

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
2022-YL-04

**İSTİFA VE İŞÇİ ÇIKARMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER:
TÜRKİYE' DE EGE BÖLGESİNDE TURİZM VE GIDA
SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

HAZIRLAYAN
Merve KAYMAKCI

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Hatice EROL

AYDIN- 2022

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Merve KAYMAKCI tarafından hazırlanan “İstifa ve İşçi Çıkarmayı Etkileyen Faktörler: Türkiye’de Ege Bölgesinde Turizm ve Gıda Sektörü Üzerine Bir Araştırma” başlıklı tez, 12 /01/2022 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Ünvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan	Prof. Dr. Hatice EROL	ADÜ	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Atilla GÜLER	ADÜ	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Sevil DOĞAN	CBÜ	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun tarih.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahmet Can BAKKALCI

Enstitü Müdürü V.

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

12 /01/ 2022

Merve KAYMAKCI

ÖZET

İSTİFA VE İŞÇİ ÇIKARMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: TÜRKİYE’ DE EGE BÖLGESİNDE TURİZM VE GIDA SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Merve KAYMAKCI

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hatice EROL

2022, XVII+105 Sayfa

Geçmişten günümüze işgücü devri hem ülkeler hem de şirketler için önemli bir sorundur. Belirli bir düzeyde işgücü devri işletmelerin ve ekonomik dinamiklerin ayakta kalması için gerekli görülen bir durum olmasına rağmen, işgücü devrinin fazla olması şirketlerin ekonomik zarara uğramasına, hizmet kalitesinin düşmesine, nitelikli çalışan bulma ve yetiştirmenin zorlaşmasına neden olmaktadır. İşten ayrılmalar ise çalışanlarda verimlilik kaybına, işe yeni başlayan her çalışan için yeni bir eğitim zamanı ve masrafına, harcanan zamanın artmasına ve çalışma etkililiğinin azalmasına neden olmaktadır. Bu gibi maliyetler işletmeler açısından istenmeyen durumlardır. İşçiler açısından bakıldığında, işletmelerden çıkarılan işçilerin ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak zarara uğradığı ortadadır. İşten çıkarılan işçinin tek geçim kaynağını kaybetmesi, ekonomik olarak yeni bir iş buluncaya kadar temel gereksinimlerini karşılamakta zorlanmayı ve ekonomik sıkıntılardan kaynaklanan depresyon gibi birçok psikolojik temelli rahatsızlığa da neden olabilmektedir. İşten çıkarılan işçinin sosyal çevresinde iş kaybı nedeniyle olumsuz olarak baskı yaşaması da olasıdır. Bu nedenle, işten çıkarma ve istifa nedenlerinin araştırılmasının bir nebze olsun işgücü devrinin düşürülmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada; Türkiye’de Ege bölgesinde turizm ve gıda sektöründe çalışan işçilerin istifa ve işverenlerin işçi çıkarma eğilimlerini etkileyen faktörlerin çeşitli değişkenler açısından ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel çalışma yöntemlerinden tarama yönteminin kullanıldığı bu çalışmanın örneklemini Türkiye il sınırlarında yer alan Ege coğrafi bölgesinde, turizm ve gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki işçi ve işverenler oluşturmaktadır. Bu araştırmada veri toplama araçları olarak araştırmacı tarafından geliştirilen “Bilgi Formu”, 55 maddeden oluşan 5’li likert tipinde “İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği” ve 55 maddeden oluşan “Çalışanı İşten Çıkarma Anketi” kullanılmıştır. Veriler, SPSS 26.0v istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Verilerin

analizinde, normallik testi için Kolomogorov Smirnov, tanımlayıcı istatistikler için frekans analizi ve yüzde hesaplamaları, cinsiyet değişkeni açısından yapılan analizlerde bağımsız gruplar t-testi, yaş grubu, medeni durum, kıdem, eğitim düzeyi, hane gelir düzeyi, meslek, sigorta durumu, günlük ortalama çalışma süresi açısından yapılan analizlerde ise One-Way ANOVA kullanılmıştır. Bu araştırma sonucunda; işçilerin istifa konusunda kararsız kalma noktasında olduğu ifade edilebilir. Bu araştırma sonucunda işçilerin istifa etme eğilimlerine cinsiyet ve işyerindeki meslek değişkenlerinin etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Yaş, medeni durum, eğitim, kıdem, ortalama aylık hane geliri, günlük ortalama çalışma saati ve sigortalı olma durumu istatistiksel olarak anlamlı farklılık yarattığı görülmektedir. İşverenin işçiyi işten çıkarma eğilimleri açısından bakıldığında ise medeni durum ve işyerindeki meslek değişkeninin etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim, kıdem, ortalama aylık hane geliri, günlük ortalama çalışma saati ve sigortalı olma durumu istatistiksel olarak anlamlı farklılık yarattığı görülmektedir. Bu çalışma nicel bir çalışma olup işçinin istifa etme eğilimleri ile işverenin işçi çıkarma eğilimlerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu konuda yapılacak araştırmalarda nitel araştırma yöntemleri kullanılarak, konun derinlemesine araştırılması önerilmektedir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği, Çalışanı İşten Çıkarma Anketi

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING RESIGNATION AND DISMISSAL: A STUDY ON TOURISM AND FOOD SECTOR IN THE AEGEAN REGION OF TURKEY

Merve KAYMAKCI

Master's Thesis, Department of Labour Economics

Thesis Advisor: Prof. Dr. Hatice EROL

2022, XVII +105 pages

Today, labour turnover is an important problem for both countries and companies. Although a certain degree of labour turnover is a necessary condition for the survival of businesses and economic dynamics, a high rate of labour turnover causes economic damage to companies, a decrease in service quality and difficulty in finding and training qualified employees. On the other hand, leaves cause loss of productivity in employees, a new training time and expense for each new employee, an increase in time spent and a decrease in working efficiency. These costs are undesirable for businesses. From the perspective of workers, it is clear that they experience economic, social and psychological losses. Dismissal may cause the dismissed worker to experience financial difficulties due to the loss of his/her only source of livelihood and result in depression due to economic difficulties. Moreover, a worker who has lost his/her job may be pressured by the people around him/her as he/she is unemployed. Thus, it is believed that investigation of the reasons for resignation and dismissal will contribute to the reduction of labour turnover to some extent. Therefore, in the current study, it was aimed to examine the factors affecting the resignation and dismissal of workers working in the tourism and food sector in the Aegean region of Turkey in terms of different variables. The sample of this study employing the survey method, one of the quantitative research methods, consisted of the workers and employers in the enterprises operating in the tourism and food sector in the Aegean region of Turkey. In the study, a "Personal Information Form", the "Scale of Reasons for Workers' Resignation" consisted of 55 items designed in the form of five-point Likert scale and the "Questionnaire of Dismissing the Worker" consisted of 55 items were used as the data collection tools. The collected data were analyzed by using the statistical package SPSS 26.0v. In the analysis of the data, Kolomogorov Smirnov was used for the normality test, frequency analysis and percentage calculations were used for descriptive statistics, independent samples t-test was used in the analyses related to the gender variable and One-Way ANOVA was used in the

analyses related to the variables of age, marital status, length of service, education level, household income, job, state of insurance and mean daily working time. As a result of the current study, it can be stated that the workers seem to be undecided about resignation. From among the variables, the gender and job variables were found to have no significant effect the workers' tendency to resign. On the other hand, the variables of age, marital status, education level, length of service, household income, mean daily working time and state of insurance were found to have a significant effect. When the results were examined in terms of the employer's tendency to dismiss the worker, it was found that the variables of marital status and job did not have a significant effect. On the other hand, the variables of gender, age, education level, length of service, household income, mean daily working time and state of insurance were found to have a significant effect. This study is a quantitative study and it was aimed to examine the reasons for the resignation and dismissal of employees in terms of different variables. Future research can employ qualitative research methods to conduct a more in-depth investigation of the subject.

KEY WORDS: The Scale of Worker's Reasons for Resignation, The Questionnaire of Dismissing the Worker.

ÖNSÖZ

Tez çalışma sürecim boyunca fikirleriyle ve yapıcı eleştirisiyle çalışmama yön veren sevgisini ilgisini ve bilgisini benden esirgemeyen her zaman hoşgörüsü ve sabrından güç aldığım akademik hayata dair birçok bilgiyi kendisinden öğrendiğim tez danışmanım Prof. Dr. Hatice EROL 'a teşekkürü bir borç bilirim.

Tez savunma sınavı jürimde bulunan saygı değer hocalarım Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Atilla GÜLER' e ve Dr.Öğr.Üyesi Sevil DOĞAN' a teşekkürlerimi sunarım.

Benim bugünlere gelmemde büyük emeği olan babam Sebahattin KAYMAKCI' ya, tez yazma sürem boyunca sabahlara kadar benimle birlikte çalışan biricik annem Filiz KAYMAKCI'ya ve anneannem Gülsiye TAŞKIN'a, her zaman yanımda olan beni cesaretlendiren sabrıyla bilgisiyle iyi ki benim ablam dediğim biricik ablam Dr. Öğr. Üyesi Güliz KAYMAKCI'ya bana her konuda destek olan ikizim Mehmet KAYMAKCI'ya teşekkürlerimi sunarım.

İyi ki varsınız

Sevgilerimle

Merve KAYMAKCI

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
TABLolar DİZİNİ.....	xiv
EKLER DİZİNİ	xvi
KISALTMALAR DİZİNİ	xvii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	3
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1. İş Piyasaları Kavramları.....	3
1.1.1. İş Kavramı	3
1.1.2. İşçi Kavramı.....	6
1.1.3. İşveren Kavramı.....	8
1.1.4. İşyeri Kavramı	10
1.2. İş Sözleşmesi Kavramı ve Unsurları.....	13
1.3. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi	15
1.3.1. İş Sözleşmesini Fesih Dışında Sona Erdiren Haller	16
1.3.1.1. Ölüm.....	16
1.3.1.2. Tarafların anlaşılması (İkale)	16
1.3.1.3. Belirli bir sürenin sona ermesi	18
1.3.2. İş Sözleşmesinin Fesih ile Sona Ermesi	20
1.3.2.1. İş sözleşmesinin süreli fesih bildirimini ile sona ermesi	23
1.3.2.2. İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi ve sonuçları.....	26

1.3.2.3. İş Sözleşmesinin haksız feshi ve sonuçları	29
2. BÖLÜM	32
2. TÜRKİYE’DE GIDA VE TURİZM SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM VE İŞTEN ÇIKARMA: EGE BÖLGESİ	32
2.1. İşgücü, İstihdam ve İşsizlik Kavramları ve Genel Görünümleri	32
2.2. Türkiye’de Gıda Sektörünün Özellikleri	39
2.2.1. Gıda Sektörünün Özellikleri ve Yapısı.....	39
2.2.2. Gıda Sektörünün Ekonomideki Önemi ve İstihdam.....	43
2.3. Türkiye’de Turizm Sektörünün Özellikleri ve Yapısı	47
2.3.1. Turizm Sektörünün Özellikleri ve Yapısı.....	47
2.3.2. Türkiye’de Turizm Sektörünün Ekonomideki Önemi ve İstihdam	48
2.4. Literatürde Konu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	55
3. BÖLÜM	60
3. TÜRKİYE’DE EGE BÖLGESİNDE TURİZM VE GIDA SEKTÖRÜNDE İSTİFA VE İŞÇİ ÇIKARMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ÜZERİNE ALAN ÇALIŞMASI	60
3.1. Araştırmanın Amacı.....	60
3.2. Araştırmanın Önemi	60
3.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	62
3.4. Araştırmanın Hipotezleri	62
3.5. Araştırma Evreni ve Örneklemi	64
3.6. Veri Toplama Yöntemi	64
3.7. Veri Toplama Araçları	65
3.7.1. Kişisel Bilgi Formu.....	65
3.7.2. Çalışanı İşten Çıkarma Anketi.....	65
3.7.3. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği.....	68
3.8. Verilerin Analizi	71
3.9. Bulgular	72
3.9.1. İşçi Analiz Bulguları.....	72

3.9.2. İşveren Analiz Bulguları.....	79
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	86
5. KAYNAKLAR.....	91
6. EKLER	98
ÖZGEÇMİŞ	105



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Küresel Gıda ve İçecek Sektörünün İhracattaki Büyüklükleri..... 44

Şekil 2.2. Dünyada Gıdaya Yönelik Tarımsal Üretimde İlk 10 Ülke..... 45



TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1. Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Genel Durumu (2000-2020)	37
Tablo 2.2. Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranı (2000-2020) ...	38
Tablo 2.3. Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)	39
Tablo 2.4. Yurtdışında Yerleşik Kişilerin Türkiye' de Yaptığı Doğrudan Yatırımların Bazı Sektörlere Göre Dağılımı (Milyon \$)	46
Tablo 2.5. Bölgelere Göre Gıda ve İçecek İşletme Sayıları ve En Fazla İşletmeye Sahip İller	46
Tablo 2.6. Sektörün İşyeri Sayısı ve İstihdamı.....	46
Tablo 2.7. Turizm Geliri (2017-2020).....	49
Tablo 2.8. Türkiye' de Turizm Gelirlerinin GSYH İçindeki Payı (2010-2020)	53
Tablo 2.9. Dünya Turizminde Yıllara Göre Türkiye'nin Sıralaması	54
Tablo 3.1. Çalışanı İşten Çıkarma Anketi	67
Tablo 3.2. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği	70
Tablo 3.3. İşçilerin Sosyo-demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	72
Tablo 3.4. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları.....	74
Tablo 3.5. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği Puanına Ait Normallik Dağılımı Analizi.....	74
Tablo 3.6. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Cinsiyet Gruplarına Göre Karşılaştırılması	74
Tablo 3.7. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	74
Tablo 3.8. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması	75
Tablo 3.9. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	75
Tablo 3.10. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Hane Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 3.11. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Meslek Sürelerine Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 3.12. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Sigortalı Çalışma Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	77

Tablo 3.13. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Ortalama Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması.....	77
Tablo 3.14. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması	78
Tablo 3.15. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlarına Göre Karşılaştırılması.....	78
Tablo 3.16. Ölçek Güvenilirlik Analizi	78
Tablo 3.17. İşverenin Sosyo-demografik Özelliklerinin Dağılımı	79
Tablo 3.18. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanına Ait Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları	80
Tablo 3.19. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanına Ait Normallik Dağılımı Analizi	81
Tablo 3.20. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Cinsiyet Gruplarına Göre Karşılaştırılması	81
Tablo 3.21. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	81
Tablo 3.22. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması	82
Tablo 3.23. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması	82
Tablo 3.24. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılması	83
Tablo 3.25. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Meslek Süresine Göre Karşılaştırılması	83
Tablo 3.26. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Sigortalı Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması	84
Tablo 3.27. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Ortalama Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	84
Tablo 3.28. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması	84
Tablo 3.29. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Çalışma Yaşamına İlişkin Sorun Durumlarına Göre Karşılaştırılması	85
Tablo 3.30. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi	85

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu	98
Ek 2. Çalışanı İşten Çıkarma	100
Ek 3. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği	103



KISALTMALAR DİZİNİ

\bar{x}	: Ortalama
BİK	: 5395 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar
DİK	: 854 Sayılı Deniz İş Kanunu
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
Sd.	: Serbestlik Derecesi
SS.	: Standart sapma
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

İş piyasalarında işletmelerin temel amacı varoluşlarını sürdürmek ve kar elde edebilmektir. İşletmeler bu temel amacına ancak insan kaynaklarını doğru, etkin ve verimli kullanarak ulaşabilirler. İş piyasalarında yaşanan yoğun rekabet ortamı işletmelerin varlığını sürdürmesi ve piyasadaki yerini üst seviyelere çıkarması bakımından tehdit oluşturmaktadır. Bu bağlamda işletmelerin varlıklarını sürdürmesi doğru bir insan kaynağına sahip olması ve mevcut insan kaynağını korumasıyla sağlanabilir. Bu noktada şirketler için işgücü devir oranı insan kaynağını yönetmede ve planlamada önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. İşgücü devir oranıyla işletmeler sahip oldukları insan kaynağı hakkında önemli bilgiler edinirler. İşgücü devrinin nedenlerini ortaya koymak ve bu nedenler doğrultusunda işgücü devrini uygun bir seviyede tutmak işletmeler için oldukça önemlidir. Çalışanlar için işsizlik ve işçinin yeni bir iş araması anlamına gelen işgücü devri, organizasyonlar bakımından örgütsel bazı sorunların olduğunu da göstermektedir. İşgücü devri şirketlerin performansını olumsuz yönde etkileyen sonuçlara neden olabildiği gibi uygun düzeydeki işgücü devri organizasyonun yenilenmesi açısından yapılması gereken bir durumdur.

İşletmelerdeki işgücü devri ile ifade edilen işe giren ve ayrılan kişilerin oransal değeridir. İşgücü devri zorunlu işgücü devri (işten çıkarma) ve gönüllü işgücü devri (istifa, işten ayrılma) olarak ikiye ayrılmaktadır. Zorunlu işgücü devrinde işten çıkarmalar işyerinin kendi bünyesinde gerçekleşirken, gönüllü işgücü devrinde ise çalışanın bireysel farklılıkları ve işyerine karşı oluşturdukları tutumlar neden olabilmektedir. İşgücü devrini etkileyen birçok faktörden bahsedilebilmektedir. İşçinin işten çıkarılma nedenleri daha açık ve net bir şekilde ifade edilebilirken, buna karşılık olarak işçinin işyerinden ayrılması veya işine devam etmemesine neden olan faktörler konusunda genel bir kanıdan söz edilemez.

İşgücü devri, işletmelere ekonomik yönden zarara uğratabileceği gibi ekonomik olmayan zararlar da verebilir. İşletmeler işten ayrılan veya işten çıkarılan her çalışana için bir maliyete katlanmak zorunda kalır. İşletmelerin işgücü devrinin yüksek oranlarda olması maliyetini de artıracaktır. İşgücü devri sadece işletmeler açısından değil çalışanlar açısından da büyük bir sorun olarak görülmektedir. İşletmelerden çıkarılan çalışanlar açısından bu olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir. İşletmeler için doğru personeli bulmak, emeklilik gibi durumlarla işten ayrılmaların yaşanması işletmede çalışan personellerin kendini geliştirmesi ve güncel yeniliklere uyum sağlaması bakımından önemlidir ve uygun

düzeyde işgücü devrinin olması gerekmektedir. Bu nedenle işgücü devrini etkileyen faktörlerin incelenmesi ve en aza indirilmesi oldukça önemlidir.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’ de Ege Bölgesinde turizm ve gıda sektöründe faaliyet gösteren firmalardaki istifa ve işçi çıkarmayı etkileyen değişkenleri ortaya koymaktır.

Araştırmadan elde edilen sonuçların bilimsel ve yönetsel açıdan literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçların bilimsel olarak istifa ve işçi çıkarmayı etkileyen nedenlerin tanımlaması yapılarak literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Araştırmanın hipotezi ülkemizde çok az sayıda çalışmaya konu olmuştur. Bu durum çalışmanın özgün değerini oluşturmaktadır. Araştırmanın diğer özgünlüğü ise istifa ve işçi çıkarma ölçeği geliştirilerek bu ölçeklerle literatüre katkı sağlanmasıdır.

Araştırmadan elde edilen sonuçların yönetsel olarak firmalara katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Firmaların istifa ve işçi çıkarmayı etkileyen değişkenleri anlamaları ve işgücü devir hızını düşürecek insan kaynakları politikaları geliştirmelerine yardımcı olabileceği öngörülmektedir. Türkiye’ de turizm ve gıda sektörünün emek-yoğun bir sektör olması nedeniyle şirketlerde işgücü devir oranının düşürülmesi açısından politikalar üretilmesi gıda ve turizm sektörlerindeki firmaların hizmet kalitesinin artmasına ve bunun sonucunda turizm ve gıda sektörlerinin gelirlerinde artış yaşanabileceği öngörülmektedir.

Bu tez üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde tez ile ilgili kavramların literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde tezin uygulama alanı olan Türkiye’de turizm ve gıda sektörü hakkında literatür taraması yapılmıştır. Üçüncü bölümde ise bulgular, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

1. BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde iş piyasaları konusunda çeşitli kavramlara açıklık getirilerek literatür taraması yapılmıştır. Kavramlara yönelik açıklamalar çalışma konusuna uygun olacak şekilde ve çalışma konuları ile bağlantılı olan kavramların tamamını kapsayacak şekilde ele alınmıştır.

1.1. İş Piyasaları Kavramları

Yeni dünya düzeninde nüfusun hızla artması nedeniyle artan ihtiyaçların sonucu olarak üretim ilişkilerinin her aşamasında kullanılan insan emeği yadsınamaz düzeylere ulaşmıştır. Emek ve sermaye ortaklığı üretim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde en temel unsurlar olup istihdamın yeteri kadar sağlanamadığında ekonomik, siyasal ve toplumsal problemler her yönüyle toplumu etkisi altına almaktadır. Günümüzün modern kapitalist düzeninde iş piyasaları, emek ve sermayenin yani işçi ve işverenin hak ve çıkarlarını göz önünde bulundurularak çeşitli sözleşme ve kanunlarla sınırlandırılmıştır (Kırer, 2016: 214).

İş piyasalarında yaşanan istihdam ilişkileri, iş yaşamının ana bileşenini oluşturmaktadır. İşçi ve işveren ilişkisine yönelik olarak yapılan yasal düzenlemeler ise iş piyasalarının tüm temel bileşenlerini bağlayıcı bir etkiye sahiptir. Organize edilen iş piyasası ise toplumsal ve ekonomik düzenin sağlanmasında etkili olmaktadır (Kuzgun, 2004 s: 28). Emek faktörünün dâhil edildiği her türlü piyasa, iş piyasasının kapsamına girmektedir. Çalışma ekonomisinin de temel yapı taşı olan iş piyasası, emek arzı ve emek talebi iletişiminin doğduğu piyasadır. Tüm iktisadi ilişkiler iş piyasaları ekseninde gelişmiştir (Törüner ve Lordoğlu,1991:206). İş piyasalarını beş ayrı türe ayırarak incelemiştir. Bunlar; İdeal İş Piyasası, Tabii İş Piyasası, Kurumsal İş Piyasası, Güdümlü İş Piyasası, Himayeci İş Piyasasıdır. Zaim ise, ilerleyen yıllarda bu alanlara teknolojiyi de ekleyerek esnek iş piyasasını dâhil etmiştir. İş piyasaları iş, işçi ve işveren arasında gerçekleşen istihdama dayalı kavramları içermektedir (Zaim, 1997: 171; Saraç, 2015: 217).

1.1.1. İş Kavramı

Çalışma ve iş etimolojik olarak benzer olmasına ve genellikle birbirinin yerine kullanılmasına rağmen, aralarında ayrımlar söz konusudur. Sanayileşme ile başlayan ücretli

çalışma bu ince ayrımı önemli kılmıştır. İş kavramı, çalışmadan bağımsız bir kavram olmamakla beraber, burada farklılaşmanın amacı işin “ücretli” yapılan iş olduğunu vurgulamaktır (Samsun, 2017: 162). Aslında emek, belirli bir üretime yönelik bedensel ve zihinsel insan faaliyetlerinin toplamı olarak tanımlandığında, bu aktivite belirli bir fayda için gerçekleşirse ücretli çalışma ya da iş tanımı yapılabilir.

Diğer bir tanımlamaya göre çalışma “başkaları için değer yaratma” olarak da nitelendirilebilir. Bu tanım yalnızca ücret karşılığı yapılan faaliyeti değil aynı zamanda gönüllü olarak yapılan faaliyetleri de kapsamaktadır (Baştürk, 2013: 10). Hall (1986: 11-12), iş ve çalışmaya yönelik ayrımı şu şekilde ifade etmiştir; bir kişinin, belirli çalışma aralığında, yeteneklerini ücret karşılığı sunmasına iş denir. Çalışma ise dinlenmenin tersi olarak düşünülebilir. İşin karşılığında daima ücret vardır.

Ekonomik açıdan bakıldığında iş, kişinin hayatını kurtarmak veya hayatını belirli bir seviyeye çıkarmak için fiziksel ve entelektüel bir çabadır. Sosyal anlamda iş, çalışma hayatında ilişkiler kurarak başkalarıyla yaşama arayışıdır. İş kavramına yapılacak daha teknik bir tanımlama ise mal ve hizmetlerin üretimi için rutin olarak tanımlanan bir dizi işlevin, bunları gerçekleştirmeyi taahhüt eden kişinin işi ile orantılı olarak gerçekleştirilen faaliyetlerin bütünüdür (Ören ve Yüksel, 2012: 35).

Dubin'e göre iş; kalıcı istihdam yaratabilmek için, ücret karşılığında mal ve hizmet üretme faaliyetidir (Akt: Kapız,2001: 2). Dubin'in bu tanımı işe ilişkin üç temel faktörü de gözlemlemeyi gerektirmiştir. İşin daimi olarak sürdürülmesi, mal ve hizmet üretme çabasının olması ve ücret ile yapılmasıdır. Burada verilen tüm tanımlara ve iş ile istihdam arasındaki farka dayanarak iş kavramı “bedensel, zihinsel ve psikolojik olarak çaba sarf ederek değer, mal ve hizmet üretimine dâhil olup karşılığında ücret alınan bir faaliyetler bütünüdür” şeklinde tanımlanabilir (Samsun, 2017: 164).

Çalışma hayatının fabrikalara taşınması sonucunda ise iş, fabrikalarda gerçekleştirilen bir olaya dönüşmüştür. Bunun sonucunda insanlar ev ve işyeri arasında zaman geçirmeye başlamıştır. Çalışanların sosyal hayata yönelik faaliyetlerine ilişkin zamanlarını, çalışma saatlerine göre ayarladıkları görülmüştür. Böylece iş, gündelik hayatın bir parçası olmuş ve tatil, hafta sonu, vardiya, izin gibi kavramlar insan hayatında önemli bir yere gelmiştir. İş, aile ve eğlencenin yanı sıra ortak yaşamın önemli bir alanıdır. Aynı

zamanda, işin yarattığı sosyo-psikolojik baskı, bir işçinin iş dışı alanlarda kendisine ve ailesine ayırdığı zamanın miktarını ve kalitesini belirlemiştir.

18. yüzyılda başlayan sanayileşme sürecinde yaşanan değişimler, işe yüklenen kavramsal anlamı değiştirmiştir. Tüm toplumsal yapılarda köklü değişiklikleri içeren Sanayi Devrimi, feodal düzenin de değişimini sağlamıştır. Nüfusun çok önemli bir bölümünü oluşturan ve feodal sistemde ayakta kalan, işgücünü toprağa bağlayan köylünün, kentlere taşınması çalışma ve yaşam alanlarında değişimlerin de yaşanmasına neden olmuştur. Sanayileşme ile birlikte benzeri görülmemiş bir göç hareketi başlamış ve sanayi bölgelerinde hızlı kentleşme yaşanmıştır (Tauscher, 2019: 439). Aynı zamanda bu kentleşme meydana gelen değişimleri de hızlandıran bir etkiye sahiptir. Kısacası endüstriyel toplum, iş bölümünde uzmanlaşma, standardizasyon, kentleşme, toplumsal gerileme, rasyonalizasyon, bürokratikleşme, sermaye birikimi, modernleşme, benzerlik, teknolojik gelişme, vasıflı emek, çoğulculuk, biçimsel ilişkiler, sosyal farklılaşma, bireysellik, üstünlük olmak üzere dönüşümlere neden olmuştur. Geleneksel tarıma dayalı toplumda üretim, evde el işçiliği ile gerçekleştirilirken Sanayi Devrimi, üretimi seri üretim yapan fabrikalara yönlendirmiştir. Merkezi fabrikalar, daha düşük fiyatlarla daha büyük miktarlarda ürün üretmiştir. Fabrikalar buharla çalışan makinelerle üretime dâhil olduğunda lonca sistemi ve evde üretim artık üretim faaliyetine dâhil edilmemiştir. Bu sistemde çalışanlar, el işçiliğini bırakarak fabrikalarda kalifiye işçi olarak çalışmaya başlamıştır. Ayrıca hiçbir mesleki eğitimi olmayan ve tarımdan gelen çiftçiler, fabrikalarda vasıfsız işçi haline gelmiştir (Ekin,1989:3).

Tüm bu yaşananların sonucunda, kırsalda emeğinin karşılığını sadece ürün ile alan toplumlar, kentleşme sonucu fabrikalarda belli kural ve saatlerde, belli ücretler karşılığı çalışmaya başlamış, belirli düzende çalışan kişiler modern anlamda iş ile karşılaşmıştır. Modern anlamda iş, işverenin belirli bir ücret karşılığında belirlediği çalışma ilkeleri çerçevesinde işini belirli bir işverene sunan veya kiralayan bir işgücü olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle belirli çalışma, yemek ve mola saatlerinin olması, belirli izin günlerinin olması, kadın ve erkeklere emeklerinin karşılığında ücret verilmesi, evden ayrılan bireylerin gerçek anlamda iş ile karşılaşmasına kapı aralamıştır. Çünkü yeni bir üretim sisteminde üretimin sürekliliği iş yapmakla mümkündür. Modern anlamda “iş” in tanımlanması sonucunda işçi, işverene karşı emeğini kiraya vermeye başlamıştır. Özellikle çalışma saatlerine göre ücret alan işçiler tarladan ve ev işinden ayrı olarak belirli zaman dilimlerini iş faaliyetine ayırmıştır. İşin sürekliliğinin söz konusu olduğu fabrikalaşma sisteminde,

çalışanlar artık boş zamanlarını planlamaya ve sosyal hayatlarını da bu doğrultuda değerlendirme yoluna gitmişlerdir. (Özen-Kapız, 2001:1)

1.1.2. İşçi Kavramı

İşçi ve işverenin ilişkisini düzenleyen iş anlaşmalarının ana öğelerinden olan ücret kavramından yola çıkılarak işçi tanımı yapılmaya çalışılmıştır. İşçi, çalışmasına karşılık belli bir ücret kazanan ve kazandığı ücret ile geçinen, yaşamını devam ettiren birey olarak ifade edilebilir. Bu sebeple eğer bir birey ücret kazanmak için değil de yardım veya iyilik yapmak için çalışıyorsa ve karşılığında herhangi bir kazanç almadıysa bu durumdaki birey işçi olarak tanımlanamaz. Ayrıca özel veya kamu sektöründe çalışmanın işçi sıfatının kazanılmasında herhangi bir etkisi yoktur. Özel sektörde iş sözleşmesiyle çalışan işçiler olduğu gibi kamu sektöründe de iş sözleşmesiyle çalışan kişiler işçi olarak tanımlanır (Süzek,2018:141; Şakar,2003: 44-45;Yardımcıoğlu, 2020: 53)

4857 sayılı İş Kanununun “Tanımlar” başlığının 2. maddesinin 1. fıkrasında işçi; “sözleşmeye bağlı olarak çalışmayı kabul eden gerçek birey” olarak düzenlenmiştir. Bu tanıma göre; bir bireyin işçi olarak sayılabilmesi için gerçekleştirilen işin iş anlaşmasına dayanması gerekmektedir (Taşkent, 2003: 25). Bu nedenle ilk olarak sözleşmenin tarafları olan işçi ve işverenin özgür iradeleriyle iş ilişkilerini kurmaları gerekmektedir. Mesela, ailenin birbirine yardım etmesi sınırında anne, baba, çocuklar ve eş tarafından bir tarladaki ürünleri ekip biçme toplama yani kısaca hasat edilmesi iş sözleşmesine dayanmadığından bu bireylerin işçi olduklarından bahsedilemeyecektir. Ancak aile fertlerini oluşturan anne-baba, çocuklar, kardeş ve eş gibi aile fertleri arasında da iş sözleşmesi yapılması mümkündür. İşçi sıfatından ancak iş sözleşmesine dayalı çalışma halinde bahsedebilir (Yardımcıoğlu, 2020: 53).

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 1 hükmünde var olan “İş Sözleşmesi” kavramını hedefe uygun olarak açıklamak gerekmektedir. Bu açıklama nedeniyle işçi tanımını belirleyen esasın iş sözleşmesinin olması değil, iş ilişkisinin kurulması olduğu kabul edilmiştir (Tunçomağ ve Centel, 2016: 28). Bu nedenle iş sözleşmesi, iş ilişkisi oluşturan bir anlaşma olmakla beraber, iş ilişkisinin kurulması için her zaman bir iş sözleşmesinin varlığına da gerek duyulmaz. Aynı durum iş sözleşmesinin var olduğu ama geçersiz sayıldığı durumlarda da olabilir. Mesela geçerli bir iş sözleşmesinin olmaması durumunda işverenin arzusu ve bilgisinin olması halinde işverene ait işyerinde çalışan

bireyler işçi sayılmalıdır. Bu sebeple İş Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasında ki “İş Sözleşmesi” teriminin “İş İlişkisi” şeklinde anlaşılması daha doğru olacaktır. İşçilerin, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışması tekdüze bir düşünce olarak ele alınmamalıdır. Ücret karşılığında çalışma, işverenin adına çalışma, vekâleten çalışma gibi çalışmalarda işçi sıfatı olarak değerlendirilebilir olmalıdır ancak Yargıtay tarafından verilmiş olan kararda, eser, vekâlet gibi sözleşmelerin tarafı olarak iş gören kişiler, işçi olarak değerlendirilmemektedir (Yaşar, 2020: 5).

İş Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre sadece gerçek kişiler işçi sıfatına sahip olabilirler. Bu nedenle tüzel kişiler işçi sınıfına dâhil olmayıp işçi sıfatına da sahip değildir (Canpolat, 2016: 24). Herhangi bir kişiyi işçi olarak tanımlayabilmek için öncelikle gerçek bir kişi olması ve kendi rızasıyla çalışmayı kabul etmesi gerektiğinden bahsedilebilir. Bir işi kendi rızasıyla yerine getiremeyenler; askerlik görevini yerine getirenler, cezai yaptırım sonucu yapması zorunlu olan işleri bulunan kişiler işçi sıfatına dâhil edilmemektedir. Yine benzer şekilde bir ustanın yanında çalışan çıraklar veya bir işi öğrenmek için stajyerlik yapan kişiler de işçi sınıfında yer almamaktadır. Bu kişiler İş Kanunu kapsamında “işçi” olarak nitelendirilmemiştir (Şakar, 2014: 35).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 2. maddesinin 3. fıkrasında, İş Kanununda tanımı yapılan işçi terimine atıfta bulunulmuştur. Kanuna göre “*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir*”. Bu nedenle iş sözleşmesiyle çalışan gerçek kişiler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre de işçi sıfatı taşımaktadır. Aynı zamanda 6356 sayılı Kanunun 2. maddesi ve 4. fıkrası gereğince “*İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır*”. Bu sebeple 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre sendikal haklardan yararlanma konusunda işçi sayılacak kişileri daha geniş belirlemiştir. Bu husus da İş Kanununun 2. maddesinin 4. fıkrası iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden farklı olarak, belli bir kazanç karşılığında iş yapmayı, eser, vekâlet, yayın, komisyon, taşıma ve adi şirket sözleşmesi bakımından serbest olarak mesleki faaliyet gösteren kişiler sadece kanunun sendikal haklara ilişkin hükümlerinden yararlanabileceklerdir. Ayrıca bu bireylerin kanunun toplu iş sözleşmesi, toplu iş

uyuşmazlıklarının çözümü, grev ve lokavt ile ilgili hükümlerinden yaralanmaları mümkün değildir (Çelik, Caniklioğlu ve Canpolat 2019: 19).

