

SİRKÜLER

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

BDO

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Sirküler Tarihi : 02.12.2024
Sirküler No : 2024/074
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ - Aralık 2024 - Sayı : 252

4857 SAYILI İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA: YAŞAL ÇERÇEVE VE UYGULAMA

Dr. Halit BAŞBUĞA
E. SGK Denetmeni
<https://orcid.org/0000-0001-9286-8912>

Murat KAYA
SGK Denetmeni

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağına bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağına toplam gelirleri 2023 yılında 14 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 166'dan fazla ülkede bulunan 1.776 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 115.661 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

ÖZET :

Bu çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi çerçevesinde toplu işçi çıkarma konusunu incelemektedir. Ülkemiz iş mevzuatında, iş yerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak toplu işçi çıkarma süreçleri belirli hükümlere tabi tutulmuştur. İş Kanunu'na göre, işçi sayısına göre, 20 ile 100 arasında en az 10, 101 ile 300 arasında en az yüzde on oranında, 301 ve daha fazla işçi çalıştıran yerlerde ise en az 30 işçinin işten çıkarılması durumunda toplu işçi çıkarmaya gidildiği kabul edilmektedir. Toplu işçi çıkarma, iş ilişkileri açısından önemli bir durumu temsil etmekte ve iş akitlerinin toplu olarak feshi, çalışma ilişkilerini derinden etkilemektedir.

Bu bağlamda, yasa koyucu, iş barışını korumak ve tarafların haklarını güvence altına almak amacıyla bu konuyu ayrıntılı bir şekilde mevzuatta düzenlemiştir. Çalışma, toplu işçi çıkarmanın kapsamını, temel unsurlarını, yasal yükümlülüklerini ve yüksek yargının bu konudaki içtihatlarını ele almayı amaçlamaktadır.

Anahtar kelimeler: Toplu işçi çıkarma, 4857 sayılı İş Kanunu, Fesih bildirimi, İstihdam

GİRİŞ :

Ülkemiz iş mevzuatında toplu işçi çıkarma, 4857 sayılı İş Kanunun 29. maddesinde belirlenen hükümler çerçevesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'na göre, iş yerinde çalışan işçi sayısı 20 ile 100 arasında ise en az 10 işçinin; 101 ile 300 işçi arasında olması durumunda, en az yüzde on oranında işçinin; 301 ve daha fazla işçi bulunan bir iş yerinde ise en az 30 işçinin işine, süreli fesih yoluyla, fesih bildirimi süreleri içerisinde veya bir aylık sürede aynı tarihte ya da farklı tarihlerde son verilmesi, toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmektedir (Ergönül, 2021).

Toplu işçi çıkarma, iş ilişkileri açısından özel bir durumu ifade etmektedir. İş akitlerinin toplu halde feshi, şüphesiz ki çalışma ilişkilerine derin etkiler yapma potansiyeline sahip bir durumdur. Bununla birlikte, yasa koyucu, iş barışının korunması ve iş akdinin taraflarının haklarının ihlal edilmemesi amacıyla toplu işçi çıkarma konusunu mevzuatta özel olarak düzenlemiştir (Yalçın, 2020).

Bu çalışmada, ülkemiz iş mevzuatında toplu işçi çıkarmanın kapsamı ve bu kavramın temel unsurları detaylı bir şekilde açıklanacak, toplu işçi çıkarma halinde oluşan yasal yükümlülükler ele alınacak ve nihayetinde yüksek yargının toplu işçi çıkarma ile ilgili içtihatlarına değinilecektir.

1. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMANIN NEDENLERİ VE BİLDİRİMİ :

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi, toplu işçi çıkarma hükümlerini düzenlemekte olup işverenin bu süreçte yerine getirmesi gereken yükümlülükleri belirlemektedir. Bu maddeye göre, "İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereklerine dayanarak toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden yazılı olarak işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek zorundadır."

