

TÜRK İŞ HUKUKUNDAKİ İŞ GÜVENCESİNİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: KONYA-SEYDİŞEHİR'DE BİR UYGULAMA¹

THE IMPACT OF EMPLOYMENT ASSURANCE IN TURKISH LABOR LAW ON JOB SATISFACTION: A WORKSHOP IN SEYDİŞEHİR-KONYA

Mustafa ÖZTÜRK*, Osman ŞEN**, Asena KORKMAZ***

* Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7496-4385>

** Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, a.osmansen1@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6805-0037>

*** Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Zootekni ABD, asenakorkmaz20@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4999-200X>

ÖZ

İş güvencesi, çalışanların geleceğe güvenle bakmasına, kendisinin ve ailesinin geçimini devam ettirecek ücretten yoksun kalma endişesinin dışında kalmasına katkı sağlamaktadır. İş tatmini çalışanların harcadıkları emek karşısında aldıkları ya da almayı bekledikleri karşılığın yeterlilik düzeyini göstermektedir. Sanayi devrimi ile birlikte oluşan işçi sınıfı, işverene karşı kendilerini koruma düşüncesine kapılmış, ülkemizde de 1950 sonrasında bu durum ortaya çıkmaya başlamıştır. İş tatmini ise 1930 sonrasında anlaşılmaya başlanmış olup, çalışanların verimlilik, performans ve motivasyon gibi durumlarına doğrudan etki etmesi sebebi ile önemli bir kavram haline gelmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara bakıldığında demografik özelliklerin, iş güvencesi kavramını etkilediği belirlenmiştir. İş güvencesi kavramının bilinme düzeyinin, yapılan işten memnuniyetle doğrusal pozitif yönde ilişkisi olması analiz sonucunda elde edilen sonuçlardandır. İş güvencesinin çalışanlara olan etkisine ve buna bağlı olarak işteki memnuniyetler arasındaki doğrusal pozitif yönde ilişki araştırmanın önemli sonucudur.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, İş Tatmini, İş Hukuku.

Jel Kodları: K31, K59, J29, J01.

ABSTRACT

Employment assurance contributes to employees' confidence in the future and excludes the worry of being deprived of wages to sustain their (and their families') livelihood. Job satisfaction is the level of adequacy of the amount of compensation received or expected to receive. With the Industrial Revolution, the working class had the idea of protect and reassure themselves from the employer, and this situation started to emerge in our country in 1950. The concept of job satisfaction was comprehended in post 1930s and have become an important concept, considering its' effects on employee productivity, performance and motivation. When we examine the findings obtained in this study, it is determined that demographic characteristics affect the concept of employment assurance. Then again, the employment assurance awareness is related to the satisfaction with the job in a positive linear direction is also another one of the results obtained from the analysis. The most important result of this research is the positive linear relationship between employment assurance and job satisfaction.

Keywords: Employment Assurance, Job Satisfaction, Labor Law.

Jel Codes: K31, K59, J29, J01.

¹ Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında tamamlanan bir yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

GİRİŞ

İş güvencesi uzun yıllardır İş Hukuku'nun en önemli konularından birisi olmakla birlikte, işveren ve çalışan arasındaki iş ilişkisinin sürdürülebilir oluşunu sağlamak ve onu korumak için önemli bir kavramdır. Küreselleşen dünya ekonomisinde sık sık oluşan ekonomik krizler işsizlik oranlarında artış, örgütlerde yeniden yapılanma ya da daralmaya gitme gibi durumları tetiklemektedir. Böyle durumlarda işverende oluşan iş güvencesizliği çalışanları olumsuz etkileyecek, bu durum beraberinde çalışanın ailesine, sosyal çevresine ve iş hayatına yansımaları olacaktır. Yine iş güvencesi işverenin keyfi fesihlerinin önüne geçecek, işe girdikten sonra oluşabilecek keyfi değişikliklere de müsaade etmeyecektir.

Ülkemizde Sanayi Devriminin hissedilmeye başladığı Cumhuriyet'in ilanından 1950'ye kadar olan süre zarfında işçi sınıfı doğuşu başlamıştır. İşçi sınıfının doğuşu ile birlikte işçilerin ekonomik, sosyal hak ve ödevleri ortaya çıkmıştır. Bunun yanında işçinin işverene karşı korunması gerektiği düşüncesi de ağırlık kazanmıştır. 1990'lı yıllarda iş güvencesi ülkemizde ciddi bir şekilde tartışılmaya başlanmış, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yetersiz ve eskimiş oluşunun rekabet ortamının gereklerini karşılayamadığı düşünceleri giderek artmıştır. Bunun neticesinde 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi ülkemizde ile kez yasa ile yapılmıştır. Akabinde 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile köklü bir değişiklik gerçekleşmiş, iş sözleşmelerinin geçersiz fesihlerine karşı işçiyi korumak için önemli bir adım atılmıştır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa Sosyal Şartı'nın Çalışma Hakkı Başlığı, iş güvencesinin bir işçi hakkından ziyade insan hakkı olduğunu belirtmiş, güvencenin yasalar ile sağlanması gerektiğinin bir zorunluluk olduğunu vurgulamıştır. ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinde iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden olması gerektiği zorunluluğu net şekilde

ifade edilmiş, geçerli olmayan nedenler ise belirtilmiştir.

İş güvencesizliği bireyin ailesini, kendisini, sosyal çevresini, iş ortamını ve yaptığı işi etkilemekte, bunun neticesinde de iş tatminsizliği ile birlikte birçok olumsuzluğa yol açabilmektedir. İş tatmini bireyin yaptığı iş karşısında duyduğu memnuniyet ve olumlu ruh halidir. Memnuniyetin tam olduğu bir işyerinde çalışanın performansı yükseleceği gibi verimliliğinde de ciddi artışlar söz konusu olacaktır. Bununla birlikte kendisini huzurlu ve mutlu hisseden çalışanın bu durum işyeri ortamı ve yaptığı iş başta olmak üzere, ailesine ve sosyal çevresine de önemli yansımaları olacaktır. İş güvencesinin yanında iş tatminini etkileyen farklı sebeplerde bulunmakta, netice itibari ile benzer sonuçları doğurmaktadır. İş tatmini çalışanın işyerindeki geleceği için önemli olup işveren içinde, personelin sürekliliğini ve verimliliği yükseltmek adına aynı derecede önem sahiptir. Keza sürekli işten ayrılık yaşanan işyerlerinde işverenlerin, yeni çalışanlar ile birlikte karşılıklarına çıkacak eğitim maliyet, adapte oluncaya kadar yaşanacak düşük verimlilik ve adapte olamayacağı ihtimali göze alınması zor bir o kadar da riskli bir durumdur.

Bu noktada çalışmamızda Türk İş Hukukundaki iş güvencesinin iş tatminine olan etkisi Konya'nın Seydişehir ilçesinde kayıtlı olarak çalışan işçilere yapılan bir anket yöntemi ile ölçülmüştür.

1. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

İşçinin geleceğine güven duyması, sürekli olarak işini kaybetme ve dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan ücretinden yoksun kalma endişesinin dışında tutulması, modern iş hukukunun en temel amaçları arasında yer alır (Narter, 2013: 5). Anayasal bir hak olan çalışma hakkı, işçinin feshe karşı korunmasını gerektirir. Bu bağlamda işverenin fesih hakkının sınırlandırılması gerekmektedir (Manav, 2009: 5).

İş güvencesi kavramı dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı biçimde de incelenmektedir.

1.1. Dar Anlamda İş Güvencesi

Dar anlamda iş güvencesi, işçinin feshe karşı korunmasıdır. Bu koruma işverenin fesih hakkının geçerli bir sebep gösterme koşulu ile sınırlıdır (Alp, 2003: 1). Bir başka tanımlama ile iş güvencesi dar anlamda, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinin sınırlanması ve iş akdinin sürekliliğinin sağlanmasını ifade eder (Uyan, 2006: 2)

1.2. Geniş Anlamda İş Güvencesi

Geniş anlamda iş güvencesi, işçinin işini kaybetmesini güçleştiren veya işini kaybetmesinden dolayı uğradığı zararı tazmine ve riski hafifletmeye, telafi etmeye yönelik tüm önlemlerdir (Öztürk, 2011: 5) Örneğin, bildirimde bulunma ve buna bağlı yükümlülükler ile kıdem tazminatı da geniş anlamda iş güvencesi önlemleridir (Alp, 2003: 1).

2. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI

İş güvencesi Kanun kapsamına giren her bir işçiden ziyade belli nitelikteki işyerlerinde, belirli sıfatlarda ve sürede çalışmış aynı zamanda iş sözleşmesi önceden belirlenen bazı ilkelere uygun olmayacak bir şekilde feshedilmiş kişileri kapsamaktadır. İş güvencesinden faydalanabilmek için bu şartların bütününe bir arada gerçekleşmesi beklenmektedir (Evren, 2012: 27).

4857 sayılı İş Kanunu kendi içinde iş güvencesi hükümlerini düzenlerken, 5953 sayılı Basın İş Kanunu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 116. maddesi ile değiştirilen 6. maddesinin son fıkrası, anılan hükümlerin açıkça kıyasen Basın İş Kanunu kapsamında çalışanlara da uygulanacağı belirtilmiştir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 818 sayılı Borçlar Kanunu kapsamında çalışanlar, iş güvencesi hükümleri dışında tutulmuştur (Kar, 2011: 47).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen iş güvencesinden yararlanma

koşullarını, işyerine ilişkin şartlar ve işçiye ilişkin şartlar olmak üzere iki başlıkta incelemek mümkündür.

2.1. İş Güvencesi Kapsamında İşyerine İlişkin Şartlar

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtildiği üzere feshin geçerli bir nedene dayandırılması ilkesinin uygulanacağı işyerlerinin özelliklerinden bir tanesi de işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırması zorunluluğudur. 4773 sayılı Kanunun 13. maddesinde on veya daha fazla işçi çalıştırılması olarak belirlenen bu zorunluluk, 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte otuz veya daha fazla işçi çalıştırma zorunluluğu olarak belirlenmiştir.

İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinde çalışan işçi sayısı, hesaplamada dikkat edilecek önemli husustur. Yargıtay'ın bir kararında işletme düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin aynı işverene bağlı işkolunda altı adet işyeri kapsamı halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan otuz işçi ölçütünün belirlenmesinde bu altı işyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısı nazara alınır denilmek suretiyle işverenin aynı işkolundaki işyerlerindeki toplam işçinin esas alınacağı vurgulanmaktadır (Koç, 2005: 72).

İşyerinde en az otuz işçi bulunduğunun ispatı işçiye aittir. Bu sayı, fesih bildirimının işçiye tebliğ edildiği tarihe göre belirlenmelidir. İşyerindeki işçi sayısına sadece iş sözleşmesine göre çalışanlar dikkate alınır (Özcan, 2013: 146).

2.2. İş Güvencesi Kapsamında İşçiye İlişkin Şartlar

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi sağlayan yasa hükümlerine getirdiği sınırlamalardan bir tanesi de işçilerin sahip oldukları niteliklerle ilgilidir (Demir, 2003: 16). Bu niteliklere sahip iş güvencesinden yararlanacak işçiler, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin en az altı aylık kıdemi bulunan belirsiz süreli iş sözleşmeli işçileridir. Bu itibarla belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler işyerindeki kıdemi altı aydan fazla da olsa iş güvencesi

hükümlerinden yararlanamazlar (Mollamahmutoğlu, 2012: 875).

Altı aylık çalışma süresinin hesabında, süre başlangıcı olarak iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin fiilen işe başladığı tarihe dikkate alınmaktadır (Ertabak, 2011: 48).

İşçinin altı aylık kıdemini hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dâhil edilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem sayılmasında dikkate alınacaktır (Ertabak, 2011: 50).

İş güvencesi kapsamında faydalanmak için gerekli olan niteliklerden bir tanesi de işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmasıdır (Süzek, 2008: 222). Kanun iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak bildirim ve kıdem tazminatı hakları bakımından belirli süreli sözleşmeye dayalı çalışan işçilerin haklarını korumamıştır (Korkmaz ve Akyıldız, 2012: 45). Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, sözleşmelerin feshine bağlanan hukuki sonuçlar ve iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilmeye olanak tanımaları nedeni ile işçinin daha lehinedir (Süzek, 2008: 224).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtildiği üzere iş güvencesi kapsamında faydalanacak işçi, işyerinde işletmenin bütününe sevk ve idare eden genel müdür, genel müdür yardımcısı gibi işveren vekili konumunda olması halinde, iş güvencesi hükümlerinden faydalanamazlar (Günay, 2004: 459).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş güvencesi hükümlerinden, sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçilerin faydalanabileceği belirtilirken, Türkiye tarafından 1994 yılında onaylanmış Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi hakkındaki Sözleşmenin 4. maddesi, işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez hükmü 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde açıkça vurgulanmıştır (Akyiğit, 2007: 226).

3. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

İş tatmini kavramı ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmaya başlanmıştır (Aydın, Özmen ve Tekin, 2014: 59). İş tatmininin önemli olmasının iki nedeninden biri kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkileyen yaşam tatmini, ikincisi ise üretkenlikle ilgilidir (Aşık, 2010: 467). İş tatmini bireylerin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlarken, bunu elde edememek hayal kırıklığına uğratacağı gibi moral bozukluğuna, işten soğumaya, düşük verimliliğe ve sonuçta sağlıksız bir topluma yol açabilmektedir (Aydın, Özmen ve Tekin, 2014: 59).

İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir ve bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılamalarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmakta, bu anlamda bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonunu ifade etmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 204).

Bir başka şekilde iş tatmini; kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı işyeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlanmıştır (İşcan ve Sayın, 2010: 198).

İş tatmini, çalışanların örgütsel davranışlarına olan etkileri dolayısıyla işletme yönetimlerine sorunların çözümü konusunda ışık tutarak örgütsel yararlar sağlamakta, bu da gerek örgüt, gerekse çalışanları açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Demirkaya, 2018: 26). Diğer yandan işin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, işletmenin sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici, çalışanların kararlara katılım derecesi, iş tatminini etkileyen iş ortamına bağlı faktörlerin başında gelmektedir (Demirkaya, 2018: 26).

3.1. İş Tatmininin Faydaları

Çalışanlarda iş tatmininin yüksek olmasının hem çalışan hem de işveren açısından birçok faydası vardır. İş tatmininin mikro ve makro ölçekteki faydalarını aşağıdaki gibi iki başlıkta sıralayabiliriz (Kumdacı, 2018: 31).

3.1.1. Mikro Açıdan Faydalar

- İşletme kaynaklarının etkin kullanılması
- Verimliliğin artması
- Huzurlu bir çalışma ortamının oluşması
- İş gören ve işveren arasında güvene dayalı bir anlayışı hakim kılması
- Faaliyetlerde kalitenin artması
- Maliyetleri azaltması ve karlılığı artırması
- İşletmeye rekabet avantajı katması

3.1.2. Makro Açıdan Faydaları

- İş tatmini dolayısıyla yaşam tatmini yüksek bireylerden oluşan bir toplum meydana gelmesi
- İstihdam politikalarının öneminin artması
- Toplumda yaşam doyumu yüksek olan insanlar dolayısıyla güven ortamının sağlanması
- İşletmelerin karlılığının artması ile devletin vergi gelirlerinin artması

3.2. İş Tatminini Belirleyen Faktörler

Çalışanları kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapısı ve yaşam standardı gibi sosyal özellikleri ve işe ilişkin beklentileri farklılaştıkça iş tatmini sağlayan iş özellikleri de farklılaşmaktadır (Kumdacı, 2018: 32). İş tatminini belirleyen faktörler, bireyden bireye, toplumdan topluma ve kültürden kültüre farklılık göstermektedir. Örneğin ABD’de gerçekleştirilen bir araştırmada çalışanların tatminini artırdığı tespit edilen 16 iş özelliği incelendiğinde en çok tercih edilen özelliğin insanlarla iletişim

kurma, en az tercih edilen özelliğin ise işyerindeki terfi olanakları olduğu görülmektedir (Keser, 2015: 124). Yapılan araştırmada, işyerlerinde pek çok insanla iletişim kurma olanağının olması bireylerin tatmini için önemli bir yere sahipken, terfi olanakların bulunması bireylerin tatmini açısından daha az öneme sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

İş tatminini belirleyen faktörleri bireysel ve örgüte bağlı faktörler olarak iki grupta incelemek mümkündür.

