



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 1-17

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 1-17

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.770840

Geliş Tarihi / Received: 17.07.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 17.01.2022

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI: YARGITAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE BİR DEĞERLENDİRME

Derya GÜL-ÖZTÜRK¹

Öz

Örgütlerin hedeflerine ulaşmasının önündeki en büyük engellerden biri olan üretkenlik karşıtı iş davranışları; çalışanların örgüte veya üyelerine zarar verme niyetiyle, kasten sergiledikleri olumsuz davranışlardır. Çalışanlar tarafından kasıtlı olarak sergilenen bu davranışlar örgüt iklimini bozarak performansı düşürmekte ve örgüte mali yükler getirmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları araştırmacılar tarafından çalışan davranışlarının karanlık yüzü, asosyal davranışlar, sapkın davranışlar ve misilleme davranışı olarak da kavramsallaştırılmaktadır. Örgüte veya bireye yönelik sergilenen bu davranışlar, aynı zamanda işçiler ve işverenler açısından önemli hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışma ile Yargıtay kararları çerçevesinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hukuki sonuçlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Örnek olay yönteminin kullanıldığı çalışmada, 2015-2020 yılları arasındaki üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin Yargıtay kararları ele alınmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışmada, uygun olmayan sözel eylem, hırsızlık, alkol kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, devamsızlık gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları örnek olay olarak belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, uygun olmayan sözel eylem, hırsızlık, alkol kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama haklı sebeple fesih sebebiyken, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı ve devamsızlık geçerli fesih sebebi oluşturmaktadır.

Anahtar Kelime : Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Yargıtay Kararları, Örnek Olay.

Jel Sınıflandırması : M12, M51.

¹ Arş. Gör., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, derya.gul@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5467-9782.

Atıf/Citation (APA6):

Gül-Öztürk, D. (2022). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Yargıtay Kararları Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1-17. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.770840>.

COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS: AN EVALUATION IN THE FRAMEWORK OF SUPREME COURT DECISIONS

Abstract

Counterproductive work behaviors are one of the biggest obstacles to organizations' achieving their goals; they are negative behaviors that employees deliberately display with the intention of harming the organization or its members. These behaviors, which are deliberately exhibited by the employees, disrupt the organizational climate, reducing performance and bringing financial burdens to the organization. Counterproductive work behaviors are also conceptualized by researchers as the dark side of employee behavior, asocial behavior, deviant behavior and retaliatory behavior. These behaviors exhibited towards the organization or individual also have important legal consequences for employees and employers. The aim of this study is to investigate the legal consequences of counterproductive work behaviors in the context of the case studies of Supreme Court decisions. In the study, the case study method was used, the decisions of the Supreme Court regarding the counterproductive work behaviors between 2015 and 2020 were discussed. The data were evaluated using content analysis technique. Counterproductive work behaviors such as inappropriate verbal action, theft, alcohol use, non-compliance with occupational health and safety rules, misuse of time and resources, and low attendance were identified as case studies. According to the results of the study, inappropriate verbal action, theft, alcohol use, non-compliance with occupational health and safety rules are the reasons for termination with just cause, while misuse of time and resources and low attendance is the reason for valid termination.

Key Words : Counterproductive Work Behaviors, Supreme Court Decisions, Case Study.

Jel Classification : M12, M51.

GİRİŞ

Sanayi devrimi sonrasında farklı örgüt ve yönetim biçimlerinin ortaya çıkmasıyla birlikte çalışanların üretim davranışlarının yanı sıra yıkıcı ve olumsuz nitelikte üretim karşıtı davranışlar sergiledikleri de görülmüştür (Ones, 2002: 1). Son yıllarda araştırmacılar tarafından daha sistematik olarak incelenmeye başlayan üretkenlik karşıtı iş davranışları ilerleyen yıllarda yapılan araştırmalarda çalışan davranışlarının karanlık tarafı olarak ele alınmıştır (Vardi & Wiener, 1996; Gruys & Sackett, 2003; Griffin, O'Leary-Kelly & Pritchard, 2004; Klotz & Buckley, 2013: 115). Bu davranışlar örgütsel ya da bireysel düzeyde, genelde çalışanların hırsızlık, şiddet, taciz, zorbalık ve sabotaj gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları ile verimliliği azaltan ve kurum kültürüne zarar veren istenmeyen davranışlarıdır (Greenberg, 1990; Robinson & Bennett, 1995; Vardi & Wiener, 1996; Sackett & DeVore, 2002; Griffin, O'Leary-Kelly & Pritchard, 2004). Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütü ve örgütün işleyişini doğrudan etkileyerek veya çalışanların etkinliklerini azaltarak örgüte zarar veren davranışları ifade eden şemsiye bir kavramdır (Klotz & Buckley, 2013: 115). Bununla birlikte, üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüt üyelerinin memnuniyetsizliklerini ifade etmek ve örgüt içindeki adaletsizliği gidermek için gösterdikleri çabaya yönelik bir protesto şekli olarak da değerlendirilmektedir (Kelloway vd., 2010). Örgütlerde karşılaşılan üretkenlik karşıtı iş davranışları özellikle iş performansını düşürerek maliyetleri artırmakta ve örgütün etkinliğine zarar vermektedir (Robinson & Bennett, 1995; 555; Ones, 2002: 1; Spector ve ark., 2006: 447; Aubé, Rousseau, Mama & Morin, 2009: 351).

Bir örgütün teknolojik imkânları veya üretim kalitesi ne kadar iyi olursa olsun o örgütün en önemli kaynağı en tepeden en alt seviyeye kadar bünyesinde çalışan insanlardır. Örgütler çalışanları işe alırken arzu

edilen iş davranışlarını gösteren bireyleri seçme gayreti içerisinde olsalar da çalışanlar bu beklentileri elde etme sürecinde kişisel özellikleri ve ortama bağlı olarak örgütün beklentileri dışında davranışlar sergileyebilmektedirler. Çalışma ortamında sınırlı bir davranış özgürlüğüne sahip olan çalışanların diğerleriyle olan etkileşimi ve davranışları örgütün düzenini ve verimliliğini etkilemektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2003: 3). Örgütlerin başarılı ya da başarısız olmasında, çalışanların tutum ve davranışlarından dolayı yaşanan sorunlar etkili olmaktadır (Özkalp, Keser, Acar, Varoğlu & Kirel, 2013: 3). Örgütler üzerindeki olumsuz etkileri göz önünde bulundurulduğunda verimlilik kaybı, azalan iş tatmini, azalan örgütsel bağlılık ve düşük performans neden olan üretkenlik karşıtı iş davranışları dikkat çekmektedir (Mulki, Jaramillo & Locander, 2006: 1222).

Bu çalışmada, Yargıtay kararlarına dayanan örnek olaylar bağlamında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hukuki sonuçlarının incelenmesi amaçlanmıştır. İş sözleşmesinin hukuki sonuçları bağlamında geçerli sebeple fesih, haklı sebeple fesih ve işe iade olguları ele alınmış mevcut kararların yerinde olup olmadığı, bu çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Örnek olaylarda, Yargıtay kararlarına yansıyan işçinin söz, ifade ve eylemleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarından biriyle ilişkilendirilmiştir.

I. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışanlar tarafından kasten yapılan, örgüte veya üyelerine zarar veren olumsuz davranışları ifade etmektedir (Ones, 2002: 1; Spector ve ark., 2006: 447). Çalışma yaşamında açık ya da örtük bir şekilde, yaygın olarak görülen üretkenlik karşıtı iş davranışları hem örgütlerin hem de çalışanların refahını tehdit etmektedir (Martinko, Gundlach & Douglas, 2002: 37). Yıkıcı, sapkın veya antisosyal davranışlar olarak da nitelenen üretkenlik karşıtı iş davranışları adalet algısı, çeşitli iş stresi kaynakları, çatışma ve gerginliklerin neden olduğu çok sayıda olumsuz duygu sonucunda ortaya çıkmaktadır (Robinson & Bennett, 1995: 555; Ones, 2002: 1; Sönmez, 2018: 145). Üretkenlik karşıtı davranışlar cinsiyet, dürüstlük, özsaygı, özyeterlilik, negatif duygulanım, kontrol odağı, nevroitik olmama, atfetme tarzı gibi çalışanların bireysel farklılıklarından ve liderlik tarzı, rekabetçi çevre, olumsuz çalışma koşulları, görev zorluğu, katı politikalar, ödül sistemleri, örgüt kültürü, aile hayatı gibi durumsal değişkenliklerden kaynaklanabileceği gibi (Martinko, Gundlach & Douglas, 2002: 43), kimi zaman da yöneticilerin kontrolü altında bulunan olumsuz ve güvensiz tutumlar, iş performansı ile ilgili belirsizlik, tazminat/ödül yapısı, uymaya yönelik sosyal baskılar, haksız muamele ve çalışan güveninin ihlali gibi faktörlerin istemeden çalışanları bu tür davranışlara sevk edebileceğini ortaya koymuştur (Litzky, Eddleston & Kidder, 2006: 93).

Kimi zaman ölçülmesi zor olmakla birlikte, üretkenlik karşıtı iş davranışları çalışanların psikolojisi üzerinde olumsuz sonuçlar doğurarak çalışanların moralinin azalmasına, yüksek devamsızlık ve personel devir oranına ve düşük verimliliğe yol açmaktadır (Mount, Ilies, & Johnson, 2006: 592). Üretkenlik karşıtı iş davranışları madde veya alkol kullanımı, iş devamsızlığı, depresyon, memnuniyetsizlik, düşük performans, pasiflik gibi kendine zarar verme davranışlarının yanı sıra şiddet, saldırganlık, sabotaj, hırsızlık, terörizm, dolandırıcılık, barbarlık, taciz gibi misilleme davranışları ile de sonuçlanabilmektedir (Martinko, Gundlach & Douglas, 2002: 43).

Yaklaşık 30 yıldır üzerinde çalışılan üretkenlik karşıtı iş davranışları araştırmalarda uygunsuz iş yeri davranışları, işyeri saldırganlığı, sapkın iş yeri davranışları ve misilleme davranışları gibi farklı kavramlarla ifade edilmiştir (Vardi & Wiener, 1996; Neuman & Baron, 1998; Robinson ve Bennett, 1995; Scarlicki & Folger, 1997). Yapılan araştırmalarda çalışanların örgütün meşru menfaatlerine karşı kasıtlı davranışlarından kaynaklanan bu olumsuz iş yeri davranışlarının dünya çapında yıllık milyarlarca dolar maddi kayba neden olduğu belirtilmiştir (Ones, 2002:1). Üretkenlik karşıtı iş davranışları bilginin kötüye

kullanımı, düşük iş kalitesi, hırsızlık ve benzeri davranışlar, mülkiyete zarar verme, güvensiz davranışlar, düşük devam, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, alkol kullanımı, uyuşturucu kullanımı, uygun olmayan sözel eylemler ve uygun olmayan fiziksel eylemler olarak 11 kategoride değerlendirilmektedir. Bu davranışlar örgütsel normları ihlal etmekte, örgütün çıkarlarına zarar vermekte ve örgütsel hedeflere ulaşılmasını engellemektedir (Gruys & Sackett, 2003: 30–33; Robinson & Bennett, 1995: 555–578). Bununla birlikte çalışanların örgütün meşru çıkarlarına zararlı olan kasıtlı çalışan davranışlarının suça dönüşmesi durumu ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık oluşturduğundan İş Kanununun 25. Maddesinde düzenlenmiştir (İşK, md.25).

Literatüre bakıldığında ağır maliyeti ve yıkıcı doğası nedeniyle araştırmacılar ve yöneticilerin dikkatini çeken üretkenlik karşıtı iş davranışlarını farklı değişkenler açısından inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür.

Bülbül ve Ergün (2017), kabin görevlileri tarafından algılanan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarını belirlemek için 152 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarının sonucunda bu boyutları mülke zarar veren, zaman ve kaynak israfına dayalı, emniyeti tehdit eden, ekip içi şiddete dayalı, hizmet standart ve kurallarını ihlal eden, yolcuya yönelik şiddete dayalı davranışlar olarak belirlemişlerdir.

Dursun (2012), sağlık sektöründe işyerinde karşılaşılan şiddet davranışlarının fiziksel, sözel ve cinsel taciz boyutlarını inceleyerek, bu tarz şiddet olaylarına uğramanın veya tanık olmanın çalışanların tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Çalışma kamuya ait bir hastanede değişik görevlerde (doktor, hemşire, hasta bakıcı vb.) çalışan 161 kişi ile yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların %57,5'i işyerinde fiziksel, sözel veya cinsel taciz türlerinden en az birine maruz kaldığı belirlenmiştir.

Seçer ve Seçer (2007), üretim karşıtı iş davranışlarının belirleyicilerini ve önleyicilerini bazı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde incelemişlerdir. Bireysel ve durumsal değişkenlerden dolayı ortaya çıkabilen üretim karşıtı iş davranışlarının birçok farklı boyuttan oluştuğunu ifade eden araştırmacılar kişisel özelliklerin durumsal belirleyicilerin yanında etkili olduğunu belirtmişlerdir. Alınacak önlemler noktasında ise kişisel boyutun yanında örgütsel boyut için etik örgüt iklimi oluşturulmasına dikkat çekmişlerdir.

Öztunç (2001), Adana'daki bazı hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş saatlerinde karşılaştıkları sözel ve fiziksel taciz durumlarını incelemiştir. 257 hemşirenin katılımıyla gerçekleşen çalışmanın sonucunda hemşirelerin çalışma saatleri içerisinde %68,5'inin sözel tacize, %47,9'unun sözel korkutmaya, %16,0'ının fiziksel saldırıya ve %10,5'inin sözel cinsel tacize uğradıkları tespit edilmiştir.

Özdemir (2016), çalışanların, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gördükleri eğitim ve işverenin bu konuyla ilgili talimatları yönünde, çalışanın kendisinden ve hareketlerinden veya yerine getirdikleri işten etkilenen diğer işçilerin güvenliklerini ve sağlıklarını tehlikeye düşürmemekle yükümlü olduklarını ifade ederek, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, işçinin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uymaması halinde, işverenin İş Kanunu'nun 25/II-ı bendi gereği iş akdini tazminatsız sona erdirilebileceğini belirtmiştir.

Baran ve Esen (2016) yaptıkları araştırmada yüksekte çalışmalarla ilgili iş sağlığı ve güvenliği açısından verilen eğitimler ve uygulamalardaki işleyiş ve eksiklikleri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda yüksekte yapılan çalışmalar sonucunda oluşan kazalara güvenli iş yapma kültürünün benimsenmemesi, denetim ve eğitim yetersizliği ve mevzuata uymama gibi çalışanların kendisi veya işverenle ilgili çeşitli faktörlerin neden olduğu görülmüştür.

Greenberg (1990), üretim tesislerinde çalışanların maaşlarının geçici olarak % 15 oranında azaltıldığı bir dönemde hırsızlık oranlarını ölçmüştür. Çalışma sonucunda hak ettiklerinin karşılığını alamayan ve adaletsizlik algılayan çalışanların hırsızlık yaptıklarını belirlemiştir.

