniz başlığı altındaki 1, 3 ve 6'ncı maddeler olumsuz olarak ifadelendirilen maddelerdir. Bu maddeler ters puanlamaya tabi tutularak, Kesinlikle Katılmıyorum=5, Kesinlikle Katılıyorum=1 şeklinde puanlandırılmıştır.

Anketin üçüncü bölümündeki iş stresi ve işten ayrılma eğilimi ölçeklerindeki ifadelerin tamamı ile örgütsel bağlılık ölçeğindeki ifadelerden olumlu olarak önerilenlerin tümü; Kesinlikle Katılmıyorum=1, Kesinlikle Katılıyorum=5 şeklinde puanlandırılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin olumsuz olarak ifadelendirilen 3, 4 ve 13'üncü maddeleri ters puanlamaya tabi tutularak, Kesinlikle Katılmıyorum=5, Kesinlikle Katılıyorum=1 şeklinde puanlandırılmıştır.

3.2. EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Gıda sektöründe faaliyet gösteren ve ISO tarafından gerçekleştirilen "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu-2007" değerlendirmesinde belirlediği ilk 500 şirket içerisinde, ilk 100'de bulunan bir kurumun üretim işletmesinde çalışanlar oluşturmaktadır. Anketin uygulandığı dönemde işletme bünyesinde toplam çalışan sayısı yaklaşık olarak 550'dir.

Araştırmacıların verileri için öngördüğü hassasiyet derecesi, hoş görülebilecek hata marjı, uygulanacak istatistiksel analiz ve nihayet evrenin büyüklüğü, örnek kütlelerin büyüklüğünün temel belirleyicileridir. Bu faktörler dikkate alındığında, örnek kütle için belirlenen büyüklüğün, ayrıntılı hesaplamalardan çok araştırmacının yargısına bağlı olduğu ifade edilmektedir. Ancak, belli istatistiksel tekniklerin uygulanabilmesi için en az 30 deneğin olması gerektiği konusunda yaygın bir kabul vardır. Akademisyenlerce yaygın kabul gören görüş; 30'dan büyük 500'den küçük örnek büyüklüklerinin bir çok araştırma için yeterli olduğudur. 30 denekten az sayıdaki örnek kütlelere uygulanabilecek sağlıklı istatistiksel teknik sayısı çok azdır ve bunlardan yapılabilecek genellemeler eleştiriye açıktır. Örneklerin alt gruplara (eğitim, yaş, cinsiyet, statü, mevki, v.b.) ayrılması durumunda her kategorinin örnek büyüklüğünün en az 30 olması yeterlidir (Altunışık v.d., 2007:126-127).

Belli evrenler için kabul edilebilir örnek büyüklükleri aşağıda gösterilmektedir (Altunışık v.d., 2007:127).

Tablo 8. Belli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri

N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	190	127	1.100	285	5.000	357
20	19	200	132	1.200	291	6.000	361
30	28	250	152	1.300	297	7.000	364
40	36	300	169	1.400	302	8.000	367
50	44	350	185	1.500	306	9.000	368
60	52	400	196	1.600	310	10.000	370
70	59	450	212	1.700	313	15.000	375
80	66	500	217	1.800	317	20.000	377
90	73	550	226	1.900	320	30.000	379
100	80	600	234	2.000	322	40.000	380
110	86	650	242	2.200	327	50.000	381
120	92	700	248	2.400	331	75.000	382
130	97	750	254	2.600	335	100.000	384
140	103	800	260	2.800	338	1.000.000	384
150	108	850	265	3.000	341	10.000.000	384
160	113	900	269	3.500	346		
170	118	950	270	4.000	351		
180	123	1.000	278	4.500	354		

Kaynak: Altunışık v.d., (2007): “*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*”, Sakarya Yayıncılık, 5. Baskı, s.127

Araştırmacılar genellikle %5’lik bir belirlilik (certainty) düzeyinde çalışırlar. Bunun anlamı, örnek kütenin 100 defa seçilmiş olması durumunda, bunlardan en az 95 tanesinin evrenin özelliklerini temsil edecek güce sahip olacaktır (Altunışık v.d., 2007:127). Bu doğrultuda, araştırma için en uygun örneklem sayısı % 95 güven aralığı ve % 5 hata için, aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmıştır (Baş, 2006:47):

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N-1) + t^2 p q}$$

n: Gerekli Örneklem Büyüklüğü

N: İşletmede Çalışan Sayısı (Evrenin Hacmi)

t: Belirli Bir Anlamlılık Düzeyinde, T Tablosuna Göre Bulunan Teorik Değer

d: Olayın Görülüş Sıklığına Göre Kabul Edilen \pm Örneklem Hatası

p: İncelenen Olayın Görülüş Sıklığı (Gerçekleşme Olasılığı)

q: İncelenen Olayın Görülmeyiş Sıklığı (Gerçekleşmeme Olasılığı)

Yapılan hesaplama neticesinde; homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü 217 olarak hesaplanmıştır.

Yapılan çalışmada % 95 güven aralığı ve % 5 hata için için gerekli örneklem sayısı 217 olarak hesaplanmış ve 550 çalışandan oluşan bir evren için gerekli örnek büyüklüğü 226 olarak belirtilmişse de, bazı çalışanların anketi yanıtlamayabileceği ya da değerlendirmeye alınamayacak şekilde eksik ve hatalı doldurabileceği göz önünde bulundurularak anket, 350 adet olarak çoğaltılarak, İşletme Müdürlüğü'ne gönderilmiştir.

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Çalışmada verilere; elektronik ortam, gerekli literatür taramaları ile ikincil veri kaynaklarından ve anket çalışması ile birincil veri kaynaklarından ulaşılmıştır. Literatür taramasında bilimsel bilgi niteliği taşıyan kaynaklar değerlendirilerek, anket çalışmasında elde edilen bilgiler değerlendirilerek yorumlanmıştır.

Dağıtılan anketlerin yüksek oranda geri dönüşünü sağlamak ve çalışanların anketleri hiçbir endişe duymadan, duygu ve düşüncelerini özgürce yansıtmak şekilde doldurabilmelerini temin edebilmek için, İşletme Müdürlüğü'ne gönderilen her ankete 1 adet de zarf iliştilmiştir. Anketin ilk sayfasında bu amaç doğrultusunda gerekli açıklamalara yer verilmiş ve çalışanlardan anketleri doldurulduktan sonra anket formunu kendilerine verilen zarfın içine koyup, zarfın ağzını açılmayacak şekilde kapatarak ilgili kişilere teslim etmesi istenmiştir.

Ayrıca, İşletme Müdürlüğü Yetkilileri ile de görüşülerek, anketin dağıtım ve toplanma esasları üzerinde fikir birliği sağlanmıştır. Anket formları, İşletme

Müdürlüğü'ne 07.04.2008 Pazartesi günü ulaştırılmış, aynı gün işletme çalışanlarına dağıtımı gerçekleştirilmiştir. Anketin dağıtımı sırasında, çalışanlardan anketi doldurulup, kapalı zarf içinde İşletme Müdürlüğü'nün İKY biriminde bulunan bir kutunun içine atmaları istenmiştir. Anketlerin geri dönüşü için beş iş günü beklenmiş ve 11.04.2008 Cuma akşamı mesai bitiş saati ile birlikte, çalışanlarca doldurularak İKY birimine getirilen anketler teslim alınmıştır.

Çalışanlarca teslim edilen zarfların açılması neticesinde; dağıtılan 350 adet anketten 26 adedinin geri dönüşünün gerçekleşmediği, 13 adedinin tamamen boş olarak teslim edilmiş olduğu, 34 adedinin ise, değerlendirmeye alınamayacak kadar boş ya da hatalı doldurulduğu görülmüştür. Değerlendirmeye alınabilecek nitelikteki 277 adet anketin, gerekli örneklem büyüklüğü olarak hesaplanan 226'nın üzerinde olması nedeniyle, bir sonraki aşamaya geçilmiştir. Bu aşamada çalışanların anket sorularına verdikleri cevaplar bilgisayar ortamına aktarılmış ve "SPSS 15 Paket Programı" kullanılarak yapılacak olan istatistiksel analizler için hazır hale getirilmiştir.

3.4. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırmaya katılan örneklem grubunun sosyo-demografik özellikleri aşağıdaki gibidir:

- 1-Araştırmaya katılanların; %80'i (222 kişi) erkek, %20'si (55 kişi) kadındır.
- 2-Araştırmaya katılanların; %40'ı (111 kişi) bekar, %60'ı (165 kişi) evlidir.
- 3-Araştırmaya katılanların eşlerinin; %31'i (61 kişi) bir işte çalışmakta, %69'u (134 kişi) ise herhangi bir işte çalışmamaktadır.
- 4-Araştırmaya katılanlardan; %75'inin (146 kişi) çocuğu bulunmakta, %25'inin (49 kişi) ise çocuğu bulunmamaktadır.
- 5-Araştırmaya katılanların; %14'ü (39 kişi) İlkokul, %12'si (34 kişi) Ortaokul, %45'i (125 kişi) Lise, %12'si (33 kişi) Ön Lisans, %14'ü (39 kişi) Lisans, %2'si (6 kişi) Yüksek Lisans mezunudur.
- 6-Araştırmaya katılanların; %11'i (29 kişi) 25 yaş ve altında, %35'i (98 kişi) 26-30 yaş arasında, %27'si (75 kişi) 31-35 yaş arasında, %9'u (24 kişi) 36-40 yaş arasında,

%13'ü (36 kişi) 41-45 yaş arasında, %5'i (15 kişi) 46 yaş ve üzerindedir.

7-Araştırmaya katılanların; % 53'ü (147 kişi) İşçi, %26'sı (72 kişi) Memur, %6'sı (16 kişi) Şef, %8'i (23 kişi) Teknik Eleman, %4'ü (12 kişi) Usta, %2'si (5 kişi) Kalifiye Elemandır.

8-Araştırmaya katılanların; %71'i (195 kişi) üretim süreci içinde, %29'u (79 kişi) üretim süreci dışındaki idari işlerde çalışmaktadır.

9-Araştırmaya katılanların; %87'si (240 kişi) daimi kadroda, %13'ü (37 kişi) geçici kadroda çalışmaktadır.

10-Araştırmaya katılanların %73'ü (201) sendikalı, %27'si (75 kişi) sendikasızdır.

11-Araştırmaya katılanların; % 4'ü (10 kişi) 1-2 yıl, %18'i (50 kişi) 3-4 yıl, %26'sı (73 kişi) 5-6 yıl, %17'si (48 kişi) 7-8 yıl, %14'ü (39 kişi) 9-10 yıl, %20'si ise 11 yıl ve daha uzun bir süredir bu kurumda çalışmaktadır.

12-Araştırmaya katılanların; %21'i (59 kişi) 1-5 yıl, %43'ü (119 kişi) 6-10 yıl, %14'ü (39 kişi) 11-15 yıl, %6'sı (17 kişi) 16-20 yıl, %15'i (42 kişi) 21 yıl ve daha uzun bir süredir çalışmaktadır.

13-Araştırmaya katılanların %52'si (141 kişi) bu kurumdan başka bir işyerinde çalışmamışken, % 48'i (132 kişi) daha önce başka bir işyerinde çalışmıştır.

14-Araştırmaya katılanların; %22'si (61 kişi) bu kurumun dışında bir farklı işyerinde, %15'i (42 kişi) iki farklı işyerinde, %9'u (26 kişi) üç farklı işyerinde, %3'ü (8 kişi) dört ve üzerinde farklı işyerinde çalışmıştır.

15-Araştırmaya katılanların; %6'sı (17 kişi) bu kurumdan önce çalıştıkları en son işyerinde işten çıkarılmış, % 32'si (88 kişi) kendi isteği ile ayrılmış, %13'ü (35 kişi) diğer bazı nedenlerle işten ayrılmıştır.

16-Araştırmaya katılanların; %22'sinin (60 kişi) ücret dışında bir ek geliri bulunmakta iken, %78'inin (217 kişi) ücret dışında bir ek geliri bulunmamaktadır.

17-Araştırmaya katılanların % 9'u (25 kişi) 700 YTL ve daha az, %6'sı (17 kişi) 750 YTL, %10'u (28 kişi) 800 YTL, %4'ü (10 kişi) 850 YTL, %8'i 900 YTL ve üzerinde gelire sahiptir.

18-Araştırmaya katılanların %41'i (113 kişi) çocukluklarını köyde, %21'i (57 kişi) kasaba, %39'u (107 kişi) kentte geçirmişlerdir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

DEĞİŞKENLER	SEÇENEKLER	FREKANS	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
1-Cinsiyet	Erkek	222	80,1	80,1	80,1
	Kadın	55	19,9	19,9	100,0
	Genel Toplam	277	100,0	100,0	
2-Medeni Durum	Bekar	111	40,1	40,2	40,2
	Evli	165	59,6	59,8	100,0
	Toplam	276	99,6	100,0	
	Cevap Vermeyen	1	0,4		
	Genel Toplam	277	100,0		
3-Eşin Çalışma Durumu	Evet	61	22,0	31,3	31,3
	Hayır	134	48,4	68,7	100,0
	Toplam	195	70,4	100,0	
	Cevap Vermeyen	82	29,6		
	Genel Toplam	277	100,0		
4-Çocuğu Olma Durumu	Evet	146	52,7	74,9	74,9
	Hayır	49	17,7	25,1	100,0
	Toplam	195	70,4	100,0	
	Cevap Vermeyen	82	29,6		
	Genel Toplam	277	100,0		
5-Eğitim Durumu	İlkokul	39	14,1	14,1	14,1
	Ortaokul	34	12,3	12,3	26,4
	Lise	125	45,1	45,3	71,7
	Ön Lisans	33	11,9	12,0	83,7
	Lisans	39	14,1	14,1	97,8
	Yüksek Lisans	6	2,2	2,2	100,0
	Toplam	276	99,6	100,0	
	Cevap Vermeyen	1	0,4		
	Genel Toplam	277	100,0		
6-Yaş	25 Yaş ve Daha Az	29	10,5	10,5	10,5
	26-30 Yaş Arası	98	35,4	35,4	45,8
	31-35 Yaş Arası	75	27,1	27,1	72,9
	36-40 Yaş Arası	24	8,7	8,7	81,6
	41-45 Yaş Arası	36	13,0	13,0	94,6
	46 Yaş ve Üzeri	15	5,4	5,4	100,0
	Genel Toplam	277	100,0	100,0	
7-Görev	İşçi	147	53,1	53,3	53,3
	Memur	72	26,0	26,1	79,3
	Şef	16	5,8	5,8	85,1
	Teknik Eleman	23	8,3	8,3	93,5
	Usta	12	4,3	4,3	97,8
	Veznedar	1	0,4	0,4	98,2
	Kalifiye Eleman	5	1,8	1,8	100,0
	Toplam	276	99,6	100,0	
	Cevap Vermeyen	1	0,4		
Genel Toplam	277	100,0			

Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri (Devamı)