3.2.1. Bireysel Faktörler

İş tatmininin sağlanmasında büyük paya sahip olana bireysel faktörler, bireyin doğuştan sahip olduğu özellikler ile beraber yaşamı boyunca edindiği deneyimlerle ilgilidir (Aşık, 2010: 38). Bireysel faktörlerin incelendiği başlıklar yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim ve medeni durum şeklinde sıralanmaktadır.

3.2.1.1. Yaş

İş tatmini ile alakalı yapılan araştırmaların genelinde, demografik özellikler ile iş tatmini ilişkisi incelenmiş, önemli demografik özelliklerden olan yaş en çok incelenen faktörlerden birisi olmuştur (Demir, 2007: 119). Kişinin içinde bulunduğu yaş ve yaşam dönemi, kişinin tutumları, davranışları ve kararları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Eğinli, 2009: 38).

İş tatmini ve yaş arasındaki ilişki yaş arttıkça iş tatmininin de artacağı yönünde olup zor çalışma şartlarında çalışan işçilerde ise bu durumun değiştiği ve verimliliğin azaldığı görüşü ön plana çıkmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2013: 131).

Çalışanların yaşının ilerlemesi yaşamla ve işle ilgili beklentilerinin birçoğunun gerçekleştirilmiş olması nedeni ile iş doyumu düzeylerinin yaşın artması ile paralellik gösterdiği, bununla birlikte emekli zamanı yaklaşan kişinin iş tatmininde azalma olduğu, bunun nedeninin ise işten ayrıldığı zaman ne yapacağı endişesi ile alakalı olduğu belirtilmektedir (Eğinli, 2009: 39).

3.2.1.2. Cinsiyet

Sosyal ve toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen ve uygun görülen sorumluluklar, iş yaşamında onların düşünce ve tutumlarını etkilemekte, yapılan araştırmalarda da bireyin kadın veya erkek olmasının işe karşı sergilediği tutumları etkilediği saptanmıştır (Kalkızoğlu, 2018: 49). İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına bakıldığında, bu görüşü destekleyen verilerin yanı sıra kadın ve erkek çalışanların koşullar eşit olduğunda iş tatmini konusunda bir farklılık göstermediği de görülmektedir (Eğinli, 2009: 39).

İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkilerle ilgili olarak yapılan çalışmalarda erkek ve kadınlar için ortaya çıkan iş tatmini düzey farklılığının birçok başka faktörle de ilişkisi olabileceği hususunun göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 255).

3.2.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülen çalışanlarda genel olarak iş tatmininin, eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara nazaran yüksek olduğu gözlemlenmiş, uygun şartların sağlanmaması durumunda eğitim durumuyla iş tatmini arasındaki yönün ters olduğu tespit edilmiştir (Hacıoğlu, 2018: 8). Yapılan çok sayıdaki araştırma, kişilerin eğitim ile kazandıklarını, diğer kişilerin kazandıkları ile karşılaştırdığını, bir eşitlik veya kendilerine göre pozitif bir sonuca ulaşırlarsa iş tatminine; tersine bir durumda ise iş tatminsizliğine ulaştıklarını ortaya koymaktadır (Kumdağcı, 2018: 34).

Yapılan çalışmalarda yüksek eğitim düzeyinin, daha iyi iş imkânları ve yüksek ücretler getirmesi ile birlikte iş tatmin seviyesinde de artış olacağı düşünülürken her zaman durum böyle olmayabilir ve iyi eğitim almış bireylerin beklentilerinin çok yüksek olabilmesi, hak ettiklerini düşündükleri işi bulamamaları sebebi ile ciddi ölçüde tatminsizliğe sebep olabilmektedir (Keser, 2006: 112).

3.2.1.4. Medeni Durum

İş tatmini ile evli veya bekâr olma arasındaki ilişkiler ele alındığında genelde evlilerin bekarlara nazaran iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu ile ilgili sonuçlar dikkat çekmektedir (Kalkızoğlu, 2018: 50). Ancak yine literatürde konu ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı birçok sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Kadınlarda eş desteği ile iş tatmini ve iş stresi arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiş, evli bayan çalışanlarda eşin desteği azaldıkça iş tatmininin de buna bağlı olarak azaldığı bunula birlikte iş stresinin arttığı belirlenmiştir (Ordun, 2002: 55).

3.2.1.5. Kıdem

Çalışma süresi arttıkça aşağıda belirtilen nedenlerden dolayı çalışanın tatmin düzeyinin aratacağı ileri sürülmektedir (Urhan, 2014: 14).

- Kişinin kıdeminin artması, işini daha iyi kavraması ve bunların çalışana vermiş olduğu başarıma hissi,
- Özellikle çalışma süresi arttıkça, örgütün personelin ihtiyaçlarını giderek daha çok karşılayacak olması,
- Çalışma süresi arttıkça çalışanın giderek örgüt ve işi ile bütünleşmesi,
- Çalışma süresi arttıkça örgütün çalışana daha geniş olanaklar sunması.

Çalışma süresi arttıkça iş tatminin artmasının bir başka sebebi de bireyin mesleğin başlangıcındaki yüksek hedeflerinin, zaman içerisinde daha öngörülebilir ve yapılabilir boyuta gelmesi, meslekte geçen sürenin bireyi olgunlaştırmasıdır (Şen, 2018: 7). İş tecrübesi daha fazla olan insanlar işlerinde anlaşılır ve açık olmayan talimatlar, arkadaşlarından saygı görememe, işle ilgili bazı çatışmalar ve problemler yaşasalar dahi, işlerini ve iş ortamlarını saygı değer bulurlar (Demir, 2007: 125-126).

3.2.2. Örgütsel Faktörler

Belirli bir örgütsel ortamda ve belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen görev olarak algılanan iş, çalışanın bulunduğu işyerine sağladığı bir katkı ya da değer olarak da tanımlanabilir. Bu noktada çalışanın iş tatmini ifade edildiğinde iş ve iş ortamına yönelik olarak çok sayıda değişkenin etkisi ile gelişen tutumları söz konusu olmaktadır (Aşık, 2010: 41).

Çalışanların beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında örgütün çalışana sunduğu örgütsel olanaklar da belirleyici rol oynamaktadır (Urhan, 2014: 21). Bu noktada çalışanların iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler ücret, çalışma koşulları, işin niteliği, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, terfi olanakları ve iş güvencesi başlıkları altında incelenecektir.

3.2.2.1. Ücret

İş tatmini ile ilgili araştırmalarda ücretin, çalışanların iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu ortaya konmuş bunun nedeni olarak da çalışanların kendi yaşamlarını devam ettirebilmek için gereken miktarda paraya ihtiyaç duymalarıdır (Erzincanlı, 2018: 28).

Yapılan araştırmalarda çalışanların ücretlerinden tatmin olma konusunda aldıkları ücretin değil de, ücretini başka kişilerle kıyaslamaları kriter olarak alındığında anlamlı sonuçlar ortaya çıktığı görülmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 205). Çalışan, aldığı ücretin adil olup olmadığını anlamak amacı ile hem kendi çalıştığı işyerindeki hem de benzer işlerde çalışan kişilerin ücreti ile kendi aldığı ücreti mukayese ettiğinde bir adaletsizlik gözlemlenmesi durumunda tatminsizlik eğilimi gösterir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 126).

Ücret çalışanın işverenin kendisi hakkındaki görüşünü tahmin etmesini de sağlayan bir araç olup çalışanın yaptığı bir iş karşılığında almayı beklediği ücreti almışsa işverenin, yaptığı bu işten memnun olduğunu, tersi durumda ise işverenin kendisini çalışma konusunda yeterli görmediğini anlayacaktır (Şen, 2018: 11).

3.2.2.2. Çalışma Koşulları

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, verimlilik ve tatmini etkileyen önemli faktörlerdendir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 256). İşyerinin ortamı aydınlatması, havalandırması, gürültülü bir ortam olup olmadığı, ısı gibi değişkenler bakımından çalışmaya ne kadar elverişli ise çalışanların işlerini yapması da o oranda iyi olacaktır (Şen, 2018: 9)

Fiziksel çalışma koşullarının kötü ya da olumsuz olması ile birlikte çalışanların iş tatmini düzeyinde düşüş yaşanmaktadır (Kalkızoğlu, 2018: 53). Bahsedilen fiziksel koşullar çalışanların motivasyon düzeylerini, morallerini, stres düzeylerini, iş tatminlerini, bedensel ve zihinsel eforlarını doğrudan etkilemekte ve devamsızlık, iş kazaları, işten bıkmalar, yıpranma ve işten ayrılma oranlarına yansiyarak örgüt performansında belirleyici olmaktadır ve ayrıca performansı artırmanın yanı sıra bireyin güvenli ve rahat bir ortamda çalışmaları, iş ve iş ortamından tatminlerini artırarak işe bağlılığın güçlenmesini sağlayabilir (Tor, 2011: 49).

