

İŞÇİ DAVRANIŞLARININ İŞVERENİN İŞTEN ÇIKARMA KARARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ

Adem KORKMAZ¹
Orkun ÖZKARA^{**}

ÖZET

Bir işyerinde işçi ve işveren arasındaki ilişki, işe alma süreci ile başlar ve işten ayrılma ya da çıkarılmayla son bulur. İş Hukuku açısından konu teknik düzlemde, sözleşmenin sona ermesi konusu çerçevesinde değerlendirilmekte, sözleşmenin fesih ya da fesih dışı nedenlerle sonlandırılması olarak incelenmektedir. İşçinin kendi isteği ya da haklı nedenlerle sözleşmenin sonlandırılması durumları hariç olmak üzere iş sözleşmesi genellikle işverence sonlandırılır. İşverenlerin iş sözleşmesini sonlandırmasında bir çok neden bulunmaktadır. İşten çıkarma davranışı bazen oldukça açık, net ve güçlü nedenlere bağlanabilirken, çoğu kere işverenin işten çıkarma davranışını belirleyen faktörler daha karmaşık ve çok nedenli olarak ortaya çıkabilmektedir. Isparta Ticaret ve Sanayi Odası üyeleriyle yapılan bu araştırma ile işverenlerin işten çıkarma davranışları ve bu davranışları etkileyen süreçler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Saha çalışması sonucunda, işverenlerin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar ve işyerindeki kurallara uymama, işverenlerin malına zarar verme ve hırsızlık davranışları işten çıkarma davranışı üzerinde en önemli ve en belirgin etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan işten çıkarma davranışı ile işverenin demografik özelliği arasında da anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşten Çıkarma Nedenleri.

THE IMPACT OF BEHAVIOUR OF EMPLOYEES OF THE LAY-OFF DECISIONS OF EMPLOYERS: THE CASE OF ISPARTA

ABSTRACT

In a workplace the relationship between employee and employer begins with recruiting and ends either lay-off or quitting. From the aspect of

¹ Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, ademkorkmaz@sdu.edu.tr.

^{**} Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Gönen MYO, orkunozkara@sdu.edu.tr.

Labour Law this issue is analysed on a more technical dimension depending on the termination of labour contracts and investigates the termination of contracts from the view point of either cancelation or non-cancelation rationales. Excluding termination of labour contract by labour' own will and valid reasons, labour contracts are generally terminated by the employers. There are several reasons of lay-offs by employers. Sometimes the lay-offs might depend on clear, visible and rightful reasons, but most of time the factors which determine lay-offs behaviour of employers have multi causes and a complex nature. This study, conducted to the members of Chamber of Commerce and Industry of Isparta, tries to investigate both lay-off behaviours of employers and the processes behind these lay-offs. According to the results of field study, the main and visible reasons that caused to lay-off by employers are as follows: behaviours against good will and moral rules, not obeying to the rules of workplace, damaging assets of employer, and finally theft. The study also found significant differences between lay-off behaviour and demographic characteristics of employer.

Key words: *Reasons for dismissal*

GİRİŞ

İş ilişkisi, çalışma hayatında çalışan ile çalıştıran arasında geçen ve işe giriş, çalışma ve iş ilişkisini sonlandırma süreçlerini de içine alan bir bütündür. Bu bütünün sonuçlar doğuran ve taraflar üzerinde psikolojik rahatsızlıklar oluşturan kısmını ilişkinin sonlandırılması ve bu dönemde yaşananlar oluşturmaktadır.

