

**T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖZEL SEKTÖR İŞLETMELERİNDE TAŞERONLUK
SİSTEMİ VE TAŞERONLUK SİSTEMİNİN İŞ STRESİ
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: MEKANİK TESİSAT
SEKTÖRÜ İŞÇİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bülent KARAYEL

**Enstitü Anabilim Dalı: : İşletme Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi**

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Umut Davut BAŞOĞLU

HAZİRAN – 2019

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

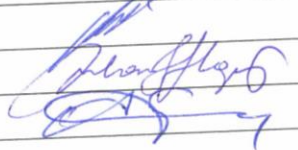
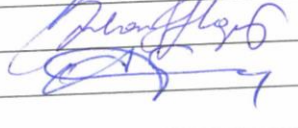
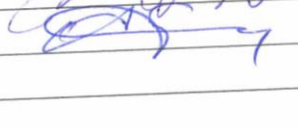
ÖZEL SEKTÖR İŞLETMELERİNDE TAŞERONLUK
SİSTEMİ VE TAŞERONLUK SİSTEMİNİN İŞ STRESİ
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: MEKANİK TESİSAT
SEKTÖRÜ İŞÇİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bülent KARAYEL

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı: İşletme Yönetimi

“Bu tez/..../201.. tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi D. D. BAŞOĞLU	Kabul	
Dr. Öğr. Üyesi Serkan HUYAN	Basarılı	
Doc. Dr. Ayşe GÜNEZ	Basarılı	

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Bülent KARAYEL

19.06.2019

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, hiç bir desteğini esirgemeyen, her aşamada kılavuzluğunu hissettiren danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Umut Davut BAŞOĞLU'na değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Eşim Melek KARAYEL ve kızlarım Elif Beyza KARAYEL ve Hayrünnisa KARAYEL bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir. Nihayetinde de bu günlere ulaşmamda emeklerinin karşılığını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme, babama, kardeşime ve aileme şükranlarımı sunarım.

Bülent KARAYEL

19.06.2019

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: TEORİK ALTYAPI	4
1.1. Taşeron İstihdamın Kökenleri	4
1.1.1. Esneklik Ve Esnek Çalışma	4
1.1.2. İş Hayatında Esnekliğin Tarihsel Kökeni	7
1.1.3. Türkiye’de Esnek Çalışma	11
1.2. Taşeron İstihdam Kavramı	14
1.3. Taşeron İstihdamın Özellikleri	16
1.4. Türkiye’de Taşeron İstihdam	17
1.5. Türkiye’de Taşeron Çalışma İle İlgili Yasal Çerçeve	19
1.6. İş Güvencesi	21
1.7. İş Stresi	25
1.7.1. Stres Kavramı	25
1.7.2. Stres Kuramları	26
1.7.2.1. Fizyolojik Stres Kuramı	26
1.7.2.2. Nedensel Stres Kuramı	26
1.7.2.3. Etkileşim Kuramı	27
1.7.3. İş Stresi Kavramı	27
1.7.4. İş Yerinde Strese Neden Olan Etkenler	28
1.8. İş Tatmini	30
1.9. İşten Ayrılma Niyeti	34

BÖLÜM 2: HİPOTEZ GELİŞTİRME	35
2.1. Taşeron İstihdam İş Stresi İlişkisi	35
2.2. İş Stresi İle İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkileri.....	37
BÖLÜM 3: YÖNTEM	38
3.1. Araştırma Modeli Ve Hipotezler.....	38
3.2. Örneklem.....	38
3.3. Kısıtlar.....	40
3.4. Ölçekler	41
3.5. Ölçüm Geçerliliği Ve Güvenilirliği	41
3.6. Hipotez Testleri.....	44
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	47
KAYNAKÇA	50
EKLER.....	59
ÖZGEÇMİŞ.....	63

KISALTMALAR

OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
ISO	: Uluslararası Standartlar Organizasyonu
EFA	: Keşifsel Faktör Analizi



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Avrupa Birliğinde Döneminde Standart Dışı İstihdam Biçimindeki Gelişme ..9	
Tablo 2: Taşeron İşgücü Sayısı (2002-2014)	19
Tablo 3: Demografik Özellikler	40
Tablo 4: Bağımlı Değişken İş Güvencesizliğine Dair Faktör Analizi	42
Tablo 5: Bağımsız Değişkenlere Dair Faktör Analizi	43
Tablo 6: Korelasyon Analizi	44
Tablo 7: İş Güvencesizliğinin İş Stresi Üzerindeki Etkileri.....	45
Tablo 8: İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	45
Tablo 9: İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	46

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş Stresi Kaynakları	29
Şekil 2: Araştırma Modeli	38



Tezin Başlığı: Özel Sektör İşletmelerinde Taşeronluk Sistemi ve Taşeronluk Sisteminin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Mekanik Tesisat Sektörü İşçileri Üzerinde Bir Araştırma.	
Tezin Yazarı: Bülent KARAYEL	Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Umut BAŞOĞLU
Kabul Tarihi: 04.07.2019	Sayfa Sayısı: vii(ön kısım) + 59(tez) + 4(ek)
Anabilim Dalı: İşletme Yönetimi	Bilim Dalı: İşletme Yönetimi
<p>Bu çalışma kapsamında taşeron istihdam kavramı ve taşeron istihdamın beraberinde getirdiği iş güvencesizliğinin işgören tutumları üzerindeki olumsuz etkileri incelenmektedir. Bu amaçla öncelikle neo-liberal politikaların beraberinde getirdiği esnek istihdam kavramı açıklamakta ve esnek istihdam kapsamında yaygınlaşan taşeron çalışma sistemi, bu sistemin işgörenler açısından beraberinde getirdiği güvencesizlikle birlikte incelenmektedir. İş güvencesizliği çalışanlar açısından önemli bir kaygı ve stres kaynağı olarak onların iş tatminlerini düşürmekte ve işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. Tezin araştırma kısmı, 2019 yılında İstanbul ilinde mekanik tesisat sektöründe çalışmakta olan 100 adet işçi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu 100 adet işçiden toplanan veriler, SPSS 16.0 programı ile analiz edilerek veriler, geçerlilik ve güvenilirlik testleri ile korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Araştırma bulguları; (i) iş güvencesizliği algılarının iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, ve (ii) iş stresinin de iş tatmini ile negatif ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Ancak sonuçlar, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir ilişkinin varlığını desteklememektedir.</p>	
Anahtar Kelimeler: Taşeron, İş Güvencesizliği, İş Stresi, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti	

Title of the Thesis: Subcontracting System In Private System Enterprises And Effects Of Subcontracting System On Work Stress: A Research On The Workers Of Mechanical Installation Sector.	
Author: Bülent KARAYEL	Supervisor: Assist. Prof. Dr.Umut BAŞOĞLU
Date: 04.07.2019	Nu. of pages: vii(pre text) + 59(main body) + 4(App.)
Department: Business Administration Subfield: Business Administration	
<p>In this study, the concept of subcontracting employment and the negative effects of job insecurity brought on by subcontractor employment on employee attitudes are examined. For this purpose, firstly, the concept of flexible employment brought by neo-liberal policies and the subcontracting system, which is widespread within the scope of flexible employment, are examined together with the insecurity that this system brings with the employees. Job insecurity reduces their job satisfaction and increases their intention to leave as an important source of concern and stress for employees. The research section of the thesis was carried out in 2019 by 100 workers working in the mechanical installation sector in Istanbul. Data collected from these 100 workers were analyzed by SPSS 16.0 program and the data were subjected to correlation and regression analysis with validity and reliability tests. Research findings show that; (i) that job insecurity perceptions have a positive and significant effect on job stress, and (ii) job stress has a negative and significant association with job satisfaction. However, the results do not provide any statistically significant evidence regarding the relationship between job stress and intention to leave.</p>	
Keywords: Subcontractor, Job Insecurity, Job Stress, Job Satisfaction, Intention To Leave	

GİRİŞ

XXI. yy`ın eşiğinden adım attığımız günümüz iş dünyasında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve başarılı olabilmeleri için rekabet edebilmeleri şarttır. Arz talep dengesinin de oldukça farklılaştığı günümüz şiddetli rekabet koşullarında, işletmeler, asıl faaliyet alanlarına odaklanıp yerine getirerek diğer işlerini başka birey/ firmalara bırakmayı; yani dış kaynak kullanımını tercih etmektedir (Bedir vd., 2018). Dış kaynak kullanımını kapsamında esnek istihdam uygulamaları da yaygınlaşmaktadır. Çıkış noktası 1980`li yıllarda ikinci sanayi devimi ile birlikte ortaya atılan “esnek uzmanlaşma” kavramı; nitelikli işgörenlerin işten diğerine hızla transfer edilebilecekleri bir post modern istihdam anlayışını ifade etmektedir. Ancak esnek uzmanlaşma, özellikle de Türkiye gibi pek çok gelişmekte olan ülkede, birbirinin yerine geçebilen düşük vasıflı – yani hiç de uzman olmayan- taşeron işçilerinin istihdamı şeklinde gerçekleşmekte olup; pratikte sadece esnek istihdam olarak taşeron kavramı öne çıkmaktadır (Nuroi ve Ünal, 2017).

Çalışmanın Konusu

Taşeron istihdam, üretimin belirli aşamalarının işletme dışındaki başka işletmelere ya da işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işgörenler çalıştırılarak yaptırılması olarak tanımlanmaktadır (Turan, 2005: s.27). Taşeron kapsamında, montaj işçileri, tersane işçileri, maden işçileri, belediye işçileri, çağrı merkezi çalışanları, kadınlar ve erkekler, yetişkinler ve çocuklar, göçmenler ve göçmen olmayanlar, ağırlıklı olarak yarı-vasıflı ve vasıfsız işçiler yer almaktadır (Yücesan-Özdemir, 2010).

Esnek istihdam uygulamaları kapsamında işletmeler yapılacak olan işleri taşeronlar aracılığıyla yaptıkları durumda zamandan, mekândan hatta paradan da tasarruf sağlamaktadır (Bedir vd., 2018). Taşeron kullanarak, kaynak israfı minimize edilmektedir. İşletmeler, taşeronlardan faydalanarak ile ikincil işlerini uzman diğer firmalara yaptırmakta; bu sayede işçi ücretlerinden ve işçi çalıştırmanın diğer maliyetlerinden de düşmektedir. Bilhassa hizmet sektöründe taşeron kullanımı; firmalardan satın alınması, iş maliyetlerini düşürmenin yanı sıra büyük miktarlarda

işgören çalıştırılmasının sonucu olan idari ve bürokratik işlemlerden de kurtulmaya imkan vermektedir. Teknolojik ilerleme de işlerin daha karmaşık hale gelmesi sebebiyle uzmanlık gerektiren işlerin uzman taşeronlar tarafından gerçekleştirilmesi yönünde bir ihtiyacı da beraberinde getirmektedir (TİSK, 2003).

Bahsi geçen bu artışlarına karşın taşeron çalışmanın özellikle de işgörenler açısından beraberinde getirdiği iş güvencesizliğinin göz ardı edilemeyen negatif etkileri de mevcut olup (İslamoğlu ve Yıldırım, 2016); taşeron çalışmanın bu negatif etkilerine dair üzerine, son yıllarda hem dünya genelinde hem de Türkiye özelinde artan sayıda araştırmalardan söz etmek mümkündür (Yücesan-Özdemir, 2010).

İş güvencesizliği çalışanlar açısından bir tehdit olarak algılanmakta olup; bu önemli bir stres kaynağıdır (Yücesan-Özdemir, 2010). Stres, en basit şekliyle kişinin psikolojik ve fizyolojik limitlerinin zorlanmasını ifade etmektedir. Spesifik olarak iş stresi ise bahsi geçen zorlanmanın işle alakalı etmenlerce gerçekleştirilmesi durumudur (Telman ve Ünsal, Çalısın 2008). İş güvencesizliği önemli bir önemli bir zorlayıcı olarak iş stresine neden olabilmektedir. İş stresi ise beraberinde işgörenin işe dair memnuniyet düzeyini düşürmekte ve işten ayrılma niyetini arttırmaktadır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, esnek istihdam ve taşeron kavramını teorik ve ampirik bir şekilde incelemek olup; taşeron kullanımının beraberinde getirdiği güvencesizlik ile iş stresi, iş tatmini ve isten ayrılma niyeti arasındaki karşılıklı ilişkiler araştırılmaktadır. Bunu takip eden bölümde esnek istihdam, taşeron çalışma, iş güvencesi, iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti kavramlarına dair kapsamlı bir literatür taraması sunulmakta ve hipotezler geliştirilmektedir. Ardından araştırmanın uygulama kısmında taşeron işçi kullanımının yaygın olduğu mekanik tesisat sektörü çalışanları üzerinden toplanan veriler ile hipotezler test edilmekte, sonuç kısmında bulgular tartışılarak yorumlanmaktadır.

Çalışmanın Önemi

Küreselleşme ve neo-liberal politikaların damgasını vurduğu günümüz iş dünyasında taşeron çalışma biçimi gitgide daha yaygın hale gelmektedir. Ancak taşeron istihdamın beraberinde getirdiği iş güvencesizliği; kaygı ve anksiyeteyi doğurmakta; işgörenler açısından ciddi bir stres kaynağı oluşturmaktadır. Bu stres ise, işgören algı ve tutumlarında negatif etkilere neden olmaktadır. Taşeron istihdamın bu negatif etkilerinin araştırılması hem işgörenlerin mental ve fiziksel sağlığı, hem işletmelerin verimlilik ve başarıları hem de toplum sağlığı açısından ciddi bir önem taşımaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Nicel metodolojiyi takip eden bu çalışma, saha yönteminden faydalanmaktadır. BU kapsamda mekanik tesisat sektörünün taşeron çalışanları üzerinden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Anket analizleri SPSS 16.0 paket programı ile gerçekleştirilerek iş güvencesizliği, iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler test edilmektedir.

BÖLÜM 1: TEORİK ALTYAPI

1.1. Taşeron İstihdamın Kökenleri

1.1.1. Esneklik Ve Esnek Çalışma

Esneklik, muhtevası nedeniyle çok çeşitli alanlarda ve farklı manalarda kullanılabilen bir terimdir. Türk Dil Kurumu'nda; esnek sözcüğü; “elastiki, değişik yorumlara elverişli” şeklinde açıklanmaktadır. Esneklik, kelime manasıyla katılığın karşıtını ifade etmekte olup, yumuşaklık, hoşgörü ve değişen koşullara adapasyonu olarak tanımlanabilmektedir. Esnek çalışma, klasik çalışma düzeninden farklı bir çalışma sistemini ifade etmekte olup; bu sistemde işgören, yasal koruma altında başlangıç ve bitiş önceden belirlenmiş kurullarla çalışmamaktadır. Esnek çalışma kapsamında işveren, toplu iş sözleşmeleri yahut hizmet akdi benzeri yasal araçlardan faydalanarak çalışma koşullarını, ihtiyaçları dikkate alarak serbestçe düzenleyebilmektedir. Çalışma şekilleri ve mesai süreleri de standart değildir (Köstekli, 2009). İşletme literatürüne ise 1980’li yıllarla birlikte girmiş olan esneklik kavramı, özünde “tam zamanında üretim (JIT) ile değişen tüketici taleplerine karşılamak üzere malların ve hizmetlerin üretimindeki esnek uygulamaları ifade etmektedir.

Esneklik kavramının popülaritesini arttıran ve istihdamda esneklik arayışına hız kazandıran temel etmenler aşağıda verilmektedir (Bacak, 2006: s. 329-331) :

Teknolojinin İlerlemesi: İkinci Dünya Savaşını takiben medeniyetin tanıklık ettiği teknolojik gelişmeler, üretim istemlerinde de üzerinde önemli değişim ve yenilikleri beraberinde getirmektedir. Toplu üretim, iş bölümü ve tipik istihdam ile karakterize edilebilen Fordist üretim sistemi, işlevsiz hale gelmekte; esnek üretim ve esnek çalışma karşımıza çıkmaktadır.

Ekonomik Adaptasyon İhtiyacı: İşgücü pazarının Ekonomik arz ve talep dalgalanmalar adaptasyon kapasitesi yönünde bir ihtiyacı öne çıkartmakta; üretim ve çalışma tarzların farklılaştırılması, üretim sistemlerinin yeniden yapılanması, ürün çeşitlendirilmesi, işletme faaliyetlerinin kapasitesinin talebe bağlı olarak uyarlanması gerekmektedir.

Rekabetçilik: Globalizasyon işletmeleri şiddetli ve vahşi bir rekabet ortamı ile yüzleşme zorunda bırakmaktadır. İşletmelerin bu şiddetli rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri ve başarılı olabilmeleri için esnek üretim sistemlerine ihtiyaçları vardır.

İşgörenlere Çalışma Koşullarını Belirlemede Söz Hakkı Vermek: Esneklik, işveren ile birlikte gibi işgörene de çalışma koşullarını belirleme noktasında bir düzeyde de olsa söz hakkı vermektedir.

İşsizliğin Sorunu ve İstihdamın Arttırılması: Esneklik kavramının çalışma hayatına girmesine yol açan nedenlerden biri de işsizliktir. Esnek istihdam uygulamaları, işsizliğin azaltılması ve istihdamın genişletilmesinde kullanılan çözümler arasında yer almaktadır.

Ekonomik ve Teknik Sorunlar: Gelişen teknolojilerin de etkisiyle, teknik perspektiften üretimin hiç aksamaması için üretim hattının 24 saat aralıksız işlemesi gerekebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında üretim sisteminin sürdürülebilirliği açısından esnek çalışma sistemleri, önemli bir alternatif teşkil etmektedir.

Endüstriyel Yapıda Yaşanan Değişimler: Sanayi devriminin ileri aşamalarına ilerledikçe, tarım sektörü ile birlikte sanayide de işgücü ihtiyacı azalmakta; buna karşın hizmet sektörü yükselişe geçmektedir. Esnek istidamın belki de en uygun olacağı ve en çok ihtiyaç duyulacağı sektör de hizmet sektörüdür. Hizmet sektörünün bu yükselişi, esnek istihdamın yaygınlaşmasının ardındaki nedenlerden biridir.

Esnek uzmanlaşma, özünde dinamik ve kalıcı bir proses olarak kabul edilmektedir. Başlangıç olarak, bilgisayar teknolojisi ve esneklik arasında kuvvetli bir ilişki mevcuttur. Bilgisayarın iş hayatında endüstride kullanılması, esnek sistemlerin yaygınlaşması yönünde katkı sağlamaktadır. Ancak sistemin başarısı, esnekliği destekleyen, rekabetçi bir ekonomiye dönünüm ile mümkün hale gelmektedir. Bununla birlikte, dönemin başarılı firmalarının ortak karakteristiği, esneklik ve uzmanlaşmayı bir arada harmanlamalarıydı. Bu firmalar; bileşenlerin yeniden düzenlenmesi şeklinde üretim süreçleri sürekli yeniden yapılandırma kapasiteleri sayesinde esnektir. Aynı mümkün olan düzenlemelerin sınırlarının belirli olması ve yayılma kapasitelerinin de sınırlı olması dolayısıyla belirli bir uzmanlık düzeyine de ulaşmışlardır (Nurol ve Ünal, 2017).

Yukarıda bahsi geçen etmenler dolayısı ile çalışma hayatının içersinde kendisine her geçen gün daha fazla yer bulan esneklik; işgörenler ve işverenler açısından farklı şekillerde anlaşılmaktadır. İşgörenlerin bazıısı, esnekliğin kendilerine iş hayatında daha fazla karar vermede özerkliği getirebileceği düşüncesini taşıırken; diğere bir kısmı ise, esneklik olgusunun bir kısıt ve güvencesiz bir çalışma ortamında kaynağı olduğu yönünde görüş bildirmektedir. İşveren açısından ise esnekliğin, çalışanlarını koordinasyon ve kontrolde kullanabilecekleri faydalı bir araç olarak anlaşıldığı görölmektedir. Bununla birlikte bir kısım işverenlerin esneklikten, çalışanlar üzerindeki kontrollerini tümüyle kaybetmelerine yol açabileceklerinden nedeniyle korktukları da görölmektedir (Korkmaz, 2007: s. 4).

Esneklik olgusuna dair atfedilen bu çok çeşitli anlamların varlığı; esnekliğin temel amacı üzerinde bir değışiklikle sonuçlanmamaktadır. Esnekliğin temel amacı, işletmelerin faaliyet ve kapasitelerini rekabetçi, dinamik ve global piyasa koşullarındaki değışim ve dalgalanmalar doğrultusunda uyarlayabilmesidir. Esneklik, en basit şekli ile ani ve öngörölmeyen değışim ve krizler karşısında gerekli kapasite adaptasyonlarını yapabilmektir (Bacak: 2006: s. 327). İş hayatında esneklik ise, üretim sistemindeki ve akışındaki değışime adapte olabilmeye ilgilidir. Esneklik, işgücünün işyerinde birbirinden farklılık arz eden görevleri yerine getirebilmesine imkan vermektedir. Çalışma hayatında esneklik ile arzu edilen, çalışanların hizmet içi eğitim, mesleki eğitim gibi yöntemlerle teknoloji ve üretim süreçlerindeki değışimlere adapte olabilmesidir (Çelik, 2007: s. 3).

“Esneklik” kavramı, zengin bir içeriğe sahip olup; farklı düzeylerde ele incelenebilir. Popöler manası ile esneklik, işletmelerin değışen Pazar ve teknoloji koşullarına daha iyi adapte olabilmesi ve bu adaptasyonun işgörenlere bakan yüzü ile ilgilidir. Örneğin Atkinson'a göre (1984 Akt. Nuro ve Ünal, 2017) sayısal esneklik üç temel örgütsel esneklik çeşidinden biridir. Sayısal esneklik, değışen veya dalgalanan piyasan taleplerine doğrultusunda işgörenlerin sayısını uyarlayabilme yönünde bir yetenek olup; işletmelerin böylesi bir yeteneğe sahip olmak üzere izlemesi gereken bir kısım stratejiler mevcuttur Bu stratejiler, "atipik çalışma düzenlemeleri" olarak tanımlanan uygulamaları temel

almaktadır. Tipik veya standart istihdam olarak ifade edilen geleneksel istihdam tarzında, işgören iş kanununun koruması altında, çoğunlukla toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının belirlendiği bir şekilde sürekli ve tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere tipik istihdamın dört ana bileşeni mevcuttur: çalışma akdinin belirsiz süreli olması, tam zamanlı çalışma, işgörenin bir işverene sorumluluğu ve iş hukuku koruması ve güvencesi. İşveren ile işgören arasında bu tarz bir iş ilişkisinin olmadığı istihdam tüne ise “atipik istihdam” denmektedir. (Yüksel, 2004: s. 49). Atipik (standart dışı) istihdam; kısa süreli çalışma, part-time işler veya geçici mevsimlik işler gibi istihdam uygulamalarını içermektedir. Bu farklı istihdam çeşitlerinin genel anlamdaki ortak noktası; aynı işveren ile hayat boyu istihdamdan ayrışmasıdır (Svensson, 2011: s. 2).

1.1.2. İş Hayatında Esnekliğin Tarihsel Kökeni

Talep odaklı Keynesyen İktisat ve Fordist üretim anlayışının temelinde istikrarlı bir talep varsayımı yatmaktadır. Bu anlayış kapsamında üretim; büyük sabit sermaye yatırımları, uzun dönemli ve istikrarlı büyüme koşullarında iş görecektir. Lakin 1973 ve 1979 yıllarında ortaya çıkan petrol krizleri talep istikrarını ortadan kaldırmakta ve yapısal işsizlik tekrar ortaya çıkmaktadır (Freeman ve Louçã, 2013, s. 385-386). Üretim ve rekabet noktasında farklılaşan bu şartlar, işletmeleri daha esnek bir yapıya doğru yönlendir geçiş karşımıza çıkmakta; standart (tipik) istihdam biçiminden, atipik (esnek) istihdam biçimine doğru geçiş taşımaktadır (Yüksel, 2004: s. 49). İşte esnek istihdam kavramı; böylesi bir dönemde alternatif bir çözüm önerisi olarak ortaya çıkmaktadır. (Gorz, 2001, s. 44-45).

Kökenini 1970’li yıllardan alan ve bugüne güçlenerek hatta hakimiyetini ilan ederek gelen globalizasyon, ekonomik, sosyal ve siyasi noktadan önemli değişimleri de beraberinde getirmiştir. Sermayenin küreselleşmesi, istihdam ve sosyal politikaların da farklılaşmasına yol açmıştır. (Selamoğlu,1998: s.11). Burada petrol krizlerini de hatırlamak lazımdır. Talep odaklı Keynesyen İktisat ve Fordist üretim anlayışının temelinde istikrarlı bir talep varsayımı yatmaktadır. Bu anlayış kapsamında üretim; büyük sabit sermaye yatırımları, uzun dönemli ve istikrarlı büyüme koşullarında iş görecektir.

şekilde kurgulanmıştır. Lakin 1973 ve 1979 yıllarında ortaya çıkan petrol krizleri talep istikrarı ortadan kalkmakta ve yapısal işsizlik tekrar ortaya çıkmaktadır (Freeman ve Louçã, 2013, s. 385-386). Talep yetersizliği ve dalgalanmalar nedeniyle kitlesel üretim de sekteye uğramıştır. Esneklik kavramı bu dönemde önce sanayileşmiş batı ülkelerinde ortaya çıkmakta ve adından tüm dünyaya yayılmaktadır (Nurol ve Ünal, 2017).

Esnek üretim kapsamında sanayileşmiş ülkelerin ana hedefi; kesintisiz ve hiper-dinamik çevre koşullarına adaptasyon sağlayabilecek yeni ve farklı bir üretim ve çalışma yönteminin meydana getirilmesidir. Bilhassa bu ülkeler; istihdam yapısında esnekliğe doğru geçiş yaparak, bilgisayar, iletişim ve mikro elektronik teknolojilerini kapsayan bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalanarak, yeni ve değişen koşullara cevap veren bir çalışma metodunu ortaya koymaya doğru adım atmışlardır. Bu yeni anlayış, ilgili yazında daha çok esnek üretim ve esnek çalışma kavramlarına tekabül etmektedir. Esnek üretim ve çalışma kapsamında istihdam yapısını etkileyen ve teknolojik ilerlemeyi temel alan esneklik anlayışı, globalizasyon sürecinde kendine kalıcı bir yer edinmektedir ”(Selamoğlu,1998: s. 11).

AB ülkelerinde ise, 1970’lerin ortasından başlayarak kısmi süreli yani geçici yahut part-time işgörenlerin oranı sürekli artmaya devam etmekte; bu oran 1990’ların başında %14’ler seviyesine, 2002 yılında ise %18.1 seviyesine ulaşmıştır (bknz Tablo 1). Kısmi süreli çalışma bunu takip eden yıllarda AB’nde % 30’lara dek çıkmış olup; bu artış her geçen gün daha da fazla hissedilmektedir. Danimarka, İsveç, Almanya gibi ülkelerde bu oran toplam istihdamın %20’den fazlası, Hollanda gibi ülkelerde ise % 40’tan fazlasına denk gelmektedir. Tipik istihdam ise sabit oranlarda kalmaktadır. Kısmi süreli istihdamda kaydedilen asıl artış özellikle 1995 sonrasında gerçekleşmekte olsa da; 1995 öncesine bakıldığında ise OECD üyelerinde 1973–1995 arasındaki yıllarda kısmi süreli istihdamda iki katına yaklaşan bir yükseliş mevcuttur. OECD ülkeleri kısmi istihdam düzeyi 1973’de %8.15 iken; bu oran 1995’de %14,1; ve 2000’li yıllarda %14,8’lere çıkmıştır (Gündoğan, 2007: s. 68).

Tablo 1
Avrupa Birliğinde Döneminde Standart Dışı İstihdam Biçimindeki Gelişme

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Belirli Süreli Çalışanlar	12.3	12.7	13.1	13.4	13.6	13.3	13.0
Erkekler	11.6	12.0	12.4	12.7	12.7	12.3	12.0
Kadınlar	13.1	13.6	14.0	14.4	14.6	14.5	14.2
Kısmi Süreli Çalışanlar	16.2	16.7	17.1	17.5	17.7	17.8	18.1
Erkekler	5.4	5.7	5.9	6.1	6.1	6.2	6.5
Kadınlar	31.4	32.2	32.7	33.1	33.3	33.4	33.5
Kendi Hesabına Çalışanlar	16.0	15.8	15.6	15.1	14.9	14.7	14.6
Erkekler	18.8	18.6	18.4	18.0	17.8	17.6	17.6
Kadınlar	12.0	11.9	11.7	11.3	11.0	10.9	10.7

Kaynak: Gündoğan, Naci (2007). “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli”. Çimento İşveren Dergisi, Mayıs, s. 24

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere esneklik kavramı önce gelişmiş batı ülkeleri başta olmakla birlikte giderek tüm dünyada yaygınlaşmakta; batılı işletmelerin hem yönetsel hem de üretimsel katılıkların üstesinden gelmek için kullandıkları bir araç halinde gelmektedir. Bununla birlikte katılımın üstesinden gelerek esnek bir yapı ve üretim sistemine kavuşmak için sadece kurumsal çerçevenin değiştirilmesi yeterli değildir. Tüm bir toplumsal çerçevenin yeniden yapılandırılması şarttır. Bu yeniden yapılandırılma kapsamında, emek piyasalarında istihdam güvencesi, önemli bir engeldir. İstihdam güvencesi işletmelerin üretim maliyetlerini artırarak, rekabetçiliklerine ket vuran bir unsurdur. İşletmeler; bu kısıtı aşmak için esneklik kapsamında üretim tesislerini sermaye maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere doğru kaydırmaktadır. Bununla birlikte istihdam güvencesi; yüksek rakamlı tazminatlar, istihdam vergisi ve mesai kısıtları gibi unsurları nedeniyle yeni yatırımları ve yeni iş imkânlarını azaltmaktadır. İlâveten gelişen teknoloji ve otomasyon daha az sayıda işgörenle iş yapmayı mümkün hale getirmektedir. İşgörenlerin profesyonel eğitimi için harcanan para dahil zaman ve diğer kaynaklar da dikkate alındığında dış kaynak kullanımı daha da cazip hale gelmektedir. Fordist üretim sisteminin bir çıktısı olan yüksek emekli aylığı ve benzeri sosyal harcamalar da ekonominin belinde ağır bir yük olarak görülmektedir. (OECD, 2002; Standing, 2014). Esnek istihdamı savunan bu sebepler; maliyet odaklı bir anlayışı temel almaktadır. Bu

sayede işletmeler, kitlesel üretimin ve Fordist sistemin katılıklarının üstesinden gelerek, değişen talep koşullarına kendilerini rahatlıkla adapte edebilmekte ve çok çeşitli sınıf, yaş, eğitim düzeyi, meslek ve cinsiyete sahip tüketici segmentlerine yönelik ürünler geliştirip, bunları global pazara sürebilecektir (Nurol ve Ünal, 2017).

Aslında bu gerekçeler ve maliyet odaklı işveren bakış açısı; esneklik ve esnek çalışma kavramının teorik olarak il çıkış gerekçelerinin tamamını yansıtmamaktadır Piore ve Sabel'in (1984 Akt. Nurol ve Ünal, 2017) esnek çalışma kapsamında “esnek uzmanlaşma” anlayışını ortaya attıklarında; aslında, istihdam kavramının geleceğine yönelik pozitif beklentilere sahiplerdir. İkinci sanayi devriminin başlangıcı olarak kabul edilen 1980’li yıllarda farklılaşan ürünlerin nitelikli iş gücü ile daha küçük ölçekte imal edileceği yeni bir dönem başlamaktaydı. Kitlesel üretimden özelleşmiş üretime geçiş ile birlikte Fordist üretim sistemleri yerini Post-Fordist üretim sistemlerine bırakmakta; post fordist üretim sistemleri de nitelikli bir iş gücünün değişken koşullara adapte olarak farklı lokasyonlar hatta iş yerlerinde hizmet verebildiği esnek uzmanlaşmaya gereksinim duymaktadır (Nurol ve Ünal, 2017).

Teorik çerçevede esnek istihdam uygulamalarını çekici kılan bu yaklaşıma rağmen, uygulamada esneklik olgusu daha farklı gelişmiştir. Örneğin Meulders ve Wilkin'in (1991 Akt. Nurol ve Ünal, 2017) esnekliğe dair dört dörtdü bir tipoloji ortaya atmıştır: ücret esnekliği, sayısal esneklik, örgütsel esneklik ve zaman esnekliği. Diğer taraftan esnek firma sistemi; işgücünün içsel ve dışsal esneklik olarak iki temel esneklik başlığı altında incelenmesini öngörmektedir. (Atkinson, 1987 Akt. Nurol ve Ünal, 2017) Dışsal esneklik kapsamında işletmenin kendi çekirdeğinde sınırlı sayıda işçi mevcut iken; onların etrafında geniş bir işçi ağı oluşmaktadır. Bu uygulamanın kökleri, -1980’li yıllarla Batı’ya gelen- Japon taşeronluk sistemine dayanmaktadır. Taşeron sistemi, ana işletmenin temel yetkinlikleri dışında kalan alanlarda uzmanlaşmış işleri en az işletme kadar yetkinlikle ancak daha ucuza yapacak şirketlere aktarmasıdır. Bu sayede ana firma, hem piyasadaki değişim ve dalgalanmalar sonucu ortaya çıkan fiyat düşüşlerinin yükünü taşeronla paslayabilecek; hem de koşullara göre yeni çalışanlar olarak yahut mevcut

taşeron çalışanlardan kolaylıkla kurularak piyasanın gereksinimleri doğrultusunda kapasitesini hızla daraltıp genişletebilecektir (Sennet, 2009, s. 40).

1.1.3.Türkiye’de Esnek Çalışma

Türkiye’de iş hayatı incelendiğinde, 1990’lı yıllarla birlikte yeni bir arayış karşımıza çıkmaktadır. Bu arayışın altında yatan temel neden ise Türk çalışma mevzuatının yeterli esnekliğe sahip olmayışı, işletmelerin de bu mevzuat nedeniyle piyasa ihtiyaçlarını karşılayamamasıdır. Bu ihtiyaca karşılık verecek çözüm ise, esneklik ve esnek istihdamdan geçmektedir. Yalnız bu noktada iş yasalarının da esnekleştirilmesi şarttır (Özer, 2006: s. 89).

Ülkemizde çalışma koşullarını organize eden mevzuata uymanın maliyeti de oldukça fazladır. Nitekim Uluslar rası Para Fonu (IMF), mesai sürelerinin ve istihdamı ile yasal düzenlemelerin katılığı konularında, Türkiye'nin uluslararası standartların yakalayamadığını ifade etmektedir. Buna ilaveten, "mevzuatın katılığı ve asgari ücretin yüksekliğinin" güncel istihdam tarzları açısından caydırıcı olduğu ve kayıt dışı istihdama neden olduğu da dile getirilmektedir. Kayıt dışı istihdamın artışının, vergi gelirlerini ve ihracatı düşürücü bir sonucu beraberinde getirmesi olasıdır. Noyan (2007), Türkiye'de işgücü piyasasının esnek olmayışının, işsizliği fazlaştıran nedenlerden biri olarak görmektedir. Türkiye'de ücret ve fiyat esnekliğinin sağlanması yönündeki adımlar; hızlı ve sürdürülebilir bir ekonomik büyüme, gayrisafi milli hasılanın artması ve yoksulluğun azaltılmasında da katkı sağlayabilecektir (Noyan, 2007: s. 132).

Türkiye, global pazarlardan izole değildir. 1980’li yıllara dek ulusal sanayi; gümrük duvarları ve korumacılık sayesinde bir seviyeye ulaşmış; fakat 1980’li yılların adından korumacı yaklaşımın ekonomik kalkınmaya hizmet edemeyeceğinin de anlaşılmasıyla global pazarlara açılmaya mecbur kalmıştır (Özer, 2006: s.89). Global pazarlara açılmayı takiben 1985’ler ile birlikte esnekliği üretim ve istihdam sistemlerinin Türkiye uygulanmaya başlandığı kaydedilmektedir. Burada Petkim, Sümerbank gibi kamu kurumları başı çekse de esnekliğe dair çalışmalar kamu kurumlarına mahsus kalmamış; Japonlar’dan örnek alan Koç, Sabancı, Pınar Süt ve Şişe Cam gibi işletmeler de

globalizasyon ve şiddetli rekabet koşullarında ayakta durabilmek için esnekliğin önemini kavrayarak ilgi göstermişlerdir. Türkiye’de ilk esnek üretim ve istihdam uygulamalarının 1980’lerin ilk yarısına dayanmasına karşın, daha sistematik bir hale gelerek yaygınlaşmaya başlaması 1990’lı yıllar dayanmaktadır. Uluslararası Standartlar Organizasyonu (ISO) kalite standartlarını karşılama yönündeki çabalar ve istihdam yasaların esnetilmesi yönünde işveren kampanyaları, bu savı destekler nitelikte, 1993-1994’lerden itibaren belirgi hale gelmektedir (Noyan, 2007: s. 132-133). Rekabet savaşında global standartları yakalayabilmek için işletmeler, olarak ISO 9000 kalite güvence sisteminden sonra, ekolojik standart belgeleri olarak da adlandırılan ISO 14000’i alma başlamaktadır. ISO 14000 kapsamında, “kalite yönetim sistemleriyle kolay bütünleşme” de yer almaktadır (Noyan, 2007: s. 139).

Türkiye’de iş dünyasında, esnekliğin tanımı ve uygulamalarına dair henüz tam bir konsensüs sağlanamadığı için işgören ile işverenler arasında esnekliğe farklı anlamlar yüklendiği görülmektedir. İşgörenler açısından; onların ekonomik ve sosyal haklarını koruyarak çalışma şartlarını iyileştirmek için çaba sarf eden sendikalar, ekseriyetle esneklik olgusuna ve esnek istihdama hiç de olumlu bakmadıkları aşikardır. Sendikaların esnekliğe dair görüşlerine aşağıda yer verilmektedir (Karakoyun, 2007: s. 45-46):

- ❖ Bilhassa esnek istihdamın ilk ortaya çıktığı 1970’li yıllarda sendikalarının esnekliğe dair tutumları daha katı iken; zamanla, daha ılımlı hale geldikleri kaydedilmektedir. sendikaların bakış açısının negatiften daha ılımana doğru dönüşümünün ardında yeni ve küresel ekonomik koşulların esnekliği bir zorunluluk haline getirdiğinin ve esnek çalışmanın işgörelere de bazı artılarının olabileceğinin anlaşılması yatmaktadır.
- ❖ Sendikaların esnek çalışmaya dair negatif tutumlarının bir başka sebebi de, esnek çalışmanın haftalık mesailerin düşürülmesini engelleyebileceği endişesidir. Sendikalar aslında uzun yıllardır mesai sürelerinin azaltılması için savaş vermiş; toplu iş sözleşmelerinde buna yoğunlaşmıştır. Böylece işgörelerin standartlarının yükseltilmesi ve işsizliğin düşürülmesi amaçlanmaktadır.

- ❖ Sendikalar fazla mesainin yerini alabilmesi endişesi ile de, esnek çalışmaya pek sıcak bakmamaktadırlar. Fazla mesai ücreti çalışanlar için bir gelir kapısıdır.
- ❖ Bununla birlikte sendikalar, esneklik ve esnek çalışma ile birlikte sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin gücünün işletmelerde azalacağından da korkmaktadır.
- ❖ Yine sendikalara göre, esnek istihdam uygulamalarında bilhassa kısmî süreli işgörenler ile diğerleri arasında eşitsizlikler de yaşanmakta; kısmî süreli çalışanların çalışma şartları kadrolu olanlara göre daha kötü olmaktadır.
- ❖ Son olarak da esneklik, sendikaların ortadan kalkması ve işten çıkarmanın kolaylaşması şeklinde de anlaşılmaktadır. Sendikalar esnekliğin işverenler tarafından reel ücretlerin azalması için kullanılan bir slogan olmasından da şikayet etmektedir.

İşgörenlerin esnekliğe kaşı görüşleri; esnek istihdam uygulamalarının toplu pazarlık ile elde edilen hakları kaybetmeleri ve istihdam güvencesinden yoksun bir çalışma düzeyi yaratacağı şeklinde özetlenebilir. Buna ilaveten esneklik, çalışma hayatında eşitsizliğin artması ve ücretler ile sosyal hakların korunmanın azalmasına, çalışma koşullarının acımasızlaşmasına ve sendikasızlaşmaya neden olabilmektedir (Karakoyun, 2007: s.47).

İşverenler açısından ise esnekliğin; globalleşen iş dünyasında fiyat ve kaliteye rekabetçiliğinin kaçınılmaz bir sonucu olduğu görülmektedir. Esnek istihdam uygulamaları ile işverenler; işçi verimliliğinin artacağını, devamsızlık ve gecikmelerin azalacağını, üretim araçlarının tam kapasiteyle çalıştırılabileceğini, maliyetlerin düşeceğini, işgören istihdamının daha kolay hale geleceğini ve işgücü devir hızının düşeceğini varsaymaktadır. Bu haliyle işverenler açısından esneklik; verimlilik ve rekabetçiliğin emel bir unsurudur (Karakoyun, 2007: s.48).

İş hukukuna bakıldığında da; globalizasyon, ülkeler arasındaki ekonomik entegrasyonlar, ihracata dayanan büyüme programları sonucu ortaya çıkan şiddetli rekabet koşullarında yalnızca işgörenin korunması anlayışından uzaklaşılması sonucunu beraberinde getirdiği görülmektedir. Artık işgören ve işyerinin birlikte düşünülmesi şart olup; işyerinin

korunması aslında işgörenin de korunması anlamına gelmektedir. Esnekleşme ile işsizlik sorunu azaltılacak, endüstriyel demokrasi gelecek, kalite artacak, iş tatmini aratacak, işgörenin yaratıcı potansiyeli açığa çıkarılacak, ve işe yabancılaşmanın önüne geçilecektir.

Özetlemek gerekirse ülkemizde işverenler bilhassa sendikaların gücünün zayıfladığı, dayanışma grevlerinin yasaklandığı, atipik istihdam tarzının yaygınlaştığını böylece de esnek istihdam uygulamalarının iş hayatında bir paçası haline geldiğini belirtmektedirler (Karakoyun, 2007: s. 49). Aslında esneklik ve esnek istihdamın çıkış noktası işgörenlerin uzmanlaşarak tek bir iş yerine bağlı olmaksızın tüm potansiyellerine kullanarak çalışmaları; böylece işletmelerin maliyet ve kalite anlamında daha esnek imkanlara kavuşmaları olsa da Türkiye ve benzeri gelişmekte olan ülkelerde sendikaların haklı çıktığı ne yazık ki görülmektedir. Esnek istihdam, esnek uzmanlaşma şeklinde değil de taşeron işçi kullanımı şeklinde gerçekleşmekte; sendikasızlaştırma, daha düşük ücret ve haklar ve iş güvencesizliği de taşeronlaşmaya eşlik etmektedir.

1.2. Taşeron İstihdam Kavramı

İş hukuku bazında muhtemelen hem küresel perspektifte hem de Türkiye`de en çok tartışılan ve işgörenlerin eleştiri bombardımanına maruz kalan taşeron istihdam, 4857 sayılı İş Kanunu`nda “asıl işveren-alt işveren” şeklinde düzenlenmiştir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2016). İş kanununda “alt işveren” olarak geçen işveren kategorisi, piyasada “taşeron” olarak kavramsallaştırılmaktadır (Şakar, 2010). Taşeron istihdam biçimi, ilgili kanunun 2. Maddesinde: “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.” şeklinde yer almaktadır. Taşeronluk, globalizasyon kapsamında gitgide daha da yaygınlaşan ve işgücü maliyetlerini minimize etmeyi hedefleyen esnek bir istihdam türüdür. 1970’li yılların sonu ve petrol krizi ile birlikte dünyada hakim duruma gelen neo-liberal politikalar, çokuluslu işletmelerin yapılanması ve yeni üretim-sistemleri taşeronluğun bu

popülaritesinin artmasına neden olmaktadır (Hak-İş, 2015: 22). Taşeron istihdam üzerine, son yıllarda hem ulusal hem de küresel bazda yapılan çalışmaların sayısında ciddi bir artış kaydedilmektedir (Yücesan-Özdemir, 2010).

Taşeron çalışma sistemi kapsamında işgörenler, taşeron işletmece işe alınmaktadır. İşe alımı gerçekleştiren bu taşeron firma da büyük işletmeler yahut işverenler ile iletişime geçmektedir. Taşeron ile büyük firma arasında kurulan bu ilişki ve anlaşmalar sonucunda çalışan maaşını taşeron firmadan alırken büyük firmada çalışmaya başlamaktadır. Taşeron firmaya bağlı olarak çalışan işgörenler ise ücretlerin düşüklüğü, sosyal ve ekonomik haklarının yetersizliği nedeni ile aslında zarar görmektedir ((Bakır, 2018).. Taşeron çalışma sistemine ilişkin Gorz (2014), büyük işletmenin, piyasadaki fiyat düşüşleri ve istikrarsızlıkları taşeron işverene yüklediği yönünde görüş bildirmektedir. Taşeron işveren üstündeki bu baskı, işgörenlerin mesailerinin esnekleştirilmesine yani uzatılmasına ve istihdamlarının güvencesizleşmesine neden olmaktadır. Thébaud-Mony (2017) ise büyük firmaların taşeronları kullanmaya başlayarak çok sayıda işgörenin işine son verebildiğini, böylece işletmelerin reorganize olabildiğini dile getirmektedir. Büyük işletme için taşeron kullanımı hizmet içi eğitim, emeklilik, yüksek maaşlar ve iş kazaları gibi giderleri düşürmek manasına gelmektedir. Bununla birlikte grev riski de yoktur (Thébaud-Mony, 2017: 34). Saymaz (2016) işgörenler noktasından taşeronlaşmayı 'modern kölelik' olarak nitelendirmektedir.

İşletmelerin, bir kısım işlerini ve ya işlevlerini başka işverenler aracılığı ile gerçekleştirmeleri, başlangıç noktası olarak makul gerekçelere dayanmaktadır. Örneklendirmek gerekirse, bina inşaatı üzerine faaliyet gösteren bir işletmenin, elektrik tesisatının döşenmesi yahut doğramaların takılması işlevlerini taşeronlara dağıtması; büyük bir işletmenin yemek işlerini catering firmasına devretmesi, ve temizlik işlerinin bir temizlik firmasına verilmesi gibi taşeron örnekleri gerekçeleri anlaşılabilir ve faydalı uygulamalardır (Şakar, 2010). Taşeron istihdam denince ilk akla gelen montaj işçileri, tersane işçileri, maden işçileri, belediye işçileri, call center çalışanları, yarı-vasıflı ve vasıfsız işçilerdir (Yücesan-Özdemir, 2010).

Fakat, 1980'lere bakıldığında taşeron kullanımı, evveliyeten belediyelerin temizlik işlerini taşeron firmalara aktarmalarından başlayarak, özel sektör işletmelerine adeta bir salgın gibi yayılarak işgören hak ve kazanımlarının minimize edilmesinde kullanılmıştır. "Taşeronlaşma" olarak kavramsallaştırılan ve işçiler ile sendikalarının en çok şikayet ettiği mevzuların başında gelen bu yaklaşım ile, işler bölünebildiği kadar bölünüp bu bölünen işlerin her biri farklı taşerona aktarılmakta; sendikasız, sigortasız, velev asgarî ücretten bile düşük ücretle işgören istihdam eden taşeronlar aracılığıyla işçilik maliyetleri aşağılara indirilmekte, sendikal örgütlenmeler ve toplu sözleşmeler ortadan kaldırılmaktadır. Böylesi bir konjokntürde işçi haklarına özen gösteren; sendikalı, sigortalı, toplu iş sözleşmeli işçi istihdam edenler ise haksız rekabetle karşı karşıya kalmakta, "taşeronlaşma"ya mevcut kalmaktadır (Şakar, 2010).

1.3. Taşeron İstihdamın Özellikleri

Despotik bir istihdam şekli yahut sömürü rejimi olarak da kavramsallaştırılan taşeronluk, özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomilere sahip ve işgören haklarının çok da korunmadığı ülkelerde de işgücü giderlerinin düşürülmesi diğer bir deyişle ucuz işçi çalıştırabilmenin bir yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır (Şafak, 2004: 129). Bununla birlikte taşeronlaşma XXI. yüzyılın günümüzde evrensel insan hakları bildirgelerinde en temel haklardan biri olarak yer bulan sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarının ihlali hatta uzun vadede ortadan kaldırılması anlamına da gelmektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2016) .

Taşeronlaşmanın yaygınlaşması, sendikalı, sigortalı, toplu iş sözleşmeli yani tipik tarzda işgören istihdam eden iş yerlerini haksız rekabete karşı karşıya kalmaları sonucunu beraberinde getirmekte; böylece onları da "taşeronlaşma"ya yönlendirmektedir (Şakar, 2010: 30).

Bilhassa da işgören maliyetlerini azalttığı ve sendikal örgütlenmenin önüne geçtiği için tercih edilen taşeron işgörenlerin diğer işçilerden bir farkının olmadığı genellikle göz ardı edilmekte; adeta taşeron işçilerin maliyetlerinin düşük olması onları da ötekileştirilerek sosyal haklarını da azaltmaktadır. İlaveten taşeron istihdam sisteminde ortaya çıkan

sorunlar; kesinlikle bir sektöre özel olmayıp, bütün taşeron işgörenlerin ortak sorunları olarak iş hayatına yerleşmektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2016) .

Diğer bir perspektiften bakıldığında ise özellikle, ülkemizde taşeron istihdamın çok da niteliğe gereksinim duyulmayan alanlarda, mağaza, süpermarket ve geç saatlere kadar faaliyet gösteren hizmet sektöründe tercih edildiği görülecektir. Bu tarz çalışma biçimine öğrenciler, gençlerin, kadınları ve hatta yaşlılar dahil olarak işgücüne katılımında katılmaktadır (Özer, 2006: s. 97) bu da taşeron istihdamın artı bir yönünü oluşturmaktadır.

1.4. Türkiye`de Taşeron İstihdam

Spesifik olarak taşeronluğun, Türkiye`deki gelişimine bakıldığında; aslında 1936`da yılında geçen 3008 sayılı ilk iş kanunundan, günümüze dek taşeronluğun tüm iş yasalarında mevcut düzenleme olduğu ortaya çıkmaktadır (Özveri, 2014: 31).

Ülkemizde 1977 yılında kendini hissettirmeye başlayan ekonomik bunalım, ilk başlarda ithal ikameci model ile çözülmeye çalışılmış ve bu şekilde 1979 yılına dek ulaşılmıştır. 1980`de bu şiddetli ekonomik bunalıma siyasi bir bunalım da eklenmiş; işte 12 Eylül darbesine ve müteakiben askeri rejimine böylesi bir ortam neden olmuştur (Boratav, 2006: s. 140). İthal ikameci modelin artık geçerliliğini yitirmesinin bir sonucu olarak, işçi sınıfı, sermaye sahipleri ve devlet arasındaki işbirliği ihtiyacı da ortada kalmış; ekonomide eni bir yapılanma süreci yaşanmaya başlanmıştır. Globalizasyon da tüm bunlara eklendiğinde işgören kesimi haklarını yavaş yavaş yitirirken sermaye sahipleri ise düşük maliyet hedefi ile ucuz işgücü arayışına geçmiştir (Bakır, 2018). İşte taşeronluğun yaygın bir istihdam biçimi haline gelmesi 1980`li ve ekseriyetle de 1990`lı yıllara dayanmaktadır. Konu üzerine TÜRK-İŞ`in hazırladığı bir raporda; kamu sektöründe taşeronluğun aslında bir nevi özelleştirme şekli olduğu ve 24 Ocak 1980 istikrar programı sonrasında sistematik bir biçimde bu amaçla kullanıldığı ifade edilmektedir(İslamoğlu ve Yıldırım, 2016) .Askeri yönetimin 1980-1983 dönemlerinde işgören üzerindeki şiddetli baskısı, onu takip eden sivil hükümetlerce de devam ettirilmiştir. Bu yıllarda grev hakkı resmen yasaklanmasa da hukuki düzenlemeler grevi fiiliyatta neredeyse imkansız hale getirmiştir. Sendika yöneticiliği yahut üyeliğine

getirilen sınırlamaları da bu çerçevede ele almak gerekmektedir. Sendikalar bu dönemde ciddi bir üye kaybı yaşamıştır (Bakır, 2018).

Bunu takip eden 1990'lı yıllarda ise taşeronlaşma hem kamu hem de özel sektörde bariz bir şekilde yaygınlaşmaya başlamakta, kayıt dışı istihdamı da beraberinde getirmektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2016). 1990'lı yıllar ile birlikte serbest pazar ekonomisi doğrultusunda politikalar uygulamaya geçmekte; serbest Pazar rejimi önündeki engel ve kısıtlar ise ortadan kaldırılmaktadır. Neo-liberal teori, ekonomik büyümenin herkes için pastayı arttıracığı; uzun vadede hem işveren hem de işgörenlerin çıkarlarının korunmuş olacağı görüşünü ortaya atmaktadır. Ancak uygulama; adaletsizliklerle dolu olmuş; ekonomideki yeniden yapılanmanın sermaye sahipleri ve işverenlerin lehine işlediği görülmüştür (Basmacı, 2017: s.14).

