

4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ FONKSİYONLARINA ETKİLERİ VE KONUyla İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

Doç.Dr. A.Oya Özçelik
İ.Ü. İşletme Fakültesi
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı
oyaoz@istanbul.cdu.tr

ÖZET

Günümüzde, içinde bulunduğumuz bilgi toplumu, işletmeleri yakın zamana kadar görülmemiş bir ilişkiler ve iletişim yumağı içerisine sokmuş bulunmaktadır. Bugün artık işletmeler, iç ve dış çevresiyle, ilgili gelişmeleri ve değişimleri sürekli izleyerek, kendileri için en uygun olan yönetim sistem ve stratejilerini geliştirme ve uygulama zorunluluğunu daha fazla hissetmektedirler.

İşletmenin faaliyet gösterdiği dış çevresiyle ilgili unsurlar arasında yasal düzenlemeler çok önemli bir yer tutmaktadır. İşletme içinde, insan kaynaklarının etkin ve verimli olarak yönetilmesi görevini üstlenen insan kaynakları yönetimi fonksiyonu özellikle işçi-işveren ilişkileri ile ilgili yasal düzenlemelerle yakından ilgili bulunmaktadır.

2003 Haziran ayında yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunumuz ülkemizdeki işletmelerinde işçi-işveren ilişkilerine yeni bir boyut kazandırması, İKY'nin fonksiyon ve faaliyetlerini de etkilemekte ve İKY sistemlerinde yeniden yapılanma gereğini ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle konuya ışık tutması açısından, çalışmamızda yeni İş Kanununun İK fonksiyonları üzerindeki etkilerine ilişkin İK yöneticilerinin görüşlerini inceleyen bir araştırma tasarlanmıştır. Ve bulgulara göre; araştırmaya katılan İK yöneticilerinin genel olarak yeni İş Kanunu'nun İKY işlevlerini etkilediği görüşünde oldukları ve işletmelerin ulusal veya uluslar arası pazarda faaliyet göstermesine göre görüşlerinin farklılaştığı tespit edilmiş bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İK fonksiyonları, 4857 sayılı İş Kanunu, Dış çevre, Ayırma analizi.

ABSTRACT

Due to information society, companies are nowadays embedded in relationships and communication networks that they have never experienced before. Companies, keeping pace with the changes and developments of their internal and external environments, are currently in need of developing and implementing best fit management systems and strategies.

One of the major aspects of external environment is undoubtedly legal regulations. Human resource management (HRM) function, having a role of managing HR within a company effectively and productively, is closely related to legal regulations that are particularly about the relationship between the employer and the employee.

The Labor Act No. 4857 came into force in Turkey in June 2003. The Labor Act No. 4857, acting as a source of a new dimension in employer-employee relationship, effects HRM functions and practices and brings about a need for reengineering of HR systems. Therefore, in this article a research is designed to investigate HR managers' views about the effect of the new Labor Act on HR functions. According to the findings of the research, HR managers of the companies which form the sample agree that the recent labor act affects HRM functions in general and it is also found that their views differ in terms of their companies' operating in local or global markets.

Keywords: *Labor Act No. 4857, HR Functions, Discriminant Analysis, External Environment*

GİRİŞ

İnsan kaynakları yönetiminin, diğer işletme fonksiyonlarına göre daha kısa bir geçmişe sahip olmasına rağmen, bugün bu çok önemli avantajlar içerdiği anlaşılmış bulunmaktadır (Ferris and Buckley, 1996,s:2).

Özellikle globalleşme ile birlikte, sürekli bir gelişim ve değişim süreci içine giren işletmelerde, insan kaynakları yönetimi farklı bir konuma sahip olmuştur. İnsan kaynakları yönetimi alanındaki son dönemlerdeki gelişmeler izlendiğinde ise, 1980'li yıllardan itibaren işlevin stratejik niteliğinin ve rolünün ön plana çıktığı görülmektedir. İşlevin stratejik rol üstlenmesi, bir önem ve statü artışı olarak kabul edilmektedir (Bowen, Galang, Pillai, 2002, s:100).

İnsan kaynaklarının stratejik bir nitelik kazanması ve de stratejik bir rol üstlenmesi bu fonksiyonu kendi içinde, kendi olanakları ile faaliyet

gösteren bir yapıdan, dışarıya, değişime açık bir yapıya geçmesini ve faaliyetlerini dış çevre unsurlarındaki değişimler çerçevesinde gerçekleştirmesini gerektirmektedir (Barutçugil, 2004, s:57). İnsan kaynaklarının dış çevre unsurları arasında yasal düzenlemeler çok önemli bir yer tutmaktadır.

İKY sistem/uygulamalarının daha köklü geçmişe sahip olduğu A.B.D., Kanada ve Avustralya gibi ülkelerde ve çalışma yasalarının insan kaynakları yönetimine ilişkin temel çerçeveyi çizdiği ülkelerde, işleve şirket içinde verilen önem artmaktadır (Bowen, Galang, Pillai, 2002, s:105).

Yasal düzenlemeler, bu fonksiyonun stratejik niteliğe sahip olmadığı durumda da önem arz etmektedir. Ancak, stratejik insan kaynakları yönetimi çerçevesinde, yasal düzenlemelerdeki yalnızca minimum ölçüleri yerine getirmekle yetinilmeyip, bu yasalarla uyumlu faaliyetlere, çalışanlar için en uygun olan ve onları daha verimli kılacak şekilde yer verilmeli ve çevredeki yasal düzenlemelerdeki değişimlere bu bağlamda süratle ayak uydurarak, İK faaliyetlerini bu yönde geliştirmelidir.

1. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN İKY FONKSİYONLARINA ETKİSİ

Ülkemizde Haziran 2000 tarihinde yürürlüğe giren, 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatına ilişkin çeşitli yenilikler ve değişiklikler getirmiş ve de işçi-işveren ilişkilerine yeni bir boyut kazandırmıştır. Buna bağlı olarak işçi-işveren ilişkilerinin bir çok yönden yeniden yapılandırılması gündeme gelmiştir. İnsan Kaynaklarını çok yakından ilgilendiren bu değişiklikler, özellikle AB'ye uyum çerçevesinde önemli nitelik kazanmıştır. 4857 sayılı yeni İş Kanununun getirdiği temel yenilikler; iş güvencesi, yeni çalışma biçimleri (esnek çalışma süreleri, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, kısa çalışma, telafi çalışması) denkleştirme süresi uygulaması, eşit davranma ilkesi, ücret ödememe ve iş güvenliği tedbirleri alınmaması durumunda işçinin çalışmaktan kaçınması, fazla sürelerle çalışma, işverenin ödeme aczine düşmesi halinde ücret garanti fonu oluşturulması olarak belirtilebilir.

Ayrıca yeni İş Kanunu işçi, işveren, alt işveren, işyeri tanımlarında değişiklik getirmiş, işyerinin devri, deneme süresi, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, özür, eski, hükümlü ve terör mağdurlarını çalıştırma, malullük ve askerlik nedeniyle işten ayrılanları yeniden işe alma, analık halinde çalışma, işçi sağlığı ve iş güvenliği, toplu işten çıkartma, haklı nedenle iş sözleşmesinin sona ermesi, çocuk ve genç işçi çalıştırma, gece çalışmaları,

ara dinlenmeleri ve de bu kanuna uymamanın yaptırımları hususlarında çeşitli değişikliklere yer vermiştir (Bilgi için bkz:4857 sayılı yeni İş Kanunu, ve 1475 sayılı eski İş Kanununun ilgili hükümleri). Şüphesiz bu yenilik ve değişikliklerin tümü, dolaylı ya da dolaysız olarak İKY fonksiyonları üzerinde etkilidir.