DEĞİŞKENLER	SEÇENEKLER	FREKANS	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
8-İş Yeri	Üretim Süreci İçi	195	70,4	71,2	71,2
	Üretim Süreci Dışı	79	28,5	28,8	100,0
	Toplam	274	98,9	100,0	
	Cevap Vermeyen	3	1,1		
	Genel Toplam	277	100,0		
9-İstihdam Şekli	Daimi	240	86,6	86,6	86,6
	Geçici	37	13,4	13,4	100,0
	Genel Toplam	277	100,0	100,0	
10-Sendikalı Olma Durumu	Evet	201	72,6	72,8	72,8
	Hayır	75	27,1	27,2	100,0
	Toplam	276	99,6	100,0	
	Cevap Vermeyen	1	0,4		
	Genel Toplam	277	100,0		
11-Bu Kurumda Geçen Çalışma Süresi	1-2 Yıl	10	3,6	3,6	3,6
	3-4 Yıl	50	18,1	18,1	21,7
	5-6 Yıl	73	26,4	26,4	48,2
	7-8 Yıl	48	17,3	17,4	65,6
	9-10 Yıl	39	14,1	14,1	79,7
	11 Yıl ve Üzeri	56	20,2	20,3	100,0
	Toplam	276	99,6	100,0	
	Cevap Vermeyen	1	0,4		
	Genel Toplam	277	100,0		
12-Çalışma Hayatında Geçen Toplam Çalışma Süresi	1-5 Yıl	59	21,3	21,4	21,4
	6-10 Yıl	119	43,0	43,1	64,5
	11-15 Yıl	39	14,1	14,1	78,6
	16-20 Yıl	17	6,1	6,2	84,8
	21 Yıl ve Üzeri	42	15,2	15,2	100,0
	Toplam	276	99,6	100,0	
	Cevap Vermeyen	1	0,4		
	Genel Toplam	277	100,0		
13-Başka Bir İşyerinde Çalışma Durumu	Hayır	141	50,9	51,6	51,6
	Evet	132	47,7	48,4	100,0
	Toplam	273	98,6	100,0	
	Cevap Vermeyen	4	1,4		
	Genel Toplam	277	100,0		
14-Bu Kurum Dışında Çalışılan İşyeri Sayısı	1 İşyerinde	61	22,0	44,5	44,5
	2 İşyerinde	42	15,2	30,7	75,2
	3 İşyerinde	26	9,4	19,0	94,2
	4 ve Üzeri İşyerinde	8	2,9	5,8	100,0
	Toplam	137	49,5	100,0	
	Cevap Vermeyen	140	50,5		
	Genel Toplam	277	100,0		

Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri (Devamı)

DEĞİŞKENLER	SEÇENEKLER	FREKANS	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
15-En Son İşyerinden Ayrılma Nedeni	İşten Çıkarılma	17	6,1	12,1	12,1
	Ayrılma	88	31,8	62,9	75,0
	Diğer	35	12,6	25,0	100,0
	Toplam	140	50,5	100,0	
	Cevap Vermeyen	137	49,5		
	Genel Toplam	277	100,0		
16-Ücret Dışı Gelir Kaynağı	Var	60	21,7	21,7	21,7
	Yok	217	78,3	78,3	100,0
	Genel Toplam	277	100,0	100,0	
17-Aylık Toplam Gelir	700 YTL ve Az	25	9,0	24,5	24,5
	750 YTL	17	6,1	16,7	41,2
	800 YTL	28	10,1	27,5	68,6
	850 YTL	10	3,6	9,8	78,4
	900 YTL ve Üzeri	22	7,9	21,6	100,0
	Toplam	102	36,8	100,0	
	Cevap Vermeyen	175	63,2		
	Genel Toplam	277	100,0		
18-Çocukluğun Geçtiği Yer	Köy	113	40,8	40,8	40,8
	Kasaba	57	20,6	20,6	61,4
	Kent	107	38,6	38,6	100,0
	Genel Toplam	277	100,0	100,0	

3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMÜ ve YORUMLANMASI

Anketin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach Alfa) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde 277 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır. Ayrıca soruların, alfa katsayısına ne derecede ve ne yönde etkide bulduklarını saptayabilmek için; “Değişken Silindiği Taktirde Ölçeğin Alfa Katsayısı” (Alpha if Item Deleted) değeri hesaplanmıştır. Söz konusu değerler, herhangi bir değişken silindiği taktirde, geri kalan değişkenlerin iç tutarlılıklarını göstermektedir.

3.5.1. Güvenirlilik

1) **İşin Kendisinden Memnuniyet Ölçeği:** İşin Kendisinden Memnuniyet ölçeğinin güvenilirliğinin incelenmesi sonucunda; $\alpha = 0,852$ gibi yüksek bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 10. İşin Kendisinden Memnuniyet Ölçeğinin Güvenirlilik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,852	9

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 11’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde, herhangi bir maddenin anketten çıkarılmasının güvenilirliği arttırmayacağını göstermektedir. Bu çerçevede 9 maddelik faktör yapısı korunmuştur.

Tablo 11. İşin Kendisinden Memnuniyet Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirliliğe Etkileri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	20,7226	33,666	0,640	0,828
2	20,9307	36,416	0,471	0,845
3	21,0766	37,324	0,395	0,852
4	20,4854	33,635	0,680	0,824
5	20,5766	32,890	0,668	0,825
6	20,6934	32,953	0,765	0,816
7	20,5182	33,489	0,679	0,824
8	20,8613	36,135	0,440	0,849
9	20,2372	36,445	0,414	0,852

2) **Amirden (Yönetimden) Memnuniyet Ölçeği:** Amirden Memnuniyet Ölçeğinin güvenilirliğinin incelenmesi sonucunda; $\alpha = 0,846$ gibi yüksek bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 12. Amirden Memnuniyet Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,846	9

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 13’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde, herhangi bir maddenin anketten çıkarılmasının güvenilirliği arttırmayacağını göstermektedir. Bu çerçevede 9 maddelik faktör yapısı korunmuştur.

Tablo 13. Amirden Memnuniyet Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	18,8450	31,339	0,611	0,825
2	18,4945	32,969	0,430	0,845
3	18,6974	32,049	0,541	0,832
4	18,8229	31,865	0,557	0,831
5	18,7712	32,103	0,592	0,827
6	18,9926	32,533	0,539	0,832
7	19,0111	32,159	0,603	0,826
8	18,6827	32,440	0,563	0,830
9	18,8930	31,081	0,635	0,822

3) Çalışma Arkadaşlarından Memnuniyet Ölçeği: Çalışma Arkadaşlarından Memnuniyet Ölçeğinin güvenilirliğinin incelenmesi sonucunda; $\alpha=0,890$ gibi yüksek bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 14. Çalışma Arkadaşlarından Memnuniyet Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,890	9

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 15’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde,

herhangi bir maddenin anketten çıkarılmasının güvenilirliği arttırmayacağını göstermektedir. Bu çerçevede 9 maddelik faktör yapısı korunmuştur.

Tablo 15. Çalışma Arkadaşlarından Memnuniyet Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	17,9567	40,252	0,627	0,881
2	18,3032	42,002	0,617	0,881
3	18,2383	42,950	0,609	0,881
4	18,0758	43,186	0,603	0,882
5	18,4982	42,541	0,695	0,875
6	18,6137	42,723	0,707	0,875
7	18,3105	42,541	0,586	0,883
8	18,3141	39,868	0,735	0,871
9	18,4549	42,300	0,677	0,876

4) İş Güvencesi Algısı Ölçeği: İş Güvencesi Algısı Ölçeğinin güvenilirliğinin incelenmesi sonucunda; $\alpha=0,842$ gibi yüksek bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 16. İş Güvencesi Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,842	6

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 17’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde; 6’ncı maddenin güvenilirliği düşürerek, faktörün iç tutarlılığını olumsuz etkilediği gözlenmektedir. Bu çerçevede söz konusu madde anketten çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır.

Tablo 17. İş Güvencesi Algısı Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	13,7653	18,006	0,734	0,793
2	13,7834	17,830	0,734	0,793
3	13,1661	18,900	0,637	0,813
4	13,1227	20,840	0,414	0,857
5	13,7942	20,005	0,688	0,808
6	13,7942	19,541	0,558	0,829

Tekrarlanan analiz sonucunda; İş Güvencesi Algısı Ölçeğinin güvenilirliğinin $\alpha=0,842$ 'den $\alpha=0,857$ 'e yükseldiği görülmektedir.

Tablo 18. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Güvencesi Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,857	5

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 19'da sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde, herhangi bir maddenin anketten çıkarılmasının güvenilirliği arttırmayacağını göstermektedir. Bu çerçevede 5 maddelik faktör yapısı korunmuştur.

Tablo 19. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Güvencesi Algısı Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	10,6029	12,943	0,762	0,802
2	10,6209	13,084	0,720	0,814
3	10,0036	13,953	0,627	0,839
4	10,6318	14,828	0,694	0,826
5	10,6318	14,270	0,577	0,852

5) İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğinin güvenilirliğinin incelenmesi sonucunda; $\alpha=0,804$ gibi yüksek bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 20. İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,804	6

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 21’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde; 2’nci maddenin güvenilirliği düşürerek, faktörün iç tutarlılığını olumsuz etkilediği gözlenmektedir. Bu çerçevede söz konusu madde anketten çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır.

Tablo 21. İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	15,4621	16,547	0,675	0,746
2	16,0072	21,768	0,178	0,846
3	15,9495	16,679	0,660	0,750
4	15,7292	17,010	0,648	0,753
5	16,0325	17,271	0,643	0,755
6	16,0181	17,163	0,577	0,770

Tekrarlanan analiz sonucunda; anketin İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğinin güvenilirliğinin $\alpha = 0,804$ ’den $\alpha = 0,846$ ’ya yükseldiği görülmektedir.

Tablo 22. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,846	5

Faktörü oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 23’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde herhangi bir maddenin anketten çıkarılmasının güvenilirliği arttırmayacağını göstermektedir. Bu çerçevede 5 maddelik faktör yapısı korunmuştur.

Tablo 23. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Güvencesi Memnuniyeti Faktörünü Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	12,4296	14,166	0,682	0,808
3	12,9170	14,084	0,694	0,804
4	12,6968	14,705	0,640	0,819
5	13,0000	14,964	0,633	0,821
6	12,9856	14,413	0,623	0,824

6) **Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin güvenilirliğinin incelenmesi sonucunda; $\alpha=0,822$ gibi yüksek bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 24. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,822	16

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 25’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde; 10, 11 ve 12’nci maddenin güvenilirliği düşürerek, ölçeğin iç tutarlılığını olumsuz etkilediği gözlenmektedir. Bu çerçevede söz konusu maddeler anketten çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır.

Tablo 25. Örgütsel Bağlılık Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	34,3948	69,973	0,561	0,805
2	34,3247	72,131	0,455	0,811
3	33,8339	69,976	0,414	0,813
4	33,9889	70,389	0,416	0,813
5	34,1771	69,028	0,579	0,803
6	34,2362	69,537	0,596	0,803
7	34,3395	69,418	0,571	0,804
8	33,9889	67,470	0,584	0,801
9	33,9557	67,687	0,545	0,804
10	33,8229	73,324	0,262	0,823
11	33,1882	76,916	0,062	0,836
12	33,4317	78,098	0,005	0,839
13	34,0000	69,593	0,508	0,807
14	33,6605	70,558	0,400	0,814
15	33,4170	70,111	0,453	0,810
16	34,2288	67,799	0,639	0,799

Tekrarlanan analiz sonucunda; anketin Örgütsel Bağlılık ölçeğinin güvenilirliğinin $\alpha=0,822$ 'den $\alpha=0,860$ 'a yükseldiği görülmektedir.

Tablo 26. Tekrarlanan Analiz Sonrası Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,860	13

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 27'de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde, herhangi bir maddenin ankette çıkarılmasının güvenilirliği arttırmayacağını göstermektedir. Bu çerçevede 13 maddelik ölçek yapısı korunmuştur.

Tablo 27. Tekrarlanan Analiz Sonrası Örgütsel Bağlılık Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	26,2243	59,983	0,621	0,845
2	26,1544	62,168	0,503	0,852
3	25,6507	60,184	0,443	0,856
4	25,8088	60,731	0,439	0,856
5	26,0074	59,328	0,619	0,845
6	26,0662	59,907	0,631	0,845
7	26,1691	60,488	0,555	0,849
8	25,8199	58,916	0,554	0,848
9	25,7868	59,534	0,491	0,853
13	25,8199	60,074	0,529	0,850
14	25,4926	61,417	0,392	0,859
15	25,2500	60,410	0,481	0,853
16	26,0588	58,742	0,641	0,843

7) **İş Stresi Ölçeği:** İş Stresi Ölçeğinin güvenilirliğinin incelenmesi sonucunda; $\alpha=0,820$ gibi yüksek bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 28. İş Stresi Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,820	7

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 29'da sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde; 7'nci maddenin güvenilirliği düşürerek, faktörün iç tutarlılığını olumsuz etkilediği gözlenmektedir. Bu çerçevede söz konusu madde anketten çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır.

Tablo 29. İş Stresi Ölçeğini Oluşturan Maddelerinin Güvenilirliğe Etkileri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	19,9674	24,497	0,612	0,786
2	19,5652	23,999	0,710	0,769
3	19,6014	24,655	0,639	0,782
4	19,4529	24,867	0,629	0,784
5	19,3007	24,880	0,654	0,780
6	19,3261	26,686	0,549	0,798
7	20,1558	30,219	0,171	0,857

Tekrarlanan analiz sonucunda; anketin İş Stresi Ölçeğinin güvenilirliğinin $\alpha=0,820$ 'den $\alpha=0,857$ 'e yükseldiği görülmektedir.

Tablo 30. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Stresi Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,857	6

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 31'de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde, herhangi bir maddenin ankette çıkarılmasının güvenilirliği arttırmayacağını göstermektedir. Bu çerçevede 6 maddelik faktör yapısı korunmuştur.

Tablo 31. Tekrarlanan Analiz Sonrası İş Stresi Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	17,2283	21,151	0,627	0,837
2	16,8261	20,835	0,712	0,820
3	16,8623	21,101	0,676	0,827
4	16,7138	21,289	0,667	0,829
5	16,5616	21,803	0,640	0,834
6	16,5870	23,342	0,551	0,849

8) **İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği:** İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeğinin güvenilirliğinin incelenmesi sonucunda; $\alpha=0,970$ gibi son derece yüksek bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 32. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,970	3

İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeğini oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 33’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde, herhangi bir maddenin anketten çıkarılmasının güvenilirliği arttırmayacağını göstermektedir. Bu çerçevede 3 maddelik faktör yapısı korunmuştur.

Tablo 33. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği Maddelerinin Güvenilirliğe Etkisi

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	8,3551	4,841	0,823	0,960
2	8,1920	5,159	0,906	0,890
3	8,1413	5,176	0,907	0,889

3.5.2. Araştırmada Kullanılacak Analiz Yöntemlerinin Belirlenmesi

Araştırmada kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesi amacıyla Kolmogorov-Smirnov Z testi yapılmıştır.

Kolmogorov-Smirnov Z Testi tesadüfi olarak toplanmış olan bir örnek verinin, belirli bir örnek verinin belirli bir dağılıma (üniform, normal veya poisson) uyup uymadığını incelemek için kullanılmaktadır. Prensipte olarak bu test, örnek verinin kümülatif dağılım fonksiyonunun öne sürülen (hipotez edilen) kümülatif dağılım fonksiyonuyla karşılaştırılması esasına dayanmaktadır. Bu test yardımıyla bir örneklemeden toplanan verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini incelemek mümkündür (Altunışık v.d., 2007:187-188).

Tablo 34. Kolmogorov-Smirnov Z Testi Sonuçları

		GENEL
N		277
Normal Parametreler	Ortalama	2,8341
	Standart Sapma	0,34780
En Aşırı Farklılıklar	Mutlak	0,040
	Pozitif	0,040
	Negatif	-0,026
Kolmogorov-Smirnov Z		0,662
Anlamlılık		0,774

Tablonun Anlamlılık satırındaki değerin, istatistiksel anlamlılık hesaplamalarında sınır değeri kabul edilen 0,05'den büyük olması, incelenen faktörlerin dağılımlarının normal olduğunu göstermektedir. Bu değerin 0,05'den küçük olması durumunda, ki-kare gibi parametrik olmayan test yöntemlerinin kullanılması gerekmektedir (Eymen, 2007:90).