1.1.3. İşveren Kavramı

İş hukuku, sözleşmenin tarafları olan işveren ve işçi arasında gerçekleşen iş sözleşmesinden doğan iş ilişkisini düzenleyen ve inceleyen bir hukuk dalıdır. Kimlerin işveren konumunda olduğu ilişkilerinde önemli bir yer tutar. İşverenin tanımı en basit haliyle başka birini kendi hizmetinde çalıştıran kişidir. İşverenin başka bir tanımı da işçiyi işe alma, işçinin işine son verme, işçiye ücret ve tazminat ödeme gibi görev ve sorumlulukları olan kimsedir. İş kanunlarında işveren kavramı açıklanırken işçi kavramıyla ilişki kurularak yapılmıştır. Öyle ki kanun koyucu işveren kavramını açıklarken bile ana öge olarak işçiyi almıştır ve çözüme gitmiştir (Akman, 2017: 54). İş Kanunu'nda kanunkoyucu işveren tanımını "işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara" şeklinde yapmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş hukukunun önemli yardımcı kaynaklarından olup işveren kavramı da iş kanununda geçen tanıma benzer şekilde "çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları" şeklinde tanımlanmıştır (Yaşar, 2020: 6).

İşveren, kendinde olan yönetim hakkı ile birlikte; kendi adına çalıştırdığı işçiden bir işi görme yükümlülüğünü ve talimatlarına uyulmasını isteyen kişidir (Sümer, 2011: 16). İş hayatında bazı durumlarda, işverenin işçiye görev ve sorumluluk verme hakkı ile bir işin ifa edilmesini talep etme hakkı farklı kişiler tarafından öne sürülebilir. İş sözleşmesinin taraflarından olan işveren, işçiye görev ve sorumluluk verme hakkını hukuki olarak direkt kullanamıyorsa, bu durum da işveren soyut görünüşe sahip olur. Bu yönde işvereni kanuni olarak temsil eden kişi işçiye görev ve sorumluluk verme hakkına sahip olur. Doktrinde bu durum "soyut işveren-somut işveren" şeklinde isimlendirilmiştir (Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu, 2015: 47).

Kendi adına işçi çalıştıran işverenin, işyerine sahip olması yahut iş için kullanılan malzemelerin mülkiyetine sahip olma zorunluluğu yoktur (Şakar, 2014: 37). İşverenin asıl işverenlik- alt işverenlik ilişkisinde ki konumu buna örnek verilebilir. Asıl işverenlik- alt işverenlik tanımına İş Kanununun 2. maddesinde yer verilmiştir. Bu tanıma göre "*Bir, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş*

alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki” olarak adlandırmıştır. Asıl işverene ait bir işyerinde alt işveren adına çalışan işçiler alt işverenin adına çalışan işçiler konumundadır ancak işin ifa edilmesi asıl işverenin iş yerindedir (Arıcı, 2015: 489).

İş sözleşmesine göre işçiler işin görülmesini gerçekleştiren taraf olup işçilerin aksine işverenler işin görülmesi talimatını veren taraf olması nedeniyle ve bunun için işveren tarafından da işin yerine getirme şartı aranmadığından; işveren gerçek kişi veya tüzel kişi olabilir. Ayrıca tüzel kişi işverenin, kamu ya da özel sektör tüzel kişisi olması arasında fark yoktur (Narter, 2015: 245). Bu bağlamda iş sözleşmesine bağlı olarak işçi çalıştıran “kamu kurum ve kuruluşları” işveren sıfatına sahip olduğu gibi; sendikalar ve dernekler gibi özel hukuk toplulukları da işveren olarak ifade edilir (İnciroğlu, 2015: 6-8). Yargıtay işveren sıfatıyla ilgili vermiş olduğu bir kararında sermaye şirketleri, şahıs şirketleri, vakıflar, dernekler, tüzel ve kamu kişilerinin de bir iş sözleşmesine bağlı olarak işçi çalıştırması durumunda işveren sıfatına sahip olduğu ifade etmiştir (Günay, 2014: 584). Yargıtay İşverenle ilgili olarak “4857 Sayılı İş Kanun’un 2. maddesinin 1. fıkrasına göre tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarında işveren olarak tanımlanması karşısında, işçi çalıştıran ancak tüzel kişiliği olmayan bakanlıklar ve iflas masası gibi okul aile birliklerinde işveren sayılırlar” hükmünü vermiştir (Yargıtay Yirmi ikinci Hukuk Dairesi, E. 2018/6370 K-2019).

4857 sayılı İş Kanun’un 2. maddesinde işveren vekilinin tanımı “ işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” şeklinde ifade edilmiştir. Kısaca işveren vekilleri; işveren adına çalışan işverenin verdiği görev ve sorumlulukları yapan ancak yönetim kadrosunda olan kişilerdir (Göktaş, 2009: 468). Bu nedenle İş Kanun’un 2. maddesinin devamında belirtildiği gibi; işveren vekilleri mevcut yönetmeliklerde işveren için belirtilmiş görev ve sorumluluklardan sorumlu olmaktadır. Ayrıca işçiye tanınan hak ve yükümlülükler işveren vekili sıfatına sahip olan kişilerde de aynı kalmaktadır.

Son olarak esnek bir çalışma modeli olan geçici iş ilişkisi çoğunlukla kısa dönemde ortaya çıkan işgücü ihtiyacının giderilmesini amaçlayan bir uygulamadır (Şen’den Akt Özdemir ve Erol,2016: 1098). Geçici iş ilişkisi genel anlamda mesleki olmayan ve mesleki olan (özel istihdam bürosu aracılığı) şeklinde ikili bir uygulamaya sahiptir. Bu anlamda geçici iş ilişkisi özel istihdam bürosu aracılığıyla ortaya çıkabileceği gibi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı olarak işçinin başka işyerinde çalışmasıyla

oluşturulabilir (Nurmukhambetova,2017:180-181). Mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde işveren kendi işyerinde çalıştırdığı işçisini belirli bir süre için ödünç verirken mesleki olan geçici iş ilişkisinde işveren başka işverenlere istihdam etmek amacıyla işçiyi ödünç verir. (Baskan,2017: 4)

Ödünç iş ilişkisiyle geçici iş ilişkisi farklı kavramlar değildir. Çünkü İş kanunu tasarısının TBMM’de görüşülmesi sırasında işçinin kişiliğini küçük düşürücü anlamda değerlendirilmesine yol açan “ödünç” kelimesinin yerine “geçici” kelimesinin kullanılmasına karar verilmiştir (Uslu,2007:334)

1.1.4. İşyeri Kavramı

İş kanunlarındaki maddelerin uygulanmasında yer bakımından işyeri temel alınır. Bu sebeple işyeri kavramının açık bir şekilde anlaşılması büyük önem taşır. İşyeri kavramı birçok kanunda yer almıştır. 4857 sayılı İş Kanun’unun 2 maddesinde düzenlendiği gibi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2 maddesinin 3. fıkrasında, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesinin 1.fıkrasının h bendinde ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 11. maddesinde işyeri kavramı düzenlenmiştir (Süzek, 2016: 186).

4857 sayılı İş Kanununun 2 maddesinin 1. fıkrasına göre “*İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir*”. Bir işyerinden söz edebilmek için maddi olan ve maddi olmayan unsurların, belli bir hedefe yönelik iş gücüyle birlikte örgütlenmenin gerçekleşmesi gerekmektedir. Bir işin yapılması için ihtiyaç duyulan hammadde, araç ve gereçler, arsa, bina, makine gibi unsurlar maddi unsurlara; tecrübe, patent ve lisanslar, buluşlar, ticari itibar, müşteri çevresi imtiyazlar gibi unsurlar maddi olmayan unsura örnek gösterilebilir (Yenisey, 2007: 138).

İşverenin mal ya da hizmet üretme hedefi olmadan yahut iş gücü olmadan yalnız maddi veya maddi olmayan unsurlara sahip olunması bir yerin işyeri olarak vasıflandırmaya yetmeyecektir. İşveren tarafından belli bir ortak yönetim altında düzen kurularak örgütlenmesi de gerekmektedir (Süzek, 2016: 187; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019: 47).

İş Kanununun 2. maddesine göre, “*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (iş yerine bağlı*

yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır”. Bu hüküm ile bir işin yapılması için tek bir iş yeri mi yahut aynı olmayan farklı işyerlerinin bulunduğu ortaya konması hedeflenmiştir. Bu hükme göre işyerinde gerçekleşen mal ve hizmet üretimi ile vasıf yönünden sadakat ve aynı yönetim altında örgütlenme unsurları bu durumun belirlenmesinde önem taşımaktadır (Demir, 2016: 75). Bağlı yer teriminden ve işyeri olarak nitelendirmesinden söz edilebilmek için ilk olarak asıl işyeri ile bu yerlerin arasında hukuki bir ilişkinin ve bağlılığın olması gerekmektedir. “Hukuki bağlılık” ile anlatılmak istenen ise bu bağlı yerlerin aynı işverene ait olmasıdır. Şayet işverenler ayrı ise bu işyerleri birbirlerini tam anlamıyla tamamlasalar bile tümünün tek bir işyeri sayılması olası olmayacaktır (Süzek, 2019: 188).

Bağlı işyerinin olduğundan bahsedebilmek için yalnız hukuki bağlılığın gerçekleşmesi de yeterli değildir. Asıl işyeri ile bağlı işyeri olarak kabul edilecek işyerinin arasında işin vasfı ve idaresi bakımından bağlılığın da olması gerekmektedir (Demir, 2016: 75). Başka bir deyişle bağlı yer kavramının belirlenmesinde aynı teknik hedef ve aynı idari yönetimde örgütlenme koşulları aranmaktadır (Çelik vd, 2019: 139). Teknik bağlılığın belirlenmesinin daima basit olmayacağı ifade edilmiştir. İşverenin aynı kişi olması ve gerçekleşen işlerin aynı amaca yönelik gerçekleşmesi işyerine bağlı yerlerin belirlenmesi açısından önemli yer tutar (Eyrenci, 2004: 17). Şayet işyerinin her ikisinin de işverenleri farklı ise bu işyerleri farklı işyerleri olarak sayılacaktır. Bununla beraber, birbirinden büsbütün ayrı biçimde örgütlenmiş fakat aynı işverene ait olan işyerleri ise tek bir işyeri olarak kabul edilmeyecektir. Bu yerler tek tek işyerleri olarak vasıflandırılacaktır (Çelik vd, 2019: 140). Bu işyerlerinin fiziksel olarak yakın olma gibi bir şartı yoktur. Ancak aynı teknik hedefe yönelmiş olsalar da idareyle bir bütünlük oluşturmayacak kadar birbirinden uzakta ise bu nedenle ayrı bir örgütlenme mecburiyeti gerekiyorsa bundan sonra bağlı yer kavramından da söz edilmeyecektir (Tunçomağ ve Centel,2018: 65). Ayrıca bir yerin bağlı yer olması için idari bakımdan bağlılığın olması ve işin vasfı bakımından da bağlılık bulunması gerekir. Kısaca belli bir mal üretmek ve hizmet etmek için gerçekleşen işlerin birbiriyle ilişkili, bağlı ve birbirini tamamlaması gerekmektedir (Süzek, 2019: 188). İşin vasfı bakımından bağlılığı kavramından anlatılmak istenenin bir malın üretiminden satış aşamasına kadar aynı hedef doğrultusunda bir bütün oluşturmasıdır (Süzek, 2019: 188). Ayrıca bir işletmeye bağlı birden fazla işyerinin olmasıyla işyerine bağlı yerler kavramı aynı şeyler değildir. Şirket bir işyeriyle var olabileceği gibi aynı hedefe yönelmiş, birbirinden

bağımsız farklı işyerinden de var olabilir (Çelik vd, 2019: 150). Bu konumda bağlı yer kavramından bahsedilmez (Süzek, 2019: 188).

Bir işletmenin işyeri olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne kaydının yaptırılması bu yerin farklı bir işyeri olduğu manasına gelmez. Bu tür işyerinin kayıt ettirilmesi ve gerekli yerlere bildirimlerinin yapılması gibi işlemler kanunların uygulanması ve iş denetimlerinin gerçekleştirilmesiyle alakalıdır (Çelik vd, 2019: 140). Ancak maaş bordrolarının ayrı düzenlenmesi, işe giriş işlemlerinin ve çıkış işlemlerinin ayrı olarak belgelenmesi, çalışanların diğer bir işyerine bağlı olmayarak işlerini yapmaları ve o yerin çalışma alanına dâhil olan işlerin ve işlemlerin orada yapılması gibi konular farklı bir işyerinin olduğunu gösterir (Süzek, 2019: 189).

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine göre “*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*”. Bu tanımda ifade edilen “*iş organizasyonu*” kelimesiyle bir işyerinin kapsamının belirlenmesinde önemli yer tutar. Bilhassa geçmişten günümüze gelişen teknolojik gelişmeler sayesinde yeni üretim modellerinin ortaya çıkması ve yeni istihdam şekillerinin ortaya çıkması esneklik kavramını da beraberinde getirmiş bulunmaktadır. Bu durum iş sözleşmesinin bağımlılık ögesinin daha esnek bir biçimde değerlendirilmesini, gerçekleştiren yeni gelişimler diğer kavramların olduğu gibi işyeri kavramının da esnekleşmesini sağlamıştır (Süzek, 2019:189). Bilhassa tele çalışma gibi uzaktan çalışılan iş modelleri, iş sözleşmesinin bağımlılık ögesinin çok daha fazla esnek biçimde değerlendirilmesini gerektirmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 2 maddesinin 3 fıkrasında eklenti ve araçlardan söz edilmiştir. Aslında İş Kanununun 2. maddesinin 2. hükmünde neyin eklenti olarak kabul edileceği “dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi eklentiler...” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda “gibi” kelimesiyle bu yerlere örnek olarak verildiğini ve bu tanımda örnek verilen yerler dışında da yerler olduğunu, tanımda geçen yerlerle sınırlı olmadığını belirtmektedir. Ayrıca eklentiler olarak adlandırılan yerlerin işin yapıldığı yerin coğrafi sınırları içinde bulunması da zorunlu değildir (Süzek, 2019: 190). İfade edilmelidir ki, eklenti olarak nitelendirilen yerlerin işin yapılmasıyla dolaylı da olsa bir ilişkisini olması gerekmektedir. Ayrıca işyerinde yapılmakta olan faaliyete doğrudan ya da dolaylı olarak yardımda bulunan bütün araçlar da işyerinden sayılacaktır. Bu araçların hareket halinde olup olamaması işyeri olarak sayılıp sayılmama hususunda herhangi bir önem taşımaz. Aynı eklentilerdeki gibi araçların işyerinden kabul

edilmesi bakımından araçların işyerinin coğrafi sınırları içinde olmaları gerekmediği gibi işverenin de mutlaka bu araçların sahibi olması zorunda değildir. (Yenisey,2007: 30)

4857 sayılı İş Kanununda işyeri kavramından söz edildiği gibi başka kanunlarda da işyeri kavramından söz edilmiştir. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinde 3. fıkrasında “*Bu Kanun uygulaması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/05/2003 tarihli ve 4587 sayılı İş Kanunu’nda tanımlandığı gibidir*” şeklinde ifade edilmiştir. Tanımdan da anlaşıldığı gibi 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrasında işyerinin tanımını 4857 sayılı İş Kanunu’na atıfta bulunarak yapmış olup ayrıca bir tanımla ifade edilmemiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesinin 1 fıkrasının h bendinde ise işyeri “*Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu*” tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinin 1 fıkrasında işyeri kavramını “*işyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir*” şeklinde ifade edilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinin 2. fıkrasına göre “*İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.*” şeklinde ifade edilmiştir. İfadelerden anlaşıldığı üzere 5510 sayılı Kanunda uygun bulunan işyeri tanımı ile 4857 sayılı İş Kanununda kabul edilmiş işyeri tanımı birbirine yakındır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 366).

1.2. İş Sözleşmesi Kavramı ve Unsurları

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin düzenlenmesi, tarafların birbirine karşı hak ve sorumluluklarının belirlenmesi ve güvence altına alınması iş sözleşmesiyle sağlanabilir. İşçinin işverene karşı iş görme temel borcunu yerine getirmeyi, işverenin de işçiye karşı ücret ödemeyi kabul ettiği sözleşmeye iş sözleşmesi denir. İş ilişkisinin kurulmasının en önemli dayanağı olan iş sözleşmesine ait hükümler 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nda yer aldığı gibi birçok önemli ve özel kanunlarda ve yönetmeliklerde

ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Çiftçi, 2019: 26). İş sözleşmesi, işçinin mesleki yeteneği nedeniyle karşılığında ücret almayı ve işverenin yönetimi ve yetkisi altına girmeyi kabul eden bir anlaşmadır (Kebe, 2020: 29).

İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasında “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”. Borçlar Kanunu'nun 393. maddesine göre de “Hizmet sözleşmesi işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” Burada zaman kavramıyla iş sözleşmesinin öneminin belirlenmesinde etkisiz bir unsur olmayıp aksine işçinin işi yapması sırasında işverenin verdiği görev ve sorumluluğa sıkı sıkıya bağlı olması işveren tarafından yönetilmesi ve denetlenmesinin belirlenmesine yardımcı bir ölçüttür. İş sözleşmesi İş Kanununun 2. maddesinin 1 fıkrasında “işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir” şeklinde yer almıştır. (Süzek, 2019: 189).

İş sözleşmesi, işçi ile işveren tarafları arasında bireysel ilişki kuran, birbirlerine karşı borç sorumluluğu yükleyen ve iki tarafa da devamlı borç ilişkisi sağlayan, özgün, tek bir amaca ilişkin hukuk sözleşmesidir. Sözleşmelerin yapılması sırasında işçi ile işveren arasındaki mevcut olan ekonomik ve sosyal eşitsizlik, sözleşmenin yapılmasıyla sona ermediği gibi sözleşme süresi boyunca varlığını devam ettirmektedir. İş sözleşmelerini diğer sözleşmelerden ayıran, sözleşmenin tarafı olan işçinin ekonomik ve hukuki açıdan işverene bağımlı olması ve iş görme borcunun olmasıdır (Ekici, 2019: 93).

İş sözleşmesinin temelini oluşturan unsur işçi ve işveren arasındaki anlaşmaya dayalı olarak işçinin işverene karşı iş görmeyi işverenin de yapılan iş karşılığında kararlaştırılan parasal karşılığı işçiye ödemesidir. “İş ” ve “ücret” kavramları iş sözleşmesinin temel unsurlardan olması bu anlaşmanın özel bir hukuk anlaşması özelliği taşımasından gelmektedir. İş ve ücret kavramları iş sözleşmesinin temel unsurunu oluştursa da hukuki açıdan iş sözleşmesinden olması için yalnızca iş ve ücret kavramlarının olması yeterli gelmemektedir. Bu nedenle modern iş hukukunda, iş sözleşmesinin sadece karşılıklı olarak işçinin iş yapması işverenin iş karşılığında ücret vermesinden ibaret olan bir Borçlar Hukuku sözleşmesi olduğu düşüncesi artık kabul edilmemektedir. Bu nedenle iş sözleşmesinin diğer özel hukuk sözleşmesinden ayrılması sadece iki unsurun göz önünde bulunmasıyla mümkün değildir. İş sözleşmesini diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayıran en önemli özellik bağımlılık unsurudur. İş sözleşmesinin “hizmet sözleşmesi” adı altında

düzenlendiği 6098 sayılı Borçlar Kanununda hizmet sözleşmesi şu şekilde tanımlanmıştır; “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir”. Tanıma göre hizmet sözleşmesi iş görme ve ücret ödeme üzerine kurulmuş, taraflara aynı zamanda karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. Diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayrılan bağımlılık kavramına bahsedilen maddede yer verilmemiştir (Erol, 2019: 55). Tezin konusunu iş sözleşmesinin sona ermesi halleri oluşturduğu için takip eden bölümde bu yönde açıklamalara yer verilmiştir.

1.3. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

İş Kanununun ifade edilen sözleşme serbesti prensibine göre taraflar kanuna aykırı olmamak şartıyla istediği hususlarda serbestçe sözleşme yapabilir ve istedikleri takdirde son verebilirler (Kocayusufpaşaoğlu,2008: 503). Bu husus 1982 Anayasasının 48. maddesinde “Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir” şeklinde ifade edilmiştir.

İş sözleşmesi işçinin, işverene karşı bağımlı olarak iş görme borcunu, işverenin ise işçinin bir işi görme edimine karşılık ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşme olup vasfı gereği sürekli borç ilişkisi doğurur. Bu nedenle edimin ifası süreç içerisinde tekrarlanarak yerine getirilmektedir (Senyen,2019: 258). Bu sözleşme her ne kadar borçlanılan edimin bir defada tek bir davranışla yerine getirilmesiyle oluşan ani edimli olmasa da bu ilişki sonsuza kadar sürmeyecek, tarafların anlaşması (ikale), belli süre için kurulan sözleşmede sürenin dolması, ölüm ve fesih yolu ile sona erecektir (Polatcan,2004: 12).

Genellikle tek geçim kaynağı olan işini kaybeden işçinin, hayatını sürdürmesi ve ailesini geçindirmesi kesintisiz olarak çalışmasına ve işten çıkarıldığı andan kısa bir süre sonra yeni bir iş bulmasına bağlıdır (Narmanlıoğlu,2014: 333). Bu nedenle işçinin; iş sözleşmesinin sona erdirilmesine karşı korunmaya muhtaç olduğu iş hukukunda kabul edilmiş bir fikir olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesinin bazı özel kurallara tabi tutulmasının nedeni de bu durum olarak gösterilebilir (Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal,2019: 215). Ayrıca işçinin sağlık durumu, kıdemi, askerlik gibi özel bazı görevlendirmelere tabi tutulması ya da işçinin kanuni yollara başvurmuş olması nedeniyle çalışmaması durumu gibi bazı özel durumlar farklı düzenlemelere konu edilmiş, bu

durumlarda iş sözleşmesinin feshedilmesine sınırlamalar getirilmiştir(Narmanoğlu,2014: 333,334).

1.3.1. İş Sözleşmesini Fesih Dışında Sona Erdiren Haller

1.3.1.1. Ölüm

İşçinin ölmesi halinde herhangi bir beyana gerek olmaksızın iş sözleşmesi sona erer. Bu durum iş sözleşmesinin işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşme özelliği ile uyumludur. Bu durum iş sözleşmesi işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşme olma özelliğine ve işçinin işi bizzat görme borcuna (TBK m.395) uygun düşmektedir (Senyen,2019: 259; Eyrenci vd, 2019: 183). İş sözleşmesinin ölüme bağlı son bulması durumunda işçinin mirasçıları çıkarına olan mali haklar TBK ve İş Kanunu açısından farklılık gösterir. Örneğin işçinin öldükten sonra eşi ve ergin olmayan çocuğuna ilişkin yapılacak ödemenin gerçekleştirilmesi açısından her iki kanun açısından farklılık vardır. Bu farklılığın belirleyicisi ise kıdem tazminatına ölen işçinin hak edip etmediğidir.

İşveren açısından ise gerçek kişi işverenin ölmesi iş sözleşmesini sona erdirmez. İş sözleşmesinden doğan haklar ve borçlar işverenin mirasçılarına geçer. Fakat mirasçılar veya işçi iş ilişkisini devam ettirmek istemiyor ise iş sözleşmesinde kararlaştırılan biçimde kanunda bahsedilen hususlar doğrultusunda sona erdirilebilir (Çelik vd, 2018: 434,435).

1.3.1.2. Tarafların anlaşılması (İkale)

Tarafların aralarında anlaşarak her zaman iş sözleşmesini sonlandırması mümkündür (Akyiğit, 2008: 176). İkale sözcük anlamı olarak, alışverişi bozmak, anlaşmayı bozmak veya pazarlığı bozma gibi anlamlara gelmektedir. İkale sözleşmesi ise iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı olarak kurmuş oldukları hukuki ilişkiyi, farklı bir hukuki işlem ile ortadan kaldırmaları veya tarafların daha önce yapmış oldukları sözleşmeyi yeni yapacakları sözleşme ile bozarak son vermeleridir(Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2019: 216). Ayrıca kötü niyetli ikale sözleşmeleri olabileceği gibi ikale anlaşması ile sona ermiş iş sözleşmesinin kesinlikle kötü niyetli olduğu iddia edilemez (Astarlı, 2013: 210).

Kanunda açıkça belirtilmeyen ikale sözleşmesi, doktrin ve Yargıtay kararlarında, Anayasa'nın 48. maddesinde söz edilen sözleşme özgürlüğü ilkesine dayandırılarak kabul edilmektedir (Çelik vd,2018: 428). İkale ile sözleşmeyi sona erdirmede, iş sözleşmesinin

belirli veya belirsiz süreli olarak yapılmasının herhangi bir etkisi yoktur. Buna dayalı olarak taraflar iş sözleşmesini istedikleri zaman anlaşarak sona erdirebilirler (Senyen,2019: 259).

İş sözleşmesi taraflarınca sözleşmenin sona erdirme anlaşmaları kapalı ya da açık şekilde yapılabilir. Kanunda yazılılık şartı aranmadığı için ikale sözleşmesinin yapılması sırasında yazılı ya da sözlü olarak gerçekleşebilir (Çelik vd, 2018: 336). Burada önemli olan husus örtülü biçimde yapılan ikale sözleşmelerinde sözleşmenin taraflarının gerçekten iş sözleşmesini bitirmeye yönelik olduğu konusunda kesin olarak ve hiçbir şüphe olmadan bırakılmış olmasıdır (Çelik vd,2018: 426).

Sözleşmenin geçerliliği için aranan şartlar ikale sözleşmesi için de aynıdır. Fakat diğer sözleşmelerden ayrı olarak iş hukuku bakımından, esas olan işçiyi korumak olduğundan ikalenin geçerliliği açısından bazı şartları taşınması gerekir. Herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmadan sadece sözleşme özgürlüğü ile sözleşmeye son verilirse işçilerin durumdan zarar görme olasılığı doğabilir. Fesih dışında farklı bir yolla iş sözleşmesi sona ereceği için işçi iş güvencesi hükümlerinden, fesihle elde edeceği birçok haktan yararlanamayacaktır. Bu nedenle işçiyi korumak için ikale sözleşmelerine bazı şartların getirilmesi gerekmektedir. Burada esas amaç işçinin gerçekten kendi istek ve arzusuyla sözleşmeyi sonlandırmak isteyip istememesidir (Şahlanan, 2010: 146,147).

İşçi veya işveren tarafından yapılan ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar ilkesi dışında kalan diğer sebeplerle işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse işveren işçiye hak etmiş olduğu kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdür. Ancak işveren ahlak ve iyi niyete dayalı olarak haklı nedenle iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmaz. Hatta iş güvencesi hükümlerine göre işçi yasal yollara da başvurabilir. Fakat ikale sözleşmesi yaparak işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi son bulmuşsa, işçi kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi feshe dayalı haklardan yararlanamayacaktır. Hatta işsizlik sigortasına da başvuramayacaktır. Bu durumda ikale sözleşmesinin geçerliliğinin olup olmaması bakımından çıkar dengesinin dikkate alınması gerekmektedir (Çelik vd, 2018: 337).

İşçi ve işveren arasında yapılan ikale sözleşmesinde taraflar sözleşmenin hemen veya belirlenmiş daha sonraki bir zamanda sona ereceğine karar verebilirler. Eğer herhangi bir tarih belirtilmemişse ikale sözleşmesinin yapıldığı gün iş sözleşmesinin sona erdiği gün olarak kabul edilir. (Çelik vd, 2018: 472).

Son olarak iş sözleşmesinin anlaşarak son bulması fesih olarak değerlendirilmemelidir. Fesih, tek taraflı bir beyanla sözleşmeyi ortadan kaldıran yenilik doğuran bir haktır. İkaledede ise tarafların karşılıklı iradeleri mevcuttur (Çelik vd, 2018: 427).

1.3.1.3. Belirli bir sürenin sona ermesi

4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrası gereğince belirli süreli iş sözleşmesinin gerçekleşmesi için bir işin belirli bir zamanda yapılması ve tamamlanması gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinde hangi tarihte sözleşmenin sona ereceğinden daha çok, sözleşmenin kurulması sırasında sona erme zamanının öngörülüyor olması gereklidir (Alpagut,2020:7). Belirli süreli iş sözleşmelerinde yapılacak olan işin bitim tarihi yahut sözleşmenin amacı objektif olarak kesinleşmiyorsa belirli süreli iş sözleşmesi gerçekleşmeyecektir. Böyle bir durumda belirli değil belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmış olacaktır (Çil, 2010:32,33).

Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi açısından bazı olumsuz yanları vardır. Şöyle ki işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ya da iş güvencesi kapsamında yararlanamaması gibi durumlar işçi için büyük önem taşıyan önemli sonuçlardır. Bu nedenle kanun koyucu belirli süreli iş sözleşmesi yapacak işçi ve işverenin ancak belli şartların belirlenmesiyle yapabileceklerini belirtmiştir (Yiğit,2012:112,113). Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için bir işin belirli süre devam edecek olması ve sözleşmenin taraflarınca önceden belirlenmiş veya öngörülmüş bir sürenin olması gerekmektedir. Bir işin tamamlanması da belirli süreli sözleşmenin konusu olabilir. Buna göre kanun koyucu tamamlanması gereken ve yarıda kalmış bir iş için düzenleme getirdiği ifade edilmektedir. Örnek vermek gerekirse yarım bırakılan binanın inşaat hali verilebilir. Gene işin amacı, bir işin tamamlanması olabileceği gibi bir durumun ortaya çıkması olarak da karşımıza çıkabilir. Belirli bir durumun ortaya çıkması firmaların günlük işleyişinin dışında gerçekleşen bir durumdur. Örnek vermek gerekirse bir firmada sipariş miktarlarının bir anda artmış olması nedeniyle daha fazla işçi çalıştırmaya gereksinim duyulmasıdır. Bu durum işverenin başka bir işçinin objektif bir nedenle de gerçekleşebilir. Bu duruma örnek olarak hamilelik nedeniyle işçinin izne ayrılması ya da askerlik gibi zorunlu hizmet nedeniyle işe tekrar başlamak üzere işten ayrılmış olması verilebilir (Eyrenci vd,2019: 70-72).

Yukarıda söylenen objektif nedenler gibi başka objektif neden olabilecek durumlarda olabilir. Farklı objektif neden teşkil eden durumların da somut olay ve şartların incelenmesi

ile belirli süreli bir sözleşmeye uygun olup olmadığı tespit edilmelidir. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için tüm şartlar hazırken belirsiz süreli olarak iş sözleşmesinin yapılmasında herhangi bir sakınca yoktur (Alpagut,2020: 72).

Kanunkoyucu belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif koşulların varlığını kesin olarak ararken ayrıca sözleşmenin birden fazla belirli süreli olarak yenilenmesi isteğini de esaslı bir nedenin olmasına bağlamıştır. Yoksa sözleşme ilk yapıldığı andan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilecektir. Ayrıca söz edilen esaslı nedenlere objektif nedenlerde dâhil olduğu ifade edilmektedir.

Bazı iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılması yasal düzenlemelerle sağlanmıştır. Buna göre İş Kanununda aranan objektif kriterlere belirli süreli iş sözleşmelerinde ihtiyaç yoktur. Öğretide, profesyonel sporcular ile yapılan iş sözleşmeleri buna örnek verilebilir (Güzel vd,2011: 541).

Aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri, sözleşme süresinin bitimiyle kendiliğinden sona erecektir. Tarafların fesih ihbarında bulunmasına gerek yoktur. Ancak aksi belirtilmedikçe ifadesi kesin hüküm veren bir ifade olmadığı için taraflarca belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce yapılacak bir bildirimle de iş sözleşmesi sona erdirilebilir. TBK'nun 430 maddesinin 4. fıkrasında fesih bildirimini ile sözleşmenin sona ereceği belirtilmiş ancak sözleşme taraflarının fesih bildiriminde bulunmaması durumunda sözleşme belirsiz süreli sözleşme olarak devam edecektir (Caniklioğlu, 2012: 84).

İş Kanunu 11. madde 2. fıkraya göre süresi biten belirli süreli iş sözleşmesinin ancak objektif bir nedenin olması durumunda tarafların anlaşmasıyla yine belirli olarak yeniden yenilenebilir. Fakat belirli süreli iş sözleşmesini, haklı bir sebep olmadan taraflarca yeniden yenilemiş ise baştan itibaren belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edilir (Süzek, 2019: 500).

İş Kanununda olduğu gibi Borçlar Kanununda da aynı doğrultuda düzenlemeye ver verilmiştir. Bu nedenle belirli süreli sözleşme sadece esaslı bir nedenin olması durumunda üst üste yapılabilecek, esaslı bir neden olmadan birden fazla tekrarlanamayacaktır. Ayrıca Borçlar Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılması için herhangi bir objektif sebebe ihtiyaç yoktur. Ancak üst üste belirli süreli iş sözleşmesini yenilecekse esaslı bir nedene ihtiyaç vardır. 4857 sayılı İş Kanununda da açıkça objektif bir neden olmadan belirli süreli iş sözleşmesinin en baştan kurulamayacağı belirtilmiştir.

Türk Borçlar Kanununun 430. maddesinde sözleşmenin fesih bildirimini ile sona ermesinden bahsedilmiş olsa da burada ki fesih bir süreli fesih olarak düşünülmemelidir. Burada anlatılmak istenen sözleşmenin sürenin sonunda biteceğini karşı tarafa bildirmesi, haber vermesi anlamındadır. Ayrıca fesih ihbarı sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde gerçekleşmektedir (Süzek, 2019: 500).

1.3.2. İş Sözleşmesinin Fesih ile Sona Ermesi

Fesih, taraflar arasındaki sözleşmeyi tek taraflı olarak bir irade beyanı ile ileriye dönük olarak sona erdiren hukuksal bir işlemidir. Fesih, karşı tarafın hukuk alanında var olan bir durumu ortadan kaldırdığı için yenilik oluşturan bir haktır. Yenilik oluşturan hak ile ifade edilen, tek taraflı hukuki bir işlem ile karşı tarafın hukuk alanında değişiklikler meydana getirmesidir (Narmanlıoğlu,2014: 249).

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri bildirimli fesih beyanıyla sona erdirilebilir. Aynı şekilde işçi veya işveren tarafından derhal fesih hakkına neden olan durumlarda da iş sözleşmesi haklı nedene dayanarak derhal feshedilebilir(Çelik vd, 2018: 440).

Sözleşmenin feshedilmesi için tarafların beyanı kabul etmesi gerekmez ve bildirim de reddetme hakkı yoktur (Senyen,2019: 259). İş sözleşmesi taraflardan birinin kendi isteğiyle fesih hakkını kullanmış olmasıyla karşı tarafın kabulüne ihtiyaç duyulmadan iş sözleşmesini sona erdirir (Çelik vd,2018: 440).

Ayrıca fesih bildirimini belli bir şarta bağlı olarak yapılmamalıdır. Fakat iş sözleşmesi taraflarından birinin bir sorumluluğu belirtilen süre içinde yapmaması durumunda feshin gerçekleşeceğinin belirtilmesi halinde şarta bağlı fesih gerçekleşebilir(Yarg. 9.HD.14.07.2008, E. 2007/24490, K. 2008/20203, Kazancı, 2019). Mesela bir işyerinde işçinin belirtilen tarihte maaşına zam gerçekleşmemesi durumunda, işçi bu tarihten itibaren iş sözleşmesini fesih edeceğini bildirmesi durumunda bu durum şarta bağlanmış fesih olacaktır. (Çelik vd,2018: 443).

Fesih beyanları iş sözleşmesi taraflarından bir tarafın hukuk alanını etkileyip aynı zamanda yenilik oluşturan etkiye sahip olduğundan kesin ve açıkça olması gerekir. Fesih beyanı iş sözleşmesi taraflarına soru soran veya teklif ileten bir beyan olarak anlaşılmalıdır (Akin,2011: 31). Fakat bazı durumlarda taraflardan birinin davranışı fesih şeklinde değerlendirilebilir. İş sözleşmesi taraflarından olan işçi net bir ifade ile işi

bıraktığını ifade etmeden, işi terk etme veya bırakma gibi eylemleri seçmiş olabilir. İş sözleşmesinin diğer tarafı olan işveren de fesih yolunu net bir şekilde seçmemiş olabilir. Örneğin işyerine işçinin girmemesi için işyeri giriş kartını iptal etmek, işçiyi işe almamak vb. gibi durumlar gösterilebilir. Böyle bir durum işverenin iş sözleşmesini feshetmiş olduğunu gösterir (Çelik vd,2018: 441).

İş Kanununda fesih bildirimının ne zamandan itibaren hüküm oluşturacağıyla ilgili ayrı bir düzenleme yoktur. Bu yüzden bu husus genel hükümlere göre incelenip değerlendirilmelidir. Borçlar Kanununa göre bir irade beyanın yenilik oluşturacak hukuki bir sonucunun ortaya çıkması için bu gerçekleşen irade beyanının karşı tarafa ulaşmış olması gerekmektedir (Çelik vd,2018: 443;). Aynı şekilde fesih bildiriminde de bildirim karşı tarafa ulaşmış olması gerekmektedir. Ancak bu durumda fesih bildirimini hüküm doğurabilir. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığında artık bildirimden geri dönülemez. Fakat fesih karşı tarafa ulaşmamış ise hüküm doğurmayacağı için her zaman geri alma beyanıyla geri alınabilir (Senyen,2019: 174). Yargıtay bir kararında, bir işçinin istifasından sonra sürekli olarak çalışmaya devam etmesi ve işverenin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda sözleşmenin feshi henüz işleme konulmamış ve işçi işine bir süre daha devam ettikten sonra sözleşme feshedilmiş ise sözleşmenin önceki tarihte feshedildiğinin kabulü mümkün olmayacağı sonucuna ulaşmıştır(Yar.9.HD. 05.03.1996, E. 1995/29909, K. 1996/3828). Ayrıca süreli fesihlerde fesih bildirimini süreli fesih beyanının karşı tarafa ulaşması ile başlayıp, ihbar süresinin bittiğinde sözleşme de sona erecektir. Süreli fesih bildirimini sözleşmenin askıda olduğu grev, hastalık ve izin gibi durumlarda ihbar süresi işlenmeyecek, ihbar süresi askı süresinin sona ermesiyle birlikte başlayacaktır (Çelik vd,2019:259).

İş sözleşmesinin feshinde öncelikle feshin kim tarafından yapıldığı büyük önem taşımaktadır (Süzek,2019: 692). Çünkü fesih hukuki sonuç doğuran bir işlem olduğundan iş sözleşmesinin feshinin işçi ya da işveren tarafından yapılmış olmasının hukuki sonuçların belirlenmesi bakımından önem taşımaktadır. Yani bozucu ve yenilik doğuran hakkın kimin tarafından kullanıldığının belirlenmesi gerekmektedir (Çelik vd,2018: 445). Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre, işçi ücretine yapılan zammı yeterli bulmayarak işverenine bu durumda işyerinde çalışmayacağını belirtmesi üzerine, işverenin de bu durumu tutanakla kayıt altına almış olması ve orada bulunan tanıklarında şahitlik yaparak tutanağı imzalamasıyla durumun doğrulanması işçinin iş sözleşmesini feshettiği anlamı taşımaktadır. Fakat burada önemli olan işçinin gerçekten de iş sözleşmesini feshetmek isteyip istememesi durumudur. İşçi düşük ücretle çalışmak istemediğini bildirmiş fakat iş sözleşmesinin

feshinden bahsetmemiş, sözleşmenin feshiyle ilgili irade beyanında bulunmamıştır. Sonrasında işyerine geri dönerek çalışmak istediğini, niyetinin iş sözleşmesini feshetmek olmadığını gönderdiği ihbarname ile bildirmiştir. Ancak işveren bu durumu kabul etmemiştir. Bu olayda işçinin işi bırakma niyetinde olmadığı sadece ücretini düşük bulduğu açıkça ortadadır. Burada iş sözleşmesini fesheden tarafın işçi değil işveren olduğu bu yüzden işçinin hak etmiş olduğu kıdem ve ihbar tazminatını ödemesi gerekmektedir (Süzek, 2019: 506).

Fesih bildirim şekli Yargıtay kararlarında sıkça karşımıza çıkan konulardan biridir. Kural olarak belirtilmiş kesin bir şekle tabi değildir. İş sözleşmesi taraflarından birinin davranışından kesin olarak sözleşmeyi bitirme isteği açıkça anlaşılıyorsa fesih gerçekleşmiş olacaktır (Süzek, 2019: 506; Narmanlıoğlu,2014: 355). İş Kanununda yapılacak bildirimlerin yazılı olarak yapılması ve imza karşılığında gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir (İş Kanunu, md 98). Fakat kendisine bildirim yapılan tarafın fesih bildirimini imzalamaması halinde tutanak ile kayıt altına alınması gerekmektedir (Çelik vd, 2018: 446).

Fesih bildiriminin yazılı olarak ve imza karşılığında gerçekleşmesi koşulunun geçerlilik mi yahut ispat şartı mı olduğu hususunda gerçekleşen tartışmada 3008 sayılı eski İş Kanununun yürürlüğü zamanından beri bunun ispat şartı olduğu savunulmuştur (Eyrenci vd, 2019: 186). Ancak Yargıtay'ın vermiş olduğu birçok kararda fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmasının geçerlilik şartı olarak değil de ispat koşulu olduğu şeklindedir (Yarg. 9. HD. 03.10.2000, E. 2000/9309, K.). Buna karşılık bir işçinin iş güvencesi dâhilinde iş sözleşmesini feshedebilmesi için yazılı şekilde fesih bildiriminin yapılması gerekmektedir. Burada yazılılık şartı, bir ispat şartı değil bir geçerlilik şartıdır (Çelik vd,2018: 446).

İşveren fesih bildirimini, işçinin kendisine fesih bildirim yazısıyla tebliğ edecektir. Bazı durumlarda bu mümkün olmayabilir. Bu durumda 7201 sayılı Tebligat Kanunu gereğince karşı tarafa tebliğ yapılacaktır. Bu hususta dikkat edilmesi gereken işverenin mobil mesajlaşma ya da e-posta gibi kanallarla yapmış olduğu bildirimlerde yazılılık koşulunu sağlamış olmasıdır. Burada İş Kanununun 19. maddesinde düzenlenen yazılılık koşulu illa ki resmi yazılı şekil değildir (Yamakoğlu,2020: 59).

İş Kanununda fesih bildiriminin yapılacağı yer ve zamanı ile ilgili olarak düzenlenen hüküm bulunmamaktadır. Fesih bildiriminin dürüstlük kuralları gereği uygun bir zamanda

ve yerde gerçekleşmesi gerekmektedir. Fesih bildirimini çalışılan zaman içinde olabileceği gibi çalışılan zaman dışında da gerçekleşebilir. (Çelik vd,2018: 447)

Fesih kavramı süreli fesih ve haklı nedenle derhal fesih olarak ikiye ayrılır. Süreli fesih ve haklı nedenle derhal fesih birbirinden çok farklıdır. Bu yüzden İş Kanununda da ayrı olarak düzenlenmiştir (Süzek,2019: 503).

1.3.2.1. İş sözleşmesinin süreli fesih bildirimini ile sona ermesi

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih bildirim ile gerçekleşirken belirli süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih bildirimini yapılmaz. Ancak belirli süreli iş sözleşmelerinde Borçlar Kanununda belirtilen istisnai durumlar nedeniyle süreli fesih bildiriminiyle iş sözleşmesine son verilebilir buradaki fesih 4857 sayılı İş Kanununda ki teknik anlamda feshe karşılık gelmez (TBK m. 430/III On).

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih ile iş sözleşmesi belirli bir zaman geçtikten sonra sona erdirilebilir. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaşması ve bildirim süresinin bitmesi arasında geçen zaman boyunca iş sözleşmesi tarafları arasındaki iş ilişkisi ve taraflar arasındaki tüm hak ve borçlar aynı biçimde devam eder. İşveren işçisine karşı görev ve sorumluluklarını yerine getirir. İşçi ise işini ifa etmeye devam eder. Fakat bu süre boyunca herhangi bir haklı nedenle fesih durumu ortaya çıkarsa bu sürenin sonu beklenmeden taraflar iş sözleşmesini derhal feshedebilir (Çelik vd,2021: 507).

İşveren iş sözleşmesini feshetmek isterse fesih bildirim süresine uyararak ve işçisine geçerli fesih nedenini açıklayarak iş sözleşmesini feshedebilir. İşverenin işçisine geçerli fesih nedeni gösterme koşulu iş güvencesi kapsamına dâhil olan işçiler içindir (Eyrenci vd,2019: 187). İş güvencesinden yararlanamayan işçiler için işveren bildirim süresine uyararak ve neden göstermeden iş sözleşmesine son verebilir. İşçi ise belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isterse sadece fesih bildirim sürelerine uyararak iş sözleşmesini sonlandırabilir. İşçi işverenine hiçbir açıklama yapmak zorunda değildir. Fakat iş sözleşmesi yapılırken sözleşmenin fesih nedenini belirtilmesi şartı konmuş ise bu durumda süreli fesih bildirimini bir neden belirterek yapmak zorundadır (Kalkan,2020: 15).

Bildirim süreleri İş Kanununun 17. maddesinde işçinin işyerindeki çalışma süresine göre artan şekilde bildirim süreleri düzenlenmiştir. Bildirim süreleri aşağıdaki gibi düzenlenmiştir;

- İşçinin iş yerindeki çalışma süresi altı aydan daha kısa sürmüş ise bildirim karşı tarafa yapılmasından sonra iki hafta
- İşçinin iş yerindeki çalışma süresi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş ise bildirim karşı taraf yapılmasından başlayarak dört hafta
- İşçinin iş yerindeki çalışma süresi bir buçuk yıldan üç yıla kadar işyerinde çalışmış ise bildirim karşı tarafa yapılmasından sonra altı hafta
- İşçinin iş yerindeki çalışma süresi üç yıldan daha fazla sürmüş ise bildirim karşı tarafa yapılmasından sonra sekiz hafta sonunda iş sözleşmesi feshedilmiş sayılacaktır (Senyen,2019: 266).

İş Kanununda düzenlenmiş olan bildirim süreleri hem işveren hem de işçi açısından geçerli olan ortak bildirim süreleridir. Aynı bildirim süreleri Deniz İş Kanununda da kabul edilmiştir. Yani yukarıda belirtilen bildirim süreleri geçerli ve her iki taraf içinde ortak bildirim süreleridir. Fakat Borçlar Kanununda farklı bildirim süreleri düzenlenmiştir (TBK Madde 432 /2). Borçlar Kanununa göre bildirim süreleri şu şekildedir;

- İşçinin kıdemi bir yıla kadar ise iki hafta
- İşçinin kıdemi bir yıldan beş yıla kadar ise dört hafta
- İşçinin kıdemi beş yıldan fazla ise altı hafta olarak bildirim süreleri düzenlenmiştir (Senyen,2019: 266).

Burada dikkat edilmesi gereken husus, kanunlarda belirtilmiş olan bildirim sürelerinin asgari süreler olduğu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir. Fakat bildirim süreleri işçi aleyhinde azaltılamaz (Çelik vd, 2018: 451).

İşçinin çalışma durumunun askıda olduğu hallerde bildirim süreleri işlemez. Örnek vermek gerekirse; hastalık, iş kazası, hamilelik izni, grev-lokavt, askerlik vb. durumlarda bildirim süresi işlemez. Fesih bildirim bu sürelerde gerçekleşirse bildirim hukuksal bir sonucu olmayacak, bildirim süreleri ancak süre bitiminden itibaren başlayacaktır (Senyen,2019: 270). Bildirim süresi içerisinde feshin gerçekleşmesine neden olabilecek haklı bir sebep ortaya çıkarsa, bildirim süresinin bitmesini beklemeden iş sözleşmesi derhal fesih ile sona erdirilebilir (Mollamahmutoğlu vd,2019: 513).

İş kanunu 27/1. maddesine göre ve TBK 42/2. maddeye göre işveren fesih bildirim yaptığı işçisine yeni bir iş araması için bildirim süreleri içerisinde her gün ve en az iki saat yeni iş arama izni vermek zorundadır. Belirtilen yeni iş arama izin sürelerini işçi toplu olarak da kullanabilir. İşçi yeni iş arama izinlerini toplu kullanmak istediğini işverenine bildirmeli ve toplu olarak kullanılan süre işçinin işten çıkacağı son günden bir gün önce olarak düzenlenmelidir (Tunçomağ ve Centel,2008: 205). Fakat işçi işverenine herhangi bir haber vermeden ya da işverenin işçisine belirttiği saatler dışında yeni iş arama iznini kullanırsa veya işverenine yeni iş arama izinlerini toplu kullanmak istediğini söylemeden iş gelmezse işveren İş Kanunu madde 25 II /g bendine göre haklı nedenle fesih yapabilir(Senyen,2019: 271). Yine işçi işvereni tarafından kendisine bildirilen bildirim süresi içinde yeni bir iş bulduysa, bu durumu da işverenine bildirmiyorsa halen yeni iş arama iznini kullanmaya devam ediyorsa, işveren bu durumda iş sözleşmesini derhal feshedebilir (Eyrenci vd,2019: 192). Şunu da belirtmek gerekir ki işveren işçiyi bildirim süresinde çalıştırmak istemezse kanunda ifade edilen bildirim süresine ait ücreti peşin olarak işçiye ödeyerek işten çıkarabilir (İş K. m.17/4). Belirtilen bildirim sürelerine uyulmaması ya da belirtilen bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödemediği yapılan fesih usulsüz fesihtir (Senyen,2019: 273). Bu durumda usulsüz fesih yapan taraf bildirim süresine ait ücreti tazminat olarak ödemek zorunda kalacaktır. Belirtilen bildirim sürelerine uymayan tarafın ödeyeceği tazminata ihbar tazminatı denir (Çelik vd,2018: 448). Taraflar fesih bildirim süresine uymamışsa veya sözleşmeye haklı bir neden olmadan derhal son vermişse ihbar tazminatını ödemek zorunda kalacaktır. Burada işçinin yeni bir iş bulması ya da işverenin yeni bir işçi bulmasının hiçbir önemi yoktur. Taraflar bildirim sürelerine uymak zorundadır. Uymadıkları durumda ifade edilen tazminatı ödemek zorunda kalacaktır (Çelik vd,2018: 458). İhbar tazminatının oluşması için herhangi bir zararında meydana gelmiş olması beklenmez (Eyrenci vd,2019: 193). İşçi, işverenin bildirim süresine uymaması durumunda ihbar tazminatıyla birlikte bildirim süresi içinde hak edeceği hakları da isteyebilir. Ayrıca iş sözleşmesinin feshi usulsüz yapılmış olması nedeniyle ihbar tazminatıyla birlikte uygun koşulları sağlamış ise kıdem tazminatı alıp bunun yanında maddi ve manevi tazminatta isteyebilir (Süzek,2019: 520).

İşçinin ihbar tazminatı temel ücretine eklenen fazla mesai gibi geçici olmayan her türlü parasal ve aynı ödemelerin bir güne karşılık gelen miktarları hesaplanarak elde edilen miktar fesih ihbar süresinin gün sayısı ile çarpılarak belirlenecektir (Çelik vd, 2018: 460). 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda ihbar tazminatında uygulanan zamanaşımı beş yıl

olarak belirtilmiştir. Zamanaşımı süresi 4857 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanununa tabi işçiler bakımından geçerlidir (Çelik vd, 2018: 459,460).

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdeme sahip işçiler için yazılı ve geçerli bir neden olmadan iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği belirtilmiştir. İşveren tarafından haksız ve geçersiz şekilde işçinin işten çıkarılması halinde, işçi Yargıtay kararıyla işe iadesini isteyebilir fakat bu isteği işveren tarafından kabul edilmeyen yani işe başlatılmayan işçiye, işveren tarafından işe başlatmama tazminatını ödenmesi gerekecektir (Demir, 2014: 343).

1.3.2.2. İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi ve sonuçları

Derhal fesih, iş sözleşmesini haklı bir nedenle tek taraflı irade beyanıyla sonlandıran fesih türüdür. İş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması fark etmez. İş sözleşmelerinin derhal feshedilmesinde haklı bir nedenin olması gerekmektedir (Çelik vd, 2021: 659). İş sözleşmesinin haklı bir nedenle feshedecek tarafın karşı tarafa gerekli nedenleri bildirmesi, iş sözleşmesinin feshi için önemlidir (Arslan, 2012: 7).

İş sözleşmesini fesheden taraf karşı tarafa fesih nedenini bildirmişse, daha sonradan başka bir sebeple iş sözleşmesini sonlandırdığını ileri süremez. İş sözleşmesinin tarafları karşılıklı olarak iş sözleşmesini sona erdirmişse hukuksal bir sonucun ortaya çıkması için hangisinin daha önce feshi gerçekleştirdiğini ve hangisinin haklı olduğunun belirlenmesi gerekmektedir (Çelik vd, 2021: 600).

Haklı nedenle fesih türü olağanüstü fesih, bildirimsiz fesih, süresiz fesih gibi kavramlarla açıklanmıştır. TBK m.435, İş K. m. 24 ve m.25 ile DİK .m. 14- m.16, BİK m.11-12'de ifade edilmiştir (Mollamahmutoğlu vd, 2019: 220). 4857 sayılı İş Kanununda yer alan (madde 24 ve 25) durumların gerçekleşmesi durumunda iş sözleşmesinin süresi belirli ya da belirsiz olsun, işveren ya da işçi sözleşmede belirtilen sürenin bitmesinden önce veya bildirim süresini beklemeden sözleşmeyi derhal feshedebilecektir (Çelik vd, 2021: 660).

İş kanununda haklı fesih sebepleri; sağlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı nedenler olarak sınıflandırılmıştır. Tarafların benzer

durumlarda da haklı nedenle fesih hakkını kullanabileceği de ifade edilmiştir. Bu durumda derhal fesih hallerinin kesin bir liste ile ortaya çıkması ve ifade edilmesi mümkün değildir.

Sözleşmenin haklı nedenle fesih halinin oluşması sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmeye zorlamaz. Burada iş kanunu haklı nedenin oluşumu sonrasında iş sözleşmesini devam ettirip ettirmeme kararını fesih hakkına sahip olan tarafa bırakmıştır. Fesih hakkına sahip tarafın isterse sözleşmeyi hemen feshedebileceği gibi, isterse devam etme yönünde de karar alabilir (Çelik vd,2021: 660). İş Kanununda haklı nedenlerle süresiz fesih işçi ve işveren açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir (Çelik vd, 2021: 660).

İşçi ve işverenin sözleşmeden doğan hak ve yükümlülükleri iş sözleşmesinin sona ermesiyle ileriye dönük olarak son bulacaktır. Kısaca işçinin işi ifa etme borcu ile işverenin işçisine ücret ödeme borçları son bulacaktır (Çelik vd, 2018: 623). Son olarak iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçi işverene ait eşya, malzeme, araç ve gereçleri işverene aynen teslim ederken işveren de işçiye ait eşyaları ve belgeleri aynen teslim edecektir (Çelik vd, 2018: 623).

Sözleşme taraflarından birinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri durumlar sebebiyle fesih yapmak isterse İş Kanunu m. 26/ II fıkrasına göre *“Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrafta öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır”* ifadesine göre tazminat isteyebilir. Burada önemli olan husus iş sözleşmesini fesih beyanında bulunan tarafın herhangi bir zararın meydana gelmesi ve bu zararın fesih olayıyla alakalı olduğunun kanıtlanması gerekmektedir. Ancak bu durumda tazminata hak kazanılabılır (Tunçomağ ve Centel, 2018:237). İlgili maddede tazminat hakkı saklıdır cümlesiyle anlatılmak istenen sadece maddi tazminat değil manevi tazminat talebinde de bulunabileceğidir (Tunçomağ ve Centel, 2018:237). Belirtilmelidir ki bu tazminat, ihbar tazminatı yerine geçmemektedir. Şöyle ki ihbar tazminatı sözleşmede usulsüz fesih bildirimini yapan taraftan istenir, sözleşmeyi fesheden taraftan değil. Son olarak iş sözleşmesine taraflardan biri sağlık nedenleri ya da zorlayıcı nedenlerle son vermişse, karşı taraftan hiçbir tazminat hakkı talep etme hakkı yoktur (Süzek, 2019: 699).

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerin yapıldığı kanundur (Çelik vd, 2018: 628-629). Kıdem tazminatı, işçinin asgari çalışma süresini doldurması durumunda ve kanunda belirtilen nedenlerden herhangi biriyle iş

sözleşmesini sona erdiren işçiye yapılan ödemedir. Kıdem tazminatı işverence yapılır ve işçinin ölmesi halinde yakınlarına yapılan ödemedir (Çelik vd, 2018: 629).

Kıdem tazminatıyla ilgili farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre kıdem tazminatı işçinin ileriye dönük bıraktığı ücret, ikramiye ya da tazminat olduğudur. Farklı bir görüş ise kıdem tazminatının işçiyi işyerine bağladığı yönündedir. Başka bir görüşe göre ise kıdem tazminatının kendine özgü olan ve yasadan meydana gelen tazminat şekli olduğudur (Akyiğit, 2010: 37-38).

Günümüzde de yürürlükte olan 1475 sayılı Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatının hak edilmesi için gerekli koşullardan biri işçinin en az bir yıllık kıdeme sahip olmasıdır. İşçinin bir yıldan az kıdeme sahip olması durumunda işçiye çalışmasına göre hiçbir kıdem tazminatı ödenemeyecektir (Süzek, 2019: 727). Fakat işçinin bir yıllık kıdem süresine yakın bir tarihte iş sözleşmesi işveren tarafından haksız feshedilirse, bu durum hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilir ve işçinin kıdem tazminatını hak etmesi kararı verilebilir (Eyrenci vd, 2019: 728). Burada dikkat edilmesi gereken bir husus da 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinde ifade edilen ve bu kanuna dâhil olmayan işçiler ile TBK'na tabi olan işçilerin kıdem tazminatına hak kazanamadıklarıdır (Narmanlıoğlu, 2014: 536). Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için 1475 sayılı İş Kanununda belirtilen durumlardan biriyle işçinin iş sözleşmesinin son bulmuş olması gerekir.

İş sözleşmesinin işveren tarafından İş Kanununun 25/II'de sayılan haller dışında feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. İşçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshini hangi sebeple yaparsa yapsın şartlar uygunsa kıdem tazminatını talep edecektir.

İşçi kıdem hakkına sahip olacaksa kıdem tazminatını zamanaşımı süresi içerisinde istemelidir. 4857 sayılı İş Kanunu ile 7036 sayılı Kanuna eklenen 3. maddeye göre kıdem tazminatı zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren beş yıl olarak belirlenmiştir. (Çelik vd, 2018: 691).

İş Kanununa göre iş sözleşmesi hangi nedenle bitmiş olursa olsun, kanundan doğan, iş sözleşmesinde ya da toplu sözleşmede belirtilen ve parayla ölçülebilen tüm hakları

muaccel hale gelecektir (İş K.m.32/6). Borçlar Kanunu 442. maddesinin 1. fıkrası gereğince sözleşmeden doğan tüm haklar iş sözleşmesinin sona ermesiyle muaccel hale gelir. Bu durumda işçinin hak etmiş olduğu ve kullanmadığı yıllık izinleri var ise işçiye ücret olarak ödenmesi gerekir. Aynı şekilde Deniz İş Kanununun 29. maddesinin 4. fıkrasına göre işçinin iş sözleşmesi feshine kadar hak etmiş olduğu ve para ile ölçülebilen tüm menfaatlerinin hepsi tam olarak ödenmelidir (Mollamahmutoğlu vd, 2019: 339).

Basın İş Kanunu'na göre diğer işçilerden farklı olarak gazeteciler ücretlerini peşin almaları nedeniyle böyle bir hüküm bulunmamaktadır. Burada dikkat edilecek bir husus da işçinin ücreti peşin olarak alması ya da işçiye verilen avans ücretinin fesih sırasında ne olacağı durumudur. Burada işçi işverenine ücret iadesini yapmak zorundadır. Fakat Basın İş Kanunu 14. maddesinde karşı bir hükme yer verilmiştir. Şöyle ki işçinin herhangi bir kusuru olmaması durumunda işine son verilmişse işçi peşin olarak almış olduğu ödemeyi iade etmeyecektir (Ekmekçi, 2019: 176).

1.3.2.3. İş Sözleşmesinin haksız feshi ve sonuçları

Kanunda belirtilen fesih sebepleri gerçekleşmemişse, fesih hakkı hak düşürücü süre içerisinde kullanılmamışsa veya usule uygun olmayan bir fesih beyanı var ise bu durumda fesih haksız olacaktır (Tolu, 2017: 60). Aynı şekilde yazılı olarak yapılmayan ve fesih sebebi açıkça bildirilmeden yapılan ya da sözleşmenin hükümlerine aykırı biçimde yapılan fesih ya da eşitlik, ölçülülük ilkesine ters olarak fesih yapılması durumlarında haksız fesih oluşacaktır (Tolu, 2017: 60).

Haksız fesih işverene bazı hukuki yaptırım ve sonuçlar meydana getirir. İş sözleşmesinin süresinin belirli ya da belirsiz olmasına göre değişiklik göstereceği gibi belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmaması da büyük önem taşımaktadır. İş sözleşmelerinin haksız olarak feshedilmesi durumunda iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin hangi hükümlere dâhil olacağı epey bir süre boyunca düzenlenememiştir. Bu sürede iş güvencesinden yararlanamayan işçilerin haksız feshine uğraması durumunda usulsüz feshin yaptırımları uygulanmıştır (Tolu, 2017: 194). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 438. maddesiyle düzenleme yapılmıştır. Borçlar Kanununa dâhil olan işçiler, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler veya İş Kanununa tabi olan işçilere TBK'nın 438. maddesi uygulanacaktır. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız

feshedilmesi durumunda TBK 438. maddesinin 1. ve 3. fıkrasında işverenin yükümlülükleri ifade edilmiştir (Süzek, 2019: 700).

İşçi belirsiz süreli sözleşmelerinde fesih bildirim süresi boyunca alacağı ücreti işverenin haklı bir sebep olmadan hizmet sözleşmesini derhal feshetmesi durumunda tazminat olarak isteyebilir (TBK 438/1). Hatta tüm durum ve şartları göz önüne alan hâkim, miktarını serbestçe belirlediği tazminatın işçiye verilmesi yönünde karar alabilir. Bu tazminatın işçinin altı aylık ücretinden fazla olamayacaktır (TBK 438/3). Bu durumda İş Kanununa dâhil ancak iş güvencesine dâhil olmayan işçilerin, işveren tarafından haksız feshinde işçi tazminat isteyebilecektir. Bununla birlikte TBK 438/3'e göre hâkim tarafından uygun görülecek ücret tazminata hükmedebilecektir (Süzek, 2019: 700-701). Genel hükümlere göre işçi haksız fesih nedeniyle maruz kaldığı zararı talep edebilir. Bahsedilen hem maddi hem manevi tazminattır. İşçi sadece maddi tazminat değil kişilik haklarının zarar görmesi nedeniyle manevi tazminat da isteyebilir (Mollamahmutoğlu vd, 2019: 248).

İş güvencesi kapsamına dâhil olan işçiye yapılan feshin, 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddede yer alan nedenlere uygun olmadığını söyleyerek kanunun 18, 20 ve 21. maddelerine göre yargıya başvurabilecek ve işe iadelerini isteyebileceklerdir (Mollamahmutoğlu vd, 2019: 249). İşveren tarafından haklı nedenle fesih halinde işçi, haklı ya da geçerli fesih yapılmadığı iddiasıyla işe iade davası açabilir. Ancak feshin yazılı olarak bildirilmediği ya da savunmanın alınmadığı iddiasıyla fesih geçersiz olduğu iddiasında bulunamayacaktır (Çelik vd, 2018: 602). Aynı şekilde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih durumu söz konusuysen, feshin altı iş günlük sürede yapılmadığını söyleyerek işçi işverene karşı işe iade davası açamayacaktır (Çelik vd, 2018: 602). 4857 sayılı İş Kanunu 20. madde uyarınca işçinin işe iade davası sonrasında, işveren fesih için haklı bir neden gösteremezse ya da feshin haklı bir nedene dayanmadığı anlaşılırsa işçinin işe iadesi yapılacaktır. Fakat işveren işçiyi çalıştırmak istemezse, işçinin işe başlama isteğini kabul etmezse ya da uygun şartlarda işe başlama davetinde bulunmazsa işçinin en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminatı işçiye ödemek zorunda kalacaktır. Ayrıca işveren işçiye çalışmadığı süre boyunca en fazla dört aylık ücretini ve hak ettiği diğer haklarını ödemek zorunda kalacaktır (Mollamahmutoğlu, 2019: 249).

4857 sayılı İş Kanununda işveren tarafından belirli süreli iş sözleşmesinin haksız ve süresinin bitmesinden önce iş sözleşmesini sona erdirmesi durumu düzenlenmemiştir. Fakat yasal düzenlemede ki boşluk TBK'na yapılan yeni düzenlemelerle giderilmiş ve tartışmalar

da son bulmuştur (Çelik vd, 2018: 604). Yapılan bu düzenlemelerle var olan hükümler belirli süreli iş sözleşmelerine, İş Kanununa ya da Borçlar Kanuna dâhil, iş güvencesinden yararlanamayan işçilere uygulanacaktır. TBK'nın 438. maddesinin 1. fıkrasına göre, daha önce belirlenmiş olan sözleşmenin süresine uyulmamış ise işçi çalışma süresinde elde edeceği ücreti tazminat olarak isteyebilecektir (Süzek, 2019: 701). Bütün halleri ve koşulları değerlendiren hâkim ayrıca tazminata da karar verecektir. Karar verilen tazminat miktarı ise işçinin sahip olduğu altı aylık ücretinden fazla olamayacaktır (TBK 438/2). Burada ifade edilen sözleşme türü belirli süreli sözleşme olduğundan, iş güvencesi hükümlerine dayandırılmayacağı için ihbar tazminatı da isteyemeyecektir. İş güvencesi kapsamında olamayan işçi işe iade davası da açamayacaktır (Süzek, 2019: 701). Ayrıca işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi halinde işçi diğer alacakları yanında manevi tazminatta alabilir (Çelik vd, 2018: 615).

2. BÖLÜM

2. TÜRKİYE’DE GIDA VE TURİZM SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM VE İŞTEN ÇIKARMA: EGE BÖLGESİ

2.1. İşgücü, İstihdam ve İşsizlik Kavramları ve Genel Görünümleri

Bir toplumun en önemli unsuru insandır. İnsan toplumun büyümesinde, gelişmesinde, üretmesinde, kalkınmasında en önemli unsur olarak rol almıştır. Çünkü insan unsuru ülkenin sahip olduğu varlıkların ve kaynakların kullanımını gerçekleştiren gerekli teknolojik gelişmeyi temin eden, birbiriyle uyumunu sağlayan ve gerçekleştiren insan gücü olmuştur.

İşgücü denildiğinde bir toplumun tüm nüfusu akla gelmemelidir. Toplum nüfusu içindeki bireylerden çalışabilecek yaşta olan, çalışabilecek donanımda ve çalışabilecek yetenekte olan bireyler işgücü kavramını ortaya çıkarmıştır. Bir toplum nüfusunun çalışma çağındaki nüfus olarak kabul edilen bölümü 15 ile 64 yaş aralığıdır. Çalışma çağındaki nüfus olarak kabul edilen 15-64 yaş aralığı dışında kalan kısım ise, 0-15 yaş grubundaki kişilerin henüz fiziksel ve psikolojik gelişimlerini tamamlamadıkları ve 65 yaş ve üzeri kişilerin fiziksel ve ruhsal yönden gerilemesi nedeniyle çalışabilecek durumda olmadığı kabul edilir. Bu nedenle aktif nüfus içerisinde bulunan çalışan grubu içinde yer almazlar. Genellikle 6-15 yaş grubunun zorunlu temel eğitimi ifade ettiği ve bitişinin 15 yaş olduğu ve 65 yaşında da emeklilik yaşına karşılık geldiği bilinmektedir (Biçerli, 2014: 8).

İşgücü devri ise belirli bir devirde işletmenin çalışanlarının “işe giriş ve çıkış hareketi” şeklinde tanımlanabilir (Kılıç, 2004: 66). Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ise işgücü devri kavramını işçi devri, çalışma ortamından istifa, çalışma yerini terk etme, işveren tarafından çalışanın işine son verilmesi ve işbaşı yapma nedeniyle çalışanların sayısında oluşan değişim şeklinde tanımlanmaktadır (Eronat, 2004: 63).

İşgücü istihdam edilenler ile herhangi bir işte çalışmayan bireylerin toplamını oluşturmaktadır (Özkaplan, 1999: 61). Bir ülkedeki her bir bireyin sunduğu emek miktarının toplamı işgücü olarak tanımlanır (Işığışık, 2014: 2). İşgücü kavramı, çalışma çağındaki nüfustan, çalışma isteği göstererek işgücü piyasasına dâhil olanlar olarak kabul edilmektedir. İş aradığı halde henüz iş bulamayanlar, diğer bir ifadeyle işsiz konumunda olanlar ile çalışanların toplamı işgücünü oluşturmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 19).

İşgücü ile ilişkili diğer kavram ise istihdamdır. İstihdam kavramının birçok tanımı mevcuttur. İstihdam üretim sürecine dâhil edilmek üzere üretim faktörlerini oluşturan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynaklar gibi üretim faktörlerinin en uygun şekilde kullanılarak üretim süreci içine dâhil olmasıdır (Bekiroğlu, 2010: 120). Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre bir işte ya da bir görevde çalıştırma, kullanma şeklinde ifade edilmiştir (Türk Dil Kurumu, 2005: 989).

İstihdam kavramı dar ve geniş anlamı olmak üzere iki farklı şekilde tanımlanabilir. Geniş anlamıyla istihdam; bir yıl içinde, ülkenin kendi içinde bulundurduğu emek, sermaye, girişimci, toprak gibi üretim faktörlerinin yıl içinde kullanılması durumudur. Dar anlamıyla istihdam ise sadece emek unsurunu değerlendirmeye almış olup üretime katılan diğer faktörleri değerlendirmeye almamıştır. İstihdam kavramının sadece emeğin istihdam edilmesi şeklinde olan tanımı çoğunlukla kullanılan tanımıdır (Tatar, 2006: 19). İstihdam kavramına çalışma iktisadı olarak bakıldığında, çalışmak isteyen ve gelir sağlama hedefi olan bireylerin, üretimlerinden veya hizmetlerinden fayda sağlamak için, isteğe bağlı veya bazı özel durumlarda mecburi olarak çalıştırılmaları durumu meydana çıkmaktadır (Özaydın, 2000: 5).

İstihdam, bir ülkenin ekonomik faaliyetlerine iş gücünün dâhil edilme seviyesini gösterir ve ülkenin var olan işgücünün ekonomik faaliyetlerde çalıştırılmasıdır. Emek, sermaye ve doğal kaynak gibi üretim faktörlerini bir araya getirerek mal ve hizmet üretmek hedefinde olan müteşebbis, emeği de bir faktör olarak değerlendirmekte ve karşılığında meydana çıkan değerden bir pay vermektedir. Buna göre istihdam tanımını, kişinin emeğini arz etmesi ve geçerli olan istihdam koşulları içerisinde iş bularak çalışması olarak yapmak mümkündür (Güner ve Korkmaz, 2011: 34). Bahsedilen tanımlardan da anlaşılacağı gibi istihdam; müteşebbislerin insan ihtiyaçlarını karşılamak üzere; hizmet ve mal üretmek amacıyla emeği üretken bir faktör olarak görerek üretim sürecine dâhil edilerek kullanılmasıdır. Buna karşılık yaratılan değerden emeğe de pay verilmesidir. Bu bakımdan müteşebbis ve emek açısından istihdam kavramı farklı anlamlar taşımaktadır (Işığışık, 2017: 34). İstihdam, belli bir zamanda ve ekonomide, emek, sermaye, doğal kaynaklar gibi üretim faktörlerini var olan teknolojiye göre ne ölçüde değerlendirildiği şeklinde de ifade edilmektedir (Türkbal, 2005: 21).

Ekonominin en önemli kavramlarından biri olan istihdam kavramının en önemli göstergelerinden biri de istihdam oranıdır. İstihdam oranı; istihdam edilen birey sayısının

aktif nüfusa oranıdır (Tokol, 2015: 127). İstihdam oranını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; toplam emek talebi, üretimde kullanılan ve emek talebini etkileyen makine araç-gereç gibi faktörlerdir (Zaim, 1990: 124).

Bütün devletler için en önemli ortak problemlerin başında gelen işsizlik kavramının iktisadi yaklaşımlarda ki ele alınışına ve iktisadi literatür bakımından ele alınışına değinmek de faydalı olacaktır. İşsiz sözcüğü bir devlette çalışma arzusu olan ve çalışmasında herhangi bir engeli olmamasına rağmen istihdam edilmemiş birey veya bireylerdir şeklinde tanımlanabilir. (Ünsal, 2009: 12). Burada dikkat edilmesi gereken kısım; çalışabilmesi için hiçbir engeli olmamasına rağmen bireylerin işsiz kalmasının sebebi çalışmak istememesi değil aksine bireylerin çalışma arzusu olmasına rağmen iş bulamamalarından kaynaklanmasıdır (Bekiroğlu, 2010: 44,45).

Toplum ve birey açısından işsizlik kavramını iki farklı şekilde ele alınabilir. İşsizlik kavramı toplumsal bakımdan; ulusal üretim unsurlarından biri olan emek unsurunun etkin kullanılmamasıdır. Toplum bakımından ulusal üretim unsurlarından en önemlisi emek unsurudur. Bu üretim unsurunun en önemli kaynağının üretim dışında bırakılması, toplum bakımından üretim sürecinde kaynak yetersizliğine neden olmaktadır. Emeğin üretime dâhil edilmemesi ya da yeterli derecede dâhil edilmemesi üretim ilişkilerini hatta üretim faktörünün kendisini de geriye çekecektir (Talas, 1979: 90).

Başka bir ifadeyle işsizlik; istihdam edilmemiş bireylerin refah seviyelerinin kötüleşmesiyle birlikte psikolojik problemler yaşamaları durumudur. İşsizlik kişi ve toplum açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran, hayati öneme sahip problemdir. Bu nedenle politika yapıcıların işsizlik problemi hakkında farklı vaatlerde bulunmaları ve işsizlik probleminin çözümüne yönelik politikalar üretmeleri ve işsizlik konusuna sıkça değinmeleri oldukça normal karşılanmalıdır (Mankiw, 2009: 176).

İşsizlik kavramı hem ulusal hem de uluslararası düzeyde farklı tanımlar yapılarak ifade edilebilir. Yapılan ulusal tanımlamaların geneli, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yapmış olduğu kavramsallaşmayı temel alır. 1982 yılında gerçekleşmiş olan 13. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansına göre işsizlik şu üç temel düşünce ekseninde şekillenmektedir:

- İlgili dönemde çalışmama; ilgili dönemde bireyin çalışmamasıdır. Başka bir ifadeyle bireyin serbest meslek sahibi olmaması ya da istihdam edilmemesidir.

- İlgili dönemde çalışmaya hazır olma; ilgili dönemde bireyin çalışmaya hazır olmasıdır. Başka bir ifadeyle bireyin kendi hesabına çalışmaya ya da ücretli istihdama uygun olmasıdır.
- İlgili dönemde iş arama; ilgili dönemde bireyin iş aramasıdır. Başka bir ifadeyle bireyin kendi hesabına ya da ücretli istihdam edilmek için belli adımlar atmış olmasıdır.

Yukarıdaki ifadeler hem özel hem de kamusal istihdam için geçerlidir. Bireyin işverene, işyerine, fabrikalara yaptıkları başvurular, gazetede bulunan ilanlara cevap verme ya da ilan vermek, kendi işinde çalışmak için izin, düzenleme ve lisans başvurusunda bulunmak gibi durumlar iş arama olarak değerlendirilir. (Güler ve Özdemir- Güler, 2017: 10-11)

İşsizlik; belirli bir yaşta olan aktif nüfusa dâhil olan kişilerin, iş arayan pozisyonda olması, aynı zamanda da işe başlamaya hazır olan bireylerin, iş bulamaması durumudur. ILO işsizlik tanımını “iş yok”, “iş arıyor” ve işe başlamaya hazır olma” kriterlerine bağlamıştır; Tanımda bahsedilen “iş yok” kriteri; ilgili dönem olarak belirlenmiş zaman içerisinde istihdam edilmemiş birey ve bireyleri kapsamaktadır. “İş arıyor” kriteri ise; son üç ay süre içerisinde iş arama kanallarından birine (iş başvurusu yapmak veya iş başvurusunu işverene direkt yapmış olmak veya kendi iş yerini açmak için teşebbüslerde bulunmak vb.) kullanmış olmak gibi eylemleri kapsamaktadır. “İşe başlamaya hazır” kriteri ise ilgili dönem olarak belirlenmiş zaman içerisinde kendi hesabına veya ücretli çalışma şeklinde istihdam edilmeye hazır olanların durumunu ve bireyin işe başlama isteğiyle, işe başlamayı kabul edeceği hali öngörmektedir. İşsizlik; çalışma olgunluğuna sahip kişilerin, belirtilen bir cari ücret seviyesinde çalışmak isteyerek, çalışmaya razı olması halinde istihdam edilemeyen kişilerin oluşturduğu istihdam seviyesidir. İşsizlik kavramına teknik anlamda bakacak olursak kişinin çalışma arzusu ve gücü olmasıyla, belli bir cari ücret seviyesinde çalışma isteği olmasına rağmen istihdam edilmemiş işgücü varlığıdır. Emek talebinden emek arzının fazla olması olarak da tanımlanabilmektedir (Yıldırım ve Karaman, 2001: 308). İşsizlik tanımının yapılmasıyla sahip olunan ekonomik sistemin işlerliği ölçülürken; belirli bir ücret karşılığında çalışma arzusunda olan kişilerin ne kadarının istihdama katılıp katılmadığı durumu da değerlendirilmektedir (Muratoğlu, 2011: 20).

Tüm ülkelerde işsizlik sosyo-ekonomik sorunlara neden olması açısından en önemli ve öncelikli olarak ele alınması gereken ortak problemlerin başında gelir. Pek çok ülkenin

en önemli ve öncelikli toplumsal sorunlarından biri haline gelen işsizlik sorununun çözümü için ülkeler tarafından birçok istihdam politikaları üretilmekte, uygulanmakta ve önemli çabalar gösterilerek sorun giderilmeye çalışılmaktadır. Aslında bütün ülkelerde işsizlik problemi Sanayi Devrimiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimiyle tüm dünya ülkelerinde yaşanmaya başlayan işsizlik problemi, 1945-1980 yılları arasında daha çok az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde problem teşkil ederken, 1980'li yıllarda neo-liberal politikaların da etkisiyle gelişmiş ülkelerde de sosyal ve ekonomik bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Ülkelerde işsizliğin meydana getirdiği sosyal ve ekonomik problemler ülkelere göre farklılık gösterse de tüm ülkeler açısından çözüm getirilmesi gereken en önemli problem olarak değerlendirilir (Özdemir vd, 2006: 67-68). 1980 sonrası küreselleşme sürecinin hâkim olmasıyla çokuluslu şirketlerin işgücü maliyetlerini düşürmek için ucuz emek arayışına girmeleri, sendikaların eski gücünü ve etkinliklerini kaybetmeleri, özelleştirmelerin artması gibi unsurlar nedeniyle işsizlik gelişmekte olan ülkelerle birlikte gelişmiş ülkeler için de sorun haline gelmiştir.

İşsizlik sorununda ekonomik krizler, savaşlar, teknolojik gelişmeler vb. gibi unsurlar domino etkisi yaratmaktadır. Bütün dünya ekonomilerini olumsuz yönde etkileyen ekonomik krizler, buhranlar ve durgunluk gibi durumların yaşanması mikro anlamda firmaları olumsuz yönde etkilerken, makro anlamda devleti olumsuz yönde etkilemektedir (Altaşlı ve Işık, 2017: 573). Her devletin hali hazırda sahip olduğu insan kaynağının vasfı ve durumu aynı zamanda o devletin ekonomik gelişmişliğinin en temel göstergelerinden biridir. Devletler yüksek derecede sosyo-ekonomik maliyetlere katlanmak mecburiyetinde kalmamak için var olan işgücünü en etkin biçimde üretime sokabilmelidir (Bulut, 2011: 6-9).

Aşağıda Tablo 1.1.'de 2000-2020 yılları arası Türkiye'de işgücü ve istihdam verileri görülmektedir.

Tablo 2.1. Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Genel Durumu (2000-2020)

Yıllar	Kurumsal Olmayan Nüfus (000)	15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (000)	İşgücü (000)	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam (000)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik (000)	İşsizlik Oranı (%)
2000	66.187	46.221	23.078	49,9	21.581	46,7	1.497	6,5
2001	67.296	47.158	23.491	49,8	21.524	45,6	1.967	8,4
2002	68.393	48.041	23.818	49,6	21.354	44,4	2.464	10,3
2003	69.479	48.912	23.640	48,3	21.147	43,2	2.493	10,5
2004	66.379	47.544	22.016	46,3	19.632	41,3	2.385	10,8
2005	67.227	48.359	22.455	46,4	20.067	41,5	2.388	10,6
2006	68.066	49.174	22.751	46,3	20.423	41,5	2.328	10,2
2007	68.901	49.994	23.114	46,2	20.738	41,5	2.376	10,3
2008	69.724	50.772	23.805	46,9	21.194	41,7	2.611	11,0
2009	70.542	51.686	24.748	47,9	21.277	41,2	3.471	14,0
2010	71.343	52.541	25.641	48,8	22.594	43,0	3.046	11,9
2011	72.376	53.593	26.752	49,9	24.110	45,0	2.615	9,8
2012	73.604	54.724	27.339	50,0	24.824	45,4	2.518	9,2
2013	74.457	55.608	28.271	50,8	25.524	45,9	2.474	9,7
2014	-	56.986	28.786	50,5	25.933	45,5	2.853	9,9
2015	-	57.854	29.678	51,3	26.621	46,0	3.057	10,3
2016	-	58.720	30.658	52,0	27.205	46,3	3.330	10,9
2017	-	59.894	31.643	52,8	28.189	47,1	3.454	10,9
2018	-	60.654	32.084	53,2	28.738	47,4	3.537	11,8
2019	-	61.449	32.549	53,0	28.080	45,7	4.469	13,7
2020	-	62.730	31.749	50,6	27.554	43,9	4.194	13,2

Kaynak: TÜİK (2020) veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1.1 verilerine göre Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus 62 milyon 730 bin kişidir. Tablo 1.1 göre çalışma çağındaki nüfusun neredeyse yarısını oluşturan işgücü 31 milyon 749 bin kişiden oluşmaktadır. İş gücüne katılım oranı ise % 50,6’dır. 30 milyon 981 kişi ise işgücüne dâhil olmamaktadır. Tablo 1.1 verilerine göre Türkiye işgücü piyasası gelişimine bakıldığında; piyasanın ekonomik krizlerden etkilendiği görülmektedir. 2001 yılında yaşanan kriz sonrasında da 2002 yılında işsizlik artmış, işsizlik oranı ise % 10.3 olmuştur. Önceki yıllara göre çift hanelere çıkmıştır. 2002 yılı sonrasında ise bu durum devam etmiştir. Tüm dünyada etkisini gösteren 2008-2009 krizi sonrası kriz işgücü piyasasında etkisini aşamalı olarak göstermiştir. 2009 yılında itibaren işsizlik oranı %14 olmuştur. 2011 yılından itibaren işsizlik oranı % 9,8 olmuştur. 2015 yılına kadar tek haneli olarak devam eden işsizlik oranı 2015 yılında %10,3’e, 2017 yılında %10,9’a ve 2020 yılında ise %13,2’a çıkmıştır. Tabloya genel olarak baktığımızda Türkiye nüfusu her geçen yıl artmakta ancak nüfustaki işgücüne katılım oranına yeterli düzeyde iş alanları yaratılmamaktadır. Bu durum işsizliğin kalıcı bir sorun olarak kalmasına neden olmaktadır. Türkiye işgücü piyasasında kadın ve erkek istihdam oranlarında da eşitsizlikler mevcuttur. Aşağıdaki Tablo 1.2’de Türkiye’de 2000-2020 yılları arası cinsiyete göre işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları görülmektedir.

Tablo 2.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranı (2000-2020)

Yıllar	İşgücüne Katılım Oranı (%)			İstihdam Oranı (%)		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2000	49,9	26,6	73,7	46,7	24,9	68,9
2001	49,8	27,1	72,9	45,6	25,1	66,5
2002	49,6	27,9	71,6	44,4	25,3	63,9
2003	48,3	26,6	70,4	43,2	23,9	62,9
2004	46,3	23,3	70,3	41,3	20,8	62,7
2005	46,4	23,3	70,6	41,5	20,7	63,2
2006	46,3	23,6	69,9	41,5	21,0	62,9
2007	46,2	23,6	69,8	41,5	21,0	62,7
2008	46,9	24,5	70,1	41,7	21,6	62,6
2009	47,9	26,0	70,5	41,2	22,3	60,7
2010	48,8	27,6	70,8	43,0	24,0	62,7
2011	49,9	28,8	71,7	45,0	25,6	65,1
2012	50,0	29,5	71,0	45,4	26,3	65,0
2013	50,8	30,8	71,5	45,9	27,1	65,2
2014	50,5	30,3	71,3	45,5	26,7	64,8
2015	51,3	31,5	71,6	46,0	27,5	65,0
2016	52,0	32,5	72,0	46,3	28,0	65,1
2017	52,8	33,6	72,5	47,1	28,9	65,6
2018	53,2	34,2	72,7	47,4	29,4	65,7
2019	52,1	34,4	72,0	45,6	28,7	63,1
2020	50,6	32,0	69,6	42,4	27,0	61,3

Kaynak: TÜİK (2020) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri.

Tablo 1.2.'ya göre kadınların erkeklere göre işgücüne katılma oranları ve istihdam oranları erkeklerin çok gerisinde kalmıştır. 2004 ve 2005 yıllarında kadınların işgücüne katılım oranlarının en düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Bu durum 2010 yılına kadar devam etmiştir. 2011-2016 yılları arasında %32,5'e yükselmiş, bu yükseliş diğer yıllarda da sürmüştür ve 2019 yılına gelindiğinde %34,4 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılında ise %32 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerin ise işgücüne katılım oranlarının %70'lerde olduğu görülmektedir. Aşağıda Tablo 1.3'te Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımı görülmektedir.

Tablo 2.3. Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

Yıllar	Tarım			Sanayi			İnşaat			Hizmetler		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2014	19,5	19,6	15,3	20,5	16,4	22,3	7,1	0,9	9,8	52,8	53,1	52,7
2015	18,9	27,5	15,2	20,1	15,5	22,1	7,1	0,9	9,8	53,9	56,1	53,0
2016	18,4	26,3	15,0	19,7	15,2	21,7	6,9	1,0	9,5	54,9	57,5	53,8
2017	18,3	25,6	14,9	19,5	15,0	21,5	7,3	1,0	10,1	55,0	58,4	53,4
2018	17,3	22,8	14,8	19,8	15,1	22,0	5,8	0,8	8,2	57,0	61,3	55,0
2019	16,5	22,1	14,0	20,6	15,4	22,9	5,4	0,7	7,5	57,5	61,8	55,5
2020	19,2	28,2	16,2	19,8	15,5	21,7	6,2	0,8	8,6	54,7	56,3	55,4

Kaynak: TÜİK (2020) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri.

Tablo 1.3.'e göre Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımında hizmetler sektörünün ağırlığı görülmektedir. 2020 Ağustos ayı verilerine göre istihdamın sektörel dağılımında %54,7 oranında hizmet sektörü, %19,8 oranında sanayi sektörü, %19,2 oranında tarım sektörü %6,2 oranında inşaat sektörü yer almaktadır.

2.2. Türkiye'de Gıda Sektörünün Özellikleri

2.2.1. Gıda Sektörünün Özellikleri ve Yapısı

İnsanların yaşamlarını sürdürebilmesi, fiziksel ve zihinsel gelişimlerini sağlayabilmesi için gerekli olan beslenme ihtiyacına gıda denilmektedir. Gıda, besin maddelerinin işlenmemiş, kısmen işlenmiş, işlenmemiş durumda yenilir ya da içilebilir maddeler olarak da tanımlanır (Halaç, 2002:107).

Gıda sektörü ise, insanların beslenme ihtiyaçlarının giderilmesini sağlayan ve işletmelerinde gıda maddesi bulunduran işletmeler topluluğudur. Gıda sektörü bitkisel ya da hayvansal ürünlerin farklı işlemlerden geçerek hazır hale getirilmiş ve belirtilmiş süreler için kullanılması öngörülmüş olarak piyasaya sunulan sanayi koludur.(Şimsek,2019: 31)

Gıda sektörü, tarım ve hayvancılık üzerine ilerleyen bir süreç olmasına rağmen zamanla toplumun isteklerine göre değişkenlik göstermiştir. Bu durum gıda üretiminin farklı yöntemlerle üretilmesine neden olmuştur. Özellikle üretimin fazla olması nedeniyle bu ürünlerin sağlıklı olarak korunması ve uzun vadeli olarak muhafaza edilmesinin sağlanması ve sürecin içerisinde üreticiden tüketiciye ulaşıncaya kadar birçok unsuru içinde barındıran yapıya gıda sektörü denir (Bulu vd, 2007: 312).

Gıda sektörü, başlangıçtan dağıtım sürecine kadar geçen sürede emek-yoğun çalışılan bir alandır. Gıda sektörü, tarımsal ürünlerin kullanılması, sanayinin hammadde ihtiyacını karşılaması, topluma sağlıklı, dengeli ve uygun fiyatlı beslenme olanağı sağlaması ve dolaylı olarak istihdam olanağı artırması bakımından önemli bir yere sahiptir. (Bulu vd,2007: 313)

Tüm ülkelerde tarımın etkin bir şekilde kullanılması, gıda sektörünün sektördeki başarısı ve işlevselliğiyle ilgilidir. Ancak tarımın etkin bir şekilde kullanılmasına rağmen tarımsal ürünlerin yıldan yıla farklı miktarda ortaya çıkan değerleri gıda sektöründe bir sonraki adımda neler yapılması gerektiği ile ilgili bilgi verir. Burada esas olan miktarı ne olursa olsun gıda üretiminin zorunluluk arz etmesidir. Ayrıca Gıda sektöründe ilaçlama ve muhafaza konularında güncel teknolojiler kullanılmak zorunda olduğudur (Demir ve Tuncay, 2012: 368).

Gıda sektörünün genel yapısı tarımcılık ve hayvancılık faaliyetleri üzerinden yürümektedir. Bu faaliyetlerin devamlılığını sağlaması bakımından dönemsel değişen farklı teknolojiler ve yöntemler sektör kapsamında benimsenmektedir. Bu farklı yöntemler gıda sektörünün genel özelliklerini de belirlemektedir. Gıda sektörünün en önemli özelliği iktisadi kalkınma ve sanayinin gelişmesine direkt olarak etki etmesidir. Gıda sektörü sürekli işleyen bir yapıya sahip olması nedeniyle bireysel ve toplumsal bakımdan birçok yansımaları söz konusudur.

Gıda sektörünün genel olarak özellikleri şu şekildedir. (Gıda Sertifikasyon Derneği, 2008: 21-23)

- Gıda sektöründe insan sağlığı ön plandadır ve denetimler aşamalı ve etkin bir şekilde gerçekleşmektedir.

- Gıda sektöründe hem bireysel üretim hem de kurumsal üretim yapılabilir. Bu durum sektöre dâhil olmayı kolaylaştırır.
- Gıda sektörünün üretim ve denetim süreci sertifikasyona dayanmaktadır.
- Gıda sektörü, temel gıda maddelerini içerdiğinden daralma yaşamaz.
- Gıda sektörü, üretim bakımından ürün çeşitliliği fazla olan sektörlerdendir.
- Gıda sektöründe ürün çeşitliliğinin fazla olması farklı tüketici kitlelerine eş zamanda ulaşmayı da sağlar.
- Gıda sektörü günümüzde taşıma imkânlarının artmasıyla küresel pazarda daha hızlı yayılmaktadır.
- Gıda sektöründe teknolojiye uyumlu üretim, pazarlama, satış ve nakliye bakımından oldukça yüksektir.
- Gıda sektöründe rekabet düzeyi yüksektir.
- Gıda sektöründe süreklilik esastır. Bu nedenle ekonomik kriz dönemlerinden sık sık etkilenmez.

Son olarak gıda sektörü 19 alt sektörden oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla;

- Kırmızı Et Sektörü
- Kanatlı Hayvan Sektörü,
- Deniz Ürünleri Sektörü,
- Konserve, Meyve sebze ve Salça Sektörü,
- Dondurulmuş Gıda Sektörü,
- Bitkisel Yağ Sektörü,
- Zeytinyağı Sektörü,
- Süt ve Süt Ürünleri Sektörü,
- Un ve Unlu Mamulleri Sektörü,
- Nişasta ve Nişasta Bazlı Şekerler Sektörü,
- Karma Yem Sektörü,

- Bisküvi Sektörü,
- Şekerli Mamuller Sektörü,
- Makarna Sektörü,
- Gıda Katkı ve Yardımcı Maddeleri Sektörü,
- Alkollü İçecekler Sektörü,
- Gaz İçecekler ve Meyve Suyu Sektörü,
- Su ve Maden Suyu Sektörü
- Hazır Yemek Sektörüdür.

Türkiye’de gıda sektörü en aktif sektörlerden biridir. Gıda sektörü finansal kriz belirtisi ve daralma belirtisi göstermeden, yüksek düzeyde büyümeler yaşanmasa da büyümesini sürdüren alanların başında gelir. Gıda sektörü bünyesinde birçok aktörü (üretici, tedarikçi vb.) barındırır. Gıda sektörünün içerisinde hem üretim hem tüketim olduğundan yüksekli bir yapıya sahiptir. Türkiye’de gıda sektörünün genel yapısına bakıldığında sektör de çoğunlukla özel sektör hâkimdir. (Barca vd, 2006: 30)

Gıda sektörü 1980 yıllara kadar dar bir alanda, çoğunlukla ithalat ve ihracata kapalı olarak gerçekleşmiştir. Daha sonra yerleşen liberalleşme mantığı ile dışa açılım yaşanmış ve teknolojinin büyük desteğiyle iç pazarda gelişme göstererek büyümüştür. Türk gıda sektörü aynı tarihlerde tarıma dayalı ve tarım odaklı olarak gelişim göstermiş ve gerçekleşen bu gelişim ile ithalat etkisi yeni alanları oluşturmuştur. Bu yüzden Türk gıda sektörü içerisinde, günümüze kadar gelen güçlü bir rekabet ortamı oluşmuştur. (Demir ve Tuncay, 2012: 269).

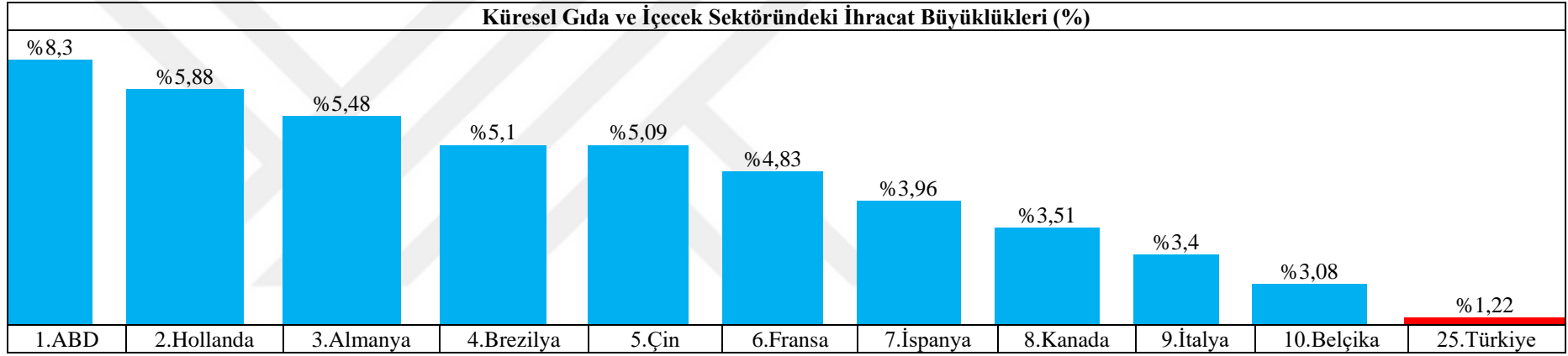
Ayrıca Türk ekonomisi açısından, gıda sektörünün ekonomiyi tetikleyen büyük bir yapıya sahip olduğu da düşünülmektedir. Özellikle imalat, perakende ve catering gibi hizmetlerin gıda sektöründe olduğu düşünüldüğünde ve her geçen gün gelişim göstererek kapasitesinin arttığı görülmektedir. Bu durum sayesinde gerçek zamanlı bir istihdam da gerçekleşmektedir. Türkiye’ de gıda sektörü iş gücü bakımından büyük ölçekli bir alan sağlamaktadır. Tedarik zincirinin de gelişip büyümesiyle ülke içerisinde daha büyük bir alana yayılmaktadır. (TEPAV, 2013: 40-41)

2.2.2. Gıda Sektörünün Ekonomideki Önemi ve İstihdam

Geçmişten günümüze en önemli sosyo-ekonomik etkiye sahip olan endüstrilerden biri gıda sektörüdür. Gıda sektörü birçok alt dalı kapsamına alan birbirine geçmiş karmaşık bir yapıdır. Gıda sektörü dünyada ve Türkiye’de son yıllarda büyük bir gelişim ve değişim göstermiştir. Bu gelişim ve değişim iç ve dış ticarete, organizasyonlara, şirket yönelimlerine, üretim ve tüketim yapısına hatta uygulanan politikalara etkiye bulunmaktadır. Gıda sektörü emek-yoğun bir sisteme dayalıdır. Gıda sektörü, tarımsal ürünlerin değerlendirilmesi, hammadde temini ve halkın dengeli beslenmesi ve istihdamdaki rolü bakımından doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle tüm dünyada sosyo-ekonomik bir stratejiye sahiptir. (Bulu vd,2006: 49).

Gıda sektörü dünya ülkelerinde son 10 yılda ekonomik açıdan büyüyerek hayatımızı daha çok etkileyen bir konuma sahip olmuştur. Özellikle bu alanda spekülasyon davranışları ve haksız gelir etme söz konusu olabilmektedir. Bu durum açlık sorununu daha büyük bir sorun haline getirmektedir. Ayrıca insanların temel yaşam ihtiyaçlarının büyük oranda karlılığa konu olması da ayrı bir sorun olarak görülmektedir. Bu durum insanların gıdaya ulaşmasını zorlaştıracaktır. Son yıllarda dünyada gıda fiyatları arz- talep dengesi, teknik ve küresel ısınma gibi nedenler dışında spekülasyon hareketlerinden de etkilenerek belirlenmektedir. Dünya genelinde nüfus artışının olması, iklim değişimleri, üretimdeki azalmalar ve Çin, Hindistan gibi ülkelerin görece refahının artması sonucu artan talepleri ve tüm bunlara karşılık tarım alanlarında azalma, biyoyakıt üretimi için tarım ürünlerinin kullanılması ile arz baskılanmakta, bunun sonucu olarak gıda fiyatları artış göstermektedir. Dünyanın önde gelen çok uluslu şirketleri başka ülkelere tarım arazisi kiralarak tarım-gıda ürününe yatırım yapmaktadır. Örneğin; Latin Amerika, Afrika ve Güneydoğu Asya ülkelerinde milyonlarca hektarlık tarım arazilerine yatırım yapılmaktadır. Yine bazı ülkeler kendi halkının gıda güvenliğini uzun dönemde garanti altına almak için tarım arazileri kiralamaktadır. Örneğin; Hindistan, Çin, Körfez ülkeleri, Sudan, Kamboçya, Vietnam, Pakistan ve Myanmar gibi ülkelerde tarım arazileri kiralarak halkının gıda güvenliğini garanti altına almaya çalışmıştır(<https://www.sanayi.gov.tr>).

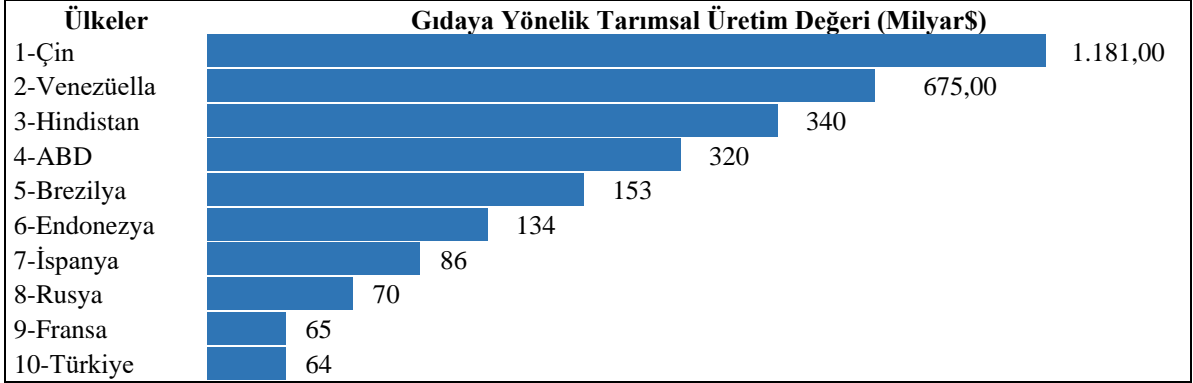
Belirtilmelidir ki tüm dünyada 21 yüzyılda ülkeler arasındaki mücadelede petrol, maden gibi enerji kaynakları üzerine bir de sağlıklı gıda temini konusunda büyük bir mücadelenin yaşanacağı kaçınılmazdır.



Kaynak: Sanayi bakanlığı 2021 gıda ve içecek sektörü raporu 2021 verilerine göre yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2.1. Küresel Gıda ve İçecek Sektörünün İhracattaki Büyüklükleri

Şekil 2.1 görüldüğü gibi küresel gıda ve içecek sektöründe %8,3'lük oranıyla ABD İhracatta birinci sırada yer almaktadır. Türkiye gıda ve içecek sektörü %1,22 oranıyla 25. Sırada yer almaktadır.



Şekil 2.2. Dünyada Gıdaya Yönelik Tarımsal Üretimde İlk 10 Ülke

Türkiye gıda sektöründeki gücünü tarımsal üretimden almaktadır. Türkiye 2016 yılında gıdaya yönelik tarımsal üretimi ile 64 milyar dolarlık üretimle 10. büyük tarım ülkesi olmuştur. Yabancı yatırımcılarında karlı bir yatırım aracı olarak gördüğü Türk gıda ve içecek sektörü 2015 yılında yaklaşık olarak 45,5 milyar ABD doları tutarında direkt yatırıma ev sahipliği yapmıştır. 2019 yılına bakıldığında imalat sanayine yapılan uluslararası doğrudan yatırımların önemli bir bölümü %20,8 gıda, içecek ve tütün ürünlerine yapılmıştır.

Tablo 2.4. Yurtdışında Yerleşik Kişilerin Türkiye' de Yaptığı Doğrudan Yatırımların Bazı Sektörlere Göre Dağılımı (Milyon \$)

	2015	2016	2017	2018	2019
Tarım Sektörü	777	730	1.345	614	473
Tarım Avcılık ve Ormanlık	777	778	1.345	614	473
Sınai Sektörler	66.427	56.228	80.296	43.315	45.561
Madencilik ve Taşocakçılığı	2.734	2.185	4.622	3.467	3.108
İmalat	48.836	42.781	57.552	33.818	34.379
Gıda, İçecek ve Tütün Ürünleri İmalatı	10.974	9.496	11.631	6.299	7.135
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	14.803	11.208	18.070	6.005	8.074
Su Temini, Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	54	54	52	25	0
Hizmetler Sektörü	80.383	79.477	101.071	89.290	100.540
Toplam	147.587	136.435	182.721	133.219	146.574

Kaynak: Merkez Bankası (NaceRev 2) 2019 verileriyle yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.5. Bölgelere Göre Gıda ve İçecek İşletme Sayıları ve En Fazla İşletmeye Sahip İller

Türkiye’de Bölgelere Göre Gıda ve İçecek İşletme Sayıları		Türkiye’ de En Fazla İşletmeye Sahip İller			
Bölgeler	İşletme Sayıları	İller	İşletme Sayıları		
1. Marmara	14960	İstanbul	8009		
2. Ege	7993	İzmir	3030		
3. İç Anadolu	7391	Gaziantep	2454		
4. Akdeniz	6703	Ankara	2364		
5. Karadeniz	5594	Bursa	1942		
6. G. Doğu Anadolu	5265				
7. Doğu Anadolu	3027				

Kaynak: GBS verilerine göre yazar tarafından oluşturulmuştur.

Gıda sektörünün işyeri sayısı ve istihdama baktığımızda ise GBS verilerine göre 2018 yılında 12.287,605 ücretli çalışandan 3,363.320’si imalat sanayide olup bunlardan 470.553 ‘ü gıda ürünleri imalatında, 17,338’i ise içecek imalatında çalışmaktadır.

Tablo 2.6. Sektörün İşyeri Sayısı ve İstihdamı

Yıl	Gıda Ürünlerinin İmalatı		İçeceklerin İmalatı	
	Girişim Sayısı	Ücretli Çalışan Sayısı	Girişim Sayısı	Ücretli Çalışan Sayısı
2018	50.198	470.553	735	17.338
2017	50.016	482.536	709	16.926
2016	46.566	451.553	707	16.211
2015	44.923	454.587	684	15.599
2014	45.467	425.363	695	14.831
2013	43.611	406.423	699	14.383
2012	38.082	376.780	707	13.412
2011	36.965	360.364	725	13.242
2010	35.674	338.806	753	13.271

2010 yılında gıda sektöründe 35.674 işyeri faaliyet gösterirken işyeri sayısı yaklaşık % 40,7 artış ile 2018 yılında 50.198’e yükselmiştir. Gıda sektörüne ilişkin istihdama

bakıldığında ise 2010 yılında sektörde 338.806 kişi çalışırken 2018 yılında yaklaşık % 38,9'luk artışla 470.553 kişiye ulaştığı görülmektedir. 2010 yılında içecek sektöründe ise 753 işyeri faaliyet gösterirken işyeri sayısı yaklaşık % 2,4'lük azalma ile 2018 yılında 735'e düşmüştür. İçecek sektöründe 2010 yılında istihdam edilenlerin sayısı 13.271 olup, 2018 yılında % 30,6'lık bir artışla 17.338'e ulaşmıştır.

2.3. Türkiye'de Turizm Sektörünün Özellikleri ve Yapısı

2.3.1. Turizm Sektörünün Özellikleri ve Yapısı

Bireyler devamlı olarak buldukları ortamdan başka yerlere geçici süreliğine eğlenme, gezip-görme, öğrenme, dinlenme gibi farklı amaçlarla başka şehirlere, ülkelere ve bölgelere gitmektedirler. Bu durum önemli ekonomik etkilere sahip olan bir süreçtir ve turizm olarak adlandırılmaktadır (Yıldız, 2011, s. 55).

Turizm faaliyetlerini sürekli olarak buldukları yerden başka bir yere 12 aydan daha kısa bir süre zarfında hiçbir kar amacı gütmeyen çeşitli nedenlerle seyahat eden kişilere ziyaretçi denilmektedir. Ziyaretçi kavramı günübirlikçi ve turistleri de kapsamına almaktadır. Fakat bu kavramlar arasında bazı farklılıklar vardır. Bu farklılıkların en temelini kalınan süre oluşturmaktadır. Günübirlikçi kavramı, ziyaret edilen yerde kişinin 24 saatten az ve geceleme yapılmaması durumunda ifade edilen kavramdır. Turist kavramı ise ziyaret edilen yerde kişinin en az 24 saat kalarak seyahat eden kişiye verilen isimdir. (Koçtepe, 2019: 7-8)

Ülke ekonomisi ve istihdamı bakımından en çok önem taşıyan sektörlerden birisi de turizm sektörüdür. Yabancı turistlerin ülkeyi ziyarete gelerek döviz girişi sağlaması ile ülke ekonomisine katkı sağlanır. Bu durum turistik bölgelerde istihdam olanakları yaratmakta ve o bölgedeki diğer küçük işletmelerinde gelir etmesini sağlamaktadır. Turizm ile ilgili yapılan bu açıklamalar doğrultusunda turizmin nitelendirilmesi açısından bazı özellikleri bünyesinde bulundurması gerekmektedir. Bu bakımdan turizmin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralanmıştır. (Serin Karacaer, 2019, s. 25)

- Turizm olgu ve ilişkilerin birleşimidir. Bu nedenle çeşitli sektörlerin birbirleriyle koordineli olarak çalışmaları gerekmektedir.
- Ziyaretçilerin turizm faaliyeti sırasında tüketici olarak seyahat etmeleri gerekmektedir. Herhangi bir gelir sağlama amacı güdülmemesi gerekmektedir.

- Devamlı yaşanan yerden başka bir yere belli bir süreliğine gidilmesi, turizmin geçici özelliğe sahip olduğunu gösterir. Kısaca turizm geçici ve kısa sürelidir.
- Turizm faaliyetinde bulunan ziyaretçilerin turizm sektöründe bulunan işletmelerinden faydalanması gerekmektedir.

Son olarak Türkiye'nin her bölgesi farklı iklime ve coğrafi yapıya sahip olması nedeniyle farklı turizm çeşitliliklere ev sahipliği yapmaktadır. Türkiye' deki yapılan turizm çeşitleri şu şekilde sıralanabilir.

- Sağlık Turizmi
- Kış Turizmi
- Yayla Turizmi
- Av Turizmi
- Kongre Turizmi,
- Yat Turizmi
- İnanç Turizmi
- Rafting Turizmi
- Su Altı Dalış Turizmi
- Kuş Gözlemciliği Turizmi

gibi çok sayıda farklı turizm çeşitliliğine ev sahipliği yapabilmektedir.(T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, <https://www.ktb.gov.tr/TR-96269/turizm-cesitleri.html>, 05.11.2020) Bu durum ülke ekonomisine büyük katkı sağlamakta yerli ve yabancı ziyaretçiyi ülkeye çekerek gelir sağlamaktadır. Turizm sektörü ihtiyaçlar doğru doğrultusunda her geçen gün büyüyüp gelişmektedir.

2.3.2. Türkiye'de Turizm Sektörünün Ekonomideki Önemi ve İstihdam

Bir ülkenin turizm ekonomisini insanların turistlik ihtiyaçlarını ve isteklerini gidermeye yönelik yapılan çabaların tamamı oluşturur. Bu nedenle turizm talebiyle ifade edilmek istenen satın alma gücüyle desteklenmiş turistlik satın alma arzudur. Turizm arzı

ile ifade edilmek istenen ise belli bir zamanda satılmak istenen turistik hizmetlerin ve malların tamamıdır. (Bilgiçli ve Altınkaynak, 2016, ss. 561-562).

Turizm geliri ise ziyaret amacıyla bir ülkeye giden ziyaretçinin yabancı döviz kaynaklarıyla tüketim harcamaları olarak yaptığı mal ve hizmete ödediği bedelden elde edilen gelirdir. Türkiye’de turizm gelirleri 1984 yılından itibaren bir anket yöntemiyle tahmin edilmektedir. Bu bağlamda turizm geliri ülkelere yabancı sermaye yatırımlarını doğrudan artıran ve istihdam olanaklarını artırıcı bir etkiye sahiptir. Bu durum ülkelerin turizm yanlı büyümesine olanak sağlayarak gelir artışı sağlamaktadır. (Ünlüöner vd, 2018: 217).

Tablo 2.7. Turizm Geliri (2017-2020)

Yıl	Dönem	Toplam (000 \$)	Yabancı (000 \$)	Vatandaş (yurt dışında ikamet eden\$) (000 \$)
2017	Yıllık	26.283.656	20.222.971	5.908.752
	1.Çeyrek	3.369.753	2.404.603	943.919
	2. Çeyrek	5.413.048	4.375.826	1.004.218
	3. Çeyrek	11.391.668	8.727.514	2.604.740
	4. Çeyrek	6.109.187	4.715.027	1.355.875
2018	Yıllık	29.512.926	24.028.311	5.345.472
	1.Çeyrek	4.425.237	3.348.335	1.054.088
	2. Çeyrek	7.044.591	5.936.235	1.073.228
	3. Çeyrek	11.502.665	9.371.634	2.085.535
	4. Çeyrek	6.540.434	5.372.106	1.132.622
2019	Yıllık	34.520.332	28.704.946	5.688.271
	1.Çeyrek	4.629.679	3.703.613	905.829
	2. Çeyrek	7.973.963	6.974.736	967.045
	3. Çeyrek	14.031.122	11.484.852	2.504.609
	4. Çeyrek	7.885.568	6.541.744	1.310.787
2020	Yıllık	12.059.320	9.097.118	2.886.859
	1.Çeyrek	4.101.206	3.292.351	791.117
	2. Çeyrek	-	-	-
	3. Çeyrek	4.044.356	2.875.002	1.137.764
	4. Çeyrek	3.913.758	2.929.765	957.978

Kaynak: TÜİK.(2021). Eğitim, Kültür, Spor ve Turizm istatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr>

TÜİK verilerinden oluşturulmuş tabloya göre 2017 yılı ile 2020 yılı arasında yurt dışından ülkemize gelmiş olan turistlerden elde edilen turizm gelirleri gösterilmiştir. Tabloya göre 2017 yılında ülkemize yurt dışından gelen turistlerden elde edilen gelir 26.283.656 milyar ABD dolarıdır. Bu tutarın yabancı turistlerden elde edilen kısmı 20.222.971 milyar dolar, yurt dışında yaşayan Türklerden elde edilen kısmı 5.908.752 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. 2018 yılında ülkemize yurt dışından gelen turistlerden elde edilen gelir 29.512.926 milyar ABD dolarıdır. Bu tutarın yabancı turistlerden elde edilen kısmı 24.028.311 milyar dolar, yurt dışında yaşayan Türklerden elde edilen kısmı

5.345.472 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında ülkemize yurt dışından gelen turistlerden elde edilen gelir 34.520.332 milyar ABD dolarıdır. Bu tutarın yabancı turistlerden elde edilen kısmı 28.704.946 milyar dolar, yurt dışında yaşayan Türklerden elde edilen kısmı 5.688.271 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. Tablodaki verilere göre 2017 yılı sonrasında 2018 yılı ve 2019 yıllarında yurt dışından Türkiye' ye gelen turistlerden elde edilen turizm gelirinde artış görülmektedir. Fakat 2020 yılında bir önceki yıla göre ülkemizin turizm gelirlerinde covid-19 pandemisi nedeniyle % 65 oranında bir azalma yaşayarak 12.059.320 milyar dolar şeklinde gerçekleşmiştir. Bu tutarın yabancı turistlerden elde edilen kısmı 9.097.118 milyar dolar, yurt dışında yaşayan Türklerden elde edilen kısmı 2.886.859 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. Tablodaki veriler çeyrekler olarak değerlendirildiğinde 2020 yılının birinci çeyreği 2019 yılının birinci çeyreğine göre az bir düşüş yaşanmıştır. İkinci çeyrekte ise covid-19 pandemisi nedeniyle sağlıklı veriler elde edilememiştir. Üçüncü çeyrekte ise turizm geliri bir önceki yıla göre 10 milyar dolar azalmış, dördüncü çeyrekte ise 4 milyar dolar azalma görülmüştür.

Gelişmiş ekonomilere ve gelişmekte olan ekonomilere turizm hareketliliğine bağlı olarak döviz transferi gerçekleştirmektedir. Yani turistlerin ziyaret ettiği ülkelerde dövizle harcama yapması milli gelire katkı sağlamaktadır. Bu sayede sermaye birikimi eksik olan ülkelerde turizm sektöründen elde edilen para akımı sonucunda ekonomiye yeni gelir kaynakları ve yeni faaliyet kaynakları oluşturmaktadır. Ayrıca ithalat ve ihracat miktarının değişmesi dış ödemeler dengesini de etkileyerek değiştirmektedir. Bir ülkeye gelen turistlerin mal ve hizmete yaptığı harcamalar o ülkenin görünmeyen ihracatını oluşturur. Aynı şekilde ülkesinden turist gönderen ülke içinde görünmeyen ithalatı olarak döviz talebini oluşturur. (Çeken, 2019: 129).

Turizm sektörü dünya ekonomisinde 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren en hızlı ilerleyen ve gelişme gösteren sektördür (Zengin, 2010, s. 106). Turizm sektörü, tüm ülkelerin ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomileri için potansiyel bir gelir kaynağıdır. Uluslararası ticarete de önemli bir paya sahip olan turizm sektörü aynı zamanda görünmeyen ihracat da yaparak ekonomik büyümede önemli etkiler yaratmaktadır. Ayrıca turizm potansiyeline sahip ülkelerde istihdama, iç ve dış borç yükünün hafiflemesine, ödemeler dengesinin iyileşmesine ve refah seviyesinin yükselmesine büyük ölçüde katkı sağlamaktadır. (Dücan vd, 2016, s. 2).

Ülkeler turizm sektöründen pay alma çabası içindedir. Bu durum gelişmişlik düzeylerine göre farklılık gösterir. Fakat ülkeler turizm sektöründen elde edeceği faydaları sahip oldukları imkânlarla maksimize etmeyi hedefler. Bu kapsamda turizm hareketleri hızlı ve büyük bir gelişim göstermektedir. Türkiye’ de turizm sektöründe makro ve mikro olarak hızlı bir gelişme göstermiştir. Bu nedenle Türkiye ‘de turizm en büyük ikinci sektör haline gelmiştir ve ülkenin gelişmişlik düzeyine büyük katkılar sağlamıştır. (Zortuk ve Bayrak, 2013, s. 41).

Ülke ekonomileri için turizm sektörünün bu kadar önemli bir etkiye sahip olması turizm sektörünün mikro ve makro açıdan tek tek ele alınmasına olanak sağlamaktadır. Turizm sektörünün mikroekonomi yönünden düşünüldüğünde turizmde tüketim faaliyetlerinde bulunan kişilerin hangi ekonomik güdülerle hareket ettiğinin anlaşılmasına olanak sağlamaktadır. Aynı zamanda turizmde kısa ve uzun dönemli üretim ilişkileri de analiz edilmektedir ve arz ve talep eğrileri firma ve bireylere fiyatın belirlenmesi açısından bilgiler sunmaktadır. Ayrıca piyasa analizlerinin turizm işletmelerinin turizm pazarından pay elde etmesi, mevcut pazarı korumak için geliştirecek sistemlerin stratejilerinin de alt yapısını oluşturmaya imkân sağlamaktadır. Makroekonomi yönünden, ulusal gelir hesaplamaları, yatırım tasarrufu, kamu harcamaları, enflasyon, işsizlik gibi birçok konunun turizmle sektörüyle ilişkisi olduğu görülmektedir. Mesela turizm amaçlı yapılan tüm yatırımlar ve turizm harcamaları çarpan etkisiyle ekonomiye büyük bir canlılık kazandırmaktadır (Zengin, 2010:106,107)

Turizmin ekonomi üzerinde yarattığı etkiler aşağıdaki maddelerle daha net bir şekilde anlatılmaya çalışılmıştır.

Turizmin istihdam yaratma etkisi: turizmin gelişmesiyle birlikte turistik tesislerin yapılması, yatırımların artmasıyla işgücü talebi de artmaktadır. Bununla birlikte turizmin mevsimsellik özelliğiyle talepte bir artışın yaşandığı zamanlarda turistik işletmeler de işgücüne olan emek talebini artırmaktadır. Ayrıca turizm sektörün birçok farklı sektörle ilişkisi bulunmaktadır. Bu nedenle turizmde istenilen etkinliğin sağlanması için koordineli olarak çalışılması gerekmektedir ve turizmin gelişmesi diğer sektörlerde istihdam edilecek işgücünü de olumlu yönde etkilemektedir (Çeken ve Ataşoğlu, 2008:145). Mesela, turizmin gelişmesiyle birlikte yapılan üst yapılar daha çok kişinin istihdam edilmesine ve daha fazla inşaat malzemesi kullanılması anlamına gelmektedir. Bu durum yatırım harcamalarının artmasına ve ekonomiye önemli oranda gelir akımı sağlamaktadır. Turizm sektöründe

doğrudan ve dolaylı istihdam etkisi açısından bakıldığında; turistler tarafından yapılan tüketim harcamalarından elde edilen gelir doğrudan istihdam etkisi meydana getirirken, elde edilen gelirin yine harcanması ise dolaylı olarak istihdam etkisini oluşturmaktadır (Yıldız, 2011, s. 61).

Gelir Dağılımını Düzenleme ve Bölgeler Arası Dengeli Kalkınmayı Sağlama Etkisi: Turizm sektörü, ülkelerin çeşitli bölgelerindeki gelir dağılımını dengelenmesinde ve ekonomik dengesizliklerin giderilmesinde önemli bir etkiye sahiptir.(Kızılgöl ve Erbaykal, 2008, s. 354). Bir bölge tarım ve sanayi gibi sektörlerde yeterli kaynağı ve gelişme kaynağına sahip değilse ancak turistik yönden arz potansiyeli mevcut ise bu bölgede planlı ve etkin politika uygulamanın sonucunda, turistik yönden dengeli bir kalkınma sağlanmaktadır. Bununla birlikte turizmin gelir etkisinin artması ve ülke içinde tarım sektöründeki üretim kalitesinin artması ve standardizasyonun sağlanması ve kaliteli ürünlerin gerçek değerinin bulunmasına ve tarım sektöründe gelirin artmasına neden olmaktadır. Bu biçimde turizm sektörünün diğer sektörlerle de etki etmesine ve o sektörde gelir dağılımının artmasına ve bölgesel kalkınmanın sağlanmasına neden olmaktadır (Çeken, 2008: 279,301).

Döviz Geliri Yaratma ve Ödemeler Dengesi Etkisi: Dövizler turizmin girdisidir ve arz ve talebi oluşturmada önemli bir etkiye sahiptir. Bu etkiyle birlikte turizmden elde edilen gelir ve giderler bir dış turizm bilançosu oluşturarak ödemeler dengesi üzerinde olumlu etki oluşturur (Bozgeyik ve Yoloğlu, 2015, s. 631). Bu anlamda uluslararası turizm ödemeler dengesinin cari işlemler hesabı altında bulunan hizmetlerin önemli bir kısmını oluşturur. Uluslararası turizm hareketleriyle ülkesinden turist gönderen ülkenin döviz talebi artar, ülkesine turist kabul eden ülkenin ise döviz arzı artmaktadır. Ayrıca bir ülkenin turizm gelirleri ödemeler dengesinin açık veren ülkeler açısından önemli döviz kaynağı yaratmaktadır. Turizm sektörü ulusal ekonomide ek ihracat kaynağı oluşturmasıyla gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli bir yere sahip olmuştur. Turizm sektörünü geliştirmeye yönelik politikalar izleyen ülkelerin, ödemeler dengesinde meydana gelen olumlu gelişmelerin ve bu alanda sahip olunan başarılar ülkelerin turizme daha çok önem vermesine neden olmuştur (Gülbahar, 2008, s. 156).

Milli Gelir Üzerindeki Etkisi: Bir ülkede turistik amaçla gerçekleşen seyahatlerde eğlenme, ulaşım, gezme, konaklama, yeme, içme ve alışveriş gibi ihtiyaçları karşılamak için harcamaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. Gerçekleşen bu harcamalar ülkenin doğrudan

gelirini artırmaktadır (Akın vd, 2012: 70). Yani ülkeye gelen turistlerin yaptıkları harcamalar meydana bir gelir çıkarmaktadır ve bu durum milli gelir üzerinde büyük bir etkiye neden olur. Bu etkinin ülke ekonomisindeki etkisini ölçmek için ilk olarak Gayrisafi Milli Hâsıla (GSMH) içindeki yerine bakılması gereklidir. Turizmin milli gelire katkısı hesaplanırken turistik yapılan ödemelerin toplam tutarı cari piyasa fiyatları ve sabit fiyatlarla yapılmaktadır. Bu hesaplanan tutarın turizm sektörüne satın alınan mal ve hizmetlerin tutarı arasındaki fark biçiminde yapılmaktadır (Zengin, 2010, s. 121).

Tablo 2.8. Türkiye' de Turizm Gelirlerinin GSYH İçindeki Payı (2010-2020)

Yıllar	Turizm Geliri (1000 \$)	Ortalama Harcama (\$)	Turizm Gelirinin GSTİH İçindeki Payı (%)	Turizm Gideri (Milyon \$)
2010	24.930.997	755	3,2	5.875
2011	28.115.692	778	3,4	5.531
2012	29.007.003	795	3,3	4.593
2013	32.308.991	824	3,4	5.254
2014	34.305.903	828	3,7	5.470
2015	31.464.777	756	3,7	5.698
2016	22.107.440	705	2,6	5.050
2017	26.283.656	681	3,1	5.137
2018	29.512.926	647	3,8	4.896
2019	34.520.332	666	4,6	4.404
2020	12.059.320	762	1,7	1.105

Kaynak: <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201116/turizm-gelirleri-ve-giderleri.html>

Yukarıdaki tabloya göre turizm gelirlerinin GSYH'ye oranı ortalama harcama miktarındaki artışa rağmen 2020 yılında %1,7 oranıyla en düşük seviyededir. Bunun nedeni, Covid-19 salgının olumsuz etkisidir. Covid-19 salgının birçok olumsuz etkisinin yanında turizmi olumsuz etkileyecek nedenlerin başında ulaşım olanaklarının kısıtlanması ve özellikle konaklama ve seyahat endüstrilerinde önlem amaçlı kapatma ya da konaklama sayılarını düşmesine yönelik alınan kararlardır. 2019 yılında ise bu oran %4,6 ile en yüksek seviyededir. Turizm gelirlerinin tersine, 2010 yılından sonra dalgalı olarak devam eden turizm giderlerinde de 2015 yılından itibaren azalmalar görülmüştür. Turizm giderlerindeki bu dalgalanma, ülkeden yüksek oranda döviz çıkışına neden olmuştur ve ödemeler dengesi olumsuz etkilenmiştir. Bu yüzden, ülkeden dışarıya döviz çıkışını engellemek için ve Türk parasının değerini korumak için yurtdışına yapılan Türk parası ve döviz transferine ilişkin bazı sınırlamalar yapılmıştır.

Küçük Ölçekli İşletmelerin Geliştirilmesi ve Yatırım Etkisi: Turizm sektörü birçok sektörü içinde barındıran bir sektördür ve gerçekleştirilen birçok iş küçük işletmelerle yapılmaktadır. Turizm sektöründe ekonomik sınıtları yerel işletmelerle kurdukları ilişkiler

sayesinde azalmaktadır. (Kızılgöl ve Erbaykal, 2008, s. 354) Ayrıca bir bölgede bulunan turistik doğal çekiciliklerin bulunması turizm yatırımlarının o bölgede artmasında etkili olmaktadır. Bu durum o bölgenin genel alt yapı yatırımlarını başka bölgelere göre artırmaktadır ve o bölgede bulunan alt ve üst yapı yatırımları bölgeye direkt olarak yerli ve yabancı yatırımları artırmaktadır. (Gülbahar, 2008, s. 156).

Turizm sektörünün ekonomideki olumlu etkileri sektörün ön plana çıkmasına neden olmuştur. Ülkeler turizm sektörüyle ilgili yapacakları politikalara daha çok önem vermişlerdir. Türkiye’ de turizm sektörü ise özellikle 1980 yılında aktif dış turizm ile önemli bir gelişme göstermiştir. 1985 yılında turizm sektörü teşvik edilen sektörler arasına girmiş ve yapılan teşvikler ve destekler sayesinde ülke ekonomisine önemli bir katkıda bulunmuştur. Türkiye turizm sektöründe öne geçmeye çalışmış ve buna yönelik politikalar uygulayarak gelişmişlik düzeyini artırmaya çalışmıştır. Türkiye’nin Dünya turizminde yeri aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 2.9. Dünya Turizminde Yıllara Göre Türkiye’nin Sıralaması

Yıllar	Turist Sayısında	Turizm Gelirinde
2002	17.	12.
2003	15.	9.
2004	12.	8.
2005	9.	8.
2006	12.	9.
2007	9.	10.
2008	8.	9.
2009	7.	9.
2010	7.	9.
2011	6.	10.
2012	6.	12.
2013	6.	12.
2014	6.	12.
2015	6.	12.
2016	10.	17.
2017	8.	15.
2018	6.	15.
2019	6.	13.

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı, Turizm İstatistikleri (OCAK- EYLÜL 2020)

Tabloya göre Türkiye turizm gelirinde 2002 yılında 12. Sırada yer almıştır. Türkiye 2002 yılından sonraki birkaç yıl daha iyi bir sıralamaya yerleşmiştir. 2002-2019 yılları arasında Türkiye dünya turizm gelirleri sıralamasında 8. Sırada yer almıştır. Tabloda temel alınan yıllar içerisinde 2004 ve 2005 yıllarında 8. Sırada yer aldığı görülmektedir. Fakat bu ilerleme devamlı olmayıp belli bir zaman içinde diğer ülkelerden daha alt sıralamalarda yer almıştır ve 2019 yılında 13. Sırada olduğu gözlenmektedir. Turist sayısı olarak bakıldığında

ise 2002 yılında 17. sırada olarak Türkiye 'ye daha çok turist çekmeyi başarmıştır. Yine 2019 yılında Türkiye'nin 2002 yılına göre daha çok turist çekmesine rağmen turizm geliri elde etme de bir ilerleme kat edemediği gözlemlenmiştir.

2.4. Literatürde Konu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Literatürde konu ile ilgili olan yurt içi çalışmalar ise şunlardır; Akgeyik (2019) tarafından gerçekleştirilen ve örneklemini Türkiye'de faaliyet gösteren bir kimya fabrikasında görev yapmakta olan işçilerden oluşan çalışmada; işçilerin istifa ve işten çıkarılma risklerini etkileyen nedenleri belirlemek amaç edinilmektedir. Elde edilen verilerin, lojistik regresyon analiz yöntemi ile çözümlendiği bu çalışmada; cinsiyet, yaş ve kıdem faktörünün işten çıkarılma riski açısından, etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre; kadın işçilerin, erkek işçilere nazaran 2,9 kat daha fazla işten çıkarılma riski altında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 34 yaş ve üstü işçilerin, 34 yaş ve altı işçilere göre 6 kat daha fazla işten çıkarılma riskine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem artmasının işten çıkarılma olasılığını istatistiki olarak anlamlı düzeyde artırdığı görülmektedir. Aynı çalışmada eğitim düzeyi ve beyaz yakalı olma değişkenlerinin ise işçilerin istifa etme eğilimleri üzerinde anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda; en fazla lise mezunu olan işçilerin istifa etme eğilimlerinin, en az üniversite ve üstü mezun olan işçilere nazaran 2 kat daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca beyaz yakalı çalışanlar arasında ayrılma oranının belirgin şekilde daha yüksek olduğu yönündedir.

Alparslan ve Orhan tarafından gerçekleştirilen ve 2016 yılında yayımlanan bir çalışmada, amacı Türkiye'de yer alan bir kablo ve tel üretici olan şirketin, işgücü devri nedenlerinin, 2014 yılına ait veriler ve somutlaştırılmış bilgiler üzerinden belirlenmesi şekilden olan çalışmada genel olarak daha önce evlenmemiş olan, daha genç ve daha az tecrübe sahibi olan işçilerin diğerlerine nazaran işten istifa etme davranışlarının daha fazla olduğunu belirlemişlerdir.

Akçay (2014)'ün Türkiye'nin Marmara bölgesinde perakende sektöründe faaliyet göstermekte olan firmalarda çalışan işçiler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında işgücü devir nedenlerine bağımsız değişkenlerin etkisini incelediği çalışmasında, işçilerin ikamet ettikleri yerlerin iş yerine uzaklığının, işçilerin istifa etme nedenleri yani işgücü devri üzerinde anlamlı farklılık yarattığı başka bir deyişle işyerine uzak ikamet etmekte olan işçilerin istifa etme eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mızrakçı ise 2003 yılında ve Ankara il sınırlarında faaliyet gösteren ve amaçlı örnekleme yöntemine göre belirlenen dört spor işletmesinin çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada işyeri (iş yeri çalışma koşulları...vb) ve işveren nedenli olarak oluşan memnuniyetsiz tutumun çalışanların istifa etme nedenleri arasında en üst sırada olduğu belirlenmiştir.

Daloğlu (2002) tarafından gerçekleştirilen “Türk Silahlı Kuvvetlerinde İşgücü Devri İş Tatmini, Örgüte Bağlılık ve Ayrılma İsteği Çerçevesinde Bir İnceleme” isimli çalışmada, Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde işgücü devri, çalışanların işe yönelik tatmini, Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlılıkları ve Türk Silahlı Kuvvetleri’nden ayrılma istekleri araştırılmıştır. 202 gönüllü katılımcı ile gerçekleştirilen ve 55 soruluk anket aracılığıyla verilerin elde edildiği bu nicel çalışmada örgütün yarattığı iş tatmini, çalışılan kuruma bağlılık ve çalışılan kurumdan ayrılma isteğine bazı bağımsız değişkenlerin etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda; Türk Silahlı Kuvvetleri’nde aktif görevde olan ya da emekli olmuş subay ve astsubay statüsündeki katılımcıların işten ayrılma eğilimlerinin baskın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hira tarafından 1998 yılında gerçekleştirilen araştırmada ise, Adapazarı ilinde faaliyet gösteren bir işletmede görev yapmakta olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin, o işletmenin işgücü devrine olan etkisi sorgulanmıştır. Bu çalışma sonucunda ise; aylık kazanılan çalışma ücreti ve sosyal güvenlik güvencesine sahip olma gibi sosyo-ekonomik değişkenlerin, işletmenin iş gücü devri ya da başka bir deyişle işçilerin istifa etme eğilimleri üzerinde anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türker (1995) ise yapmış olduğu bir çalışmada; Marmaris ve İstanbul illerinde yer alan ve konaklama sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışanlarına sosyoekonomik değişkenlerin işçilerin işten ayrılma eğilimlerine olan etkisini incelemiştir. Bu çalışmada, işçilerin aylık olarak elde ettikleri gelirlerin işçilerin istifa etme eğilimleri üzerinde önemli oranda etkisi olduğu belirlenmiştir.

Literatürde çalışma konusu ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar ise şu şekildedir; bazı yabancı çalışmalarda işgücü devri üzerinde demografik değişkenlerin etkisinin araştırıldığı görülmektedir. Giuliano, Levine ve Jonathan tarafından 2006 yılında yayımlanan, 1996 ve 1998 yılları arasındaki süre boyunca Amerika Birleşik Devletleri’nde perakende sektöründe faaliyet göstermekte 700 işletmede görev alan 1,500 yönetici ve

100,000 önbüro çalışanlarına ait verilerin kullanıldığı çalışmada, çalışanların işten istifa etme istekliliğine cinsiyet, yaş ve etnisitenin etkisi araştırılmıştır. Bu çalışmada; erkekler çalışanların, kadın çalışanlara nazaran daha yüksek oranda hem istifa etme açısından hem de işten ayrılma oranı açısından daha yüksek rastlanmaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yaş değişkeni ile işten ayrılma davranışı arasında pozitif yönde ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Etnisite açısından bakıldığında ise, beyaz ırklı işçilere göre Hispanik ve Asya kökenli işçiler arasında, istifa etme davranışında bulunma durumuna daha düşük düzeyde rastlandığı, ancak işten çıkarılma durumunun, beyaz ırka kıyasla siyahî işçiler arasında 3 kat daha fazla görüldüğü, Hispanikler arasında ise %60 ve Asya kökenli olan işçiler arasında ise %17 daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Heymann (2010) Güney Afrika'da gerçekleştirdiği araştırmasında, toplamda 1000 yönetici ve işçinin örneklem olarak belirlemiş olup, işgücü devri üzerinde demografik değişkenlerin etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda; erkek işçilerin kadın işçilere göre işten istifa etme davranışında daha yüksek oranda buldukları belirlenmiştir. Aynı çalışmada; yaşlı ve orta yaşlı grupta yer alan işçilere göre genç çalışanların iş yerinden istifa etme konusunda daha istekli oldukları, beyaz işgücüne nazaran Afrika kökenli ve Hintli işçiler arasında işten istifa etme eğiliminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Haftalık en az 15 saat çalışan 4697 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen bir başka araştırmada ise; Caparros ve Navarro (2005) isimli araştırmacılar, erkek işçilerin kadın işçilere göre kıyasla işten istifa etme davranışı sergilemeye daha meyilli olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Aynı araştırmada; örneklem içerisinde yüksek düzeyde eğitime sahip olan katılımcıların istifa etme eğilimlerinin yüksek olduğu, aile bireyleri ile birlikte yaşıyor olma ve kıdem değişkenlerinin ise işçilerin istifa etme eğilimlerini düşürücü etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Cotton ve Tuttle tarafından 1979-1984 yılları arasında yayınlanan 20 farklı araştırmaya dayalı bir meta analiz çalışmasında, işgücü devrini etkileyen değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada; cinsiyet faktörünün işgücü devri üzerinde kadın işçiler lehine anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yaş ve kıdem değişkenlerinin ise işgücü devri üzerinde istatistiksel olarak farklılık yaratan diğer değişkenler oldukları belirlenmiştir (akt. Kane-Sellers, 2007).