1.1. 4857 Sayılı İş Kanununun İKY'nin Planlama, Temin, Seçim ve İşten Ayırma Fonksiyonları Üzerine Etkisi

Burada öncelikle, yeni Kanunun insan kaynaklarının planlama, temin, seçim ve işten çıkarma fonksiyon ve faaliyetleri üzerindeki etkileri incelenecektir.

İK planlaması; işletmenin gelecekte ihtiyaç duyacağı sayı ve nitelikteki iş görenin önceden belirlenmesine ilişkin faaliyetleri (Yüksel, 1998,s:62), temin ve seçim ise, İK planlaması ile belirlenen sayı ve nitelikteki iş görenin sağlanması ve adaylar arasından en uygun olanların, seçilmesi faaliyetlerini içerir (Acar, 2000, s:110) İşe en uygun elemanın seçilmesi konusu, işe alınacak ve gerektiğinde işten çıkarılacak olan personelin planlanması aşamasından başlayarak bugün 4857 sayılı Kanun ile daha fazla önem içeren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü; 4857 sayılı Kanun ile gelen en önemli değişiklik, çalışanlara iş güvencesi sağlanmasıdır. İş güvencesi, ancak makul kabul edilen bir nedenle işçinin iş sözleşmesine son verilmesi demektir (Şakar,2000, s220).Bugün 00 veya daha az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler ile, 6 aydan daha az kıdemi olanlar dışında kalan işçiler, “geçerli bir neden” olmadıkça işten çıkarılamamakta, çıkarılırsa mahkeme tarafından işe iade edilmekte, işveren işe iadeyi kabul etmezse, 4-8 aylık ücret tutarınca (mahkemenin belirlediği) tazminat alabilmektedirler (Şakar, 2000,s:221-222).

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinin işten çıkartmayı zorlaştırması, İKY'ne planlama aşamasından başlayarak, temin ve seçim aşamasında da işe en uygun adayı seçme gerekliliğini doğurmaktadır. Aksi durum, işletmenin işten çıkarma zorunluluğu nedeniyle, birçok maliyete katlanmasına sebep olacaktır. Örneğin 4 yıllık kıdemi olan bir işçiyi yasal olarak kabul edilen geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkartmanın, ya da yargı organları tarafından işe iade edildiği halde geri almamanın maliyeti, 16 maaş tutarında tazminata kadar varabilmektedir. Bu da 4 yıl yerine 16 yıllık kıdem tazminatı ödemekle eşdeğerdir.

İK planlamasında 4857 sayılı Kanunun getirdiği esnek çalışma süreleri, yeni çalışma biçimleri, denkleştirme süresi esası, fazla çalışmaya

ilişkin hükümler de etkili olmaktadır. Örneğin; bu kanunla belirlenen denkleştirme süresi esasına uymak suretiyle (2 ayda ortalama, haftalık çalışma süresini aşmamak koşulu ile çalışmak) bir işçinin günde 11 saate kadar çalıştırılabilmesi (m.60/2) ve bu günlük mesânin üstündeki çalışmaların fazla çalışma süresinden sayılmaması, (m. 41/1) İK planlaması yapılırken göz önüne alınması gereken bir unsur olarak karşınıza çıkmaktadır (Sümer, 2000, s.120).

Yeni Kanunda fazla çalışma ile ilgili çeşitli değişiklikler yapılmış ve bazı yeni düzenlemelere yer verilmiştir. "Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık çalışma süresini aşan çalışmalardır"(4857 sayılı İş K. m. 41/1). İşyerinde haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında uygulanması durumunda, 40-45 saat arasındaki haftalık çalışma, "fazla sürelerle çalışma" olarak yeni İş Kanunu'nda düzenlenmiş bulunmakta ve ücretinin normal saat ücretinin % 25 fazlası olarak ödeneceği belirtilmektedir (4857 sayılı İş. K. m.41/0). Fazla çalışmalarla ilgili düzenlemelerin, gerekli işgücünün planlanmasında önemli bir veri kaynağı olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Fazla çalışmaların arttırılmasının veya uygulanmamasının, İK planlamasında, işletmedeki işgücü arzının azlığı veya fazlalığı durumunda, işe alma yada işten çıkarmanın alternatifi olarak kullanıldığı bilinmektedir.

Ayrıca, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, gibi çalışma biçimlerinin işletmede uygulanması, İK'nın planlama fonksiyonunun faaliyetlerini değiştirecektir. Bunun yanı sıra, haklı fesih nedenleri ile ilgili değişiklikler de planlama, temin ve seçim ve işten çıkarma faaliyetleri üzerinde dolaylı da olsa etkili olacaktır.

Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu da, İK'nın planlaması, temin ve seçiminde dikkate alınması gereken başka bir husustur. Bu konuya uymamanın yaptırımının çok maliyetli olmasının yanı sıra, bu kişileri çalıştırmanın gerektirdiği çeşitli düzenlemeleri yapmak da İKY'ni dikkat etmesi gereken önemli bir husustur.

1.2. 4857 Sayılı İş Kanununun İKY'nin Eğitim ve Geliştirme, Kariyer Planlama ve Performans Değerleme Fonksiyonları Üzerine Etkisi

İKY açısından eğitim ve geliştirme çok kısa olarak bireyin davranışlarında değişim yaratma süreci olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu, 2000, s:106). İKY'nin eğitim ve geliştirme fonksiyonunun da başta iş güvencesi ile ilgili hükümler olmak üzere, yeni İş Kanunundan bazen doğrudan bazen ise dolaylı olarak etkilendiğini söylemek mümkündür.

İşletmeler, globalleşme, yoğun rekabet v.b. sorunlar karşısında yetenekli, bilgili, ve kapasiteli bir işgücü bulundurmak ve bu işgücünü geliştirmek durumundadır (Bingöl, 2000, s:200). İşe yerleştirmede, işletmenin tasarlanan stratejileri ile çalışanların iş davranışına yansıtacakları kabul edilen nitelikleri arasında bir uyum olması gerekir (Cascio, 1992,s:174). Ancak böylelikle, “işe uygun eleman” kavramı işletmelerde süreklilik kazanabilir. Ve ne yazık ki, çok az işletme seçim kararını oluştururken, gerçekte strateji ile bağlantılı bir yol izler (Cascio, 1992, s:174-175). Bu durum işletme içinde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin ne denli önemli olduğunu vurgulamaktadır. Eğitim ve geliştirme faaliyetleri, işletmenin ihtiyaç duyduğu kişiyi iç kaynaklardan temin edebilmesini, verimliliği artırarak işletmenin aynı üretim ve hizmet kapasitesi için daha az elemana ihtiyaç duymasını sağlayarak hem işçi alma, işçi çıkartma, hem de üretim ve hizmet maliyetleri üzerinde olumlu etkileri olan faaliyetlerdir. Ayrıca eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile, daha bilinçli ve etkin olarak işini yapan iş gören, yeni Kanunla işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yenilik ve değişikliklerin getirdiği maliyetleri de azaltmış olacaktır.