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1996: 245). Yine aynı konuda yapılan bazı araştırmalarda çalışanların boş vakitlerini değerlendirebilecekleri olanakları bulunan örgütlerde iş tatmininin ve işe olan bağlılığın daha fazla olduğu bildirilmektedir (Öğmen, 2019: 522)

3.2.2.3. İşin Niteliği

Bireylerin yaptıkları işlerde sahip oldukları becerilerini ve yeteneklerini kullanabilme olanakları olması, bütünlük ve tanımları yapılmış bir işi başından sonuna kadar kendi sorumlulukları dâhilinde gerçekleştirebilme şansları ve yaptıkları işin çalışma arkadaşları ve çevrelerindeki kişiler açısından önemli ve değerli görülmesi, birey üzerinde iş tatmini oluşumunu olumlu yönde etkilemektedir (Özpehlivan, 2018: 54). Bireyin çalışırken sahip olduğu serbestlik, yaptığı işin ilgi

çekiciliği, işin tekrar eden sıkıcı bir yapıda olmaması ve statü sağlaması gibi faktörler çalışanın tatmin duygusunu olum yönde etkilemektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 256).

Yapılan bir işin tek bir kişi tarafında yapılabilirliği, alternatif çalışma programları ve esnek çalışma saatlerinin uygulanabilirliği, yapılan işin çalışanın yaratıcılığını gerektirmesi, iş rotasyonu ve iş zenginleştirmenin mümkün olup olmaması iş tatminini doğrudan etkilemekte, sürekli tekdüzelik getirmiş olduğu monotonluk ve bir eser meydana getirdiğinin farkında olunmaması, çalışanın iş tatminini olumsuz etkilemektedir (İşcan ve Sayın, 2010: 199). Ayrıca çalışana yüklenen rol ve sorumluluğun fazlalığı, işlerin çalışan üzerinde stres ve zihinsel anlamda tükenmişlik oluşturması iş tatminine negatif etki eder (Kardaş, 2018: 29).

İşin içeriğinin ilginç ve zevkli olması, çalışanın ilgi ve yetenekleri ile uyum sağlaması, iş tatmini etkileyen başlıca faktörlerden olup, bu faktörün en önemli 3 unsuru bağımsızlık, çeşitlilik, beceri ve yeteneklerin kullanılabilmesi olarak belirtilmiştir (Altundaş, 2000: 43).

3.2.2.4. Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler

Yapılan araştırmalarda grup içi çalışanların teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamalarının, iş tatmin düzeyini etkileyebilmekte ve tatmin düzeyini değiştirebilmekte olduğu ortaya çıkmıştır (Aşan ve Erenler, 2008: 205). Çalışma arkadaşlarının, karşılıklı yardımlaşmada bulunmaları, birbirlerine tavsiyeler vermeleri iş tatminini olumlu yönde etkilemekte, bireylerin beşeri ilişkilerinin güçlü olduğu iş ortamlarında iş tatminine etkinin olumlu yönde olduğu belirtilmiştir (Tutar ve Yılmaz, 2003: 167). İyi bir iş grubu işin zevkli hale gelmesinde aracı olup çalışanın işini sevmese bile iş arkadaşları nedeni ile yaptığı işten mutluluk duymasına neden olacaktır (Kalkızoğlu, 2018: 55).

Bireylerin çalışma arkadaşları ile geçirdikleri zaman diliminin

küçümsenmeyecek bir zaman dilimi olduğu göz önüne alındığında, bireylerin arkadaşları ile ilişkisinin olumlu olması tatmin düzeyini etkilemekte, çalışma arkadaşı ile iletişim kurmayan çalışanın tatmin düzeyinde ise düşüklük olmaktadır (Keser, 2015: 134). Literatürde iletişimsizliğin iş tatminsizliğine neden olduğu bildirilmiş fakat örgüt içerisinde sağlanan güçlü iletişimde her zaman iş tatmininin artırılması yönünde etki oluşturmadığı da bildirilmektedir (Öğmen, 2019: 52). Çalışma grubunu oluşturan bireylerin görüşlerinin, bakış açılarının benzer olması grup dayanışmasını artırarak uyumlu bir çalışma ortamı sağlayacak, birbirleri ile tamamen zıt ve ortak paydada bir uzlaşmaları olmayan bireylerden oluşan grupların uzun süre beraber çalışma ihtimalleri olmayacaktır (Şen, 2018: 10).

3.2.2.5. Terfi Olanakları

İnsanların her zaman daha iyiyi arama isteğinin ve gelişme ihtiyacının bir sonucu olarak, çalışanlar işlerinde başarılı olmak, belli bir süre sonunda da sergiledikleri performans karşılığında bir üst göreve tefi etmek isterler (Özaydın ve Özdemir, 2014: 257). Terfi, yapılan işten elde edilen maddi geliri arttırdığı kadar, kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir (Erdoğan, 1996: 239). Özellikle yönetici düzeyindeki terfilerde fazla ücret artışı söz konusu olduğu için, terfi imkânları çalışanlara nazaran yöneticilerde iş tatmininin daha fazla olduğunu göstermektedir (Demirkaya, 2018: 30). Çalışanların terfi ve ilerleme imkânlarının adil bir şekilde uygulandığına inanmaları halinde işlerinden duyacakları tatmin düzeyi de artacaktır (Ordun, 2002: 63).

Her düzeydeki çalışanın başarılı olması halinde yükselme imkânı bulması, yaptığı işteki tatminini artıracak fakat işletmedeki tüm terfi kademeleri dolu ise, çalışan başarılı olsa dahi yükselme imkânı bulamayacaksa kişinin iş tatmini giderek azalacaktır (Erdoğan, 1996: 240).

Yeni işe başlayan bir kimse, önünde ilerleme imkânının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa,

her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz tutumlar takınabilir, bu durumda çalışmada tatminsizlik ve şikayetlere neden olur (Eren, 2004: 515).

3.2.2.6. İş Güvencesi

Bir işletmede; çalışanın işten çıkarılma korkusu olmadan uzun yıllar işletmede kalabileceğini bilmesi, geleceğe yönelik belirsizlik ve korkulardan arınmış olmasına, işi hakkında olumlu duygular içinde olmasına ve dolayısıyla iş tatmininin artmasına yol açar (Özaydın ve Özdemir, 2014: 257).

İş güvencesi iş tatmini, iş başarımı, işe bağlılık ve çalışan sağlığı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Tersinden bakıldığında, işin ya da çok önemli karşılıklarının kaybedilme olasılığı, çalışanların işleriyle alakalı kaygılarının merkezinde yer almakta ve bu nedenle, açıktır ki, işleriyle ilgili belirsizlik ya da kaygılardan uzak olma, çalışanların işte kalma niyet ya da davranışları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Özel, 2014: 264).

Çalışanların özellikle işsizliğin arttığı dönemlerde veya emekli olma koşullarını yerine getirmeden işten çıkarılma endişesi taşımaları, onlarda tatminsizlik duygusunun gelişmesine yol açar (Bakan ve Büyükbeye, 2004: 37).

4. TÜRK İŞ HUKUKUNDAKİ İŞ GÜVENCESİNİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın sorunu “Türk İş Hukukundaki İş Güvencesinin İş Tatminine Etkisi Var mıdır?” konusunu araştırmaktır.

Yanıtlanmaya çalışılan problem, seçilen hipotez testleri ve anketten elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle cevaplanmaya çalışılmıştır.

Araştırma yapılırken bilgilerin toplanması için gerekli olan bütün izinler alınmıştır.

Anket sonuçları değerlendirilirken IBM SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır.

İki bağımsız örnekler için parametrik olmayan hipotez testleri ve çoklu karşılaştırma yöntemlerinden iki bağımsız grup Mann-Whitney U Testi ve ikiden fazla bağımsız grup Kruskal-Wallis H parametrik olmayan testlerine yer verilmiştir. İki bağımlı örnekler içinde Wilcoxon işaretli sıra sayıları testi kullanılmıştır.

