T.C.

İ.Ü. SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME FAKÜLTESİ

İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

İŞLETMELERDE İŞTEN ÇIKARMA OLGUSU VE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yöneten: Yrd. Doç. Dr. A. CEVAT ACAR

SAADET YEYİN
(14051)

T 92639

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

İSTANBUL-1998

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TABLOLAR LİSTESİ: I

ŞEKİLLER LİSTESİ..... II

EKLER LİSTESİ..... III

GİRİŞ IV

1. BÖLÜM

İŞLETMELERDE İŞTEN ÇIKARMA OLGUSU..... 1

1.1.İşten Çıkarma Kavramı Ve Yakın Kavramlar 1

1.1.1. İşten Çıkarma 1

1.1.2. İşten Ayrılma..... 2

1.1.3. Geçici Olarak Yol Verme 3

1.2. İşten Çıkarmaların Önemi 4

1.2.1. İşletme Açısından Önemi 4

1.2.2. Çalışanlar Açısından Önemi..... 5

1.3. Personel Çıkarma Süreci ve Nedenleri..... 6

1.3.1. Personel Çıkarma Süreci 6

1.3.2. İşten Çıkarmaların Nedenleri..... 8

1.3.2.1. Teknolojik Nedenler..... 8

1.3.2.2. Ekonomik Nedenler..... 9

1.3.2.3. Demografik Nedenler..... 10

1.3.2.4. Kültürel ve Sosyal Değişimler 11

1.3.2.5. İşletme İçi Nedenler..... 12

1.3.2.5.1. Haklı Nedenler..... 13

1.3.2.5.2. Haksız Nedenler 13

1.4. Türkiye'de İşten Çıkarma Uygulamalarına Genel Bir Bakış 14

1.4.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşten Çıkarmalar..... 15

1.4.2. Özel Sektörde İşten Çıkarmalar..... 16

Sayfa No

2. BÖLÜM

İ.K. YÖNETİMİ AÇISINDAN İŞTEN ÇIKARMA.....20

2.1. İşten Çıkarma Uygulamasının Yasal Çerçevesi.....20

2.1.1. 1475 Sayılı İş Hukukunda İşten Çıkarma 20

2.1.1.1. Deneme Süresi İçinde İşten Çıkarma 20

2.1.1.2. Bildirim Süresi İle İşten Çıkarma 21

2.1.1.3. Kıdem Tazminatı 22

2.1.1.4. Askıda Kalma 23

2.1.1.5. İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı (İş K. M.17).....23

2.1.2. Türk İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş K.M.24).....27

2.1.3. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu.....29

2.1.4. Borçlar Kanunundaki Düzenleme.....29

2.1.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda İşten Çıkarma.....30

2.2. Bazı İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevlerinin İşten Çıkarmalara Etkisi.....31

2.2.1. Personel Gereksinmesinin Planlanması Ve Personel Seçim Politikalarının İşten Çıkarmalara Etkisi..... 31

2.2.2. Personelin Niteliklerine Uygun İşlere Yerleştirilmesi.....34

2.2.3. Eğitim Ve Geliştirme 35

2.3. İşten Çıkarılma Öncesi Alınması Gerekli Önlemler 35

2.3.1. Yedek Ve Ek Personel Alımının Durdurulması.....35

2.3.2. Personel Fazlalığının Başka Bölümlere Kaydırılması.....37

2.3.3. Kısa Çalışma Yönteminin Uygulanması.....38

2.3.4. Erken Emeklilik.....40

2.3.5. Anlaşmalı Ayrılmalar (Anlaşarak İşten Çıkma).....41

2.3.6. İşten Çıkarmalarda Kamu Desteği.....42

2.3.7. İşten Çıkarma 42

Sayfa No

2.4. İşten Çıkarılma Durumunda Alınabilecek Önlemler....43
2.4.1. İşçilere Çıkarılacaklarının Önceden Bildirilmesi....44
2.4.2. İşten Çıkarma Durumunda Tazminat Ödenmesi....44
2.4.3. İşten Gönüllü Ayrılma Durumunda Ödeme Yapılması....45
2.4.4. İşsizlik Sigortası....45
2.4.5. Eski İşveren Tarafından Yeniden İşe Alınma....46
2.4.6. Yeni İş Bulabilmeleri İçin Yardım Etme....46
2.4.7. Yeniden Eğitim İçin Yardım Sağlama....47
2.4.8. Coğrafik Hareketliliğe Zemin Hazırlanması....49

3. BÖLÜM
İŞGÖRENLERİN İŞTEN ÇIKARMAYA
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA....50

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi....50
3.2. Araştırmanın Yöntemi....51
3.3. Bulgular Ve Yorum....53
3.3.1. Araştırmaya Katılanların Çıkarılma Ayrılma Deneyimleri....53
3.3.1.1. İşten Çıkarılma Deneyimi....53
3.3.1.2. İşten Ayrılma Deneyimi....54
3.3.1.3. Yetkili Sendika....54
3.3.1.4. İşten Çıkarılma Nedenleri....55
3.3.1.5. İşten Ayrılma Nedenleri....55
3.3.1.6. İşten Çıkarmaya Yetkili Karar Organları....56
3.3.2. Çalışanların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular....56
3.3.2.1. Cinsiyet İle ilgili Bulgular....56
3.3.2.2. Yaş ile İlgili Bulgular....59

Sayfa No

3.3.2.3. Medeni Durum İle İlgili Bulgular....60
3.3.2.4. Öğrenim Düzeyi İle İlgili Bulgular....62
3.3.3. İşten Çıkarma Tutum Anketine Ait Bulgular....63
3.3.3.1. Cinsiyet İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular....67
3.3.3.2. Yaş İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular....73
3.3.3.3. Medeni Durum İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular....74
3.3.3.4. Askerlik İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular....76
3.3.3.5. Görev İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular....76
3.3.3.6. Ünvan İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular....77
3.3.3.7. Öğrenim Düzeyi İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular....79

3.4. Sonuç....80

SONUÇ VE ÖNERİLER....84
Sonuç....84
Öneriler....85

EK'LER....87

EK A: Anket Formu....88

Ek B : İşten Çıkarmaya İlişkin Anketin Frekans Tabloları....91

KAYNAKÇA....101

TABLOLAR LİSTESİ :

SAYFA NO

TABLO 1: İŞTEN AYRILANLARIN AYRILMA NEDENLERİ VE YILLARA GÖRE DAĞILIMI..... 18

TABLO 2: KAMU VE ÖZEL İŞYERLERİNDE İŞTEN AYRILANLARIN AYRILMA NEDENLERİNE GÖRE DAĞILIMI(6 AYLIK DÖNEMLER).....19

TABLO 3-TABLO 74: İŞTEN ÇIKARMAYLA İLGİLİ ANKETİN ÇAPRAZ TABLOLARI.....53-79

ŞEKİLLER LİSTESİ

SAYFA NO

ŞEKİL 1: PERSONEL ÇIKARMA SÜRECİ.....7

EKLER LİSTESİ

SAYFA NO

EK A: ANKET FORMU.....88
EK B: İŞTEN ÇIKARMAYLA İLGİLİ ANKETİN FREKANS TABLOLARI.....91-100

GİRİŞ

Günümüz ekonomilerinin temel amaçlarından birisi de; tam istihdamı sağlamak ve işsizlikle savaştır. Ancak; çeşitli sebeplerin etkisi altında kalan ekonomiler de çoğu zaman beklenen bu amaç gerçekleştirilememekte ve işsizlik artmaktadır. Halen çalışanlar ise ekonomik, teknolojik vb. gibi nedenlerin etkisi altında işlerini kaybetmektedirler.

Bu önemli sosyal sorun işlerini kaybedenleri olduğu kadar, işletmeleri ve içinde bulunulan toplumu da olumsuz olarak etkilemektedir.

Endüstrileşmiş piyasa ekonomilerinde 1970' li yıllarda zaman zaman çok şiddetli ve arka arkaya yaşanan ekonomik durgunluk dönemlerinde, çok sayıda çalışan işten çıkarılmıştır. Bununla birlikte teknolojik değişim, bazı endüstri kollarında daha az sayıda çalışana gereksinim duyulması sonucunu doğurmuştur. Bu durum işsizliğin artması ile ilgili süreci hızlandırmıştır.

Ayrıca bir çok ülkede önemli endüstri kollarında yapısal problemlere ve uluslararası rekabete bağlı olarak kriz dönemleri yaşanmıştır. Bu durum ise ekonomik durgunluğun şiddetini ve dolayısıyla işsizliği arttırmıştır.

Kamu kesiminde bir işgücü fazlalığı ve verimsizlik olduğu varsayımıyla uygulanan özelleştirme uygulamaları ise; işten çıkarmaların önemli nedenlerinden biri olarak kabul edilmiştir. Genel olarak ekonomik ve politik tercihlere dayanan özelleştirme ile kamu sektöründeki verimsizliğin azaltılması ve genel ekonomi içinde verimlilik artışına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Bu nedenle Devletin maliyeti yüksek bazı işleri özel sektöre devretmesi söz konusu olunca, devredilen işlerde çalışanların bir kısmının işten çıkarılması da gündeme gelmiştir.

20-30 yıl öncesiyle karşılaştırıldığında günümüzde işgücü azaltımı ile ilgili çalışmaların yoğunluk kazandığı ve konuya giderek daha çok önem

verildiği görülmektedir. Bu değişikliğin sebepleri bir çok etkene bağlı olarak açıklanabilir.

Bu nedenlerin başında, işletmelerin insan unsurundan daha etkin bir şekilde yararlanmak istemeleri gelmektedir. Çalışanlar ise; işten çıkarmaların nedenlerinin ekonomik nedenlere bağlanmasını kabul etmemeye başlamışlardır. Artık; hükümetler, işverenler ve işçiler, ekonomik, teknolojik vb. nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan işten çıkarmaların sonuçlarının paylaşılması görüşünde birleşmeye başlamışlardır. Ayrıca, işten çıkarmalarda işçilerin korunmasına yönelik, hükümet ve işverenler tarafından karşılıklı anlaşmalar vasıtası ile bir takım yasal düzenleme ve önlemler alınmıştır.

Ülkemizde de, işten çıkarmalara bağlı olarak ortaya çıkan iş kaybı, önemli bir sosyal problem olarak kabul edilmesine rağmen bu güne kadar konuya gerekli önem verilmemiştir. Bazı işletmelerin; işten çıkarma uygulamasına yeterince önem vermemeleri, uygulamanın planlamadan yapılmasına, işletme ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere ve dolayısıyla işletme veriminin düşmesine neden olabilmektedir.

Bu çalışma ile ; ekonomik, teknolojik ve diğer değişikliklere paralel olarak, uygulanan işten çıkarmaların "insan unsurundan etkin bir şekilde yararlanma" ilkesine uygun nasıl yapılacağı?, işten çıkarmaların önemi, nedenleri ve konu ile ilgili gelişmelerin belirlenmesi, uygulama öncesi ve sonrası alınabilecek önlemleri açığa çıkarmak amaçlanmıştır. Bu çalışmada çeşitli araştırmalardan da yararlanılarak işten çıkarmalara ait düzenlemelere yönelik bir takım önerilerde de bulunulmuştur.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde; işten çıkarma uygulamasına kavramsal açıklık getirilecek ve diğer yakın kavramlarla ilişkisi araştırılacaktır. Birinci bölümün devamında ise işten çıkarmaların işletme ve işgörenler için önemi, işten çıkarmaların nedenleri ve nihayet Türkiye'de kamu kurumlarında ve

özel işletmeler de uygulanan çeşitli işten çıkarma uygulamaları araştırılmıştır.

İkinci bölüm ; işten çıkarma uygulamasının yasal çerçevesi incelenecek, işten çıkarmaların önlenebilmesi için, çıkarmaların önlenememesi durumunda ise, çıkarılanlar için alınabilecek bir takım önlemlere ayrılmıştır.

Üçüncü bölüm de ise; araştırma sonuçları verilecek ve araştırma sonuçları yorumlanacaktır.

Çalışmanın ülkemizde pek incelenmemiş bir konuya belli ölçüde ışık tutacağı umulmaktadır.

1.BÖLÜM

İŞLETMELERDE İŞTEN ÇIKARMA OLGUSU

1.1. İşten Çıkarma Kavramı Ve Yakın Kavramlar

1.1.1. İşten Çıkarma

Bir isgörenin işten çıkarılması ; işyerinin işgören den beklenilen verimi alamaması ya da işyerindeki tavır ve davranışlarından memnun olmaması durumunda ortaya çıkar.(1)

Dar anlamda işten çıkarma ; işgörenin işverenin iradesiyle çalışmakta olduğu işyerini terketmesidir. İş anlaşmasının işveren tarafından tek taraflı olarak feshi, ancak özel durumlar için söz konusudur. Bunlara örnek olarak; işi kötüye kullanmak, işin gereklerini yerine getirmemek, kişisel sebeplerden dolayı uzun bir süre çalışmamak, verilebilir.

Geniş anlamda işgören azaltımı ise yasal , sosyal, ekonomik yapısal ve teknolojik sebeplere bağlı olarak bir veya daha fazla sayıda işgörenin uzun dönemli olarak işten çıkarılmasıdır.(2)

Bir işyerinde gereğinden fazla işçi çalışması ya da bir grup insana o işyerinde ihtiyaç duyulmaması halinde işten çıkarmalar gündeme gelir.(3)

İşten personel çıkarılması ,işletme karlılığının azalması, işletme dışı ve işletme içi bir takım etkenlerle, işletme maliyetlerinin yükselmesine de bağımlıdır.

---

(1) KAYNAK,Tuğray., İnsan Kaynakları Planlaması, İstanbul 1989, S.49.

(2)YEMİN,Edwards., Workforce Reductions İn Undertakings, İ.L.O. Publications, Geneva 1982, S. 4.

(3) SMİTH,I.T.WOOD J.C., İndustrial Law, Butter Worth & Co (Publishers) Ltd 1989, Sayfa 290.

1.1.2. İşten Ayrılma

Çıkarmalardan farklı olarak, ayrılmalar işgörenin kendi isteğiyle işinden ayrılması anlamına gelir. Kaynak; işten ayrılma nedenlerini 3 grubta incelemektedir.

a- İşletme dışı nedenler

b- İşletme içi nedenler

c- Kişisel yaşam koşulları ile ilgili nedenler

Başka iş olanaklarının daha çekici hale gelmesi, otomasyon ve mekanikleşme nedeniyle başka işlere geçiş olanaklarının artması, işletmenin kuruluş yeri, ulaşımın niteliği, işin türü, pisliği, organizasyonel koşulların kötü olması, işgörenlerin aşırı iş yükü ile zorlanmaları, işyerinde sosyal hizmetlerin bulunmaması, başka bir işe karşı duyulan istek, oturma ve yaşama koşullarındaki değişiklikler, aile ilişkilerindeki değişmeler, yaş ile zorunluluklar, çeşitli fizyolojik ve psikolojik nedenler (sağlık durumu, iş çevresi, iş ile ilgili ideal ve özlemlerin gerçekleşmemesi vb.) sayılabilir.(4)

Ayrılmalardan, işletmelerin mümkün olduğunca çabuk haberdar olması ve gereken önlemleri alması gereklidir. Bu durumda alınabilecek önlemlerden birisi, işgörenlere ayrılmaları konusunda bir haber verme süresi vermektir. Bu süreler yeni personel bulmak bakımından yaşamsal öneme sahiptir. Ancak verilecek süre konusunda da dikkatli davranmak gereklidir. Verilecek sürenin gerektiğinden uzun olması işletme için hem parasal, hem de işyeri açısından olumsuz sonuçlar doğuracaktır.(5)

---

(4) KAYNAK, Tuğray., a.g.e , S.37.

(5) MAITLAND, Iain., Personel Yönetimi, Çeviren: Duygu Uğur, İstanbul 1996, S.114-115.

Ayrıca işletmelerin ayrılma nedenlerini öğrenmesi, personel ve istihdam politikaları konusunda yapılan hataların anlaşılmasında yardımcı olabilir. Ayrılmak isteyen işgörenle yüzyüze yapılacak bir görüşme hem ayrılma nedenlerinin öğrenilmesi hem de ayrılmak isteyen personelin ikna edilmesi için gerekli olabilir. (6)

1.1.3. Geçici Olarak Yol Verme

Personelin işten çıkarılması temelde, çalıştığı işletmeden tümüyle ilişkisinin kesilmesi anlamına gelirken, geçici olarak yol verme işletme zorunlulukları, işletme faaliyetlerinin belirli dönemlerde yapılması, işletmenin işletme içi ve işletme dışı nedenlerden dolayı faaliyetini kısa bir süre için durdurması gibi durumlarda, işgörenin faaliyetin durduğu dönemlerde, faaliyetin başladığı anda yeniden işe başlaması şartıyla işten geçici bir süre için çıkarılması anlamına gelir.

Mevsimlik işlerin sona ermesi, kampanya döneminin bitmesi, işyeri devri, ücretsiz izin, iş bitimi nedeniyle geçici işçilik halinin sona ermesi vs. geçici olarak yol verme durumlarıdır. Belirli işletme dallarında doğal ya da işletme bünyesi sebebiyle üretim ve imalat devamlılığını kaybeder. Üretimde en önemli rolü oynayan tabiat şartlarına bağlı olarak, belirli mevsimlerde işgücü talebi artar veya eksilir. Bu ve buna benzer koşullarda işletmelerin personel çıkarması da kaçınılmaz olacaktır. (7)

Geçicici olarak işten çıkarmalarda, çalışanların haklarının korunması önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlarda çalışanların, maddi ve manevi haklarından eksiksiz yararlanmaları sağlanmalıdır.

---

(6) MAITLAND, Iain., a.g.e., S.115.

(7) DİRİMTEKİN, Halil., İşsizlik Sorunları, İstanbul 1965, Sayfa 13.

Mevsim işsizliği önceden tahmin edilebildiğinden, bundan etkilenecek iş kollarında çalışan işçiler boş kalmamak için değişik alanlarda faaliyet gösterirler.

Geçici olarak işçi çıkarma durumlarında bir takım önlemlerin alınması gereklidir. Geçici olarak çalışanların faaliyetlerinin devamlılığının sağlanması ve üretimde istikrarı sağlayarak, buna göre faaliyetlerin düzenlenmesi devletin ve işletmelerin alması gereken önlemler arasındadır. (8)

Geçici işçilerle ilgili uygulamada karşılaşılan sorunlardan birisi bunların işe tekrar alınması ile ilgilidir. Uygulamada, 1 ya da 3 aylık sürelerle işe alınan işçilerin sürenin bitiminde işten çıkarılmaları, ertesi gün veya bir kaç gün sonra yeniden işe başlatılmalarına sıkça rastlanır. Çeşitli Yargıtay kararlarında, bir işçinin aynı işe bir defadan fazla aynı görevle alınması " kanuna karşı hile" kabul edilmiş ve bu sözleşmelerin "zincirleme iş akdi" olarak kabul edilmesi gerektiği açıklanmıştır. İşçinin aynı işyerine her seferinde geçici işçi kabul edilerek yeniden alınması, böylece kıdem ve ihbar tazminatı hakkından yoksun bırakılması işçiyi maddi ve manevi zarara uğratacak bir uygulama olarak kabul edilmiştir.(9)

1.2.İşten Çıkarmaların Önemi

1.2.1.İşletme Açısından Önemi

İşletmede personelin ihtiyaçların üzerinde olması, makro açıdan işletmenin dış piyasayla rekabet edebilirlik gücünü azaltması yanında, rasyonel çalışma imkanını da azaltacaktır.

---

(8) DİRİMTEKİN, Halil., a.g.e., Sayfa 50.

(9) Türkiye Tarih Vakfı.,Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, İstanbul 1996 S.438-439.

Bu durumu yaratan nedenlerin bilinmesi önlem alınması açısından önemlidir.

Öncelikle sanayileşmenin ilk yıllarında, işçiler arasında huzursuzluklar, bireysel direnmeler görülmüştür. Yüksek oranda devamsızlık, işe geç gelme, işçi devri, işin yavaş ve düşük kalitede yapılması, emirlere itaatsizlik, malzeme ve hammadde kayıpları, şeklinde ortaya çıkan direnmeler gözlenmiştir.(10)

İşten çıkarma uygulaması ancak gerektiği zaman ve bir plan dahilinde yapılmalıdır. Çünkü işten çıkarmaların rastgele ve plansız yapılması işgörenler üzerindeki olumsuz etkilerinden dolayı, işletmenin verimliliğini bir başka açıdan etkileyecektir. Ayrıca plansız işten çıkarma uygulamaları işletme imajının zedelenmesine de neden olacağından, işletme uygulama sırasında dikkatli davranmak zorundadır.

İşten çıkarmaların işletmeler için diğer bir sakıncası da, işletmenin işgücü emniyeti açısındandır. İşyerine alıştırılmış işçilerin işten çıkarılması işletme için bir kayıptır. İşlerin genişlemesi ile işyerine alınan yabancı iş güçleri ise yüksek üretim masrafları meydana getirirler.(11)

1.2.2.Çalışanlar Açısından Önemi

İşgörenler açısından İşten çıkarma ise ; iş güvencesi , sosyal hayatın istikrarını etkileyen çok önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucu yeni kurulan işyerleri daha verimli işler ve ücretler sağlamasının yanında, bir kısım işletmelerin kapanmasına ve belirli mesleklerin iktisadi olanaklarının ortadan kalkmasına neden olabilmektedir.

---

(10) EKİN, Nusret., Endüstri İlişkileri, 6. Bası, İstanbul 1994, S. 32.

(11) DİRİMTEKİN, Halil., a.g.e., S. 29-30.

Bu şartlar altında işçi yaşamını sürdürebilmek için yeni işler peşinde koşmak ve emeğini daha düşük ücretle arz etmek zorunda kalabileceğinden işgörenlerin iş güvenliğini sağlama önem kazanacaktır. (12)

Çalışabilecek durumda olan her insanın bir taraftan iş bulma, diğer taraftan ise iş bulma olanağına kavuşmuş çalışanların her an işini kaybetmesi tehlikesiyle karşı karşıya bulunması, istikrarsızlığı doğuracaktır. İşini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya olan işgören, aynı zamanda teknolojik, kültürel ve sosyal değişikliklere karşıda direnecektir.

Öncelikle, işçinin gelirini teşkil eden ücretin ödenilmemesi nedeniyle, işten çıkarılanların hayat standartı, satın alma güçlerine bağlı olarak, düşecektir. Çıkarılan işçiler yeni iş bulmak amacıyla emeklerini düşük ücretle iş piyasasına arz edeceklerinden mevcut işgücü arzı artacak, bu da ücret hadlerinin düşmesine neden olacaktır. Sonuçta bütün işçilerin hayat seviyesi düşecektir.

İşgörenlerin işten çıkarılması; işgören üzerinde psikolojik olarak ta olumsuz etkiler bırakır. Bu olumsuz etkiler zamanla yaşamlan topluma da yansır. (13)

1.3.Personel Çıkarma Süreci Ve Nedenleri

1.3.1. Personel Çıkarma Süreci

Yukarıda belirtildiği gibi; işletme yönetiminin bir işten çıkarma uygulamasını gerekli görmesi, temelde mevcut personel miktarının gerçekte olması gereken personel miktarından fazla olmasında yatar. (14)

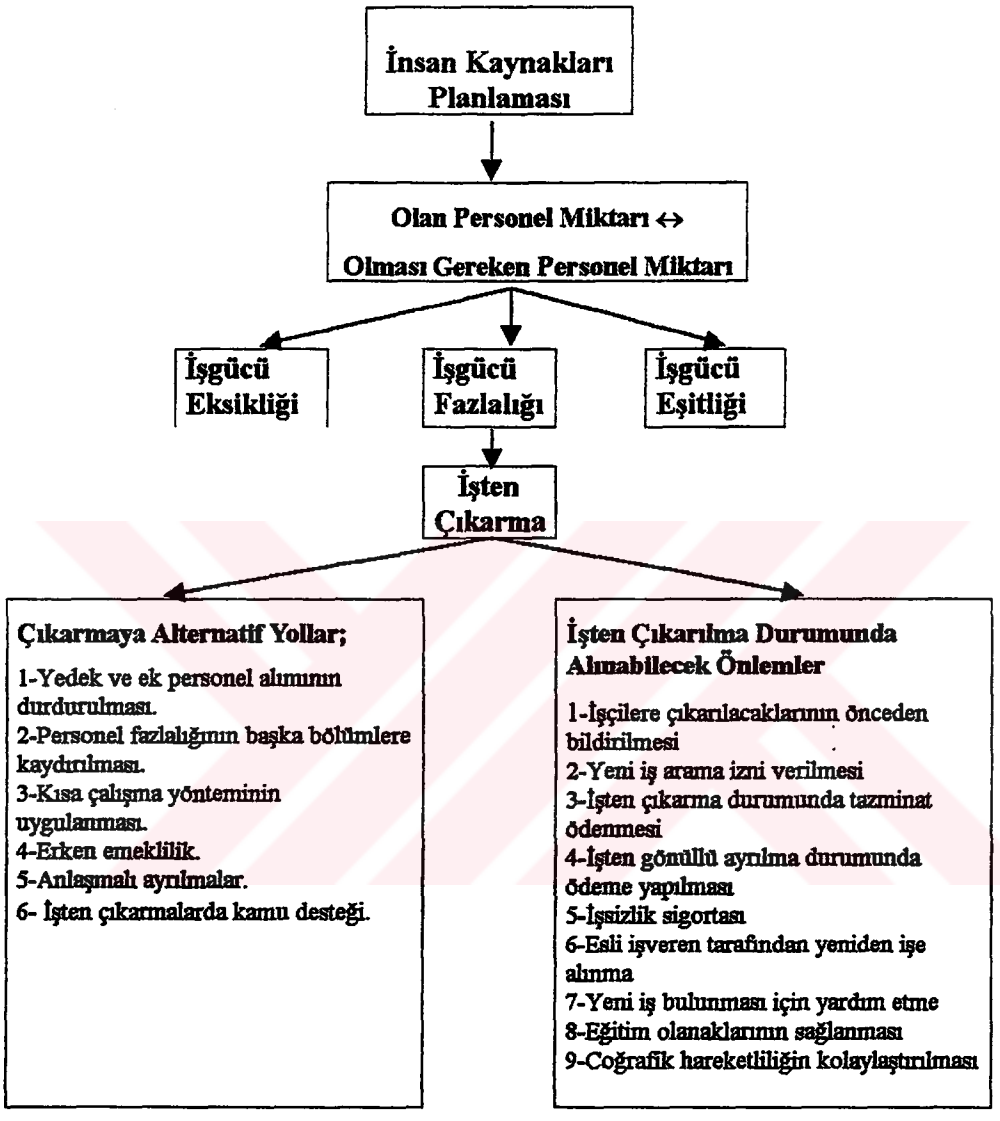
---

(12) EKİN, Nusret., a.g.e., S. 33.