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde parametrik test yöntemlerinden t-testi ve varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır.

3.6. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde çalışanların işlerinden, iş arkadaşlarından ve amirlerinden memnuniyetleri, iş güvencesi algıları, iş güvencesinden memnuniyetleri, örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimleri tanımlayıcı istatistikler yardımıyla özetlenmiş, daha sonra, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiler araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler kullanılarak $p < 0,05$ düzeyinde, istatistiksel olarak sınanmıştır.

3.6.1. Araştırma Kapsamında Elde Edilen Genel Bulgular

Çalışanların işlerinden, iş arkadaşlarından ve amirlerinden memnuniyetleri, iş güvencesi algıları, iş güvencesinden memnuniyetleri, örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimlerine ilişkin değerlendirmeleri Tablo 35’de özetlenmiştir.

Tablo 35. Çalışanların Araştırma Kapsamındaki Temel Değişkenlerle İlgili Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İşin Kendisinden Memnuniyet	277	1,00	5,00	2,5834	0,72977
İş Arkadaşlarından Memnuniyet	277	1,00	4,56	2,3502	0,70324
Amirden Memnuniyet	277	1,00	5,00	2,2884	0,80499
İş Güvencesi Algısı	277	1,00	5,00	2,6245	0,91302
İş Güvencesi Memnuniyeti	277	1,00	5,00	3,2014	0,93313
Örgütsel Bağlılık	277	1,00	4,85	2,1626	0,64405
İş Stresi	277	1,00	5,00	3,3508	0,92546
İşten Ayrılma	276	1,00	5,00	4,1147	1,10797

Ankete verilen cevaplarda “1” değerinin “Kesinlikle Katılıyorum”, “5” değerinin ise “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneklerine karşılık geldiği göz önüne alındığında; iş memnuniyet düzeylerinin ortanın üzerinde olduğu görülmektedir. İş memnuniyeti boyutlarından; en fazla amirlerinden memnuniyet duyulurken, daha sonra sırasıyla iş arkadaşlarından ve mevcut işten memnuniyet duyulmaktadır. İş memnuniyeti boyutlarından amirden ve çalışma arkadaşlarından duyulan memnuniyet, işletme içerisindeki olumlu ilişkilerin ve uyumlu bir çalışma ortamının varlığına işaret etmektedir.

Çalışanların İş Güvencesi Memnuniyeti puanları, İş Güvencesi Algısı puanlarından daha yüksektir. Bunun anlamı; çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetlerinin, mevcut işleri ile ilgili olarak algıladıkları iş güvencelerinden daha düşük olduğudur. Başka bir deyişle, çalışanlar mevcut işlerinde hissettikleri güvenden daha düşük bir iş güvencesi memnuniyetine sahiptirler. Bu durum araştırma

modelindeki; işi benimseme, kültürel değerler ve prosedürel adalet olarak belirtilen moderatörlerin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisini ortaya koymaktadır. Elde edilen bu sonucun, anket uygulanan işletmenin kurumsal yapısı ve ankete katılanların genel özellikleri ile birlikte değerlendirilmesi ile daha anlamlı hale geleceği düşünülmektedir.

Anketin uygulandığı işletme, 40 yılı aşkın bir süredir gıda sektöründe faaliyet gösteren, güçlü bir örgüt yapısına sahip bir kurumun üretim tesisidir. Rekabet avantajı sağlamak ve piyasadaki payını arttırmak amacıyla; işletmede ileri teknolojiye dayalı üretim tekniklerine geçişi amaçlayan yatırımlar ve yeniden yapılandırma faaliyetleri devam etmektedir. Buna karşın, ankete katılan işletme çalışanlarının yaklaşık olarak %80'i niteliksiz, uzmanlık gerektirmeyen işlerde ve yetkisiz kadrolarda (işçi ve büro personeli olarak) çalışmakta ve işletmede 5 yıl ve üzerinde kıdeme sahip bulunmaktadır. Yine ankete katılanların %70'i ilk, orta ve lise mezunu ve sendika üyesidir. Ankete katılanların %70-%80'ini oluşturan bu grubun 5 yılın üzerinde kıdeme sahip olmasının, sendikal güvencelerinin bulunmasının ve kurumun yıllar itibariyle yükselen başarı grafiğinin iş güvencesi algısının yüksek çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan, işletmede yeni üretim teknolojilerine geçişi amaçlayan yatırımların ve yeniden yapılandırma faaliyetlerinin çalışanlar için belirsizlikleri arttırdığı ve yukarıda tanımlanan bu çalışan grubunun kurumdaki gelecekleri ile ilgili endişe duymalarına neden olduğu düşünülmektedir. Çünkü işletmede ortaya çıkacak bir işgücü fazlalığı durumunda, ilk gözden çıkarılacak grubun da yine bu çalışan grubu olması doğaldır. Bu nedenle de ankete katılanların mevcut işlerinde hissettikleri güvenden daha düşük bir iş güvencesi memnuniyetine sahip oldukları düşünülmektedir.

Çalışanların en güçlü hislere sahip oldukları faktör örgütsel bağlılıktır. Buna bağlı olarak işten ayrılma eğiliminin çok düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanların iş stresi ise ortanın altındadır.

3.6.2. İş Güvencesi Algısının Belirleyicilerine İlişkin Bulgular

Çalışanların iş güvencesi algılarının belirleyicilerine yönelik olarak araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin sınanmasıyla aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

3.6.2.1. Daimi ve Geçici Kadroda Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin Bulgular

“Daimi kadrolu çalışanların iş güvencesi algısı ile geçici kadroda çalışanların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Daimi kadroda çalışanların iş güvencesi algısı, geçici kadroda çalışan ve istihdam garantisi bulunmayan çalışanlara oranla daha yüksektir” hipotezi, t-testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 36’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 36. Daimi ve Geçici Kadroda Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin T-Testi Sonuçları

T-Testi						
		T	Df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Farkın Std. Hatası
İş Güvencesi	Varyansların Eşitliği Varsayımı	-5,786	275	0,000	-0,88252	0,15253
	Varyansların Eşitsizliği Varsayımı	-5,010	43,807	0,000	-0,88252	0,17615

Tablo 37’deki ortalama verilerden ise daimi kadroda istihdam edilen çalışanların geçici kadroda istihdam edilen çalışanlardan daha yüksek ortalama puana sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgular t-testi sonuçları ile birlikte ele alındığında, araştırma hipotezi kabul edilmiş ve daimi kadroda çalışanların iş güvencesi algısının geçici kadroda çalışan ve istihdam garantisi bulunmayan çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 37. İş Güvencesi Algısı ve İstihdam Şekli Arasındaki İlişki

	İstihdam Şekli	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Güvencesi	Daimi	240	2,5067	0,83758	0,05407
	Geçici	37	3,3892	1,01975	0,16765

Geçici veya belirli süreli iş akdi ile çalışanlar, sözleşmeleri gereği, iş güvencelerinin bulunmadığını bilmektedirler. Bu nedenle geçici kadroda çalışanların, daimi kadroda çalışanlara göre, daha düşük düzeyde iş güvencesi algılamaları doğal kabul edilmelidir. Nitekim literatürde yapılan çalışmalarda aynı yönde sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

3.6.2.2. Sendikalı ve Sendikasız Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin Bulgular

“Daimi kadrolu sendikalı çalışanların iş güvencesi algısı ile daimi kadrolu sendikasız çalışanların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sendika üyesi çalışanların iş güvencesi algısı, sendika üyesi olmayan ve kapsam dışı olarak adlandırılan daimi kadrolu personele göre daha yüksektir.” hipotezi t-testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 38’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 38. Sendikalı ve Sendikasız Personelin İş Güvencesi Algısına İlişkin T-Testi Sonuçları

T-Testi						
		t	Df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Farkın Std. Hatası
İş Güvencesi	Varyansların Eşitliği Varsayımı	-2,903	264	0,004	-0,37517	0,12922
	Varyansların Eşitsizliği Varsayımı	-2,660	95,143	0,009	-0,37517	0,14102

Tablo 39'daki ortalama verilerden ise, sendika üyesi çalışanların sendika üyesi olmayan çalışanlardan daha yüksek ortalama puana sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgular, t-testi sonuçları ile birlikte ele alındığında araştırma hipotezi kabul edilmiş ve sendika üyesi çalışanların iş güvencesi algısının, sendika üyesi olmayan ve kapsam dışı olarak adlandırılan daimi kadrolu personele göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 39. İş Güvencesi ve Sendika Üyeliği Arasındaki İlişki

	Sendika Üyeliği	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Güvencesi	Evet	201	2,5264	0,86380	0,06093
	Hayır	65	2,9015	1,02538	0,12718

Sendika üyeliği, çalışanların iş güvencesi algıları üzerinde etkili olabileceği düşünülen bir etkidir. Araştırmanın yapıldığı işyerinde çalışanların %80'inden fazlasının üye oldukları güçlü bir sendikanın varlığı dikkate alındığında, bu yönde kurulan hipotezin kabul edilmesinin beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

3.6.2.3. Kıdemli ve Kıdemsiz Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin Bulgular

“Kıdemli çalışanların iş güvencesi algısı ile kıdemsiz çalışanların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kıdemli çalışanların iş güvencesi algısı, kıdemsiz çalışanlara göre daha yüksektir” hipotezi varyans analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 40'da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 40. Kıdemli ve Kıdemsiz Çalışanların İş Güvencesi Algularına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	8,635	5	1,727	2,109	0,065
Grup İçi	221,047	270	0,819		
Toplam	229,682	275			

Tablo 41'deki ortalama verilerden ise farklı kıdemlerdeki çalışanların söz konusu faktörden aldıkları ortalama puanlar arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir. Bu bulgular varyans analiz sonuçları ile birlikte ele alındığında araştırma hipotezi reddedilmiş ve kıdemli çalışanların iş güvencesi algısı ile kıdemsiz çalışanların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 41. İş Güvencesi ve Kıdem Arasındaki İlişki

	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
1-2 Yıl	10	2,4800	0,89044	0,28158
3-4 Yıl	50	2,6240	0,89319	0,12632
5-6 Yıl	73	2,7973	0,91012	0,10652
7-8 Yıl	48	2,7042	0,84651	0,12218
9-10 Yıl	39	2,7128	1,05810	0,16943
11 Yıl ve Üstü	56	2,3071	0,84161	0,11247
Toplam	276	2,6268	0,91390	0,05501

Araştırmaya katılanlar içerisinde iş güvencesi algısı en yüksek çalışan grubunu; 11 yıl üzerinde kıdeme sahip eski çalışanlar oluşturmakta, bu grubu 1-2 yıl kıdeme sahip yeni çalışanlar takip etmektedir. İş güvencesi algısı en düşük çalışan grubunu ise; 5-6 yıl kıdeme sahip çalışanlar oluşturmakta, bu grubu 9-10 yıl kıdeme sahip çalışanlar izlemektedir. Bu durum; araştırma yapılan işletmede kıdem ile iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını doğrulamaktadır. Diğer taraftan, bu bulgu, araştırma yapılan işletmede işten çıkarmalarda kıdem dışındaki (verim, performans, değişikliklere uyum, v.b.) faktörlere ağırlık verildiği şeklinde de yorumlanabilir.

3.6.2.4. Yetkili ve Yetkisiz Çalışanların İş Güvenesi Algısına İlişkin Bulgular

“Alt, orta ve üst düzey yönetici kadrolarında çalışan yetkili personelin iş güvenesi algısı ile işçi ve memur kadrolarında görev yapan yetkisiz personelin iş güvenesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Yönetici kadrolarında istihdam edilmekte olan çalışanların iş güvenesi algısı, alt düzeyde mesleki bilgi ve beceri gerektiren işlerde çalışan yetkisiz personelin iş güvenesi algısına göre daha yüksektir” hipotezi varyans analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 42’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 42. Yetkili ve Yetkisiz Çalışanların İş Güvenesi Algısına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	3,917	6	0,653	0,790	0,578
Grup İçi	222,239	269	0,826		
Toplam	226,157	275			

Tablo 43’deki ortalama verilerden ise farklı kadrolardaki çalışanların söz konusu faktörden aldıkları ortalama puanlar arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir. Bu bulgular varyans analiz sonuçları ile birlikte ele alındığında, araştırma hipotezi reddedilmiş ve alt, orta ve üst düzey yönetici kadrolarında çalışan yetkili personelin iş güvenesi algısı ile işçi ve memur kadrolarında görev yapan yetkisiz personelin iş güvenesi algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 43. İş Güvencesi ve Görev Arasındaki İlişki

	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İşçi	147	2,6667	0,89637	0,07393
Memur	72	2,5722	1,05259	0,12405
Şef	16	2,7875	0,80819	0,20205
Teknik Eleman	23	2,3130	0,64336	0,13415
Usta	12	2,4833	0,57498	0,16598
Veznedar	1	3,0000	-	-
Kalifiye Eleman	5	2,9200	0,96540	0,43174
Toplam	276	2,6174	0,90686	0,05459

Araştırmaya katılanlar içerisinde iş güvencesi algısı en yüksek çalışanlar sırasıyla; teknik elemanlar ve ustalardır. İş güvencesi algısı en düşük çalışanlar ise sırasıyla; veznedar, kalifiye elemanlar ve şeflerdir. En düşük düzeyde iş güvencesi algısına sahip olmaları beklenen yetkisiz çalışanların (işçi ve memurlar), yetkili çalışanlardan (veznedar, kalifiye elemanlar ve şefler) daha yüksek düzeyde iş güvencesi algısına sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen bu bulgular; araştırma yapılan işletmede yetkili ve yetkisiz personelin iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, elde edilen bu sonuçlara örneklem içindeki sorunlu dağılımın da etki ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

3.6.2.5. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular

“Cinsiyetler itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi t-testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 44’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 44. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Güvencesi Algı Farklılıklarının T-Testi Sonuçları

T-Testi						
		t	Df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Farkın Std. Hatası
İş Güvencesi	Varyansların Eşitliği Varsayımı	-1,630	275	0,104	-0,22346	0,13711
	Varyansların Eşitsizliği Varsayımı	-1,551	78,264	0,125	-0,22346	0,14405

Tablo 45’deki ortalama verilerden ise kadın ve erkek çalışanların söz konusu faktörden aldıkları ortalama puanlar arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir. Bu bulgular varyans analiz sonuçları ile birlikte ele alındığında, araştırma hipotezi reddedilmiş ve çalışanların cinsiyetleri itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 45. Cinsiyet ve İş Güvencesi Algısı Arasındaki İlişki

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Güvencesi	Erkek	222	2,5802	0,89481	0,06006
	Kadın	55	2,8036	0,97106	0,13094

Literatürde cinsiyet değişkeni ve iş güvencesi algısı ile ilgili farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Genel olarak; erkek çalışanlar için, ailenin geçimini sağlama sorumluluğu nedeniyle, işin öneminin daha yüksek düzeyde olacağı ileri sürülmektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda cinsiyet değişkeni, Naswall ve De Witte (2003) tarafından, “erkek çalışanlar, kadın çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği yaşarlar” hipotezi ile araştırılmıştır. Araştırmada bu hipotez desteklenmemiştir. Cinsiyetin sadece Belçika’da belirleyici bir etken olduğu görülmüştür (Seçer, 2008:279). Araştırma yapılan işletmede erkek çalışanların iş güvencesi algıları, kadın çalışanlardan daha yüksek olmakla birlikte, iki çalışan grubunun iş güvencesi algıları arasındaki fark, istatistiksel olarak ayırt edici bir boyutta da değildir.