Kanten, Yeşiltaş ve Arslan (2015) makyavelist kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde etkilediğini, narsistik kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilediği, psikopat kişilik özelliğinin ise üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Yapılan çalışmalarda genelde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının farklı değışkenler açısından bireyler veya örgütler üzerindeki etkisi anket veya mülakat tekniğıyle incelenmiştir. Çalışma düzenini de etkileyen üretkenlik karşıtı iş davranışları bireysel ve örgütsel sonuçlarının yanı sıra örgütlere maliyeti olan bir kavramdır. Örgütsel davranış, çalışma psikolojisi, endüstri ve örgüt psikolojisi gibi farklı disiplinler tarafından da çalışılan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önemli hukuki sonuçları da bulunmaktadır. Bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hukuki sonuçları örnek olay yöntemi kullanılarak incelenecektir.

I.I. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Hukuki Sonuçları

İş sözleşmeleri, işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanlarıyla da sona erebilmektedir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren bu beyanı “fesh bildirim” olarak tanımlanmaktadır (Çelik, Canikoğlu & Canbolat, 2018: 439). Koşulları, hüküm ve sonuçlarına göre bildirimli fesih (feshi ihbar) ve bildirimsiz fesih (haklı sebeple fesih) olarak ikiye ayrılan fesih, yenilik doğurucu bir hak olarak kabul edilmektedir (Sümer, 2017: 94–95).

Bildirimli fesih, taraflardan birinin iş sözleşmesini sonlandıracağını önceden karşı tarafa bildirmesi olarak ifade edilmektedir. Sözleşmenin bildirimli feshinde iş güvencesi² unsuru dikkate alınmaktadır. İş güvencesi unsurunun geçerli olduğu durumlarda işveren iş sözleşmesinin bildirimli feshini geçerli sebebe dayandırmak zorundadır (Sümer, 2017: 95–99). Geçerli sebeple fesih, haklı sebeple fesih ağırlığı taşımayan ancak işin işleyişini olumsuz etkileyen durumlarda ortaya çıkmaktadır (Dulay, 2010: 965). Bu durumlarda çalışanın davranışlarından veya yeterliliğinden ya da işyerinin, işletmenin veya iş gereklerinden doğan geçerli bir sebep aranmaktadır (İşK.md.18). İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler; yaklaşık olarak benzer nitelikte iş yapanlardan daha düşük verimle çalışma, işe yoğunlaşmanın giderek azalması, gösterdiği niteliklerden beklenen daha düşük performansla sahip olma ve uyum yetersizliği durumları altında değerlendirilmektedir (Sümer, 2018: 105). İşçinin haklı sebeple fesih niteliği taşımamakla birlikte işverene zarar verme, arkadaşlarını işverene karşı kıskırtma, iş akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapma, iş saatleri içinde iş amacı dışında sık sık internete girme, amire ya da çalışma arkadaşlarına saygı sınırlarını aşan söz ve davranışları da işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebeplerini oluşturmaktadır (Çelik, Canikoğlu & Canbolat, 2018: 502–514).

Fesih bildiriminde neden olarak gösterilmeyen veya gösterilen nedenin geçerli sebep olmadığını iddia eden iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildirim kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde işe iadesini isteyebilmektedir (İşK.md.20). İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine göre, işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurma şartı aranmaktadır (md.3).

Haklı sebeple derhal fesih, işçi veya işverenin kanunda belirtilen hallerin gerçekleşmesi durumunda iş akdini sürenin sonlanmasından önce veya bildirim süresini beklemezsizin sona erdirmesidir. İşverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilmesi, zorlayıcı sebeplerin oluşması, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve sağlık sebeplerinin olması durumunda mümkündür (İşK. md.25).

² “Madde 18 - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” (İş Kanunu)

İşçinin işvereni yanıltması, şeref ve namusa dokunacak davranışlarda bulunması, işverenin başka bir çalışanına cinsel tacizde bulunması, işverene ya da başka bir işçisine yönelik sataşma, tehdit veya sarhoşluk işverenin haklı sebeple fesih yapabildiği halleri kapsamaktadır. Yine işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları, devamsızlık yapması, iş güvenliğini tehlikeye düşürme veya zarar verme halleri de işverene haklı sebeple fesih gerekçesi vermektedir (İşK. md.25).

Çalışanların kendi kastıyla ya da ihmaliyle yaptığı üretkenlik karşıtı iş davranışları, verimliliği ve iş süreçlerini olumsuz etkilemesi bakımından hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Haklı sebeple derhal fesih, geçerli sebeple fesih veya işe iade olmak üzere işçinin işyerinde yaptığı davranışlar iş sözleşmelerini de etkilemektedir.

İşçinin işyerinde çalışma arkadaşının üzerine bir kova su dökmesi ve ketçap, mayonez, hardal sıkması, bu olayı video kaydına alıp sonrasında sosyal medyadan paylaşımı sonrasında işçinin iş sözleşmesi, haklı sebep ağırlığı taşımamakla birlikte geçerli sebeple sona erdirilmiştir. Uygun olmayan fiziksel eylem olarak tanımlanabilecek olayın işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve çalışma düzenini bozduğu açıktır (Baybora, 2018: 1729–1730).

Sosyal medya ve diğer internet kaynaklı uygulamaların işçiler tarafından kişisel amaçlarla yoğun şekilde kullanılmaya başlanması iş görme edimini sekteye uğratabilmekte ve iş ilişkisini olumsuz etkileyebilmektedir. Zaman ve kaynakların kötüye kullanılması eylemi, işçinin işyerinde mesai saatleri içinde uygunsuz sitelere girmesi örneğinde görülmektedir. İşçinin iş sözleşmesi işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve mesaisinden çaldığı gerekçesiyle haklı sebeple feshedilmiştir (Dönmez & Okutan, 2019: 33–36).

II. YÖNTEM

Örnek olay çalışması yöntemi, olguları açıklamak amacıyla bir ya da birden fazla olayın sistematik olarak derinlemesine incelenmesidir. Ayrıca, belirli bir olay, grup, kişi veya sosyal yer hakkında yeterli miktarda bilginin etkin bir şekilde toplanmasını sağlayan bir yöntemdir. Bir nitel araştırma deseni olarak örnek olay çalışması, kuramlardan yararlanmakta ve kuramlara katkı sunmaktadır (Berg & Lune, 2015: 354). Örnek olay çalışmasında genel amaç olayı mümkün olduğunca tüm yönleriyle ve nitel araştırmadaki diğer yaklaşımlara benzer şekilde doğal ortamında, derinlemesine ve bağlamını dikkate alarak anlamaktır (Punch, 2011: 144).

Bu çalışmada belirlenen örnek olaylarda “üretkenlik karşıtı iş davranışları” olgusuna odaklanılmıştır. Örnek olayların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnek olay kapsamında incelenecek olan Yargıtay kararlarına, nitel veri toplama yöntemlerinden biri olan doküman incelemesi tekniği ile ulaşılmıştır. Örnek olayların seçiminde eleştirel ve elemeci bir yaklaşım benimsenerek üretkenlik karşıtı iş davranışlarını oluşturan bazı kriterler göz önünde bulundurulmuştur. Yapılan çalışma kapsamında veri tabanlarında yer alan mahkeme kararlarının tümüne yer vermek mümkün olmadığından daha güncel olması amacıyla 2015-2020 yılları arasındaki üretkenlik karşıtı iş davranışlarına örnek teşkil eden Yargıtay kararları değerlendirmeye alınmıştır. Tüm bu kriterler bağlamında belirlenen yedi örnek olayda Yargıtay kararlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yeterli ölçüde temsil etmesine dikkat edilmiş ve kararlar sınırlandırılarak kullanılmıştır. Elde edilen veriler, içerik analizi yöntemiyle tanımlanmaya ve verilerin içinde saklı olan anlamları tespit etmeye yönelik olarak sistematik bir şekilde incelenmiştir. Dokümanlardan elde edilen veriler kendi içinde anlamlı bir bütün oluşturacak şekilde isimlendirilmiş, araştırmanın amacı çerçevesinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin daha önceden belirlenmiş kavramlara göre temalar ve Yargıtay kararlarından çıkarılan kavramlara göre de kodlar düzenlenmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2018: 243).

