

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER BAĞLAMINDA ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGISI¹

Hüsnü Akın ÖZCAN, Öğretim Görevlisi Dr.
Karabük Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu.

Orcid No:0000-0003-3604-4198

husnuakinozcan20@gmail.com

Mehmet Murat TUNÇBİLEK, Dr. Öğr. Üyesi.

Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme.

Orcid No:0000-0001-8771-3756

mtuncbilek@yahoo.com

Öz

İş güvencesi kavramı, iş dünyasında çalışma hakkının korunması olarak ifade edilmektedir. İş Kanunu hükümlerine göre iş güvencesi kapsamından yararlanan bir işçinin iş akdi işveren tarafından ancak geçerli sebeplerle sonlandırılabilirken aksi bir durum işçinin işe iadesini gerektirecektir. Bu araştırmada tekstil sektörü çalışanlarının demografik özelliklerinin iş güvencesi algısı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Denizli ilinde örneklem olarak seçilen 383 tekstil çalışanın iş güvencesi algısının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı T ve Anova testleriyle belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş güvencesi algısı yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, iş yeri kıdemi ve mezuniyet durumu değişkenleri açısından farklılık göstermezken aylık gelir durumu değişkeni ile iş güvencesi memnuniyeti algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Asgari ücret ile çalışanların iş güvencesi memnuniyetine ilişkin algısı, aylık kazancı yüksek olanlara göre daha düşüktür.

Anahtar Kelimeler: İŞ GÜVENCESİ, İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER, İŞ GÜVENCESİ ALGISI, TEKSTİL SEKTÖRÜ.

Jel Kodları: M12, M54.

¹ Bu makale Hüsnü Akın Özcan'ın hazırlamış olduğu Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Bilim Dalı "İş Güvencesinin Motivasyona Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama" isimli doktora tezinden türetilmiştir.

EMPLOYEES' PERCEPTION OF JOB SECURITY IN THE CONTEXT OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

ABSTRACT

The concept of job security is expressed as the protection of the right to work in the business world. According to the provisions of the Labor Law, the employment contract of an employee who benefits from the scope of job security can only be terminated by the employer for valid reasons. In contrast, the opposite situation will require the employee's reemployment. In this study, the effects of demographic characteristics of textile sector employees on the perception of job security were examined. T and ANOVA tests were used to determine whether the perception of job security of 383 textile workers selected as a sample in Denizli differs according to their demographic characteristics. According to the research results, while job security perception does not differ in age, gender, marital status, professional seniority, workplace seniority, and graduation status variables, there is a significant difference between the monthly income status variable and job security satisfaction perception. The perception of job security satisfaction of those who earn a minimum wage is different from those with higher monthly earnings, that is, lower than them.

Keywords: JOB SECURITY, JOB INSECURITY, DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS, JOB SECURITY PERCEPTION, TEXTILE INDUSTRY.

Jel Codes: M12, M54.

GİRİŞ

Elyaf, iplik ve kumaşları içeren tekstil sektöründe Türkiye, Ticaret Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü verilerine göre 2021 yılında ihracatta dünya pazarını elinde bulunduran Çin (% 35), Hindistan (% 6,9) ve ABD (% 5,3) gibi ülkelerden sonra % 4,2 pay ile dördüncü sırada yer almaktadır. Türkiye İhracatçılar Meclisi 2022 yılı ihraç verilerine göre ise tekstil ve hazır giyim sektörü ilk sıralarda yer almaktadır. Bu sektör Türkiye dış ticaretinde büyük bir paya sahip olması nedeniyle pek çok kişiye istihdam yaratmakta ve işsizlik sorununun çözümünde de öncülük yapmaktadır. Yapılan araştırmalarda sektörün ekonomik krizlere karşı dirençsiz olduğu tespit edilmiştir (Altaş ve Giray, 2005). Ekonomik krizlerin bu sektördeki yansımaları çoğunlukla firmaların işçi çıkarması ile neticelenmiştir. Dolayısıyla iş güvencesizliği algısı her zaman tekstil çalışanlarının hissedebileceği bir durumdur. Bireylere ait demografik özellikler iş güvencesi algısını etkileyen faktörlerden birisidir. İstihdam edilebilirlikte demografik özellikler etkin bir rol oynamaktadır (Derin&İlkım, 2017). İş güvencesizliğinin önlenmesinde istihdam edilebilirlikten faydalanılmaktadır. İstihdam edilebilirliği yüksek olan çalışanların iş güvencesi algısı da fazladır (Dereli, 2012).

Bu araştırmanın amacı tekstil işletmelerinde çalışanların iş güvencesi algılarının; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, mevcut işyerindeki çalışma süresi, eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Araştırmanın ana kümesini Denizli ilinde faaliyet gösteren tekstil ve hazır giyim sektörü işletme çalışanları oluşturmaktadır. Denizli ili havlu ve bornoz üretiminde Türkiye'nin yıllık ihracatının yaklaşık üçte birini tek başına karşılaması nedeniyle en önemli tekstil merkezlerinden birisidir. Araştırma demografik özelliklerin iş güvencesi algısına etkisini belirlemek için Denizli'deki tekstil ve hazır giyim sektörü işletmelerinde çalışanlara yapılmıştır ve bu işletmeler ile sınırlıdır. Bu yüzden örneklemden elde edilen bulgular, sadece Denizli'de uygulanan iş güvencesine yönelik algıyı

araştırmakla sınırlı kalmıştır. Çalışmaya katılan işletme çalışanlarının veri toplama aracındaki ifade ve sorulara doğru cevaplar verdikleri varsayılarak, araştırmanın sonucuna uygun çıkarımlar ortaya konmaya çalışılmıştır.

Literatürde sağlık, denizcilik, banka gibi sektörlerde daha önce iş güvencesi algı düzeyi ile ilgili araştırmalar yapılmıştır (Baran vd, 2009; Boya vd., 2008; Dereli, 2012). Tekstil sektöründe ise iş güvencesizliği algısına yönelik Malatya ilinde bir firmada araştırma yapılmış (Derin&Ilkım, 2017) ve duygusal iş güvencesizliği algısının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim değişkenlerine göre farklılık taşımadığı, bilişsel iş güvencesizlik algısının ise erkek çalışanlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma ile literatürdeki diğer araştırmalardan farklı olarak, iş gören devir oranının oldukça yüksek olduğu tekstil sektöründeki en önemli merkezlerden birisi kabul edilen Denizli ilinin tamamında iş güvencesi algısının çeşitli demografik özellikler açısından farklılık taşıyıp taşımadığını belirlenerek insan kaynakları yönetiminde demografik özellikler açısından ne tür program geliştirilebileceğine dair veri sağlamayı amaçlamıştır.

1. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

İş güvencesi, işçinin çalışmaya başladıktan sonra çalışma koşullarının işveren tarafından keyfi değiştirilememesi, iş sözleşmesinin keyfi bir şekilde feshedilememesidir (Aktuğ, 2009; Alpagut, 2008). İş güvencesi kavramı, Anayasa'da tanımlanan çalışma hakkının korunması amacıyla iş sözleşmesinin feshinde belirli kurallar getirirken bu kurallara uyulmamasına karşılık birtakım yaptırımlar da öngörmektedir. İş hukuku anlamında iş sözleşmelerinin feshi; süreli fesih, geçerli sebeple fesih ve haklı sebeple (derhal) fesih olmak üzere üçe ayrılır. Haklı fesih nedenleri İş kanununda tek tek sayılmışken süreli fesih ve geçerli fesih nedenlerine dayalı iş akdinin sonlandırılması uygulamada pek çok soruna neden olmaktadır. İş güvencesinin konusunu haklı nedenle fesih dışındaki diğer iş akdinin feshedilmesi halleri oluşturmaktadır (Narter, 2012).

Tablo 1. İş Güvencesinden Yararlanma Koşulları

- İş Kanuna Göre İşçi veya Basın İş Kanunu Kapsamında Gazeteci Olma
- Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Olması
- İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi
- İşletmeye Bağlı Aynı İş Kolunda En Az Otuz İşçi Çalışması
- İşçinin En Az Altı Ay Kıdeminin Olması
- Belirli Düzeyde İşveren Vekili veya Yardımcısı Olmaması

➤ **İş Kanunu Kapsamında İşyeri:** İş yeri, iş güvencesinin uygulama alanını oluşturur. İşin görüldüğü yer olarak tanımlanan iş yerinde iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için işçinin 4857 sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun kapsamında çalışması gerekir (Evren, 2013). 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri bu kanunun 4.maddesi kapsamında yer almayan tüm işyerlerinde uygulanmaktadır (İş Kanunu md.1).

Tablo 2. İş Kanunu 4.Maddede Yer Alan ve İş Kanunu Kapsamı Dışında Kalan İşler ve Kişiler

- Deniz ve hava taşıma işleri
- Elliden az işçi çalışan (Elli dahil) tarım ve orman işleri
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- Evlerde yapılan el sanatları işleri
- Ev hizmetleri
- Çıraklar
- Sporcular
- Rehabilitasyon edilenler
- Esnaf ve küçük sanatkârlar kanunundaki tanıma uygun olarak en fazla üç kişinin çalıştığı işyerleri

➤ **Sözleşme Şartı:** İş güvencesinden yararlanabilecek işçilerin İş Kanunu 18.madde gereğince belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekmektedir. Bu açık hüküm gereğince belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanmaz. Belirsiz süreli iş sözleşmesi, iş ilişkisinin belirli bir süre ile kısıtlanmadığı sözleşme türü iken belirli süreli iş sözleşmesi belirli bir olgunun ortaya çıktığı ya da belli bir işin tamamlanması gibi objektif koşullarda veya belirli süreli işlerde işçi ve işveren arasında yazılı olarak yapılan iş sözleşmeleridir. Esaslı bir neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmeleri üst üste (zincirleme) yapılamaz.

Aksi takdirde bu iş sözleşmesi baştan itibaren belirsiz süreli bir iş sözleşmesi kabul edilir (Demir C. A., 2018; 4857 sayılı İş K.m.11).

➤ **İşyerinde 30 İşçinin Çalışması:** İş güvencesine tabi olacak işyerleri hakkında 4773 sayılı Kanun işyeri bazında 10 işçi çalıştırma şartını getirmiş iken 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu işverenin aynı iş kolundaki tüm işyerlerini kapsayacak şekilde işletme bazında 30 işçi çalıştırma şartını aramıştır (Demir C. A., 2018).

Tablo 3. Öğreti ve Yargı Kararlarında 30 İşçinin Tespiti

30 İşçinin Tespiti Dikkate Alınacak İşçiler	30 İşçinin Tespiti Dikkate Alınmayacak İşçiler
Belirli Süreli	Asıl işveren için alt işverenin işçileri
Belirsiz Süreli	Alt işveren için asıl işverenin işçileri
Deneme Süreli	Stajyer
Mevsimlik	Çırak
Ödünç Veren İşveren	Öğrenci
Kısmi Çalışma	Ödünç alan işveren
İş Sözleşmesi Devam Eden (hasta/izinli...)	Belli sebeplerle sözleşmesi devam eden ancak fiilen çalışmayanların (hastalık/izin...) yerine ikame edilenler
İşveren vekili	Memur
Özel güvenlik görevlileri	Sözleşmeli personel
Takım sözleşmesiyle çalışan işçiler	

Kaynak: Demir, A. (2006) aktaran Kurt, R., & Koç, M. (2020). *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları* (4. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., s.283.

➤ **Kıdem şartı:** 4857 sayılı yasanın 18.maddesi gereğince bir işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi için altı aylık kıdemini olması gerekir. Altı aylık kıdemini doldurmayan işçilerin iş sözleşmeleri geçerli sebep gösterilmeksizin işveren tarafından her zaman sonlandırılabilir (Demir C. A., 2018). Altı aylık kıdem süresi nispi emredici hüküm niteliğinde olduğu için bu sürenin işçi lehine iş sözleşmesi veya Toplu İş Sözleşmesi hükümleriyle kısaltılması veya ortadan kaldırılması mümkündür. Altı aylık kıdem hesabında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilir. Ayrıca altı aylık kıdem başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. Deneme süresi kıdem hesabında dikkate alınacaktır (Evren, 2013).

Tablo 4. Çalışma Süresi

Çalışma Süresinden Sayılan Haller (Farazi Çalışma Süresi)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maden, taşocağı ve asıl işyerlerine ulaşmak için geçen süreler ➤ İşçinin başka yerde çalıştırılmak üzere görevlendirilmesi ➤ İş görmeye hazır bulunmak ➤ İşverenin işçiyi asıl işten başka bir işle veya başka bir yerde görevlendirmesi ➤ Süt izni ➤ İşçinin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine topluca getirilip götürülmeleri
Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İşçilere servis sağlanması ➤ Ara dinlenmesi

Kaynak: Kurt, R., & Koç, M. (2020). *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları* (4. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.