Kariyer planlamasına gelince, bu konu günümüzde, yalnızca bireylerinin sorunu değil, örgütlerin de sorumlu olduğu ve birlikte hareket etmeyi gerektiren bir alan haline gelmiştir (Bingöl, 2000, s.244). Kariyer yönetimi düşüncesi içinde, bireyler ile örgüt arasında gittikçe artarak daha önemli hale gelen ilişkiler vurgulanmaktadır. Ve kariyer başarısının veya başarısızlığının sonuçlarının, bireyin kendi değerleri, kimliği ve de iş ve yaşam tatmini ile çok yakından ilgili olması kariyer planlamayı önemli kılmaktadır (Cascio, 1992,s:000-004). Bireylerin örgüt içinde kariyerlerinin planlanması, onları örgütte uzun süre kalıcı kılmaktadır. Örgütte kalıcılık, özellikle yeni Kanunla gelen, işçi alma, işten çıkarma ile ilgili hükümlerin yaratabileceği maliyetler üzerinde olumlu etki yapmakta, dolayısıyla iyi bir kariyer yönetimi sistemi, gerek finansal gerekse beşeri faktörler açısından önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Performans değerlemeye gelince, bireylerin belli bir dönemdeki başarılarını ve geleceğe yönelik potansiyellerini belirleyen bu faaliyetler (Uyargil, 2000, s:206) örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli rol oynar. 4857 sayılı Kanununun 18. maddesinin gerekçelerindeki örneklerde; “ortalama olarak benzer iş görenlerden daha az verimli çalışmak; gösterdikleri niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olmak; işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işçinin işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi” geçerli neden olarak kabul edilmektedir (Çelik, 2005 s:204). Diğer bir ifade ile, bireyin düşük

performans göstermesi işten çıkarılmasına sebep olabilmekte ve bu durum da günümüzde bireyin performansının daha bilimsel kurallar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca 4857 sayılı Kanun ile gelen, yeni çalışma biçimleri ile ilgili performans değerlendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi gereği de, bu fonksiyona yeni görevler yüklemektedir. Bunu dışında, etkin bir performans yönetimi, çalışanların performansını dolayısıyla firmanın performansını yükseltir. Yüksek performans yüksek tatmini, yüksek tatmin de işte kalıcılığı destekler. Bu durum karşısında, işten çıkarma, ve eleman sağlama maliyetlerinin düşmesine iyi bir performans sisteminin de etki ettiğini söylemek mümkündür.

1.3. 4857 Sayılı İş Kanununun İKY'nin Ücretleme Fonksiyonu Üzerine Etkisi

İnsan kaynakları yönetiminin önemli fonksiyonlarından biri de ücretlemedir. Çalışanların, organizasyondaki görevlerini yerine getirmelerine karşılık aldıkları her türlü ödeme "ücret" olarak değerlendirilebilir. Yöneticiler, örgüt çapında etkili ve tutarlı bir ücret politikası belirlemek ve uygun bir ücret yapısı kurmak durumundadırlar (Barutçugil, 2004, s: 444). Ücretin çalışanlar için, işletmenin kendisine sağladığı diğer haklardan daha önemli olması, onun geçim aracı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle ücret, yasal düzenlemelerle korunmuş bulunmaktadır. Yeni İş Kanunu'nun O. bölümü ücret ve ücretle ilgili düzenlemelere yer vermiştir (Bilgi için bkz: 4857 sayılı. İş. K. m.O2-62). 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda da "ücret" bölümü yer almaktadır (bilgi için bkz. 1475 sayılı. İş.K. m. 26-60). Ancak yeni Kanundaki en önemli düzenleme, ücretin ödenmemesi durumunda işçiye işini yapmama hakkını vermiş olmasıdır.

4857 sayılı İş kanununun O4. maddesinin ilk fıkasıyla; ücreti, ödeme zamanından sonra 20 gün içinde zorunlu bir sebep olmaksızın ödenmeyen işçinin çalışmaktan kaçınabileceği belirlenmiş bulunmaktadır. İlgili maddenin bu fıkrasında, işçi çalışmadığı için de işçinin işine son verilip, yerine yeni işçi alınması veya işinin başkasına yaptırılmasının söz konusu olmadığı ve gününde ödenmeyen ücretler için, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı belirtilmiştir. Ve ayrıca işçi ücretinin ödenmemesi halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahip olmakta, (İş.K. m.24/II, e. f) ücreti kasten ödemeyen veya eksik ödeyen işveren de İK. m. 102/ a'da belirtilen para cezasına çarptırılmaktadır (Tunçomağ ve Centel, 2005, s:115).

Bu durum İK'nın göz önünde bulundurması gereken çok önemli bir husustur. Ödemelerin zamanında yapılması konusunda gerekli önlemler mutlaka alınmalıdır. Çünkü işçilerin topluca bu nedenle işi bırakması "grev" olarak nitelendirilmemektedir (4857 sayılı İş. K. m.04/1). Böylesi bir sonuç, işletmeyi çok zor durumda bırakabilir. Ayrıca işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda, ücret garanti fonu oluşturulacağını da ilgili Kanunla hükme bağlamıştır (m.00).

1.4. 4857 Sayılı İş Kanununun İKY'nin İşçi-İşveren İlişkileri Fonksiyonu Üzerindeki Etkisi

İşçi-işveren ilişkileri olarak adlandırdığımız, işçi ve işverenin birlikte çalışmalarından doğan ilişkiler, bireysel ve toplu düzeyde ele alınabilir. İş sözleşmesinin ve toplu iş sözleşmesinin yapılma prosedürünü ve bunlarla ilgili konuları içeren işçi-işveren ilişkileri İK'nın önemli bir fonksiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır.

4857 sayılı Kanun bireysel düzeyde işçi-işveren ilişkilerini düzenlemekte, ancak bu düzenlemeler toplu iş ilişkilerinde de temel oluşturmaktadır. Yeni İş Kanunundaki yenilikler ve değişiklikler; iş güvencesi ile ilgili hükümler, çalışma süreleri ve fazla çalışmalar, v.b. hususlar gerek iş sözleşmesinin yapılması ve sona ermesi, gerekse toplu iş sözleşmesinin yapılması ve uygulanması konusunda yeni uygulamaları beraberinde getirmektedir. İK bu fonksiyonu yerine getirirken, yürürlüğe giren yeni hükümleri dikkate almak durumundadır.

1.5. 4857 Sayılı İş Kanununun İKY'nin İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Fonksiyonu Üzerindeki Etkisi

Sağlık ve Korunma ise, İKY'nin; güvenli bir iş ortamı yaratılması için gerekli insan davranışının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerinin saptanması ve bu nedenlerin ortadan kaldırılması ve de dolaylı olarak verimliliğin yükseltilmesi amaçlarına ulaşmasını sağlayan bir fonksiyondur (Sadullah, 2000, s:095). Sağlık ve korunma faaliyetleri, özellikle bazı işkolları açısından hayati önem arz etmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği yeni İş Kanununda da, eskisinde olduğu gibi, bazı yenilik ve değişikliklerle ayrı bir bölüm (5. bölüm) olarak yer almaktadır (bilgi için bkz: 4857 sayılı İş K. m. 77-89). İş sözleşmesi ile işverene işçiyi koruma borcu yüklenmiştir. Bunun gereği olarak işveren, işçiye sağlığına uygun bir iş vermek zorundadır. Yeni düzenlemeye göre, işyerinde gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde, bu tedbirler alınmaya kadar işçi işini yapmaktan kaçınabilir (4857 sayılı İş K. m. 80).

Ve Borçlar Kanununun O25. maddesine dayanarak ücretini talep edebilir (Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 2005, s:267-268). İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun kararına rağmen, gerekli önlemleri almaması halinde ise, işçiye ilgili Kanunun 24. maddesi, I. bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle fesih olanağı verilmiştir (Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 2005, s:268). Ayrıca, İşçi sağlığı konusunda işveren tarafından işçilere eğitim verme ve denetleme yükümlülüğü de yeni Kanununla düzenlenen hususlardan biridir (4857 sayılı İş. K. m.77/2).

Bu hususların İKY tarafından önemle göz önüne bulundurulması gerektiği açık bir şekilde görülmektedir. Ayrıca 4857 sayılı yeni İş Kanunu sağlık ve güvenlik tedbirleri alamayan ve uygulanmayan işveren ve vekilleri hakkında çeşitli tazminatlar öngörmektedir (m.105). Ve kanuna uyulmaması sebebiyle, herhangi bir iş kazasının meydana gelmesi durumunda, bu tazminat miktarları çok artmaktadır.

Yukarıda, yeni İş Kanununun insan kaynakları fonksiyonları üzerindeki etkileri özetle açıklanmaya çalışılmıştır. Ve bu bağlamda, söz konusu yasanın İK fonksiyonları üzerinde ne derece etkili olduklarına dair, İK yöneticilerinin görüşlerini içeren bir araştırma yapılmıştır. Ancak kanımızca, İK yöneticilerinin bu görüşleri, işletmelerinde yetkili sendika olup olmasına ve de işletmenin bir işveren sendikasmca temsil edilip, edilmemesine bağlı olarak değişebilir. Çünkü; bir örgütte çalışanların sendikalaşmış olması, yönetim üzerinde sendikal etkiyi de beraberinde getirir. Bu durumda işveren, çalışanlara hakkaniyete uygun ve eşit muamele yapabilmek için İK politika ve faaliyetlerini geliştirmek ve uygulamak yolunda daha çok gayret sarfetmek zorundadır (Bingöl, 2000, s:098). Benzer husus işverenin, sendika tarafından temsil edilmesi durumunda da söz konusu olabilir. İşveren sendikalarının bu ilişkilerde hassasiyet göstermeleri, işletmeyi İK politika ve uygulamaları konusunda daha dikkatli olmaya yöneltebilir. Bu nedenle işletmede yetkili sendikanın bulunması ve de işverenin sendika üyesi olmasının bu yasanın İK üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri farklılaştıracağı düşünülmüş ve ayırma analizi yapılarak, bu durum saptanmak istenmiştir.

Ayrıca, İK yöneticilerinin bu görüşleri, işletmelerinin ulusal veya uluslar arası pazarda faaliyet göstermesine göre de farklılaşabilir. Çünkü Uluslar arası pazarlar, daha riskli ve çalışılması zor, ancak satış ve kar potansiyeli yüksek olduğu pazarlardır (Mucuk, 2000, s:241). Bu nedenle, uluslar arası pazardaki işletmeler, verimliliğin ve kalitenin geliştirilmesi için yollar aramayı görev edinmişlerdir (Beer, 1984, s:8).

Dolayısıyla, uluslar arası pazarın ihracata dayalı yapısı, emeğe önem vermeyi ve insan odaklı bir yönetim felsefesi oluşturmayı gerektirmektedir (Büyükelçüoğlu, Ali Rıza, 1998, s:12). Bir diğer ifade ile, işletmenin ulusal veya uluslar arası pazarda faaliyet göstermesinin İK fonksiyon ve faaliyetlerinde farklılığa yol açabilecektir. Bu nedenle çalışmamızda, İK yöneticilerinin işletmenin ulusal ya da uluslar arası nitelikte olması nedeniyle, konuyla ilgili görüşlerinin farklı olup olmadığı da ayırma analizi ile araştırılmıştır.

2. ARAŞTIRMA: 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN İKY FONKSİYONLARINA ETKİLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER

2.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma ile, 2000 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanunumuzun insan kaynaklarının çeşitli fonksiyonları üzerinde ne ölçüde etkili olduğuna ilişkin İK yöneticilerinin görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bazı yönlerden farklı gruplarda yer alan işletmelerin (yetkili sendika olan ve olmayan, işveren sendikasına üye olan olmayan ve de ulusal veya uluslar arası pazarda faaliyet gösteren) İK yöneticilerinin bu etkiler konusundaki görüş farklılıkları olup olmadığı saptanmak istenmiştir.

Şüphesiz işletmelerde, diğer bölümlerde olduğu gibi, insan kaynakları bölümü de faaliyetlerini belirli yasal düzenlemeler çerçevesinde yürütmek zorundadırlar. İşletmelerin dış çevre unsurlarından birini oluşturan yasal düzenlemelerden, işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen yasalar, en çok insan kaynaklarının faaliyet ve fonksiyonları ile ilgilidir. Özellikle İş Kanunu bu husustaki yasal düzenlemelerin başında yer almaktadır. 2000 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanununun yaklaşık 0 yıllık uygulama geçmişi, yasaların uygulanma süresine bakıldığında, çok kısa bir zaman olarak kabul edilebilir. Ancak bazı sorulara yanıt alabilmek için, bu uygulama süresinin geride bırakılmasına ihtiyaç olduğu da görülmektedir. Yeni Kanunun insan kaynaklarının fonksiyonları ve faaliyetleri üzerindeki etkileri hakkında, İK yöneticilerinin görüşlerinin araştırıldığı bu çalışma, insan kaynakları yönetiminin hangi fonksiyonlarında işletmelerin uygulamalarını farklılaştırmaları, hangi hususa daha çok önem vermeleri gerektiğini dikkati çekmek ve faaliyetlerini buna göre yönlendirmek açısından önemli görülmektedir. Böylelikle, teorik olarak düşündüğümüz, insan kaynakları yönetiminin yıldızı parlayan fonksiyonları, araştırma yapılarak belirlenmiş, ve bu fonksiyonlarla ilgili, işletmelerin yeniden düzenleme yapma gereği ortaya konmaya çalışılmıştır.

Ayrıca bu araştırmada; işletmede yetkili sendikanın bulunması, işletmenin işveren sendikasına üye olması ve de işletmelerin ulusal veya uluslar arası pazarda faaliyet göstermeleri açısından, yeni Kanunun insan kaynaklarının fonksiyonları üzerindeki etkilerine ilişkin görüşlerin farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti, yukarıda değinilen nedenlerle önemli görülmüştür. Ve araştırmanın bu kısmı ile de elde edilen sonuçlara dikkat çekmek istenmiştir.

2.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, Türkiye'deki işletmelerde İnsan kaynakları yöneticilerinin/çalışanlarının yeni iş yasasının İK fonksiyonları üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri incelenmiş ve bazı nitelikler açısından farklı gruplarda yer alan işletmelerdeki İK yöneticilerinin görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı saptanmıştır.

Yani bu çalışma bazı değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye ve tanımlamaya yönelik olarak yapılandırılmıştır. Tanımlayıcı araştırmalarda asıl amaç, konuyla ilgili tanımlar yapabilmektir. Bu haliyle araştırmamızın modeli, belli bir konu ya da sorunla ilgili durumların, değişkenlerin ve de değişkenler arasındaki ilişkinin tanımlandığı durum belirleyici (tanımlayıcı) araştırma modeline uymaktadır (Kurtuluş, 2004, s:252).