İş hukukçularınca iş sözleşmesinin sona ermesi konusunu genellikle teknik düzlemde ele almakta ve meselenin davranışsal ve psikolojik boyutu genellikle ihmal edilmekte ve çalışanların da bir insan oldukları gerçeği çoğu kere gözden kaçmaktadır. Sosyal hayat, bir matematik olmayıp konu yalnızca teknik düzlemde ele alınamayacak kadar karmaşık ve çok boyutludur. Bu nedenle, iş hukukunda meseleler diğer boyutlarıyla da ele alınırsa verilen kararlar daha sağlıklı olabilecek ve çalışma hayatının huzuru daha iyi temin edilebilecektir. Sözleşmenin sona ermesi kararlarına giden yolda bir çok olay meydana gelmekte, taraflar çoğu kere farklı şekillerde karşılaşmaktadırlar. Bu karşılaşmalar zaman zaman çatışma ve tartışmalara neden olmakta, oluşan algılar da tarafların kararlarını etkilemektedir. İşverenler, bir işçiyi işten çıkarırken bir çok şeyi dikkate almakta, bir çok konu, olay ve süreçler hatırlanmakta ve en sonunda bir karar oluşmaktadır. Bu kararların oluşumuna işçilerin davranış, tavır, tutum ve iş ortamındaki görünüşleri önemli katkılar vermektedir.

İş ilişkisinin sonlandırılması süreci 3 şekilde gerçekleşir. Bunlardan birincisi, sürecin kendiliğinden sona ermesidir ki, işçinin ölümü, sözleşmenin yapısı gereği kendiliğinden sonlanması, sözleşmenin geçersizlik nedeniyle sonlanması gibi durumlardır. Burada, ya tarafların iradeleri dışı gerçekleşen olaylar, ya sözleşmenin yapılması aşamasında sona ermeyi tespit etmeleri (belirli süreli sözleşmeler), ya da sözleşmenin kuruluş aşamasında hukuksal eksiklikler sözleşmenin sona ermesine neden olmaktadır. İkinci durumda; iş sözleşmesi işçi tarafından sona erdirilmesi halidir ki; işçi iş sözleşmesini çok genel anlamda, kendi kişisel kariyer ya da başkaca bir nedene dayalı olarak sona erdirebildiği gibi, işverenin kendisine karşı ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun olmayan davranışlarda bulunmasına, sağlık nedenlerine ya da zorlayıcı nedenlere bağlı olarak son verebilmektedir. İş ilişkisinin sonlandırılması sürecinde üçüncü şekil ise işveren tarafından iş ilişkisinin sonlandırılmasıdır. İş ilişkisinin işverence sonlandırılması işçiler açısından "gönülsüz personel devri" olarak da ifade edilmekte (Eren, 2007: 17) ve özellikle çalışan bakımından ekonomik, Bir kişinin işten atılması ya da çıkarılması toplumsal anlamda da olumsuz karşılanmakta, eğer ekonomik nedenlerle işten çıkarılma söz konusu değilse, işçinin bir kusuru ya da davranışının işten çıkarılmaya neden olduğuna inanılmaktadır.

İşten çıkartılmada karar ise işverene aittir (Çakır,2001: 177).İşçi bakımından istem dışı gerçekleşen ve arzu edilmeyen bu durumun nedenleri genellikle; işçinin çalışma borcunu sözleşme şartlarına uygun yerine getirmemesi, devamlılık gösteren sağlık sorunları, mesleki yetersizlik, ahlak ve iyi niyete aykırı davranışlar, işe devamsızlık, performan düşüklüğü gibi işçiden kaynaklanan nedenler olabildiği gibi işinin verimi ya da davranışlarıyla ilgili olmayan işletmeden ya da genel ekonomik durumdan kaynaklanan nedenler olabilmektedir.

Çalışmamız, işverenlerin işten çıkarma davranışı üzerinde işçilerin sergilemiş oldukları tavır ve davranışlarının işverenlerin işten çıkarma kararlarına nasıl etkide bulunduğu, işverenlerin işten çıkarma kararları üzerinde işçilerin hangi tür davranışlarının daha belirgin etkide bulunduğu ilişkindir. Başka bir ifadeyle İş kanunu sistematığı içinde, işverene haklı ya da geçerli nedenle fesih hakkı veren davranışların ya da durumların (İş Kanunu Md.17, Md.18, Md. 25, Md.84) işverenlerin işten çıkarma davranışlarına etkileri ortaya konulmaya çalışılacaktır. İşverenin iş, işletme ya da işin gereği olarak yaptığı işten çıkarma davranışları bu çalışmanın kapsamı dışında yer almaktadır.

I. İŞ MEVZUATI BAKIMINDAN İŞVERENE İŞ İLİŞKİSİNİ SONA ERDİRME HAKKI VEREN İŞÇİ DAVRANIŞLARI

4857 Sayılı İş Kanunu, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde iş ilişkisinin yapılmasında taraflara sağlamış olduğu serbestliği (pozitif

sözleşme özgürlüğü) belirli sınırlar ve kurallar çerçevesinde iş ilişkisinin sonlandırılmasında da tanımıştır (negatif sözleşme özgürlüğü). Sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüğünün iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılacağını varsayarak, kötü niyetli davranışlar için de çeşitli tazminat süreçlerini kullanmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17.maddesinde öngörülen "kötü niyet tazminatı" ile "ihbar tazminatı", 21.madde öngörülen "işe başlatmama" tazminatı, 5.madde'deki eşitlik ilkesine aykırı davranış için öngörülmemiş tazminat ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 31.maddesine göre öngörülen "sendikal tazminat" hatta Eski İş Kanunu'nun geçerliliğini koruyan kıdem tazminatı maddesi olan 14.madde bunlardan en önemlileri olarak sayılabilecektir. İş Hukuku mevzuatı her ne kadar fesih özgürlüğünü her iki tarafa da bir hak olarak vermiş olsa da, bu hakkın işverence kullanılmasını engellemeye, geciktirmeye ve kötü niyetli olarak kullanılmamasını temin etmeye yönelik çeşitli hükümler getirmiştir. Bütün bunların nedeni, iş sözleşmesinin fesh edilmesi halinde, geçimini yalnızca emeğinin geliriyle sağlayan işçilerin işsiz kalmamasını sağlamaktır. Bu nedenle, iş ilişkisinin işverence sonlandırılmasında bir takım kurallar, ispat yükleri, süreler vs. getirerek en azından işçiye zaman kazandırıcı düzenlemeler getirmekte ve feshin en son çare olarak kullanılmasını arzu etmektedir. Ancak, bütün bunlara karşın iş ilişkisinin sonlandırılması kaçınılmaz hale gelmiş ise, feshi bir hak olarak vermektedir.

İşverence iş ilişkisinin sonlandırılması konusunda işverene iş ilişkisini sonlandırma konusunda fesih yetkisi veren geçerli ya da haklı durumlar incelendiğinde 1) işçinin davranışı ve verimi ya da 2) iş, işletme ve işyeri gerekleri şeklinde ikili bir ayırım yapılmaktadır. Yani iş sözleşmesinin fesinde işçiden ya da işverenden kaynaklı nedenler iş ilişkisinin sona ermesinde iki temel ekseni oluşturmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin işveren tarafından sonlandırılmasına ilişkin düzenlemeler md.17, md.18 ve md.25'de ele alınmakta, feshe neden olayın içeriğine göre de sonuçları farklılaşmaktadır. Feshe neden olan işçi işçinin davranışlarının niteliği de, hukuki sonuçlar bakımından önem taşımakta, bazı davranışlar iş ilişkisinin kıdem tazminatına hak kazandırmadan sona ermesine neden olurken bazı davranışlar ise bildirimli fesih yoluyla sözleşmenin sona ermesine neden olmaktadır. İşverenin fesih kararını kendi iş, işletme ya işyerine ilişkin nedenler genellikle ekonomik nedenler, teknolojik nedenler gibi iş organizasyonu ya da genel ekonomik nedenlerle ilgilidir.

II. İŞÇİ DAVRANIŞLARININ İŞVERENİN İŞTEN ÇIKARMA KARARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ

A. Amaç

Araştırmanın amacı; İş Hukuku'nda iş ilişkisinin tek taraflı olarak sonlandırılması anlamına gelen "fesih hakkının işverenlerce kullanılması sürecinde işçilerin davranışlarının işverenlerin kararları üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılacak, bu davranışların işverenlerin özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, eğitim) ne ölçüde farklılaştığı konusu ele alınacaktır. Böylece işten çıkarma davranışı üzerinde etki eden davranışsal faktörler ortaya konulacak, bu faktörlerin işverenlerin özelliklerine göre nasıl farklılaştığı ve bunun nedenlerinin neler olabileceği üzerinde çıkarsamalar yapılacaktır.

B. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Veri Toplama Süreci ve Araştırmaya Katılanların Profili

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(Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, 50) kullanılarak, evreni karşılayacak kişi sayısı olan 360 işveren ile çalışılmıştır. Sektörler itibariyle mobilya, deri, gıda, ulaşım ve konaklama, inşaat sektörlerindeki işletmeler işletme sayılarındaki ağırlıklarına uyumlu olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Uygulama öncesi, 20 işletmede deneme anketi uygulanmış ve bu doğrultuda gerekli düzeltmeler ve güncellemeler yapılarak araştırma tamamlanmıştır. Her sektör grubundan yeterli veriyi elde edebilecek şekilde kotalı örneklem yöntemi kullanılarak seçilen 360 kişiye uygulanmış ve toplam 333 kişi ile anket gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektör, sektördeki yılı ve iş yerindeki konumu gibi özelliklere göre dağılımları aşağıdaki gibidir.

Tablo1: Araştırmaya Katılanların Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	297	89,2
Kadın	36	10,8
Toplam	333	100,0
Yaş		
18-25	34	10,2
26-33	94	28,2
34-41	93	27,9
42-49	47	14,1
50 ve Üzeri	65	19,5
Toplam	333	100,0
Eğitim Durumu		
İlköğretim	62	18,6
Lise	123	36,9
Yüksek Okul	47	14,1
Fakülte (Lisans)	79	23,7
Yüksek Lisans ve üstü	22	6,6
Toplam	333	100,0
Sektör		
Hizmet Sektörü	198	59,5
Üretim Sektörü	135	40,5
Toplam	333	100,0
Çalışma Yılı		
0 - 5 yıl	79	23,7
6 - 10 yıl	52	15,6
10 - 15 yıl	66	19,8
16 ve üstü	136	40,8
Toplam	333	100,0
Konumu		
Şirket Sahibi	140	42,0
İşçi Alma ve Çıkarma Yetkisine Sahip Yönetici	193	58,0
Toplam	333	100,0

Kaynak: Anket verileri

C. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Kullanılan İstatistiksel Yöntem

İşten çıkarmaya ilişkin işveren, tutumlarının 5’li Likert sorulardan oluşan 47 soru ile demografik özellikleri ise 6 soru ile belirlenmiştir. Kullanılan 5’li Likert ankette, Kesinlikle Katılıyorum4.20-5.00,Büyük Ölçüde Katılıyorum3.40-4.19,Kısmen Katılıyorum2.60-3.39,Çok Az Katılıyorum1.80-2.59 ve Kesinlikle Katılmıyorum1.00-1.79 puan aralıklarına karşılık gelmektedir (Çağlar, Yakut, Karadağ, 2005,65). 54 sorudan oluşan anket, araştırmacı tarafından 4857 sayılı İş Kanunu dikkate alınarak

hazırlanmış, ön değerlendirilmesi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve Cronbachalpha değeri 0.892olarak bulunmuştur. 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 ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla “ki kare” testi kullanılmıştır.

D. Bulgular ve Değerlendirme

Yapılan çalışmada, saha çalışması sonucunda ortaya çıkan bulgular iki şekilde ele alınmıştır. Birinci olarak, işçilerin çeşitli davranış ve durumlarının işverenlerin işten çıkarma davranışları üzerindeki etkiler genel anlamda analiz edilecek. İkinci olarak da, işverenlerin yaş, cinsiyet, eğitim, sektörel farklılıklarının işçilerin davranışları karşısındaki farklılaşma durumları ortaya konulacaktır. Yani, aynı davranış sektöre göre ya da işverenin eğitim durumuna, cinsiyetine ya da yaşına göre farklılaşmış farklılaşmadıkları ortaya konulacaktır.