İş güvencesinin çalışanların algısına etkisi ve iş güvencesinin ne düzeyde bilindiğinin ölçülmesi için ölçek oluşturulurken Çağlar’ın (2010) iş güvencesi kavramı ve iş güvencesinin etkilerini çalışanların algılamaları üzerine yaptığı araştırmada kullandığı ölçek kullanılmıştır. Çalışanların işinden ne derece memnun olduğunu ölçmek amacıyla hazırlanan iş tatmin ölçeği oluşturulurken ise Akkemiş’in (2010) ilköğretim 1. ve 2. kademe öğretmenlerinin iş tatminini değerlendirdiği araştırmada kullandığı ölçek kullanılmıştır.

Çalışmanın maksadı ise iş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne derece bilindiğinin ve iş güvencesinin; çalışanların iş tatmini üzerinde ne kadar etkili olduğunu ölçmektir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

4.2.1. Evren

Anketin evreni belirlenirken, kamu çalışanları iş güvencesine sahip olduğu için kamuda çalışan sayısı dikkate alınmamıştır. Sadece özel sektörde çalışanlar dikkate alınmış olup Konya Seydişehir’de özel sektörde çalışan iş gücü sayısı Mevlana Kalkınma Ajansının düzenlemiş olduğu Seydişehir ilçe raporunda 2402 olarak belirlenmiştir. Netice itibari ile bu araştırmanın evrenini/ana kümesini Konya/Seydişehir’de özel sektörde çalışan kayıt dışı olmayan işçiler oluşturmaktadır.

4.2.2. Örneklem

Konya Seydişehir’in nüfus yapısı ve özel sektörde çalışan kayıtlı işçiler incelendiğinde, çalışanların belli işletmelerde toplandığı ve çalışanların büyük kısmının 2 büyük işyerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Çalışanların 2 büyük işyerinde toplanmış olması

örnekleminde daha çok buradan alınmasına neden olmuştur. Çünkü anket çalışmasının özel sektör çalışanlarına yapılıyor olması nedeniyle çalışan bütün işçilere birebir ulaşmak zordur. Bu noktada ana kütlelin tamamı olan Konya/Seydişehir’de özel sektörde çalışan kayıt dışı olmayan işçilerden kartopu yöntemiyle seçilen 200 kişi, anket çalışmasının örneklemini oluşturmuştur.

4.3. Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırma kapsamında hazırlanan ankette yer alan sorular ve ifadeler çalışanlara yöneltilmiştir. Bu sorular yani çalışmamızdaki değişkenler aşağıda belirtilmiştir.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi formunda çalışanların cevaplaması istenilen ifadeler cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet durumu ve meslekteki kıdem süresi olarak belirlenmiş ve toplamda 5 sorudan oluşmaktadır.

4.3.2. İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadeler

Bu bölümde 5 şıklı (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) Likert Ölçeğinde 5 ifade bulunmaktadır.

4.3.3. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadeler

Bu bölümde de 5 şıklı (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) Likert Ölçeğinde 22 ifade bulunmaktadır.

4.3.4. Tatminiyle Çalışanların İşinden Ne Derece Memnun Olup Olmadığının Öğrenilmesini Amaçlayan İfadeler

Bu bölümde de 5 şıklı (Hiç memnun değilim, Memnun Değilim, Kararsızım, Memnunum, Çok memnunum) Minnesota Ölçeğinde 20 ifade bulunmaktadır.

Bu sınıflandırmada soru ağırlığı üçüncü bölümdeki iş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadeler ve dördüncü bölümdeki iş tatminiyle çalışanların işinden ne derece memnun olup olmadığının öğrenilmesini amaçlayan ifadeler verilmiştir.

Anket süreci; anket sorularının hazırlanması, anketin ulaştırılacağı katılımcıların belirlenmesi, anketlerin ulaştırılması, alınan sonuçların kullanılabilir veri setlerine dönüştürülmesi ve yorumlanması aşamalarından oluşmuştur. Anket katılımcısına, isim açıklama zorunluluğu getirilmemiş, böylece alınan cevapların doğruluk derecesinin artırılması hedeflenmiştir.

Ankette sistemleştirilmiş soru tiplerinden kapalı uçlu sorular (çok seçenekli ve dereceli, seçmeli, cevabı belirlenmiş, karar bildiren) kullanılmıştır. Ankette 52 adet soru ve ifadeye yer verilmiştir. Ankete 200 kişi katılım göstermiştir.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma ana kütleli olan Konya/Seydişehir’de çalışan kayıt dışı olmayan işçilerden Kartopu Yöntemi ile seçilen 200 adedine anket uygulaması yapılmıştır.

Ankete katılan işçilerin doğru, güvenilir cevaplar verdiği düşünülmüştür ve kullanılan analiz ve tekniklerin uygun olması araştırmanın sınırlılıklarıdır.

4.5. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Bu bölümde anketteki sorulara verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları tabloda gösterilmiştir.

4.5.1. Kişisel Bilgiler Bölümündeki Sorulara Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Anketteki cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekteki kıdem süresi sorularından oluşan kişisel bilgiler demografik değişkenlerinin şıkları arasında nasıl bir dağılım olduğu bu bölümde incelenmiştir. İncelemeler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Demografik Değişenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet		
	Frekans	Yüzde
Kadın	75	37
Erkek	125	63
Toplam	200	100
Yaş		
	Frekans	Yüzde
18-23	31	15
23-30	70	35
31-40	74	37
41-50	25	13
50+	0	0
Toplam	200	100
Medeni Durum		
	Frekans	Yüzde
Evli	122	61
Bekâr	69	34
Dul	9	5
Toplam	200	100
Öğrenim Durumu		
	Frekans	Yüzde
İlkokul-Ortaokul	54	27
Lise	74	37
Yüksek Okul	36	18
Lisans	29	14
Yüksek Lisans/Doktora	7	4
Toplam	200	100
Meslekteki Kıdem		
	Frekans	Yüzde
0-5 Ay	22	11
6Ay-5Yıl	106	53
6-10Yıl	24	12
11-15Yıl	31	15
16+	17	9
Toplam	200	100

Ankete katılanların %37'si kadın, %63'ü erkektir.

Ankete katılanların %15'i 18-23 yaş aralığında, %35'i 23-30 yaş aralığında, %37'si 31-40 yaş aralığında, %13'ü 41-50 yaş aralığındadır. Ankete katılanların yaş gruplarına göre bakıldığında yüzde olarak en küçük grup %13 ile 41-50 yaş aralığındadır.

50 ve üzeri yaş grubundan kimse ankete katılmamıştır.

Ankete katılanların %61'i evli, %34'ü bekâr, geriye kalan %5'lik küçük bir kısmı duldur.

Ankete katılan işçilerin %27'si ilkokul-ortaokul, %37'lik en büyük çoğunluğu lise, %18'i Yüksek Okullarda önlisans eğitimi, %14'i Fakültelerde lisans eğitimi

almışlardır. %4'lük küçük bir kısım ise Yüksek Lisans/Doktora eğitimi almışlardır.

Anketimize katılanların %11'i 0-5 ay arası, %53 gibi büyük bir çoğunluğu 6 ay-5 yıl arası, %12'si 6-10 yıl arası, %15'i 11-15 yıl arası, %9'lük kısmı 16 yıl ve üzerinde çalışmaktadır.

4.5.2. İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Bu bölümde katılımcıların iş güvencesi kavramının çalışanlar işçiler tarafından ne derece bilindiğinin öğrenilmesi amaçlı

yöneltilen ifadelerle verilen cevapların incelenmesi yapılmıştır. Cevaplar 5 şıklı (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) Likert Ölçeğindedir.

Güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizinin amacı verilerin tesadüflüğünü ölçmektir. Ankete verilen cevaplar rastgele dağılım gösteriyorsa anket sonuçlarının güvenilir olduğuna karar verilir. Güvenilirlik analizi seçilen örneğin güvenilirliğini, tesadüflüğünü ve tutarlılığını test etmekte kullanılır. Sonucun güvenilir olup olmadığına Cronbach's Alpha (α) değerine göre karar verilir.