➤ **İşçinin Statüsüne İlişkin Şart:** İş güvencesinden yaralanamayacak işçiler; işletmenin tümünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı statüsüne sahip olanlar ile işyerinin tümünü sevk ve idare edip ayrıca işçi alma, çıkarma yetkisi olan işveren vekilleridir. Söz konusu yetkileri olmayan bir işveren vekili ise iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilir. Yasa koyucu burada iş güvencesi kıstaslarını belirlerken işletme ve işyeri hususunu ayrı tutarak, işletme açısından işletmenin tümünü sevk ve idare etmekten ve buna yardımcı olmaktan bahsederken, işyeri açısından ise hem işyerinin tümünü sevk ve idare etmekten hem de işe alma ve çıkarma yetkilerinin de varlığını birlikte aramıştır (Evren, 2013).

➤ **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi:** İş güvencesinden yararlanabilmenin bir başka şartı iş akdinin işverence feshinin zorunlu olmasıdır. İş sözleşmesinin; işçi tarafından haklı nedenle feshedilmesi, tarafların anlaşması ile sona erdirilmesi ya da işverence haklı nedenle derhal feshedilmesi iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesini mümkün kılmamaktadır (Kurt & Koç, 2020).

1.1. İş Güvencesi Kapsamında Fesih

İşçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmeleri fesih ya da fesih dışı nedenler ile sona erdirilebilir. İş sözleşmesinin fesih dışı sona erme halleri; belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi, ikale (bozma sözleşmesi) ve ölümdür. İşçinin

ölümü her ihtimalde iş sözleşmesini sonlandırmakta iken işveren ölümü istisnai hallerde iş sözleşmesini sona erdirmektedir (Türk Borçlar Kanunu madde 441). Fesih ile sona erdirme halleri ise süreli (bildirimli) fesih ve haklı nedenle derhal (süresiz-bildirimsiz) fesih olarak ikiye ayrılmaktadır. Belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinde haklı nedenle derhal fesih hakkı İş Kanunu 24 ve 25. maddelerinde belirtilen gerekçelerle hem işçi hem de işveren tarafından kullanılabilir. İşçi ve işveren belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı nedenler ile feshedemezler ise kanun gereğince süreli olarak feshedebilirler. Taraflar belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih hakkını kullanabilmek için İş Kanunu 17.maddesinde belirlenen bildirim sürelerine uymaları gerekir. Eğer işçi iş güvencesi hükümlerinden faydalanmakta ise süreli fesih hakkının kullanımında İş Kanunu 19.maddedeki fesih usulüne de uyulmalıdır. Her çalışan iş güvencesi hükümlerinden faydalanmamaktadır. İş güvencesinden yararlanabilmek için; en az 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde, İş Kanunu'na tabi, en az 6 kıdeme sahip, işyerinin tamamını sevk ve idaren, işçi alma-çıkarma yetkisine sahip işveren vekili sayılmayan bir çalışan olmak gerekmektedir (İş Kanunu 18.md.). İşçi iş güvencesi kapsamında olsun veya olmasın belirsiz süreli iş sözleşmesini, geçerli bir neden göstermeksizin ve herhangi bir usule uymaksızın İş Kanunu 17.maddedeki bildirim sürelerine uyararak her zaman için sonlandırabilir. İşveren belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek ister ise işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığına dikkat etmelidir. İş güvencesi olmayan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerini İş Kanunu 17. maddesindeki bildirim sürelerine uyararak her zaman için sonlandırabilir. Ancak iş güvencesi kapsamındaki işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerini İş Kanunu 17. Maddedeki sürelerle uyararak İş K. Md. 18'deki gerekçelerle ve İş K. Md.19'daki usulle sona erdirmesi gerekmektedir. İş Kanunu 17.maddeye göre hem işçinin hem işverenin iş sözleşmesini bildirimli feshedebilmeleri için gereken süreler çalışanın kıdemine göre hesaplanır. Buna göre iş sözleşmeleri aşağıdaki tablodaki sürelerle feshedilmiş sayılmaktadır (Mutlay, 2018).

Tablo 5. Fesih Bildirim Süreleri

Kıdem süresi	Karşı tarafa bildirim yapılmasından itibaren
➤ 6 aydan az	➤ 2 hafta sonra
➤ 6 aydan 1,5 yıla kadar	➤ 4 hafta sonra
➤ 1,5 yıldan 3 yıla kadar	➤ 6 hafta sonra
➤ 3 yıldan fazla	➤ 8 hafta sonra

İş Kanunu 18. Maddesine göre iş güvencesi kapsamındaki işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerini bildirimli feshedebilmek için şu geçerli nedenlerden birisi ileri sürülmelidir;

- İşçinin yetersizliği
- İşçinin davranışları
- İşletme gerekleri.

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerini bildirimli feshinde uyulması gereken usul kuralları ise şunlardır;

- Fesih nedeni açık ve kesin olarak belirtilmeli ve fesih yazılı yapılmalıdır.
- İşçinin savunması alınmalıdır.
- Fesihten önce işçi uyarılmalıdır (İş Kanunu'nda belirtilmeyen bu husus Uluslararası çalışma Örgütü 166 sayılı Tavsiye Kararında belirtilmiştir) (Mutlay, 2018).

A. İşçinin Kişiliğine İlişkin Geçerli Nedenler

I. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İşçinin yeterliliğinden kasıt, verimsizlik ya da performansın yeterli olmamasıdır. Bu bağlamda işçinin yetersizliği, mesleki ve fiziki şartlardan kaynaklanabilir. İşçinin sürekli veya geçici hastalığı nedeniyle işini yapamaması, yaşlılığı dolayısıyla fiziki kapasitesinin zayıflaması, moral ve motivasyonunu azaltacak bazı sebepler nedeniyle iş gücü kaybı gibi durumlar fiziki yetersizlik hallerini oluşturabilir. İşçinin eğitim ve tecrübe eksikliği, sertifika yoksunluğu gibi nedenler ile sorumlu olduğu iş için yeterli görülmemesi ise mesleki yetersizlik olarak ifade edilir (Evren, 2013). İş Kanunu 18.maddesinin gerekçesinde, işçinin

yetersizliğinden kaynaklanan fesih nedenlerine örnek olarak sayılan durumlar tablo 6'da belirtilmiştir.

II. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İşçinin davranışları nedeniyle geçerli fesih için, işçinin iş sözleşmesi yükümlülüklerine aykırı hareketi kusurundan kaynaklanmalıdır. Kusurlu davranış çalışma ilişkisini olumsuz etkilemelidir. Kusur, kast ve ihmal biçiminde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla işçinin kusurlu davranışı kasti bir davranış olabileceği gibi özen yükümlülüğünü ihlal biçiminde de ortaya çıkabilir. Ancak kusura dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarda işçiye sorumluluk yüklenemediğinden bu tür bir hareket kural olarak işçi davranışlarından kaynaklı geçerli bir fesih nedeni oluşturmaz. Sözleşme yükümlülüklerinin kusurlu ihlali konusunda işverene ispat külfeti yüklenmiştir (Demir C. A., 2018).

B. İşletmenin, İşyerinin Veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İş Kanunu'nda işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler soyut olarak ifade edilmiş iken İş Kanunu madde 18'in gerekçesinde bu tür fesih nedenlerinin işyerinin içinden veya dışından kaynaklanabileceği belirtilmiştir. Fesih sebebine yönelik örnekler kanun gerekçesi yanında Yargıtay'ın kararlarında benimsediği birtakım ilkeler ile açıklanmaya çalışılmıştır. Sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi nedenler işyeri dışından kaynaklanan nedenlerdir. Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması, işyeri içinden kaynaklanan nedenlere örnek gösterilebilir (Yargıtay 22.HD. 08.06.2012 tarih ve 2011/10551 E. 2012/12769 K.; Evren, 2013).

1.2. İş Güvencesi Kapsamında Fesihte Usule İlişkin Şartlar

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde 17.maddedeki süreli fesih bildirimini yanında 19.maddedeki

usule de uyulması gerekmektedir. İş Kanunu 19.maddedeki usule uyulmaması feshi geçersiz kılmaktadır.

A. Feshin Geçersiz Olduğu Durumlar

İş K. m.18/1'de iş sözleşmesi feshinin geçerliliği için gerekli nedenler düzenlenmiş iken İş K. m.18/3'te de geçerli fesih imkanı vermeyen haller belirtilmiştir. Tablo 10'da gösterilen bu sebepler sınırlı sayıda belirtilmemiştir (Baş, 2018). Mevzuat çerçevesinde ve hakkaniyet ölçüsünde bu sebepler dışında da başkaca sebeplerin kabulü söz konusu olabilir (Kurt & Koç, 2020).

Tablo 6. İş Sözleşmesinin Feshi İçin Geçersiz Sebepler

- Sendika üyeliği veya Sendikal faaliyetlere katılmak
- İşyeri Sendika temsilciliği yapmak
- İşveren aleyhine adli veya idari makamlara başvurmak
- Ayrımcılık
- Analık nedeniyle devamsızlık
- Hastalık veya kaza nedeniyle işe geçici devamsızlık
- İşyerinin devri
- İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması
- Kanuni greve katılma

Kaynak: Kurt&Koç (2020), İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları,s.331.

B. Feshe İtiraz ve İtiraz Usulü

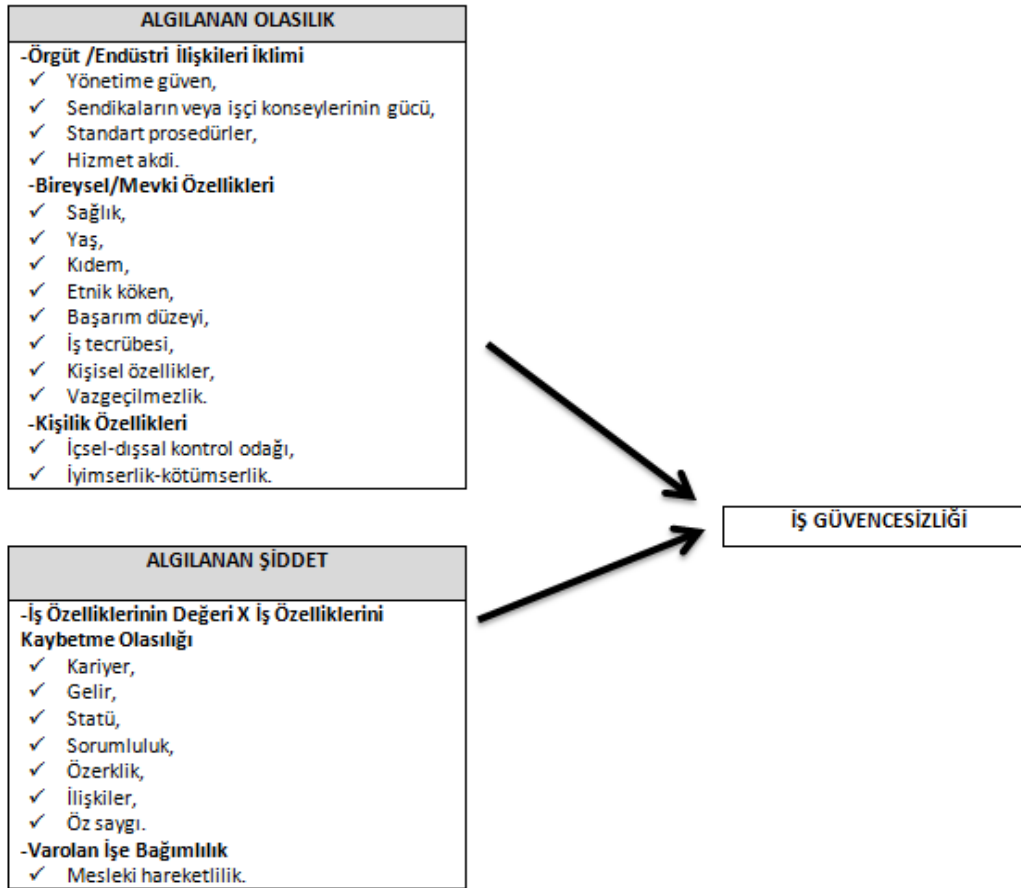
İş Kanunundaki iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanabilmesi için feshe itiraz edilmelidir (Evren, 2013). İş Kanunu 20.maddesi gereğince iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmemiş ise ya da gösterilse bile bu sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin kendisine tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade istemiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri çerçevesinde arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk süreci sonunda taraflar anlaşamazlar ise işçi iki hafta içerisinde iş mahkemesinde işe iade istemiyle dava açabilir. Aynı iki haftalık süre içerisinde anlaşma halinde mahkeme yerine özel hakeme de başvurulması mümkündür. Arabulucuya başvurulmaksızın doğrudan iş mahkemesinde dava açılmış ise mahkeme başvuruyu usulden reddedecektir. Arabulucuya başvurma süresi olarak bir ay ve dava açma süresi olarak da iki hafta

belirtilen süreler hak düşürücü nitelik taşımaktadır. Yani belirtilen süreler kesin olup kaçırılması halinde hak kaybına neden olmaktadır (Kurt & Koç, 2020).

2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI

Çalışanın mevcut işinde yasal ve yasal olmayan nedenlerle gerçekleşen değişimler nedeniyle çalışanda işini kaybetme kaygısı iş güvencesizliğini oluşturur. Belirsizlik, çalışma şartlarının değişikliği nedeniyle algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı iş güvencesizliğinin unsurlarıdır (Çakır, 2007). İşsizlerin yaşadığı psikolojik ve sosyal olumsuzluklar, iş güvencesizliği algısı nedeniyle işsiz kalma korkusu yaşayan çalışanlarda da mevcuttur (Yıldırım, 2021).

Şekil 1. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri



Kaynak: Seçer (2007), Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliğine Etkisi, s. 210.

2.2. İş Güvencesizliğinin Nedenleri

İş güvencesizliği; bireysel, örgütsel ve ekonomik nedenlerle ortaya çıkmaktadır.

Tablo 7. İş güvencesizliğine Neden Olan Faktörler

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Ekonomik Faktörler
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cinsiyet farklılıkları ➤ Yaş faktörü ➤ Eğitim düzeyi ➤ Kişilik özellikleri ➤ Medeni durum ➤ Kıdem ve statü ➤ Sendikaya üyelik durumu ➤ Algılanan sosyal destek ➤ İstihdam edilebilirlik algısı 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Örgütsel yapıdaki değişiklikler ➤ Örgütsel iletişimdeki aksaklıklar ➤ Esneklik uygulamaları ➤ İstihdam biçimleri 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İşsizlik ➤ Ekonomik krizler

Kaynak: Balun, B. (2021), Y.Lisans Tez, Covid-19 Pandemisinde İş Güvencesizliği Algısı: Tıbbi Mümessiller Üzerinde Bir Araştırma.

2.3. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş güvencesizliğinin Sverke, Hellgren&Naswall (2002)'a göre bireysel ve örgütsel anlamda kısa ve uzun vadeli etkileri vardır.

2.3.1. Bireysel Sonuçları

Mert (2021), Van Wyk ve Pinear (2008) ve A. Adekiya (2015)'ten yararlanarak iş güvencesizliğinin bireysel sonuçlarını şu şekilde ifade etmiştir;

- İş ve yaşam memnuniyetsizliği,
- Bozulan fiziksel ve ruhsal sağlık,
- Enerjinin tükenmesi,
- Stres,
- Yaratıcılığın azalması,
- Mantıksız düşünme ve karar alma,
- Sık sık iş değiştirme,
- Kaygı artışı,
- Değişime direnç,
- Tükenmişlik,
- Öz saygı azalması,
- Zararlı madde kullanımı,
- Duyarsızlaşma.

Ayrıca yapılan bazı araştırmalarda iş güvencesizliği algısının sonuçları şu şekilde belirlenmiştir (Atalay, 2021);

- Ruhsal hastalıkların öncüsü (Helgren ve Chirumbolo, 2003),
- Stres yaratıcı bir unsur (Dığın ve Ünsar, 2010)

- Tansiyon, iştahsızlık, baş dönmesi gibi fizyolojik rahatsızlıklar nedeni (Ashford vd. 1989)
- Kalp krizi riskini arttıran etmenlerden birisi (Becher ve Frey, 1989)
- Sigara ve alkol alışkanlıklarının kazanılmasına neden olan etmenlerden birisidir (Pollard, 2001).

2.3.2. Örgütsel Sonuçları

Mert (2021), Van Wyk ve Pinear (2008) ve A. Adekiya (2015)'ten yararlanarak iş güvencesizliğinin örgütsel sonuçlarını şu şekilde ifade etmiştir;

- İş performansı,
- Örgütsel bağlılık,
- İş güvenliği,
- Devamsızlık,
- Beceri kaybı,
- İşten ayrılma niyeti,
- Örgütsel vatandaşlık,
- Örgütsel güven,
- Azalan verimlilik,
- Performans,
- Bağlılık eksikliği,
- İş katılımı,
- İş hataları.

3. İŞ GÜVENCESİ ALGISINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Nicel araştırma yöntemine göre desenlenen bu çalışmanın amacı tekstil işletmelerinde çalışanların iş güvencesi algılarının; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, mevcut işyerindeki çalışma süresi, eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1a: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1b: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1c: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1d: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1e: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri işyeri kıdemine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1f: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri mezuniyet durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1g: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri aylık gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırma Covid-19 pandemisinin etkisini sürdürdüğü 2021 yılı Temmuz ve Ağustos aylarında yapılmıştır. Denizli ili tekstil sektörü firmalarından sadece altı firma çalışmaya destek vermiştir. Bu altı firmanın Denizli Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğü verilerine göre toplam çalışan sayısı 1882'dir. İş güvencesi kavramının tekstil firmaları açısından hassas bir konu olması ile pandemi koşulları gereği firmaların çalışanları için sıkı tedbirler uygulaması araştırmaya katılımı azaltmış ve altı firmanın toplam 1882 çalışan ı araştırmanın evreni olarak kabul edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen 403 işçiye anket formları dağıtılmış, bu formlardan 11 tanesi hatalı ve eksik doldurma nedeniyle analizden çıkartılmıştır. Analizlerde normalliği bozan uç değerlerin çıkartılması ile birlikte kalan 383 çalışandan elde edilen veriler örneklem olarak kabul edilmiştir.

3.3.Veri Toplama Yöntemi

Araştırma amacına ulaşılabilmek için kullanılan anket formunda katılımcıların demografik bilgileri istendikten sonra, Probst (1998)' un geliştirdiği, Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan; "İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği"ne ait ifadeler kullanılmıştır. Anket çalışmasının etik kurallara uygunluğu için Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 08.03.2021 tarihinde onay alınmıştır. Anket soruları ilk etapta internet ortamında hazırlanıp

firmalara yollanmış olsa da olumlu geri dönüşlerin yapılmaması nedeniyle fiziki olarak bastırılıp elden dağıtılmıştır.