1. İşverenlerin İşten Çıkarma Davranışına Etki Eden İşçi Davranışları

Çalışmamızda, İşverenlerin işten çıkarma davranışına etki ettiği düşünülen işçi davranış ve durumları 11 başlık altında toplanarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme İş Kanunu Md 17,18 ve 25'de belirtilen ve işverene fesih için geçerli/haklı neden sağlayan durumların saha bulguları sonucunda anlamlı bulunan genelleştirilmiş şekli olup, birebir kanun metinleri ve sistematüğünü uyumlu olmayıp, saha bulgularının davranışsal açıdan yapılan bir genellemesidir. Bunlar; 1.Sağlık Sebepleri, 2.Kurallara Uymama, 3.Mesleki Yetersizliği, 4.Fiziki Yetersizlik, 5.Yaşlılık, 6.Devamsızlık, 7.Görevini Yerine Getirmeme 8.Hırsızlık ve İşverenin Malına Zarar Verme, 9.İşvereni Yanıltma, 10.İşçinin Geçimsizliği11. İşçinin Yasal Haklarını Kullanmak İçin Sergilediği Davranışlar

a.Sağlık Nedenleri

İşçilerin sağlık sorunları işverenlerin işten çıkarma kararları üzerindeki etkisi sınırlıdır. 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.

b. Kurallara uymama

İşverenler, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan işçileri yüksek oranda işten çıkarmaya eğilimlidir. Buna 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 de güçlü davranışsal nedenler olarak ortaya çıkmıştır. İşçinin kapalı alanda sigara içmesi ($\bar{x} = 2,59$) ise işten çıkartma nedeni olarak önemli etkiye bulunmamıştır.

c. Mesleki Yetersizlik

Mesleki yetersizlik tek başına etki etmeyip, yetersizliğini ortadan kaldırmak için çaba göstermeyen işçiyi işveren işten çıkarma eğilimindedir. 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. Yani, işverenler, sadece mesleki bilgi ve tecrübe yetersizliği üzerine işten çıkarmaya gitmemekte, belli bir zaman dönemi içinde bu yetersizliklerini geliştirme çabası içinde bulunmayan işçileri işten çıkarma eğiliminde buldukları görülmektedir.

d. Fiziksel Yetersizlik ve Yaşlılık

İşçinin fiziksel yetersizliği ya da sorunları işten çıkarmaya etkisi oldukça sınırlıdır. İşçinin fiziki yetersizliği açısından işten çıkarılma davranışları incelendiğinde, kısmen ya da çok az bir etkisini olduğu görülmektedir. İşçinin fazla kilolu olması işten çıkartmaya çok az etki ederken, fiziki özelliklerinin işe uygun olmaması, gücünün yaptığı işe yetmemesi, bir organın eksik olmasının işine engel olması ise işçi çıkarma üzerinde kısmi bir etkiye sahip olmuştur.

Yalnızca yaşlılık ya da işçinin emekliliğinin gelmiş olmasıyla işten çıkarma arasında güçlü bir ilişik tespit edilememiştir. İşçinin yaşının çalıştığı işe uygun olmaması durumunda ise işverenlerin büyük ölçüde işçileri işten çıkarmaya eğilimli ($\bar{x} = 3,58$) olduğu görülmektedir.

e. Devamsızlık

Devamsızlık nedeni ile işten çıkarma davranışı arasında güçlü ilişkinin olduğu görülmüştür. 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.

f. İşçinin görevini yerine getirmemesi

İşçinin görevlerini yerine getirmemesi, işverenin işten çıkarma kararında çok önemli etkiye sahiptir. 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.

g. Hırsızlık ve İşverenin malına zarar verme

İşçinin hırsızlık ve işverenin malına kasten zarar vermesi halinde işçiler büyük ölçüde işten çıkarılmaktadır. İşçinin malzeme çalması durumunda ($\bar{x} = 4,68$) kesinlikle işten çıkartıldığını, maddi zarar vermesi durumunda ise büyük ölçüde işten çıkartılacağı görülmektedir.

h. İşçinin işvereni yanıltması

İşçinin işvereni yanıltmaya yönelik davranışları işverenin işten çıkarma davranışı üzerinde önemli etki yapmaktadır. 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.