3.6.2.6. Çalışanların Yaş Grupları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular

“Çalışanların yaş grupları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi varyans analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 46’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 46. Çalışanların Yaş Grupları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	11,057	5	2,211	2,736	0,020
Grup İçi	219,016	271	0,808		
Toplam	230,073	276			

Tablo 47’deki ortalama verilerden ise farklı yaşlardaki çalışanların aldıkları puanların farklılık gösterdiği ve alınan puanların yaşa bağlı olarak genel bir düşüş gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu bulgular varyans analizi sonuçları ile birlikte ele alındığında, araştırma hipotezi kabul edilmiş ve çalışanların yaş grupları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında fark olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 47. Çalışanların Yaş Grupları İle İş Güvencesi Algısı Arasındaki İlişki

	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
25 Yaş ve Altı	29	2,6966	1,02904	0,19109
26-30 Yaş Arası	98	2,8204	0,94661	0,09562
31-35 Yaş Arası	75	2,5867	0,79003	0,09122
36-40 Yaş Arası	24	2,6417	1,09541	0,22360
41-45 Yaş Arası	36	2,2778	0,67996	0,11333
46 Yaş ve Üzeri	15	2,2000	0,94415	0,24378
Toplam	277	2,6245	0,91302	0,05486

Mohr'un (2000) yaptığı araştırmada, yaş ve iş güvencesizliği algısı arasında güçlü ve olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, yaşlı çalışanlar gençlere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedir (Öz, 2008:157). Araştırma yapılan işletmede bahsedilen araştırmanın tersi bir sonuca ulaşılmıştır. İşletmede, yaş grupları itibariyle artan bir iş güvencesi algısı mevcuttur. Yaş ve iş güvencesi algı farklılıkları arasında bu iki zıt sonucun; araştırma yapılan işletmenin yapısı, kültürel değerler, örneklem sosyo demografik özellikleri, v.b. faktörlerin ayrıntılı olarak ortaya konulması ile anlaşılabilen düşülmektedir.

3.6.2.7. Çalışanların Medeni Durumları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular

“Çalışanların medeni durumları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi t-testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 48’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 48. Çalışanların Medeni Durumları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait T-Testi Sonuçları

T-Testi						
		T	Df	Anlamlılık	Ortalama Fark	Farkın Std. Hatası
İş Güvencesi	Varyansların Eşitliği Varsayımı	-0,281	274	0,779	-0,03155	0,11239
	Varyansların Eşitsizliği Varsayımı	-0,285	247,976	0,776	-0,03155	0,11071

Tablo 49’daki ortalama verilerden ise evli ve bekar çalışanların söz konusu faktörden aldıkları ortalama puanlar arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir. Bu bulgular varyans analiz sonuçları ile birlikte ele alındığında, araştırma hipotezi reddedilmiş ve çalışanların medeni durum itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 49. Medeni Durum ve İş Güvencesi Arasındaki İlişki

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Güvencesi	Bekar	111	2,6036	0,87302	0,08286
	Evli	165	2,6352	0,94300	0,07341

Literatürde medeni durum değişkeni ile iş güvencesi algısı ile ilgili farklı sonuçların bulunduğu görülmektedir. Evli olma, öncelikle bir ev geçindirme sorumluluğu nedeniyle, mevcut işe olan bağımlılığı arttırmaktadır. Fakat aynı zamanda, evli olmak ya da romantik bir eşe sahip olmak, sosyal destek sağlaması açısından iş güvencesizliği düzeyi ile ilişkili görülmektedir. Nitekim, Lim (1996), çalışanın eşini önemli bir iş dışı destek kaynağı olarak tanımlamaktadır. Fakat Naswall ve De Witte'nin (2003), bir eşin varlığının iş güvencesizliği ile ilişkili olduğu hipotezi desteklenmemiştir (Seçer, 2008:279). Araştırma yapılan işletmede bekar çalışanların iş güvencesi, evli çalışanlardan daha yüksek, ancak, iki çalışan grubunun iş güvencesi algıları arasındaki fark, istatistiksel olarak ayırt edici bir boyutta değildir.

3.6.2.8. Çalışanların Eğitim Durumları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular

“Eğitim durumu itibariyle çalışanların iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi varyans analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 50’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 50. Çalışanların Eğitim Durumları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	4,467	5	0,893	1,071	0,377
Grup İçi	225,274	270	0,834		
Toplam	229,741	275			

Tablo 51'deki ortalama verilerden ise farklı eğitim düzeylerindeki çalışanların söz konusu faktörden aldıkları ortalama puanlar arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir. Bu bulgular varyans analiz sonuçları ile birlikte ele alındığında, araştırma hipotezi reddedilmiş ve çalışanların eğitim durumu itibarıyla iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 51. İş Güvencesi Eğitim Arasındaki İlişki

	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İlkokul	39	2,8410	0,93828	0,15025
Ortaokul	34	2,5412	0,93489	0,16033
Lise	125	2,6192	0,95729	0,08562
Ön Lisans	33	2,7333	0,97425	0,16960
Lisans	39	2,4462	0,69352	0,11105
Yüksek Lisans	6	2,2667	0,37238	0,15202
Toplam	276	2,6225	0,91401	0,05502

Araştırmaya katılanlar içerisinde iş güvencesi algısı en yüksek çalışanlar sırasıyla; yüksek lisans, lisans ve ortaokul mezunları iken, iş güvencesi algısı en düşük çalışanlar ise sırasıyla ilkokul, ön lisans ve lise mezunlarıdır. Elde edilen bu sonuç; literatürdeki “eğitim düzeyi yüksek çalışanlar, daha az iş güvencesizliği algılar” şeklindeki yaygın görüş ile uyuşmamakta ve araştırma yapılan işletmede eğitim düzeyi ile iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını ortaya koymaktadır.

3.6.2.9. Çalışanların İş Yaşamındaki Çalışma Süreleri İle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular

“İş yaşamındaki toplam çalışma süreleri itibarıyla iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi varyans analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 52’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 52. Çalışanların İş Yaşamındaki Çalışma Süreleri İle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	5,456	4	1,364	1,649	0,162
Grup İçi	224,226	271	0,827		
Toplam	229,682	275			

Tablo 53'deki ortalama verilerden ise farklı çalışma süresine sahip çalışanların söz konusu faktörden aldıkları ortalama puanlar arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir. Bu bulgular varyans analiz sonuçları ile birlikte ele alındığında, araştırma hipotezi reddedilmiş ve çalışanların iş yaşamındaki toplam çalışma süreleri itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 53. İş Yaşamındaki Çalışma Süresi ve İş Güvencesi Arasındaki İlişki

	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
1-5 Yıl	59	2,7729	0,97518	0,12696
6-10 Yıl	119	2,6639	0,89060	0,08164
11-15 Yıl	39	2,6769	0,96094	0,15387
16-20 Yıl	17	2,4471	0,52692	0,12780
21 Yıl ve Üzeri	42	2,3429	0,93630	0,14447
Toplam	276	2,6268	0,91390	0,05501

Araştırmaya katılanlar içerisinde iş güvencesi algısı en yüksek çalışan grubunu; 21 yıl üzerinde kıdeme sahip çalışanlar oluşturmakta, bu grubu 16-20 yıl kıdeme sahip çalışanlar takip etmektedir. İş güvencesi algısı en düşük çalışan grubunu ise; 1-5 yıl kıdeme sahip çalışanlar oluşturmakta, bu grubu 11-15 yıl kıdeme sahip çalışanlar izlemektedir. Elde edilen bu bulgular; işyerindeki çalışma süresi ile iş güvencesi algısının araştırıldığı 3. hipotez ile benzer şekilde, iş hayatındaki toplam çalışma süresinin de iş güvencesi algısı ile anlamlı bir ilişki göstermediğini ortaya koymaktadır.

3.6.2.10. Çalışanların Gelir Düzeyi İle İş Güvenesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular

“Gelir düzeyi itibariyle çalışanların iş güvenesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi varyans analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 54’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 54. Çalışanların Gelir Düzeyi İle İş Güvenesi Algı Farklılıklarına Ait Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	3,585	4	0,896	0,961	0,432
Grup İçi	90,428	97	0,932		
Toplam	94,013	101			

Tablo 55’deki ortalama verilerden ise farklı gelir düzeyine sahip çalışanların söz konusu faktörden aldıkları ortalama puanlar arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir. Bu bulgular varyans analiz sonuçları ile birlikte ele alındığında, araştırma hipotezi reddedilmiş ve çalışanların gelir düzeyleri itibariyle iş güvenesini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 55. Gelir Düzeyi İle İş Güvenesi Arasındaki İlişki

	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
700 YTL ve Altı	25	2,5040	0,90576	0,18115
750 YTL	17	2,3882	0,98354	0,23854
800 YTL	28	2,7286	0,97709	0,18465
850 YTL	10	2,8400	0,95592	0,30229
900 YTL ve Üzeri	22	2,9000	1,00617	0,21452
Toplam	102	2,6647	0,96479	0,09553

Araştırmaya katılanlar içerisinde iş güvencesi algısı en yüksek çalışan grubunu; 750.-YTL gelire sahip çalışanlar oluşturmakta, bu grubu 700.-YTL gelire sahip çalışanlar izlemektedir. İş güvencesi algısı en düşük çalışan grubunu ise; 900.-YTL ve üzerinde gelire sahip çalışanlar oluşturmaktadır. Elde edilen bu bulgular; araştırma yapılan işletmede çalışanların gelir düzeylerinin, iş güvencesi algı farklılıklarının ortaya konulmasında anlamsız olduğunu göstermektedir.

3.6.2.11. Çalışanların Çocukluklarını Geçirdikleri Yer İle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular

“Çocukluklarını geçirdikleri yer itibariyle, çalışanların iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi varyans analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 56’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 56. Çalışanların Çocukluklarını Geçirdikleri Yer İle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	0,473	2	0,237	0,283	0,754
Grup İçi	229,600	274	0,838		
Toplam	230,073	276			

Tablo 57’deki ortalama verilerden ise çocukluklarını farklı yerleşim birimlerinde geçiren çalışanların söz konusu faktörden aldıkları ortalama puanlar arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir. Bu bulgular varyans analiz sonuçları ile birlikte ele alındığında, araştırma hipotezi reddedilmiş ve çalışanların çocukluklarını geçirdikleri yer itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 57. Çocukluğun Geçtiği Yer ve İş Güvencesi Arasındaki İlişki

	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Köy	113	2,5929	0,87991	0,08277
Kasaba	57	2,5895	0,99025	0,13116
Kent	107	2,6766	0,91100	0,08807
Toplam	277	2,6245	0,91302	0,05486

Tablo 57’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılanlar içerisinde iş güvencesi algısı en yüksek çalışan grubunu; çocukluğunu kasabada geçiren çalışanlar oluşturmakta, bu grubu sırasıyla çocukluğunu köyde geçirenler ve son olarak da çocukluğunu kentte geçirenler izlemektedir. Bu üç grubun iş güvencesi algısının birbirine çok yakın düzeylerde olduğu ve bu nedenle de iş güvencesi algı farklılıkları açısından anlamlı bir sonuca ulaşılamadığı görülmektedir.

3.6.3. İş ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Çalışanların iş ve iş güvencesinden memnuniyetlerinin örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimine etkisine yönelik olarak araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin sınanmasıyla aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

3.6.3.1. İş Güvencesi Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

“İş güvencesi memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri, örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkiler” hipotezi varyans analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 58’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 58. İş Güvencesi Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regresyon	21,863	1	21,863	64,911	0,000
Fark	92,622	275	0,337		
Toplam	114,485	276			

Tablo 59’da yer alan anlamlılık değerleri de söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif doğrusal olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgulardan hareketle araştırma hipotezi kabul edilmiş ve çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetlerinin örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Tablo 59. İş Güvencesi Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	1,197	0,125		9,589	0,000
İş Güvencesi Memnuniyeti	0,302	0,037	0,437	8,057	0,000

İş güvencesi memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek üzere oluşturulan Model Özeti Tablo 60’da verilmiştir. Model Özeti yer alan verilerden iş güvencesi memnuniyetinin örgütsel bağlılığı %19 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 60. İş Güvencesi Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
1	0,437	0,191	0,188	0,58035

Ashford, Lee ve Bobko (1989), algılanan iş güvencesizliğinin artmasının, örgütsel bağlılığın azalması ile ilişkili olduğunu; Rosenblatt ve Ruvio (1996), yüksek iş güvencesizliğinin düşük örgütsel bağlılığa yol açtığını; Chirumbolo ve Hellgren (2003), örgütsel bağlılığın iş güvencesizliği ile olumsuz yönde bir ilişkisinin olduğunu belirtmektedirler (Seçer, 2008:291). Araştırma sonucu bu kapsamda elde edilen bulgular, örgütsel bağlılık literatürünü destekler niteliktedir.

3.6.3.2. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

“İş güvencesi memnuniyeti ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri arttıkça iş stresleri azalırken, iş güvencelerinden memnuniyetleri azaldıkça iş stresleri artar” hipotezi regresyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 61’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 61. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin Regresyon Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regresyon	42,762	1	42,762	60,734	0,000
Fark	193,626	275	0,704		
Toplam	236,388	276			

Tablo 62’de yer alan anlamlılık değerleri de söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif doğrusal olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgulardan hareketle araştırma hipotezi kabul edilmiş ve çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri arttıkça iş streslerinin azaldığı, iş güvencelerinden memnuniyetleri azaldıkça iş stresleri arttığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 62. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	4,701	0,180		26,050	0,000
İş Güvencesi Memnuniyeti	-0,422	0,054	-0,425	-7,793	0,000

İş güvencesi memnuniyeti ile iş stresi arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek üzere oluşturulan Model Özeti Tablo 63’de verilmiştir. Model Özetiinde yer alan verilerden iş güvencesi memnuniyetinin iş stresini %18 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 63. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Hata
1	0,425	0,181	0,178	0,83910

İş güvencesizliği, literatürde stres yaratıcı bir faktör olarak ele alınmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü ile Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ortak bir raporunda, iş ile ilgili muhtemel stres nedenleri arasında kariyer geliştirme başlığı altında iş güvencesizliğine yer verilmektedir (Seçer, 2008:273). Araştırma sonucunda elde edilen bu sonuç, iş güvencesizliğin stres yaratıcı bir faktör olduğunu doğrulamaktadır.

3.6.3.3. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

“İş güvencesi memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri arttıkça işten ayrılma eğilimleri azalırken, iş güvencelerinden memnuniyetleri azaldıkça işten ayrılma eğilimleri artar” hipotezi regresyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 64’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer

alan değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 64. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Regresyon Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regresyon	43,470	1	43,470	40,497	0,000
Fark	294,119	274	1,073		
Toplam	337,589	275			

Tablo 65’de yer alan anlamlılık değerleri de söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif doğrusal olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgulardan hareketle araştırma hipotezi kabul edilmiş ve çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri arttıkça işten ayrılma eğilimlerinin azaldığı, iş güvencelerinden memnuniyetleri azaldıkça işten ayrılma eğilimlerinin arttığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 65. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	5,481	0,224		24,514	0,000
İş Güvencesi Memnuniyeti	-0,428	0,067	-0,359	-6,364	0,000

İş güvencesi memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek üzere oluşturulan Model Özeti Tablo 66’da verilmiştir. Model Özetiinde yer alan verilerden iş güvencesi memnuniyetinin işten ayrılma eğilimi %13 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 66. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
1	0,359	0,129	0,126	1,03606

King'in (2000) araştırmasında, iş güvencesizliği algısı oranının artmasıyla, çalışanların iş arama davranışında da artış olduğu tespit edilmiştir (Öz, 2008:163). İstihdam sürekliliği hakkında kaygı duyan çalışanların daha güvenceli kariyer olanaklarına sahip olacakları yeni bir iş aramaları son derece doğaldır. Bu bakımdan, araştırma sonucunda elde edilen bu sonuç, literatürü de destekler niteliktedir.