Toplu işçi çıkarma, işyerinde çalışan işçi sayısına göre aşağıdaki şekilde gerçekleşir:

- **20 ile 100 işçi arasında :** En az 10 işçinin,
- **101 ile 300 işçi arasında :** En az yüzde on oranında işçinin,
- **301 ve daha fazla :** En az 30 işçinin,

4857 sayılı Kanun'un 29. maddesinde belirtilen geçerli nedenler ile işten çıkarılacak olan çalışanlar, yani ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme gerekçeleri doğrultusunda yapılan feshin toplu çıkış kapsamında değerlendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda, işten ayrılış 04 koduyla yapılan çıkışlar da toplu çıkış olarak sayılmaktadır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 27.06.2016 tarihli kararında, sürecin yasal çerçevesinin ve toplu çıkarma süresinin doğru uygulanmasının önemine vurgu yapılmıştır (Yargıtay, 2016).

4857 sayılı Kanun'un 24 üncü madde çerçevesinde işçinin haklı nedenle işten ayrılması, veya işveren tarafından 25. maddeye dayanarak yapılan feshler, ihtiyarı veya zorunlu arbuluculuk anlaşmaları ve ikale yoluyla sona erdirilen iş sözleşmeleri, 4857 sayılı Kanun'un 29. maddesi uyarınca toplu işçi çıkarma kapsamına alınmamaktadır. Bu durum, toplu işçi çıkarma işlemlerinin incelenmesi sırasında dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur (Kara, 2022).

4857 sayılı Kanun'un 29. maddesinde belirtilen 1 aylık süre, işten çıkarılacak işçilerin işten çıkışlarının yasal çerçevede geçerliliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, işverenlerin işten çıkartma işlemlerini bu süre içinde gerçekleştirmeleri, hukuki açıdan toplu işçi çıkarma uygulamalarının geçerliliği için önemli bir şarttır. Ayrıca, bu süre dolduktan sonra işten çıkarılan sigortalıların "15" kodu ile SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir. Böylece, işverenlerin bu süreçte yasal yükümlülüklerini yerine getirdikleri ispatlanmış olur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi, toplu işçi çıkarma işlemi sonrasında işverenin belirli yükümlülüklerini düzenlemektedir. İşveren, toplu işçi çıkarma işleminin kesinleşmesinden itibaren 6 ay içerisinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almayı planladığında, öncelikle işten çıkardığı işçilerden nitelikleri uygun olanları işe çağırmakla yükümlüdür. Bu durum, işverenin nitelikleri uygun olan işçileri tercih etmesi gereken bir yükümlülük olarak ortaya çıkmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 21.01.2019 tarihli kararında, işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda, işten çıkarılan işçilerin işe iade taleplerinin dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir (Yargıtay, 2019). Altı aylık sürenin sona ermesi ile birlikte işverenin geri alma yükümlülüğü kaldırılmakta, bu durum işverenin işe alım süreçlerinde esneklik sağlamaktadır.

Aynı zamanda, toplu işçi çıkarma işleminin ardından 8 ay boyunca geçici işçi çalıştırılması, işçi istihdamının düzenli bir şekilde yönetilmesi ve çalışma hayatının dengesinin korunması amacıyla yasaklanmıştır. Bu yasak, iş güvencesinin korunması ve iş barışının sağlanması adına önem arz etmektedir.

2. EKONOMİK, TEKNOLOJİK, YAPISAL NEDENLER VE BENZERİ İŞLETME GEREKÇELERİ :

Toplu işçi çıkarma kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde belirtilen şartların dikkate alınması önemlidir. Bu bağlamda, Kanun'da toplu işçi çıkarma gerekçeleri olarak ekonomik nedenler, teknolojik nedenler, yapısal nedenler ve benzeri işletme gerekçeleri sıralanmaktadır. Aşağıda bu gerekçeler ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

2.1. Ekonomik Nedenler

Toplu işçi çıkarma ile ilgili ekonomik nedenler genellikle küresel, ulusal, bölgesel veya sektörel krizlerden doğmaktadır. İşletmenin ekonomik darboğaza girmesi, aktivitelerini sürdürebilmesi veya karlılığını artırmak için iş gücünü azaltmaya yönelmesi sıkça görülen bir durumdur. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 18.01.2010 tarihli kararında, ekonomik kriz durumunun iş gücü azaltma talebi için bir gerekçe olabileceği belirtilmiştir (Yargıtay, 2010). Araştırmalar, ekonomik daralma dönemlerinde işverenlerin sıklıkla iş gücünü azaltma yoluna başvurduğunu göstermektedir (Özdemir, 2020).

Örnek Uygulama

Özellikle 2008 küresel finansal krizinde birçok şirket, maliyetleri azaltma amacıyla toplu işçi çıkarmalara gitmiştir. Örneğin, Toyota'nın bu dönemdeki istihdam politikalarının incelenmesi, ekonomik nedenlerin iş gücü yönetimindeki önemini gözler önüne sermektedir (Kaya, 2019).

2.2. Teknolojik Nedenler

Teknolojik gelişimler, işin yürütülmesi sırasında ihtiyaç duyulan istihdam sayısının azalmasına yol açmaktadır. Yeni otomasyon sistemleri ve makinelerin devreye girmesi, işin emek yoğunluğunu azaltarak sermaye yoğunluğunu artırmaktadır.

Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi'nin 06.12.2010 tarihli kararında, teknolojik gelişmelerin toplu işçi çıkarma nedeni olarak kabul edilebileceğini vurgulamıştır (Yargıtay, 2010). Ayrıca, teknolojik yeniliklerin etkileri alanında yapılan araştırmalar, iş gücü talebinin zamanla nasıl şekillendiğini göstermektedir (Şahin & Koç, 2021).

Örnek Uygulama

Bir örnek olarak, birçok üretim tesisinin otomasyona geçişi, iş gücü ihtiyacını önemli ölçüde azaltmıştır. Örneğin, bir otomobil fabrikasında gerçekleştirilen teknoloji yatırımı sonrasında işçi sayısının yarıdan fazla azaldığına dair veriler bulunmaktadır (Güler, 2020).

2.3. Yapısal Nedenler

Yapısal nedenlerle işçi çıkarmalarının objektif bir değerlendirmeye tabi tutulması, iş ilişkilerinde işverenin almış olduğu kararların hukuki geçerliliği açısından önem taşımaktadır. Bu tür durumlarda, işverenin işçi çıkarma gerekçelerini, ekonomik koşullar ve işletmenin sürdürülebilirliği çerçevesinde somut ve makul bir şekilde ortaya koyması gerekmektedir.

Ayrıca, işçi haklarının korunması açısından, işten çıkarılan işçilerin durumlarının iyi değerlendirilmesi ve alternatif çözümlerin araştırılması, işverenin yükümlülükleri arasında yer alır. Bu hususlar, hem işçilerin mağduriyetini önlemek hem de iş yerlerinde adil bir iş ortamını sağlamak amacıyla önemlidir (Yalçın, 2021).

Örnek Uygulama

Büyük bir perakende zincirinin birleşme süreci sırasında, aynı fonksiyonu üstlenen birimlerin kapanması sonucunda toplu işçi çıkarmalara gidilmesi sıkça rastlanan bir durumdur (Yılmaz, 2022).

2.4. Benzeri İşletme Gereçleri ve Yargıtay İçtihatları

Toplu işçi çıkarma, işletmelerin karşılaştığı zorunlu bir durum olabilmektedir ve bu durum genellikle ekonomik zorluklar veya iş süreçlerindeki değişikliklerden kaynaklanır. Özellikle hizmet sektöründe, iş gücü ihtiyacının dinamik yapısı, emek faktörlerinin zaman içinde değişkenlik göstermesine neden olmaktadır (Cılga, 2009).

Örnek Uygulama

Özellikle inşaat sektöründe, belirli bir projenin tamamlanmasının ardından işçi çıkarma uygulamaları sıkça görülmektedir. Örneğin, 2018 yılında Türkiye'deki

büyük inşaat projelerinin sona ermesiyle birlikte, birçok inşaat şirketinin toplu işçi çıkarma yoluna gittiği gözlemlenmiştir (Demir, 2022).

Sezonluk işlerde veya projeye dayalı hizmetlerde, işletmelerin iş gücüne olan talepleri belirli dönemlerle sınırlı olabilmektedir. Bu durum, işletmelerin dönemsel dalgalanmalara hızlı bir şekilde yanıt vermesini zorunlu kılıyor ve nihayetinde toplu işçi çıkarma kararlarını gündeme getirebiliyor. Böylece, iş gücü yönetiminde bu tür kararların dikkate alınması, işletmenin sürdürülebilirliği ve verimliliği açısından hayati öneme sahiptir.

Sonuç olarak, 4857 sayılı Kanun'un 29. maddesi ve ilgili Yargıtay içtihatları dikkate alındığında, toplu işçi çıkarma süreci karmaşık yasal zeminler içermektedir. Bu nedenle, işverenlerin ve işyeri temsilcilerinin bu süreçlerde hukuka uygun hareket etmeleri büyük önem taşımaktadır.

3. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KAPSAMINDA SAYILMAYAN HALLER :

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi çerçevesinde, toplu işçi çıkarma işleminin nasıl gerçekleştirileceği düzenlenmiş olmasına rağmen, bazı durumların toplu işçi çıkarma kapsamına girmediği belirtilmiştir.

3.1. İşyerinin Daimî Kapatılması: İşyerinin bütünüyle kapatılması, kesin ve sürekli olarak faaliyetine son verilmesi durumunda, işverenin, bu durumu en az 30 gün önceden ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmesi ve bu durumu ilan etmesi gerekmektedir. Bu düzenleme, iş güvencesinin ihlali durumlarını ortadan kaldırmak amacıyla getirilmiştir.

3.2. Mevsim ve Kampanya İşleri: Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları için, işten çıkarma işleminin niteliğine bağlı olarak toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmamaktadır. Bu tür işlerde, işçi istihdamı genellikle geçici ve dönemsel olduğundan, işten çıkarmalar bu kapsamdaki kurallara tabi değildir.

İşverenler, toplu işçi çıkarma hükümlerini, İş Kanunu'nun iş güvencesini düzenleyen maddelerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamazlar. Yargıtay'ın 2023 yılında verdiği kararda, toplu işçi çıkarma işleminde, iş güvencesinin ihlal edildiği durumlarda, işçilerin işe iade davası açma haklarının bulunduğu açıkça vurgulanmıştır (Yargıtay, 2023). Bu bağlamda, işverenin yasal yükümlülüklerine uyması ve işçilerin haklarını koruması büyük önem taşımaktadır.

4. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK HALİNDE UYGULANACAK YAPTIRIMLAR :

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi çerçevesinde düzenlenen toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırı hareket eden işverenlere, her işçi için 2024 yılı itibarıyla 5.506,00 TL idari para cezası uygulanacağına dair düzenleme, Kanun'un 100. maddesinde yer almaktadır. Bu ceza, işverenlerin toplu işçi çıkarma süreçlerinde yasal yükümlülüklerine riayet etmediği durumlarda uygulanan yaptırımlardan biridir.

Yargıtay'ın içtihatları, toplu işçi çıkarma işlemlerinin hukuka uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2019 tarihli bir kararında, toplu işçi çıkarma süreçlerinde işverenin bildirim

yükümlülüğüne riayet etmemesi durumunda, işçilerin iş güvencelerinin ihlal edildiği ve bu durumun tazminatı gerektirebileceği ifade edilmiştir (Yargıtay, 2019). Yine, işçilerin bu tür ihlallere karşı dava açma haklarının olduğu belirtilmiştir.

Bu bağlamda, işverenlerin toplu işçi çıkarma hükümlerine uygun hareket etmemesi durumunda idari para cezası ile karşılaşacaklarını bilmesi hem yasal bir zorunluluk hem de iş barışının korunması açısından büyük bir öneme sahiptir. Cezaların uygulanması, işverenlerin işçi haklarına saygı göstererek yasal süreçlere uygun bir şekilde hareket etmelerini teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

5. SONUÇ :

Toplu işçi çıkarma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi ile hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda, işyerlerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak, toplu işçi çıkarma uygulamasının geçerliliği için belirli kriterler öngörülmüştür. İşverenlerin, ekonomik, teknolojik veya yapısal nedenlere dayanmak koşuluyla, toplu işçi çıkarma sürecini yasal çerçevede yürütmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Ayrıca, toplu işçi çıkarma uygulamalarının keyfi kullanımı kesinlikle yasaklanmış ve bu konuda yapılan her türlü düzenlemenin iş barışını tehdit etme potansiyeli göz önünde bulundurulmuştur. İşverenlerin, toplu işçi çıkarma niyetlerini en az otuz gün öncesinden ilgili sendika temsilcilerine ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirme zorunluluğu, bu sürecin yasal çerçevede yürütülmesini sağlamakta önemli bir mekanizma oluşturmuştur.

Yargıtay'ın gerek geçmişteki içtihatları gerekse günümüzdeki uygulamaları, toplu işçi çıkarma süreçlerinin yasal durumunun ve iş güvencesinin korunması açısından son derece kritik bir rol oynamaktadır. Yargıtay, toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık durumlarında fesih bildirimlerinin geçersiz olabileceğini ifade etmekte ve bu süreçte işverenin kurallara uygun hareket etmesini zorunlu kılmaktadır.

2025 yılı itibarıyla, toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırı hareket eden işverenlere her işçi için 5.506,00 TL idari para cezası uygulanacak olması, işverenlerin yasal yükümlülüklerine uyum sağlaması için bir teşvik unsuru olarak değerlendirilebilir. Bu durum, işverenlerin hem hukuki sorumluluklarını yerine getirmeleri hem de işçi haklarını korumaları açısından son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

- Cılga E, 'Toplu İşçi Çıkarma' 2009 13 Mes Sicil Dergisi 75, 82.
- Demir, H. (2022). "İnşaat Sektöründe Toplu İşçi Çıkarma Uygulamaları". *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi* , 12(1), 85-100.
- Ergönül, A. (2021). *İş Hukuku: Teori ve Uygulama* . İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Esen, B. (2013). *Toplu İşçi Çıkarma: Hukuki Düzenlemeler ve Uygulamalar*. [Mali Çözüm dergisi]
- Güler, F. (2020). "Otomasyon ve İş Gücü: Üretim Süreçlerinde Değişim". *Sanayi ve Teknoloji Dergisi* , 10(4), 220-235.
- Kara, A. (2022). "Toplu İşçi Çıkarma: Yargıtay İçtihatlarının Değerlendirilmesi". *Çalışma ve Toplum Dergisi* , 64(3), 150-166.
- Kaya, A. (2019). "2008 Küresel Krizi ve İş Gücü Yönetimi: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme". *Çalışma ve Toplum Dergisi* , 60(1), 44-61.
- Özdemir, N. (2020). "Ekonomik Kriz ve Toplu İşçi Çıkarma: Teorik ve Pratik Yaklaşımlar". *İş Hukuku Dergisi* , 14(3), 113-130.
- Sezgin, S. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA TEORİSİ VE YARGITAY'IN GÜNCEL UYGULAMASI. *Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.
- Şahin, R. & Koç, E. (2021). "Teknolojik Devrimin İş Gücü Talebine Etkisi". *Sosyal Bilimler Dergisi* , 8(2), 25-41.
- Türkiye Cumhuriyeti, 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). Erişim: www.mevzuat.gov.tr
- Yalçın, M. (2020). "Toplu İşçi Çıkarma ve Yasal Süreçler". *İş Ahlakı Dergisi* , 12(3), 101-115.2020.3.101.
- Yalçın, M. (2021). "Toplu İşçi Çıkarma ve Hukuki Süreçler". *İş Hukuku Dergisi* , 15(2), 45-62.
- Yargıtay Kararı 25.11.2019, 9. Hukuk Dairesi, E. 2019/2841, K. 2019/20824
- Yargıtay Kararı, 03.04.2023, 9. Hukuk Dairesi, E. 2023/1794, K. 2023/4836
- Yargıtay Kararı, 06.12.2010, 9. Hukuk Dairesi, E. 2010 / 6058, K. 2010 / 36339
- Yargıtay Kararı, 18.01.2010, 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/49805, K. 2010/261
- Yargıtay Kararı, 21.01.2019, 9. Hukuk Dairesi, E. 2018/10230, K. 2019/1612
- Yargıtay Kararı, 27.06.2016, 22. Hukuk Dairesi, E. 2016/12378, K. 2016/19443
- Yılmaz, S. (2022). "Birleşimler ve İş Gücü Yönetimi: Örnek Vaka Analizi". *İK Yönetimi Dergisi* , 5(1), 30-50.