ı. İşçinin geçimsizliği

İşçinin geçimsizliği, duruma göre işten çıkarma davranışı üzerinde etkili bulunmuştur. Bu anlamda, işçinin grup olarak çalışmaması ($\bar{x} = 3,34$) kısmen işten çıkarma sebebi olarak nitelendirilirken, diğer çalışanlarla geçimsizliği ve müşteriye kötü davranması büyük ölçüde işten çıkarma nedeni olarak ifade edilmiştir.

i. İşçinin yasal haklarını kullanmak için yaptığı davranışlar

İşçinin kanundan kaynaklanan bir hakkını kullanmak için yaptığı davranış ya da başvurular doğrudan bir işten çıkarma davranışı olarak görülmemiştir. 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 ($\bar{x} = 2,96$) Elli veya daha fazla işçi çalıştırılan işletmelerde özürlü 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.

2. İşverenlerin Farklı Özelliklerinin(yaş, cinsiyet, eğitim, sektör vb) işten çıkarma davranışları üzerindeki etkisi.

Burada benzer işçi davranışlarının işverenin kendi özelliklerine göre ne gibi farklılıklar gösterdiği incelenmiştir. Mesela, kadınlar, emeklilik yaşı gelen işçiyi daha çok işten çıkarmaya eğilimli iken, erkekler de yalan söyleyen işçiyi kadınlara göre daha güçlü olarak işten çıkarma eğilimindedir. Bu konuda işverenlerin 1)Cinsiyet Farklılıkları, 2)Demografik Farklılıkları, 3)Eğitim Düzeyleri, 4)Sektör Farklılıkları, 5)Karar Vericinin işveren ya da işveren vekili olması durumlarına göre işçilerin davranışlarının işten çıkarma kararları üzerindeki etkilerini analiz etmek için Ki Kare Testi yapılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

a. İşverenlerin Cinsiyet Farklılıkları

İşçilerin hangi davranışların cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği belirtilmiştir.

Tablo 2: İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Cinsiyetlere Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları

Soru	X ²	sd	
İşçinin yaşlılığı			
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkartırım.	13,469	4	,009
İşvereni yanıltması			
41- İşçi, işle ilgili yalan söylese işten çıkartırım.	11,671	4	,020
İşçinin geçimsizliği vb.			
44- İşçi, Müşteriye kötü davranırsa, işten çıkartırım.	15,484	4	,004
Genel ekonomik sebepler			
47- Greve katılan işçiyi işten çıkarırım.	10,349	4	,035

Kadınların “emeklilik yaşının işten çıkarmaya neden olacağını daha çok ifade ettiği belirlenirken, erkeklerin, işçinin işi ile ilgili yalan söylemesi, işçinin müşteriye kötü davranması, işçinin greve katılması durumunda, kadınlara göre daha çok işten çıkarma eğiliminde olduğu belirlenmiştir.

b. İşverenlerin Farklılıkları

İşçilerin hangi tür davranışlarının işverenlerin yaş durumuna göre farklılık gösterdiği araştırılmıştır.

Tablo 3: İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Yaşlarına Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları

Soru	X ²	sd	
Kurallara uyma, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller			
11- İşçi rüşvet alırsa işten çıkarırım.	43,402	16	,000
13- İşçi hırsızlık yaparsa işten çıkarırım.	38,165	16	,001
18- İşçi, zimmetine para geçirmişse işten çıkarırım.	26,686	16	,045
20- İşçi, firmamın sırlarını rakiplere verirse, işten çıkarırım.	32,576	16	,008
Fiziki yetersizliği			
27- İşçinin herhangi bir organındaki eksikliği işini yapmasını etkiliyorsa, işten çıkarırım.	29,377	16	,022