3.4.Bulgular

3.4.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan 383 çalışanın demografik özelliklerine göre dağılımları tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Değişken	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	114	29,8
Kadın	269	70,2
Medeni Hal		
Evli	297	77,5
Bekar	86	22,5
Yaş		
15-34	98	25,6
35-44	182	47,5
45 ve üzeri	103	26,9
Statü		
Çalışan	367	95,8
Yönetici	16	4,2
Eğitim		
İlkokul	165	43,1
İlköğretim/Ortaokul	78	20,4
Lise	91	23,8
Üniversite(Ön Lisans ve üzeri)	49	12,8
Çalışma Hayatında Geçen Süre(Mesleki Kıdem)		
1-5 yıl	73	19,1
6-10 yıl	68	17,8
11-15 yıl	79	20,6
16-20 yıl	98	25,6
21 yıl ve üzeri	65	17,0
İşyerinde Geçen Süre		
1-5 yıl	185	48,3
6-14 yıl	126	32,9
15 yıl ve üzeri	72	18,8
Aylık Ücret		
Asgari Ücret	221	57,7
2880-4000	117	30,5
4001 ve üzeri	45	11,7

Not: N=383

3.4.2. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

İş görenlerin algıladıkları iş güvencelerinden ne derecede memnun olduklarını ölçen “İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği”, Probst (1998) tarafından geliştirilmiştir. Algılanan iş güvencesi düzeyinin iş stresi, çalışan sağlığı gibi pek çok örgütsel değişken üzerine etkisinin ancak iş güvencesi memnuniyet düzeyi ile ortaya çıkabileceği düşüncesi, bu ölçeğin geliştirilme sebebini oluşturmuştur (Önder ve Wasti, 2002).

Ölçek tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü yapısı AMOS 22 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. İlk yapılan Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri; yazındaki kabul şartlarını sağlamamıştır. Bu sebeple yapılan yeni faktör analizi ile faktör yapısını ve uyum iyiliği değerlerini bozan “*Bu kuruluştaki iş güvencem streslidir.*” ve “*Bu kuruluştaki iş güvencem kabul edilemeyecek kadar azdır.*” ifadeleri gözlenen değişkenler arasında oldukça düşük değer taşıdığı için modelden çıkartılıp analiz tekrar yapılmıştır. Yapılan iyileştirmeler sonucunda iş güvencesi memnuniyeti ölçeği için elde edilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tablo 9’ da gösterilmiştir.

Tablo 9. İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bilgileri

İfadeler	Std. Edilmemiş Faktör Yükü	Std. Edilmiş Faktör Yükü	Std. Hata	t-değeri (CR)	p-değeri
İş Güvencesi Memnuniyeti					
1. İGM1	1,000	0,764	-	-	0,001
2. İGM2	0,442	0,371	0,069	6,407	0,001
3. İGM3	0,824	0,722	0,071	11,645	0,001
4. İGM5	0,811	0,741	0,069	11,752	

Not: N=383

Yeni analiz neticesinde tablo 9’deki analiz sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre, tüm faktör yükleri 0,01 anlamlılık düzeyinde geçerlidir (Hair ve

diğerleri, 2014). Modele ilişkin elde edilen uyum iyiliği istatistikleri tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği Madde Silindikten Sonraki Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Değerleri	Model Uyum İyilik Değeri	Kabul Şartı
Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,998	$\geq 0,90$
Ki-Kare serbestlik derecesi (x^2/df)	1,400	≤ 5
Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI)	0,993	$\geq 0,90$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0,032	$\leq 0,08$
Uyum İyiliği İndeksi (GFI)	0,996	$\geq 0,90$
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)	0,982	$\geq 0,90$

Kaynak: Gürbüz, S. (2021), Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi, Seçkin Yayıncılık, s.38.

Tablo 10'a göre, modeldeki $x^2/sd=1.400$, $GFI=0.996$, $AGFI=0.982$, $NFI=0.993$, $CFI=0.998$ ve $RMSEA=0.032$ değerlerinin kabul edilebilirlik şartını sağladığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre iş güvencesi memnuniyet ölçeğinin tek boyuttan oluşan kuramsal yapısı doğrulanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin geçerliği belirlendikten sonra güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın hipotezlerine cevap verecek olan iş güvencesi ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları belirlenmiştir. Tek boyut ve 6 ifadeden oluşan iş güvencesi memnuniyeti ölçeğinden doğrulayıcı faktör analizi neticesinde 2 ifade çıkartılarak 4 ifadeye indirilmiş ve bu 4 ifadeye göre ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,736 olarak belirlenmiştir.

3.4.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bilgiler

A. Demografik Özelliklere Göre İş Güvencesi Memnuniyet Algısı Farklılıkları

Bu bölümde çalışanların iş güvencesi algısının demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Tablo 11’de tekstil sektöründe çalışanların iş güvencesi memnuniyet algılarının yaşa göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine yer verilmiştir.

Tablo 11. İş Güvencesi Memnuniyeti Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

	Yaş	n	X	SS	F	p
İş Güvencesi Memnuniyeti	15-34	98	3,2806	0,75494	0,416	0,660
	35-44	182	3,1978	0,71538		
	45 ve üzeri	103	3,2112	0,76677		

Tablo 11’deki verilere göre iş güvencesi memnuniyeti ölçeği puanlarının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği ($F=0,416$; $p>0,05$) tespit edilmiştir. Buna göre H1a hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 12’de tekstil sektöründe çalışanların iş güvencesi memnuniyet algılarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem T testine yer verilmiştir.

Tablo 12. İş Güvencesi Memnuniyeti Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	X	Standart Sapma	t	p
İş Güvencesi Memnuniyeti	Kadın	269	3,2351	0,72390	0,510	0,610
	Erkek	114	3,1930	0,77434		

Tablo 12’deki T testi sonucuna göre iş güvencesi memnuniyet algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(383)= 0,510$; $p=0,610$; $p>0,05$). Dolayısıyla H1b hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 13’te tekstil sektöründe çalışanların iş güvencesi memnuniyet algılarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem T testine yer verilmiştir.

Tablo 13. İş Güvencesi Memnuniyeti Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	n	X	Standart Sapma	t	p
İş Güvencesi Memnuniyeti	Evli	297	3,2416	0,73517	0,935	0,350
	Bekar	86	3,1570	0,75054		

Tablo 13'teki T testi sonucuna göre iş güvencesi memnuniyet algısı medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(383) = 0,935$; $p = 0,350$; $p > 0,05$). Dolayısıyla H1c hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 14'te tekstil sektöründe çalışanların iş güvencesi memnuniyet algılarının mesleki kıdemine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine yer verilmiştir.

Tablo 14. İş Güvencesi Memnuniyeti Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Kıdem	n	X	SS	F	p
İş Güvencesi Memnuniyeti	1-5 yıl	73	3,1336	0,72658	0,925	0,445
	6-10 yıl	68	3,1728	0,79792		
	11-15 yıl	79	3,3481	0,59433		
	16-20 yıl	98	3,2117	0,73949		
	21 yıl ve üzeri	65	3,2385	0,83903		

Tablo 14'teki verilere göre iş güvencesi memnuniyeti ölçeği puanlarının mesleki kıdemine göre anlamlı farklılık göstermediği ($F = 0,925$; $p > 0,05$) tespit edilmiştir. Buna göre H1d hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 15'te tekstil sektöründe çalışanların iş güvencesi memnuniyet algılarının işyeri kıdemine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine yer verilmiştir.