III. YÖNTEM VE AMPİRİK BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hukuki sonuçları içerik analizi ile değerlendirilerek Yargıtay kararları örnek olayları bağlamında sunulmuştur. Örnek olaylar, değerlendirilmeden önce araştırmanın amacı doğrultusunda Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: Örnek Olaylara İlişkin Bulgular

Yıl/Karar Numarası	Örnek Olay	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları		Hukuki Sonucu
		Tema	Kodlar	
2018/659	Davacının üç kadın işçiye ‘‘.....deyim gel beraber içelim”, “fotoğrafların da yakıyor, senin süslenmene gerek yok, çok güzel kadınsın zaten”, ‘mesai saati başlamadan erken gel birlikte kahve içeriz fıstık’’ vb. mesaj ve söylemlerle hastanede görevli diğere hemşireleri sözel/fiziksel taciz ve rahatsız etmesi	Uygun Olmayan Sözel Eylem	İçkili mekana davet Haddini aşan iltifat Haddini aşan hitap	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
2018/20956	İşyerinde yapılan ürün sayımında bazı cihazların eksik çıkması ve kayıp cihazların işçi tarafından çalınp internet üzerinden satışı çıkarıldığı iddiası üzerine işçinin iş akdinin feshedilmesi	Hırsızlık	Çalma Eksik Kayıp	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
2019/19007	İşçinin iş akdinin çalışma arkadaşı ile birlikte işyeri garajında alkol aldığı gerekçesiyle haklı nedenle feshedilmesi	Alkol Kullanımı	Alkol Alma	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
2015/7580	Yasak olmasına rağmen davacı işçinin bir kâğıt fabrikasında sigara içmesi sonrasında sözleşmesinin fesihle sona erdirilmesi	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uymama	Fabrikada Sigara İçme Görev Yerini Terk Etme	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
2018/16395	İşçinin mesaide iş dışı konularda internetten gazete okuması, sık aralıklarla mesaiye geç gelmesi, izinsiz mesai sonrası işyerine girmesi, sık sık rapor alması, defalarca geç gelip erken çıkması gibi davranışlarının işyeri kurallarına uymaması sonucu iş akdinin feshedilmesi	Zaman ve Kaynakların Kötüye Kullanımı	İnternette Gazete Okuma Mesaiye Geç Gelme Sık sık Rapor	Geçerli sebeple fesih/İşçinin davranışlarından doğan sebepler
2020/136	Aşçı olarak çalışan işçinin işyeri hekimine muayene olmadan farklı sağlık kuruluşlarından çok sayıda rapor alması, işyerinin çalışma huzur ve barışını bozması	Devamsızlık	İşyeri hekimine muayene olmama Sık Sık Rapor Alma	Geçerli sebeple fesih/İşçinin yetersizliğinden doğan sebepler

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb>, Erişim Tarihi, 23 Kasım 2019)

Örnek Olay 1: Uygun olmayan Sözel Eylem

9. Hukuk Dairesi 2017/28047 E., 2018/659 K.

Olay: Sorumlu hemşire olarak görev yapan çalışanın hastanede görevli olan diğer hemşireleri sözel/fiziksel taciz ve rahatsız etmesi üzerine iş sözleşmesinin tazminatsız/haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği, ücret ve diğer haklarının ödenmesine ilişkin talep ve dava etmesi.

Yargıtay Kararı: Dosya içeriğine göre kadın çalışanların beyanları, davacının alınan yazılı savunmasında tanıkların söylediklerini kaçamaklı kabul etmesi, ancak karşı tarafça yanlış anlaşıldığını beyan etmesi karşısında davacının iş yeri çalışanı kadın işçilere karşı davranışlarının taciz boyutunda olduğu, bu eylemler karşısında işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı ve devam eden davranışlar ve şikâyetler nedeni ile fesih işleminin yasal süresinde yapıldığı anlaşıldığından davanın reddine karar verilmiştir.

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 23 Kasım 2019)

Değerlendirme: Örnek olaydaki durumu üretkenlik karşıtı davranışlar sınıflandırmasındaki (Gruys & Sackett, 2003: 30) uygun olmayan sözel eylem başlığından yola çıkarak yorumlamak mümkündür. İşçinin işverene veya onun aile bireylerinden birine veya işverenin başka bir çalışanına sataşması durumunda işveren ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri durumuna göre iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmektedir (İşK. md. 25). 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.25/II, (c) bendi uyarınca işçinin işverenin diğer bir işçisine cinsel tacizde bulunması, haklı fesih nedeni olarak belirtilmiştir. İşçinin cinsel taciz niteliğinde olmamakla birlikte muhatabını rahatsız edecek düzeyde uygunsuz sayılabilecek davranışlarda bulunması ve bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde, örneğin bir bayan işçisine ısrarlı davranması, yemeğe davet etmesi, telefon etmesi gibi geçerli nedenden söz edilebilmektedir. Dolayısıyla üretkenlik karşıtı iş davranışlarından uygun olmayan sözel ve fiziksel eylemi temsil eden bu olay haklı nedenle fesih sebebi sayılarak işçinin ücret ve diğer haklarının ödenmesine ilişkin talebi reddedilmiştir. Örnek olayda, işçinin diğer çalışanlara sürekli beğenisini ifade ederek, işyerinde ve dışarıda görüşmek istediğini söylemesi, fiziksel olarak ise sarılıp öpmek istediğini belirten söylemi, hal ve hareketleri ile rahatsız edici imalarda ve mesaj yoluyla sözel tacizde bulunduğu görülmektedir. Söz konusu eylem, maruz kalan çalışanların kişilik haklarını ihlal etmesinin yanında kişisel ve mesleki saygınlığı etkileyerek psikolojik veya fiziksel zarar yaratması dolayısıyla performans ve verimliliği etkileyerek konunun örgütsel açıdan da sonuçları olabileceğini göstermektedir. Sözlü veya fiziksel tacizle ilgili yapılan araştırmalar iş tatmini ve iş motivasyonunda azalma, artan iş stresi ve işe bağlılığın zayıflamasının yanı sıra üretkenlik kayıplarının oluştuğu, hataların arttığı ve kalitenin azaldığı, iş yeri memnuniyetsizliği ve olumsuz örgüt kültürü nedeniyle işten ayrılma niyetinin arttığı ve yüksek personel devir oranlarının görüldüğü belirlenmiştir (Mueller, De Coster & Estes, 2001: 412; Sofield, L.& Salmond, 2003:264-265).

Örnek Olay 2: Hırsızlık

9. Hukuk Dairesi 2016/8539 E., 2018/20956 K.

Olay: İşyerinde yapılan ürün sayımında Samsung marka 4 tablet ve 1 adet Samsung marka disk oynatıcı cihazın eksik çıkması ve kayıp cihazların işçi tarafından çalınıp internet üzerinden satışa çıkarıldığı iddiası üzerine işçinin 14.03.2012 tarihinde iş akdinin feshedildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin alacaklarını talep etmesi.