Tablo 2: Cronbach's Alpha Değerinin Yorumlanması

α Değeri	Yorum
$0,00 \leq \alpha < 0,40$	Güvenilir değil
$0,40 \leq \alpha < 0,60$	Düşük güvenilir
$0,60 \leq \alpha < 0,80$	Oldukça güvenilir
$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$	Yüksek güvenilir

Tablo 3: B Grubu İş Güvencesi Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0,812	5

Bu bölümde yer alan 5 şıklı Likert Ölçekli anlatımın güvenilirliğini ölçmek için yapılan reliability analysis sonucu Cronbach's

Alpha değeri 0,812 çıkmıştır. Bu da likert sorularının yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: İş Güvencesi Kavramının Çalışanlar Tarafından Ne Düzeyde Bilindiğinin Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

İfadeler	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum.	11	5,5	16	8	17	8,5	97	48,5	59	29,5
2. İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim.	4	2	23	11,5	48	24	85	42,5	40	20
3. İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır.	3	1,5	18	9	49	24,5	81	40,5	49	24,5
4. İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım.	7	3,5	11	5,5	17	8,5	94	47	71	35,5
5. İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum.	3	1,5	11	5,5	18	9	95	37,5	73	36,5

(1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum, f: Frekans, %: Geçerli Yüzde)

Araştırmaya katılan işçiler;

“İş güvencesinin ne olduğunu ve bana sağladığı faydaları biliyorum” ifadesine %29,5 oranında kesinlikle katılıyorum, %48,5 oranında katılıyorum, %8,5 oranında kararsızım, %8 oranında katılmıyorum ve %5,5 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde,

“İş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldim” ifadesine %20 oranında kesinlikle katılıyorum, %42,5 oranında katılıyorum, %24 oranında kararsızım, %11,5 oranında katılmıyorum ve %2 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde,

“İş güvencesi kavramı, işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağlamıştır” ifadesine %24,5 oranında kesinlikle katılıyorum, %40,5 oranında katılıyorum, %24,5 oranında kararsızım %9 oranında katılmıyorum ve %1,5 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde,

“İş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmam durumunda hukuki olarak bir takım haklara sahip olduğumun farkındayım” ifadesine %35,5 oranında kesinlikle katılıyorum, %47 oranında katılıyorum, %8,5 oranında kararsızım, %5,5 oranında katılmıyorum ve %3,5 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde,

“İş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum” ifadesine %36,5 oranında kesinlikle katılıyorum, %37,5 oranında

katılıyorum, %9 oranında kararsızım, %5,5 oranında katılmıyorum ve %1,5 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde, cevap vermişlerdir.

İş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne düzeyde bilindiğinin öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelere verilen cevaplara ilişkin istatistik bilgileri ortalama değerleri incelendiğinde, ‘iş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işimi düzgün yaptığım müddetçe işimin güvencede olduğunu düşünüyorum’ ifadesi, çalışanlarının iş güvencesi kavramı hakkında en çok bilinçli oldukları konular olarak ortaya çıkmıştır.

4.5.3. İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Bu kısımda, ankete katılan işçilere, iş güvencesinin çalışanlara olan etkileri ile ilgili çalışanların algılarının öğrenilmesi amaçlı yöneltilen ifadelere karşılık verilen yanıtlar incelenmiştir. Bu ifadelerin yanıtları 5 şıklı (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) Likert Ölçeğinde olup 22 ifade bulunmaktadır. Bu ölçek içinde B bölümünde olduğu gibi güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach’s Alpha değeri hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizinin amacı verilerin tesadüflüğünü ölçmektir.

Tablo 5: C Grubu İş Güvencesi Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach’s Alpha	Soru Sayısı
0,902	22

Bu bölümde yer alan 5 şıklı Likert Ölçekli anlatımın güvenilirliğini ölçmek için yapılan reliability analysis sonucu Cronbach’s Alpha değeri 0,902 çıkmıştır. Bu da Likert

soruların yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir. Anketin bu bölümünde yer alan 22 soruya verilen yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: İş Güvencesinin Çalışanlara Olan Etkileri ile İlgili Çalışanların Algılarının Öğrenilmesi Amaçlı Yöneltilen İfadelere Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

İfadeler	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.İşten çıkarılmaların azaldığını söyleyebilirim.	14	7	37	18,5	53	26,5	79	39,5	17	8,5
2.Çalışanlara verilen eğitimlerde artış oldu.	10	5	20	10	35	17,5	96	48	39	19,5
3.İstifa etmeyi eskisi kadar düşünmüyorum.	11	5,5	13	6,5	53	26,5	87	43,5	36	18
4.İşteki memnuniyetim arttı.	10	5	16	8	41	20,5	94	47	39	19,5
5.Çalışma isteğim ve motivasyonumda eskiye göre artış var.	15	7,5	15	7,5	38	19	94	47	38	19
6.Performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor.	21	10,5	83	41,5	44	22	38	19	14	7
7.Firmaya olan bağlılığım öncesine göre artış gösterdi.	5	2,5	20	10	48	24	93	46,5	34	17
8.İşimi kaybetme korkusundan kaynaklanan stresim azaldı.	6	3	32	16	39	19,5	82	41	41	20,5
9. İşime olan saygım arttı.	3	1,5	19	9,5	12	6	105	52,5	61	30,5
10.Artık daha gayretli çalışıyorum.	5	2,5	16	8	12	6	110	55	57	28,5
11.Performansımın eskisine göre daha iyi olduğunu düşünüyorum.	6	3	18	9	18	9	93	46,5	65	32,5
12.Disiplin ve personel yönetmelikleri daha sert kurallar üstüne kurulmaya başlandı.	19	9,5	40	20	48	24	69	34,5	24	12
13.İşyerinin, bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine verdiği önem arttı.	11	5,5	23	11,5	43	21,5	89	44,5	34	17
14.İşyeri çalışma prensiplerine ve genel ilkelere uymadığım zaman yöneticim tarafından yapılan uyarı ve bildirimlerin bundan sonra yazılı bir şekilde yapılacağı söylendi	15	7,5	14	7	39	19,5	89	44,5	43	21,5
15.İşverenin beni her an işten çıkarma düşüncesinin yarattığı korkuyu artık hissetmiyorum.	11	5,5	27	13,5	44	22	78	39	40	20
16.Çalıştığım işletmede iş güvencesi ile korunmak yüksek ücret almaktan daha önemlidir.	8	4	14	7	26	13	84	42	68	34
17.İşyerinde yüksek bir pozisyona sahip olup iş güvencesinden yoksun olmaktansa daha düşük bir pozisyona sahip olup iş güvencemin olmasını tercih ederim.	5	2,5	11	5,5	27	13,5	97	48,5	60	30
18.İşveren, çalışanlara karşı daha hoşgörülü olmaya başladı.	7	3,5	15	7,5	52	26	82	41	44	22
19.İşyerinde iş kanunu hükümlerinin aktif olarak uygulandığını düşünüyorum.	6	3	14	7	36	18	98	49	46	23
20.İş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir.	6	3	2	1	8	4	101	50,5	83	41,5
21.İşe yaptığım devamsızlıklarım azalma oldu.	15	7,5	20	10	16	8	83	41,5	66	33
22.Kendimi işveren karşısında eskisi kadar savunmasız hissetmiyorum.	9	4,5	12	6	19	9,5	89	44,5	71	35,5

(1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum, f: Frekans, %:Geçerli Yüzde)

Tabloya göre iş güvencesinin çalışanlara olumlu etkileri olup olmaması konusunda bir kararsızlık ve çoğunlukla bu etkilerin yeterli olmadığı düşünülmesi hâkimdir. “iş güvencesinin aktif olarak uygulandığı bir işyerinde çalışmak benim için çok önemlidir” ifadesi araştırmaya katılan işçilerin en olumlu cevapları verdikleri ifade olarak görülmüştür. İş güvencesi ile birlikte “performans değerlendirmeleri yapılırken yöneticim beni daha fazla zorluyor” diyenlerin sayısının yoğun olmadığı görülmektedir. Bu ifade katılımın en düşük olduğu ifade olarak dikkat çekmektedir.

İş güvencesinin çalışanlar gözünde olumlu etkiler yarattığı diğer alanlar ise işverenin çalışanlara karşı daha hoşgörülü olması, çalışanlara verilen eğitimlerde bir artış olması, işyerinin bireysel kariyer planlamalarına ve kariyer gelişimlerine

verdiği önemin artması konuları olarak ortaya çıkmıştır.