3.6.3.4. İş Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

“İş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet), örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkiler” hipotezi regresyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 67’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 67. İş Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regresyon	34,157	1	34,157	116,937	0,000
Fark	80,328	275	0,292		
Toplam	114,485	276			

Tablo 68’de yer alan anlamlılık değerleri de söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif doğrusal olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgulardan hareketle araştırma hipotezi kabul edilmiş ve çalışanların iş

memnuniyetlerinin (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet), örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Tablo 68. İş Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	0,730	0,136		5,348	0,000
İş Memnuniyeti	0,595	0,055	0,546	10,814	0,000

İş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek üzere oluşturulan Model Özeti Tablo 69’de verilmiştir. Model Özeti yer alan verilerden iş memnuniyetinin örgütsel bağlılığı %29 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 69. İş Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
1	0,546	0,298	0,296	0,54046

İş memnuniyeti genel olarak, çalışanların işinden ve iş ortamından haz duymasıdır. Çalışanların iş ve iş yaşamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duygularının, örgüte bağlılıklarını da aynı yönde etkilemesi beklenen bir sonuç olmalıdır. Nitekim yapılan araştırma sonucunda da; iş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında aynı yönde ve güçlü bir ilişki olduğu hipotezi kabul edilmiştir.

3.6.3.5. İş Memnuniyeti İle İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

“İş memnuniyeti ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet) arttıkça iş stresleri azalırken, iş memnuniyetleri azaldıkça iş stresleri artar” hipotezi regresyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 70’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 70. İş Memnuniyeti İle İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regresyon	37,471	1	37,471	51,803	0,000
Fark	198,917	275	0,723		
Toplam	236,388	276			

Tablo 71’de yer alan anlamlılık değerleri de söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif doğrusal olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgulardan hareketle araştırma hipotezi kabul edilmiş ve çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet) arttıkça iş streslerinin azaldığı, iş memnuniyetleri azaldıkça iş stresleri arttığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 71. İş Memnuniyeti İle İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	4,852	0,215		22,598	0,000
İş Memnuniyeti	-0,623	0,087	-0,398	-7,197	0,000

İş memnuniyeti ile iş stresi arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek üzere oluşturulan Model Özeti Tablo 72’de verilmiştir. Model Özetiinde yer alan verilerden iş memnuniyetinin iş stresini %16 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 72. İş Memnuniyeti İle İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
1	0,398	0,159	0,155	0,85049

Literatürde iş memnuniyetinin artması ile iş stresinin azaldığını ortaya koyan çalışmalara rastlanılmaktadır. Bu durum; çalışanın iyilik halinin doğal bir yansımasıdır. Yapılan araştırma ile elde edilen bu sonuç, literatürü desteklemektedir.

3.6.3.6. İş Memnuniyeti İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

“İş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet) arttıkça işten ayrılma eğilimleri azalırken, iş memnuniyetleri azaldıkça işten ayrılma niyetleri artar” hipotezi regresyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 73’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 73. İş Memnuniyeti İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regresyon	41,406	1	41,406	38,304	0,000
Fark	296,183	274	1,081		
Toplam	337,589	275			

Tablo 74’de yer alan anlamlılık değerleri de söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif doğrusal olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgulardan hareketle araştırma hipotezi kabul edilmiş ve çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet) arttıkça işten ayrılma eğilimlerinin azaldığı, iş memnuniyetleri azaldıkça işten ayrılma eğilimlerinin arttığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 74. İş Memnuniyeti İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	5,696	0,263		21,658	0,000
İş Memnuniyeti	-0,657	0,106	-0,350	-6,189	0,000

İş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek üzere oluşturulan Model Özeti Tablo 75’de verilmiştir. Model Özetiinde yer alan verilerden iş memnuniyetinin işten ayrılma eğilimini %12 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 75. İş Memnuniyeti İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiye Ait Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
1	0,350	0,123	0,119	1,03969

İşinden memnun olmayan bir çalışanın, yeni bir iş imkanını araştırması son derece doğaldır. Bu bakımdan, araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu, beklenen bir sonuç olmuştur ve literatürü de destekler niteliktedir.

3.7. SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde küreselleşme ve artan rekabet nedeniyle, değişen sosyo-ekonomik koşullara ayak uydurabilmek amacıyla örgütler; küçülme ve yeniden yapılanma ile birlikte, esnek çalışma düzenlemeleri, özelleştirme, dış kaynak kullanımı ve taşeron uygulamalarına yönelmişlerdir. Bunun neticesinde, geçmişte örgütler ile çalışanlar arasında var olan psikolojik sözleşme ortadan kalkmış, çekirdek iş gücü dışında, örgütlerin çalışanlara sağlanan iş güvencesi garantisi sona ermiştir. Ayrıca, ekonomik durgunluk ve krizler; işyerlerinin kapanmasına, işsizliğin artmasına, mevcut çalışanların; statü ve ücret kayıplarına, artan performans baskısına ve işsizlik tehlikesine maruz kalmalarına neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler; belirsizlikleri arttırmış, iş güvencesizliği geniş bir çalışan kesiminin yakından hissettiği hayati bir konu haline gelmiştir. Öyle ki son dönemlerde yapılan araştırmalar; günümüzde iş güvencesi ihtiyacının, birçok çalışan açısından, ücret gibi maddi beklentilerin dahi önüne geçtiğini göstermektedir.

Günümüz çalışma hayatında güvencesizlik biçimlerinin arttığı ve bu şartlar altında güvencesizliğin normal karşılanması gerektiği kabul edilmekte, bazı araştırmacılarca iş güvencesizliğinin yaygınlaştığı bu sürece “iş güvencesizliğinin demokratikleşmesi” adı verilmekte ve yine bazı araştırmalarda çalışanların güvencesizlik durumlarını normalleştirme çabalarının ortaya çıktığı belirtilmektedir (Seçkin, 2007:334).

Hangi açıdan ve hangi boyutta ele alınırsa alınsın, iş güvencesi kavramının ulusal ve uluslararası düzenlemelerle şekillenen hukuki boyutu, kavramın diğer boyutlarına da etki eden genel çerçevesini oluşturmaktadır. Gerçekten de çalışanların iş güvencesi düzeylerinin en temel belirleyici; iş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemelerdir. Ancak, günümüzde, iş hukukunun en temel ilkesi olan “çalışanın korunması” ilkesinden “işyerinin korunması” ilkesine doğru bir gelişim olduğu kabul edilmektedir. Katı iş güvencesi hükümlerinin gevşetilmesi anlamına gelen bu gelişmenin altında yatan temel neden, küreselleşme ve artan rekabettir. Almanya ve Fransa gibi dünyanın en büyük sosyal devletlerinin yer aldığı AB’nin “güvenceli esneklik (flexurity)” kavramı ile artan

işsizlik ve rekabet üstünlüğü alanlarında çözüm araması ve bu doğrultuda katı çalışma mevzuatını yumuşatma çabaları, bu gelişimin kanıtı sayılabilecek önemli gelişmelerdir.

Küreselleşme süreci ile birlikte çalışma hayatındaki esneklik arayışı; işsizlik ve iş güvencesi sorunlarını ön plana çıkarmıştır (Özyaman, 2007:2). Ülkemiz açısından da durum farklı değildir. Son birkaç yıldaki ekonomik büyümeye karşın; yaşanan ekonomik durgunluk ve belirsizlikler, yeni istihdam olanaklarının yaratılamaması nedeniyle iki haneli rakamlara ulaşan işsizlik, iş güvencesinin önemini giderek arttırmaktadır.

Ülkemizde Yeni İş Kanunu ile yapılan düzenlemeler, bir çok işletmenin İK departman yapı ve işleyişinde değişiklikleri zorunlu hale getirmiştir. İşletmelerin bu aşamada dikkat edecekleri en önemli husus; İK süreçlerinin kanuna uygunluğunun sağlanması ve işletmelerde yazılılık ilkesinin ödünsüz şekilde uygulanması olacaktır (Özpinar, 2006:14). Ülkemizde son yıllarda yapılan yasal düzenlemeler nedeniyle yoğun tartışma ve çalışmaların odağında yer alan iş güvencesi, işten çıkarma prosedürlerini düzenleyen ve zorlaştıran yasal düzenlemeler, özel sektör firmalarının İK politika ve süreçlerinde yeniden yapılanmayı da zorunlu kılmıştır.

Diğer taraftan, iş güvencesine ilişkin tartışma ve çalışmalarda, iş güvencesi olgusunun çalışanlar üzerindeki psikolojik etki ve sonuçları ile bunların iş tutum ve davranışlarına yansımalarının genellikle ihmal edildiği görülmektedir. İş güvencesi, genellikle, yasal düzenlemeler kapsamında ve ekonomiye olan etkileri açısından ele alınmakta, bu nedenle de, çalışanların işini kaybetme kaygısı göz ardı edilmekte ve bu kaygı sonucunda ortaya çıkabilecek bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde yeterince durulmamaktadır (Çakır, 2007:119).

Yönetim ve organizasyon literatüründe iş güvencesi, son yirmi beş yıldır üzerinde sistemli bir biçimde çalışılan bir örgütsel değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Önder ve Wasti, 2002:27). İş güvencesi değişkeni; iş tatmini, motivasyon, performans, iş stresi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi gibi çalışanların davranışlarını anlamaya yönelik çalışmalarda sıkça kullanılan bir değişkendir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:36). Çalışanların iş güvenceleri ile ilgili algıları, çevresel ve bireysel birçok

faktörün etkilediği, kişiden kişiye değişen bir değer yargısına karşılık gelmektedir. İş güvencesi algısının bu karmaşık yapısı, üzerinde genel kabul görmüş bir tanımının yapılabilmesini de imkansızlaştırmaktadır.

Bu çalışmada, iş güvencesi, genellikle ihmal edilen sosyal ve psikolojik boyutları ile ele alınarak, çalışanlar ve işletmeler bakımından ortaya çıkardığı sonuçların ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, çalışanların iş güvencesi algı farklılıkları ile iş güvencesinden memnuniyetlerinin; örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkilerinin ortaya konulması ile önemli sonuçlara ulaşılabileceği ve bu doğrultuda önemli yararlar sağlayabileceği düşünülmüştür.

Araştırma Modeli; Tahira M. Probst tarafından 2003 yılında yayımlanan, “İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Doğrulması: Klasik Bir Test Teorisi ve IRT Yaklaşımı” adlı makalesinde ortaya koyduğu iş güvencesi modeli temel alınarak oluşturulmuştur (Probst, 2003:453). Modelde iş güvencesi; “çalışanın işinin devamı ve istikrarı konusundaki algısı” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, bu modelde, işin bir bütün olarak tehdit altında algılanmasıyla, işin çeşitli özelliklerinin tehdit altında algılanması arasında ayırım gözetilmemektedir. Probst tarafından geliştirilen modelde, iş güvencesine ilişkin algı ve tutumlar birbirinden ayrılmaktadır. Bu temel ayırım doğrultusunda, iş güvencesi ile ilgili iki ölçüm geliştirilmiştir. İlk ölçüm, çalışanın işinin devamlılığı ve algıladığı istikrar seviyesi ile ilgili olarak, iş geleceği noktasındaki kavramsal değerlendirmesini ölçmek için oluşturulan “İş Güvencesi Endeksi”dir (JSI). İkinci ölçüm “İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği”dir (JSS) ve çalışanların iş güvencesi ile ilgili memnuniyetini değerlendirmek için oluşturulmuştur.

Araştırmanın evrenini Gıda sektöründe faaliyet gösteren bir kuruluşun üretim işletmesinde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları; bu işletmedeki 277 çalışan tarafından anket sorularına verilen cevaplardan oluşmaktadır. Yapılan güvenilirlik testlerinde, araştırma kapsamında kullanılan sekiz ölçeğin güvenilirlik değerlerinin 0,80’in üzerinde ve yüksek güvenilirliğe sahip ölçekler olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda; çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetlerinin, mevcut işleri ile ilgili olarak algıladıkları iş güvencelerinden daha düşük olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle, çalışanlar mevcut işlerinde hissettikleri güvenden daha düşük bir iş güvencesi memnuniyetine sahiptirler. Bu durum araştırma modelindeki moderatörlerin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisini ortaya koymaktadır. Ankete katılan işletme çalışanlarının yaklaşık olarak %80'i niteliksiz, uzmanlık gerektirmeyen işlerde ve yetkisiz kadrolarda çalışmakta ve işletmede 5 yıl ve üzerinde kıdeme sahip bulunmaktadırlar. Yine ankete katılanların %70'i ilk, orta ve lise mezunu ve sendika üyesidir. Ankete katılanların %70-%80'ini oluşturan bu grubun 5 yılın üzerinde kıdeme sahip olması ve sendikal güvencelerinin bulunması nedeniyle iş güvencesi algılarının yüksek çıktığı düşünülmektedir. Diğer taraftan, işletmede yeni üretim teknolojilerine geçişi amaçlayan yatırımların ve yeniden yapılandırma faaliyetlerinin bu çalışanlar için belirsizlikleri arttırdığı ve bu çalışan grubunun kurumdaki gelecekleri ile ilgili endişe duymalarına neden olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle de ankete katılanların mevcut işlerinde hissettikleri güvenden daha düşük bir iş güvencesi memnuniyetine sahip oldukları düşünülmektedir.

Çalışanların iş güvencesi algılarının belirleyicilerine yönelik olarak oluşturulan hipotezlerin test edilmesi neticesinde; daimi ve geçici kadroda çalışanların (istihdam şekli), sendikalı ve sendikasız çalışanların (sendikal güvence) ve belli yaş gruplarında çalışanların iş güvencesi algılarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler kabul edilmiştir. Ancak, çalışanların kıdemleri, çalışma biçimleri (yetkili-yetkisiz), cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumları ve gelir düzeyleri itibariyle, iş güvencesi algılarında anlamlı farklılıklar elde edilememiş bu yönde oluşturulan hipotezler reddedilmiştir. Bu sonuçların; iş güvencesi algısının öznelliğinin bir sonucu olduğunu söylemek çok da yanlış olmayacaktır. Nitekim çalışmanın literatür taraması bölümünde de belirtildiği üzere, özellikle cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum başta olmak üzere, iş güvencesinin belirleyicilerine yönelik araştırmalarda genel kabul gören sonuçlara ulaşılamadığı, kurulan birçok hipotezin reddedildiği ve yine birbiri ile çelişen sonuçlara da ulaşıldığı görülmektedir. Ayrıca, elde edilen sonuçlar değerlendirilirken örneklem grubunun bu belirleyiciler açısından sorunlu dağılımı da göz önünde bulundurulmalıdır.