Yargıtay Kararı: Dosya içeriğine göre işyerinde TV bölümünde satış personeli olarak çalışan işçinin yaklaşık 1 ay önce sattıkları Samsung marka LCD televizyonlar ile birlikte promosyon olarak verilen Samsung Galaxy tablet cihazlarından bir tanesini aynı bölümde şef olarak çalışan H....S....nin kameranın

olmadığı bir bölümde DVD kutusuna koyarak mağazadan çıkardığını söyleyerek malı çıkartırken sadece satın aldığı DVD nin ücretini ödeyip DVD kutusuna sakladığı tabletin parası ödemediğine bizzat şahit olduğunu ifade etmiştir. Olaydan 3-4 gün sonra yine aynı bölümde çalışan diğer işçinin kendisine “ben de Samsung Galaxy marka tableti DVD kutusuna koyarak mağazadan çıkardım, sen de bu şekilde üründen alabilirsin çünkü bu aldığımız ürünler bedelsiz ürünler hediye olarak verilen ürünlerden” demesi üzerine üzerine “şeytana uyararak aynı şekilde satın aldığım DVD kutusuna Samsung Galaxy marka tableti koyarak mağazadan çıkardım.” şeklindeki beyanı karşısında davalı işverenin 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 25/II (e) bendine göre; işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması nedeniyle iş akdini fesihle haklı olduğu anlaşılmalıdır; kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır.

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 23 Kasım 2019)

Değerlendirme: Örnek olaydaki durumu üretkenlik karşıtı davranışlar sınıflandırmasındaki (Gruys & Sackett, 2003: 30) hırsızlık ve ilgili davranışlar başlığından yola çıkarak yorumlamak mümkündür. İş Kanununa göre işveren ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri durumuna göre iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmektedir (İşK. md. 25). 4857 sayılı İş Kanunu’nun m.25/II, (e) bendi uyarınca işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması haklı fesih nedeni olarak belirtilmiştir. İşyerinde hırsızlık, işçinin sadakat borcuna aykırı olduğu kadar doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak da kabul edildiğinden işveren iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirebilir (Gerek, Karaca, Baybora & Kocabaş, 2013: 110). Örgütsel sahtekarlık türlerinden biri olan çalışan hırsızlığı yönetimin karşılaştığı en önemli sorunlardan biri olarak örgütler için hem görünür hem de gizli maliyetler oluşturmaktadır. Örgüt içinde oluşan güvensiz iklim, düşük iş tatmini ve performansına neden olurken çalışanların izlenmesi için pahalı gözetim mekanizmalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Cialdini, Petrova, & Goldstein, 2004).

Örnek Olay 3: Alkol Kullanımı

9. Hukuk Dairesi 2015/21373 E., 2019/19007 K.

Olay: Tır şoförü olarak çalışan işçinin şirkette alkol alırken yakalanması üzerine bu durumun şirket yönetimine bildirilerek iş akdinin 4857 sayılı Yasa’nın 25/II-d maddesi uyarınca haklı nedenle ve bildirimiz olarak feshedilmesi üzerine işçinin iş akdinin haksız yere feshedildiğini ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile ikramiye, fazla mesai ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti alacaklarının işverenden tahsilini istemesi.

Yargıtay Kararı: Dosya içeriğine göre davacının iş akdinin çalışma arkadaşı ile birlikte işyeri garajında alkol aldığı gerekçesiyle haklı nedenle feshedildiği, davacının fesih öncesi yazılı savunmasında yemek sırasında alkol aldığını ikrar ettiği anlaşılmıştır. Tır şoförü olan davacı ve arkadaşının işyerinin eklentisi niteliğindeki tır garajında alkol alma eylemi işyerinde alkol alma niteliğinde olup davalının gerçekleştirdiği feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile kabulü hatalıdır.

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 23 Kasım 2019)

Değerlendirme: “İşçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı vermektedir (İşK.md. 25). Örnek olaydaki durumu üretkenlik karşıtı davranışlar sınıflandırmasındaki (Gruys & Sackett, 2003: 30) alkol kullanımı başlığından yola çıkarak yorumlamak mümkündür. İş yerinde alkol kullanımının disiplin sorunları, devamsızlık, hırsızlık ve diğer suçlar gibi uygunsuz davranışlara neden olarak üretkenlik kaybı

ve işsizliğe yol açtığı belirlenmiştir (Anderson, 2012: 69). Üretkenlik kaybının dolaylı maliyetleri ve alkol kullanımına bağlı zayıflayan çalışan ilişkileri, düşük işyeri morali, diğer devamsızlık ve çalışanlardaki performans düşüklüğü çalışanların işyerine ve arkadaşlarına yönelik tutum, davranış ve duyguları açısından da oldukça önemlidir. Bu nedenle işçi iş görme borcunun tamamlayıcısı olan işçinin özen yükümlülüğünü de yerine getirmelidir (Gerek, Karaca, Baybora & Kocabaş, 2013: 43). 4857 Sayılı İş Kanununun ilgili madde hükmünde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri düzenlenmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu m.25/II, (d) bendi uyarınca; işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması, haklı nedenle fesih sebebidir. Yine 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği Kanununun 28. Maddesine göre, işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. Çalışanın işyerinde alkol kullanımının hukuki sonuçları dışında çeşitli örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Bu sonuçlar arasında, işçinin zayıf görev performansı, işe devam durumu, çalışan sağlığı ve güvenliğini baltalayan ve iş kazaları veya yaralanmalardan dolayı işverenleri çeşitli maliyetlere maruz bırakan durumlar sıralanabilir (Frone, 2008: 521- 530).

Örnek Olay 4: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uymama

7. Hukuk Dairesi 2015/4672 E., 2015/7580 K.

Olay: İşyerinde forklift operatörü olarak çalışan işçinin 24.08.2012 tarihinde sigara içerken yakalandığından iş akdinin feshedilmesi, şirkete ait fabrikanın kâğıt/karton üretimi yapan bir fabrika olarak, dünyada yangın riski en yüksek olan fabrikalar arasında bulunması, meydana gelecek en küçük bir yangının söndürülmesinin çok güç olacağından işyerinde çalışan yüzlerce kişi ve çevre fabrikaların da yanma tehlikesi ile karşı karşıya olması; fabrika içine sigara, çakmak, kibrit gibi yanıcı maddelerin sokulmasının yasak olduğundan, işçinin bu konularda 15.12.2003 ve 08.12.2005 tarihlerinde imzalamış olduğu iki ayrı taahhütname olduğunu belirterek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının tahsiline karar verilmesini talep edilmesi.

Yargıtay Kararı: Dosya içeriğine göre güvenlik hizmeti veren bekçinin uyuması veya görev yerini terk etmesi, yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu yerde yasaklanmış olmasına rağmen sigara içilmesi, basınçla veya yüksek ısıyla çalışabilir bir cihazın kontrolü ile görevlendirilen işçinin görevini savsaması gibi durumlar, işin güvenliğini tehlikeye düşüren davranışlara örnek olarak verilebilir. Somut olayda; davacı iş akdinin haksız feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise davacının yasak olduğunu bilmesine rağmen işyerinde sigara içtiğini, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü ve bu nedenle feshin haklı olduğunu savunmuştur. Mahkemece davacının eylemi ile davacıya verilen işten çıkarma cezasının orantılı olmadığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar vermiştir. Davacının çalıştığı işyeri bir kâğıt fabrikası olup yangına çok elverişli bir konumu olduğu tartışmasızdır. Ayrıca davacı 2003 ve 2005 tarihli taahhütnamele işyerinde sigara içmeyeceğini taahhüt etmiştir. Yani işverence gerekli uyarılar yapılmıştır. Bütün bu olgular karşısında davacının eylemi 4857 sayılı İ.K'nın 25/II-ı bendinde düzenlenen işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi bendine uyduğundan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 3 Eylül 2019)

Değerlendirme: İşverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri durumuna dayanarak iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri de “işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” durumudur (İşK. md. 25). Bu durumda, işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesinin işçinin kendi kastı (isteği) veya ihmalden

dolayı iş güvenliğinin tehlikeye düşmesi, işverene zarar vermesi olarak iki farklı halde olduğu görülmektedir (Çelik, Canıkoğlu & Canbolat, 2018: 599). Örnek olayda da görüldüğü gibi, işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması haklı sebeple fesih için yeterlidir, zarar verme şartı aranmamaktadır. Yine işçinin sigara içmeyeceğini taahhüt etmesi ancak buna rağmen eylemi gerçekleştirmesinin haklı sebeple fesih kararının verilmesinde dikkate alındığı düşünülmektedir. Çalışanların verimliliği azaltan ve örgüt kültürüne zarar veren olumsuz davranışlarının (Vardi & Wiener, 1996; Griffin, O'Leary-Kelly & Pritchard, 2004) işyerindeki güvenlik iklimiyle de ilişkili olduğuna dikkat çekmek gerekmektedir. Güvenlik iklimi, çalışanların işyerindeki güvenlik iklimi hakkındaki inançlarını yansıtan kısa bir özet ve işyerindeki güvenliğe göre çalışanların davranış tarzını tahmin etmektir (Williamson, Feyer, Cairns & Biancotti, 1997: 16). İşverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama eylemini engellemesi için uygun güvenlik iklimini inşa etmesi gerekmektedir. Böylece, örgüte yönelik sapkın davranışların zararlarından kaçınılabılır, hukuki sonuçları olan zarar verici işçi eylemleri azaltılabilmektedir.

Örnek Olay 5: Zaman ve Kaynakların Kötüye Kullanımı

22. Hukuk Dairesi 2018/6547 E., 2018/16395 K.

Olay: *İşçinin çalışma süresi boyunca defalarca işe geç kılması, bunu alışkanlık haline getirmesi, çalışma saatleri sırasında yani iş görme edimini yerine getirmesi gerekirken internette işi ile ilgisi olmayan şekilde zaman geçirmesi, internette gazete okumak vb. işle alakası olmayan şeylerle uğraşması, işten defalarca erken ayrılması, çalışmamak için rapor alarak devamsızlık yapması, gece geç saatte çalıştığı bölümde hiç kimse yokken işyerine girmeye çalışması, güvenlikte izinsiz kamera kaydı almaya çalışması, 6 aylık bir süreçte 44 kez işe geç gelerek veya erken çıkarak devamsızlık yapması, işçinin işyeri yönetmeliğine aykırı davranış sergileyerek aynı zamanda işyerinin düzenini bozarak işyerindeki diğer işçilere de kötü örnek olması nedeniyle işveren tarafından iş akdi feshedilen işçinin işe iade talebinde bulunması.*

Yargıtay Kararı: *Dosya içeriğine göre, somut olayda; davalı işyerinde uzman-mühendis olarak çalışan davacının iş akdi 10/10/2016 tarihinde, "28/10/2013 tarihinden bu yana çalışmakta olduğunuz işyerimiz ... görevinize geç kalmayı devamsızlık yapmayı alışkanlık haline getirdiğiniz, bu konuyla ilgili 22/08-2016 tarihinde savunma vermektan kaçındığınız ve ihtar ile uyarılmanıza rağmen aynı şekilde amirlerinizin bilgisi olmadan görev yerinize defalarca geç geldiğiniz ve görev yerinizi erken terk ettiğiniz tespit edilmiştir. Yine 30 Eylül Cuma günü mesai saatleriniz dışında çalıştığınız bölümde hiç kimse yok iken gece yarısı işyerine girmeye çalıştığınız, beyaz eşya kapı güvenlikte izinsiz kamera kaydı almaya çalıştığınız ve bu konuyla ilgili olarak savunma vermektan kaçındığınız tespit edilmiştir. İş sözleşmeniz 4857 sayılı İş Kanunu md.25/11 bendi uyarınca tazminatsız olarak feshedilmiştir." denilerek sona erdirilmiştir. Fesih bildiriminde adı geçen mesai iken gazete okuma, sık aralıklarla mesaiye geç gelme, izinsiz mesai sonrası işyerine girme eylemlerine dair tutanaklar tutulduğu gibi tutanak içerikleri tanıklarca da doğrulanmıştır. Bu davranışın işyeri kurallarına uymadığı sabit olmakla birlikte eylemin haklı fesih sebebi ağırlığında olmadığı, ancak işverenin bu davranışı yapan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken bozmayı gerektirmiştir.*

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 3 Eylül 2019)

Değerlendirme: İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açan davranışları işçiden kaynaklanan fesih sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Bu davranışlar, tarafların arasındaki iş ilişkilerini tam anlamıyla çekilemez hale getirmemekle birlikte, işin görülmesini, işin normal işleyişini ve düzenini, işyerindeki çalışma barışını bozan niteliklere sahiptir. Artık işverenden işçiyle olan iş ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği durumlarda ortaya çıkmaktadır. İşçinin işini eksik, kötü ve yetersiz yapması, işçinin işine sık sık geç gelmesi, işçinin işyerindeki çalışma düzenini ve barışını bozan davranışlarda bulunması, iş

saatleri içinde iş amacı dışında sık sık internete girmesi gibi eylemler işçinin kusurlu davranışı olarak kabul edilerek geçerli sebep teşkil etmektedir (Çelik, Canikoğlu & Canbolat, 2018: 502–512). İşçinin mesaiye iken sık sık internetten gazete okuması, sık aralıklarla mesaiye geç gelmesi, izinsiz mesai sonrası işyerine girmesi gibi zaman ve kaynakların kötüye kullanılmasına ilişkin davranışları geçerli sebeple fesih oluşturmaktadır. Ancak bu noktada, “işyerinde internetten gazete okuma” eylemine ayrı bir parantez açmak gerekmektedir. İşveren tarafının “internetten işi ile ilgisi olmayan şekilde zaman geçirdiğinin tespit edildiği” şeklindeki ifadesi insan kaynakları yönetimi alanında oldukça tartışmalı bir alan olan çalışan izlemeyi işaret etmektedir. İşverenlerin, işçilerinin çalışma saatleri içinde ne yaptıklarını bilmeye hakları olduğu konusunda şüphe olmamakla birlikte, neyin izlendiği ve nasıl izlendiği noktaları oldukça bulanıktır. Çalışan izleme esasında işletmenin çalışanlarının eylemleri hakkında bilgilendirilmesi uygulamasıdır. Yine aynı çalışan izleme tartışmaları, çalışanların işyerinde çok az mahremiyetleri olduğu hususunda yoğunlaşmaktadır (DeCenzo, Robbins & Verhulst, 2017: 90). Hal böyleyken, örnek olayda işverenin “işçinin sık sık internetten gazete okuduğu tespitine nasıl ulaştığı” merak konusudur. İşyerinde sanal kayıtları önleme ve internet kullanımının olumsuz etkilerini azaltma amacı işverenleri işçilerin internet kullanımlarını denetleyici uygulamalara itmektir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında yaptığı elektronik gözetimin belli kural ve politikalar çerçevesinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu noktada, işçinin özel hayatının gizliliği ve haberleşme özgürlüğü dikkate alınmalıdır (Dönmez & Okutan, 2019: 21–25).

Örnek Olay 6: Devamsızlık

9. Hukuk Dairesi 2019/6197 E., 2020/136 K.

Olay: İşçinin muhtelif sağlık kuruluşlarından hasta olmadığı halde raporlar ibraz edip devamsızlıkta bulunması, şirketin çalışanlarının sağlık sorunlarından ilk müdahale amacıyla 24 saat esasına göre işyeri hekimi, sağlık memuru ve hemşire bulunduğu prosedüre göre hastalanan personelin öncelikle işyeri hekimine muayene olması ve hekim tarafından gerekli görülmesi halinde hastaneye sevk edilmek suretiyle hastalığının tedavisine başlanması gerektiği halde işçinin çoğu zaman işyeri hekimine muayene olmadan değişik sağlık kuruluşlarına başvurmak suretiyle çok sayıda rapor alması, bu durumun işyerinin çalışma huzur ve barışını bozması nedeniyle iş akdinin haklı nedenlerle 28/07/2016 tarihinde feshedilmesi, iş akdinin ihbarsız olarak feshedildiğini ileri süren işçinin, feshin geçersizliğinin tespiti, işe iade ve yasal sonuçlarla ilgili talepte bulunması.

Yargıtay Kararı: Dosya içeriğine göre, davalı işverenlikte aşçı olarak çalışan davacı işçinin çalışma süresi boyunca sık sık rapor aldığı görülmüştür. Davalı işveren farklı sağlık kuruluşlarından sık sık ve kısa süreli istirahat raporları alan davacı işçinin bu durumunu hayatın olağan akışına uygun bulmayarak hasta olmadığı halde hastaymış gibi hatıra binaen gerçeğe aykırı raporlar aldığını düşünerek davacı işçinin iş akdini İş Kanununun 25/II maddesine göre haklı nedenle feshetmiştir. Davalı, davacıya ait söz konusu raporların gerçek bir rahatsızlığa dayanmadığına ilişkin iddiasını ispatlayamamıştır ancak davacı işçinin farklı sağlık kuruluşlarından sık sık ve kısa süreli istirahat raporları aldığı ve işe gelmediği bu durumun da iş akışını bozacağı açık olup, işverenin buna katlanması beklenemeyeceği ancak işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanamayacağı ve sık sık rahatsızlanarak rapor alan davacının davranışının fesih için geçerli sebep oluşturduğuna karar vermiştir.

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 3 Eylül 2019)

Değerlendirme: İşçinin sık sık hastalanarak devamsızlık yapması, işçinin yetersizliğine dayanan fesih sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Hayatın doğal akışında her insan hastalanabilmekte ve buna bağlı olarak devamsızlık yapabilmektedir. Burada işçi ve işveren açısından önemli husus, raporlu sürelerin fazlalığı ile sıklığının işyerinde olumsuzluklara yol açması ve işletmenin çıkarlarına önemli ölçüde zarar vermeye başlamasıdır (Canikoğlu, 2017 ve Süzek, 2018'den aktaran Çelik, Canikoğlu & Canbolat, 2018:

496–497). Üretkenlik karşıtı iş davranışları bağlamında değerlendirildiğinde işçinin sürekli ve sık bir şekilde rapor olarak düşük devam göstermesi kararda da belirtildiği üzere iş akışını bozmaktadır. İşletmenin çıkarlarına zarar veren bu eylem sonucunda, işçinin iş sözleşmesi geçerli sebeple feshedilmiştir. Benzer şekilde, Koç (2009) tarafından sık sık işe geç gelme ve işi aksatarak işyerinde dolaşmanın işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebep oluşturduğu ifade edilmiştir (Koç, 2009: 91).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Üretkenlik karşıtı iş davranışları bireysel, örgütsel, çevresel ve sosyal koşullar, kişisel farklılıklar ve yönetici kontrolü gibi çeşitli faktörlerden dolayı örgütlerin gün geçtikçe daha fazla maruz kaldıkları bir sorundur. Örgütlerdeki olumsuz çalışma koşulları, liderlik tarzı, ödül sistemleri, görev zorluğu, örgüt kültürü, aile hayatı gibi durumsal değişkenler ve cinsiyet, özsaygı, duygusal denge, özyeterlilik, dürüstlük gibi bireysel farklılıklardan dolayı ortaya çıkabilen üretkenlik karşıtı iş davranışları verimlilik, performans ve maliyet açısından örgütleri etkilediği gibi çalışanlar ve işverenleri de etkilemektedir.

Örgütlerin tüm çalışanlarına sağlıklı bir çalışma ortamı sunabilmesi için üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltan, tercihen ortadan kaldıran politikalar veya programlar geliştirirken üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncüllerini dikkate almaları önemlidir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortadan kaldırılması ya da sınırlandırılması için etik örgüt iklimi inşa edilmesi, çalışanları sapkın davranışlara sevk eden tetikleyicilere karşı tedbir almak, taraflar arasında güven ve saygıya dayanan ilişkiler kurulması, ödüllendirme sistemleri ve kuralların eşitlik ve adalet ilkesine uygun düzenlenmesi gibi uygulamalar etkili olabilir. Ayrıca örgütler ve çalışanlar için oldukça maliyetli olan için üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili daha önce bir politika belirlemediği olan örgütler bu konuya ilişkin kapsamlı bir politika çalışması yaparak çalışanları politika hakkında ve politikayı ihlal etmenin sonuçları konusunda bilgilendirebilir.

Bu çalışmanın amacı, Yargıtay kararları örnek olayları bağlamında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hukuki sonuçlarının incelenmesidir. Nitel bir yaklaşımla belirlenen örnek olaylar, ilgili literatürde çok fazla irdelenen üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yansıtan 2015-2020 yılları arasındaki Yargıtay kararlarına dayanmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları uygun olmayan sözel eylem, hırsızlık, alkol kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, devamsızlık altı örnek olay çerçevesinde yoğunlaşmaktadır. Örnek olaylar; uygun olmayan sözel veya fiziksel eylem, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama gibi sapkın davranışların yıkıcı sonuçlarını ortaya çıkarması bakımından da önemlidir.

İşe alım aşamasında doğru çalışanların seçimi, uygun iş güvenliği ikliminin inşa edilmesi ve işçiler ile saygı ve güvene dayanan ilişkilerin kurulması, örgütün yapısına uygun politikalar belirlenmesi, çeşitli örgütsel kontrol sistemleri aracılığıyla çalışan davranışlarının iyileştirilmesi üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önlenmesinde büyük önem arz etmektedir. Yargıtay kararlarına dayanan örnek olayların incelendiği bu çalışmayla üretkenlik karşıtı iş davranışlarının gerçekleşme şekli ve hukuki sonuçlarının değerlendirilmesinin iş hayatında karşılaşılan sorunların hukuki boyutlarıyla değerlendirilebilmesine katkı sunacağı düşünülmektedir.

Ayrıca çalışanların işe iade, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi konularda haklarının öğrenilmesi, geçerli ya da haklı sebeple fesih kararlarının hukuki sonuçlarının farkına varmaları işe yönelik tutumlarını nasıl ve ne yönde şekillendireceklerine dair bir şablon ortaya koyacak, işverenler, işletme yöneticileri ve insan kaynakları yönetimi için de önemli bir rehber olabilecektir. Bu araştırma, örnek olay tekniği esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Ancak, ileriki araştırmalarda, karma yöntemle yapılacak çalışmalar konunun derinlemesine incelenmesi açısından yararlı sonuçlar ortaya koyabilecektir.

İleriki araştırmalarda, özellikle uluslararası faaliyet gösteren firmalarda çalışan ve işverenler için bu konunun farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik seviyelerine sahip ülkelerdeki hukuki sonuçlarının incelenmesinde de fayda bulunmaktadır. Bu şekilde, ortaya çıkan farklılıklar doğrultusunda konuya ilişkin etkin kıyaslamalar yapabilmek olanağı elde edilebilecektir.

KAYNAKÇA

Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C., & Morin, E. M. (2009). Counterproductive behaviors and psychological well-being: The moderating effect of task interdependence. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 351–361. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-009-9113-5>

Anderson, P. (2012). Alcohol and the workplace. *Alcohol in the European Union: Consumption, harm and policy approaches*, 69-82.

Baran, Y. & Esen, Y. (2016). İş sağlığı ve güvenliği açısından yüksekte çalışma. 8. *Ulusal Çatı & Cephe Sempozyumu içinde*, 2-3 Haziran 2016 Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul. Erişim adresi: <http://catider.org.tr/pdf/sempozyum8/22-Is-sagligi-ve-guvenligi-acisindan-yuksekte-calisma.pdf>

Baybora, D. (2017). Yargı kararları ile sosyal medyada konuşmanın iş sözleşmesine etkisi. *İSGHD*, 14(56), 1705-1740. Erişim adresi: <https://legal.com.tr/urun/is-hukuku-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-dergisi-yil-2017-sayi-56/367514>

Berg, B. L. & Lune, H. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (H. Aydın, Çev.). Konya: Eğitim Kitapevi.

Bülbül, K. G., & Ergün, N. (2017). Counterproductive work behavior in air transportation organizations: A study on airline cabin services. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 407–424. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.2017228691>

Cialdini, R. B., Petrova, P. K., & Goldstein, N. J. (2004). The hidden costs of organizational dishonesty. *MIT Sloan Management Review*, 45(3), 67.

Çelik, N., Canikoğlu, N., & Canbolat, T. (2018). İş hukuku dersleri. İstanbul: Beta Basım.

Dulay, D. (2010). İş sözleşmesinin performansa dayalı olarak feshedilmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 7(27), 963–978.

DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2017). *İnsan kaynakları yönetiminin temelleri* (C. Çetin & L.M. Arslan, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Dönmez, U. & Okutan, B. (2019). *Yargıtay kararları ışığında sosyal medya ve iş ilişkisi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Dursun, S. (2012). İşyeri şiddetinin çalışanların tükenmişlik düzeyi üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 105–115. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/29525/316932>

Frone, M. R. (2008). Employee alcohol and illicit drug use: Scope, causes, and organizational consequences. J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The Sage handbook of organizational behavior: Volume 1 - micro approaches* (pp. 519–540). London: Sage.

Gerek, N., Karaca, N. G., Baybora, D. & Kocabaş, F. (2013). İş ve sosyal güvenlik hukuku. *Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın*, (1776).

Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.561>

Griffin, R. W., O'Leary-Kelly, A., & Pritchard, R. D. (2004). *The dark side of organizational behavior* (pp. 1–20). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Gruys, M. L. & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>

Kanten, P., Yeşiltaş M. ve Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(2), 365-392.

Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M. & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.014>

Klotz, A. C., & Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*, 19(1), 114–132. <https://doi.org/10.1108/17511341311286222>

Koç, M. (2009). İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler. *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*, (96). Erişim adresi: <https://www.ismmmo.org.tr/Yayinlar/Mali-Cozum-Dergisi--1>

Litzky, B. E., Eddleston, K. A., & Kidder, D. L. (2006). The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors. *Academy of management perspectives*, 20(1), 91-103. <https://doi.org/10.5465/amp.2006.19873411>

Martinko, M.J., M.J. Gundlach & S.C. Douglas (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection & Assessment*, 10 (1/2), 36–50. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00192>

Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591–622. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x>

Mueller, C. W., De Coster, S., & Estes, S. B. (2001). Sexual harassment in the workplace: Unanticipated consequences of modern social control in organizations. *Work and Occupations*, 28(4), 411-446. <https://doi.org/10.1177/0730888401028004003>

Mulki, J.P., Jaramillo F., & Locander, W.B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference?. *Journal of Business Research*, 59(12), 1222–1230. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.09.001>

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391–419. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80066-X](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80066-X)

Ones, D. S. (2002). Introduction to the special issue on counterproductive behaviors at work. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 1–4. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00188>

Özdemir, C. S. (2016). İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine işçinin uymaması ve iş sözleşmesinin feshi. *Mali Çözüm Dergisi*, 26, 189. Erişim adresi: <https://www.ismmmo.org.tr/Yayinlar/Mali-Cozum-Dergisi/sayi-133/--2565>

Özkalp, E., Keser, A., Acar, P., Varoğlu, D., & Kırel, Ç. (2013). *Organizasyonlarda davranış*. 1. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Öztunç, G. (2001). Adana ilindeki çeşitli hastanelerde çalışan hemşirelerin çalışma saatlerinde karşılaştıkları sözel ve fiziksel taciz olaylarının incelenmesi. *CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(1), 1–9. Erişim adresi: http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/133malicozum/017_Cumhur_Sinan_%C3B6ZDEMİR_.pdf

Punch, K. F. (2011). *Sosyal araştırmalara giriş nitel ve nicel yaklaşımlar*. (D. Bayrak, H. B. Arslan, & Z. Akyüz, Çev.). 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555–572. <https://doi.org/10.5465/256693>

Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Gözden geçirilmiş 4. Baskı, Bursa: Furkan Ofset.

Seçer, H. Ş. & Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TİSK Akademi*, 2(4), 147–175.

Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 5–11.

Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2002). *Counterproductive behaviors at work*. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C.Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology: Personnel psychology* (Vol. 1, pp. 145–164). London: Sage.

Skarlicki, D. P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82: 434. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>

Sofield, L., & Salmond, S. W. (2003). Workplace violence: A focus on verbal abuse and intent to leave the organization. *Orthopaedic Nursing*, 22(4), 274-283. <https://doi.org/10.1097/00006416-200307000-00008>

Sönmez, O. İ. (2018). *Doğru yönetim & Stratejik insan yönetimi yazıları*. 1. Baskı, İstanbul: Hiperlink Yayınları.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>

Williamson, A. M., Feyer, A. M., Cairns, D., & Biancotti, D. (1997). The development of a measure of safety climate: The role of safety perceptions and attitudes. *Safety Science*, 25(1-3), 15–27. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(97\)00020-9](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(97)00020-9)

Vardi, Y. & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science*, 7(2), 151–165. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.2.151>

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. 11. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, A. N. & Kaya, M. (2009). İşyerinde şiddet. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 28(3). 1-6. Erişim adresi: http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2009/sayi_3/baslik1.pdf

Yar. 9. HD, E. 2017/28047, K. 2018/659 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 23 Kasım 2019)

Yar. 9. HD, E. 2016/8539, K. 2018/20956 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 23 Kasım 2019)

Yar. 9. HD, E. 2015/21373, K. 2019/19007 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 23 Kasım 2019)

Yar. 7. HD, E. 2015/4672, K. 2015/7580 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 3 Eylül 2019)

Yar. 22. HD, E.2018/6547, K.2018/16395 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 3 Eylül 2019)

Yar. 9. HD, E.2019/6197, K.2020/136 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 3 Eylül 2019)

4857 sayılı İş Kanunu, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/34576> (Erişim Tarihi, 9 Ekim 2019).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi, 9 Ekim 2019)

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf> (Erişim Tarihi, 9 Ekim 2019)

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazar tarafından beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

Yazar Katkıları : Çalışma tek yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

Author Contributions : The study was realized by a author.

Acknowledgement : I thank the editors and referees who contributed to the publication process