Buna göre; 18-25 yaş aralığındaki işverenler, rüşvet almanın, hırsızlık yapmanın, zimmetine para geçirme davranışı karşısında 50 yaş üstü işverenlere göre daha esnek düşünmekte, bu hataları görece işten çıkarma bakımından daha az önemli bulmaktadır.

c. İşverenlerin Eğitim Durumu

Tablo 4' de hangi durumlarda eğitime göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo 4: İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Eğitim Durumlarına Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları

Soru	X ²	sd	p
Sağlık sebepleri			
8- İşçinin hasta olması nedeni ile sık izin istemesi işten çıkarmama neden olur.	27,130	16	,040
Kurallara uyma, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller			
18- İşçi, zimmetine para geçirmişse işten çıkarırım.	32,379	16	,009
20- İşçi, firmamın sırlarını rakiplere verirse, işten çıkarırım.	31,134	16	,013
Mesleki yetersizliği			
21- İşçi, çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi değilken öğrenme çabası göstermezse işten çıkarırım.	26,663	16	,045
İşçinin yaşlılığı			
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkarırım.	27,338	16	,038

Eğitim düzeyi arttıkça hastalık nedeni ile sık izin istemenin işten çıkarma nedeni olarak görülmediği belirlenmiştir. İşçinin zimmetine para geçirmesinin, firmamın sırlarını rakiplere vermesinin, işçinin rüşvet almasının işten çıkarma nedeni olduğuna hiç katılmayanların büyük kısmını lise mezunları oluştururken, yüksek lisans ve üstü mezunları işten çıkarmaya eğilimli olduğu bulunmuştur.

d. Sektör Farklılıkları

Tablo 5’da işverenlerin faaliyette bulunduğu sektör farklılıklarına göre davranışlardaki farklılıklar ortaya konulmuştur.

Tablo 5: İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının Çalıştığı Sektöre Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları

Soru	X ²	sd	p
Sağlık sebepleri			
8- İşçinin hasta olması nedeni ile sık izin istemesi işten çıkarmama neden olur.	16,586	4	,002
Kurallara uyma, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller			
18- İşçi, zimmetine para geçirmişse işten çıkartırım.	9,867	4	,043
İşe devamsızlık, geç gelme			
32- Sebep ne olursa olsun işe geç gelen işçiyi çıkartırım.	15,633	4	,004
İşçinin geçimsizliği vb.			
43- İşçi, grup olarak çalışmıyorsa işten çıkartırım.	12,496	4	,014
Genel ekonomik sebepler			
51- İşyeri ekonomik sıkıntıya girerse işçi çıkartırım.	17,604	4	,001
53- Ülkede geneli ekonomik kriz yaşanırsa işçi çıkartırım.	10,444	4	,034

İşçinin hasta olması nedeni ile sık izin alması, sebep ne olursa olsun işe geç gelmesi, grup olarak çalışmaması durumunda işten çıkarma nedeni oluştuğunu düşünen üretim sektörü işverenlerinin, hizmet sektöründeki işverenlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

e. Karar Vericinin İşveren Ya Da İşveren Vekili Olması

İşçi çıkarma konusunda karar verici kişinin işveren yahut işveren vekili olmasına göre işçi davranışlarının işçi çıkarma konusundaki farklılıkları incelendiğinde;

Tablo 6: İşverenlerin İşten Çıkartma Davranışlarının İşverenin Konumuna Göre Değişimi Ki Kare Testi Sonuçları

Soru	X ²	sd	p
Fiziki yetersizliği			
26- İşçi fazla kilolu ise işten çıkartırım.	24,580	8	,002
İşçinin yaşlılığı			
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkartırım.	18,235	8	,020
Görevini yerine getirmeme			
36- İşçi, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapıyorsa, işten çıkartırım.	15,600	8	,048
Genel ekonomik sebepler			
48- Elli ve daha fazla işçi çalıştırmak, zorunlu özürülü işçi çalıştırmama neden olacağından personel sayısını düşürmek için işçi çıkartırım.	24,121	8	,002

Tablo 6’de işverenin konumuna göre işten çıkarma davranışlarında ki farklılık belirlenmiştir. Çalışmaya katılan yetkili kişilerin işçinin fazla

kilolu olması, emeklilik yaşının gelmiş olması, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapılması ve elli veya daha fazla işçi çalıştırmanın, zorunlu özürli işçi çalıştırmaya neden olacağından dolayı işçi çıkarmaya daha eğilimli olduğu konusunda işveren konumuna göre farklılık olduğu belirlenmiştir.

Çalışmaya katılan iş yeri sahiplerinin, işçinin çok kilolu olması durumunda işçiyi çıkarmaya daha eğilimli olduğu, farklılık olan diğer üç konuda ise işveren vekillerinin işten çıkarmaya daha eğilimli oldukları görülmüştür.

f. İşverenlerin Sektördeki Faaliyet Süresi

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.

Soru	X ²	sd	p
Kurallara uyma, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller			
15- İşçi, çalışma saatlerinde alkol alırsa, işten çıkartırım.	21,534	12	,043
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
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
İşçinin yaşlılığı			
28- İşçinin emekliliği gelmişse, işten çıkartırım.	25,999	12	,011
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
33- İşe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçiyi, işten çıkartırım.	35,152	12	,000
İşvereni yanıltması			
40- İşçi, yaptığı işte beni yanıltmaya çalışırsa işten çıkartırım.	27,989	12	,006
Genel ekonomik sebepler			
50- işçi, sosyal güvenlik primleri artarsa işten çıkartırım.	25,672	12	,012
53- Ülkede geneli ekonomik kriz yaşanırsa işçi çıkartırım.	23,070	12	,027

16 yıl ve üstü faaliyet gösteren işverenlerin işçinin alkol alması, işçinin, zimmetine para geçirmesi, firma sırlarını rakiplere vermesi, işçinin çalıştığı alanda yeterince bilgi sahibi olmadığı hallerde, öğrenme çabasının

olmaması, işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmesi, işvereni yanıltmaya çalışması durumunda işten çıkartmaya daha eğilimli olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ

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 kanuni haklarını kullanması, sendikaya üye olması, greve katılması, brüt asgari ücretin artması durumlarında, 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.

İşverenlerin işten çıkarma davranışları, işverenlerin cinsiyetlerine göre incelendiğinde; “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. İşverenlerin 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, işverenin faaliyette bulunduğu sektöre göre incelendiğinde; yalnızca işçinin, hasta olması nedeni ile sık izin alması, zimmetine para geçirmesi, sebep ne olursa olsun işe geç gelmesi, grup olarak çalışmaması, 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 çalışmaması durumlarında, işçiyi 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 olması anlamlıdır.

İşverenlerin işten çıkarma davranışları, işverenlerin 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. 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 düşüncesinde olduğu söylenebilecektir.

KAYNAKÇA

- 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.
- ÇAKIR, Ö.,**İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.
- DEMİR, F.,**İş Hukuku Ve Uygulaması (En Son Yargıtay Kararları Işığında)**, İzmir, 2005.
- EREN, A. T.,**Gönüllü İşte Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım**, Yayınlanmamış Doktora Tezi,Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- GÜZEL, A.,**İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi**, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Semineri Güncelleştirilmiş Tebliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004.
- KESER, E. D.,**İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007,
- MATHIS, R. ve JACKSON J.,**Human Resource Management**, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio, 2000.
- NARMANLIOĞLU, Ü.,**İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, İzmir, 1998.
- ÖZDEMİR, İ., “İş Hukuku Ders Notları”, **Teknoloji Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi** ,Yayın TA97- 005-İÖ. 2010.
- SÜZEK, S.,**İş Hukuku (Genel Esaslar Bireysel İş Hukuku)**, 3.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2006.
- ULUCAN, D.,**İş Güvencesi**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, İstanbul, 2003.
- YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S.,**Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004.
- ZEYTİNOĞLU, E., ”İşçinin İşveren Tarafından Zorunlu Olarak Bağımsızlığa İtilmesi”, **Muhasebe- Finansman Dergisi**, Sayı 7, S.97-104, 1998.