Bütün bunlarla birlikte neo-liberal teori taraftarları ekonomik büyümenin istihdam artışı yaratamamasının suçunu da işgücü piyasalarının katılığına yüklemekte; iş gücü piyasalarının esnekleştirilmesinin gerekliliğini şiddetle vurgulanmaktadır. Bu görüşe paralel olarak Türkiye'nin işsizlik sorunun kaynağı olarak da işgücü piyasasının katılığı görülmekte ve esneklik arayışı ülke sanayinin gündemine oturmaktadır. Bu bağlamda TÜSİAD (Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği) ve TİSK (Türkiye İşveren Sendikası) başta olmak üzere sermaye organizasyonları da bu fikri sık sık kamuoyuna duyurmakta, Türkiye'nin işgücü piyasasının esnekleştirilmesi yönündeki ihtiyaca dikkatleri çekmektedir (Mütevellioğlu ve Işık, 2009: s. 182-183). Ülkemizde 1970'lerden başlayarak zikredilen esneklik kavramının, ulusal ve uluslararası örgütlerin şiddetli baskısı yüzünden popülerliğini hala sürdürmekte olduğu düşünülmektedir (Dereli, 2013: s. 4).

TÜSİAD'a göre 2001 ekonomik krizi bu süreçte bir dönüm noktası teşkil etmektedir. Özellikle 2001 krizi ile birlikte işsizlikte çok ciddi bir artış yaşanmıştır. Türkiye ekonomisi, Krizin ardından her ne kadar bir büyüme ivmesi gösterse de işsizlik oranlarında arzu edilen yakalanamamıştır. Bunun sonucunda istihdam tarzları özellikle de atipik esnek istihdam üzerine iş dünyasında ciddi bir ilgi kaydedilmiştir). 2008 yılında tüm dünyada yaşanan global kriz de esnek istihdama duyulan ilginin iyice artmasını ve

emek piyasalarının esnekleştirilmesi beraberinde getirmiştir. Hatta bu dönemde TİSK'in yayınladığı Küresel Krize Karşı Alınması Gereken Tedbirler adlı raporda özel istihdam bürolarının kurulması, belirli süreli iş sözleşmeleri ve alt işveren uygulamaları gibi düzenlemelerin yasallaşması önerilmektedir (Bakır, 2018)

Standing'in (2015: 60) de ısrarla vurguladığı üzere esneklik arayışı henüz son bulmuş olmayıp hele her ekonomik sıkıntı yaşandığında tekrar gündeme getirilmektedir. Tablo 5'te verildiği doğrultuda taşeron işçi sayısı 2002 yılından bugüne her geçen yıl artmıştır. 2002'de 378.118 olarak kaydedilen taşeron işçi sayısı 2014'de 1.481.690'e yükselmiştir. Saymaz (2016), Türkiye'nin ekonomik koşullarında ne yazık ki taşeron işçiliğinin bile bir şans haline geldiğini hatta 10 milyon insanın hiçbir sosyal güvencesi olmadığını altını çizmektedir (Saymaz, 2016: 43).

Tablo 2
Taşeron İşgücü Sayısı (2002-2014)

Yıllar	Taşeron İşçi Sayısı
2002	387.118
2003	449.011
2004	581.490
2005	657.677
2006	907.153
2007	1.163.917
2008	1.261.630
2009	1.049.960
2010	1.293.898
2011	1.611.204
2014	1.482.690

Kaynak: Bakır, H. (2018). Neo-liberalizmin Hegemonyası Altında Türkiye Emek Piyasası. Çalışma ve Toplum, 58(3), s. 32.

1.5. Türkiye'de Taşeron Çalışma İle İlgili Yasal Çerçeve

Taşeron ile ilgili Türkiye'deki yasal düzenlemelere bakıldığında Türk Çalışma yaşamı için özellikle 2003 yılında köklü bir değişiklik yaşandığı görülmektedir. Bu gelişme, öncesinde mevcut olan 1475 sayılı iş kanununu kaldırılarak, yerine hâlihazırda geçerliliğini sürdüren 4857 sayılı yeni kanununun kabulü gerçekleşmiştir. 4857 sayılı bu

kanun ile part time çalışma, çağrı üzerine çalışma, haftalık mesainin günlere ayrıştırılması, telafi çalışması, kısa çalışma ve geçici iş ilişkisi gibi esnek çalışma türleri detaylı bir şekilde tarif edilerek yasal düzenleme sağlanmıştır (Turan, 2005: s.106) 4857 nolu iş kanununun en hayati düzenlemesi, esas işveren ve alt işveren kavramlarını netleştirerek “Alt İşveren” kullanılmasını mümkün hale getirmesidir. İlgili yasada. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik ilişkilerin kurulmasına imkan sağlanmıştır. 4857 sayılı söz konusu yasanın 2. maddesinin 6 ve 7. alt maddelerinde, alt işveren ile asıl işveren ilişkisi kavramsallaştırılmaktadır. Asıl işveren; taşeron yani alt işverenin çalışanlarına karşı o işletme ile alaklı olarak bu kanun maddesinden, iş sözleşmesinden yahut alt işverenin muhatap olarak yer aldığı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluk ve müeyyidelerinden alt işverelerle birlikte ortak bir şekilde yükümlü olduğu ifade edilmektedir (Korkmaz, 2007: s. 46).

Bunu takip eden dönemde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yayınlanan Alt İşverenlik Yönetmeliğinin, 27.09.2008 tarihinde 27010 sayılı Resmi Gazete'de yer almakta olup; söz konusu yönetmeliğin . “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (ç) alt maddelerinde, İş Yasası'nın 2. Maddesi kapsamındaki 6. fıkrasında mevcut olan “asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” tanımı naklen yinelenmiş olduğu görülmektedir. Yönetmeliğin “Asıl işveren-alt işveren kurulma şartları” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde “...Asıl işin bölünerek alt işveren verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır” denerek hüküm tekrar aynı şekilde kavramsallaştırılmaktadır. Yine aynı hüküm “Muvazaanın incelenmesi” konulu 12. maddenin muvazaanın değerlendirilmesinde öncelikle dikkate alınacak konuları düzenleyen 2. fıkrasının (b) bendinde “Alt işverene verilen işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı” ifadesiyle tekrarlanmaktadır. Aradaki tek farklılık ise ilgili yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının “Muvazaa”yı tanımlayan g bendinin 1. alt fıkrasında “İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesi” olarak mevcuttur. Türkiye`de hali

hazırda taşeron sistemle ilgili geçerli temel yasal düzenlemeler bunlardır (Okcan ve Bakır, 2010)

1.6. İş Güvencesi

Ekonomik kriz ve buhranların kendisini iyice göstermekte bunun karşılığında da ne liberal politikaların hakimiyetini gitgide arttırmakta olduğu 1970’li yulardan günümüze gelişmiş batı ülkelerindeki pek çok işletmenin, işgücü maliyetlerini düşürmek ve rekabetçiliklerini yükseltmek amacıyla işten çıkarma ve işgören miktarını değiştirme yoluna gittikleri kaydedilmektedir. Her ne kadar işletmeler noktasından fonksiyonel ve sayısal anlamdaki esnekliğin sahip değişen çevre koşullarına uyum sağlama yönünde önemli katkıları olsa da; iş görenlerin perspektifinden olumsuz sonuçların daha ağır bastığı görülmektedir. Çok sayıda işgörenin işine son verilmiş, bunların bir kısmı kendi arzuları dışında part-time çalışmak zorunda kalmıştır. İlaveten bir kısmında istihdam sözleşmeleri imzalatılmıştır. Dolayısıyla 1980’li yıllardan beri istihdam açısından yaşanan bu gelişmeler, işgörenler için işlerinin ve kendilerinin geleceklerine dair güvensizlik hissi deneyimlemeleri sonucunu doğurmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002: s. 24).

Güvence, özünde beşerî bir ihtiyaç olarak insanoğlunun bir düzeyde de olsa hayatını öngörebilmesi ve kontrol edebilmesidir. Bu manada bakıldığında, güvence özgürlük ve özerklik için şart bir temel koşuldur. Diğer yandan güvencesizlik ise, adaletsizlik ve eşitsizliğin temel bir kaynağıdır. Güvence, insanın insanca yaşamasına uygun bir ücret, yaşam boyu gelişim, çalışma koşulları, adaletsiz işten çıkarmalara ve ayrımcılığa karşı müdafaa, işsizlik durumunda destek ve iş değiştirirken geçmişte kazanılmış sosyal hakların korunmasıyla alakalıdır (Gündoğan, 2007: s. 27).

Global dünyanın hızla değişen istihdam koşulları, kayda değer riskleri de doğurmaktadır. Bu risklerin artması ise güvencesizliği beraberinde getirmektedir. Bunun nedeni ise iş hayatına dair risklerin sadece işsizlikten ibaret olmaması; istidam şansına sahip olanların çalışılmasına iş ve gelir güvencesizliği ile de karşı karşıya kalmasıdır. Güvencesizliğin neden olan bu sebepler; işe dair kontrolün kaybedilmesi veya azalması, statü ve gelirden

artış imkanının olmaması veya azalması, aynı gelir düzeyini yakalamak için çok daha uzun saatler mesaiye ihtiyaç duyulması, standart ücret artışlarının düşüşü, işi tamamlayabilme becerisinin kaybı ve nihayet geleceğe dair belirsizliğin fazlaşması olarak sıralanabilmektedir. Keza, işgörenin iş üzerindeki kontrolünün azalması yahut kaybı, güvencesizliği de arttırmaktadır. Burada güvencesizliğin iş kaynaklı belirsizlik, öngörülemezlik ve değişkenliğin artmasına paralel olarak artacağına altını çizmek gerekmedir. İstihdam süresi de güvencesizliğe dair bir ölçüttür. İstihdam süresi azaldıkça güvencesizlik de yükselmektedir. Dolayısıyla iş güvencesizliği bilhassa kısa süreli işlerde çalışabilen işgörenlerde oldukça yükselmektedir. Buna benzer şekilde işte geçirilen yılların çok uzun olması da işgörenler noktasından iş güvencesizliğini yükseltmektedir. Bunun temel sebebi ise hızlı değişim koşullarının hüküm sürdüğü ünümüz iş dünyasında iş yaşamında 20 yıl ve aşkın deneyim sahibi çalışanların artık yeni teknoloji ve uygulamalara adaptasyon kapasitelerinin azalmış olmasıdır. Güvencesizlik, nihayetinde işsiz kalma durumunda yeni bir iş sahibi olmanın zorluğu veya işsiz kalmadan kaynaklanan endişenin de bir çıktısıdır. Bu çıktı, işgörenin iş veya ücret konusunda daha iyi şartlara erişebilme olasılığının düşük olmasına dair endişeleri de içermesi yönüyle de önemlidir (Temiz, 2004:s.60).

Güvence, aslında toplumda çalışabilecek durumdaki tüm işgücüne iş ve gelir güvencesi anlamı taşıyan sosyal koruma kapsamında da önemli bir konudur. Sosyal korumanın eksikliğinde bunun olumsuz çıktılarından sadece çalışanlar değil; aynı zamanda aileleri de etkilenmektedir. Toplumsal etkilerden bahsetmek de mümkündür. Özetle sosyal koruma mekanizmasının ortadan kalkması nihayetinde tüm toplumu da etkilemesi açısından güvencesizliği yaymaktadır. Güvenceli istihdam anlayışından güvencesiz istihdam anlayışına doğru yaşanan bu dönüşüm, sırf çalışanlarla ilgili değil, uzun vadede işletmelerin devamlılığı ve sürdürülebilirliği ile de ilişkilidir. Dolayısıyla, iş görenlerin güvencesizliğine tepkileri, işletme verimliliği üzerinde hiç de arzu edilmeyen olumsuz etkilerle sonuçlanabilmektedir. İş güvencesizliği, emek pazarının kurumları ile de alakalıdır. Güvencesizlik, işsizlik yardım ve maaşlarının yüksek, sendikaları ve toplu pazarlığın güçlü olduğu ülkelerde daha az hissedilmektedir (Temiz, 2004: s. 60-61).

Güvence denildiğinde ilk akla gelen iş güvencesi olsa da profesyonel hayat kapsamında aslında güvencinin çok farklı boyut ve içerikleri mevcuttur. Bu konuyla ilgili olarak Uluslararası Emek Organizasyonu (ILO) “Sosyoekonomik Güvence Programı” raporunda, profesyonel hayatta güvenceye dair yedi boyut üzerinde durmaktadır (Sağlanmak, 2010: s. 50):

1. İşgücü piyasası güvencesi
2. İstihdam güvencesi
3. İş güvencesi
4. İş güvenliği
5. Yetenek geliştirme güvencesi
6. Gelir güvencesi
7. Temsil güvencesi

Bu tezin asıl üzerinde durulacak kavram olan iş güvencesi en basit şekliyle işin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade edebilmektedir. Daha geniş bir tanımlamaya gidilecek olursa iş sözleşmesinin muteber bir neden olmaksızın işveren tarafından feshine karşı çalışanın korunması kısaca işverenin fesih hakkının kısıtlanmasıdır. İş güvencesinin temel amacı, çalışanın iş ilişkisinin sürmesi ve ailesinin de geçim kaynağı olan gelirin (ücret) devamlılığının sağlanmasıdır. Çalışana sağlanan böylesi bir güvence; çalışan ile işveren arasındaki iş ilişkisinin her koşulda sürdürülmesi anlamına gelmemekte; bunun yerine sahip olduğu işi koruyabilmesi ve işine birilerinin muteber bir neden olmaksızın keyfi bir şekilde son verilmesi olanağının -en azından spesifik şartlar altında- kaldırılmasıdır (Köstekli, 2009: s. 17).

Sendika ve toplu sözleşmelerin varlığı ve gücü, iş güvencesi noktasında oldukça öneme sahiptir. Sendikalar ve toplu sözleşmeler, iş güvencesine iş kapasitesinin azaltılması ve işlerin hafifleştirilmesi yoluyla da katkıda sağlamaktadır. Örnek vermek gerekirse yaşlı,

çocuklu veya engeli çalışanlara az çalışma saati sunan emeklilik planları gibi...(Andersen ve Mailand, 2005: s. 18).

İlgili literatür incelendiğinde iş güvencesine dair çok çeşitli tanımların varlığına rastlanmaktaysa da; bu tanımların ortak noktası, çalışanın işinin güvence altına alınması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilhassa da modern iş hukuku kapsamında iş güvencesi, çalışanın iş ilişkisinin sürmesinin korunması ve bunun paralelinde de gelirden devamlılığın sağlanmasını ifade etmektedir. İş güvencesi, salt patronun fesih serbestisinin haklı ve muteber nedenlerin varlığı halinde kısıtlandırılması ile değil, bununla birlikte haklı ve muteber nedenler olmaksızın gerçekleştirilmiş fesihlere ilişkilendirilen hukuki, idari ve cezai çıktılarla da sağlanmaya çalışılmıştır.

İş güvencesi kavramı; işgörenin mevcut iş yerinde istihdam açısından kendini güvende hissetmesi ve gelecek korkusu taşımaması hali olarak tanımlanabilir. İş güvencesi, profesyonel hayatının bir düzen ve stabilizasyon içerisinde devamının sağlanması açısından üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir mevzudur (Özerk ve Ünsar, 2009: s. 134). Probst (2002 Akt. Çakır, 2009: s. 107) ise iş güvencesini, “işgörenin işinin mevcut haliyle sürmesine dair algısı” olarak ifade etmektedir. İlgili yazındaki bu benzer tanımların bir diğer ortak noktası, iş güvencesinin incelikli öznel bir algılama olduğu yönündedir. Aynı koşullar altında dahi işgörenler, iş güvencesizliğini birbirinden farklı düzeylerde algılayabilmekte ve değişik tepkiler sergileyebilmektedir. “İş güvencesini” tam anlamıyla anlayabilmek için belki de, “iş güvencesizliğinin” ne olduğunun açıklamakta fayda vardır. Açıkçası günümüz küresel çalışma hayatındaki pratik ile hukuki düzenlemelerdeki esneklik arayışı, aslında “iş güvencesinden” çok, “iş güvencesizliği” kavramının ve çıktılarının açıklanabilmesine imkan vermektedir (Özerk ve Ünsar, 2009: s. 134). İş güvencesinin tam zıttı olarak iş güvencesizliğine bakıldığında, iş güvencesizliğinin, “tehdit altındaki bir işin, arzu edilen devamlılığı sağlamak için algılanan güçsüzlük” olarak kavramsallaştırılmakta olduğu görülmektedir.

1.7. İş Stresi

Bu bölümde öncelikle genel anlamda stres kavramı tanımlanacak olup; stres teorileri anlatılacak; bunu müteakiben iş stresi üzerinde durulacaktır

1.7.1. Stres Kavramı

Stres kavramının kökenleri tıp literatürüne kadar uzanmakta olup; 1842`de bir tıp doktoru olan Thomas Curling`dir. Curling; şiddetli bir yanık hastasında, onu takiben cerrah Albert Billreth ise ciddi bir ameliyatın sonrasında hastaların verdiği birbirlerine yakın tepkileri işaret etmektedir. Stres dair ilk tanımlama ise 1930`lu yıllarda Hans Selye`ye aittir. Selye, canlı varlıkların tehdit olarak algıladıkları duygusal ve fizyolojik olaylara benzer biyolojik tepkilerle cevap verdiğini ifade etmekte olup; bu olumsuz duygusal ve fizyolojik olayları stresör olarak tanımlamaktadır (İş Yaşamında Stres, ATO, 17 Aralık 2006 <http://www.ato.org.tr/KY/stres>). Stresör ifadesi, aslında insanoğlunun –hatta diğer canlı organizmaların- uzak kalmak istediği her olay, ve koşulu kapsamaktadır. Örneğin patronun karşısına çıkarak rapor verme, yahut sinirli bir müşteriye görüşme yapma stresör olabilir. Daha geniş bir perspektiften tanımlayacak olursak stres, aslında adaptif bir davranış olarak birey üzerinde yüksek düzeyde psikolojik veya fiziksel bir baskıya neden olan içsel veya dışsal bir aksiyon, durum yahut olayın canlı organizma yani birey üzerindeki yansımasıdır (Pehlivan, 2002, s. 4).