Tablo 15. İş Güvencesi Memnuniyeti Puanlarının İşyeri Kıdemine Göre Karşılaştırılması

	İşyeri Kıdemi	n	X	SS	F	p
İş Güvencesi Memnuniyeti	1-5 yıl	185	3,2311	0,78344	0,036	0,964
	6-14 yıl	126	3,2083	0,66163		
	15 yıl ve üzeri	72	3,2257	0,75661		

Tablo 15'teki verilere göre iş güvencesi memnuniyeti ölçeği puanlarının işyeri kıdemine göre anlamlı farklılık göstermediği ($F = 0,036$; $p > 0,05$) tespit edilmiştir. Buna göre H1e hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 16’da tekstil sektöründe çalışanların iş güvencesi memnuniyet algılarının mezuniyet durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine yer verilmiştir.

Tablo 16.İş Güvencesi Memnuniyeti Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre Karşılaştırılması

	Mezuniyet Durumu	n	X	SS	F	p
İş Güvencesi Memnuniyeti	İlkokul	165	3,1424	0,75870	2,545	0,056
	İlköğretim/Ortaokul	78	3,2949	0,66541		
	Lise	91	3,1841	0,74985		
	Üniversite(Ön Lisans ve üzeri)	49	3,4490	0,72345		

Tablo 16’daki verilere göre iş güvencesi memnuniyeti ölçeği puanlarının mezuniyet durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($F=2,545$; $p>0,05$) tespit edilmiştir. Buna göre H_{1f} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 17’de tekstil sektöründe çalışanların iş güvencesi memnuniyet algılarının aylık gelire göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine yer verilmiştir.

Tablo 17.İş Güvencesi Memnuniyeti Puanlarının Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması

	Aylık Ücret	n	X	SS	F	p	Post Hoc (LSD)
İş Güvencesi Memnuniyeti	Asgari Ücret ¹	221	3,0814	0,68352	10,005	0,000	1-2** 1-3**
	2880-4000 ²	117	3,4209	0,75405			
	4001 ve üzeri ³	45	3,400	0,81429			

Tablo 17’deki verilere göre iş güvencesi memnuniyeti ölçeği puanlarının aylık gelire göre anlamlı farklılık gösterdiği ($F=10,005$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeylerinin hangi aylık ücret grupları arasında anlamlı farklılık taşıdığını tespit etmek için LSD testi yapılmıştır. Bulgulara göre asgari ücret ile çalışanların iş güvencesi memnuniyetine ilişkin algısı diğer aylık kazancı olanlara göre farklı yani onlardan daha düşüktür ($X=3,0814$). İş güvencesi memnuniyet algısı en yüksek olan grup ise aylık geliri 2880-4000 aralığındaki çalışanlardır ($X=3,4209$). Buna göre H_{1g} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 18.Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H1a: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	Ret
H1b: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	Ret
H1c: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	Ret
H1d: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	Ret
H1e: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri işyeri kıdemine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	Ret
H1f: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri mezuniyet durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	Ret
H1g: Tekstil çalışanlarının algıladıkları iş güvencesine ilişkin memnuniyet düzeyleri aylık gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	Kabul

SONUÇ

Araştırma bulgularına göre aylık gelir durumu değişkeni ile iş güvencesi memnuniyeti algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Asgari ücret ile çalışanların iş güvencesi memnuniyetine ilişkin algısı aylık kazancı yüksek olanlara göre farklı yani onlardan daha düşüktür. İş güvencesi memnuniyet algısı en yüksek olan grup aylık geliri 2880-4000 aralığındaki çalışanlardır. Bu grupta yer alan çalışanların yeterli iş güvencesine sahip olma inancı yüksektir. Örneklem grubunda en az kazanca sahip olan asgari ücretlilerin iş güvencesi algısının düşük olmasının nedeni bu grupta yer alan çalışanların işsiz kalmanın olumsuz etkilerini ortadan kaldıracak fazla bir imkana sahip olmamaları olabilir. Karacaoğlu'nun (2015) araştırmasında da düşük gelir grubunda yer alanların iş güvencesizliği algısı daha yüksektir.

Araştırma bulgularında yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, işyeri kıdemi ve mezuniyet durumu değişkenleri ile iş güvencesi memnuniyet algısı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu demografik değişkenlerin hepsi açısından araştırma gruplarındaki işi güvencesi algısı orta seviyede tespit edilmiştir. İş güvencesi memnuniyet algısının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaması Dursun ve Bayram (2013) ile Önder ve Wasti'nin (2002) çalışmaları

ile örtüşürken, Derin ve İlkım (2017) ile Poyraz ve Kama'nın (2008) çalışmaları ile çelişmektedir. Bu çalışmalarda erkeklerin iş güvencesi algısı kadınlardan yüksek bulunmuştur. Karacaoğlu (2015) çalışmasında iş güvencesizliği algısının kadınlarda erkeklere göre daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Önder ve Wasti (2002) iş güvencesi algısı ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmamasında, örneklem içerisindeki kadınların erkeklere göre daha eğitilmiş olmalarının araştırma bulgularını etkilemiş olabileceği düşüncesindedirler. Yine araştırma bulguları ile çelişen Poyraz ve Kama'nın (2008) çalışmasında evli katılımcılar bekar katılımcılar göre daha fazla iş güvencesi algısına sahiptir. Karacaoğlu (2015) bekarların evli olanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip olduklarını tespit etmiştir. Dursun ve Bayram (2013), 31-45 yaş arası grupta yer alanların en yüksek iş güvencesi algısına sahip olduğunu tespit ederken, Önder ve Wasti'nin (2002) araştırmasında en yüksek iş güvencesine sahip olan grubu 45 yaş ve üstündekiler olarak tespit edilmiştir. Poyraz ve Kama'nın (2008) araştırmasına göre ise yaş arttıkça iş güvencesi algısı da artmaktadır. Karacaoğlu (2015) araştırmasında gençlerin daha ileriki yaşlarda yer alanlara göre daha yüksek iş güvencesizliği algısına sahip olduklarını tespit etmiştir. Bu bulgular da araştırma bulguları ile çelişmektedir. Dursun ve Bayram (2013) yaptıkları çalışmada çalışanların eğitim durumları arttıkça iş güvencesi algılarının artmasına rağmen aradaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığını tespit etmiştir. Karacaoğlu'nun (2015) araştırmasına göre ilköğretim mezunlarının iş güvencesizliği algısı ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerinde eğitim almış olanlara göre daha fazladır. Araştırma bulguları ile örtüşen Önder ve Wasti'nin (2002) çalışmasında da eğitim düzeyi ile iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca Önder ve Wasti (2002) kıdem ile iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemediğini bunun da araştırma verilerininin dağılımında kıdemli çalışan sayısının azlığından kaynaklı olabileceğini belirtmişlerdir.