İş güvencesinin belirleyicilerine ilişkin çalışmaların farklı sektör ve işletmelerde ve yine daha büyük örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilmesi ile daha sağlıklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

Araştırma modeli doğrultusunda iş ve iş güvencesi memnuniyetinin sonuçlarına yönelik olarak oluşturulan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. Kabul edilen araştırma hipotezlerine göre; çalışanların iş güvencesinden memnuniyeti ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Benzer şekilde, çalışanların iş güvencesinden memnuniyeti ile iş stresleri ve işten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır. Diğer taraftan iş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında pozitif, iş stresi ve işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Günümüzde küreselleşme, artan rekabet, ekonomik krizler, artan işsizlik ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, iş güvencesizliğini geniş bir çalışan kesimini ilgilendiren ve giderek derinleşen hayati bir konu haline getirmiştir. Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar, iş güvencesinden memnuniyetsizliğin; örgütsel bağlılığı azaltıcı, iş stresi ve işten ayrılma eğilimini artırıcı niteliği ile birey ve örgüte negatif etki edebilecek bir faktör olduğunu doğrulamaktadır. Yine, iş memnuniyetinin de örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma eğilimi üzerinde aynı yönde etkisi bulunmaktadır. Bu doğrultuda; iş güvencesizliğinden duyulan memnuniyetsizliğin birey ve örgüt açısından olumsuz etkilerinin; işin çeşitli boyutlarından duyulan memnuniyet düzeyinin artırılmasına yönelik politika ve uygulamalar ile hafifletilebileceği düşünülmektedir. Bunun sağlanabilmesi için ise, işin kendisinden, ücret uygulamalarından, iş arkadaşlarından ve yönetimden duyulan memnuniyet düzeylerini arttırmayı hedefleyen etkin ve tutarlı bir İKY politika ve uygulamalarının oluşturularak hayata geçirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni (2005): “Uzmanlar, Güvenceli Esnekliğin İstihdamda Kilit Rol Oynayacağı Konusunda Hemfikirler”, *ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Yayını*, Ekim 2005, Sayı: 5, s. 3-4, http://ab.calisma.gov.tr/bultenler/csgb_ab_bulten5.pdf (Erişim Tarihi: 04.05.2008).

AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni (2006): “Sosyal Tarafların Güvenceli Esneklik Tanımı Üzerindeki Görüş Ayrılığı”, *ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Yayını*, Ekim 2006, Sayı: 17, s. 11-13, http://ab.calisma.gov.tr/bultenler/csgb_ab_bulten17.pdf (Erişim Tarihi: 04.05.2008).

AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni (2007): “Komisyonun Güvenceli Esnekliğe İlişkin Rehberleri”, *ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Yayını*, Çev.: Murat SOĞANGÖZ, Ağustos 2007, Sayı: 27, s. 5-7, <http://ab.calisma.gov.tr/bultenler/CSGB-AB-BULTEN-SAYI27.pdf> (Erişim Tarihi: 04.05.2008).

ABHaber, (2007a): “Avrupalya Üç Yılda 22 Milyon İş Gerekiyor”, 27-02-2007, <http://www.abhaber.com/haber.php?id=16170> (Erişim Tarihi: 04.05.2008).

ABHaber, (2007b): “Avrupa Komisyonu: İş Güvencesi İstihdama Zarar Veriyor”, 16.02.2007, http://www.abhaber.com/haber_sayfasi.asp?id=16027 (Erişim Tarihi: 03.02.2008).

Ağer, İ. (2006): *Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi*, Ankara: Adalet Yayınevi.

Akın, N. (2008): “Toplu İşçi Çıkarma”, 27.04.2008, <http://www.mcozden.com/joomla1/index.php?option=com> (Erişim Tarihi: 18.05.2008).

Aktuğ, S. S. (2003): “Türk Hukukunda İş Güvencesi”, İzmir: Dokuz Eylül Üniv. Sos. Bil. Enst. Çal. Eko. ve End. İlişk. ABD Yüksek Lisans Tezi, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_103.htm, (Erişim Tarihi: 03.02.2008).

Akyiğit, E. (2007): “Açıklamalı ve İctihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)”, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Alp, M. (2004): “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, *Dokuz Eylül Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, s. 1-41, <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz6-1/PDF/alp1.pdf> (Erişim Tarihi: 18.05.2008).

Alpagut, G. (2002): “Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması”, *İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması-Sempozyum*, 1. Gün, 2. Oturum, İstanbul Barosu Yayınları, s. 79-117.

Alpar, B. M. (2002): “İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 3, <http://www.kamuis.org.tr/pdf/635.pdf> (Erişim Tarihi: 18.05.2008).

Altan, Ö. Z. (2001): “İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi ve Hukuk Bilimi İçindeki Yeri”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Eskişehir: Anadolu Ün. Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, No: 26, Ünite:1, s. 1-18.

Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2007): “*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*”, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 5. Baskı.

Arı, E. (2007): “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi”, Bursa: Uludağ Ün. Sosyal Bilimler Enst. Çalışma Eko. ve End. İlişk. Anabilim Dalı Çalışma Psikolojisi ve İKY Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Arslan, H. B. (2004): “*Örgütsel Küçülme, Yeniden Yerleştirme Destek Danışmanlığı ve Türkiye Uygulaması*”, Ankara Ün. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Aslıtürk, C. (2004): “*İşsizlik Kaygısının Psikolojik Sonuçları*”, Temmuz 2004, <http://egebireyselgelisim.com/index.php?option=com> (Erişim Tarihi: 18.02.2008)

Atak, S. (2006): “Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmelerinde Öngörülen Denetim Yöntemleri”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, ISSN:1304-0278, Bahar-2006, C.5, S.16, s.86-99, www.e-sosder.com (Erişim Tarihi: 10.05.2008).

Ataman, Ü. (2007): “4857 Sayılı İş Yasası’nın Değerlendirilmesi”, <http://lastik-is.org.tr/turkce/yazilar.asp?yaziid=255> (Erişim Tarihi: 25.10.2007).

Ateş, D. (2006): “Küreselleşme: Ne Kadar Tek Boyutlu?”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 25-38, http://www1.dogus.edu.tr/dogustru/journal/cilt_7_sayi_1/M00148.pdf (Erişim Tarihi: 26.04.2008).

Ay, Ş. (2007): “*İş Güvencesi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkisi*”, İstanbul: Marmara Ün. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı İKY Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Aydın, U. (2000): “İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Hukuku ve İşçi Sendikaları” *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Ücretsiz Yayını, Yayın No: 38, s. 1003-1024, <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/1/13.pdf> (Erişim Tarihi: 07.01.2008).

Aytaç, S. ve Keser, A. (2002): “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, <http://www.isgucdergi.org/index.php?p=arc> (Erişim Tarihi: 25.10.2007).

Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004): “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması”, *Erciyes Ün. İkt. ve İd. Bil. Fak. Dergisi*, Sayı: 23, Temmuz-Aralık 2004, s. 35-59, <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi23/ibakan.pdf> (Erişim Tarihi: 11.02.2008).

Baltaş, A. (2007): “Krizde Değer Yaratmak”, http://www.moradam.com/eko_acar_kriz.htm, (Erişim Tarihi: 15.11.2007)

Baş, T. (2006): “Anket Nasıl Hazırlanır? Uygulanır? Değerlendirilir?”, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Başer, G. (2008): “En Önemli Kaynak: İnsan”, <http://www.kariyerzirvesi.com/goster.asp> (Erişim Tarihi: 07.06.2008).

Başterzi, S. (2005): “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Yıl: 2005, Cilt: 54, 53-94, <http://auhf.ankara.edu.tr/auhfd/auhf-dergisi/yil-2004-05-cilt-54-sayi-1-4/> (Erişim Tarihi: 02.11.2007).

Belediye-İş (2007): “Onurlu Bir Yaşam İçin İş Güvencesi Hakkı”, <http://www.belediyeis.org.tr/belediyeis/arastirma/arastirmalar/isguvencesi.html> (Erişim Tarihi: 13.09.2007).

Biber, L. (2006): “İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Performansa Etkisi Üzerine Bir Uygulama”, Gebze Yüksek Teknoloji Enst. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Bilgili, A. (2005): *İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları*, Adana: Karahan Kitabevi, İkinci Baskı, Şubat 2005.

Birleşik Metal-İş Gazetesi (2006): “Esneklik ve Güvence”, *Birleşik Metal-İş Yayını*, Ekim 2006, Sayı: 178, http://www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_178/sayi_178_9.pdf (Erişim Tarihi: 26.05.2008).

Bozkurt, V. (2000): “Küreselleşmenin Toplumsal Sonuçları”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Ücretsiz Yayını, Yayın No: 38, s. 187-202, <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/1/13.pdf> (Erişim Tarihi: 03.02.2008).

Bulut, N. (2003): “Küreselleşme: Sosyal Devletin Sonu mu?”, *Ankara Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 52, Sayı 2, s. 173-197, auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-2003-52-02/AUHF-2003-52-02-Bulut.pdf (Erişim Tarihi: 13.11.2007).

Büyükbaş H. ve Ören K. (2005): “Küreselleşme, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Sosyal Düzen Arayışı”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 2005, Sayı: 13, s. 103-121, ISSN 1302-1796, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler (Erişim Tarihi: 25.04.2008).

Cengiz, İ. (2008): “Toplu İş Sözleşmesinde Öngörülmesi Olan Tenkizat Kuralına Uyulmaması, Toplu İşçi Çıkarma Kapsamında Gerçekleştirilen Münferit Fesihleri Geçersiz Kılar”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Karar İncelemesi, Cilt:9, Sayı:4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/944.pdf> (Erişim Tarihi: 30.05.2008).

Centel, T. (2002): “Çağdaş İş Kanunu İhtiyacı”, *TİSK İşveren Dergisi*, Eylül 2002, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=579 (Erişim Tarihi: 03.02.2008).

Chirumbolo, A. ve Areni, A. (2005): “The Influence of Job Insecurity on Job Performance and Absenteeism: The Moderating Effect of Work Attitudes”, *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), s. 65-71.

Çakır, Ö. (2001): “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, www.isgucdergi.org (Erişim Tarihi: 04.05.2008).

Çakır, Ö. (2007): “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum*, 2007/1, s. 117-140, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Cakir.pdf> (Erişim Tarihi: 15.12.2007).

Çekmecelioğlu, H. G. (2005): “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, *Cumhuriyet Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, s. 23-39, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/1220.pdf> (Erişim Tarihi: 26.01.2008).

Çelik, A. (2001): “Avrupalı Gibi Çalışmak”, *Radikal Gazetesi*, 28.12.2001, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=24948&tarih=28/12/01> (Erişim Tarihi: 03.11.2007).

Çelik, A. (2003a): “Yeni İş Yasasının Anlamı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 48, Eylül/Ekim 2003, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/yeni_is_yasasinin_anlami.pdf (Erişim Tarihi: 05.11.2007).

Çelik, A. (2003b): “İş Güvencesi İçin 110 Bin Kurban”, *Radikal Gazetesi*, 21.04.2003, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=72746> (Erişim Tarihi: 21.11.2007).

Çelik, A. (2003c): “İş Güvencesine Veda”, *Radikal Gazetesi*, 12.05.2003, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=74916> (Erişim Tarihi: 21.11.2007).

Çelik, A. (2004): “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1”, *Sendikal Notlar*, Sayı 24, Kasım 2004, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf (Erişim Tarihi: 17.05.2008).

Çelik, A. (2005): “Avrupa Birliği Anayasası: Sosyal Haklar Açısından Kaçırılan Bir Fırsat”, *Türk-İş Dergisi*, Mayıs-Haziran 2005, Sayı 367, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman.pdf (Erişim Tarihi: 18.05.2008).

Çelik, A. (2008): “İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa”, http://paribus.tr.googlepages.com/a_celik.doc (Erişim Tarihi: 03.02.2008).

Çelik, Ç. (2007): *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çetin, H. (2001): “Liberalizmin Temel İlkeleri”, *Cumhuriyet Ün. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Doç. Dr. Feramuz AYDOĞAN’ın Anısına, Cilt:2, Sayı:1, s. 219-237, www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/101.pdf (Erişim Tarihi: 21.04.2008).

Çetin, H. (2002): “Liberalizmin Tarihsel Kökenleri”, *Cumhuriyet Ün. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, 79-96 www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/134.pdf (Erişim Tarihi: 21.04.2008).

De Witte, H. (2005): “Job Insecurity: Review of The International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences”, *SA Journal of Industrial Psychology*, 2005, 31 (4), s. 1-6.

Demir, F. (2006): “Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 10, Nisan-Mayıs-Haziran 2006, s.469-498

Demir, Y. (2006): “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Performans Değerlendirme Yöntemlerinin İncelenmesi, Güven Sigorta T.A.Ş İçin Karşılaştırmalı Bir Model”, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Demirkaya, H. (2006): “Tarım Toplumundan Bilgi Toplumuna İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişim”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 27, Temmuz-Aralık 2006, 1-23, <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi27/hdemirkaya.pdf> (Erişim Tarihi: 07.06.2008).

Dereli, T. (2005): “Çalışma Hayatı Açısından AB Üyelik Müzakereleri Süreci ve Türkiye’nin Öncelikleri”, *AB Yolunda Esneklik ve İstihdam Uluslararası Semineri*, 20 Nisan 2005, III. Oturum, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1590> (Erişim Tarihi: 18.05.2008).

Derici, H. (2006): “Güvenceli Esneklik”, *TİSK İşveren Dergisi*, Haziran 2006, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1450 (Erişim Tarihi: 04.11.2007).

DPT (1995): “Dünyada Küreselleşme ve Bölgesel Entegrasyonlar ve Türkiye İlişkileri Özel İhtisas Komisyonu - Türkiye ve Avrupa Entegrasyonu Alt Komisyonu Raporu”, *T.C. Başbakanlık DPT Müsteşarlığı Yayını*, Yayın No: DPT: 2377 - ÖİK: 441, Kitap 3, Ocak 1995, <http://ekutup.dpt.gov.tr/kuresell/oik441.pdf> (Erişim Tarihi: 18.05.2008).

Efeoğlu, İ. E. (2006): “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, Adana: Çukurova Ün. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Egemen, E. (2000): “Rekabet Gücü, Ekonomik Etkinlik ve İş Güvencesi”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Ücretsiz Yayını, Yayın No: 38, 645-660, <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/3/13.pdf> (Erişim Tarihi: 29.10.2007).

Ekin, N. (2002): “Çağdaş İş Kanunu İhtiyacı”, *TİSK İşveren Dergisi*, Eylül 2002, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=580 (Erişim Tarihi: 03.02.2008).

Ekin, N. (2003): “İş Yasası Reformunun Dayanakları: Güvenlik ve Esneklik”, *TİSK İşveren Dergisi*, Mart 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=684&id=41 (Erişim Tarihi: 03.02.2008).

Ekonomi, M. (2003): “Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler”, *Çimento İşveren*, Sayı 2, Cilt 17, Mart 2003, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını Özel Ek 2, <http://www.ceis.org.tr/index.cfm?sayfa=dergi&sub=goster&Yil=2003> (Erişim Tarihi: 30.09.2007).

Ensari, M. S. (2004): “*İnsan Kaynakları Açısından İş Güvencesi ve Türkiye’ye Ait Uygulamanın Değerlendirilmesi*”, Kocaeli: Kocaeli Üniv. Sosyal Bilimler Enst. Çalışma Eko. ve End. İlişk. Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Erdoğan, S. (2005): “Avrupa Birliği ve Sosyal Politika”, *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 2005/1, www.genel-is.org.tr/formatlananlar/2seyhan.doc (Erişim Tarihi: 17.05.2008).

Erdut, T. (2005): “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum*, 2005/3, 11-49, <http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%201.pdf> (Erişim Tarihi: 26.02.2008).

Eroğlu, O. (2006): “*İzleme Araştırmaları*”, Ankara Üniv. Eğitim Bilimleri Enst. Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Programı, Mayıs-2006, 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/eay/b0506/oeroglu.doc (Erişim Tarihi: 26.06.2008).

Ersöz, H. Y. (2005): “Sosyal Politika - Refah Devleti - Yerel Yönetimler İlişkisi”, *İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı)*, İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, Cilt: 55, Sayı: 1, s. 759-775, iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/35.pdf (Erişim Tarihi: 23.04.2008).