4.5.4. İş Tatminiyle Çalışanların İşinden Ne Derece Memnun Olup Olmadığının Öğrenilmesini Amaçlayan İfadelere Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

Bu kısımda anket katılan işçilere iş tatminiyle çalışanların işinden ne derece memnun olup olmadığının öğrenilmesini amaçlayan ifadeler incelenmiştir. Bu ifadelerin yanıtları 5 seçenekli (Hiç Memnun Değilim, Memnun Değilim, Kararsızım, Memnunum, Çok Memnunum) Minnesota Ölçeğinde ve 20 ifade bulunmaktadır. Bu ölçek içinde B ve C bölümlerinde olduğu gibi güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizinin amacı verilerin tesadüflüğünü ölçmektir.

Tablo 7: D Grubu İş Tatmini Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0,938	20

Bu bölümde yer alan 5 seçenekli Minnesota Ölçekli anlatımın güvenilirliğini ölçmek için yapılan reliability analysis sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,938 çıkmıştır. Bu

da Minnesota Ölçek sorularının yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir. Anketin bu bölümünde yer alan 20 soruya verilen yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8: İş Tatminiyle Çalışanların İşinden Ne Derece Memnun Olup Olmadığının Öğrenilmesini Amaçlayan İfadelere Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Dağılımları

İfadeler	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	25	12,5	30	15	44	22	72	36	29	14,5
2.Bağımsız çalışma imkânı olması bakımından	11	5,5	28	14	49	24,5	81	40,5	31	15,5
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	14	7	20	10	43	21,5	87	43,5	36	18
4.Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	10	5	8	4	40	20	100	50	42	21
5.Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	13	6,5	21	10,5	47	23,5	80	40	39	19,5
6.Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	11	5,5	19	9,5	49	24,5	83	41,5	38	19
7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	5	2,5	12	6	27	13,5	106	53	50	25

İfadeler	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	16	8	13	6,5	45	22,5	83	41,5	43	21,5
9.Başkaları için bir şeyler yağabildiğimi hissetmem yönünden	3	1,5	5	2,5	36	18	106	53	50	25
10.Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	6	3	17	8,5	37	18,5	100	50	40	20
11.Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	4	2	16	8	21	10,5	106	53	53	26,5
12.İşimle ilgili kararların uygulamaya konması yönünden	4	2	15	7,5	39	19,5	100	50	42	21
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	30	15	34	17	29	14,5	71	35,5	36	18
14.Terfi imkânının olması yönünden	14	7	31	15,5	48	24	67	33,5	40	20
15.Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	15	7,5	19	9,5	44	22	83	41,5	39	19,5
16.Çalışma şartları yönünden	27	13,5	31	15,5	44	22	58	29	40	20
17.Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	14	7	23	11,5	31	15,5	83	41,5	49	24,5
18.Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	16	8	19	9,5	35	17,5	84	42	46	23
19.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	5	2,5	13	6,5	22	11	104	52	56	28
20.Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	12	6	17	8,5	27	13,5	91	45,5	53	26,5

(1:Hiç Memnun Değilim, 2: Memnun Değilim, 3:Kararsızım, 4:Memnunum, 5:Çok Memnunum, f: Frekans, %:Geçerli Yüzde)

Tabloda araştırmaya katılan çalışanların, iş tatminiyle çalışanların işinden ne derece memnun olup olmadığının öğrenilmesini amaçlayarak yöneltilen sorulara verilen ifadeler gösterilmiştir. Ortaya çıkan bir sonuç olan “başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” ifadesine olan katılımın en yüksek olması ve bu ifadeyi “kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden” ifadesinin takip ettiği görülmektedir. İş tatmini ile birlikte “yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” diyenlerin sayısının artmadığı görülmektedir. Bu ifade katılımın en düşük olduğu ifade olarak dikkat çekmektedir. İş tatmininin çalışanların gözünde olumsuz etki göstermesinin sebebi aldıkları ücretin kendilerini tatmin etmemesi, çalışma şartları ve kendilerini sürekli meşgul ediyor olması sebep gösterilebilir.

4.6. Hipotez Kontrolü

Hipotez kontrollerinin yapılabilmesi için öncelikle hipotez takımının oluşturulması gerekir. Hipotez takımı iki tip hipotezden oluşur. Bunlardan ilki H0 hipotezidir. Bu hipotez aynı zamanda kontrol hipotezi, test hipotezi, sıfır hipotezi, yokluk hipotezi adını da alır. H0 hipotezinde eldeki örneğin o popülasyondan tesadüfen alınan örneklerden biri olduğu, bu örneğin o popülasyonu temsil ettiği yani dahil olduğu her ne kadar örnek ortalaması ile popülasyon ortalaması arasında gözle görülen bir farklılık var ise de bu farklılığın tesadüften ileri geldiğini, 0 (sıfır) kabul edilebileceğini ve istatistik olarak önemli olmadığını ileri sürer.

Hipotez takımının diğer bir hipotezi ise H1 hipotezidir. Bu hipotez aynı zamanda alternatif hipotez veya karşıt hipotez olarak da adlandırılır. H1 hipotezinde ise eldeki bu örneğin adı geçen popülasyondan tesadüfen alınan örneklerden biri olmadığı, örneğin bu

popülasyonu temsil etmediği; örnek ortalaması ile popülasyon ortalaması arasında görülen farklılığın tesadüften ileri gelmediği, 0 (sıfır) kabul edilemeyeceği ve istatistik olarak önemli olduğu ileri sürülür.

Yapılan tüm testlerde hipotezler şu şekilde kurulmuştur;

H0: İfadelere verilen cevaplar, incelenen değişkenin grupları arasında farklılık göstermemektedir. (Cevaplar ile değişken arasında ilişki yoktur. İstatistik olarak önemli değildir.)

H1: İfadelere verilen cevaplar, incelenen değişkenin grupları arasında farklılık göstermektedir. (Cevaplar ile değişken arasında ilişki vardır. İstatistik olarak önemlidir.)

Test sonuçlarında elde edilecek olan significant(önemlilik) değerlerine göre kararlar verilir. Sig. değerinin 0,05'ten küçük olması(p-value<0,05) halinde, H0 hipotezi reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir. Aksi takdirde yani 0,05'ten büyük olması durumunda H0 hipotezi kabul edilir. Bu hipotez kontrolü uygulanacak bütün testlerde geçerlidir.

SONUÇ

Araştırma kapsamında "Türk İş Hukukundaki İş Güvencesinin İş Tatminine Etkisi Var mıdır?" sorusu için Seydişehir üzerinde bir alan araştırması yani anket çalışması yapılmıştır.

Anketteki ifadeler verilen cevaplardan elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılan Konya/Seydişehir'de kayıt dışı olmayan işçilerin iş güvencesi hakkında ne kadar bilinçli olduklarına yönelik ifadeler aldığımız cevaplar doğrultusunda büyük bir kısmının iş güvencesinin ne anlama geldiğini bildiği, onlara sağlayacakları faydaların bilincinde oldukları sonucuna varılmıştır.

Yine çoğunun yasal düzenlemeler ve kanunlar sayesinde işlerini düzgün yaptığı müddetçe işlerinin güvencede olduğunu bildikleri belirlenmiştir.

İşçiler iş güvencesi ile işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldiğini çok fazla düşünmemektedir.

Araştırmaya katılan Konya/Seydişehir'de kayıt dışı olmayan işçilerin iş güvencesinin kendilerine olan etkileri ile ilgili algılarının öğrenilmesi amacıyla onlara yöneltilen ifadeler verilen cevaplar doğrultusunda, araştırmaya katılanların azımsanmayacak oranda çok büyük bir kesimi bir kesimi çalışmakta olduğu işin iş güvencesi ile korunmanın yüksek ücret almaktan daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan Konya/Seydişehir'de kayıt dışı olmayan işçilerin işlerinden ne derece memnun oldukları ifadelerine verilen yanıtlar incelendiğinde yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi ve kendi yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı yönünden oldukça memnun oldukları görülmüştür.

Demografik faktörler incelendiğinde ise çalışan kadın işçilerin işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı bir konuma geldiğini, erkek işçilerin ise iş güvencesi kavramının işverenden çok çalışanlar lehine bir çalışma düzeni sağladığını bildiğini göstermiştir. Kadın çalışanlar ayrıca iş güvencesi ile ilgili eğitimlerin arttığını düşünürken, işte yaptıkları devamsızlıkları da azalmıştır. Buna bağlı olarak da işverenin artık daha hoşgörülü olduğunu düşünmektedir. Erkek işçilere göre çalıştığı iş yerinde iş güvencesi her şeyden daha önemlidir.