2.3. Araştırmanın rneklemini

Bu araştırma CRAOET-G Uluslar arası İnsan Kaynakları Araştırmasının 2004 Türkiye verilerinden hareketle yapılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenler, araştırmaya katılan diğer ülkeler için değil, sadece Türkiye örneklemini için yapılandırılmıştır.

Araştırmanın Türkiye örneklemini, lkemizdeki İSO 2002 istatistiklerin göre ilk 1000'e giren işletmeler ve İMKB'ye kayıtlı olan 150 işletme oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 1150 işletme yer almış ve anketler hepsine gönderilmiştir. Ancak cevaplanarak geri gelen ve geçerli olan anket sayısı 171 adet olduğu için, araştırma için yapılan analizlere 171 işletme dahil edilmiştir. Bu bağlamda çalışmamız, 171 işletmenin İK yöneticilerinin araştırma konusu ile ilgili görüşlerini kapsamaktadır.

2.4. Araştırmanın Sınırları ve Varsayımları

Bu çalışmada, 4857 sayılı iş Kanununun İKY fonksiyonları üzerindeki etkisine ilişkin görüşler, örnek kütle olarak seçilmiş bulunan 1150 işletmeden, anketi yanıtlayan 171 işletmenin İK yöneticilerinin görüşlerine göre yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki bu işletmelerin İnsan kaynakları

departmanlarının tümünün yöneticilerine ulaşılmamış olması çalışmamızın bir kısıdını oluşturmaktadır.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun işletmelerde insan kaynakları fonksiyonları üzerindeki görüşleri ile ilgili bu çalışma, CRAOET-G 2004 anketinde yer alan değişkenlerle sınırlıdır.

Bu araştırmada cevaplayıcıların soruları aynı şekilde algıladıkları ve gerçekçi cevaplar verdikleri varsayılmıştır. Ayrıca bu çalışmada kullanılan anketin verileri toplamada yeterli olduğu ve uygulanan ayırma analizinin de bulguları değerlendirmede en uygun istatistik teknik olduğu varsayımlar arasındadır.

2.5. Araştırmanın Değişkenleri

Çalışmamızda veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Veri toplamada Avrupa Stratejik İnsan Kaynakları Araştırması CRAOET-G 2004 Anket formu kullanılmıştır.

Bu çalışmada 4857 sayılı yeni İş Kanununu işletmelerin insan kaynakları fonksiyonları üzerindeki etki ve derecelerini ile ilgili görüşleri ölçmek üzere 8 tane değişkenden (temin ve seçim, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, kariyer planlama, ücret-maaş yönetimi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işçi-işveren ilişkileri, işten ayırma) yararlanılmıştır. Ve işletmenin bazı özelliklere göre bu konudaki görüşlerin farklılaşp, farklılaşmadığını belirlemek için bu özelliklere ilişkin 0 tane değişken (işletmede yetkili sendika olup olmaması, işletmenin işveren sendikasına üye olup olmaması ve de işletmenin ulusal veya uluslar arası alanda faaliyet göstermesi) kullanılmıştır. Araştırma toplam 11 değişken ile gerçekleştirilmiştir.

2.6. Araştırma Hipotezleri

Aşağıda araştırmamızın amacına uygun olarak geliştirilmiş olan 0 tane hipotez yer almaktadır. Bunlar;

- 4857 sayılı Kanunun İK fonksiyonları üzerindeki etkisine ilişkin görüşler, işletmede yetkili sendika olup olmamasına göre, farklılık göstermektedir.
- 4857 sayılı Kanunun İK fonksiyonları üzerindeki etkisine ilişkin görüşler, işletmenin işveren sendikasına üye olup olmamasına göre, farklılık göstermektedir.

- 4857 sayılı Kanununun İK fonksiyonları üzerindeki etkisine ilişkin görüşler, işletmenin ulusal veya uluslar arası pazarda faaliyet göstermesine göre, farklılık göstermektedir, şeklinde ifade edilebilir.

2.7.Araştırmada Kullanılan İstatistik Teknikler

2.7.1.Frekans Dağılımları

Araştırma verileri (ankete katılanlardan alınan cevaplar) bilgisayar aracılığı ile değerlendirilerek, bireylerin hangi sıklıkta, hangi ifadeleri seçtikleri sayı ve yüzde olarak belirlenmiş, ve ortaya çıkan frekans dağılımları yorumlanmıştır.

2.7.2. Diskriminant (Ayrırma) Analizi

Ayrırma ve sınıflandırma için kullanılan geleneksel istatistik yöntemler, lineer diskriminant (ayırma) analizi ve çoklu lojistik regresyondur (Hastie ve Tibshirani, 1996, s:157). Buradaki çalışmamızda, farklılıkların tespiti için ayırma analizi tekniği kullanılmıştır.

Çok değişkenli bir istatistik analiz türü olan diskriminant analizi tekniği, birden fazla grubun (iki veya ikiden fazla) çeşitli değişkenlere göre farklı olup, olmadıklarını saptamaya çalışan bir ilgi (bağımlılık) analizidir (Kurtuluş, 2004, s:085). Ayrıca bu analiz bize, özdikle hangi değişkenin/değişkenlerin farklılık yarattığını, yani ayırıcı olduğunu da gösterir (Hand ve Henley 1997, s:502). Ayırma analizi araştırmaya katılan her bireyin (araştırma birimi) ilgili değişkenin hangi kategorisine (gruba) gireceğine karar vermek, yani bireyleri sınıflandırmak için de kullanılan bir tekniktir (Akgül ve Çevik, 2000, s: 401).

Araştırmada ayırma analizi İK yöneticilerinin, iş kanununun İK fonksiyonlarına ilişkin etkileri konusundaki görüşlerinin, işletmede yetkili sendika olup olmaması, işletmenin işveren sendikasına üye olup olmaması ve de işletmenin ulusal ya da uluslar arası pazarda faaliyet göstermesi açısından farklılaşıp farklılaşmadığı test etmek için kullanılmıştır.

2.8. Araştırmanın Bulguları

2.8.1. Frekans Dağılımları

İK yöneticilerine, yeni iş kanununun, yukarıda belirtilen İK fonksiyonlarının üzerindeki etkileri sorulduğunda, alınan cevaplar aşağıdaki tablolarda belirtilerek yorumlanmıştır.

Tablo 1: Temin ve Seçim

	Frekans	Yüzde (%)
Çok etkiler	05	20,5
Önemli ölçüde etkiler	49	28,7
Kararsızım	9	5,0
Az etkiler	45	26,0
Hiç Etkilemez	21	12,0
Cevapsız	12	7,0

Yanıtlayıcı işletmelerdeki İK yöneticilerinin % 49.2'si (%20.5+% 28.7) yeni İş Kanununun insan kaynaklarının eleman temini ve seçimi üzerinde çok ya da önemli ölçüde etkisi olduğunu düşünmektedirler. Toplam içinde, yeni kanunun bu konudaki etkisinin az olduğunu düşünenlerin oranı, % 26.0, hiç olmadığını düşünenlerin oranı ise, % 12.0'dür. İK yöneticilerinin % 5.0'ü ise, bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 2: Eğitim ve Geliştirme

	Frekans	Yüzde (%)
Çok etkiler	26	15,2
Önemli ölçüde etkiler	52	00,4
Kararsızım	12	7,0
Az etkiler	50	01,0
Hiç Etkilemez	16	9,4
Cevapsız	12	7,0

İK yöneticilerinin % 45.6'sı (%15.2+% 00.4) yeni İş Kanununun insan kaynaklarının eğitimi ve geliştirilmesi üzerinde çok yada önemli ölçüde etkisi olduğunu düşünmektedirler. Toplam içinde, yeni kanunun bu konudaki etkisinin az olduğunu düşünenlerin oranı, % 01, hiç olmadığını düşünenlerin oranı ise, % 9.4'dür. İK yöneticilerinin % 7'si ise, bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3: Performans Değerlendirme

	Frekans	Yüzde (%)
Çok etkiler	57	00,0
Önemli ölçüde etkiler	51	29,8
Kararsızım	7	4,1
Az etkiler	29	17,0
Hiç Etkilemez	15	8,8
Cevapsız	12	7,0

Bu değişikende alman cevaplar ise, İK yöneticilerinin % 60.1'nin (%00.0+% 29.8) yeni İş Kanununun insan kaynaklarını performansı üzerinde değerlendirilmesi üzerinde çok yada önemli ölçüde etkisi olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Toplam içinde, yeni kanunun bu konudaki etkisinin az olduğunu düşünenlerin oranı, % 17, hiç olmadığını düşünenlerin oranı ise, % 8.8'dir. Ankete katılan yöneticilerin, % 4.1'i ise, bu konu hakkında kararsız olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 4: Kariyer Planlama

	Frekans	Yüzde (%)
Çok etkiler	20	11,7
Önemli ölçüde etkiler	00	19,0
Kararsızım	25	14,6
Az etkiler	50	29,2
Hiç Etkilemez	27	15,8
Cevapsız	16	9,4

Bu konuda ise, ankete katılan yöneticilerin % 01'i (%11.7+% 19.0) yeni İş Kanununun insan kaynaklarının kariyerinin planlanması üzerinde çok yada önemli ölçüde etkisi olduğunu düşünmektedirler. Toplam içinde, yeni kanunun bu konudaki etkisinin az olduğunu düşünenlerin oranı, % 29.2, hiç olmadığını düşünenlerin oranı ise, % 15.8'dir. Katılımcıların % 14.6'sı ise, bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 5: Ücret-Maaş Yönetimi

	Frekans	Yüzde (%)
Çok etkiler	20	10,5
Önemli ölçüde etkiler	44	25,7
Kararsızım	18	10,5
Az etkiler	47	27,5
Hiç Etkilemez	20	11,7
Cevapsız	19	11,1

Bu değişikende, yanıtlayıcı işletmelerdeki İK yöneticilerinin % 09.2'si (%10.5+% 25.7) yeni İş Kanununun ücret ve maaş yönetimi üzerinde çok yada önemli ölçüde etkisi olduğunu belirtmektedirler. Toplam içinde, yeni kanunun bu konudaki etkisinin az olduğunu düşünenlerin oranı, % 27.5, hiç olmadığını düşünenlerin oranı ise, % 11.7'dir. İK yöneticilerinin % 10.5'i ise, bu konuda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 6: İşçi Sağlığı-İş Güvenliği

	Frekans	Yüzde (%)
Çok etkiler	71	41,5
Önemli ölçüde etkiler	76	44,4
Kararsızım	0	1,8
Az etkiler	10	5,8
Hiç Etkilemez	1	0,6
Cevapsız	10	5,8

Ankete katılan İK yöneticilerinin % 85.9'unun (%41.5+% 44.4) yeni İş Kanununun işçi sağlığı ve iş güvenliği çok ya da önemli ölçüde etkisi olduğunu görüşünde birleşmiş oldukları görülmektedir. Katılımcıların tümü içinde, yeni kanunun bu konudaki etkisinin az olduğunu düşünenlerin oranı, % 5.8, hiç olmadığı düşünenlerin oranı ise, % 0.6'dır. Ankete katılanların, % 1.8'i ise, bu etki konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 7: İşçi-İşveren İlişkileri

	Frekans	Yüzde (%)
Çok etkiler	70	40,9
Önemli ölçüde etkiler	76	44,4
Kararsızım	6	0,5
Az etkiler	8	4,7
Hiç Etkilemez	2	1,2
Cevapsız	9	5,0

Ankete katılanların, % 85.0'ü (%40.9+% 44.4) yeni İş Kanununun işçi işveren ilişkileri üzerinde çok ya da önemli ölçüde etkisi olduğunu görüşünü benimsemiştir. Katılımcılardan, yeni kanunun bu konudaki etkisinin az olduğunu düşünenlerin oranı, % 4.7, hiç olmadığını düşünenlerin oranı ise, % 1.2'dir. Cevaplayanların % 0.5'i ise, bu etki konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 8: İşten Ayırma

	Frekans	Yüzde (%)
Çok etkiler	100	60,2
Önemli ölçüde etkiler	41	24,0
Kararsızım	4	2,0
Az etkiler	10	5,8
Hiç Etkilemez	4	2,0
Cevapsız	9	5,0

Ankete katılanların % 84.2'si (%60.2+% 24) yeni İş Kanununun insan kaynaklarının işten ayırma fonksiyonu üzerinde çok yada önemli ölçüde etkisi olduğunu düşünmektedirler. Toplam katılımcılar içinde, yeni kanunun bu konudaki etkisinin az olduğunu düşünenlerin oranı, % 5.8, hiç olmadığını düşünenlerin oranı ise, % 2.0'dür. Katılımcıların %2.0'ü ise, bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

2.8.2. Ayırma Analizinin Sonuçları

2.8.2.1. 4857 Sayılı Kanunun İKY Fonksiyonlarına Etkisi Hakkındaki Görüşlerin İşletmede Yetkili Sendika Olup Olmamasına Göre Farklılaşması

Araştırmamızın bu bölümünde, 4857 sayılı Kanunun İK fonksiyonların etkisi ile ilgili İK yöneticilerinin görüşlerinin işletmede toplu pazarlık yapmaya yetkili sendika olup olmamasına göre, farklılık gösterip göstermediği ayırma analizi kullanılarak araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 9 ve Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 9: Kanonik Diskriminant Fonksiyonu (S1)-Özdeğerler

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %	Kanonikal Korelasyon
1	0.42	100.0	100.0	0.200

Tablo 10: Kanonik Diskriminant Fonksiyonu (S1)-Wilks' Lamda

Fonksiyonun Testi	Wilks' Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1	0.960	4.978	8	0.760

Tablo 9 ve Tablo 10 incelendiğinde, yapılan analiz sonucunda elde edilen ayırma fonksiyonunun anlamlılık düzeyinin 0.760 olduğu görülmektedir. Bu değer araştırmamızda 0.05 olarak kabul ettiğimiz anlamlılık düzeyini çok aşmaktadır. Bu durumda, işletmede yetkili sendikanın olmasının İK yöneticilerinin yeni Kanunun İK fonksiyonları üzerindeki etkileri konusundaki görüşleri arasında bir fark yaratmadığını bize göstermektedir. Ayrıca, özdeğerin ve kanonikal korelasyonun çok düşük, ve de Wilks' Lamda değerinin çok yüksek oluşu da ayırma fonksiyonunun ayırıcı özelliğe sahip olmadığını bir göstergesidir. Özdeğer, ayırma analizinin ne kadar değerli olduğunu ve üst sınırı bulunmamakla birlikte, 0.40'tan büyük olan özdeğerler mükemmel olarak kabul görmektedir. Ayrıca Wilks' Lambda değerinin küçük olması, fonksiyonun

ayırım gücünü arttırmaktadır. Kanonikal korelasyon katsayısı da 1'e yaklaştığı ölçüde gruplar arasındaki ayırma fonksiyonunun iyi ayırıcı olduğu bilinmektedir (Akgül ve Çevik, 2000, s:415). Kaldı ki, ayrı ayrı değişkenlerde de (temin seçim, performans değerlendirme v.b) iki farklı grupta yer alan yöneticilerin (işletmesinde yetkili sendika olan ve olmayan) görüşlerin farklı olup olmadığını gösteren, anlamlılık düzeylerine de baktığımızda, bunların hiç birinin anlamlı olmadığı, başka bir ifade ile, görüşlerinin hiçbir değişikende farklılaşmadığı görülmektedir. Bu durumda, birinci hipotezimizi reddetmek gerekir.

2.8.2.2. 4857 Sayılı Kanunun İKY Fonksiyonlarına Etkisi Hakkındaki Görüşlerin İşletmenin İşveren Sendikasına Üye Olup Olmamasına Göre Farklılaşması

Burada da, 4857 sayılı Kanunun İKY fonksiyonların etkisi ile ilgili İK yöneticilerinin görüşlerinin işletmenin işveren sendikası üyesi olmasına göre, farklılık gösterip göstermediği ayırma analizi kullanılarak araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 11 ve Tablo 12'de yer almaktadır

Tablo 11: Kanonik Diskriminant Fonksiyonu (S2)-Özdeğerler

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %	Kanonikal Korelasyon
1	0.61	100.0	100.0	0.240

Tablo 12: Kanonik Diskriminant Fonksiyonu (S2)-Wilks' Lamda

Fonksiyonun Testi	Wilks' Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1	0.940	7.007	8	0.501

Tablo 11 ve Tablo 12'ye bakıldığında, yapılan analiz sonucunda elde edilen ayırma fonksiyonunun anlamlılık düzeyinin 0.501 olduğu görülmektedir. Bu değer 0.05 olarak kabul ettiğimiz anlamlılık düzeyini aşmaktadır. Bu durum bize,, işletmenin işveren sendikası üyesi olmasının, İK yöneticilerinin yeni Kanunun İKY fonksiyonları üzerindeki etkileri konusundaki görüşleri arasında bir fark yaratmadığını göstermektedir. Burada da öz değer ve kanonikal korelasyonun çok düşük, ve de Wilks' Lamda değeri çok yüksektir. Ve yine, ayrı ayrı değişkenlerin (temin seçim, performans değerlendirme v.b) anlamlılık düzeylerini incelediğimizde, 2 farklı grupta yer alan yöneticilerin (işveren sendikasına üye olan ve olmayan

işletmelerde çalışan) bu değişkenlerle ilgili görüşlerinin farklılaşmadığı görülmektedir. Bu durumda, ikinci hipotezimizi de reddetmek gerekir.

2.8.2.3. 4857 Sayılı Kanunun İKY Fonksiyonlarına Etkisi Hakkındaki Görüşlerin İşletmenin Ulusal veya Uluslar Arası Pazarda Faaliyet Göstermesine Göre Farklılaşması

Burada ise, 4857 sayılı Kanunun İKY fonksiyonların etkisi ile ilgili İK yöneticilerinin görüşlerinin işletmenin ulusal veya uluslar arası pazarda faaliyet göstermesine göre, farklılık gösterip göstermediği ayırma analizi kullanılarak araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 10 ve Tablo 14'de yer almaktadır

Tablo 13: Kanonik Diskriminant Fonksiyonu (SO)-Özdeğerler

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %	Kanonikal Korelasyon
1	0.142	100.0	100.0	0.050

Tablo 14: Kanonik Diskriminant Fonksiyonu (SO)-Wilks' Lamda

Fonksiyonun Testi	Wilks' Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1	0.876	14.484	8	0.070

Tablo 10 ve Tablo 14 incelendiğinde ise, yapılan analiz sonucunda elde edilen ayırma fonksiyonunun anlamlılık düzeyinin 0.070 olduğu görülmektedir. Bu değer karşısında, 0.05 güven sınırında elde edilen ayırma fonksiyonunun anlamlı olduğu söylenememekle birlikte, bu sınır 0.10 olarak kabul edildiğinde, fonksiyonun anlamlı, yani ayırıcı olduğu görülmektedir ($0.07 < 0.10$). Bu sonuç, ulusal veya uluslar arası pazarda faaliyet gösteren işletmelerin İK yöneticilerinin yeni Kanunun İKY fonksiyonları üzerindeki etkileri konusundaki görüşlerinin farklı olduğunu bize göstermektedir. Korelasyon katsayısının düşük, Wilks' Lamda değerinin nispeten yüksek oluşu da standart hatalardan veya ankete katılan bireylerin sayısından kaynaklanabilir (Özçelik, Mayıs 2000, s:807), Yine, ayrı ayrı değişkenlerin (temin seçim, performans değerlendirme v.b) anlamlılık düzeylerini incelediğimizde, 2 farklı grupta yer alan yöneticilerin (ulusal veya uluslar arası pazarda çalışan) bu değişkenlerle ilgili görüşlerinin en fazla "4857 sayılı yasanın, performans değerlendirme üzerindeki etkileri" konusunda farklılaştığını söylemek mümkündür. Bu değişkenin anlamlılık düzeyi 0.051 olarak saptanmıştır. Ulusal pazarda çalışan işletmelerin İK yöneticilerinin bu değişkendeki ortalama puanı: 2.64 iken, uluslar arası pazarda çalışanların İK

yöneticilerinin ortalama puanı: 2.14'dür. Bunun anlamı, uluslar arası pazarda faaliyet gösteren işletmelerin İK yöneticilerinin Yeni Kanunun performans değerlendirme fonksiyonu üzerindeki etkilerinin daha çok olduğunu ifade etmiş olmalarıdır. Diğer değişkenlerin ortalama puanlarına baktığımızda ise, uluslar arası işletmelerin İK yöneticilerinin temin ve seçim hariç, 4857 sayılı Kanunun diğer tüm fonksiyonlar üzerindeki etkisinin ulusal işletmelerdeki İK yöneticilerine göre daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumda, O. hipotezimizi kabul etmek gerekir. Başka bir deyişle, İK yöneticilerinin bu konu hakkındaki görüşleri, işletmelerin ulusal veya uluslar arası pazarda faaliyet göstermelerine göre farklılaşmakta ve bu farklılaşma da en çok yeni Kanunun performans değerlendirme üzerindeki etkileri konusunda ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Son zamanlarda işletme yöneticilerinin, insan kaynakları yönetimi ve fonksiyonlarına bakış açısı değişmiş bulunmaktadır. Bu değişime, yeni üretim ilişkileri, rekabete dayalı Pazar ekonomisi ve benzeri durumlar neden olabildiği gibi (Büyükelçisi, 1998, s:15), yasal düzenlemelerinde bu değişim üzerindeki etkilerine dikkat çekmek gerekir. Ülkemizde 2000 Haziran ayında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, özellikle bireysel İş Hukuku alanında, önemli yenilikler getirmiştir. Bu durum, İKY sistemlerinin yeniden gözden geçirilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. İKY'ne ilişkin yeniden yapılanma sürecinde, İK yöneticilerinin yeni Kanunun İKY üzerindeki etkileri konusundaki görüşleri önem taşımaktadır. Bu nedenle konuyla ilgili yapılan çalışmamızda, İK yöneticilerinin hangi fonksiyon ve faaliyetlerin daha fazla önem kazandığına ilişkin görüşleri, İKY'deki yapılanmanın hangi yöne ve yönlere kayması gerektiği konusunda bize bilgi sağlamaktadır.

İK yöneticilerinin verdikleri cevapları genel olarak değerlendirecek olursak; özetle bunların 4857 sayılı yeni İş Kanununun insan kaynakları fonksiyonları üzerinde en çok etkili ve önemli ölçüde etkili olduğunu düşündükleri fonksiyon işçi sağlığı ve iş güvenliğidir. Bunu işçi- işveren ilişkileri fonksiyonu ve işten ayırma faaliyeti izlemektedir. Çok etkili ve önemli ölçüde etkili, şikârlarına verilen cevapları ayrı ayrı incelediğimizde ise, İK yöneticileri en fazla oranda (%60.2) yeni İş Kanununun işten ayırma hususunda çok etkili olduğunu belirtmişlerdir. Yeni iş kanununun getirdiği en önemli değişikliğin "çalışanlara iş güvencesi sağlaması" olduğu düşünülürse, bu sonuç, beklenen bir durumu yansıtmaktadır. İş kanununun İK fonksiyonları üzerindeki etki derecesi ile ilgili görüşlerde, performans değerlendirme çok yada önemli ölçüde etkilenme sırasında dördüncü sırada

bulunmaktadır. Bu bizim için biraz şaşırtıcı bir durumdur. Çünkü performans değerlendirmeye ilişkin sonuçlar, yeni yasal düzenlemede, çalışanları işten çıkartmada geçerli neden olarak kabul edilebilmekte ve işten ayırmalara dayanak teşkil etmektedir. Bu sonuç bize, yöneticilerin, bu etkiyi daha çok işten ayırma ile ilgili olarak algıladıklarını göstermektedir. Ancak bu araştırma sonuçları vesilesiyle, yeni İş Kanununun performans değerlendirme sistemlerinin yeniden yapılandırılması gereğini bugün şiddetle ortaya koyduğuna dikkati çekmek gerekmektedir.

Ayrıca bu araştırma elde edilen diğer bir sonuç ise, işletmede yetkili sendikaların bulunmasının ve de işletmenin işveren sendikasına üye olmasının İK yöneticilerinin yeni Kanunun İK fonksiyonları üzerindeki etkileri ile ilgili görüşlerini farklılaştırmadığıdır. Bu sonuç beklentimizin doğru olmadığını bize göstermiştir. Çünkü yukarıda da ifade edildiği gibi, sendikal düzende faaliyet göstermek, insan kaynakları ile ilgili hususlarda daha farklı uygulamalara ve de dolaylı olarak bu konudaki görüşlerin farklılaşmasına yol açabilmektedir.

Ancak, işletmelerin ulusal veya uluslar arası pazarda faaliyet göstermelerinin, yeni Kanunun İK yöneticilerinin insan kaynaklarının fonksiyonları üzerindeki etkilerine ilişkin görüşlerini farklılaştırdıkları da araştırma bulgularımız arasında yer almaktadır. Bu sonuç, beklentimize uygun olarak elde edilmiştir. Gerçekten, ulusal veya uluslararasıdaki işletmelerde, yeni yasal düzenleme İK uygulamaları ile ilgili, farklı ihtiyaçları ortaya çıkarmakta ve bu durum, İK yöneticilerinin konuyla ilgili görüşlerinin farklılaşmasına sebebiyet vermektedir.

Sonuç itibariyle, yeni Kanunun İK ile ilgili fonksiyonlarda yeniden yapılandırmayı gerektirecek pek çok faaliyetin gerçekleştirilmesine neden olacağını söylemek mümkündür.

KAYNAKLAR

Acar, A.C., 2000, "İnsan Kaynakları Temini ve Seçimi" Kaynak, Tuğray ve diğerleri, *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde, İstanbul, 2. Baskı, Dönence Basım ve Yayım Hizmetleri, ss.110-168.

Akgül, A. ve Çevik, O., 2000, *İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Uygulamaları*, Ankara. Emek Ofset Ltd. Şti.

- Barutçugil, İ., 2004, *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, Kariyer Yayınları.
- Bowen D.E., Galang, C., Pillai R., 2002 “*The Role of Human Resource Management: An Exploratory Study of Cross-Country Variance*”, *Human Resource Management*, Vol. 41, Oo:1 ss.100-122.
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P.R., Mills, D.Q. and Walton R.E, 1984, *Managing Human Assets*, Oew York. Free Press,
- Bingöl, D., 2000, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul. 5. Baskı, Beta Basım A.Ş.
- Büyüksulu, A.R., 1998, “*Türkiye’de insan kaynakları yönetimi ve gelişimine kritik bir yaklaşım*” *MESS Mercek*, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, ss.11-15.
- Cascio W.F., 1992, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Third Edition, Oew York, McGraw-Hill, Inc.
- Çelik, O., 2004, *İş Hukuku Dersleri* , İstanbul.Yenilenmiş 17. Baskı, Beta Basım Yayım A.Ş.
- Eğrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., 2005, *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul 2. Baskı, Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Ferris and Buckley, 1996, *Human Resources Management: Perspectives, Context, Functions, and Outcomes*, Oew Jersey, Prentice Hail Inc.
- Hand D.J., Henley W.E., 1997, “*Statistical Classification Methods in Consumer Credit Scoring: a Review*”, *Journal of the Royal Statistical Society A*, Volume:160, Part:O, s.520-541.
- Hastie T., Tibshirani R., 1996, “*Discriminant Analysis by Gaussian Mixtures*”, *Journal of the Royal Statistical Society B*, Volume:58, Oo:1, s.155-176.
- İş Kanunu, Kanun Oo:1475 01.Eylül 1971 tarih ve 10940 sayılı Resmi Gazete.

- İş Kanunu, Kanun Oo: 4857 10 Haziran 2000 tarih ve 25104 sayılı Resmi Gazete.
- Kurtuluş, K., 2004, *Pazarlama Araştırmaları*, İstanbul, 7. Baskı, Literatür Yayınları:114.
- Mucuk, İ., 2000, *Modern İşletmecilik*, İstanbul, Türkmen Kitabevi.
- Özçelik, A.O., 2000, "İşletmelerde İnsan Kaynaklarına İlişkin Bazı Kriterlere Göre İşe Alma Uygulamalarındaki Farklılıkların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Oevşehir, ss.801-816.
- Sabuncuoğlu, Z. 2000, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sadullah, Ö., 2000, "İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi" Kaynak Tuğray ve diğerleri, *İnsan Kaynakları Yönetimi içinde*, , 2. Baskı, Dönence Basım ve Yayım Hizmetleri, İstanbul, ss.095-425,
- Sümer, H.H., 2000, *İş Hukuku*, Konya. 9. Baskı, Mimoza Basım, Yayım ve Dağıtım A.Ş.
- Şakar, M., 2000, *İş Hukuku Uygulaması*, 5.Baskı, İstanbul Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T., 2005, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul. 4. Baskı, Beta Basım Yayım A.Ş.
- Uyargil, C. 2000, "Performans Değerlendirme" Kaynak Tuğray ve diğerleri, *İnsan Kaynakları Yönetimi içinde*, 2. Baskı, Dönence Basım ve Yayım Hizmetleri, İstanbul ss.206-250.
- Yüksel Ö., 1998, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Gazi Büro Kitabevi Tic. ve Ltd. Şti., Baskı: İlkın Matbaası.