(13) DİRİMTEKİN, Halil., a.g.e., Sayfa 32.

(14) KAYNAK, Tuğray., a.g.e., S.49.

Personel çıkarma süreci Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Personel Çıkarma Süreci

Böyle bir durum söz konusu olduğunda işletme artık rasyonel çalışma halinden çıkmış demektir. Kişi başına verimlilik düşük işletme karlılığı doyurucu olmaktan uzaktır. Gereksinmenin ortaya çıkış nedenlerini bilmek ise alınması gereken önlemler açısından önemlidir.(15)

1.3.2. İşten Çıkarmaların Nedenleri

1.3.2.1. Teknolojik Nedenler

Teknolojik işsizlik; Yeni makinelerin faaliyete geçirilmesi ya da teknik gelişmeler sonucu işin kaybedilmesidir. (16)

Teknolojik değişiklikler, işletmedeki işlerin yapılması için gerekli olan becerilerin değişimine de neden olmaktadır. Büyüyen sanayi dallarında daha çok çalışana ve eğitime talep artarken, küçülen dallarda çalışanlar işsizlik veya erken emeklilik gibi durumlarla karşı karşıya kalmıştır. Bu durum teknolojik işsizliği doğurmuştur. Teknolojik değişikliklerle birlikte, otomasyon da değişik şekillerde işletmelere girmiş, rasyonalizasyon, mekanizasyonla birlikte işleri ve dolayısıyla gerekli becerileri de değiştirmiştir. İnsan eliyle yapılan imalat azalmış, aynı zamanda işlerin yapılış şekli ve iş düzeni de değişmiştir. (17)

Teknolojik değişikliklerin artması, bu değişikliklere uyum sağlayamayan işgörenlerin, işten çıkarılmasına neden olmuştur. Çünkü yüksek teknolojilerin kullanımı ve rekabetin artan baskısı daha ileri uzmanlaşmaya ihtiyaç göstermektedir.

---

(15) KAYNAK, Tuğray., a.g.e., S.49.

(16) YALÇIN, Selçuk., Personel Yönetimi, İstanbul 1985, S. 11.

(17) BAYSAL, Ayşe Can., Çalışma Yaşamında İnsan , İstanbul 1993, S.65.

Ancak; teknolojik değişikliklerin işletmelere girmesi, mutlak anlamda işten çıkarma nedeni olarak kabul edilmemelidir. Bazı yazarlar teknolojik değişikliklerin işten çıkarma sebebi olarak olumsuz değil, işgörenlere yeni istihdam olanakları yarattığı için, olumlu karşılanması gerektiği hususunda görüş birliğine varmaktadırlar. Ayrıca; kısa dönemde birey açısından bu durum, teknolojik işsizliğin olduğu bir sırada yeni iş arayıp bulması ve ona intibak etmesi bir çok sorunu da beraberinde getirmektedir.(18)

Bu nedenle, teknolojik işsizliği önlemek için devlet, işveren, ve sendikalar tarafından çeşitli önlemlerin alınması gereklidir. Teknolojik değişikliklerle birlikte ortaya çıkan işten çıkarmaların azaltılabilmesi için, işletmeler de mevcut çalışanların, yöneticilerin, işletmeye yeni katılanların mesleki eğitimlerle, yeni teknolojiye uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.(19)

Teknolojik değişikliklerde, işten çıkarılmaları en aza indirgeyebilmek için, değişikliklerin planlı bir şekilde uygulanarak, işletmelerin diğer politikalarıyla bütünleştirilmesi ve teknolojik değişikliklerin sağladığı yeni iş imkanlarından yararlanılması gerekmektedir.

1.3.2.2. Ekonomik Nedenler

Ekonomik olarak işten çıkarmaları en çok etkileyen nedenlerin başında, verimlilikte azalma ve enflasyon etkileri gelir.

---

(18) ERDEM, M. Nezih., İşletmelerde Yenilik Ve Teknoloji Konusuna Bir Bakış, Yayınlanmamış Y. L. Tezi ,İ. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1987, S. 21.

(19) TAŞKIN, Erdoğan., İşletme Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme, Der Yayınları 138, İstanbul 1993, S.76.

Ayrıca iş piyasasındaki eğilimlerde büyüyen ekonomiden, küçülen ekonomiye geçiş işletmeleri bu değişimlerle uyum sorunuyla karşı karşıya bırakmıştır. (20)

Ekonomik değişimlerin ortaya çıkması, işletme tarafından üretilen mal ya da hizmete piyasada talebin düşmesine ve dolayısıyla satışlarda azalmalara da neden olmakta ve işletme üretimi kısma yoluna gitmektedir.

Çeşitli sebeplerin etkisi altında kalan ekonomide, işletmeler stokların çoğalması ve sürümsüzlükten üretimlerini düşürme yoluna giderler. Üretim düşüşü ile işletmelerde ortalama maliyet yükselecek ve prodüktivite azalacaktır.

Ekonomik değişimlerin, işletme üzerindeki etkilerinden dolayı, işletmeler kapanma, üretim dalını terketme, üretimden vazgeçme gibi durumlarla tercihleri değerlendirmek durumunda kalabilir. Bu yola girdiğinde ise işletme ,insan kaynakları kadrosunu da daraltma yoluna gidecektir.(21)

Üretim düşüşü yüksek maliyetle çalişan işletmelerin elimine olmasına ve düşük maliyetle çalışan işletmelerin ise fiyatları düşürmelerine sebep olacaktır. Üretim kapasitelerini düşüren işletmeler bu nedenlerle, kadrolarını daraltarak işten çıkarma yoluna giderler.

Ekonomik değişimler nedeniyle, işten çıkarmaların önlenebilmesi için devletin, temel ekonomik politikalarda düzenlemeler yapması ve özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelere bir takım teşvik ve kredilerle destek olması gerekmektedir.

1.3.2.3. Demografik Nedenler

Çalışanların demografik özelliklerinin başlıcaları , eğitim düzeyi, yaş, ırk, cinsiyet,emek gücüne katılanların yüzdesi gibi. özelliklerdir.

---

(20) BAYSAL, Ayşe Can., a.g.e., S.65.

(21) KAYNAK, Tuğray., a.g.e., S.51.

İnsan kaynakları yöneticileri bütün bu demografik özellikleri dikkate alarak daha iyi seçim yapma yolları aramakta , emekliye ayrılan, işten ayrılan vb. gibi durumlarda, genç yaş grubundan eleman temin etme yoluna giderek, yeni planlar yapmaktadırlar.

Eğitim düzeyinin yükselmesiyle üniversite mezunlarının işletmelerde ki çalışma oranları artmış, eğitim düzeyi düşük olanların ise eğitim uygulamalarından sonra yetersiz olduğu anlaşılınca işten uzaklaştırılması yoluna gidilmiştir.(22)

Çalışanların cinsiyetleri işten çıkarmaları etkiler. Bazı iş kollarında kadın bazı iş kolların da ise erkek işgücü arzı görülmemektedir.

İşletmelerin personel seçim sürecinde bu özellikleri iyi değerlendirmesi, işletme yapısına uygun özellikte personel seçimi, demografik nedenlerle işten çıkarmaların önlenebilmesi için gereklidir.

1.3.2.4. Kültürel Ve Sosyal Değişimler

İşletmeler, kültürel ve sosyal değişimleri de izlemek, gerekli değişiklikleri, kendi işletmelerinde de yapmak zorundadırlar. Bunu yapmadıkları takdirde, işletmenin etkili çalışması mümkün olmaz.

Kültürel değişimler, zamanla formellik kazanarak bir takım haklar için, yasal düzenlemeler haline dönüşmüştür. Yasalarla sağlanan bu haklar arasında, istihdamda fırsat eşitliği, istendiğinde sendikaya üye olabilmek, güvenli ve sağlıklı bir çalışma çevresi , temelde benzer işleri yapan kadın ve erkeklere eşit ücret sayılabilir.(23)

---

(22) BAYSAL, Ayşe Can., a.g.e., S.66.

(23) BAYSAL,Ayşe Can., a.e., S.67-69.

Çalışanların istedikleri zaman, işten ayrılma özgürlüğüne karşılık, işletmelerin istedikleri gibi işten eleman çıkartma özgürlüğüne, kısıtlamalar getirilmiştir. Bu kültüre sahip işletmeler, işten çıkarmalarda haklı bir nedene dayanmak zorundadırlar. Ancak; bu kültüre sahip olmayan işletmeler, istedikleri gibi eleman çıkarmaktadırlar.

1.3.2.5. İşletme İçi Nedenler

Yukarıda anılan nedenler, işletme içinde bir takım değişimlere de neden olmuştur. Bu değişimlerle birlikte, işletmenin esnek olması zorunlu hale gelmiştir. Esneklik politikası yanında, bir çok büyük işletme çalışan sayısını azaltarak küçülmekte ya da küçük kar merkezleri toplulukları haline dönüşmektedirler.

Böylece işletmelerde daha önce var olan kariyer olanakları da azalmaktadır. İşlerin değişen çehreleri nedeniyle, vasıflı personele duyulan gereksinim artmış, vasıfsız elemanların iş güvencesine sahip olmadıkları görülmüştür.

İşletmeler teknolojik, ekonomik, kültürel , sosyal ve yasal nedenlere bağlı olarak, meydana gelen değişikliklere adapte olabilmek için daha yüksek nitelikteki çalışanlara gereksinim duyarlar.

Nitekim, işletmeler, öncelikle kalifiye olmayan işgörenleri işten çıkarma yoluna giderler. İşletmeler, çoğunlukla zarar etmeleri halinde bile bazı çalışanları korurlar. Çünkü; bunlar işletmelerin en kalifiye işçileridir. Çıkarılmaları halinde tekrar bulunmaları zordur.(24)

İşletme içi nedenlerle işçi çıkarımını; haklı ve haksız nedenler olarak inceleyebiliriz.(25)

---

(24) DİRİMTEKİN, Halil., a.g.e., Sayfa 30.

(25) MAITLAND, Iain., a.g.e.,S.117-118.

1.3.2.5.1. Haklı Nedenler;

a) Yetersizlik; Çalışanların gerekli yetenek, nitelik ve sağlık durumuna sahip olmaması,

b) Yanlış davranış; büyük yanlış davranış (itaatsizlik, ihmal,vb.) ya da sürekli tekrarlanan küçük yanlış davranışları varsa,

c) Çalışanın işini yapmasını engelleyen yasal nedenler; Örneğin sürücü olarak çalışan birisinin aldığı trafikten men ya da sürücü belgesinin iptal cezası onun işini yapmasını engeller ise devam etmesi, yasaları çiğneme anlamına geleceği için, bu durum yeterli bir işten çıkarma sebebidir.

d) İşin zorunlu nedenlerle durdurulması; bu durumda yapılacak görevde ortadan kalkmıştır.

e) Diğer temel nedenler; çalışanın üçüncü şahıslara ve rakiplere ticari ve mesleki sırları vermesi,

f) Devamsızlık; vb. gibi durumlar işten haklı olarak çıkarılma nedenleridir.

1.3.2.5.2. Haksız Nedenler

Haksız işten çıkarma durumu, haklı bir işten çıkarma nedeninin olmamasıdır. Cinsiyet, medeni durum, ırk, hamilelik, sendikaya üye olmak gibi durumlarda işe son verme haksız işten çıkarma nedenleri olarak yasalara da aykırıdır.

İstifaya zorlayıcı nitelikteki davranışlar da haksız işten çıkarma nedenleri olarak kabul edilmelidir. Ücretin azaltılması, iş saatlerinin değiştirilmesi, güvenli iş ortamı yaratmakta gösterilen ihmal, haksız uyarılar, sözleşme dışı iş yapmaya zorlama vb.

Haklı nedenlerin varlığı halinde, dahi işletmeler, işten çıkarmaya en son çare olarak başvurmalıdır. Öncelikle diğer alternatifler değerlendirilmeli ve alınabilecek önlemler araştırılmalıdır.

İşgören kendisinden ne beklendiğini biliyor mu? İşin yapılma yöntemi örneğin bilgisayara geçiş nedeniyle değiştiyse eğitime ihtiyacı var mı? Uzun süre hasta olan çalışanı işten çıkarmak yerine part- time çalışma olanakları araştırılabilir ya da daha az yorucu bir iş teklif edilebilir.

Yanlış davranışlar karşısında, öncelikle disiplin kuralları uygulanabilir. Çalışan sözlü ya da yazılı olarak uyarılabilir. Her şeye rağmen yanlış davranışlar devam ediyorsa, işten çıkarmak kaçınılmaz olacaktır.

Yasal nedenlerle, işten çıkarmak zorunda kalınacak bir işgören için örneğin, trafikten men ya da sürücü belgesinin iptali gereken çalışanın başka bir işte değerlendirilip değerlendirilmeyeceği araştırılmalıdır.

Bütün alternatifler değerlendirildikten sonra işgörenin, işten çıkarılması yine de gerekiyorsa işletmeler işgörenlerin yeni iş bulmaları konusunda yardımcı olabilirler.

İşten çıkarma nedenleri, personele açık ve anlaşılabilir bir şekilde izah edilmelidir. Dostça ayrılmaya özen gösterilmelidir. Çıkarılan personele gerekli ödemeleri (tazminatı vs.) hemen yapılmalıdır.

İşten çıkarmalarda, haksız işten çıkarma iddialarına, maruz kalınmamalıdır. Tarafsız olarak davranılmalı, sendika temsilcileriyle görüşülerek ortak bir karara varılmalıdır.(26)

1.4. Türkiye'de İşten Çıkarma Uygulamalarına Genel Bir Bakış

Çalışma Bakanlığı'nın yapmış olduğu bir istatistiksel çalışma, işten çıkarmaların 1994 yılı itibariyle, en yüksek oranda olduğunu ortaya koymaktadır. İlk kez, işsizlik rakamının 1994 yılı itibariyle 1 milyon gibi bir sayıya ulaştığı belirlenmiştir.

---

(26) MAITLAND, Iain. a.g.e., S. 123.

Ancak hemen eklemek gerekir ki bu rakamlar işten çıkarma sayısının yalnızca bir bölümünü yansıtabilmektedir. Çünkü Bakanlığın yaptığı çalışmaya, sendikaların ve işverenlerin sayısal olarak ne derece doğru oranda katıldığı bilinmemektedir.1994 yılı itibariyle işten çıkarmalarda en büyük oranın, DİSK'e bağlı sendikalarda olduğu görülmektedir.

Ayrıca bu verilerde işten çıkarılan işçi sayısı 1989'da 932.007,1990'da 1.154.615, 1991'de 1.086.477, 1992'de 992.356, 1993'te 928.666, 1994'te ise 1.192.057 dir.1994 yılında Bakanlık verilerinde işten çıkarmalar dağılımı 1989-1994 döneminde oran olarak en yüksek metal sektöründe görülmektedir.

Daha sonra Genel işler, kara taşımacılığı , ticaret, büro , eğitim,güzel sanatlar, enerji, tarım, ormancılık ve balıkçılık olarak sıralanmaktadır. İnşaat iş kolunda işten çıkarma ve çıkmalar 1990-1993 arası sürekli düşüş 1994 yılında ise yeniden yükseliş göstermiştir.

İşten çıkma veya çıkarmalar nedenlerine göre yine Bakanlık verilerine göre sıralandığında, en yüksek sayı ve oranda işten çıkarmalar , işe ara verilmesi nedeniyle işten çıkarmalar, askerlik nedeniyle çıkma veya çıkarmalar 1994 yılında yükselmiştir.

Ayrıca Bakanlık verilerinde doğal nedenlerle işinden ayrılanlar sayı olarak 1992' de 220.074 olurken, 1994'te 341.214 olarak verilmiştir.(27)

1.4.1. Kamu Kurum Ve Kuruluşların' da İşten Çıkarma

1992 yılında kamu sektöründe işten ayrılan ve çıkarılanların sayısı 59 bin olurken 1994'te 76 bine ulaşmaktadır. Kamu sektöründe "inşaat", "genel işler",ve "enerji iş kolları" işten çıkarma ve ayrılmalar açısından en yüksek rakamları ortaya koymaktadır.

---

(27) PETROL-İŞ Sendikası, 1994- 1995 Yıllığı, İstanbul 1995, S. 360.

Özellikle 5 Nisan 1994'te "5 Nisan İstikrar Önlemleri Paketi"nin açıklanmasıyla, çalışan kitlelerde tam bir şok etkisi yaptı.

5 Nisan Kararlarının çalışan kesimleri dolaysız olarak etkileyen en önemli uygulamaları , özelleştirme programı ve ekonomik kriz nedeniyle oranı artan işten çıkarmalar,ücret ve maaş artışlarının sınırlandırılması ,toplu iş sözleşmelerinde geriye dönük hakların verilmesinden vazgeçilmesi , fiyatlardaki o güne kadar görülmemiş hızda artış ve pahalılık olarak sıralanabilir.(28)

5 Nisan Kararlarına ilk tepki, kamuda geçici işçi alımlarının durdurulması üzerine çıktı. İşçi çıkarmalara ve özelleştirmelere karşı,işçiler Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde protesto eylemleri gerçekleştirmişlerdir.

1.4.2.Özel Sektörde İşten Çıkarmalar

5 Nisan Kararlarına, en sert ve en çabuk tepkiyi gösteren kesim genellikle, kapatılan iş yerlerindeki işçiler olmuştur. O yıllardaki dökümlere bakıldığında ,işten çıkarmalar ya da iş yeri kapanması nedeniyle yapılan eylem ve direnişlerin ağırlık kazandığı saptanabilir.

Bu dönemde işten çıkarmaların artması, grevlerin artmasında da neden olmuştur. İşten çıkan ve çıkarılanların oranı özel sektörde Temmuz 1994 ile Ocak 1995 arasında % 86.8, Ocak 1995 ile Temmuz 1995 arasında ise % 91.7 dir. (29)

---

(28) Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, a.g.e., S.159.

(29) D.İ.E.,Çalışma İstatistikleri 1995,Yayın No:1872, Ankara, Haziran 1996, S.179.

1994 yılında 6'şar aylık dönemler itibariyle işten çıkma ve çıkarma birinci 6 ayda 624.823' ten, ikinci 6 ayda 567.234'e düşmüştür. Bu düşüş iş güvensizliği nedeniyle, işçinin iş yerinde kalmaması olarak da değerlendirilebilir.

İşverenler kriz durumlarını değerlendirmeden , işten işçi çıkarmaya devam etmişlerdir. Vardiyaların ve mesailerin arttırılmış olması, aslında bu dönemde bir çok işçinin işten çıkarılmasını nedenleyecek kadar , büyük bir kriz yaşanmadığı izlenimini de uyandırmaktadır.

Sendikaların ortak bir politikalarının olmaması da, işten çıkarmaların artmasına neden olmuştur. İşten çıkarmalara karşı her sendika ve her işyeri zaman zaman tek başına kalmıştır. İş güvencesi konusunda, toplu iş sözleşmelerine hükümler konabilirdi. Yine işverenlere çalışma serbestisi veren yasalar değiştirilebilir ve İLO'nun 158 sayılı sözleşmesine göre, yasal düzenlemelerin yapılması yönünde kampanya yürütülebilirdi.(30)

İşten çıkarma ve ayrılmalar nedenlerine göre aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir.(31)

a) İşten Çıkarılanlar;

İşgören azaltma, İşe ara verilmesi, işyeri kapanması,işyerinin başka yere taşınması, 1475/13.Maddeye göre akdin feshi.

b) Kendi İsteğiyle İşten Ayrılanlar;

İşgörenin istifa etmesi.

---

(30) Petrol-İş Sendikası, a.g.e.,S. 361.

(31) Petrol-İş Sendikası a.e.,S. 368.

c) Süreksiz işlerde mevsimlik ve iklime dayalı işyerlerinde işten ayrılanlar; İş bitimi, geçici işçilik halinin sona ermesi, işverenin deneme süresi içinde işten çıkarması, mevsimlik işlerin sona ermesi, kampanya döneminin bitmesi.

d) Diğer Doğal Nedenlerle İşten Ayrılanlar;

Malulen emeklilik, normal emeklilik, ölüm, naklen tayin, işyeri devri, Disiplin kurulu kararı, 506 Sayılı Kanun (çalışamaz durumda olmak), devamsızlık, askerlik, ücretsiz izin, evlenme, 1475/17 Mad.göre işçinin bildirimsiz fesih hakkı, 1475/15 Mad. Göre işçinin bildirimsiz fesih hakkı, sözleşmeli statüye geçiş, memur kadrosuna geçiş, adres değişikliği, işyeri değişikliği, staj bitimi, sebebi belirsiz.

Tablo 1'de özel sektörde 1992, 1993, 1994 yılları itibariyle gerçekleştirilen işten çıkarma ve ayrılmalara ilişkin dağılımlar verilmiştir. Oranlara bakıldığında yıllara göre artan bir işten çıkarma ve ayrılma görülecektir.

Tablo 1: İşten Ayrılanların Ayrılma Nedenleri ve Yıllara Göre Dağılımı

	1992		1993		1994	
İşten Ayrılma Nedenleri	İşçi sayısı	%	İşçi sayısı	%	İşçi sayısı	%
İşten Çıkarılanlar	192.178	19.4	163.547	17.6	261.500	21.9
İstekleri ile ayrılanlar	493.380	49.7	433.678	46.7	485.187	40.7
Mevsimlik İşlerden Ayrılanlar	86.724	8.7	73.410	7.9	104.156	8.7
Doğal Nedenlerle Ayrılanlar	220.074	22.2	258.030	27.8	341.214	28.6
İşten Ayrılanlar Toplam	992.356	100.0	928.666	100.0	1.192.057	100.0

Kaynak: Petrol-İş Sendikası

Tablo 2'de ise kamu ve özel sektörde işten çıkarılan ve ayrılanların yıllara göre dağılımları verilmiştir. Tablo incelendiğinde kamu kuruluşlarında da özel işletmelerde olduğu gibi artan oranlarda bir işten çıkarma uygulaması görülmektedir.

Tablo 2: Kamu ve Özel İşyerlerinde İşten Çıkarılan ve Ayrılanların Türlerine Göre Dağılımı (6 aylık Dönemler)

Ayrılma Nedenleri	1992	Toplam	1993	Toplam	1994	Toplam
İşten Çıkarmalar	Kamu	36.570	Kamu	35.013	Kamu	68.989
	Özel	155.608	Özel	128.534	Özel	192.511
	Toplam	192.178	Toplam	163.547	Toplam	261.500
İstekleri ile Ayrılanlar	Kamu	4.156	Kamu	4.030	Kamu	5.540
	Özel	489.224	Özel	429.648	Özel	479.647
	Toplam	493.380	Toplam	433.678	Toplam	485.187
Mevsimlik işlerde Çalışanlar ve doğal Nedenlerle Ayrılanlar	Kamu	56.630	Kamu	58.026	Kamu	76.824
	Özel	248.168	Özel	273.415	Özel	368.546
	Toplam	303.798	Toplam	331.441	Toplam	445.370
İşten ayrılanlar Toplamı	Kamu	97.356	Kamu	97.069	Kamu	151.353
	Özel	893.000	Özel	831.597	Özel	1.040.704
	Toplam	990.356	Toplam	928.666	Toplam	1.192.057

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri

2. BÖLÜM
İ.K. YÖNETİMİ AÇISINDAN İŞTEN ÇIKARMA

2.1. İşten Çıkarma Uygulamasının Yasal Çerçevesi

2.1.1. 1475 Sayılı İş Kanunu'nda İşten Çıkarma

2.1.1.1. Deneme Süresi İçinde İşten Çıkarma

İş Kanununa göre; işçi ve işveren taraflarının birbirlerini denemeleri ve işe devam kararı verebilmeleri için, hizmet sözleşmesinde kararlaştırılan süre, deneme süresidir.

Hizmet akdini yapmak isteyen taraflar birbirlerini tanımıyorlarsa, işçinin çalışma yeteneği ya da işyerinin çalışma şartları gibi konularda bilgi yetersizliği ve tereddütler olacaktır. İşçi; işvereni, işi ve işyerindeki işçileri tanıyıp, yeni çalışma koşullarına uyum sağlamaya çalışır. Uyum sağlayamadığı takdirde, işi bırakmak isteyebilir. Aynı şekilde işveren, işçinin çalışkanlığını, çalışma temposu ve mesleki bilgisini iş başında denemek ve hizmet akdiyle kesin olarak bağlanmaya, bu denemeden sonra karar vermek isteyebilir.

1475 sayılı İş Kanunu, tarafların birbirlerini denemeleri için, hizmet akdinde belirli bir süre kararlaştırmalarına olanak tanımıştır.(mad. 12) Bu olanak sadece, nitelikleri bakımından 30 işgününden uzun süren işler olarak tanımlanan, sürekli işler için söz konusudur. Sürekli hizmet akdinin süresinin belirli ya da belirsiz olması, sözleşmede deneme süresinin yer almasını etkilemez. İş Kanununa göre taraflar, sözleşmeye deneme süresi koyup koymamakta serbesttirler.

Deneme süresi, öngörülen iş sözleşmelerinin en büyük özelliği, bu süre içerisinde taraflara sözleşmeyi kolay bir şekilde, sona erdirme imkanı sağlamasıdır. İş Kanununa göre, deneme süresi içinde taraflar hizmet

akdini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler. Ancak; işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Deneme süreli sözleşmeler, deneme süresi içerisinde veya sonunda taraflardan birinin fesih beyanı ile sona erer. Taraflar, deneme süresindeki fesih yetkilerini, dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanmak zorundadırlar. Deneme süresinin sona ermesinden önce, bu hakkından vazgeçtiğini gösteren davranışlarda bulunan tarafın, bu yetkiyi kullanması dürüstlük kuralına aykırıdır.