Ertan, S. (2005): “4857 Sayılı İş Yasası ve Uygulamada İş Güvencesi”, *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 2005/1, 137-156, www.genel-is.org.tr/formatlananlar/10selcuk.doc (Erişim Tarihi: 13.11.2007).

Eymen, U. E. (2007): “*SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri*”, İstatistik Merkezi Yayın No: 1, Ekim 2007, <http://www.istatistikmerkezi.com/e-kutuphane.html> (Erişim Tarihi: 03.05.2008).

Eyrenci, Ö. (2001): “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:16-17, Sayı: 6-1, Mayıs-Ağustos 2001, s. 1-12, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt16-17_sayi6-1/cilt16-17_sayi6-1_bolum1.pdf (Erişim Tarihi: 20.11.2007).

Gök, S. (2006): *21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Görmüş, A. (2004): “İş Güvencesi”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, www.isgucdergi.org (Erişim Tarihi: 21.09.2007).

Güldal, A. T. (2008): “Psikolojik Sözleşmenin İşlevi”, <http://www.bilgiara.com/a-ekonomi-iktisat/stc-insan-kaynaklari-yonetimi> (Erişim Tarihi: 20.05.2008).

Güler, B. K. (2005): “İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan, Cilt: 55; Sayı: 1, s.373-394.

Gülsever, Ş. (2007): “İK Sektöründe Artık Deneyim Konuşacak”, *Sabah Gazetesi*, İşte İnsan Eki, http://www.kobifinans.com.tr/bilgi_merkezi/0207/6341/8, (Erişim Tarihi: 10.10.2007).

Gündoğan, N. (2007): “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli”, *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 2007, Makale-2, s. 22-37, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale225.pdf> (Erişim Tarihi: 15.07.2007).

Günlük Evrensel Gazetesi (2007): “İş Güvencesizliği Depresyona Sokuyor”, Ankara: 05.02.2007, http://www.evrensel.net/haber.php?haber_id=4221, (Erişim Tarihi: 13.01.2008).

Güzel, A. ve Ertan E. (2007): “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 16, Ekim-Kasım-Aralık 2007, s.1219-1305.

Hatman, Ü. (2003): “2003 Türkiye’inde Esnekliğin İş Yasası ve Sendikal Harekete Etkileri”, *Petrol İş Yıllık 2000-2003*, http://www.petrolis.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/17_yasa/index.htm (Erişim Tarihi: 21.04.2008).

Hürriyet Gazetesi, (2007): “Avrupalı İşveren ve İşçi Sendikaları Güvenceli Esneklikte Anlaştı”, 19.10.2007, <http://ankara.hurriyet.com.tr/ekonomi/7517751.asp?sd=3> (Erişim Tarihi: 04.05.2008).

ILO, (2001): “İşverenin İşi Sonlandırması: İşten Çıkarma Üzerine Tartışma”, Çev.: Bülent Piyal, *Sendikal Notlar*, Petrol İş Sendikası Yayınları, Aralık 2001, Sayı: 12, <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/sendikalnotlar/12.swf> (Erişim Tarihi: 04.03.2008).

İçli, E. (2008): “AB’nin Çözüm Önerisi, Güvenceli Esneklik”, MESS İşveren Gazetesi, <http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/abnin-cozum-onerisi-guvenclisi-esneklik.html> (Erişim Tarihi: 04.05.2008).

İKV (2007): “Türkiye Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı Yürürlüğe Koydu”, İktisadi Kalkınma Vakfı Haberleri, <http://www.ikv.org.tr/haberler2.php?ID=1616> (Erişim Tarihi: 18.05.2008).

İnce, M. (2005): “Değişim Olgusu Ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:14,

s. 319-339, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler.pdf (Erişim Tarihi: 27.04.2008).

İnciroğlu, L. (2008): “Yeni İş Kanunu’nda İş Sözleşmesi Feshinin Geçerli Sebebe Dayandırılması”, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/25/87/> (Erişim Tarihi: 08.02.2008).

İsaoglu, F. G. (2004): “*Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı İle İlişkisi*”, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2004.

Kandemir, M. (2005): “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi”, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi (SBArD)*, Yıl:III, Sayı:6, Eylül 2005, s. 311-339, <http://www.akader.info/sbard/sayilar/2005Eylul/7.pdf> (Erişim Tarihi: 02.11.2007).

Kapar, R. (2006): “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, *Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan - İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 55, Sayı: 1, s.341-371, <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/19.pdf> (Erişim Tarihi: 25.04.2008).

Kapar, R. (2007): “Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Sayı: 29, Ocak-Şubat-Mart 2007, s.2-10, <http://www.tt.org.tr/MSG/mart29/uygun.pdf> (Erişim Tarihi: 09.02.2008).

Kara, E. (2007): *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları*, Ankara: Bilge Yayınevi.

Kaya, P. A. (1999a): “İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 3 Sayı: 1, www.isgucdergi.org (Erişim Tarihi: 13.09.2007).

Kaya, P. A. (1999b): “Türkiye’de İş Güvencesi Sorunsalı ve Bilim Komisyonunun Hazırladığı Yasa Tasarısı Üzerine Düşünceler”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, www.isgucdergi.org (Erişim Tarihi: 13.09.2007).

Kaya, P. A. (2005): “4857 Sayılı İş Yasası’nın Türk İş Hukuku’nda Meydana Getirdiği Yenilikler”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, www.isgucdergi.org (Erişim Tarihi: 13.09.2007).

Kaynak, T., Adalı, Z., Atay İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, C., Özçelik, O., Dündar, G., Uluhan, R. (2000): “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, İstanbul: İst. Üniv. İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayını, Yayın No: 7, 2. Baskı.

Kaynak, T., Adalı, Z., Atay İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, C., Özçelik, O., Dündar, G., Uluhan, R. (2001): “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Eskişehir: Anadolu Üniv. Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Editör: Ramazan Geylan, Yayın No: 537, 5. Baskı.

Kelesli, Y. (2006): “*Toplu İşçi Çıkarma*”, 23.12.2006, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_442.htm (Erişim Tarihi: 03.02.2008).

Keser, A. (2002): “Değişen Yönleriyle Personel Yönetimi: İnsan Kaynakları Yönetimi”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, www.isgucdergi.org (Erişim Tarihi: 08.12.2007).

Keser, A. (2005): “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan, s. 361-377, <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/turanyazgan/14.pdf> (Erişim Tarihi: 29.10.2007).

Koç, Y. (1999): “*İş Güvencesi*”, Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları, No:58, Demircioğlu Matbacılık.

Koç, Y. (2000): “*Dünyada İş Güvencesi*”, Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları, No:50, Başak Matbaası.

Koç, Y. (2001): “İş Güvencesi Yasa Tasarıları (1979-2001)”, *Mülkiye Dergisi*, Cilt: XXV, Sayı: 228, Mayıs-Haziran, 149-168, www.mulkiyedergi.org (Erişim Tarihi: 25.05.2008).

Koray, M. ve Topçuoğlu, A. (1995): *Sosyal Politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Yenileştirilmiş 3. Baskı.

Kudatgobilik, T. (2002): “İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı”, *TİSK İşveren Dergisi*, Mart 2002, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=473&id=29 (Erişim Tarihi: 01.10.2007).

Kurt, D. (2003): “İK’nın Yeni Vizyonu İspat Edebilme Becerisi”, 13.03.2003, <http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=976> (Erişim Tarihi: 10.10.2007).

Kurt, D. (2008): “Fransa’da İşgücü Piyasalarının Modernizasyonu Anlaşması İmzalandı”, *MESS İşveren Gazetesi*, Şubat 2008, http://www.mess.org.tr/html/haberler/hm/28subat2008_gorus1.pdf (Erişim Tarihi: 04.05.2008).

Kurt, R. ve Koç M. (2007): “1475 Sayılı İş Kanunu’nda İş Güvencesi”, archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/54MaliCozum/15%20-doc (Erişim Tarihi:23.03.2008).

Kutal, G. (2005): “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, *İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı)*, Cilt: 55, Sayı: 1, İstanbul, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, s. 23-43, <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/06.pdf> (Erişim Tarihi: 29.10.2007).

Mahiroğulları, A. (2005): “Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan, 379-403 <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/turanyazgan/15.pdf> (Erişim Tarihi: 29.10.2007).

MESS (2003): “*Akıllı Kitap*”, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını, Haziran 2003.

NTV (2002): “İş Güvencesi Yasa Tasarısı”, 07.08.2002, <http://www.ntvmsnbc.com/news/168460.asp> (Erişim Tarihi: 01.10.2007).

Odaman, S. (1999): “Çalışma Hayatında İstikrar İçinde Emeğin Korunmasında Hukuki Güvencelerin Rolü”, *Manisa Barosu Dergisi*, Yıl:18, Sayı:71, <http://www.adalet.org/makale/xysbekran.php?idno=58&id2=673> (Erişim Tarihi: 16.09.2007).

Odaman, S. ve Erdenk, E. (2002): “Küreselleşme ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri”, *TÜHİS - İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 3, s. 47-55, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt17_sayi3/cilt17_sayi3_bolum6.pdf (Erişim Tarihi: 20.04.2008).

Ongan, N. T. (2004): “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:3, s.123-142, <http://www.calismatoplum.org/sayi3/makale4.doc> (Erişim Tarihi: 20.04.2008).

Öğüt, A., Akgemci T., Demirsel, M. T. (2004): “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:12, s. 277-290, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler (Erişim Tarihi: 07.06.2008).

Önder, Ç. ve Wasti, S. A. (2002): “İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, s. 23-47.

Öz, G. İ. (2008): “Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı İle İlişkisi”, *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, Editör: Tarık Solmuş, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, s.149-176, Haziran 2008.

Özdemir, E. (2005): “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 54, Sayı: 3, s. 95-120, <http://auhf.ankara.edu.tr/auhfd/auhf-dergisi/yil-2004-05-cilt-54-sayi-1-4/> (Erişim Tarihi: 13.11.2007).

Özdemir, S. (2004): “Refah Devleti ve Üstlendiği Temel Görevler Üzerine Bir İnceleme”, *AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri*, (Editör: A. Hekimler), İstanbul, Beta Yay., s. 589-639, http://www.sosyalsiyaset.com/documents/refah_devleti_ustlendigi_gorvlr.htm (Erişim Tarihi: 23.04.2008).

Özdemir, S. (2005): “Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları”, *İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı)*, İstanbul, İ. Ü. İktisat Fakültesi Yayını, Cilt: 55, Sayı: 1, s. 695-733, iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/34.pdf (Erişim Tarihi: 26.04.2008).

Özpınar, M. (2006): “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlemesi”, Eskişehir: Anadolu Ün. Sosyal Bilimler Enst. Çalışma Eko. ve End. İlişk. Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Öztemir, N. (2003): “Gerçek İş Güvencesinin Birinci Koşulu İşyeri Güvencesidir”, *Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi*, Seminer, Şubat/2003, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/subat/16.html> (Erişim Tarihi: 23.09.2007).

Öztürk, E. (2005): “Bilgi Toplumunda İnsan Kaynakları Yönetimi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:19, Sayı: 3, Şubat 2005, s. 34-53, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19_sayi3/cilt19_sayi3_bolum4.pdf (Erişim Tarihi: 20.11.2007).

Özyaman, F. B. (2007): “*Hemşirelerde İş Güvencesi Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi*”, İzmir: Dokuz Eylül Üniv. Sağlık Bilimleri Enst. İşçi Sağlığı Doktora Tezi.

Polat, Ş. (2005): “*Mesleğe-Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma İlişkisi ve Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*”, İstanbul: İstanbul Üniv. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Doktora Tezi.

Probst, T. M. (2003): “Development And Validation Of The Job Security Index And The Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory And IRT Approach”, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 76, s. 451-467.

Referans Gazetesi (2006): “*Türkiye’deki İK Uygulamalarındaki Değişiklikler*”, İnsan Kaynakları Eki, 1 Ekim 2006, http://www.hrm.com.tr/basinda_hrm_arsiv2.asp, (Erişim Tarihi: 15.02.2008).

Resmi Gazete (2007): “(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı”, 9 Nisan 2007 Pazartesi, Sayı: 26488, <http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm> (Erişim Tarihi: 13.10.2007).

Sabuncuoğlu, Z. (2005): *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*, Bursa: Furkan Ofset, II. Baskı.

Sarıbay, G. (2007): *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları*, İstanbul: Legal Yayıncılık.

Seçer, B. (2007): “*Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi*”, İzmir: Dokuz Eylül Üniv. Sosyal Bilimler Enst. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Seçer, B. (2008): “Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları”, *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, Editör: Tarık Solmuş, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, s.265-302, Haziran 2008.

Sevimli, K. A. (2004): “4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar”, *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım 2004, Cilt: 18, Sayı: 6, s. 4-22, http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale_1.pdf (Erişim Tarihi: 27.09.2007).

Sipahi, İ. (2003): “İş Kanunu Tasarısı’nın Türk Çalışma Hayatına Getireceği Yenilikler ve Muhtemel Etkileri”, *TİSK İşveren Dergisi*, Mart 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=682&id=41 (Erişim Tarihi: 01.10.2007).

Soyer, P. (2002): “158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler”, *İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması Sempozyumu*, 2. Gün, 2. Oturum, İstanbul Barosu Yayınları, 269-294.

Süzek, S. (2007): “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, *Ankara Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 56, Sayı: 4, s. 207-221, <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfdarsiv/AUHF-2007-56-04/AUHF-2007-56-04-suzek.pdf> (Erişim Tarihi: 18.05.2008).

Şafak, C. (2007): “Eğitim Notları: Türkiye’de İş Güvencesi”, 21 Mart 2007, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=10382 (Erişim Tarihi: 17.09.2007).

Şen, M. (2004): “Çalışma Yaşamında 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yeniliklere Genel Bir Bakış”, *e-akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, Nisan 2004, Sayı: 26, <http://www.e-akademi.org> (Erişim Tarihi: 23.03.2008).

Şen, M. (2005): “Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık”, *e-akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, Nisan 2005, Sayı: 38, <http://www.e-akademi.org/makaleler/msen-6.htm> (Erişim Tarihi: 19.07.2007).

Şenel, T. B. (2005): “Avrupa Birliği’nin Yeni Sosyal Gündemi ve Türkiye’yi Bekleyen Hedefler”, *TİSK İşveren Dergisi*, Ekim 2005, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1266&id=69 (Erişim Tarihi: 13.05.2008).

Şenkal, A. (2004): “Yeni Bin Yılda İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, <http://www.isgucdergi.org> (Erişim Tarihi: 08.03.2008).

Şenyüz, P. B. (2003): “Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enst. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Tantekin, D. Ö. (2004): “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli ve Haklı Nedenle Feshinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, 29.06.2004, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_136.htm (Erişim Tarihi: 23.09.2007).

Taşkent, Ş. (2002): “Uluslararası Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması”, *İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması Sempozyumu*, 1. Gün, 1. Oturum, İstanbul Barosu Yayınları, s. 63-76.

Temiz, H. E. (2004): “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması” *Çalışma ve Toplum*, 2004/2, s. 55-80, <http://www.calismatoplum.org/sayi2/makale3.doc> (Erişim Tarihi: 17.09.2007).

Tezel, Ş. (2007): “İş Akdi Feshinin Geçerli Sebebe Dayandırılmasında Önemli İlke: Ultima Ratio”, *E-Yaklaşım*, Ağustos 2007, Sayı: 49, <http://www.huseyinust.com/forum-1596.html> (Erişim Tarihi: 17.04.2008).