Psikoloji literatürü incelendiğinde stresle dair araştırmaların 1950`den itibaren hızla artmakta olduğu görülmektedir. Amerikan Psikoloji Derneği (APA) senelik raporlarında stres olgusu üzerinde hassasiyetle durmaya başlamıştır. Stres ile insanoğlunun bağışıklık sistemi arasındaki ilişki hakkındaki ilk araştırma ise 1991`de Sheldon Cohen ile arkadaşlarınınca yapılmış olup; bulgular; yoğun strese altındaki kişilerin, diğerlerine nazaran, solunum yolları hastalıklarına yakalanma oranlarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Aynı araştırmayı 2003 yılında tekrarlayan Cohen, bu sefer beklenmedik, uzun dönemli ve çok yoğun bir stresin, soğuk algınlığa yakalanma eğilimini üç ile beş kat saha fazlaştırdığını bulmuştur (Pehlivan, 2002, s. 5-6). Dolayısıyla stres, hem psikolojik

hem de fiziksel sonuçları olan bir kavramdır. Bunu takip eden bölümde ilgili yazındaki temel stres kuramlarını üç ana başlık altında incelenecektir.

1.7.2. Stres Kuramları

Stres, salt psikoloji biliminin değil; aynı zamanda örgütsel davranış, sosyoloji, antropoloji, endokrinoloji gibi çok çeşitli dallarda da önemli bir yer tutan ve üstünde sıklıkla çalışmalar yapılan bir kavramdır (Yöndem, 2006). Multidisipliner bir kavram olarak strese dair XX. yy,'da stresi farklı perspektiften ele alan çeşitli kuramlar geliştirilmiş olup; bunlar bu bölümde anlatılmaktadır.

1.7.2.1. Fizyolojik Stres Kuramı

Bu kuram kapsamında, stres süresince verilen tepkiler stres olarak kavramsallaştırılmaktadır. Örnek vermek gerekirse kan basıncının yükselmesi, mide bulantısı, aşırı terleme ve bu tarz fizyolojik tepkilerin tamamı strestir. Stres süresinde vücudun verdiği tepki aslında “savaş veya kaç” tepkisi olup; canlı varlığın hayatı ve çevreye adaptasyonunu tehdit eden bir stresöre verdiği karşılık, stres olarak adlandırılmaktadır. Bu bahsedilen fizyolojik tepkiler, tehdit olarak görülen durum ile savaşmak veya kaçmak için gereken odaklanma ve enerjiyi sağlar. Bu noktada kısa dönemli fizyolojik tepkilerin çok ciddi bir zararı görülme de; uzun dönemli olanların hem fizyolojik hem de psikolojik yönden ciddi zararları mevcuttur. Hayvanlar üzerindeki deneylerde bedenin stres esnasında Genel Uyum Sendromu, olarak adlandırılan bir süreci gerçekleştirdiğini de göstermekte olup; stres anında beden alarm, direnç ve tükenme olmak üzere üç aşamalı bir tepki mekanizması sergilemektedir (Yöndem, 2006).

1.7.2.2. Nedensel Stres Kuramı

Nedensel stres kuramı kapsamında, koşullar ya da vakaların beraberinde taşıdıkları stres yükünü üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu yaklaşım özelinde stres, vücudun fiziksel anlamda zarar görmesine yol açan, dış çevre kaynaklı ve tehlikeli bir “uyarıcı” şeklinde tanımlanmaktadır. Yangın, deprem, örneğindeki üzere doğal afetler, şiddetli hastalıklar veya kayıplar; temel birer stres kaynağı teşkil etmekte olup, pek çok bireyse yakın fiziksel

etkilere neden olmaktadır. Örneğin, bir felaket yahut doğal afet sonucunda, bu afeti deneyimleyenlerin, birbiriyle daha yakınlaşmaları mümkün olabileceği gibi böylesi bir deneyim toplumun tamamen ayrışmasıyla da sonuçlanabilir (Yöndem, 2006).

1.7.2.3. Etkileşim Kuramı

Etkileşim Kuramı, özellikle psikoloji yazınında en çok kabul gören kuram olarak kaşımıza çıkmaktadır. Etkileşim kuramına göre stresin tek kaynağı dış çevre koşulları değildir; stres kaynakları bireyin iç dünyasından tamamen bağımsız değildir. Dışsal etmenlerle birlikte kişinin hassasiyeti, dayanıklılığı ve savunma mekanizmasının yetkinliği de devreye girmektedir (Yöndem, 2006).

Stres kaynakları yani uyarıcılarla karşılaştığında birey, kendi savunma mekanizmalarından faydalanarak stres faktörünü yönetme ve sorunla yüzleşme yönünde adım atabilmektedir. Savunma mekanizmaları, kişiyi zorlayan çevresel bir koşullar karşısında kişinin psikolojik bir çöküş veya dağılmaya karşı kendini güven altına alması amacıyla istifade ettiği savunmaya odaklı davranışlardır. Savunma mekanizmaları, tüm bireylerce kullanılmaktadır. (Eroglu, 1995, s. 53).

1.7.3. İş Stresi Kavramı

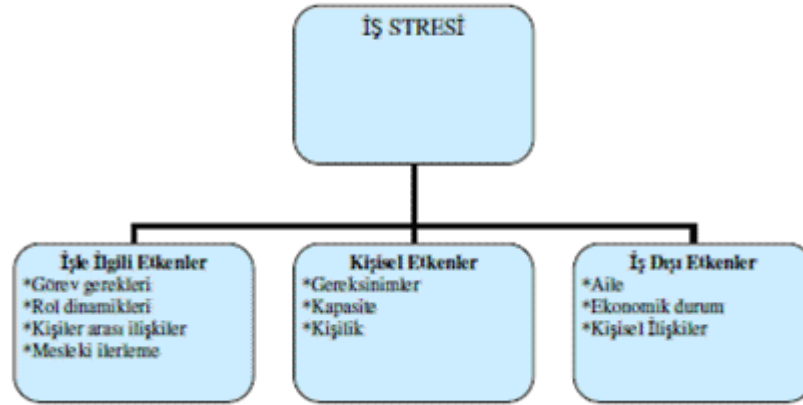
Stres, en basit şekliyle kişinin psikolojik ve fizyolojik limitlerinin zorlanmasını ifade etmektedir. Spesifik olarak iş stresi ise bahsi geçen zorlanmanın işle alakalı etmenlerce gerçekleştirilmesi durumudur (Telman ve Ünsal, 2004 s. 122). İş stresi, çalışan üzerinde yol açtığı olumsuz etkiler nedeniyle, verimliliği düşüren bir olgu olarak yönetim ve davranış literatüründe vurgulanmaktadır. Tüm iş ve görevler, belirli bir düzeyde iş yükü ve karmaşayı içermektedir. Bu nedenle işin kendisi aslında temel bir stres kaynağıdır. Bu görüşe paralel olarak 2000`de Gallup`un gerçekleştirdiği “Amerika`da İş Yeri Alışkanlıkları” adlı araştırma, işgörenlerin %80`inin işyerinde stresle yüzyüze geldiği, %50`sinin stresle mücadele yönündeki tekniklere gereksinim duyduğu ve, %42`sinin ise çalışma arkadaşlarının bu teknikleri öğrenmeye gereksinim duyduklarına inandığını ortaya koymaktadır ([http:// www.stress.org/job.htm](http://www.stress.org/job.htm).)

Dışsal çevre kaynaklı, (örneğin arkadaş yahut akraba ortamı gibi..), orijinli stres etmenleri, belirli bir aman diliminin ardında işe de yansıyabilmektedir. Çalışma ortamındaki stres, uzun dönemli olarak sürerse yahut sık gerçekleşirse işgörenin iş performansının azalmasına sebep olabilmektedir. İlâveten iş stresi; sigara, alkol ve uyuşturucu madde bağımlılığı, gerilim yahut anksiyete gibi önemli zararlara da yol açabilmektedir. Çalışma ortamındaki stres kaynakları belirlenip gerekli önlemler zamanında alınır; iş stresinin çalışan üzerindeki zararlı sonuçları da azaltılabilir (Telman ve Ünsal, 2004: s. 122).

1.7.4. İş Yerinde Strese Neden Olan Etkenler

İşin bireyin yaşamındaki ehemmiyetinin tek nedeni maddi kazanç değildir. Birey çalışarak yani işi sayesinde içinde yaşadığı topluma katkıda sağlar, kendi potansiyelini açığa çıkartır böylece aslında hayatına bir mana da kazandırır. Fakat içinde bulunduğumuz şiddetli rekabet çağı; bireyler iş hayatında oldukça zorlayabilmekte; bu da çalışanlar üzerinde psikolojik hatta fiziksel problemlere dahi neden olabilmektedir. Aslında iş ile çalışan insan ilişkisi; çok boyutlu, belirsiz ve ilginç dinamiklere sahiptir. Kimi zamanlar işten kaynaklanan sorunlar çalışanın sadece kendisi için değil ailesi, hatta yakınları için dahi üzüntü sebebi olup nihayetinde çalışanla birlikte iş arkadaşları ve işletme de bunun olumsuz sonuçlarına maruz kalabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004: s. 122).

İş ve stres; genellikle birbiriyle ilişkilendirilmekte; aralarında güçlü bir bağ olduğu görüşü genel olarak kabul görmektedir. Mesai saatlerinin fazlalığı, shiftli çalışma, fiziksel tehlikeler, aşırı iş yükü, işsizlik korkusu iş kökenli pek çok uyarıcı, çalışanlarını gerilime sokmaktadır (<http://e-psikoloji.com/forum/meslekle-isle-ilgili-problemler/97-isyeri-stresi.html>). Schermerhorn (1989 Akt: Pehlivan, 1995: 18) iş stresinin temel kaynaklarını, üç kategoride ele almaktadır (bknz. Şekil 1). Bu üç başlık sırasıyla işle ilgili etkenler, kişisel etkenler ve iş dışı etkenlerdir (Pehlivan, 1995).



Şekil 1: İş Stresi Kaynakları

Kaynak: Pehlivan İ., (2002), İş Yaşamında Stres, Ankara, Pegem A Yayınları, s.75

İlk kategori olarak addedilen işe dair etmenlerde görevle ilgili gereklilik ve beklentiler, rol dinamikleri ve role dair belirsizlikler, çalışma arkadaşları arasındaki yaşanan problemler, mesleki ilerlemenin yavaş yahut fazla hızlı olması gibi nedenler başta gelmektedir. Bununla birlikte zamanla uyumsuz ve uzmanlık dışı iş yükü, monotonluk, çalışma arkadaşları ve yöneticilerin desteklerinin yetersiz olması yahut hiç olmaması, diğer çalışanların kendilerine düşeni yapmamaları ile yanlış meslek seçiminden de bahsetmek gerekmektedir. Nihayetinde adaletsiz bir çalışma ortamı ve işi kaybetme korkusu da iş stresine neden olan iş kaynaklı önemli uyarıcılar arasında yer almaktadır (Pehlivan, 1995).

İkinci başlık olan kişisel nedenler ise işgörenin işinin onun kendi gereksinim, kapasite ve karakterine uygun olup olması olarak ifade edilebilir. Burada işgörenin duygusal zekâsı, iletişim yeteneği, kişilik yapısı, duyarlılık düzeyi ve zamanı ne derece yönetebildiği de devreye girmektedir (Pehlivan, 1995).

Üçüncü başlık iş dışı nedenler olarak ailedeki değişiklikler; medeni durumdaki değişimler; borçlanma, aile bireylerinin hastalanması yahut kaybı stres olarak işgörelere yansımaları durumudur(Pehlivan, 1995).

İş stresi üzerine yapılmış geçmiş çalışmalar; iş stresinin önemli bir problem olduğunu ve hem işgörenler hem de işletmeler için ciddi ve yıkıcı etkilerle sonuçlanabileceğinin altını çizmektedir. Özellikle son dönemlerde hem dünya genelinde hem de AB özelinde iş stresi üzerinde insan sağlığını tehdit eden temel bir tehdit olarak durulduğu ve stresle baş etmek ve hatta stresi daha oluşmadan önlemek üzerinde odaklanıldığı görülmektedir. Nitekim bu tarz önlem ve yöntemler olmadığında iş stresinin tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma gibi sonuçları olması çok rastlanan bir durumdur. Bu olumsuzluklar, çalışanı mesleğine karşı yabancılaşmaya kadar götürebilmekte, işletme düzeyinde ise üretimde düşüş ve verimsizlik, sağlık harcamalarında artış gibi zararlara yol açmaktadır. Dolayısıyla iş stresine karşı mücadele; sağlık sorunlarının önüne geçilmesi ve sağlık harcamalarının azaltılması ile birlikte birey ve işletmelerin verimliliklerinin maksimize edilebilmesi için çok önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004 s. 122).

1.8. İş Tatmini

İş tatmini, en basit şekli ile çalışanların işe dair hissettikleri memnuniyet yahut memnuniyetsizlik duygusu olarak tanımlanabilir. Bu açıdan iş tatmini, çalışanın gerçekleştirdiği işin ve bu iş karşılığında edindiklerinin, onun fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılama ve değer yargılarıyla uyuma düzeyine göre deneyimlediği bir duygudur. Kirel (1999: 116) ise iş tatminini çalışanın işin tümü veya işi oluşturan unsurlara dair tutumlarının toplamı olarak kavramsallaştırmaktadır. Schermerhorn (1994) için iş tatmini, işgörenin, işe dair beklentilerinin karşılanma düzeyidir. Bu açıdan yukarıda verilen tanımlar, iş tatminini işgörenin işlerindeki çalışma ortamında üstlendiği role karşı verdiği duygusal tepkiler olarak; işe dair olumlu tepkiler, iş tatminini, olumsuz tepkiler ise iş tatminsizliğini beraberinde getirmekte olup; özgüvenleri ve kendini gerçekleştirme becerileri yüksek işgörenlerin iş tatminleri de daha yüksektir

İlk kez 1920'li yıllarda kullanılmaya başlanan bir terim olarak İş tatmini, asıl önemi 1930'lu ve 1940'lı yıllarda kazanarak yönetim ve davranış literatürünün belki de en çok çalışılan kavramlarından biri olmuştur. Bunun temel nedeni, aslında bşeri bir nedendir ki: iş tatmini, kişinin hayatından hissettiği doyum ile ilintili olarak, kişilerin maddi ve manevi sağlıklarını ile de doğrudan alakalıdır. Bununla birlikte bir ikinci sebep olarak da

çalışma ortamı karşımıza çıkmaktadır. İş tatmini ile verimlilik ve performans arasındaki ilişki direkt olmasa da iş tatmininin eksikliğinin beraberinde getirdiği, stres ve uyumsuzluk gibi problemler, beraberinde verimlilik ve performans düşüşleri ile sonuçlanmaktadır (Judge ve Wanatabe, 1993).

Tatmin, özünde arzu bir sonucun gerçekleşmesi, doyunluğa ulaşılması ya da doyum manalarına da gelmekte olup; beklentiler karşılığında oluşan bir olgudur (Saruhan ve Yıldız, 2012). İş tatmini üzerine çalışmada bulunmuş akademisyenler, iş tatminini işe devam, iş geliştirme ve iş işbirliği gibi davranış bilimcilerce arzu edilen iş davranışlarının bir öncülü olarak kabul etmektedir. İşgörenler, işletmeden yani işyerlerinden beklentileri karşılandığı müddetçe tatmin olmaktadır. Bu açıdan iş tatmini aynı zamanda bir sonuçtur (Ergin, 1997). İşgörenler, işe dair beklentileri ile elde ettikleri çıktılarını karşılaştırarak aslında duygusal bir reaksiyon vermektedir (Samad, 2006). İşgörenlerin, işe ve iş çıktıklarına dair pek çok beklentileri mevcuttur. Mesela çalışanlar, adil ve eşit bir ücret ve ödüllendirme sistemi arzu etmektedir. Burada, ücrete dair tatmin seviyesi, ücretin miktarından öte işgörenin aldığı ücret sonucunda kendisine adil davranılıp davranılmadığına dair algı ve inançları ile belirlenmektedir (Solmuş, 2004). Öte yandan algılanan örgütsel destek de, iş tatminini arttırmaktadır. Örneğin, inovatif işletmelerde işgörelere sağlanan farklı eğitim imkanları, iş tatmini atışını sağlayabilmekte böylece çalışanlar daha fazla yaratıcılık sergilemektedir (Walsworth ve Verma, 2007: 227-229).

İş tatmini, işgörenlerin, çalışma koşullarını ve bu koşulların insaniliğini değerlendirebilme yetilerini otaya koyan bir kavram olarak devamsızlığını ve negatif diğer iş tutumlarını da azaltmaktadır. İş tatmininin oluşumunu sağlayan öncüller, genel olarak, örgütsel öncüller, işe ilişkin öncüller ve kişisel öncüller olmak üzere üç kategoride incelenmektedir. Örgütsel öncüller: Yöneticilerin davranışları, ödül sistemi, çalışma koşulları ve katılımcılık şeklinde örneklendirilebilir. Kişisel öncüller: Kalıtım ve karakter özellikleri, pozisyon ve sosyal güç olabilmektedir. İşgörenlerin, üstlerine güvenmeleri ve üstlerin onlara saygılı davranmaları; ilaveten adil bir ödül sistemi, katılımcı bir karar vermenin mevcudiyeti de iş tatminini yükseltecektir. Bununla birlikte kişilik özellikleri

ve karakter, işgörenin sosyal ortamı, pozisyonu da iş tatmini üzerinde etkili olacaktır (Şimşek, 1995).