Bildirimsiz fesih hakkını kullanan taraf, bunun nedenini göstermek zorunda değildir. Ancak; bir neden göstermişse, bunun haksız bir eylem oluşturmamasına dikkat etmelidir. Sözleşmede, bir ihbar süresi kararlaştırılmışsa, taraflar buna uymak zorundadırlar. (32)

2.1.1.2. Bildirim Süresi İle İşten Çıkarma

İş Kanununun 13. Maddesinde; iş akdinin feshinin önceden karşı tarafa bildirilmesi dışında, taraflara haklı bir nedene dayanmak yükümlülüğü getirilmemiştir. İş Kanununun 13. Maddesinin belirtilen özelliği ile, işverene mutlak ve sınırsız bir fesih hakkı tanıdığı, belirli fesih nedenlerinin varlığını aramadığı ve bunların yokluğunda, işçinin işe iadesini, öngörmediği anlaşılmaktadır. Böyle bir davranış ise, yalnızca ihbar ve kötü niyet tazminatına yol açmaktadır.(33)

---

(32) Türkiye Tarih Vakfı., a.g.e., S.276.

(33) ULUCAN, Devrim., Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT ve Fazıl SAĞLAM., İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi) Ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, Türkiye Denizciler Sendikası, Eğitim dizisi 14, Ankara 1992, S.16.

Uygulamada, işçilerin işten çıkarılmasında, işverenlerce en çok uygulanan madde İş Kanununun 13. Maddesidir. Çünkü, 13. Maddeye istinaden, işverenin herhangi bir neden göstermek zorunluluğu bulunmamaktadır. İşverenler 2 ila 8 haftalık bildirim sürelerinin sonunda veya bu sürelere ilişkin ücreti peşin ödeyerek, derhal işçilerin işine son verme yolunu seçmektedirler. Hatta, bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödeyerek, işçilerin derhal işten çıkarılması, yönteminin de çok uygulandığı söylenebilir (34)

2.1.1.3. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda, işverenin işçiye işyerindeki kıdemine bağlı olarak, ödemekle yükümlü olduğu bir paradır.

1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesi işçiye iş güvencesi sağlayan ve keyfi işten çıkarmaların sonuçlarını hafifleten bir, görüşe ağırlık vermektedir. İşverenin işçiyi işten çıkardığı zaman yüklü bir kıdem tazminatı ödeme zorunluluğu, işverenin gereksiz yere işçi çıkarmasını ve özellikle toplu işçi çıkarmasını frenleyici bir rol oynar ve böylece, işçileri dolaylı olarak feshe karşı korumuş olur.

Diğer bir görüşe göre ise " kıdem tazminatına hak kazanma süresi uzadıkça, işverenler işçilerin bu tazminata hak kazanmamaları için sık sık işçi değiştirme yoluna gidebilmektedirler" denilmektedir.

---

(34) ULUCAN, Devrim, Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT ve Fazıl SAĞLAM., a.g.e., S.55.

Böyle olduğuna göre, kıdem tazminatı yanında ve bundan ayrı olarak, işçiye iş güvencesi sağlayacak, düzenlemelere ihtiyaç vardır. (35)

2.1.1.4. Askıda Kalma (İş Kanunu m. 17/1 b, m. 27)

İşçiye, iş güvencesi sağlayan yollardan birisi de; belirli koşul ve şartlarda iş sözleşmesinin sona erdirilmemesi; bunun yerine geçici bir süre askıya alınmasıdır. İş sözleşmesinin, askıya alınmasını gerektiren neden ortadan kalkınca, işçinin yeniden işe başlaması, işvereninde işçiyi yeniden işe başlatması zorunludur.

İşçinin, herhangi bir kusuru olmaksızın, iş görme edimini geçici bir süre yerine getirme olanağını yitirdiği hastalık, zorlayıcı sebepler, askerlik, grev ve lokavt gibi durumlarda işten çıkarma yerine, sözleşmenin askıya alınmasının kabul edilmesi, feshe karşı korunma açısından büyük önem taşımaktadır. Bu gibi durumlarda, sözleşmenin feshi ise, haksız işten çıkarma sebebi sayılmaktadır.

2.1.1.5. İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı

Koşulların gerçekleştiğinin kabul edilmesi halinde; işçinin hizmet akdinin hiçbir tazminat ödemeksizin, derhal feshedebileceği kabul edilmektedir. Aksi durumlarda ise feshin haksız olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu durumda da İş Kanunu M.17'de sayılan nedenlerden hiç biri gerçekleşmediğinden, yapılan fesih haksız fesih sayılmakta; bildirim

---

(35) ULUCAN, Devrim., Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Fazıl SAĞLAM. a.g.e., S.20-21-22.

sürelerine uyulmadığı için de İş Kanunu M. 13 ve M. 14 uyarınca işverenin ihbar ve kıdem tazminatı ödemesi, gerektiği sonucuna varılmaktadır. (36)

İş Kanunu madde 17'ye feshi haklı kılan ve varlığı halinde bildirim süresi verilmeksizin, akdin işveren tarafından derhal feshedilebileceği nedenler şunlardır: (37)

I-Sağlık sebepleri;

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri;

III-İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması;

Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir. (İş K. M. 17)

I- Sağlık sebepleri:

(a) 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 bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede, tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması, hallerinde bu (a) fikrasında sayılan sebepler dışında, işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik hallerinde işveren için hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı:

---

(36) ULUCAN, Devrim., Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Fazıl SAĞLAM., a.g.e., S.70-71.

(37) AKYİĞİT, Ercan., İş Kanunları, Kanun Metinleri Serisi 16, Seçkin Yayınevi, Ankara 1997, S.22-23.

Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13. Maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik süre 70. Maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak, işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır. Ancak; bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelline göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. İsteği halinde kadın işçiye, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz. (İş K. M. 70)

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) Hizmet akdi yapıldığı sırada, bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde, bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin, şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,

c) İşverenin evinde oturan işçinin, yaşayışının o evin adabına ve usullerine uygun veya genel ahlak bakımından düzgün olmaması,

ç) İşçinin, işverene yahut, onun ailesi üyelerinden birine, yahut işverenin, başka işçisine sataşması veya 77. maddeye aykırı hareket etmesi,

77. madde ise alkollü içki kullanma yasağı ile ilgilidir:

A) İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

B) İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini tayin ve tesbit edebilir.

C) A bendindeki işyerinde alkollü içki kullanma yasağı;

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak imalatı kontrolle görevlendirilen işçiler,

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan işçiler,

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan işçiler, için uygulanmaz.

d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gib doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,

e) İşçinin işyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,

f) İşçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına 2 gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda 3 iş günü işine devam etmemesi,

g) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması

h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması,

III- İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması.

İş Kanunu Madde 18'de akdi fesihte kullanılacak bildirim süresi belirtilmiştir.

16 ve 17 maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ve işveren için tanınmış olan akdi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği

günden başlayarak 6 iş günü geçtikten ve herhalde fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılamaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden hizmet akdini yukarıdaki fikranın öneli içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

İşveren işten çıkarılacak işgörene çıkarma öncesi İş Kanunu Madde 19'da belirtilen sürelerde yeni iş arama izni vermekle yükümlüdür.

Bildirim önelleri sırasında işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. Bu iş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

Akdi fesheden işveren tarafından, fesih sonrası işgörene çalışma belgesi verilmelidir. (İş K. M. 20)

İşinden ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. İşverenin belgedeki imzası, işçi dilerse o yerdeki muhtar veya mülki amir tarafından onaylanır.

2.1.2. Türk İş Hukuku'nda İşçinin Feshe Karşı Korunması

İş Kanunu'nda işçiye dolaylıda olsa iş güvencesi sağlayan maddelerden birisi de " işten çıkarmanın sonucu " başlığı altında düzenlenen 24. Maddedir.

Toplu işten çıkarma ile ilgili olarak sınırlayıcı hükümler içeren bu madde İş Kanununun 13. Maddesinin işverenlere tanıdığı yetkinin keyfi kullanımını önlemek, işçi çıkarılmasını rahatlıkla başvurulabilen bir yol olmaktan çıkarmak amaçlanmıştır.

Ancak; bunun için fesihlerin haklı ve makul bir nedene bağlanması yerine, işine son verilen işçilerin, ihtiyaç halinde tekrar işe çağrılması yöntemi benimsenmiştir.

İş Kanunu' nun 24. Maddesine göre " işverenler bu kanunun 13. Maddesine uyarak işine son verdiği veya 16. Maddesinin III. Bendi gereğince iş akdi feshedilen işçilerin yerine, çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde, başka işçi alamaz."

Bu madde ile; keyfi fesihlerin önüne geçilmesinin amaçlandığı ve işçinin güvencesinin sağlandığı düşünülebilir. Ancak; bu hüküm sadece, 1475 sayılı İş Kanunu'na tabi olan işçiler için uygulanabilecek, bu yasa dışında kalan ve haklarında diğer yasa hükümleri uygulanan işçiler hakkında uygulanamayacaktır.

Uygulamada 17. Maddenin II. Bendinin de dikkate alınmadığı, ilgili madde de, işten çıkarma için haklı bir neden olmadığı görülmektedir.

Ülkemiz de; iş güvencesinin olmayışının bir sonucu olarak, işten çıkarılan işçilerin dışındaki işçilerin bu duruma tepkileri de, söz konusu olamayacaktır.

Ayrıca, işveren çıkarmak istediği işçinin yerine, önceden başka işçi alarak, bundan sonra işçinin sözleşmesini feshetmek suretiyle 24. Maddenin getirdiği yükümlülükten kurtulabilir.

İlgili madde, işyerinin verimli çalışmasını engelleyen sonuçlar doğurabilecektir. İşveren keyfi değil de işçinin kişiliğinden, sözgelimi beceriksizliğinden, uyumsuzluğundan ya da geçimsizliğinden doğan bir nedenle iş ilişkisine son vermişse yine madde uygulanma olasılığı bulacak, işverenin bu işçinin yerine yeni işçi alması 6 ay engellenmiş olacaktır.

Yargıtay ise; İş Kanunu' nun 24. Maddesinin başlı başına tazminata kaynaklık yapacak bir düzenleme niteliği taşımadığını, maddeye aykırı bir davranışın, hukuki bir yaptırımı olmadığını sadece ceza sorumluluğunu gerektirdiğini kabul etmiştir.

Oysa, bu karar para cezası ödemeyi kabul eden işverenin maddeye uymaması sonucunu doğurabilir.(38)

2.1.3. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

Ülkemizde, gerçek anlamda iş güvencesi sağlayan yasal düzenlemelerden birisi 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. Maddesinde "işyeri sendika temsilcilerine" ilişkin getirilen düzenlemedir. Madde de, işverenin, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini de açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe, feshedemeyeceği; bu konuda açılan dava üzerine de mahkemenin, temsilcinin işine iade edilmesine karar verebileceği öngörülmüştür.

2.1.4. Borçlar Kanunundaki Düzenleme

1926 yılında kabul edilen Türk Borçlar Kanununun 313-354. Maddeleri hizmet akdi başlığı altında düzenlenmiştir.

Borçlar Kanununun 340. Maddesine göre; belirsiz süreli iş sözleşmeleri bir haftalık veya iki haftalık bildirim sürelerine uyularak her zaman için feshedilebilir. Bunun için herhangi bir neden gösterilmesi ya da tazminat ödenmesi gerekmez.

Borçlar Kanununun da ki bu düzenleme, büyük ölçüde sözleşme serbestisine dayanmakta ve işverenin iş akdini feshedebilmesini bir ya da iki haftalık bildirim süresine bağlamaktadır. (39)

---

(38) ULUCAN, Devrim., Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Fazıl SAĞLAM., a.g.e., S.33.

(39) ÇELİK, Nuri., İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1986, Sayfa 1.

2.1.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda İşten Çıkarma

Memurların durumu, İdare Hukukunda işçilerden farklı bir biçimde incelenmekte ve yasal düzenlemelere bağlanmaktadır. İş Hukuku sadece işçileri ele alıp bunların işverenlerle olan ilişkilerini düzenlemekte ve bununla ilgili konularla uğraşmaktadır.(40)

Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarılmaktır. Devlet memurluğundan çıkarma cezası gerektiren fiil ve haller şunlardır. (41)

a) İdeolojik ve siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemle katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,

b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak, veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

c) Siyasi partiye girmek,

d) Özürsüz olarak bir yılda 20 gün göreve gelmemek,

e) Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev ve emirleri yapmamak,

f) Amirine ve mahiyetindekilere fiili tecavüzde bulunmak,

g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,

---

(40) ULUCAN, Devrim., Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Fazıl SAĞLAM., a.g.e., S.14.

(41) AKGÜNER, Tayfun., 657 Devlet Memurları Kanunu Ve İlgili Mevzuat, Der Yayınları 98, İstanbul 1993, Sayfa 88.

h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,

ı) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev muhallinde gizlemek,

j) Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev ve haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,

k) 5816 sayılı Atatürk aleyhine işlenen suçlar hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.

Memurluktan çıkarılma hususundaki yasa maddeleri incelendiğinde, 1475 sayılı İş Kanununa göre işten çıkarma arasında farklılıklar olduğu görülecektir. İş Kanunu'nda işveren 13. Maddeye istinaden, işten çıkarma durumlarında bir neden göstermek zorunda değildir. Oysa memurluktan çıkarılma durumlarında mutlaka yukarıdaki nedenlerden birisinin varlığı gerekmektedir. Böylece memurların işçilere göre daha fazla iş güvencesine sahip oldukları söylenebilir.

2.2. Bazı İnsan Kaynakları İşlevlerinin İşten Çıkarmalara Etkisi

2.2.1. Personel Gereksinmesinin Planlanması ve Personel Seçim Politikalarının İşten Çıkarmalara Etkisi

İşletme gelecekteki üretimini, hammadde girişini, işletmenin kapasitesini, parasal olanaklarına göre planlarken, insan gücü ihtiyaçlarını da planlamak durumundadırlar.

İnsan Kaynakları Planlaması işletmenin işgücü ihtiyacının, değişen şartlar ve gelişen iş hacmi doğrultusunda planlaması demektir.(42)

---

(42) ERDOĞAN, İlhan., İşletmelerde Personel Seçimi Ve Başarı Değerleme, İstanbul 1991, S.30.

İşletmelerde, insan gücü kaynaklarının planlanması, her kademede ki işgören ve yönetici ihtiyacının belirlenmesi olarak düşünülmelidir.

İnsan gücü kaynağını planlayan yönetici, öncelikle yapılan çalışmalar sonucunda işletme için gerekli işgöreni sayı ve özellik olarak belirleyecektir.

Şüphesiz aynı çalışma ile, işgören devri, devamsızlıklar, geç gelmeler hakkında da bilgi toplanmış olacaktır.

Elde edilen bilgilerle, işletmenin ihtiyaç duyacağı işgörenlerin, sayısal olarak tesbiti ve istenecek bireysel özellikler hakkında da sağlıklı bilgi oluşturulur. İşletmenin büyüme politikaları, insan gücü kaynaklarını ve eleman sağlamada stratejilerini de değiştirebilir.

Personel planlama çalışmaları; bünyeye dahil edilecek her işgören için yapılmalı, tespit edilen özellik ve sayısal bilgilerinde işletme politikasıyla uyumu sağlanmalıdır.

İşletme, işgören ihtiyacını sayı ve özellik olarak saptadıktan sonra, piyasa şartları ve işletmenin personel politikası arasında uyum sağlaması gerekir.

Zamanla işletmenin organizasyonel değişimi nasıl olacaktır? İşlerdeki gelişmeler hangi istikamette olacaktır? Bu değişme doğrultusunda gerekli olacak ilave yetenek ve özelliğe ihtiyaç nedir? İşletmenin gelecekte alacağı yapı, alınacak işgörenin yaş, cinsiyet ve temel eğitim gibi özelliklerini ne istikamette etkileyecektir? Türünden soruların cevap bulması gerekir.(43)

Personel politikasının, işletme politikasıyla uyum sağlamaması ve personel ihtiyacının sayı ve özellik olarak işletme yapısına uygun olmaması, durumunda işletme, gelecekte işten personel çıkarma yoluna gidecektir.

---

(43) ERDOĞAN, İlhan., a.e., S.30-31.

Personel gereksinmesinin planlanması; personel planlaması sürecinin en can alıcı noktasını oluşturur. Personel gereksinmesinin planlanması; kuramsal olarak, gelecekteki bir zaman süreci içinde yapılması gereken işi, nitelik ve nicelik olarak önceden belirlemek ve sonra belirlenen bu değerlerden giderek söz konusu işi yapacak belli işgücünü sayısal olarak saptamaktır. (44)

Personel gereksinmesinin nicel olarak saptanması; olan personel miktarı ile olması gereken personel miktarının karşılaştırılması sonucu ortaya çıkar. Olan personel miktarının, olması gereken personel miktarından fazla olması durumunda ise, personelin işten çıkarılması gündeme gelecektir.

Gerekli nitelikteki personelin bulunması, işletmeler açısından önemli bir konudur. Planlamayı yapanlar, iş gücü piyasasını inceleyerek şimdiki ve gelecekteki insan kaynağı gereksinimlerine ne ölçüde cevap verebileceğini belirlemek ve durumlarını ona göre ayarlamak durumundadırlar. Personel seçim yöntemlerinin de, işletmeler açısından önemi büyüktür. Çünkü işletmelerde artık çalışanın beceri düzeyi ve potansiyel yeterlilik konusuna ilgi artmaktadır.

Artık şirketlerin aradığı nitelikler, işi etkin bir biçimde yapmakla görevli kişilerin kapasitesiyle sınırlandırılmamıştır. Bu nitelikler ayrıca işletmenin çalıştığı çevreyi ve çalışmalarını daha geniş kavrama kapasitesini, başkalarıyla ortak amaç için birlikte çalışabilmeyi, değişime açık olmayı ve yenilik ihtiyacını kapsamaktadır. (45)

Özellikle çalışanların seçme yöntemlerinin (test ve görüşme) işletme açısından geçerliliğinin sağlanmasına özen gösterilmesi gerekmektedir.

---

(44) DÜVENCİ, Fatma., Personel Planlamasının İşletme Planlamasıyla Bütünleştirilmesi, Yayınlanmamış Y. L. Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1988, S.37.

(45) TÜSİAD., Başarıda Personelin Önemi, Yayın no T/90, İstanbul 1990, S.33.

Bu işe alma, terfi, transfer, işten çıkarma ve eğitim amacı ile yapılan tüm seçme kararlarından daha önemlidir.(46)

Gereksinimlere uygun olmayan personel alınması; yetersiz performans, işe geç kalmalar ve devamsızlık, personel arasında anlaşmazlık, manevi tatminsizlik, ve nihayet işten çıkarmaların ve istifaların artması gibi çeşitli problemlere neden olabilir. Bu tür problemleri önlemek için, işletmeler gereksinimlere uygun sayı ve nitelikteki personeli saptamak ve işe almak durumundadırlar.(47)

2.2.2. Personelin Niteliklerine Uygun İşlere Yerleştirilmesi

Burada önemli olan, personelin niteliklerine denk düşecek ve onun yapacağı işle tam bir uyum içinde bütünleşmesini sağlayacak olan bir uygulamanın gerçekleştirilmesi olacaktır. Uygulamada önce, boş işyerlerinin sayısal olarak saptanması gerekecektir. İkinci olarak iş ile işgören arasında ki uyum gerçekleştirilmelidir.(48)

Boş işyerlerinin sayısal olarak saptanması, ileride olabilecek bir personel fazlalığının ve işten çıkarmaların önlenmesi bakımından önemlidir. İşe yerleştirmenin, seçilen işgörenlerin gelecekteki performansları ve işletmede kalmaları açısından büyük etkisi vardır.(49)

---

(46) BAYSAL, Ayşe Can., a.g.e., S.95.

(47) MAITLAND,Iain., a.g.e., S.7.

(48) KAYNAK, Tuğray., a.g.e., S. 14.

(49) ACAR, Ahmet Cevat. "İnsan Kaynakları Temin ve Seçimi", Tuğray KAYNAK, Zeki ADAL, İsmail ATAAY, Cavide UYARGİL,Ömer SADULLAH, Ahmet Cevat ACAR, Oya ÖZÇELİK, Gönen DÜNDAR ve Reha ULUHAN., İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:276, İstanbul 1998, Sayfa 164.

2.2.3.Eğitim ve Geliştirme

Gelişmekte olan ekonomik ve toplumsal yaşam, özellikle teknolojik değişmenin zorunlu kıldığı örgütsel ve kurumsal değişmeler, işgücünün eğitim düzeyinin yükseltilmesini gerekli kılmaktadır. (50)

Personel seçilip işletmeye alındıktan sonra, personelin belirli bir işi yapabilmesi, bilgi ve becerisinin arttırılması için yetiştirilmesi gereklidir. (51)

Geliştirme ve yetiştirme; bir anlamda, işletmenin geleceğinin de planlanması anlamına gelir. Çünkü, işletmenin gelecekte de verimli işgücü kaynaklarına sahip olabilmesi, buna ilişkin önlemlerin önceden alınabilmesiyle olanaklı kılınacaktır. (52)

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri uygulanırken; işletmenin hedefleri dikkate alınmalı, gereksinmeler doğru ve dikkatli bir şekilde saptanmalı işletmenin kısa, orta, uzun vadeli amaçlarıyla bütünleştirilmelidir.(53)

2.3. İşten Çıkarılma Öncesi Alınması Gerekli Önlemler

2.3.1. Yedek ve Ek personel Alımının Durdurulması

Yedek personel ihtiyacı , hastalık, izin, kaza, vb. kişisel nedenlerle ortaya çıkacak kaçınılmaz devamsızlık durumları karşısında işin aksatılmadan yürütülmesi için gereksinilecek personeli ifade eder.(54)

---

(50) D.P.T., Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İşgücü Piyasası İstihdam ve işsizlik, Ankara 1994, S.26.

(51) YALÇIN, Selçuk., a.g.e., S. 71.

(52) KAYNAK, Tuğray., a.g.e., S. 14.

(53) YALÇIN, Selçuk., a.e., S. 71.

(54) KAYNAK, Tuğray.,a.g.e. S, 28.

Bu yöntem; gelecekte emeklilik, ölüm, veya gönüllü işten ayrılmalar sebebiyle ortaya çıkacak boşlukların doldurulması için, işe alım yerine elde mevcut bulunan fazla işgücünün eğitimden geçirilmesi veya transferler şeklinde gerçekleştirilmektedir. Yöntem, işten çıkarmaların önlenmesi veya sınırlandırılması amacıyla en çok başvurulan yöntemlerden birisidir.

Bu yöntemle; uzun dönemli olarak işten çıkarmaların engellenmesi amaçlanmaktadır. İşgücü çıkarımının kısıtlanması veya önlenmesi amacıyla, başvurulan bu yöntemin başarısı, problemin boyutuna da bağlıdır. Çoğu zaman, doğal nedenlerle işten ayrılma süreci çok yavaş olduğundan, yöntem istenilen boyutta başarılı olamamaktadır. (55)

İşletmeler, çoğu zaman işten gönüllü ayrılmaları teşvik edici uygulamalarla, ekonomik ve diğer nedenlerle işletmelerin karşı karşıya kaldığı sorunları geçiştirmeye çalışırlar. (56)

Beklenir ve beklenmedik nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan işe devamsızlık durumlarında duyulacak yedek personel ihtiyacı işletme açısından en uygun bir şekilde planlanmalıdır. Durum böyle olunca, işten çıkarmalar gündeme geldiğinde, yedek personel alımının durdurulması ve öncelikle yedek personelin işten çıkarılması gerekecektir.

Ek personel gereksinmesi ise; devamsızlık olgusundan farklı olarak, çalışan personelin işyerini tamamen terketmesi ve işyerine başka personel alımı durumunda söz konusudur. (57)

---

(55) YEMİN, Edwards., Workforce Reductıons İn Undertakings, Genava 1982, S.18.

(56) KAYNAK, Tuğray., a.g.e., S.35.

(57) KAYNAK, Tuğray., a..e., S.53.

Yedek ve ek personel alımı işletme maliyetlerini yükselteceği için öncelikle, bu alımların durdurulması ve işten çıkarmalar gündeme geldiğinde, öncelikle bu personelin işten çıkarılması gerekecektir.

2.3.2. Personel Fazlalığının Başka Bölümlere Kaydırılması

Personelde görülen fazlalığın, bir üretim dalında veya işletmenin işyükü artışı gösteren başka bölümlerine kaydırılması, ikinci bir yöntemdir. Bu yöntem; işletmenin, dış iş piyasasına işçi çıkarmadan, soruna getirebileceği bir çözüm yolu olacaktır. (58)

Bu yöntem; emeklilik, ölüm, gönüllü ayrılmalar gibi doğal sebeplerle, ortaya çıkacak boşlukların yerine, fazla işgücünün işletme içinde transfer edilmesi işlemidir. Bu bir anlamda, işletmede çalışanların değişik alanlarda görev ve sorumluluk yüklenebilmesi demektir. İşçilerin, iş tanımlarının da değişen üretim metotlarına, teknolojik şartlara, işyüküne bağlı olarak değiştirilebilmesi yani işletmede fonksiyonel esneklik sağlanabilmesidir.

İşgücünün değişen teknoloji ve üretim şekillerine uyum sağlayabilme becerisinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu şekilde, işyerine yeni eleman almadan veya işçi çıkarmadan mevcut çalışanlarla üretim her alanda gerçekleştirilebilir.(59)

Uygulamada ise; başka işe transfer edilmiş olanlar iki türlü problemle karşı karşıya kalabilmektedir.(60)

---

(58) YEMİN, Edwards., a.g.e., S.18.

(59) TUNCAY, A. Can., "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme", Çimento Müstahsilleri Sendikası, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Ve Esneklik Semineri, Ankara 1995, S. 61.

(60) YEMİN, Edwards., a.e., S.21.

a) Transfer edildikleri işe adaptasyonları:

İşgörenlerin transfer edildikleri işe uyum sağlamaları uygulamada uzun bir süreyi kapsamaktadır. Adaptasyon sorununun ortadan kaldırılması için ise, transfer edildikleri iş için eğitilmeleri gerekmektedir. Ancak; bazı durumlarda, özel yetenek gerektiren işlerde, özel eğitimlerden geçirilmeleri gerekmekte bu da uzun bir süreye gereksinim göstermektedir.

b) Ücretlerinin belirlenmesi:

İşgören, önceki pozisyonuna göre daha alt düzeyde bir göreve transfer edilmiş olabilir. Dolayısıyla ücreti azalmış olabilir. Böyle bir durumda ise, işgörenin kaybı söz konusu olabilecektir. Bu tür problemlerle karşılaşmamak için, bir çok Avrupa ülkesinde işçinin korunmasına yönelik koşullar konulması zorunludur.

2.3.3. Kısa Çalışma Yönteminin Uygulanması

Uygulamada karşılaşılan işgücü azaltımı ile ilgili yöntemlerden bir diğeri ise kısa süreli çalışmadır. Çalışma sürelerinin kısaltılmasını; çalışma sürelerinin yani işgörenin işinde bulunmasını gerektiren yasal sürenin kısaltılması ve çalışma zamanının belirlenmesi olarak tanımlayabiliriz.(61)

1970'li yılların ortalarında çıkan ekonomik kriz, çalışma sürelerinin kısaltılması ve çalışma sürelerinde esnekliği ön plana çıkarmıştır. İşçi çıkarmaları konusunda ciddi sınırlamalar getiren İLO' nun 1982 tarih 158

---

(61) ATAAY, İsmail D.,"İşletme Yönetimi Açısından Esnek Zaman Süreleri İle Alternatif Zaman Ve İş Süreleri", Çimento Müstahsilleri Sendikası, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Ve Esneklik Semineri, Ankara 1995. S. 94

sayılı sözleşmesini kabul eden ülkeler özelleştirme, rekabet, ve serbest piyasa ekonomisinin ağır koşullarını yumuşatmak amacıyla bu gibi yöntemlere başvurmuşlardır.

Bu yöntemi uygulayan işletmeler, belirli sürelerle üretim seviyelerini düşürmekte ve buna bağlı olarak işçi sayısını azaltmaktadırlar. Kısa sürelerle çalışma imkanı sağlanan işçiye, kamu fonlarından bir miktar parasal yardım yapılmaktadır. Bu yönteme (short- time) iş kısa -zaman iş adı verilmektedir. (62)

Kısa çalışma yönteminin uygulanması ile, işgücü fazlası işletme bünyesinde kullanılmış olur. Bu fazla mesailer kaldırılarak ve normal haftalık çalışma saatleri azaltılarak sağlanabilir. Amaç, işten çıkarma yoluna gidilmeden fazla işgücünü işletme içinde kullanabilmek ve iş paylaşımını sağlamaktır.

İşten çıkarma yerine iş paylaşımı, yani çalışma sürelerinin kısaltılması genellikle, işletmelerde geçici bir süre için fazla sayıda çalışan olması halinde, başvurulan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, ekonomik durgunluk dönemlerinde başvurulan bir yöntem olmuştur.

İşverenler, işçi sağlığı, iş güvenliği, gibi düşüncelerle günlük, haftalık, iş sürelerinin kısaltılmasına çalışmışlardır. Böylece ekonomik kriz dönemlerinde işçi çıkarmadan aynı zamanda, hizmet ve üretim taleplerine cevap vermek ve işletmelerin personel maliyetlerini düşürmek için, iş sürelerinin kısaltılması yöntemi benimsenmiştir.(63)

İşçi sendikaları ise, işçiler arasındaki dayanışmayı azaltıp, bireyselleştirmeyi arttırarak, sendika üyeliğini zayıflatması; haftalık çalışma sürelerinin kısalmasına alternatif olması; fazla mesaiyi azaltması, işletmelerde yönetimin güçlenip idarenin kontrolünün artmasına yol açması; çalışanların

---

(62) YEMİN, Edwards., a.g.e., S.13.

(63) TUNCAY, A. Can., a.g.e., S. 61-62.

istihdam güvencesini azaltması ve esnek çalışanlarla tam gün çalışanlar arasında eşitsizlik yaratması nedeniyle, esnek çalışmaya olumsuz bakmaktadırlar.

Ancak; zamanla kısa çalışmayla ilgili belirsizliklerin azalması, teknolojik gelişmelerin esnek çalışmayı bazen gerekli kıldığının ve kısa çalışmanın işçilere yararları da olduğunun anlaşılmasıyla , işçi sendikalarının kısa çalışmaya karşı tutumlarında olumluluk gözlenmiştir. (64)

2.3.4. Erken Emeklilik

Tam emekliliğe hak kazanılıncaya kadar, işveren tarafından işçiye belli miktarlarda parasal ödemelerde bulunulacağı koşulu ile erken emeklilik yöntemi uygulanabilmektedir.

Bu yöntemle, işletmelerde çalışan ve emekliliği yaklaşmış olanlar gönüllü olarak emekli olmaktadırlar. Ancak bir çok durumda emekliliği yaklaşmış olan işçilerin gönüllü olarak emekli olmak istememeleri halinde, işveren tarafından zorunlu olarak emekli edilebilmektedir.

Bu yöntem, bir çok Avrupa ülkesinde uygulanmaktadır. İşgücü fazlası ile karşı karşıya kalan işletmeler, 58-62 yaşları arasında olanları tazminat ödemek suretiyle, gönüllü (isteğe bağlı) aksi halde zorunlu olarak emekliye ayırmaktadırlar.

Ancak; bu uygulamada işletmeler, çalışanlara tam emeklilik hakkı kazanabilmesi için, uygun koşullar sağlamak ve belli ödemelerde bulunmak zorundadır. (65)

---

(64) Türkiye Tarih Vakfı., a.g.e., 411.

(65) YEMİN, Edwards., a.g.e., S.13.

2.3.5. Anlaşmalı Ayrılmalar (Anlaşarak İşten Çıkma)

İşten gönüllü (kendi rızası ile) ayrılma yöntemine; ekonomik sebeplerden dolayı, işletme yöneticilerince işten gönüllü çıkmayı teşvik eden bir takım uygulamalar paralelinde başvurulmaktadır.

Bu yöntem; son yıllarda işverenler tarafından sıkça kullanılır olmuştur. Bu yöntemin, kullanılması sonucu hem işveren hem de işçi kazançlı çıkmaktadır. İsteğe bağlı işten çıkarma, işçiye yüklü miktarlarda tazminat ödenmesini zorunlu kılmaktadır.

Ancak; gönüllü olarak işten çıkarmada, işçilerin bir takım haklarının kayıp olması ihtimalide bulunduğundan işçi temsilcileri tarafından şiddetli bir şekilde eleştirilmektedir. Örneğin; işten çıkarılma durumunda işsizlik sigortası kazanılmaya hak kazanıldığı halde, işten gönüllü olarak ayrılma durumunda bu hak kaybedilmektedir.

Başlangıç olarak, işçiye ödenecek yüklü miktarlarda ki tazminat, gönüllü olarak işten çıkma eğilimini arttırmaktadır. Ancak, işten ayrılanlar tahmin edildiğinden daha uzun bir süre iş aramak ve beklemek zorunda kalabilmektedirler. Alınan tazminat ise, iş arama ve bekleme süresi uzadığında uğranılan zarar karşısında yetersiz kalacaktır.

Bir çok Avrupa ülkesinde bu tür kayıpların önlenmesi için, bir takım tedbirler alınmaktadır.

Tazminat ödemek suretiyle işten ayrılmayı öngören iş anlaşmalarının işveren ve işçi temsilcileriyle karşılıklı varılacak karar sonucu bitirilmesi, bu tür dezavantajların bir kısmının ortadan kalkmasına olanak sağlamaktadır.(66)

---

(66) YEMİN, Edwards., a.g.e., S.13.

Uygulama sırasında dikkatli davranılmalı, çalışanların kişilik ve sosyal haklarına saygı gösterilmelidir.(67)

2.3.6. İşten Çıkarmalarda Kamu Desteği

İşten çıkarma durumlarında, karşılaşılan zorlukların aşılmasında kamu desteğinden de, yararlanılmaktadır.(işsizlik sigortası vb.) Kamu yardımları ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir.

Örneğin ; bazı ülkelerde kamu birimleri zor durumda kalan işletmelere doğrudan finansal yardım yapmaktadır. Finansal yardımlar, kredi sağlamak, bağış ve transferler şeklinde gerçekleştirilmektedir. (68)

Bazı Avrupa ülkelerinde, sanayi işletmelerine bütçeden doğrudan yardım yapıldığı gibi, vergi indirimi ya da vergi muaffiyeti, sosyal sigorta primlerinden indirim gibi imkanlar tanınmaktadır.

Ayrıca, Devletin faizsiz ya da düşük faizli kredi sağladığı görülmektedir. Küçük ve orta ölçekli firmaların geliştirilmesine yönelik yardımlar, yeni yaratılan istihdam için verilen primler ve iş kurma destekleri de, uygulanan diğer devlet yardımlarıdır. (69)

2.3.7. İşten Çıkarma

Yukarıda belirtilen önlem ve sınırlamalar yeterli olmadığı takdirde, işten çıkarma kaçınılmazdır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken kimlerin işten çıkarılacağı veya işten çıkarmada hangi kriterlerden yararlanılacağıdır.

---

(67) KAYNAK, Tuğray., a.g.e., S.54.

(68) YEMİN, Edwards., a.g.e., S.22.

(69) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu., Çalışma Hayatı 91, İstanbul 1991, S.56.

Temelde işten çıkarmalarda iki kritere dikkat edilmesi gereklidir.

a)İş kaybı sonucu fazlaca etkilenecekleri işte tutmak, bunlar dışında kalan gruptan işçi çıkarma yoluna gitmek.

b)Kalifiye elemanları korumak, geri kalan gruptan işgücü azaltımı yoluna gitmek.

İşçi temsilcileri işçi çıkarmalar da birinci kriterin, yöneticiler ise ikinci kriterin göz önüne alınmasını istemektedirler. Kriterler, iş yasalarında ve iş sözleşmelerinde belirtilmiş olabilir veya işletme yöneticileri ve işçi sendikaları arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri esnasında tespit edilebilir. (70)

Sendikalar ise; çalışanların elde edecekleri hak ve kazançlarda, başarı kriterine göre, daha somut ve objektif bir unsur olması ve daha kolay açıklanabilmesi nedeniyle, kıdem unsurunun, temel kriter olarak alınmasını arzu ederler. (71)

2.4. İşten Çıkarılma Durumunda Alınabilecek Önlemler

Yukarıda belirtilen bütün önlemlere rağmen, işten çıkarılmanın engellenememesi halinde, işten çıkarılacak işçilerin bu olumsuz durumdan asgari düzeyde etkilenmeleri için de, bir takım önlemler alınabilir. Alınabilecek bu önlemleri şu başlıklar halinde sıralayabiliriz.(72)

---

(70) YEMİN, Edwards. a.g.e., S.22.

(71) UYARGİL, Cavide. İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi, İstanbul 1994, S.24.

(72) YEMİN, Edwards., a.g.e., S.25.

2.4.1. İşçilere Çıkarılacaklarının Önceden Bildirilmesi

Bu önlem; işten çıkarılacak olanların, işveren tarafından önceden haberdar edilmesi ve bilgilendirilmesi şeklindedir. İş anlaşmaların da, bu önlemle ilgili koşullar belirlenebileceği gibi, işçi temsilcileri ve işverenler tarafından toplu iş sözleşmelerine bu önlemle ilgili belli koşullarda konulabilmektedir. İş Yasalarında da konu ile ilgili önlemlere rastlanmaktadır.

Yöntemin koşulları ülkemizde olduğu gibi Almanya, İngitere, ve Fransa'da da iş yasalarıyla belirlenmiştir. Ancak bu yönteme uygulamada fazlaca rastlanmamaktadır.

2.4.2. İşten Çıkarma Durumunda Tazminat Ödenmesi

İşgücü azaltımı yapmak zorunda kalan işletmeler, işten çıkarılacak işçilerin karşılaşacakları problemleri hafifletmek amacı ile tazminat ödemek veya iş kaybına karşılık işçileri belli ölçülerde parasal anlamda desteklemek ve korumak zorundadır.

Tazminat ödeyerek işgücü azaltımı yöntemi, iş kaybına uğrayanların zararlarının karşılanmasını amaçlamaktadır. Tazminat miktarı işçinin toplam çalıştığı süreler dikkate alınarak belirlenmektedir.

Destekleme ve koruma biçiminde ödemeler yaparak işten çıkarma yöntemi, işsizlik süresince (yeni bir iş buluncaya kadar) işletmenin işçiye parasal yardım yapmasını da amaçlamaktadır. İşgörenin çalıştığı süreler dikkate alınarak hesaplanmakta ve toplu bir para ödemesi yapılmaktadır. İşçi iş bulduğunda ödeme durdurulmaktadır.

Bu tür bir ödemenin ne kadar süre ile yapılacağı karşılıklı yapılan anlaşmalar çerçevesinde ve çalışılan sürelere bağlı olarak belirlenmektedir.

Tazminat ödeme ve destekleme - koruma niteliğinde ödemeler yapmak suretiyle işten çıkarma yöntemleri, farklı fonksiyonlara hizmet etmektedir.

2.4.3. İşten Gönüllü Ayırma Durumunda Ödeme Yapılması

İşten gönüllü ayırma karşılığında ödeme yapılması ile ilgili koşullar, Fransa, İngiltere, İtalya'da olduğu gibi iş yasalarında belirtilmiş olabileceği gibi, toplu iş sözleşmelerinde de konu ile ilgili şartlar belirtilebilmektedir.

Bu türlü bir ödeme, işgücünün gönüllü olarak işten çıkarılması durumunda karşılığının ödenmesini amaçlamaktadır. Konu ile ilgili koşullar ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

2.4.4. İşsizlik Sigortası

Bir çok ülkede, işten çıkarma durumunda iş kaybına uğrayanlara belli koşulların gerçekleştirilmesi halinde, belli miktarlarda işsizlik sigortası ödemesi yapılmaktadır. İşsizliğin ekonomik ve sosyal yönden olumsuz etkilerinin önlenebilmesi için, sanayileşmesini tamamlamış ülkelerde geliştirilen sistemlerin başında işsizlik sigortası kurulması gelmektedir.

İş kaybına uğrayanların alacakları işsizlik sigortasının miktarı ve süresi; iş piyasasının durumu, yeni bir iş buluncaya kadar geçecek süre, çalışma süresi vb. gibi faktörlere bağlı olarak belirlenmektedir.

Örneğin; Fransa'da 60 yaşında bir işçinin işten çıkarılması durumunda ödenecek işsizlik sigortası; ilk dönem için, günlük ücretinin % 65' i , ikinci dönem için ise, % 50 si şeklinde belirlenmektedir. Diğer Avrupa ülkelerinde de işsizlik sigortası benzer biçimde belirlenmektedir.

Öte yandan, işsizlik sigortasının uygulandığı ülkelerde işgücü piyasasının yeterince organize olduğu gözlenmektedir. Ülkemizde ise bu konuda ki eksiklik halen devam etmektedir.(73)

---

(73) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu., a.g.e., S.54.

2.4.5. Eski İşveren Tarafından Yeniden İşe Alınma

Eski işveren işgücüne ihtiyaç duyduğunda, işten çıkarılmış elemanların yeniden o işletmede işe alınma hakkının bulunması gerekmektedir. Böyle bir hak, çalışanlara Fransa ve İtalya' da iş yasaları ile, Kanada ve A.B.D.' ise toplu iş sözleşmeleri ile verilmiştir.

Ülkemizde de bu hak 1475 sayılı İş Kanununun 24. Maddesiyle iş görenlere tanınmıştır.

2.4.6. İşten Çıkarılanların Yeni İş Bulabilmeleri İçin Yardım Etme

İşini kayıp etmek üzere olan veya kayıp etmiş olanların, karşı karşıya kaldıkları en önemli problem, fazla zaman kaybetmeden iş bulmaları ile ilgilidir. İş kaybına uğrayanlar çeşitli kanallardan yeni bir iş arama faaliyetinde bulunabilirler.

İşten çıkarılmış olanlar; arkadaş veya tanıdık vasıtası ile, gazete ilanları ile, kamu kuruluşları aracılığı ile (iş ve işçi bulma kurumları gibi) veya sendikalar aracılığı ile yeni bir iş arama girişimlerinde bulunabilirler.

Kamu politikası gereği iş kaybına uğrayanlara bir takım hizmetler ve yardımlar sağlanır. Bu işle görevli birim, iş ve işçi ile ilgili bir çok bilgiyi toplayarak, işçiye en uygun işi bulmaya çalışmaktadırlar. Görevli kamu birimi öncelikle işle ilgili bilgileri toplar ve bunları iş arayanlara iletir. İkinci olarak işle işçi arasında uyumluluk olmasını sağlamaya çalışır. Amaç doğru kişinin uygun işlere yerleştirilmesidir.

Üçüncü olarak, iş gücünün mobilitesi sağlanabilir. Bu önlem iş imkanlarının iş aranılan bölge yerine, farklı bölgelerde ortaya çıkması durumunda, ilgili kamu kurumunun, işçiye iş imkanı olan bölgeye yerleşimle ilgili yardım sağlaması şeklinde olabilir.

İşgücü azaltımı sonucu iş kaybına uğrayanlar için, bazı ülkelerde özel iş bulma servisleri oluşturulmuştur. Kimi ülkelerde iş bulma kurumu

mensupları, daha işçiler işten çıkarılmadan önce işletme ile temaslarda bulunarak, iş ve işçilerle ilgili bilgileri toplar ve bir takım düzenlemeler yaparak problemin daha hafif düzeyde geçmesini sağlamaya çalışırlar.

Örneğin Kanada'da kamu iş bulma servisi, işletme yöneticileri ve sendikalar ortak iş bulma ve düzenleme kurumları oluşturmakta ve işten çıkarma sebebiyle ortaya çıkacak bir problemde işçilerin daha az etkilenmelerini sağlamak için bir takım teşvik ve uygulama yoluna gitmektedirler.

İngiltere'de ise, işten çıkarma işlemi yapılmadan bir süre önce, iş ve işçi bulma kurumu tarafından görevlendirilmiş olan uzmanlar, işletmede işçilerle doğrudan mülakaat yaparak gerekli bilgileri toplamakta ve mevcut iş ilanları ile işçilere iş bulmaya çalışmaktadırlar. Böylece problem daha hafif atlatılmış olmaktadır. (74)

Diğer Avrupa ülkelerinde de konu ile ilgili benzer uygulamalar bulunmaktadır.

Ülkemizde de işgücü piyasasını sağlıklı bir yapıya kavuşturabilmek için, İş ve İşçi Bulma Kurumu, gelişmiş batı ülkelerindeki benzer kuruluşlarda olduğu gibi, işsizliğin azaltılmasında ve istihdamın arttırılmasında söz sahibi ve etkin bir kuruluş haline getirilmelidir.(75)

2.4.7. Yeniden Eğitim İçin Yardım Sağlama

Teknolojik değişimler sonucu, yetenekleri çalışmakta oldukları iş için uygunluğunu kayıp eden işçiler veya önemini kayıp eden sanayi kollarında

---

(74) YEMİN, Edwards., a.g.e., S.28.

(75) D.P.T., Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, a.g.e., S.33.

çalıştıkları için işlerini kayıp edenler, yeni iş bulma çalışmalarında güçlüklerle karşılaşacaklardır.

Ekonomik ve teknolojik değişimlere paralel olarak, işçilerin yeteneklerinin eğitim imkanları yaratılarak geliştirilmesi, iş kaybı olması durumunda bu insanların kolayca iş bulmalarına imkan sağlayacaktır. Böylece karşılaşılan problem ciddi boyutlara ulaşmadan çözülmüş olur. Böyle bir önlem işçilerin uğrayacakları kayıpları minimize edecek ancak tamamen ortadan kaldırmayacaktır. Yeniden eğitim görerek yeteneklerini çağın gerekleri ve değişimlerine paralel olarak geliştirmek isteyen işçiler içinde bir takım problemler bulunmaktadır.

Bu problemleri özetle şöyle sıralamak mümkündür;

a) İş kaybına uğrayanlar, yeni iş bulabilmek için, belli bir eğitimden geçmek suretiyle yeteneklerini geliştirmek zorunda olduklarını fark etmeyebilirler. Bu hususun farkında olsalar bile sunulacak imkanlardan haberdar olmayabilirler.

b)Yetenek gelişimi amacıyla eğitim veren kurumların imkanlarının sınırlı olması nedeniyle bu durumda olan işçilerin tamamına hizmet verilemeyebilir. Yada bu türlü eğitimler iş piyasasının gereksinimlerine cevap verebilecek düzeyde olmayabilir.

c) İş kaybına uğramış olanlar böyle bir eğitim için gerekli finansa sahip olmayabilirler ve dolayısıyla yetenek geliştirme eğitimi alamayabilirler.

Bazı ülkelerde yukarıda sıralanan problemlerin çözümü için kamu kuruluşları aktif bir rol üstlenmekte ve yetenek geliştirme kursları karşılıksız sağlanmaktadır. Ayrıca özel yetenek geliştirme kurslarının kamu fonlarıyla desteklenmesi nedeniyle, rağbet görmekte ve fazla sayıda işçinin faydalanmasına imkan yaratılmaktadır.

2.4.8. Coğrafik Hareketliliğe Zemin Hazırlanması

Bir çok ülkede, işçilerin coğrafik hareketliliğini (mobilitesini) arttırabilmek amacı ile özel bir çaba harcanmaktadır. Bu yöntemin başarılı olabilmesi için, bu işle görevli kurumun ülkenin çeşitli bölgelerindeki iş ve işçi bulma kurumları ile sürekli temas halinde bulunması ve yeni işlerle ilgili bilgileri zamanında toplayarak iş arayanlara duyurması gerekmektedir.

Ancak coğrafik hareketlilik, taşınma masraflarının fazla olabilmesi ihtimali yüzünden gerçekleştirilememektedir. Kimi ülkelerde coğrafik hareketliliği kolaylaştırabilmek için, kamu kuruluşları veya özel işletmelerce bir takım mali destekler ve yardımlar yapılmak suretiyle başarılı bir şekilde gerçekleştirilmekte, böylece kaynaklar ekonomik olarak etkin bir şekilde değerlendirilebilmektedir.

3. BÖLÜM
İŞGÖRENLERİN İŞTEN ÇIKARMAYA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

İnsan Kaynakları Yönetimi yalnızca, işe alma, yerleştirme, eğitim, kariyer planlama vb. ibaret değildir. Bütün bu fonksiyonlar içinde "İnsan Kaynaklarının Azaltılması" da önemi artan bir konudur. İşten çıkarmaların gerek işletmeler için, gerekse çalışanlar ve yaşanılan toplum için farklı sonuçları olabileceğinden üzerinde önemle durulması gereklidir.

Ancak İnsan Kaynakları Yönetimi açısından önemli olan "çalışanların işten çıkarılması" konusu pek fazla incelenmiş değildir.

Ülkemizde de uygulamalar çoğu zaman, işletmeler açısından tek taraflı kararlar verilerek yapılmış, sendikalarla ortak bir çalışma içine girilmemiş, bazı işletmelerde iş yasalarına aykırı uygulamalar gözlenmiştir.

Özellikle, teknolojik yenilikler ve ekonomik kriz dönemlerinde işletmelerin hayatta kalabilmeleri için gerekli görülen ve çoğu zaman plansız yapılan işten çıkarma uygulamaları işletmeler ve çalışanlar açısından kaynak israfına neden olmaktadır.

Bu nedenlerle, sınırlı da olsa daha önce verilen bilgilere uygun ve tamamlayıcı nitelikte olduğu düşünülen, bir araştırma yapılması uygun görülmüştür.

Yapılan araştırma, konuyla ilgili çalışanların görüşlerinin de alınabilmesi bakımından önemlidir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Konuyla ilgili yeterli kaynak bulunmaması, mevcut kaynakların ise tek başına tamamlayıcı bir niteliğe sahip olmaması nedeniyle, araştırmayı tamamlaması için, İşten çıkarmayla ilgili çalışanların da görüşlerinin alınması amaçlanmıştır

Araştırmanın ana kütlesi; İstanbul'da ki özel işletmelerdir. Aslında yapılan araştırma çok büyük bir kesimi ilgilendirmesine rağmen, araştırmanın maliyeti, zaman kısıtlamaları gibi nedenlerle araştırmanın otomotiv sektöründe yapılması planlanmış, araştırma yine bu sektörde faaliyet gösteren üç işletmede ki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapıldığı özel işletmeler, tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenmiştir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak; anket çalışması tercih edilmiştir. İşten çıkarmalarla ilgili olarak hazırlanan soru formu, daha önceki bölümlerde yapılan açıklamalara uygun sorulardan hazırlanmıştır. Anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; işletmelerde çalışanlara ait kişisel bilgilerle, çıkarma ve ayrılmalara ilişkin sorulardan, ikinci bölüm ise, genel kanaat belirten 30 sorudan oluşmaktadır.

Anket formları işletmelerde çalışanlara elden iletilmiş ve takip edilmiştir. 300 adet anket formu dağıtılmış olmasına rağmen, 113 adet anket formu geri alınabilmiştir. 8 adet anket formunda bazı sorular cevapsız bırakıldığından değerlendirmeye alınmamıştır.

Araştırma daha fazla sayıda işletmede gerçekleştirilmek istenmiştir. Ancak bazı işletmelerin İnsan Kaynakları Müdürleri ile , yapılan görüşmelerde anket çalışmasına izin verilemeyeceğini bildirmişlerdir. Renault – Mais işletmesi ise "şirket imajını zedeler" gerekçesiyle görüşme talebini geri çevirmiştir.

Konuyla ilgili olarak, işletmelerin bağlı olduğu sendikalarla yapılan görüşmelerde konuya ilgisiz kaldıkları gözlenmiştir.

Araştırmanın yapıldığı üç işletmede ise, çalışanların büyük çoğunluğu, anket çalışmasına katılmak istememişlerdir.

3.3. Bulgular ve Yorum

Araştırmanın istatistiksel sonuçları için t testi uygulanmış, ancak test sonucunda anlamlı farklılıklar saptanamadığından, sonuçlar verilmemiştir. Test sonuçlarının anlamsız çıkması ise kanımızca araştırmaya katılan bay ve bayan çalışanların sayıca birbirinden farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle anketin çapraz tablo ve frekans tabloları çıkarılarak aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Araştırmaya Katılanların Çıkarılma ve Ayrılma Deneyimleri

Araştırmaya katılanlarca "daha önce işten çıkarıldınız mı?" sorusuna toplam % 90 gibi yüksek bir oranla "çıkarılmadım" cevabı verilmiştir. "1kez çıkarıldım" cevabı verenlerin oranı % 7,6'dır.

3.3.1.1. İşten Çıkarılma Deneyimi

Tablo 3: İşten çıkarılmaların, işletmelere göre dağılımı

İşten Kaç Kez Çıkarıldınız?			
İşletmeler	Çıkarılmadım	1 Kez	Toplam
Chrysler	57 54,3%	2 1,9%	59 56,2%
Çukurova	24 22,9%	9 8,5%	33 31,4%
Lucas	13 12,4%	-	13 12,4%
Toplam	94 89,5%	8 7,6%	105 100,0%

Tablo 4 incelendiğinde, "işletmelerde işten çıkarılanlar oldu mu?" Sorusuna evet yanıtı verenlerin, hayır diyenlere göre oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Evet yanıtı verenlerin oranı, toplam % 76.2, hayır cevabı verenlerin ise, % 23.8'dir. Araştırmaya katılanlar, üç işletmede de işten çıkarılanlar olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

Tablo 4: İşletmelerde işten çıkarılanlar oldu mu? Sorusunun işletmelere göre dağılımı

İşten Çıkarılan Oldu mu?			
İşletmeler	Evet	Hayır	Toplam
Chrysler	45 42,9%	14 13,3%	59 56,2%
Çukurova	23 21,9%	10 9,5%	33 31,4%
Lucas	12 11,4	1 1,0%	13 12,4%
Toplam	80 76,2%	25 23,8%	105 100,0%

3.3.1.2. İşten Ayrılma Deneyimi

Tablo 5' de "işten kaç kez ayrıldınız?"sorusuna verilen yanıtların, oranları verilmiştir. % 41'lik bir oranla bir kez ayrılmalar birinci sırada yer almaktadır. İşten hiç ayrılmayanlar % 24'le ikinci, 2 kez ayrılanlar % 21'le üçüncü sırada yer almaktadır. Tablo 4'te "İşten kaç kez çıkarıldınız?" sorusuna verilen, çıkarılmadım yanıtı ile karşılaştırıldığında, kendi isteğiyle işten ayrılmaların, daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 5: İşten ayrılmaların işletmelere göre dağılımı

İşten kaç kez ayrıldınız?						
İşletmeler	**Ayrılmadım**	**1 Kez**	**2 Kez**	**3 Kez**	**4 Kez**	**Toplam**
Chrysler	9 8,6%	27 25,7%	14 13,3%	8 7,6%	1 1,0%	59 56,2%
Çukurova	13 12,4%	11 10,5%	4 3,8%	4 3,8%	1 1,0%	33 31,4%
Lucas	4 3,8%	5 4,8%	4 3,8%	-	-	13 12,4%
Toplam	26 24,8%	43 41,0%	22 21,0%	12 11,4%	2 1,9%	105 100,0%

3.3.1.3. Yetkili Sendika

Tablo 7'de yetkili sendikaya üyeliklerin dağılımları verilmiştir. Sendikaya Üye misiniz? sorusuna, hayır diyenler % 89.5'lik yüksek bir oranla birinci sırada yer almaktadır. Tablo 6 ile karşılaştırıldığında; ankete katılan birinci işletmede yetkili sendika olmasına rağmen, çalışanların % 47.6 'sının üye olmadığı anlaşılmaktadır. Böylece çalışanların sendikaya üyelik konusunda, çekimser kaldıkları veya olumsuz tutum geliştirdikleri söylenebilir. İkinci ve üçüncü işletmede yetkili sendika bulunmamaktadır.

Tablo 6: İşletmelerde Yetkili Sendika Var mı?

Yetkili Sendika Var mı?			
İşletmeler	**Evet**	**Hayır**	**Toplam**
Chrysler	58 55,2%	1 1,0%	59 56,2%
Çukurova	1 1,0%	32 30,5%	33 31,4%
Lucas	-	13 12,4%	13 12,4%
Toplam	59 56,2%	46 43,8%	105 100,0%

Tablo 7: Yetkili Sendikaya Üyeliklerin; işletmelere göre dağılımı

Yetkili Sendikaya Üyemi siniz?			
İşletmeler	Evet	Hayır	Toplam
Chrysler	9 8,6%	50 47,6%	59 56,2%
Çukurova	2 1,9%	31 29,5%	33 31,4%
Lucas	-	13 12,4%	13 12,4%
Toplam	11 10,5%	94 89,5%	105 100,0%

3.3.1.4. İşten Çıkarılma Nedenleri

Araştırmaya katılanların verdikleri yanıtlardan, işten çıkarma nedeni olarak ilk sırada, % 38.1'le ekonomik kriz gelmektedir. Diğer nedenler ise; %18. 1 Fiziksel açıdan çalışamamak, %11.4 ile işe devamsızlık, %10.5 yaşlı olmak, %5.7 eğitim düzeyinin düşük olması, %2.9 işletmedeki yeni makineleri kullanamamak ve işe ara verilmesi, %1.9 sendikalı olmak, %1 işyerinin sahibinin değişmesi ve % 7.6 diğer nedenler olarak belirtilmiştir.

Tablo 8: İşten Çıkarma Nedenlerinin İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler		İşletmedeki yeni makineleri kullanamamak	Yaşlı Olmak	Fiziksel Güçsüzlük	Eğitim düzeyi	Sendikalı Olmak	İşe ara verilmesi	Devamsızlık	Ekonomik kriz	İşyeri sahibi Değişmesi	Diğer	Toplam
Chrysler	N	3	3	10	2	-	2	6	27	1	5	59
	%	2,9%	2,9%	9,5%	1,9%		1,9%	5,7%	25,7%	1,0%	4,8%	56,2%
Çukurova	N	-	5	4	3	2	1	5	11	-	2	33
	%		4,8%	3,8%	2,9%	1,9%	1,0%	4,8%	10,5%		1,9%	31,4%
Lucas	N	-	3	5	1	-	-	1	2	-	1	13
	%		2,9	4,8%	1,0%			1,0%	1,9%		1,0%	12,4%
Toplam	N	3	11	19	6	2	3	12	40	1	8	105
	%	2,9%	10,5	18,1%	5,7%	1,9%	2,9%	11,4%	38,1%	1,0%	7,6%	100,0%

3.3.1.5. İşten Ayrılma Nedenleri

Tablo 9'da işten ayrılma nedenlerinin işletmelere göre dağılımı verilmiştir. Oranlara göre; % 57.1 ücret düşüklüğü yüksek bir oranla birinci sırada yer almaktadır. %15. 2 ile daha cazip iş bulmak ikinci sırada yer almaktadır. Daha sonra; kötü işyeri/ çalışma koşulları, işyeri huzursuzluğu, askerlik, emeklilik, evlenmek, eşin iş değiştirmesi olarak belirlenebilir.

Tablo 9: İşten Ayrılma Nedenlerinin İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler		Ücret Düşüklüğü	Emeklilik	İşyeri Huzursuzluğu	Kötü İşy./Çalışma koşulları	Evlenmek	Askerlik	Daha cazip İş Bulmak	Eşin iş Değiştirmesi	Toplam
Chrysler	N	31	1	5	7	-	3	11	1	59
	%	29,5%	1,0%	4,8%	6,7%		2,9%	10,5%	1,0%	56,2%
Çukurova	N	22	3	2	1	1	-	4	-	33
	%	21,0%	2,9%	1,9%	1,0%	1,0%		3,8%		31,4%
Lucas	N	-	3	5	1	-	3	1	-	13
	%		2,9	4,8%	1,0%		2,9%	1,0%		12,4%
Toplam	N	60	4	8	9	1	6	16	1	105
	%	57,1%	3,8%	7,6%	8,6%	1,0%	5,7%	15,2%	1,0%	100,0%

3.3.1.6. İşten Çıkarmaya Yetkili Karar Organları

İşten çıkarmaya yetkili olanların, verilen yanıtlara göre; Genel Müdür, Yönetim Kurulu, Kısım Müdürü ve Şef olarak belirtildiğini görmekteyiz. Bu sıralamayı personel dairesi ve şube müdürü takip etmektedir. İşten çıkarma kararlarının üç işletmede de, daha çok genel müdür tarafından verildiği belirtilmiştir.

Tablo 10: İşten çıkarmaya yetkili kişilerin işletmelere göre dağılımı

İşletmeler		Yönetim Kurulu	Genel Müdür	Kısım Müdürü	Şef	Fikrim Yok	Personel Dairesi	Şube Müdürü	Toplam
Chrysler	N	18	20	6	8	3	4	-	59
	%	17,1%	19,0%	5,7%	7,6%	2,9%	3,8%		56,2%
Çukurova	N	-	18	9	2	1	-	3	33
	%		17,1%	8,6%	1,9%	1,0%		2,9%	31,4%
Lucas	N	5	5	2	1	-	-	-	13
	%	4,8%	4,8%	1,9%	1,0%				12,4%
Toplam	N	23	43	17	11	4	4	3	105
	%	21,9%	41,0%	16,2%	10,5%	3,8%	3,8%	2,9%	100,0%

3.3.2. Çalışanların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

3.3.2.1. Cinsiyet İle İlgili Bulgular

Tablo 11 incelendiğinde; araştırmaya katılanların % 87,6 'sı baylardan oluşmaktadır. (bkz. Ek Tablo 1), 26-30 ve 31-35 yaş gruplarının diğer yaş grupları içinde, toplam % 41,9'luk bir oranda olduğu görülmektedir. Bayan çalışanların az olması, İşletmelerde bayan çalışanlara fırsat tanınmadığı izlenimini uyandırmaktadır.

Tablo 11: Cinsiyet Değişkeninin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet		25 ve altı	26-30	31-35	36-40	41-45	46 ve üstü	Toplam
Bay	N	9	19	25	13	12	14	92
	%	8,6%	18,1%	23,8%	12,4%	11,4%	13,3%	87,6%
Bayan	N	3	5	4	1	-	-	13
	%	2,9%	4,8%	3,8%	1,0%			12,4%
Toplam	N	12	24	29	14	12	14	105
	%	11,4%	22,9%	27,6%	13,3%	11,4%	13,3%	100,0%

Tablo 12'de işletmelerde çalışanların daha çok bay ve evli oldukları görülmektedir. Bayan çalışanların oran olarak düşük olması, doğum , evlilik vb. gibi nedenlerle, bayan çalışanlara çalışma yaşamında fırsat tanınmadığı gibi bir izlenime neden olmaktadır.

Tablo 12:Cinsiyetin Medeni Duruma Göre Dağılımı

Cinsiyet-Medeni Durum			
Cinsiyet	Evli	Bekar	Toplam
Bay	66 62,9%	26 24,8%	92 87,6%
Bayan	6 5,7%	7 6,7%	13 12,4%
Toplam	72 68,6%	33 31,4%	105 100,0%

Araştırmaya katılan çalışanların % 81'i beyaz yakalı olarak görev yapmaktadır. Çalışanların %19'u ise mavi yakalıdır. Yine bayların % 68,6'sı beyaz yakalıdır. Bayan çalışanların ise genelde beyaz yakalı olarak görevlendirildikleri belirlenebilir.

Tablo 13: Cinsiyetin Göreve Göre Dağılımı

Görev			
Cinsiyet	Beyaz Yakalı	Mavi Yakalı	Toplam
Bay	72 68,6%	20 19,0%	92 87,6%
Bayan	13 12,4%	-	13 12,4%
Toplam	85 81,0%	20 19,0%	105 100,0%

Tablo 14 incelendiğinde, yönetici ve mühendis kadrolarında, genellikle bayların istihdam edildiği, büro personelinin % 45,7 gibi bir orana sahip olduğu ve bayan çalışanların ise daha çok büro personeli olarak görevlendirildikleri gibi bir belirleme yapılabilir.

Tablo 14: Cinsiyetin Ünvana Göre Dağılımı

Cinsiyet		Yönetici	Mühendis	Diğer	Usta	Toplam
Bay	N	25	17	40	10	92
	%	23,8%	16,2%	38,1%	9,5%	87,6%
Bayan	N	3	2	8	-	13
	%	2,9%	1,9%	7,6%		12,4%
Toplam	N	28	19	48	10	105
	%	26,7%	18,1%	45,7%	9,5%	100,0%

Tablo 15'de cinsiyetin sendikaya üyeliğe göre dağılımı verilmiştir. Ancak, tablo incelendiğinde, çalışanların genelde sendikaya üyelik konusunda olumsuz bir tutum geliştirdikleri ve cinsiyetle üyelik arasında bir anlamlılık olmadığı söylenebilir.

Tablo 15: Cinsiyetin Yetkili Sendikaya Üyeliğe Göre Dağılımı

Yetkili Sendikaya Üyemisiniz?			
Cinsiyet	Evet	Hayır	Toplam
Bay	8 7,6%	84 80,0%	92 87,6%
Bayan	3 2,9%	10 9,5%	13 12,4%
Toplam	11 10,5%	94 89,5%	105 100,0%

Tablo 16'da ise cinsiyetin işten çıkarma nedenlerine göre dağılımı verilmiştir. Tabloda erkek ve bayan çalışanlar için işten çıkarma nedenleri olarak öncelikle ekonomik kriz kabul edilmektedir. Fiziksel açıdan çalışamamak , devamsızlık, yaşlı olmak, eğitim düzeyinin düşük olması, işletmedeki yeni makineleri kullanamamak, işe ara verilmesi, sendikalı olmak, işyeri sahibinin değişmesi, diğer nedenler olarak belirlenebilir.

Tablo 16: Cinsiyetin İşten Çıkarma Nedenlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet		İşletmedeki yeni makineleri kullanamamak	Yaşlı Olmak	Fiziksel Güçsüzlük	Eğitim düzeyi	Sendikalı Olmak	İşe ara Verilmesi	Devamsızlık	Ekonomik kriz	İşyeri sahibi değişmesi	Diğer	Toplam
Bay	N	3	8	17	5	2	3	10	35	1	8	92
	%	2,9%	7,6%	16,2%	4,8%	1,9%	2,9%	9,5%	33,3%	1,0%	7,6%	87,6%
Bayan	N	-	3	2	1	-	-	2	5	-	-	13
	%		2,9%	1,9%	1,0%			1,9%	4,8%			12,4%
Toplam	N	3	11	19	6	2	3	12	40	1	8	105
	%	2,9%	10,5	18,1%	5,7%	1,9%	2,9%	11,4%	38,1%	1,0%	7,6%	100,0%

Tablo 17'de bay ve bayan çalışanların, ücret düşüklüğü nedeniyle işten ayrılması, % 57.1'lik bir oranla ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada %15. 2 ile daha cazip iş bulmak gelmektedir. Kötü işyeri/çalışma koşulları, işyeri huzursuzluğu diğer önemli nedenlerdir. Oranlara bakıldığında ekonomik şartlar ve ailevi durumlar nedeniyle böyle bir sonuç çıktığı söylenebilir.

Tablo 17: Cinsiyetin İşten Ayrılma Nedenlerine Göre Dağılımı

İşletmeler		Ücret Düşüklüğü	Emeklilik	İşyeri Huzursuzluğu	Kötü İşy./Çalışma koşulları	Evlenmek	Askerlik	Daha cazip İş Bulmak	Eşin iş Değiştirmesi	Toplam
Bay	N	54	3	8	7	1	3	15	1	92
	%	51,4%	2,9%	7,6%	6,7%	1,0%	2,9%	14,3%	1,0%	87,6%
Bayan	N	6	1	-	2		3	1	-	13
	%	5,7%	1,0%		1,9%		2,9%	1,0%		12,4%
Toplam	N	60	4	8	9	1	6	16	1	105
	%	57,1%	3,8%	7,6%	8,6%	1,0%	5,7%	15,2%	1,0%	100,0%

3.3.2.2. Yaş İle İlgili Bulgular

Tablo 18'de işletmelerde, mevcut ünvanların yaş faktörüne göre dağılımı verilmiştir. Oranlara göre; işletmelerde yönetici ve diğer ünvanlar da çalışanların tecrübe faktörünün de etkisiyle 26-30 ve üstü yaş grubundan tercih edildiği belirlenebilir.

Tablo 18: Yaş Değişkeninin Ünvanlara Göre Dağılımı

Yaş		Yönetici	Mühendis	Diğer	Usta	Toplam
25ve altı	N	-	-	12	-	12
	%			11,4%		11,4%
26-30	N	2	6	15	1	24
	%	1,9%	5,7%	14,3%		22,9%
31-35	N	9	7	12	1	29
	%	8,6%	6,7%	11,4%	1,0%	27,6%
36-40	N	6	3	5	-	14
	%	5,7%	2,9%	4,8%		13,3%
41-45	N	4	2	1	5	12
	%	3,8%	1,9%	1,0%	4,8%	11,4%
46ve üstü	N	7	1	3	3	14
	%	6,7%	1,0%	2,9%	2,9%	13,3%
Toplam	N	28	19	48	10	105
	%	26,7%	18,1%	45,7%	9,5%	100,0%

Tablo 19'da işten çıkarılanlar oldu mu? Sorusuna evet diyenler oran olarak % 76.2 dir. 31-35 yaş grubu çalışanlardan "işten çıkarılanlar oldu mu?" sorusuna evet yanıtı verenlerin oranı %25,7'dir. 46 ve üstü yaş grubu evet yanıtı verenlerin oranı %12.4, 26-30 yaş grubu evet yanıtı verenlerin oranı %12.4, 36-40 yaş grubu evet yanıtı verenlerin oranı %11.4, 41-45 yaş grubu evet yanıtı verenlerin oranı %9.5, 25 ve altı yaş grubu evet yanıtı verenlerin oranı ise %4,8'dir. Hayır yanıtı verenlerin oranı toplam %23.8'dir. Araştırmaya katılanlar çoğunlukla işletmelerde işten çıkarılanlar olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 19: İşten daha önce çıkarılanlar oldu mu? Sorusunun Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş		Evet	Hayır	Toplam
25ve altı	N	5	7	12
	%	4,8%	6,7%	11,4%
26-30	N	13	11	24
	%	12,4%	10,5%	22,9%
31-35	N	27	2	29
	%	25,7%	1,9	27,6%
36-40	N	12	2	14
	%	11,4%	1,9%	13,3%
41-45	N	10	2	12
	%	9,5%	1,9%	11,4%
46ve üstü	N	13	1	14
	%	12,4%	1,0%	13,3%
Toplam	N	80	25	105
	%	76,2%	23,8%	100,0%

Tablo 20'de yaş gruplarıyla sendikaya üye olmamak arasında anlamlılık bulunamamıştır. Bütün yaş gruplarında, "üye misiniz?" Sorusuna verilen hayır cevabı % 89.5 gibi yüksek bir orana sahiptir.

Tablo 20: Yetkili Sendikaya Üyeliğin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş		Evet	Hayır	Toplam
25ve altı	N	1	11	12
	%	1,0%	10,5%	11,4%
26-30	N	2	22	24
	%	1,9%	21,0%	22,9%
31-35	N	4	25	29
	%	3,8%	23,8%	27,6%
36-40	N	2	12	14
	%	1,9%	11,4%	13,3%
41-45	N	1	11	12
	%	1,0%	10,5%	11,4%
46ve üstü	N	1	13	14
	%	1,0%	12,4%	13,3%
Toplam	N	11	94	105
	%	10,5%	89,5%	100,0%

3.3.2.3. Medeni Durum İle İlgili Bulgular

Tablo 21'de; medeni durumun, toplam çalışma kıdemine göre dağılımları verilmiştir. Oranlara bakıldığında; evli olup 19 yıl ve üstü çalışanların oranının %21.9 olduğu görülmektedir. Ancak yine oranlara bakıldığında 1-3 yıl arası çalışma kıdemine sahip olan bekar çalışanların % 17.1 olduğu görülecektir. Çalışanların doğal nedenlerle işten ayrılmaları, (Emeklilik vb.) ve işletmelerin, genç yaş grubu eleman temini ihtiyacı, böyle bir sonuç çıkmasının nedeni olabilir.

Tablo 21: Medeni Durumun Çalışma Kıdemine Göre Dağılımı

Medeni Durum		1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10-12 yıl	13-15 yıl	16-18 yıl	19 yıl ve üstü	Toplam
Evli	N	4	3	13	6	12	11	23	72
	%	3,8%	2,9%	12,4%	5,7%	11,4%	10,5%	21,9%	68,6%
Bekar	N	18	6	2	3	2	1	1	33
	%	17,1%	5,7%	1,9%	2,9%	1,9%	1,0%	1,0%	31,4%
Toplam	N	22	9	15	9	14	12	24	105
	%	21,0%	8,6%	14,3%	8,6%	13,3%	11,4%	22,9%	100,0%

Tablo 22 incelendiğinde evli çalışanların, bekar çalışanlara göre daha çok iş değiştirdikleri söylenebilir. Evli olup, işten bir kez ayrıldım cevabı verenlerin oranı, %32,4'tür. İki kez ayrıldım yanıtı verenler %14.3, üç kez ayrıldım cevabı verenler %7.6, dört kez ayrıldım cevabı verenlerin oranı ise; %1.9'dur. Ayrılmadım cevabı verenlerin oranı %12.4'dür. Bekarların toplam oranı ise; % 31.4 olup, İşten hiç ayrılmayanların oran olarak yüksek olduğu

görülmektedir. Ücret düşüklüğü ve ailevi durumları nedeniyle, daha çok evli çalışanların işten ayrıldıkları söylenebilir.

Tablo 22: Medeni Durumun İşten kaç kez ayrıldığına Göre Dağılımı

Medeni Durum		Ayrılmadım	1 kez	2 kez	3 kez	4 kez	Toplam
Evli	N	13	34	15	8	2	72
	%	12,4%	32,4%	14,3%	7,6%	1,9%	68,6%
Bekar	N	13	9	7	4	-	33
	%	12,4%	8,6%	6,7%	3,8%		31,4%
Toplam	N	26	43	22	12	2	105
	%	24,8%	41,0%	21,0%	11,4%	1,9%	100,0%

Evli çalışanların ücret düşüklüğü nedeniyle işten ayrılması % 40'lık bir oranda olmasına rağmen, bekarların ücret düşüklüğü nedeniyle işten ayrılması % 17.1'dir. Daha cazip iş bularak işten ayrılmanın oranı ise toplam % 15.2'dir. Evli çalışanların, % 10,5 gibi bir oranla ayrılma nedeni olarak "daha cazip iş bulmayı" tercih etmektedirler. Kötü işyeri/ çalışma koşulları, işyeri huzursuzluğu, askerlik, emeklilik, evlenmek ve eşin iş değişikliği nedeniyle işten ayrılma diğer ayrılma nedenleri olarak sıralanabilir.

Tablo 23: Medeni Durumun İşten Ayrılma Nedenlerine Göre Dağılımı

Medeni Durum		Ücret Düşüklüğü	Emeklilik	İşyeri Huzursuzluğu	Kötü İşy./Çalışma koşulları	Evlenmek	Askerlik	Daha cazip İş Bulmak	Eşin iş Değiştirmesi	Toplam
Evli	N	42	2	4	6	1	5	11	1	72
	%	40,0%	1,9%	3,8%	5,7%	1,0%	4,8%	10,5%	1,0%	68,6%
Bekar	N	18	2	4	3		1	5	-	33
	%	17,1%	1,9%	3,8%	2,9%		1,0%	4,8%		31,4%
Toplam	N	60	4	8	9	1	6	16	1	105
	%	57,1%	3,8%	7,6%	8,6%	1,0%	5,7%	15,2%	1,0%	100,0%

Tablo 24'de, evli olup, işten hiç çıkarılmadım cevabı verenlerin oranı % 62.9'dur. Bekarların tablodaki oranı ise; % 29.5'tur. Evli çalışanların çoğunlukla, işten hiç çıkarılmadım yanıtı vermeleri, işten çıkarmalarda ailevi durumlarının da dikkate alındığı gibi bir izlenim uyandırmaktadır.

Tablo 24: Medeni Durumun
İşten Çıkarıldınız mı? Sorusuna Göre Dağılımı

	İşten Kaç Kez Çıkarıldınız?		
Medeni Durum	**Çıkarılmadım**	**1 Kez**	**Toplam**
Evli	66 62,9%	6 5,7%	72 68,6%
Bekar	31 29,5%	2 1,9%	33 31,4%
Toplam	97 92,4%	8 7,6%	105 100,0%

3.3.2.4. Öğrenim Düzeyi İle İlgili Bulgular

Tablo 25 incelendiğinde; çalışanların öğrenim düzeyi yükseldikçe, işten çıkarılmaların azaldığı söylenebilir. Ancak işletmelerde anket çalışmasına katılanların, eğitim düzeylerinin yüksekliği de sonucu etkilemiş olabilir.

Tablo 25: İşten Kaç Kez Çıkarıldınız? Sorusunun Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı

İşten Kaç Kez Çıkarıldınız?			
Öğrenim Düzeyi	Çıkarılmadım	1 Kez	Toplam
İlkokul	1 1,0%	2 1,9%	3 2,9%
Ortaokul	2 1,9%	1 1,0%	3 2,9%
Lise	12 11,4%	1 1,0%	13 12,4%
Teknik lise	19 18,1%	1 1,0%	20 19,0%
Üniversite	46 43,8%	2 1,9%	48 45,7%
Yüksek Lisans	10 9,5%	-	10 9,5%
Diğer	7 6,7%	1 1,0%	8 7,6%
Toplam	97 92,4%	8 7,6%	105 100,0%

Tablo 26'da ise, eğitim düzeyi ile işten ayrılmaların, oransal dağılımları verilmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe İşten ayrılmaların arttığı gibi bir sonuca ulaşılabilir. Çalışanların eğitim düzeylerinin yükselmesi, aynı zamanda daha iyi şartlarda iş bulma olanaklarını da arttırmaktadır, denilebilir.

Tablo 26: İşten Kaç Kez Ayrıldınız? Sorusunun Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı

Öğrenim Düzeyi		Ayrılmadım	1 kez	2 kez	3 kez	4 kez	Toplam
İlkokul	N	1	1	-	1	-	3
	%	1,0%	1,0%		1,0%		2,9%
Ortaokul	N	1	1	1	-	-	3
	%	1,0%	1,0%	1,0%			2,9%
Lise	N	6	4	3	-	-	13
	%	5,7%	3,8%	2,9%			12,4%
Teknik	N	6	7	4	2	1	20
lise	%	5,7%	6,7%	3,8%	1,9%	1,0%	19,0%
Üniversite	N	7	20	12	8	1	48
	%	6,7%	19,0%	11,4%	7,6%	1,0%	45,7%
Yüksel	N	3	5	1	1	-	10
Lisans	%	2,9%	4,8%	1,0%	1,0%		9,5%
Diğer	N	2	5	1	-	-	8
	%	1,9%	4,8%	1,0%			7,6%
Toplam	N	26	43	22	12	2	105
	%	24,8%	41,0%	21,0%	11,4%	1,9%	100,0%

3.3.3.İşten Çıkarma Tutum Anketine Ait Bulgular

İşletmelerde, araştırmaya katılan çalışanların, tutum anketine verdikleri yanıtlardan, aşağıdaki sonuçlar çıkarılabilir. (Tablo 27)

1-" İşgörenler genelde deneme süresi içinde işten çıkarılırlar."ifadesine toplam 48 kişi katılıyorum, 44 kişi katılmıyorum, 13 kişi ise kararsızım, cevabı vermişlerdir. Bu görüşün çalışanlarca benimsendiği söylenebilir.

2- "Türkiye'de çalışanlar yasalarca pek korunmamıştır."ifadesine toplam 84 kişi katılıyorum, 10 kişi katılmıyorum, 11 kişi ise kararsızım yönünde görüş belirtmişlerdir. Böylece; çalışanların yasalarca korunmadıklarına inandıkları gibi bir belirleme yapılabilir.

3- "İşsizlik sigortası yasası çıkarılmalıdır." Görüşüne, ankete katılanların %83'ü katılıyorum cevabı vermiştir. Çalışanların bu görüşe yüksek oranda, katılıyorum cevabı vermeleri, Ülkemizde İşsizlik sigortasına duyulan ihtiyaçtan kaynaklanıyor olabilir.

4- "İşsizlik sigortası yasası Türkiye'de kısa dönemde uygulanamaz." Görüşüne çalışanların % 77'si katılıyorum cevabı vermişlerdir. Bu görüşünde çalışanlarca çoğunlukla benimsendiği belirlenebilir.

5- "İşten çıkarmalarda genellikle yasal düzenlemelere uyulmaz." Görüşüne toplam 55 kişi katılıyorum, 30 kişi katılmıyorum, 20 kişi ise kararsızım yönünde cevaplar vermişlerdir. Çalışanlar, çoğunlukla yasal düzenlemelere uyulmadığı, yönünde görüş belirtmişlerdir.

6- "Sendikalar üyelerini işten çıkarmalara karşı korurlar." İfadesine, toplam 46 kişi katılmıyorum, 37 kişi katılıyorum, 22 kişi ise kararsızım, yönünde görüş belirtmişlerdir. Çalışanların, "sendikaların üyelerini işten çıkarmalara karşı koruduklarını" çoğunlukla kabul etmedikleri belirtilebilir.

7-"İşletmeler işten çıkarılanlara genellikle yeterli açıklamada bulunmazlar."görüşüne 68 kişi katılıyorum, 23 kişi katılmıyorum, 14 kişi ise kararsızım cevabı vermişlerdir. Verilen yanıtlara göre; işletmelerin, işten çıkarılanlara çoğunlukla yeterli açıklamada bulunmadıkları görüşü benimsenmektedir.

8- Çalışanlar İşten çıkarmalarda, işletmelerin yeterli açıklamada bulunmadıklarını belirtmekle beraber, işletmelerin genellikle yazılı bir tebligatla, durumu bildirdiklerini kabul etmektedir. Bu görüşe katılanların oranı % 50, katılmayanların oranı % 38, kararsızların oranı ise, % 12'dir.

9- "İşten çıkarılanların çoğunluğunun tazminatları bile ödenmez." Görüşüne çalışanların % 58'i katılmıyorum, % 24'ü katılıyorum, % 18'i ise kararsızım, yönünde görüş belirtmişlerdir. İşten çıkarılanların çoğunluğunun tazminatlarının ödendiği kanaati mevcuttur, denilebilir.

10- "İşten çıkarma özel işletmelerde daha çok görülür." İfadesine 86 kişi katılıyorum, 9 kişi katılmıyorum, 10 kişi kararsızım yönünde cevaplar vermişlerdir. Araştırmaya katılanlarca işten çıkarmaların özel işletmelerde daha çok görüldüğü görüşünün benimsendiği söylenebilir.

11- "Özelleştirme kamu kuruluşlarında işten çıkarmaların en önemli nedenidir." Görüşüne araştırmaya katılanların, % 66'sı katılıyorum, % 19'u katılmıyorum, %15'i ise kararsızım cevabı vermişlerdir. Çalışanlarca çoğunlukla bu görüşün de kabul edildiği söylenebilir.

12- "Önce en başarısız olanlar çıkarılır." İfadesine çalışanların % 49'u katılıyorum, % 31'i katılmıyorum, % 20'si ise kararsızım cevabı vermişlerdir. Böylece çalışanların başarı kriterini işten çıkarma nedeni olarak benimsedikleri söylenebilir.

13- "İşten çıkarmalarda işletmeler, işgörenlerin aile durumlarını da dikkate alırlar." İfadesine ankete katılanlardan 67 kişi katılmıyorum, 26 kişi katılıyorum, 12 kişi ise kararsızım

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

cevabı vermişlerdir. Verilen cevaplardan, çalışanların; aile durumlarının işten çıkarmalarda dikkate alınmadığına inandıkları söylenebilir.

14- Yine verilen cevaplardan; işten çıkarmaların kalan işgörenlerin çalışma isteğinin kırılmasına neden olduğu ve genelde işletmede kalan işgörenlerin işlerini kaybetmemek için daha fazla çalıştıkları gibi bir belirleme yapılabilir.

15- Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu, "iş hayatında keyfi nedenlerle işten çıkarmaların yaygın olduğu" görüşüne katılmamaktadır.

16- Çalışanlar, "bekarların işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir" görüşüne katılmamakla beraber, "kıdemsizlerin işten çıkarılma ihtimalinin daha yüksek olduğuna" inanmaktadırlar.

17- Araştırmaya katılan çalışanların, % 85'i "ekonomik krizlerin toplu işten çıkarmaların en önemli nedeni olduğu görüşünü paylaşmaktadır.

18- Teknolojik yenilikler nedeni ile çalışanların işten çıkarılmaması gerektiğine inananların oranı ise % 76'dır. Ayrıca teknolojik nedenlerle işten çıkarmalar gündeme geldiğinde alınan kararlara işçiler ve sendikaların da katılması gerektiğine inananların oranı % 79'dur.

19- Çalışanların % 72'si , "sendikaya üye olmayan işçilerin işten çıkarılmaları daha kolaydır." ifadesine katılmaktadır. Ancak, işletmelere göre yetkili sendikalara üyeliklerin dağılımları incelendiğinde çalışanların Toplam % 89,5'inin sendikaya üye olmadığı görülecektir.(bkz. Tablo 7) Çalışanların görüşleri arasındaki bu farklılığın ve üye olunmamasının nedeni, sendikaların çalışanları işten çıkarmalara karşı yeterli derecede koruyamamaları olabilir.

20- Çalışanların %86'sı, "bir işletmenin işgören alırken eskiden çıkardığı çalışanlara öncelik vermelidir." Görüşünü paylaşmaktadır.

21- Ankete katılanların % 84'ü ise haksız işten çıkarmalar konusunda Devletin müdahalesinin yeterli olmadığına inanmaktadır.

22- "İşten çıkarmalarda memurlar işçilere göre daha korumasızdır." Görüşüne, 59 kişi katılıyorum, 29 kişi katılmıyorum, 17 kişi ise kararsızım yönünde cevaplar vermişlerdir.

23- İşverenlerin deneme süresi içinde işten çıkarma nedenlerinin, ücret giderlerini düşük tutmak olduğuna çalışanların % 57'si, katılmaktadır.

24- Çalışanlar, rekabetin işten çıkarma nedeni olduğu görüşüne çoğunlukla katılmamaktadır.

25- Araştırmaya katılanların; % 88 'i "kendi isteğiyle kıdem tazminatı verilmelidir." Görüşüne, % 68'i "İşletmeler ekonomik kriz dönemlerinde işten gönüllü ayrılmaları özendirmelidir." Görüşüne, % 90'ı ise İşletmeler ayrılma nedenlerini araştırarak caydırıcı önlemler almalıdır." Görüşüne büyük çoğunlukla katılmaktadır. Bu oranlara göre; İşten çıkarılma sonrası, maddi ve manevi güçlükler yaşayan çalışanlar açısından, bir takım önlemler alınmasının gerekli olduğu söylenebilir.

Tablo 28'de İşletmelerde araştırmaya katılan çalışanların ifadelere göre toplam dağılımları, Tablo 29'da ise işletmelere göre toplam yüzdeli dağılımlar verilmiştir.

Tablo 27: Araştırmaya katılan Çalışanların; İfadelere Göre Toplam Dağılımları

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsı-zım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
1-İşgörenler genelde deneme süresi içinde işten çıkarılırlar.	12	36	13	36	8	105
2- Türkiye'de, çalışanlar işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmamıştır.	47	37	11	8	2	105
3- İşsizlik sigortası yasası çıkarılmalıdır.	51	36	7	8	3	105
4- İşsizlik sigortası yasası Türkiye'de, kısa dönemde uygulanamaz.	35	46	11	7	6	105
5- İşten çıkarmalarda genellikle yasal düzenlemelere uyulmaz.	19	36	20	24	6	105
6-Sendikalar üyelerini işten çıkarmalara karşı korurlar.	5	32	22	33	13	105
7- İşletmeler işten çıkarılanlara genellikle yeterli açıklamada bulunmazlar.	23	45	14	23	-	105
8- İşten çıkarılanlara, çıkarılacakları önceden yazılı bir tebligatla bildirilir.	14	38	13	29	11	105
9- İşten çıkarılanların çoğunluğunun tazminatları ödenmez.	7	18	19	42	19	105
10- İşten çıkarma özel işletmelerde daha çok görülür.	39	47	10	7	2	105
11- Özelleştirme kamu kuruluşlarında işten çıkarmaların en önemli nedenidir.	27	42	16	15	5	105
12- Önce en başarısız olanlar işten çıkarılırlar.	19	32	21	23	10	105
13- İşten çıkarmalarda işletmeler, işgörenlerin aile durumlarını da dikkate alırlar.	11	15	12	40	27	105
14- İşten çıkarmalar kalan işgörenlerin çalışma isteğini de kırar.	28	55	12	10	-	105
15- Genelde işletme de kalan işgörenler işlerini kaybetmemek için daha fazla çalışırlar.	19	41	18	21	6	105
16- İş hayatında keyfi nedenlerle işten çıkarmalar yaygındır.	13	16	25	46	5	105
17- Bekarların işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir.	8	24	23	43	7	105
18- Kıdemsizlerin işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir.	16	43	13	30	3	105
19- Ekonomik krizler toplu işten çıkarmaların önemli bir nedenidir.	41	48	6	8	2	105
20- Yeni makinelerin kullanımı çalışanların işten çıkarılmasına neden olmamalıdır.	37	43	10	10	5	105
21- Teknolojik yeniliklere ilişkin kararlara işçiler ve sendikalar da katılmalıdır.	34	49	11	8	3	105
22- Sendikaya üye olmayan işçilerin işten çıkarılmaları daha kolaydır.	23	53	16	10	3	105
23- Bir işletme işgören alırken eskiden çıkardığı çalışanlara öncelik vermelidir.	31	59	14	6	5	105
24- Haksız işten çıkarmalar konusunda devletin müdahalesi yetersizdir.	43	45	13	4	-	105
25- İşten çıkarmalarda memurlar işçilere göre daha korumasızdır.	26	33	17	24	5	105
26- Deneme süresi içinde işçi çıkarmak işverenlerin ücret giderlerini düşük tutmak için başvurdukları bir yoldur.	19	41	17	24	4	105
27- Rekabet arttıkça işten çıkarmalar daha da artacaktır.	9	23	25	45	3	105
28- Kendi isteğiyle ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmelidir.	58	34	8	5	-	105
29- İşletmeler ekonomik kriz dönemlerinde işten gönüllü ayrılmaları özendirmelidir.	26	42	19	15	3	105
30- İşletmeler ayrılma nedenlerini araştırarak caydırıcı önlemler almalıdır.	57	38	5	5	-	105

Tablo 28: Araştırmaya Katılanların İfadelere Göre Oransal Dağılımları

No	İFADELER	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
1	İşgörenler genelde deneme süresi içinde işten çıkarılırlar.	%45,7	%12,3	%41,9
2	Türkiye'de, çalışanlar işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmamıştır.	%80	%10,4	%9,5
3	İşsizlik sigortası yasası çıkarılmalıdır.	%83	%6,6	%10,4
4	İşsizlik sigortası yasası Türkiye'de, kısa dönemde uygulanamaz.	%77	%10,4	%12,3
5	İşten çıkarmalarda genellikle yasal düzenlemelere uyulmaz.	%54,3	%19	%28,5
6	Sendikalar üyelerini işten çıkarmalara karşı korurlar.	%35,3	%20,9	%43,8
7	İşletmeler işten çıkarılanlara genellikle yeterli açıklamada bulunmazlar.	%64,7	%13,3	%21,9
8	İşten çıkarılanlara, çıkarılacakları önceden yazılı bir tebligatla bildirilir.	%50	%11,4	%38
9	İşten çıkarılanların çoğunluğunun tazminatları ödenmez.	%24	%18	%58
10	İşten çıkarma özel işletmelerde daha çok görülür.	%81,9	%9,5	%8,5
11	Özelleştirme kamu kuruluşlarında işten çıkarmaların en önemli nedenidir.	%66	%15	%19
12	Önce en başarısız olanlar işten çıkarılırlar.	%49	%20	%31
13	İşten çıkarmalarda işletmeler, işgörenlerin aile durumlarını da dikkate alırlar.	%24,8	%11,4	%63,8
14	İşten çıkarmalar kalan işgörenlerin çalışma isteğini de kırar.	%79	%11,4	%9,52
15	Genelde işletme de kalan işgörenler işlerini kaybetmemek için daha fazla çalışırlar.	%57	%17,1	%25,7
16	İş hayatında keyfi nedenlerle işten çıkarmalar yaygındır.	%27,6	%23,8	%48,5
17	Bekarların işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir.	%30,4	%21,9	%47,6
18	Kıdemsizlerin işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir.	%56,1	%12,3	%31,4
19	Ekonomik krizler toplu işten çıkarmaların önemli bir nedenidir.	%85	%5,7	%9,5
20	Yeni makinelerin kullanımı çalışanların işten çıkarılmasına neden olmamalıdır.	%76	%9,5	%14,2
21	Teknolojik yeniliklere ilişkin kararlara işçiler ve sendikalar da katılmalıdır.	%79	%10,4	%10,4
22	Sendikaya üye olmayan işçilerin işten çıkarılmaları daha kolaydır.	%72	%15,2	%12,3
23	Bir işletme işgören alırken eskiden çıkardığı çalışanlara öncelik vermelidir.	%86	%13,3	%10,4
24	Haksız işten çıkarmalar konusunda devletin müdahalesi yetersizdir.	%84	%12,4	%3,8
25	İşten çıkarmalarda memurlar işçilere göre daha korumasızdır.	%56,1	%16,1	%27,6
26	Deneme süresi içinde işçi çıkarmak işverenlerin ücret giderlerini düşük tutmak için başvurdukları bir yoldur.	%57	%16,1	%26,7
27	Rekabet arttıkça işten çıkarmalar daha da artacaktır.	%30,4	%23,8	%45,7
28	Kendi isteğiyle ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmelidir.	%88	%7,61	%4,76
29	İşletmeler ekonomik kriz dönemlerinde işten gönüllü ayrılmaları özendirmelidir.	%65	%18	%17,1
30	İşletmeler ayrılma nedenlerini araştırarak caydırıcı önlemler almalıdır.	%90	%4,76	%4,76

3.3.3.1. Cinsiyet İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular

"Türkiye'de çalışanlar işten çıkarmalara karşı yasalarca korunmamıştır." görüşünün cinsiyet dağılımında, bay ve bayan çalışanlar, 47 kişiyle görüşe kesinlikle katılmaktadırlar. Tablo 29'da Katılıyorum 37, kararsızım 11, katılmıyorum 8, kesinlikle katılmıyorum cevabı verenler ise 2 kişidir.

Tablo 29: Cinsiyetin "Türkiye'de çalışanlar işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmamıştır" Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	41	33	9	7	2	92
Bayan	6	4	2	1	-	13
Toplam	47	37	11	8	2	105

İşsizlik sigortası çıkarılmalıdır, görüşüne bay ve bayanların çoğunluğu katılmaktadır. Görüşe toplam 87 kişi katılmaktadır.

Tablo 30: Cinsiyetin "İşsizlik sigortası yasası çıkarılmalıdır." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	44	31	7	7	3	92
Bayan	7	5	-	1	-	13
Toplam	51	36	7	8	3	105

Araştırmaya katılan bay ve bayanların çoğunluğu işsizlik sigortasının Türkiye'de kısa dönemde uygulanamayacağı görüşünü paylaşmaktadır.

Tablo 31: Cinsiyetin "İşsizlik sigortası Türkiye'de kısa dönemde uygulanamaz" Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	31	41	9	6	5	91
Bayan	4	5	2	1	1	13
Toplam	35	46	11	7	6	105

İşten çıkarmalarda yasal düzenlemelere uyulmadığı görüşüne, katılıyorum cevabı veren 36, kesinlikle katılıyorum cevabı veren 19, katılmıyorum 24, kararsızım 20 ve kesinlikle katılmıyorum cevabı veren 6 kişidir. Bay ve bayan çalışanların çoğunluğu bu görüşü de benimsemektedir. (Tablo 32)

Tablo 32: Cinsiyetin "İşten çıkarmalarda genellikle yasal düzenlemelere uyulmaz" Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	17	31	17	22	5	92
Bayan	2	5	3	2	1	13
Toplam	19	36	20	24	6	105

Sendikalar üyelerini işten çıkarmalara karşı korurlar; görüşüne katılmıyorum cevabı verenler 33, Katılıyorum cevabı verenler 32, kararsızım cevabı verenler 22, kesinlikle katılmıyorum 13, kesinlikle katılıyorum cevabı veren 5 kişidir.

Tablo 33: Cinsiyetin "Sendikalar üyelerini işten çıkarmalara karşı korurlar." Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	4	28	17	32	11	92
Bayan	1	4	5	1	2	13
Toplam	5	32	22	33	13	105

"İşletmeler işten çıkarılanlara yeterli açıklamada bulunmazlar." görüşüne araştırmaya katılan bay ve bayanlardan toplam 68 kişi katılıyorum cevabı vermiştir.

Tablo 34: Cinsiyetin "İşletmeler işten çıkarılanlara genellikle yeterli açıklamada bulunmazlar." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	19	39	13	21	-	92
Bayan	4	6	1	2	-	13
Toplam	23	45	14	23	-	105

İşletmelerin işten çıkarılanlara, çıkarılacaklarını önceden yazılı bir tebligatla bildirdikleri görüşüne; baylardan 47 kişi, bayanlardan ise 5 kişi katılmaktadır. Bayanlardan 5 kişi, baylardan ise 35 kişi görüşe katılmamaktadır. Bay ve bayanların bu görüşe de katılmakta olduğu söylenebilir.

Tablo 35: Cinsiyetin "İşten çıkarılanlara çıkarılacakları önceden yazılı bir tebligatla bildirilir." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	12	35	10	24	11	92
Bayan	2	3	3	5	-	13
Toplam	14	38	13	29	11	105

İşten çıkarılanların çoğunluğunun tazminatları ödenmez; görüşüne katılmayanların sayısı katılanlara göre daha yüksektir. Görüşe katılmayanlar toplam 61 kişidir.

Tablo 36: Cinsiyetin "İşten çıkarılanların çoğunluğunun tazminatları ödenmez."Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	7	14	16	38	17	92
Bayan	-	4	3	4	2	13
Toplam	7	18	19	42	19	105

"İşten çıkarmalar kalan işgörenlerin çalışma isteğini de kırar." görüşü; araştırmaya katılan bay ve bayan çalışanların çoğunluğunca benimsenmektedir.

Tablo 37: Cinsiyetin "İşten çıkarmalar kalan işgörenlerin çalışma isteğini de kırar." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	21	50	11	10	-	92
Bayan	7	5	1	-	-	13
Toplam	28	55	12	10	-	105

Araştırmaya katılan bay ve bayan çalışanlar "genelde işletmede kalan işgörenlerin işlerini kaybetmemek için daha fazla çalıştıkları" görüşüne katılmaktadır.

Tablo 38: Cinsiyetin "Genelde işletme de kalan işgörenler işlerini kaybetmemek için daha fazla çalışırlar." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	16	36	16	19	5	92
Bayan	3	5	2	2	1	13
Toplam	19	41	18	21	6	105

"İş hayatında keyfi nedenlerle işten çıkarmalar yaygındır." görüşüne katılmayanların ve kararsızların sayısı, katılanlara oranla daha fazladır. İş hayatında keyfi işten çıkarmaların yaygın olmadığının, bay ve bayanların çoğunluğunca benimsendiği belirlenebilir.

Tablo 39:Cinsiyetin "İş hayatında keyfi nedenlerle işten çıkarmalar yaygındır." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	9	15	21	42	5	92
Bayan	4	1	4	4	-	13
Toplam	13	16	25	46	5	105

Bay ve bayan çalışanlar "bekarların işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir" görüşünü benimsememektedir.(Tablo 40)

Tablo 40: Cinsiyetin "Bekarların işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	6	23	19	38	6	92
Bayan	2	1	4	5	1	13
Toplam	8	24	23	43	7	105

Bay ve bayan çalışanlar "kıdemsizlerin işten çıkarılma ihtimalinin daha yüksek olduğu" görüşüne çoğunlukla katılmaktadırlar.

Tablo 41: Cinsiyetin "Kıdemsizlerin işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	10	41	13	25	3	92
Bayan	6	2	-	5	-	13
Toplam	16	43	13	30	3	105

İşten çıkarma nedenlerinin cinsiyet ayrımında değişmediği, bay ve bayan çalışanlar için, öncelikle, işten çıkarma nedeni olarak "ekonomik krizlerin" olduğu toplam 89 kişinin verdiği katılıyorum cevabından anlaşılmaktadır.

Tablo 42: Cinsiyetin "Ekonomik krizler toplu işten çıkarmaların önemli bir nedenidir." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	37	41	5	7	2	92
Bayan	4	7	1	1	-	13
Toplam	41	48	6	8	2	105

Araştırmaya katılan bay ve bayan çalışanlar, işten çıkarılmaların önemli nedenlerinden biri olan teknolojik yeniliklerin, işten çıkarılma nedeni olmaması gerektiği görüşünü 80 kişi ile paylaşmaktadır.

Tablo 43: Cinsiyetin "Yeni makinelerin kullanımı çalışanların işten çıkarılmasına neden olmamalıdır." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	29	40	9	10	4	92
Bayan	8	3	1	-	1	13
Toplam	37	43	10	10	5	105

"Teknolojik yeniliklere ilişkin kararlara işçiler ve sendikalarda katılmalıdır." görüşünü bay ve bayan çalışanlar toplam 83 kişiyle benimsemektedir.

Tablo 44: Cinsiyetin "Teknolojik yeniliklere ilişkin kararlara işçiler ve sendikalarda katılmalıdır." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	28	44	10	7	3	92
Bayan	6	5	1	1	-	13
Toplam	34	49	11	8	3	105

"Sendikaya üye olmayan işçilerin işten çıkarılmaları daha kolaydır." görüşüne katılanlar 53 kişidir. Kesinlikle katılıyorum cevabı verenler ise 23 kişidir. Yine bu görüşü de bay ve bayan çalışanların çoğunluğunun benimsediği söylenebilir.

Tablo 45: Cinsiyetin "Sendikaya üye olmayan işçilerin işten çıkarılmaları daha kolaydır." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	20	49	14	6	3	92
Bayan	3	4	2	4	-	13
Toplam	23	53	16	10	3	105

"Bir işletmenin işgören alırken eskiden çıkardığı çalışanlara öncelik vermesi gerektiği." görüşüne katılan bay çalışanlar 73, bayan çalışanlar ise 7 kişidir. Bu görüşünde bay ve bayan çalışanlar tarafından benimsendiği belirlenebilir.

Tablo 46: Cinsiyetin "Bir işletme işgören alırken eskiden çıkardığı çalışanlara öncelik vermelidir." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	27	46	10	5	4	92
Bayan	4	3	4	1	1	13
Toplam	31	49	14	6	5	105

Ankete katılan bay ve bayan çalışanlar, "haksız işten çıkarmalar karşısında devletin müdahalesinin yetersiz olduğu", görüşünde birleşmektedirler.

Tablo 47: Cinsiyetin "Haksız işten çıkarmalar konusunda devletin müdahalesi yetersizdir." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	36	42	10	4	-	92
Bayan	7	3	3	-	-	13
Toplam	43	45	13	4	-	105

"İşten çıkarmalarda memurların işçilere daha korumasız olduğuna." araştırmaya katılan baylardan 53 kişi, bayanlardan ise 6 kişi olmak üzere toplam 59 kişi katılmaktadır. Toplam 29 kişi ise katılmıyorum yanıtı vermiştir.

Tablo 48: Cinsiyetin İşten çıkarmalara karşı memurlar işçilere göre daha korumasızdır." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	23	30	15	19	5	92
Bayan	3	3	2	5	-	13
Toplam	26	33	17	24	5	105

"Deneme süresi içinde işten çıkarmak işverenlerin ücret giderlerini düşük tutmak için başvurdukları bir yoldur." görüşüne bay ve bayan çalışanlar çoğunlukla katılıyorum cevabı vermişlerdir.

Tablo 49: Cinsiyetin "Deneme süresinde işçi çıkarmak işverenlerin ücret giderlerini düşük tutmak için başvurdukları bir yoldur." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	15	37	16	21	3	92
Bayan	4	4	1	3	1	13
Toplam	19	41	17	24	4	105

Araştırmaya katılan bay ve bayan çalışanların çoğunluğu "rekabet arttıkça işten çıkarmalar artacaktır." görüşüne katılmamaktadır.

Tablo 50: Cinsiyetin "Rekabet arttıkça işten çıkarmalar daha da artacaktır." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	9	22	23	36	2	92
Bayan	-	1	2	9	1	13
Toplam	9	23	25	45	3	105

Araştırmaya katılan bay ve bayan çalışanlar "kendi isteğiyle işten ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmelidir", görüşünü toplam 92 kişiyle benimsemektedirler.

Tablo 51: Cinsiyetin " Kendi isteğiyle ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmelidir." Görüşüne Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bay	49	31	7	5	-	92
Bayan	9	3	1	-	-	13
Toplam	58	34	8	5	-	105

3.3.3.2. Yaş Değişkeni İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan bütün yaş grubu çalışanlar "Türkiye'de çalışanlar işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmamıştır." görüşüne çoğunlukla katılıyorum cevabı vermişlerdir.

Tablo 52: Yaş Değişkeninin, "Türkiye' de çalışanlar işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmamıştır." Görüşüne Göre Dağılımı

Yaş	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
25 ve altı	6	4	-	1	1	12
26-30	11	5	6	1	1	24
31-35	14	12	1	2	-	29
36-40	4	6	3	1	-	14
41-45	5	5	-	2	-	12
46 ve üstü	7	5	1	1	-	14
Toplam	47	37	11	8	2	105

İşsizlik sigortası yasası çıkarılmalıdır, görüşünün bütün yaş grubu çalışanlarca benimsendiği belirlenebilir.

Tablo 53: Yaş Değişkeninin, " İşsizlik sigortası yasası çıkarılmalıdır." Görüşüne Göre Dağılımı

Yaş	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
25 ve altı	7	2	-	2	1	12
26-30	14	8	-	2	-	24
31-35	16	10	2	-	1	29
36-40	2	5	3	3	1	14
41-45	4	5	2	1	-	12
46 ve üstü	8	6	-	-	-	14
Toplam	51	36	7	8	3	105

Bütün yaş grubu çalışanlar, "işsizlik sigortası yasası Türkiye'de kısa dönemde uygulanamaz." görüşüne toplam 81 kişiyle katılmaktadırlar.

Tablo 54: Yaşın "İşsizlik sigortası Türkiye'de kısa dönemde uygulanamaz." Görüşüne Göre Dağılımı

Yaş	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
25 ve altı	6	1	1	1	3	12
26-30	8	10	4	2	-	24
31-35	9	12	3	3	2	29
36-40	3	8	2	1	-	14
41-45	4	8	-	-	-	12
46 ve üstü	5	7	1	-	1	14
Toplam	35	46	11	7	6	105

3.3.3.3. Medeni Durum İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan evli ve bekar çalışanların çoğunluğu, "Türkiye'de çalışanların işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmadığına" inanmaktadır.

Tablo 55: Medeni Durumun "Türkiye'de çalışanlar işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmamıştır." Görüşüne Göre Dağılımı

Medeni Durum	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Evli	32	28	6	5	1	72
Bekar	15	9	5	3	1	33
Toplam	47	37	11	8	2	105

"İşten çıkarmalarda önce başarısız olanların çıkarılır." görüşünün evli ve bekar çalışanların çoğunluğu tarafından benimsendiği belirlenebilir.

Tablo 56: Medeni Durumun "Önce en başarısız olanlar işten çıkarılır." Görüşüne Göre Dağılımı

Medeni Durum	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Evli	14	18	16	18	6	72
Bekar	5	14	5	5	4	33
Toplam	19	32	21	23	10	105

Tablo 57'de evli ve bekar çalışanların çoğunluğunu, "işletmelerin işten çıkarmalarda işgörenlerin aile durumlarını dikkate almadıklarını" düşünmektedirler.

Tablo 57:Medeni Durumun "İşten çıkarmalarda işletmeler işgörenlerin aile durumlarını da dikkate alırlar." Görüşüne Göre Dağılımı

Medeni Durum	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Evli	6	15	7	29	15	72
Bekar	5	-	5	11	12	33
Toplam	11	15	12	40	27	105

Araştırmaya katılan, evli-bekar çalışanlar, işletmede kalan işgörenlerin işlerini kaybetmemek için daha fazla çalıştıkları, görüşüne katılmaktadır.

Tablo 58: Medeni Durumun "Genelde işletme de kalan işgörenler işlerini kaybetmemek için daha fazla çalışırlar." Görüşüne Göre Dağılımı

Medeni Durum	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Evli	13	29	9	17	4	72
Bekar	6	12	9	4	2	33
Toplam	19	41	18	21	6	105

Çalışanların "iş hayatında keyfi nedenlerle işten çıkarmaların yaygın olmadığını" benimsedikleri, işgörenlerin katılmıyorum cevabından anlamak mümkündür. Ancak kararsızların 25 kişi olduğunu da belirtmek gerekir.

Tablo 59: Medeni Durumun "İş hayatında keyfi nedenlerle işten çıkarmalar yaygındır." Görüşüne Göre Dağılımı

Medeni Durum	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Evli	7	10	15	35	5	72
Bekar	6	6	10	11	-	33
Toplam	13	16	25	46	5	105

"Bekarların işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir." görüşüne, bekar çalışanların katıldığı, evli çalışanların ise görüşe katılmadıkları belirlenebilir.

Tablo 60: Medeni Durumun "Bekarların işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir." Görüşüne Göre Dağılımı

Medeni Durum	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Evli	5	14	13	33	7	72
Bekar	3	10	10	10	-	33
Toplam	8	24	23	43	7	105

"İşletmeler ekonomik kriz dönemlerinde işten gönüllü ayrılmaları özendirmelidir", görüşüne araştırmaya katılanların 42'si katılıyorum, 26'sı kesinlikle katılıyorum, 19'u kararsızım, 15'i katılmıyorum, 3'ise kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplar vermişlerdir. Sonuçlardan, görüşün evli ve bekar çalışanlarca kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 61: Medeni Durumun "İşletmeler ekonomik kriz dönemlerinde işten gönüllü ayrılmaları özendirmelidir." Görüşüne Göre Dağılımı

Medeni Durum	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Evli	20	31	11	8	2	72
Bekar	6	11	8	7	1	33
Toplam	26	42	19	15	3	105

"İşletmeler ayrılma nedenlerini araştırarak caydırıcı önlemler almalıdır", görüşüne evli ve bekar çalışanlar çoğunlukla katılmaktadır. Görüşe toplam 95 kişi katılmaktadır.

Tablo 62: Medeni Durumun "İşletmeler ayrılma nedenlerini araştırarak caydırıcı önlemler almalıdır."Görüşüne Göre Dağılımı

Medeni Durum	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Evli	38	27	4	3	-	72
Bekar	19	11	1	2	-	33
Toplam	57	38	5	5	-	105

3.3.3.4. Askerlik Durumu İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular

Ankete katılan işletmelerde, çalışanların çoğunluğunun, askerliğini yaptıkları Tablo 63'den anlaşılmaktadır. Bu sonuç ise; işletmelerin askerliğini yapmış, personel seçme tercihlerinin sonucu olabilir. Ayrıca, askerliğini yapmış çalışanların, kendi isteğiyle işten ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmesi yönünde görüş belirttikleri belirlenmiştir.

Tablo 63: Askerlik Durumunun "Kendi isteğiyle ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmelidir." Görüşüne Göre Dağılımı

Askerlik Durumu	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Yaptı	45	30	7	5	-	87
Yapmadı	4	1	-	-	-	5
Toplam	49	31	7	5	-	92

3.3.3.5. Görev İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular

Tablo 64'den; beyaz ve mavi yakalıların çoğunluğunun,"Türkiye'de çalışanların işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmadığı", görüşünü kabul ettikleri belirlenebilir.

Tablo 64:Görevin "Türkiye'de çalışanlar işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmamıştır." Görüşüne Göre Dağılımı

Görev	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Beyaz Yakalı	34	34	8	7	2	85
Mavi Yakalı	13	3	3	1	-	20
Toplam	47	37	11	8	2	105

"İşten çıkarmalarda genellikle yasal düzenlemelere uyulmaz." görüşüne beyaz ve mavi yakalılardan toplam 55 kişinin katılıyorum cevabı verdikleri belirlenmiştir. Görüşe toplam 30 kişi katılmıyorum yanıtı vermiştir, kararsızım yanıtı verenler ise 20 kişidir. (Tablo 65)

Tablo 65: Görevin "İşten çıkarmalar da genellikle yasal düzenlemelere uyulmaz." Görüşüne Göre Dağılımı

Görev	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Beyaz Yakalı	13	26	18	22	6	85
Mavi Yakalı	6	10	2	2	-	20
Toplam	19	36	20	24	6	105

Beyaz ve mavi yakalıların çoğunluğuna göre, "işletmeler işten çıkarmalarda genellikle yeterli açıklamada bulunmamaktadırlar." Görüşe toplam 68 kişi katılmaktadır.

Tablo 66: Görevin "İşletmeler işten çıkarılanlara genellikle yeterli açıklama da bulunmazlar." Görüşüne Göre Dağılımı

Görev	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Beyaz Yakalı	17	38	11	19	-	85
Mavi Yakalı	6	7	3	4	-	20
Toplam	23	45	14	23	-	105

Beyaz ve mavi yakalılar; "haksız işten çıkarmalarda devletin müdahalesinin yetersiz olduğuna." inanmaktadırlar. Görüşe toplam 85 kişi katılmaktadır.

Tablo 67: Görevin "Haksız işten çıkarmalar konusunda Devletin müdahalesi yetersizdir." Görüşüne Göre Dağılımı

Görev	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Beyaz Yakalı	33	37	11	4	-	85
Mavi Yakalı	10	8	2	-	-	20
Toplam	43	45	13	4	-	105

Tablo 68'e göre; beyaz ve mavi yakalılar, "kendi isteğiyle işten ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmesi." görüşünü paylaşmaktadır.

Tablo 68: Görevin "Kendi isteğiyle ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmelidir." Görüşüne Göre Dağılımı

Görev	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Beyaz Yakalı	44	30	8	3	-	85
Mavi Yakalı	14	4	-	2	-	20
Toplam	58	34	8	5	-	105

3.3.3.6. Ünvan İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular

"İşten çıkarılacakların çıkarılacakları önceden yazılı bir tebligatla bildirilir" Görüşüne yöneticilerden 10'u katılmıyorum cevabı vermişlerdir. Bu sonuç işletmelerde işten çıkarmalarda, işgörenlere bir bildirimde bulunulmadığı izlenimini uyandırsa da, bu görüşe toplam 52 kişinin katılıyor olması, çalışanların, işten çıkarılma öncesi tebligat yapıldığını benimsediklerini gösterebilir. (Tablo 69)

Tablo 69: Ünvan' ın "İşten çıkarılanlara çıkarılacakları önceden yazılı bir tebligatla bildirilir." Görüşüne Göre Dağılımı

Unvan	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Yönetici	1	7	7	10	3	28
Mühendis	1	8	3	4	3	19
Diğer	10	21	3	11	3	48
Usta	2	2	-	4	2	10
Toplam	14	38	13	29	11	105

"Deneme süresi içinde işçi çıkarmak işverenlerin ücret giderlerini düşük tutmak için başvurdukları bir yoldur." ifadesine 60 kişi katılmakta, 28 kişi ise katılmamaktadır. Yöneticilerden 12'si görüşe katılmamakla beraber, 10 kişi ise, görüşe katılmaktadır. Tablo incelendiğinde görüşün, çalışanların çoğunluğunca benimsendiği söylenebilir.

Tablo 70: Ünvan' ın ""Deneme süresinde işçi çıkarmak işletmelerin ücret giderlerini düşük tutmak için başvurdukları bir yoldur." Görüşüne Göre Dağılımı

Unvan	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Yönetici	-	10	6	11	1	28
Mühendis	2	12	3	1	1	19
Diğer	13	15	7	11	2	48
Usta	4	4	1	1	-	10
Toplam	19	41	17	24	4	105

Kendi isteğiyle ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmelidir, görüşüne toplam 92 kişinin katılıyorum cevabı vermesi, yönetici grubundan da, 24 kişinin görüşe katılması nedeniyle, ifadenin çoğunlukla benimsendiği söylenebilir.

Tablo 71: Ünvan' ın "Kendi isteğiyle ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmelidir." Görüşüne Göre Dağılımı

Unvan	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Yönetici	14	10	3	1	-	28
Mühendis	10	5	3	1	-	19
Diğer	26	17	2	3	-	48
Usta	8	2	-	-	-	10
Toplam	58	34	8	5	-	105

"İşletmeler ekonomik kriz dönemlerinde işten gönüllü ayrılmaları özendirmelidir." görüşüne 42 kişi katılıyorum, 26 kişi kesinlikle katılıyorum, 19 kişi kararsızım, 15 kişi katılmıyorum, 3 kişi ise kesinlikle katılmıyorum cevabı vermiştir. Yine bu görüş bütün ünvan gruplarında çoğunlukla benimsenmektedir.

Tablo 72: Ünvan' ın "İşletmeler ekonomik kriz dönemlerinde işten gönüllü ayrılmaları özendirmelidir." Görüşüne Göre Dağılımı

Unvan	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Yönetici	5	15	6	2	-	28
Mühendis	3	4	3	7	2	19
Diğer	11	20	10	6	1	48
Usta	7	3	-	-	-	10
Toplam	26	42	19	15	3	105

"İşletmelerin ayrılma nedenlerini öğrenerek caydırıcı önlemler alması gerektiği." hususunda, yönetici, mühendis, ve diğer grupların toplam 95 kişiyle görüşe katıldıkları belirlenebilir.

Tablo 73: Ünvan' ın "İşletmeler ayrılma nedenlerini araştırarak caydırıcı önlemler almalıdır." Görüşüne Göre Dağılımı

Unvan	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Yönetici	12	15	1	-	-	28
Mühendis	13	4	-	2	-	19
Diğer	25	16	4	3	-	48
Usta	7	3	-	-	-	10
Toplam	57	38	5	5	-	105

3.3.3.7.Öğrenim Düzeyi İle Tutum Anketi İfadelerine İlişkin Bulgular

Özellikle eğitim düzeyi yüksek çalışanların "Türkiye'de çalışanların işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmadığı." görüşünü paylaştıkları Tablo 74 incelendiğinde anlaşılabilir. Görüşe toplam 84 kişi katılmaktadır.

Tablo 74: Öğrenim Düzeyinin "Türkiye'de çalışanlar işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmamıştır." Görüşüne Göre Dağılımı

Öğrenim Düzeyi	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
İlkokul	2	-	1	-	-	3
Ortaokul	3	-	-	-	-	3
Lise	7	4	2	-	-	13
Teknik Lise	9	8	-	2	1	20
Üniversite	19	19	6	3	1	48
Yüksek Lis.	3	4	2	1	-	10
Diğer	4	2	-	2	-	8
Toplam	47	37	11	8	2	105

3.4. Sonuç

Araştırmaya katılanların ankete verdikleri yanıtlara göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır..

Araştırmaya katılan işletmelerde çalışanların toplam % 88'i bay, % 12'si ise bayandır. Bayan çalışanların az olması, işletmelerin faaliyet alanları yanında, iş yaşamında bayanlara tanınan fırsatlarla ilgili görülebilir.

Yine bu işletmelerde çalışanlar, yaş gruplarına göre incelendiğinde yaş gruplarının Ülkemizin genel işgücü yapısına uygun olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılanların % 69'u evli, % 31'i ise bekardır. Böylece işletmeler de evli bayların çoğunlukta olduğu belirlenebilir.

Araştırmaya, beyaz yakalı grubun katılım oranı daha fazladır. Özellikle, mavi yakalıların ve bayanların ankete katılım oranı düşüktür. Beyaz yakalıların, daha çok iş güvencesine sahip olması, katılım oranını etkilemiştir olabilir.

Araştırmaya katılan işletmeler de 10-13 arasında bölüm bildirilmiştir.

Araştırmaya katılanların % 46'sı Üniversite mezunudur. Bu oranı % 20 ile teknik lise mezunları takip etmektedir. Araştırmaya Yüksek Lisans mezunu 10 kişi katılmıştır.

Yine araştırmaya katılanların, % 22,9'u 19 yıl ve üstü çalışanlardır. Toplam çalışma kıdemi, işletmelere göre incelendiğinde bu oranı %21 ile 1-3 yıl arası çalışanlar takip etmektedir. 13-15 yıl arası çalışanların oranı, %13,3'tür. İşyeri kıdemi açısından her üç işletmede de 1-3 yıl arası çalışanların fazla olduğu belirlenebilir. (bkz. Ek Tablo 8 ve Ek Tablo 9)

İşletmelerde işten çıkarmaya yetkili karar organları önem sırasına göre Yönetim Kurulu, Genel Müdür, Kısım Müdürü, Şef, Personel Dairesi, ve Şube Müdürlüğü olarak bildirilmiştir. Araştırmaya verilen cevaplardan, işten çıkarma kararlarının daha çok, Genel Müdür tarafından verildiği belirlenebilir.

Yine çalışanların yanıtlarından, işten çıkarma nedenlerinin, yaş, cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre değişmediği anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılanların verdikleri yanıtlara göre; işten çıkarılma nedeni olarak, Ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarılma ilk sırada yer almaktadır. Fiziksel yönden çalışamaz durumda olmak, devamsızlık, yaşlı olmak, eğitim düzeyinin düşük olması, işletmedeki yeni makineleri kullanamamak, işe ara verilmesi, sendikalı olmak, işyeri sahibinin değişmesi, diğer nedenlerdir.

Verilen yanıtlardan işten ayrılma nedenlerinin; Ücret düşüklüğü, daha cazip iş bulmak, kötü işyeri / çalışma koşulları, işyeri huzursuzluğu, askerlik, emeklilik, evlenmek ve eşin iş değiştirmesi olarak benimsendiği anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan işgörenler % 80 gibi bir oranla "Türkiye'de çalışanların yasalarca korunmadığı" yönünde ortak görüşe sahiptirler.

Ayrıca çalışanlara göre; işsizlik sigortası yasası çıkarılması gerekmektedir. Bu görüşe katılanların oranı, % 83'tür. Ancak, ankete katılanlar işsizlik sigortasının kısa dönemde Türkiye'de uygulanacağına inanmamaktadırlar. Bu görüşe katılanların oranı ise; % 77' dir.

Çalışanların çoğunluğu "işten çıkarmalarda genellikle yasal düzenlemelere uyulmadığı" görüşünü paylaşmaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan; çalışanların, sendikalara karşı olumsuz tutum geliştirdikleri, çalışanların "sendikaya üye misiniz" sorusuna verdikleri "hayır" cevabından anlaşılmaktadır.

Çoğunluk sendikaya üye olmadığı gibi, sendikaların, üyelerini işten çıkarmalara karşı koruyamadıklarını belirtmişlerdir. Böyle bir sonuç çıkmasında, kişilerin tutumları yanında, işletmelerin sendikalara karşı tavırları da etkili olabilir.

Çalışanlar "Özelleştirmenin kamu kuruluşlarında işten çıkarmanın en önemli nedeni olduğu " görüşüne büyük bir çoğunlukla katılmaktadır.

Araştırmaya katılanlar, işten çıkarma uygulamasının daha çok özel işletmelerde görüldüğünü ifade etmişlerdir. Ancak; işletmelerin, çıkarılacaklarını bildirmekle beraber, uygulama nedenleri hakkında yeterli açıklamada bulunmadıkları yönünde görüş belirtmişlerdir.

Araştırma sonuçlarından; işletmelerin, önce başarısız olanları işten çıkardıkları görüşü benimsenmekle beraber, bekarların işten çıkarılma ihtimalinin yaygın olmadığı görüşünün kabul edildiği belirlenebilir. Çalışanlarca, keyfi nedenlerle işten çıkarma uygulamasının, işletmelerde yaygın olmadığı da düşünülmektedir.

Çalışanlar "işten çıkarılma durumunda çalışanların ailevi durumlarının dikkate alınması gerektiği" görüşüne katılmakla beraber, uygulamada ailevi durumlarının dikkate alınmadığına inanmaktadırlar.

İşten çıkarma uygulamasının plansız yapıldığı zaman, kalan işgörenler üzerinde olumsuz etkiler bıraktığı, çalışma isteklerinin kırıldığı ve işlerini kaybetmemek için daha fazla çalıştıkları görüşü de taraftar bulmaktadır.

Araştırmaya katılanlar; toplu işten çıkarmaların en önemli nedenlerinden birinin, ekonomik krizler olduğunu kabul etmektedirler.

Teknolojik değişiklerin işten çıkarma nedeni olmaması gerektiği görüşünü paylaşanların oranı, % 79'dur. Ayrıca çalışanlar % 72 gibi bir oranla yapılacak değişiklere işçiler ve sendikaların da katılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılanlar, ayrıca; işten çıkarılma sonrası işletmeler tarafından aşağıdaki önlemlerin alınması gerektiğini savunmaktadırlar. " Bir işletme işgören alırken eskiden çıkardığı çalışanlara öncelik vermelidir." Görüşünü paylaşanların oranı, % 84'dür. "Kendi isteğiyle işten ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmelidir."görüşüne katılanların oranı % 87, "İşletmeler ekonomik kriz dönemlerinde işten gönüllü ayrılmaları özendirmelidir." Görüşüne katılanların oranı % 65, "İşletmeler ayrılma nedenlerini araştırarak caydırıcı önlemler almalıdır." Görüşüne katılanların oranı ise, % 90' dır. Sonuçlara göre, çalışanların, işten çıkarmalarda şu ana kadar eksikliği hissedilen ve işletmeler ve Devlet tarafından alınması gerekli bir takım önlem ve düzenlemelere ihtiyaç duydukları belirlenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ

İşletme dışı ve işletme içi çeşitli nedenlerden dolayı, bazı dönemlerde işletmelerin personel çıkarma gereksinimleri kaçınılmaz hale gelebilir.

Toplum ve çalışanlar açısından; işten çıkarma uygulaması, olumlu ve olumsuz sonuçları irdelenerek, bir plan dahilinde diğer insan kaynakları işlevleri ile birlikte ele alınmalı ve dikkatli bir şekilde uygulanmalıdır.

Plansız işten çıkarma uygulamaları işletme açısından kaynak israfına neden olabileceği gibi, çalışanlar ve işten çıkarılanlar üzerinde, olabilecek maddi ve manevi olumsuz sonuçlarından dolayı, yaşanılan toplumu da etkileyebilecektir.

Bu nedenle işletmeler, zorunlu işten çıkarma gündeme geldiğinde, diğer işletme planlarını yeniden gözden geçirmeli, alınabilecek diğer önlemlere başvurmalı ve yine de işten çıkarma kaçınılmaz ise; işletme ve çalışanlar açısından, olumsuz sonuçları en aza indirgeyecek bir uygulamaya başvurulmalıdır.

Böyle bir uygulama insan kaynakları yönetimini, etkin bir şekilde uygulamayı amaç edinen ve ekonomik anlamda başarılı olmak için çalışan bütün işletmeler için gereklidir.

ÖNERİLER

Çalışanların, işletmeler tarafından zorunlu olarak işten çıkarılması durumlarında, işletmeler ve hükümetler tarafından bir takım önlemler alınması gereklidir.

Özellikle toplu işten çıkarmalarda, işten çıkarılanların işletme ve toplum üzerindeki etkileri değerlendirilerek, olumsuz sonuçların önlenebilmesi için iş yasalarına uygun davranılmalı, çalışanların tazminatları ve diğer hakları zamanında ve eksiksiz ödenmelidir.

İşten çıkarılanlara yeni bir iş bulabilmeleri için süre tanınmalıdır. İş ve İşçi Bulma Kurumu ve Bölge Çalışma Müdürlükleri'ne zamanında bilgi verilmelidir. İşten çıkarılacaklara yeni iş bulabilmeleri için yardım edilmesi, çalışanlar üzerinde olabilecek olumsuz etkileri de önleyecek ve işletmeye güven duyulmasını sağlayacaktır.

Çalışanlar işten çıkarılma öncesi, ayrıntılı bir şekilde, nedenleriyle bilgilendirilmeli, sendikalar ve diğer temsilcilerle ortak kararlar alınmalıdır. İşten çıkarılanların, böyle bir durumdan en az zarar görmeleri, alınacak ortak kararlarla mümkün olabilir.

Çalışanların üye olduğu sendikalar daha aktif hale getirilmelidir.

Teknolojik yenilikler nedeniyle işten çıkarmalar gündeme geldiğinde, öncelikle uygulanabilecek diğer alternatifler değerlendirilmelidir. Çalışanların yeni makinelere uyum sorunları, mesleki eğitim proğramlarıyla giderilebilir. Böylece; işletmede uzun süreli çalışan kalifiye personelin elde tutulması da mümkün olacaktır.

İşsizlik sigortası yasası en kısa zamanda çıkarılmalıdır.

İş ve İşçi Bulma Kurumu etkin bir hale getirilmelidir. İ.İ.B. Kurumu Bölge Çalışma Müdürlükleri ve işletmeler ile iletişim içinde olmalı, işten çıkarılanların yeni iş bulmaları için vasıflarına uygun iş tespitleri bir an önce yapılmalıdır.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin bir takım teşvik ve kredilerle desteklenmesi, işsizliğin azaltılması için yardımcı olabilecek bir önlemdir.

İş yasalarında günün koşullarına uygun, gerekli değişiklikler gerçekleştirilmeli, işletmeler açısından keyfi uygulamaları ortadan kaldırıcı, önlemler alınmalıdır.

Toplumun her kesiminde mesleki eğitimler yaygınlaştırılmalıdır.

EK'LER

EK A: Anket Formu

Bu araştırma İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Personel Yönetimi (İnsan Kaynakları Yönetimi) Anabilim dalı Yüksek Lisans Tezi olarak Saadet YEYİN tarafından, Doç.Dr. A.Cevat ACAR'ın danışmanlığında yapılmaktadır.

Araştırmanın amacı; işten çıkarmaların nedenleri ve sonuçlarının sizlerin görüşleri doğrultusunda değerlendirmektir. Elde edilen bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Araştırmanın güvenilirliği sizlerin cevaplama sırasındaki, tarafsızlık ve objektifliğinize bağlı olduğundan, lütfen cevaplama sırasında, olması gereken durumu değil, sizdeki mevcut durumu göz önüne alınız.

Araştırmaya yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Kişisel Bilgiler;

Lütfen, aşağıda size uygun olan seçeneklerden sadece bir tanesine (x) işareti koyunuz.

Cinsiyetiniz : ☐ Bay ☐ Bayan

Yaşınız : ☐ 25 ve altı ☐ 26-30 ☐ 31-35
☐ 36- 40 ☐ 41-45 ☐ 46 ve üstü

Medeni Durumunuz : ☐ Evli ☐ Bekar

Askerlik durumunuz : ☐ Yaptı ☐ Yapmadı

Göreviniz : .....
Ünvanınız : .....
Çalıştığınız Bölüm : .....

Öğrenim Düzeyiniz : ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Teknik Lise
☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Diğer

Toplam Çalışma Kıdeminiz : ☐ 1-3 yıl ☐ 4-6 yıl ☐ 7-9 yıl ☐ 10-12 yıl
☐ 13-15 yıl ☐ 16-18 yıl ☐ 19 yıl ve üstü

Bu işyerindeki kıdeminiz : ☐ 1-3 yıl ☐ 4-6 yıl ☐ 7-9 yıl ☐ 10-12 yıl
☐ 13-15 yıl ☐ 16-18 yıl ☐ 19 yıl ve üstü

Bu çalıştığının kaçıncı işletme : □ 1. □ 2. □ 3. □ 4. □ 5.

İş hayatınızda kaç kez işten çıkarıldınız neden?.....

İş hayatınızda kaç kez işten ayrıldınız neden?.....

Çalıştığınız süre içinde işletmenizde işten çıkarılanlar oldu mu? □ Evet □ Hayır

Bu işyerinde yetkili sendika var mı? □ Evet □ Hayır

Siz sendikaya üye misiniz? □ Evet □ Hayır

-Aşağıda başlıca "işten çıkarma" nedenleri verilmiştir. Size göre bu nedenleri önem sırasına belirtiniz;

□ İşletmedeki yeni makineleri kullanamamak
□ Yaşlı olmak
□ Fiziksel yönden çalışamaz olmak
□ Yapılan işe göre eğitim düzeyinin düşük olması
□ Sendikalı olmak
□ İşe ara verilmesi
□ İşe devamsızlık yapmak
□ İşletmenin ekonomik krize girmesi
□ İşyerinin sahibinin değişmesi
□ Diğer(.....)

-Size göre aşağıdaki "işten ayrılma" nedenlerini önem sırasına göre belirtiniz;

□ Ücret düşüklüğü
□ Çalışma sürelerinin uzun olması
□ Emeklilik sürelerinin dolması
□ İşyerindeki huzursuzluk
□ Kötü işyeri/çalışma koşulları
□ Evlenmek
□ Askerlik görevi
□ Daha cazip iş bulmak
□ Çocuk sahibi olmak
□ Eşinin işinin değişmesi
□ Diğer(.....)

-İşletmenizde işten çıkarmalara kimler karar verir? Önem sırasına göre belirtiniz.
1-
2-
3-

Aşağıda işten çıkarmalara ilişkin genel bazı görüşler verilmiştir. Lütfen bu görüşlere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı sadece bir tanesine (x) işareti koyarak belirtiniz.

No	İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşgörenler genelde deneme süresi içinde işten çıkarılırlar.					
2	Türkiye'de, çalışanlar işten çıkarmalara karşı yasalarca pek korunmamıştır.					
3	İşsizlik sigortası yasası çıkarılmalıdır.					
4	İşsizlik sigortası yasası Türkiye'de, kısa dönemde uygulanamaz.					
5	İşten çıkarmalarda genellikle yasal düzenlemelere uyulmaz.					
6	Sendikalar üyelerini işten çıkarmalara karşı korurlar.					
7	İşletmeler işten çıkarılanlara genellikle yeterli açıklamada bulunmazlar.					
8	İşten çıkarılanlara, çıkarılacakları önceden yazılı bir tebligatla bildirilir.					
9	İşten çıkarılanların çoğunluğunun tazminatları ödenmez.					
10	İşten çıkarma özel işletmelerde daha çok görülür.					
11	Özelleştirme kamu kuruluşlarında işten çıkarmaların en önemli nedenidir.					
12	Önce en başarısız olanlar işten çıkarılırlar.					
13	İşten çıkarmalarda işletmeler, işgörenlerin aile durumlarını da dikkate alırlar.					
14	İşten çıkarmalar kalan işgörenlerin çalışma isteğini de kırar.					
15	Genelde işletme de kalan işgörenler işlerini kaybetmemek için daha fazla çalışırlar.					
16	İş hayatında keyfi nedenlerle işten çıkarmalar yaygındır.					
17	Bekarların işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir.					
18	Kıdemsizlerin işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir.					
19	Ekonomik krizler toplu işten çıkarmaların önemli bir nedenidir.					
20	Yeni makinelerin kullanımı çalışanların işten çıkarılmasına neden olmamalıdır.					
21	Teknolojik yeniliklere ilişkin kararlara işçiler ve sendikalar da katılmalıdır.					
22	Sendikaya üye olmayan işçilerin işten çıkarılmaları daha kolaydır.					
23	Bir işletme işgören alırken eskiden çıkardığı çalışanlara öncelik vermelidir.					
24	Haksız işten çıkarmalar konusunda devletin müdahalesi yetersizdir.					
25	İşten çıkarmalarda memurlar işçilere göre daha korumasızdır.					
26	Deneme süresi içinde işçi çıkarmak işverenlerin ücret giderlerini düşük tutmak için başvurdukları bir yoldur.					
27	Rekabet arttıkça işten çıkarmalar daha da artacaktır.					
28	Kendi isteğiyle ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmelidir.					
29	İşletmeler ekonomik kriz dönemlerinde işten gönüllü ayrılmaları özendirmelidir.					
30	İşletmeler ayrılma nedenlerini araştırarak caydırıcı önlemler almalıdır.					

EK B: İşten Çıkarmaya İlişkin Anketin Frekans Tabloları

Ek Tablo 1: Cinsiyet değişkeninin işletmelere göre dağılımı

	Cinsiyet		
İşletmeler	Bay	Bayan	Toplam
Chrysler	49 46,7%	10 9,5%	59 56,2%
Çukurova	32 30,5%	1 1,0%	33 31,4%
Lucas	11 10,5%	2 1,9%	13 12,4%
Toplam	92 87,6%	13 12,4%	105 100,0%

Ek Tablo 2 : Yaş Değişkeninin İşletmelere Göre Dağılımı

	Yaş						
İşletmeler	25 ve altı	26-30	31-35	36-40	41-45	46 ve üstü	Toplam
Chrysler	2 1,9%	13 12,4%	18 17,1%	11 10,5%	5 4,8%	10 9,5%	59 56,2%
Çukurova	10 9,5%	7 6,7%	6 5,7%	1 1,0%	6 5,7%	3 2,9%	33 31,4%
Lucas	-	4 3,8%	5 4,8%	2 1,9%	1 1,0%	1 1,0%	13 12,4%
Toplam	12 11,4%	24 22,9%	29 27,6%	14 13,3%	12 11,4%	14 13,3%	105 100,0%

Ek Tablo 3: Medeni Durum Değişkeninin İşletmelere Göre Dağılımı

	Medeni Durum		
İşletmeler	Evli	Bekar	Toplam
Chrysler	45 42,9%	14 13,3%	59 56,2%
Çukurova	18 17,1%	15 14,3%	33 31,4%
Lucas	9 8,6%	4 3,8%	13 12,4%
Toplam	72 68,6%	33 31,4%	105 100,0%

Ek Tablo 4 : Bulunulan Görevin İşletmelere Göre Dağılımı

	Göreviniz		
İşletmeler	Beyaz Yakalı	Mavi Yakalı	Toplam
Chrysler	59 56,2%	-	59 56,2%
Çukurova	16 15,2%	17 16,2%	33 31,4%
Lucas	10 9,5%	3 2,9%	13 12,4%
Toplam	85 81,0%	20 19,0%	105 100,0%

Ek Tablo 5: Ünvanın İşletmelere göre Dağılımı

	Ünvan				
İşletmeler	**Yönetici**	**Mühendis**	**Diğer**	**Usta**	**Toplam**
Chrysler	23 21,9%	14 13,3%	22 21,0%	-	59 56,2%
Çukurova	-	4 3,8%	19 18,1%	10 9,5%	33 31,4%
Lucas	5 4,8%	1 1,0%	7 6,7%	-	13 12,4%
Toplam	28 26,7%	19 18,1%	48 45,7%	10 9,5%	105 100,0%

Ek Tablo 6: Çalışılan Bölümün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler * Bölümünüz Crosstabulation

		Bölümünüz													
		İali dair	İlgi işle	Denetim	nansma	Üretim kontrol	ühendisl	eliştirm	Satın alma	Yedek parça	Endüstri lişkileri	İmalat	azarlam	Servis üdürlüğ	T
İşletme	Cresle Count	5	2	1	2	8	19	1	5	3	6	2	4	1	
	% of T	4,8%	1,9%	1,0%	1,9%	7,6%	18,1%	1,0%	4,8%	2,9%	5,7%	1,9%	3,8%	1,0%	5
	Çukurc Count	1								7		3	1	21	
	% of T	1,0%								6,7%		2,9%	1,0%	20,0%	3
	Lucas Count	2	1			1					1	1	4	3	
	% of T	1,9%	1,0%			1,0%					1,0%	1,0%	3,8%	2,9%	1
Total	Count	8	3	1	2	9	19	1	5	10	7	6	9	25	
	% of T	7,6%	2,9%	1,0%	1,9%	8,6%	18,1%	1,0%	4,8%	9,5%	6,7%	5,7%	8,6%	23,8%	0

Ek Tablo 7: Öğrenim Düzeyinin İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	**İlkokul**	**Ortaokul**	**Lise**	**Teknik lise**	**Üniversite**	**Yüksek Lisans**	**Diğer**	**Toplam**
Chrysler	-	-	5 4,8%	9 8,6%	32 30,5%	9 8,6%	4 3,8%	59 56,2%
Çukurova	3 2,9%	2 1,9%	3 2,9%	11 10,5%	11 10,5%	-	3 2,9%	33 31,4%
Lucas	-	1 1,0%	5 4,8%	-	5 4,8%	1 1,0%	1 1,0%	13 12,4%
Toplam	3 2,9%	3 2,9%	13 12,4%	20 19,0%	48 45,7%	10 9,5%	8 7,6%	105 100,0%

Ek Tablo 8: Toplam Çalışma Kıdeminin İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	**1-3 yıl**	**4-6 yıl**	**7-9 yıl**	**10-12 yıl**	**13-15 yıl**	**16-18 yıl**	**19 ve üstü**	**Toplam**
Chrysler	10 9,5%	5 4,8%	7 6,7%	8 7,6%	9 8,6%	8 7,6%	12 11,4%	59 56,2%
Çukurova	10 9,5%	3 2,9%	6 5,7%	-	3 2,9%	1 1,0%	10 9,5%	33 31,4%
Lucas	2 1,9%	1 1,0%	2 1,9%	1 1,0%	2 1,9%	3 2,9%	2 1,9%	13 12,4%
Toplam	22 21,0%	9 8,6%	15 14,3%	9 8,6%	14 13,3%	12 11,4%	24 22,9%	105 100,0%

Ek Tablo 9: İşyeri Kıdeminin İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10-12 yıl	13-15 yıl	16-18 yıl	19 ve üstü	Toplam
Chrysler	18 17,1%	7 6,7%	10 9,5%	9 8,6%	7 6,7%	2 1,9%	6 5,7%	59 56,2%
Çukurova	16 15,2%	6 5,7%	2 1,9%	2 1,9%	1 1,0%	1 1,0%	5 4,8%	33 31,4%
Lucas	5 4,8%	-	4 3,8%	1 1,0%	-	1 1,0%	2 1,9%	13 12,4%
Toplam	39 37,1%	13 12,4%	16 15,2%	12 11,4%	8 7,6%	4 3,8%	13 12,4%	105 100,0%

Ek Tablo 10: Çalışılan kaçıncı işletme olduğunun işletmelere göre dağılımı

	Çalıştığınız Kaçıncı İşletme?					
İşletmeler	1.	2.	3.	4.	5.	Toplam
Chrysler	5 4,8%	27 25,7%	17 16,2%	9 8,6%	1 1,0%	59 56,2%
Çukurova	9 8,6%	9 8,6%	6 5,7%	4 3,8%	5 4,8%	33 31,4%
Lucas	2 1,9	7 6,7%	4 3,8%	-	-	13 12,4%
Toplam	16 15,2%	43 41,0%	27 25,7%	13 12,4%	6 5,7%	105 100,0%

Ek Tablo 11: "Türkiye'de çalışanlar yasalarca pek korunmamıştır." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	5	18	6	27	3	59
Çukurova	5	9	6	8	5	33
Lucas	2	9	1	1	-	13
Toplam	12	36	13	36	8	105

Ek Tablo 12: "Türkiye'de çalışanlar yasalarca pek korunmamıştır." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	20	27	6	5	1	59
Çukurova	21	5	4	2	1	33
Lucas	6	5	1	1	-	13
Toplam	47	37	11	8	2	105

Ek Tablo 13: İşsizlik sigortası yasası çıkarılmalıdır." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	25	24	6	3	1	59
Çukurova	21	7	-	4	1	33
Lucas	5	5	1	1	1	13
Toplam	51	36	7	8	3	105

Ek Tablo 14: "İşsizlik sigortası Türkiye'de kısa dönemde uygulanamaz." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	16	29	6	5	3	59
Çukurova	14	12	2	2	3	33
Lucas	5	5	3	-	-	13
Toplam	35	46	11	7	6	105

Ek Tablo 15: "İşten çıkarmalarda genellikle yasal düzenlemelere uyulmaz." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	6	15	15	18	5	59
Çukurova	10	15	3	4	1	33
Lucas	3	6	2	2	-	13
Toplam	19	36	20	24	6	105

Ek Tablo 16: "Sendikalar üyelerini işten çıkarmalara karşı korurlar." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	2	15	16	18	8	59
Çukurova	2	12	4	10	5	33
Lucas	1	5	2	5	-	13
Toplam	5	32	22	33	13	105

Ek Tablo 17: "İşletmeler işten çıkarılanlara genellikle yeterli açıklamada bulunmazlar." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	9	27	8	15	-	59
Çukurova	10	14	4	5	-	33
Lucas	4	4	2	3	-	13
Toplam	23	45	14	23	-	105

Ek Tablo 18: "İşten çıkarılanlara çıkarılacakları önceden yazılı bir tebligatla bildirilir." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	5	20	11	16	7	59
Çukurova	7	14	1	8	3	33
Lucas	2	4	1	5	1	13
Toplam	14	38	13	29	11	105

Ek Tablo 19: "İşten çıkarılanların çoğunluğunun Tazminatları bile ödenmez." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	2	10	8	23	16	59
Çukurova	3	5	9	13	3	33
Lucas	2	3	2	6	-	13
Toplam	7	18	19	42	19	105

Ek Tablo 20: "İşten çıkarma özel işletmelerde daha çok görülür."Görüşünün işletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	17	31	5	4	2	59
Çukurova	17	9	4	3	-	33
Lucas	5	7	1	-	-	13
Toplam	39	47	10	7	2	105

Ek Tablo 21: "Özelleştirme kamu kuruluşlarında işten çıkarmaların en önemli nedenidir." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	9	28	9	10	3	59
Çukurova	15	8	5	3	2	33
Lucas	3	6	2	2	-	13
Toplam	27	42	16	15	5	105

Ek Tablo 22: "Önce en başarısız olanlar işten çıkarılır." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	4	15	16	17	7	59
Çukurova	9	11	5	5	3	33
Lucas	6	6	-	1	-	13
Toplam	19	32	21	23	10	105

Ek Tablo 23: "İşten çıkarmalarda işletmeler işgörenlerin aile durumlarını da dikkate alırlar." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	4	8	7	22	18	59
Çukurova	6	5	4	12	6	33
Lucas	1	2	1	6	3	13
Toplam	11	15	12	40	27	105

Ek Tablo 24: "İşten çıkarmalar kalan işgörenlerin çalışma isteğini de kırar." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	14	28	10	7	-	59
Çukurova	12	18	1	2	-	33
Lucas	2	9	1	1	-	13
Toplam	28	55	12	10	-	105

Ek Tablo 25: "Genelde işletmede kalan işgörenler işlerini kaybetmemek için daha fazla çalışırlar." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	5	21	12	17	4	59
Çukurova	11	12	5	3	2	33
Lucas	3	8	1	1	-	13
Toplam	19	41	18	21	6	105

Ek Tablo 26: "İş hayatında keyfi nedenlerle işten çıkarmalar yaygındır."Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	4	6	14	33	2	59
Çukurova	8	7	6	9	3	33
Lucas	1	3	5	4	-	13
Toplam	13	16	25	46	5	105

Ek Tablo 27: "Bekarların işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	-	13	13	28	5	59
Çukurova	6	8	8	9	2	33
Lucas	2	3	2	6	-	13
Toplam	8	24	23	43	7	105

Ek Tablo 28: "Kıdemsizlerin işten çıkarılma ihtimali daha yüksektir." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	19	30	3	7	-	59
Çukurova	17	10	3	1	2	33
Lucas	5	8	-	-	-	13
Toplam	41	48	6	8	2	105

Ek Tablo 29: "Ekonomik krizler toplu işten çıkarmaların önemli bir nedenidir." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	15	31	5	5	3	59
Çukurova	17	8	2	4	2	33
Lucas	5	4	3	1	-	13
Toplam	37	43	10	10	5	105

Ek Tablo 30: "Yeni makinelerin kullanımı çalışanların işten çıkarılmasına neden olmamalıdır." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	14	31	5	6	3	59
Çukurova	15	13	2	2	-	33
Lucas	4	5	4	-	-	13
Toplam	34	49	11	8	3	105

Ek Tablo 31: "Teknolojik yeniliklere ilişkin kararlara işçiler ve sendikalar da katılmalıdır." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	5	33	12	8	1	59
Çukurova	15	13	2	1	2	33
Lucas	3	7	2	1	-	13
Toplam	23	53	16	10	3	105

Ek Tablo 32: "Sendikaya üye olmayan işçilerin işten çıkarılmaları daha kolaydır." Görüşünün işletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	12	28	11	5	3	59
Çukurova	15	14	1	1	2	33
Lucas	4	7	2	-	-	13
Toplam	31	49	14	6	5	105

Ek Tablo 33: "Bir işletme işgören alırken eskiden çıkardığı çalışanlara öncelik vermelidir." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	21	27	10	1	1	59
Çukurova	18	11	2	2	2	33
Lucas	4	7	1	1	1	13
Toplam	43	45	13	4	4	105

Ek Tablo 34: "Haksız işten çıkarmalar konusunda Devletin müdahalesi yetersizdir."Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	11	17	11	18	2	59
Çukurova	12	10	5	3	3	33
Lucas	3	6	1	3	-	13
Toplam	26	33	17	24	5	105

Ek Tablo 35: "İşten çıkarmalarda memurlar işçilere göre daha korumasızdır." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	7	23	13	13	3	59
Çukurova	10	13	3	7	-	33
Lucas	2	5	1	4	1	13
Toplam	19	41	17	24	4	105

Ek Tablo 36: "Rekabet arttıkça işten çıkarmalar daha da artacaktır." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	1	14	8	33	3	59
Çukurova	7	4	14	8	-	33
Lucas	1	5	3	4	-	13
Toplam	9	23	25	45	3	105

Ek Tablo 37: "Kendi isteğiyle işten ayrılanlara da kıdem tazminatı verilmelidir." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	33	18	6	2	-	59
Çukurova	20	9	1	3	-	33
Lucas	5	7	1	-	-	13
Toplam	58	34	8	5	-	105

Ek Tablo 38: "İşletmeler ekonomik kriz dönemlerinde işten gönüllü ayrılmaları özendirmelidir." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	16	22	12	8	1	59
Çukurova	9	12	7	3	2	33
Lucas	1	8	-	4	-	13
Toplam	26	42	19	15	3	105

Ek Tablo 39: "İşletmeler ayrılma nedenlerini araştırarak caydırıcı önlemler almalıdır." Görüşünün İşletmelere Göre Dağılımı

İşletmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Chrysler	34	20	4	1	-	59
Çukurova	19	10	1	3	-	33
Lucas	4	8	-	1	-	13
Toplam	57	38	5	5	-	105

Ek Tablo 40: Çalışma Kıdeminin "İşten çıkarılanlara çıkarılacakları önceden yazılı bir tebligatla bildirilir." Görüşüne Göre Dağılımı

Toplam Çalışma Kıdemi	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
1-3 yıl	3	11	3	2	3	22
4-6 yıl	1	4	-	3	1	9
7-9 yıl	-	7	3	5	-	15
10-12 yıl	1	2	1	1	4	9
13-15 yıl	3	2	4	4	1	14
16-18 yıl	-	6	1	4	1	12
19 ve üstü	6	6	1	10	1	24
Toplam	14	38	13	29	11	105

Ek Tablo 41: Çalışanların Ankete Katılan İşletmelerdeki Kıdeminin "Sendikalar üyelerini işten çıkarmalara karşı korurlar." Görüşüne Göre Dağılımı

İşyeri Kıdemi	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
1-3 yıl	2	13	11	11	2	39
4-6 yıl	1	3	3	1	5	13
7-9 yıl	1	4	4	5	2	16
10-12 yıl	-	3	1	6	2	12
13-15 yıl	-	1	2	5	-	8
16-18 yıl	-	1	1	2	-	4
19 ve üstü	1	7	-	3	2	13
Toplam	5	32	22	33	13	105

Ek Tablo 42: İşyeri kıdeminin "İşletmeler işten çıkarılanlara genellikle yeterli açıklamada bulunmazlar." Görüşüne Göre Dağılımı

Toplam Çalışma Kıdemi	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
1-3 yıl	9	16	7	7	-	39
4-6 yıl	7	3	2	1	-	13
7-9 yıl	2	10	2	2	-	16
10-12 yıl	2	7	1	2	-	12
13-15 yıl	-	2	-	6	-	8
16-18 yıl	1	-	-	3	-	4
19 ve üstü	2	7	2	2	-	13
Toplam	23	45	14	23	-	105

Ek Tablo 43: İşyeri Kıdeminin "Deneme süresinde işçi çıkarmak işletmelerin ücret giderlerini düşük tutmak için başvurdukları bir yoldur." Görüşüne Göre Dağılımı

Toplam Çalışma Kıdemi	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
1-3 yıl	8	17	5	8	1	39
4-6 yıl	5	3	4	1	-	13
7-9 yıl	3	7	1	5	-	16
10-12 yıl	-	6	3	2	1	12
13-15 yıl	1	-	2	3	2	8
16-18 yıl	-	1	1	2	-	4
19 ve üstü	2	7	1	3	-	13
Toplam	19	41	17	24	4	105

Ek Tablo 44: Çalışılan Kaçıncı İşletme Olduğunun "İşsizlik sigortası yasası çıkarılmalıdır." Görüşüne Göre Dağılımı

Çalışılan Kaçıncı İşletme	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
1. işletme	9	4	-	2	1	16
2. işletme	18	17	4	3	1	43
3. işletme	15	9	-	2	1	27
4. işletme	4	5	3	1	-	13
5. işletme	5	1	-	-	-	6
Toplam	51	36	7	8	3	105

KAYNAKÇA

ACAR, Ahmet Cevat., Tuğray KAYNAK, Zeki ADAL, İsmail ATAAY, Cavide UYARGİL, Ömer SADULLAH, Oya ÖZÇELİK, Gönen DÜNDAR ve Reha ULUHAN, İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:276, Dönence Basım Ve Yayın Hizmetleri, İstanbul 1998.

AKGÜNER, Tayfun., 657 Devlet Memurları Kanunu Ve İlgili Mevzuat, Der Yayınları, No: 98, İstanbul 1993.

ATAAY, İsmail D.,"İşletme Yönetimi Açısından Esnek Zaman Süreleri İle Alternatif Zaman Ve İş Süreleri", Çimento Müstahsilleri Sendikası, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Ve Esneklik Semineri, Ankara 1995.

BAYSAL, Ayşe C., Çalışma Yaşamında İnsan, İ.Ü. İşletme Fakültesi, Yayın No:225, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul 1993.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara 1994.

ÇELİK, Nuri., İş Hukuku Dersleri, Marmara Üniversitesi Eğitim Ve Yardım Vakfı Yayınları, No: 86/10, 8. Bası, İstanbul 1986.

D.İ.E., Çalışma İstatistikleri 1995, Yayın No: 1872, Ankara, Haziran 1996.

D.P.T., Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Özel İhtisas Komisyon Raporu, İşgücü Piyasası, İstihdam Ve İşsizlik, Ankara 1994.

DİRİMTEKİN, Halil., İşsizlik sorunları, Eskişehir İkt. Ve Tic. İlimler Akademisi, Yayın No:30/7, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1965.

EKİN, Nusret., Endüstri İlişkileri, 6.Basım, Beta Basım A.Ş., İstanbul 1994.

ERDOĞAN, İlhan., İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri, İ.Ü.S.B.Enstitüsü İşletme Fakültesi, Yayın No:248, Küre Ajans, İstanbul 1991.

KARASAR, Niyazi., Araştırmalarda Rapor Hazırlama, 7. Basım, Araştıma Eğitim Danışmanlık ltd., Ankara 1994.

KARASAR, Niyazi., Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd., Ankara 1994.

KAYNAK, Tuğray., İnsan Kaynakları Planlaması, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 1989.

KURTULUŞ, Kemal., İşletmelerde Araştırma Yöntem Bilimi (Araştırma Yöntemleri , İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayın No:210, Yön Ajans, İstanbul 1989.

MAITLAND, Iain., Personel Yönetimi, Çeviri Duygu Uğur, 2. Baskı, Epsilon Yayıncılık Hizmetleri Tic.San. ltd. Şti., İstanbul 1997.

PETROL-İŞ SENDİKASI., 1994-1995 Yıllığı, İstanbul 1995.

SENCER, Muzaffer., Toplum Bilimlerinde Yöntem, Sermet Matbaası, İstanbul 1989.

SMİTH, I.T/ WOOD,J.C., İndustrıal Law, Butter Worth & Co (Publishers) ltd., London 1989.

TAŞKIN, Erdoğan., İşletme Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme, Der Yayınları 138, İstanbul 1993.

TUNCAY, A Can., "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme" Çimento Müstahsilleri Sendikası, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Ve Esneklik Semineri, Ankara 1995.

TÜRKİYE EKONOMİK VE TOPLUMSAL TARİH VAKFI., Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Numune Matbaacılık, İstanbul 1996.

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU., Çalışma Hayatı 91, Yayın No:111, Ajans Türk Matbaacılık San. A.Ş., İstanbul 1991.

TÜSİAD., Başarıda Personelin Önemi, Yayın No: T/90.1.137, İstanbul 1990.

ULUCAN, Devrim., Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Fazıl SAĞLAM., İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi) Ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi,Türkiye Denizciler Sendikası, Eğitim Dizisi 14, Sema Matbaası, İstanbul 1992.

UYARGİL, Cavide., İşletmelerde Performans Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayın No: 262, Şahinkaya Matbaacılık, İstanbul 1994.

YALÇIN, Selçuk., Personel İdaresi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayın No:9, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1971.

YEMİN, Edwards., Workforce Reductıons İn Undertakings, İ.L.O. Publications, Genava 1982.

TEZLER

DÜVENCİ, Fatma., Personel İşletme Planlamasıyla Bütünleştirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi, İstanbul 1988.

ERDEM, Mehmet Nezih., İşletmelerde Yenilik Ve Teknoloji Konusuna Bir Bakış, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi, İstanbul 1987.