Araştırmada elde edilen bazı sonuçlar literatürdeki diğer çalışmalardan farklılık taşımaktadır. Özellikle cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi

değişkenlerin iş güvencesi algısı açısından farklılığı bakımından literatürdeki genel kabul görmüş sonuçlara ulaşılamamış olmasının nedeni, örneklem gruplarındaki verilerin dağılımdan ve farklı zaman dilimlerinde bu çalışmanın yapılmış olmasından kaynaklı olabilir. Ayrıca demografik değişkenler açısından iş güvencesi algısı farklılığının bulunmayışının nedeni, bu araştırmaya ait verilerin üretimin düştüğü pandemi döneminde toplanması ve dolayısıyla bu kriz döneminin işsizlik kaygısı açısından tüm çalışanları eşit oranda etkilemesi olabilir.

Araştırma Denizli ili tekstil sektöründeki sınırlı sayıda çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu yüzden araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar tüm tekstil sektöründe genelleme yapmayı sınırlandırmaktadır. Bundan sonraki çalışmaların farklı bölgelerdeki tekstil işlemlerindeki daha fazla katılımcıyı kapsayacak şekilde ampirik çalışmaların yapılması bulunan sonuçların geçerliliğini artıracaktır. Araştırma verilerinin pandemi dönemine denk gelen 2021 yılı Temmuz ve Ağustos aylarında toplanmış olması ve dışarıdan gelen yabancı bir kişinin işyerine virüs taşıyabileceği endişesiyle örneklem büyütülemediği için yeni çalışmaların uzun zaman dilimlerini kapsayarak yapılması daha sağlıklı neticeler verebilecektir.

İnsan kaynakları uygulamalarında iş güvencesi ile ilgili politika geliştirilirken asgari ücretliler ile daha yüksek gelir grubundaki çalışanlara farklı düzenlemelerin yapılması faydalı olabilecektir. Bu araştırmanın verilerinin toplandığı pandemi dönemini dikkate aldığımızda krizler öncelikle düşük gelir grubunun istihdam edilebilirliğini tehdit etmekte ve iş güvencesi memnuniyet algısı yüksek gelirli çalışanlarda asgari ücretlilere oranla daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle kriz dönemi dışındaki dönemlerde düşük gelir grubunun algısının ne olduğunun belirlenmesi bu araştırmanın sonuçlarını daha güvenilir kılacaktır.

KAYNAKÇA

- Adekiya, A. A. (2015). Perceived Job Insecurity: Its Individual, Organisational and Societal Effects. *European Scientific Journal*, 1(Special), 100–118.
- Aktaş, D. & Giray, S. (2005), Mali Başarısızlığın Çok Değişkenli İstatiksel Yöntemlerle Belirlenmesi: Tekstil Sektörü Örneği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 13-28.
- Aktuğ, S. S. (2009). İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alpagut, G. (2008). Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik. *Bankacılar Dergisi*, 65, 89-110.
- Ashford , S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- Atalay, E. (2021). İş Güvencesizliğinin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisinde Yabancılaşmanın Düzenleyici ve Aracı Rollerini: Araştırma Görevlileri Örneği. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Balun, B. (2021), Covid-19 Pandemisinde İş Güvencesizliği Algısı: Tıbbi Müessesiler Üzerinde Bir Araştırma, Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Baran, M., Kanten, S. ve Yaşlıoğlu, M. (2009), An Empirical Research on the Relationship Between Job Insecurity and Employee Health and Safety, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9 (3), 969-976.

- Baş, T. (2018). İş Güvencesi Kapsamında Geçerli Nedenle Feshe İtiraz ve Hukuki Sonuçları. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Becher, R., & Frey, D. (1989). Stress und Herzinfarkt. *Arbeits-und Organisationspsychologie*, 440-445.
- Boya, F. Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akdavar, Y., & Witte, H. D. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. (46), 613–619.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1, 117-140.
- Demir, C. A. (2018). *İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.
- Dereli, B. (2012), İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 237 - 255.
- Derin, N. & Şimşek İlkım, N. (2017). Tekstil Sektöründe İş Güvencesizliği Algısının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2) , 39-51.
- Dıgın, Ö., & Ünsar, S. (2010). Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri Ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 133-145.
- Evren, Ö. K. (2013). *İş Güvencesi El Kitabı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. (7 b.). Harlow: Pearson New International Edition.

- Helgren, J., & Chirumbolo, A. (2003). Can Union Support Reduce The Negative Effects Of Job Insecurity On Well-Being? *Economic And Industrial Democracy*, 24(2), 271-289.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- Koç, Y. (2000). Dünya'da İş Güvencesi . No:50. Ankara: Türk-İş Eğitim Yay.
- Kurt, R., & Koç, M. (2020). İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları (4. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.
- Mert, E. (2021). İş Güvencesizliği Algısı ve Öz Yeterlilik Düzeyinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Genel İşletme Doktora Programı, Doktora Tezi.
- Mutlay, F. B. (2018). İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Bildirimiyle Sona Ermesi. T. Canbolat (Dü.) içinde, *İş Hukuku* (s. 108-129.). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Narter, S. (2012). Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı.
- Önder, Ç., & Wasti, S. A. (23-25 Mayıs 2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği:Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi. *10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Antalya.
- Pollard, T. M. (2001). Changes In Mental Well-Being, Blood Pressure And Total Cholesterol Levels During Workplace Reorganization: The Impact Of Uncertainty. *Work & Stress*, 15(1), 14-28.
- Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 13(2), 143-164.

- Probst, T. (1998). Antecedents and Consequences of Job Security: An İntegrated Model. University of İllinois; Urbana. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Seçer, B. (2007). Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İř Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). "No Security: A Meta-Analysis And Review Of Job İnsecurity And Its Consequences". *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Temir, A. (2006, Haziran). 4857 Sayılı İř Kanunu'nda İř Güvencesinin Kapsamı. *Yaklaşım Dergisi*(162).
- Van Wyk, M. and Pienaar, J. (2008). Towards a Research Agenda for Job İnsecurity in South Africa. *Southern African Business Review*, 12(2), 49–86.
- Yıldırım, B. A. (2021). Teknostresin Çalışanların Karar Verme Eğilimlerine Olan Etkisinde İř Güvencesizliği ve Duygusal Zekanın Düzenleyici Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme.