



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

**İŞVERENLERİN İŞTEN ÇIKARMA DAVRANIŞLARINI
ETKİLEYEN FAKTÖRLER ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Orkun ÖZKARA**

**TEZ DANIŞMANI:
Doç. Dr. Adem KORKMAZ**

ISPARTA, 2011

T.C
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ SAVUNMASI ve SÖZLÜ SINAV TUTANAĞI

Gönderen : EABD Başkanlığı

Gönderilen : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Enstitü Anabilim Dalımız **YÜKSEK LİSANS / DOKTORA** Programı öğrencisi
..... **ÖZKARA** tez çalışmalarını sonuçlandırmış ve
kurulan jüri önünde tezini savunmuştur. Sınav tutanağı aşağıdadır.
Tez Adı Değişikliği **YAPILDI / YAPILMADI**

08.06.2011
Tarih

Prof. Dr. Hicran Akay
Enstitü Anabilim Dalı Başkanı

SINAV TUTANAĞI:

Jürimiz Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 25./39. maddesi uyarınca 08/06/2011 Çarşamba
günü saat 13.30 'de toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin
.....
.....
konulu tezini incelemiş ve yapılan sözlü sınav sonunda **OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU** ile aşağıdaki kararı
almıştır.

☒ **KABUL**

☐ **RED**

☐ **DÜZELTME**

Tez Sınavı Jürisi	Ünvanı, Adı Soyadı	İmza
Başkan	<i>Doç. Dr. Adem Korkmaz</i>	<i>[İmza]</i>
Üye	<i>Doç. Dr. İker H. Çankır</i>	<i>[İmza]</i>
Üye	<i>Tez. Doç. Dr. Mustafa D. Çankır</i>	<i>[İmza]</i>
Üye		
Üye		

Yukarıda adı geçen öğrenci Sınav Tutanağı'nda belirtildiği üzere mezun olmaya **HAK KAZANMIŞTIR / KAZANMAMIŞTIR**.
Gereğini rica ederim.

ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU KARARI : Tarih: Karar No:

Enstitü Müdürü

MADDE-25 Tez Sınavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RED", veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Enstitü Anabilim Dalı Başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tezi kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Düzeltme alan öğrenci bir sonraki dönemde kayıt yaptırmak zorundadır.

MADDE-39 Tez Sınavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RED" veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Anabilim Dalı Başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Yüksek Öğretim Kurumu ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç altı ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tez kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İşverenlerin İşten Çıkarma Davranışlarını Etkileyen Faktörler Isparta İli Örneği” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Orkun ÖZKARA

08.06.2011

ÖNSÖZ

Günümüz gelişen ekonomisinde büyüme ve küreselleşme çabasında olan işletmeler personel istihdamında birçok sorunlarla karşılaşmaktadır. Sorunların büyük çoğunluğu da işverenlerin işçilere karşı tutumları ve buna bağlı olarak şekillenen davranışlarından kaynaklanmaktadır. İşverenlerin davranışları iş yeri istihdam politikalarının da çerçevesini belirlemektedir.

Bu çalışmada; işverenlerin işten çıkarma davranışlarını etkileyen faktörleri ortaya koyarak, istihdam edilenlerin işlerine bağlılıklarını devam ettirebilmeleri açısından işverenlerin işçileri üzerinde hangi nedenlerle işten çıkarma kararına ulaştığı yeni İş Kanunu kapsamında incelenmiştir.

Çalışmanın gerçekleşmesinde görüş ve önerilerinden istifade ettiğim, beni yönlendiren tez danışmanım, değerli hocam Doç.Dr. Adem KORKMAZ'a gösterdiği ilgi ve emek için teşekkür eder şükranlarımı sunarım.

Son olarak; tez yazma aşamasında benden yardımlarını esirgemeyen aileme ve değerli arkadaşım Uzm. Betül ÖZAYDIN'a teşekkür ederim.

ÖZET

İŞVERENLERİN İŞTEN ÇIKARMA DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ

ORKUN ÖZKARA

Süleyman Demirel Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, Haziran, 2011

Danışman: Doç. Dr. ADEM KORKMAZ

İş yaşamını oluşturan en önemli kavramlar işçi ve işverenlerdir. Bir işyerinde işçi ve işveren arasındaki ilişki, işe alma süreci ile başlar ve işten ayrılma ya da çıkarılmayla son bulur. İşçinin işini kaybetmesi çıkarılma yoluyla gerçekleşiyorsa işten çıkarmanın haklı bir nedene dayandırılması ve bu nedenin işveren tarafında açıkça ortaya konulması gerekmektedir. Bu çalışma işverenlerin işten çıkarma davranışlarının nedenlerini araştırmak amacı ile yapılmıştır. İşten çıkarma nedenleri işçi ve işverenden kaynaklanan nedenler ile genel ekonomik nedenler olarak ele alınmıştır.

Araştırma Isparta ili örneği kapsamında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Isparta Ticaret Odası'nın aktif üyeleri içerisinde yer alan hizmet ve üretim sektörü işverenleri oluşturmaktadır. Örnekleme ise evren içerisinden 198 hizmet ve 135 üretim sektöründen olmak üzere toplam 333 işveren oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak literatür taraması sonucunda araştırmacı tarafından oluşturulan 53 soruluk 5'li likert tipteki anket kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesi için SPSS 15.0 paket programı kullanılmıştır. Ortalama, standart sapma ve ki kare istatistik yöntemleri ile veriler analiz edilmiştir. Analizler sonucunda işverenlerin işten çıkarma davranışlarını etkileyen faktörler belirlenmiştir.

Sonuçlara göre; işverenlerin kurallarına uyma, ahlak ve iyi niyet konularına çok önem verdikleri ortaya çıkmıştır. İşverenler; işçinin ahlak dışı davranışları, rüşvet alması, iyi niyeti suiistimal etmesi, hırsızlık yapması, iş saatlerinde alkol alması, zimmetine para geçirmesi, firma sırlarını rakiplere vermesi durumlarında kesinlikle işten çıkartacaklarını belirtmişlerdir. Ayrıca işçinin, işverenin malına zarar vermesi ve çalması durumunda da kesinlikle işten çıkartacaklarını belirtmişlerdir. Bunların yanı sıra işçinin çeşitli olumsuz davranışlarının da işverenleri işten çıkarmaya ittiği saptanmıştır.

İşverenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim düzeylerine, sektörlerine, işyerindeki yetki durumlarına ve sektördeki tecrübelerine göre bazı işten çıkarma nedenlerinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Örneğin; erkek işverenlerin yalan söyleme davranışlarında, ileri yaş gruplarının ahlak dışı davranışlarda işten çıkarmaya daha eğilimli oldukları belirlenmiştir. Zimmete para geçirme durumunda ise demografik değişkenlerin genelinde farklılık görüldüğü ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İşçi, İşveren, İşçi Davranışları, İşveren Davranışları, İşten Çıkarma Nedenleri.*

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING EMPLOYERS' DISMISSAL BEHAVIOURS ISPARTA DISTRICT CASE

ORKUN ÖZKARA

Suleyman Demirel University

Faculty of Economics and Administrative Sciences,

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Postgraduate Thesis, June 2011

Advisor: Associate Prof. Adem KORKMAZ

Two of the most important concepts that make up working life are employers and employees. The relationship between the two starts with recruitment and ends when the employee has left the job or has been dismissed. If the employee has been dismissed, this is to be based upon a justified reason while the relevant reason is to be explicitly explained to the employee by the employer. This study has been conducted in order to examine the reasons for employers' dismissal behaviors. These reasons have been identified as reasons that arise out of employees or employers and general economical reasons.

The study has been conducted within the district of Isparta, Turkey. The population of the study involves the service and production sector employers who take an active role in Isparta Chamber of Commerce and Industry while the sample group involves 333 employers in total (198 service and 135 production sector employers). In order to collect data, a 5 point likert type of questionnaire of 53 questions generated by the researcher through a literature review has been applied. In order to analyze the data SPSS 15.0 packaged software has been used. The data has been analyzed via average, standard deviation and chi square test methods. The factors affecting the dismissal behaviors of the employers have been identified in consequence of the analysis.

The results of the study indicate that the employers pay great importance to observance of the rules, morality and goodwill. Employers has stated that for following situations they will definitely dismiss the employee: employees' unethical behaviors, bribery, misuse of goodwill, stealing, drinking alcohol during working hours, embezzlement, revealing the confidential information of the firm to others. Moreover, they have also stated that if the employee damages the goods of the employer or steals something he /she will definitely be dismissed. Besides, some unfavorable behaviors of the employee shall force the employer to dismiss the employee.

Meaningful differences have been identified among the reasons for dismissal when the gender, age, education level, sector, the position in the firm and experience in the sector of the employers have been taken into consideration. For example, male employers are likely to be dismissed in case of lying or falsehood and elder employers in case of commitment of unethical behaviors. When it comes to embezzlement, differences have been identified based on the demographic variables.

Key words: *Employee, Employer, Behaviors of Employee, Behaviors of Employer, Reasons for dismissal*

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	Sayfa ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	viii
ÇİZELGELER DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ İŞVEREN KAVRAMI, İŞÇİ İŞVEREN GÖREV VE SORUMLULUKLARI, İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ

1.1. İşçi Kavramı	4
1.1.1. İşçi Sınıfının Kazanılmasında Gerekli Unsurlar	5
1.1.2. Çalışanın Gerçek Kişi Olması	5
1.1.3. Herhangi Bir İşte Çalışma	5
1.1.4. Tarafların Serbest İradeleriyle Kurulmuş Bir Hizmet Sözleşmesi	5
1.1.5. Ücret Karşılığı İş Görmesi	6
1.1.6. İşverene Bağımlı Olarak Çalışması	6
1.2. İşveren Kavramı	7
1.2.1. Soyut-Somut İşveren Kavramı	8
1.2.3. Asıl ve Alt İşveren Kavramı	9
1.3. İşçi İşveren Görevleri ve Sorumlulukları	11
1.3.1. İşçinin Borçları	11
1.3.1.1. İş Görme Borcu	11
1.3.1.1.1. İşçinin Bizzat İş Görmesi	11
1.3.1.1.2. İşçinin Özenle İş Görmesi	12
1.3.1.2. İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu	13
1.3.1.3. İşçinin İşverene Sadakat Borcu	14
1.3.1.3.1. İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü	15
1.3.1.3.2. İşçinin Rekabet Etmeme Yükümlülüğü	16
1.3.2. İşverenin Borçları	17
1.3.2.1. Ücret Ödeme Borçları	18
1.3.2.2. İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu	19
1.3.2.3. Eşit Davranma Borcu	20
1.4. İş İlişkisinin Sona Ermesi	22
1.4.1. Genel Olarak İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri	23
1.4.1.1. İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Ermesi	23
1.4.1.2. Belirli Sürenin Bitimiyle Sona Ermesi	24
1.4.1.3. Anlaşmayla Sona Ermesi	24
1.4.1.4. Butlan ve İptal Edilebilirlik Nedeniyle Sona Ermesi	25

1.4.1.5. Fesih Yoluyla Sona Ermesi	26
1.4.2. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin Süreli Feshi	28
1.4.2.1. İşverenin Feshi Geçerli Bir Sebebe Dayandırma Zorunluluğu	28
1.4.2.2. Feshin Yazılı Yapılması Kuralı	29
1.4.2.3. Feshin Sebebinin Açık Ve Kesin Olarak Belirtilmesi	29
1.4.2.4. İşçinin Savunmasının Alınması	29
1.4.3. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçinin İş Sözleşmesinin Süreli Feshi .	30
1.4.4. Derhal Fesih Yoluyla Sona Erme	30

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN ÇIKARMA KAVRAMI, İŞTEN ÇIKARMA NEDENLERİ VE İŞVERENLERİN ROLÜ

2.1. İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle İşten Çıkarma	32
2.1.1. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebeplerle İşten Çıkarma	33
2.1.1.1. İşçinin Mesleki Yetersizliği	35
2.1.1.2. İşçinin Fiziki Yetersizliği	36
2.1.1.3. İşçinin Hastalığı	36
2.1.1.4. İşçinin Yaşlılığı	37
2.1.2. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Sebeplerle İşten Çıkarma	37
2.1.2.1. İşçinin Devamsızlığı ve İşe Geç Gelmesi	39
2.1.2.2. İşçinin Görevini Yerine Getirmemesi	39
2.1.2.3. İşçinin İşverenin Malına Zarar Vermesi	40
2.1.2.4. İşçinin İşvereni Yanıltması	40
2.1.2.5. İşçinin Geçimsizliği	41
2.1.2.6. İşçinin Alkol, Sigara Talimatlarına ve Hukuka Aykırı Şekilde Kullanması	42
2.1.2.7. İşçinin Bilişim Teknolojilerini İşverenin Talimatlarına ve Hukuka Aykırı Şekilde Kullanması	43
2.1.2.8. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması .	44
2.1.3. Geçerli Neden Oluşturmayan Haller	45
2.2. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlerle İşten Çıkarma	46
2.2.1. İşletme Gerekleri Kavramı Ve İşletmesel Kararların Niteliği	47
2.2.2. Ekonomik Güçlükler	47
2.2.3. Verimlilik Ve Rekabet Gerekleri	48
2.2.4. Teknolojik Değişimler	49
2.2.5. İşçinin Çalışma İmkânının Kalmaması Ve İşgücü Fazlasının Ortaya Çıkması	49
2.2.6. Son Çare (Ultima-Ratio) İlkesi	50
2.3. Genel Ekonomik ve Teknolojik Nedenler	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENLERİN İŞTEN ÇIKARMA DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE ISPARTA İŞVEREN PİYASASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi	54
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	55
3.2.1. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Veri Toplama Süreci.....	55
3.2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	56
3.2.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	57
3.3. Araştırmanın Bulguları.....	57
3.3.1. Demografik Bulgular	58
3.3.2. İşten Çıkarma Nedenleri İle İlgili Bulgular	60
3.3.3. Demografik Değişkenlerle İşten Çıkarma Nedenleri Arasındaki İlişkiler.....	64
3.3.4. İşverenlerin Uygulamaya Yönelik Değerlendirmeleri	110
SONUÇ	112
KAYNAKÇA.....	117
EKLER.....	123
EK1: Anket Uygulaması	123
ÖZGEÇMİŞ	125

KISALTMALAR

HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İ.K.	: İş Kanunu
Md.	: Madde
S.	: Sayfa
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vd.	: Ve Diğerleri
Web	: Dünyayı Saran Web (Word Wide Web)

ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa

Çizelge 3.1. Örneklem Büyüklükleri ($\alpha= 0.05$) İçin.....	55
Çizelge 3.2. 5’li Likert Puan Aralığı.....	57
Çizelge 3.3. Araştırmaya Katılan Kişilerin Cinsiyet Dağılımı	58
Çizelge 3.4. Araştırmaya Katılanların Yaşlara Göre Dağılımı	59
Çizelge 3.5. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	59
Çizelge 3.6. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımı	59
Çizelge 3.7. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	60
Çizelge 3.8. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Sektöre Konumlarına Göre Dağılımı	60
Çizelge 3.9. Araştırmaya Katılanların İşten Çıkarma Nedenleri	61
Çizelge 3.10. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Cinsiyetlere Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları	65
Çizelge 3.11. “İşçinin Emekliliği Gelmişse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı	67
Çizelge 3.12. “İşçi, İşle İlgili Yalan Söylerse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı	67
Çizelge 3.13. “İşçi, Müşteriye Kötü Davranırsa, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı	68
Çizelge 3.14. “Greve Katılan İşçiyi İşten Çıkarırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı	68
Çizelge 3.15. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Yaşlarına Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları.....	69
Çizelge 3.16. “İşçi Rüşvet Alırsa İşten Çıkarırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı	71
Çizelge 3.17. “İşçi Hırsızlık Yaparsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı	72

Çizelge 3.18. “İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı	73
Çizelge 3.19. “İşçi, Firmamın Sırlarını Rakiplere Verirse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı	74
Çizelge 3.20. “İşçinin Herhangi Bir Organındaki Eksikliği İşini Yapmasını Etkiliyorsa, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı	75
Çizelge 3.21. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Eğitim Durumlarına Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları	76
Çizelge 3.22. “İşçinin Hasta Olması Nedeni İle Sık İzin İstemesi İşten Çıkarmama Neden Olur.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	78
Çizelge 3.23. “İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	79
Çizelge 3.24. “İşçi, Firmanın Sırlarını Rakiplere Verirse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	80
Çizelge 3.25. “İşçi Rüşvet Alırsa İşten Çıkarırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı...	81
Çizelge 3.26. “İşçi, Çalıştığı Alanda Yeterince Bilgi Sahibi Değilken Öğrenme Çabası Göstermezse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	82
Çizelge 3.27. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Çalıştığı Sektöre Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları	83
Çizelge 3.28. “İşçinin Hasta Olması Nedeni İle Sık İzin İstemesi İşten Çıkarmama Neden Olur.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı	85

Çizelge 3.29. “İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı	86
Çizelge 3.30. “Sebep Ne Olursa Olsun İşe Geç Gelen İşçiyi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı	87
Çizelge 3.31. “İşçi, Grup Olarak Çalışamıyorsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı	88
Çizelge 3.32. “İşyeri Ekonomik Sıkıntıya Girerse İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı	89
Çizelge 3.33. “Ülkede Geneli Ekonomik Kriz Yaşanırsa İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı	90
Çizelge 3.34. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının İşverenin Konumuna Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları	91
Çizelge 3.35. “İşçi Fazla Kilolu İse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı	93
Çizelge 3.36. “İşçinin Emekliliği Gelmişse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı	94
Çizelge 3.37. “İşçi, İşin Akışını Durduracak Şekilde Uzun Telefon Görüşmeleri Yapıyorsa, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı	95
Çizelge 3.38. “Elli Ve Daha Fazla İşçi Çalıştırmak, Zorunlu Özürlü İşçi Çalıştırmama Neden Olacağından Personel Sayısını Düşürmek İçin İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı	96
Çizelge 3.39. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının İşverenin Hizmet Yılına Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları	97

Çizelge 3.40. “İşçi, Çalışma Saatlerinde Alkol Alırsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	99
Çizelge 3.41. “İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	100
Çizelge 3.42. “İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	101
Çizelge 3.43. “İşçi, Firmamın Sırlarını Rakiplere Verirse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	102
Çizelge 3.44. “İşçi, Çalıştığı Alanda Yeterince Bilgi Sahibi Değilken Öğrenme Çabası Göstermezse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	103
Çizelge 3.45. “İşçinin Emekliliği Gelmişse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	104
Çizelge 3.46. “İşçi, İşe Sebepsiz Yere Devamsızlık Yaparsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	105
Çizelge 3.47. “İşçi, İşe Sık Sık Devamsızlık Yapıyorsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	106
Çizelge 3.48. “İşe Geç Gelmeyi Alışkanlık Haline Getiren İşçiyi, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	107
Çizelge 3.49. “İşçi, Yaptığı İşte Beni Yanıltmaya Çalışırsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	108

Çizelge 3.50. “İşçi, Sosyal Güvenlik Primleri Artarsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	109
Çizelge 3.51. “Ülkede Geneli Ekonomik Kriz Yaşanırsa İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans Ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı	110

GİRİŞ

İşverenler iş yeri iç ve dış faaliyetlerine bağlı olarak birçok karar almak zorunda kalmaktadırlar. Bu kararlarını etkileyen faktörler de yine iş yeri iç ve dış faaliyetleri sonucu oluşmaktadır. Bu davranış farklılıkları da işverenlerin çalışanları arasındaki ilişkilerini yönlendiren en önemli olgudur.

İş Hukukunun en önemli konusu ve temel amacı işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisinin varlığını korumaktır. Ayrıca işçinin; işini güvence altına alarak işten çıkarılma aşamasını kanunda belirtilen nedenler çerçevesinde yapılmasını sağlamaktır. Söz konusu nedenler yoksa ya da olmasına rağmen işveren tarafından ispat edilemiyorsa, işçi işine geri alınacak veya bu gerçekleşmiyorsa işçiye çalışmadığı süre içerisinde ki zararını tanzim edecek bir tazminat ödenecektir. İşveren açısından bu haklı nedenlerin nasıl algılandığı ve yorumlandığı işçilerin işe devamlarını sürdürebilmeleri açısından ve iş yerinde çalışmalarını nasıl şekillendirecekleri açısından çok önemlidir.

4857 yeni İş Kanunu'nun getirdiği yenilikler sadece işçiyi, işverenin haksız kararlarından korumamaktadır. Çünkü işçilerin de işverenlere karşı sorumlulukları vardır. Bu nedenle işverenlerin de işletme içi ve dışı kararları ve işletme faaliyetlerini sürdürebilmeleri İş Kanunu kapsamında koruma altına alınmıştır. İşverenler tarafından iş yeri gerekleri veya haklı nedenler ortaya konulursa işverenin işçilerini işten çıkarması haklı görülecek ve İş Kanunu'nun yaptırımını açısından işverene negatif bir sonuç doğurmayacaktır.

İşletmelerin kuruluş nedenleri genel olarak kâr elde etmek, Yeni stratejiler geliştirerek faaliyet devamlılığını sağlayabilmektir. Kriz dönemlerinde ekonomik kararlar alarak, işletme sermayelerini korumak amacı ile işverenler radikal kararlar alabilmektedir. Ayrıca işletme faaliyetlerinin aksamadan devam edebilmesi amacıyla işverenler işçileri adına da kararlar alabilmektedir. Bu kararlar bazı nedenler sonucu işçinin işsiz kalmasına sebep oluşturmaktadır. İşverenin kararlarını etkileyen unsurlar arasında; sağlık nedenleri, işte yetersizlik, ahlak ve iyi niyet kavramları, işe devamlılık, performans düşüklüğü, işletme içi ve dışı genel ekonomik nedenler yer almaktadır.

İşletmeler ekonomik kriz dönemlerinde işletme faaliyetlerini sürdürebilmek için işçi sayılarını düşürebilmekte ve küçülmeye gitmektedirler. Bu da işverenler açısından zorunluluk nedenlerinin temelini oluşturmaktadır. İşveren açısından bu durumun haklı neden sayılabilmesi ancak zorunluluk halinin kanıtlanabilir ve son çare olması ile sağlanabilir. Ayrıca hükümetin belirlediği asgari ücret ve işletmelerin diğer zorunlu giderleri işletmelerin devamlılıkları için dikkatle takip ettikleri hususlardır. Bu maliyetlerin artması, ekonomik kriz dönemlerinde işletmelerin finansal sıkıntı yaşamaları, satışlarının düşmesi, eskisi kadar piyasada ilgi görmemesi sonucu işletmeleri, maliyetlerini düşürmek adına işçi sayısını azaltmaya zorlamaktadır. İşverenler böylesi önemli kararları alırken her şeyden önce işletme menfaatlerine ters düşen ve işletme içi kültüre uymayan personeli çıkarma eğilimine girdikleri bilinen bir gerçektir.

Tüm bu nedenler işçiler açısından işten çıkarılma, işini kaybetme durumlarının yaşanmasına sebep olmaktadır. Yukarıda bahsedilen nedenlerin Isparta ilindeki işverenlerin davranışlarını nasıl etkilediğini belirlemek için yapılan bu araştırma 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işçi ve işveren kavramlarının tanımı yapılarak işçi ve işverenlerin birbirlerine karşı olan sorumlulukları üzerinde durulmaktadır. Daha sonrada iş ilişkisinin sona ermesi durumları ve iş sözleşmesinin iş güvencesi içinde ve dışında gerçekleşen süreli feshi hakkında bilgi verilmektedir.

İkinci bölümde ise işçiden kaynaklanan sebeplerle işten çıkarma ve işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle işten çıkarma ile genel ekonomik nedenler üzerinde durulmaktadır. Ayrıca işten çıkarma kavramı, işten çıkarma nedenleri ve işverenlerin rolüne detaylı biçimde değinilerek işverenlerin işten çıkarma davranışlarını etkileyen faktörleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın son bölümünde de Isparta İlinde işverenlerin işten çıkarma davranışlarını etkileyen faktörleri belirlemek için gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları açıklanmaktadır. Bu bölümde araştırmanın amacı tanımlanmakta; örneklemin seçimi, veri toplama süreci ve analiz yöntemleri anlatılmakta ve son olarak araştırma sonucu elde edilen bulgulara değinilmektedir. Araştırma bulguları; işverenlerin demografik bulguları, işten çıkarma nedenleri ile ilgili bulgular,

demografik değişkenlerle işten çıkarma nedenleri arasındaki ilişkiler ve işverenlerin uygulamaya yönelik değerlendirmeleri olmak üzere dört başlık altında açıklanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ İŞVEREN KAVRAMI, İŞÇİ İŞVEREN GÖREV VE SORUMLULUKLARI, İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ

1.1. İşçi Kavramı

Sözlük anlamı olarak; “başkasının yararına bedenini, kafa gücünü veya el becerisini kullanarak ücretle çalışan kimseye” işçi denilmektedir(Tdk, 2011). İş hukukunun temel kavramlarının başında işçi kavramı gelir. 1475 sayılı İş Kanunda işçi tanımlaması; “bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi” iken 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesine göre; “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak yenilenmiştir (4857 sayılı İş Kanunu). Bu yenilemenin nedeni iş sözleşmesi kavramının iş görme ve ücret ödeme yükümlülüğünü ifade ediyor olmasıdır(Demir,2005:6).

İşçilik sıfatının iş sözleşmesinden doğmuş olması gerekir. İşçi, İş Kanunu’nun md. 8/1 fıkrasında “iş sözleşmesi işçinin bağımlı olarak iş görmesi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” hükmü vardır. Bu düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesi bağımlılık, ücret ve iş görme unsurlarından oluşmaktadır. İşçi sıfatından bahsedebilmek için öncelikle tarafların karşılıklı serbest iradeleri ile oluşturdukları bir iş sözleşmesinin varlığı aranır(Akyiğit,2006:402). Buna göre, aile içindeki yardımlaşma çerçevesinde yapılan işler aile üyelerini işçi statüsüne sokmaz. Bir kimsenin işçi niteliği taşıyabilmesi için söz konusu işin türünün hiçbir önemi yoktur. Yani işin işçi açısından yorucu olması, bedensel veya işçilik sıfatının iş sözleşmesinden doğmuş olması gerekir(Centel, 2000:53).

Yani kişi bir kamu kuruluşunda da çalışsa işveren ile yaptığı sözleşme iş sözleşmesi ise işçi sıfatını kazanır. İşçilik sıfatı, İş Kanunu’na göre iş sözleşmesinin varlığına dayanır. Bu nedenle diğer iş görme sözleşmelerine göre çalışanlar işçi sayılmamaktadırlar(Süzek,2006:122).

İş Kanunu’nda yapılan işçi ve iş sözleşmesi tanımlarından yola çıkarak işçi şöyle tanımlanabilir; İşçi, iş sözleşmesi uyarınca bir ücret karşılığında belirli ya da

belirsiz bir süre için işverene bağımlı olarak iş görmeyi, yani; işgücünü diğer tarafın emrine vermeyi taahhüt eden taraftır(Mollamahmutoğlu,2008:140).

1.1.1. İşçi Sıfatının Kazanılmasında Gerekli Unsurlar

Yukarıdaki ifadelerde dikkate alındığında çalışanın işçi olarak tanımlanması için gerçek kişi olması, bir işte çalışması, hizmet sözleşmesinin olması, ücret karşılığı çalışması ve işverene bağımlı olarak çalışması şeklinde unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurların her biri aşağıda açıklanacaktır.

1.1.2. Çalışanın Gerçek Kişi Olması

İş görme, bir gerçek kişi tarafından bedensel, düşünsel, teknik, bilimsel veya artistik olarak gerçekleştirilen, bir şey yapma anlamında olumlu bir eylemdir (Mollamahmutoğlu,2005:118).

Kanunda belirtilen kısıtlamalar dışında gerçek kişi olmak şartıyla; herkes, yaş, cinsiyet ya da milliyetlerine bakılmadan “işçi” niteliğini taşıyabilir. Tüzel kişilerin ise işçi niteliğini kazanabilmesi iş sözleşmesinin kişisellik karakterine de uygun düşmemektedir. 4857 İş Kanunu’nda özellikle bu duruma açıklık getirecek “gerçek kişi” ifadesine yer verilmiştir.

1.1.3. Herhangi Bir İşte Çalışma

Özdemir (2010:5)’e göre; işçi, işverenin belirlediği, bedeni veya fikri faaliyetlerde bulunarak çalışması gerekir. Ancak 1475 sayılı Kanunda “herhangi bir işte” deyimini ifadesi gerek görülmediği için bu ifade yeni İş Kanunda kaldırılmıştır. Kanunda işin niteliği konusunda açıklama yapılmadığı için, işin bedenen, fikren veya her iki halde yapılmasının bir önemi bulunmamaktadır. İşin sürekli veya süreksiz olması, hafif veya ağır ve yorucu olması, basit ya da bilimsel olması da işçilik sıfatının kazanılmasına etki etmemektedir. Ayrıca, işçinin mutlaka çalışılan işyerinde görülmesi de gerekmemektedir. Örneğin pazarlama işini yapan kişiler iş yerinde çalışmak zorunda değildir(Centel,2000:54).

1.1.4. Tarafların Serbest İradeleriyle Kurulmuş Bir Hizmet Sözleşmesi

Bir kişinin işçi sayılması için hizmet sözleşmesiyle çalışıyor olması ve bunun kişilerin serbest iradesiyle yapılmış olması gerekmektedir. Başka bir deyişle bir akdin meydana gelmesi için tarafların iradelerinin hiçbir zorlama olmadan serbestçe

oluşmuş olması gerekir. Bu nedenle cezaevlerinde, askeri kurumlarda çalışanların faaliyetleri, serbest iradeye dayalı bir hukuki ilişki olmadığı için bu kişiler işçi sayılmazlar(Güven ve Aydın,1998:21-22). Önemli olan husus işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin varlığıdır. İşverenlik kavramını, biraz daha dar yorumlamak gerekir. Aile hukukundan doğan yükümlülükleri bakımından düşündüğümüzde çocukların iş görmeleri anne ve babayı işveren durumuna getirmez(Aydemir,1993:10).

Örneğin bir müteahhit iş sahibinin ödemeyi kabul ettiği bir bedel karşılığında bir “edim” yerine getirmeyi taahhüt ettiğinde aralarında bir istisna sözleşmesi kurulur. Diğer bir örnek verecek olursak, marangozun kitaplık yapması, bir terzinin pantolon dikmesi, eser sözleşmesi olduğundan, sözü edilen kimselerle, bunlara iş yaptıran kimseler arasında iş hukukuna özgü işçi ve işveren ilişkilerine rastlamak mümkün olmayacaktır. Buna karşılık terzi elbise dikmek yerine, bu işleri yapan atölyede ücret karşılığında çalışıyorsa iş sözleşmesi söz konusudur ve işçi niteliği doğmuş olur. Aynı şekilde kendi terzi dükkânında ücret karşılığı başka birini çalıştıran terzi de iş sözleşmesine dayanarak ücret karşılığı işçi çalıştıran bir işveren niteliği kazanır(Gençtarıh,2009:23).

1.1.5. Ücret Karşılığı İş Görmesi

Çalışanın işçi sayılması için ücret karşılığı çalışıyor olması gerekir. Aksi takdirde hizmet akdine de tabi değildir. Bu unsuru taşısa da işçi olarak sayılmayan istisnalar bulunmaktadır. Örneğin ceza ve ıslahevlerinde çalışan hükümlüler, bir işte çalışıp ücret aldıkları halde işçi sayılmazlar(Özdemir, 2010:6). İş sözleşmesi ivazlı bir sözleşmedir; iş edimi açık veya zımni olarak kararlaştırılan bir ücret karşılığında taahhüt edilir. Bu bakımdan ücret, iş sözleşmesinin temel unsurudur. Hukuken hiçbir yükümlülüğe dayanmayan ücretsiz bir faaliyet halinde ise ortada sadece bir yardım, bir atıfet söz konusudur. Bir görüşe göre ise ücretsiz iş edimi, bir bağış vaadinden ibarettir(Mollamahmutoğlu,2008:258-259).

1.1.6. İşverene Bağımlı Olarak Çalışması

İş sözleşmesinin önemli unsurlarından biri de bağımlılık ilişkisidir. Çalışanın işçi olarak nitelendirilmesi için, çalışan kişi işverene bağımlı olmalıdır(Özdemir, 2010:28). Özel hukuk sözleşmeli ile kurulan bu ilişkide işçi, sözleşmeden doğan iş

görme borcunu, işverenin gözetim ve denetimi altında, başka deyişle ona bağımlı olarak devam etmektedir. Bu durum iş sözleşmesini, diğer benzeri akitlerden istina ve vekalet akdi gibi ayırıcı bir unsurdur. Her ne kadar kanunda işçi tanımında bağımlılık unsuruna yer verilmemesine rağmen, öğretide işçi tanımının belirlenmesinde dikkate alınmaktadır (Keser,2007:15).

1.2. İşveren Kavramı

Sözlük anlamı olarak işveren; “İşçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişi, çalıştıran, patron”, “iş sahibi”, “İşçileri düşünce ya da beden gücüyle çalıştıran gerçek ya da tüzel kişi” olarak tanımlanmaktadır(Tdk,2011).

4857 İş Kanunu 2. maddesi; bir iş sözleşmesine dayalı işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları işveren olarak nitelemiştir. Tanımdan da anlaşıldığı üzere, kanun işveren tanımını işçi tanımındaki esaslara bağlamaktadır. İşçi tanımındaki unsurlar aynı kalmakta, sadece şekil değişmektedir.

Aynı şekilde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 12. maddesi de 4. maddenin 1. fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre, sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak kabul edilmişlerdir. Yani işveren tüzel kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlet ya da kamu iktisadi teşebbüsü gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi olabilir(Akyiğit,2005:63). ,İşveren sıfatının kazanılması bakımından, tüzel kişinin özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi olmasının hiç bir farkı yoktur. Yargıtay 9. HD. 20.06.1996 T. 3092/14111 sayılı kararında “işveren için bağımsız bir tanım getirilmeyerek, işçiye bağlı olarak işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, işveren, bir kamu kuruluşu, dernek, sendika, vakıf, şirket gibi bir tüzel kişi olabilir” ifadelerine yer verilmiştir. İşveren sıfatı bakımından işçi çalıştıran kişinin Türk vatandaşı veya yabancı uyruklu olmasının önemi yoktur. Ancak, yabancılara yasak bulunan bir alanda istihdam edilmek üzere yapılan hizmet akdi çerçevesinde işçi ve işveren sıfatının kazanılmasında bazı problemlerle karşılaşılabilir(Gök,2005:16).

İşveren, işçinin hizmet akdiyle üstlendiği iş görme borcunun alacaklısı olup, işçiden işin ifasını isteme hakkı vardır. İşveren, aynı zamanda doğrudan veya dolaylı

biçimde yönelttiği talimatlarla işçinin çalışmasını yönlendiren ve ona karşı belli ölçüde yönetim yetkisi uygulayan bir kimsedir. Bundan dolayı işverenin yönetim hakkı veya yönetim yetkisinden bahsedilir. Ancak, bir kimseye işveren denilebilmesi için bunlar yeterli değildir. İşverenin, işin yapılmasını isteme ve yönetim yetkisi yanında işçiye karşı sorumlulukları da bulunması gereklidir(Akyiğit,2006:70).

Buradan da anlaşılacağı gibi, işveren, işgücü sahiplerine karşı sorumlu kişi olan kişidir. İşveren en yüksek yönetim yetkisine ve dolayısıyla işçiye işe alma, işçinin işine son verme, ücret ve tazminat ödeme gibi sorumlulukları yüklenen kişidir. İşveren bu sorumlulukları, sermayeyi başkalarından kiralamış olsa bile işyerinin veya işletmenin sahibi olmak sıfatıyla yüklenir(Süzek,2006:132). İşverenin iş yerinin asıl sahibi olması veya işyerini durup yönetmesi de işveren sıfatının zorunlu bir unsuru değildir(Mollamahmutoğlu,2008:119).

1.2.1. Soyut-Somut İşveren Kavramı

Kanunda işçinin işverene bağlı olarak iş görme borcu karşısında, işverenin de işçiden işi yapmasını isteme ve bunun yapılması için ilgili talimatları verme hakkına yer verilmiştir. Fakat günümüz iş yapılarının karmaşık yapısı bazen bu iki hakkın farklı kişilerde toplanmasına meydan vermektedir. Genellikle işçiden iş isteme ve talimat verme yetkisi işyeri sahibinde bulunmaktadır(Çelik,2003:41-42). Bazı zamanlar işveren, yaş itibariyle küçük olabilmekte veya miras ya da tüzel kişilik nedeniyle emir ve talimat verme yetkisini doğrudan doğruya kullanamamaktadır. Bu durumlarda kanuni mümessil veya organ, iş sözleşmesinin tarafı olarak işçiden iş görme borcunun alacaklısı olurken emir ve talimat verme yetkisini hukuken kullanamamaktadır. Böyle durumlarda işçiden işi talep edene “soyut işveren”, emir ve talimat verebilene ise “somut işveren” denilmektedir. Fransız Hukukunda da “işletme şefi” somut işveren olarak tanımlandığı ve dolayısıyla soyut ve somut işveren ayrımının yapıldığı anlaşılmaktadır (Mollamahmutoğlu,2005:132).

Salt tüzel kişiliği bulunan ticari şirketi soyut işveren ve bu şirketin organları olan ortaklar, pay sahibi olan müdürler, yönetim kurulları somut işveren olarak belirlenir(Arslanlı,2010:29). Bu gibi durumlarda iş görme ediminin alacaklısı olarak işin görülmesini istemeye yetkili olan kişiler soyut işveren, buna karşılık en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kişiler ise somut işveren sayılırlar.

Yukarıda belirtildiği şekilde, küçük, müflis veya mirasçılar soyut işveren, yasal temsilci, iflas masası veya vasiyeti tenfiz memuru somut işveren niteliği taşırlar(Süzek,2009:134).

1.2.2. Müteaddit-Müşterek İşveren Kavramı

Borçlar Kanununun “İstisna Akdini” düzenleyen 355. maddesi uyarınca müteahhit, iş sahibine karşı ücret karşılığında bir iş (eser) yapmayı taahhüt eder. Aynı Kanunun 356. maddesine göre de, işin niteliği açısından bir sakınca yoksa müteahhit üstlendiği işi bir başkasına devredebilir. İşin devredildiği bu kişi ya da kuruluş taşerondur. Müteahhit iş sahibine karşı işin tümünden sorumludur, taşeronun asıl iş sahibine karşı bir sorumluluğu yoktur. Taşeronun temel özelliği, müteahhidin iş sahibinden aldığı asıl işin bir bölümünü üstlenmesidir. İş sahibinden işin tamamını üstlenen müteahhidin, işin bir kısmını bir başkasına devretmesi halinde taşeronluk kavramı anlamını bulmaktadır. Ancak taşeronluktan söz edebilmek için mutlaka müteahhitlik ilişkisinin de olması gerekmez. İşin bir bölümünü müteahhitten değil, asıl iş sahibinden alan kişi ya da kuruluş da taşeron sayılır. Burada belirleyici nokta, asıl iş sahibinin işin tümünü ya da bir kısmını devir edip etmediğidir(Günay, 2004:274; Akt: Kılıç,2007:16).

1.2.3. Asıl ve Alt İşveren Kavramı

4857 İş Kanunu 2. maddesi; bir iş sözleşmesine dayalı işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları işveren olarak tanımlamıştır. Yani asıl işveren sıfatının kazanılması için işçi çalıştırma koşulu bulunmaktadır(Günay,1993:32). Yargıtay(1993:47-48)’ın bir kararında anahtar teslimi verilen bir iş için, işi verenin asıl işverenliğinden söz edilemeyeceğini belirtmiştir. Çünkü asıl işverenden söz edebilmek için işin bir bölümünün başka birine verilmesi ancak işin diğer bölümlerinde işverenin işçilerinin çalışması gerektiğinden bahsetmiştir(Baybora,1995:18).

4857 sayılı İş Kanunu’nda, “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 veya alt işveren ilişkisi” denilmektedir.

Asıl işveren ile alt işveren olarak ifade edilen işveren arasında, işveren kavramının hukuki mahiyeti bakımından hiçbir fark bulunmamaktadır. Asıl işveren ve alt işveren kavramlarını birbirinden bağımsız incelemek oldukça zordur. Bu kavramlar birbirine bağlı kavramlardır. Çünkü bir işveren üstüne düşen yükümlülükleri yerine getirmiş olsa bile, diğer işveren için gerekli olan şartlardan biri veya birkaçı oluşmamışsa her iki işveren arasında asıl işveren veya alt işveren ilişkisi kurulamayacağından ne asıl işverenden ne de alt işverenden bahsedilemeyecektir (Mollamahmutoğlu,2008:134-135).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinde “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve 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 iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren veya alt işveren ilişkisi denir(Elbir,1991:9).

Başka bir ifade ile alt işveren ise şu şekilde ifade edebilir; işverenler kendi uzmanlık alanlarına girmeyen belirli işleri başka işverenlere yaptırmaktadır. Bu nedenle yapılan bir sözleşme ile diğer bir işveren, asıl işverenin işyerinde veya eklentilerinde kendi işçilerini çalıştırmayı ve belli bir eseri veya işi yapmayı üstlenmektedir. Örneğin bir inşaatın yapımını üstlenen işveren (asıl işveren) inşaatın elektrik veya kalorifer tesisatını ya da doğrama işini ayrı ayrı alt işverenlere yaptırabilir. Aynı şekilde bir taşıma şirketi asıl işverenin işçilerini kendi araçlarıyla her gün işyerine taşımayı taahhüt edebilir(Süzek, 2006:161). Alt işverenleri asıl işverenin adına ve hesabına değil kendi adına ve hesabına iş yapar (Mollamahmutoğlu,2008:136). Alt işveren asıl işverene ait asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçileri çalıştırır. Çalıştırdığı işçiler ücretlerini ve diğer haklarını ondan alırlar, onun talimatlarına uygun olarak iş görme borçlarını yerine getirirler(Süzek,2002:162).

1.3. İşçi İşveren Görevleri ve Sorumlulukları

Bir iş sözleşmesi yapan işçi ve işveren karşılıklı olarak bir takım borçların yükümlülüğüne girmektedirler(Narmanlıoğlu,1998:195). İş sözleşmesiyle doğan belli başlı borçlar; işçi için “iş görme” işveren için ise “ücret ödeme” borcudur(Keser, 2007:35). Özdemir(2010:12) İşçi ve işveren sorumluluklarını gruplandırmıştır. İşçinin sorumluluklarını, iş görme borcu, sadakat borcu ve çalışma koşullarına uyma ve itaat borcu olarak sınıflandırılırken, işverenin sorumluluklarını; ücret ödeme borcu, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma borcu, işe uygun işçi çalıştırma borcu, alet, taşıt, cihaz hayvan vs. sağlama borcu ve eşit işlem borcu olarak sınıflandırmıştır.

1.3.1. İşçinin Borçları

İşçinin borçları; iş görme borcu, sadakat borcu, çalışma koşullarına uyma ve itaat borcu olarak ele alınacaktır.

1.3.1.1. İş Görme Borcu

İş görme borcu işçinin en önemli borcudur. İşçinin iş sözleşmesinden doğan ve taraflarca kararlaştırılan asli borcu, gerek işin niteliği gerekse sözleşmenin süresi ne olursa olsun iş görme borcudur(Narmanlıoğlu,1998:196). İş görme borcunda dikkat edilmesi gerekenler, işçinin özenle iş görmesi yanı sıra işi kendisi tarafından görmesidir. İşçi taahhüt ettiği işi bir başkasına devredemez, çalışırken yanına yardımcı alamaz(Özdemir,2010:12). Bunlar borçlar kanunda şu şeklide yer almaktadır; 320/I maddesinde “Hilafı mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmağa mecbur olup başkasına devredemez.” 321/I maddesinde ise “İşçi, taahhüt ettiği şeyi ihtimam ile ifaya mecburdur.”

1.3.1.1.1. İşçinin Bizzat İş Görmesi

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi, işçinin kişiliğinde yoğunlaşan bir güvene dayanır. Bu güven ilişkisinin anlamı da işin, işçinin kendisi tarafından görülmesinde işverenin çıkarının bulunmasıdır(Mollamahmutoğlu,2005:349). Borçlar Kanunu’nda belirtildiği üzere; aksi belirtilmedikçe işçi, iş görme borcunu kendisi yapmak zorundadır. Bu borcunu başkasına devredememektedir. Bu durum, iş sözleşmesinin,

“kişisel ilişki kuran” ve “yanların (tarafların) kişiliklerini ön planda” tutan bir akit olmasından kaynaklanmaktadır(Centel,1994:125).

İşçinin bizzat iş görmesi ile ilgili Borçlar Kanunu madde. 67’de; “borcun bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça, borçlu borcunu şahsen ifaya mecbur değildir” denilmektedir. Buradan hareketle, işçinin kişiliği ön planda tutularak yapılan iş sözleşmesinde; işverenin çıkarı, işin bizzat işçi tarafından görülmesini gerektireceğinden, işverenin rızası olmadan işçi bu borcunu, hem devredemez hem de ifasında yardımcı kullanamaz(Mollamahmutoğlu, 2005:350).

Borçlar Kanunu madde. 320/I’de; “Hilafı mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmağa mecbur olup başkasına devredemez.” İş sahibinin dahi hakkını başkasına devredebilmesi, aynı kayıtlara tabidir. Bu madde emredici nitelikte olmayıp tamamlayıcı bir kuraldır(Centel,1994:125). Kanun gereğince, işçinin iş görme borcuna yapılan sınırlamalar olmasına karşılık işçinin iş görme esnasında olabilecek hastalık, yıllık izin, ücretsiz izin gibi durumlar nedeniyle işçinin işe gelemediği zamanlarda, yerine çalışacak birini bulma yükümlülüğü de bulunmamaktadır(Narmanlıoğlu,1998:196). Ayrıca işverenin ilgili tarihte izinli olan işçinin yerine birisini bulamaması halinde, işyerinde meydana gelecek herhangi bir zarardan da işçinin sorumlu tutulamayacağı belirtilmektedir(Mollamahmutoğlu,2005:351).

1.3.1.1.2. İşçinin Özenle İş Görmesi

Borçlar Kanunun madde 321/I’e göre işçi işini bizzat ifa etmesi yanı sıra, işini özenle gerçekleştirmek zorundadır. Kanunda ki özen kavramı, 321/III’de “işçiye terettüp eden ihtimamın derecesi, akde göre tayin olunur ve işçinin o iş için muktazi olup iş sahibinin malumu olan veya olması icap eden malumatı derecesi ve mesleki vukufu kezaik istidat ve evsafi gözetilir” şeklinde yer almaktadır. Bu ifade ile, işçinin o iş için gerekli olan ve işverenin bilgisi dahilinde ki eğitim, bilgi derecesi, mesleki vukufu (kavrayışı, anlayışı), deneyimi, kabiliyeti, istidat (eğilim) ve evsafi (nitelikleri) göz önüne alınarak değerlendirileceği belirtilmektedir(Demir ve Demir,2009:9). Kanunda; özenin derecesinin iş sözleşmesine göre belirleneceği belirtilmektedir yani işin niteliğine ve önemine göre özellikle dikkat ve özen isteyen

işlerde sözleşmeye bir hüküm koyulabilmektedir. Böylece işçi, sözleşmenin gerektirdiği şekilde özen göstermek zorundadır(Keser,2007:46). Bu nedenle, iş sözleşmesinden doğan işçinin özen borcunun belirlenmesinde, işverence bilinen veya bilinmesi gereken işçinin mesleki bilgisi, ehliyeti ve nitelikleri etkili olmaktadır. Sözleşme yapılırken işveren, işçinin işe uygun olup olmadığını, belirlediği özelliklere işçinin uyup uymadığını, baştan dikkate almak zorundadır. İşçi de işini belirlenen niteliklerine uygun olarak ifa etmek zorundadır; aksi halde, işçi özen borcuna aykırı davranmış olur(Demir ve Demir,2009:9).

Özen kavramının sınırlarının çizilmesinde ise; işin niteliği, statüsü, tecrübesi, tarafların sözleşmeye koydukları şartlar ve en önemlisi işverenin bilgisi belirleyici olmaktadır. Örneğin, aynı işte çalışan işçiyle onun amiri konumunda olan ustabaşının işindeki özen derecesi birbirinden farklıdır. Ya da işin nitelikleri birbirin aynı olmayan bir elektrikçiyle bir genel temizliğe bakan bir hizmetlinin işinden beklenen özen derecesi de farklı olacaktır. Nihayet bu özen derecesinin seviyesi aynı zamanda ücretin belirlenmesinde de bir ölçüt olmaktadır(Keser,2007:46).

Bir işçinin, işini yaparken bütün dikkati işine vermesi, mesleki bilgisini, fikri ve bedeni kabiliyetlerini gerektiği şekilde kullanması bir borçtur(Mollamahmutoğlu, 2005:354). Bu nedenle işçi tarafından yapılan özensiz iş “kötü ifa” sayılır(Centel, 1994:138). İş Kanunu madde 25/II (1) bendinde “işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” işverene haklı nedenle işçinin iş akdini fesih imkanı tanımıştır (Keser,2007:33). Yani işçinin, işini bizzat ve özenle yapma borcu bulunmaktadır. Özenle yaparken, malzemelere zarar vermemesi de gerekmektedir. Bu borçlarının yanı sıra işçi, işverenin talimatlarına uyma borcu da bulunmaktadır.

1.3.1.2. İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu

Talimat kavramının sözlük anlamı; üst düzeyde bulunan birinin, yaptıracığı işle ilgili olarak görüşünü belirtmesi ve yol göstermesi olarak tanımlanmaktadır(Tdk, 2011).

İşveren, işçiye gerek işin yürütümüyle ilgili gerekse işyerinin düzeni ve güvenliğiyle ilgili emir ve talimatlar verme yetkisine sahiptir. Talimatlara uyma borcu da işverenin yönetim hakkının bir karşılığı ve sonucudur. İşveren tarafından verilen talimatlara işçi uymakla yükümlüdür(Mollamahmutoğlu,2005:355). Tüm çalışanların işletmenin amacına uygun olarak düzenlenen çalışma şartlarına uyması gerekmektedir. İşçiler işverenin talimatlarına uyma borcu taşırlar(Özdemir,2010:9).

Bunun kaynağı ise iş sözleşmesidir. Çünkü sözleşmedeki bağımlılık unsuru, itaat borcunu da beraberinde getirmektedir. İşçi bu borcu nedeniyle sadece işverene değil onun bu konuda yetki verdiği, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin talimatlarına da uymakla sorumludur(Süzek,2005:83).

İşverenin işin yürütümüne yönelik verdiği talimatlar bağımsız nitelikte olmayıp iş görme borcunun içinde yer alır. Yani asıl borca hizmet eden tali bir borç niteliğindedir. Bu nedenle yönetim hakkının sınırları içerisinde verilmiş bir talimata aykırı davranılması ve hiç uyulmaması, sözleşmeye uymama yani işini yerine getirmeme anlamına gelmektedir. İşçinin işyerindeki davranışlarına yönelik verdiği işyeri düzeni ve güvenliğiyle ilgi verdiği talimatlar ise işle doğrudan bir bağlantısı olmadığından başlı başına bir borç olup bağımsız niteliktedir. Her iki hallerde de hukuka uygun talimatlara işçinin uymaması haklı fesih, tazminat, disiplin cezası gibi yaptırımlarla sonuçlanır(Mollamahmutoğlu,2005:361).

İş Kanunu madde 25/II (h) bendine göre; “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” işverene haklı nedenle fesih hakkı sağlar. Tabii ki burada kanunun da öngördüğü gibi hatırlatma unsuru vazgeçilmez bir nedendir. Aksi takdirde fesih, haksız nedenle yapılmış olacaktır(Keser,2007:93).

1.3.1.3. İşçinin İşverene Sadakat Borcu

Sadakat borcu, işçinin işverene karşı iş görme dışındaki sorumlulukları şeklinde ifade edilmektedir(Mollamahmutoğlu,2005:365). İşçi işverenin çıkarlarını gözetmek, zarar verici davranışlardan kaçınma borcundadır(Özdemir,2010:9). Sadakat borcu; işçinin, işverenin çıkarlarını en iyi şekilde koruması ve bu çıkarlara zarar verebilecek davranışlardan kaçınması ile ilgilidir(Narmanlıoğlu,1998:205).

Sadakat borcunun iki yönü bulunmaktadır. Olumlu, yapma borcu ve olumsuz, yapmama borcu olarak ifade edilmektedir. Olumlu tarafında hizmet, işveren yararına uygun olarak yapılacaktır. Olumsuz noktada ise işverene zarar verecek olan hareketlerden işçi kaçınmakla yükümlüdür. Sadakat borcunun olumsuz kapsamı işçiyi, işletmeye ve işverene zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü altına sokar(Büyükkara,2002).

Hukukumuzda sadakat borcunu özel olarak düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak Medeni Kanun madde 2’de düzenlenen doğruluk ve dürüstlük kuralı gereği, işçi iş görme borcunu sadakat kurallarına uygun olarak yerine getirmesi gerekmektedir(Ertürk,2002:114). Sadakat borcunun, işçinin iş görme borcuna etkisi dışında, iş görme borcuyla doğrudan ilgisi olmayan davranışlarını da yönlendirdiğinde bağımsız bir borç niteliği kazandığı ifade edilmektedir(Centel,1994:141).

İşçi ile işveren arasındaki sadakat borcunun kapsamı, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin yakınlığına bağlı olarak değişecektir. Örneğin, bir şirkette yönetim kurulu başkanının asistanlığını yapan bir kişinin sadakat borcunun kapsamı, aynı şirkette üretim bölümünde çalışan bir işçiye göre daha geniş olacaktır(Keser,2007:51).

Sadakat borcunu içine alan çeşitli davranışları ayrı ayrı belirlemek mümkün olamaz. Her işyerinin kendine özgü bir yapısı olduğundan borcun kapsamı değişebilmektedir. Konuyla ilgili yine de iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmesine genel olarak şartlar konulabilir. Ayrıca borcun kapsamının iyi niyet kuralları ve ile örf ve adetler dikkate alınarak belirlenebilir(Mollamahmutoğlu, 2005:365).

1.3.1.3.1. İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü

İş veya işletmeye ve işverene ait olup da sadakat borcunun bir gereği olarak saklanmasında zorunluluk bulunan sırların, üçüncü şahıslara açıklanmaması, bu borcun esasını teşkil eder(Büyükkara,2002). Sır saklama borcu, işverene ait meslek sırlarına ilişkindir. İşçinin, iş sözleşmesinde bulunan hizmet borcunun ifası sırasında öğrendiği; iş, işyeri, diğer işçiler ile ilgili bilgileri, ticari ve mesleki sırları üçüncü kişilere açıklamaması gerekmektedir. Öğrenme şekli tesadüfen, ahlaka ve yasaya

aykırı olsa dahi işçinin sır saklama yükümlülüğü devam etmektedir(Narmanlıoğlu, 1998:206).

Sır saklama borcu öncelikle ticari ve mesleki sırları kapsamaktadır. Ticari ve mesleki sırlar işyerinin kendine özgü ve başkalarının bilmediği olayları, üretime ilişkin ticari ve teknik usulleri veya personele ilişkin gerçekleri ifade eder. Ticari ve mesleki sırları, objektif ve sübjektif olmak üzere iki unsuru içermektedir. Ticari sırrın objektif unsurunun kapsamına giren bilgileri üretim teknikleri, üretim usulleri, imalat resimleri, imalat projeleri, teknik bilgiler, imalat modelleri, araştırma ve deney sonuçları, ticari organizasyon, müşteri listeleri, ticari ve teknik sözleşmeler, finansal durum ve personele ilişkin bilgiler şeklinde sıralamak mümkündür. Ticari ve mesleki sırların sübjektif unsuru ise işverenin açık veya örtülü iradesinde bu bilgilerin gizli tutulmasını istediğinin anlaşılmasıdır. Bu ticari ve mesleki sırlar suç teşkil ediyor ise korunamaz(Ertaş,1982:54).

İş Kanunu madde 25/II e bendine göre; “işçinin, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmasını” işveren bakımından haklı sebeple derhal fesih hakkı doğuracağını düzenlemiştir. İşçi bunun yanı sıra sır saklama yükümlülüğünü gereği gibi ifa etmediğinden dolayı işverenin uğradığı zararları tazmin eder(Demir ve Demir,2009:25).

1.3.1.3.2. İşçinin Rekabet Etmeme Yükümlülüğü

İşçi, işyerinde çalışması esnasında işverenin birtakım sırlarını öğrenmekte, müşterilerini tanımaktadır. Sadakat borcunun gereği işverene karşı rekabet etmeme yükümlülüğü doğmaktadır. İşçi, bu nedenlerle işverene karşı rakip bir işi yapamayacağı gibi işletme konusu aynı olan başka bir işyerinde de çalışamayacaktır(Taşkent, Eyrenci ve Ulucan,2005:55).

Rekabet ile ilgili konu; Borçlar Kanunu madde 455/I’ de “bir müessesenin bütün işlerini idare eden yahut müessese sahibinin hizmetinde bulunan ticari mümessiller veya ticari vekiller müessese sahibinin izni olmadan gerek kendi namlarına gerek üçüncü şahıs namına müessesenin yaptığı nevide dahil bir iş yapamazlar” hükmü konuya daha açıklık getirmektedir.

İş Kanunu madde 25/II e’ ye göre; iş görme, itaat ve sadakat borcu iş sözleşmesinin sadece yürürlük süresi içinde söz konusu olur. Buna rağmen rekabet

etmeme borcu, genellikle iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yerine getirilmesi gereken bir borçtur. İş sözleşmesinin yürürlük süresi içindeki işçinin rekabet sayılacak davranışları, genellikle “doğruluk ve bağlılığa uymayan” sadakat borcuna aykırı davranışlar sayılır ve işveren için önelsiz ve tazminatsız fesih nedeni oluşturur(Demir ve Demir,2009:5).

Buna karşılık iş sözleşmesinin sona ermesinden sonrası için öngörülen rekabet etmeme borcunun mevcut olabilmesi için bu hususa ilişkin ayrı bir sözleşmenin bulunması ya da iş sözleşmesinin içinde rekabet yasağını öngören bir hükmün yer alması gerekmektedir(Özdemir,2006:159).

Rekabet sayılan durumlar ise Borçlar Kanunu madde 348’de başlıca üç başlık altında sayılmıştır;

- İşçinin kendi adına işverenle aynı konuda bir faaliyete girişmesi
- İşçinin rakip bir işletmede çalışması
- İşçinin rakip bir işletmede ortak veya diğer bir sıfatla ilgili bulunması

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için gerekli olan şartları ise şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Yazılı şekil zorunluluğu,
- İşçinin ergin olması,
- İşçinin müşteri çevresine veya iş sırlarına nüfuz etme olanağının bulunması,
- İşverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinin bulunması,
- İşçinin ekonomik geleceğinin hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye maruz bırakılmaması(Özdemir,2009:6).

1.3.2. İşverenin Borçları

İşverenin borçları; ücret ödeme borçları, işçiyi koruma ve gözetme borcu, eşit davranma borcu olarak ele alınacaktır.

1.3.2.1. Ücret Ödeme Borçları

İş sözleşmesi, iki taraflı bir sözleşmedir. İşçi, işverene karşı iş görme borcu ile yükümlü iken; işveren işçinin yaptığı iş karşılığında ücret ödeme ile yükümlüdür. Bu durum İş Kanunu'nda madde 8'de ifade edilmiştir; “ İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.”

Ücret, İş Kanunu'nun 32/I. maddesinde “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” olarak tanımlanmıştır. Ancak, bu tanım yeterli bir tanım olarak ifade edilmemektedir. Çünkü işçi çalışma hali dışında da ücret almaktadır. Süzek(2006:208); İş Kanunu'na göre işçinin çalışması karşılığında ücret aldığını ancak gelişen çağın gereklerinde dolayı İş Kanunu'nda bu kurala birtakım istisnalar getirildiğini belirtmiştir. Bu istisnalara arasında ise; hafta tatili, ulusal bayram tatili, yıllık ücretli izin sıralanmaktadır. İşçiye, bir iş karşılığı olmaksızın ödenen bu ücrete “ sosyal ücret ” denilmektedir. Sosyal ücret denilme nedeni ise; ücretin, sadece işçinin değil ailesinin de çoğu zaman tek geçim kaynağı olması nedeniyle, kişisel bir alacak değil aynı zamanda “ sosyal ” bir kavram olarak nitelendirilmesidir(Süzek,2008:307-308).

Sözü geçen 32/I. maddesinde; ücretin “işveren veya üçüncü kişiler tarafından” ödeneceğinden söz edilmesiyle kastedilen, yüzde usulü ücret olarak tanımlanmaktadır. Bu ücret türünde; lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde, üçüncü kişi durumundaki müşteriler, hesap pusulalarına “servis ücreti” olarak eklenen paralarla, işçilerin ücretini ödemektedirler. Ücretin “para ile” ödenmesi ise iki anlama gelmektedir. Birincisi, ücretin emre yazılı senet (bono), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle ile ödenemeyeceğidir(İş Kanunu md. 32/III). İkinci anlamı, işçiye para yerine mal verilerek ücretinin ödenemeyeceğidir(Şakar,2005).

İşveren tarafından ödenen ücretlerin farklı türlerinden bulunmaktadır. Zamana göre, parça başına, götürü ve yüzdeye göre ödenen ücretler uygulamada temel ücret olarak ödenmektedir. Prim, ikramiye, komisyon ücreti, kardan pay alma gibi ödemeler ise temel ücrete ek ödemeler olarak ortaya çıkarlar. Ücret türleri, İş

Kanunu'nda, Borçlar Kanununda, Sosyal Sigortalar Kanununda yer almaktadır(Kaya, 2008).

1.3.2.2. İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu

İşçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin niteliği gereği işçiyi korumak ve uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak işverenin en önemli borçları arasındadır(Çelik,2007:146). Kaplan(2003:3); koruma ve gözetme borcu ile korunan hukuki değerlerin, özellikle işçinin canı ve hayatı, ruhi ve fiziki vücut bütünlüğü, malları üzerindeki mülkiyet hakkı, şahsi, cinsi ve mesleki şerefi, işletmedeki yeri ve itibarı, özel hayatı, düşüncelerini açıklama hürriyeti ile sendikalara üye olabilme serbestliğini sıralamıştır.

Bunun yanı sıra; işverenin işçiyi koruma borcunun kapsamına hangi hususların girdiğini önceden sınırlı bir şekilde belirlemek mümkün değildir. Bu nedenle, yalnızca iş mevzuatında öngörülmüş bulunan önlemlerin alınması yeterli değildir. Ayrıca mevzuatta yer almasa dahi bilimsel ve teknik ilerlemelerin gerektirdiği daha uygun görülen tüm güvenlik önlemlerinin iş yerinde alınması zorunludur. İşverenin yükümlülüğü güvenlik önlemlerinin alınması ile sınırlı değildir. Alınan önlemlerin uygulanmasını denetlemek, izlemek ve işçileri bu konuda eğitmek de işverenin yükümlülüğündedir. İşverenin bu yükümlülüğünü ihlal etmesi durumunda, idari ve cezai yaptırımlar devreye girebilecek, işçinin zarar görmesi halinde ise işçi veya hak sahipleri maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir(Süzek,1996:313-314).

Gözetme borcu, işverenin hizmet sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini korumak, onun çıkarları doğrultusunda gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek zarar verici davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşur(Ulus,1990:195).

İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tedbirleri alarak, güvenli bir işyeri ortamı sağlama yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülükler 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77-89'ncu maddelerinde belirtilmektedir (Demirbilek ve Çakır,2008:174).

İş Kanunu'nun 77. maddesinde "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." Kanunun devamında; "işverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar." İfadesi yer almaktadır. Kanunda görüldüğü gibi, işverenin işçiye karşı sorumlulukları arasında işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü yer almaktadır.

Gözetme borcu, iş sözleşmesiyle fikri ve bedeni olarak doğrudan kendi şahsını taahhüt altına sokması nedeniyle işçinin güvenliğini sağlamaya yönelik, hukuken netice borcu mahiyetinde, işverene düşen genel güvenlik borcu olarak da değerlendirilebilmektedir(Mollamahmutoğlu,2005:424).

İşveren işçiyi gözetme borcu gereği, iş ilişkisi çerçevesinde onu korumak ve gözetmekle yükümlü bulunmaktadır. Bir diğer ifadeyle işveren, somut iş ile bağdaşmayan ve işçinin kişiliğine yönelik tüm saldırıları bertaraf etmekle yükümlü bulunmaktadır(Ertürk,2002:87). İşveren işçiye gözetme borcunu yerine getirirken iyi niyet kurallarından hareket ederek yüklendiği bu sorumluluğun çerçevesini belirlemek, bu konudaki akdi ve kanuni sorumluluklarını, hukukun genel kurallarına uygun bir şekilde yerine getirmek zorundadır(Taştan,2008:16).

1.3.2.3. Eşit Davranma Borcu

Anayasa'da düzenlenen eşitlik ilkesi, İş Hukukunda işverenin işçilerine eşit davranma borcu altında olması şeklinde görülmektedir. İş Hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesi, keyfi olarak bir işçi veya işçi grubunun kasıtlı olarak diğerleri arasında durumunun kötüleştirilmesini yasaklamaktadır(Ertürk,2002:100).

Ancak Sevimli(2006:45)'nin belirttiği, işveren gibi "aynı işyerine mensup bir işçi topluluğuna dahil ve iş sözleşmeleri hali hazırda devam etmekte olan işçilerine, onların tümünü ilgilendiren konularda eşit davranma yükümlülüğü altındadır"(Keser, 2007:58). Örneğin; işveren hiçbir meşru neden göstermeksizin bir kısım işçileri üst aramasından muaf tutuyorsa eşit davranma borcuna aykırı hareket ediyor demektir.

Şayet belirli bir bölümde yaşanan bir hırsızlık olayı söz konusuysa işveren eşit davranmak zorunda değildir. İşveren aynı zamanda iş dağıtımında da (fazla mesai, gece çalışmaları, postalar halinde çalışma vb.) aynı nitelikteki işçiler arasında ayırım yapmaması gerekir(Taşkent,1981:84).

4857 sayılı yasa eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda göre bir yanda işverenin genel anlamda eşit davranma yükümlülüğünün varlığını korurken, öte yanda bazı ayırımcılık yasakları özel olarak düzenlenmiş, böylece eşit işlem ilkesi iş hukukunda katmanlı bir yapıya kavuşmuştur(Süzek,2005:362-363).

Eşitlik ilkesi; 4857 sayılı yasanın 5. maddesinde yer almaktadır. Kanuna göre; “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” ve kanun maddesinin devamında “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” İfadeleri yer almaktadır.

Görüldüğü gibi; 5. maddesinin 1. fıkrasında; genel anlamda; dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırımcılık yasağı hükme bağlanmaktadır. Aynı hükmün 2. fıkrasında sözleşme türü nedeniyle ayırımcılık yapılması, 3. fıkrasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayırımcılık yasaklanmaktadır. 5. maddenin 2. fıkrasında getirilen sözleşme türü nedeniyle ayırımcılık, Kanunun 12. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri, 13. maddesinde kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmeleri bakımından daha ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir(Yenisey,2006:65).

Kanunda yer alan eşitlik ilkesinin gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan bazı koşullar bulunmaktadır;

- İş yerinin aynı olması

- İş yerinde topluluk bulunması
- Kolektif uygulamada bulunulması
- Zamanda birlik
- Bir hukuki ilişkinin bulunması

Eşit davranma ilkesinin uygulandığı alanlar ise şöyle sıralanmaktadır;

- İşçinin işe alınması
- İşverenin yönetim hakkı
- Ücretler
- İşverenin isteğine bağlı edimler
- Temel hakların kullanılması
- İş sözleşmesinin feshi(Akın,2008:1-5).

1.4. İş İlişkisinin Sona Ermesi

İşçi ve işveren arasındaki hukuki ilişkinin kaynağını oluşturan iş sözleşmesi, sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme niteliğindedir. Fakat sürekli borç niteliği taşıması, iş sözleşmesinin sonsuza kadar devam edeceği anlamına gelmemektedir (Ulucan,2003:104). Her sözleşme gibi, iş sözleşmesi de çeşitli biçimlerde sona ermektedir. İş sözleşmesini sona erdiren haller(Bayramoğlu,2005:84) şöyle ifade edilmektedir:

- Ölüm
- Belirli sürenin sona ermesi
- Fesih
- Tarafların anlaşması

Bunlar genel olarak iş sözleşmesinin sona erme halleri, iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin süreli feshi ve iş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin iş sözleşmesinin süreli feshi olarak sıralanmıştır.

1.4.1. Genel Olarak İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri

Kanunlara göre iş ilişkisi hizmet sözleşmesini gündeme getirmektedir. Hizmet sözleşmesi; halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme" olarak tanımlanmaktadır(Gök,2007:5). Anayasa Mahkemesi'nin 26-27.09.1967 gün, 336/29 sayılı kararında ise hizmet sözleşmesi şu şekilde tanımlanmıştır: "Bir kimsenin ücret karşılığında, belirli ya da belirsiz bir süre için hizmet görmeyi, hizmetini iş sahibinin emrinde bulundurmaya ve iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstüne almasıdır"(Çalık,2005:19).

Hizmet sözleşmesi, işçi ve işveren tarafından süresi önceden belirlenerek belirli süreli hizmet sözleşmesi veya herhangi bir süre belirlenmeksizin belirsiz süreli biçiminde yapılabilir. Hizmet sözleşmesi sürekli borç ilişkisine dayanmaktadır. Bu süreklilik, taraflar arasında yapılan hizmet sözleşmesi belirsiz süreli olarak yapılsa bile ebediyen devam edeceği anlamına gelmez. Hizmet sözleşmesi de diğer sözleşmeler gibi çeşitli biçimlerde sona erebilmektedir. Sözleşmenin sona erme nedenleri olarak; işçinin ölümü, belirli sürenin bitimi, anlaşmayla sona erme, butlan ve iptal edilebilirlik ve fesih yoluyla sona erme sayılmaktadır.

1.4.1.1. İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Ermesi

Borçlar Kanunu madde 347'nin 1. fıkrasında "Hizmet Akdi, işçinin ölümü ile hitam bulunur." ifadesi yer almaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesi işçi ölümü ile başka bir neden gerekmeksizin kanundan ötürü, kendinden sona ermektedir(Narmanlıoğlu, 1988:253). İş sözleşmesinin işçinin ölümü nedeni ile sona ermesinde; iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak yapılmasında bir fark bulunmamaktadır(Civelek,2007:13).

İş sözleşmesi, genellikle işçinin kişiliği ve özelliği göz önüne alınarak düzenlenmektedir. Buna karşın işverenin kişiliği, kural olarak, dikkate alınmadığı için işverenin ölümü halinde iş sözleşmesi sona ermez. Ancak işverenin kişiliğinin istisnai olarak dikkate alındığı durumlarda işverenin ölümü halinde de iş sözleşmesi sona erer(Bayramoğlu,2005:85). Buna örnek olarak; Borçlar Kanunu 342/2'de bir hasta bakıcının hastaya bakmak üzere yapmış olduğu iş sözleşmesi hastanın yani

işverenin ölmesi üzerine iş sözleşmesi işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulduğu için sona ermektedir(Civelek,2007:13).

1.4.1.2. Belirli Sürenin Bitimiyle Sona Ermesi

İş Kanunu madde 11' e göre; "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir."

Bu kanuna göre; belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların varlığı halinde kurulabilen belirli süreli iş sözleşmeleri, bu sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona ermektedir(Bayramoğlu,2005:85).

Borçlar Kanunu 338. madde' ye göre ise; "Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça, feshi ihbara hacet olmaksızın bu müadenin müruriyle akit nihayet bulur". Yasadan anlaşılacağı gibi; iş sözleşmesinin tarafları, belirli süreli bir iş sözleşmesi yapmak için süreyi tam ve açık bir şekilde belirlemek zorundadırlar veya böyle bir süre işle güdülen amaçtan çıkarılmalıdır(Ulucan,2003:103).

1.4.1.3. Anlaşmayla Sona Ermesi

Anayasa'nın 48. maddesi, Borçlar Kanunu'nun 19/1. maddesinde kaynağını bulan, İş sözleşmesinin özgürlüğünün bir sonucu olarak, işçi ve işveren yapacakları bir anlaşmayla, daha önce kurdukları iş sözleşmesini kural olarak her zaman sona erdirebilirler. Sözleşmeyi sona erdirme anlaşmasına "ikale (bozma) sözleşmesi" denilmektedir(Günay,2009:5). İş sözleşmesi hangi türde yapılmış olursa olsun, tarafların anlaşması ile her zaman sona erdirilebilir. Bu anlaşma açık veya örtülü olabilir(Bayramoğlu,2005:85). İş sözleşmesi belirli veya belirsiz süreli olması fark etmeksizin, tarafların karşılıklı olarak anlaşması ile sona erebilmektedir. Tarafların anlaşması ile iş sözleşmesinin sona ermesi fesihten farklıdır. Fesih taraflardan birinin tek taraflı olarak irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdiren bozucu yenilik doğuran bir hakken, tarafların anlaşması; iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun iradelerinin

birleşmesi ile meydana gelir ve fesihle sona eren iş sözleşmesinin doğurduğu hukuki sonuçlar, tarafların anlaşması ile sona eren iş sözleşmesinde söz konusu olmaz(Süzek,2005:394).

Taraflar, bir sözleşmenin konusunu ve içeriğini ahlaka, emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olmamak şartı ile diledikleri gibi serbestçe tayin etme hakları bulunmaktadır. Bu nedenle sözleşmesinin tarafları sözleşmesiyle içine girdikleri hukuki ilişkiyi yine anlaşarak ortadan kaldırmaları mümkündür. İkale olarak adlandırılan bu sözleşme yasalarımızda açıkça düzenlenmese de bir sözleşme niteliği taşıması nedeniyle, yapılması, kapsam ve niteliğinin belirlenmesi anlamında borçlar hukukunun genel ilkelerine bağlıdır. Borçlar Kanunu'nda ikale ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak tarafların iradelerinin birleştiği sözleşmelerin içeriğini belirleme özgürlükler de bulunduğundan Anayasa'nın 48. maddesinde "Herkes, dilediği alanda çalışma sözleşme hürriyetlerine sahiptir..." denilmektedir. mevcut sözleşmenin ortadan kaldırılması için başka bir sözleşme yapılması mümkündür. İki taraflı hukuki işlem olan sözleşme fesih ile sona erdirilebileceği gibi, karşılıklı anlaşma ile de ortadan kaldırılabilir. Borç ilişkisinden doğan tüm borçların hepsi yerine getirilmeden tarafların borç ilişkisini sonlandırmak için anlaşmaları bozma iradesini ortaya koymaları sonucunda gerçekleşebilir(Günay,2009:7).

1.4.1.4. Butlan ve İptal Edilebilirlik Nedeniyle Sona Ermesi

Hizmet sözleşmesinin özel bir hukuk sözleşmesi olması nedeniyle, sözleşmeyi sona erdiren Borçlar Hukukunun mutlak butlana veya iptal edilebilirlik nedenlerinden biri ile sona ermesi mümkündür. Hizmet sözleşmesinin taraflarının fiil ehliyetine sahip olmaması, konusunun emredici hukuk kurallarına, genel ahlaka, kişilik haklarına ve kamu düzenine aykırı olması, imkânsız olması, muvazaa ihtiva etmesi ve hizmet sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı olması durumlarında hizmet sözleşmesinin geçersizliği söz konusu olabilecektir(Günay,1998:291).

Hizmet sözleşmesinin hata, hile, ikrah ve gabin sebepleri ile de iptal edilebilirliği söz konusu olmaktadır. Taraf iradesini sakatlayan belirtilen sebeplerden birinin varlığı durumunda hizmet sözleşmesinin iptal edilebilirliği söz konusudur.

Hukukumuzda hatanın belirli bir tanımı olmamasına rağmen; gerçek hakkında farkında olmadan doğru düşünceye sahip olmamak şeklinde geniş anlamda tanımlanan hata, gerçeğe yönelik bilgisizliği de içermektedir. Sözleşmenin taraflarca zorunlu addedilen unsurlarından biri üzerinde hata yapılması sözleşmenin iptaline imkan veren bir irade sakatlaması olarak ifade edilmektedir (Mollamahmutoğlu, 2008:313). İş sözleşmesinin iptal nedenlerinden bir diğeri olan hile; Borçlar Kanunu 20-31. maddeler de hükme bağlanmıştır. Hile bir kimseyi kasten hataya düşürülmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bir kimseyi herhangi bir hukuki muameleyi yapmaya sevk etmek için onda yanlış kanı uyandıran davranışı da hile olarak tanımlamak mümkündür(Civelek,2007:59).

İkrah ise; Borçlar Kanunu 29-31. maddelerinde açıklanmış; rızayı sakatlayan hallerden birisi olup, sözleşmeye taraf olan kimsenin iradesini bir korku sonucunda beyan etmeğe mecbur edilmesidir(Bozer,1970:61). İkrah ile taraflardan birinin korkutularak hukuki işlem yapmaya zorlanması söz konusu olmaktadır, maddi zorlamalar ikrah (korkutma) dışında sayılmaktadır(Tekinay vd, 449).

Borçlar Kanunu 21.maddesinde düzenlenmiş olan gabinin ise; iki temel unsuru vardır. Bu unsurlardan ilki; ivazlar arasında aşırı nispetsizlik bulunması, diğeri ise sözleşmenin tarafın, darda bulunmasından, saflığından, tecrübesizliğinden, bilgisizliğinden yararlanarak yapılmasından oluşturulur (Mollamahmutoğlu, 2008:63).

1.4.1.5. Fesih Yoluyla Sona Ermesi

Hizmet sözleşmesinin tarafından birinden karşı tarafın kabulüne bağlı olmaksızın geleceğe dönük olarak sözleşmenin sona erdirilmesine hizmet sözleşmesinin feshi denilmektedir(Gök,2007:12). Başka bir ifade ile taraflardan birinin akdi sona erdiren irade beyanına fesih bildirimi adı verilmektedir. Borçlar Kanununda olduğu gibi İş Kanunu'na göre de, süresi belirsiz akitlerde taraflardan biri diğeri tarafa bir süre vererek hiçbir neden göstermeden fesih bildiriminde bulunabileceği gibi, süresi belirli veya belirsiz olan akitlerde haklı bir nedenin varlığı halinde süre vermeksizin fesih bildiriminde de bulunabilir(Çelik,1996:137-138). Fesih hakkı diğeri tarafın kabulüne bağlı olmayan bir irade beyanıdır. Daha açık bir ifade ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin irade beyanının karşı tarafa

bildirilmesi yeterli olup, beyanın geçerliliği karşı tarafın kabulüne bağlı değildir(Eyrenci vd.,2004:125)

Hizmet sözleşmesinin feshinde usule ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinde fesihle riayet edilecek usul düzenlenmiştir. Bu hükme göre; işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır(Akyiğit,2006:778). Ancak aynı maddenin ikinci fıkrasında da; hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması koşulu, ispat koşulu olup geçerlilik koşulu değildir(Çelik,1996:145). İş Kanunu'nun 109. maddesinde ise fesih bildiriminin yazılı şekilde ve imza karşılığında yapılması gerektiği yer almaktadır. Bildirimi alan kişinin imza atmaktan kaçınması halinde bu durum bir tutanakla tespit edilir. Ayrıca 7201 sayılı Tebligat Kanununun kapsamına giren tebligatların, anılan kanunun hükümlerine göre yapılması gerekmektedir(Akyiğit,2003:168)

İş sözleşmesinin fesih bildirimi ile sona erdirilmesi derhal fesih ve süreli fesih olmak üzere iki farklı şekilde gerçekleştirilir(Çelik, 2006:5). Süreli fesih, İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddelerinde düzenlenirken; haklı nedenle fesih, aynı kanunun 24. maddesinde işçi için, 25. maddesinde ise işveren için düzenlenmiştir(Çomoğlu,2008:5).

Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli bir süreye riayet etmek kaydıyla bu sürenin bitiminde sona erdiren tek taraflı irade beyanıdır. Sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulan bu hak, esas olarak kişi özgürlüğünü koruma düşüncesine dayanmaktadır. Tarafların süresi belirli olmayan bir sözleşmeye sınırsız bir süre için bağlı kalmaları kişi özgürlüğü ilkesi ile bağdaşmaz. Taraflar iş sözleşmesini yaparken belirli bir süre öngörmemekle, bu sözleşmeden her zaman tek taraflı cayabilme iradesine sahip olduklarını ve bu hakkı saklı tuttuklarını zımnen ifade etmektedir. Bu nedenle süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin mahiyetinden doğan, bu sözleşmelere özgü bir fesih türü olarak kabul edilmektedir(Mollamahmutoğlu,2005:521–522). Başka bir ifade ile süreli fesih hakkı taraflara, belirsiz süreli iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanı ile asgari sınırı yasalarca belirtilmiş olan bildirim sürelerinin bitiminde sona erdirme yetkisi veren

yenilik doğuran bir haktır(Süzek,2006:400). Süreli fesih, işçi için gereken kişisel özgürlüğü sağlaması yanında, işveren açısından gerekli olan optimum işgücü devrini sağlaması nedeniyle oldukça önemli bir hak olarak taraflara tanınmıştır (Mollamahmutoğlu,2005:523-524.).

1.4.2. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin Süreli Feshi

Uluslararası dayanağını Türkiye'nin de 09.06.1994 yılında imzaladığı 158 sayılı ILO sözleşmesi ve 166 sayılı tavsiye kararından alan 'İş Güvencesi' kavramı mevzuatımıza önce 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu daha sonrasında ise 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve belirsiz iş sözleşmesiyle çalışanlar güvence kapsamındadırlar. İş güvencesi kapsamında olan bu işçilerin iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilirken geçerli bir nedene dayandırma zorunluluğu ortaya çıkmıştır(Çomoğlu,2008:19).

1.4.2.1. İşverenin Feshi Geçerli Bir Sebebe Dayandırma Zorunluluğu

İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrasına göre, "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. " Kanundan da anlaşılabacağı üzere iş sözleşmesini fesih geçerli bir nedene dayandırmak zorundadır.

Bu zorunluluk iş güvencesi kapsamında olan işçiler için geçerlidir. İş güvencesinde ise temel amaç, iş sözleşmesinin feshinde keyfiliği önlemek olduğuna göre, fesihte gösterilen geçerli nedenin gerçeklere dayanan, kanıtlanabilir ve objektif olması özelliğini sağlayan unsurları içerisinde barındırması gerekir. Bu nedenle de İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde "Feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir" denilmiştir. Ancak işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde iddiasını ispatla yükümlü tutulmuştur(Ertürk, 2006:265).

1.4.2.2. Feshin Yazılı Yapılması Kuralı

İş Kanunu'nun 19. maddesinde fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmektedir. Bu kanuna göre, iş güvencesi kapsamında bir işçinin belirsiz süreli sözleşmesini fesheden bir işverenin, fesih bildirimini yazılı yapma zorunluluğu bulunmaktadır(Kara,2006:61). Yazılı bildirim şartı sadece geçerli sebeplerin olması durumunda değil, İş Kanunu'nun işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25. maddesinde belirtilen bütün haller için söz konusudur. 25. maddede yer alan, sağlık sorunları, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ile zorlayıcı hallerin hepsi fesihte yazılılık koşuluna uymayı gerektirmektedir (Mollamahmutoğlu,2005:583).

1.4.2.3. Feshin Sebebinin Açık Ve Kesin Olarak Belirtilmesi

İş Kanunu'nun 19. maddesinde fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması yanı sıra fesih nedenini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunluluğu belirtilmiştir. Aynı Kanun'un 21. maddesinde de fesihte neden gösterilememesi veya gösterilen nedenin geçerli olmaması halinde işçinin dava açabileceği belirtilerek, söz konusu şart açıkça vurgulanmıştır(Çomoğlu,2008:79).

1.4.2.4. İşçinin Savunmasının Alınması

İş Kanunu'nun 19. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, işçinin hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan, bir işçinin iş sözleşmesi, o işçinin davranışları veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyecektir(Çankaya vd., 2005:405-406). Bu nedenle işçinin savunmasının alınması gerekmektedir. İşverenin, işçiyi, savunmasını almak için davet etmesi gerekir. İşveren bu daveti elden vereceği veya taahhütlü olarak göndereceği bir mektupla yapabileceği gibi, noter aracılığı ile de yaptırabilir. İşverenin, davet yazısında, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili işten çıkarma nedenini açık ve kesin bir şekilde bildirmesi ve belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı veya hazır bulunduğu halde savunmasını vermediği takdirde savunma yapmaktan vazgeçmiş sayılacağını belirtmesi gerekir. Ayrıca işveren, işçiye savunmasını vermesi için uygun bir süre tanımalıdır(Güven - Aydın,2004:128).

İşçi savunmanın yazılı olması gibi bir zorunluluk bulunmaması ile birlikte prosedürün kanuna uygun bir şekilde yapıldığını ispatlamak için işçinin savunmasının yazılı olarak alınmalıdır. İşçinin savunmasını vermek için belirtilen

gün ve saatte gelmemesi veya gelip de savunmasını yapmaması halinde bu durum İş Kanunu'nun 109. maddesi uyarınca bir tutanakla tespit edilmelidir. İş Kanunu'nun 25. maddesinin ikinci bendinde sayılan haklı nedenle fesih hallerinde ise savunma alınması zorunluluğu yoktur(Demir,2006:480).

1.4.3. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçinin İş Sözleşmesinin Süreli Feshi

İş güvencesi hükümlerinden yararlananların kapsamını belirleyen hükümde, otuz işçiden daha az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin, altı aydan daha az kıdemi bulunan işçilerin, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekillerinin genel müdürler ve işletmenin bütünüyle ilgili imza yetkisine haiz genel müdür yardımcılarının, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların ve iş sözleşmesi ile çalışmayanların iş güvencesiyle ilgili kanun hükümlerinden yararlanamayacakları İş Kanunu'nun 18. maddesinde açıkça düzenlenmiştir(Çelik,2006:24).

İş güvencesi hükümlerinin dışında yer alan işçilerin iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen işverenin, İş Kanunu'nun 17. maddesinde yer alan bildirim süresine uyması ya da bildirim süresine ilişkin ücreti işçiye peşin olarak ödemesi gerekir. İşverenin bu kurallara aykırı olarak fesih işlemini gerçekleştirmesi halinde, fesih işlemi usulsüz sayılır ve işveren bu usulsüz işlemin hukuki sonuçlarından sorumlu olur(Güven ve Aydın, 2004:135). Bu kapsamda yer alan işçilerin iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmasına ve işçinin savunmasını almasına gerek bulunmamaktadır(Çankaya vd.,2005:103)

1.4.4. Derhal Fesih Yoluyla Sona Erme

İş sözleşmesinin derhal feshi, İ.K.'nın 24. ve 25. maddelerinde düzenlenmiştir. İ.K.'nın 24. maddesi işçinin “haklı nedenle”; 25. maddesi ise işverenin “haklı nedenle” derhal fesih haklarını düzenlemiştir. Bu hükümlere göre işçi ya da işveren belirli süreli iş sözleşmesini süre bitimini beklemeden önce, belirsiz süreli iş sözleşmesini de bildirim süresini beklemezsizin feshedebileceklerdir. İ.K.'nda haklı nedenle fesih hakkının hukuki temeli belirtilmemiş ancak taraflara haklı nedenle fesih hakkını tanıyan haller İ.K.'nın 24. ve 25. maddelerinde “sağlık sebepleri”, “ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan

haller ve benzerleri” ile “zorlayıcı sebepler”, “işçinin gözaltına alınması ve tutuklanması” bentleri altında sayılmıştır.

İş sözleşmesinin süresi belirli ya da belirsiz olsun, kanunda gösterilen nedenlerden birinin gerçekleşmesi halinde işçi ya da işveren buna dayanarak sözleşmeyi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin derhal feshedebilir. Ancak, sözleşmeyi fesheden taraf karşı tarafa fesih nedenini bildirmişse bu nedenle bağlıdır, daha sonra sözleşmeyi, haklı neden niteliğinde de olsa, başka bir nedenle feshettiğini öne süremez. Yani haklı nedene dayanan taraf dayandığı sebep ile yargılama aşamasında da bağlıdır(Çelik,2003:212).

Derhal fesih hakkı, haklı neden olarak nitelenen olay veya durum ortaya çıktığında doğar. Ancak bu nedenin ortaya çıkması sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmez. Fesih hakkına sahip olan tarafın bu hakkını belirli bir süre içinde kullanması gerekir. İş sözleşmesini sona erdirmek isteyen tarafın bu isteğini makul bir süre içerisinde karşı tarafa bildirmesi dürüstlük kuralının bir gereğidir(Akyıldız ve Korkmaz,2010:65). İş Kanunu’na göre fesih işleminin ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanılarak yapılması halinde, fesih hakkına sahip olan tarafın, bu hakkını, haklı fesih nedenini öğrendiği tarihten itibaren altı iş günü ve her halükarda fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içinde kullanması gerekir. İşçinin olayda maddi çıkar sağladığı durumlarda ise bir yıllık süre uygulanmaz. (İ.K. m.26/1) Bu süreler öğretide ve uygulamada hak düşürücü süre olarak kabul edilir. Fesih hakkının yukarıda belirtilen süreler içinde kullanılmaması halinde işçi affedilmiş sayılır(Çelik, 2006:8).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN ÇIKARMA KAVRAMI, İŞTEN ÇIKARMA NEDENLERİ VE İŞVERENLERİN ROLÜ

Mathis ve Jackson (2000:93) Gönülsüz personel devrini, personelin işten atılması başka bir deyişle işten çıkarılması şeklinde tanımlamaktadır(Eren,2007:17). Çıkarma biçiminde görülecek olan bir işten ayrılma, işyerinin personelden beklediği verimi alamaması, ya da işyerindeki tavır ve davranışlardan memnun olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Uygulamada her işletme bu konuda kendi ülkesinin iş hukukunda var olan hükümlere bağlı durumdadır. Ülkemizde de, gerek işçinin işten ayrılması, gerekse işverenin işçiye işten çıkarması doğrudan iş yasasının bu konulardaki hükümlerine bağlıdır(Kaynak,1996:40). İşten çıkarma işçiden kaynaklanan nedenlerle, işverenden yani işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle ve ekonomik nedenlerle oluşmaktadır. İşten çıkartılmada karar ise işverene aittir(Çakır,2001: 177).

2.1. İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle İşten Çıkarma

İş Kanunu'nun işçiye iş güvencesi sağlayan hükümlerinden yararlanabilmek için, her şeyden önce kişinin iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi olması gerekir. Bu bakımdan, kamu görevlisi statüsü verilen ve kendi özel kanunlarında işçi olmadıkları vurgulanan sözleşmeli personelin işten çıkartılmasında, İş Kanunu hükümlerinin uygulanması söz konusu değildir(Taşkent,2003:116). İşçi statüsüne sahip olanların da iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için bir takım koşullara sahip olması gerekir. İş güvencesi kapsamına giren iş ilişkilerine esas olarak, İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uygulanır(Süzek,2005:436).

İşten çıkarma için, 4857 sayılı yasanın 18. maddesinde belirtilen “geçerli sebep” geniş kapsamlı bir kavram olduğu için yasa gerekçesinde kavrama objektif ölçülere uygun bir içerik kazandırılmaya çalışılmıştır(Özmen,2003:52-53).

İşçi ve işveren ilişkilerinin İş Kanunu'nda da belirtilmiş olan bazı temel özellikleri bulunmaktadır. İş Kanunu'nda yer aldığı gibi, işçinin uyması gereken ve uymadığı takdirde işten çıkartılmasına neden olan bazı davranışlar ve yetersizlikler bulunmaktadır. İşçiye ilişkin geçerli fesih sebepleri yasanın ilgili maddesinde işçinin

yetersizliğinden kaynaklanan sebepler ve işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler olarak ikiye ayrılmıştır. Aşağıdaki bölümlerde her iki sebebe ilişkin İşçinin mesleki yetersizliği, fiziki yetersizliği, hastalığı, yaşlılığı gibi sıralanabilecek yetersizliklerin yanı sıra işçi davranışlarından kaynaklı sebeplerde yer almaktadır. Bu davranışlarda bağımlılıktan söz edilir. Her ne kadar yasada açıkça belirtilmemişse de “bağımlılık” kavramı hizmet sözleşmesinin en önemli kavramlarından biridir(Zeytinoğlu,1998:97). İşçinin işe devamsızlığı, geç gelmesi, verilen işi yerine getirmemesi, işverenin malına zarar vermesi, işvereni yanıltması, geçimsizliği, işçinin alkol, sigara talimatlarına ve hukuka aykırı şekilde kullanması, bilişim teknolojilerini işverenin talimatlarına ve hukuka aykırı şekilde kullanması, işçinin hırsızlık, zimmete para geçirmek gibi yüz kızartıcı suçlar işlemesi, işten çıkarılma nedenleri arasında sıralanmaktadır.

Ancak, İşçinin davranışlarından kaynaklanan bir neden tek başına iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi için yeterli değildir. Söz konusu nedenin iş görme edimini veya işyerinin işleyişini olumsuz yönde etkilemesi de gerekmektedir. Madde gerekçesinde de belirtildiği gibi, işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açtıkları takdirde geçerli neden olarak feshe yol açabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz olarak değerlendirilebilecek bir davranışı, sosyal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli neden sayılmayacaktır(Güzel,2004:34).

2.1.1. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebeplerle İşten Çıkarma

4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesine göre; “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” Görüldüğü gibi, işçi yeterliliği ve davranışları işçinin işten çıkartılmasında önemli yer tutmaktadır.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler, işçinin işin gerektirdiği şekilde yapılmasında yeterli olamamasından kaynaklanan sebepler olup, belirleyici olan husus, işçinin yeteneklerinin ve özelliklerinin iş sözleşmesi ile üstlendiği işin

yapılışını olanaksız kılmasıdır(Mollamahmutoğlu,2005:574-575). İşçinin iş sürecinde gözlenen performansı ile işin sonucuna bağlı ölçülen verimliliğine dayalı olarak yetersiz kaldığının belirlenmesi durumunda, işçinin yetersizliğinden doğan geçerli sebeplerden söz edilebilir. Ancak performans gözlemi ile verimlilik ölçümünün nasıl yapılacağı, hangi ölçütlere göre değerlendirileceği önem taşır(Uçum,2003:140).

Kanunda “yeterlilik” kavramı konusunda kesin çizgiler bulunmamaktadır. Kanun’un gerekçesinde “yetersizlik” hallerine ilişkin örnekler verilmiştir. Bu alanda yaşanan boşluk ve “yeterlilik” kavramının hangi hallerde iş ilişkisinin feshine etki edebileceği, uygulama ve Yargıtay Kararıyla belli kriterlere bağlanmaya çalışılmıştır. Kanun gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih nedenleri kabul edileceği örneklerle gösterilmiştir. Bunlar ise;

- Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma,
- Gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma,
- İşe yoğunlaşmasının giderek azalması,
- İşe yatkın olmama,
- Öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği,
- Sık sık hastalanma,
- Çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık,
- Uyum yetersizliği,
- İşyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir(Kar,2009: 345).

İfade edilen yetersizliklere ilişkin sebeple fesih yapılabilmesi için, kural olarak işçiye bunu telafi edebileceği makul süre tanınması; davranışı tekrarlaması halinde uyarılması ve buna rağmen davranışın tekrar edilmiş olması gereklidir. Kanunda öngörülmeven bu koşullar, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)’nun 166 sayılı Tavsiyesi’nde ve Karşılaştırmalı Hukukta kanun ve yargı kararlarında yer almaktadır(Mollamahmutoğlu,2005:577).

2.1.1.1. İşçinin Mesleki Yetersizliği

Mesleki yetersizlik, kural olarak, geçerli fesih sebebidir. Kanunda da belirtildiği gibi, işçinin aynı ve benzer işi görenlerden daha az verimle çalışması geçerli fesih sebebidir. İşçinin verimsizliğinde kusurlu olması aranmaz. Verimsizlik kusura dayanabileceği gibi kusur olmadan da ortaya çıkabilmektedir (Ekmekçi, 2003:102). Ülkemizde, artık Avrupa Birliği standartlarını yakalamak için çeşitli firma ve şirketlerin işçilerin eğitim durumlarını dikkate almaktadır. İşçinin asgari eğitim şartını yerine getirmediği için geçerli sebeple sözleşmesi feshedilebilmektedir. İşçinin yapacağı işin gerektirdiği niteliklere veya eğitime ya da diplomaya sahip olması da yeterli olmayıp, çalışmasında bu niteliklere uygun verimi ve performansı da göstermesi gerekir(Süzek,2005:573).

Verimin değerlendirilmesinde, ekip çalışması, değişime uyum, iletişim ve etkileme yeteneği, iş kalitesi, iş yönetimi ve planlama, karar alma, kişisel gelişim, sorun çözme ve inisiyatif kullanma, mesleki ve teknik uzmanlık, müşteri memnuniyeti gibi unsurlardan sıralanmaktadır(Ekmekçi, 2003:101). İşçinin verimliliğinin ölçülmesinin zaman ve üretim miktarı açısından da değerlendirmek mümkündür. Buna göre, işin en iyi ve doğru biçimde yapılması, en az tüketim ve en düşük maliyet, en düşük israf gibi kriterlerle yapılması anlamını taşır(Demircioğlu,2003:92).

İşçinin yeterliliği veya davranışları yüzünden geçerli fesih yaptıklarını kanıtlamak için bir diğer faktör ise performans değerlendirmesidir. İşçinin iş sürecinde harcadığı ve işin üretimine kattığı emeğin kalitesi ve düzeyi, işçinin performansını oluşturur. Performans, iş sürecinde yer alan emeğin bir boyutu; verimlilik ise, birim zamanda harcanan emeğin sonucudur. Buna göre, performansı yüksek olan işçinin verimlilik düzeyinin de yüksek olması beklenir. Ancak performans düzeyi esas olarak işçiye bağlı olduğu halde verimlilik düzeyi tek başına işçinin belirlediği bir sonuç değildir. Diğer deyişle, verimlilikte işverenin iş organizasyonu da, işçinin performansı kadar etkilidir. İşçinin performansı yüksek olsa da, eğer bu performansa uygun verimlilik sağlayacak çalışma koşulları, makine donanımı, teknoloji kullanımı, işçinin doğru işte çalıştırılması gibi faktörler olumsuz

ise verimlilik düşük olacaktır. Bu sebeple performans ve verimliliğin tek başına işçiye dayalı ölçümlenmesi her zaman adil sonuçlar vermeyecektir(Uçum,2003:146).

2.1.1.2. İşçinin Fiziki Yetersizliği

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I. b maddesine göre; "İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda" iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. İşçinin fiziki yetersizliği kapsamında en önemli neden uzun süren hastalık ve sık sık rapor alınmasıdır. Kanuna göre, işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. İşçinin sık sık hastalanması veya uzun süreli rapor kullanımı, çalışamaz duruma gelmesi ve devamlı yenileyen bir hastalığının olması, fiziki yetersizlikten kaynaklanan fesih için geçerli sebeplerdir(Ekonomi, 2003:9).

2.1.1.3. İşçinin Hastalığı

İşçinin iyileşme umudu olmayan AIDS, kanser veya uzun süreli ruhsal hastalıklar ile sık sık tekrarlama durumu söz konusu olan migren, astım, sara gibi hastalıkların, işlerin kısmen veya tamamen aksamasına veya iş akışının bozulmasına yol açması söz konusu olduğunda, yetersizlikten kaynaklanan fesih gerçekleştirilebilir. Sakatlığı sebebiyle verimsiz çalışan ve iş akışını olumsuz etkileyen çalışanlar için de yetersizlikten kaynaklanan fesih geçerlidir(Mess, 2005:5).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesine göre sağlık sebepleri, iş sözleşmesinin feshine neden olmaktadır. 25. maddeye göre; "İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi." , "İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda" , işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar.

2.1.1.4. İşçinin Yaşlılığı

Belli bir yaş sınırına gelmiş olma ve yaşlılık aylığına hak kazanmış bulunma tek başına geçerli fesih sebebi değildir. İşçinin belirli bir yaşa gelmiş olması iş görme borcunu gerektiği biçimde ifa edememesi ve özellikle aynı ve daha ileri yaştakilere nazaran iş görmeye yetersiz kalması, yoğun çalışamaması, gücünde azalma meydana gelmesi fesih için geçerli sebep teşkil edebilecektir(Ekonomi,2003:9)

Emeklilik yaşının gelmiş olması, işçinin yetersiz olduğu anlamına gelmez. Ülkemizde genç yaştaki insanların emeklilik hakkı kazandığı da bilindiğine göre bunu bir geçerli neden olarak görmek uygun değildir(Bilgili,2004:74). Yaşlılığın etkisi kişiden kişiye göre değişir. Kimi daha genç yaşlarda iken iş yapamaz hale gelirken kimi ilerleyen yaşlarında da verimle çalışabilmektedir. Dolayısıyla, iş güvencesi hükümleri kapsamında olan ve emekliliğe hak kazandığı halde emeklilik talebinde bulunmayan işçinin, emeklilik hakkını kazanmış olması gerekçe gösterilerek işverence işten çıkartılması geçerli sayılmayacaktır. İş güvencesi kapsamında olmayan işçinin işveren tarafından resen emekliye sevk edilmesini de Yargıtay iş sözleşmesinin işverence feshi olarak değerlendirmiş, ihbar ve kıdem tazminatına hükmetmiştir(Çalık,2005:171).

İşçinin yaşlılığı veya yaşlılık aylığına hak kazanması, feshin geçerli olup olmaması konusunda tek başına bir anlam ifade etmemekte; geçerli fesih nedeni olarak ayrıca işçinin fiziki veya mesleki yetersizliğinin veya işletme gereklerinin varlığı gerekmektedir(Süzek,2006:455).

2.1.2. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Sebeplerle İşten Çıkarma

İşçinin davranışları, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları olarak ifade edilebilir. Bu davranışlar feshi geçerli kılar. İşçinin davranışlarından doğan geçerli sebep kavramı; haklı sebep sayılacak düzeyde ağır ve ciddi kusur içermeyen, bununla birlikte iş ilişkisinin devamını önleyecek derecede olumsuzluk yaratan kusurlu eylemlerden oluşan ve iş sözleşmesinin feshini sosyal açıdan geçerli kılan haller olarak tanımlanmaktadır(Kar,2005:1044).

Çalık(2005:173)'e göre; İşçinin davranışından kaynaklanan bir fesihte "geçerli" kabul edilen sebeplerin, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz

olarak etkileyen, işçinin hizmet sözleşmesine veya işyeri kurallarına aykırı davranışlar olarak tanımlamıştır. İşçi bu davranışlarını düzeltmesi yönünde uyarıldığı halde aynı davranışlarına devam etmekte direniyorsa işverenin hizmet sözleşmesini feshetmekten başka çözüm yolu kalmamaktadır.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler şu şekilde sıralanabilir;

- İşverene zarar vermek ya da işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek,
- İşyerinde iş akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak,
- Sık sık işe geç gelmek ve sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek

Bu örnekler incelendiğinde, işçinin, iradesine dayalı davranışlarının söz konusu olduğu görülecektir. Fesih nedeni, işçinin iradesinden bağımsız bir biçimde ortaya çıkmış ise, onun kişiliğinden kaynaklanan bir fesih nedeni; işçinin iradesinin etkili ve belirleyici olduğu durumlarda ise onun davranışlarından kaynaklanan bir fesih nedeni söz konusudur(Güzel,2004:57).

Fesih nedeni olacak işçi davranışlarına Çalık(2005:174)'ın örnekleri ise şu şekildedir;

- İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaşatmak,
- İşyerinde çevresindekilere rahatsızlık verecek bir şekilde çalışma,
- Arkadaşlarından borç para istemek,
- Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak,
- İşini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek,
- İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek,
- İşin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak
- Sık sık işe geç gelmek,
- İşini aksatarak işyerinde dolaşmak,
- İş arkadaşları veya amirleriyle sıkça ve gereksizce tartışmaya girmiş olmak
- İzinsiz olarak amirlerinin ve iş arkadaşlarının bilgisayarlarını kullanmak, özel belgelerini incelemek,
- Diğer kuruluşlardan işçi hakkında sık sık şikâyet gelmesi,

- İşyerinde genel sigara içme yasağına uymamak,
- İstirahat raporunu zamanında işyerine ulaştırmamak,
- Hastalıkta raporluluk sürecini uzatacak davranışlarda bulunmak,
- İşyerine ait araç ve gereçleri özel amaçla kullanmak,
- Cinsel taciz anlamına gelecek davranışlarda bulunmak

Fesih nedeni olarak ifade edilen bu davranışlardan bir kısmı aşağıda detaylıca açıklanacaktır.

2.1.2.1. İşçinin Devamsızlığı ve İşe Geç Gelmesi

İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının (g) bendi gereğince, işçinin izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç iş günü işe devam etmemesi halinde işveren haklı sebeple derhal iş sözleşmesini feshedebilir. İş Kanunu'nun gerekçesinde de belirtildiği gibi, işçinin sık sık işe geç gelmesi İş Kanunu'nun 18. maddesinin I. fıkrasına göre iş sözleşmesinin geçerli feshine yol açabilecek bir davranıştır(Centel,2003:56). Ulaşımdan kaynaklanan gecikme işçiye ait olup; gecikmesini, önceden öngörülemeyen bir olaya dayandıran işçi, trafik kazası gibi öngörülemeyen olayları gecikmesine mazeret olarak açıkça ortaya koymalıdır. Trafikte sıkışıklık olabileceğini hesap etmeli, hareket saatini ona göre ayarlamalıdır(Kılıçoğlu,2007:434). Aynı şekilde, işçinin izin almaksızın sık sık iş süresinin bitiminden önce işten ayrılması da geçerli fesih nedeni sayılır(Süzek, 2006:463).

2.1.2.2. İşçinin Görevini Yerine Getirmemesi

İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının (h) bendine göre, işçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, haklı fesih sebebidir. İşçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde süreklilik gösteren bir biçimde eksik, kötü ve yetersiz yapması geçerli sebep kabul edilebilir. Herkes hatalı çalışabilir. Bu sebeple, bir iş ilişkisinde her yapılan hatalı üretim veya hizmet, iş sözleşmesini fesih hakkını vermez. Özellikle bir işçiden yapması beklenebilecek “ortalama üretim veya hizmet hatası” iş sözleşmesinin fesih nedeni sayılamaz. Ancak, bir işçiden beklenebilecek hata

payının, yani tolerans sınırının üstünde hatalı bir üretim veya hizmet, iş sözleşmesinin feshi açısından önem arz edebilir(Kılıçoğlu,2007:381-382).

Bazı durumlarda ise, bir talimata uymamak ya da bir işi yapmamak, verilen emrin doğası dolayısıyla, feshe sebep olabilecek bir davranış olarak nitelendirilemez. Örneğin, özel hayata zarar verici talimatlar ya da kanun dışı emirler bu kategoride değerlendirilebilir(Odaman,2003:28-29).

2.1.2.3. İşçinin İşverenin Malına Zarar Vermesi

Borçlar Kanunu'nun 32. maddesinin I. fıkrası hükmü gereğince, işçi taahhüt ettiği işi özenle yapmak zorundadır. İşin görülmesinde araç ve makineleri dikkatli kullanması ve temizliklerini zamanında yapması hususunda kendisinden beklenen tüm dikkati göstermelidir. İş özenle yapma borcuna aykırılık sonucu işçinin İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının (1) bendinde gösterildiği şekilde işyerindeki makinelerde otuz günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara uğratması işverene haklı fesih imkânı verecektir. Buna karşın, zarar işçinin otuz günlük ücretinin tutarından az ise, bu durum işveren açısından fesih için geçerli sebep olarak kabul edilmemelidir(Ekonomi,2003:7).

İşçinin işverene ait eşya, alet ve edevatı, tesisatı işverenin özel izni olmaksızın özel amaçlı olarak kullanması hali de işçinin davranışından kaynaklanan geçerli fesih nedeni sayılabilmektedir. Ayrıca özel amaçlı kullanım sonucu işverene ait eşyanın zarara uğramış olması şart değildir. Örneğin; işçinin kendi ücretinden kesilmeyen, işverene ait telefonu önemli ölçüde özel konuşmaları için kullanması, işçinin davranışından kaynaklanan geçerli fesih nedenidir. Aynı durum, işverene ait fotokopi ve faks aletinin izinsiz kullanımı için de geçerlidir(Kılıçoğlu, 2007:436).

2.1.2.4. İşçinin İşvereni Yanıltması

İş sözleşmesi yapılırken işçinin işvereni yanıltması esaslı noktalarda olmamakla beraber, kurulan iş sözleşmesinde yinede olumsuzluk yaratıyorsa geçerli sebep sayılabilir. Örneğin, çok iyi derecede yabancı dil bildiğini söyleyerek işe giren işçinin söylediği düzeyde bilgili olmadığı ancak orta derecede yabancı dil bildiği anlaşılırsa, bu durum yabancı dil gerektiren işlerde gecikmeye zaman ve emek kaybına sebep olursa, bu tarz bir yanıltma geçerli sebep sayılabilir. Ancak yabancı dilin kullanılmayacağı bir işle görevlendirilen işçinin, yabancı dil bildiği şeklindeki

yanıltıcı davranışı, iş ilişkisini olumsuz etkilemediği için fesih nedeni olmayabilir(Uçum,2005:81).

2.1.2.5. İşçinin Geçimsizliği

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin d bendine göre işçinin işverene veya onun ailesi üyelerinden birine ya da işverenin başka bir işçisine sataşması derhal fesih nedeni olarak yer almaktadır. Sözle sataşmada fesih nedenleri arasındadır. Buna karşılık, bir sataşma, diğer deyişle dövme veya hakaret söz konusu olmaksızın işçinin, kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere, “amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi” davranışlarda bulunması geçerli bir feshe dayanak oluşturabilir. Gerçekten işçinin işverenle, işveren vekilleri ile veya diğer işçilerle geçimsizliği işyerinin normal işleyişine zarar veriyorsa işveren süreli fesih hakkını kullanabilir(Süzek,2006:461).

Ancak, İşçi ile işveren arasındaki soruna sebep olan olay, işverenin “etik”e aykırı taleplerinin sonucunda vuku bulmuşsa iş sözleşmesinin feshi, “geçerli” bir fesih olmayacaktır(Süzek, 1976:129-130).

İşçiler arasında işyerinde iyi bir çalışma atmosferinin sağlanması üretim sürecini olumlu şekilde etkileyecektir. Buna karşın çalışma barışının bulunmadığı bir işyerinde ise üretim süreci bundan olumsuz şekilde etkilenecek ve işyerindeki verim azalacaktır. Bu nedenle işçinin işyerindeki arkadaşları ve amirleri ile olumlu şekilde ilişkiler kurması gerekmektedir. Bu zorunluluk onun sadakat yükümlülüğünün bir parçasını oluşturur. İşçinin bu yükümlülüğüne aykırı davranışları ise iş sözleşmesinin feshine neden olur. İşçinin amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermesi, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmesi İş Kanunu gerekçesinde geçerli fesih sebebi olarak sayılmıştır(Süzek, 2005:461).

Yargıtay, sözle sataşmayı geçerli fesih sebebi saymaktadır. Örneğin; vardiya çıkışı görevi gereği evine bırakması gereken kadın işçiye “araç içinde yalnızlarken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söylemesi” sebebi ile soruşturma açılıp disiplin kurulu kararı ile iş sözleşmesi feshedilen işçinin iş sözleşmesinin feshinin “sözle sataşma” sebebiyle geçerli sebeple feshedildiği Yargıtay’ca da onanmıştır(Kılıçoğlu, 2005:147).

Bunun yanı sıra; Yargıtay, servis aracını işyeri kabul ettiğinden servis aracı içerisindeki kavgayı de geçerli fesih sebebi saymıştır. Servis aracı içinde gerçekleştirilen bu karşılıklı eylemler; işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek bir nitelikte olduğundan ve iş ilişkisini de olumsuz etkilediğinden geçerli sebep olarak kabul edilmiştir(Kılıçoğlu,2005:150).

2.1.2.6. İşçinin Alkol, Sigara Talimatlarına ve Hukuka Aykırı Şekilde Kullanması

İşçinin işin ifası ile doğrudan ilişkisi olmayan işin yürütümü ve işyerinin düzeni açısından işçinin davranışlarını da düzenleyen emir ve talimatlara aykırı davranışları feshe neden olur. Bu bağlamda, işçinin işyerinde sarhoş olarak veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi yahut işyerinde bu maddeleri kullanması itaat borcuna aykırılık oluşturur. Nitekim İş Kanunu'nda bu husus, İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin 84.madde ile yasaklanmış, bu maddeye aykırılık ise aynı kanunun 25.maddesi uyarınca işverenin fesih hakkını doğuran haklı bir sebep olarak görülür(Mollamahmutoğlu,2008:625).

İş Kanunu'nun "İçki ve Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağı" nı düzenleyen 84. maddesi şu şekildedir: "İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarda alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Alkollü içki kullanma yasağı;

- a) Alkollü içki yapılan işyerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,
- b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,
- c) İşin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan, İşçiler için uygulanmaz".

Yasa işyeri dışında alkollü içki alınmasını değil işyerine sarhoş gelmesini yasaklamaktadır. Sarhoş olmamak koşuluyla dışarıdan alkol alarak işe gelmenin

yasak olmayışı ve fesih nedeni sayılmayışı bu bent anlamındadır(Akyiğit,2006:985). Ancak bu mutlak olmayıp kimi zaman hizmet sözleşmesinin feshini haklı kılar(Gök,2007:60).

2.1.2.7. İşçinin Bilişim Teknolojilerini İşverenin Talimatlarına ve Hukuka Aykırı Şekilde Kullanması

İşveren bazı hallerde bilişim teknolojilerini iş amacı dışındaki kullanım nedeniyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedilebilir. Örneğin, işçinin izinsiz yüklediği programlar nedeniyle bilgisayarına ya da sisteme otuz günlük ücretini aşacak şekilde zarara uğratması veya özel amaçlı kullanım sonucunda şirketin sırlarının öğrenilmesi durumunda haklı nedene dayanan fesih söz konusu olabilir. İşçinin bilişim teknolojilerini özel amaçla kullanımı iyi niyetle yapması durumunda örneğin mesaiye kalacağını e-mail yoluyla ailesine bildirmesi gibi durumlarda işverenin feshi geçersiz sayılabilmektedir(Okur,2005:68).

Bunun yanı sıra, bilgisayar ve internetin kişisel amaçlar için kullanımı da işçinin performansını düşürmekte ve işin aksamasına neden olmaktadır. Alman Bonn Araştırma Enstitüsü'nün yapmış olduğu bir araştırmada büroda işçilerin %90'ı interneti özel amaçlı kullandıkları ve bunun sonucu işverenlere yılda yaklaşık 50 milyar Euro'luk bir yük yükledikleri belirlenmiştir(Okur,2005:47).

İşveren, iş sözleşmesinin sınırları içerisinde, işyeri araçlarından sayılan bilgisayar ve internet kullanımını düzenleme yetkisine sahiptir. İşveren, öncelikle bunların kullanım şekillerini ve özellikle özel amaçlı kullanılıp kullanılamayacağını veya nereye kadar kullanılabileceğini yani sınırlarını belirleme hakkına sahiptir. Konuyla ilgili işyerinde bilgisayar ve internet kullanımına ilişkin bir düzenleme örneği verilmiştir(Okur,2005:55);

- İşyerindeki bilgisayar ve e-mail göndermek gibi internet bağlantısının Kullanımı sadece iş yapma amacıyla olabilir. Özel amaçlı kullanım yasaktır.
- Bilgisayar ve internet, sadece geçerli şahsi giriş hakkı ile kullanılabilir. Kullanıcı adı ve şifre üçüncü şahıslara verilemez.
- Bilgisayara yabancı programlar kopyalanamayacağı gibi, bilgisayara disket, cd-rom ya internetten bilgi ve dosyalar bilgisayara kaydedilemez. Virüs

kontrolüne dikkat edilmeli ve her virüs bulaşması gecikmeden ağ yönetimine bildirilmelidir.

- Özellikle erotik ya da ırkçı nitelikteki hukuka aykırı içerikli sayfaların çağrılması, sunulması ya da işlenmesi yasaktır.
- İşveren yukarıda belirtilen kurallara uyulup uyulmadığını kontrol etmek için bilgisayara kaydedilen bilgileri denetlemeye ve internet ile e-mailleri kaydetmeye yetkilidir(Okur,2005:55).

Bu kurallara aykırılık iş hukuksal sonuçlara yol açacaktır(Keser,2007:94)

2.1.2.8. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde işveren derhal fesih hakkını kullanabilir. Diğer deyişle sadakat borcunu ihlal etmesi, haklı fesih nedeni oluşturmaktadır. Sadakatsizlik olarak sayılmayan ancak, ancak objektif olarak değerlendirildiğinde işverenin güveni sarsacak davranışları da geçerli fesih nedeni olarak ifade edilmektedir(Süzek,2009:640-641).

İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin e fıkrasına göre işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan diğer deyişle sadakat borcuna aykırı davranışları haklı fesih nedenidir. Bu fıkra göre “İşçinin, güveni kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” durumunda işveren bildirimsiz fesih hakkını kullanabilir.

Sadakat borcu, güven ve dürüstlük kurallarına uymayı gerektirir. Sadakat borcu, karşı tarafın menfaatlerini de gözetmeyi ve zarar verici davranışlardan kaçınmayı, gerektiren bir yükümlülüktür. İşverenin işçiye karşı olan güveninin sarsılması, iş münasebetinin yürüyemeyecek bir safhaya girmesine neden olur. Örneğin; işverene ait mesleki sırların açıklanması, herkesin bilmediği bir takım imalat usullerinin veya yeni usullerin işçi tarafından kasten veya ihmali ile işverenin rakiplerine bir bedel karşılığında veya bedelsiz verilmesi, sadakat borcu, güven ve dürüstlük kurallarına aykırı olarak sıralanmaktadır. Ayrıca işçinin bu sırları

başkalarına vermeyip, kendi lehine kullanması hali belki suç teşkil etmez, ancak sadakat borcuna aykırı olduğundan haklı neden teşkil eder(Kaplan,1987:138).

Bunların yanı sıra, işçinin gerçek olmayan bir özür uydurarak maça gitmesi, iş süreleri içerisinde uyuması, puantaj cetvelinde çalışma gün ve saatlerini fazla göstererek fazla çalışma parası alması, işverene ait aracı ve makineleri yalan beyanla alarak kullanması, işyerinden çıkarken yapılan denetimde işverene ait malzeme ile yakalanması, zimmetine para geçirmesi, imza taklidi ile vizite kâğıdı düzenlemesi, çalışma saatleri dışında işverenin iznini almadan kendi nam ve hesabına iş yapması, raporlu olduğu süre içinde başka bir işyerinde çalışması, bankacılık ilkelerine aykırı davranmak suretiyle üçüncü kişiler lehine bankayı riske sokması vb. haller haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir(Süzek,2009:640-641).

2.1.3. Geçerli Neden Oluşturmayan Haller

İş Kanunu'nun 18. maddesinin III. fıkrasında, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 5. ve 6. maddelerinde de belirtilmiş olan hallerin geçerli bir fesih nedeni olmayacağı belirtilmiştir. İş Kanunu'nun anılan hükmüne göre, aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir neden oluşturmaz:

“a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak,

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,

e) 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalışmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık”,

Kanunda belirtilen (İş K. 17) bildirim süresini altı hafta aşmış ise doğum halinde buna sekiz hafta daha eklenir, işveren iş sözleşmesini derhal fesih hakkına

sahip olur. Anlaşıyor ki, işçinin işe geçici devamsızlığı söz konusu bekleme süresini aşmıyor ise, bu bir derhal fesih nedeni olamayacağı gibi, fesih için bir geçerli neden de sayılamayacaktır(Eyrenci, Taşkent,Ulucan,2006:170).

İşçinin özel hayatının geçerli bir fesih nedeni oluşturup oluşturmayacağı konusunda ise; kanunun gerekçesinde şu anlatıma yer verilmiştir; “İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, sosyal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa, geçerli sebep sayılamaz”. O halde, işçinin özel hayatı, işin normal işleyişini ve işyerindeki uyumu olumsuz etkilemediği takdirde, geçerli bir fesih nedeni olarak kabul edilmeyecektir(Güler,2008:68).

2.2. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlerle İşten Çıkarma

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin hizmet sözleşmelerine son verme gerekçeleri arasında sayılan işteki davranış ve yeterliliğe bağlı sebepler işçinin kişiliğiyle ilgiliyken, işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebepler işçiden bağımsız olarak gelişen, işyeri ile bağlantılı sebeplerdir. Bu tür sebeplerle yapılan fesihlerin daha çok toplu işten çıkarmalarda söz konusu olduğu düşünülse de tekil fesihlerde de bu gerekçeler geçerli olabilir(Çalık,2005:175). İşletme veya işyeri gereklerinden kaynaklanan bu fesih nedenleri, işverenin işletmeye yönelik olarak alacağı bir karar neticesinde ortaya çıkabilmektedir. Buna göre işveren kararı; ekonomik güçlükler, teknolojik değişim gerekleri, verimlilik ve rekabet gerekleri nedeniyle ortaya çıkan genel yahut işletmeye veya işyerine özel şartlara uyum sağlamaya yönelik bir karardır. Bu kararlar işveren, işletmesini işyeri dışından veya işyeri içinden kaynaklanan bir takım koşullara uydurmak gayesiyle bazı tedbirler almaktadır. İşveren bu amaçla, yeni teknoloji yatırımları yapmaya, yeniden yapılanma tedbirleri almaya, üretimi azaltmaya, kanunun müsaade ettiği işlerin alt işverene devrine dair karar alabilecek ve bunu uygulayabilecektir(Süzek, 2005:444-445).

İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlerle İşten Çıkarma; İş Kanunu’nun 18. maddesinin I. fıkrasında; işveren belirsiz süreli iş sözleşmesini, “işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir

sebebe” dayanarak feshedebilir şeklinde yer almaktadır. Görüldüğü gibi, maddede iş sözleşmesinin işletme gerekleri nedeniyle feshedilebileceği öngörülmüş ancak bu kavram kanunda açıklığa kavuşturulmamıştır(Güler,2008:36).

İşletme gerekleri nedeniyle fesih, işçinin kişiliği ile ilgisi bulunmayan, ekonomik güçlüklerle, verimlilik ve rekabet gereklerine teknolojik değişimlere bağlı olarak, işyerinde işçinin işinin ortadan kalkması ve nitelik değiştirmesi dolayısıyla çalışmaya devam imkânının kalmaması sonucunda ortaya çıkan işgücü fazlasının ihtiyaca uyarlanmasıdır(Ulucan,2003: 58-59).

2.2.1. İşletme Gerekleri Kavramı Ve İşletmesel Kararların Niteliği

İş Kanunu’nun 18. maddesinde bahsedilen işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler incelendiğinde bu nedenlerin ekonomik güçlüklerle, verimlilik ve rekabet gereklerine ve teknolojik değişimlere dayalı olduğu görülmektedir(Mollamahmutoğlu, 2008: 578-579).

İş Kanunu’nun uygulaması bakımından kanunun gerekçesinde işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenler konusunda da örnekler verilmiştir. Gerekçede bu nedenler ikiye ayrılmakta, “sürüm ve satış imkânlarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebepler” işyeri dışından kaynaklanan nedenler olarak gösterilmektedir. Buna karşılık, yine gerekçeye göre, “yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması” işyeri içi nedenlerdir(Süzek,2006:445).

2.2.2. Ekonomik Güçlükler

İşletmenin ekonomik güçlüklerle karşı karşıya bulunması geçerli bir fesih nedeni oluşturur. İşletmenin faaliyetinde önemli ve devamlı düşüş, ciroda ve siparişlerde sürekli azalma, finansman ve bütçe veya üretim açığı, müşteri çevresi kaybı, işyerinin durumunu olumsuz etkileyen ekonomik kriz vb. ekonomik güçlükler, süreli feshi geçerli kılan işletme gerekleri arasında sayılabilir. Bu nedenlerin ortaya çıkmasıyla işverenin işyerinde üretimi eskisi gibi sürdürme imkânının kalmaması; mesela üretimin düşürülmesi, işyerinin bir bölümünün kapatılması nedeniyle işgücünün yeniden yapılandırılması gereği ve bunların sonucunda bir işgücü fazlası

ortaya çıkmış olmalıdır. Kuşkusuz ekonomik güçlükler sonucunda işverenin işyerini kapatmak zorunda kalması da geçerli bir fesih nedeni oluşturur(Süzek,2006:445). Ancak ülkede baş gösteren genel ekonomik kriz, işyerinde her zaman geçerli bir fesih nedeninin oluşması için yeterli değildir. Bunun için genel ekonomik, kriz söz konusu işletmeyi doğrudan olumsuz yönden etkilemeli, satışlarda, siparişlerde ve karlarda azalmaya yol açmalı, üretimin eskisi gibi sürdürülmesi imkânı ortadan kalkmalı, bunun sonucunda işyerinde işgücü fazlası meydana gelmelidir. Ekonomik krizden bu yönden etkilenmemiş olmasına rağmen ekonomik kriz bahane edilerek işyerinden işçi çıkartılması geçerli sayılmaz(Güler,2008:38).

Yani; ekonomik güçlüklerden kaynaklanan işveren kararı, gerçekten var olmalıdır ve tutarlı bir şekilde uygulanmalıdır. Bunun neticesinde işletmede veya işyerinde yeni oluşan işgücü ihtiyacı ile mevcut işçi sayısı arasında fark olmalıdır. Bu şekilde, işletmede yahut işyerinde işgücü fazlasını ortaya çıkaran işveren kararı, işletme veya işyeri gereği olarak kabul edilecektir. İşletmede veya işyerinde işgücü fazlasını ortaya çıkaran işveren kararı, daha doğru bir ifadeyle işletme gereği, söz konusu işletmede veya işyerinde bir kısım işçinin çalıştırılma imkânını objektif biçimde kaçınılmaz olarak ortadan kaldırmalı ve feshi gerekli kılmalıdır(Alp,2005: 182)

2.2.3. Verimlilik Ve Rekabet Gereklileri

İşveren, işletmesini iktisadi gayesine uygun olarak yönetmek ve gerekli teşebbüslerde bulunmak hakkına sahiptir. İşveren açısından işletmenin bağlı olduğu sektörde, hitap ettiği pazarda daha büyük bir paya sahip olabilmesi, verimlilik gerekliliklerini ortaya çıkarmaktadır. Bunlar işletmede veya işyerinde yeniden yapılanma (reorganizasyon) çalışmalarının dayanağı olarak kabul edilmektedir (Süzek,2005:446-447). İşveren, işletmesini ekonomik bakımdan istediği yönde, verimli, rekabet edebilir ve etkin üretim tarzını sağlayacak şekilde düzenlemek yetkisi, kötü giden ekonomik durum iş sözleşmelerinin geçerli nedenle feshine yol açabileceği gibi gerçek bir ekonomik güçlük söz konusu olmaksızın işveren verimli çalışmak, rekabet kabiliyetini korumak ve artırmak amacıyla işletmesini yeniden yapılandırmak isteyebilir. Bu amaçla yapılan yeniden yapılandırma sonucunda

işyerinde işçinin çalışma imkânının ortadan kalkması ve iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedilmesi mümkündür(Engin,2003:82-83).

İşletmede verimliliğin, kalitenin artırılması ve rekabet kabiliyetinin korunması düşüncesi, işvereni değişik kararlar almaya yönleltebilir. İşveren bu amaçla üretimi kısıabilir, üretim konusunu, yöntemlerini ve tekniklerini değiştirebilir, işletmesini küçültebilir, işletmenin fazla verimli olmayan faaliyetlerine son verebilir, bölümlerini veya üretim bandını kapatabilir, üretimin çeşitliliğini azaltarak belirli mal veya hizmetlerin üretiminde yoğunlaşabilir, iş akışını yeniden yapılandırabilir. Alınan bu önlemler sonucunda işçi sayısının ihtiyaçtan fazla hale gelmesi durumunda son çare olarak iş sözleşmelerini süreli fesih yoluyla sona erdirebilir(Süzek, 2006:447).

2.2.4. Teknolojik Değişimler

İşletmede teknolojik değişimlerin uygulama alanına geçirilmesi; gelecekteki gelişmelere uyum gösterilmesi, piyasaya yeniden uyarlanma ve rekabet edebilirliği sürdürebilme amacını taşır. Üretim süreçlerinin yeni teknolojik gelişmelere ve tüketici taleplerine uygun hale getirilmesi, modern makine ve üretim araçlarının devreye sokulması, bilgisayar, tele çalışma ve robot sistemlerinin kabulü işyerinde bazı işlerin ortadan kaldırılmasına, bu işlerde çalışan işçilerin çalışma imkânının kalmamasına, buna karşılık yeni teknolojiye uyum sağlayabilecek yeni vasıflı işçilerin istihdamına yol açmaktadır(Süzek,2006: 447).

2.2.5. İşçinin Çalışma İmkânının Kalmaması Ve İşgücü Fazlasının Ortaya Çıkması

İşçinin işyerinde çalışma imkânının kalmaması ile süreli fesih arasında bir illiyet bağı bulunmalıdır. Mesela, üretimi düşürme kararı nedeniyle bir üretim bölümünün kapatılması neticesinde işçinin işinin ortadan kalkması ve işyerinde daha az işçiye ihtiyaç duyulması geçerli fesih nedenidir. İşverenin işyerinde uyguladığı yapısal ve teknolojik değişim sonucunda işçinin işyerinde çalışma imkânı kalmamış, başka şekilde istihdamı mümkün olmayan bir işgücü fazlası ortaya çıkmışsa ve işyerine yeni işçi alınması söz konusu değilse, işveren geçerli olarak söz konusu işçilerin iş sözleşmelerini süreli fesih yoluyla sona erdirebilir. Başka bir deyişle,

işletme gerekleri ile feshin amacı işyerindeki işçi sayısının işgücü ihtiyacına uyarlanmasıdır(Süzek,2005:448).

2.2.6. Son Çare (Ultima-Ratio) İlkesi

İşverenin geçerli bir fesih yapabilmesi için yukarıda belirtilen şartların gerçekleşmesi yeterli değildir. Bundan başka, iş güvencesi kapsamındaki hukuki ilişkilerde, süreli feshi önleyebilecek daha hafif önlemlere başvurulması ve bunların yetersizliği halinde feshin son çare olarak uygulanması gerekir. Diğer deyişle, sözleşmeyi sona erdirmeyen başka önlemlerle ulaşmak mümkün ise yapılan fesih geçersiz sayılır(Süzek,2005: 449-450)

Son Çare ilkesi, kaynağını sözleşmeye bağlılık ve sözleşmenin dürüstlük kurallarına göre ifa edilmesi ilkesinde bulmaktadır. Taraflardan her biri sözleşmenin devamlılığını ve özellikle diğer tarafın edimlerini ifa etmesini sağlamak için gereken tüm çabayı göstermek zorundadır. Söz konusu ilke iş sözleşmesine uyarlandığında, işveren bu sözleşmenin devamlılığı ve işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini sağlamak için her türlü çabayı göstermelidir. Ancak son çare olarak feshe başvurulmalıdır(Güzel,2004:54-55).

Feshin son çare olması ilkesi, Kanunda bulunmamakla birlikte, gerek Kanunun gerekçesinde ve gerekse Yargıtay'ın iş güvencesi ile ilgili kararlarında belirtilmiş bir ilkedir. Kanun gerekçesinde şu ifadelere yer verilmektedir: “işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu sebeple geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.” Bu ilkeye göre, işveren fesihten mümkün olduğu ölçüde kaçınacak ve ancak başka çare kalmadığı takdirde fesih yolunu seçecektir. Bu sebeple bir işe iade davasında, şayet iş sözleşmesi işletme ve işyeri gerekleri ileri sürülerek feshedilmişse, yargıç feshin kaçınılmaz olup olmadığını da araştıracaktır(Bilgili, 2004:54).

Feshin son çare olması ilkesinin sınırını ise, işverenin, işletmenin yararını gözeterek ve haklı olarak kullanmak zorunda kaldığı karar verme özgürlüğü oluşturmaktadır(Eyrenci, Taşkent, Ulucan,2006: 169).

2.3. Genel Ekonomik ve Teknolojik Nedenler

İş Yasasının iş güvencesini düzenleyen 18. maddesinin birinci fıkrası hükmü belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde geçerli sayılan nedenleri, “işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan” nedenler biçiminde belirlemiştir. Ancak, bu belirleme çok soyut kalmakta; söz konusu nedenlerin somut anlam ve kapsamlarının ortaya konması, örneğin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenlerin, hangi koşullarda geçerli neden sayılacağı ve hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerden sayılacağı ise ancak yargı kararları ve öğreti görüşleriyle zaman içinde belirginleşebilecektir(Ulucan, 2003:36).

Nitekim Yargıtay 9. HD.’nin üzerinde durduğumuz bu kararı da, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerin hangi koşullarla fesih için geçerli bir neden sayılacağı hususunu açıklığa kavuşturmada önemli bir katkı sağlamaktadır. Yasanın 18. maddesinin gerekçesinde, Alman Federal İş Mahkemesinin zaman içinde verdiği kararlardan da esinlenerek, geçerli fesih nedenlerine örnekler verilmiştir. Bu örnekler, iki ayrı başlık altında toplanmıştır. İlk grupta işyeri dışından kaynaklanan geçerli nedenlere verilen örnekler yer almaktadır. Bunlar;

- Sürüm ve satış olanaklarının azalması,
- Talep ve sipariş azalması,
- Enerji sıkıntısı,
- Ülkede yaşanan ekonomik kriz,
- Piyasada genel durgunluk,
- İç ve dış pazar kaybı,
- Hammadde sıkıntısı,

Gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi halleridir. İkinci grupta yer alan işyeri içi geçerli nedenler ise;

- Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması,

- İşyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması,
- İşyerinin bazı bölümlerinin kapatılması,
- Bazı iş türlerinin kaldırılması, gibi sebepler olabilir(Çelik,2004:201; Taşkent vd. ,2004:135) .

Verilen bu örnekler incelendiğinde, hemen hemen tümünün ekonomik ve teknolojik nitelikli olduğu görülür. Bu nedenle, 18. maddedeki nedenleri; birçok yabancı hukuk sistemlerinde olduğu gibi, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerine dayalı ekonomik ve teknolojik nedenler biçiminde yorumlamak, kavramlara somut bir anlam kazandırmak ve sınırlarını çizmek açısından uygun olacaktır. Gerçekten, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence feshi (iş güvencesi) konusunun küçümsenmeyecek bir bölümü, işçiye yönelik geçerli fesih nedenleri oluştururken, aynı konuya ilişkin ve o ölçüde öneme sahip kuralların büyük bir bölümü de, ekonomik ve teknolojik bir perspektif çerçevesinde yer alır ve çok farklı bir bakış açısını yansıtır. Günümüzde İş Hukuku, sadece iş sözleşmesi temelinde yükselen dar anlamdaki iş ilişkilerinin hukuku değil, bunun yanında ve buna ek olarak, aynı zamanda ekonomik değişim ve teknolojik dönüşümlere geçit veren ve uyum sağlamak zorunda olan bir hukuk dalı haline gelmiştir. Anılan hukuk dalı, özde, ekonomi ile sosyal arasındaki yeni bir ilişki ve etkileşimi de yansıtmaktadır. Küreselleşme sürecinde rekabet olgusunun iş hukuku kurallarına yansımaları, ekonomik kriz koşullarına uyum sağlayan yeni kuralların (esneklik) oluşturulması ve nihayet bu süreçte, çok güç de olsa, istihdamın korunması, belirtilen etkileşimin örneklerini oluştururlar(Güzel,2005:163-164)

İş hukuku, bir yandan, ekonomik konjonktürün gereklerine ve teknolojik dönüşümlere uyum sağlamaya; öbür yandan da, işçiye korumaya yönelik bazı hak ve güvenceleri düzenlemeye ve mevcut olanları da korumaya çaba göstermektedir. Ekonomik nedenlerle işten çıkarma, daha açık bir deyimle, işçinin işyerindeki işinin ortadan kaldırılması, ekonomi ile sosyal arasındaki ilişkinin odak noktasında yer almaktadır. İşçinin işyerindeki işi ve genel olarak istihdamının tümüyle ekonomik özelliklere sahip olduğu dikkate alındığında, bu olgunun çok da şaşırtıcı olmadığı görülecektir. İstihdam kavramı, bir yönüyle sosyal, öbür yönüyle de ekonomik bir anlamı barındırır. Ekonomik anlam ve boyut, emek ya da işgücü pazarına yaslanır;

işçinin işyerindeki işine de dayanak oluşturan istihdam kavramı, işletmenin faaliyetleriyle de özdeşleşmekte, işçiyi işletmeye bağlamakta(Mollamahmutoğlu, 2004:563-564) ve kaçınılmaz olarak, anılan faaliyetlerdeki konjoktürel dalgalanmalardan etkilenmektedir. İstihdamın sosyal boyutu da işletmeyle ve onun faaliyetleriyle olan bağılılığı yansıtmakta; istihdamın korunması ve iş ilişkilerinde sürekliliğin sağlanması (iş güvencesi) olgularını da gün ışığına çıkarmaktadır. Bu yönüyle işçinin istihdamı, aynı zamanda hukuki bir kavram olarak belirginleşmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin ekonomik nedenlerle işverence feshini düzenleyen hukuk sistemleri incelendiğinde yasal düzenlemelerin açıklanan olguları yansıttığı görülecektir(Güzel,2005:164).

Hukukumuzda da, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerin, sözleşmesi feshedilmek istenen işçinin işi üzerinde olumsuzluk yaratması; Yargıtay kararındaki isabetli anlatımla, işyerinde işgücü fazlalığının ortaya çıkması nedeniyle, işçinin işyerinde çalışma olanağının ortadan kalkmış olması gerekmektedir. Görüldüğü gibi, her durumda, ekonomik veya teknolojik nedenlerle istihdam olgusu ya da işçinin işyerindeki işi arasında bir illiyet bağı söz konusu olmaktadır. Özellikle, ekonomik ve teknolojik nedenlerin kapsam ve sınırlarının belirsizliği, söz konusu illiyet bağıını ön plana çıkarmakta ve yasa kuralının somut olaylara uygulanmasında bu kavram belirleyici olmaktadır. Şu halde, işçilerin işyerindeki işleri ile ilgili olan ve dolayısıyla istihdamı olumsuz yönde etkileyen nedenlerin geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmesi gerekecektir. Bu anlamda, işverence yapılan fesih işleminin geçerli bir fesih sayılabilmesi için, işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan işyeri dışı veya işyeri içi nedenlerin, işçinin işini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyerek, onun işyerinde çalıştırılmaya devam ettirilmesi gereksinimini gerçekten ortadan kaldırııcı nitelikte olması da aranacaktır. Bu tür bir neden, işyerindeki mevcut personel sayısının gereksinim duyulandan fazla olmasıyla doğmuş olabilir. Burada işin daha az sayıdaki işçi ile yapılabilecek hale gelmiş olması koşulu aranacaktır(Engin,2003:36; 2004:537).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENLERİN İŞTEN ÇIKARMA DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE ISPARTA İŞVEREN PİYASASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Araştırmanın konusu; İşverenlerin işten çıkarma davranışlarını etkileyen faktörleri inceleyerek Isparta İli işveren piyasası üzerinde ki etkilerini ortaya koymaktır.

Araştırmanın temel amaçları;

- İşten çıkarma olgusuna işverenlerin bakış açılarını ortaya çıkarmak,
- İşten çıkarmada eğitim seviyesinin ne derece etkili olduğunu ortaya koymak,
- Farklı sektörlerdeki işverenlerin davranış farklılıklarını ortaya çıkarmak,
- İşletmelerinin faaliyet sürelerinin işverenlerin davranışlarında nasıl bir değişime sebep olduğunu belirlemek,
- İş yeri sahipleri ile işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip yöneticilerin işten çıkarma nedenleri üzerindeki davranış farklılıklarını belirlemek
- İş Kanunu çerçevesinde işverenlerin tutumlarını saptamak
- İşletmenin faaliyetlerini olumsuz etkileyen faktörlerin, işverenlerin işten çıkardaki davranışlarını ne ölçüde etkilediğini belirlemek.

İş Kanunu işletmelerin yönetim kararlarını etkileyen en önemli faktörler arasındadır. Gelişen ekonomik sıkıntılar ve beraberinde getirdiği sorunlar karşısında işletmelerin faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için aldıkları kararlar işletmelerin istihdam ettiği işçileri de etkilemektedir; çünkü işletmelerin devamlılıklarını sürdürebilmeleri işletme içi ve dışı tüm faaliyetlerin sistemli bir şekilde ve aksamadan sürdürülebilmesine bağlıdır. Bu faaliyetlerin gerçekleşebilmesi de işverenlerin emir ve isteklerinin işçiler tarafından nasıl algılandığı, işletme içi kuralların neler olduğu, işçilerin hangi kurallar çerçevesinde hareket edebilecekleri ve işletme dışı faktörlerin işverenlerin karar süreçlerini ne ölçüde etkilediğine bağlıdır. İşverenler işletmenin düzgün ve düzenli işleyebilmesi için bir örgüt kültürü

oluşturmalıdır. Bu kültürün temelini de 4857 İş Kanunu çerçevesinde ele alınan işçi ve işveren sorumlulukları oluşturmalıdır.

İşverenlerin İş Kanunu çerçevesinde aldıkları kararlar; işverenleri kanun karşısında hem korumaktadır hem de işçilerin işverenlerce haksız yere işten çıkarılmalarını önlemektedir. İşveren ve işçi açısından kanunla korunma ve yönetilme olgusu çok önemlidir; çünkü karşılıklı ekonomik ve sosyal zorunlulukları her iki tarafında doğru şekilde yerine getirebilmesi kanunda korumaya alınan hak ve yetkiler aracılığı ile sağlanabilir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın genel olarak yöntemine değinilecek; araştırma için seçilen evren, örneklem ve örneklem seçim prosedürü kullanılan ölçekler ve analiz için yararlanılan teknikler aktarılacaktır.

3.2.1. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Veri Toplama Süreci

Isparta ilinde faaliyet gösteren Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı aktif üyeler içinde yer alan üretim ve hizmet sektörü içerisinde ki yaklaşık 2450 işveren bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın belirlemiş olduğu örneklem seçim tablosu kullanılarak, evreni karşılayacak kişi sayısı olan 333 işveren ile çalışılmıştır.

Çizelge 3.1. Örneklem Büyüklükleri ($\alpha= 0.05$) İçin

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

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, S. 50, 2004.

Araştırmanın temel amaçlarından birisi işverenlerin veya iş yerine işçi alma ve işçi çıkarma yetkisine sahip olan yöneticilerin işten çıkarma nedenlerini belirleyebilmektir. Bu nedenle üretim ve hizmet sektörleri içerisinde belirlenen imalat sanayi, mobilya dekorasyon, deri işletmeleri, gıda işletmeleri, ulaşım ve konaklama işletmeleri, inşaat işletmeleri, toptancı ve perakendeci işletmeleri örneklemiz içerisinde uygulamaya dahil edilmiştir. Uygulamanın başlatılmasından önce 20 adet anket ön değerlendirmeler yapabilmek açısından gönüllü katılımcılara uygulanmıştır. Alınan sonuçlar değerlendirilmiş ve bu doğrultuda gerekli düzeltmeler ve güncellemeler yapılmıştır.

Her sektör grubundan yeterli veriyi elde edebilecek şekilde kotalı örneklem yöntemi kullanılarak seçilen 360 kişiye araştırma için hazırlanan anket formları gönderilmiş ya da iletilmiştir. Uygun durumlarda anketler yüz yüze görüşmeler yoluyla doldurulmuştur. Yüz yüze görüşmenin yapılamadığı durumlarda ise anket belirlenen kişilere bırakılmış ve uygun bir süre sonunda geri alınmıştır. Anketlerin uygulanması Mayıs 2011’de gerçekleşmiştir. 27 adet ankette verilen cevaplarda hata ve cevaplanmamış olduğu belirlenmiş ve sürecin sonunda kullanılan anketlerden 333 adeti değerlendirmeye alınmıştır. Anketlerin geri dönüşüm oranı %91,6 olmuştur.

3.2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak birincil veriler toplanmıştır. Bunun için toplam 54 sorudan oluşan bir anket hazırlanmıştır. Anketin ilk 6 sorusu katılımcıların demografik özelliklerini belirlemektedir. Bu bölümde işverenlerin cinsiyet, yaş, eğitim bilgileri saptanmakta; aynı zamanda çalıştığı sektör, sektördeki çalışma süresi ve şirketteki konumu hakkında bilgiye ulaşılmaya çalışılmaktadır.

İşten çıkarmaya ilişkin işveren, tutumlarının ölçüldüğü bölümde ise 5’li Likert sorulardan oluşan 47 soru bulunmaktadır. Sağlık sebepleri 7-9, kurallara uyma ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller 10-20, işçinin mesleki yetersizliği 21-23, fiziki yetersizliği 24-29 arasındaki sorulardan oluşmuştur. İşçinin yaşlılığı 28-29, işe devamsızlığı ve geç gelmesi 30-33, görevini yerine getirmemesi 34-37, işverenin malına zarar vermesi 38-39, işvereni yanıltması 40-41, işçinin geçimsizliği 42-44 ve genel ekonomik nedenler ise 45-53 arasındaki sorulardan oluşmaktadır. Katılımcılara yöneltilen soruların cevaplanabilmesi için “Kesinlikle katılıyorum”,

“Büyük ölçüde katılıyorum”, “Kısmen katılıyorum”, “Çok az katılıyorum”, “Kesinlikle katılmıyorum” gibi seçenekler verilmiştir. Anketin sonunda ise ankete katılan katılımcılara bunlardan başka, işçiyi çıkarma nedenleri varsa belirtmeleri için açık uçlu bir soru sorulmuştur. Anketin tümü Ek-1’de gösterilmektedir.

Kullanılan 5’li Likert ankette, 1’den 5’e kadar olan puanlar beş eşit parçaya bölünmüş ve her seçeneğe karşılık gelen puan aralıkları da belirlenmiştir. Ölçek seçenekleri ile puan aralıkları Çizelge 3.2’de verilmiştir.

Çizelge 3.2. 5’li Likert Puan Aralığı

Seçenekler	Verilen Puan	Puan Aralığı
Kesinlikle Katılıyorum	5	4.20-5.00
Büyük Ölçüde Katılıyorum	4	3.40-4.19
Kısmen Katılıyorum	3	2.60-3.39
Çok Az Katılıyorum	2	1.80-2.59
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00-1.79

Kaynak: Çağlar A., Yakut Ö., Karadağ E., İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Kişilik Özellikleri ve Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Ege Eğitim Dergisi, sayı 6, S. 61-80,2005.

54 sorudan oluşan anket, araştırmacı tarafından 4857 sayılı İş Kanunu dikkate alınarak hazırlanmış, ön değerlendirilmesi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve Cronbach alpha değeri 0.892 bulunmuştur. Dolayısı ile güvenilir bir anket olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.2.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Veri analizi için SPSS 15,0 paket programından yararlanılmıştır. İşverenlerin işten çıkarma davranışlarını etkileyen faktörleri ölçebilmek amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Katılımcıların işverenlerin işten çıkarma davranışlarını etkileyen faktörleri (bağımlı değişkenler) ile demografik değişkenler (bağımsız değişkenler) arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla, kadın ve erkek işveren sayısındaki farklılığın normal dağılımı etkilemesi nedeni ile “ki kare” testi kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları 3 bölümde irdelenecektir. Birinci bölümde verilerle ilgili demografik bulgular incelenecek; böylece katılımcılarla ilgili genel değerlendirmeler yapılabilecektir. İkinci bölümde sağlık sebepleri, kurallara uyma,

ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin işçi çıkarma davranışlarını nasıl etkilediği, mesleki yetersizliği, fiziki yetersizliği, işçinin yaşlılığı, işe devamsızlık, geç gelme, görevini gerine getirmeme, işverenin malına zarar verme, işvereni yanıltması, genel ekonomik sebeplerin katılımcılar arasındaki dağılımı ve değişkenliği incelenecektir. Üçüncü bölümde sağlık sebepleri, kurallara uyma, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin işçi çıkarma davranışlarını nasıl etkilediği, mesleki yetersizliği, fiziki yetersizliği, İşçinin yaşlılığı, işe devamsızlık, geç gelme, görevini gerine getirmeme, işverenin malına zarar verme, işvereni yanıltması, genel ekonomik sebeplerin demografik değişkenlerle ilişkileri ve farklılıkları incelenecektir.

3.3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektör, sektördeki yılı ve iş yerindeki konumu gibi özelliklere göre dağılımları sırasıyla çizelgeler 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8’de belirtilmektedir.

Çizelge 3.3. Araştırmaya Katılan Kişilerin Cinsiyet Dağılımı

<i>Cinsiyet</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
Erkek	297	89,2	89,2
Kadın	36	10,8	100,0
Toplam	333	100,0	

Yukarıdaki çizelgeden anlaşıldığı gibi, araştırmaya katılanlar arasında en büyük grup erkek grubuna aittir. Çalışmaya katılan işverenlerin % 89,2 si erkek iken, bu oran kadın işverenler için % 10,8 dir. Ülkemizde kadın işveren sayısının düşük olduğu göz önünde bulundurulursa çalışmaya katılan işverenlerin % 89,2’sinin erkeklerden oluşmasının normal olduğu söylenebilir. Çizelgedeki kadın/erkek oranının Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları* ile kıyaslandığında beklentilere uygun olduğu anlaşılmaktadır.

* Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2011 yılı şubat dönemi verileri incelendiğinde de, kadınların işgücüne katılma oranı Türkiye genelinde yüzde 27,2 olarak görülmektedir.

Çizelge 3.4. Araştırmaya Katılanların Yaşlara Göre Dağılımı

<i>Yaş</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
18-25	34	10,2	10,2
26-33	94	28,2	38,4
34-41	93	27,9	66,4
42-49	47	14,1	80,5
50 ve Üzeri	65	19,5	100,0
Toplam	333	100,0	

Çizelge 3.4.'ye göre; çalışmaya katılan işverenlerin % 28,2 oran ile en çok 26-33 yaş aralığında olduğu, 18-25 yaş aralığı işverenlerin ise % 10,2 ile en az oranda bulunduğu görülmektedir. Yukarıdaki çizelgeden anlaşıldığı gibi, araştırmaya katılanlar arasında en büyük grup 26-33 yaş grubuna aittir. Bunlar 34-41 yaş grubu ile toplandığında işverenlerin yaklaşık %56'sinin orta yaş grubunda, ortaöğretim çağını geçmiş yetişkinlerden oluştuğu söylenebilir.

Çizelge 3.5. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

<i>Eğitim Durumu</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
İlköğretim	62	18,6	18,6
Lise	123	36,9	55,6
Yüksek Okul	47	14,1	69,7
Fakülte (Lisans)	79	23,7	93,4
Yüksek Lisans ve üstü	22	6,6	100,0
Toplam	333	100,0	

Çizelge 3.5.'e göre; katılımcıların yaklaşık %37'si lise eğitimi alan, kişilerden oluşmaktadır. Yüksek lisans ve üstü seviyede eğitim alan işveren oranının ise sadece % 6,6 olduğu belirlenmiştir. Yukarıdaki çizelgeden anlaşıldığı gibi, araştırmaya katılanların yaklaşık % 80'nin lise ve üniversite düzeyinde mezuniyete sahip olduğu ve işverenlerin büyük çoğunluğunun eğitilmiş olarak tanımlanabilecek kişilerden oluştuğu söylenebilir.

Çizelge 3.6. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımı

<i>Sektör</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
Hizmet Sektörü	198	59,5	59,5
Üretim Sektörü	135	40,5	100,0
Toplam	333	100,0	

Çizelge 3.6.'e göre; çalışmaya katılan 333 işverenden %59,5'ini oluşturan 198 tanesi hizmet sektöründe yer alırken, %40,5 i üretim sektöründe hizmet vermektedir. Örneklemimiz yaklaşık 2450 işverenden oluşmakta ve örneklemin büyük çoğunluğunu hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden oluştuğu söylenebilir.

Çizelge 3.7. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

<i>Çalışma Yılı</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
0 - 5 yıl	79	23,7	23,7
6 - 10 yıl	52	15,6	39,3
10 - 15 yıl	66	19,8	59,2
16 ve üstü	136	40,8	100,0
Toplam	333	100,0	

Çizelge 3.7.'de çalışmaya katılan, işverenlerin hizmet yıllarına göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre; %40,8 oran ile 16 yıl ve daha fazla hizmet verenlerin yoğunlukta olduğu belirlenmiştir. İşverenlerin yaş oranları dikkate alındığında ise yaş ortalamalarının çok yüksek olmadığı dolayısı ile çalışanların erken yaşta iş hayatına başladığı söylenebilir.

Çizelge 3.8. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Sektöre Konumlarına Göre Dağılımı

<i>Konumu</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
Şirket Sahibi	140	42,0	42,0
İşçi Alma ve Çıkarma Yetkisine Sahip Yönetici	193	58,0	100,0
Toplam	333	100,0	

Çizelge 3.8.'ya göre; çalışmaya katılan işverenlerden %42 si şirket sahibi iken, kalan %58'i ise işçi alma ve işçi çıkarma yetkisine sahip olan yönetici konumundaki kişilerdir. Yukarıdaki çizelgeden anlaşıldığı gibi, araştırmaya katılanların %58'i işletmelerinde yönetici pozisyonundaki profesyonel kişileri istihdam ettiği anlaşılmaktadır.

3.3.2. İşten Çıkarma Nedenleri İle İlgili Bulgular

İşverenlerin işten çıkarma nedenleri 11 farklı neden grubu üzerinde araştırılmıştır. Bunlar; Sağlık sebepleri, kurallara uyma, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, mesleki yetersizliği, fiziki yetersizliği, işçinin yaşlılığı, işe devamsızlık ve geç gelme, görevini yerine getirmeme, işverenin malına zarar verme, işvereni yanıltması, işçinin geçimsizliği, genel ekonomik sebepler olmak üzere 11 farklı neden grubunun ana başlığının parçaları şeklinde sıralanmıştır.

Çizelge 3.9. Araştırmaya Katılanların İşten Çıkarma Nedenleri

Soru	n	$\bar{X}$	S
Sağlık Sebepleri			
7- İşçinin işini yapmasını engelleyen hastalıkları olursa işten çıkarırım.	333	2,77	1,552
8- İşçinin hasta olması nedeni ile sık izin istemesi işten çıkarmama neden olur.	333	3,05	1,440
9- İşçinin, yakınlarının sağlık sorunları, işçinin işini aksatıyorsa işten çıkartırım.	333	2,86	1,424
Kurallara Uyma, Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller			
10- İşçinin ahlak dışı davranışlarını görürsem işten çıkarırım.	333	4,58	1,008
11- İşçi rüşvet alırsa işten çıkarırım.	333	4,71	,883
12- İşçi, benim iyi niyetimi suiistimal ederse işten çıkartırım.	333	4,36	1,031
13- İşçi hırsızlık yaparsa işten çıkartırım.	333	4,73	,859
14- İşçi, kapalı alanlarda sigara içiyorsa işten çıkartırım	333	2,59	1,496
15- İşçi, çalışma saatlerinde alkol alırsa, işten çıkartırım.	333	4,56	,982
16- İşçinin benim arkamdan konuştuğunu duyarsam işten çıkartırım.	333	3,46	1,376
17- İşçi, teknolojik cihazlar kullanırken, yasal olmayan davranışlarda bulunuyorsa işten çıkartırım.	333	3,80	1,297
18- İşçi, zimmetine para geçirmişse işten çıkartırım.	333	4,73	,836
19- İşçi, izinlerinin süresini ihlal ediyorsa işten çıkartırım.	333	3,47	1,300
20- İşçi, firmamın sırlarını rakiplere verirse, işten çıkartırım.	333	4,53	,958
Mesleki Yetersizliği			
21- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermezse işten çıkartırım.	333	3,64	1,329
22- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilse işten çıkartırım.	333	2,83	1,311
23- İşçi, çalıştığı alanda yeterince beceri sahibi değilse işten çıkartırım.	333	2,93	1,296
Fiziki Yetersizliği			
24- İşçinin fiziki özellikleri çalıştığı işe uygun değilse, işten çıkartırım.	333	3,39	1,369
25- İşçinin fiziksel gücü, çalıştığı iş için yetmiyorsa işten çıkartırım.	333	3,51	1,361
26- İşçi fazla kilolu ise işten çıkartırım.	333	1,88	1,238
27- İşçinin herhangi bir organındaki eksikliği işini yapmasını etkiliyorsa, işten çıkartırım.	333	3,03	1,442
İşçinin Yaşlılığı			
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkartırım.	333	2,36	1,546
29- İşçinin yaşlı, yaptığı işe uygun değilse işten çıkartırım.	333	3,58	1,401
İşe Devamsızlık, Geç Gelme			

30- İşçi, işe sebepsiz yere devamsızlık yaparsa işten çıkartırım.	333	4,01	1,209
31- İşçi, işe sık sık devamsızlık yapıyorsa işten çıkartırım.	333	4,18	1,135
32- Sebep ne olursa olsun işe geç gelen işçiyi çıkartırım.	333	2,58	1,379
33- İşe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçiyi, işten çıkartırım.	333	3,96	1,227
Görevini Yerine Getirmeme			
34- İşçi, verdiğim görevleri yerine getirmezse, işten çıkartırım.	333	3,92	1,203
35- İşçi, işini kötü yaparsa işten çıkartırım.	333	3,80	1,222
36- İşçi, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapıyorsa, işten çıkartırım.	333	3,68	1,168
37- İşçi, iş vaktinde işini aksatacak şekilde internet kullanımını alışkanlık haline getirmişse işten çıkarırım.	333	3,78	1,170
İşverenin Malına Zarar Verme			
38- İşçi, malzemeleri çalarsa işten çıkartırım.	333	4,68	,892
39- İşçi, iş yerinde maddi zarara neden olursa işten çıkarırım.	333	3,69	1,332
İşvereni Yanıltması			
40- İşçi, yaptığı işte beni yanıltmaya çalışırsa işten çıkartırım.	333	4,02	1,210
41- İşçi, işle ilgili yalan söylerse işten çıkartırım.	333	4,14	1,177
İşçinin Geçimsizliği			
42- İşçinin, diğer çalışanlarla geçimsizse, işten çıkartırım.	333	3,55	1,257
43- İşçi, grup olarak çalışmıyorsa işten çıkartırım.	333	3,34	1,351
44- İşçi, Müşteriye kötü davranırsa, işten çıkartırım.	333	4,09	1,224
Genel Ekonomik Sebepler			
45- Sendikaya üyesi olan işçiyi işten çıkartırım.	333	1,96	1,335
46- Sendika üyesi olması için diğer çalışanları kışkırtan işçiyi işten çıkartırım.	333	2,96	1,531
47- Greve katılan işçiyi işten çıkarırım.	333	2,52	1,561
48- Elli ve daha fazla işçi çalıştırmak, zorunlu özürlü işçi çalıştırmama neden olacağından personel sayısını düşürmek için işçi çıkartırım.	333	1,77	1,293
49- İşçi, zorunlu tazminatlarını ödememek için yasal süre dolmadan işçiyi çıkartırım.	333	1,54	1,128
50- işçi, sosyal güvenlik primleri artarsa işten çıkartırım.	333	1,74	1,284
51- İşyeri ekonomik sıkıntıya girerse işçi çıkartırım.	333	3,12	1,532
52- Brüt Asgari ücret, artarsa işçi çıkarırım.	333	1,80	1,244
53- Ülkede geneli ekonomik kriz yaşanırsa işçi çıkartırım.	333	2,71	1,473

Çizelge 3.9.'de görüldüğü gibi, işverenin işçileri sağlık nedenleri ile işten çıkarmaya kısmen eğilimli oldukları görülmektedir. İşçinin hastalığının işini yapmasına engel olması, hastalığı nedeni ile sık izin istemesi ve sağlık nedeni ile

işini aksatması durumlarında işverenlerin ($\bar{x}=2,77$; $\bar{x} = 3,05$; $\bar{x} = 2,86$) kısmen işten çıkartacağı belirlenmiştir.

Kurallara uyma, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere ilişkin olarak; işçinin ahlak dışı davranışları ($\bar{x} = 4,58$), rüşvet alması ($\bar{x} = 4,71$), işverenin iyi niyetini suiistimal etmesi ($\bar{x} = 4,36$), hırsızlık yapması ($\bar{x} = 4,73$) , iş saatlerinde alkol alması ($\bar{x} = 4,56$), zimmetine para geçirmesi ($\bar{x} = 4,73$) ve firma sırlarını rakiplere vermesi ($\bar{x} = 4,53$) hallerinde işverenler kesinlikle işten çıkartacağını ifade etmişlerdir. İşçinin; işverenin arkasından konuşması ($\bar{x} = 3,46$), teknolojik cihazları yasa dışı kullanması ($\bar{x} = 3,80$), izinlerin süresini ihlal etmesi ($\bar{x} = 3,47$) işverenin büyük ölçüde işten çıkarma nedenleri olarak sıralanmıştır. İşçinin kapalı alanda sigara içmesi ($\bar{x} = 2,59$) ise işten çıkartma nedeni olarak çok az etkide bulunduğu belirlenmiştir.

İşçinin mesleki yetersizlik durumu incelendiğinde, yeterli bilgi beceri sahibi olmadığı halde işçinin çaba göstermemesi ($\bar{x} = 3,64$) büyük ölçüde işten çıkarma eğilimine neden olmaktadır. İşçinin yeterince bilgi sahibi olmaması ($\bar{x} = 2,83$), yeterince beceri sahibi olmaması ($\bar{x} = 2,93$) kısmen işten çıkarılma nedeni olarak belirlenmiştir.

İşverenin, işçinin fizikî yetersizliği açısından işten çıkarılma davranışları incelendiğinde, kısmen ya da çok az bir etkisinin olduğu görülmektedir. İşçinin fazla kilolu olması işten çıkartmaya çok az etki etmektedir. Fiziki özelliklerinin işe uygun olmaması, gücünün yaptığı işe yetmemesi, bir organın eksik olmasının işine engel olması ise kısmen işten çıkartmaya etkisi bulunmuştur.

İşçinin emekliliğinin gelmiş olması işten çıkartılmasında çok az etkisinin olduğu ancak yaşının çalıştığı işe uygun olmamasının ($\bar{x} = 3,58$) büyük ölçüde işten çıkartılmasına neden olduğu görülmektedir.

İşe sebepsiz devamsızlık yapan işçiler, sık sık devamsızlık yapanlar ve geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçilerin, bu davranışlarının büyük ölçüde işten çıkartılma nedeni olduğu belirlenmiştir. İşverenlerin geç gelme nedenini önemsedikleri, sebebini dikkate almadan işten çıkarma eğiliminin çok az ($\bar{x} = 2,58$) olduğu belirlenmiştir.

İşçinin görevini yerine getirmemesi, işverenin işten çıkarması için büyük ölçüde önem taşımaktadır. İşçinin; verilen görevi yerine getirmemesi ($\bar{x} = 3,92$), işini kötü yapması, uzun telefon görüşmeleri nedeni ile işini aksatması, kişisel internet kullanımının işine engel olması davranışları görüldüğünde; işverenin büyük ölçüde işten çıkarma eğiliminde olduğu belirlenmiştir.

İşverenin malına zarar verme boyutu incelendiğinde, işçinin malzeme çalması durumunda ($\bar{x} = 4,68$) kesinlikle işten çıkartıldığını, maddi zarar vermesi durumunda ise büyük ölçüde işten çıkartılacağı görülmektedir.

İşçinin, işvereni yanıltmaya çalışması ($\bar{x} = 4.02$) ve işle ilgili yalan söylemesi ($\bar{x} = 4.14$) halinde işverenin büyük ölçüde işten çıkartma eğiliminde olduğu belirlenmiştir.

İşçinin geçimsizliği boyutunda, işçinin grup olarak çalışamaması ($\bar{x} = 3.34$) kısmen işten çıkarma sebebi olarak nitelendirilirken, diğer çalışanlarla geçimsizliği ve müşteriye kötü davranması büyük ölçüde işten çıkarma nedeni olarak ifade edilmiştir.

Genel ekonomik sebepleri oluşturan durumlar incelendiğinde; işverenlerin işten çıkarma davranışlarına çok az, kısmen veya hiç etkisinin olmadığı belirlenmiştir. İşçinin; sendikaya üye olması, greve katılması, brüt asgari ücretin artması durumlarının işverenin işten çıkartma nedenine çok az etki ettiği görülmüştür. İşçinin; sendika üyeliği için diğer çalışanları kışkırtması ($\bar{x} = 2,96$), işyerinin ekonomik sıkıntıya girmesi ve ülkede genel ekonomik krizin yaşanması halinde işverenin kısmen işten çıkartma eğilimine gireceği belirlenmiştir. Elli veya daha fazla işçi çalıştırılan işletmelerde özürli işçi çalıştırmanın zorunlu olması ($\bar{x} = 1,77$), zorunlu tazminat ödemeyi gerektiren yasal sürenin dolmasını beklemeden işten çıkarma durumu ($\bar{x} = 1,54$), sosyal güvenlik primlerinin artması durumları ($\bar{x} = 1,74$); işverenler tarafından işten çıkartma nedeni olarak düşünülmeği görülmüştür.

3.3.3. Demografik Değişkenlerle İşten Çıkarma Nedenleri Arasındaki İlişkiler

İşverenlerin cinsiyeti, yaşları, eğitim durumları, çalıştığı sektörler, işyerindeki konumları ve çalıştıkları sektörlerdeki çalışma süreleri gibi demografik değişkenleri ile işverenlerin işten çıkarma nedenleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Cinsiyetlere Göre Değişimi Ki

Kare Testi Sonuçları :

Çizelge 3.10. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Cinsiyetlere Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları

Soru	X ²	sd	p
Sağlık sebepleri			
7- İşçinin işini yapmasını engelleyen hastalıkları olursa işten çıkarırım.	3,889	4	,421
8- İşçinin hasta olması nedeni ile sık izin istemesi işten çıkarmama neden olur.	5,701	4	,223
9- İşçinin, yakınlarının sağlık sorunları, işçinin işini aksatıyorsa işten çıkartırım.	1,875	4	,759
Kurallara uyma, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller			
10- İşçinin ahlak dışı davranışlarını görürsem işten çıkarırım.	3,438	4	,487
11- İşçi rüşvet alırsa işten çıkarırım.	2,591	4	,628
12- İşçi, benim iyi niyetimi suiistimal ederse işten çıkartırım.	1,801	4	,772
13- İşçi hırsızlık yaparsa işten çıkartırım.	3,008	4	,556
14- İşçi, kapalı alanlarda sigara içiyorsa işten çıkartırım	2,153	4	,708
15- İşçi, çalışma saatlerinde alkol alırsa, işten çıkartırım.	4,951	4	,292
16- İşçinin benim arkamdan konuştuğunu duyarsam işten çıkartırım.	6,193	4	,185
17- İşçi, teknolojik cihazlar kullanırken, yasal olmayan davranışlarda bulunuyorsa işten çıkartırım.	5,677	4	,225
18- İşçi, zimmetine para geçirmişse işten çıkartırım.	6,733	4	,151
19- İşçi, izinlerinin süresini ihlal ediyorsa işten çıkartırım.	2,037	4	,729
20- İşçi, firmamın sırlarını rakiplere verirse, işten çıkartırım.	1,668	4	,796
Mesleki yetersizliği			
21- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermezse işten çıkartırım.	4,964	4	,291
22- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilse işten çıkartırım.	3,630	4	,458
23- İşçi, çalıştığı alanda yeterince beceri sahibi değilse işten çıkartırım.	3,037	4	,552
Fiziki yetersizliği			
24- İşçinin fiziki özellikleri çalıştığı işe uygun değilse, işten çıkartırım.	1,970	4	,741
25- İşçinin fiziksel gücü, çalıştığı iş için yetmiyorsa işten çıkartırım.	1,110	4	,893
26- İşçi fazla kilolu ise işten çıkartırım.	7,548	4	,110
27- İşçinin herhangi bir organındaki eksikliği işini yapmasını etkiliyorsa, işten çıkartırım.	7,184	4	,126
İşçinin yaşlılığı			
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkartırım.	13,469	4	,009
29- İşçinin yaşlı, yaptığı işe uygun değilse işten çıkartırım.	8,347	4	,080

İşe devamsızlık, geç gelme			
30- İşçi, işe sebepsiz yere devamsızlık yaparsa işten çıkartırım.	,251	4	,993
31- İşçi, işe sık sık devamsızlık yapıyorsa işten çıkartırım.	2,133	4	,711
32- Sebep ne olursa olsun işe geç gelen işçiyi çıkartırım.	2,211	4	,697
33- İşe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçiyi, işten çıkartırım.	7,850	4	,097
Görevini yerine getirmeme			
34- İşçi, verdiğim görevleri yerine getirmezse, işten çıkartırım.	2,094	4	,719
35- İşçi, işini kötü yaparsa işten çıkartırım.	2,342	4	,673
36- İşçi, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapıyorsa, işten çıkartırım.	,530	4	,971
37- İşçi, iş vaktinde işini aksatacak şekilde internet kullanımını alışkanlık haline getirmişse işten çıkarırım.	1,977	4	,740
İşverenin malına zarar verme			
38- İşçi, malzemeleri çalarsa işten çıkartırım.	4,660	4	,324
39- İşçi, iş yerinde maddi zarara neden olursa işten çıkarırım.	5,472	4	,242
İşvereni yanıltması			
40- İşçi, yaptığı işte beni yanıltmaya çalışırsa işten çıkartırım.	6,521	4	,163
41- İşçi, işle ilgili yalan söylerse işten çıkartırım.	11,671	4	,020
İşçinin geçimsizliği vb.			
42- İşçinin, diğer çalışanlarla geçimsizse, işten çıkartırım.	2,666	4	,615
43- İşçi, grup olarak çalışmıyorsa işten çıkartırım.	,885	4	,927
44- İşçi, Müşteriye kötü davranırsa, işten çıkartırım.	15,484	4	,004
Genel ekonomik sebepler			
45- Sendikaya üyesi olan işçiyi işten çıkartırım.	3,041	4	,551
46- Sendika üyesi olması için diğer çalışanları kışkırtan işçiyi işten çıkartırım.	4,087	4	,394
47- Greve katılan işçiyi işten çıkarırım.	10,349	4	,035
48- Elli ve daha fazla işçi çalıştırmak, zorunlu özürlü işçi çalıştırmama neden olacağından personel sayısını düşürmek için işçi çıkartırım.	4,959	4	,292
49- İşçi, zorunlu tazminatlarını ödememek için yasal süre dolmadan işçiyi çıkartırım.	2,838	4	,585
50- işçi, sosyal güvenlik primleri artarsa işten çıkartırım.	,708	4	,950
51- İşyeri ekonomik sıkıntıya girerse işçi çıkartırım.	6,812	4	,146
52- Brüt Asgari ücret, artarsa işçi çıkarırım.	2,644	4	,619
53- Ülkede geneli ekonomik kriz yaşanırsa işçi çıkartırım.	1,718	4	,787

Çizelge 3.10.'de görüldüğü gibi, işten çıkarma davranışları işverenlerin cinsiyetlerine göre çoğu açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Sadece “emekliliği gelen işçinin çıkartılması”, “işle ilgili yalan söyleyen işçinin çıkarılması”, “müşteriye kötü davranan işçinin çıkarılması” ve “greve katılan işçinin işten çıkarılması” davranışlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu maddelere de cinsiyete göre farkın nasıl olduğu aşağıdaki çizelgelerde gösterilmektedir.

“İşçinin Emekliliği Gelmişse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı :

Çizelge 3.11. “İşçinin Emekliliği Gelmişse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı

			Soru 28				
			Hiç katılmıyorum	Çok az Katılıyorm	Kısmen Katılıyorm	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
cinsiyet	Erkek	Frekans	142	44	35	23	53
		Yüzde	47,8%	14,8%	11,8%	7,7%	17,8%
	Kadın	Frekans	12	4	12	1	7
		Yüzde	33,3%	11,1%	33,3%	2,8%	19,4%
Toplam		Frekans	16	154	48	47	24
		Yüzde	4,8%	46,2%	14,4%	14,1%	7,2%

Çizelge 3.11.’de görüldüğü gibi, işçinin emekliliği gelmesi durumunda işverenin çıkarma eğiliminde olması cinsiyetlere göre anlamlı farklılık göstermektedir. Erkekler %47,8 oranında emekliliğin yaşının işten çıkarma konusunda hiç etkisinin olmadığını söylerken, kadınlar %33,3 oranında kısmen çıkarma davranışında bulunacağını belirtmişlerdir. Kadınların “emeklilik yaşının işten çıkarmaya neden olacağını daha çok ifade ettiği söylenebilir.

“İşçi, İşle İlgili Yalan Söylerse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı :

Çizelge 3.12. “İşçi, İşle İlgili Yalan Söylerse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı

			Soru 41				
			Hiç katılmıyorum	Çok az Katılıyorm	Kısmen Katılıyorm	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
cinsiyet	Erkek	Frekans	16	18	41	48	174
		Yüzde	5,4%	6,1%	13,8%	16,2%	58,6%
	Kadın	Frekans	0	3	10	10	13
		Yüzde	,0%	8,3%	27,8%	27,8%	36,1%
Toplam		Frekans	16	21	51	58	187
		Yüzde	4,8%	6,3%	15,3%	17,4%	56,2%

Çizelge 3.12’de görüldüğü gibi, işçinin işi ile ilgili yalan söylemesi halinde erkeklerin % 58,6 sı kesinlikle işten çıkartacağını belirtirken bu oran kadınlarda %36’ya düşmektedir. Erkeklerin, işçinin işi ile ilgili yalan söylemesi durumunda kadınlara göre daha çok işten çıkarma eğiliminde olduğu söylenebilir.

“İşçi, Müşteriye Kötü Davranırsa, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin

Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı :

Çizelge 3.13. “İşçi, Müşteriye Kötü Davranırsa, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı

			Soru 44				
			Hiç katılmıyorum	Çok az Katılıyorm	Kısmen Katılıyorm	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
cinsiyet	Erkek	Frekans	21	11	42	52	171
		Yüzde	7,1%	3,7%	14,1%	17,5%	57,6%
	Kadın	Frekans	2	3	13	7	11
		Yüzde	5,6%	8,3%	36,1%	19,4%	30,6%
Toplam		Frekans	16	23	14	55	59
		Yüzde	4,8%	6,9%	4,2%	16,5%	17,7%

Çizelge 3.13.’de görüldüğü gibi, işçinin müşteriye kötü davranması halinde erkeklerin % 57,6 sı kesinlikle işten çıkartacağını belirtirken bu oran kadınlarda %30,6’ya düşmektedir. Erkeklerin, işçinin müşteriye kötü davranması durumunda kadınlara göre daha çok işten çıkarma eğiliminde olduğu söylenebilir.

“Greve Katılan İşçiyi İşten Çıkarırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve

Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı :

Çizelge 3.14. “Greve Katılan İşçiyi İşten Çıkarırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı

			Soru 44				
			Hiç katılmıyorum	Çok az Katılıyorm	Kısmen Katılıyorm	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
cinsiyet	Erkek	Frekans	121	41	47	26	62
		Yüzde	40,7%	13,8%	15,8%	8,8%	20,9%
Toplam	Kadın	Frekans	18	1	11	3	3
		Yüzde	50,0%	2,8%	30,6%	8,3%	8,3%
		Frekans	16	139	42	58	29
		Yüzde	4,8%	41,7%	12,6%	17,4%	8,7%

Çizelge 3.14.’de görüldüğü gibi, işçinin greve katılması halinde erkeklerin %20,9 sı kesinlikle işten çıkartacağını belirtirken, kadınlar % 50 oranında kesinlikle işten çıkarmayacaklarını ifade etmişlerdir. Erkeklerin, işçinin greve katılması durumunda kadınlara göre daha çok işten çıkarma eğiliminde olduğu söylenebilir. İşverenin cinsiyetine göre işten çıkarma davranışındaki farklılaşma durumlarının belirlendiği maddelerde erkeklerin daha çok işten çıkarmaya eğilimli oldukları söylenebilir.

İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Yaşlarına Göre Değişimi Ki Kare

Testi Sonuçları :

Çizelge 3.15. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Yaşlarına Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları

Soru	X ²	sd	p
Sağlık sebepleri			
7- İşçinin işini yapmasını engelleyen hastalıkları olursa işten çıkarırım.	19,612	16	,238
8- İşçinin hasta olması nedeni ile sık izin istemesi işten çıkarmama neden olur.	15,249	16	,507
9- İşçinin, yakınlarının sağlık sorunları, işçinin işini aksatıyorsa işten çıkartırım.	26,312	16	,050
Kurallara uyma, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller			
10- İşçinin ahlak dışı davranışlarını görürsem işten çıkarırım.	18,756	16	,282
11- İşçi rüşvet alırsa işten çıkarırım.	43,402	16	,000
12- İşçi, benim iyi niyetimi suiistimal ederse işten çıkartırım.	23,615	16	,098
13- İşçi hırsızlık yaparsa işten çıkartırım.	38,165	16	,001
14- İşçi, kapalı alanlarda sigara içiyorsa işten çıkartırım	19,932	16	,223
15- İşçi, çalışma saatlerinde alkol alırsa, işten çıkartırım.	14,777	16	,541
16- İşçinin benim arkamdan konuştuğunu duyarsam işten çıkartırım.	22,045	16	,142
17- İşçi, teknolojik cihazlar kullanırken, yasal olmayan davranışlarda bulunuyorsa işten çıkartırım.	18,597	16	,290
18- İşçi, zimmetine para geçirmişse işten çıkartırım.	26,686	16	,045
19- İşçi, izinlerinin süresini ihlal ediyorsa işten çıkartırım.	12,568	16	,704
20- İşçi, firmamın sırlarını rakiplere verirse, işten çıkartırım.	32,576	16	,008
Mesleki yetersizliği			
21- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermezse işten çıkartırım.	15,063	16	,520
22- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilse işten çıkartırım.	14,810	16	,539
23- İşçi, çalıştığı alanda yeterince beceri sahibi değilse işten çıkartırım.	17,484	16	,355
Fiziki yetersizliği			
24- İşçinin fiziki özellikleri çalıştığı işe uygun değilse, işten çıkartırım.	19,774	16	,231
25- İşçinin fiziksel gücü, çalıştığı iş için yetmiyorsa işten çıkartırım.	19,774	16	,231
26- İşçi fazla kilolu ise işten çıkartırım.	7,624	16	,959
27- İşçinin herhangi bir organındaki eksikliği işini yapmasını etkiliyorsa, işten çıkartırım.	29,377	16	,022
İşçinin yaşlılığı			
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkartırım.	20,845	16	,185
29- İşçinin yaşlı, yaptığı işe uygun değilse işten çıkartırım.	17,266	16	,369

İşe devamsızlık, geç gelme			
30- İşçi, işe sebepsiz yere devamsızlık yaparsa işten çıkartırım.	19,626	16	,238
31- İşçi, işe sık sık devamsızlık yapıyorsa işten çıkartırım.	16,526	16	,417
32- Sebep ne olursa olsun işe geç gelen işçiyi çıkartırım.	15,894	16	,460
33- İşe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçiyi, işten çıkartırım.	19,875	16	,226
Görevini yerine getirmeme			
34- İşçi, verdiğim görevleri yerine getirmezse, işten çıkartırım.	10,078	16	,863
35- İşçi, işini kötü yaparsa işten çıkartırım.	15,141	16	,514
36- İşçi, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapıyorsa, işten çıkartırım.	15,309	16	,502
37- İşçi, iş vaktinde işini aksatacak şekilde internet kullanımını alışkanlık haline getirmişse işten çıkarırım.	21,067	16	,176
İşverenin malına zarar verme			
38- İşçi, malzemeleri çalarsa işten çıkartırım.	24,876	16	,072
39- İşçi, iş yerinde maddi zarara neden olursa işten çıkarırım.	15,237	16	,507
İşvereni yanıltması			
40- İşçi, yaptığı işte beni yanıltmaya çalışırsa işten çıkartırım.	18,042	16	,321
41- İşçi, işle ilgili yalan söylerse işten çıkartırım.	14,299	16	,576
İşçinin geçimsizliği vb.			
42- İşçinin, diğer çalışanlarla geçimsizse, işten çıkartırım.	10,952	16	,812
43- İşçi, grup olarak çalışmıyorsa işten çıkartırım.	18,564	16	,292
44- İşçi, Müşteriye kötü davranırsa, işten çıkartırım.	17,339	16	,364
Genel ekonomik sebepler			
45- Sendikaya üyesi olan işçiyi işten çıkartırım.	12,992	16	,673
46- Sendika üyesi olması için diğer çalışanları kışkırtan işçiyi işten çıkartırım.	8,750	16	,923
47- Greve katılan işçiyi işten çıkarırım.	9,665	16	,884
48- Elli ve daha fazla işçi çalıştırmak, zorunlu özürlü işçi çalıştırmama neden olacağından personel sayısını düşürmek için işçi çıkartırım.	21,182	16	,172
49- İşçi, zorunlu tazminatlarını ödememek için yasal süre dolmadan işçiyi çıkartırım.	18,823	16	,278
50- işçi, sosyal güvenlik primleri artarsa işten çıkartırım.	20,591	16	,195
51- İşyeri ekonomik sıkıntıya girerse işçi çıkartırım.	7,289	16	,967
52- Brüt Asgari ücret, artarsa işçi çıkarırım.	16,151	16	,442
53- Ülkede geneli ekonomik kriz yaşanırsa işçi çıkartırım.	11,199	16	,797

Çizelge 3.15’de görüldüğü gibi, işverenlerin yaş grupları; beş madde dışındaki işten çıkarma nedenlerinde, anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. İşçinin, rüşvet alması, hırsızlık yapması, zimmetine para geçirmesi, rakip firmalara iş sırlarını vermesi ve bir organının eksikliği nedeni ile iş yapmasına engel olması durumlarında

yaşa göre anlamlı farklılık belirlenmiştir. Hangi yaş grubunda bu davranışların daha çok işten çıkarmaya neden olduğu ise aşağıda görülmektedir.

“İşçi Rüşvet Alırsa İşten Çıkarırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı :

Çizelge 3.16. “İşçi Rüşvet Alırsa İşten Çıkarırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Soru- 11		yas					Toplam
		18-25	26-33	34-41	42-49	50 ve üstü	
Hiç katılmıyorum	Frekans	4	3	2	1	2	12
	Yüzde	33,3%	25,0%	16,7%	8,3%	16,7%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	3	0	0	0	0	3
	Yüzde	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	3	4	4	0	3	14
	Yüzde	21,4%	28,6%	28,6%	,0%	21,4%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	1	3	2	1	5	12
	Yüzde	8,3%	25,0%	16,7%	8,3%	41,7%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	23	84	85	45	55	292
	Yüzde	7,9%	28,8%	29,1%	15,4%	18,8%	100,0%
Toplam	Frekans	34	94	93	47	65	333
	Yüzde	10,2%	28,2%	27,9%	14,1%	19,5%	100,0%

Çizelge 3.16.’de görüldüğü gibi, 18-25 yaş aralığındaki işverenlerin tamamı rüşvet almanın işten çıkarılma nedeninin çok az olduğunu düşünürken, 50 yaş ve üstü yaklaşık %42 oranında işverenlerce rüşvetin kesinlikle işten çıkarma nedeni olduğu ifade edilmiştir.

“İşçi Hırsızlık Yaparsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Çizelge 3.17. “İşçi Hırsızlık Yaparsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Soru- 13		yas					
		18-25	26-33	34-41	42-49	50 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	4	2	1	2	2	11
	Yüzde	36,4%	18,2%	9,1%	18,2%	18,2%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	3	1	1	0	0	5
	Yüzde	60,0%	20,0%	20,0%	,0%	,0%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	0	5	1	0	3	9
	Yüzde	,0%	55,6%	11,1%	,0%	33,3%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	2	1	4	0	5	12
	Yüzde	16,7%	8,3%	33,3%	,0%	41,7%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	25	85	86	45	55	296
	Yüzde	8,4%	28,7%	29,1%	15,2%	18,6%	100,0%
Toplam	Frekans	34	94	93	47	65	333
	Yüzde	10,2%	28,2%	27,9%	14,1%	19,5%	100,0%

Çizelge 3.17.’de görüldüğü gibi, işçinin hırsızlık yapmasının işten çıkarmaya çok az neden olduğu 18-25 yaş aralığındaki işverenlerinin %60’ı tarafından düşünülürken, 50 yaş ve üstü yaklaşık %42 oranında işverenin, hırsızlığın kesinlikle işten çıkarma nedeni olduğu ifade etmişlerdir.

“İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin
Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre
Dağılımı :

Çizelge 3.18. “İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Soru- 18		Yaş					Toplam
		18-25	26-33	34-41	42-49	50 ve üstü	
Hiç katılmıyorum	Frekans	3	3	1	2	2	11
	Yüzde	27,3%	27,3%	9,1%	18,2%	18,2%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	2	0	0	0	0	2
	Yüzde	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	1	5	2	0	3	11
	Yüzde	9,1%	45,5%	18,2%	,0%	27,3%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	2	5	6	2	4	19
	Yüzde	10,5%	26,3%	31,6%	10,5%	21,1%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	26	81	84	43	56	290
	Yüzde	9,0%	27,9%	29,0%	14,8%	19,3%	100,0%
Toplam	Frekans	34	94	93	47	65	333
	Yüzde	10,2%	28,2%	27,9%	14,1%	19,5%	100,0%

Çizelge 3.18.’de görüldüğü gibi, 18-25 yaş aralığındaki işverenlerinin tamamı işçinin zimmetine para geçirmesinin işten çıkarmaya çok az neden olduğunu düşünüyor, 26-33 yaş arasındaki işverenler %45 oranında zimmetine para geçirmenin kısmen işten çıkarma nedeni olduğunu ifade etmişlerdir.

“İşçi, Firmamın Sırlarını Rakiplere Verirse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre

Dağılımı :

Çizelge 3.19. “İşçi, Firmamın Sırlarını Rakiplere Verirse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Soru- 20		yaş					Toplam
		18-25	26-33	34-41	42-49	50 ve üstü	
Hiç katılmıyorum	Frekans	0	3	2	2	1	8
	Yüzde	,0%	37,5%	25,0%	25,0%	12,5%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	2	2	1	3	5	13
	Yüzde	15,4%	15,4%	7,7%	23,1%	38,5%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	8	6	6	0	4	24
	Yüzde	33,3%	25,0%	25,0%	,0%	16,7%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	3	17	10	2	6	38
	Yüzde	7,9%	44,7%	26,3%	5,3%	15,8%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	21	66	74	40	49	250
	Yüzde	8,4%	26,4%	29,6%	16,0%	19,6%	100,0%
Toplam	Frekans	34	94	93	47	65	333
	Yüzde	10,2%	28,2%	27,9%	14,1%	19,5%	100,0%

Çizelge 3.19.’de görüldüğü gibi, 50 yaş ve üstü işverenlerin % 38,5’i işçinin firma sırlarını rakiplere vermesinin işten çıkarmaya çok az neden olduğunu düşünürken, 26-33 yaş arasındaki işverenler yaklaşık %45 oranında büyük ölçüde işten çıkarma nedeni olduğunu ifade etmişlerdir.

“İşçinin Herhangi Bir Organındaki Eksikliği İşini Yapmasını Etkiliyorsa, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı :

Çizelge 3.20. “İşçinin Herhangi Bir Organındaki Eksikliği İşini Yapmasını Etkiliyorsa, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Soru- 27		yas					
		18-25	26-33	34-41	42-49	50 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	9	17	13	15	8	62
	Yüzde	14,5%	27,4%	21,0%	24,2%	12,9%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	11	18	16	9	17	71
	Yüzde	15,5%	25,4%	22,5%	12,7%	23,9%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	7	27	24	11	11	80
	Yüzde	8,8%	33,8%	30,0%	13,8%	13,8%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	5	5	11	3	12	36
	Yüzde	13,9%	13,9%	30,6%	8,3%	33,3%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	2	27	29	9	17	84
	Yüzde	2,4%	32,1%	34,5%	10,7%	20,2%	100,0%
Toplam	Frekans	34	94	93	47	65	333
	Yüzde	10,2%	28,2%	27,9%	14,1%	19,5%	100,0%

Çizelge 3.20.’de görüldüğü gibi, 50 yaş ve üstü işverenlerin % 33,3’ü İşçinin herhangi bir organındaki eksikliği işini yapmasını engellemesi durumunun işten çıkarmaya büyük ölçüde neden olduğunu düşünürken, 26-33 yaş arasındaki işverenler yaklaşık %34 oranında kısmen işten çıkarma nedeni olduğunu ifade etmişlerdir. Yaşa göre yapılan analizlerin sonucuna göre, farklılık oluşturan durumların ahlâk ve iyi niyet kuralları ile ilgili olduğu ve bunlara genellikle ileri yaşlarda daha çok dikkat edildiği görülmektedir.

İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Eğitim Durumlarına Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları :

Çizelge 3.21. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Eğitim Durumlarına Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları

Soru	X ²	sd	p
Sağlık sebepleri			
7- İşçinin işini yapmasını engelleyen hastalıkları olursa işten çıkarırım.	14,732	16	,544
8- İşçinin hasta olması nedeni ile sık izin istemesi işten çıkarmama neden olur.	27,130	16	,040
9- İşçinin, yakınlarının sağlık sorunları, işçinin işini aksatıyorsa işten çıkartırım.	18,160	16	,315
Kurallara uyma, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller			
10- İşçinin ahlak dışı davranışlarını görürsem işten çıkarırım.	16,913	16	,391
11- İşçi rüşvet alırsa işten çıkarırım.	20,329	16	,206
12- İşçi, benim iyi niyetimi suiistimal ederse işten çıkartırım.	19,075	16	,265
13- İşçi hırsızlık yaparsa işten çıkartırım.	19,075	16	,265
14- İşçi, kapalı alanlarda sigara içiyorsa işten çıkartırım.	10,467	16	,841
15- İşçi, çalışma saatlerinde alkol alırsa, işten çıkartırım.	13,402	16	,643
16- İşçinin benim arkamdan konuştuğunu duyarsam işten çıkartırım.	16,947	16	,389
17- İşçi, teknolojik cihazlar kullanırken, yasal olmayan davranışlarda bulunuyorsa işten çıkartırım.	20,813	16	,186
18- İşçi, zimmetine para geçirmişse işten çıkartırım.	32,379	16	,009
19- İşçi, izinlerinin süresini ihlal ediyorsa işten çıkartırım.	21,603	16	,156
20- İşçi, firmamın sırlarını rakiplere verirse, işten çıkartırım.	31,134	16	,013
Mesleki yetersizliği			
21- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermezse işten çıkartırım.	26,663	16	,045
22- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilse işten çıkartırım.	24,695	16	,075
23- İşçi, çalıştığı alanda yeterince beceri sahibi değilse işten çıkartırım.	12,671	16	,697
Fiziki yetersizliği			
24- İşçinin fiziki özellikleri çalıştığı işe uygun değilse, işten çıkartırım.	24,612	16	,077
25- İşçinin fiziksel gücü, çalıştığı iş için yetmiyorsa işten çıkartırım.	21,975	16	,144
26- İşçi fazla kilolu ise işten çıkartırım.	19,751	16	,232
27- İşçinin herhangi bir organındaki eksikliği işini yapmasını etkiliyorsa, işten çıkartırım.	12,917	16	,679

İşçinin yaşlılığı			
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkartırım.	27,338	16	,038
29- İşçinin yaşlı, yaptığı işe uygun değilse işten çıkartırım.	15,970	16	,455
İşe devamsızlık, geç gelme			
30- İşçi, işe sebepsiz yere devamsızlık yaparsa işten çıkartırım.	21,803	16	,150
31- İşçi, işe sık sık devamsızlık yapıyorsa işten çıkartırım.	22,116	16	,139
32- Sebep ne olursa olsun işe geç gelen işçiyi çıkartırım.	20,060	16	,218
33- İşe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçiyi, işten çıkartırım.	25,401	16	,063
Görevini yerine getirmeme			
34- İşçi, verdiğim görevleri yerine getirmezse, işten çıkartırım.	14,788	16	,540
35- İşçi, işini kötü yaparsa işten çıkartırım.	14,761	16	,542
36- İşçi, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapıyorsa, işten çıkartırım.	25,129	16	,068
37- İşçi, iş vaktinde işini aksatacak şekilde internet kullanımını alışkanlık haline getirmişse işten çıkarırım.	25,054	16	,069
İşverenin malına zarar verme			
38- İşçi, malzemeleri çalarsa işten çıkartırım.	12,996	16	,673
39- İşçi, iş yerinde maddi zarara neden olursa işten çıkarırım.	19,357	16	,251
İşvereni yanıltması			
40- İşçi, yaptığı işte beni yanıltmaya çalışırsa işten çıkartırım.	24,711	16	,075
41- İşçi, işle ilgili yalan söylerse işten çıkartırım.	12,331	16	,721
İşçinin geçimsizliği vb.			
42- İşçinin, diğer çalışanlarla geçimsizse, işten çıkartırım.	24,546	16	,078
43- İşçi, grup olarak çalışmıyorsa işten çıkartırım.	13,700	16	,621
44- İşçi, Müşteriye kötü davranırsa, işten çıkartırım.	17,303	16	,366
Genel ekonomik sebepler			
45- Sendikaya üyesi olan işçiyi işten çıkartırım.	12,270	16	,725
46- Sendika üyesi olması için diğer çalışanları kışkırtan işçiyi işten çıkartırım.	17,966	16	,326
47- Greve katılan işçiyi işten çıkarırım.	15,800	16	,467
48- Elli ve daha fazla işçi çalıştırmak, zorunlu özürlü işçi çalıştırmama neden olacağından personel sayısını düşürmek için işçi çıkartırım.	17,693	16	,342
49- İşçi, zorunlu tazminatlarını ödememek için yasal süre dolmadan işçiyi çıkartırım.	11,996	16	,744
50- işçi, sosyal güvenlik primleri artarsa işten çıkartırım.	18,779	16	,280
51- İşyeri ekonomik sıkıntıya girerse işçi çıkartırım.	21,454	16	,162
52- Brüt Asgari ücret, artarsa işçi çıkarırım.	9,768	16	,878
53- Ülkede geneli ekonomik kriz yaşanırsa işçi çıkartırım.	10,129	16	,860

Çizelge 3.21’de görüldüğü gibi işverenlerin eğitim durumları; beş madde dışındaki işten çıkarma nedenlerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. İşçinin,

hasta olması nedeni ile sık izin alması, zimmetine para geçirmesi, rakip firmalara iş sırlarını vermesi ile iş yapmasına engel olması, yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermemesi ve emekliliğinin gelmiş olması durumlarında eğitim durumuna göre anlamlı farklılık belirlenmiştir. Hangi eğitim düzeyinde bu davranışların daha çok işten çıkarmaya neden olduğu ise aşağıda görülmektedir.

“İşçinin Hasta Olması Nedeni İle Sık İzin İstemesi İşten Çıkarmama Neden Olur.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı :

Çizelge 3.22. “İşçinin Hasta Olması Nedeni İle Sık İzin İstemesi İşten Çıkarmama Neden Olur.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Soru- 8		Eğitim Durumu					
		ilk öğretim	lise	yüksek okul	lisans	Yüksek lisans ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	7	26	13	12	5	63
	Yüzde	11,1%	41,3%	20,6%	19,0%	7,9%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	15	18	9	20	2	64
	Yüzde	23,4%	28,1%	14,1%	31,3%	3,1%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	13	31	11	21	9	85
	Yüzde	15,3%	36,5%	12,9%	24,7%	10,6%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	4	11	5	13	4	37
	Yüzde	10,8%	29,7%	13,5%	35,1%	10,8%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	23	37	9	13	2	84
	Yüzde	27,4%	44,0%	10,7%	15,5%	2,4%	100,0%
Toplam	Frekans	62	123	47	79	22	333
	Yüzde	18,6%	36,9%	14,1%	23,7%	6,6%	100,0%

Çizelge 3.22.’de görüldüğü gibi, işçinin hasta olması nedeni ile sık izin istemesi işten çıkarmama nedeni olduğunu tamamen düşünen işverenlerin %44 ünü lise mezunları oluştururken, bu oran yüksek lisan ve üstü eğitime sahip işverenlerde %2,4’e düşmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça hastalık nedeni ile sık izin istemenin işten çıkarma nedeni olarak görülmediği söylenebilir.

“İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı :

Çizelge 3.23. “İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Soru- 18		Eğitim Durumu					
		ilk öğretim	lise	yüksek okul	lisans	Yüksek lisans ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	0	9	1	1	0	11
	Yüzde	,0%	81,8%	9,1%	9,1%	,0%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	0	0	0	1	1	2
	Yüzde	,0%	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	5	2	1	2	1	11
	Yüzde	45,5%	18,2%	9,1%	18,2%	9,1%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	4	10	0	2	3	19
	Yüzde	21,1%	52,6%	,0%	10,5%	15,8%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	53	102	45	73	17	290
	Yüzde	18,3%	35,2%	15,5%	25,2%	5,9%	100,0%
Toplam	Frekans	62	123	47	79	22	333
	Yüzde	18,6%	36,9%	14,1%	23,7%	6,6%	100,0%

Çizelge 3.23.’de görüldüğü gibi, işçinin zimmetine para geçirmesinin işten çıkarma nedeni olduğuna hiç katılmayanların yaklaşık % 82’sini lise mezunları oluştururken, tamamen katılanların %5,9’unu yüksek lisans ve üstü mezunları olduğu belirlenmiştir.

“İşçi, Firmanın Sırlarını Rakiplere Verirse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı :

Çizelge 3.24. “İşçi, Firmanın Sırlarını Rakiplere Verirse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Soru- 20		Eğitim Durumu					
		İlk öğretim	Lise	Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	0	7	0	1	0	8
	Yüzde	,0%	87,5%	,0%	12,5%	,0%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	7	4	1	1	0	13
	Yüzde	53,8%	30,8%	7,7%	7,7%	,0%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	6	11	0	5	2	24
	Yüzde	25,0%	45,8%	,0%	20,8%	8,3%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	8	11	4	10	5	38
	Yüzde	21,1%	28,9%	10,5%	26,3%	13,2%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	41	90	42	62	15	250
	Yüzde	16,4%	36,0%	16,8%	24,8%	6,0%	100,0%
Toplam	Frekans	62	123	47	79	22	333
	Yüzde	18,6%	36,9%	14,1%	23,7%	6,6%	100,0%

Çizelge 3.24.’de görüldüğü gibi, işçinin firmanın sırlarını rakiplere vermesinin işten çıkarma nedeni olduğuna hiç katılmayanların yaklaşık % 88’sini lise mezunları oluştururken, tamamen katılanların %6’sı yüksek lisans ve üstü mezunları olduğu belirlenmiştir.

“İşçi Rüşvet Alırsa İşten Çıkarırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı :

Çizelge 3.25. “İşçi Rüşvet Alırsa İşten Çıkarırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Soru- 11		Eğitim Durumu					
		İlk öğretim	Lise	Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	1	9	0	1	1	12
	Yüzde	8,3%	75,0%	,0%	8,3%	8,3%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	0	1	0	2	0	3
	Yüzde	,0%	33,3%	,0%	66,7%	,0%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	4	6	1	3	0	14
	Yüzde	28,6%	42,9%	7,1%	21,4%	,0%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	2	6	2	0	2	12
	Yüzde	16,7%	50,0%	16,7%	,0%	16,7%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	55	101	44	73	19	292
	Yüzde	18,8%	34,6%	15,1%	25,0%	6,5%	100,0%
Toplam	Frekans	62	123	47	79	22	333
	Yüzde	18,6%	36,9%	14,1%	23,7%	6,6%	100,0%

Çizelge 3.25.’de görüldüğü gibi, işçinin rüşvet almasının işten çıkarma nedeni olduğuna hiç katılmayanların yaklaşık % 75’sini lise mezunları oluştururken, tamamen katılanların yaklaşık %7’si yüksek lisans ve üstü mezunları olduğu belirlenmiştir.

“İşçi, Çalıştığı Alanda Yeterince Bilgi Sahibi Değilken Öğrenme Çabası Göstermezse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı :

Çizelge 3.26. “İşçi, Çalıştığı Alanda Yeterince Bilgi Sahibi Değilken Öğrenme Çabası Göstermezse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Soru- 20		Eğitim Durumu					
		ilk öğretim	lise	yüksek okul	lisans	Yüksek lisans ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	8	13	2	5	2	30
	Yüzde	26,7%	43,3%	6,7%	16,7%	6,7%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	10	13	2	12	4	41
	Yüzde	24,4%	31,7%	4,9%	29,3%	9,8%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	9	21	19	16	6	71
	Yüzde	12,7%	29,6%	26,8%	22,5%	8,5%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	13	21	8	18	7	67
	Yüzde	19,4%	31,3%	11,9%	26,9%	10,4%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	22	55	16	28	3	124
	Yüzde	17,7%	44,4%	12,9%	22,6%	2,4%	100,0%
Toplam	Frekans	62	123	47	79	22	333
	Yüzde	18,6%	36,9%	14,1%	23,7%	6,6%	100,0%

Çizelge 3.26.’de görüldüğü gibi, işçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermemesinin işten çıkartma nedeni olduğunu düşünen ilköğretim mezunları büyük ölçüde ve tamamen katılıma ağırlık verirken, yüksek lisans mezunları daha çok, büyük ölçüde ve kısmen katılım düşüncesindedirler.

İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Çalıştığı Sektöre Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları :

Çizelge 3.27. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Çalıştığı Sektöre Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları

Soru	X ²	sd	p
Sağlık sebepleri			
7- İşçinin işini yapmasını engelleyen hastalıkları olursa işten çıkarırım.	4,114	4	,391
8- İşçinin hasta olması nedeni ile sık izin istemesi işten çıkarmama neden olur.	16,586	4	,002
9- İşçinin, yakınlarının sağlık sorunları, işçinin işini aksatıyorsa işten çıkartırım.	7,499	4	,112
Kurallara uyma, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller			
10- İşçinin ahlak dışı davranışlarını görürsem işten çıkarırım.	6,963	4	,138
11- İşçi rüşvet alırsa işten çıkarırım.	6,185	4	,186
12- İşçi, benim iyi niyetimi suiistimal ederse işten çıkartırım.	9,233	4	,056
13- İşçi hırsızlık yaparsa işten çıkartırım.	4,714	4	,318
14- İşçi, kapalı alanlarda sigara içiyorsa işten çıkartırım.	7,967	4	,093
15- İşçi, çalışma saatlerinde alkol alırsa, işten çıkartırım.	2,984	4	,561
16- İşçinin benim arkamdan konuştuğunu duyarsam işten çıkartırım.	3,261	4	,515
17- İşçi, teknolojik cihazlar kullanırken, yasal olmayan davranışlarda bulunuyorsa işten çıkartırım.	1,878	4	,758
18- İşçi, zimmetine para geçirmişse işten çıkartırım.	9,867	4	,043
19- İşçi, izinlerinin süresini ihlal ediyorsa işten çıkartırım.	4,610	4	,330
20- İşçi, firmamın sırlarını rakiplere verirse, işten çıkartırım.	3,598	4	,463
Mesleki yetersizliği			
21- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermezse işten çıkartırım.	4,174	4	,383
22- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilse işten çıkartırım.	6,723	4	,151
23- İşçi, çalıştığı alanda yeterince beceri sahibi değilse işten çıkartırım.	1,075	4	,898
Fiziki yetersizliği			
24- İşçinin fiziki özellikleri çalıştığı işe uygun değilse, işten çıkartırım.	2,856	4	,582
25- İşçinin fiziksel gücü, çalıştığı iş için yetmiyorsa işten çıkartırım.	1,290	4	,863
26- İşçi fazla kilolu ise işten çıkartırım.	6,705	4	,152

27- İşçinin herhangi bir organındaki eksikliği işini yapmasını etkiliyorsa, işten çıkartırım.	6,884	4	,142
İşçinin yaşlılığı			
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkartırım.	2,876	4	,579
29- İşçinin yaşlı, yaptığı işe uygun değilse işten çıkartırım.	2,890	4	,576
İşe devamsızlık, geç gelme			
30- İşçi, işe sebepsiz yere devamsızlık yaparsa işten çıkartırım.	8,537	4	,074
31- İşçi, işe sık sık devamsızlık yapıyorsa işten çıkartırım.	2,593	4	,628
32- Sebep ne olursa olsun işe geç gelen işçiyi çıkartırım.	15,633	4	,004
33- İşe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçiyi, işten çıkartırım.	2,644	4	,619
Görevini yerine getirmeme			
34- İşçi, verdiğim görevleri yerine getirmemezse, işten çıkartırım.	4,276	4	,370
35- İşçi, işini kötü yaparsa işten çıkartırım.	4,240	4	,375
36- İşçi, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapıyorsa, işten çıkartırım.	4,022	4	,403
37- İşçi, iş vaktinde işini aksatacak şekilde internet kullanımını alışkanlık haline getirmişse işten çıkarırım.	1,935	4	,748
İşverenin malına zarar verme			
38- İşçi, malzemeleri çalarsa işten çıkartırım.	2,714	4	,607
39- İşçi, iş yerinde maddi zarara neden olursa işten çıkarırım.	8,520	4	,074
İşvereni yanıltması			
40- İşçi, yaptığı işte beni yanıltmaya çalışırsa işten çıkartırım.	4,823	4	,306
41- İşçi, işle ilgili yalan söylerse işten çıkartırım.	1,710	4	,789
İşçinin geçimsizliği vb.			
42- İşçinin, diğer çalışanlarla geçimsizse, işten çıkartırım.	6,886	4	,142
43- İşçi, grup olarak çalışmıyorsa işten çıkartırım.	12,496	4	,014
44- İşçi, Müşteriye kötü davranırsa, işten çıkartırım.	1,697	4	,791
Genel ekonomik sebepler			
45- Sendikaya üyesi olan işçiyi işten çıkartırım.	2,293	4	,682
46- Sendika üyesi olması için diğer çalışanları kışkırtan işçiyi işten çıkartırım.	3,730	4	,444
47- Greve katılan işçiyi işten çıkarırım.	1,695	4	,792
48- Elli ve daha fazla işçi çalıştırmak, zorunlu özürlü işçi çalıştırmama neden olacağından personel sayısını düşürmek için işçi çıkartırım.	1,357	4	,852
49- İşçi, zorunlu tazminatlarını ödememek için yasal süre dolmadan işçiyi çıkartırım.	6,463	4	,167
50- işçi, sosyal güvenlik primleri artarsa işten çıkartırım.	5,786	4	,216
51- İşyeri ekonomik sıkıntıya girerse işçi çıkartırım.	17,604	4	,001
52- Brüt Asgari ücret, artarsa işçi çıkarırım.	3,584	4	,465
53- Ülkede geneli ekonomik kriz yaşanırsa işçi çıkartırım.	10,444	4	,034

Çizelge 3.27’de görüldüğü gibi, işverenlerin çalıştığı sektör, altı madde dışındaki işten çıkarma nedenlerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. İşçinin, hasta olması nedeni ile sık izin alması, zimmetine para geçirmesi, sebep ne olursa olsun işe geç gelmesi, grup olarak çalışamaması, iş yerinin ekonomik sıkıntıya girmesi ve ülke geneli ekonomik sıkıntı yaşanması durumlarında işverenin çalıştığı sektöre göre anlamlı farklılık belirlenmiştir. Hangi sektörde bu davranışların daha çok işten çıkarmaya neden olduğu ise aşağıda görülmektedir.

“İşçinin Hasta Olması Nedeni İle Sık İzin İstemesi İşten Çıkarmama Neden Olur.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı:

Çizelge 3.28. “İşçinin Hasta Olması Nedeni İle Sık İzin İstemesi İşten Çıkarmama Neden Olur.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı

Soru- 8		Çalışılan Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	45	18	63
	Yüzde	71,4%	28,6%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	35	29	64
	Yüzde	54,7%	45,3%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	55	30	85
	Yüzde	64,7%	35,3%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	12	25	37
	Yüzde	32,4%	67,6%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	51	33	84
	Yüzde	60,7%	39,3%	100,0%
Toplam	Frekans	198	135	333
	Yüzde	59,5%	40,5%	100,0%

Çizelge 3.28.’de görüldüğü gibi, işçinin hasta olması nedeni ile sık izin alması durumunda, işten çıkarma nedeni oluştuğunu düşünen üretim sektörü işverenlerinin yoğun olarak, kısmen ve hiç katılmadıkları, buna rağmen hizmet sektöründeki işverenlerin bu durumda tamamen ve kısmen katıldıkları; belirlenmiştir. Bu durumda işten çıkarmaya hiç katılmayanların %72’sini üretim sektörü oluştururken, büyük ölçüde katılanların hizmet sektöründeki işverenlerden oluştuğu görülmektedir. Hizmet sektöründeki işverenlerin işçinin hasta olması nedeni ile işini aksatması durumunda daha çok işten çıkarma eğiliminde oldukları söylenebilir.

“İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı:

Çizelge 3.29. “İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı

Soru- 18		Çalışılan Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	7	4	11
	Yüzde	63,6%	36,4%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	0	2	2
	Yüzde	,0%	100,0%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	6	5	11
	Yüzde	54,5%	45,5%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	6	13	19
	Yüzde	31,6%	68,4%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	179	111	290
	Yüzde	61,7%	38,3%	100,0%
Toplam	Frekans	198	135	333
	Yüzde	59,5%	40,5%	100,0%

Çizelge 3.29.’de görüldüğü gibi, işçinin zimmetine para geçirmesi durumunun işten çıkarma nedeni oluştuğunu düşünen işverenler, hizmet sektöründe de üretim sektöründe de yoğunlukla tamamen katıldıkları belirlenmiştir. Hiç katılmayanlarınsa %63,6’sını üretim sektörü, çok az katılanların tamamı hizmet sektörü işverenleridir. Zimmetine para geçirmek her iki sektöre göre de tamamen işten çıkarma nedenidir. Ancak üretim sektöründe çok az katılan yoktur.

“Sebep Ne Olursa Olsun İşe Geç Gelen İşçiyi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı :

Çizelge 3.30. “Sebep Ne Olursa Olsun İşe Geç Gelen İşçiyi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı

Soru- 32		Çalışılan Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	48	52	100
	Yüzde	48,0%	52,0%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	50	19	69
	Yüzde	72,5%	27,5%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	45	38	83
	Yüzde	54,2%	45,8%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	20	14	34
	Yüzde	58,8%	41,2%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	35	12	47
	Yüzde	74,5%	25,5%	100,0%
Toplam	Frekans	198	135	333
	Yüzde	59,5%	40,5%	100,0%

Çizelge 3.30.’de görüldüğü gibi, sebep ne olursa olsun işe geç gelmenin işten çıkarmaya neden olduğunu düşünen işverenler, hizmet sektöründe üretim sektöründe de yoğunluktadır. Bu durumun işten çıkarma nedeni olduğuna tamamen katılan üretim sektörü işverenlerinin oranı da hizmet sektöründen yüksektir. Üretim sektörün de işe geç gelmemenin daha önemli olduğu düşüncesi söylenebilir.

“İşçi, Grup Olarak Çalışmıyorsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı :

Çizelge 3.31. “İşçi, Grup Olarak Çalışmıyorsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı

Soru- 43		Çalışılan Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	16	21	37
	Yüzde	43,2%	56,8%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	34	21	55
	Yüzde	61,8%	38,2%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	72	28	100
	Yüzde	72,0%	28,0%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	22	19	41
	Yüzde	53,7%	46,3%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	54	46	100
	Yüzde	54,0%	46,0%	100,0%
Toplam	Frekans	198	135	333
	Yüzde	59,5%	40,5%	100,0%

Çizelge 3.31.’de görüldüğü gibi, üretim sektöründe grup olarak çalışamamanın işten çıkarma nedeni olduğunu, en çok, kısmen katılanlar bulunmaktadır (n=72). Hizmet sektöründe ise çalışmaya katılan 135 kişiden en çok, tamamen katılanların bulunduğu görülmektedir (n=46). Hizmet sektörün de grup çalışması yapamayan işçiyi çıkarmaya daha eğilim olduğu söylenebilir.

“İşyeri Ekonomik Sıkıntıya Girerse İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin
Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre
Dağılımı :

Çizelge 3.32. “İşyeri Ekonomik Sıkıntıya Girerse İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı

Soru- 51		Çalışılan Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	49	28	77
	Yüzde	63,6%	36,4%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	24	20	44
	Yüzde	54,5%	45,5%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	54	17	71
	Yüzde	76,1%	23,9%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	17	27	44
	Yüzde	38,6%	61,4%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	54	43	97
	Yüzde	55,7%	44,3%	100,0%
Toplam	Frekans	198	135	333
	Yüzde	59,5%	40,5%	100,0%

Çizelge 3.32.’de görüldüğü gibi, üretim sektöründe işyerinin ekonomik sıkıntıya girmesinin, işten çıkarma nedeni olduğunu, en çok, kısmen ve tamamen katılanlar bulunmaktadır (n=54). Hizmet sektöründe ise çalışmaya katılan 135 kişiden en çok, tamamen katılanların bulunduğu görülmektedir (n=43). Hiç katılmayanlara %63,6’sını üretim sektörü işverenleri oluştururken,%36,4’ünü hizmet sektörü işverenleri oluşturmaktadır. Hizmet sektöründeki işverenlerin, ekonomik sıkıntıya girme durumunda işçiyi çıkarmaya daha eğilimli olduğu söylenebilir.

“Ülkede Geneli Ekonomik Kriz Yaşanırsa İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı :

Çizelge 3.33. “Ülkede Geneli Ekonomik Kriz Yaşanırsa İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Çalıştığı Sektöre Göre Dağılımı

Soru- 53		Çalışılan Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	69	33	102
	Yüzde	67,6%	32,4%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	34	21	55
	Yüzde	61,8%	38,2%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	48	28	76
	Yüzde	63,2%	36,8%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	16	22	38
	Yüzde	42,1%	57,9%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	31	31	62
	Yüzde	50,0%	50,0%	100,0%
Toplam	Frekans	198	135	333
	Yüzde	59,5%	40,5%	100,0%

Çizelge 3.33.’de görüldüğü gibi, üretim sektöründe ülkede ekonomik kriz yaşanması durumunun, işten çıkarma nedeni olduğunu en çok, hiç katılmayanlar(n=69) ve kısmen katılanlar bulunmaktadır (n=48). Hizmet sektöründe ise çalışmaya katılan 135 kişiden en çok, hiç katılmayanların (n=33) ve tamamen katılanların (n=31) bulunduğu görülmektedir. Hiç katılmayanların %63,6’sını üretim sektörü işverenleri oluştururken,%36,4’ünü hizmet sektörü işverenleri oluşturmaktadır. Tamamen katılma oranları her iki sektörde de eşit olmasına rağmen, çalışmaya katılan hizmet sektörü işverenlerinin, daha az olması nedeni ile hizmet sektöründeki işverenlerin ülkenin ekonomik krize girmesi durumunda işçiyi çıkarmaya daha eğilimli olduğu söylenebilir.

İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının İşverenin Konumuna Göre

Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları :

Çizelge 3.34. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının İşverenin Konumuna Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları

Soru	X ²	sd	p
Sağlık sebepleri			
7- İşçinin işini yapmasını engelleyen hastalıkları olursa işten çıkarırım.	5,845	8	,665
8- İşçinin hasta olması nedeni ile sık izin istemesi işten çıkarmama neden olur.	11,008	8	,201
9- İşçinin, yakınlarının sağlık sorunları, işçinin işini aksatıyorsa işten çıkartırım.	13,803	8	,087
Kurallara uyma, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller			
10- İşçinin ahlak dışı davranışlarını görürsem işten çıkarırım.	5,040	8	,753
11- İşçi rüşvet alırsa işten çıkarırım.	7,785	8	,455
12- İşçi, benim iyi niyetimi suiistimal ederse işten çıkartırım.	11,438	8	,178
13- İşçi hırsızlık yaparsa işten çıkartırım.	5,719	8	,679
14- İşçi, kapalı alanlarda sigara içiyorsa işten çıkartırım	5,952	8	,653
15- İşçi, çalışma saatlerinde alkol alırsa, işten çıkartırım.	1,375	8	,995
16- İşçinin benim arkamdan konuştuğunu duyarsam işten çıkartırım.	6,227	8	,622
17- İşçi, teknolojik cihazlar kullanırken, yasal olmayan davranışlarda bulunuyorsa işten çıkartırım.	9,613	8	,293
18- İşçi, zimmetine para geçirmişse işten çıkartırım.	5,630	8	,689
19- İşçi, izinlerinin süresini ihlal ediyorsa işten çıkartırım.	7,364	8	,498
20- İşçi, firmamın sırlarını rakiplere verirse, işten çıkartırım.	4,122	8	,846
Mesleki yetersizliği			
21- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermezse işten çıkartırım.	6,468	8	,595
22- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilse işten çıkartırım.	5,462	8	,707
23- İşçi, çalıştığı alanda yeterince beceri sahibi değilse işten çıkartırım.	4,565	8	,803
Fiziki yetersizliği			
24- İşçinin fiziki özellikleri çalıştığı işe uygun değilse, işten çıkartırım.	9,460	8	,305
25- İşçinin fiziksel gücü, çalıştığı iş için yetmiyorsa işten çıkartırım.	4,126	8	,846
26- İşçi fazla kilolu ise işten çıkartırım.	24,580	8	,002
27- İşçinin herhangi bir organındaki eksikliği işini yapmasını etkiliyorsa, işten çıkartırım.	8,533	8	,383

İşçinin yaşlılığı			
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkartırım.	18,235	8	,020
29- İşçinin yaşlı, yaptığı işe uygun değilse işten çıkartırım.	3,205	8	,921
İşe devamsızlık, geç gelme			
30- İşçi, işe sebepsiz yere devamsızlık yaparsa işten çıkartırım.	3,022	8	,933
31- İşçi, işe sık sık devamsızlık yapıyorsa işten çıkartırım.	6,449	8	,597
32- Sebep ne olursa olsun işe geç gelen işçiyi çıkartırım.	9,424	8	,308
33- İşe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçiyi, işten çıkartırım.	3,321	8	,913
Görevini yerine getirmeme			
34- İşçi, verdiğim görevleri yerine getirmemezse, işten çıkartırım.	3,902	8	,866
35- İşçi, işini kötü yaparsa işten çıkartırım.	12,013	8	,151
36- İşçi, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapıyorsa, işten çıkartırım.	15,600	8	,048
37- İşçi, iş vaktinde işini aksatacak şekilde internet kullanımını alışkanlık haline getirmişse işten çıkarırım.	10,050	8	,262
İşverenin malına zarar verme			
38- İşçi, malzemeleri çalarsa işten çıkartırım.	5,684	8	,683
39- İşçi, iş yerinde maddi zarara neden olursa işten çıkarırım.	3,685	8	,884
İşvereni yanıltması			
40- İşçi, yaptığı işte beni yanıltmaya çalışırsa işten çıkartırım.	1,859	8	,985
41- İşçi, işle ilgili yalan söylerse işten çıkartırım.	1,919	8	,983
İşçinin geçimsizliği vb.			
42- İşçinin, diğer çalışanlarla geçimsizse, işten çıkartırım.	4,133	8	,845
43- İşçi, grup olarak çalışmıyorsa işten çıkartırım.	5,198	8	,736
44- İşçi, Müşteriye kötü davranırsa, işten çıkartırım.	4,448	8	,815
Genel ekonomik sebepler			
45- Sendikaya üyesi olan işçiyi işten çıkartırım.	11,000	8	,202
46- Sendika üyesi olması için diğer çalışanları kışkırtan işçiyi işten çıkartırım.	8,462	8	,390
47- Greve katılan işçiyi işten çıkarırım.	11,761	8	,162
48- Elli ve daha fazla işçi çalıştırmak, zorunlu özürlü işçi çalıştırmama neden olacağından personel sayısını düşürmek için işçi çıkartırım.	24,121	8	,002
49- İşçi, zorunlu tazminatlarını ödememek için yasal süre dolmadan işçiyi çıkartırım.	6,397	8	,603
50- işçi, sosyal güvenlik primleri artarsa işten çıkartırım.	9,312	8	,317
51- İşyeri ekonomik sıkıntıya girerse işçi çıkartırım.	7,542	8	,479
52- Brüt Asgari ücret, artarsa işçi çıkarırım.	11,119	8	,195
53- Ülkede geneli ekonomik kriz yaşanırsa işçi çıkartırım.	11,455	8	,177

Çizelge 3.34’de görüldüğü gibi işverenlerin öğrenim durumları dört madde dışındaki işten çıkarma nedenlerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. İşçinin, fazla kilolu olması, emekliliğinin gelmiş olması, iş akışını durduracak telefon görüşmeleri yapması ve elliden fazla işçi sayısının aşılması durumunda özürlü işçi çalıştırma şartının yerine getirilmesi hallerinde işverenin konumuna göre işten çıkarma davranışlarında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Buna göre hangi konumdaki işverenin bu davranışlarının daha çok işten çıkarmaya neden olduğu ise aşağıda görülmektedir.

“İşçi Fazla Kilolu İse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı:

Çizelge 3.35. “İşçi Fazla Kilolu İse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı

Soru- 26		İşveren Konumu		
		Yetkili	İşyeri Sahibi	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	78	108	186
	Yüzde	41,9%	58,1%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	20	46	66
	Yüzde	30,3%	69,7%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	27	15	42
	Yüzde	64,3%	35,7%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	6	7	13
	Yüzde	46,2%	53,8%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	9	17	26
	Yüzde	34,6%	65,4%	100,0%
Toplam	Frekans	140	193	333
	Yüzde	42,0%	58,0%	100,0%

Çizelge 3.35.’de görüldüğü gibi, işçinin fazla kilolu olmasının işten çıkarma nedeni olduğuna, yetkili konumundaki işverenlerle iş yeri sahiplerin de hiç katılmadığı ya da çok az katıldığı gözlenmektedir. Ancak iş yeri sahibi olan 17 kişi tamamen katıldığını belirterek, tamamen katılanların %64,5’ini oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan iş yeri sahiplerinin, işçinin çok kilolu olması durumunda işçiyi çıkarmaya daha eğilimli olduğu söylenebilir.

**“İşçinin Emekliliği Gelmişse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların
Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı:**

**Çizelge 3.36. “İşçinin Emekliliği Gelmişse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların
Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı**

Soru- 28		İşveren Konumu		
		Yetkili	İşyeri Sahibi	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	54	100	154
	Yüzde	35,1%	64,9%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	17	31	48
	Yüzde	35,4%	64,6%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	26	21	47
	Yüzde	55,3%	44,7%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	16	8	24
	Yüzde	66,7%	33,3%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	27	33	60
	Yüzde	45,0%	55,0%	100,0%
Toplam	Frekans	140	193	333
	Yüzde	42,0%	58,0%	100,0%

Çizelge 3.36.’de görüldüğü gibi, işçinin emeklilik yaşının gelmiş olmasının işten çıkarma nedeni olduğuna, yetkili konumundaki işverenler de iş yeri sahipleri de hiç katılmadığı ya da çok az katıldığı gözlenmektedir. Ancak iş yeri sahibi olan 100 kişi hiç katılmadığını belirterek hiç katılmayanların yaklaşık %65 ‘ini oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan yetkili kişilerin işçinin emeklilik yaşının gelmiş olması durumunda işçiyi çıkarmaya daha eğilimli olduğu söylenebilir.

“İşçi, İşin Akışını Durduracak Şekilde Uzun Telefon Görüşmeleri Yapıyorsa, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı:

Çizelge 3.37. “İşçi, İşin Akışını Durduracak Şekilde Uzun Telefon Görüşmeleri Yapıyorsa, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı

Soru- 36		İşveren Konumu		
		Yetkili	İşyeri Sahibi	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	2	10	12
	Yüzde	16,7%	83,3%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	13	33	46
	Yüzde	28,3%	71,7%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	35	53	88
	Yüzde	39,8%	60,2%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	38	41	79
	Yüzde	48,1%	51,9%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	52	56	108
	Yüzde	48,1%	51,9%	100,0%
Toplam	Frekans	140	193	333
	Yüzde	42,0%	58,0%	100,0%

Çizelge 3.37.’de görüldüğü gibi, işçinin, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmasının işten çıkarma nedeni olduğuna, yetkili konumundaki işverenler tamamen ve büyük ölçüde katılırken, iş yeri sahipleri tamamen(n=56) ve kısmen (n=41) katılmakta yoğunluk göstermektedirler. Çalışmaya katılan yetkili kişilerin, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapılmasının işçiyi çıkarmaya, daha eğilimli olduğu söylenebilir.

“Elli Ve Daha Fazla İşçi Çalıştırmak, Zorunlu Özürlü İşçi Çalıştırmama Neden Olacağından Personel Sayısını Düşürmek İçin İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı:

Çizelge 3.38. “Elli Ve Daha Fazla İşçi Çalıştırmak, Zorunlu Özürlü İşçi Çalıştırmama Neden Olacağından Personel Sayısını Düşürmek İçin İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Konumuna Göre Dağılımı

Soru- 48		İşveren Konumu		
		Yetkili	İşyeri Sahibi	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	84	141	225
	Yüzde	37,3%	62,7%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	13	16	29
	Yüzde	44,8%	55,2%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	26	12	38
	Yüzde	68,4%	31,6%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	4	8	12
	Yüzde	33,3%	66,7%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	13	16	29
	Yüzde	44,8%	55,2%	100,0%
Toplam	Frekans	140	193	333
	Yüzde	42,0%	58,0%	100,0%

Çizelge 3.38.’de görüldüğü gibi, Elli ve daha fazla işçi çalıştırmak, zorunlu özürlü işçi çalıştırmaya neden olmasından dolayı, işten çıkarma da yetkili konumundaki işverenler, hiç ve kısmen katılırken, iş yeri sahipleri hiç katılmıyorum (n=141), çok az ya da tamamen katılmakta yoğunluk göstermektedirler; ancak hiç katılmayanların yaklaşık %63’ünü işyeri sahipleri oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan yetkili kişilerin Elli ve daha fazla işçi çalıştırmak, zorunlu özürlü işçi çalıştırmaya neden olmasından dolayı daha çok işten çıkarma eğiliminde olduğu söylenebilir.

İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının İşverenin Hizmet Yılına Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları:

Çizelge 3.39. İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının İşverenin Hizmet Yılına Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları

Soru	X ²	sd	p
Sağlık sebepleri			
7- İşçinin işini yapmasını engelleyen hastalıkları olursa işten çıkarırım.	11,453	12	,491
8- İşçinin hasta olması nedeni ile sık izin istemesi işten çıkarmama neden olur.	8,601	12	,737
9- İşçinin, yakınlarının sağlık sorunları, işçinin işini aksatıyorsa işten çıkartırım.	15,115	12	,235
Kurallara uyma, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller			
10- İşçinin ahlak dışı davranışlarını görürsem işten çıkarırım.	17,865	12	,120
11- İşçi rüşvet alırsa işten çıkarırım.	15,482	12	,216
12- İşçi, benim iyi niyetimi suiistimal ederse işten çıkartırım.	9,458	12	,663
13- İşçi hırsızlık yaparsa işten çıkartırım.	6,604	12	,883
14- İşçi, kapalı alanlarda sigara içiyorsa işten çıkartırım	16,108	12	,186
15- İşçi, çalışma saatlerinde alkol alırsa, işten çıkartırım.	21,534	12	,043
16- İşçinin benim arkamdan konuştuğunu duyarsam işten çıkartırım.	11,016	12	,528
17- İşçi, teknolojik cihazlar kullanırken, yasal olmayan davranışlarda bulunuyorsa işten çıkartırım.	23,437	12	,024
18- İşçi, zimmetine para geçirmişse işten çıkartırım.	21,756	12	,040
19- İşçi, izinlerinin süresini ihlal ediyorsa işten çıkartırım.	20,012	12	,067
20- İşçi, firmamın sırlarını rakiplere verirse, işten çıkartırım.	21,534	12	,043
Mesleki yetersizliği			
21- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermezse işten çıkartırım.	27,372	12	,007
22- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilse işten çıkartırım.	14,132	12	,292
23- İşçi, çalıştığı alanda yeterince beceri sahibi değilse işten çıkartırım.	16,499	12	,169
Fiziki yetersizliği			
24- İşçinin fiziki özellikleri çalıştığı işe uygun değilse, işten çıkartırım.	6,897	12	,864
25- İşçinin fiziksel gücü, çalıştığı iş için yetmiyorsa işten çıkartırım.	16,425	12	,173
26- İşçi fazla kilolu ise işten çıkartırım.	13,112	12	,361
27- İşçinin herhangi bir organındaki eksikliği işini yapmasını etkiliyorsa, işten çıkartırım.	9,263	12	,680

İşçinin yaşlılığı			
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkartırım.	25,999	12	,011
29- İşçinin yaşlı, yaptığı işe uygun değilse işten çıkartırım.	16,215	12	,182
İşe devamsızlık, geç gelme			
30- İşçi, işe sebepsiz yere devamsızlık yaparsa işten çıkartırım.	31,739	12	,002
31- İşçi, işe sık sık devamsızlık yapıyorsa işten çıkartırım.	30,669	12	,002
32- Sebep ne olursa olsun işe geç gelen işçiyi çıkartırım.	16,753	12	,159
33- İşe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçiyi, işten çıkartırım.	35,152	12	,000
Görevini yerine getirmeme			
34- İşçi, verdiğim görevleri yerine getirmemezse, işten çıkartırım.	13,238	12	,352
35- İşçi, işini kötü yaparsa işten çıkartırım.	5,134	12	,953
36- İşçi, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapıyorsa, işten çıkartırım.	14,842	12	,250
37- İşçi, iş vaktinde işini aksatacak şekilde internet kullanımını alışkanlık haline getirmişse işten çıkarırım.	18,393	12	,104
İşverenin malına zarar verme			
38- İşçi, malzemeleri çalarsa işten çıkartırım.	15,749	12	,203
39- İşçi, iş yerinde maddi zarara neden olursa işten çıkarırım.	12,879	12	,378
İşvereni yanıltması			
40- İşçi, yaptığı işte beni yanıltmaya çalışırsa işten çıkartırım.	27,989	12	,006
41- İşçi, işle ilgili yalan söylerse işten çıkartırım.	20,804	12	,053
İşçinin geçimsizliği vb.			
42- İşçinin, diğer çalışanlarla geçimsizse, işten çıkartırım.	18,988	12	,089
43- İşçi, grup olarak çalışmıyorsa işten çıkartırım.	7,731	12	,806
44- İşçi, Müşteriye kötü davranırsa, işten çıkartırım.	17,173	12	,143
Genel ekonomik sebepler			
45- Sendikaya üyesi olan işçiyi işten çıkartırım.	12,231	12	,427
46- Sendika üyesi olması için diğer çalışanları kışkırtan işçiyi işten çıkartırım.	11,837	12	,459
47- Greve katılan işçiyi işten çıkarırım.	13,736	12	,318
48- Elli ve daha fazla işçi çalıştırmak, zorunlu özürlü işçi çalıştırmama neden olacağından personel sayısını düşürmek için işçi çıkartırım.	17,619	12	,128
49- İşçi, zorunlu tazminatlarını ödememek için yasal süre dolmadan işçiyi çıkartırım.	18,851	12	,092
50- işçi, sosyal güvenlik primleri artarsa işten çıkartırım.	25,672	12	,012
51- İşyeri ekonomik sıkıntıya girerse işçi çıkartırım.	21,054	12	,050
52- Brüt Asgari ücret, artarsa işçi çıkarırım.	15,773	12	,202
53- Ülkede geneli ekonomik kriz yaşanırsa işçi çıkartırım.	23,070	12	,027

Çizelge 3.39’de görüldüğü gibi işverenlerin hizmet yıllarına göre işten çıkarma davranışlarında bazı maddelerde anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. İşçinin, çalışma saatlerinde alkol alması, teknolojik cihazlar kullanırken yasal olmayan davranışlarda bulunması, zimmetine para geçirmesi, firma sırlarını rakiplere vermesi, alanında yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabasında olmaması, emeklilik yaşının gelmiş olması, işe sebepsiz devamsızlık yapması, geç gelmeyi alışkanlık haline getirmesi, yaptığı işte işvereni yanıltmaya çalışması, sosyal güvenlik primlerinin artması ve ülkede yaşanan ekonomik kriz durumlarında işverenin hizmet yılına göre işten çıkarma davranışlarında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Hangi konumdaki işverenin, bu davranışların daha çok işten çıkarmaya neden olduğu ise aşağıda görülmektedir.

“İşçi, Çalışma Saatlerinde Alkol Alırsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı :

Çizelge 3.40. “İşçi, Çalışma Saatlerinde Alkol Alırsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 15		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	4	5	1	2	12
	Yüzde	33,3%	41,7%	8,3%	16,7%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	2	1	1	6	10
	Yüzde	20,0%	10,0%	10,0%	60,0%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	3	3	6	5	17
	Yüzde	17,6%	17,6%	35,3%	29,4%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	14	4	8	8	34
	Yüzde	41,2%	11,8%	23,5%	23,5%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	56	39	50	115	260
	Yüzde	21,5%	15,0%	19,2%	44,2%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.40.’de görüldüğü gibi, işçinin, çalışma saatlerinde alkol almasının işten çıkarma konusunda, işverenlerin tamamen katılıyorum eğiliminde oldukları görülmektedir; ancak 16 yıl ve üstü hizmet yılı olan 115 işverenin sadece 2 tanesinin hiç katılmadığı belirlenmiştir. 16 yıl ve üstü faaliyet gösteren işverenlerin işçinin alkol alması durumunda işten çıkartmaya daha eğilimli olduğu söylenebilir.

“İşçi, Teknolojik Cihazlar Kullanırken, Yasal Olmayan Davranışlarda Bulunuyorsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı :

Çizelge 3.41. “İşçi, teknolojik cihazlar kullanırken, yasal olmayan davranışlarda bulunuyorsa işten çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 17		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	4	5	5	7	21
	Yüzde	19,0%	23,8%	23,8%	33,3%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	5	4	6	26	41
	Yüzde	12,2%	9,8%	14,6%	63,4%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	16	10	20	24	70
	Yüzde	22,9%	14,3%	28,6%	34,3%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	20	10	9	13	52
	Yüzde	38,5%	19,2%	17,3%	25,0%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	34	23	26	66	149
	Yüzde	22,8%	15,4%	17,4%	44,3%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.41.’de görüldüğü gibi, işverenlerin; işçinin, teknolojik cihazlar kullanırken yasal olmayan davranışlarının işten çıkartma nedeni olduğu düşüncesinde ve tamamen katılıyorum eğiliminde oldukları görülmektedir; ancak 16 yıl ve üstünde hizmet yılı olan işverenlerin tamamen katılıyorum, kısmen katılıyorum ve çok az katılıyorum cevaplarında yoğunluk gösterdiği görülmektedir. 16 yıl ve üstünde hizmet veren işverenlerin teknolojik cihaz kullanımında farklı cevaplar verdiği belirlenmiştir.

“İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre

Dağılımı :

Çizelge 3.42. “İşçi, Zimmetine Para Geçirmişse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 18		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	0	4	3	4	11
	Yüzde	,0%	36,4%	27,3%	36,4%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	2	0	0	0	2
	Yüzde	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	3	2	0	6	11
	Yüzde	27,3%	18,2%	,0%	54,5%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	6	3	7	3	19
	Yüzde	31,6%	15,8%	36,8%	15,8%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	68	43	56	123	290
	Yüzde	23,4%	14,8%	19,3%	42,4%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.42.’de görüldüğü gibi, işverenlerin, işçinin, zimmetine para geçirmesini, işten çıkartma nedeni olarak gören işverenlerin, tamamen katılıyorum eğiliminde oldukları görülmektedir; ancak 16 yıl ve üstünde hizmet yılı olan 136 işverenden tamamen katılan işveren sayısı 123 olup, diğer hizmet yılları ile kıyaslanınca tamamen katılma oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

“İşçi, Firmamın Sırlarını Rakiplere Verirse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre

Dağılımı :

Çizelge 3.43. “İşçi, Firmamın Sırlarını Rakiplere Verirse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 20		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	1	3	1	3	8
	Yüzde	12,5%	37,5%	12,5%	37,5%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	2	1	2	8	13
	Yüzde	15,4%	7,7%	15,4%	61,5%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	5	7	5	7	24
	Yüzde	20,8%	29,2%	20,8%	29,2%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	17	6	7	8	38
	Yüzde	44,7%	15,8%	18,4%	21,1%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	54	35	51	110	250
	Yüzde	21,6%	14,0%	20,4%	44,0%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.43.’de görüldüğü gibi, işverenlerin, firma sırlarını rakiplere vermesini işten çıkartma nedeni olarak gören işverenlerin tamamen katılma eğiliminde oldukları görülmektedir; ancak 16 yıl ve üstünde hizmet yılı olan 136 işverenden tamamen katılan işveren sayısı 110 olup, diğer hizmet yılları ile kıyaslanınca tamamen katılma oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

“İşçi, Çalıştığı Alanda Yeterince Bilgi Sahibi Değilken Öğrenme Çabası Göstermezse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı:

Çizelge 3.44. “İşçi, Çalıştığı Alanda Yeterince Bilgi Sahibi Değilken Öğrenme Çabası Göstermezse İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 21		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	3	6	3	18	30
	Yüzde	10,0%	20,0%	10,0%	60,0%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	10	3	8	20	41
	Yüzde	24,4%	7,3%	19,5%	48,8%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	13	9	17	32	71
	Yüzde	18,3%	12,7%	23,9%	45,1%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	28	12	11	16	67
	Yüzde	41,8%	17,9%	16,4%	23,9%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	25	22	27	50	124
	Yüzde	20,2%	17,7%	21,8%	40,3%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.44.’de görüldüğü gibi, işverenlerin, işçinin çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi olmadığı hallerde, öğrenme çabasının olmaması, işten çıkartma nedeni konusunda işverenlerin farklı düşüncelerde olduğu görülmektedir. 16 yıl ve üstünde hizmet yılı olan işverenler beş seçenekte de dağılım göstermekte iken, sıfır beş yıl arası faaliyet gösteren işverenler, işçiyi büyük ölçüde ve tamamen işten çıkarma nedeni olarak ifade etmişlerdir. 16 yıl ve üstünde hizmet yılı olan işverenler bu konuda kararlı bir dağılım içinde değildirler.

“İşçinin Emekliliği Gelmişse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı :

Çizelge 3.45. “İşçinin Emekliliği Gelmişse, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 28		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	25	20	33	76	154
	Yüzde	16,2%	13,0%	21,4%	49,4%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	20	6	6	16	48
	Yüzde	41,7%	12,5%	12,5%	33,3%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	15	10	11	11	47
	Yüzde	31,9%	21,3%	23,4%	23,4%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	6	6	6	6	24
	Yüzde	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	13	10	10	27	60
	Yüzde	21,7%	16,7%	16,7%	45,0%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.45.’de görüldüğü gibi, işverenlerin, işçinin emeklilik yaşının gelmiş olmasını, işten çıkartma nedeni konusunda hiç katılmama yönünde bir eğilim olduğu görülmektedir. 16 yıl ve üstünde hizmet yılı olan işverenler, hiç katılmama ve tamamen katılma yönünde yoğunlaşırken, diğer gruplar hiç katılmama ve çok az katılma yönünde yoğunlaşmaktadır. 16 yıl ve üstünde bu konuda iki uç görüşte yoğunluk olduğu söylenebilir.

“İşçi, İşe Sebepsiz Yere Devamsızlık Yaparsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı :

Çizelge 3.46. “İşçi, İşe Sebepsiz Yere Devamsızlık Yaparsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 30		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	3	7	1	6	17
	Yüzde	17,6%	41,2%	5,9%	35,3%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	4	3	4	17	28
	Yüzde	14,3%	10,7%	14,3%	60,7%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	13	9	16	17	55
	Yüzde	23,6%	16,4%	29,1%	30,9%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	27	9	14	18	68
	Yüzde	39,7%	13,2%	20,6%	26,5%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	32	24	31	78	165
	Yüzde	19,4%	14,5%	18,8%	47,3%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.46.’de görüldüğü gibi, işverenlerin, işe sebepsiz yere devamsızlık yapmasının işten çıkartma nedeni konusunda tamamen katılma yönünde bir eğilim olduğu görülmektedir. Her dört grupta da tamamen, büyük ölçüde ve kısmen katılım fazla olmasına rağmen, 6-10 yıl çalışan işverenler hiç katılmama, 16 yıl ve üstü grup ise çok az katılmada diğerlerine göre fazlalık göstermektedir.

“İşçi, İşe Sık Sık Devamsızlık Yapıyorsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı :

Çizelge 3.47. “İşçi, İşe Sık Sık Devamsızlık Yapıyorsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 31		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	2	5	4	5	16
	Yüzde	12,5%	31,3%	25,0%	31,3%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	4	1	3	12	20
	Yüzde	20,0%	5,0%	15,0%	60,0%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	5	8	9	11	33
	Yüzde	15,2%	24,2%	27,3%	33,3%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	34	12	14	22	82
	Yüzde	41,5%	14,6%	17,1%	26,8%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	34	26	36	86	182
	Yüzde	18,7%	14,3%	19,8%	47,3%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.47.’de görüldüğü gibi, işverenlerin, işe sebepsiz yere devamsızlık yapmasının işten çıkartma nedeni konusunda tamamen ve büyük ölçüde katılma yönünde bir eğilim olduğu görülmektedir. 0-5 yıl hizmette bulunan 79 işverenden sadece 2’si hiç katılmaz iken, 6-10 yıl hizmet veren 52 kişiden ise 5 tanesi hiç katılmadığını ifade etmiştir. Hiç katılmayanların 6-10 yıl faaliyet gösteren işverenlerde arttığı söylenebilir.

“İşe Geç Gelmeyi Alışkanlık Haline Getiren İşçiyi, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı :

Çizelge 3.48. “İşe Geç Gelmeyi Alışkanlık Haline Getiren İşçiyi, İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 33		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	2	6	8	4	20
	Yüzde	10,0%	30,0%	40,0%	20,0%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	3	5	2	12	22
	Yüzde	13,6%	22,7%	9,1%	54,5%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	22	14	13	21	70
	Yüzde	31,4%	20,0%	18,6%	30,0%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	21	9	14	15	59
	Yüzde	35,6%	15,3%	23,7%	25,4%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	31	18	29	84	162
	Yüzde	19,1%	11,1%	17,9%	51,9%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.48.’de görüldüğü gibi, işverenlerin, işçinin işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmesini işten çıkartma nedeni konusunda tamamen, büyük ölçüde ve kısmen katılma yönünde bir eğilim olduğu görülmektedir. Ancak 16 yıl ve üstü hizmet veren 136 kişiden 84’ü tamamen katıldığını ifade ederek, diğer gruplara göre en yüksek oranda tamamen katılımı oldukları söylenebilir.

“İşçi, Yaptığı İşte Beni Yanıltmaya Çalışırsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı :

Çizelge 3.49. “İşçi, Yaptığı İşte Beni Yanıltmaya Çalışırsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 40		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	5	4	4	5	18
	Yüzde	27,8%	22,2%	22,2%	27,8%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	2	4	5	10	21
	Yüzde	9,5%	19,0%	23,8%	47,6%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	9	14	21	24	68
	Yüzde	13,2%	20,6%	30,9%	35,3%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	23	9	5	17	54
	Yüzde	42,6%	16,7%	9,3%	31,5%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	40	21	31	80	172
	Yüzde	23,3%	12,2%	18,0%	46,5%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.49.’de görüldüğü gibi, işverenlerin, işçinin işvereni yanıltmaya çalışmasının işten çıkartma nedeni konusunda tamamen katılma yönünde bir eğilim olduğu görülmektedir; ancak 16 yıl ve üstü hizmet veren 136 kişiden 80’i tamamen katıldığını ifade etmiştir. Bu durumda, diğer gruplara göre en yüksek oranda tamamen katılımda oldukları söylenebilir.

“İşçi, Sosyal Güvenlik Primleri Artarsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı :

Çizelge 3.50. “İşçi, Sosyal Güvenlik Primleri Artarsa İşten Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 50		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	50	32	46	99	227
	Yüzde	22,0%	14,1%	20,3%	43,6%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	8	9	3	16	36
	Yüzde	22,2%	25,0%	8,3%	44,4%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	13	2	3	8	26
	Yüzde	50,0%	7,7%	11,5%	30,8%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	3	5	6	2	16
	Yüzde	18,8%	31,3%	37,5%	12,5%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	5	4	8	11	28
	Yüzde	17,9%	14,3%	28,6%	39,3%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.50.’de görüldüğü gibi, işverenlerde, işçilerin sosyal güvenlik primlerinin artmasının, işten çıkartma nedeni olduğu konusunda hiç katılmama yönünde bir eğilim gözlenmektedir; ancak 16 yıl ve üstü hizmet veren 136 kişiden 99’u hiç katılmadığını ifade etmişlerdir. Bu durumda, diğer gruplara göre en yüksek oranda hiç katılmadıkları söylenebilir.

“Ülkede Geneli Ekonomik Kriz Yaşanırsa İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı :

Çizelge 3.51. “Ülkede Geneli Ekonomik Kriz Yaşanırsa İşçi Çıkartırım.” Sorusuna İlişkin Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerinin İşverenin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Soru- 53		Çalışma Yılı				
		0-5	6-10	10-15	16 ve üstü	Toplam
Hiç katılmıyorum	Frekans	20	16	17	49	102
	Yüzde	19,6%	15,7%	16,7%	48,0%	100,0%
Çok az katılıyorum	Frekans	12	10	11	22	55
	Yüzde	21,8%	18,2%	20,0%	40,0%	100,0%
Kısmen Katılıyorum	Frekans	27	11	10	28	76
	Yüzde	35,5%	14,5%	13,2%	36,8%	100,0%
Büyük Ölçüde Katılıyorum	Frekans	6	10	13	9	38
	Yüzde	15,8%	26,3%	34,2%	23,7%	100,0%
Tamamen Katılıyorum	Frekans	14	5	15	28	62
	Yüzde	22,6%	8,1%	24,2%	45,2%	100,0%
Toplam	Frekans	79	52	66	136	333
	Yüzde	23,7%	15,6%	19,8%	40,8%	100,0%

Çizelge 3.51.’de görüldüğü gibi, işverenlerin, ülke genelinde ekonomik kriz olmasının işten çıkartma nedeni olduğu konusunda hiç katılmama yönünde bir eğilimde olduğu görülmektedir; ancak 16 yıl ve üstü hizmet verenler hiç katılmama ve tamamen katılma arasında yoğunluk görülmektedir. 16 yıl ve üstü işverenler farklı cevaplarda dağılım gösterdiği söylenebilir.

3.3.4. İşverenlerin Uygulamaya Yönelik Değerlendirmeleri

Araştırma için kullanılan anketin sonunda katılımcılara “Bunlardan başka işçiyi çıkarma nedeniniz varsa yazınız” şeklinde açık uçlu bir soru sorulmuştur. Bu soruya toplam 6 katılımcı, başka bir deyişle toplam katılımcıların yaklaşık %2’i yanıt vermiştir. Katılımcılar; “işçinin, ailesine karşı davranışları kötü ise çıkartırım”, “işçi, iş yerinde gelişme ve yenilikler aramıyorsa çıkartırım”, “işçi, çalıştığı işten zevk almıyorsa işten çıkartırım”, “çalışan kişi, işini severek yapmıyorsa işine saygı göstermiyorsa ve bunu ısrarla devam ettiriyorsa işten çıkartırım”, “kötü niyetli olması, işi sevmemesi ve çalıştığı alanla ilgili hedefi olmaması”, “elemanlar arasında fesat ve dedikoduya kesinlikle izin vermem işten çıkartırım”, şeklinde cevap vermişlerdir. Verilen cevaplara göre; işverenlerin, daha çok işçilerin yaptıkları

işlerde tamamen kurallara uyma, ahlâk ve iyi niyet kavramları çerçevesinde değerlendirme yaptıkları söylenebilir. Bu sonuç anketin diğer bölümlerinden elde edilen bulgularla uyumludur.

SONUÇ

İşverenlerin işten çıkarma nedenleri; işçinin sağlık sebepleri, kurallara uyma, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, işçinin meslekî yetersizliği, fizikî yetersizliği, yaşlılığı, işe devamsızlığı, geç gelmesi, görevini yerine getirmemesi, işverenin malına zarar vermesi, işvereni yanıltması, işçinin geçimsizliği ve genel ekonomik nedenlerden oluşmak üzere farklı açılarda incelenmiştir. Çalışma sonunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Çalışmaya katılan işverenler; işçinin, sağlık sebeplerinin işten çıkarmaya kısmen neden olduğunu düşünmektedirler. Kurallara uyma, ahlâk ve iyi niyet konusuna işverenlerin çok önem verdiği, işçinin ahlâk dışı davranışları, rüşvet alması, iyi niyeti suiistimali, hırsızlık yapması, iş saatlerinde alkol alması, zimmetine para geçirmesi, firma sırlarını rakiplere vermesi durumlarında, kesinlikle işten çıkartacaklarını belirtmişlerdir. Teknolojik cihazların yasa dışı kullanılması, izin sürelerinin ihlâl edilmesinin büyük ölçüde işten çıkarma nedeni olarak görüldüğü, kapalı alanda sigara içmenin ise çok az işten çıkarmaya neden olacağı belirlenmiştir.

İşçinin yeterli bilgi sahibi olmadığı halde öğrenme çabasının olmaması, büyük ölçüde işten çıkarma nedeni olarak değerlendirilirken, yeterli bilgi ve beceri sahibi olmaması, kısmen çıkarma nedeni olarak gösterilmiştir. Fizikî yetersizliğin işten çıkarmada önemli bir rolü saptanmamıştır. Emekliliği gelen işçinin işten çıkartılmadığı; ancak yaşının işe uygun olmasına büyük ölçüde özen gösterildiği belirlenmiştir. İşe devamsızlık, geç gelmenin alışkanlık olması durumlarında işverenler, işçilerin işten çıkarılmasını büyük oranda haklı buldukları; ancak geç gelme nedenlerini de dikkate aldıkları görülmüştür.

İşçinin görevini gerine getirmemesi, işini kötü yapması, telefon görüşmeleri ve kişisel internet kullanımının işine engel olmasının büyük ölçüde işten çıkarma nedeni olduğu ifade edilmiştir. İşverenin malına zarar vermesi, malını çalması durumunda kesinlikle işçinin işten çıkartacağı, maddi zarar vermesinin ise daha az işten çıkarmaya neden olacağı belirlenmiştir. İşvereni yanıltmaya çalışma, işverene yalan söyleme durumlarının işten çıkarmaya büyük ölçüde neden olduğu görülmektedir.

İşçinin grup çalışmasında bulunamaması, kısmen işten çıkarma nedeni iken, diğer çalışanlarla geçimsizlik ve müşteriye kötü davranma, büyük ölçüde işten çıkarma nedenidir.

Genel ekonomik nedenlerin ise diğer nedenlere oranla daha az işten çıkarma etkisinin olduğu görülmüştür. İşçinin; sendikaya üye olması, greve katılması, brüt, asgari ücretin artması durumların da, işten çıkarılma durumunun çok az olduğu, sendika üyeliği için diğer çalışanları kışkırtması, işyerinin ekonomik sıkıntıya girmesi ve ülkede genel ekonomik krizin yaşanması halinde ise işverenin kısmen işten çıkartma eğilimine gireceği belirlenmiştir. Elli veya daha fazla işçinin, özürlü işçi çalıştırmaya neden olması, zorunlu tazminat ödemeyi gerektiren yasal sürenin dolması, sosyal güvenlik primlerinin artması durumlarının ise, işten çıkartma nedeni olmadığı belirlenmiştir.

İşverenlerin işten çıkarma davranışları cinsiyetlere göre incelenmiştir. Cinsiyetlerine göre “emekliliği gelen işçinin çıkartılması”, “işle ilgili yalan söyleyen işçinin çıkarılması”, “müşteriye kötü davranan işçinin çıkarılması” ve “greve katılan işçinin işten çıkarılması” davranışlarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Emeklilik yaşını gelmiş olmasının işten çıkarmaya neden olacağını daha çok bayan işverenler ifade ederken, erkek işverenler; işçinin işi ile ilgili yalan söylemesi, işçinin müşteriye kötü davranması ve işçinin greve katılması durumlarında kadınlara göre daha çok işten çıkarma eğiliminde oldukları görülmüştür.

İşverenlerin işten çıkarma davranışları yaş gruplarına göre incelenmiştir. Sadece işçinin; rüşvet alması, hırsızlık yapması, zimmetine para geçirmesi, rakip firmalara iş sırlarını vermesi ve bir organının eksikliği nedeni ile iş yapmasına engel olması durumlarında, yaşa göre anlamlı farklılık belirlenmiştir. 18-25 yaş aralığındaki işverenler; rüşvet alma, hırsızlık yapma konularının işten çıkarma nedeni olamayacağını düşünürken, 50 yaş ve üstü işverenler; kesinlikle işten çıkarma nedeni olduğunu belirtmişlerdir. 18-25 yaş aralığındaki işverenlere göre zimmetine para geçirmenin işten çıkarmaya çok az neden olduğu belirtilirken, 26-33 yaş arasındaki işverenlere göre kısmen işten çıkarma nedenidir. İşletme sırlarını rakiplere vermenin işten çıkarmaya çok az neden olduğunu 50 yaş ve üstü işverenler daha çok düşünürken, 26-33 yaş arasındaki işverenler büyük ölçüde işten çıkarma nedeni olduğunu ifade etmişlerdir. İşçinin, herhangi bir organındaki eksikliğin işini

yapmasını engellemesi durumunun işten çıkarmaya büyük ölçüde neden olduğunu 50 yaş ve üstü işverenler daha çok düşünürken, 26-33 yaş arasındaki işverenler kısmen düşünmektedir. Sonuç olarak; işverenlerin, yaşı arttıkça işten çıkartma eğilimlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak bu durumun, işverenlerin yaşına mı yoksa, yeni neslin davranış şekline mi bağlı söylemek mümkün değildir.

İşverenlerin işten çıkarma davranışları eğitim durumlarına göre incelenmiştir. Sadece işçinin, hasta olması nedeni ile sık izin alması, zimmetine para geçirmesi, rakip firmalara iş sırlarını vermesi ile iş yapmasına engel olması, yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermemesi ve emekliliğinin gelmiş olması durumlarında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça hastalık nedeni ile sık izin istemenin işten çıkarma nedeni olmadığını düşündükleri belirlenmiştir. Zimmetine para geçirme konusunda lise mezunlarının hiç katılmıyorum cevabı diğer cevaplara göre daha çok yer aldığı belirlenmiştir. İşçinin rakip firmalara iş sırlarını vermesi sorusuna hiç katılmıyorum cevabının büyük kısmını lise mezunu işverenler oluştururken; aynı zamanda tamamen katılma yüzdesinin de büyük kısmını lise mezunu işverenler oluşturmaktadırlar. İşçinin çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi olmadığı halde öğrenme çabası göstermemesinin işten çıkartma nedeni olduğunu düşünen ilköğretim mezunları, büyük ölçüde ve tamamen katılıma ağırlık verirken, yüksek lisans mezunları daha çok bu konuda büyük ölçüde ve kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu verilere göre; ilköğretim mezunu işverenlerin, bilgi sahibi olmadığı halde işi öğrenme çabasında olmayan işçileri işten çıkarma eğilimlerinin, kendilerinin de eğitimsiz olarak çalışmaya başlaması ve yaptıkları işlerde çaba göstererek bilgilerini arttırmaları ile bağlantı kurmaları sonucu olduğu söylenebilir. İlköğretim mezunu işverenler, bilgi edinmek için çaba göstermeyi kendi yaşantıları ile özdeşleştirerek, çaba göstermeyen işçilerin işten çıkartılması gerektiğini düşünmektedirler.

İşverenlerin işten çıkarma davranışları, çalıştığı sektöre göre incelenmiştir. Sadece işçinin, hasta olması nedeni ile sık izin alması, zimmetine para geçirmesi, sebep ne olursa olsun işe geç gelmesi, grup olarak çalışamaması, iş yerinin ekonomik sıkıntıya girmesi ve ülke geneli ekonomik sıkıntı yaşanması durumlarında, anlamlı farklılık belirlenmiştir. Hizmet sektöründeki işverenlerin; işçinin hasta olması nedeni ile işe gelmemesi durumunda daha çok işten çıkarma eğiliminde oldukları

söylenebilir. Zimmetine para geçirmek her iki sektöre göre de tamamen işten çıkarma nedenidir; ancak üretim sektöründe çok az katılıyorum cevabı bulunmamaktadır. Hizmet sektöründeki işverenler, işçinin işe geç gelmesinin işten çıkarma nedeni olduğunu daha çok düşünmektedirler. Hizmet sektöründeki işverenlerin, işyerinin ekonomik sıkıntıya girmesi, ülkenin ekonomik krize girmesi ve işçinin grup olarak çalışamaması durumlarında, işçiye çıkarmaya daha eğilimli olduğu belirlenmiştir. Hizmet sektöründe, yapılan iş faaliyetleri işçiler olmadan devam edemeyeceği için, (örneğin; bir kasiyerin kasasını açmaması halinde alışveriş devam edememesi işin aksamasına neden olacaktır.) işçilerin devamsızlığı ya da geç gelmesi durumlarında işverenlerin işten çıkarmaya daha eğilimli olduğu belirlenmiştir.

İşverenlerin işten çıkarma davranışları işyerindeki konumuna göre incelenmiştir. Sadece işçinin, fazla kilolu olması, emekliliğinin gelmiş olması, iş akışını durduracak uzun telefon görüşmeleri yapması ve elliden fazla işçi sayısının aşılmasında, özürlü işçi çalıştırma şartının yerine getirilmesi hallerinde işten çıkarma davranışlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. İş yeri sahiplerinin işçinin çok kilolu olması durumunda işçiye çıkarmaya daha eğilimli olduğu belirlenmiştir. İşe almaya ve işten çıkarmaya yetkili kişilerce işçinin emeklilik yaşının gelmiş olması, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapılması, elli ve daha fazla işçi çalıştırmada, zorunlu özürlü işçi çalıştırma durumuna neden olmasından dolayı daha çok işten çıkarma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. İşe almaya ve işten çıkarmaya yetkili yöneticilerin, iş yeri sahibine olan sorumluluklarından dolayı, işi aksatan durumlarda ve işyeri için sorun olabilecek hallerde, iş yeri sahiplerine göre işten çıkarmaya daha eğilimlidirler.

İşverenlerin işten çıkarma davranışları hizmet yılına göre incelenmiş ve bazı maddelerde anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. İşçinin, çalışma saatlerinde alkol alması, teknolojik cihazlar kullanırken yasal olmayan davranışlarda bulunması, zimmetine para geçirmesi, firma sırlarını rakiplere vermesi, alanında yeterince bilgi sahibi değil iken öğrenme çabasında olmaması, emeklilik yaşının gelmiş olması, işe sebepsiz devamsızlık yapması, geç gelmeyi alışkanlık haline getirmesi, yaptığı işte işvereni yanıltmaya çalışması, sosyal güvenlik primlerinin artması ve ülkede yaşanan

ekonomik kriz durumlarında işten çıkarma davranışlarında anlamlı farklılık belirlenmiştir.

16 yıl ve üstünde faaliyet gösteren işverenlerin işçinin alkol alması, zimmetine para geçirmesi, firma sırlarını rakiplere vermesi, işçinin işvereni yanıltmaya çalışması, işe sebepsiz yere devamsızlık yapması durumlarında, işten çıkarmaya daha eğilimli oldukları belirlenmiştir. 16 yıl ve üstünde faaliyet gösteren işverenlerin teknolojik cihaz kullanımında, farklı cevaplar verdiği belirlenmiştir. İşçinin çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi olmadığı halde, öğrenme çabasının olmaması durumlarında farklı cevaplarda eşit dağılımlar görülmüştür. İşçinin emeklilik yaşının gelmiş olması, ülke genelinde ekonomik kriz olması, işçinin işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmesi ve sosyal güvenlik primlerinin artması durumlarının işten çıkartma nedeni olduğu konusunda hiç katılmama oranının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalıştıkları sektörlerde uzun yıllar geçiren deneyimli işverenlerin, işten çıkarma konusunda daha katı oldukları görülmüştür. İş kanunu kapsamında işten çıkarma nedenlerini oluşturan hallerde, işçiye taviz vermeyen işletmelerin daha uzun yıllar ayakta kaldığı ya da uzun yıllar sonucunda oluşan deneyimin işten çıkarmada daha katı davranma düşüncesi oluşturduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- AYDEMİR, M., **Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları**, İstanbul, 1993.
- AKYİĞİT, E., **İş Hukuku**, 7. Baskı, Ankara, 2008.
- AKYİĞİT, E., **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Cilt I, 2.Baskı, Ankara, 2006.
- AKYİĞİT, E., **İş Kanunu Şerhi**, Cilt I, Seçkin Yayınları, Ankara, 2006.
- ALP, M., **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Ankara 2005
- BİLGİLİ, A., **İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları**, Güncelleştirilmiş 2.Baskı, Karahan Kitapevi, Adana, 2004.
- BİLGİLİ, A., **İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları**, Karahan Kitapevi, Adana, 2004.
- BOZER, A., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Dayınlarlı Yayınevi, Ankara, 1970.
- CENTEL, T., **İş Hukuku**, Cilt 1, İstanbul, 1994.
- CENTEL, T., **İş Yasaları**, İstanbul, 2000.
- ÇAKIR, Ö., **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.
- ÇALIK, Ş., **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, 1.Baskı, Legal Yayınları, İstanbul 2005.
- ÇALIK, Ş., **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, Legal Yayınları, İstanbul, 2005.
- ÇALIK, Ş., **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, Legal Yayınları, İstanbul, Mart 2005
- ÇANKAYA, G., G., **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, 1.Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005.
- ÇELİK, N., **İş Hukuku Dersleri**, 17. Baskı, İstanbul, 2004.
- ÇELİK, N., **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, 2007.
- DEMİR, F., **İş Hukuku Ve Uygulaması (En Son Yargıtay Kararları Işığında)**, İzmir, 2005.
- ENGİN, M., **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri Nedeniyle Feshi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003.
- ERTAŞ, K., **Türk Hukukunda işçinin Sadakat Borcu**, Ankara, 1982.
- ERTÜRK, Ş., **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Ankara, 2002
- EYRENCİ, Ö., TAŞKENT, S., ULUCAN ve D., **Bireysel İş Hukuku**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2004.

- EYRENCİ, Ö., TAŞKENT, S., ve ULUCAN, D., **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 3.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006.
- GÜNAY, C. İ., **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, Ankara, 2004.
- GÜVEN, E., ve AYDIN, U., **İş Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1043, Eskişehir, 1998.
- GÜVEN, E., ve AYDIN, U., **Bireysel İş Hukuku**, Nisan Kitapevi, Eskişehir, 2004.
- GÜZEL, A., **İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi**, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Semineri Güncelleştirilmiş Tebliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004.
- AKYILDIZ, H. ve KORKMAZ, A., **İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010.
- KAPLAN, E. T., **İşverenin Fesih Hakkı**, Ankara, 1987.
- KAR, B., **İş Güvencesi ve Uygulaması**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009.
- KILIÇOĞLU, M. ve ŞENOCAK, K., **İş Güvencesi Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.
- KILIÇOĞLU, M., **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- MATHIS, R. ve JACKSON J.; **Human Resource Management**, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio, 2000.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H., **İş Hukuku**, 3.Baskı, Ankara, 2008.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H., **İş Hukuku**, Gözden geçirilmiş yenilenmiş 2. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2005.
- DEMİRCİOĞLU, M., **Sorularla Yeni İş Yasası**, İstanbul, 2003.
- NARMANLIOĞLU, Ü., **İş Hukuku ve Ferdi İş ilişkileri**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1988.
- NARMANLIOĞLU, Ü., **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, İzmir, 1998.
- ÖZDEMİR, E., **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, İstanbul, 2006.
- ÖZMEN, R., **İş Kanunu Ve İlgili Mevzuat**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2003.
- SEVİMLİ, K. A., **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, İstanbul, 2006.
- SÜZEK, S., **İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**, Ankara 1976.
- SÜZEK, S., **İş Hukuku**, İstanbul, 2005.
- SÜZEK, S., **İş Hukuku (Genel Esaslar Bireysel İş Hukuku)**, 3.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2006.
- SÜZEK, S., **İş Hukuku**, 4. baskı, İstanbul, 2008.
- SÜZEK, S., **İş Hukuku**, 5. baskı, İstanbul, 2009.
- ERTÜRK, Ş., **İş İlişkisinde Temel Haklar**, 1. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2002.

- TAŞKENT, S., **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul, 1981.
- TAŞKENT, S., EYRENCİ, Ö. Ve ULUCAN, D., **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, 2004.
- TAŞKENT, S., EYRENCİ, Ö. Ve ULUCAN, D., **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, 2005.
- TEKİNAY, S. S., AKMAN, S., BURCUOĞLU H. ve ALTOP A., **Borçlar Hukuku**, 7. Baskı, İstanbul, 1993.
- UÇUM, M., **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2003.
- ULUCAN, D., **İş Güvencesi**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, İstanbul, 2003.

Makaleler

- ARSLANLI, U., “Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu” ,**Çimento İşverenler Dergisi**, Cilt 24, Sayı 3, S. 26-36, 2010.
- BAYRAMOĞLU, F., “.İş Sözleşmesinin Feshi”, **Yayın Adalet**, Sayı 37, S.83-109, 2005.
- ÇAĞLAR A., YAKUT Ö.,KARADAĞ E., İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Kişilik Özellikleri ve Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, **Ege Eğitim Dergisi**, Sayı 6, 2005.
- CENTEL, T., “Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları, Mercek,” **Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını**, Nisan, 2003.
- ÇELİK, N., “Kanun Dışı Grev Sebebiyle Hizmet Akitlerinin Feshi”, **İş Hukuku Dergisi**, Sayı 1967/1, Ocak-Şubat, S. 25-33, 1967.
- DEMİR, F., ve DEMİR G., ” İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, **Kamu-İş**, Sayı 11, S. 1-37, 2009.
- DEMİR, F., “Geçerli Sebeple Fesih Kavramı ve Uygulama”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı 10, 2006.
- DEMİRBİLEK, T., ve Çakır, Ö., “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Değişkenler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 23(2), S. 173-191, 2008.
- EKMEKÇİ, Ö., “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, **Mercek Dergisi**, Temmuz, 2003.
- EKONOMİ, M., “Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi”, **Çimento İşveren Dergisi Özel Eki**, Mart, 2003.
- ENGİN, E. M., “İşletme Gerekleri İle Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Nisan-Mayıs-Haziran, 2004.

- ERTÜRK, Ş., “4857 Sayılı Kanundan Sonra Süreli Fesih”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş, Ağustos, 2006.
- GÜNAY, C. İ., “İkale Sözleşmesi”, **Çimento İşveren**, S. 4-29, 2009.
- GÜNAY, C. İ., “Toplu İş İlişkileri Açısından Alt İşveren İşçilerinin Hukuki Durumu, **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs-Ağustos, 1993.
- GÜZEL, A., ” İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması Ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi”, **Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Sayı 4, 2005.
- KAPLAN E. T., “İşverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamı”, **Kamu-İş**, Sayı 7(2), S. 1-16, 2003.
- KAR, B., “İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller”, **Legal İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı 7, S. 1006-1052, İstanbul, 2005.
- MESS Akıllı Kitap, “İş Güvencesi”, **Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası**, 2005.
- ODAMAN, S., “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 7, S. 2, Ankara, 2003
- ODAMAN, S., “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Neden-Haklı Neden Ayrımı”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs, 2003.
- OKUR, Z., “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 8, Sayı 2, S. 47-48, Ankara, 2005,
- ÖZDEMİR, İ., “İş Hukuku Ders Notları”, **Teknoloji Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi**, Yayın TA97- 005-İÖ. 2010.
- SÜZEK S., “Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Sempozyum, **Galatasaray Üniversitesi Yayınları**, S. 17, İstanbul, 1996.
- SÜZEK, S., “İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Fesih” **Legal Yayınları**, İstanbul, 2005.
- TAŞKENT, S., “İş sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Yeni İş Yasası, **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası**, Çeşme 25-29, Haziran, 2003.
- UÇUM, M., “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar”, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- ULUCAN, D., “İş Güvencesi”, İstanbul, **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını**, 2. baskı, 2003.
- ZEYTİNOĞLU, E., ”İşçinin İşveren Tarafından Zorunlu Olarak Bağımsızlığa İtilmesi”, **Muhasebe- Finansman Dergisi**, Sayı 7, S.97-104, 1998.

YENİSEY, K. D., “İş kanununda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 11, S. 63-83, 2006.

Tezler

BAYBORA, D., **Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı ve Türkiye’de Alt İşveren Uygulamasının Yarattığı Sorunlar**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1995.

CİVELEK, B., **İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Halleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.

ÇELİK, Ç., **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2006.

ÇOMOĞLU, A. T., **İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarına Dayanan Geçerli Nedenle Feshi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.

EREN, A. T., **Gönüllü İşte Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.

GENÇTARİH, S., **Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Ve Alt İşverenlik Yönetmeliği Işığında Uygulamadaki Sorunlar**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çag Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2009.

GÖK, A., **İşverenin Hizmet sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2007.

GÜLER, Ş., **Türk İş Hukukunda Geçerli Nedenle Fesih Ve Sonuçları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

KARA, E., **İş Sözleşmesinin İş Veren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi Ve Sonuçları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2006.

KESER, E. D., **İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007,

KILIÇ, A. Ö., **Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Asıl İşveren Sorumluluğu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.

ÖZDEMİR, B. E., **Rekabet Yasağı Sözleşmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

TAŞTAN, H., **İşverenin Koruma Ve Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2008.

ULUSAN, İ., **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Yayınları No: 72, İstanbul, 1990.

İnternet

- AKIN, N., **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, 2008,
 [<Http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=941>](http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=941) . (06.05.2011).
- BÜYÜKKARA, S., **Sır Saklama Borcu**, 2002,
 [<www.muhasabedergisi.com/sosyal.../sir-saklama-borcu/pdf.html>](http://www.muhasabedergisi.com/sosyal.../sir-saklama-borcu/pdf.html) . (02.02.2011).
- TÜRKİYE RESMİ WEB SİTESİ, **İş Kanunu**, 2003,
 [<Http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>](http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html) . (12.04.2011).
- KAYA, Ş., **İşçinin ücret ödeme borcu**, 2008,
 [<Http://www.adaletvehukuk.com/index.php?option=com_content&task=view&id=197&Itemid=44>](http://www.adaletvehukuk.com/index.php?option=com_content&task=view&id=197&Itemid=44) . (06.05.2011).
- ŞAKAR M., **İşverenin Ücret Ödeme Borcu**, E-Yaklaşım, Sayı: 26, 2005,
 [<Http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005096980.htm>](http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005096980.htm) . (23.04.2011).
- TÜRKİYE RESMİ WEB SİTESİ, **Tdk Sözlük**; [<http://tdkterim.gov.tr/bts/>](http://tdkterim.gov.tr/bts/) . (13.02.2011).
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU RESMİ WEB SİTESİ , **Kadın Nüfusu İş Gücüne Katılma Oranı**;
 [<http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do;jsessionid=GW1cLhVZ1v814GNJPVwp4Y5SV9zySyQnwQWvPStc0z7s1tpK2v5q!248667549?id=3570&sayfa=giris&metod=IlgiliGosterge>](http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do;jsessionid=GW1cLhVZ1v814GNJPVwp4Y5SV9zySyQnwQWvPStc0z7s1tpK2v5q!248667549?id=3570&sayfa=giris&metod=IlgiliGosterge) (26.05.2011).

Diğer

- KILIÇOĞLU, M., Yargıtay 9. HD., “18.10.2004, E.2004/6529, K.2004/23507 sayılı karar” **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- KILIÇOĞLU, M., Yargıtay 9. HD., “22.11.2004, E.2004/19146, K.2004/25836 sayılı karar” **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- YARGITAY, 9. HD.,” T.3.5., 1993, E.6581,K.7403 sayılı karar ”, **Tekstil işveren dergisi**, S.174

EKLER

EK1: Anket Uygulaması

Açıklama: Bu Anket Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel ilişkiler Anabilim Dalı, İşverenlerin İşten Çıkarma Davranışlarını Etkileyen Faktörler Isparta İli Örneği isimli Yüksek Lisans Tezi ile ilgili bir çalışmadır. Bilgiler yalnızca araştırma amacı ile kullanılacağı için başka bir kişi ya da kurum tarafından görülmeyecektir. Verilen durumlarda gerçek görüşünüzü yansıtmanız araştırma sonuçlarının geçerliliği bakımından çok önemlidir. Yardımlarınız için teşekkür ederim.								
Doç.Dr.Adem KORKMAZ Danışman Öğretim Elemanı			Orkun ÖZKARA Yüksek Lisans Öğrencisi					
Kişisel Bilgiler								
1- Cinsiyetiniz?		Erkek () Kadın ()		Kesinlikle katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
2- Yaşınız?		18-25 yaş () 26-33 yaş () 34-41 yaş () 42-49 yaş () 50 yaş ve üzeri ()						
3- Eğitim durumunuz?		İlk Öğretim () Lise () Yüksek Okul () Fakülte (Lisans) () Yüksek Lisans ve üstü ()						
4- Çalıştığınız Sektör?		Hizmet Sektörü () Üretim Sektörü ()						
5- Konumunuz?		İşçi Alma ve Çıkarma Yetkisine Sahip Yönetici () Şirket Sahibi ()		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6- Kaç yıldır bu sektörde çalışıyorsunuz?		0-5 yıl () 6-10 yıl () 10-15 yıl () 16 ve üstü ()						
7- İşçinin işini yapmasını engelleyen hastalıkları olursa işten çıkarırım.				()	()	()	()	()
8- İşçinin hasta olması nedeni ile sık izin istemesi işten çıkarmama neden olur.				()	()	()	()	()
9- İşçinin, yakınlarının sağlık sorunları, işçinin işini aksatıyorsa işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
10- İşçinin ahlak dışı davranışlarını görürsem işten çıkarırım.				()	()	()	()	()
11- İşçi rüşvet alırsa işten çıkarırım.				()	()	()	()	()
12- İşçi, benim iyi niyetimi suiistimal ederse işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
13- İşçi hırsızlık yaparsa işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
14- İşçi, kapalı alanlarda sigara içiyorsa işten çıkartırım				()	()	()	()	()
15- İşçi, çalışma saatlerinde alkol alırsa, işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
16- İşçinin benim arkamdan konuştuğunu duyarsam işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
17- İşçi, teknolojik cihazlar kullanırken, yasal olmayan davranışlarda bulunuyorsa işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
18- İşçi, zimmetine para geçirmişse işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
19- İşçi, izinlerinin süresini ihlal ediyorsa işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
20- İşçi, firmanın sırlarını rakiplere verirse, işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
21- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermezse işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
22- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilse işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
23- İşçi, çalıştığı alanda yeterince beceri sahibi değilse işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
24- İşçinin fiziki özellikleri çalıştığı işe uygun değilse, işten çıkartırım.				()	()	()	()	()
25- İşçinin fiziksel gücü, çalıştığı iş için yetmiyorsa işten çıkartırım.				()	()	()	()	()

1- Kesinlikle katılmıyorum 2- Çok az katılıyorum 3- Kısmen katılıyorum 4- Büyük ölçüde katılıyorum 5- Kesinlikle katılıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
26- İşçi fazla kilolu ise işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
27- İşçinin herhangi bir organındaki eksikliği işini yapmasını etkiliyorsa, işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
29- İşçinin yaşlı, yaptığı işe uygun değilse işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
30- İşçi, işe sebepsiz yere devamsızlık yaparsa işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
31- İşçi, işe sık sık devamsızlık yapıyorsa işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
32- Sebep ne olursa olsun işe geç gelen işçiyi çıkartırım.	()	()	()	()	()
33- İşe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçiyi, işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
34- İşçi, verdiğim görevleri yerine getirmezse, işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
35- İşçi, işini kötü yaparsa işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
36- İşçi, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon gör üşmeleri yapıyorsa, işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
37- İşçi, iş vaktinde işini aksatacak şekilde internet kullanımını alışkanlık haline getirmişse işten çıkarırım.	()	()	()	()	()
38- İşçi, malzemeleri çalarsa işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
39- İşçi, iş yerinde maddi zarara neden olursa işten çıkarırım.	()	()	()	()	()
40- İşçi, yaptığı işte beni yanıltmaya çalışırsa işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
41- İşçi, işle ilgili yalan söylerse işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
42- İşçinin, diğer çalışanlarla geçimsizse, işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
43- İşçi, grup olarak çalışmıyorsa işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
44- İşçi, Müşteriye kötü davranırsa, işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
45- Sendikaya üyesi olan işçiyi işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
46- Sendika üyesi olması için diğer çalışanları kışkırtan işçiyi işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
47- Greve katılan işçiyi işten çıkarırım.	()	()	()	()	()
48- Elli ve daha fazla işçi çalıştırmak, zorunlu özürl ü işçi çalıştırmama neden olacağından personel sayısını düşürmek için işçi çıkartırım.	()	()	()	()	()
49- İşçi, zorunlu tazminatlarını ödememek için yasal süre dolmadan işçiyi çıkartırım.	()	()	()	()	()
50- işçi, sosyal güvenlik primleri artarsa işten çıkartırım.	()	()	()	()	()
51- İşyeri ekonomik sıkıntıya girerse işçi çıkartırım.	()	()	()	()	()
52- Brüt Asgari ücret, artarsa işçi çıkarırım.	()	()	()	()	()
53- Ülkede geneli ekonomik kriz yaşanırsa işçi çıkartırım.	()	()	()	()	()
54- Bunlardan başka, işçiyi çıkarma nedenleriniz varsa yazınız.					
.....					
.....					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER:

Adı ve Soyadı : Orkun ÖZKARA
 Doğum Yeri : Isparta
 Doğum Tarihi : 24.09.1981
 Medeni Hali : Bekâr

EĞİTİM DURUMU:

Lise :1994 - 1998 Isparta Endüstri Meslek Lisesi
 Ön Lisans :2002 - 2004 Süleyman Demirel Üniversitesi,
 Bilgisayar Teknolojileri ve Programlama Bölümü
 Lisans :2005 - 2007 Anadolu Üniversitesi, İşletme Bölümü

YABANCI DİL:

İngilizce - Orta

İŞ DENEYİMİ:

2000 - 2007 : S.D.Ü. Tıp Fakültesi Hastanesi - Otomasyon Teknik Sorumlusu
 2008 - 2009 : Keçiborlu M.Y.O. Öğretim Elemanı (Sözleşmeli)
 2009 - 2010 : Ağlasun M.Y.O. Öğretim Elemanı (Sözleşmeli)
 2011 - Devam : Bucak Hikmet Tolunay M.Y.O. Öğretim Elemanı (Sözleşmeli)