Şimşek (1995) iş tatminini üç boyut ile değerlendirmektedir: 1. İş tatmini, bir iş durumuna verilen duygusal bir tepki olarak, ifade edilebilmektedir. 2. İş tatmini, ekseriyetle beklentilerin ne düzeyde karşılandığı ile ilintilidir. 3. İş tatmini, birbirleriyle ilintili iş tutumlarını (Örn: İşin bizzat kendisi, maaş, yükselme imkânları, yönetim şekli, iş arkadaşları gibi...) temsil etmektedir. Saari ve Judge (2004)'a göre yönetim şekli, maaş, yükselme imkânları, iş arkadaşları" gibi işle ilgili unsurlar işgörene uygun olduğunda, iş tatmini de yüksek olacaktır. Bu açıdan iş tatmini ile ilintili değişkenler arasında iş gücü devri ve devamsızlık, yaş, meslek, bireysel farklılıklar, toplumsal koşullar ve çalışma koşulları, maaş, örgüt büyüklüğü, yükselme fırsatları, denetim biçimi ve katılımcı karar verme başı çekmektedir). Bu değişkenleri ile, iş tatmini arasında ilişkisi aşağıdaki anlatılmaktadır:

a)İşgören Devir Hızı ve Devamsızlık: İş tatmini, işgören devir hızı ile de yakından ilintili olup, iş tatmini daha düşük olan işgörenlerin, işten ayrılma eğilimleri yükselmekte ve devamsızlıkları da artmaktadır,

b)Yaş: Geçmiş çalışmalar, Yaş ile iş tatmini arasında doğru orantılı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu açıdan işgörenlerin, yaşlandıkça iş tatminlerinin de artması beklenmektedir. Bununla birlikte genç çalışanların, ilerleme ve farklı işkollarına geçmeye dair beklentilerinin varlığı, onların iş tatminlerinin düşük olma ihtimalini de artırmaktadır.

c)Pozisyon: Pozisyon yani statü ile iş tatmini arasında doğru orantılı bir ilişkinin mevcudiyeti, geçmiş çalışmalarca defalarca değinilen bir konudur. Geçmiş çalışmalar, yüksek statülü işgörenlerin tatminin de daha yüksek olduğunu göstermektedir. Profesyonel ve nitelikli pozisyonlarda çalışanların iş tatmini genel olarak daha yüksek iken; vasıfsız ve yarı vasıflı olanların ise daha düşüktür(Solmuş, 2004).

d) Bireysel Farklılıklar: Yönetim ve davranış literatürü, iş tatmin düzeylerinde bireysel farklılıkların da önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Çoğunlukla, becerileri kısıtlı ve

çevreye uyum sağlamada yetersiz, asosyal kişilerin işe dair tatmin düzeyleri de düşüktür. Öz güvenli, kendi potansiyellerini kullanabilen çalışanlar, diğerlerine göre işe dair daha yüksek tatmin duygusuna sahiptir. İlaveten İş tatmininin cinsiyet, yaş, aynı işte çalışma süresi, zekâ, karakter, eğitim ve sosyo kültürel ortam gibi bireysel farklılıklar tarafından etkilenmekte olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur.

e) Toplumsal koşullar: Aslında kötü toplumsal koşulların, iş tatminini düşüreceği; iyi koşulların, ise arttıracığı beklense de, gerçek hayatta tam tersi olmaktadır . İşgörenler, kendi çalışma koşullarını toplumsal koşullarla, başkalarıyla karşılaştırır. Bu noktada çalışanların, çalışma koşulları ve toplumsal koşulları kötü ise iş kendi koşullarını daha iyi olarak değerlendirecekleri için tatmin düzeyleri de yükselmektedir.

f) İş Koşulları: İşgörenler ekseriyetle, ısı, ışık, havalandırma, , sessizlik, konfor, güvenlik gibi açılardan çalışmaya da uygun koşulları olan işi ve işletmeleri tercih edeceklerdir.

g) Maaş: İşgören, emeği karşılığında elde ettiği maaş gibi. Ödemeleri değerlendirerek de bir tatmin duygusu geliştirmektedir Maaşın iş tatmini üzerindeki etkisi, kazanılan maaş ve diğer ödemeler ile bireyin, hak ettiğine inandığı ücret arasındaki farka göre şekillenmektedir. Alınan ücretin ile beklenen ücretin eşit olması yahut alınan ücretin beklenenden yüksek olması durumunda iş, tatmin gerçekleşmektedir. Bireylerin, çalışmasının temel nedeni ihtiyaçlarını karşılayabilmek üzere para kazanmaktır. Bu nedenle muhtemelen tatmin üzerinde etkili en temel değişen maaştır.

h) İşletme Büyüklüğü: İşletme boyutu yani büyüklüğü, de davranışsal değişkenler üzerinde etkili olup; fiziki büyüklük arttıkça, genellikle iş tatmini de azalmaktadır

i) Terfi İmkanları: Terfi ve kariyer basamaklarında ilerleme, beraberinde daha yüksek sosyal statü anlamına gelmektedir.. Âdil bir ödüllendirme ve terfi mekanizması, işgören tatminini de arttıracaktır.

i) Kontrol: Kontrol tarzı, işgörenlerin tatmin düzeyini, olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Çalışanların üzerindeki, aşırı sıkı denetim; esnekliği de düşürmekte; beraberinde iş tatminsizliği gibi, olumsuz tutumları getirmektedir.

i) Katılımcı Yönetim: Karar verme sürecine katılan işgören, en azından psikolojik olarak kendini daha iyi hissedecek; bu da onun tatmin düzeyine olumlu yansiyacaktır. Katılımcı yönetim, çalışanlara kendilerini gerçekleştirme kendi imkanı vererek onları, işletme ile kaynaştırmakta ve işletme amaç ve hedeflerine doğru yönlendirmektedir Böylece iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları daha yüksek bir işgören profili karşımıza çıkmaktadır (Bingöl, 1990: 201).

1.9. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, iş dünyasında yüksek performans ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle yaygın olarak araştırılan bir kavramdır. Bu kavram, işgörenin çalıştığı işletmeden ayrılma olasılığını veya bir bireyin kuruluştan gönüllü ve kalıcı olarak geri çekilme istekliliğini ifade eder. Fishbein ve Ajzen (1975), fiili davranışa öncüsünün aslında davranışsal niyeti olduğunu ortaya koymuştur Nitekim yönetim ve davranış yazınındaki pek çok çalışma da işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışını beraberinde getirdiğini destekler nitelikte sonuçlanmaktadır (Örn. Hendrix vd., 1999, Mathieu ve Zajac 1990; Symth, Zhai ve Lee, 2009).

Tett ve Meyer (1993, s. 262) işten ayrılma niyetini işgörenin işletmeden ayrılma konusundaki bilinçli ve kasıtlı istekliliği olarak tanımlamıştır. Diğer bir deyişle işten ayrılma niyeti aslında işi bırakma yönünde bir eğilimi ifade etmektedir (Hellgren, Sjöberg ve Sverke, 1997, s. 416).

İşten ayrılma niyetinin işletmeler açısından beraberinde getirdiği olumsuz sonuçlar sadece doğrudan ekonomik maliyetler ile sınırlı kalmamakta; dolaylı yoldan tüm işletme ve çalışanları da etkileyebilmektedir. Örneğin, Kaplan vd. (2009), bir doktorun işe alım ve eğitim maliyetini 240.000 \$ ila 265.000 \$ arasında olduğunu tahmin etmiştir. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti; çalışanlar üzerinde motivasyon eksikliği, baskı, hizmet kalitesinde düşüş, sosyal sermaye kaybı (Griffin ve Moorhead, 2011; i), sosyal ve iletişim yapılarında aksamalar, bağlılıkta azalma (Bergiel, Nguyen, Clenney ve Taylor, 2009) gibi dolaylı maliyetlere de neden olabilmektedir. .

BÖLÜM 2: HİPOTEZ GELİŞTİRME

2.1. Taşeron İstihdam İş Stresi İlişkisi

Yeni milenyumla birlikte esnek istihdamın öngörülen olumlu çıktılarıyla sonuçlanıp sonuçlanmadığı noktasında ciddi tartışmalar yaşanmıştır. İşverenler gözünden bakıldığında, esnek istihdam üretim giderlerini azaltmış, yeni yatırımlara imkân vermiş, böylece ciddi bir kapital birikimi oluşmasına da yol açmıştır. İlâveten, teknolojik yenilikler ve yeni örgütlenme tarzları da üretim etkinliğini ve verimliliğini arttırmıştır. Fakat, esnek istihdam uygulanmalarına sadece maliyet noktasından bakmak, işin sosyal kısmını ve emeğin toplumun temel bir bileşeni olduğunu ihmal etmek anlamına gelecektir ki bu noktada esnek istihdam çok ciddi eleştirilere de maruz kalmaktadır. Bahsi geçen eleştiriler yedi başlık altında özetlenebilir: (1) Esnek istihdam işgörenler ve aileleri için uzun dönemli tüketim döngüsünde ciddi bir düşüşü beraberinde getirmektedir. (2) Güvencesiz çalışma, işgöreni kendini geliştirecek ve vasıflı hale getirecek kaynak ve zamandan eksik bırakmakta ki bu da nihayetinde işgöreni güvencesizliğe mahkum etmektedir (OECD, 2006). (3) Mesainin esnekliği ve kısıtlı süreli sözleşmelere bağlı olması, işgörenin emeği üzerindeki kontrolünü de azaltmakta hatta yok etmektedir. (OECD, 2003). (4) Esnek çalışma, sadece işgörenleri değil; çocuklar ve yaşlılar gibi işgörenlerin bakmakla yükümlü oldukları diğerlerini de etkilemekte, işsizliğin artması yahut süresinin uzaması bu kesimlere de zarar vermektedir (Scherer, 2009). (5) Mesai saatlerindeki değişiklikler, işgörenlerin aile hayatına ve sosyal ilişkilerine de olumsuz bir şekilde yansımaktadır (OECD, 2002, 2006). (6) Taşeronluk sistemi çalışanların kendi aralarında da sınıflar oluşmasına neden olmaktadır. (7) Aynı işi yapsalar da taşeronlar çok daha az ücret ve düşük sosyal haklara sahiptir. Bu da adaletsizliği beraberinde getirmektedir (Gorz, 2001, s. 7).

Yedi başlık altında özetlenmiş olan bu olumsuz çıktılar, özünde işgörenlerin esnek istihdam adı altında taşeron sistemine geçi ve iş güvencelerini gitgide kaybetmeleri anlamına gelmektedir. Nitekim pek çok batı ülkesinde ve dünyanın diğer kesimlerinde işgörenleri, işlerini kaybetme endişesini gitgide daha fazla deneyimlemektedir. İş

güvencesi yahut güvencesizliği önemli bir toplumsal sorun haline gelmektedir. (Givord ve Maurin, 2004: s. 595). Downsizing, ile ekonomik krizler sonucu kepenk indiren işyerlerinin sayısı ve işten çıkarmalar sonucunda, çok sayıda işgören işini kaybederken; diğerleri de iş güvencesizliği ile yüzyüze kalmıştır. Özelleştirme ve taşeron uygulamaları da iş güvencesizliği probleminin gitgide daha fazla hissedilmesine neden olmaktadır (Özerk ve Ünsar, 2009: s.107). Pek çok sosyal bilimciler, çalışanların psikolojik sağlığı ve aile hayatları açısından iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerinin altını çizmektedir. İş güvencesi çalışanlarca da oldukça önem verilen bir husustur (Bryson, vd., 2009: s. 177–178).

Taşeron istihdam, işgörenler üzerinde baskı yaratan kontrol araçları kullanması sebebiyle despotik emek sistemidir. Emek sistemlerinde, kapitalin emek üstündeki kontrolü ve bu kontrol için kullandığı araçlar hayati bir öneme haizdir. Taşeron istihdam, rızayı karşılıklı rıza yerine üzerinde baskı kurma yoluna giden bir emek sistemi kurgusudur (Yücesan-Özdemir, 2010).

Taşeron sisteminde işgörenler, bizzat taşeronca işe alınırlar. Bu taşeron da büyük üreticiler ile iletişim kurar. İşgörenler, asıl üretici ile iletişim halinde olmadıklarından, sendikalaşamadıklarından ve sözleşmeler ile kısıtlandıklarından; gerek maaş düşüklüğü gerek sosyal ve ekonomik hakların yetersizliği ve iş güvencesizliği nedeni ile mağdur olurlar (Bakır, 2018). Bununla birlikte taşeron sisteminde Gorz (2014), ana şirketin, piyasadaki fiyat dalgalanmalarını ve istikrarsızlıkları taşeronu yansıtmaktadır. Bu da taşeronun ana şirketten gelen bu baskıyı kendisine bağlı çalışanların mesai saatlerinin esnekleştirilmesine ve istihdamlarının güvencesiz hale gelmesine neden olmaktadır (Gorz, 2014: 74-75).

HAK-İŞ'in 2017 yılında gerçekleştirdiği "Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması" kapsamında; Türkiye'de taşeron istihdam sisteminde çalışanlarını oranda asgari ücret düzeyi etrafında seyrettiğini göstermektedir. Taşeron çalışanlar, taşeron sisteminin temel sorunu olarak emeğin ucuzlatması, sendikal haklardan silinmesi ve böylece iş güvencesini de ortadan kaldırılmasını görmektedir (Hak-İş, 2015: 109).Yine DİSK'in 2011'de hazırladığı "Taşeron ve Güvencesiz Çalışma" raporu kapsamında; hem özel hem

de kamuda taşeronluk ve atipik istihdamın gitgide daha da fazlalaştığı, ve taşeron işçilerin kötü çalışma koşulları ve iş güvencesi yokluğunda çalıştıkları, sürekli olarak işlerini kaybetme kaygısı taşıdıkları tespit edilmektedir (DİSK-AR, 2011). Adaletsiz bir çalışma ortamı ve işi kaybetme korkusu da iş stresine neden olan iş kaynaklı temel uyarıcılar arasında yer almaktadır (Pehlivan, 1995). Dolayısıyla iş güvencesizliği ve iş stresi arasındaki ilişkiye dair aşağıdaki hipotez öne sürülmektedir:

H1: İş güvencesizliği, iş stresi üstünde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

2.2. İş Stresi İle İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkileri

İşgörenlerin çalışma koşullarından memnun olmamaları ve kendilerini düzenli olarak stres altında hissetmeler, doğal olarak iş tatminsizliğini oluşturmakta ve işten ayrılma niyetini de beraberinde getirmektedir (Rusbult vd., 1988: 599). Stres; bireyin stres kaynağı olarak addedilen çevresel koşullar nedeni ile kendisini tehdit altında hissetmesini ve bu tehdit nedeniyle de durumundan ve haliyle bu tehdit durumunun beraberinde getirdiği stres nedeniyle fiziksel ve psikolojik çeşitli sorunlara maruz kalması durumunu ifade etmektedir. İş ortamında kendini stres altında hisseden işgörenler; bu tehdidin kaynağı olarak gördükleri iş ortamından hiç de memnun olmayacak olup; bu durum da haliyle onların iş tatminleri üzerinde bir düşüşü getirecektir.

Stres, özünde daha primat döneminden kalan bir hayatta kalma mekanizması olarak tehdit altında bireyin tüm enerjisini bu tehditten kurtulmaya ve kaçmaya yönlendirmesi şeklinde işlemektedir. Bireyler tehdit altında otomatik olarak bu tehditle yüzleşmek yahut kaçmak istemektedir. İş stresi işin içinde olduğunda işgören işten kaçma yani isten ayrılma yönünde bir arzu hissetmektedir (Günsel ve Çekmeceliolu, 2011). İş stresi üzerine gerçekleştirilmiş geçmiş çalışmalar, iş stresinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğunu, yoğun stres altında çalışan çalışanların tatmin düzeylerinin düştüğünü ve işten ayrılma niyetlerinin de arttığını ortaya koymaktadır (Örn. Taylor vd., 2000; Rutherford vd., 2009; Jaramillo vd., 2006). Dolayısıyla iş stresi ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkilerine dair aşağıdaki hipotezler öne sürülmektedir:

H2: İş stresi iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3: İş stresi işten ayrılma niyeti üstünde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

BÖLÜM 3: YÖNTEM

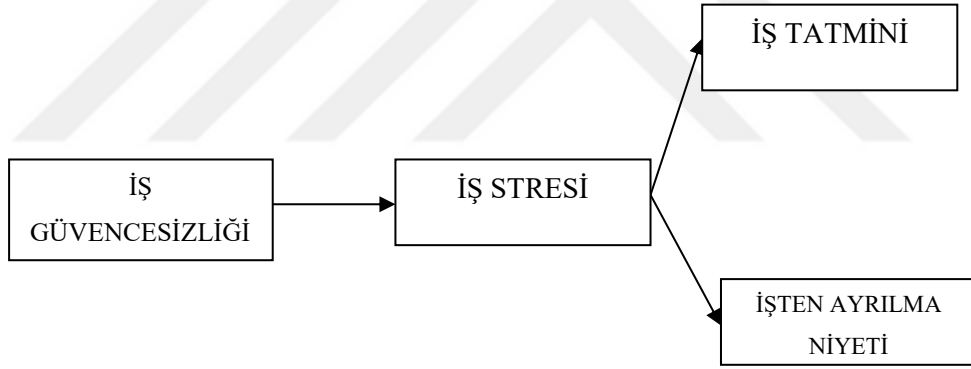
3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışma kapsamında iş güvencesizliği, iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ölçmek amacıyla üç adet hipotez geliştirilmiştir. Hazırlanan anket formu (bkz. ek.1) yardımıyla toplanan verilerin değerlendirilmesi sonucu geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Hipotezler sırasıyla şöyledir:

H1: İş güvencesizliği, iş stresi üstünde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: İş stresi iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3: İş stresi işten ayrılma niyeti üstünde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.



Şekil 2: Araştırma Modeli

3.2. Örneklem

Yukarıda bahsedilen olan hipotezlerin test edilmesi yönünde bu çalışmada çoktan seçmeli ölçeklerden istifade edilmektedir. Cevapların değerlendirilmesinde (1= kesinlikle katılıyorum`dan, 5=kesinlikle katılmıyorum`a) 1-5 tipi Likert ölçeği kullanılarak ölçümler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın anket formu kapsamında daha önce gelişmiş batı ülkelerinde akademik çalışmalarda test edilen ölçekler yer almıştır. Bu ölçeklerde yer alan maddeler yabancı yayınlardan toplandığı, uyarlandığı için; Türkçe`ye tercüme edilmiş; bu tercümeyi takiben Türkçe` anket soruları farklı bir araştırmacı tarafından

yeniden İngilizce`ye çevrilerek orijinal anket ile karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma nihayetinde orijinal anket ile tercümenin uyumluluğu ortaya koyularak, anketler katılımcılara dağıtılmıştır.

Araştırma evrenini taşeron olarak görev yapan özel sektör çalışanları olup; bu evreni temsil etmesi amacıyla İstanbul`da belirli seçili firmalarla araştırma yapılarak taşeronlarla görüşülmüş; mekanik tesisat sektöründe çalışan 250 adet işçi kolayda örneklem yöntemiyle evren olarak seçilmiş olup; bu 250 işçiye yüzyüze anket dağıtılmıştır. Nihayetinde 100 adet anketin toplanmış olup; bu toplanan anketler istatistiksel değerlendirmeye sokulmuştur. Araştırmada dağıtılan anketlerin geri dönüş oranının yaklaşık % 40 olduğu kaydedilmektedir. Toplanan veriler SPSS 16.0 programı ile değerlendirilmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri ve öngörülen hipotezleri test etmek üzere frekans dökümleri faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizlerinden istifade edilmiştir.

Aşağıda ki tabloda örneklemimizi oluşturan katılımcılara dair özellikler verilmektedir. Anket formunda yer alan demografik özelliklere dair verilerin frekans analizlerine tabi tutulması sonucu aşağıdaki tablo hazırlanmış olup; tablodaki verilerin bir özeti de burada yer almaktadır. Tablodan da görülebileceği üzere örneklemimizdeki en büyük yaş grubu %33 ile 26-35 yaş grubundan oluşmaktadır. Örneklemimizin %90`ından fazlası erkektir. %46`sı lise mezunu olup; %36`sı sıhhi tesisatçı olarak çalışmaktadır. Katılımcıların mevcut işyerinde maksimum 3 yıldır çalışmakta oldukları görülmektedir ki bu maksimum sürenin bu kadar kısa olması taşeron istihdamın iş güvencesizliğine işaret etmektedir. İş güvencesizliği noktasındaki sorunu daha da belirgin işaret eden katılımcıların %46`sının 1 yıl yahut daha az zamandır mevcut işletmelerinde çalışıyor olmasıdır.

Tablo 3
Demografik Özellikler

Değişken	Sıklık	%	Değişken	Sıklık	%
Yaş			Pozisyon		
18-25 yaş	25	25	Endüstriyel Boru Montajcısı	33	33
26-35 yaş	33	33	Sıhhi Tesisatçı	36	36
36-45 yaş	30	30	Depo Sorumlusu	1	1
46-55 yaş	10	10	Tekniker	8	8
56-65 yaş	2	2	Isıtma ve Doğalgaz İç Tesisatçısı	2	2
Toplam	100	100	Mühendis	7	7
			Havalandırma Kanal Montajcısı	11	11
Cinsiyet			İsg Elemanı	2	2
Erkek	90	90	Toplam	100	100
Kadın	10	10			
Toplam	100	100	Aynı işyerindeki kıdem		
			1 yıl	44	44
Eğitim			2 yıl	30	30
İlköğretim	39	39	3 yıl	26	26
Lise	46	46	Toplam	100	100
Ön lisans	8	8			
Lisans	7	7			
Toplam	100	100			

3.3. Kısıtlar

Bu çalışmanın bulgularının genellenebilirlik düzeyini ne yazık ki düşürmekte olan bir takım metodolojik kısıtlar söz konusudur: Her şeyden önce veri toplama süreci, sadece İstanbul ilinde mekanik tesisat sektöründe taşeron olarak çalışan işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir; daha benzer bir örneklem havuzunun daha genellenebilir bulgulara götürebileceği ihtimali göz ardı edilmemelidir. İkinci olarak bakıldığında analizler kapsamında sektörel bir ayrıştırmaya gidilmemiş olması da önemlidir; çünkü sonuçlar farklı sektörler için farklılaşabilir. İlaveten araştırma kapsamında katılımcıların eğitim düzeyleri dikkate alınarak bir ayrıma gidilmemiştir. Oysa iş güvencesizliği algılarının eğitim düzeyinden etkilenmesi, eğitim düzeyi düşük işçiler ile eğitim düzeyi daha yüksek

işgörenler arasında farklılaşması da mümkündür. Nihayetinde de burada uygulanmış olan analizler 100 adet işgörenden toplanan verileri baz almaktadır; daha büyük ve kapsamlı bir örneklem kitlesinin genellenebilirlik düzeyi daha yüksek bulgular verebileceği de unutulmamalıdır

3.4. Ölçekler

İş Güvencesizliği: Bu çalışmada iş güvencesizliğini ölçmek amacıyla Staufenbiel, ve König`in (2010) geliştirdiği sekiz maddeden oluşmakta olan iş güvencesizliği ölçeği kullanılmaktadır.

İş stresi: Bu çalışmada iş stresini ölçmek amacıyla Bahadır vd.`ın (2017) geliştirdiği yedi maddeden oluşmakta olan iş stresi ölçeği kullanılmaktadır.

İş tatmini: Bu çalışmada iş tatminini ölçmek amacıyla Schwepker`ın (2001) geliştirdiği üç maddeden oluşmakta olan iş tatmini kullanılmaktadır.

İşten ayrılma niyeti: Bu çalışmada işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Rusbelt vd.`ın (1998) geliştirdiği üç maddeden oluşmakta olan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmaktadır.

3.5. Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği

Geçerlilik ve güvenilirlikler için faktör analizi ile Cronbach alfa testinden faydalanılmıştır. Faktör analizi anket formunda yer alan ölçekler bazındaki soruların gerçekten o faktörler altında birleşip birleşmediğini dolayısıyla ölçmek istenilen faktörün ölçülüp ölçülmediğini göstermektedir. Faktör analizinin sonucunda geçerliliğin sağlanabilmesi için her bir sorunun kendi faktörü altında toplanması şarttır. Yapılan analizde bağımsız değişken iş güvencesizliğine ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü 0,813, bağımlı değişkenler iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine dair ait KMO ölçümü 0,766 olarak tespit edilmiş ve eşik değeri 0,60`ın üstünde olduğu için verilerin faktör analizi açısından uygun olduğu kanısına varılmıştır.

Tablo 4
Bağımlı Değişken İş Güvencesizliğine Dair Faktör Analizi

	Faktör 1	Faktör 2
İş Güvencesizliği Algıları		
Bu işyerinde çalışanlar, işleri kaybetme korkusu yüzünden kaygılanmaktadır.	,965	
Bu işyerinde çalışanların çok azı, uzun bir süre burada istihdam edilecektir.	,915	
Bu işyerinde çalışanlar, kendi geleceklerine ve devamlılıklarına dair bir belirsizlik hissetmektedir.	,664	
İş Güvencesizliği Beklentileri		
Bu işyerinde çalışanlar, ciddi bir hata yapmadıkları sürece, işletmede kalıcı olduklarını düşünmemektedir.		,645
Bu işyerinde çalışanların çok azı, yakın gelecekte de mevcut pozisyonlarını koruyacaklardır.		,942
Bu işyerinde çalışanların gelecekteki istihdam durumu hiç de garanti altında değildir.		,917

Tablo 4 ve 5`de analizin problemleri maddelerinin çıkarılması ile ortaya çıkan sonuç faktör dağılımları verilmektedir. Ölçümler SPSS 16.0 programı ile kişisel faktör analizine (EFA) tabi tutulmuştur. Bağımsız değişken bir, üç bağımsız değişkenin tamamı da bir diğer EFA modeline dahil edilmiştir. Bu analizin sonucunda değişkenlerin beş faktörde toplandığı ortaya çıkmıştır; iş güvencesizliği algıları, iş güvencesizliği beklentileri, iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti. Bütün sorular farklı değişkenlere yüklenmektedir.

Tablo 5
Bağımsız Değişkenlere Dair Faktör Analizi

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
İş Stresi			
Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	,978		
İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum	,926		
Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	,978		
Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	,978		
Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	,625		
İş Tatmini			
İşim bana başarıma duygusu veriyor		,905	
İşim tatmin edicidir		,964	
İşimde çalışmaya değer bir şey yapıyorum		,848	
İşten Ayrılma Niyeti			
Bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.			,995
Aktif bir şekilde alternatif bir iş arıyorum.			,683
Mümkün olan ilk fırsatta bu kurumdan ayrılacağım			,897

Tablo 6'da tüm on değişken arasındaki karşılıklı ilişkiye dair Pearson korelasyon katsayıları ve bu katsayılarla birlikte değişkenlerin alfa değerleri yer almaktadır. Güvenilirlik analizi kapsamında Cronbach alphasından istifade edilmektedir. Faktörlere dair hesaplanan alfa değerlerinin alt sınır olan 0,70'in üstünde seyrettiği ortaya çıkmaktadır.

Korelasyon bulguları ise iş güvencesizliği boyutlarının kendi aralarında pozitif ve birebir ilişkinin olduğu; iş güvencesizliği beklentilerinin iş stresi ile orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkiye, iş tatmini ile anlamlı, düşük ancak pozitif, işten ayrılma niyeti ile de anlamlı düşük ve negatif korelasyonların varlığı görülmektedir. İş güvencesizliğinin ikinci boyutu olarak karşımıza çıkan iş güvencesizliği beklentileri ile iş stresi arasında anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir korelasyon mevcuttur. İş stresi ile iş tatmini arasında düşük düzeyde istatistiksel anlamlı bir korelasyonun mevcudiyeti görülmektedir. İş

tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında da istatistiksel olarak anlamlı, negatif ve güçlü bir ilişki mevcuttur.

Tablo 6
Korelasyon Analizi

Faktör	Ort.	SS	1	2	3	4	5
1. İş Güvencesizliği Algıları	3,1533	,59632	(,783)				
2. İş Güvencesizliği Beklentileri	3,4000	,55858	,590**	(,743)			
3. İş Stresi	3,3300	,67085	,442*	,147*	(,810)		
4. İş Tatmini	3,6000	,52970	-,126*	,068	-,197*	(,886)	
5. İşten Ayrılma Niyeti	2,7933	,59888	-,127*	,068	,102	-,642**	(,810)

3.6. Hipotez Testleri

Modele ait hipotezlerin regresyon analizleri yapılmış olup; bağımsız değişkenlerin birlikte bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir.

İlk regresyon analizi için:

Bağımlı değişken: iş stresi

Bağımsız değişkenler: iş güvencesizliği algıları, iş güvencesizliği beklentileri

İkinci regresyon analizi için:

Bağımlı değişken: iş tatmini

Bağımsız değişkenler: iş stresi

Üçüncü regresyon analizi için:

Bağımlı değişken: işten ayrılma niyeti

Bağımsız değişkenler: iş stresi

Tablo 7
İş Güvencesizliğinin İş Stresi Üzerindeki Etkileri

Bağımsız Değişkenler	β	Sig
İş güvencesizliği algıları	,331**	,001
İş güvencesizliği beklentileri	,121	,330
Bağımlı Değişken: İş Stresi, $R^2= 0.237$, $F= 24,629$		

** : $q < 0,01$, * : $q < 0,05$

İlk regresyon analizi bulguları değerlendirildiğinde ilk regresyon modelinin (bkz. tablo 7) bir bütün olarak anlamlı olduğu ($F= 24,629$, $sig < 0,01$): bağımlı değişken iş stresindeki değişimin %24'ünü açıkladığı görülmektedir. Bulgular bağımsız değişkenler açısından teker teker incelendiğinde iş güvencesi algılarının iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi (β : ,331, $p < 0,01$) olduğu görülmektedir. Ancak bulgular, iş güvencesizliği beklentilerinin iş stresi üzerindeki direk etkisini destekler nitelikte kanıt sağlayamamaktadır. Dolayısıyla H1 kısmen desteklenmektedir.

Tablo 8
İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	β	Sig
İş stresi	-,197*	,045
Bağımlı Değişken: İş tatmini, $R^2= 0.175$, $F=10,124$		

** : $q < 0,01$, * : $q < 0,05$

İş stresinin bağımlı değişken iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmekte olduğu ikinci regresyon analizinde (bkz. tablo 8) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu ($F= 10,124$, $sig < 0,01$) görülmekte olup; model bağımlı değişken iş tatmini üzerindeki değişimin %18'ini açıklamaktadır Bağımsız değişken iş stresinin ise iş tatmini anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($\beta=-,197$; $q < 0,05$) görülmektedir. Dolayısıyla bu analiz sonuçları H2'yi desteklemektedir.

Tablo 9
İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	β	Sig
İş stresi	,102	,0117
Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti, $R^2= 0.018$, $F=1,167$		

** : $q < 0,01$, * : $q < 0,05$

İş stresini bağımlı değişken işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmekte olduğu regresyon analizinde (bkz. tablo 9) modelin bir bütün olarak anlamlı olmadığı ($F= 1,167$, $sig > 0,05$) görülmektedir. Bağımsız değişken iş stresinin işten ayrılma niyeti üstünde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisine de rastlanmamaktadır. Dolayısıyla H3 desteklenmemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, taşeron istihdam kavramını ve taşeron istihdam kapsamında karşımıza çıkan iş güvencesizliğinin işgören üzerindeki etkilerini mekanik tesisat sektörü işçileri üzerinde incelemektedir. Neoliberal iktisat ve üretim anlayışının yaygınlaşması ile birlikte ortaya çıkan esnek istihdam, özellikle işgörenler açısından başlangıçta sunduğu pozitif vaatleri çok da tutamamış; taşeronluk şeklinde güvencesiz, ücret ve sosyal hakların gitgide azaldığı bir çalışma şeklinin sanayiye yerleşmesiyle sonuçlanmıştır (Nurol ve Ünal, 2017). Bu nedenle taşeron istihdam sistemi, işçilerin işe dair tutumları üstünde olumsuz etkilere neden olmakta; kendini güvencesiz hisseden, yarınından endişe eden işgörenler için bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Pehlivan, 1995). Stres, hem psikolojik hem de fiziksel anlamda komplikasyonlara neden olan bir durum olarak işgörenlerin işe dair tatmin düzeylerini de düşürebilmekte; onları her an son verilebilecek bir istihdam anlayışı nedeniyle farklı arayışlara yönlendirebilmekte; böylece işten ayrılma niyetlerini de arttırabilmektedir (Rusbult vd., 1988; Taylor vd., 2000; Rutherford vd., 2009; Jaramillo vd., 2006). Dolayısıyla bu çalışmada taşeron istihdamın beraberinde getirdiği iş güvencesizliğinin iş stresi üzerindeki etkileri ve iş stresinin de iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üstündeki yansımaları teorik ampirik olarak incelenmektedir. Analiz bulguları, gelişmiş batı ülkelerinde geliştirilmiş olan iş güvencesizliği, iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülke için de uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Analiz bulguları iş güvencesizliği yönündeki algıların iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğuna; bunun yanında da iş stresi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin varlığına işaret etmektedirler. Böylece taşeron istihdam anlayışının beraberinde getirdiği iş güvencesizliğinin işgören algı ve tutumları üstündeki negatif etkileri bir kez daha ispatlanmış olmuştur.

Bu sonuçlar üstünde detaylı bir şekilde durmak gerekirse bu bulgular ile taşeron çalışma sistemi kapsamında sendikal faaliyetleri, ücretleri ve sosyal hakları kısıtlanmış olan, geleceklerinden endişe eden işgörenlerin endişe ve kaygı duygularını daha çok

deneyimlediği, nihayetinde de bu sık ve yoğun kaygı deneyimlerinin iş anlamında önemli bir stres kaynağı haline geldiği şeklindeki teorik kanı pratikte de desteklenmiş olmaktadır.

Bununla birlikte bulgular, iş güvencesizliği nedeni ile stres yaşıyan işgörenlerin işe dair hissettikleri tatmin duygusunun da azaldığını ortaya koymaktadır. Sürekli geleceğinden endişe eden, her an kendini kapının önünde hisseden işgörenler, doğal olarak işe ve kurumlarına bağlılık hissetmeyecek, daha iyisini yapmak için çaba sarf etmeyecek ve yaptıkları işten, çalışma ortamından mesleklerinden hazzetmeyeceklerdir.

Sürpriz bir şekilde beklenenin aksine analiz bulguları iş güvencesizliği yönündeki algıların beraberinde getirdiği iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını destekleyememektedir. Bu sonuç, işgörenlerin işe dair deneyimledikleri stres duygusunun onların işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı şeklinde algılanmamalıdır. Belki de ekonomik kriz ve artan işsizlik nedeni ile hiç de memnun olmasalar da işgörenler işten ayrılmayı tahayyül bile edememekte; mevcut işlerine sarılmayı tercih etmekteledir.

Yine analiz sonuçları, iş güvencesizliğinin sadece iş güvencesizliği algıları boyutu ile iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermekte; iş güvencesizliğinin diğer boyutunu oluşturan iş güvencesizliği beklentileri ile iş stresi arasında direkt ve anlamlı bir ilişkiyi desteklememektedir. Bu sonuç da iş güvencesizliği beklentileri ile iş stresi arasında herhangi bir ilişkinin namevcudiyeti şeklinde yorumlanmamalıdır. Nitekim korelasyon analizinin de gösterdiği üzere iş güvencesizliğinin iki boyutu arasında güçlü bir kovaryans mevcut olup; iş güvencesizliği beklentilerinin iş stresini iş güvencesizliği algıları boyutu üzerinden etkilemekte, arttırmakta olması da mümkündür.

Bu araştırma bulgularından yöneticiler açısından iki öneri geliştirilmektedir:

- Taşeron çalışma sistemi, her ne kadar kısa vadede maliyetleri düşürüyor ve kapasite anlamında bir esneklik sağlıyor olsa da işgörenler üzerinde önemli negatif çıktıları da beraberinde getirmektedir. Gelecek korkusu yaşıyan, kesintisiz bir kaygı ve stres ortamında çalışan işgörenlerin işe ve kuruma dair tutumları da

negatifleşecek; bu onların sağlığını, motivasyonuna ve verimliliğine de yansiyacaktır. Dolayısıyla uzun vadede, işe devamsızlık, düşük performans, kalite sıkıntıları gibi pek çok maliyet söz konusu olacaktır

- Taşeron istihdam biçimi, özellikle özel sektörde yadsınamaz bir gerçekliktir. Lakin bahsi geçen bu olumsuz etkilerini minimize etmek için yöneticilerin gerekli adımları atması önemli bir gerekliliktir. Yöneticiler, çalışanlar ve onların temsilcisi durumundaki sendikalar ile iletişimi güçlendirmeli, çalışanların bir makine değil duyguları olan ve bu duyguları ile verimliliği ortaya koyan varlıklar olduğunu hatırlamalıdır. Çalışma ortamına karşılıklı güven duygusunu yerleştirmeli çalışanlarına bir kariyer planı hazırlamalıdır. Bu özellikle de insan kaynakları yöneticilerinin sorumluluğu kapsamında yer almalıdır.

Taşeron istihdam ve taşeron istihdamın işletmeler, işgörenler ve toplum üzerindeki etkileri, günümüz küresel ve esnek iş dünyasının önemli bir gerçeğidir. Taşeron istihdamın özellikle de işgörenler ve topluma dair olumsuz yansımalarının anlaşılması da bu konuyla ilgili yapılacak bir çok çalışmaya ışık tutacaktır. Taşeron istihdam üzerine gelecekte çalışmalarda bulunacak olan araştırmacılara:

- i. öncelikle örneklem kitlesini İstanbul ili ile kısıtlamayıp daha geniş ve daha homojen bir örneklemden veri toplamaları
- ii. sektörel farklılıkları da dikkate alarak daha ayrıntılı analizlerde bulunmaları; ve farklı sektörler ile farklı eğitim düzeyindeki işgörenlerden elde edilen sonuçları karşılaştırarak taşeron istihdamın etkileri hakkında daha net sonuçlara ulaşmaları
- iii. taşeron istihdam ve beraberinde getirdiği iş güvencesizliği işgören tutumları üstünde önemli bir etki potansiyelinde sahip olduğundan örgütsel bağlılık, söz varoluş gibi farklı iş tutumlarını da araştırma modeline ekleyerek ilgili yazını zenginleştirmeleri önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- BERG, Janine ve KUCERA, David (Ed.) (2010), İşgücü Piyasasının Savunusu: Gelişmekte Olan Dünyada Adaleti Sağlamak, Çev. B. Erişen, Ankara: EfilYayınevi.
- BORATAV, K. (2006) Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2005, Ankara: İmge Kitabevi.
- BİNGÖL Dursun , (1990), Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları, s.169
- EROGLU Feyzullah, Davranış Bilimleri, İstanbul, Beta Yayınları, 1995, s. 53
- GORZ, André (2001). Yaşadığımız Sefalet. Kurtuluş Çareleri, Çev. N. Tural, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- HAK-İŞ. (2014) Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması, Ankara.
- PEHLİVAN İnyet (1995), Yönetimde Stres Kaynakları, Personel Geliştirme Merkezi, No:16 Ankara
- KÖSTEKLİ, Şeyma İpek (2009). Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik Güvence Dengesi Açılımı, İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayınları, No: 2009/14 Araştırma Şubesi, 1. Baskı.
- MÜTEVELLİOĞLU N. ve IŞIK, S. (2009) “Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm”, Mütevellioğlu, N. ve Sönmez, S. (der.) Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm içinde, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 159-204.
- OECD (2002). Employment Outlook, OECD, Paris.
- OECD. (2003). Employment Outlook, OECD, Paris.
- OECD. (2006). Employment Outlook, OECD, Paris.
- SARUHAN, Şadi Can ve Müge Leyla YILDIZ (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım.
- SENNETT, Richard (2009). Yeni Kapitalizmin Kültürü, Çev. A. Onacak, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- SAYMAZ, İ. (2016) Fıtrat: İş Kazası Değil, Cinayet, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Standing, G. (2015) Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf (çev. Ergin Bulut), İstanbul:

İletişim Yayınları.

TELMAN, Nursel ve ÜNSAL, Pınar (2004). Çalışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon.

TİSK Yayınları 40.yıl (2003). “İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları”. Yayın No:231.
<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=672>

THÉBAUD-MONY, A. (2017) Çalışmak Sağlığa Zararlıdır (Çev. Ayşe Güren), İstanbul:
Ayrıntı Yayınları.

ZEYNEP Deniz Yöndem, (2006), Kisilik Dinamikleri ve Stresle Bas Etme, İstanbul,
Morpa Yayınları



Sürekli Yayınlar

- AJZEN, I., & FİSHBEİN, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological bulletin*, 84(5), 888.
- ANDERSEN, S. K.j, MİKKELE M. (2005). “The Danish Flexicurity Model”, FAOS, University of Copenhagen, September 2005, s. 1-25
- BACAK, B. & LEVENT Ş. (2006). “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”, İktisat Fakültesi Mecmuası, (Toker Dereli’ye Armağan), Cilt:55, Sayı:1, s.325-340.
- BAHADIR Y., E., & ATA, E. E. (2017). Nörolojik Hastalığı Olan Bireylerin Bakım Vericilerinin Bakım Veren Yükü İle Stresle Başa Çıkma Biçimleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Journal of Psychiatric Nursing/Psikiyatri Hemşireleri Derneği*, 8(3).
- BAKIR, H. (2018). Neo-liberalizmin Hegemonyası Altında Türkiye Emek Piyasası. *Calisma ve Toplum*, 58(3).
- BEDİR, N., Yalçın, H., ÖZDER, E. H., & EREN, T. (2018). Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleriyle Taşeron Firma Seçimi: Kırıkkale İlinde Bir Uygulama. *Akademik Platform Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi*, 6(2), 25-33.
- BERGİEL, E.B., NGUYEN, V.Q., CLENNEY, B.F., & TAYLOR, G.S. (2009), ‘Human Resource Practices, Job Embeddedness and Intention to Quit,’ *Management Research News*, 32, 205– 219.
- BRYSON, A., Cappellari, L., & Lucifora, C. (2009). Workers' perceptions of job insecurity: do job security guarantees work?. *Labour*, 23, 177-196.
- BRYSON, Alex, Lorenzo Cappellari, Claudio Lucifora (2009). “Workers’ Perceptions of Job Insecurity: Do Job Security Guarantees Work?” *Labour* 23 (Special Issue), Blackwell Publishing Ltd, p. 177–196.
- ÇAKIR, Özlem (2009). “Avrupa Birliğinde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler”, *Sosyo-Ekonomi*, Temmuz-Aralık 2009–2, s.78-94.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. G., & GÜNSEL, A. (2011). Rol Stresi Kaynaklarının İş Tutumları Açısından Değerlendirilmesi: Kimya Sektöründe Bir Uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 33-43.
- DERELİ, T. (2013) “Flexicurity and Turkey’s New Labor Act: Problems and Prospects”, Işık University Faculty of Economics and Administrative Sciences, WP, No. 2013-03

- ÖZERK D., ÜNSAR S., (2009). “Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma”. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi: s.106-112.
- ERGİN, C. (1997). “Bir İş Doyumu Ölçeği Olarak İş Betimlemesi Ölçeği Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”. Türk Psikoloji Dergisi, cilt. 12, sayı. 39, ss. 25-26.
- FREEMAN, Chris ve LOUÇÃ, Francisco (2013). Zaman Akıp Giderken: Sanayi Devriminden Bilgi Devrimine, Çev. Osman S. Binatlı, İstanbul: İthaki Yayınları.
- GİVORD, P., & MAURİN, E. (2004). Changes in job security and their causes: An empirical analysis for France, 1982–2002. *European Economic Review*, 48(3), 595-615.
- GRİFFİN R, MOORHEAD G. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Edition 9 th. Stamford: Cengage Learning; 2009.
- GÜNDOĞAN, N., (2007). “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli”. *Çimento İşveren Dergisi*, Makale2, Mayıs, s. 22-37.
- HELLGREN, J., SJOBERG, A., & SVERKE, M. (1997). 57. Intention to quit: effects of job satisfaction and job perceptions.
- PEHLİVAN İ., (2002), *İş Yaşamında Stres*, Ankara, Pegem A Yayınları.
- İSLAMOĞLU, E., & YILDIRIMALP, S. (2016). Kamu Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçilerin Sorunları. *JED / GKD* 11:2
- J.E. MATHIEU, D.M. ZAJAC A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment *Psychol. Bull.*, 108 (1990), pp. 171-194
- JARAMİLLO F., MULKİ J. P. & SOLOMON P., (2006), “The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance”, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(3), 271 – 282
- KAPLAN, s., BRADLEY, J. C., LUCHMAN, J. N., & HAYNES, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: a meta-analytic investigation. *Journal of Applied psychology*, 94(1), 162.

- KIREL, Ç. (1999). “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini, İş Bağlılığı İlişkisi”. İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, cilt:28, sayı:2, ss. 115-136.
- NOYAN, Mehmet Ali (2007). Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- NUROL, B., & Ünal, B. (2017). Kamu Şeker Fabrikalarında Esnek İstihdam ve Taşeron İşgücü Kullanımı. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 16(3).
- OKCAN, N., & BAKIR, O. (2010). İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma”: Taşeron Cumhuriyetine Doğru...”. Çalışma ve Toplum, 27(4), 55-74.
- ÖZER, Zerrin (2006). Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- ÖZVERİ, M. (2014). “Alt işveren Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır”, DİSK AR: 28-37.
- RUSBULT C.E., FARRELL D. , ROGERS G. & MAÏNOUS A.G., (1988), “Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction”, The Academy of Management Journal 31(3), 599-627.
- RUTHERFORD, B., BOLES, J., HAMWİ, G.A., MADUPALLİ, R., & RUTHERFORD, L. (2009). The role of the seven dimensions of job satisfaction in salesperson's attitudes and behaviors. Journal of Business Research, 62, 1146- 1151.
- SAARI, L. ve T. JUDGE (2004), “Employee Attitudes and Job Satisfaction”. Human Resorce Management, cilt.43, sayı. 4, ss. 395-407.
- SARMINAH Samad (2006). “The Contribution of Demographic Variables: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions”. Journal of International Management Studies, cilt.1, sayı. 1.
- SCHERER, Stefani (2009). “The Social Consequences of Insecure Jobs”, Social Indicators Research, Vol. 93, No:3, s. 527-547
- SCHWEPKER C.H., (2001), “Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce”, Journal of Business Research 54(1), 39-52.
- SELAMOĞLU, Ahmet (1998). “Yönetim ve Üretim Anlayışında Değişim, Japon

- Modelinin Artan Etkinliği”. Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 6, Kasım, s.8-25.
- SMYTH, R., ZHAİ, Q., & Li, X. (2009). Determinants of turnover intentions among Chinese off farm migrants. *Economic change and restructuring*, 42(3), 189-209.
- SOLMUŞ, T. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Standing, Guy (2014). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, Çev. E. Bulut, İstanbul: İletişim Yayınları. Trades Union Congress [TUC] (2008). *Hard work, hidden lives: the full report of the commission on vulnerable employment*, TUC, London
- STAUFENBİEL, T., & KÖNİG, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- SVENSSON, Sven (2011). “Flexible working conditions and decreasing levels of trust”, *Employee Relations*, Paper type Research paper. Vol. 34 Iss: 2, Publisher Emerald group Publishing limited, p.126 – 137.
- SVERKE Magnus and Johnny Hellgren (2002). “The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium”. *Applied Psychology: An International Review*, 51 (1), p.23–42.
- ŞAFAK, C. (2004), “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi, *TBB Dergisi*, Sayı 51, ss:111-132
- ŞAKAR, M. (2010). ÖLÇÜSÜZ TAŞERONLAŞMAYA KARŞI ÖNLEMLERDE GERİ ADIM: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağına Sıkıştırılan Değişikliğin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 27(4), 29-34
- ŞİMŞEK, L. (1995). İş tatmini. *Verimlilik Dergisi*, 12(1995), 92.
- TAYLOR, S. E., KLEİN, L. C., LEWİS, B. P., Gruenewald, T. L., Gurung, R. A., & Updegraff, J. A. (2000). Biobehavioral responses to stress in females: tend-and-befriend, not fight-or-flight. *Psychological review*, 107(3), 411.
- TEMİZ, Hasan Ejder (2004). “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004/2, s.55-80.

W.H. HENDRİX, T. ROBBİNS, T.P. Summers Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover Journal of Social Behavior and Personality, 13 (1999), pp. 611-632

WALSWORTH, S. and A. VERMA (2007). "Globalization, Human Resource Practices and Innovation: Recent Evidence from the Canadian Workplace and Employee Survey". Industrial Relations, cilt. 46, sayı. 2, ss. 222-240.

YÜCESAN-ÖZDEMİR, G. (2010). Despotik emek rejimi olarak taşeron çalışma. Çalışma ve Toplum, 27(4), 35-50.

YÜKSEL, İhsan (2004). "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi, Study of the Quality of Working Life From the Viewpoint of Typical and Atypical Employment". Doğu Üniversitesi Dergisi, 5(1), s.47-58 .

Tezler

- BASMACI, M. M (2017) Türkiye’de Yeni Kapitalist Hegemonyanın İnşası, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Yanınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli
- ÇELİK, Sümeyra (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KARAKOYUN (2007). Yücel Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Ve İstihdamının Artırılması; İşkur’un Rolü, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KORKMAZ, Koray (2007). Avrupa birliği’ne entegrasyon sürecinde türkiye’de esneklik uygulamaları ve tekstil sektörü üzerine bir alan araştırması, yüksek lisans, istanbul üniversitesi, sosyal bilimler enstitüsü çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri anabilim dalı, istanbul.
- SAĞLANMAK, Handan (2010). Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- TURAN, Bülent (2005). Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim dalı, Çanakkale.

Diğer Yayınlar

Amerika'da İş Yeri Alışkanlıkları, Stres. Org. , 4 Mart 2007 <http://www.stress.org/job.htm> Erişim tarihi: 17.07.2012

DİSK-AR (2011), Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu, www.disk.org.tr, (Erişim Tarihi: 06.07.2018)

İş Yasamında Stres, ATO, 17 Aralık 2006 <http://www.ato.org.tr/KY/stres> Erişim Tarihi: 05.07.2018



EKLER

EK 1: Anket Formu

ANKET FORMU



NİŞANTAŞI
ÜNİVERSİTESİ

TAŞERON ÇALIŞMA SİSTEMİ İLE İŞ STRESİNE DAİR BİR ARAŞTIRMA

Merhaba,

Bu araştırma, Nişantaşı Üniversitesi'nde Taşeron Sistemi-İşStresi ilişkisine dair yürütülen akademik bir çalışma kapsamında gerçekleştirilmektedir.

Bu anket ile “*Taşeron Çalışma Sisteminin İşgören Stresi Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*” hedeflenmektedir. Bu bağlamda siz değerli katılımcılara, aşağıdaki sorulara ne derece katıldığınızı sorulmaktadır. Bu yargılara ne ölçüde katıldığınızı içtenlikle, boş bırakmadan, sadece sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak şekilde belirteceğinize inanıyoruz.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi için değerli vaktinizden bizlere birkaç dakika ayırmanızdan dolayı teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

I- BÖLÜM: DEMOGRAFİK BİLGİLER

1- Yaş

- a) 18-25 yaş []
b) 26-35 yaş []
c) 36-45 yaş []
d) 46-55 yaş []
e) 56-65 yaş []

2- Cinsiyet

- a) Erkek []
b) Kadın []

3- Öğrenim Kademesi

- a) Yok []
b) İlköğretim []
c) Lise []
d) Ön lisans []
e) Lisans []
e) Lisans üstü []

4-Pozisyon

- a) []
b) []
c) []
d) []

5- Toplam Çalışma Süresi

6- Aynı işyerine çalışma süresi

II. BÖLÜM:

Aşağıda bazı yargılar verilmiştir. Lütfen her yargıyı okuyarak ne ölçüde katıldığınızı, ilgili kutucuğa X işareti koyarak belirtiniz.

		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
A- İş Güvencesi						
1	Bu işyerinde çalışanlar, işleri kaybetme korkusu yüzünden kaygılanmaktadır.	1	2	3	4	5
2	Bu işyerinde çalışanlar, işlerini kaybetme korkusu yüzünden üzülmemektedir.	1	2	3	4	5
3	Bu işyerinde çalışanlar, ciddi bir hata yapmadıkları sürece, işletmede kalıcı olduklarını düşünmemektedir.	1	2	3	4	5
4	Bu işyerinde çalışanların çok azı, yakın gelecekte de mevcut pozisyonlarını koruyacaklardır.	1	2	3	4	5
5	Bu işyerinde çalışanların çok azı, uzun bir süre burada istihdam edilecektir.	1	2	3	4	5
6	Bu işyerinde çalışanlar, kendi gelecekleri ve devamlılıkları yönünde pek tahminde bulunamamaktadır.	1	2	3	4	5
7	Bu işyerinde çalışanlar, kendi geleceklerine ve devamlılıklarına dair bir belirsizlik hissetmemektedir.	1	2	3	4	5
8	Bu işyerinde çalışanların gelecekteki istihdam durumu hiç de garanti altında değildir.	1	2	3	4	5

B- İş Stresi										
İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır	1	2	3	4	5					
Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	1	2	3	4	5					
İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum	1	2	3	4	5					
Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	1	2	3	4	5					
İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	1	2	3	4	5					
Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5					
Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	1	2	3	4	5					
C- İş Tatmini										
İşim bana başarıma duygusu veriyor	1	2	3	4	5					
İşim tatmin edicidir	1	2	3	4	5					
İşimde çalışmaya değer bir şey yapıyorum	1	2	3	4	5					
D- İşten Ayrılma Niyeti										
Bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5					
Aktif bir şekilde alternatif bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5					
Mümkün olan ilk fırsatta bu kurumdan ayrılacağım	1	2	3	4	5					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum Tarihi:20.12.1976

Doğum Yeri:İstanbul

E-mail : ibulentkarayel@gmail.com

Mobile : (0533) 969.47.78

EĞİTİM HAYATI

2015 : Anadolu Üniversitesi- İşletme (Lisans)

İŞ HAYATI

1994 – Devam ediyor. 1994 yılından buyana mekanik tesisat sektöründe Profesyonel taahhüt işleri yapan firmada CFO luk görevi yapmaktadır.