Tınar, M. Y. (2002): “İşsizlik ve Esneklik Ekseninde İş Güvencesi”, *TİSK İşveren Dergisi*, Mart 2002, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=478&id=29 (Erişim Tarihi: 22.09.2007).

Tınar, M. Y. (2007): “Güvenceli Esneklik Tartışmaları ve Türkiye”, *TİSK İşveren Dergisi*, Nisan 2007, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1676&id=86 (Erişim Tarihi: 25.09.2007).

TİSK (2003): “*İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları*”, Ankara: TİSK Yayını, Yayın No: 231, Nisan 2003, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=37 (Erişim Tarihi: 04.10.2007).

TİSK (2008): “*Avrupa Sosyal Ortaklarının Müşterek Analizi*”, Ankara: TİSK Yayını, Yayın No:290, Mart 2008, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2764> (Erişim Tarihi: 19.05.2008).

Tokel, Ö. E., Yücel, E. M. ve Öksüz B. (2007): “Türkiye’de XBRL’ye Geçiş Sürecinin Yol Haritası”, *ACTIVE Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran 2007 Sayısı, s. 5.

Toker, B. (2007): “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:8, Sayı: 1, s. 92-107, http://www1.dogus.edu.tr/dogustru/journal/cilt_8_sayi_1/M00175.pdf (Erişim Tarihi: 30.03.2008).

Tokol, A. (1995): *Uluslararası Sosyal Politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Tosun, S. (2004): “*İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkileri ve Konu İle İlgili Bir Araştırma*”, İstanbul: İstanbul Üniv. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Uçkan, B. (1998): “Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü”, *Çimento İşveren Dergisi*, Mart 1998, Cilt 12, Sayı 2, s. 4-15, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/1mak982.htm> (Erişim Tarihi: 21.04.2008).

Uçum, M. (2007): “Personel Özlük Dosyası ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 16, Ekim-Kasım-Aralık 2007, s.1339-1355.

Ulucan, D. (2007): “İş Güvencesi Kapsamında Sosyal Seçim Uygulaması ve Yargıtay’ın Yaklaşımı”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 14, Nisan-Mayıs-Haziran 2007, s.498-508.

Uyan, S. (2006): “*4857 Sayılı (Yeni) İş Yasası’na Göre İş Güvencesi*”, Isparta: Süleyman Demirel Üniv. Sosyal Bilimler Enst. Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Yavuz, A. (2000): “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Ücretsiz Yayını, Yayın No: 38, s. 617-624, <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekim/3/10.pdf> (Erişim Tarihi: 04.11.2007).

Yılmaz, İ. ve Işık, M. (2004): “Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve Bir Manisa Örneği”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, s. 95-105, <http://www.bayar.edu.tr/~sosyal/dergi/dergi4/2004-2.htm> (Erişim Tarihi: 04.05.2008).

Yılmaz, T., Fidan, F., Karataş, V. (2006): “İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Kitap 48*, s.164-183.

Yüceol, H. M. (2005): “Küreselleşme, Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları”, *Çukurova Ünv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 2, s. 493-512, <http://sosyalbilimler.cu.edu.tr/dergi.asp?dosya=261> (Erişim Tarihi: 25.04.2008).

Yüksel, İ. (2003): “İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)”, *Cumhuriyet Ünv. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, s.21-38, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/179.pdf> (Erişim Tarihi: 13.01.2008).

Yüksel R. ve Yıldız S. (2002): “İş Güvencesi Yasa Tasarısı: Emegin Çalışma Hakkının Korunması mı? Sermayenin Rekabet Avantajını Kaybetmesi mi?”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: XXI, Sayı: 1, s. 63-78, [http://kutuphane.uludag.edu.tr/Univder/PDF/iibf/htmlpdf/2002-21\(1\)/M-5.pdf](http://kutuphane.uludag.edu.tr/Univder/PDF/iibf/htmlpdf/2002-21(1)/M-5.pdf) (Erişim Tarihi: 24.09.2007).

Zeytinoğlu, E. (2006): “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Güz 2006/2, Yıl:5, Sayı:10, s. 191-202, <http://www.iticu.edu.tr/Kutuphane/dergi/s10/M00154.pdf> (Erişim Tarihi: 16.04.2008).

<http://www.belgenet.com/arsiv/bm/bmekohak.html> (Erişim Tarihi: 10.05.2008).

http://www.european-left.org/fileadmin/downloads/press/final-declaration-tr_1.pdf (Erişim Tarihi: 19.05.2008).

<http://www.exelect-turkiye.com/ik-dunyasi/yazilar/guvenceli-esneklikte-hem-icten-cikarmak-hem-guvence-altinda-olmak-mumkun.html> (Erişim Tarihi: 04.05.2008).

http://www.hrm.com.tr/is_yasasi.asp (Erişim Tarihi: 05.10.2007).

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/amacilke.htm> (Erişim Tarihi: 09.05.2008).

EKLER

EK 1: ARAŞTIRMA KAPSAMINDA KULLANILAN ANKET FORMU



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ANKET FORMU**

SAYIN KATILIMCI,

Bu anket, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yürütmekte olduğumuz Yüksek Lisans Tez Çalışmasına veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketin amacı; çalışanların iş güvencesi algı ve memnuniyetleri ile örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimleri arasında bir ilişkinin mevcut olup olmadığının belirlenmesine yöneliktir.

Anket; üç ana bölümden oluşmakta ve her bölümünün başında açıklayıcı bilgilere yer verilmektedir. **Ankette yer alan soruların doğru ya da yanlış bir cevabı bulunmamaktadır. Tek doğru, sizin ne düşündüğünüzdür.** Anket sonuçları; tüm cevapların toplamı üzerinden ve istatistiksel tablolar halinde değerlendirileceğinden, **sizden, doğrudan kimlik belirleyici bir bilgi istenmemektedir.** **Bu nedenle, anket formunun herhangi bir yerine isminizi yazmayınız.** Anketteki tüm soruları cevapladıktan sonra, **anket formunu size verilen zarfın içine koyup, zarfın ağzını açılmayacak şekilde kapatarak ilgili kişiye teslim ediniz.**

Yürütülmekte olan çalışmanın sonuçları, anket sorularına verilecek cevaplardan oluşacaktır. Bu doğrultuda; **anket sorularına cevap vermeden önce yapılan açıklamaları dikkatlice okumanız, kendi duygu ve düşüncelerinizi en iyi ifade eden cevap seçeneğini işaretlemeniz, sorulara hiçbir endişe duymadan içtenlikle cevap vermeniz ve bütün soruları cevaplamanız, araştırmanın bilimselliği açısından büyük önem taşımaktadır.**

Çalışmamıza ilgi gösterip, zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

**YRD. DOÇ. DR. SİNAN ÜNSAR
TEZ DANIŞMANI**

1. BÖLÜM

Araştırma sonucunda elde edilecek verilerin farklı özelliklere sahip çalışanlar açısından değerlendirilerek, bu kapsamda karşılaştırmalar yapılabilmesi için sizinle ilgili aşağıdaki bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır. **Lütfen kişisel bilgilerinizin yer aldığı aşağıdaki bölümü eksiksiz olarak doldurunuz.**

1-CİNSİYETİNİZ	<input type="checkbox"/> ERKEK <input type="checkbox"/> KADIN		
2-MEDENİ DURUMUNUZ	<input type="checkbox"/> BEKAR (Bu seçeneği işaretlediyseniz, 5. SORUYA GECİNİZ)		
	<input type="checkbox"/> EVLİ (Bu seçeneği işaretlediyseniz, 3. ve 4. SORULARA CEVAP VERİNİZ)		
	3-EŞİNİZ ÇALIŞIYOR MU? <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR		
	4-ÇOCUĞUNUZ VAR MI? <input type="checkbox"/> VAR <input type="checkbox"/> YOK		
5-EĞİTİM DURUMUNUZ	<input type="checkbox"/> İLKOKUL	<input type="checkbox"/> LİSANS (4 Yıllık Fakülte)	
	<input type="checkbox"/> ORTAOKUL	<input type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS	
	<input type="checkbox"/> LİSE	<input type="checkbox"/> DOKTORA	
	<input type="checkbox"/> ÖN LİSANS (2 Yıllık MYO)	<input type="checkbox"/> DİĞER	
6-YAŞINIZ		
7-GÖREVİNİZ (İşçi, Memur, Şef, Teknik Eleman, v.b.)		
8-İŞİNİZ	<input type="checkbox"/> ÜRETİM SÜRECİ İÇİNDE <input type="checkbox"/> ÜRETİM SÜRECİ DIŞINDA (İdari Bölümde)		
9-İSTİHDAM ŞEKLİNİZ	<input type="checkbox"/> DAİMİ KADRODA <input type="checkbox"/> GEÇİCİ KADRODA (Muvakkat)		
10-BİR SENDİKAYA ÜYE MİSİNİZ?	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR		
11-BU KURUMDA GEÇEN TOPLAM ÇALIŞMA SÜRENİZ YIL		
12-ÇALIŞMA HAYATINIZDA GEÇEN TOPLAM ÇALIŞMA SÜRENİZ YIL		
13-BU KURUMDAN BAŞKA BİR İŞYERİNDE ÇALIŞTINIZ MI?	<input type="checkbox"/> HAYIR (Bu seçeneği işaretlediyseniz, 16. SORUYA GECİNİZ)		
	<input type="checkbox"/> EVET (Bu seçeneği işaretlediyseniz, 14. ve 15. SORULARA CEVAP VERİNİZ)		
	14-KAÇ FARKLI YERDE ÇALIŞTINIZ? <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ve ÜSTÜ		
	15-EN SON İŞYERİNİZDEN NEDEN AYRILDINIZ?	<input type="checkbox"/> İŞTEN ÇIKARILDIM.	
		<input type="checkbox"/> KENDİ İSTEĞİMLE AYRILDIM.	
		<input type="checkbox"/> DİĞER	
16-AİLENİZİN ÜCRET GELİRİ DIŞINDA BAŞKA BİR GELİRİ VAR MI?	<input type="checkbox"/> VAR <input type="checkbox"/> YOK		
17-AİLENİZİN AYLIK TOPLAM GELİRİ (Ortalama Olarak) YTL		
18-ÇOCUKLUĞUNUZU NEREDE GEÇİRDİNİZ?	<input type="checkbox"/> KÖYDE		
	<input type="checkbox"/> KASABADA		
	<input type="checkbox"/> KENTDE (Şehir Merkezi, Büyük İlçe, vb.)		

2. BÖLÜM

Aşağıda işiniz, birlikte çalıştığınız insanlar, amiriniz, iş güvenceniz ve kurumdaki geleceğiniz ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Her bir ifadenin karşısında; “Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Fikrim Yok, Katılmıyorum ve Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde sıralanan beş cevap seçeneği bulunmaktadır. **Lütfen aşağıdaki İFADELERİN HER BİRİNE, kendi düşünce ve görüşünüze uyan cevap seçeneğini işaretleyerek CEVAP VERİNİZ.**

İŞİNİZ... İşiniz nasıldır? Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan cevap seçeneğini işaretleyerek belirtiniz.	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1-HARİKA					
2-TATMİNKAR					
3-SIKICI					
4-YARATICI					
5-İDDİALİ					
6-BAŞARI HİSSİ VEREN					
7-ZEVK KAYNAĞI					
8-DURGUN					
9-İLGİNÇ					

BİRLİKTE ÇALIŞTIĞINIZ İNSANLAR... Birlikte çalıştığınız insanlar nasıldır? Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan cevap seçeneğini işaretleyerek belirtiniz.	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1-SIKICI					
2-YAVAŞ					
3-SADIK					
4-SORUMLULUK SAHİBİ					
5-ZAMAN KAYBI					
6-TEMBEL					
7-SEVİMSİZ					
8-ZEKİ					
9-BİRLİKTE İYİ ÇALIŞILAN					

AMİRİNİZ... Amiriniz nasıldır? Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan cevap seçeneğini işaretleyerek belirtiniz.	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1-MEMNUN EDİLMESİ ZOR					
2-NAZİK DEĞİL					
3-İYİ İŞİ TAKDİR EDEN					
4-İNCE DÜŞÜNCELİ					
5-SİNİR BOZUCU					
6-KÖTÜ					
7-İŞİME KARIŞAN					
8-KAFA KARIŞTIRAN DİREKTİFLER VEREN					
9-İYİ YÖNETİCİ					

İŞ GÜVENCENİZ... Kurumunuzdaki iş güvenceniz nasıldır? Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan cevap seçeneğini işaretleyerek belirtiniz.	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1-YETERLİ İŞ GÜVENCESİ					
2-BU KADAR AZ İŞ GÜVENCEM OLMASI RAHATSIZ EDİCİ					
3-MÜKEMMEL İŞ GÜVENCESİ					
4-STRESLİ					
5-OLUMLU					
6-KABUL EDİLEMİYECEK KADAR AZ					

KURUMDAKİ GELECEĞİNİZ... Kurumdaki geleceğiniz nasıldır? Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan cevap seçeneğini işaretleyerek belirtiniz.	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1-TAHMİN ETMESİ ZOR					
2-SABİT					
3-MEÇHUL					
4-İŞİM HEMEN HEMEN GARANTİLİ					
5-BURADA DEVAM EDEBİLECEĞİME GÜVENEBİLİRİM					
6-BELİRSİZ					

3. BÖLÜM

Aşağıda işiniz ve çalıştığınız kurumla ilgili ifadeler yer almaktadır. Her ifadenin karşısında; “Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Fikrim Yok, Katılmıyorum ve Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde sıralanan beş cevap seçeneği bulunmaktadır. **Lütfen aşağıdaki İFADELERİN HER BİRİNE, kendi düşünce ve görüşünüze uyan cevap seçeneğini işaretleyerek CEVAP VERİNİZ.**

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1-Çalışma hayatımın (kariyerimin) kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.					
2-Bu işletmenin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.					
3-Bu kuruma karşı güçlü bir ait olma (aidiyet) duygum yok.					
4-Bu kuruma karşı duygusal bir bağlılığım yok.					
5-Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.					
6-Bu kurumun benim için kişisel anlamı büyüktür.					
7-Şu anda bu kurumda kalmak benim için bir istek olduğu kadar, bir ihtiyaçtır da.					
8-İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9-Şu anda bu kurumdan ayrılmaya karar versem hayatım büyük ölçüde altüst olurdu.					
10-Şu anda bu kurumdan ayrılmayı düşünemeyecek kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.					
11-Bu kuruma şu ana kadar kendimden bu kadar şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12-Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri, alternatiflerin az oluşudur.					
13-Bu kurumda çalışmaya devam etmek konusunda herhangi bir sorumluluk hissetmiyorum.					
14-Benim için avantajlı olsa bile, bu kurumu terk etmenin doğru olacağını sanmıyorum.					
15-Şu anda bu kurumdan ayrılamam, çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissediyorum.					
16-Bu kuruma çok şey borçluyum.					

İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	FIKRİM YOK	<u>KATILMIYORUM</u>	<u>KESİNLİKLE KATILMIYORUM</u>
1-İşim, sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır.					
2-Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.					
3-İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.					
4-Farklı bir işte çalışıyor olsam, sağlığım muhtemelen daha iyi olur.					
5-İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.					
6-İşyerimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.					
7-Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.					

İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ ÖLÇEĞİ	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	FIKRİM YOK	<u>KATILMIYORUM</u>	<u>KESİNLİKLE KATILMIYORUM</u>
1-İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.					
2-Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım.					
3-Gelecek yıl bu kurumdan ayrılacağım.					

ANKETİMİZ SONA ERMİŞTİR. ÇALIŞMALARINIZDA BAŞARILAR DİLERİZ...