Fuentes ise 2011 yılında Filipinler’de özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde kurumsal bağlılığın istifa etme davranışı üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında, kuruma olan duygusal bağlılığın, istifa etme davranışı üzerinde azaltıcı bir etkisi olduğunu belirlemiştir. Aksi olarak ise; normatif bağlılığın istifa etme eğilimi üzerinde düşük düzeyde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Arndt vd. (2006) ise Washington eyaletinde faaliyet gösteren 313 eczanede görev yapmakta olan çalışanlar ile gerçekleştirdiği çalışmasında, katılımcıların adalet algısı ile istifa etme niyetleri arasında ilişkiyi irdelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışma sonucunda; adalet algısı ile işten istifa etme davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Hemdi ise 2011 yılında yayımladığı çalışmasında, işten istifa etme eğilimi ile adalet algısı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma; Malezya’da faaliyet gösteren 22 büyük otelde görev yapmakta olan 380 işçinin katılımıyla yapılmış olup, çalışma sonucunda katılımcıların adalet algısı ile istifa etme niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir deyişle; özellikle örgütsel adalet algısı yüksek düzeyde olan işçilerin işten istifa etme eğilimlerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

Cohen ve Golan (2007) örneklem olarak İsrail’de faaliyet gösteren 5 bakım kuruluşunda görev yapmakta olan 119 kadın işçiyi belirledikleri çalışmalarında, katılımcıların iş tatmini ile işten istifa etme davranışları arasında var olan ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda, yüksek düzeyde iş tatminine sahip olan işçilerin, işten istifa etme eğilimlerinin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca Katamba (2011: 86)’nın Uganda’da 250 hemşire arasında gerçekleştirdiği çalışmasında işverenin yönetim tarzının, işçilerin istifa etme niyeti üzerinde anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer biçimde Batt ve Colvin (2011: 706) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren şirketler örneklem olarak alınmış olup, işçi sayısının fazla olduğu işletmelerde istifa etme, işverenin işçiyi işten çıkarma eğilimi ve işgücü devri oranlarının daha düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kane-Sellers (2007: 99) ise; Amerika Birleşik Devletleri’nde otomatik sektörde üretici pozisyonunda faaliyet gösteren şirketlerin, 1992-2005 yılları arasında istihdam

ettikleri kişilere ait verileri kullanarak gerçekleştirdiği çalışmasında, katılıma dair yapılan uygulamalar ile gönüllülük esaslı işgücü devri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu çalışma sonucunda; aylık olarak elde edilen gelir ile görev alınan pozisyona ait unvana kıyasla, katılıma dair yapılan uygulamaların işçilerin istifa etme eğilimlerinde negatif yönde bir anlamlı farklılık yarattığı bulgusuna ulaşmıştır.

Bazı araştırmacılar tarafından işgücü devrinin açıklayıcı değişkenleri olarak grup kompozisyonuyla ilişkili faktörler irdelenmiştir. Örneğin Leonard ve Levine (2006: 559) ise, 2 yıllık süre boyunca 800 işyerinde istihdam edilen 70,000 işçiye ait veriler üzerinden gerçekleştirdikleri çalışmalarında cinsiyetin işçilerin istifa etme eğilimlerinde anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmaya göre; erkek işçi sayısının fazlaştığı şirketlerde, kadın işçilerin işgücü devir oranının azaldığı, ancak farklı olarak kadın işçilerin artmaya başladığı şirketlerde ise erkek işçiler işgücü devir oranının yüksek düzeye çıktığı bulgusuna ulaşmışlardır.

3. BÖLÜM

3. TÜRKİYE'DE EGE BÖLGESİNDE TURİZM VE GIDA SEKTÖRÜNDE İSTİFA VE İŞÇİ ÇIKARMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ÜZERİNE ALAN ÇALIŞMASI

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de Ege Bölgesinde turizm ve gıda sektöründe faaliyet gösteren firmalardaki istifa ve işçi çıkarmayı etkileyen değişkenleri ortaya koymaktır.

3.2. Araştırmanın Önemi

İş piyasalarında işletmelerin temel amacı varoluşlarını sürdürmek ve kar elde edebilmektir. İşletmeler bu temel amacına ancak insan kaynaklarını doğru, etkin ve verimli kullanarak ulaşabilirler. İş piyasalarında yaşanan yoğun rekabet ortamı işletmelerin varlığını sürdürmesi ve piyasadaki yerini üst seviyelere çıkarması bakımından tehdit oluşturmaktadır. Bu bağlamda işletmelerin varlıklarını sürdürmesi doğru bir insan kaynağına sahip olması ve mevcut insan kaynağını korumasıyla sağlanabilir. Bu noktada şirketler için işgücü devir oranı insan kaynağını yönetmede ve planlamada önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. İşgücü devir oranıyla işletmeler sahip oldukları insan kaynağı hakkında önemli bilgiler edinirler. İşgücü devrinin nedenlerini ortaya koymak ve bu nedenler doğrultusunda işgücü devrini uygun bir seviyede tutmak işletmeler için oldukça önemlidir. Çalışanlar için işsizlik anlamına ve yeni bir iş arayışı anlamına gelen işgücü devri, organizasyonlar bakımından örgütsel bazı sorunların olduğunu da göstermektedir. İş gücü devri şirketlerin performansını olumsuz yönde etkileyen sonuçlara neden olabildiği gibi uygun düzeydeki işgücü devri organizasyonun yenilenmesi açısından yapılması gereken bir durumdur.

İşletmelerdeki işgücü devri ile ifade edilen işe giren ve ayrılan kişilerin oransal değeridir. İşgücü devri zorunlu işgücü devri (işten çıkarma) ve gönüllü iş gücü devri (istifa, işten ayrılma) olarak ikiye ayrılmaktadır. Zorunlu işgücü devrinde işten çıkarmalar işyerinin kendi bünyesinde gerçekleşirken, gönüllü işgücü devrinde ise çalışanın bireysel farklılıkları ve işyerine karşı oluşturdukları tutumlar neden olabilir. İşgücü devrini etkileyen birçok faktörden bahsedilebilir. İşçinin işten çıkarılma nedenleri daha açık ve net bir şekilde ifade

edilebilirken, buna karşılık olarak işçinin işyerinden ayrılması veya işine devam etmemesine neden olan faktörler konusunda genel bir kanıdan söz edilemez.

İşgücü devri, işletmelere ekonomik yönden zarara uğratabileceği gibi ekonomik olmayan zararlar da verebilir. İşletmeler işten ayrılan veya işten çıkarılan her çalışanı için bir maliyete katlanmak zorunda kalır. İşletmelerin işgücü devrinin yüksek oranlarda olması maliyetini de artıracaktır. İşgücü devri sadece işletmeler açısından değil çalışanlar açısından da büyük bir sorun olarak görülmektedir. İşletmelerden çıkarılan çalışanlar açısından bu olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir. İşletmeler için doğru personeli bulmak, emeklilik gibi durumlarla işten ayrılmaların yaşanması işletmede çalışan personellerin kendini geliştirmesi ve güncel yeniliklere uyum sağlaması bakımından önemlidir ve uygun düzeyde işgücü devrinin olması gerekmektedir. Bu nedenle işgücü devrini etkileyen faktörlerin incelenmesi ve en aza indirilmesi önem arz etmektedir. Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de Ege Bölgesinde turizm ve gıda sektöründe faaliyet gösteren firmalardaki istifa ve işçi çıkarmayı etkileyen değişkenleri ortaya koymaktır.

Araştırmadan elde edilen sonuçların bilimsel ve yönetsel açıdan literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçların bilimsel olarak istifa ve işçi çıkarmayı belirleyen nedenlerin tanımlaması yapılarak literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Araştırmanın hipotezi ülkemizde çok az sayıda çalışmaya konu olmuştur. Bu durum çalışmanın özgün değerini oluşturmaktadır. Araştırmanın diğer özgünlüğü ise istifa ve işçi çıkarma ölçeği geliştirilerek bu ölçeklerle literatüre katkı sağlanmasıdır.

Araştırmada elde edilen sonuçların yönetsel olarak firmalara katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Firmaların istifa ve işçi çıkarmayı etkileyen değişkenleri anlamaları ve işgücü devir hızını düşürecek insan kaynakları politikaları geliştirmeleri sağlanabilir. Türkiye’de turizm ve gıda sektörünün emek-yoğun bir sektör olması nedeniyle şirketlerde işgücü devir oranını düşürülecek politikaların üretilmesi gıda ve turizm sektörlerindeki firmaların hizmet kalitesini artıracak bu sayede turizm ve gıda sektörlerinin gelirlerinde artış yaşanabilmesi öngörülmektedir.

3.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1. Araştırmada kullanılan “İşçi için İstifa Ölçeği” ve “Çalışanı İşten Çıkarma Ölçeği” geliştirilmesi sürecinde, Türkiye’de Akdeniz coğrafi bölgesinde yer Antalya ilinde faaliyet gösteren turizm ve gıda sektöründeki işletmelerle sınırlıdır.

2. İşçilerin istifa eğilimi düzeyi, araştırmacı tarafından geliştirilen “İşçi için İstifa Ölçeği”nden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

3. İşverenlerin işçi çıkarma eğilim düzeyi “Çalışanı İşten Çıkarma Ölçeği”nden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

4. Bu araştırmanın örnekleme, 2018-2021 yılları arasında Türkiye’nin Ege Bölgesi’nde turizm ve gıda alanında faaliyet göstermekte olan işletmeler ile sınırlıdır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın iki ana hipotez bulunmaktadır.

1. Türkiye’de Ege bölgesi turizm ve gıda sektöründe işçilerin istifa etmelerini etkileyen faktörler nelerdir?

2. Türkiye’de Ege bölgesi turizm ve gıda sektöründe işverenlerin işçiyi işten çıkarmalarını etkileyen faktörler nelerdir?

Araştırmaya ilişkin alt hipotezler şu şekildedir:

1. İşçilerin istifa eğilimi düzeyi nedir?

2. İşçilerin istifa etme eğilimi düzeyi, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. İşçilerin istifa etme eğilimi düzeyi, yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

4. İşçilerin istifa etme eğilimi düzeyi, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

5. İşçilerin istifa etme eğilimi düzeyi, eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

6. İşçilerin istifa etme eğilimi düzeyi, kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

7. İşçilerin istifa etme eğilimi düzeyi, meslek türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

8. İşçilerin istifa etme eğilimi düzeyi, aylık toplam hane gelirine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

9. İşçilerin istifa etme eğilimi düzeyi, günlük ortalama çalışma saatine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

10. İşverenlerin işçi çıkarma eğilim düzeyi nedir?

11. İşverenlerin işçi çıkarma eğilim düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

12. İşverenlerin işçi çıkarma eğilim düzeyi yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

13. İşverenlerin işçi çıkarma eğilim düzeyi medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

14. İşverenlerin işçi çıkarma eğilim düzeyi eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

15. İşverenlerin işçi çıkarma eğilim düzeyi kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

16. İşverenlerin işçi çıkarma eğilim düzeyi meslek türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

17. İşverenlerin işçi çıkarma eğilim düzeyi aylık toplam hane gelirine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

18. İşverenlerin işçi çıkarma eğilim düzeyi günlük ortalama çalışma saatine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.5. Araştırma Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerde çalışan işçi ve işverenlerdir. Araştırmanın pilot uygulama örneklemini; Türkiye’de Antalya il sınırlarında faaliyet gösteren işçi ve işverenlerde, asıl uygulama örneklemini Türkiye’de Ege Bölgesi’nde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan işçi ve işverenler oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın, pilot ve asıl uygulama örneklemi, amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme, olasılık temelli olmayıp araştırmanın amacına yönelik olarak bilgi bakımından zengin durumların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak sağlayan bir örnekleme yaklaşımıdır (Büyüköztürk vd., 2012:23).

3.6. Veri Toplama Yöntemi

Çalışma yapabilmek için gereken izinler şirket yöneticilerinden alınarak veri toplama araçlarının uygulama aşamasına geçilmiştir. Anket ve ölçek uygulanmıştır. Şirketler çalışmaya katılmak istemiş ancak tezde isimlerinin geçmemesini talep etmişlerdir. Hem pilot uygulama hem de asıl uygulama için izinler yazılı değil sözlü olarak alınmıştır. Veriler toplanması süresince aşağıdaki hususlara dikkat edilmiştir.

- Çalışma verileri toplanırken anket ve ölçeğe katılımında gönüllük esastır.
- Uygulamadan önce katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış ve ölçme araçları tanıtılmıştır.
- Katılımcılara veri toplama araçları sunulduktan sonra veri toplama araçlarına yönelik yönergenin okunması istenmiştir.
- Katılımcılardan uygulama sırasında soru gelmesi ihtimaline karşı uygulama alanında hazır bulunulmuştur.
- Veri toplama araçları uygulama süresi pilot uygulamada ortalama olarak 20 dakika sürmüştür. Asıl uygulama da ise uygulama ortalama 30 dakika sürmüştür.

3.7. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel bilgi formu”, “İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği” ve “alışanı İşten ıkarma Anketi” kullanılmıştır.

3.7.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu çalışmada kullanılan ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu”, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kıdem, meslek grubu, aile geliri, günlük ortalama çalışma saati ve sigortalı çalışma durumu şeklinde belirlenen bağımsız değişkenleri içermektedir.

3.7.2. alışanı İşten ıkarma Anketi

Günümüzde bilimsel çalışmaların çoğunluğu zgn ya da uyarlama sonucunda kültürümüze kazandırılan lme araçlarıyla elde edilen verilere dayanmaktadır. Aslında akademiye kullanılan testler kişileri standart koşullar altında gözlemlemeyi sağlayan lme araçlarıdır (zgven, 1994: 21).

Ölçek geliştirme aslında bireyde ölçülmesi hedeflenen ve sadece ilgili özelliği uyaracak uyarıcı takımını ve bunlara uygun tepki kategorisinin oluşturma sürecidir (Erkuş,2012: 15).

İşverenlerin işçi çıkarma eğilimlerine yönelik “alışanı İşten ıkarma Anketi”nin geliştirilmesi için konu ile ilgili alan yazın taraması yapılmış olup, yurt içi ve yurt dışında yapılmış olan araştırmalar ve bu alanda geliştirilmiş anketler incelenmiştir. Ankete ilişkin maddeler hazırlanırken maddelerin kuramsal çerçeveye uygun olarak hazırlanılmasına dikkat edilmiştir (ifade içeriği, boyutları vb.). İlk olarak taslak anket oluşturulmuştur. Taslak anket için insan kaynakları veri setlerinde bulunan işverenlerin işçiyi çıkarma nedenlerinden maddeler yazılarak 127 maddeden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzunda bulunan maddelerden işverenlerin işçiyi işten çıkarma eğilimini belirleme açısından düşük ilişkisi olabileceği maddeler elenmiştir. Ölçeğin kapsam ve görünüş geçerliliğinin sağlanabilmesi amacıyla maddelerin uygunluğu, anlaşılma düzeyleri ve ifadelerin konuyu temsil etme düzeyleri hususunda uzman görüşü alınmıştır. İki konu alan uzmanı, bir lme değerlendirme uzmanı ve turizm ve gıda sektöründe çalışan insan kaynakları departmanlarından alınan görüşler doğrultusunda, açık ve net olmayan amaca hizmet etmeyen ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Ardından pilot uygulama aşamasına geçilmiştir.

Pilot anket uygulaması örnekleminin, asıl uygulama örnekleminde farklı olmasının gerekliliğinden ve hem turizm hem gıda sektörünün faaliyetlerinin yüksek olmasından dolayı Antalya ili pilot, uygulama ili olarak seçilmiştir. Taslak ölçek Antalya ilinde faaliyet göstermekte olan toplam 36 şirket çalışanına uygulanmış ve istatistiksel analizler (Geçerlik, güvenilirlik, uç değerler saptama ve faktör analizleri vb.) gerçekleştirildiğinde düşük madde yüküne sahip maddeler, uzman görüşü ile karar verilerek, ölçek dışına bırakılmıştır. Gerekli görülen maddelerde düzenleme yoluna gidilerek taslak anketin 55 olumlu maddeden oluşmasında karar kılınmıştır. Anket 5’li likert tipinde, her madde için “Tamamen Katılmıyorum=1”, “Kısmen Katılmıyorum=2”, “Kararsızım=3”, “Kısmen Katılıyorum=4” ve “Tamamen Katılıyorum=5” şeklinde bir puanlamaya sahip olmasına yönelik olarak tekrar uzman görüşü alınarak, ölçek ana uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Böylece ölçek asıl uygulamaya için hazır hale getirilmiştir.

Bu çalışmada kullanılan ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Çalışanı İşten Çıkarma Anketi”, 55 maddeden oluşmakta olup, işverenlerin işten çıkarma nedenlerine bağlı olarak işten çıkarma eğilimlerini ölçmeyi amaçlayan 5’li likert tipinde bir ölçektir. Bu ölçeğin geneli için Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı bu çalışma için 0,860 bulunmuştur. Çalışanı İşten Çıkarma Anketi’ne ait maddeler Tablo 3.1’ de verilmiştir.

Tablo 3.1. Çalışanı İşten Çıkarma Anketi

Çalışan İşten Çıkarma Anketi						
No	İfadeler	Tamamen	Kısmen	Kararsızım	Kısmen	Tamamen
		Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	(3)	Katılmıyorum (4)	Katılmıyorum (5)
1	Çalışan, emekliliğini hak etmişse işten çıkartırım.					
2	Çalışan, görevi ilgili olarak yalan söylese işten çıkartırım.					
3	Çalışan, müşteriye kötü davranırsa işten çıkartırım.					
4	Çalışan, rüşvet alırsa işten çıkartırım.					
5	Çalışan iş yerinde hırsızlık yaparsa işten çıkartırım.					
6	Çalışan, kendi hesabına para geçirmişse işten çıkartırım.					
7	Çalışan, firmamın sırlarını rakiplere verirse işten çıkartırım.					
8	Çalışanın iş yapmasını etkileyen organ kaybı oluşursa işten çıkartırım.					
9	Çalışan, sağlık nedeniyle sık sık izin isterse işten çıkartırım.					
10	Çalışan, kendini geliştirme çabası göstermezse işten çıkartırım.					
11	Her ne sebeple olursa olsun, işe geç gelen çalışanı işten çıkartırım.					
12	Çalışan, ekip çalışmasına uygun değilse işten çıkartırım.					
13	İşyeri ekonomik krize girerse çalışanı işten çıkartırım.					
14	Ülke genelinde ekonomik kriz yaşanırsa çalışanı işten çıkartırım					
15	Çalışanın aşırı kilolu olması durumunda işten çıkartırım.					
16	Çalışan, iş yerinde uzun süren şahsi telefon görüşmeleri yapıyorsa işten çıkartırım.					
17	Engelli istihdamı zorunluluğu yaşamamak için çalışan sayısı 50 kişiyi geçtiğinde işçi çıkartırım.					
18	Çalışan, mesai saatlerinde alkol tüketirse işten çıkartırım.					
19	Çalışan, teknolojik aletleri mesai saatlerinde iş dışında özel amaçlarla kullanırsa işten çıkartırım.					
20	Çalışan, sebepsiz yere işe gelmezse işten çıkartırım.					
21	Çalışan işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirirse işten çıkartırım.					
22	Çalışan, işle ilgili olarak beni yanıltmaya çalışırsa işten çıkartırım.					
23	Sosyal güvenlik primleri artarsa işten çalışan çıkartırım.					
24	Çalışan tarafıma yönelik olarak cinsel tacizde bulunursa işten çıkartırım.					
25	Çalışan iş arkadaşlarından herhangi birine cinsel tacizde bulunursa işten çıkarırım.					
26	Çalışan, bulaşıcı bir hastalığına yakalanırsa işten çıkarırım.					
27	Çalışan, iş yerine alkollü bir şekilde gelirse onu işten çıkarırım.					
28	Çalışan, namusuma yönelik onur kırıcı sözler kullanırsa işten çıkarırım.					
29	Çalışan, aileme yönelik onur kırıcı sözler kullanırsa onu işten çıkarırım.					
30	Çalışan, eğer güvenimi kötüye kullanırsa, onu işten çıkarırım.					
31	Çalışan, işe alım sürecinde kendi vasıf/ yeterlilikleri hakkında yalan söylese onu işten çıkarırım.					
32	Çalışan, yapmakla yükümlü olduğu görevleri yerine getirmemezse onu işten çıkarırım.					
33	Çalışan, çevresinde meydana gelen zorlayıcı herhangi bir sebeple işe gelmezse işten çıkartırım.					
34	Çalışan, iş yerine sürekli geç kalıyorsa onu işten çıkarırım.					
35	Çalışan, iş yerine ait makine ve teçhizatlara zarar verirse onu işten çıkartırım.					

Tablo 3.1. Çalışanı İşten Çıkarma Anketi (Devamı)

Çalışan İşten Çıkarma Anketi						
No	İfadeler	Tamamen Katılmıyorum (1)	Kısmen Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Kısmen Katılmıyorum (4)	Tamamen Katılmıyorum (5)
36	Çalışan, iş güvenliğini tehlikeye atacak davranışlar sergilerse onu işten çıkarırım.					
37	Çalışan, alkol bağımlıysa işten çıkartırım.					
38	Çalışan, görev yetkilerini şahsi çıkarları için kullanırsa işten çıkarırım.					
39	50 kişiyi geçen çalışan sayımda engelli çalışan zorunluluğu yaşamamak için işçi çıkarırım.					
40	Çalışan, işyerinde iş arkadaşlarından herhangi birisine sözlü tehditte bulunursa işten çıkarırım.					
41	Çalışan, tarafımı telefonla rahatsız edici davranışlarda bulunursa işten çıkarırım					
42	Çalışan, iş yerini eleştirici sözler sarfederse onu işten çıkarırım.					
43	Çalışan, cinsel imalar yaparsa işten çıkarırım.					
44	Çalışan, iş arkadaşlarının dini inançları ile dalga geçerse onu işten çıkartırım.					
45	Çalışan tarafından alçaltıcı isimlerle anılırsam onu işten çıkarırım.					
46	Çalışan iş arkadaşlarının siyasi görüşü ile ilgili dalga geçerse onu işten çıkarırım.					
47	Çalışan, herhangi bir iş arkadaşının var olan özürülük/ engellilik durumu ile dalga geçerse işten çıkarırım.					
48	Çalışan, yaptığı iş ile ilgili olarak yalan söylese işten çıkarırım.					
49	Çalışan, firma içinde müşteri ile tartışmaya girerse işten çıkarırım.					
50	Çalışan, zimmetine para geçirirse işten çıkarırım.					
51	Çalışan iş yerine ait demirbaşları çalarsa işten çıkarırım.					
52	Çalışan iş yerine iş tanımına uymayan kıyafetlerle gelirse işten çıkarırım.					
53	Çalışan, ekip arkadaşlarına uyum sağlayamazsa işten çıkarırım.					
54	İş yerinin zarar etmesine yönelik davranışlarda bulunursa işten çıkarırım.					
55	Ülke genelinde salgın hastalık yayılımına dair bir durum oluşursa işçi çıkarırım.					

3.7.3. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği

İşçilerin istifa etme eğilimlerine yönelik olarak geliştirilmesi amaçlanan “İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği” için ilgili alan yazın taraması yapılmış olup, bu alanda kullanılmakta olan ölçekler incelenmiştir. Ölçeği oluşturması planlanan ifadeler yazılırken ifade içeriği, şekilsel olarak ve boyutsal alanlarda literatürde yer alan kuramsal açıklamalara uygun olmasına dikkat edilmiştir. Öncelikle 98 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzunda bulunan ifadelerin işçilerin istifa etme eğilimini belirlemeye yönelik olmasına dikkat edilmiştir. Ölçeğin kapsam ve anlam bakımından tutarlılığının sağlanabilmesi

amacıyla her bir ifade dört farklı alan uzmanı tarafından titizlikle incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda ifadelerin anlaşılma düzeyleri ve uygunluğu yüksek olanların, ölçekte yer almasına, konuyu temsil etmediğine inanılan ifadelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Ardından pilot uygulama yapılmasına karar verilen ve asıl uygulama örnekleminde farklı olması istendiğinden, Antalya ilinde pilot uygulama aşamasına geçilmiştir. Taslak ölçek Antalya ilinde bulunmakta olan toplam 45 şirket çalışanına uygulanmış ve istatistiksel analizler gerçekleştirilerek açık ve net olamayan veya madde yükü düşük, çalışmadığına inanılan maddeler, madde havuzundan çıkarılarak çalışma yapılacak örneklem üzerinde uygulanmak amacıyla “İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği”ne son hali verilmiştir. Bu durumda “İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği”nin 5’li likert tipinde, her ifade için “Tamamen Katılmıyorum=1”, “Kısmen Katılmıyorum=2”, “Kararsızım=3”, “Kısmen Katılıyorum=4” ve “Tamamen Katılıyorum=5” şeklinde bir puanlamaya sahip 55 olumlu maddeden oluşmasına karar verilmiştir. Böylece asıl uygulama aşamasına geçilmiştir.

Bu durumda bu çalışmada kullanılan ve araştırmacı tarafından geliştirilen İşçi İstifa Nedenleri Ölçeği, 55 maddeden oluşmakta olup, işçilerin ya da daha önce işçi olarak aktif görev almış kişilerin işten istifa etme nedenlerine bağlı olarak eğilimlerini ölçmeyi amaçlayan 5’li likert tipinde bir ölçektir. Bu ölçeğin geneli için Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı bu çalışma için 0,870 bulunmuştur. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği’ne ait maddeler Tablo 3.2’ de verilmiştir.

Tablo 3.2. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği

İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği											
No	İfadeler	Tamamen Katılmıyorum (1)		Kısmen Katılmıyorum (2)		Kararsızım (3)		Kısmen Katılıyorum (4)		Tamamen Katılıyorum (5)	
		Tamamen Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum		
1	İş yoğunluğum dayanamayacağım seviyeye gelirse istifa ederim.										
2	İş ortamıma alışamazsam istifa ederim.										
3	İşin niteliği eğitim/uzmanlık alanıma uygun değilse istifa ederim.										
4	İş tatminsizliği yaşarsam istifa ederim.										
5	İşyerim sektörel/ iş alanı değişimine giderse istifa ederim.										
6	Görev yaptığım birim işveren tarafından değiştirilirse istifa ederim.										
7	Görev yaptığım birim organizasyonel olarak yetersiz ise istifa ederim.										
8	İşverenim ile sorun yaşarsam istifa ederim.										
9	İşyerinde diğer çalışanlarla uyum sorunu yaşarsam istifa ederim.										
10	Ücret hususunda tatminsizlik yaşarsam istifa ederim.										
11	İşyeri tarafından sunulan yan haklar hususunda tatminsizlik yaşarsam istifa ederim.										
12	İşyeri eğitim/gelişim (kendi görev alanımda) fırsatı yaratmazsa istifa ederim.										
13	İşyeri onayım alınmadan görev yerimi değiştirirse istifa ederim.										
14	İşyeri, görev değişiklik talebimi karşılamazsa istifa ederim.										
15	Hakettiğim halde terfi edemezsem istifa ederim.										
16	Eğitim almak amacıyla istifa ederim.										
17	İş yeri görev yeri değişiklik talebimi gerçekleştirmezse istifa ederim.										
18	Evlendiğimde istifa ederim.										
19	İşimi etkileyecek sağlık sorunlarım olduğunda istifa ederim.										
20	Emekliliği hak ettiğimde istifa ederim.										
21	İşverenime açıklayamayacağım özel nedenim olursa istifa ederim.										
22	İşim eğitimimi engellerse istifa ederim.										
23	İşyerimde sağlığımı tehdit edecek bir durumla karşılaşsam istifa ederim.										
24	İşyerimde bulaşıcı hastalığa yakalanmış biri varsa istifa ederim.										
25	Görev tanımım ile sorumluluklarım uyumlu olmazsa istifa ederim.										
26	İşyerinde uygun çalışma koşulları olmazsa istifa ederim.										
27	Aldığım ücret beklentilerimi karşılamazsa istifa ederim.										
28	Yöneticimin verdiği sorumluluklar açık ve net olmazsa istifa ederim.										
29	Yönetici çalışanlara eşit davranmazsa istifa ederim.										
30	İşyerimin sektördeki imajı zedelenirse istifa ederim.										
31	Emekliliği hakettiğimde işten ayrılırım										
32	İşveren yapacağım görev hakkında yalan söylerse istifa ederim.										
33	İşveren tarafıma aşağılayıcı davranışlarda bulunursa istifa ederim.										
34	İşverenim hırsızlık yaparsa istifa ederim.										
35	İşveren şahsımla ilgili özel bilgiyi iş arkadaşlarımla paylaşırsa istifa ederim.										

Tablo 3.2. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği (Devamı)

İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği					
No	İfadeler	Tamamen Katılmıyorum (1)		Tamamen Katılmıyorum (5)	
		Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
36	İşyerim hijyen kurallarına uymama nedeniyle kapanırsa istifa ederim.				
37	Resmi tatil günlerinde çalışma zorunluluğu getirilirse istifa ederim.				
38	İşyerim maaş ödemelerinde düzensizlik yaparsa istifa ederim.				
39	Hafta tatili günlerinde çalışma zorunluluğu getirilirse istifa ederim.				
40	İşyerinde iş arkadaşım tarafından cinsel tacize uğrarsam istifa ederim.				
41	İşyerimle ilgili basında negatif haberler çıkarsa istifa ederim.				
42	İşveren, hakettiğim ücret zammını gerçekleştirmezse istifa ederim.				
43	İşyerimde organ kaybı yaşayacağım bir durum oluşursa istifa ederim.				
44	İşyerim kendimi geliştirmeme izin vermezse istifa ederim.				
45	İşyerimde ayrımcılık varsa istifa ederim.				
46	İşyeri ekonomik krize girerse istifa ederim.				
47	İşveren, sigortamı yatırmazsa istifa ederim.				
48	İşveren, bana karşı sorumluluklarını yerine getirmezse istifa ederim.				
49	İşyerimde önlenemeyen salgın hastalık oluşursa istifa ederim.				
50	İşyerinde tarafıma yönelik cinsel imalarda bulunulursa istifa ederim.				
51	İşveren, aileme yönelik onur kırıcı sözler kullanırsa istifa ederim.				
52	İşveren tarafından iftiraya uğrarsam istifa ederim.				
53	İşyerinde iş arkadaşlarım mesai saatlerinde alkol tüketiyorsa istifa ederim.				
54	İşveren, namusa yönelik onur kırıcı sözler kullanırsa istifa ederim.				
55	İşyerinde işverenim tarafından cinsel tacize uğrarsam istifa ederim.				

3.8. Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen veriler SPSS 26v aktarıldıktan sonra öncelikle demografik özelliklere ait istatistiksel hesaplamalar gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik test analizlerinde Cronbach Alpha değerlerine bakılmış olup, verilerin analizinde örneklemin normallik testi için Kolmogorov Smirnov, tanımlayıcı istatistikler için frekans analizi ve yüzde hesaplamaları, cinsiyet değişkeni açısından yapılan analizlerde bağımsız gruplar t-testi, yaş grubu, medeni durum, kıdem, eğitim düzeyi, hane gelir düzeyi,

meslek, sigorta durumu, günlük ortalama çalışma süresi açısından yapılan analizlerde ise One-Way ANOVA kullanılmıştır.

3.9. BULGULAR

3.9.1. İşçi Analiz Bulguları

Tablo 3.3. İşçilerin Sosyo-demografik Özelliklerinin Dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Kadın	346	54,2
	Erkek	292	45,8
Yaş grupları	15-25 arası	168	26,3
	26-35 arası	236	37,0
	36-45 arası	104	16,3
	46-60 arası	58	9,1
	60 üstü	72	11,3
Medeni durum	Evli	150	23,5
	Bekar	394	61,8
	Dul (eşi ölmüş)	44	6,9
	Dul (boşanmış)	50	7,8
Eğitim	Okur yazar	170	26,6
	İlkokul-lise	212	33,2
	Üniversite	134	21,0
	Yüksek lisans-doktora	122	19,1
Hane geliri	0-2825.9	390	61,1
	2826- 3500 TL arası	154	24,1
	3501 -4500 TL arası	14	2,2
	5401-5500 TL arası	14	2,2
	5501 TL ve üstü	66	10,3
Meslek süresi (Kıdem)	0-1 yıl arası	188	29,5
	1-5 yıl arası	370	58,0
	5-10 yıl arası	6	0,9
	10-15 yıl arası	66	10,3
	15 yıl ve üzeri	8	1,3
Sigortalı çalışma	Evet	526	82,4
	Hayır	112	17,6
Ortalama çalışma süresi	7 saat	58	9,1
	8 saat	32	5,0
	9 saat	548	85,9
Meslek	Animatör	32	5,0
	Garson	150	23,5
	Aşçı	102	16,0
	Resepsiyon görevlisi	28	4,4
	Temizlik görevlisi	130	20,4
	Gıda mühendisi	82	12,9
	Muhasebe	44	6,9
	Kasiyer	16	2,5
	İnsan kaynakları	54	8,5

Tablo 3.3. İşçilerin Sosyo-demografik Özelliklerinin Dağılımı (Devamı)

		N	%
Çalışma yaşamına ilişkin sorunlar	İş yoğunluğu	64	10,0
	Maddi	160	25,1
	Boşanma	54	8,5
	Evlilik	34	5,3
	Cinsel taciz	16	2,5
	Sağlık sebepleri	118	18,5
	Görevde yükselememe	20	3,1
	Eğitim	64	10,0
	İş arkadaşlarıyla uyumsuzluk	50	7,8
	İşveren	58	9,1
Toplam	638	100,0	

Araştırmada işçilerin %54,2'sinin kadın, %45,8'inin erkek olduğu; %26,3'ünün 15-25 yaş arasında, %37'sinin 26-35 yaş arasında, %16,3'ünün 36-45 yaş arasında, %9,1'inin 46-60 yaş arasında ve %11,3'ünün 60 yaş üzerinde olduğu; %23,5'inin evli, %61,8'inin bekar, %6,9'unun dul (eşi ölmüş), %7,8'inin dul (boşanmış) olduğu; %26,6'sının okur-yazar, %33,2'sinin ilkokul-lise, %21'inin üniversite ve %19,1'inin ise yüksek lisan-doktora düzeyinde eğitilmiş olduğu; %61,1'inin hane gelirinin 0-2825,9 TL arasında, %24,1'inin 2826-3500 TL arasında olduğu; %29,5'inin meslek süresinin 0-1 yıl arasında, %58'inin 1-5 yıl arasında olduğu, %10,3'ünün 10-15 yıl arasında olduğu; %82,4'ünün sigortalı çalıştığı, %85,9'unun ortalama 9 saat çalıştığı görülmektedir.

İşçilerin %5'inin animatör, %23,5'inin garson, %16'sının aşçı, %4,4'ünün resepsiyon görevlisi, %20,4'ünün temizlik görevlisi, %12,9'unun gıda mühendisi, %6,9'unun muhasebe, %2,5'inin kasiyer ve %8,5'inin insan kaynakları mesleğinde olduğu görülmektedir.

İşçilerin çalışma yaşamına ilişkin sorunları değerlendirildiğinde; %10'unun iş yoğunluğu, %25,1'inin maddi sorunları, %8,5'inin boşanma sorunu olduğu, %5,3'ünün evlilik sorunu, %2,5'inin cinsel taciz sorunu, %18,5'inin sağlık sorunları, %3,1'inin görevde yükselememe sorunu, %10'unun eğitim sorunu, %7,8'inin iş arkadaşlarıyla uyumsuzluk sorunu ve %9,1'inin ise işvereniyle ilgili sorunu olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

	N	\bar{X}	SS	Minimum	Maksimum
İşçi İçin İstifa Nedenleri	638	2,99	0,17	1	5

Araştırmada işçilerin istifa nedenleri ölçek puanına ilişkin tanımlayıcı istatistikleri değerlendirildiğinde; işçilerin istifa eğilimleri ortalama puanı 2.99 olarak görülmektedir. İşçiler istifa konusunda kararsız kalma noktasında olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.5. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği Puanına Ait Normallik Dağılımı Analizi

	Kolmogorov-Smirnov			Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
	Test istatistiği	Sd	P		
İşçi İçin İstifa Nedenleri	.075	319	.000	1,576	1,482

Araştırmada işçilerin istifa eğilimleri puanına ait normallik dağılımı Kolmogorov Smirnov testi ile değerlendirildiğinde; normal dağılım göstermemiştir ($p < 0.05$). Ancak puanın normal dağılım göstermemesine rağmen normal dağılımın diğer varsayımları olan basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 arasında olması ve örneklem hacminin $n > 30$ ve üzerinde olduğundan ölçek puanına ait verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Tablo 3.6. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Cinsiyet Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet	İşçi İçin İstifa Nedenleri			t	p
	n	\bar{X}	SS		
Kadın	346	2,99	0,18	-0,351	0,726
Erkek	292	3,00	0,17		

Bağımsız örneklem t testi, * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı cinsiyete göre bağımsız örneklem t testi ile değerlendirildiğinde; işçilerin istifa nedeni ortalama puanı cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$).

Tablo 3.7. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Yaş Grupları	İşçi İçin İstifa Nedenleri			F	p
	n	\bar{X}	SS		
15-25 arası	168	3,14	0,20	54,463	0,000***
26-35 arası	236	3,00	0,11		
36-45 arası	104	2,95	0,12		
46-60 arası	58	2,84	0,11		
60 üstü	72	2,81	0,05		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı yaş gruplarına göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

İstifa nedenleri ortalama puanı işçilerin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (F(4, 314): 54.463, p:0.000, p≤0.001). Grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilmiş ve varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir (p<0.05). Gruplar arası farklılığın hangi yaş grubu arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tamhane testi sonuçlarına göre, 15-25 yaş arasındaki işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı (\bar{X} : 3.14, SS: 0.20) anlamlı olarak 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46-60 yaş ve 60 yaş üzerindeki işçilerin ortalama puanından yüksek; 26-35 yaş (\bar{X} : 3.00, SS: 0.11) ve 36-45 arasındaki işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı (\bar{X} : 2.95, SS: 0.12) anlamlı olarak 46-60 yaş ve 60 yaş üzerindeki işçilerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Medeni Durum	İşçi İçin İstifa Nedenleri			F	p
	n	\bar{X}	SS		
Evli	150	2,98	0,18	15,791	0,000***
Bekar	394	3,03	0,17		
Dul (eşi ölmüş)	44	2,97	0,09		
Dul (boşanmış)	50	2,79	0,10		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), *p≤0.05, **p≤0.01, ***p≤0.001

Araştırmada işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı medeni durumlarına göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

İstifa eğilimleri ortalama puanı işçilerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (F(3, 315): 15.791, p:0.000, p≤0.001). Grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilmiş ve varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir (p<0.05). Gruplar arası farklılığın hangi medeni durum grubu arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tamhane testi sonuçlarına göre, dul (boşanmış) işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı (\bar{X} : 2.79, SS: 0.10) anlamlı olarak evli, bekar ve dul (eşi ölmüş) işçilerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.9. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Eğitim	İşçi İçin İstifa Nedenleri			F	p
	N	\bar{X}	SS		
Okur yazar	170	2,90	0,11	18,561	0,000***
İlkokul-lise	212	3,06	0,13		
Üniversite	134	2,96	0,12		
Yüksek lisans-doktora	122	3,04	0,27		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), *p≤0.05, **p≤0.01, ***p≤0.001

Araştırmada işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı eğitim düzeylerine göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

İstifa nedenleri ortalama puanı işçilerin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F(3, 315): 18.561, p:0.000, p≤0.001). Grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilmiş ve varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir (p<0.05). Gruplar arası farklılığın hangi eğitim düzeyi arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tamhane testi sonuçlarına göre, okur-yazar düzeyinde eğitilmiş işçilerin istifa eğilimleri ortalama puanı (\bar{X} : 2.90, SS: 0.11) anlamlı olarak ilköğretim-lise, üniversite ve yüksek lisans-doktora düzeyinde eğitilmiş işçilerin ortalama puanından düşük; ilköğretim-lise düzeyinde eğitilmiş işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı (\bar{X} : 3.06, SS: 0.13) anlamlı olarak üniversite düzeyinde eğitilmiş işçilerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.10. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Hane Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Hane Geliri	İş İçin İstifa Nedenleri			F	p
	N	\bar{X}	SS		
0-2825.9 TL arası	390	3,03	0,19	28,945	0,000***
2826- 3500 TL arası	154	3,01	0,11		
3501 TL ve üzeri	94	2,83	0,10		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), *p≤0.05, **p≤0.01, ***p≤0.001

Araştırmada işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı hane geliri düzeylerine göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

İstifa nedenleri ortalama puanı işçilerin hane gelir düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F(2, 316): 28.945, p:0.000, p≤0.001). Grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilmiş ve varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir (p<0.05). Gruplar arası farklılığın hangi gelir düzeyi arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tamhane testi sonuçlarına göre, hane geliri 3501 TL ve üzerinde geliri olan işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı (\bar{X} : 2.83, SS: 0.10) anlamlı olarak 0-2825.9 TL arasında ve 2826-3500 TL arasında geliri olan işçilerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.11. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Meslek Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Meslek Süresi	İş İçin İstifa Nedenleri			F	p
	N	\bar{X}	SS		
0-1 yıl	188	3,13	0,19	58,876	0,000***
1-5 yıl	370	2,93	0,14		
5 yıl üzeri	80	2,95	0,09		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), *p≤0.05, **p≤0.01, ***p≤0.001

Araştırmada işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı meslek süresine göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

İstifa nedenleri ortalama puanı işçilerin meslek süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F(2, 316): 58.876, p:0.000, p≤0.001). Grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilmiş ve varyansların homojen dağıldığı tespit edilmiştir (p>0.05). Gruplar arası farklılığın hangi meslek süresi arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre, meslek süresi 0-1 yıl arasında olan işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı (\bar{X} : 3.13, SS: 0.19) anlamlı olarak meslek süresi 1-5 yıl ve 5 yıl üzerinde olan işçilerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.12. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Sigortalı Çalışma Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Sigortalı Çalışma	İşçi İçin İstifa Nedenleri			T	p
	N	\bar{X}	SS		
Evet	526	2,99	0,19	-0,492	0,623
Hayır	112	3,00	0,10		

Bağımsız örneklem t testi, *p≤0.05, **p≤0.01, ***p≤0.001

Araştırmada işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı sigortalı çalışma durumuna göre bağımsız örneklem t testi ile değerlendirildiğinde; işçilerin istifa nedeni ortalama puanı sigortalı çalışma durumu arasında anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 3.13. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Ortalama Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Ortalama Çalışma Süresi	İşçi İçin İstifa Nedenleri			F	p
	N	\bar{X}	SS		
7 saat	58	3,18	0,09	25,036	0,000***
8 saat	32	3,10	0,09		
9 saat	548	2,97	0,17		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), *p≤0.05, **p≤0.01, ***p≤0.001

Araştırmada işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı ortalama çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

İstifa nedenleri ortalama puanı işçilerin ortalama çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F(2, 316): 25.036, p:0.000, p≤0.001). Grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilmiş ve varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir (p<0.05). Gruplar arası farklılığın hangi çalışma süresi arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tamhane testi sonuçlarına göre, ortalama çalışma süresi 7 saat olan işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı (\bar{X} : 3.18, SS: 0.09) anlamlı olarak ortalama çalışma

süresi 8 saat ve 9 saat olan işçilerin ortalama puanından yüksek; ortalama çalışma süresi 8 saat olan işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı (\bar{X} : 3.10, SS : 0.09) anlamlı olarak ortalama çalışma süresi 9 saat olan işçilerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.14. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Meslek	İşçi İçin İstifa Nedenleri			F	p
	N	\bar{X}	SS		
Animatör	32	2,99	0,13	0,583	0,791
Garson	150	3,00	0,15		
Aşçı	102	3,00	0,14		
Resepsiyon görevlisi	28	2,97	0,12		
Temizlik görevlisi	130	2,98	0,14		
Gıda mühendisi	82	3,04	0,23		
Muhasebe	44	2,98	0,26		
Kasiyer	16	2,94	0,11		
İnsan kaynakları	54	2,99	0,24		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı meslek gruplarına göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde; işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p > 0.05$).

Tablo 3.15. İş İçin İstifa Nedenleri Ölçek Puanının İşçilerin Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlarına Göre Karşılaştırılması

Çalışma Yaşamına İlişkin Sorun	İşçi İçin İstifa Nedenleri			F	p
	N	Mean	SS		
İş yoğunluğu	64	3,00	0,14	0,610	0,789
Maddi	160	3,00	0,15		
Boşanma	54	3,04	0,22		
Evlilik	34	3,01	0,26		
Cinsel taciz	16	2,98	0,16		
Sağlık sebepleri	118	2,97	0,21		
Görevde yükselememe	20	2,94	0,15		
Eğitim	64	2,98	0,12		
İş arkadaşlarıyla uyumsuzluk	50	3,00	0,14		
İşveren	58	3,02	0,19		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı çalışma yaşamına ilişkin sorunlarına göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde; işçilerin istifa nedenleri ortalama puanı çalışma yaşamı ilişkin sorunlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p > 0.05$).

Tablo 3.16. Ölçek Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	Madde sayısı
İş İçin İstifa Nedenleri	0,870	55

Ölçekte kullanılan maddelerin tamamına ve faktörler bazında güvenilirlik analizi yöntemlerinden olan Cronbach's alfa yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem ölçekte yer alan soruların homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediği araştırılır. Ölçekte yer alan soruların varyanslarının genel varyansa oranı ile bulunur. 0 ile 1 arasında değer alır. 0.60- 0.80 arası oldukça güvenilir, 0.80–1.00 arası yüksek güvenilirliktedir. Ayrıca ölçekte yer alan maddelerin korelasyonları 0.30'un altında olmamasına dikkat edilir. Bu değer in altında yer alan maddeler güvenilirlik analizinde yer almaz.

Bu şekilde işçiler için istifa nedenleri ölçeği için cronbach's alfa katsayı 0.870 olarak hesaplanmıştır. Bu şekilde çalışma için uygulanan bu ölçek, ölçülmek istenilen olguyu çok iyi bir şekilde ölçmektedir. Sonuç olarak uygulanan bu ölçekler güvenilirlerdir.

3.9.2. İşveren Analiz Bulguları

Tablo 3.17. İşverenin Sosyo-demografik Özelliklerinin Dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Kadın	416	73,8
	Erkek	148	26,2
Yaş	26-35 arası	52	9,2
	36-45 arası	208	36,9
	46-60 arası	152	27,0
	60 üstü	152	27,0
Medeni durum	Evli	280	49,6
	Bekar	150	26,6
	Dul (eşi ölmüş)	88	15,6
	Dul (boşanmış)	46	8,2
Eğitim	Okur-yazar	80	14,2
	İlkokul-lise	310	55,0
	Üniversite	130	23,0
	Yüksek lisans-doktora	44	7,8
Gelir	3501–4500 TL arası	66	11,7
	5401-5500 TL arası	56	9,9
	5501 ve üstü	442	78,4
Meslek süresi	0-1 yıl arası	21	4,3
	1-5 yıl arası	274	48,6
	5-10 yıl arası	102	18,1
	10-15 yıl arası	98	17,4
	15 yıl ve üzeri	66	11,7
Meslek	Müdür	238	42,2
	Müdür yardımcısı	138	24,5
	İş yeri sahibi	188	33,3
Ortalama çalışma saati	7 saat	8	1,4
	8 saat	8	1,4
	9 saat	16	2,8
	10 saat	64	11,3
	11 saat ve üstü	468	83,0

Tablo 3.17. İşverenin Sosyo-demografik Özelliklerinin Dağılımı (Devamı)

		N	%
Sigortalı çalışma	Evet	508	90,1
	Hayır	56	9,9
Çalışma yaşamındaki yaşanan sorunlar	Mesai saati	54	9,6
	Hırsızlık	78	13,8
	Taciz	60	10,6
	Alkol bağımlılığı	72	12,8
	Güvenilir personel bulamama	100	17,7
	İstikrarlı çalışan bulamama	58	10,3
	Personel giderleri	36	6,4
	Nitelikli eleman bulamama	46	8,2
	İngilizce hariç dil bilen eleman	38	6,7
	Yanlış yapılanma	22	3,9
Toplam		564	100,0

Araştırmada işverenlerin %73,8'inin kadın, %26,2'sinin erkek olduğu; %9,2'sinin 26-35 yaş arasında, %36,9'unun 36-45 yaş arasında, %27'sinin 46-60 yaş arasında ve %27'sinin 60 yaş üzerinde olduğu; %49,6'sının evli, %26,6'sının bekar, %16,6'sının dul (eşi ölmüş), %8,2'sinin dul (boşanmış) olduğu; %14,2'sinin okur-yazar, %55'inin ilköğretim, %23'ünün üniversite ve %7,8'inin ise yüksek lisan-doktora düzeyinde eğitilmiş olduğu; %11,7'sinin gelir düzeyi 3501-4500 TL arasında, %9,9'unun 5401-5500 TL arasında ve %78,4'ünün ise 5500 TL üzerinde olduğu; %4,3'ünün meslek süresinin 0-1 yıl arasında, %48,6'sının 1-5 yıl arasında olduğu, %18,1'inin 5-10 yıl arasında, %17,4'ünün 10-15 yıl arasında ve %11,7'sinin ise 15 yıl üzerinde olduğu; %42,2'sinin müdür, %24,5'inin müdür yardımcısı ve %33,3'ünün iş yeri sahibi olduğu; %83'ünün ortalama 11 saat ve üzerinde çalıştığı %90,1'inin sigortalı çalıştığı, görülmektedir.

İşverenin çalışma yaşamına ilişkin sorunları değerlendirildiğinde; %9,6'sının mesai saatleri, %13,8'inin hırsızlık, %10,6'sının taciz, %12,8'inin alkol bağımlılığı, %17,7'sinin güvenilir personel bulamama, %10,3'ünün istikrarlı çalışan bulamama, %6,4'ünün personel giderleri, %8,2'sinin nitelikli eleman bulamama, %6,7'sinin İngilizce hariç dil bilen eleman ve %3,9'unun yanlış yapılanma sorunu olduğu görülmektedir.

Tablo 3.18. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanına Ait Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

	N		SS	Minimum	Maximum
Çalışanı İşten Çıkarma	564	3,74	0,36	1	5

Araştırmada işverenin çalışanı işten çıkarma ölçek puanına ilişkin tanımlayıcı istatistikleri değerlendirildiğinde; çalışanı işten çıkarma ortalama puanı 3.74 olarak görülmektedir. İşveren çalışanlarını işten çıkarma eğiliminde olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.19. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanına Ait Normallik Dağılımı Analizi

	Kolmogorov-Smirnov			Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
	Test istatistiği	Sd	P		
Çalışanı İşten Çıkarma	0,222	564	0,000	-1,092	0,606

Araştırmada çalışanı işten çıkarma ölçek puanına ait normallik dağılımı Kolmogorov Smirnov testi ile değerlendirildiğinde; normal dağılım göstermemiştir ($p < 0.05$). Ancak puanın normal dağılım göstermemesine rağmen normal dağılımın diğer varsayımları olan basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 arasında olması ve örneklem hacminin $n > 30$ ve üzerinde olduğundan ölçek puanına ait verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Tablo 3.20. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Cinsiyet Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet	Çalışanı İşten Çıkarma			t	p
	N	\bar{X}	SS		
Kadın	416	3,66	0,36	-7,784	0,000***
Erkek	148	3,96	0,25		

Bağımsız örneklem t testi, * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada çalışanı işten çıkarma ortalama puanı cinsiyete göre bağımsız örneklem t testi ile değerlendirildiğinde;

Erkeklerin çalışanı işten çıkarma ortalama puanı ($\bar{X}: 3.96, SS: 0.25$) anlamlı olarak kadınların ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir ($t(188,08): -7.784, p: 0.000, p \leq 0.001$).

Tablo 3.21. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Yaş Grupları	Çalışanı İşten Çıkarma			F	p
	N	\bar{X}	SS		
26-35 arası	52	3,86	0,20	47,690	0,000***
36-45 arası	208	3,47	0,43		
46-60 arası	152	3,93	0,20		
60 üstü	152	3,88	0,10		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada çalışanı işten çıkarma ortalama puanı yaş gruplarına göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

Çalışanı işten çıkarma ortalama puanı işverenin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(3, 315): 47.690, p: 0.000, p \leq 0.001$). Grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilmiş ve varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Gruplar arası farklılığın hangi yaş grubu arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tamhane testi sonuçlarına göre, 36-45 yaş arasındaki işverenlerin çalışanı işten çıkarma

ortalama puanı (\bar{X} : 3.47, SS : 0.43) anlamlı olarak 26-35 yaş, 46-60 yaş ve 60 yaş üzerindeki işverenlerin ortalama puanından düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.22. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Medeni Durum	Çalışanı İşten Çıkarma			F	p
	N	\bar{X}	SS		
Evli	280	3,73	0,27	1,757	0,156
Bekar	150	3,72	0,51		
Dul (eşi ölmüş)	88	3,85	0,33		
Dul (boşanmış)	46	3,67	0,22		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada çalışanı işten çıkarma ortalama puanı medeni duruma göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde; çalışanı işten çıkarma ortalama puanı işverenlerin medeni durumları arasında anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$).

Tablo 3.23. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Eğitim	Çalışanı İşten Çıkarma			F	p
	N	\bar{X}	SS		
Okur yazar	80	3,12	0,19	95,617	0,000***
İlkokul-lise	310	3,86	0,27		
Üniversite	130	3,84	0,25		
Yüksek lisans-doktora	44	3,75	0,15		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada çalışanı işten çıkarma ortalama puanı eğitim düzeylerine göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

Çalışanı işten çıkarma ortalama puanı işverenin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(3, 315): 95.617, p:0.000, p \leq 0.001$). Grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilmiş ve varyansların homojen dağıldığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$). Gruplar arası farklılığın hangi eğitim düzeyi arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre, okur-yazar işverenlerin çalışanı işten çıkarma ortalama puanı (\bar{X} : 3.12, SS : 0.19) anlamlı olarak ilkokul-lise, üniversite ve yüksek lisans-doktora düzeyindeki işverenlerin ortalama puanından düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.24. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Gelir	Çalışanı İşten Çıkarma			F	p
	N	\bar{X}	SS		
3501-4500 TL arası	66	4,03	0,41	13,596	0,000***
5401-5500 TL arası	56	3,70	0,33		
5501 TL ve üzeri	442	3,70	0,33		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada çalışanı işten çıkarma ortalama puanı gelir düzeylerine göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

Çalışanı işten çıkarma ortalama puanı işverenin gelir düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F(2, 316): 13.596, $p:0.000$, $p \leq 0.001$). Grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilmiş ve varyansların homojen dağıldığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$). Gruplar arası farklılığın hangi gelir düzeyi arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre, gelir düzeyi 3501-4500 TL arasında olan işverenlerin çalışanı işten çıkarma ortalama puanı ($\bar{X}: 4.03, SS: 0.41$) anlamlı olarak gelir düzeyi 5401-5500 TL arasında ve 5500 TL üzerinde olan işverenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.25. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Meslek Süresine Göre Karşılaştırılması

Meslek Süresi	Çalışanı İşten Çıkarma			F	p
	N	\bar{X}	SS		
0-1 yıl	24	3,93	0,08	15,543	0,000***
1-5 yıl	274	3,61	0,37		
5-10 yıl	102	3,69	0,35		
10-15 yıl	98	3,98	0,25		
15 yıl üzeri	66	3,93	0,24		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada çalışanı işten çıkarma ortalama puanı meslek süresine göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

Çalışanı işten çıkarma ortalama puanı işverenin meslek süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F(4, 314): 15.543, $p:0.000$, $p \leq 0.001$). Grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilmiş ve varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Gruplar arası farklılığın hangi meslek süresi arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tamhane testi sonuçlarına göre, meslek süresi 0-1 yıl arasında olan işverenlerin çalışanı işten çıkarma ortalama puanı ($\bar{X}: 3.93, SS: 0.08$) anlamlı olarak meslek süresi 1-5 yıl ve 5-10 yıl arasında olan işverenlerin ortalama puanından yüksek; meslek

süresi 10-15 yıl arasında (\bar{X} : 3.98, SS : 0.25) ve 15 yıl üzerinde olan işverenlerin çalışanı işten çıkarma ortalama puanı (\bar{X} : 3.93, SS : 0.24) anlamlı meslek süresi 1-5 yıl ve 5-10 yıl arasında olan işverenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.26. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Sigortalı Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Sigortalı Çalışma	Çalışanı İşten Çıkarma			T	p
	N	\bar{X}	SS		
Evet	508	3,82	0,28	24,692	0,000***
Hayır	56	3,04	0,14		

Bağımsız örneklem t testi, * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada çalışanı işten çıkarma ortalama puanı sigortalı çalışma durumuna göre bağımsız örneklem t testi ile değerlendirildiğinde;

Sigortalı olarak çalışan işverenlerin çalışanı işten çıkarma ortalama puanı (\bar{X} : 3.82, SS : 0.28) anlamlı olarak sigortalı çalışmayan işverenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir ($t(55,69)$: 24.692, p :0.000, $p \leq 0.001$).

Tablo 3.27. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Ortalama Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Ortalama Çalışma Süresi	Çalışanı İşten Çıkarma			t	p
	N	\bar{X}	SS		
10 saat ve altı	96	3,47	0,55	-4,006	0,000***
11 saat ve üzeri	468	3,80	0,28		

Bağımsız örneklem t testi, * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada çalışanı işten çıkarma ortalama puanı ortalama çalışma süresine göre bağımsız örneklem t testi ile değerlendirildiğinde;

11 saat ve üzerinde çalışan işverenin çalışanı işten çıkarma ortalama puanı (\bar{X} : 3.80, SS : 0.28) anlamlı olarak 10 saat ve altında çalışan işverenin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir ($t(52,03)$: -4.006, p :0.000, $p \leq 0.001$).

Tablo 3.28. Çalışanı İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Meslek	Çalışanı İşten Çıkarma			F	p
	N	\bar{X}	SS		
Müdür	238	3,69	0,37	2,840	0,060
Müdür yardımcısı	138	3,73	0,40		
İş yeri sahibi	188	3,81	0,29		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Araştırmada çalışını işten çıkarma ortalama puanı meslek gruplarına göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde; çalışını işten çıkarma ortalama puanı meslek grupları arasında anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 3.29. Çalışını İşten Çıkarma Ölçek Puanının İşverenin Çalışma Yaşamına İlişkin Sorun Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Çalışma Yaşamına İlişkin Sorun	Çalışını İşten Çıkarma			F	p
	N	\bar{X}	SS		
Mesai saati	54	3,60	0,41	1,389	0,193
Hırsızlık	78	3,79	0,34		
Taciz	60	3,74	0,33		
Alkol bağımlılığı	72	3,76	0,29		
Güvenilir personel bulamama	100	3,77	0,33		
İstikrarlı çalışan bulamama	58	3,62	0,38		
Personel giderleri	36	3,65	0,42		
Nitelikli eleman bulamama	46	3,83	0,34		
İngilizce hariç dil bilen eleman	38	3,84	0,39		
Yanlış yapılanma	22	3,80	0,45		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p\leq0.05$, ** $p\leq0.01$, *** $p\leq0.001$

Araştırmada çalışını işten çıkarma ortalama puanı çalışma yaşamına ilişkin sorun durumlarına göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde; çalışını işten çıkarma ortalama puanı çalışma yaşamına ilişkin sorun durumu arasında anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 3.30. Çalışını İşten Çıkarma Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	Madde sayısı
Çalışını İşten Çıkarma	0,860	55

Çalışını İşten Çıkarma ölçeği için cronbach's alfa katsayı 0.860 olarak hesaplanmıştır. Bu şekilde çalışma için uygulanan bu ölçek, ölçülmek istenilen olguyu çok iyi bir şekilde ölçmektedir. Sonuç olarak uygulanan bu ölçekler güvenilirlerdir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma sonucunda; işçilerin istifa konusunda kararsız kalma eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun turizm ve gıda sektörünün mevsimsel bazı dönemlerde artış göstermesi, çalışılan sürenin 6-9 ay gibi bir süre olması, işçilerin işi geçici ya da belli bir süre sonra sona ereceğini düşünmeleri gibi nedenlerle kararsız kaldığı şeklinde yorumlanabilir. Araştırmada işçilerin istifa etme eğilimlerinin cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

İstifa etme eğilimleri işçilerin yaş değişkeni açısından bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılır. 15-25 yaş arasındaki işçilerin istifa etme eğilimleri 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46-60 yaş ve 60 yaş üzerindeki işçilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç işçilerin, tecrübe edinmek ve farklı işletmelerde çalışma ortamlarını gözlemlemek gibi nedenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. 26-35 yaş ve 36-45 yaş arasındaki işçilerin istifa etme eğilimleri açısından bakıldığında ise, 46-60 yaş ve 60 yaş üzerindeki işçilerin istifa etme eğilimlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç işçilerin yaşları arttıkça istifa eğilimlerinin azaldığı şeklinde de yorumlanabilir.

İşçilerin medeni durumları açısından bakıldığında, istifa etme eğilimleri, dul (boşanmış) işçilerin lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer bir deyişle, dul (boşanmış) işçilerin istifa etme eğilimleri evli, bekar ve dul (eşi ölmüş) işçilere göre daha fazladır denilebilir. Bunun nedenleri olarak; dul (boşanmış) bireylerin bakmakla yükümlü olduğu bireyler için daha fazla zaman ayırabilecekleri iş bulma durumları ya da yeniden evlilik gibi sebepler olduğu düşünülebilir.

Bu çalışmada işçilerin istifa eğilimlerinin, işçilerin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Okur-yazar düzeyinde eğitime sahip işçilerin istifa nedenleri ilkökul-lise, üniversite ve yüksek lisans-doktora düzeyinde eğitime sahip olan işçilere göre daha düşüktür. Bu sonucun okur- yazar düzeyde eğitime sahip bireylerin farklı bir işte çalışamayacaklarını düşünmeleri nedeniyle olduğu düşünülebilir. İlkokul-lise düzeyinde eğitime sahip olan işçilerin ise istifa etme eğilimi, üniversite eğitimine sahip işçilerin istifa etme eğilimine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonucun çalışma koşullarının ağır gelmesi nedeniyle yüksek olduğu düşünülmektedir. Eğitim düzeyi lise ve

altı olanlar, lise ve üstü olanlara göre istifa eğilimleri açısından daha yüksek puanlara sahiptir.

İstifa eğilimleri açısından bakıldığında, işçilerin hane gelir düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Hane geliri 3501 TL ve üzerinde geliri olan işçilerin istifa etme eğilimi, geliri 0-2825 TL arasında ve 2826-3500 TL arasında olan işçilerden daha yüksektir. Bu durumda, yüksek maaş ile çalışan işçilerin istifa etme eğilimleri daha fazladır denilebilir. 3501 TL ve üzeri maaş alanlar farklı şirketlere transfer oldukları için ya da daha iyi koşullarda başka iş buldukları için istifa etme eğilim oranları yüksek olabilir.

İstifa etme eğilimleri açısından bakıldığında, meslek süresi 0-1 yıl arasında olan işçilerin istifa etme eğilimi, meslek süresi 1-5 yıl ve 5 yıl üzerinde olan işçilerin puanından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum; işe yeni başlamış çalışanların işe adaptasyon sürecinde işe ya da çalıştıkları şirkete alışamaması nedeniyle şirkette kıdemli olanlara göre istifa etme oranları daha fazladır şeklinde yorumlanabilir. Araştırmada, işçilerin istifa etme eğilimi açısından bakıldığında, sigortalı çalışma durumunun işçilerin istifa eğilimi açısından anlamlı farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada istifa etme eğiliminin, işçilerin ortalama çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortalama çalışma süresi 7 saat olan işçilerin istifa etme eğilimleri, ortalama çalışma süresi 8 saat ve 9 saat olan işçilerin ortalama puanından yüksek olup, ortalama çalışma süresi 8 saat olan işçilerin istifa etme eğilimlerinin ise ortalama çalışma süresi 9 saat olan işçilerin istifa nedenlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum şirketlerde çalışan bireylerin çalıştıkları meslekten dolayı kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Araştırmada meslek grupları açısından işçilerin istifa etme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Ayrıca işçilerin istifa etme eğilimleri ile çalışma yaşamına ilişkin sorunlar arasında da anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Çalışanlar işyerinde yaşanan sorunlara rağmen çalışmaya devam etmektedir. Bunun sebebi çalışanların ekonomik durumları nedeniyle, bölgenin tek geçim kaynağı olması ya da işte geçici dönem çalışılabileceğini düşünmesi nedeniyle olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada işverenin işten çıkarma eğilimleri orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkek işverenlerin kadın işverenlere göre çalışanlarını işten çıkartma nedenlerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada çalışanı işten çıkarma eğiliminin işverenin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. 36-45 yaş arasındaki işverenlerin çalışanı işten çıkarma eğilimleri 26-35 yaş, 46-60 yaş ve 60 yaş üzerindeki işverenlere göre düşük olduğu görülmektedir.

Ayrıca işverenlerin çalışanları işten çıkarma eğilimlerinin eğitim düzeyi açısından anlamlı farklılık yarattığı görülmektedir. Okur-yazar işverenlerin çalışanı işten çıkarma eğilimlerinin ilkokul-lise, üniversite ve yüksek lisans-doktora düzeyindeki işverenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Çalışanı işten çıkarma eğilimlerinin işverenin gelir düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Gelir düzeyi 3501-4500 TL arasında olan işverenlerin çalışanı işten çıkarma nedenleri, gelir düzeyi 5401-5500 TL arasında ve 5500 TL üzerinde olan işverenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşverenin meslek süresini çalışanı işten çıkarma eğilimi açısından anlamlı farklılık yaratacak düzeyde etkilediği görülmektedir. Meslek süresi 0-1 yıl arasında olan işverenlerin çalışanı işten çıkarma eğilimleri, meslek süresi 1-5 yıl ve 5-10 yıl arasında olan işverenlerden yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca meslek süresi 10-15 yıl arasında ve 15 yıl üzerinde olan işverenlerin, çalışanlarını işten çıkarma eğilimleri açısından, meslek süresi 1-5 yıl ve 5-10 yıl arasında olan işverenlerin yüksek olduğu görülmektedir.

İşverenler açısından sigortalı olmak çalışanlarını işten çıkarma eğilimleri açısından anlamlı fark yaratmaktadır. Sigortalı olarak çalışan işverenlerin çalışanlarını işten çıkarma eğilimleri, sigortalı çalışmayan işverenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. 11 saat ve üzerinde çalışma saatine sahip olan işveren, 10 saat ve altında çalışma saatine sahip olan işverene göre daha yüksek işten çıkarma eğilimine sahiptir. Bu araştırmada işverenin sahip olduğu meslek grubunun ve çalışma hayatına ilişkin sorun durumunun işten çıkarma eğilimini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada işçilerin yaş grupları açısından 15-25 yaş arasındaki işçilerin, dul (boşanmış) olan işçilerin, ilkokul-lise düzeyinde eğitime sahip olan işçilere, üniversite düzeyinde eğitilmiş işçilere göre istifa etme eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi lise ve altı olanlar, lise ve üstü olanlara göre istifa nedenleri açısından daha yüksek puanlara sahiptir. Hane geliri 3501 TL ve üzerinde geliri olan işçilerin istifa eğilimleri, hane gelirleri daha az olan işçilere göre daha yüksektir. Meslek süresi 0-1 yıl

arasında olan işçilerin istifa eğilimleri daha uzun süre çalışan işçilere nazaran daha yüksek olarak bulunmuştur. Ortalama çalışma süresi 7 saat olan işçiler, ortalama çalışma süresi 8 saat ve 9 saat olan işçilere göre, ortalama çalışma süresi 8 saat olan işçiler de ortalama çalışma süresi 9 saat olan işçilere nazaran istifa nedenleri açısından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada işverenin işten çıkarma eğilimlerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkek işverenlerin kadın işverenlere göre çalışanlarını çıkarma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bu araştırmada işverenin sahip olduğu meslek grubunun ve çalışma hayatına ilişkin sorun durumunun işten çıkarma nedenlerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada 36-45 yaş arasındaki işverenlerin çalışanı işten çıkarma eğilimlerinin 26-35 yaş, 46-60 yaş ve 60 yaş üzerindeki işverenlere göre düşük olduğu, sadece okur-yazar olan işverenlerin diğer eğitim düzeylerine sahip olan işverenlere nazaran daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca, gelir düzeyi 3501-4500 TL arasında olan işverenlerin çalışanı işten çıkarma eğilimlerinin, gelir düzeyi 5401-5500 TL arasında ve 5500 TL üzerinde olan işverenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Meslek süresi 0-1 yıl arasında olan işverenlerin çalışanı işten çıkarma eğilimleri ortalama puanlarının, meslek süresi 1-5 yıl ve 5-10 yıl arasında olan işverenlerin ortalama puanından, meslek süresi 10-15 yıl arasında ve 15 yıl üzerinde olan işverenlerin, çalışanlarını işten çıkarma eğilimleri açısından, meslek süresi 1-5 yıl ve 5-10 yıl arasında olan işverenlerin ortalama puanından, sigortalı olarak çalışan işverenlerin çalışanlarını işten çıkarma eğilimleri puanı, sigortalı çalışmayan işverenlerin ortalama puanından ve son olarak 11 saat ve üzerinde çalışma saatine sahip olan işveren, 10 saat ve altında çalışma saatine sahip olan işverene göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

Bu araştırma sonucunda çalışmanın hem bilimsel hem de yönetsel açıdan farklı sonuçlara sahip olduğu görülmektedir. Çalışmada elde edilen bilimsel bulguları, özellikle örneklem olarak belirlenen gıda ve turizm alanlarında faaliyet gösteren şirketler olmasının, işgücü devrinin nitelik, neden ve farklı demografik değişkenlerin etkilerinin analiz edilmesiyle literatürde var olduğu belirlenen boşluğun doldurulması amaçlanmıştır. Bu çalışma sonucunda aşağıdaki öneriler sunulabilir;

1. Yönetsel açıdan elde veriler hem çalışmanın örnekleme olarak belirlenen şirketler, hem de sektörde faaliyet gösteren diğer şirketlerin işgücü devir hızını azaltmaya yönelik insan kaynakları uygulama stratejilerinin geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Bu

bağlamda; bu çalışma ile belirlenen etki faktörlerini anlamaya yönelik, sektörde farkındalık yaratacak çalışmalar yapılması da sağlanabilir.

2. Bu alanda gelecekte yapılması planlanan çalışmaların, istifa ve işten çıkarma üzerine etki eden değişkenlerin bu çalışmadan farklı olarak kişilik özellikleri, iş tatmini, kurumsal bağlılık ve grup ilişkileri gibi literatürde yer almayan değişkenlerin araştırılması önerilmektedir.

3. Bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli büyük örneklem gruplarında uygulanan bir model olup, çalışma konusunun nitel araştırma yöntemleri ile desteklenerek derinlemesine incelenmesi sağlanarak literatürde var olan eksiklikler giderilebilir.

4. Bu çalışmada örneklem olarak Türkiye'nin Ege bölgesinde yer alan işletmeler alınmıştır. Bu çalışmanın Türkiye genelinde veya diğer coğrafi bölgelerde yer alan işletmelerde yapılarak genişletilmesi, Türkiye açısında coğrafi bölgelerde yer alan işletmelerde görev alan işçilerin istifa ve işten çıkarılma nedenleri arasında farklılık olup olmadığının belirlenmesinin, ulusal bazda yapılacak çalışmalara yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

5. Bu çalışmanın hızla değişen ekonomik açılımlar ve yapılan reformlar nedeni ile ilerleyen yıllarda tekrar edilmesi, hükümetlerin yaptıkları reformların işçilerin işten çıkarılma ve istifa nedenleri üzerinde etkilerinin anlaşılması açısından yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

6. Bu çalışmanın örneklemini tüm Ege Bölgesinde yer alan turizm ve gıda işletmeleri ile sınırlıdır. Bu bağlamda, diğer iş kolları üzerinde de genişletilerek işçilerin istifa ve işten çıkarılma nedenleri arasındaki ortak hususların saptanması ile bu konuda gerekli önlemlerin alınmasına yardımcı olunabilir.

5. KAYNAKLAR

- Akın, A., Şimşek, M. Y. Akın, A. (2012). Turizm Sektörünün Ekonomideki Yeri ve Önemi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 4(7), 63-81
- Akın, L. (2011). İş akdini fesheden tarafın belirlenmesi. *Çimento Dergisi*, 25(6), 31.
- Akman, Y. (2017). *İş sözleşmesinde işveren tarafından değişmesinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Sayfa 54.
- Akyiğit, E. (2008). *İş hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 176.
- Akyiğit, E. (2010). *Kıdem Tazminatı*, Ankara: Seçkin Yayınevi, 31-32.
- Alpagut, G. (2020). *Pandemi sürecinde iş hukuku*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 83.
- Altaşlı, Y., Işık, M. (2017). Türkiye’de yaşanan ekonomik krizlerin istihdam üzerine etkileri (1980-2013). *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 567-585.
- Arıcı, K. (2015). Yeni iş kanunu ve alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması sorunu. *İÜİFM*, 55(1), 489.
- Arslan, S. (2012). *İşverenin haklı nedenle fesih hakkı*. İstanbul: Yatkin Yayıncılık, 23-47.
- Astarlı, M. (2013). *İş hukukunda ikale (bozma sözleşmesi)* Ankara: Pelikan Yayınları, 210.
- Barca, M., Döven, M. S. Taşkın, K. (2006). *Uluslararası pazarlarda Türk gıda sektörünün rekabet gücü ve ihracatta aranan kriterler / Karşılaşılan engeller*. İstanbul: İTO Yayını.
- Baskan, Ş. E. (2017). Türk İş Hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21(2), 3-46.
- Baştürk, Ş. (2013). Değer dönüşümünün paradoksları: post materyalist çalışma yönelimlerinin eleştirisi. *İş Ahlakı Dergisi*, 6(2), 9-53.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de işsizlik sorunun çözümlenmesinde uygulanan ekonomik politikalar analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. Sayfa 44-45.
- Biçerli, K. M. (2014). *Çalışma ekonomisi* (8.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 8.
- Bilgiçli, İ. Altınkaynak, F. (2016). Turizm endüstrisinin Türkiye ekonomisi içindeki yeri ve önemi; ekonomi paradigmasıyla yaklaşım. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16, 560-580.
- Bozgeyik, Y. & Yoloğlu, Y. (2015). Türkiye’de turizm gelirleri ile GSYH arasındaki ilişki: 2002-2014 dönemi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 627-640.

- Bulu, M., Eraslan, H., Kaya, H. (2006). Türk elektronik sektörünün rekabetçilik analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 49-66.
- Bulu, M., Eraslan, İ. H. Barca, M. (2007). Türk gıda sektörünün uluslararası rekabetçilik düzeyinin analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(1), 311-335.
- Bulut, V. (2011). *Türkiye’de işsizlik süresini etkileyen faktörlerin yaşam çözümlenmesi ile incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 6-9.
- Büyüköztürk, Ş. Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. Demirel, F. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi, 43.
- Canbolat, T. (2016). 4857 Sayılı İş Kanunu’nun temel kavramlara ilişkin hükümlerinden doğan uygulama sorunları ve çözüm önerileri, 10. Yılında, 4857, 26-27.
- Caniklioğlu, N. (2012). *Türk Borçlar Kanunu’nun hizmet sözleşmesinin kurulmasına, tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümlerin genel bir değerlendirilmesi*. Ankara: TİSK Yayınları, 318, 84.
- Çeken, H. (2008). Turizmin Bölgesel Kalkınmaya Etkisi Üzerine Teorik Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 293-306.
- Çeken, H., (2019). *Turizm Ekonomisi*, 3. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çeken, H., Atasoğlu, L., Dalgın, T. Karadağ, L. (2008). Turizm talebine bağlı olarak uluslararası turizm hareketlerindeki gelişmeler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 71-85.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2018). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Eylül Yayınları, 336-691.
- Çelik, N., Canikoğlu, N., Canpolat, T. (2019). *İş hukuku dersleri* (32.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 19-139-140-150.
- Çelik, N., Canikoğlu, N., Canpolat, T. (2021). *İş hukuku dersleri* (32.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 507-660.
- Çil, Ş. (2010). Belirli Süreli İş Sözleşmesi. *Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş, Ankara*, 33-65.
- Demir, F. (2014). *En son Yargıtay kararları ışığında iş hukuku ve uygulaması*, İzmir: Albi Yayınları, 343-401.
- Demir, F. (2016). *En son Yargıtay kararları ışığında iş hukuku ve uygulaması*. İzmir: Albi Yayınları, 75.
- Demir, M. Tuncay, M. (2012). Türk gıda sektörünün faaliyet ve karlılık oranları açısından analizi: İMKB gıda sektöründe işlem gören işletmeler üzerinde bir araştırma (2000-2008 Dönemi), *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 17(2), 367-392.

- Doğan Yenisey, K. (2007). *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme-Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. İstanbul: Legal, 30.
- Dücan, E., Şit, M. Şentürk, M. (2016). Ekonomik Büyümeyle Bir Katkı Bağlamında Turizm Gelirleri: Bir Panel Veri Uygulaması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14
- Ekici, M. (2019). *Özel hukuk bilim dalı iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 93.
- EkinKİN, N. (1989). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 208.
- Ekmekçi, Ö. (2019). *Toplu İş Hukuku Dersleri*. (Genişletilmiş 2. Baskı). İstanbul: On İki Levha.
- Erol, H., & Özdemir, A. (2016). Türkiye'de özel istihdam büroları ve geçici iş ilişkisi. *Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 30(5).
- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde iş tatmini ve işgücü devir hızı problemlerinin çözümünde bir faktör olarak iletişim; KOBİ'lerde ampirik bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 63.
- Evrenci, Ö. (2004). 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni düzenlemeler, genel bir değerlendirme. *Legal İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dergisi*, 1, 15-56.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., ve Ulucan, D. (2019). *Bireysel iş hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları, 47-728.
- Göktaş, S. (2009). İşveren vekilinin iş güvencesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(20), 468.
- Gülbahar, O. (2008). Turizmin Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Cari İşlemler Dengesine Etkisi. *Journal of Qafqaz University*, 24, 154-168.
- Güler, M. A., Güler, Z. (2017). Ekonomik işbirliği ve kalkınma örgütü ülkelerinde sendika yoğunluğu-işsizlik ilişkisi. *İş ve Hayat*, 3(5), 9-29.
- Günay, C. İ. (2014). Yeni yasal düzenleme çalışmaları ışığında toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisi, *İÜHFİM*, 74(2), 584.
- Güner, H., Korkmaz, A. (2011). İstihdamın araştırılmasında girişimciliğin önemi girişimciliği destekleme modeli olarak İSGEM'ler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(1), 34.
- Güzel, A., Özkaraca, E., Ugan, D. (2011). *Karşılaştırmalı hukuk ve Türk hukukunda belirli süreli iş sözleşmesi*, Sarper Süzek'e Armağan, Beta Basımevi, 476-566.
- Halaç, E. (2002). Gıda kalitesi ve gıda mevzuatı ile ilgili temel kavramlar ışığında Türk ve AB Gıda mevzuatının karşılaştırılması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(4), 107-131.
- Hall, R. H. (1986). *Dimensions of Work*. U.S.A: Beverly Hills, 11-12.
- İşığıçok, Ö. (2014). *İstihdam ve işsizlik*, (2.Baskı). Bursa: Dora Yayınevi, 2.

- Işığışok, Ö. (2017). *İstihdam ve işsizlik*, (3. Baskı). Bursa: Dora Yayınevi, 34.
- İnciroğlu, L. (2015). *Kamu işverenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından sorumluluğu*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 6-8.
- Kalkan, N. (2020). *İşverenin 4857 sayılı kanuna göre iş akdini haklı nedenle feshi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kapız, Ö. S. (2001). İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(2), 2.
- Kebe, M. (2020). *Mali'de insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve iş sözleşmesinin kurulması*, Yüksek Lisans Tezi. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kılıçoğlu, M., Kılıçoğlu, A. İ. (2015). *Şerhli iş kanunu yorumu ve Yargıtay uygulaması*. Ankara: Bilge Yayınevi, 47.
- Kırer, H. (2016). İşgücü piyasasında istatistiksel denge analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 214-231.
- Kızılgöl, Ö. Erbaykal, E. (2008). Türkiye'de turizm gelirleri ile ekonomik büyüme ilişkisi: bir nedensellik analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 351-360.
- Kocayusufpaşaoğlu, N., Hatemi, H., Serozan, R., Arpacı, A. (2008). *Borçlar hukuku genel bölüm*. İstanbul: Filiz Kitapevi, 503.
- Koçtepe, E. (2019). *Türkiye'de turizm talebinin belirleyicileri: Panel veri analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, K.İ. (2004), Türkiye'de esnek istihdam biçimlerinin düzenlenmesi, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 2-31.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadı*. (3.Baskı). İstanbul: Der Yayınları, 19.
- Mollamahmutoğlu, H. Astarlı, M., Baysal, U. (2019). *İş hukuku ders kitabı*. Ankara: Eylül Yayıncılık, 215-339-513.
- Muratoğlu, Y. (2011). *Ekonomik büyüme ve işsizlik arasındaki asimetric ilişki ve Türkiye'de okun yasasının sınanması*. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum, 20.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş hukuku / Ferdi iş ilişkileri I*, (Genişletilmiş ve gözden geçirilmiş 5.Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi, 536.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş hukuku/ferdi iş ilişkileri*. İstanbul: Seçkin Yayınları, 333-355.
- Narter, S. (2015). İş kazaları ve meslek hastalıklarında tüzel kişi organı olarak ortak işverenin cezai sorumluluğu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 241-261.

- Nurmukhambetova, A. (2017). İş kanununun yeni düzenlemesi karşısında geçici iş ilişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), 177-222.
- Ören, K., Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59.
- Özaydın, M. M. (2000). *Türkiye ve Avrupa Birliği'nde istihdam politikalarının genel görünümü, karşılaşılan problemler ve çözüm arayışlarının mukayeseli analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 5.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y., Sarıoğlu, İ. (2006). *İşsizlik sorununun çözümünde KOBİ'lerin desteklenmesi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 67-68.
- Özen Kapız, S. (2001). İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. *İş, Güç Ekonomik İlişkiler Dergisi*, 3, 5-17.
- Özgüven, İ. E. (1994). *Psikolojik testler*. Ankara: Yeni Doğu Matbaası, 58.
- Özkaplan, N. (1999). İşgücü piyasasına ait kavramların sorgulanması, *Ekonomik Yaklaşım*, 10(2), 61-85.
- Polatcan, İ., Polatcan, C. N. (2004). *İş sözleşmesinin sona erdirilmesi usulleri ve sonuçları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 12.
- Samsun, N. (2017). Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 160-210.
- Sanayi Bakanlığı (2021). Gıda sanayi <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/plan-program/GidaveIcecekSektorRaporu2020.pdf> (Erişim Tarihi: 14.04.2021).
- Saraç, Ş. (2015). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Erişim Fakültesi Yayınları, 217.
- Senyen, K. T. (2019). *Bireysel iş hukuku*. Ankara: Eylül Yayınları, 174-348.
- Serin Karacaer, S. (2019). *Turizm sektöründe değer zinciri analizi: Ürgüp destinasyon örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sümer, H. H. (2011). *İş hukuku*. Konya: Mimoza Yayınları, 16.
- Süzek, S. (2016). *İş hukuku*. (Yenilenmiş 12. Baskı). İstanbul: Beta, 186-187.
- Süzek, S. (2018). *İş hukuku*. (Yenilenmiş 16. Baskı). İstanbul: Beta, 141.
- Süzek, S. (2019). *İş hukuku (genel esaslar- bireysel iş hukuku)*. (14.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 180-776.
- Şahlanan F. (2010). *Yargıtay'ın iş hukuku ve sosyal güvenlik kararlarının değerlendirilmesi*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 146-147.
- Şakar, M. (2003). *İş hukuku uygulaması*. (Yenilenmiş 5. Baskı), İstanbul: Beta.

- Şakar, M. (2014). İş güvenliği teftişi sulandırılmamalıdır!. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 35-37.
- Talas, C. (1979). *Sosyal ekonomi*. İstanbul: S. Yayınları, 89-90.
- Taşkent, S. (2003). İş sözleşmesinin kurulması ve sona ermesi. *Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası'na Düzenlenen "Yeni İş Yasası" Seminer Notları, Çeşme*.
- Tatar, M. (2006). *Türkiye'de istihdam, işsizlik ve çözüm önerileri: Adıyaman örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 19.
- Tauscher, S. (2019). Amerikan ve Fransız devrimlerinde sivil-demokratik ulus devletinin ortaya çıkışı. *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 38(65), 437-442.
- TEPAV. (2013). *Gıda sektöründe değer zinciri analizi kırmızı et ve et ürünleri süt ve süt ürünleri, Şeker*. Ankara: TEPAV Yayını.
- Tokol, A. (2015). *Sosyal politika*. Bursa: Dora Yayınları, 127.
- Tolu, H. (2017). *İş sözleşmesinin haksız feshi*. İstanbul: Legal Yayınları, 25-125.
- Törüner, M., ve Lordoğlu, K. (1991). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları, 206.
- Tuncay A. C., Ekmekçi, Ö. (2019). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri*. (20.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 366.
- Tunçomağ, K., Centel, T. (2008). *İş hukuku esasları*, İstanbul: Yayınevi, 205-237.
- Tunçomağ, K., Centel, T. (2016). *İş hukukunun esasları*. İstanbul: Beta Yayınevi, 28.
- Tunçomağ, K., Centel, T. (2018). *İş hukukunun esasları*. (9.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, 65.
- TÜİK. (2021). Eğitim, kültür, spor ve turizm istatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.03.2021).
- Türk Dil Kurumu, (2005). *Türkçe sözlük*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları, 989
- Türkbal, A. (2005). *İktisada giriş*. İstanbul: Aktif Kitapevi.
- Uslu, M. (2007). Ödünç İş İlişisine Dair Sorunlar ve Basın İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 331-353.
- Ünlüönen, K., Tayfun, A., ve Kılıçlar, A., (2018). *Turizm Ekonomisi*, 6. Baskı, Ankara: Nobel Yayın.
- Ünsal, E. M. (2009). *Makro iktisat*, (8.Baskı). Ankara: İmaj Yayıncılık, 12.
- www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 02.09.2019).
- www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 04.12.2019).

www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 23.12.2019).

Yamakoğlu, E. (2020). *Bilişim teknolojilerinin kullanımının iş sözleşmesi taraflarının fesih hakkına etkisi*. İstanbul: On İkilevha Yayıncılık.

Yardımcıoğlu, D. (2020). *Türk iş ve sosyal güvenlik hukukunda mevsimlik işçi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 53.

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, (2019). 2000/9309 E., 03.10.2000 T. kararı (Erişim Tarihi: 14.12.2019/Kazancı).

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, (2019). 2007/24490 E., 2008/20203 K. (Erişim Tarihi: 14.12.2019/Kazancı).

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, (2019). 2009/3 E., 2010/36880 K. ve 9.12.2010 T. kararı (Erişim Tarihi: 14.12.2019/Kazancı).

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, (2019). 2009/3 E., 2010/36880 K. ve 9.12.2010 T. kararı (Erişim Tarihi: 14.12.2019/Kazancı).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, (2020). 2017/9-2516 E.2019/360 K. ve 28.3.2019 T. kararı, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E. 2016/31927, K. 2018/6370 ve T. 2.3.2018 kararı (Erişim Tarihi: 30.11.2019/Kazancı).

Yargıtay Yirmi İkinci Hukuk Dairesi, (2018). 2018/6370 E., K-2019 kararı. (Erişim Tarihi: 14.12.2019/Kazancı).

Yaşar, G. S. (2020). *İşçinin işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 5-6.

Yenisey, K. D. (2007). *İş hukukunda işyeri ve işletme-Alman ve Fransız hukuklarıyla karşılaştırmalı bir inceleme*. İstanbul: Legal Yayınları, 138.

Yıldırım, K., Karaman, D. (2001). *Makro ekonomi*. Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, 308.

Yıldız, Z. (2011). Turizmin Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 54-71.

Yiğit, Y. (2012). Belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi ve bu serbestinin sınırları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(2). 112-113.

Zaim, S. (1990). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitapevi, 124.

Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi*. Gen. 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 171

Zengin, B. (2010). Turizm sektörünün Türkiye ekonomisine reel ve moneter etkileri. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 5(1), 103-128.

Zortuk, M., Bayrak, S. (2013). Seçilmiş ölkelere göre Türkiye'nin turizm talebi. *Ekonometri ve İstatistik*, 19, 38-58.

6. EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı;

Aşağıdaki anketin amacı hazırlamakta olduğumuz “İstifa ve İşçi Çıkarmayı Etkileyen Faktörler: Türkiye’de Ege Bölgesinde Turizm ve Gıda Sektörü Üzerine Bir Araştırma” başlıklı tez çalışması için veri toplamaktır. Sorulara vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda gruplandırılarak yalnızca bu araştırmada kullanılacaktır. Bu nedenle formun herhangi bir yerine isim ve kimliğinizle ilgili bilgiler yazmanıza gerek yoktur. Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması sorulara vereceğiniz cevaplara bağlıdır. Bilgi formunda yer alan soruların tümünü içtenlikle yanıtlamanızı ve gereken özeni göstermenizi diler, ilgi ve yardımlarınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Hatice EROL Y. Lis. Öğr. Merve KAYMAKCI

BİLGİ FORMU

1. Cinsiyet: Kadın Erkek

2. Yaş: 15-25 26-35 36- 45 46- 60 60 yaş üstü

3. Medeni durum: Evli Bekar Dul- Eşi ölmüş Dul- Boşanmış

4. Eğitim: Okur-Yazar İlkokul-Lise Üniversite Yüksek Lisans- Doktora

5. Kıdem: 0-1 yıl arası 1-5 yıl arası 5-10 yıl arası
 10-15 yıl arası 15 yıl üzeri

6. İş yerindeki mesleğiniz / işiniz nedir ?.....

7. Aile üyelerinizin geliri ile birlikte hane toplam geliri ne kadardır?

0-2825.90 TL 2826-3500 TL 3501-4500 TL 5401-5500 TL 5501 ve üstü

8. Günlük ortalama çalışma saatiniz ne kadardır?

7 8 9 10 11 ve üstü

9. Sigortalı olarak mı çalışıyorsunuz?

Evet Hayır

10. Çalışma yaşamına ilişkin yaşadığınız sorunlarından en az bir tanesini yazabilir misiniz?.....



Ek 2. Çalışanı İşten Çıkarma

Çalışan İşten Çıkarma Anketi						
No	İfadeler	Tamamen Katılmıyorum (1)	Kısmen Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Kısmen Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum(5)
1	Çalışan, emekliliğini hak etmişse işten çıkartırım.					
2	Çalışan, görevi ilgili olarak yalan söylerse işten çıkartırım.					
3	Çalışan, müşteriye kötü davranırsa işten çıkartırım.					
4	Çalışan, rüşvet alırsa işten çıkartırım.					
5	Çalışan iş yerinde hırsızlık yaparsa işten çıkartırım.					
6	Çalışan, kendi hesabına para geçirmişse işten çıkartırım.					
7	Çalışan, firmamın sırlarını rakiplere verirse işten çıkartırım.					
8	Çalışanın iş yapmasını etkileyen organ kaybı oluşursa işten çıkartırım.					
9	Çalışan, sağlık nedeniyle sık sık izin isterse işten çıkartırım.					
10	Çalışan, kendini geliştirme çabası göstermezse işten çıkartırım.					
11	Her ne sebeple olursa olsun, işe geç gelen çalışanı işten çıkartırım.					
12	Çalışan, ekip çalışmasına uygun değilse işten çıkartırım.					
13	İşyeri ekonomik krize girerse çalışanı işten çıkartırım.					
14	Ülke genelinde ekonomik kriz yaşanırsa çalışanı işten çıkartırım					
15	Çalışanın aşırı kilolu olması durumunda işten çıkartırım.					
16	Çalışan, iş yerinde uzun süren şahsi telefon görüşmeleri yapıyorsa işten çıkartırım.					
17	Engelli istihdamı zorunluluğu yaşamamak için çalışan sayısı 50 kişiyi geçtiğinde işçi çıkartırım.					
18	Çalışan, mesai saatlerinde alkol tüketirse işten çıkartırım.					
19	Çalışan, teknolojik aletleri mesai saatlerinde iş dışında özel amaçlarla kullanırsa işten çıkartırım.					
20	Çalışan, sebepsiz yere işe gelmezse işten çıkartırım.					
21	Çalışan işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirirse işten çıkartırım.					
22	Çalışan, işle ilgili olarak beni yanıltmaya çalışırsa işten çıkartırım.					
23	Sosyal güvenlik primleri artarsa işten çalışan çıkartırım.					
24	Çalışan tarafıma yönelik olarak cinsel tacizde bulunursa işten çıkartırım.					
25	Çalışan iş arkadaşlarından herhangi birine cinsel tacizde bulunursa işten çıkarırım.					
26	Çalışan, bulaşıcı bir hastalığına yakalanırsa işten çıkarırım.					

Çalışan İşten Çıkarma Anketi						
No	İfadeler	Tamamen Katılmıyorum (1)	Kısmen Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Kısmen Katılmıyorum (4)	Tamamen Katılmıyorum(5)
27	Çalışan, iş yerine alkollü bir şekilde gelirse onu işten çıkarırım.					
28	Çalışan, namusuma yönelik onur kırıcı sözler kullanırsa işten çıkarırım.					
29	Çalışan, aileme yönelik onur kırıcı sözler kullanırsa onu işten çıkarırım.					
30	Çalışan, eğer güvenimi kötüye kullanırsa, onu işten çıkarırım.					
31	Çalışan, işe alım sürecinde kendi vasıf/ yeterlilikleri hakkında yalan söylerse onu işten çıkarırım.					
32	Çalışan, yapmakla yükümlü olduğu görevleri yerine getirmezse onu işten çıkarırım.					
33	Çalışan, çevresinde meydana gelen zorlayıcı herhangi bir sebeple işe gelmezse işten çıkartırım.					
34	Çalışan, iş yerine sürekli geç kalıyorsa onu işten çıkarırım.					
35	Çalışan, iş yerine ait makine ve teçhizatlara zarar verirse onu işten çıkartırım.					
36	Çalışan, iş güvenliğini tehlikeye atacak davranışlar sergilerse onu işten çıkarırım.					
37	Çalışan, alkol bağımlıysa işten çıkartırım.					
38	Çalışan, görev yetkilerini şahsi çıkarları için kullanırsa işten çıkarırım.					
39	50 kişiyi gecen çalışan sayımda engelli çalışan zorunluluğu yaşamamak için işçi çıkarırım.					
40	Çalışan, işyerinde iş arkadaşlarından herhangi birisine sözlü tehditte bulunursa işten çıkartırım.					
41	Çalışan, tarafımı telefonla rahatsız edici davranışlarda bulunursa işten çıkarırım					
42	Çalışan, iş yerini eleştirici sözler sarfederse onu işten çıkarırım.					
43	Çalışan, cinsel imalar yaparsa işten çıkarırım.					
44	Çalışan, iş arkadaşlarının dini inançları ile dalga geçerse onu işten çıkartırım.					
45	Çalışan tarafından alçaltıcı isimlerle anılırsam onu işten çıkarırım.					
46	Çalışan iş arkadaşlarının siyasi görüşü ile ilgili dalga geçerse onu işten çıkarırım.					
47	Çalışan, herhangi bir iş arkadaşımın var olan özrürlük/ engellilik durumu ile dalga geçerse işten çıkarırım.					
48	Çalışan, yaptığı iş ile ilgili olarak yalan söylerse işten çıkarırım.					
49	Çalışan, firma içinde müşteri ile tartışmaya girerse işten çıkarırım.					
50	Çalışan, zimmetine para geçirirse işten çıkarırım.					

Çalışan İşten Çıkarma Anketi						
No	İfadeler	Tamamen Katılmıyorum (1)	Kısmen Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Kısmen Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum(5)
51	Çalışan iş yerine ait demirbaşları çalarsa işten çıkarırım.					
52	Çalışan iş yerine iş tanımına uymayan kıyafetlerle gelirse işten çıkarırım.					
53	Çalışan, ekip arkadaşlarına uyum sağlayamazsa işten çıkarırım.					
54	İş yerinin zarar etmesine yönelik davranışlarda bulunursa işten çıkarırım.					
55	Ülke genelinde salgın hastalık yayılımına dair bir durum oluşursa işçi çıkarırım.					



Ek 3. İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği

İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği						
No	İfadeler	Tamamen Katılmıyorum (1)	Kısmen Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Kısmen Katılmıyorum (4)	Tamamen Katılmıyorum (5)
1	İş yoğunluğum dayanamayacağım seviyeye gelirse istifa ederim.					
2	İş ortamıma alışamazsam istifa ederim.					
3	İşin niteliği eğitim/uzmanlık alanıma uygun değilse istifa ederim.					
4	İş tatminsizliği yaşarsam istifa ederim.					
5	İşyerim sektörel/ iş alanı değişimine giderse istifa ederim.					
6	Görev yaptığım birim işveren tarafından değiştirilirse istifa ederim.					
7	Görev yaptığım birim organizasyonel olarak yetersiz ise istifa ederim.					
8	İşverenim ile sorun yaşarsam istifa ederim.					
9	İşyerinde diğer çalışanlarla uyum sorunu yaşarsam istifa ederim.					
10	Ücret hususunda tatminsizlik yaşarsam istifa ederim.					
11	İşyeri tarafından sunulan yan haklar hususunda tatminsizlik yaşarsam istifa ederim.					
12	İşyeri eğitim/gelişim (kendi görev alanımda) fırsatı yaratmazsa istifa ederim.					
13	İşyeri onayım alınmadan görev yerimi değiştirirse istifa ederim.					
14	İşyeri, görev değişiklik talebimi karşılamazsa istifa ederim.					
15	Hakettiğim halde terfi edemezsem istifa ederim.					
16	Eğitim almak amacıyla istifa ederim.					
17	İş yeri görev yeri değişiklik talebimi gerçekleştirmezse istifa ederim.					
18	Evlendiğimde istifa ederim.					
19	İşimi etkileyecek sağlık sorunlarım olduğunda istifa ederim.					
20	Emekliliği hak ettiğimde istifa ederim.					
21	İşverenime açıklayamayacağım özel nedenim olursa istifa ederim.					
22	İşim eğitimimi engellerse istifa ederim.					
23	İşyerimde sağlığımı tehdit edecek bir durumla karşılaşsam istifa ederim.					
24	İşyerimde bulaşıcı hastalığa yakalanmış biri varsa istifa ederim.					
25	Görev tanımım ile sorumluluklarım uyumlu olmazsa istifa ederim.					
26	İşyerinde uygun çalışma koşulları olmazsa istifa ederim.					
27	Aldığım ücret beklentilerimi karşılamazsa istifa ederim.					
28	Yöneticimin verdiği sorumluluklar açık ve net olmazsa istifa ederim.					

İşçi İçin İstifa Nedenleri Ölçeği						
No	İfadeler	Tamamen Katılmıyorum (1)	Kısmen Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Kısmen Katılmıyorum (4)	Tamamen Katılmıyorum (5)
29	Yönetici çalışanlara eşit davranmazsa istifa ederim.					
30	İşyerimin sektördeki imajı zedelenirse istifa ederim.					
31	Emekliliği hakettiğimde işten ayrılırım					
32	İşveren yapacağım görev hakkında yalan söylerse istifa ederim.					
33	İşveren tarafıma aşağılayıcı davranışlarda bulunursa istifa ederim.					
34	İşverenim hırsızlık yaparsa istifa ederim.					
35	İşveren şahsımla ilgili özel bilgiyi iş arkadaşlarımla paylaşırsa istifa ederim.					
36	İşyerim hijyen kurallarına uymama nedeniyle kapanırsa istifa ederim.					
37	Resmi tatil günlerinde çalışma zorunluluğu getirilirse istifa ederim.					
38	İşyerim maaş ödemelerinde düzensizlik yaparsa istifa ederim.					
39	Hafta tatili günlerinde çalışma zorunluluğu getirilirse istifa ederim.					
40	İşyerinde iş arkadaşım tarafından cinsel tacize uğrarsam istifa ederim.					
41	İşyerimle ilgili basında negatif haberler çıkarsa istifa ederim.					
42	İşveren, hakettiğim ücret zammını gerçekleştirmezse istifa ederim.					
43	İşyerimde organ kaybı yaşayacağım bir durum oluşursa istifa ederim					
44	İşyerim kendimi geliştirmeme izin vermezse istifa ederim.					
45	İşyerimde ayrımcılık varsa istifa ederim.					
46	İşyeri ekonomik krize girerse istifa ederim.					
47	İşveren, sigortamı yatırmazsa istifa ederim.					
48	İşveren, bana karşı sorumluluklarını yerine getirmemezse istifa ederim.					
49	İşyerimde önlenemeyen salgın hastalık oluşursa istifa ederim.					
50	İşyerinde tarafıma yönelik cinsel imalarda bulunulursa istifa ederim.					
51	İşveren, aileme yönelik onur kırıcı sözler kullanırsa istifa ederim.					
52	İşveren tarafından iftiraya uğrarsam istifa ederim.					
53	İşyerinde iş arkadaşlarım mesai saatlerinde alkol tüketiyorsa istifa ederim					
54	İşveren, namusa yönelik onur kırıcı sözler kullanırsa istifa ederim.					
55	İşyerinde işverenim tarafından cinsel tacize uğrarsam istifa ederim.					