18-23 yaş arası çalışan işçilerin iş güvencesi kapsamında, sebep yokken işten çıkartılmanın hukuki haklarını daha çok bildiği ortaya çıkmıştır. Yine 18-23 yaş grubu arası işçiler iş güvencesinin ne demek olduğunu daha iyi bildiği için uyarılarında yazılı yapılacağını farkındadırlar ve yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret kendilerini tatmin etmektedir.

Verilen yanıtlar doğrultusunda eğitim durumu yüksek olan işçilerin çalıştıkları işten çok fazla memnun olmadığı sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda evli olan çalışanların bekâr olanlara göre iş

güvencesine daha çok önem verdiği görülmüştür. Bunun sebebinin ise aile sorumlulukları olduğu düşünülmektedir.

İş güvencesinin işten çıkarılmaları azaltmadığı ve işçilere verilen değeri arttırmadığı görülmüştür. Bunun doğrultusunda işçilerin çalışma isteği, motivasyonu da azalmaktadır. Çalışan işçilere verilen önemin artması, güvencede olduğu hissettirilmesi kurumlar, işletmeler için olumlu sonuçlar doğuracaktır.

“Türk İş Hukukundaki İş Güvencesinin İş Tatminine Etkisi Var mıdır? Sorusunun cevabı olarak iki yönlü Spearman’s Rank korelasyon testi uygulanmıştır.

Aşağıda ki iki yönlü Spearman’s Rank korelasyon testi sonucunda iki özellik arasında Spearman’s Rank korelasyon katsayısı 0.557 olarak bulunmuş olup istatistik olarak önemlidir($p<0,01$). Bunun anlamı iş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne derece bilindiği ve iş güvencesinin çalışanlara olan etkisine arasında ki doğrusal ilişki pozitif yönde yani ikisi birlikte artmakta ve bu artışın derecesi 0.557 olarak bulunmuştur.

Yine Spearman’s Rank korelasyon testi sonucunda iki özellik arasında Spearman’s

Rank korelasyon katsayısı 0,239 olarak bulunmuş olup istatistik olarak önemlidir($p<0,01$). Bunun anlamı iş güvencesi kavramının çalışanlar tarafından ne derece bilindiği ve buna bağlı olarak işteki memnuniyetleri arasında ki doğrusal ilişki pozitif yönde yani ikisi birlikte artmakta ve bu artışın derecesi 0,239 olarak bulunmuştur.

Son grup ortalamaları için de Spearman’s Rank korelasyon testi sonucunda iki özellik arasında Spearman’s Rank korelasyon katsayısı 0,581 olarak bulunmuş olup istatistik olarak önemlidir($p<0,01$). Bunun anlamı iş güvencesinin çalışanlara olan etkisine ve buna bağlı olarak işteki memnuniyetleri arasındaki doğrusal ilişki pozitif yönde yani ikisi birlikte artmakta ve bu artışın derecesi 0,581 olarak bulunmuştur.

Yapılan araştırma ile “Türk İş Hukukundaki İş Güvencesinin İş Tatminine Etkisi Vardır” sonucuna varılmıştır.

Yapılan analizde, ankete katılan çalışanların ifadelerine ve sorulara verdikleri yanıtlar neticesinde ifadeler ile değişkenler arasında olan ilişkiler hipotezlerinin sonuçları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 9: Correlations

			B.İŞ GÜVENCESİ ortalama	C.İŞ GÜVENCESİ ortalama	D.İŞ TATMİNİ ortalama
Spearman's rho	B.İŞ GÜVENCESİ ortalama	Correlation Coefficient	1,000	,557**	,239**
		Sig. (2-tailed)		,000	,001
		N	200	200	200
	C.İŞ GÜVENCESİ ortalama	Correlation Coefficient	,557**	1,000	,581**
		Sig. (2-tailed)	,000		,000
		N	200	200	200
D.İŞ TATMİNİ ortalama	Correlation Coefficient	,239**	,581**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		
	N	200	200	200	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KAYNAKÇA

1. ADEM, K. ve Hüseyin, A. (2012). İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku, Alter Yayıncılık, Ankara.
2. AHMET, A. ve Mehmet, Ö. ve Ömer Akgün, T. (2014). “İş Tatmini ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Su Ürünleri İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(11): 57-72.
3. AŞKIN, K. (2015). Çalışma Psikolojisi, Ekin Yayınevi, Bursa.
4. AŞKIN, K. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
5. AYŞEN, T.E. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(3): 35-52.
6. BEKTAŞ, K. (2011). İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara.
7. CEVDET İlhan, G. (2004). İş Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara.
8. DURMUŞ, Ö. (2013). İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Adalet Yayınevi, Ankara.
9. EDA, M. (2009). İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara.
10. ELİF, Ö. (2019). Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Hemşirelik, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
11. ENVER, Ö. ve Çiğdem, K. (2013). Örgütsel Davranış, Ekin Yayınevi, Bursa.
12. ERCAN A. (2007). Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
13. EROL, E. (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul.
14. FATİH, Ö. (2011). Türk Hukukunda İş Güvencesi Uygulamalarının İstihdamın Enformelleşmesine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
15. FEVZİ, D. (2003). İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri, Türkiye Haber İş Sendikası, İzmir.
16. GÜNER, D. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kocaeli Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksek Okulu Mezunları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
17. GÜVEN, O. (2002). Örgütsel Tutumun Çalışan Davranışına Etkisinin İncelenmesine ve Analizine Yönelik Bir Çalışma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
18. HAMDİ, M. ve Muhittin, A. (2012). İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara.
19. HASAN, T. ve Kemal, Y. (2003). Genel İletişim, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
20. İLHAN, E. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
21. İLHAN, Ş. (2018). Üniversite Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisine Dönük Bir Alan Araştırması: Karabük Üniversitesi İdari Personel Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
22. İSMAİL, B. ve Tuba, B. (2004). “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (23): 35-59.
23. MEHMET Merve, Ö. ve Ömer, Ö. (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerinde Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”,

- İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(1): 251-281.
24. MURAT, Ö. (2018). “İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları”, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (2): 43-70
25. MUSTAFA, A. (2003). “İşçinin Feshe Karşı Korunması İş Güvencesi Yasası”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(1): 1-40.
26. MUZAFFER, K. (2005). Tüm Yönleriyle İş Güvencesi, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.
27. NECMETTİN, Ö. (2014). “İş Tatmini İş Güvencesi ve Örgütsel Özdeşlik Algılarının Çalışanların İşte Kalma Niyetleri Üzerinde Etkisi: Bolu İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, (24): 262-280.
28. NEVZAT, D. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
29. NURAN, A. (2010). “Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi, (467): 31-51.
30. OĞUZ, A. (2000). Poliste İş Stresi ve İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
31. ÖCAL Kemal, E. (2012). İş Güvencesi El Kitabı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
32. ÖMER Faruk, İ. ve Muhammed Kürşad, T. (2010). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (21): 119-135
33. ÖMER Faruk, İ. ve Ufuk, S. (2010). “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(4): 119-135.
34. ÖZNUR, A. ve Esra, E. (2008). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2): 203-216.
35. SALİH, H. (2018). Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetlerine ve Bireysel Performanslarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
36. SAMİ, N. (2013). İş ve Borçlar Hukuku’nda İş Güvencesi ve Akdin Sona Ermesinden Doğan Borçlar, Adalet Yayınevi, Ankara.
37. SARPER, S. (2009). İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul.
38. SEFA, U. (2006). 4857 Sayılı(Yeni) İş Yasası’na Göre İş Güvencesi, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
39. SERHAT Sefa, T. (2011). Örgütler İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
40. SEVİM, K. (2018). Örgütsel Güvenin İş Tatmin Düzeyine Olan Etkisi: Kamu Bankası Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
41. SONER, U. (2014). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
42. SONGÜL, K. (2018). Tükenmişlik Sendromunun İş Tatminine Etkisi: Perakende Sektörü ve Sanal Örgüt Çalışmalarına Yönelik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
43. YASEMİN, E. (2018). Örgütsel Kültürün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul