



**MEMURLARIN SENDİKAL BAĞLILIĞI:
TEKİRDAĞ TÜRK BÜRO-SEN ÖRNEĞİ**

İbrahim GÜNDOĞDU
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma İktisadı Anabilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. Davuthan GÜNAYDIN

2020

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEMURLARIN SENDİKAL BAĞLILIĞI: TEKİRDAĞ TÜRK BÜRO-SEN ÖRNEĞİ

İbrahim GÜNDOĞDU

ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI
DANIŞMAN: Doç. Dr. Davuthan GÜNAYDIN

TEKİRDAĞ-2020
Her hakkı saklıdır.

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezimin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

06/10/2020

İbrahim GÜNDOĞDU

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İbrahim GÜNDOĞDU tarafından hazırlanan “Memurların Sendikal Bağlılığı: Tekirdağ Türk Büro-Sen Örneği” konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca günü saat’da yapılmış olup, yüksek lisans tezinin OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

| JÜRİ ÜYELERİ | KANAAT | İMZA |
|---------------------------------|--------|------|
| Doç. Dr. Davuthan GÜNAYDIN | | |
| Doç. Dr. Çiğdem VATANSEVER | | |
| Dr. Öğr. Üyesi İlknur KARAASLAN | | |

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu adına

...../...../20.....

Dr. Öğretim Üyesi Ali Faruk AÇIKGÖZ

Enstitü Müdür V.

ÖZET

| | |
|-----------------------|---|
| Kurum, Enstitü | : Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, |
| ABD | : Çalışma İktisadı Anabilim Dalı |
| Tez Başlığı | : Memurların Sendikal Bağlılığı: Tekirdağ Türk Büro-Sen Örneği |
| Tez Yazarı | : İbrahim GÜNDOĞDU |
| Tez Danışmanı | : Doç. Dr. Davuthan GÜNAYDIN |
| Türü, Yılı | : Yüksek Lisans Tezi, 2020 |
| Sayfa Sayısı | : 94 |

Tarih sahnesine ilk çıktığı günden itibaren olayları algılama, muhakeme etme ve değiştirebilme yeteneği insanoğlunu diğer canlılardan farklı kılmıştır. Doğadan elde ettiği materyali işleyerek yahut amaçları doğrultusunda işleyip dönüştürerek yapmış olduğu faaliyetlerin bütününe ise üretim denir. Küçük topluluklardan günümüz modern yaşantısına uzanan bu uzun süreç üretimin başlaması ve yıllar içerisinde gelişmesine dayanmaktadır. Sendikalar günümüz anlamında sanayi inkılabının yaklaşık yüz yıl sonrasında ortaya çıkmış olup; ortaya çıktıkları ilk dönemlerde ücret ve çalışma şartlarının düzenlenmesi yolunda çalışmalarda bulunurken süreç içerisinde toplumun geniş bir kesimini etkileyen toplumsal konularda da görüş ve kanaatlerine başvurulmuş kurumlara durumuna gelmişlerdir.

Bu çalışmada Sendikacılığın doğuşu ve tarihsel gelişimi sürecinde işçilerin ve memurların sendikaya bağlılık ve sadakatini etkileyen faktörleri ve buna bağlı olarak Türk Büro-Sen: Tekirdağ ili örneği ile büro kolunda görev yapmakta olan devlet memurlarının sendikaya ve işyerine duyulan bağlılıkları ve sadakatlerinin demografik özelliklere göre değişip değişmediği konusunda bir saha çalışmasının sonuçları üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal Bağlılık, Türk Büro-Sen

ABSTRACT

Institution, Institute, : Tekirdağ Namık Kemal University, Institute of Social Sciences,

Department : Department of Labor Economics

Thesis Title : Union Affiliation Of Officers: Tekirdag Turkish Bureau-Sen Example

Thesis Author : İbrahim GÜNDOĞDU

Thesis Adviser : Assoc. Prof. Dr. Davuthan GÜNAYDIN

Type, Year : Master Thesis, 2020

Total Number of Pages : 94

The ability to perceive, reason and change events from the day he first appeared on the stage of history has made humankind different from other living things. The whole of the activities it has done by processing the material it has obtained from nature or by processing and converting it in line with its aims is called production. This long process, which extends from small communities to modern life today, is based on the start of production and its development over the years. Trade unions have emerged in today's sense about a hundred years after the Industrial Revolution.; while working towards the regulation of wages and working conditions in the first periods of their emergence, they became institutions which applied their opinions and opinions on social issues affecting a wide section of society.

This study will focus on the factors affecting the loyalty and loyalty of workers and civil servants to the Union during the birth and historical development of trade unionism and the results of a field study on whether the loyalty to the Union and the workplace and the loyalty of civil servants working in the Office branch have changed according to demographic characteristics.

Key Words: Union, Union Affiliation, Türk Büro-Sen

ÖNSÖZ

Çalışmam sırasında değerli fikirleriyle yoluma ışık tutan danışman hocam Doç. Dr. Davuthan GÜNAYDIN'a, araştırmanın özellikle analiz kısmında hiçbir zaman desteğini esirgemeyen ve verdiği fikir ve düşünceler ile çalışmanın farklı bir boyuta taşınmasını sağlayan Doç. Dr. Çiğdem VATANSEVER'e, Türk Büro-Sen Genel Başkanı Sayın Osman EKSERT ve genel merkez yönetimine, Türk Büros-Sen Tekirdağ Şube Başkanı Adnan GÜREL ve yönetimine, eğitim hayatım boyunca hem akademik hem manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen kardeşim Ulaş DURHAN'a, yine bu süreçte zaman mefhumu olmaksızın desteğini esirgemeyen Ahmet AKTUNA'ya, Tekirdağ Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nde görevli mesai arkadaşlarıma ve aileme sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-----|
| BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ..... | ii |
| YÜKSEK LİSANS TEZİ..... | iii |
| ÖZET..... | iv |
| ABSTRACT | v |
| ÖNSÖZ..... | vi |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| TABLolar LİSTESİ..... | ix |
| KISALTMALAR | x |
| GİRİŞ | 1 |
| 1. SENDİKAL KAVRAMLAR VE TARİHÇE..... | 6 |
| 1.1. Sendika Kavramı..... | 6 |
| 1.2. İşkolu ve Hizmet Kolu Kavramları | 11 |
| 1.3. Üst Kuruluş ve Konfederasyon Kavramı..... | 11 |
| 1.4. İşçi, İşveren, Memur ve Kamu Görevlisi Kavramları..... | 12 |
| 1.5. Sendikal Tutum ve Bağlılığa İlişkin Kavramlar | 15 |
| 1.2.1. Örgütsel Memnuniyet | 18 |
| 1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık | 21 |
| 1.2.4. Örgütsel Kültür | 23 |
| 1.2.2. Örgütsel Bağlılık | 25 |
| 1.2.5. Örgütsel Kimlik..... | 30 |
| 1.3. Sendikamın Tarihsel Gelişimi..... | 38 |
| 1.4. Sendikalarda Meydana Gelen Değişim | 42 |
| 1.5. İşçi ve Kamu Görevlileri Sendikaları Ayrımı..... | 44 |
| 2. SENDİKAL BAĞLILIK..... | 45 |
| 2.1. Sendikal Bağlılık ve Önemi | 45 |
| 2.1.1. Sendikal Bağlılığın Boyutları | 47 |
| 2.1.1.1. Sendikal Sadakat | 48 |
| 2.1.1.2. Sendikal İnanç | 48 |
| 2.1.1.3. Sendikal Sorumluluk | 48 |
| 2.1.1.4. Sendika için Çalışmaya İsteklilik..... | 49 |

| | |
|---|----|
| 2.1.2. Sendikal Bağlılık Türleri | 49 |
| 2.1.2.1. Normatif (İdeolojik) Sendikal Bağlılık..... | 49 |
| 2.1.2.2. Araçsal (Çıkar Temelli) Sendikal Bağlılık..... | 50 |
| 2.2. Sendikal Bağlılığa Etki Eden Faktörler | 51 |
| 2.2.1. Demografik Faktörler | 51 |
| 2.2.2. Bireysel ve Örgütsel Faktörler | 54 |
| 2.2.2.1. Sendikaya Yönelik Tutumlar | 55 |
| 2.2.2.2. Sendikaya Yönelik Beklentiler..... | 55 |
| 2.2.2.3. Algılanan Sendikal Destek..... | 56 |
| 2.2.2.4. Örgütsel Adalet Algısı..... | 57 |
| 2.2.3. Çevresel Faktörler..... | 58 |
| 3. GEREÇ VE YÖNTEM..... | 61 |
| 3.1. Araştırmanın Amacı | 61 |
| 3.2. Araştırmanın Önemi..... | 61 |
| 3.3. Araştırmanın Ölçeği | 61 |
| 3.4. Araştırmanın Varsayımları..... | 62 |
| 3.5. Araştırmanın Kısıtları | 62 |
| 3.6. Evren ve Örneklem | 62 |
| 3.7. Veri Toplama Yöntemi | 63 |
| 3.8. Hipotezler..... | 63 |
| 4. BULGULAR | 65 |
| 4.1. Yöntem | 65 |
| 4.2. Demografik Bulgular | 65 |
| 4.3. Güvenilirlik Analizi..... | 68 |
| 4.4. Faktör Analizi..... | 69 |
| 4.5. Korelasyon Analizi..... | 72 |
| 4.6. Fark Testleri | 74 |
| SONUÇ..... | 80 |
| KAYNAKÇA | 82 |
| EKLER..... | 92 |
| EK 1: Önem Ölçeği | 92 |

TABLÖLAR LİSTESİ

| | |
|--|-----------|
| Tablo 4.1. Cinsiyete Göre Dağılım..... | 65 |
| Tablo 4.2. Yaşa Göre Tanımlayıcı İstatistikler | 66 |
| Tablo 4.3. Medeni Duruma Göre Dağılım | 66 |
| Tablo 4.4. Eğitim Düzeyine Göre Dağılım | 66 |
| Tablo 4.5. Çalışılan Kuruma Göre Dağılım | 67 |
| Tablo 4.6. Çalışma Süresine Göre Dağılım..... | 67 |
| Tablo 4.7. Sendikalılık Süresine Göre Dağılım..... | 68 |
| Tablo 4.8. KMO Barlett Testi Sonucu | 69 |
| Tablo 4.9. Rotasyona Tabi Tutulmuş Bileşen Matrisi..... | 70 |
| Tablo 4.10. Ölçeğin Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları..... | 71 |
| Tablo 4.11. Korelasyon Analizi Sonuçları | 72 |
| Tablo 4.12. Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Arasındaki İlişkinin İncelenmesi | 73 |
| Tablo 4.13. Cinsiyete Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi | 74 |
| Tablo 4.14. Medeni Duruma Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi | 75 |
| Tablo 4.15. Eğitim Düzeyine Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi | 76 |
| Tablo 4.16. Çalışılan Kuruma Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi | 77 |
| Tablo 4.17. Sendikalılık Süresine Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi | 78 |

KISALTMALAR

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi



GİRİŞ

İşçi ve işveren ilişkisi mülkiyet edinme amacı ve bununla birlikte sınıfsal ayrışmanın gerçekleşmesi ile başlar. Üretim ve bu süreçte gösterilen çaba tarih boyunca küçümsenmiş olup önceleri efendi-köle ilişkisinde süregelen bu tanım Sanayi Devrimi ile birlikte günümüz anlamında işçi-işveren ilişkisine dönüşmüştür. Sanayi Devrimi ile işçi ve kapitalist sınıflara ayrılan taraflar o dönemde hâkim anlayış olan klasik iktisatçı düşünceden ötürü tam rekabetçi piyasa fikrine aykırı olduğundan emekçi ile işvereni arasındaki maddi ve sosyal haklar bireysel antlaşmalar ile imza altına alınmıştır. İlk fabrikalaşmanın başlamasının üzerinden 100 yıl kadar bir süre geçtikten sonra yapılanmaya başlayan sendikal hareket, başlangıçta yasadışı olarak görülmüş fakat klasik iktisadın yerini süreç içerisinde liberal ekonomiye bırakması ve devletlerin sosyal idealler benimsemeleri sonucunda yasal zeminde faaliyet gösterme imkânı bulmuşlardır (Işık, 1998).

Kapitalizmle beraber sendikaların kapsamında da büyük ölçüde ilerleme kaydedilmiş olup üretimin yanı sıra sosyal ideallerin dikkate alınmaya başladığı bir düzende sendikaların ağırlığının arttığı görülmektedir.

Sanayi odaklı üretim oranındaki yükseliş, istihdam şartlarının negatif değişimi ile düşük miktarda ücret ödenmesi sonucunda iktisadi ve sosyal gereksinimlerin yanıtlanması adına işçilerin ortak hareket etmesini sağlayarak emeğin karşılığının alınması noktasında ortak bir savaşa girmelerine neden olmuştur. Ortak hareket kabiliyeti kazanan işçiler sendikalar vasıtası ile hak arayışlarına devam ederken süreç içerisinde bir anlamda vekil tayin ettikleri sendika yönetimleri ve sendikanın yapısına duydukları bağlılık, mücadelenin içerisinde alınan kararların üyelerce uygulanabilirliği sendikal bağlılığın etkin kalması ile ilgili yaklaşımları önemli hale getirmiştir.

Kamuda görev alan memurların işçilere oranla daha iyi şartlarda çalışıyor olmaları, ayrıca kapitalizmin getirdiği sömürü düzeninin ilk olarak işçilerin haklarını etkilemesi sendikal hareketin kamu sektöründe daha geç örgütlenmesine sebep olmuştur (Turan, 1999).

Kamu görevlileri sendikacılığı ikinci dünya savaşından 20. Yüzyıl sonlarına dek batı dünyasında örgütlenmesini büyük oranda tamamlamış olup; Süreç içerisinde iş güvencesinin sağladığı zeminde hızlı bir gelişim kaydetmiştir (Kocaoğlu, 2007).

Türkiye’de ise memurlar 1961 Anayasası ile sahip oldukları sendika kurma ve örgütlenme hakkını ancak 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile kullanabilmiş olup 1971 Anayasa değişikliği ile beraber verilen hak ellerinden alınmıştır.

2001 senesinde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun yürürlüğe girmesinin ardından kamu alanında memurların sendikal hakları konusunda kanuni zemin hazırlanmış olup; Kanuni alanda temel oluşturulması ile sendikalaşma oranında etkin bir gelişim gösterilerek, 2002 senesi ile birlikte %47 düzeyinde saptanan sendikal katılım 2016 senesi itibari ile %71 seviyesinde tespit edilmiştir.

2010 yılında gerçekleştirilen halk oylaması aracılığı ile kanuni bir yapılandırma gerçekleştirilerek, söz konusu düzenleme ile kamu görevlileri adına toplu sözleşme olanağı sunulmaktadır. Kamu görevlilerinin mali ve sosyal alanlardaki hakları yasa da yer alan 128.madde ile toplu sözleşme gereksinimi konusuna eğilmektedir. Bu sayede toplu şekilde görüşme alanları toplu sözleşmeler kapsamına bırakılmaktadır. 28261 sayılı resmi gazetede yasa da kamusal alanda görev alan bireyleri içeren sendika kanunu bünyesinde değişim yer almaktadır. Düzenleme sonucunda, 4688 sayılı yasanın ismi Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu şeklinde adlandırılmaktadır. Bunlarla birlikte değişime uğrayan konular arasında toplantı tutanakları, sendika çalışma alanı temsilciliği vb. tanımlarda yapılandırmalar gerçekleştirilmektedir. Çalışma alanlarında üye çoğunluğuna sahip olan sendika haricindeki sendikalarda, çalışma alanı yetkilisinin saptanması olanağı tanınmaktadır. Ayrıca söz konusu temsilcilere haftalık olarak dört saat süre ile izin hakkı verilmektedir. Üyelik kapsamının da genişletilmesi ile beraber, sendika ile konfederasyonlar bağlamında uluslararası düzeydeki kuruluşların bünyesinde üyelik ya da kurucu olma hakkı da getirilmektedir. Toplu sözleşmeye dair uyum sağlanamaması halinde tüm katılımcıların Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’na başvuru hakkı da yapılandırma bünyesinde yer almaktadır. Konusu geçen alanların dışında çok sayıda değişiklik de yine bu kanun ile birlikte yürürlüğe girmiştir.

Yoğunlukla sendika bağlamında görev alanların mali ve sosyal menfaatlerinin güvenceye alınması ya da iyileştirilmesine yönelik kurulmuş olmalarına karşın, ilave olarak güncel eylemler veya etkinlikler de meydana getirilmektedir.

Sendikaya yönelik eylemlere bakıldığında öngörülen misyonun son derece geniş kapsamlı olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu doğrultuda 2018 senesinin mart ayı itibari ile Türk Büro-Sen kent temsilciliği aracılığı ile Etiyopya'da kurulan bir yetimhaneye katkıda bulunmak adına bir etkinlik düzenlenmiştir. Söz konusu etkinliğe katılım sağlayan sendika başkanı, emek odaklı eylemlerin evrensel bir açı ile gerçekleştirilmesini belirtmekle birlikte temelde üye haklarının korunması ve demokrasi içeren yükümlülüklerle de değinmektedir. Ayrıca herhangi bir coğrafyada yardıma gereksinim duyan biri olması halinde, ırk, dil ve din farkı gözetilmeksizin destek sağlanması gerektiği de ifade edilmektedir. Dünyanın herhangi bir noktasında bile mağduriyet olması halinde orada olmak ve gerekeni yapmak konusundaki çalışmalara ağırlık verildiğini de belirtmektedir.

Organizasyonların yukarıda belirtilen ifadelere paralel olarak basit ve açık olarak sınırlandırılması mümkün olmamaktadır. Bunun nedeni; sendikal eylemlerin ekonomik ve sosyal olarak düzenlemeler içermesinin yanında politik açıdan da önceki süreçlerden bugüne değin gündem oluşturması olarak saptanmaktadır. Sendika ile politikanın çok sayıda personel tarafından negatif olarak algılandığı görülmektedir. Politikacıların üst gelir grubunda yer alan bireyler olması ve politika ile ilişki içinde bulunanların bireysel menfaatlerine yönelik faaliyet süreceklerine yönelik yaklaşımı, mali ve sosyal hakların göz önünde bulundurulmaması görüşüne neden olmaktadır. Sendikaların önceki süreçlere göre idare biçimi ve alınan kararlar konusunda politik araçlarla etkileşim halinde oldukları ve bu durumdan etkilendikleri saptanmaktadır. Bu doğrultuda ele alınması gereken konu politika ve sendikaların karşılıklı etkileşimde olmalarının doğruluğunun tartışıldığı, söz konusu bağlantının kapsamının ne derecede olması yönündedir. Ayrıca bu sınırın sendikal örgütlenmenin gerçekleştiği ülkeler ve sendikal hakların sonradan elde edildiği ülkelere oranla farklılık gösterdiği, bazı ülkelerde ise politika ve sendika eylemlerinin bağdaştığı ya da baskı grubu olarak şekillendiği ifade edilmektedir (Çelik, 2010: 54-55; Işıklı, 2005: 120).

Memur, sendikaların baskı odaklı eylem sürdürmelerini ya da kamu işvereni ile gerçekleştirilen toplu sözleşmeler bağlamında memurun çıkarlarını korumalarını talep etmektedir. Bu açıdan sendikal eylemlerin çeşitlilik göstermesinin yanında sosyal ve kültürel eylemlerin dışında toplu sözleşme kapsamında sağlanan yararlar öne çıkmaktadır. Bundan dolayı toplu sözleşme bünyesinde karşılık pazarlıklar memurların ilgisini çekmektedir. İktidar bağlamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının da içinde bulunduğu Kamu İşveren Heyeti tarafından önerilen teklif, üye çoğunluğunu sağlayan sendikalar ve heyet kapsamında ele alınarak, beklenti ve teklifin büyük oranda fark içermesi halinde uyumun sağlanamayacağını ifade ederek, yeniden revize edilmesi beklenmektedir. Yoğunlukla azami birkaç görüşme sonucunda uzlaşmaya varılmaktadır. Nadiren de olsa uzlaşmaya varılmaması halinde konu Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna transfer edilmektedir. Bu kurul zam ya da farklı sosyal haklara yönelik en son karar mekanizması olarak değerlendirilmektedir. Sendikalar, iktidar ve partilerin dışında bir organizasyon olmasının yanında, temsilcilerin toplu sözleşme esnasındaki davranışları ve kazanımları bazen eleştirilirken, bazen de destek verilmektedir. Sendikaları yönetenler faaliyet esnasında edinilen kazanımları personelin sendikalara dair bakış açılarının pozitif yönde biçimlenmesi adına çalışmalar gerçekleştirmektedir. Kamu çalışanlarını içeren sendikalarda üyelik bağlamında çok sayıda unvan kullanılmaktadır. Kamu çalışanlarının unvanlarına dair özlük haklarının geliştirilmesi yönünde talepleri olmaktadır. Kimi unvanlar için fazladan ödeme, mesai bedellerinin düşük olması gibi konulara eğilim gösterirken, kimi unvanlarda sosyal hakların geliştirilmesi konusunda hassasiyet beklenmektedir. Özellikle son zamanlarda iktidarla gerçekleştirilen anlaşmalarda sadece mali ve sosyal haklarla kısıtlama getirilmeden bunların yanında, kıyafet konusunda bağımsızlık, Cuma namazı saatinde izin hakkı, hac görevini yerine getirebilmek adına izin, helal sertifikası bulunan yemekhanelerden yararlanmak vb. konularda talepler doğmaktadır. Söz konusu anlaşmalar belirli dönemleri içermektedir. Periyodik olarak her iki yılda bir gerçekleştirilen bu anlaşmaların görevlilere yönelik etki düzeyi sözleşmenin ardından geçen sürece bağlı olarak düşüş göstermektedir. Bundan dolayı, sendikalar memurların çalışma alanlarında maruz kaldıkları problemlere de eğilerek, faaliyet yürütmektedir. Bunların yanında birtakım

sosyal ve kültürel aktiviteler aracılığı ile çevre esnaflardan indirim talep ederek ya da bazı günlere yönelik hediye etkinlikleri gerçekleştirmektedir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda yer alan üye sayılarının saptanması ile toplu sözleşmelere dair görüşmeleri içeren madde 30'da kamu temsilcileri ile tahakkuk görevlilerinin ya da ekonomik hizmetlerin birim görevlisinin ve sendikalarda bulunan temsilcilerin öngörülen alanlarda ve zaman diliminde 15 Mayıs itibari ile beş iş günü kapsamında görüşmeleri ve aylık kesinti gerçekleştirilen üyelerle bütün kamu çalışanlarının oranının tutanaklarda ifade edilmesi gerekmektedir. Sendika kapsamında üye saptamasının gerçekleştirildiği 15 Mayıs son derece önem taşımaktadır. Bu süreçte sendikalar tarafından üye konusuna yönelik çalışmalar yaygınlaşarak, kapsama dair afişler dağıtılarak birtakım aktiviteler düzenlenmektedir. Bunun yanında genel hedef ise olabildiğince fazla üye sayısına ulaşabilmek şeklindedir. Hem sendikaların hem de personelin karşılıklı bazı talep ve beklentileri oluşmaktadır. Görev alan bireylerin sendikaların beklentilerini karşılayamamaları halinde yazılı bir beyan ile üyeliği sonlandırma hakları bulunmaktadır. Bu işlem bazen sendika yöneticisinin ya da istihdam sağlayanların tavırlarından oluşabildiği gibi, bazen de kişisel bir durumun önemsenmemesinden, yoğunlukla da ülke bazındaki negatif gelişmelerden doğmaktadır. Üyeliği sürdürenlerin bu alandaki aidiyetleri, tavırları da farklılık içermektedir. Bazı üyeler, nereye ait olduklarını dahi tanımazlarken, bazı üyelerin düzenlenen aktivitelerde görev aldıkları da görülmektedir. Ayrıca bu alanda görev dağılımı yapılması adına üyelerin de etkinliklerde söz haklarının olması ve aidiyet duygularının gelişmesi de hedeflenmektedir. Kısacası, gençlik kolları, kadın kolları, emekli ya da engelli birimleri vb. oluşumlar aracılığı ile de zemine ulaşma stratejisi uygulanmaktadır.

Sendika yönetimlerinin gerçekleştirdiği mücadele, ortaya koydukları tutum ve idealler ile meydana getirdikleri ortak payda memurun üyesi olduğu sendikaya karşı tutumunu belirlemektedir. Sendikanın eylem ve işleyişinden memnun olan üye mevcut organizasyona sadakat ile bağlanmaktadır. Tüm bu verilen tutum ve davranışların gözlemlenmesi sonucunda sendikaya üyenin sendikasına olan bağlılığı büyük önem arz etmektedir.

Sendikal bağıllık genel bağlamda üyenin mensubu olduğu sendikayı hangi şartlar ve hangi koşullar altında ve nasıl destekleyeceğini gösteren bir kavramdır (Bilgin, 2007). Üyenin bağlı olduğu sendikanın amaçlarını özümsemesi, sendikası için faaliyetlerde bulunma hevesi ve üyeliğini devam ettirme arzusu sendika bağıllığının olmazsa olmaz şartları olarak belirtilmekte olup; Sendikal bağıllığı ölçmenin yollarının Sendikaya duyulan sadakat, inanç, çalışma isteği ve sorumluluk alma prensiplerine bağlı olduğu belirtilmektedir (Bamberger and others, 1999).

Bu sebeple çalışmanın amacını memur sendikalarına üye olan kişilerin bağıllıklarının tespiti oluşturmaktadır. Ayrıca sendikaya üye olan memurların sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendikada çalışmaya isteklilik ve sendikanın önemine inanma faktörleri ile de memurların karşılaştırılması amaçlanmaktadır. Bu sayede sendikalara üye olan memurların memur sendikalarına karşı duydukları bağıllık oranları tespit edilebileceği gibi sendikalara ve üye memurlara çeşitli önerilerde bulunulabilecektir.

1. SENDİKAL KAVRAMLAR VE TARİHÇE

1.1. Sendika Kavramı

Sendika kavramı Latince kökenli olup, kent idarecisi manasını taşıyan Syndic kelimesinden gelmektedir. Özellikle 19. Yüzyılın başlangıcı ile topluluklarda bulunan bireylerin müşterek menfaatlerinin gözetilmesi adına kurulan bir organizasyonu ifade etmektedir (İnceler, 2012: 1).

Bazı Avrupa ülkelerinde bu kavram emek birliği anlamını içeren kelimelerle tabir edilirken, İngilizcede trade union, Almanca 'da gewerkschaft vb. sözcükler tarafından yansıtılmaktadır (Mahiroğulları, 2013:2). İçinde bulunulan hukuk sistemlerine göre değişkenlik gösteren sendikaya yönelik tanımlar, zaman ya da mekâna oranla farklılık içermektedir (Narmanlıoğlu, 2001:44).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, memurların ya da kamu yönetiminin görev bağlantılarında müşterek, iktisadi ve sosyal menfaatlerin gözetilmesi, iyileştirilmesi adına minimum yedi üyenin bir iş dalında

eylemde bulunmak adına oluşturdıkları tüzel kişilik barındıran kurumlar şeklinde ifade edilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>).

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme yasası gereğince, kamusal alanda çalışanların müşterek, mali, sosyal ve mesleki orandaki kazanmış oldukları hakları ve çıkarları güvenceye alarak iyileştirmek için geliştirilen tüzel nitelik taşıyan kuruluşlar olarak da tanım getirilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>).

Hem memur hem de iktidarın, memurlara yönelik sendikalarda, iktisadi ve sosyal düzeydeki menfaatlerinin ve haklarının odak noktasında bulunduğu bu iki yasada geçen tanımda belirtilmektedir. Buna karşın gün geçtikçe sendikaların genel görev alanı sayılan ekonomik ve sosyal menfaatlerin farklılaştığı da görülmektedir. Başlangıçta, sendikaların uzun vadede ve devamlı düşük orandaki eylemlerine karşın eşgüdümlü hareket edilirken, bugünün koşullarındaki iş kollarında faaliyet süreçleri de bu alana dahil edilerek hem sosyal hem de özlük haklarının da göz önünde bulundurulduğu ifade edilmektedir. Kamu kesiminde uygulanan devlet stratejilerine karşın çalışanların ve memurların sendikalar yardımı ile kapsamında bulunan bireylerin çıkarlarını korumak ve taşıdıkları hakların sınırlarını genişletmek adına örgütlenme olarak da tabir edilmektedir. Bunların yanında çıkarların sadece mali ve sosyal alanda sınırlandırılması sendikal eylemlerin yetersiz algılanmasına neden olmaktadır. Bunun nedeni sendikaların sivil toplum kuruluşları arasında olmaları ve genel hedefini üyelerin hakları ve menfaatleri odaklı saptamaları koşulu ile ait oldukları ülkelerin konjonktürel temele dayanan problemlere yönelik hassasiyetle yaklaşmak ve bu yönde eylemler gerçekleştirmesi gerekmektedir (Eraslan, 2012: 60).

Sendikalar, üyelerinin eşgüdümlü olarak organize bir şekilde hareket etmelerine olanak tanıyan bir kuruluş olarak da betimlenebilmektedir (Öyünç, 2016:2).

Sendika bünyesinde dört önemli faktör yer almaktadır. Bunlar; müşterek hedef, bağımsız kurulum, tüzel kişilik, bağımsızlık şeklinde olmaktadır. Sendikanın kuruluş gayesini belirterek, sivil toplum kuruluşları yönetmeliklerinde ne amaçla kurulduklarının ifade edilmesi gerekmektedir. Bağımsız bir şekilde sendika oluşumuna olanak tanıyan çok sayıda uluslararası düzeyde doküman ve teminat söz

konusu olmaktadır. Bu doğrultuda 4688 sayılı yasada yer alan madde 3 ve madde 9'da da ifade edildiği gibi sendikalar, koşullara paralel olarak önceden onaya tabii tutulmaksızın kurulmaktadır. Yapısal olarak tüzel kişilik taşımaları gerekmektedir. Bunun nedeni zamanla sendika yönetimi ve kapsamında yer alan üyelerin farklılaşmasına bağlı olarak sendika faaliyetlerinin kesintiyle karşılaşması halinde meydana gelebilecek negatif durumlardan etkilenmemeleri olarak belirtilmektedir. İşverenler ya da iktidardan bağımsız olarak faaliyet süremeyen sendikaların kapsamındaki üye haklarını güvenceye almalarına imkân bulunmamaktadır. Bağımsızlık konusu ön planda olmasına karşın üyeleri değil de işverenleri gözeten kuruluşlar yoğunlukla sarı sendika şeklinde tabir edilmektedir (Mahiroğulları, 2013:3-4). Kimi meslek odaları ya da barolarda üyelik durumu mecburi tutulmakta iken sendika bünyesinde bu yönde bir mecburiyet bulunmamaktadır. Söz konusu durum 6356 sayılı yasada yer alan madde 17'de aşağıdaki şekilde belirtilmektedir; *"...Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir."*

Sendika yaklaşımı çok eski süreçlerden bugüne değin ulaşmaktadır. Özellikle Roma ve Yunan hukuk kullarında geçen syndic sözcüğü ile yoğunlukla birlik ve şehri temsil eden bireyleri çağrıştırmaktadır. Syndicat sözcüğü ise bu alandaki uygulama sürecini ifade etmektedir. Buna karşın bugünün koşullarında sendikal eylemler değişik anlamlar içermektedir. Sendika bünyesinde bulunan bireylerin gereksinimlerinin ve haklarının gözetilmesi, iyileştirilmesi adına oluşturulan, mali ve sosyal faktörleri de içeren, iktidar ile siyasal yapıdan ayrı bir şekilde mesleki oluşumlar olarak ifade edilmektedir. Sendika kavramına yönelik bazı kaynaklarda karşılaşılan çok sayıda tanımlar bulunmaktadır. Söz konusu tanımlardan bir kısmı şu şekildedir;

Sendikalar, endüstriyel eylemlerin meydana getirdiği işgücü sınıfının menfaatlerinin güvence altına alınarak iyileştirilmesi adına oluşturulan yapılar olarak adlandırılmaktadır (Gülmez, 1994: 35).

Talas (1975: 1), sendikaları, kapsamında yer alan üyelerin eylem ve yaşam biçimlerinin geliştirilmesi hedefini taşıyan oluşumlar olarak nitelendirmektedir.

Koç (1998: 5) işgücünün istihdam sağlayıcılara ve iktidara yönelik haklarının ve menfaatlerinin gözetilmesi adına meydana gelen kuruluşları sendikalar olarak tanımlamaktadır.

Johns (2002: 2) kişilerin ve toplumların oluşan sorunlara çözüm getirebilmek adına birleşerek, kurdukları yapıya sivil toplum bağlamında sendika örgütleri şeklinde yaklaşmaktadır.

Kızılcıkelik ve Erjem (1996:467) araştırmaları sonucunda sendika için, mesleki ya da sanata dalı alanında emek sarf eden kesimin yoğunlukla işgücü ve işverenlerden oluşan bireysel grupları ile ilintili olan iktisadi, sosyal ve kültürel menfaatlerin gözetilmesi olarak oluşturulan yapılardan söz edilmektedir.

Sendikalar İngiltere ve Almanya benzeri önde gelen ülkelerde bulunan işgücü yapılarını, Türkiye Fransa benzeri ülkelerde ise işgücü ile birlikte işverenlerin de söz edildiği organizasyonları içermektedir. Buna karşın ilgi alanına giren sosyal yapının kapsamı ve mali açıdan güçsüzlük, işgücü sendikalarına gerek duyulmasına neden olmasından dolayı yoğunlukla işçi bağlamında sendikal eylemler ağırlık taşımaktadır (Tokol, 2012:38).

Sendikaların oluşturulabilmesi ve verimlilik sağlanabilmesi adına endüstriyel anlamda çalışanların menfaatlerinin ve farklı örgütlerin menfaatlerinin ayrıştığına farkına varılması, işgücü ile istihdam sağlayıcıların karşılıklı anlaşmazlıklarına engel olacak seviyede kanuni kısıtlamaların bulunmaması nedeniyle demokratik yapının gerekliliği öne çıkmaktadır (Korkusuz, 2006:11).

Sendikaların genellikle faaliyet alanları, sosyal ve iktisadi, politik ve diğer eylemlerde toplumsal stratejilerin geliştirilmesine destek sunak, grup bünyesinde bulunanların ya da gelir seviyesi düşük olan personelin iş şartlarının geliştirilmesi, refah içeren bir yaşam seviyesinde ulaşılması adına gerçekleştirilen eylemleri kapsamaktadır. Sosyo ekonomik düzeydeki eylemlere bakıldığında, tüm üyeleri kapsayan pazarlık aracılığı ile yasalarda öngörülmeyen durumlarda ya da hali hazırda bulunan yapılandırmalara dair personel yararına birtakım sosyal ve iktisadi haklar

edinmek adına gerçekleştirilen faaliyetlerle karşılaşmaktadır (Tokol, 2012:42-43). Bunun yanında sendika kapsamında bulunanların yatırıma yönelik güvenceye alınması, sarf edilen emeğin gelir bağlamında adil şekilde dağıtılması yönünde eylemler de gerçekleştirilmektedir (Koray, 1992:84).

Sendikalar politik açıdan endüstrileşmenin ilk evresinden bugüne değin çok yönlü değişimlerle karşılaşmaktadır. İlk etapta baskıya maruz kalan bu oluşumlar, işgücüne seçme ve seçilme hakkının tanınması adına son derece büyük savaş vererek, ardından politik düzeyde partilerin oluşturulması aracılığı ile çalışanların iş hayatına dair birtakım haklar sağlayan kanunların düzenlenmesi adına faaliyet sürmüşlerdir (Alcan, 1986:44).

Korkusuz (2006:20)'un düşüncesi uyarınca sendikaların kurulum sebebi, meslek bağlamında kimliklerden doğan eylemlerin işgücü sendikalarının genel faaliyetlerini oluşturmasından kaynaklanmaktadır. Bu eylemler:

- Üyelerin avantajlı olduğu toplu iş sözleşmelerinin oluşturulması,
- Toplu eylemlerde görülen anlaşmazlıklar adına yetkili mercilere başvuru hakkı,
- Kapsamda bulunan bireylerin mesleki ve yönetmeliğe dair gerekli eğitimleri almalarına olanak tanımak,
- Bireylere olan faydalar doğrultusunda birtakım kültürel eylemler yürütmek,
- Bilgi içeren yayın eylemleri gerçekleştirmek,
- Mesleki alanda uluslararası düzeyde kuruluşlarla iletişime geçmek vb. eylemleri kapsamaktadır.

Selamoğlu (2004:40), sosyal düzeyde bulunan en etkili oluşum olan sendikalar, üç farklı işlevi yürütmektedir. Demokrasi, sosyal yapı ve iktisadi yöndeki eylemleri kapsayan bu işlevlerden iktisadi bakımdan iş alanı ve milli seviyede elde edilen maddi değerlerin toplu pazarlık evresinde eşit dağıtılmasını içermektedir. Demokrasi odaklı işleve gelince çalışma alanının şartları ile maddi ve sosyal düzeydeki stratejilere yönelik katılım hakkı öne çıkmaktadır. Sosyal bakımdan genellikle emek konusunda dayanışma farkındalığının oluşması, müşterek hedefler ve

değerlerin belirlenmesi, sosyal bağlamda dışlanma ve fakirlik vb. alanlardaki oluşabilecek muhtemel risklerle başa çıkmak gibi konular gündeme gelmektedir.

1.2. İşkolu ve Hizmet Kolu Kavramları

Çeşitli mesleklerde ve farklı işletmelerde çalışmakta olan, fakat aynı işkolunda bulunan işçilerin bir araya gelerek oluşturdukları oluşumdur. (Aydoğanoglu, 2010:11). Türkiye’de kamu sektöründe 657 sayılı Devlet Memurları kanununa tabi çalışan memurların sendikal faaliyetlerini sürdürdükleri 4688 sayılı kanuna göre 11 ayrı hizmet kolu sendikası mevcuttur.

1.3. Üst Kuruluş ve Konfederasyon Kavramı

Anayasa’nın 51. Maddesinde emekçi ya da işverenlerin, üyelerin iktisadi ve sosyal çıkarları ile haklarını gözetmek, iyileştirmek amacı ile önceden onaya tabii tutulmaksızın sendikalar ve üst düzey kuruluşlar oluşturulabileceği ile söz konusu kuruluşlara bağımsız şekilde üye olunabileceği ve gerektiğinde özgürce üyelikten ayrılabilceği şeklindeki ibareler bulunmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>).

87 sayılı ILO anlaşmasının 5. Maddesinde yer alan verilere göre, personel ve işverenler, federasyon ile konfederasyon kurma ile söz konusu yapılara üyelik hakkının yanında tüm organizasyonun, uluslararası düzeyde personel ve istihdam sağlayıcı organizasyonlarına katılım olanağına sahip oldukları ifade edilmektedir. Buna karşın Anayasada yer alan tepe kuruluşlara dair açıklamaya yer verilmemektedir (Demir, 1999:34). Konfederasyon kapsamında minimum beş farklı işkolundan meydana gelen sendikalar yer alarak tüzel kişiliği bulunmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>).

Kısacası beş sendikadan oluşan kuruluşlar olarak konfederasyonların haricinde sendikalar tek olarak da bu oluşumlara bağlılık gerektirmeden eylem gerçekleştirebilmektedir. Federasyon benzer iş kolunda bulunan farklı sendikalar ya da aynı coğrafyada yer alarak değişik iş alanı ve koluna yönelik sendikalar tarafından meydana getirilen üst düzey organizasyon modeli olmaktadır. Buna karşın bu yöndeki sendikal oluşumlar yasaları oluşturanlara göre riskli olarak algılandığından 6356 sayılı

yasada üst kuruluş şeklinde federasyon odaklı organizasyonlara değinilmemektedir (Aydoğanoglu, 2010:12).

Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri İzzet ÇETİN, Süleyman ÇELEBİ, Musa ÇAM ile birlikte 115 milletvekili Anayasa Mahkemesine federasyonların, bölgesel ya da ulusal düzeyde aynı meslekte ya da aynı işyerinde faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmesiyle kurulan üst örgüt olduğu yine federasyon tipi örgütlenme modelinin, işyeri esaslı örgütlenen sendikalar için daha uygun olduğu ancak kanunlarda üst kuruluş olarak sadece konfederasyonlara yer verildiği, federasyonlara yer verilmediği gerekçesiyle başvurmuşlardır. Ancak Anayasa Mahkemesi sendikaların üst kuruluşları arasında federasyonların da mutlaka bulunmasının zorunlu olmaması ve bu konuda kanun koyucunun takdir yetkisi bulunduğu gerekçesiyle Anayasa'ya aykırı bulmamıştır (Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 Tarihli ve E: 2013/1, K: 2014/161 Sayılı Kararı).

1.4. İşçi, İşveren, Memur ve Kamu Görevlisi Kavramları

İş görenler, 4857 sayılı yasa gereğince, oluşturulan iş sözleşmesine göre, gerçek kişiler olarak değerlendirilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>). 1475 sayılı yasa uyarınca herhangi bir hizmet akdi doğrultusunda ücret karşılığında faaliyet yürüten bireyler şeklinde ifade edilmektedir (www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf).

Bu tanımlar, bireylerin işgücü olarak nitelendirilmesi adına sözleşme akdine göre istihdam edilmesini zorunlu kılmaktadır. Kısacası işçiler gerçek kişilerden oluşmak durumundadır. Tüzel kişiliğe sahip olan firmalar, vakıflar ya da dernekler için işçi bağlamında değerlendirilmek mümkün olmamaktadır. Bu kapsamda çalışanların fiziksel olarak ya da zihnen emek harcaması veya sorumluluk düzeyinin bir önemi bulunmamaktadır (Eyrenci vd., 2019:25).

İşçi sadece kişisel iş hukuku açısından önem arz etmemekte aynı zamanda toplu iş hukuku açısından da önem taşımaktadır. Sosyal Sigortalar Hukuku genel olarak kavramsal bağlamda çalışanların haricinde sigortalı kavramına önem vermektedir. Bu yönde yasalar yalnızca tek iş sözleşmesi aracılığı ile personel ile farklı sözleşmeler bağlamında bulunan personeli de kapsamında değerlendirmektedir.

Kısacası işçi kavramı, iş kanunu ve borçlar yasası bünyesinde sadece iş akdine odaklı olarak sınırlı, sendikalarla Toplu İş Sözleşmeleri yasasında ise sözleşme odaklı işçi kapsamında bulunmaları adına geniş olarak ele alınmaktadır (Çelik vd., 2017:69-70).

İş kanunu haricinde bulunan bir iş kolunda ya da meslekte bulunan işgücünün sözleşme uyarınca eylem sürmesine karşın söz konusu yasa gereğince işçi statüsünde yer almadığı belirtilmektedir. Bu yönde iş sözleşmesi haricinde bir sözleşmeye dayalı olarak görev alınması halinde geçerliliği bulunmamaktadır (Narmanlıoğlu, 2014:96).

İstidam sağlayıcılar yani işverenler, 4857 sayılı iş yasasında işgücüne faaliyet alanı yaratan gerçek veya tüzel kişiliği bulunan veya tüzel kişilik sahi sahibi olmayanlar şeklinde ifade edilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>).

Bu doğrultuda İş yasası açısından iş verenler, söz konusu kanun bünyesinde bulunan bir alanda, iş sözleşmesi uyarınca eylem süren işçilere iş olanağı tanıyan kişiler olmaktadır (Narmanlıoğlu, 2014:108).

İşverenler hem gerçek hem de tüzel kişilerden oluşabilmektedir. İşveren olarak adlandırılmak adına belirli oranda işgücüne istihdam sağlamak gerekmemektedir. Kısacası bir işçici bulunan kurumlar nezdinde de işveren söz konusu olabilmektedir. Karşılıklı gerçekleştirilen sözleşmeye göre faaliyetlerin yerine getirilmesini talep ederek talimat verme hakkını da işverenler taşımaktadır (Eyrenci vd., 2019:25).

Memurlar, 657 sayılı kanuna tabii tutulan, kuruluş şekli göz önünde bulundurulmaksızın devlet ya da farklı kamu tüzel kişiliğine göre işlev süren asli ve devamlı kamu görevlerini yerine getirenler şeklinde belirtilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>). Memurlara yönelik kanunda yer alan 128. Maddedeki ifadeler aşağıdaki gibidir: “...Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.”

Kamuda görev alanlar 6289 sayılı yasada bulunan madde 3 uyarınca 4688 sayılı yasaya getirilen değişimle beraber, söz konusu yasa bünyesinde bulunan kurum ve kuruluşların kadrolarına getirilen işçi pozisyonu haricinde bulunan tüm kamusal görevliler şeklinde tabir edilmektedir (www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf).

Kamu görevlilerine getirilen tanımda öne çıkan kitle işçi kapsamı haricinde görev alanlar olmaktadır. Farklı bir noktaya değinmek gerekirse, kamuya ait olan kurumlarda ya da kuruluşlarda görev alıyor olmaları gerekmektedir. Kamu görevlileri kamusal hizmetlerin devamlılığındaki gibi belirli bir süreyi kapsamamakta aksine devamlı çalışma niteliğine sahip olmaktadır (Gülmez, 2002:440).

657 Sayılı Devlet Memurları kanununda yer alan madde 128 uyarınca memurlar ve diğer kamusal çalışanlar olarak devamlılığı bulunan asli olarak kamu görevlerini yerine getirilenlerden bahsedilmektedir. Kamu alanında görev alan sözleşme sahibi çalışanların da kamu görevlileri statüsünde bulunup bulunmadığı konusunda Anayasa Mahkemesi ve Danıştay ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemelerinde kamu görevlisi olarak değerlendirilmesi kararı alınmaktadır. Kamuda bulunan asli ve devamlılık taşıyan görevleri, kamu yönetimi kontrolünde gerçekleştiren ve karşılığında belirli aralıklarla devlet aracılığı ile ücreti karşılanan işçi haricince görev alanlarında bu kapsamda değerlendirildikleri ifade edilmektedir (Serim, 1988:136-138).

Memurlara verilen haklar gibi iş güvenceleri bulunmamalarına karşın, sözleşme odaklı çalışanların kamu alanındaki devamlılık kuralına göre memuriyet durumlarında da geçerli olan yüz kıztarıcı suçlar ya da rüşvet vb. suçlar olmaması halinde işlerine son verilmesi mümkün olmamaktadır.

Yasalar uyarınca çok sayıda bireyin işçi şeklinde nitelendirilebilmesi adına istihdam sağlayıcılara karşı sorumluluk taşınması ve hizmet kapsamına yönelik serbest irade odaklı şekilde kabul edilerek borç bağlantısının oluşturulması beklenmektedir. Hizmet kapsamı işçiler bakımından özel sektörle sınırlı olmamakla birlikte kamu alanında da görev alan işçiler de bu kapsama girmektedir. Bir bireyin memur olarak kabul edilmesi adına kamunun yöneticileri ile memur bağlamında statü hukukunun

bulunması beklenmektedir. İşgücünde görüldüğü gibi istihdam sağlayıcılarla gelişigüzel hukuki bağ kurulamamaktadır. Memuriyet iradeye dayalı bir şekilde oluşurken bağımsızlık haklarının saptanması mümkün olmamaktadır. Kısacası kanunda da ifade edildiği gibi akdi olarak değil yasal bir ilişkinin söz konusu olması gerekmektedir (Ünsal, 1999: 53).

Memurların hukuksal kapsamı idare hukuku bünyesinde yer almaktadır. İş sözleşmeleri uyarınca iş görenlerin kanundaki yönetmelik maddelerine göre değerlendirilmesi beklenmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu bünyesinde bulunan memurların grev yapma hakları bulunmamaktadır (Çelik vd., 2017:69-70).

1.5. Sendikal Tutum ve Bağlılığa İlişkin Kavramlar

Sendika bünyesinde bulunan ve organizasyona dahil olma tutumunu da kapsayarak eşgüdümlü eylem sürüldüğünde çok daha büyük anlam ifade eden bir kavram olmaktadır. Bundan dolayı organizasyonda bağlı hareket etmek, oluşumdan memnun olmak gibi kavramlarla sergilenen sendika odaklı davranışlarla bağlılık arasında benzerlik içermektedir.

Örgüt; görev ve görev dağılımı sonucunda yönetime ya da yükümlülük kapsamındaki hiyerarşik yapıda müşterek hedefe ulaşabilmek adına bireylerin ortak eylem sürdükleri eylemleri içermektedir (Güllüoğlu, 2012:17).

Bu doğrultuda organizasyonu meydana getiren en önemli niteliklere bakıldığında, kişiler ve kişiler arası etkileşimin, ulaşılmak istenen hedeflere yönelik zamanla gelişen kültürel birikimin öne çıktığı görülmektedir. Kuruluşlar açısından organizasyonlar iki farklı biçimde değerlendirilmektedir. Formel ve informel örgütler olarak ele alınan bu oluşumda, formel yani biçimsel örgütler, kapsamda yer alan hiyerarşik düzen, görev dağılımı, yükümlülükler gibi sınırları net olarak saptanmış olan, yönetmelikler doğrultusunda hareket edilerek, geniş kitlelere hitap gücüne sahip olan örgütler olmaktadır. Informel yani biçimsel olmayan örgütlere bakıldığında, toplumsal gereksinimleri ön planda tutmaktadır. Spor, hemşeri vb. yönde değerlendirilebilmektedir. Söz konusu örgütler arasındaki keskin noktalara yoğunlukla hiyerarşik sistemin biçimsel örgütlerde öne çıkması ve emir komuta odaklı olması yönünde gelişmektedir (Güllüoğlu, 2012: 17).

Örgüt kavramı, Amerikan yazınında iki farklı biçimde değerlendirilmektedir. İlk olarak yönetim evresinde bulunan organizasyon unsurunu öne çıkarırken, ikinci olarak görevlilerden meydana gelen kesimin tamamen ele alınması şeklinde belirtilmektedir. Yönetim evresi genellikle planlama, örgütleme, koordinasyon, denetim, varsayım şeklinde yürütülmektedir. Bu yönden organizasyon, firmaların ya da kuruluşların sürdürülebilirliği bakımından uygulamaları gereken önemli ve kişisel olarak dağıtılan görevleri içeren bir yapı olmaktadır. Söz konusu alt kademelere ayrılan görev dağılımı ve bu eylemleri yürütmesi beklenen kimselerin nitelikleri, yetileri göz önünde bulundurularak paylaştırılmakta ve örgütsel hedefe ulaşabilmek adına her üyenin bir eylemi yerine getirmesi gerekmektedir. Bunun nedeni örgüt bağlamında koordinasyonun sağlanması ve yönetimin kişisel yetileri aracılığı ile genel uyumun yakalanması olarak gösterilmektedir. Örgüt bünyesindeki şemalar aracılığı ile görev dağılımı kolaylıkla gerçekleştirilerek, sorumluluk alanlarının yetilere bağlı olarak hangi personelin ne derece görev alması gerektiğinin saptanması gerekmektedir (Ergeneli, 2006:1920).

Örgütlere yönelik çok sayıda inceleme gerçekleştirilmektedir. Söz konusu incelemelerin sınıflandırılması açısından McGill ile Slocum organizasyon tutumları oranında dört farklı şekilde değerlendirildiği belirtilmektedir (Ergeneli, 2006:21-22):

Bilen örgütler; bu yöndeki organizasyon yapısında en önemli olgu bilinen yolun en etkili yol olduğu algısı olarak değerlendirilmektedir. Rasyonel açıdan yürütülen bu oluşumlar adına verimlilik de öne çıkan bir yaklaşım olarak ele alınmaktadır. Gerçekleştirilen her bir eylemin yönetmeliğe entegre ve standart çerçevede olması gerekmektedir. Organizasyon önderlerinin söz konusu yapılara yönelik gelen amacı, organizasyon kapsamında eylem yürütenlerin normlara ve standartlara entegre olarak faaliyet sürüp dürmediklerinin denetlenmesi gerekmektedir. Oluşuma üye olmak isteyenlere yönelik bireysel uygulamalar bulunmamakla birlikte, gelişebilecek tehlikelere karşı tedbir algısı ön planda tutulmaktadır. Bu bağlamda organizasyon kapsamındaki farklılaşmalara ve yenilikçi yapıya açık olunmaması nedeni ile farklı değerlerin yapıya kazandırılması mümkün olmamaktadır.

Anlayan örgütler; bu doğrultudaki yapılarda farklılaşan küresel şartların bireysel hizmet beklentilerini, teknolojinin getirdiği olanakları sorgulayan ve denge odaklı yaklaşıma sıcak bakıldığı görülmektedir. Organizasyonun taşıdığı değer yargılarının korunmasını sağlayarak, genel kimliğin gözetilmesinin yanında yenilikçi yapılarında getirilerini tahmin ederek denetim altında tutmak istenmektedir. Değişimi kabul etmemenin mümkün olmadığı algısına sahip olan bu yapılar, en önemli değerlerinin en elverişli rehber olduğunu da kabul etmektedir. Organizasyon kültürü kapsamında bulunanlara birtakım eğitimler ve aktarımlar sayesinde yansıtılmaktadır. Değişim algısı konusunda farkındalık ulaşırsa dahi tecrübelerin çeşitlenmesi adına eksiklikler görülmektedir. Bundan dolayı, etkin oldukları konularda yalnızca tecrübeleri ile sınırları oldukları belirtilmektedir.

Düşünen örgütler; bu kapsamdaki organizasyonlar genelde meydana gelen sorunların çözümüne odaklanmaktadır. Sorunların meydana gelmesi ile birlikte, yorumlayarak, gereken düzenlemelerin yapılmasını öngörmektedir. Yoğunlukla problemlerin saptanması, yorumlanması konusundaki yetenekleri üst düzeyde olmaktadır. Bu alanda anket çalışmaları, şikâyet alanları, müşteri danışmanları aracılığı ile oluşan problemlere karşı bilgiler toplanmaktadır. Olabildiğince kısa sürece sorunların çözüme kavuşturulması hedeflenmektedir. Olayların gelişim evresi haricinde sonuca eğilen bu yöndeki organizasyonlar, problemlerin genel nedenlerini etkin olarak algılayamamakta ve verimli çözümler oluşturmakta güçlük yaşamaktadır.

Örgütlenen örgütler; bu oluşum kapsamında rekabetin ön plana çıktığı ve bu koşullarda fırsatlar yakalayabilen organizasyonlar bulunmaktadır. Organizasyon bazında görev alanların tecrübe kazanmalarına meydan verilmektedir. Ayrıca karşılıklı olarak üyelerin yeteneklerinden faydalanmalarına dair iletişim ağlarının da yoğunlaştırılması yine önem arz eden uygulamalar arasında yer almaktadır. Bu şekilde farklı olarak tüm üyeler aracılığı ile bilgi havuzları oluşturularak, edinilecek verilerden yararlanılmakta ve farklı tecrübe kazanma olanağı bulunmaktadır. Farklı tecrübeler kazanmanın organizasyon yapısına aykırı olması halinde organizasyon kapsamındaki iletişim kanallarının açık olması nedeni ile düzenleyici çözümler geliştirilebilmektedir. Bu bağlamda açıklık, sistemli düşünerek hareket etme, üretim odaklı olarak bireylerin içinde buldukları durumları anlamalarına dair imkân tanınmaktadır. Ayrıca bu

şekildeki örgütlerde yönetim adına öngörülen riskleri almaya teşvik edilerek karşılaşılan başarısızlıklardan da birtakım deneyimler kazanmak için olanak tanınmaktadır.

1.2.1. Örgütsel Memnuniyet

Organizasyon bağlamında memnuniyet, grup üyelerinin ait oldukları organizasyonu severek, buldukları alandan hoşnut olmaları ile organizasyonun kişilerin motivasyonunu yükseltmesi adına bu alanda bulunmaya devam etme ve kapsamdan ayrılmak gibi bir düşüncenin oluşmamasını içeren bir kavramı ifade etmektedir (Sağlık-Sen, 2012:17).

Yürütülen araştırmalar, organizasyon yapısında memnuniyet seviyesinin yükseltilmesi, görevden ayrılma düşüncesinin ortadan kalkmasına, organizasyon hedefleri ile bütünleşmeye ve daha fazla görev alma eğiliminin artış göstermesine meydan vermektedir. Bu anlamda etkisi bulunan çok sayıda unsur yer almaktadır. Organizasyonun görev alanı ile koşulları, yönetim tarafından sergilenen tutum ve davranışlarla organizasyon kapsamındaki yetilerle statünün hangi ölçüde geliştiği, karşılıklı etkileşimin samimi düzeye taşınması, sosyal yaşamda da organizasyon bireyleri ile karşılıklı iletişimin kurulması, mutsuzlukların paylaşılması vb. konular üzerine beklentiler bulunmaktadır. Bireyler, organizasyona karşı memnuniyet duymamaları durumunda bireysel yetilerini sergileyebilecekleri farklı organizasyonlara yönelmektedir. Kısacası, organizasyon kapsamındaki sürdürülebilirliğin sağlanması ve bireysel yetilerin çok sayıda olması da memnuniyet bakımından ölçüt olarak değerlendirilmemektedir (Günlük vd., 2013:69-70).

Organizasyon bağlamında memnuniyetin oluşturulması bakımından kapsamda bulunan bireylerin genel organizasyon hedefleri yönünde gereken düzeyde bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Yoğunlukla sendikalar vb. STK'lar konusunda yetersiz bilgilendirmeler gerçekleştirildiği de görülmektedir. Kapsamda bulunan bireylere organizasyonda bulunma nedenleri ile hangi eylem bağlamında görev almaları gerektiği konusunda bilgilendirme yapılması gerekmektedir. Organizasyon yönetiminin iletişim olanaklarının açık şekilde yürütmesi aracılığı ile tavsiye veya beklentileri kolaylıkla üst yönetime aktarabilmeleri de mümkün olmaktadır. Yönetim

yaklaşımının otoriter bir yapıda olması, tüm bilgilerin kendi tekelinde olduğuna inanan tutum sergilenmesi, kabul görmeyen eylemlerin sürdürülmesi veya entegre olmayan biçimde kapsamda tutmaya yönelik dayatmacı işlevler, grup üyelerinin bu gibi durumlardan rahatsızlık duymalarından dolayı, yapıdan ayrılma kararı almaları şeklinde sonuçlanabilmektedir (Başaran, 2004: 149-151).

Bir örgütün devamlılığını sürdürmesi adına hedef kitle gözetmeksizin insan odaklı yatırım algısını benimseyerek etik değerlere elverişli işlev yürütmeleri gerekmektedir. Bu durumda dürüst tavır sergilemek, daima doğruları söylemek, kuralların eşit olarak değerlendirilmesi, adil davranılması vb. etik değerler aracılığı ile organizasyon yapısının kalite düzeyi yükseltilmektedir. Buna paralel olarak etik odaklı tutumları içeren kültürel bir değer taşıyan organizasyonların kanıksadıkları en önemli gaye üye kazanımı dışında hali hazırda bünyelerinde bulunan üyelerinde beklentilerine etkin bir biçimde yanıt verebilmek şeklinde olmaktadır. Bu doğrultuda kapsamda bulunan tüm işgücünün memnuniyeti sağlanmış olmaktadır (Doğan ve Karataş, 2011:34).

Organizasyon çerçevesinde memnuniyet ve görev konusunda tatmin sağlanması benzer anlam taşımaktadır. Görev tatmini bireylerin ruhsal, bedensel ve sosyal bakımdan ihtiyaç duydukları taleplerin, organizasyon aracılığı ile karşılanma biçimini yansıtmaktadır. Grup üyelerinin etkin ve verimli olarak çalışabilmeleri adına iş tatmini son derece önem taşımaktadır. Görev kapsamında doyuma ulaşmayan bir çalışan hem verimsiz bir faaliyet sürmekte hem de olumsuz tutum sergilemektedir (Hoş ve Oksay, 2015:2). Grup üyelerinin iş alanında memnuniyetini etkileyen tüm unsurlar iki farklı şekilde değerlendirilmektedir. Bunlar; bireysel ve örgütsel unsurlar olmaktadır (Demirbaş, 2017:34-44; Dığın, 2018:46-49).

Bireylerden kaynaklanan ve iş tatminine neden olan durumlar arasında kişisel nitelikler, yaş, medeni hal, eğitim seviyesi, meslek ve içinde bulunulan statüler yer almaktadır. Bireysel nitelikler; kişilerin karakteristik yapıları ve seçimleri ile görev alanındaki memnuniyet seviyesini doğrudan etkilemektedir. Görevini gereğince uygulayarak sisteme ayak uyduramayan bireylerin yoğunlukla çalışma koşullarından ve ücret dağılımından hoşnut olmadıkları görülmektedir. İş tanımına entegre olarak

gereken zamanda görevlerini yürüten kişilerin pozitif geri bildirimler almaları ve iş tatmini yaşamaları da kaçınılmaz olmaktadır.

Yaş; bireylerin erken dönemde organizasyon yapısına dahil olmaları ile idealist bir bakış açısı geliştirdikleri görülmektedir. Bu doğrultuda genellikle yirmili yaş grubunda çalışma alanındaki tatminin yüksek düzeyde olduğu ifade edilmektedir. Buna karşın her geçen süreçte organizasyon yapısı konusunda beklentilere paralel olarak, gereken yanıtın bulunmaması nedeni ile doyumsuzluk söz konusu olabilmektedir. Bireyler yaş aldıkça, edinilen deneyimler ışığında hali hazırdaki görev tanımının kanıksanması veya statü ölçüsünde beklenen konuma erişmenin hazzı nedeni ile iş tatmini düzeyinde artış meydana gelebilmektedir.

Medeni durum; iş tatmini açısından evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla çok daha etkin oldukları belirtilmektedir. Buna neden olarak henüz evli olmayan çalışanların gelecek evrelerinin belirsizlik taşıması ve evlilerinin oturmuş bir aile yapısına sahip olmaları gösterilmektedir.

Eğitim düzeyi; çalışanların eğitim seviyesinin yükselmesi durumunda çok daha iyi şartlarda çalışabilmek adına iş tatmini düzeyinin de artacağı belirtilmektedir. Bu noktada iki farklı durumla karşılaşılmaktadır. Birincil olarak eğitim seviyesinin yükselmesi iş tatminine olumlu yansımaktadır. İkincil olarak da gelişen eğitim seviyesi sonucunda çalışanların yerine getirdikleri görev karşılığındaki beklentiye uygun olarak yanıt alamadığını düşünmeleri iş tatmini seviyesini düşürebilmektedir.

Meslek ve statü; çalışanların icra ettikleri mesleklerin ya da içinde buldukları konumların sosyal bağlamda saygınlık taşıması da iş tatminini etkilemektedir. Bu nedenle toplumsal yapının algısını göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Örgüt kaynaklı etkenler; yoğunlukla yönetim şekli, görevin taşıdığı özellikler, çalışma şartları, ekipte yer alan farklı bireyler, alınan ücretler ve terfiler olarak ifade edilmektedir. Yönetim şekli; çalışanları direkt olarak yönetimde söz sahibi olabilmeleri, görev tanımının netleştirilmesi, karşılıklı iletişimin açık olması ve organizasyon kapsamında bulunanların aralarında bağ kurmaları bireylere değerli oldukları hissini yansıtarak görevlerinde tatmin seviyesine ulaşmalarına neden

olmaktadır. Çalışma şartları; çalışanların görev aldıkları alanlara dair nitelikler de bu konudaki önemli unsurlar arasında bulunmaktadır. Olması gerekenden fazla gürültülü, aşırı düzeyde sıcak ya da soğuk olması, radyasyon içermesi gibi sebeplerin bulunduğu çalışma alanlarında bireylerin rahatlıkla işlev sürmeleri mümkün olmamaktadır. Ücretlerle terfi; çalışanların sundukları hizmet karşılığında armağan, bedel ya da terfi gibi eylemlere dair beklentileri doğmaktadır. Bu karşılıklar üç farklı şekilde ele alınmaktadır. Yerine getirilen göreve elverişli ücret karşılığı alınıp alınmadığı, organizasyon kapsamındaki diğer çalışanların imkânlarının karşılaştırılması ve farklı organizasyonda görev alan bireylerin koşullarında dair karşılaştırma yapılmaktadır. Söz konusu kıyaslamalar sonucunda bireysel iş tatmini konusunda olumlu ya da olumsuz etkiler gelişebilmektedir. Ekip arkadaşları; çalışanların görev alanlarında iyi anlaşabildikleri ve destek alabilecekleri bireylerin bulunması önem taşımaktadır. Bu durum da iş tatmini konusunda personele etki etmektedir (Demirbaş, 2017:46-48).

1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık

Bu kapsamda organizasyonun genel tanımını dahilinde olunmasına karşın, bireylerin organizasyona olan saygın bakış açılarından doğan, farklı bireylere ya da kurumlara yönelik fedakârlık düzeyindeki tutumları öne çıkmaktadır. Söz konusu fedakârlıklardan dolayı organizasyona karşı bir beklenti doğmamakla birlikte yoğunlukla gönüllü eylemler gerçekleştirilmektedir. Bu alanda gönüllülük esasına dair sorumlulukların alınması, yönetimin işlevine kolaylaştıracak düzeyde tavsiyeler öne sürülmesi ve yönetime her alanda desteklenmesi şeklindeki davranışlar da örgütsel vatandaşlık kapsamında yer almaktadır (Bakan, 2011:28).

Örgütsel vatandaşlık bağlamında hiyerarşik sistem minimum seviyede tutulmaktadır. Bireylerin ait oldukları organizasyon, sivil toplum kuruluşu ya da farklı bir örgüt kapsamında eşgüdümlü olarak eyleme geçirme yetisi kazandıkları ifade edilmektedir. Kısacası görevin mutfağında yer alma hazzı ile organizasyona dair olumsuz eleştiriler de minimize edilmektedir. Gönüllülük esasının getiri ile birlikte zamanın verimli kullanımı, yardımsever tutumlar ve yenilikçi yanlısı tavırlarda gelişmektedir. Ayrıca söz konusu algının oluşması sadece bireysel olmayarak organizasyon kapsamında da yarar sağlamaktadır (Ölçüm Çetin, 2004:16-17):

- Yönetim bağlamında verimlilik seviyesinde artış görülmektedir.
- Organizasyonun üretim yetisi gelişmektedir.
- Organizasyon kapsamındaki hedeflerin netleşmesi ve etkin olarak gerçekleştirilmesine destek sağlamaktadır.
- Kapsamda bulunan üyelerin karşılıklı uyumu yakalaması adına zamanı verimli kullanmak konusunda etkili olmaktadır.
- Gönüllülük esasına yönelik eylemlerin gerçekleşmesine destek vermektedir.
- Organizasyonun yansıttığı imajı ve cazibesini yükseltmektedir.
- Yeniliğe ve değişime dair açık fikirli yaklaşıma olanak tanımaktadır.

Örgütsel vatandaşlığın ilerleme kaydedebilmesi adına kapsamda bulunan bütün bireylerin eş güdümlü olarak ve verimli faaliyet sürmeleri beklenmektedir. Öngörülen performansın, organizasyonda yer alan üyeler aracılığı ile sergilenmemesi halinde pasif bir faaliyet süreci gerçekleştirilerek, devamlılığın sağlanması mümkün olmamaktadır. Örgütsel bağlamda vatandaşlık tutumları grup üyeleri bakımından birtakım boyutlarla ele alınmaktadır. Bunlardan ilki organizasyona olan bağlılık olarak değerlendirilmektedir. Bunun nedeni gönüllülük esasını doğrultusunda yürütülen eylemlerde organizasyonun saygınlığı göz önünde bulundurularak, herhangi bir riske dair savunma stratejisi geliştirilmekte ve yapıya elverişli olarak hareket edilmektedir. Bu durumda vatandaşlık kapsamına bakıldığında aşağıdaki ifadeler yer verilmektedir (Ölçüm Çetin, 2004:22-23).

Özgecilik; kapsamda bulunan üyelerin yeni katılan üyelere yardımcı olması, faaliyet sürecine entegre olmalarına destek sağlamaları, görev alanındaki sorunlara dair yapıcı davranılması özgecilik düzleminde değerlendirilmektedir. Vicdanlılık; grup üyelerinin taşıdığı misyona paralel olarak kontrol aracının bulunmamasına rağmen organizasyon çerçevesinin dışına çıkılmaması ve yükümlülükleri titizlikle yerine getirmeleri kısacası minimum hata ile faaliyette bulunmak vicdanlılık olgusu ile ilgili olmaktadır. Nezaket; kapsamda bulunan grup üyelerinin ekonomik ve manevi anlamdaki varlıklardan yararlanırken, özenle hareket etmesi, diğer bireylerin de söz konusu varlıklara dair haklarının gözetilmesi anlamını taşımaktadır. Sivil erdem; bu alanda organizasyonun gelişimi için destek verilmektedir. Organizasyonun taşıdığı

imajın gelişmesi adına yardımcı olunması gerekmektedir. Bu doğrultuda yürütülen eylemlere, katılım sağlanmaktadır. Gönüllülük ve centilmenlik; kapsamda bulunan bireylerin organizasyon yapısında meydana gelen problemleri başka platformlara taşımadığı ve şikâyet etmekten kaçındığı belirtilmektedir. Bu alanda görülen şikâyetlerin detaylı olarak göz önünde bulundurulduğu ve olabilecek en olumsuz haline yönelik strateji geliştirildiği görülmektedir.

1.2.4. Örgütsel Kültür

Sendikal bağlamda organizasyon kültürünün meydana gelmesinde yapıyı oluşturan önderin karakteristik nitelikleri öne çıkmaktadır. Kuruculuk işlevini yürüten bireylerin birtakım felsefi görüşe, etkili vizyona sahip olmasının yanında risk alabilme ve düşüncelerini hayata geçirebilmek adına güçlü bir yapıya hâkim olması beklenmektedir. Organizasyon liderlerinin edindikleri deneyimler, dünyaya bakış açıları ile rehberlik etmeleri, vatandaşlık tutumunun gelişmesine zemin hazırlamaktadır. Bunun nedeni, organizasyonu oluşturan grubun çevresinde bu yöndeki düşünceye, eyleme inanarak, değer katan ve hedefe ulaşabilmek adına emek sarf eden üyeler olması şeklinde belirtilmektedir. Bu yönde organizasyon kültürünün oluşum evresi, oluşum aracılığı ile gerçekleşmektedir. Gün geçtikçe yapıyı oluşturan bireylerin, organizasyon bünyesindeki eylem yöntemleri, genel başarının odak noktasında yer alarak, organizasyon ve üyelerin özdeşleşmelerine olanak tanımaktadır. Bu bağlamda gereken fedakârlıklar da sergilenerek kültürel değerler oluşmaktadır. Örgüt bünyesinde kültürel değerlerin olmaması halinde organizasyonun varlığını sürdürmesine imkân bulunmamaktadır. Bu yöndeki tutumlar organizasyonun kuruluş sebeplerinden hareketle, tanımlanabilen, kapsamdaki kuralları saptayan ve farklı olarak değerlendirilmesine neden olan nitelikler olmaktadır (Doğan, 2013:6-7).

Organizasyon kültürüne tanım getirilirken çok sayıda unsuru da ele almak gerekmektedir. Kapsamda bulunan bireylerin tutumları ile birlikte genel kurallar, değerler, semboller ve hisler de bu alanda belirtilmektedir. Schein örgütsel kültürü bağlamında, bir topluluğun bütünleşerek, dış çevreye entegre olmak adına problemlerin çözümüne yönelik, bünyede yer alan bireylerin fikirleri, hisleri aracılığı ile yansıtılan öngörüler ve değerlerin tamamı şeklinde ifade etmektedir (Çetin, 2004: 41-42).

Organizasyon kùltürü alanında bireylerin farklı üyelerle ne ölçüce etkileşimde bulunmaları ne şekilde davranmaları, söz konusu davranışları içeren normların genel olarak kanıksanmasına dair geliştirilen birtakım normlara yer verilmektedir. Örgüt yapısına etki eden bazı faktörler öne çıkmaktadır. Genellikle içsel ve dışsal faktörler şeklinde değerlendirilirken, içsel bağlamda, kuruluşun liderleri, organizasyonun yaşı, misyonu ve vizyonu, hitap edilen kesim, grup üyelerinin bazı nitelikleri ele alınmaktadır. Dışsal faktörlere, organizasyonun ait olduğu Pazar alanı ya da kuruluş ve toplumsal görüş örnek teşkil etmektedir. Schein organizasyon kùltürünün vazgeçilmez unsuru iki farklı düzeyde ifade edilmektedir (Doğan, 2013:13);

Organizasyonun dış etmenlere entegre olması ile devamlılığını sürdürebilmesi adına birtakım eylemlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bunlar;

Misyon ve strateji; organizasyon kapsamında bütün varlık sebeplerinin, amaçların net bir ifade ile veya örtülü biçimde ifade edilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu nedenlerin kamuoyu ile paylaşılması adına da faaliyetlerin yürütülmesi beklenmektedir.

Amaçlar; özellikle ana misyon göz önünde bulundurularak, hedeflerin saptanması ve bu doğrultuda yaklaşım geliştirilmesini içeren çalışmaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Araçlar; saptanan hedeflere dair yararlanılması gereken metotlara yönelik sürdürülen faaliyetleri içermektedir.

Ölçümler; organizasyon çerçevesinde saptanan hedeflere erişebilmek için kontrol araçlarının işlerliği adına yapılan eylemlerin gereken düzeyde olmaması durumunda onarıcı eylemlere yönelmeyi gerektiren durumları kapsamaktadır. Organizasyon bünyesinde bulunan üyelerin bütünleşmesi adına gereken faaliyetlerin yerine getirilmesi adına: Ortak lisan ve kavram birliği; organizasyon bünyesinde etkili bağ oluşturulması adına üyelerin sınırlarının saptanması için gerçekleştirilen eylemler örnek teşkil etmektedir. Grup çerçevesine katılma kriterleri; üyelik esnasında gerekli görülen niteliklerin saptanarak, bu yönde bir standart geliştirilmesi, sınırların tespit edilmesi vb. çalışmaları içermektedir. Güç ve statü paylaşımı; organizasyon

bünyesinde hiyerarşik sistemin sınırlarına, yetki adına kriterlerin saptanmasına dair uygulamalar bu alanda değerlendirilmektedir. Samimi şekilde arkadaşlık bağlarını içeren kuralların oluşturulması; organizasyon üyelerinin karşılıklı olarak samimi bir bağ kurması, görevine heyecanla eğilmesi ve duygusal bağlamda doyuma ulaştıran bir çalışma alanının meydana getirilmesine dair eylemlerdir. Ödül ve ceza sisteminin saptanması; organizasyonda sergilenen davranışların onaylanacağı ve ödüllendirileceğine dair ve hangi tutumların kabul görmediğinin ve yaptırımının olduğuna dair konuların tespitini içeren uygulamaları kapsamaktadır. Açıklanamayanları açıklama; organizasyonlarda görülen birtakım açıklama getirilemeyen durumların gelişmesi halinde söz konusu olayların organizasyon bünyesinde bulunan bireyler aracılığı ile analiz edilebileceği, dini ve ideolojik temelin geliştirilmesi adına gerçekleştirilen uygulamaları içermektedir.

1.2.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, Latince kökenli bir kelime olarak birleştirmek anlamını taşımaktadır. Bu doğrultuda bağlılık, hislere dayalı yaklaşımları, emek sarf etme gayesini, gönüllülük esasını, organizasyon kapsamında bulunmaya olanak tanıyan, manevi düzeyde herhangi bir zorunluluk ve bütüne ait olma hissi uyandıran bir kavram olmaktadır (Doğan, 2013:65).

Organizasyon odaklı bağlılık kelime anlamına göre çok sayıda otoritenin ilgi alanına girmektedir. Bundan dolayı tanım getirilirken, disiplinlerin ait oldukları alana dair tanımlama gerçekleştirdiği görülmektedir. Bu sebeple net bir tanım konusunda görüş birliğine varılmamaktadır. Yazına bakıldığında çok sayıda tanıma rastlanmaktadır. Söz konusu tanımların müşterek niteliklerine bakıldığında kişilerin işlev yürüttükleri organizasyonun gayelerini ve değerini kanıksaması ve bu amaçla beklentilere yanıt verebilmesi, örgütsel kimliğin kazanılacağı algısının oluşması ve kapsamda üyeliğin sürdürülmesinin içtenlikle arzu edilmesi de bağlılık konusuna örnek teşkil etmektedir (Bakan, 2011:10). Genel tanımı uyarınca bağlılık; işgücünün yapıya karşı sadakati, davranışları ve organizasyonun saptanan hedefe erişebilmesi adına sergilenen tavır olarak ifade edilmektedir (Bayram, 2005:125).

Örgütsel çerçevede bağlılığı saptamak adına öngörülen kriterler şunlardır (Dolu, 2011:18-20): organizasyonun yürütmekte olduğu misyon ve ilkeleri kanıksayarak, yapının izlediği vizyonun beğenilmemesi durumunda, beklentiler ve organizasyon tarafından sunulan değerlerin örtüşmediği sonucuna varılmaktadır. Kısacası organizasyonun yaşam yönelik fikirlerine yön verecek düzeyde bir hedefin saptanması gerekmektedir. Organizasyonun menfaati adına fedakâr tutum sergileme, yapının çok daha etkin duruma gelmesi adına hiçbir çıkar göz önünde bulundurmaksızın üst düzey çaba harcanması durumu olarak değerlendirilmektedir. Organizasyon üyeliğinin sürdürülmesine dair sergilenen emek ve istek, yapının üyelere ilgi göstermesi, karşılıklı verimli iletişim kurulması, sosyal ve kültürel değerlere yer verilmesi, eşitlik odaklı unsurların da etkisi aracılığı ile organizasyona ait olma isteğinin doğması şeklinde de bağlılıktan söz edilmektedir. Organizasyon kimliği ve üyenin özdeşleşmesi, üyelerin bakış açısı ile organizasyonun imajının gereken düzeyde gündem oluşturması da önemli bir parça olarak değerlendirilmektedir. İçselleştirme, grup üyelerinin yapıya olan inancı, bireysel ve organizasyon değerlerinin bağdaşması de bu süreçte yer almaktadır. Organizasyona bağlılığa yol açan unsurlara bakıldığında, üyelerin yapı içinde kimlik bulabileceği, aitlik duygusunun gelişeceği ve organizasyondan ayrılma gibi bir isteğin doğmaması olarak da meydana gelebilmektedir. İçinde bulunduğu yapıya bağlı olan bireyler organizasyonun sonraki süreçleri adına bireysel hedefler saptayarak, söz konusu hedefler doğrultusunda meydana gelen negatif olaylara karşı savunma geliştirmektedir. Örgüt bünyesinde bağlılık geliştiren üyelerin davranışları, iki farklı şekilde bağlılığı ifade etmektedir (Ergeneli; 2006:105);

Davranışsal bağlılık; kişilerin ait oldukları yapıya dahil olmalarının ardından, geldikleri konum, söz konusu yapıdan ayrılma halinde edindiği çok sayıda tecrübeden mahrum kalabileceğini gözler önüne sermektedir. Bu durumun ardından bireyle organizasyon kapsamında birtakım talepleri kapsayan bağlılık olgusu ile karşılaşmaktadır.

Tutumsal bağlılık; kişilerin organizasyon hedefleri ile bağdaşmasını, ait oldukları yapı ile gurur duyulmasını, buna paralel olarak yapıda devamlılığın sürdürülmesi anlamını taşımaktadır. Gelişmişlik düzeyi yüksek olan ülkelerde bulunan

organizasyonların küresel değişime uğrayan şartlarda ve teknolojik ilerlemelerin ışığında gün geçtikçe çok daha kurumsal bir kimliğe geçişin ötesinde bulunan nitelikler aşağıdaki gibi belirtilmektedir (Bakan, 2011:39);

- Organizasyon bünyesinde bulunan üyelere güven duyulmaktadır.
- Üyelerin ya da kişilerin görüşleri de göz önünde bulundurulmakta ve değer taşımaktadır.
- Hiyerarşik bağlamda çok daha basık bir durum sergilenmektedir.
- Organizasyon eylemlerini gerçekleştiren grupların kendilerini yönetebilme yetisi bulunmaktadır.
- Görev paylaşımı konusunda emir komutaya geresinim duyulmadan üyeler tarafından gerçekleştirilmektedir.
- Kontrol araçlarının sadeleştiği görülmektedir.
- Politik bakımdan engeller minimize edilmektedir.
- Yükümlülüklerde tabanda bulunan üyelere değin paylaştırılmaktadır.
- Kişiler ya da üyeler aracılığı ile görevlerin ifa edilmesi durumunda bağımsızlık söz konusu olmaktadır. Üyeler organizasyonun vazgeçilmez parçaları olmaktadır.

Organizasyon bünyesinde bulunan bireyler yapının beyni konumunda değerlendirilmektedir. Kapsamda bulunan üyelerin sağladıkları destekler aracılığı ile örgütün varlığı devam ettirilmektedir. Üyelerin destek sağlayabilmeleri adına karşılıklı güven, samimiyet ve açıklığa bağlı bir etkileşimin kurulması gerekmektedir. Tersine bir durumda organizasyona bağlı kalma gereksiniminin ortadan kalkması ve farklı alanlara yönelim gerçekleştirileceği öngörülmektedir. Yapıda yer alan üyelerin yetilerinin ve deneyimlerinin organizasyon bağlamında ele alınması ve duygusal düzeyde ilgi uyandırarak bağlılığın oluşturulması da devamlılık bakımından önem taşımaktadır. Bu durumda bağlılığın önemi ortaya konmuş olmaktadır. Bağlılık konusunda gereken hassasiyeti gösteren organizasyonlar, kapsamlarındaki üyeleri tatmin ederek, etkin bir performans sergilenmesi konusunda destek sağlamaktadır. Bunun sonucunda, olumlu ya da olumsuz koşullarda üyelerin bağlılıklarını sürdürdükleri görülmektedir. Gereken fedakârlıklarda bulunan üyeler, ekonomik ve manevi bakımdan tüm desteği sağlamaktadır. Kimi zaman bazı çalışanların yapıya

aşırı düzeyde bağımlılık sergilediği görülmektedir. Bu durumda yenilikçi yapıya karşı çıkılarak, değişime entegre hareket edebilme yetisinin gün geçtikçe yitirildiği ifade edilmektedir. Bir yapıya ait olma ve bağlılık geliştirme konusunda üyeler, birtakım buluşlara imza atma, farklı bireylerle etkileşimde bulunma, farklı yetiler kazanma, bireysel gelişim sağlama vb. konularda da fırsatlarla karşılaşarak, farklı düzeylerde ele alınabilecek yetenek, zaman ve çabanın organizasyon adına sarf edilmesi şeklinde fırsat maliyetini de kapsamaktadır (Doğan, 2013:68-70).

Örgüte karşı geliştirilen bağlılık, kişilerin, grupların ya da organizasyonun, çok sayıda pozitif tarafının keşfedilmesi ile beraber negatif taraflarının da saptanmasına olanak tanımaktadır. Kişilerin yapıya girişi esnasında pozitif düşünceler taşınması sonucunda organizasyonların olumsuz taraflarına oranla olumlu yönleri ağır basmaktadır. Kişiler, organizasyon inancı ile bağdaşarak, büyük ölçüde yüksek, orta veya düşük seviyede bağlılık geliştirebilmektedir. Orta seviyede bağlılık aracılığı ile kazanılan ya da kaybedilen fırsatlar, yüksek veya düşük seviyede bağlılığın hangi anlamları taşıdığını saptamak gerekmektedir (Bakan, 2011:45-56);

Büyük oranda organizasyona bağlılık geliştirmenin sonucunda; kişilerin ait oldukları yapı kapsamında itibarlı bir konuma geldikleri, çevresel açıdan onaylandıkları, takdir topladıkları, farklı bireylerle etkileşim olanakları ile karşılaştıkları, farklı deneyimler, yetiler kazanarak, bireysel gelişim fırsatı elde edebildikleri görülmektedir. Bunların yanında rekabet alanında farklı organizasyonlarla karşılaştırma yapılarak, başka üyelerin de kapsama dahil edilmesi adına birtakım olanaklar tanınmaktadır. Bu yöndeki pozitif ve sosyal getirilerle beraber, kişilerin aitlik olgusunun geliştiği, güven odaklı etkileşimler gerçekleştirildiği, yaşamda bir amaç edinmenin sağladığı olumlu hisler aracılığı ile bireylerin içsel açıdan tatmine ulaştıkları belirtilmektedir. Hem olumlu hem de olumsuz tarafları bulunmakla birlikte, kişilerin büyük oranda bağımlı olması gerek zaman gerekse emeğin organizasyon adına kullanılacağını ve bireysel yaşama dahi az zaman ayırması anlamını taşımaktadır. Bu durum karşısında bireylerin güçlük yaşaması ve stres altına girmesi kaçınılmaz olmaktadır. Böyle bireyler, yoğunlukla kademe atlamak, emeği karşılığında ödüllendirilmek ya da olası iş fırsatlarını etkin şekilde kullanabilmek adına birtakım olgulardan uzak kalabilmektedir. Büyük ölçüde

bağlılığın gelişmesi organizasyon bakımından son derece pozitif sonuçları olmaktadır. Bu sayede saptanan amaca yönelik en kısa zamanda erişim gerçekleştirilebilmekte, yenilikler yapıya çabuk adapte olabilmekte, etkin bir hizmet kabiliyeti doğmakta, performanslar üst düzey gerçekleşeceğinden dolayı verimlilik düzeyi artmakta, eğitim ve kontrol araçları için minimum düzeyde zaman ve emek sarf edilmekte, çalışanların rotasyon düzeyi de asgari oranda tutulmaktadır. Bununla birlikte yatay bir hiyerarşik idare biçimi de sağlanmış olmaktadır. Grup üyeleri aşırı bağlılık gösterdiklerinde, görev alanlarında iş tatminine erişmeleri nedeni ile farklı organizasyonlardan gelen iş tekliflerini kabul etmemektedir. Bu duruma etken olarak ait oldukları yapının işleyişini, değerlerini ve hedeflerini kanıksadıkları gösterilmektedir. Bu durum içsel çatışmaya neden olmamaktadır. Bir diğer olumlu yanı ise, organizasyon üyelerinin etkileşimde buldukları dış çevreye içinde buldukları örgütü övmeleri sonucunda hem kapsama yeni üyeler kazandırılmakta hem de örgüt adına ücretsiz reklam yapılmış olmaktadır.

Tüm bu olumlu işlevlerin yanında bazı olumsuzlukların da görüldüğü ifade edilmektedir. Aşırı bağlılık hissedenden çalışanların üst düzey performans sergilemesine karşın yeteneklerinin üzerinde bir işlev yürütmeleri halinde ya da görev alanlarının değişimi sırasında karşı çıkma durumu yaşanmaktadır. Bu durumda aşırı bağlılık yaşayan bireylerin yerinin potansiyel sahibi başka bir üye ile değişimi bakımından güçlük yaratmaktadır. Yapının taşıdığı değerlerle bütünleşen üyeler, statükoyu kanıksayarak kapsamda yaşanan farklılıklara, yeniliklere karşı kapalı olarak, birtakım çatışmaların yaşanmasına sebep olmaktadır.

Düşük oranda bağlılık yaşanmasının sonuçları; üyelerin ait oldukları yapıya gereğince bağlı hissetmemeleri nedeni ile ayrılık yaşanması durumunda ekonomik ve manevi açıdan problem yaşanmamaktadır. Kısacası üyeler suçluluk duygusu taşımayarak bağımsız hareket edebilmektedir. Kapsamdan ayrılan ve farklı bir organizasyona katılım olduğu varsayıldığında kısa sürece daha yüksek verim sağlanamadığı sonucuna varılmaktadır. Buna sebep olarak, çalışma şartlarının değişimine adaptasyon sürecindeki güçlükler gösterilmektedir. Buna karşın üyelerin çok daha donanımlı olmasının yanında katılım sağlanan yapının eski yapıdan daha profesyonel olması halinde oryantasyon evresinin kısaldığı görülmektedir. Bağlılığın

düşük düzeyde olması, çalışanların yükümlülüklerini yerine getirme konusunda ve çalışma alanına zamanında gelme konusunda birtakım aksaklıklar yaşanmamasına meydan vermektedir. Kısacası çalışma alanından ayrılma halinde yaşanabilecek çalışan hareketliliği, yeniden eğitim ve kontrol için harcanması gereken zamanın artacağı belirtilmektedir. Bu durum karşısında maliyet oranlarında da yükseliş görülmektedir. Yüksek seviyede bağlılık halinde genellikle ayrılan çalışanın boşluğunun doldurulması konusunda gönüllülük ön plana çıkabilirken, düşük seviyedeki bağlılık halinde tüm bireylerin kendi görev kapsamlarının dışına çıkmak konusunda hevesli olmayacağı ve bireysel sınırların net bir şekilde çizileceği saptanmaktadır. Düşük seviyede bağlılığın getirilerinden biri, beklenen düzeyde verim alınamayan uyum sağlayamayan çalışanların rahatlıkla yapıdan ayrılmasına olanak verilmesi olarak ifade edilmektedir. Ayrılan personelin yerine çok daha yeniliklere duyarlı, eğitilmiş çalışanlar getirilebilmektedir. Bu durum karşısında diğer bireylerinde koordinasyonu sağlanmaktadır. Organizasyon bünyesinde yoğun rotasyon yaşanması, gereğince verim alınamayan bireylerin yapıdan uzaklaştırılarak farklı donanıma sahip üyelerin kazanılmasına meydan vermektedir.

1.2.5. Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik, kapsamda bulunan bireyleri aynı platformda toplayarak, zihinlerinde ait oldukları yapının diğer yapılara oranla daha etkin yer etmesi ve markalaşması, aynı zamanda bu yapının bir parçası olduklarını hissettiren manevi bir olgu olarak adlandırılmaktadır. Kısacası yapının imajı veya prestiji kurumsal bağlamda başarı odaklı bir yapı anlamını taşıırken, kimlik aracılığı ile bağlılık durumunun hem üyeler hem de farklı bireyler bazında yorumlama olanağının bulunması şeklinde ifade edilmektedir. Çok sayıda yapı, toplumsal açıdan yeterince anlaşılabilirlik adına medya kanalı aracılığı ile kamuya dair açıklamalarda bulunmaktadır. Bu açıklamaların amacı, yapının kuruluş gayesinin ve eylem şeklinin açıkça anlaşılabilirliği, yapıya doğru kanının yansıtılması olarak belirtilmektedir. Bu durumda örgütsel kimlik, yapının ne şekilde tanındığı ve ne şekilde tanıtılması gerektiğinin yanında zihinlerde ne düzeyde yer etmesi gerektiği konuları ile ilintili olmaktadır. Ayrıca yapı kapsamında hangi işlevlerin yürütüldüğü, ne şekilde

gerçekleştiği, kim tarafından hangi alanda yapıldığı gibi sorulara da açıklık getirmek gerekmektedir (Akatay, 2008:301).

Yapı bünyesinde bulunan bütün üyelerin ortak düşünmesi ve hareket etmesi konusunda güçlük yaşanmaktadır. Belirlenen misyon ve vizyon kapsamında yoğunlukla katılımcılardan beklenen, farklı yapılardan ayrılmasına neden olan nitelikler olarak, bütün bireyler tarafından aynı düzeyde algılanmayarak, akıllarda farklılık içererek kaldığı görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel kimlik, organizasyon kapsamında bulunan kişilerde biçimlenen, ne şekilde, hangi alana ve kimlere hizmet sunulduğuna yönelik yaklaşımların kümülatif toplamı şeklinde değerlendirilmektedir (Poyraz vd., 2013:78).

Organizasyonlar insan bedeninde olduğu gibi herhangi bir uzvun hasar görmesi halinde gereğince görevini yerine getirememektedir. Bundan dolayı bir noktada yaşanan negatif bir gelişmenin yapının genel imajına etki edeceği unutulmamaktadır. Sendika bağlamında örgütsel kimliğin ele alınması konusunda, sendikal kimlik, sendika bünyesinde bulunan üyeler aracılığı ile değer gören, bireylerin algı ve inançları doğrultusunda farklı olarak değerlendiren nitelikler olmaktadır. Başka bir deyişle, sendika kapsamında bulunan bireylere birtakım ayrıcalıklar tanıyan nitelikler de demek doğru olmaktadır. Başka bir tanım uyarınca kapsamda bulunan üyelere sendikaya yönelik ve kendilerine yönelik soru yöneltildiğinde sendika olarak biz... ile başlayan bir cümle kurulması halinde organizasyona ait kimlik yapısının yansımaları dikkat çekmektedir (Demirtaş vd, 2015:80).

Etkin bir örgütsel kimliğin yansımaları konusunda aşağıdaki özellikler öne çıkmaktadır (Filizöz ve Koparan, 2016: 1229):

- Tüm bireylerin bütünleştiği görülmektedir.
- Örgüt bünyesinde üyeler motive olmaktadır.
- Yapıya üstün vasıflı bireyler kazandırılmaktadır.
- Organizasyona olan bağlılık düzeyi yükselmektedir.
- Yapıda bulunan bireylerin aitlik duyguları gelişmektedir.
- Yöneticilerin karar alma işlevlerine destek vermektedir.

Çalışma şartlarındaki değişim, pazar alanlarının gelişen yapısı, istihdam sağlayanların personele dair tutumları, personelin ne şekilde istihdam edildiği, yaşam koşulları gibi çok sayıda gerek iç gerekse dış etkenler aracılığı ile sendikaların eylemleri ve gelecekleri şekillenerek, varlıklarını idame ettirip ettiremeyecekleri saptanmaktadır. Varlıklarını sürdürebilmeleri ve gün geçtikçe gelişim kaydederek faaliyet sürmeleri konusunda öne çıkan etken kapsamında bulunan sendika üyeleri olmaktadır. Bunun nedeni, üyelere alınan güç ve destekle eylemlerin yürütülecek olmasıdır. Bu duruma paralel olarak bireylerin doyuma ulaştırılması ve kapsamda kalmalarını sağlayacak düzeyde eylem planı gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan sendika liderlerinin neden kapsama katılma gereği duyulacağı konusunda bilgilendirme yapmaları son derece önem taşımaktadır. İçinde buldukları sendikaya karşı aitik duygusu hissetmeyen bireylerin, beklentilerine yanıt verilmediği kanısı ile bu platformda bulunmanın bir anlam ifade etmediği düşüncesi ile ayrılma gereksinimi duydukları ifade edilmektedir (Köse, 2017:68).

Ait olunan sendikaya duyulan bağlılık genellikle, "...sendikada sorumluluk almaya ve sendika adına çalışmaya gönüllü olmak anlamına gelir. Sendikal bağlılık, hedef ve amaçlar bakımından daha genel bir kimliği yansıtır ve yavaş bir şekilde gelişir." (Akbıyık, 2012: 39).

Sendikalara yönelik bağlılık konusunu etkileyen çok sayıda unsur bulunmaktadır. Söz konusu bağlılığın meydana gelmesinde kişilerin demografik yapıları ile çevresel ve örgütsel yapının çok büyük önem taşıdığı görülmektedir. Kişilerin yoğunlukla eğitim durumları, yaşı, cinsiyeti, çalışma koşulları, sendika bağlamındaki geçmişi, içinde bulunulan sektör çeşidi, genel vizyonlar vb. unsurlardan dolayı etki altında kaldıkları ifade edilmektedir. Bu noktada sendika odaklı bağlılık, ülkelerin sahip oldukları mali ve sosyal durum, sendika odaklı yapılar adına sunulan kanuni düzenlemeler ve yapı kapsamındaki dinamiklerden farklı şekilde düşünülmemektedir (Köse, 2017: 79).

Gordon ve çalışma arkadaşlarının sendika bağlılığı hakkındaki ön planda tutmuş oldukları bir çalışma sonucunda, dört farklı düzeyde ele aldıkları görülmektedir. Sadakat, sorumluluk, gönüllü emek ve inanç olarak saptanan bu

kavramlar (Gordon vd.,1980:480)., tutum bakımından sadakat ve inanç, davranış açısından da sorumluluk ve gönüllülük şeklinde ayrıştırılmaktadır (Kaya, 2017:2075).

Sendikal sadakat, genellikle kapsamda yer alan bireylerin ait oldukları sendika ile guru duymalarını ve karşılaşılabileceği fırsatlara dair farkında olma anlamını taşımaktadır. Sendikal sorumluluk; yükümlülük altına girme, verilen görevleri gereğince uygulama, yapının çıkarlarına entegre hareket etme, sendikal yapıyı farklı etkilere karşı destekleme şeklinde gelişmektedir. Gönüllü emek konusunda ise bireylerden beklenen performansın ne ölçüde desteklendiği konusunu içermektedir. Sendikal inanç, neden sendika kapsamına olmak gerektiğine dair duyulan inancı kapsamaktadır (Bilgin, 2003: 14).

Sendikaya karşı sergilenen bağlılık, kimi uzmanlara göre araçsal ve değerler düzeyindeki bağlılık olarak iki farklı şekilde değerlendirilmektedir. Araçsal bağlılık şeklinde üye olunan sendikanın olanaklarından yararlanmak gerektiği düşüncesi öne çıkmaktadır. Söz konusu olanaklardan dolayı yapı kapsamında kalma isteği de duyulmaktadır. Değerler oranında bağlılık konusunda bireylerin sendikaların genel vizyonu ve ilkelerine katıldıklarından dolayı devamlılık sağlandığı düşünülmektedir. Söz konusu boyutlara değerlendirildiğinde dört farklı üye türü oluşmaktadır. Bunlar; Yabancılaşmış üye, sendikal bağlamda emek sarf etmeyen düşük oranda bağlılık içeren üyeleri kapsamaktadır. Bu yöndeki üyeler herhangi bir ekti karşısında yapıdan ayrılmaktadır. İşlevsel üye, genellikle gerçekleştirilen aidat kesintisinin karşılığını almak konusunda duyarlı olarak, mali ve sosyal alanda yoğunlukla destek sağlamaktadır. İdeolojik üye, bireysel değerler aracılığı ile yapının taşıdığı değerleri bütünleştirmektedir. Olası sendika bazlı başarısızlık halinde yoğunlukla sendikayı desteklemektedir. Adanmış üye, bağlılığı optimum düzeyde gelişen üyeleri içermektedir. Genellikle sendikal eylemlerde gönüllülük esası ile hareket ederek sendikanın menfaatlerine yönelik faaliyetlere katılım göstermektedir (Akbıyık, 2012:39).

Sendikal tutum; kişilerin olası durumlara, canlı ya da cansız varlıklara yönelik negatif ve pozitif bakış açılarını kapsamaktadır. Olaylar karşısındaki takınılan tutumlarda, bireylerin değer yargılarını ve örnek aldıkları model büyük oranda etkili olmaktadır.

Tutumların sergilenmesine neden olan çok sayıda etken bulunmaktadır (Ergeneli; 2006:106). Bunlar:

Öğrenme; kişilerin öğrenme eylemi kapsamında çoklu iletişim kanalları ile karşılaşmaktadır. Söz konusu iletişim araçları doğrultusunda birtakım değerler oluşmaktadır. Özellikle anne babalarla birlikte çevresel etkileşim unsurları öğrenme işlevi görmektedir. Kişilerin karşılaştıkları durumlara ya da birbirlerine yönelik sergiledikleri davranışlar gözlenerek, iletişim türleri bağlamında bazı tutumların geliştiği ifade edilmektedir.

Ebeveynler; aile çocuklar açısından öğrenme şeklinin ilk basamağını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda ebeveynlerin tutumlarını gözlemleyen çocukların iletişim açısından ilk evresini aile kapsamaktadır. Buna paralel olarak anne babalarını taklit eden çocukların yaş aldıkça kendi çocuklarına da ailelerinden yansıyan tutumlara yönelik davranış sergiledikleri görülmektedir.

Arkadaşlar; kişilerin genellikle rehber olarak tercih arayışına girdikleri ergenlik evresinde arkadaşlar ön plana çıkmaktadır.

Deneyimler; bireylerin tecrübe odaklı deneyerek öğrenme şekilleri, farklı bireylerin tecrübelerinden yararlanarak, öğrenme işlevinin yerine getirilmesi olarak adlandırılmaktadır. Deneyimler aracılığı ile edinilen veriler, kişisel tutumlara etki etmektedir.

Kişilik; bireylerin taşıdıkları kişilik, tutumlara yansımaktadır. Pasif karakter sahibi olan bireylerin sosyal alanlarda geri planda kaldıkları görülmektedir.

Kalıplaşmış tutumlar; kişilerin birtakım objelere karşı kendilerini kapatarak öğrenmenin gerçekleşmesine engel oldukları ifade edilmektedir. Çünkü belirli objeye odaklanan bireyler bu yönde tutarlı hareket ettiklerini düşünmektedir.

Kitle iletişim araçları; genellikle erken yaştaki çocukların sosyal medyanın büyük oranda etkisinde kaldığı ve farklı şekilde tutum sergiledikleri görülmektedir. Çünkü bu kanallar aracılığı ile yansıtılan değerler sayesinde çok daha hırçın, kaygılı tutumlar meydana gelebilmektedir.

Kişilerin ait oldukları toplumsal yapı, mali ve genetik nitelikler doğrultusunda diğer bireyler aracılığı ile kabul gören ya da görmeyen davranışların geliştiği ifade edilmektedir. Tutumların oluşmasında öne çıkan üç önemli etken bulunmaktadır (Ergeneli; 2006:105);

Duygular; bireylerin karşılaştıkları durumlara ve varlıklara ilişkin hislerini belirtmektedir. Değer vermeyi bilen kişilerin olası durumlara yönelik kayıtsız kalmadığı ve genellikle endişe, korku mutluluk gibi duyguları dışa vururken bazı önemsiz anlarda tepkisiz kaldıkları görülmektedir.

Biliş; kişilerin olası durumlara ya da varlıklara yönelik ön bilgilerini yansıtmaktadır. Bu bilgilerin genellikle doğru ya da yanlış olması bireyin algıları doğrultusunda gelişmektedir. Kısacası duruma karşı bireylere sunulan bilgiler gibi duruma dair zanlarda tutumların gelişmesine olanak tanımaktadır.

Niyet; kişilerin olaylara ve varlıklara yönelik pozitif onaylarının eyleme geçirilmesini kapsamaktadır. Herhangi bir kuruma dair pozitif algıların söz konusu kuruluşu dair gönüllü olmaya itebilmektedir. Sendikal bağlamda tutum, personelin sendikalara ve temsilcilerin dair sergiledikleri hissi tepkileri içermektedir. Söz konusu tepkilerin odak noktasında yoğunlukla sendika aracılığı ile oluşturulan algılar vasıtası ile ne şekilde görüldüğü, faaliyet sürecinin başarısına etkisi konusunda bireysel algıların dışavurumları bulunmaktadır. Bireylerin olaylara yönelik tutumları konusundaki bilgiler, kişilerin davranışları konusunda ipucu oluşturmaktadır. Buna karşın benzer şekilde gözlenen yapılanmalara dair aynı tutumlar sergilenmeyebilmektedir. Bunun nedeni, aynı olaylar ya da düzenlemelere dair toplumsal yaklaşımlarla bireysel bakış açısının yer aldığı nokta şeklinde ifade edilmektedir. Sendikalar iki farklı şekilde tutum sergilemektedir. İlk olarak sendikal tutuma bakıldığında, sosyal yapıda bulunan bireyin sendikal bağlamda gösterdiği tepkiler ele alınmaktadır. İkincil olarak, özel sendikal tutum kişilerin sendikaların tüm ayrıntıları ile kapsamında bulunan bireylerin haklarını ve çıkarlarını gözetip gözetmediğine dair üye beklentilerine değer verilip verilmediği şeklindeki tutumları içermektedir (Dursun, 2014: 35).

Sendikal algı, mali ve sosyal hakların üyelere sunulması, taleplerin değerlendirilmesi konusundaki takip edilen stratejilerin, sarf edilen çalışmaların sonucunda gelişen tutumu ifade etmektedir. Bu durumda sendika idaresinin açık ve katılım odaklı kuralları ile kapsamdaki iletişim ağının etkin olması, ne amaçla kurulduğu ve izlediği ilkelere paralel olarak hareket ederek, gerek duyulmayan bürokratik eylemlerden uzak durmak konusundaki gereklilik ön plana çıkmaktadır.

Otokratik şekilde yönetim ya da lider yönetimi bünyesinde girmeden vasıflı kişilerin yönetime katılımı sağlanarak optimum verim alınan yönetim algısı aracılığı ile sendikal eylemleri gerçekleştirilmek gerekmektedir. Bunun nedeni, milyonlara erişen sendikaların, ortalama nitelik taşıyan bir üyenin yönetimine imkân vermiyor olmasından kaynaklanmaktadır. Üyelerin ekonomik ve manevi açıdan desteklediği sendikaların, geniş bir kitleye hitap etmesi adına yetkin bir yönetim biriminin ve bir miktar bürokratik eylemlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bürokratik açıdan tutumların yaygınlaşması, problemlerin geniş kitlelere hitap etmesi ve teknik bazlı içerikleri kapsamaması sonucunda yönetimin bireylerden uzaklaştığı görülmektedir. Oligarşinin Tunç Yasası isimli teoride ifade edildiği üzere, çok sayıda oluşumun gün geçtikçe hedeflerinden ve benimsemiş oldukları ilkelere uzaklaştığı görülerek, bazı zümrelere odaklandıkları ifade edilmektedir. Bürokratik yapının yaygınlaşması, bireylerin yetersiz bilgiye sahip olmasından ve gereken ilgiyi görememelerinden dolayı yapı bünyesinde karar alımı adına katılım sağlanması konusunda güçlük yaşanmaktadır (Şahlanan, 1980: 8-10).

Türkiye’de yer alan sendikalara dair çok sayıda algının gerçekleştiği belirtilmemektedir. Konuya etki eden içsel ve dışsal sebepler görülmektedir. İçsel bağlamda sendikaların güçlü olması halinde çevresel faktörlere dayanıklılık göstermesi de o oranda kolay olmaktadır. Dışsal etkenler bazında mali ve sosyal refahın sağlanması konusunda gereken düzeyde sendikaların eğilim göstermedikleri, işten atılma riskine dair algı oluştuğu, politik iktidar aracılığı ile gerçekleştirilen eylemlerin yürütülmesinde zafiyetin öne çıktığı, itibar ve güven konusunda olumsuz etkiler yaratıldığı düşünülmektedir. İçsel sebepler, yoğunlukla sendikal eylemlerden doğarak genellikle kapsamda bulunan üye oranının yükseltilmesi adına çaba sarf edilmesi halinde personelin değil sendikanın menfaatlerine öncelik verildiği, bireylere

uygulanan aidatların hizmet bağlamında karşılık bulmadığı algısına neden olması, otokratik bir yönetim işlevinin sonucunda üyelerin sendika bünyesinden ayrılmak gibi eylemlere başvurulduğu görülmektedir (Hekimler, 2017: 129-149).

Küreselleşme kaynaklı teknolojik değişim hemen hemen her noktaya erişmiş duruma gelmektedir. Bilişim teknolojileri aracılığı ile farklı iş alanları meydana gelerek, niteliksiz işçilerden ziyade daha donanımlı ve eğitilmiş vasıflı çalışanlara yer verilmektedir (Taş, 2012: 60).

İstihdam biçimlerinde ve çalışma şartlarında görülen farklılaşma, esnek faaliyet biçimleri, beyaz yakaya sahip personel oranındaki yükseliş gibi unsurlarda öğrenme stillerinin değişimine neden olmaktadır (Yorgun, 2007: 52). Kısacası kısa süreye dayanan bir eğitim süreci ile göreve getirilen niteliksiz çalışanların pazarlık yetisi konusunda yetersiz olmasına neden olmaktadır. Buna karşın endüstri odaklı süreçten bilgi temeline dayanan sürece geçiş evresinde görülen eşgüdümlü yaşam döngüsü ile farklı iş kolları meydana gelerek, söz konusu eylemlerin belirli bir donanım gerektirdiği, deneyim, kabiliyet ve sertifika gibi koşullara dayalı olarak pazarlık gücünün yükseldiği ifade edilmektedir (Erdem, 2010: 552). Bu durumda birlikte hareket kabiliyetinde gerileme gözlenerek sendikal gereksinimlerin azaldığı görüşleri öne sürülmektedir.

Sendikalara yönelik gereksinimleri azaltan bir diğer unsur ise kişiselleşme bazında meydana gelen kişisel tüketimlerle çalışanların çoklu taleplere yanıt vermek adına sendikalara güven duymamalarından kaynaklanmaktadır. İstihdam sağlayıcılarda önceki süreçlere oranla yüksek verimlilik oluşması adına kişisel gelişimlere dair yatırımlarda bulunmaktadır (Yorgun, 2007:46-47).

Hemen her kentte üniversite açılması, öngörülen sınavda başarı göstererek, bir bölüm tercihiyle bulunulması, teknik alanlarda gereken sayıya ulaşılmaması ve mezuniyet halinde vasıflı kitlenin yoğunlukla memurluk mesleğine yönelmesi, bireyleri hizmet adına kendi işinin sahibi olmaya iterek, sanayi alanında görev almayı tercih eden bireylerin sayısında gerileme görülmesine neden olmaktadır. Öte yandan teknik alanlara eğitim alarak buna dair gelecek planları kapsamında iş kurma hedefini taşıyan bireylerin de artış gösterdiği ifade edilmektedir. Kısacası personel bakımından

pazar alanları kapsamındaki farklılıklar dikkat çekmektedir. Yaşanan değişim sadece pazar alanında gerçekleşmeyerek, bununla birlikte görev biçimlerinde de yaşanmaktadır. Esnek ve yarı zamana dayalı olarak görev alma şeklinde kamu alanında bile rastlanmaktadır. Son dönemlerde online platformlar bağlamında kazanç elde eden bireylerin de gün geçtikçe sayılarının arttığı görülmektedir. Kişiselleşmedeki artış, sendikalar bünyesindeki işgücü gereksiniminin de artmasına meydan vermektedir.

Bugünün koşullarında sendika liderleri ve üyeler bağlamında teknolojik olanaklar aracılığı ile interaktif düzeyde etkileşim gerçekleştirilmektedir. Başarıya ulaşmayı hedefleyen sendika liderleri, sadece vizyon belirleyebilmekle sınırlandırılmamakta ve üyelerin de bu yönde katılımlarını sağlamak durumunda olmaktadır. Sendika liderlerinin ve üyelerin verimliliklerinin yükselmesi adına görev alanlarındaki gelişmelere entegre olabilmek adına devamlılık içeren gelişim ve öğrenme kültürünü kanıksamaları gerekmektedir (Demirbilek, 2003: 35).

Çalışma hayatındaki farklılıkların sendikal bağlamdaki eylemleri etkilediği ve kimi faydalı durumların dezavantaja dönüştüğü de görülmektedir. Sendika odaklı üye oranı bağlamında rekabet platformu ele alındığında bütün evrelere karşı hazırlanmaları beklenmektedir. Duruma örnek teşkil eden bir konu, 2018 yılında 900.000'in üzerinde taşeron çalışanın kadroya alınması şeklinde gelişmektedir. Söz konusu durumda işçi sendikaları aracılığı ile etkin bir strateji bazında daima güncelleştirme yapılması beklenmektedir. Bunun yanında Türkiye'de 2016 senesinde yaşanan darbe girişimi ile 100.000'in üzerinde kamu görevlisinin işlerine son verildiği görülmektedir. Sendikaların yönetim birimleri kapsamında üye açısından etkili analiz edilmesine gereksinim duyularak, uygun stratejilerin üretilmesi adına kesintisiz bir faaliyet sürecinin geliştirilmesi önem taşımaktadır.

1.3. Sendikanın Tarihsel Gelişimi

Personelin organizasyon bazlı eylemlerinin çıkış noktası son derece eski bir tarihsel sürece sahip olsa da sendikal bağlamdaki örgütlü eylemleri endüstri alanında yaşanan devrimden kaynaklanarak oluşan işçi sınıfına değin ulaşmaktadır. İşçi sınıfı kapsamında organize eylem sürme kültürü ise nitelikli işçiler aracılığı ile gündeme gelmiştir. Avrupa kapsamında bulunan ülkelerde kardeşlik örgütleri adı altında

sendikal hareketlere rastlanmaktadır. Söz konusu gizli nitelik taşıyan oluşumların kalfalar bağlamında yardımlaşmaya meydan vermesinin yanında ustalara yönelik de kalfaların menfaatlerinin gözetildiği ve gerekli durumlarda grev hakkının kullanılması yönünde destek verilmiştir (Koç, 1998: 1).

Teknoloji alanında yaşanan ilerlemelerin hızlı bir ivme kazanması, fabrikalarda seri üretim gerekliliğini doğurarak, çağdaş sanayi toplumlarının öne çıkması ve işçi oranının yükselişe geçmesine meydan vermiştir. Refah içeren bir yaşam standardı yakalamak adına kentleşmeye ağırlık verilerek, bireylerin artan üretime paralel olarak sermaye paylarının düştüğü ifade edilmektedir. Kesintisiz çalışan makinelere entegre olmak için çaba sarf eden çalışanların güç koşullarda faaliyet gerçekleştirmesi donucunda şartların iyileştirilmesi adına emek harcandığı belirtilmektedir. Her geçen gün sayıları artan işçilerin, ağır şartlarda görev almaları ve istihdam sağlayıcılarla aralarındaki uyumsuzluğun giderilmesi adına sendikal eylemlerin gerçekleştirilmesi adına girişimlerde bulunulmuştur. Endüstrileşmenin hızlı yapısı özellikle Batı Avrupa ülkeleri bağlamında ve yoğunlukla İngiltere’de liberalizm yanlısı olanların çalışanların sendikal emeklerine karşı, kişilerin sözleşme ve bağımsız ticaret gerçekleştirme konusunda illegal sınırlama getirilmesi şeklinde değerlendirilmiştir (Sendikaların Tarihi Gelişimi, 2014).

Akit serbestisi ve mesleki birleşme konusuna getirilen yasak için zemin hazırlanmıştır. Akit serbestisi ile sendikalaşmaya yönelik uygulanan kısıtlamanın iş dünyasına ve işgücü ile istihdam sağlayıcıların karşılıklı ilişkilerine yansıtılması, ekonomik açıdan işverene oranla zayıf olan işçi aleyhine yaptırımlarla sonuçlanmaktadır. İşgücünün dahil edildiği ve yalnızca istihdam sağlayıcılar tarafından tek yönlü olarak hazırlanan güç çalışma şartları bu alanda mücadeleyi zorunlu kılmıştır (Bayar, 2006: 23-24).

Bununla birlikte 1962 senesinde Hollanda bünyesinde bu yönde kanundışı ve gizli eylem gerçekleştiren işgücü birimlerinin üyeleri idam yaptırımı ile karşılaşmışlardır (Kozak, 1992: 65). 1799 ile 1800’lü yıllarda İngiltere bünyesinde düzenlenen yasaya göre Combination of Workmen Acts ismi ile işgücünün organize olma haklarının sınırlandırıldığı ifade edilmektedir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen bir başka yaptırım ise, 1791 senesinde Fransa kapsamında uygulanan Loi le Chapelier

yasası adı altında ücret ve mesai saatlerinin saptanması konusunda herhangi bir aracının dahil olması yasaklanmıştır (Sendikaların Tarihi Gelişimi, 2014).

İşgücü organizasyonlarına engel olmak adına kanuni barikatlar oluşturulmasının ardından çalışanların görev alanlarındaki makinelerde hasar bırakmaları ve grev yapmaları sonucunda 1884 tarihinde beklentilere yanıt verilmiştir. Yasaklara yönelik kanunlar da sonlandırılmıştır. İşgücü ve istihdam sağlayan kitlenin karşılıklı mücadelesi neredeyse bir asırdan fazla zaman dilimini kapsamaktadır. Uzun mesai saatleri karşılığında düşük bedelle ve ağır koşullarda görev alan işçilerin tüm engellere karşı eşgüdümlü faaliyet sürmeleri, gereken düzeyde olmamasına rağmen istihdam sağlayıcılara dair birtakım hak kazanımına neden olmuştur. Bu şekilde kanunlar aracılığı ile tanınan ilk sendikal eylem 1820 senesinde İngiltere bünyesinde hayata geçirilmiştir.

1856 yılında uluslararası dernek adı altında İngiliz, Fransız, Polonyalı ve Alman işgücünün yoğunlukla olduğu işçi derneğinin kuruluşuna zemin hazırlayan bir oluşum meydana gelmiştir. I. Enternasyonal bağlamında kabul gören uluslararası işçi derneği, 1964 senesinde Londra merkezli olarak hayata geçirilmiştir. Bu yapıda farklı ideolojik söylemlerin meydana gelmesi sonucunda bazı görüş ayrılıkları görülerek 1876 yılına değin faaliyetlerine devam edebilmiştir. Ardından II. III. ve IV. Enternasyonal isimleri kullanılarak işgücü dernekleri oluşturulmuş buna karşın politik anlamdaki partilerin de destekleri ile birlikte tam anlamı ile sendikal bazda bir yapı oluşturdukları söylenememektedir. Uluslararası düzeyde ilk sendikal yapının meslek odaklı geliştirildiği bilinmektedir. Sonrasında meslek alanına yoğunlaşarak ve sendika birleşimi ile uluslararası seviyede organizasyonları oluşturmuştur. Özellikle deri, maden, tütün, meta ve ulaştırma sektörlerinde görev alan işgücünün bu alanda önderlik ettiği ifade edilmektedir. Almanya kapsamına bakıldığında sendikal eylemlerin yoğunluğuna ev sahipliği konusunda destek sağlandığı görülmektedir (Işıklı, 1990: 214-216).

Osmanlı dönemine gelindiğinde iş yaşamına dair karşılaşılan ilk yapılandırmanın Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa aracılığı ile maden alanında görev alan çalışanlara dair gerçekleştirilen Ereğli Madeni -i Hümayun yönetiminin nizamnamesi olduğu görülmektedir. Söz konusu nizamname bünyesinde görev

konusuna mecburiyet maddeleri eklenerek kömür üretiminin aralıksız devam etmesi sağlanmıştır. Bu doğrultuda gündelik iş süresi 10 saate çekilerek, mola ve görev süreleri saptanmış, istihdam sağlayıcılara barınma alanının oluşturulması kararı alınmıştır. Ayrıca olası işyeri kapanması durumuna yönelik çalışanların toplu şekilde işsizlikle karşılaşmaması adına bir süre öncesinde personele bilgi verilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bunlarla beraber çalışma alanlarında doktor bulundurulması ve çalışma karşılığındaki ücretlerin de imtiyazlı şekilde ele alınması gerektiği kararlaştırılmıştır (Yüksel, 2017: 155).

İstihdam sağlayıcılarını kapsayan sendikaların geçirmiş oldukları evrelere bakıldığında işgücü sendikacılığına oranla çok daha ağır işleyiş gerçekleştirdiği görülmektedir. Çalışanların grev hakkının yakın bir süreçte kazanmış olmaları, istihdam sağlayıcıların henüz küçük ölçekli firmalarının bulunması, firma bünyesindeki eylemlerin niteliksiz çalışanlar aracılığı ile gerçekleştiriliyor olması, istihdam sağlayıcılar bakımından sendikal eylemleri ağırlaştırıcı unsurlar arasında gösterilmektedir (Baydur, 2008: 27).

Farklı bir yaklaşım uyarınca çalışanların şartlarının bizzat kendileri tarafından saptanması beklentisi ve işgücüne oranla sayıca düşük oranda olması, istihdam sağlayıcılara yönelik problemlere dair mesleki oluşumların varlığı, istihdam sağlayıcılara yönelik sendikal hareketlerin yavaş gelişmesine neden olmaktadır (Tokol, 2011: 45).

Buna karşın yoğunlaşan işgücünün hak arayışı, pazar alanındaki değişimler, küreselleşmeye bağlı olarak artan rekabet algısı gibi unsurlarla da istihdam sağlayıcılarının kazanç düzeylerini yükseltecek nitelikte önlemler alınması, sektör bazlı farklılaşmayı izleyerek bu alanlarda lobi eylemlerinin gerçekleştirilmesi adına birtakım işlevler için sendikal faaliyetleri zorunlu kılmaktadır. Küresel değişim aracılığı ile çok uluslu yapıya sahip olan firmaların getirileri çok sayıda ülkenin gayri safi milli hasıla düzeyinin üzerine erişmektedir. Buna paralel olarak bu tarz firmaların çok daha verimli lobi eylemleri gerçekleştirebilmeleri konusundaki engellerin kalktığı görülmektedir. Kısacası istihdam sağlayıcılara dair sendikal eylemlerin gün geçtikçe artış gösterdiği ifade edilmektedir. İstihdam oluşturanlara yönelik sendikal faaliyetler sektör seviyesinde kâr odaklı artış gösteren ülkelere oranla işgücü sendikaları ile

birlikte müşterek menfaatler yönünde işlev sürülerek, çözüm arayışı geliştirilmektedir. Çalışanların kazanç düzeylerinin artış göstermesi, mesleki alandaki olanaklardan yararlanarak, istihdam sağlayıcılara dair vasıflı işçilerin ve potansiyelin yükseltilmesi gibi kaygılarla karşılıklı etkileşimin önemini gözler önüne sermektedir.

1.4. Sendikalarda Meydana Gelen Değişim

Sendikalar, hak edilen ücret ve iş şartları vb. konularda personelin kişisel menfaatlerinin müşterek bir yapıda eyleme dönüştürülmesi hedefi ile işgücünün sendika bazındaki üyeliğinin devam etmesi adına önem arz etmektedir. Buna karşın kimi uzmanların görüşü doğrultusunda bugünün toplumsal yapısında gün geçtikçe daha birey odaklı ve tüketim temelli işlevler yürütülmesi nedeni ile işgücü ortak menfaatlerin dışında bireysel menfaatler adına sendikal oluşumlara katılım sağlamaktadır. Ayrıca küçük ölçekli firmaların da gün geçtikçe sayıca artması ile emek sektörlerinde kadınların, göçmenlerin, beyaz yakalı bireylerin ortak eylem bilincinden yoksun işgücü topluluklarındaki genişleme ile sendikal faaliyetlerde bireysel olarak tutum sergiledikleri görülmektedir (Urhan, 2012:45).

XX. yüzyılın son dönemi ile birlikte kişisel tüketim konusundaki artış, kişisel gelirin öne çıkmasına neden olarak, işgücünün ortak eylem şeklinde güç birliği sağlamak yerine, kişisel pazarlıklara eğilim göstermelerine neden olmaktadır. Kişisel beklentilerin yoğunlaşması, sendikaların büyük ölçüde hizmetlerinin büyük oranda pazarlık seviyesinin daraltılmasına sebep olmaktadır (Yorgun, 2007b:47). Buna karşın sendikaların sadece kapsamda bulunan üyelerinin kişisel menfaatlerinin yükseltilmesine kanalize olmaları, işgücünün ortak hareket bilincinin gün geçtikçe etkisini yitirmesine ve bu alanda kriz yaşanmasına neden olmaktadır (Urhan, 2012:49).

1970’li yıllarla beraber dünya genelinde küresel oluşumların sonucunda dünyada yaygınlaşan neo-liberal stratejiler, sanayi bağlantılarında birtakım farklılıkların görülmesine neden olmaktadır. Neoliberal stratejilerle oluşan farklı sosyal ve iktisadi düzenlemelerle devletin emek odaklı denetimi gerileyerek sermaye unsurunun öne çıktığı görülmektedir. Bunun yanında üretimin parçalı biçimde olmasına olanak tanıyan yapılandırmalar ve esneklik çalışmaları da yoğunlaşarak, farklı alanlara eğilimler doğmaktadır (Çoban, 2013: 376). Enformel pazarların gün

geçtikçe gelişim göstermesi ile işsizlik oranının yükselmesi de sendikal yapıları negatif olarak etki altına almaktadır (Yorgun, 2007b: 47-48).

İktisadi alanda oluşan farklılaşma ve işçilerin nitelik yapısında değişim yaşanarak, sendikalara olan ilginin her geçen gün azalış gösterdiği ifade edilmektedir. İşçilerin taşıdıkları niteliklerin kariyer odaklı bireyler adına, ortak hareket etme algısı ile sendikal eylemlerle değerlere yönelik inancın gerilemesine neden olmaktadır. Giderek etkisini yitiren sendikalar, neo-liberal stratejilerle kamu alanına paralel şekilde iktisadi gelişme evresinin gerilemesi ile her geçen gün artan özelleştirme eylemlerinin yaygınlaşması gibi eylemlerden etkilenmektedir. Politik bağlamda hükümetlerle sendikaların bağlantısının gerilemesi de işgücü sendikalarının özel sektör bazındaki temsil etkisinin gerilemesinden kaynaklanmaktadır (Selamoğlu, 2004: 43-44).

Türkiye bünyesinde sendikalar, 1970'li yıllarda gelişen ve dünya genelinde çok sayıda ülke bünyesindeki sendikal eylemlere etki eden negatif şartlarla beraber, Türkiye'ye has birtakım olumsuz şartları da beraberinde getirmektedir. Endüstriyel yapının öne çıkması konusundaki karşılaşılan yetersizlikler, çoğulcu demokratik yapının olması gereken düzeye gelememiş olması, Türkiye kapsamındaki sendikalara derinden etki etmektedir. Sendikal eylemlerin kanuni açıdan destek alması, eylem çerçevesinin toplu pazarlık algısı şeklinde kısıtlanması ve kapsamda uygulanan demokrasiye dair gereken hassasiyetin gösterilmemesi nedeni ile sendikalar büyük oranda olumsuz etkiye maruz kalmaktadır (Kutal, 2005:25).

Sendikaların karşılaştıkları kaos ortamından en etkin bir şekilde çıkabilmeleri, stratejik aktörler şeklinde değerlendirilmeleri ile gerçekleşebilmektedir. Çevresel bağlamda oluşan farklılıklara entegre olmanın dışında uzun vadede stratejilerin saptanması da gerekmektedir. Hizmet örgütleri şeklinde ele alınan sendikalar, geniş kitlelerin gerek sosyal gerekse demokrasi odaklı haklarının geçmişten bugüne değin en önemli mekanizması olduğu konusunda bilincin oluşturulması beklenmektedir (Yıldırım, 2008: 205).

Sendikalar kapsamında işçilerin kişisel bağlamda savaş vermesi ve toplumsal yapıya dair kişisel değerlerin uyumlu olarak ilerlemesi zorunluluğu bulunmaktadır (Yorgun, 2007b, 52). Bunun yanında Türkiye'deki sendikaların meydana gelen negatif şartlardan dolayı, farklı bir düzenlemeye gereksinim duydukları bilinmektedir. Kapsamda bulunan bireylerin karşılıklı yardımlaşma ve eşgüdümlü hareket planları sayesinde uluslararası seviyede güçlü bir oluşma gereksinim duyulmaktadır. Bu alanda öne çıkan gücün bireyler açısından demokrasi bilinci ile güven olgusu çerçevesinde sendikal eylem planlarına ihtiyaç doğmaktadır (Kutal, 2005:25). Sendika bünyesinde gereksinime yol açan üyelerin yardımlaşması ve genel bağlılık sergilemesi beklenen bireyler aracılığı ile verimli faaliyetler gerçekleştirilebilmektedir. Bundan dolayı, sendikaya olan bağlılığın daima ön planda tutulması ve bu alanda etkinin daha da yükseltilmesi adına uygulamalar yapılmak gerekmektedir.

1.5. İşçi ve Kamu Görevlileri Sendikaları Ayrımı

Türkiye bünyesinde sendika odaklı eylemlerin geçmiş evrelerine bakıldığında Avrupa kapsamında olduğu gibi katı aşamalara rastlanmamaktadır. Sendika odaklı hakların kanunlara dahil olması için çaba sarf edilen ve kanunlar çerçevesinde hakların şekillendiği görülmektedir. Kısacası oluşturulan sendikal yapılar kanunlara yön verebilecek yeti kazanamamışlardır. Türkiye bünyesinde sendika odaklı ilerlemelerinin alt yapısında uluslararası düzeyde ilerlemelerin ve anlaşmaların önemi son derece büyük olmaktadır. Dünya genelinde görüldüğü üzere başlangıçta işgücüne dair örgütsel eylemlerle karşılaşmış ve ardından kamu alanında görev alanların söz konusu evreye yönelik birtakım avantajlar kazandığı görülmektedir. Bu doğrultuda sendikal yapıda bulunma gereksinimi öne çıkmıştır. Kamusal alanda kanuni olarak temelin meydana gelmesi 2001 yılında gerçekleşmiştir.

Dünya genelinde kamu alanında görev alan bireylerin sendika odaklı örgütlenme yapısına bakıldığında, iki farklı hukuksal tabanlı metot dikkat çekmektedir. İlk olarak kamu alanında görev alan bireylerin aynı kanun çerçevesinde örgütlenmelerine olanak tanınmaktadır. İkinci olarak işgücüne dayalı örgütsel yapının kamu çalışanlarının sendikalarının farklı kanuni yapılandırmalara göre sendikal eylemlerine imkân verilmektedir (Güneş, 2013:64).

Türkiye genelinde görev alanların sendika odaklı eylemleri bakımından tek kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Çalışanlar 6356 sayılı kanun ile kamu çalışanları ilse 4688 sayılı kanun aracılığı ile sendika odaklı haklarını gözetebilmektedir. Bu iki kitlenin de ayrı şekillerde çok sayıda konfederasyon ile sendika oluşturdukları ifade edilmektedir. Kamu çalışanları ile işgücü bağlamında görev alanların farklı yapılanmalara gitmelerine neden olan kanunlar Türkiye'nin de içinde bulunduğu 87 sayılı İLO anlaşmasına ters düşmektedir (Koç, 2012:152).

Türkiye kapsamında 2018 yılı itibari ile çalışanlara yönelik sendikaların toplam 20 iş kolunda, 5 konfederasyon, 169 sendika ve 1.800.156 sendika üyelerinin varlığı saptanmıştır. Ayrıca sendikalaşma üyelerinin%12 seviyesinde olmasının yanında kamu alanında görev alanlara dair sendikaların 11 farklı hizmet alanında ve 9 konfederasyon ile 161 sendika ile beraber toplamda 1.674.210 adet sendika üyesinin bulunduğu belirtilmektedir. Elde edilen bulgulara bakıldığında kamusal alandaki eylemlerin işgücüne oranla çok daha yüksek düzeyde sendikalaşma içerdiği sonucuna varılmaktadır. Kayıt dışı istihdam sağlanması konusunda söz konusu farkın belirtilen rakamların da üzerinde olduğu ifade edilmektedir.

2. SENDİKAL BAĞLILIK

2.1. Sendikal Bağlılık ve Önemi

Sendika bağlamındaki bağlılık görev alanına bağlılık gibi, mesleki alana bağlılık şeklinde de kariyer odaklı bağlılık benzeri oluşma dair gelişmektedir. Kişilerin yoğunlukla sendika bağlamındaki gelişen bağlılık seviyeleri ve aitlik hisleri ele alınırken sendikal bağlılık yazınında bulunan oluşumun hedef ve inançları ölçüsünde

büyük bir etkinin onaylanması ve yapı için olabildiğince anlamlı emeğin sarf edilmesine karşı gönüllülük durumlarından söz edilmektedir. Ayrıca organizasyondaki devamlılığın sağlanması adına büyük ölçüde istekli hareket etmeye dair ibareler de genellikle öne çıkarak söz konusu bağlılık düzeyinin daha da yükseltilmesi beklenmektedir (Köse, 2008).

Demokratik yapının genel yapıtaşlarından olan sendikaların iş bağlantıları konusundaki etkisi son derece büyük olmaktadır. Personelin refah düzeylerinin güvenceye alınması ile güç kazanmasına dair eylemlerin geliştirilmesi, adil dağılımın gerçekleştirilmesi, önemli gayeler arasında yer almaktadır. Sendikaların en önemli güç göstergesini kuşkusuz üyeler oluşturmaktadır. Bu açıdan sendikal gayelere erişebilmek için çok güçlü bir oluşumun sağlanması ve üyelerin içtenlikle bağlılıklarını geliştirmeleri için çaba sarf etmek gerekmektedir.

Sanayi alanındaki ilişkilere yönelik sendika kapsamındaki bireylerin tamamı için toplu pazarlık gerçekleştirilerek gerek iktisadi gerekse sosyal menfaatlerinin ve haklarının gözetildiği ve bu doğrultudaki pazarlık faaliyetleri hem işgücü hem de istihdam sağlayan kesimin farklı taraf olmasının yanında birbirlerine yönelik taleplerini de belirttikleri bir platformu temsil etmektedir. Yoğunlukla söz konusu evrede işgücü sendikasının istihdam sağlayan tarafla uyumsuzluk yaşaması halinde greve gidebilmesi ve eyleme dönüştürebilmesi adına tüm üyelerin eşgüdümlü hareket ederek katılım sağlamaları da önem taşımaktadır. Tam anlamı ile içinde buldukları sendikal yapıya bağlılık geliştiren bireylerin bu yöndeki eylemlere gereken desteği sağladıkları görülmektedir. Tersine bir durumda, üyelerin yardımını alamayan örgütler imaj ve güç konusunda kayıplar yaşamaktadır (Robinson, 1998: 10; Köse, 2008: 49).

Teknolojik odaklı ilerlemelerin de doğrudan sendikal eylemlere olumsuz etkileri bulunmaktadır. Söz konusu evrede işçilerin buldukları alanlarda, donanımlı, kariyer planları yapabilen, nitelik bakımından zengin, koordine olmaya elverişli ve sendikal yapıya sıkı sıkıya bağlılığı olan zayıf çalışanların yaygınlaştığı görülmektedir (Hyman, 1997; Selamoğlu, 2003:68). Sendikaların etki alanının zayıflaması konusunda çok sayıda faktörden söz edilmektedir.

Sendikal yapıdaki örgütlenme yoğunlukla gönüllülük üzerine işlerlik kazanmaktadır. Kişisel ve örgüt kapsamındaki hedeflere erişebilmek adına tüm üyelerin kendi istekleri ile gruba dahil olmaları beklenmektedir. Söz konusu gönüllülük işlevinin uygulanması adına örgüt kapsamındaki tüm taleplerin müşterek bir zeminde toplanmasına meydana verilerek örgüt içinde bağlılık olgusunun geliştirilmesi sağlanmaktadır. Sendika tarafından benimsenen genel hedeflere ulaşmak konusunda üyelerin katılım sağlayarak bu doğrultuda söz haklarının bulunması gerekmektedir. Sendikanın yapısının sağlam temellere oturması için etkin bir bağlılık seviyesine erişmek gerekmektedir.

Sendikaya olan sadakatin tüm oluşuma ve bu alandaki stratejilere yönelik genel eylemleri kabul etme yönündeki tutumların bir bütün olarak yansıdığı, bağlılığın oluşum bünyesinde üye olma noktasında destek veren bütün hislerin ortaya konması ayrıca sendika kapsamındaki bağlılık olgusunun ise; refah, çalışma şartları, etkin ücret, destek sağlayıcı yardımlar gibi denetimin tepe yönetimle etkileşimi ve karşılıklı düşünceleri paylaşma beklentisinin oluşuma dair saptanabilen özellikle sadakat neticesinde oluştuğunun kanısı taşınmaktadır (Demirbilek ve Çakır, 2004: 22).

Sendikal bağlamdaki sadakate dair öne çıkan çalışmalar arasında Gordon vd. (1980)'un incelemeleri de bulunmaktadır. Bu doğrultuda sendika kapsamındaki sadakat genel olarak oluşuma dair bağlılıkta görüldüğü üzere öncelikle kişilerin oluşuma dair bağlılık geliştirmesini içermektedir. Ayrıca sendika odaklı sadakat, inanç, sorumluluk ve bu alandaki gönüllülük olarak da üç farklı şekilde değerlendirmektedir.

Kelloway vd. konuya dair Gordon'un gerçekleştirmiş olduğu incelemelerden farklı olarak, sendika odaklı bağlılığı, yükümlülüğü ve gönüllülük unsurlarını öncü baz alarak inanç konusuna alt kategoride bakmaktadır. Bununla birlikte sendikal bağlılığın öncüsü olarak da kabul görmektedir (Bamberger ve Kluger, 1999: 304 ve Bissonnette, 1999:26).

2.1.1. Sendikal Bağlılığın Boyutları

Gordon vd. aracılığı ile sendika kapsamındaki bağlılık olgusunun dört farklı seviyesi aynı zamanda tutum ve davranış bağlamında da değerlendirilmektedir.

Sendika odaklı sadakat ve inanç düzeyleri tutum ekseninde ele alınmakla birlikte, sorumluluk ve gönüllülük esası ise davranış ekseninde kabul görmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 23).

2.1.1.1. Sendikal Sadakat

Sendika odaklı bağlılık, bu oluşuma dahil olma konusunda gurur duyarak, getirilerinden faydalanma biçimlerini de kapsamaktadır. Sendikal sadakat, Barling vd. (1990) görüşü uyarınca üç farklı faktöre bağlı olmaktadır. Bunlar gurur olgusu, mübadele etkileşimi ve sendika araçsallığı olarak bireylerin gereksinimlerinin söz konusu oluşum aracılığı ile yanıtlanacağı anlamını taşımaktadır. Ayrıca üyeliğin devamlılığı konusu da bu alanda ele alınarak, örgütsel bağlılıkla eşdeğer oranda kabul görmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 24).

2.1.1.2. Sendikal İnanç

Sendika odaklı inanç sistemi, kapsamda bulunan bireylerin bu yöndeki genel tavırları olarak ifade edilmektedir (Gordon vd., 1980:487). Tetrick 1995 yılında sendika bünyesindeki bağlılık sistemini dört farklı şekilde oluşuma yönelik bağlılığın kavrama dönüşmesine ve Kanter tarafından kabul gören sosyal sistemlere dair bağlılıkla eşdeğer görmektedir. Öncelikle bağlılık konusu, Meyer ile Allen aracılığı ile kavramsal düzleme taşınarak, hissi yöndeki bağlılıkların tutuma yansıyan şeklini ifade etmektedir. Tetrick sendika odaklı inanç ya da önem konusunda inanç, tutum veya hissi bakımdan ele alınmasını kabul etmektedir. Bu durum genellikle Kanter 'in denetim odaklı bağlılığına benzetilmektedir (Dey, 2012:65).

Denetime dair bağlılık, personelin organizasyon yapısının içselleştirilmesi şeklinde gelişme gösterilen bir bağlanma şekli olduğu belirtilmektedir. Sendikalar inancın denetime dayalı bağlılık sistemleri ile bağlantılı bulunmasında sendika bünyesinde bulunan bireylerin geneli ideolojik yapısı ve değerleri kanıksaması durumunda oluşumun kuralları çerçevesinde ortaya konabileceği öngörülmektedir.

2.1.1.3. Sendikal Sorumluluk

Sendikal yükümlülük genellikle bağlılık işlevinin davranış sistemi ile bağdaşmaktadır. Bu anlamda bireylerin ait oldukları sendikal yapıya dair rutin yükümlülüklerini, uygulama konusunda gönüllü olmaları durumu öne çıkmaktadır (Snape vd., 2000: 207).

2.1.1.4. Sendika için Çalışmaya İsteklilik

Sendika adına işlev sürmek anlamını taşıyan isteklilik ve gönüllülük bağlılık olgusunun davranışsal yönünü meydana getirmektedir. Kısacası oluşum adına gönüllülük esası ile hareket etmek anlamını taşımaktadır. Sendikaya olan yükümlülüklerin dışında gündelik işlevlerin bireyler tarafından kendi istekleri aracılığı ile gerçekleştirilmesi yapıya dair görev almaya gönüllü olan bireylerin faaliyetlerini içermektedir (Gordon, 1980: 485).

2.1.2. Sendikal Bağlılık Türleri

1992 yılındaki incelemeler doğrultusunda sendikal bağlılığın iki şekilde ele alındığını savunulmaktadır. Bunlar normatif ve araçsal bağlılık olarak aşağıdaki detayları ile aktarılmaktadır (Newton ve Shore, 1992).

2.1.2.1. Normatif (İdeolojik) Sendikal Bağlılık

Normatif sendikal bağlılık, oluşumun bünyesinde yer alan bireylerin genel hedeflerinin kanıksandığı bir bağlılık şekli olmaktadır. Bu oluşma dair bireylerin destek sağlaması, sendikal ideolojilerle taşınan değerlere yönelik bireysel bütünleşme olarak gerçekleşmektedir (Heshizer ve Lund, 1997: 67).

Sendika bağlamında ideolojik şekilde bağlılık gösterme yoğunlukla durağan ve devamlılık içermektedir. Normatif bağlılık genellikle olumlu ya da olumsuz birtakım değişkenleri barındırmaktadır. Olumlu açıdan bakıldığında sendika eylemleri aracılığı ile kazanılabilecek maddi menfaatler göz önünde bulundurulmadan oluşuma destek sağlanmaktadır. Bu algıyı taşıyan bireylerin içsel değerleri ve sendikanın değerleri bağdaşmaktadır. Buna karşın sendikal ideoloji ya da hedefleri örtüşmeyen bireylerin, olumsuz seviyede bağlılık taşıdıkları da gözlenmektedir. Söz konusu bireyler genellikle oluşuma ters düşen değerlere sahip olmaları nedeniyle oluşuma yabancılaşmaktadır. Bu tür uzaklaşma hissinin artış göstermesi sonucunda sendikaya

olan bağıllık zedelenerek müşterek faaliyetlere katılım gösterilmemektedir. Sendikal yabancılaşma seyrinde bulunan bireyler, sendikaları aracılığı ile genellikle ücret, sosyal destek vb. konularda ekonomik getiriler aracılığı ile normatif seviyedeki bağıllıklar neticesinde etki altında kalmamaktadır. Bunun nedeni değerlerin ve ideolojik yapının ters düşmesinden kaynaklanmaktadır (Newton ve Shore, 1992: 277278).

2.1.2.2. Araçsal (Çıkar Temelli) Sendikal Bağıllık

Araçsal sendikal bağıllık, kapsamda bulunan üyelerin sendika odaklı eylemlerden yararlanma esasına yönelik gelişmektedir (Snape vd., 2000: 208). Ayrıca sendika aracılığı ile bireylere yönelik sunulan klasik destekler ve klasik yapıya sahip olmayan çalışma şartlarına dair faydalar da söz konusu olmaktadır (Morrow ve Mcelroy, 2006: 76).

Newton ile Shore'nin görüşü doğrultusunda sendika araçsallığı genellikle menfaat odaklı bir bağlantıda gerçekleşerek, olumlu ya da olumsuz durum yansıtmasına göre farklılık içermektedir. Olumlu araçsal bağıllık, kapsamda yer alan bireylere genellikle fayda sağlayarak birtakım getirilere neden olmaktadır. Bu doğrultudaki bağıllık sistemine göre hareket eden üyelerin sendika ile karşılıklı mübadele etkileşimi bulunmaktadır. Olumsuz araçsal bağıllık bünyesinde söz konusu üyelerin oluşuma dair herhangi bir yarar sağlamak gibi etkisi meydana gelmeyerek, tam tersine sendika odaklı getirilere de zarar vermektedir (Newton ve Shore, 1992).

Yapılan açıklamalar ışığında, bağıllık olumlu olsa da araçsal bağıllık oluşumu ile yalnızca menfaatlerin söz konusu olması halinde geliştiği sonucuna varılmaktadır. Bu tür bağıllık geliştiren bireylerin, ortak faaliyetlere katılım sağlamadıkları ve kişisel yararları gözettikleri belirtilmektedir. Ayrıca kişisel çıkarların sağlanması adına sendika yönünde işlev sürmeye dair gönüllülük de doğabilecek ve çıkarların sağlanmaması halinde söz konusu bağıllık işlevi sona erebilmektedir. Bundan dolayı, araçsal odaklı bağıllık, kısa vadede gelişen ve zamanla kaybolan bir bağıllık biçimi olarak algılanmaktadır. Olumu normatif bağıllık olgusuna göre davranış sergileyen üyeler genellikle çıkar odaklı hislerin dışında ideolojik bağlamda destek sağlamaları nedeni ile hemen her şartta bağımsız biçimde üyeliklerini devam ettirebilmektedir.

Bundan dolayı normatif sendikal bağlılığın çok daha uzun vadede varlığını sürdürebileceği varsayılmaktadır. Sendikalar genellikle üyelerden farklı olarak dayanışma algısı ve bağlılık olgusuna önem vermektedir. Bu yönde yalnızca bağlılık oluşması halinde meydana gelmektedir. İdeolojik bağlılık aracılığı ile gereken düzeyde bireyin kapsamda kalması ve destek vermesi, oluşuma başarı sağlamaktadır (Köse, 2008; Demirbilek ve Çakır, 2004).

Buna karşın salt normatif bağlamda sadece bağlılık konusuna odaklanarak gelişmelerden habersiz bir şekilde ne istediğinden emin olmayan grupların meydana gelmesine neden olmaktadır. Bundan dolayı sendikal bağlılık gerek ideolojik gerekse araçsal bağlamda eşgüdümlü olarak ilerlemek zorunda olmaktadır.

2.2. Sendikal Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Sendika odaklı bağlılıkların gelişmesi adına yalnızca sendikaların emek harcaması veya denetim işlevi yürütmesi yeterli olmamaktadır. Bunların yanında çok sayıda unsurun etkisi altında kaldığı görülmektedir. Söz konusu unsurlar kişisel, örgütsel, çevresel ve demografik olarak ayrıştırılmaktadır.

2.2.1. Demografik Faktörler

Örgüt bünyesinde gelişen bağlılığa yönelik eylemler ışığında, bağlılığa yönelik, yaş, eğitim seviyesi, medeni hal, cinsiyet vb. konularda birtakım demografik unsurların etkisi ortaya çıkmaktadır. Sendikaya dair bağlılık eylemlerinde demografik nitelikli bağlantının sınırları bulunmaktadır. Buna karşın sendikaya dair sadakat konusunda oluşma örgütsel sadakatin de demografik açıdan etki altında kaldığı düşünülürse, bu nitelikteki unsurların sendikal bağlılığa da yansıtılması mümkün olmaktadır. Personelin oluşum kapsamında bulunup bulunmaması, sendika üyeliğinin devamlılığına yönelik ve oluşumdaki etkinliklere katılım göstertip göstermemeleri de demografik açıdan etki altında kalmaktadır. Söz konusu etkiler kapsamında; Cinsiyet, iş hayatına dair sosyal bakımdan ele alındığında kadınların ve erkeklerin farklı kategorilerde değerlendirildiği ve bu durumun davranışlara yansıdığı sonucuna varılmaktadır. Erkek odaklı algının sendika bünyesinde de geçerli olduğu kanısına sahip olan genel görüş bulunmaktadır. Bununla birlikte, kadınların formel alanlarda çalışma seviyesinin erkek çalışanlara göre daha düşük düzeyde bulunması

ile mesleki bağlamda ayırım gözetilmesi, cinsiyet rollerinin kadına aile kapsamında büyük yükümlülükler öngörülmesi nedeni ile aile bünyesinde birtakım engeller meydana gelmektedir (Seçer, 2009).

Tüm bunların yanında genellikle kadınların, olumsuz koşullarda görevlendirilmelerinden dolayı, çok fazla iş değişimi yaşadıkları ve sendikal bünyede bulunamadıkları görülmektedir (Seçer, 2009: 39). Kadınların örgütsel oluşumlara katılmaları halinde sendikal görevler yürütebilmeleri adına birtakım engelleri aşmaları gerekmektedir. Özellikle evli olan kadın çalışanların olası durumlara karşı ailesini ve eşini ikna çalışmalarını ile rutin sürecini oluşma katılım sağlamak adına koordine etmesi gerekmektedir.

Kadınların dünyaya adım atmaları ile birlikte yaşamları boyunca eş ve annelik modeline dair yetiştirilmeleri, sosyal yaşam evrelerinin bu doğrultuda biçimlendirilmesi ve bu doğrultuda hareket etmeleri beklenmektedir (Toksöz, 1994: 441).

Cinsiyet odaklı sendikal bağlılık, farklı bir şemayı meydana getirmektedir. Gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda kadınların erkeklere göre büyük oranda sendikal bağlılık sergiledikleri, buna karşın erkeklerin bu alanda daha yoğun katılım gösterdikleri saptanmaktadır. Şartların farklılaşmasına karşın kadınların ev ve aile yükümlülüklerine yönelik çabaları ne yazık ki sendika odaklı oluşumlara katılım olanağını azaltmaktadır (Köse, 2008: 61-62).

Medeni durum: Oluşuma yönelik bağlılık konusundaki yazına bakıldığında medeni halin büyük ölçüde değişkenlik içerdiği sonucuna varılmaktadır. Bu doğrultuda evlilerin ve çocuk sahibi olan çalışanların büyük ölçüde bağlılık geliştirdikleri görülmektedir (Bülbül, 2007 :28). Ayrıca halen evli olanların ya da boşanan personelin genellikle kadın çalışanların evli olmayan çalışanlara oranla oluşumdan ayrılmanın büyük maliyet içerdiğini düşündükleri ifade edilmektedir (Balay, 2000:57; İnce ve Gül, 2005:64).

Sendika odaklı bağlılık medeni hal ile bağdaştırıldığında aynı sonuçların görülebileceği kanısı oluşmaktadır. Buna karşın söz konusu literatürde yer aldığı üzere bu alanda detaylı bir incelemeye rastlanmamaktadır. Bunun dışında Magenau vd.

(1988)'in gerçekleştirdiği çalışmada da sendikal bağlılık ile medeni halin ilişkisi bulunmamaktadır.

Yaş; bireylerin yaş grupları oluşumdaki ilişki bakımından genellikle öne çıkmaktadır. Bu duruma göre, gerçekleştirilen, eylemlerde yaş ve mevki konusunda önem taşıdığı ileri sürülmektedir. Yaş ile oluşumun karşılıklı bağlılığı konusundaki olumlu ilişkinin olduğu görüşü de savunulmaktadır (Mathieu ve Zajac (1990). Meyer vd. araştırmalarında (2002) örgütsel bağlamdaki bağlılığın yaş grubu ile ilgili olumlu ilişki olduğu sonucuna ulaşmaktadır. Angle ile Perry (1981) ve Hrebiniak (1974) yaş grubunun artması ile birlikte, oluşma yönelik bağlılığın da yükseldiğini ileri sürmektedir. İki farklı araştırma grubu oluşturan Cohen (1993) yılında genç yaş aralığındaki bireylerin bağlılık konusunda yatkınlık gösterdiği sonucunu dile getirmektedir. Stevens, Beyer ve Trice (1978); Morris ve Sherman (1981); Wahn(1998); Hartman ve Bambacas (2000); Gümüş, Hamarat ve Erdem (2003) çalışmalarında yaşa ve örgütsel bağlılığa yönelik herhangi bir bağ kuramamışlardır (Özcan, 2008: 16). Sendikaya yönelik bağlılığın yaş ve kademeye bağlı olarak artış göstermesinin yanında sendika odaklı sarf edilen emeğinde artması sonucunda öngörülen bağlılık söz konusu olmaktadır. Bu durumda Conlon ile Galleghar (1987: 151-162) da olumlu bir bağın kurulduğunu ileri sürmektedir. Buna karşın Maganeau vd. incelemeleri doğrultusunda sendikaya yönelik bağlılık ve yaş grubu kapsamında herhangi bir ilintinin olmadığı sonucuna ulaşmaktadır (Maganeau vd.,1988: 360-361).

Eğitim seviyesi: İş hayatında kişilerin eğitim seviyelerinin bağlılık kapsamında öne çıktığı görüşü yaygınlaşmaktadır. Personelin donanımlarının gelişmesi sonucunda oluşuma dair bağlılığında gerilediği ifade edilmektedir. Buna neden olarak personelin yüksek seviyede eğitim almış olmasının farklı yapılarda da görev alabilecekleri düşüncesine sahip olmaları gösterilmektedir. Konuya ilişkin gerçekleştirilen incelemeye göre, söz konusu görüş desteklenmektedir. Wiener (1982) ile Shore vd. (1995)'nin çalışmaları doğrultusunda bağlılık unsuru ile eğitim faktörünün negatif bir bağ içerdiği ifade edilmektedir (Balay, 2000: 54-56).

Fukami ile Larson görüşü uyarınca da konuya dair negatif ilişki tespit edilmiştir. İktisadi alanda yaşanan farklılaşmanın oluşuma dair bağlılık konusunda eğitim düzeyine dair çok sayıda alanda negatif etkiler yarattığı ifade edilmektedir.

Selamoğlu tarafından da belirtildiği gibi, işçilerin sektörde eğitim seviyesi üst düzeyde olan ve kişisel bağlamda kariyer amacı güden, nitelik bakımından zengin, müşterek hareket etme bilinci ile oluşumun lehine hedeflere olan yetersiz bağlılıkların artış göstermesi, hizmet alanında çoğunlukla kadınların, gençlerin ve göçmenlerin meydana getirdiği eğitim seviyesi düşük, kişisel kariyer planlaması yetersiz, kanuni alandaki güvenceler konusunda eksik, ortak hareket etme yönü etkin olmayan yabancı çalışanların baskın gelmesinden kaynaklanmaktadır.

Kıdem / Sendikal Kıdem: Sendika odaklı bağlılık çalışmalarında demografik bakımdan farklılar konusuna eğilerek ve kıdeme dair olumlu etki olduğu görülmektedir (Angle ve Perry 1981). Organizasyon yapısında çalışanların basamak atlamaları halinde iş tatmini konusunda doyuma oluşmaları da bağlılık bazında olumlu etki yaratmaktadır (Çolakoğlu vd., 2009:79-80).

Çakır ve Demirbilek (2004) sendikal bağlılık konusu içeren çalışmalarında mesleki kıdem ve üyelik evresini yansıtan kıdem farklılıklarının süreci ve boyuta etki ettiği görüşünü savunmaktadırlar. Bu doğrultuda geride bırakılan kıdem süresinin artmasına paralel olarak ideolojik ve araçsal bağlılık seviyelerinin de artış gösterdiği ifade edilmektedir. Aynı duruma dair Köse'nin incelemeleri de çalışma süresi ile sendika kapsamında kalma süresinin bağlılık yönünde farklılığa neden olduğunu belirtmektedir.

2.2.2. Bireysel ve Örgütsel Faktörler

Sendikaya bağlılık ve kişisel ve oluşum odaklı unsurların karşılıklı bağlantıda olduğu öne sürülmektedir. Bağlılık, zihinsel bir yapılanma olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu yapılanma aracılığı ile kişilerin sendikaya dair tutumları, hisleri değişkenlik içerebilmektedir (Köse, 2008: 63). Davranışların genel olarak güdüleyicisi olan unsurlar yoğunlukla, düşünce, algı ve tutumlar olarak belirtilmektedir. Kişilerin sendikal davranışları ve bireysel niteliklerin etkisi ile bağlılığın düzeyinin gelişmesi de önem taşımaktadır (Bilgin, 2007: 4). Bu bağlamda sendikaya dair bağlılık konusunda öne çıkan kişisel unsurlar, oluşuma dair tutumlar ve beklentiler şeklinde olmakla birlikte, bu alanda etkisi bulunan örgütsel unsurların da destek ve eşitlik şeklinde olduğu ilave edilmektedir.

2.2.2.1. Sendikaya Yönelik Tutumlar

Sendikaya dair tutumlar, genellikle üyelerin kişisel tecrübeleri, bilgi birikimleri, hisleri ve güduları doğrultusunda sendikaya dair psikolojik ve davranış odaklı yönelimlerini oluşturmaktadır (İnceoğlu, 2010:13). Kişilerin tavırlarına eki eden faktörler yoğunlukla aile ile çevre olmakla birlikte farklı gruplarla edinilen tecrübelerden meydana gelmektedir. Söz konusu kaynaklar şu şekildedir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 48-49):

Aile ve Yakın Çevre: Üyelerin erken yaştan yetişkinlik sürecine değin ailelerin sendikal eylemlere yönelik düşünceleri büyük ölçüde etki yaratmaktadır. Ayrıca yeni göreve gelen personelin çalışma alanında sendikaya bağlı olan veya olmayan çalışma arkadaşlarının düşünceleri de önem taşımaktadır. Sendikal faaliyetlerin çalışma koşullarında son derece önem taşıdığıının yansıtılması pozitif etki oluşturmaktadır. Buna karşın yapının çalışma alanında eleştirilere maruz kalarak olumsuz yansıtılması ile negatif görüş oluşabileceğinden dolayı bağlılık esasının yerine getirilmesi mümkün olmamaktadır.

Toplumsal Gruplar: Eğitim kurumları, medya yayınları ve online platformlar vb. çok sayıda kaynak aracılığı ile kişilerin tutumlarının şekillenmesine olanak tanınmaktadır. Söz konusu kaynakların yoğunlukla pozitif yönde sendika yanlısı yorum aktarmaları durumunda olumlu tutumların doğması muhtemel olarak ifade edilmektedir (Bilgin, 2007).

Kişisel Deneyimler: Çalışanların sendika kapsamında edindiği tecrübeler de bağlılık ve tutumlara göre etken olmaktadır. Bundan dolayı, bağlılık geliştirmek adına yoğunlukla sendikal verimliliklere özen göstermeleri gerekmektedir. Kapsamda yer alan üyelerin sendikaya dair sergiledikleri tutumların, greve bakış açılarına da etki etmektedir. Stagner ve Eftal (1982) ve Martin (1986) tarafından yapılan incelemelerde sendikaya bağlılık konusunda genellikle yardımcı olan üyelerin greve dair de gönüllü oldukları görülmektedir (Bilgin, 2007: 102).

2.2.2.2. Sendikaya Yönelik Beklentiler

Beklenti Teorisinin geliştiricisi olan Victor H. Vroom'un görüşü uyarınca bireylerin iktisadi menfaatleri doğrultusunda rasyonel hareket ettikleri

düşünülmektedir. Ayrıca farklı seçeneklerin bilişsel bağlamda algılanarak, kişisel avantajlı olanın tercih edildiği görülmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 5).

Söz konusu teorinin odak noktasında dört farklı öngörü yer almaktadır. İlk olarak kişilerin gereksinimleri, güduları ve önceki tecrübelerine yönelik talepleri nedeniyle örgüt bünyesinde katılım gerçekleşmektedir. Söz konusu beklentilerin kişilerin organizasyon kapsamındaki tutumlarına büyük ölçüde etki etmektedir. İkincil olarak, davranışların bilinçli tercihleri doğrultusunda geliştiğine inanılmaktadır. Kısacası bireylerin tasarladığı taleplere yönelik oluşum bünyesindeki tutumlarını tercih etmeleri konusunda bağımsız oldukları belirtilmektedir. Üçüncü öngörü uyarınca oluşumlardan olağandışı aktiviteler beklemektedir. Son olarak ise kişilerin üst düzey yarar sağlamak adına seçenekler bağlamında tercih yaparak oluşumlara dahil oldukları görülmektedir (Lunenburg, 2011: 1-2).

Personelin sendika kapsamında üyelik doğrultusundaki tutumları da oluşuma yönelik beklenti bağlamında gelişmektedir. Personelin oluşumdan bedel, güvence ve sosyal destek vb. alanlarda menfaatlerinin gözetilmesi ve iyileştirilmesi yönünde beklentileri bulunmaktadır. Yapıya üye olma şartlarının iyileşmesi konusunda öne çıkan yöntemin sendikalarda talepleri yanıtlanan üyeler olması da son derece önem taşımaktadır (Bilgin, 2007: 42). Bunların yanında sendikaya olan bağlılığın gelişmesi konusunda kapsamda bulunan üyelerin taleplerinin yanıtlanması da öne çıkmaktadır.

2.2.2.3. Algılanan Sendikal Destek

Algılanan örgütsel destek kavramına yönelik de tanımlanabilen bu kavram, personelin güven duygusunu ön planda tutarak oluşumun daima yanında olduğu hissini yaratılması durumunu kapsamaktadır. Çalışanların sürekli olarak yanında oluşumu hissetmesi büyük ölçüde bağlılıkla sonuçlanırken mevcut çalışma alanından ve organizasyon yapısından ayrılmak gibi talepler meydana gelmemektedir (Özdevecioğlu, 2003: 116).

Bu yaklaşım ve sendikal bağlılık büyük ölçüde örtüşmektedir. Algılanan sendikal destek ile kapsamda bulunan üyelerin sendikaya değer katmaya dair ve güvence altına alan genel inançları içermektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 46).

Yapılan araştırmaların ardından sendikal oluşunu temsil edenlerin liderlik vasfı taşımaları, katılımcıların sendikal destek algısı konusundaki pozitif görüş edinmelerine olanak tanımaktadır. Temsilcilerin oluşabilecek bütün problemleri aktarabilmek adına erişilebilir olmaları hem bilgi aktarımı hem de meydana gelen Őikyet içeren durumlara dair bağlılık ve motivasyonu da desteklemektedir (Bilgin, 2007: 52).

Katılımcıların oluşma dair bağlantıları yalnızca iktisadi bakımdan oluşmamakta aynı zamanda, katılımcıların sosyal düzeydeki etkileşimleri aracılığı ile de bağlılık seviyesi yükselmektedir (Demirbilek ve akır, 2004: 47).

2.2.2.4. Örgütsel Adalet Algısı

Adalet olgusu, eşitlik odaklı Őartlara ve olanaklara karşın bütün bireylere eşit düzeyde görev ve hak dağılımının öngörmektedir. Özellikle son dönemlerde adaletle dair yaklaşımlara hassasiyetle eğilerek, tüm detayları ile ele alınmaktadır. Genellikle sosyal bağlamda adalet ve örgütsel adalet unsurları üzerine durulmaktadır. Örgütsel adalet, yönetimin aldıkları kararlarda ve eylemlerde personelin ne Şekilde algılandığı ve göreve dair sergilenen davranışlarla ilgilenmektedir (Yılmaz, 2010: 583).

Söz konusu yaklaşımın temeli Adams aracılığı ile geliştirilen Eşitlik Teorisine değin ulaşmaktadır. Bahsedilen teori uyarınca bireyler, oluşma ne derece destek verirler ve ne derece üstün verimlilik sağlarırsa, oluşumun da o yönde geri bildirim yapması beklenmektedir. Adams araştırmasında, kişilerin bireysel bağlamda ödüller aracılığı ile farklı bireylere verilen ödüllerin kıyaslanması ile her iki durumda da ne derece eşit davranıldığının irdelendiği görülmektedir.

Üyelere sağlanan kazanımların seviyesinin eşit olması ya da olmaması durumunda herhangi bir sorun algılanması halinde, personelin iş tatmini, koordinasyonu ve oluşuma dair bağlılıklarının gerilediği ifade edilmektedir. Buna sebep olarak, personelin fazladan ödül alması, verimliliklerini arttırmakta iken, minimum düzeyde ödül alan personelin verimliliklerini düşürdükleri ifade edilmektedir (Yıldırım, 2010: 63).

Örgütsel adalet algısı Greenberg aracılığı ile öne sürülmüştür. Bu algı uyarınca örgütsel nitelik taşıyan adalet, dağıtım odaklı, işlem odaklı ve etkileşim

odaklı adalet şeklinde ifade edilmektedir. Dağıtım odaklı adalet sisteminde öngörülen ödül, ücret, terfi vb. kaynakların eşit şekilde paylaşılıp paylaşılmadığı söz konusu olmaktadır. İşlem odaklı adalet yaklaşımı, karar verme evresinin ve getirilerin dağıtım şeklinin personel aracılığı ile ne ölçüde adil olduğunun saptanması anlamını taşımaktadır. Etkileşim odaklı adalet olgusu, personelin oluşum kapsamındaki iletişimin eşit olup olmadığı yönü ile ilgili olmaktadır (Arslantürk ve Şahan, 2012: 138-139).

Greenberg, personelin bireysel tatmin düzeyinin ve organizasyonun eylemlerinin en verimli seviyede uygulanması adına önemli olduğunu ve aynı durumda adaletsizlik durumlarının da genel bir problem olarak değerlendirilmesini içermektedir (Önderoğlu, 2010: 2).

Eşitsizlik yaklaşımı kişilerin doyumsuzlukları ile oluşumun verimli düzeyde varlığını idame ettirebilmesi konusundaki risklerin de içinde bulunduğu çok sayıda probleme neden olmaktadır. Sendika bünyesinde görev alan personelin, ayrıma yol açan tutumlarla karşılaşmaları halinde gelişen adaletsizlik algısı, oluşumun negatif yönde imaj oluşturmasına neden olmanın yanında üye kaybı ile de sonuçlanmaktadır. Bundan dolayı oluşumlar, çalışma alanlarında tüm bireylere eşit şekilde davranarak, bu alanda gereken denetim uygulamalarını yürütmek zorunda olmaktadır (Köse, 2008: 73).

Örgütsel düzeyde adalet algısının, firma ile personel etkileşimleri ile birlikte sendikalar ve üyelerin etkileşimlerinde de ön planda tutulması gerekmektedir. Bu doğrultuda yoğunlukla sendikal oluşuma yönelik tatmin seviyesinin yükseltilmesi, üyelerin koordineli olarak faaliyet sürebilmeleri, güven ve bağlılık olgusunun oluşması bakımından pozitif destek adalet algısının tam olarak yerine getirilmesi ile gerçekleştirilmektedir (Demirel, 2009:140).

2.2.3. Çevresel Faktörler

Sendikal bağlılık konusunda öne çıkan unsurlar arasında yaygın olarak çevresel etkenler de bulunmaktadır. İçinde bulunulan ülkenin mali yapısına yönelik kanuni yapılandırmalar öne çıkan çevresel unsurlar kapsamında değerlendirilmektedir. Ülke bağlamında iş olanaklarının yasal dayanaklara yönelik uygulanmasına rağmen,

istihdam alanında güvencenin olmaması, istihdam sağlayıcıların personelin iş akdinin feshine dair yetersizliklerden yararlandıkları bir süreçte, sendikal bağlılıkla birlikte, sendika kapsamına dahil olmak adına kaygıların oluşması kaçınılmaz olmaktadır (Köse, 2008: 76).

İktisadi unsurların çalışanları sendika bünyesine katılma konusunda teşvik etkisi olması ile oluşumların yeni bireyleri bu yapıya dahil edebilme olanağının bulunduğunu ifade eden çevrimsel hareket metodu uyarınca, görelî refah süreçlerinde oluşumların pazarlık düzeyinin sendika bünyesi tarafından getirisinin yükseldiği ve olası risklerin minimize olduğu belirtilmektedir. Refah süreçlerinde meydana gelen istihdam alanının genişlemesi aracılığı ile işgücü beklentisinde de yükseliş görülmektedir. Bunun yanında iş olanaklarında çoklu seçenekler doğmaktadır. Bu durumda sendika üyelerinin güvence altına alınmasına dair eylemlerde kolaylıkla gerçekleştirilebilmektedir. Refah sürecinin tersinde mali kaos evrelerinde söz konusu etkileşimler tam tersi yönde işlerlik kazanarak, üye sayısının gün geçtikçe düştüğü görülmektedir (Urhan, 2005: 56-57).

Bu duruma paralel şekilde kaos evrelerinde çalışanların işlerini kaybetme riski taşıdıklarından dolayı gereğinden daha düşük seviyede bedellerle görev almaya devam etmelerinin yanında, az da olsa devamlılık içeren gelir elde etmek adına işverenlerin tarafında olarak, sendikaya dair minimum sadakat sergiledikleri ifade edilmektedir (Köse, 2008: 76).

Türk İş tarafından iktisadi, politik ve sosyal ilerlemelerin organizasyon yapısına yönelik negatif etkilerinin saptandığı bir çalışma sonucu uyarınca, oluşuma negatif düzeyde etki eden çevresel nedenler, yönetmelik, örgütlenmeye dair koşulların uzun olması, sendikal bağlamda görevden alma, işsizlik, gayri resmi görev alma ve medya aracılığı ile sendika odaklı eylemlere gereken ilginin gösterilmemesi gibi etkenler öne sürülmektedir (Yorgun, 2007b: 154).

Genellikle çalışma seviyesinin yükseldiği kaos evresinde yoğunlukla rastlanan görevden almalar, hali hazırdaki üyelerle potansiyel taşıyan üyelere yönelik güvensizlik ve kaygıların sendika bazında arttığı belirtilmektedir. Söz konusu durum,

personelin sendikaya dahil olma, hali hazırdaki üyelikleri devam ettirme ve motive olma konusunda gerilemelerin yaşanmasına meydan vermektedir (Urhan, 2005:62).

Sendikalara karşı üyelerin güvensizlik duyması nedeniyle bağlılık konusunda da gerileme yaşanmaktadır. Kısacası sendikal eylemlere yönelik bağlılık gelişiminin sağlanması, politik kanuni alanların sendika odaklı oluşumlara elverişli olması ve iktisadi yapının da bu duruma elverişli olması önem taşımaktadır (Köse, 2008: 76).

Türkiye’de iktisadi temelin sendika odaklı oluşuma güçlük yaratmanın yanında aynı zamanda bu alandaki gereksinimi de arttıran bir nitelik bulunmaktadır. Bu anlamda Türkiye kapsamında sendikal eylemlerin küresel bağlamdaki gelişen değişimlerin dışında bölgesel koşullardan da büyük ölçüde etkilendiği belirtilmektedir. Sendikalar kapsamında bulunan üyelerin oranının yükseltilmesi ve bağlılıkların geliştirilmesi adına küresel alanda yaşanan değişimlere ayak uydurarak daima güncelleme yapmak durumunda olmaktadır (Yorgun, 2007b: 154).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde gerçekleştirilen çalışma kapsamında uygulanan yöntem ve çalışmanın amaç ve kısıtları ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma ile memur sendikasına üye olan memurların sendikalarına karşı bağlılıkları ölçülmeye çalışılmak istenmektedir. Bu sebeple çalışmanın amacını memur sendikalarına üye olan kişilerin bağlılıklarının tespiti oluşturmaktadır. Ayrıca sendikaya üye olan memurların sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendikada çalışmaya isteklilik ve sendikanın önemine inanma faktörleri ile de memurların karşılaştırılması amaçlanmaktadır. Bu sayede sendikalara üye olan memurların memur sendikalarına karşı duydukları bağlılık oranları tespit edilebileceği gibi sendikalara ve üye memurlara çeşitli önerilerde bulunulabilecektir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Sendikalar ülkemizde çalışma yaşamı açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple sendikaların akademik çalışmalarda incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Sendikalara üye olan kişilerin bu kuruluşlara olan bağlılıklarının incelenmesi ve bu sayede gerekli çıkarımlarda bulunarak öneriler geliştirilmesi çalışmanın önemini oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Ölçeği

Çalışmada Tekirdağ Türk Büro-Sen üyesi memurların sendikaya olan bağlılıklarının belirlenebilmesi amacı ile Gordon ve arkadaşları (1980) tarafından oluşturulan ve sonrasında Bilgin (2003) tarafından Türkçeye uyarlanan “Sendika Bağlılık Ölçeği” kullanılmış olup; ölçeğin asıl hedefi sendikalılığın önemine inanmak, sendikaya duyulan sadakat, sendikaya karşı sorumluluk hissi ve sendika için çaba gösterme konusunda gönüllü olma parametrelerini ölçmektir.

3.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın gerçekleştirilmesi öncesinde bazı varsayımlar belirlenmiştir. Bu varsayımlar aşağıda belirtildiği gibidir:

- a. Araştırmaya katılan tüm katılımcıların doğru yanıtlar verdikleri varsayılmıştır,
- b. Araştırmanın örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

3.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın gerçekleştirilmesi öncesinde bazı kısıtlar belirlenmiştir. Bu kısıtlar aşağıda belirtildiği gibidir:

- a. Araştırma yalnızca Tekirdağ ilinde gerçekleştirilmiştir,
- b. Araştırmaya yalnızca Türk Büro-Sen üyeleri dahil edilmiştir,
- c. Araştırma verileri sadece online şekilde toplanmıştır.

3.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Tekirdağ ili sınırları içerisinde çalışan ve Türk Büro-Sen'e kayıtlı kişiler oluşturmaktadır. Türk Büro-Sen'e kayıtlı kişi sayısı araştırıldığında istifa edenler ve yeni kayıtların olmasının da göz önünde bulundurulması ile 550 kişi olduğu tespit edilmiştir. Toplam evren bu sayede 550 kişi olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında 0,05 anlamlılık derecesinde analizlerin yapılabilmesi ve belirlenecek olan örneklem grubunun evreni temsil edebilmesi için en az 200 kişiye anket çalışmasının yapılması gerekliliği ortaya konulmuştur.

Bu sebeple toplamda 300 kişiye anket formu elektronik posta ile iletilmiş ve 234 kişiden eksiksiz ve doğru şekilde geri dönüş olmuştur. Böylelikle araştırmanın örneklemini 234 kişi oluşturmuştur.

3.7. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu danışman hoca ve konuda uzman kişilerden alınan destekler ile oluşturulmuş ve katılımcı kişilere online bir şekilde iletilmiştir. Günümüzde dünya genelinde yaşanan pandemi nedeni ile kişiler ile yüz yüze görüşmelerin gerçekleştirilmesi sorunu yaşanabileceğinden online anket yönteminin uygulanması doğru görülmüştür.

Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980) tarafından geliştirilmiş; Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982) tarafından sadeleştirilmiş olan ölçeğin Prof. Dr. Serap Leman BİLGİN tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış olan ölçek uygulamada kullanılmış olup; ölçeğin kullanılması hususunda yazılı izin alınmıştır.

Veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket formu toplamda iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde toplamda 7 adet demografik soru yer almaktadır. Bu bölümde yer alan sorular ile araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde ise toplamda 28 sorudan oluşan sendikaya bağlılık ölçeği yer almaktadır. Kullanılan soru formu Ek 1'de yer almaktadır.

3.8. Hipotezler

Araştırmanın gerçekleştirilmesi öncesinde katılımcılardan toplanacak olan verilerden hareketle geliştirilmiş olan bazı hipotezlere cevap aranacaktır. Bu hipotezler aşağıda belirtildiği gibidir:

H₁: Sendikaya bağlılık cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{1a}: Sendika üyeliğinin önemi cinsiyete göre farklılık göstermektedir

H_{1b}: Sendika için çalışmaya isteklilik cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Sendika kültürüyle uyum cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{1d}: Sendikalı olma ayrıcalığı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H₂: Sendikaya bağlılık medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Sendika üyeliğinin önemi medeni duruma göre farklılık göstermektedir

- H_{2b}: Sendika için çalışmaya isteklilik medeni duruma göre farklılık göstermektedir.*
- H_{2c}: Sendika kültürüyle uyum medeni duruma göre farklılık göstermektedir.*
- H_{2d}: Sendikalı olma ayrıcalığı medeni duruma göre farklılık göstermektedir.*
- H₃: Sendikaya bağlılık eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H_{3a}: Sendika üyeliğinin önemi eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir*
- H_{3b}: Sendika için çalışmaya isteklilik eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.*
- H_{3c}: Sendika kültürüyle uyum eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.*
- H_{3d}: Sendikalı olma ayrıcalığı eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.*
- H₄: Sendikaya bağlılık çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.
- H_{4a}: Sendika üyeliğinin önemi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir*
- H_{4b}: Sendika için çalışmaya isteklilik çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.*
- H_{4c}: Sendika kültürüyle uyum çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.*
- H_{4d}: Sendikalı olma ayrıcalığı çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.*
- H₅: Sendikaya bağlılık sendikalılık süresine göre farklılık göstermektedir.
- H_{5a}: Sendika üyeliğinin önemi sendikalılık süresine göre farklılık göstermektedir*
- H_{5b}: Sendika için çalışmaya isteklilik sendikalılık süresine göre farklılık göstermektedir.*
- H_{5c}: Sendika kültürüyle uyum sendikalılık süresine göre farklılık göstermektedir.*
- H_{5d}: Sendikalı olma ayrıcalığı sendikalılık süresine göre farklılık göstermektedir.*

4. BULGULAR

4.1. Yöntem

Çalışma verileri 234 kişiden oluşmaktadır. Analizler IBM SPSS Statistics 23 paket programı üzerinden yapılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler (örneğin cinsiyet) için sıklıklar (sayı, yüzde), sayısal değişkenler (örneğin sendikaya bağlılık ölçek puanları) için ise tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, medyan, minimum, maksimum) verilmiştir.

İki bağımsız grup (örneğin medeni durum) arasındaki farklılıklar t-testi ile incelenmiştir. İki'den fazla bağımsız grup (örneğin eğitim durumu) arasındaki farklılıklara ise One Way ANOVA testi ile incelenmiştir. Analizlerde istatistiksel anlamlılık 0,05 alınmıştır. Ölçek alt boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Spearman Korelasyon analizi uygulanmıştır.

4.2. Demografik Bulgular

Bu bölümde katılımcılara yönlendirilmiş olan ve anket formunun birinci kısmını oluşturan demografik sorulara alınan yanıtların istatistiksel olarak analizlerine yer verilmiştir. Demografik bulguların analizlerinde frekans ve yüzde değerleri belirtilmiştir.

Aşağıda yer alan tablo 4.1'de araştırmaya dahil olan Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı kişilerin cinsiyet dağılımları yer almaktadır.

Tablo 4.1. Cinsiyete Göre Dağılım

| Cinsiyet | Frekans | Yüzde |
|---------------|------------|--------------|
| Kadın | 113 | 48,3 |
| Erkek | 121 | 51,7 |
| Toplam | 234 | 100,0 |

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.1 incelendiğinde Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı ve araştırmaya dahil olan toplamda 234 katılımcının %48,3'ünün kadın (113) ve geriye kalan %51,7'sinin (121) ise erkek olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda yer alan tablo 4.2'de araştırmaya dahil olan Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı kişilerin yaşlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır.

Tablo 4.2. Yaşa Göre Tanımlayıcı İstatistikler

| Tanımlayıcı İstatistikler | | | | | | |
|---------------------------|-----|--------|-----|-----|-------|-------|
| | N | Aralık | Min | Max | Ort. | SS |
| Yaş | 234 | 41 | 23 | 64 | 40,08 | 8,678 |

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.2 incelendiğinde Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı ve araştırmaya dahil olan toplamda 234 katılımcıların yaş ortalamasının 40,08, en küçük yaşın 23, en büyük yaşın ise 64 olduğu tabloda belirtilmiştir.

Aşağıda yer alan tablo 4.3'de araştırmaya dahil olan Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı kişilerin medeni durum dağılımları yer almaktadır.

Tablo 4.3. Medeni Duruma Göre Dağılım

| Medeni Durum | Frekans | Yüzde |
|---------------|------------|--------------|
| Evli | 189 | 80,8 |
| Bekar | 45 | 19,2 |
| Toplam | 234 | 100,0 |

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.3 incelendiğinde Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı ve araştırmaya dahil olan toplamda 234 katılımcının %80,8'inin (189) evli ve geriye kalan %19,2'sinin (45) ise bekar olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda yer alan tablo 4.4'de araştırmaya dahil olan Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı kişilerin eğitim düzeyi dağılımları yer almaktadır.

Tablo 4.4. Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

| Eğitim Düzeyi | Frekans | Yüzde |
|---------------|---------|-------|
| İlköğretim | 6 | 2,6 |
| Lise | 47 | 20,1 |
| Ön Lisans | 35 | 15,0 |

| | | |
|---------------|------------|--------------|
| Lisans | 138 | 59,0 |
| Lisansüstü | 8 | 3,4 |
| Toplam | 234 | 100,0 |

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.4 incelendiğinde Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı ve araştırmaya dahil olan toplamda 234 katılımcının %2,6'sının (6) eğitim düzeyinin ilköğretim, %20,1'inin (47) lise, %15'inin (35) ön lisans, %59'unun (138) lisans ve geriye kalan %3,4'ünün (8) ise lisansüstü seviyelerinden mezun oldukları tespit edilmiştir.

Aşağıda yer alan tablo 4.5'de araştırmaya dahil olan Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı kişilerin çalıştıkları kurum dağılımları yer almaktadır.

Tablo 4.5. Çalışılan Kuruma Göre Dağılım

| Çalışılan Kurum | Frekans | Yüzde |
|--------------------|------------|--------------|
| Adalet Bakanlığı | 107 | 45,7 |
| SGK | 57 | 24,4 |
| Defterdarlık | 54 | 23,1 |
| İl Nüfus Müdürlüğü | 16 | 6,8 |
| Toplam | 234 | 100,0 |

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.5 incelendiğinde Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı ve araştırmaya dahil olan toplamda 234 katılımcının %45,7'sinin (107) Adalet Bakanlığında çalışmakta olduğu, %24,4'ünün (57) SGK'da çalıştığı, %23,1'inin (54) Defterdarlıkta çalıştığı ve son olarak %6,8'inin (16) ise İl Nüfus Müdürlüğünde çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda yer alan tablo 4.6'da araştırmaya dahil olan Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı kişilerin çalışma süreleri dağılımları yer almaktadır.

Tablo 4.6. Çalışma Süresine Göre Dağılım

| Çalışma Süresi | Frekans | Yüzde |
|----------------|------------|--------------|
| 1-10 Yıl | 88 | 37,6 |
| 11-20 Yıl | 78 | 33,3 |
| 20 Yıl Üzeri | 68 | 29,1 |
| Toplam | 234 | 100,0 |

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.6 incelendiğinde Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı ve araştırmaya dahil olan toplamda 234 katılımcının %37,6'sının (88) çalışma süresinin 1-10 yıl arasında olduğu, %33,3'ünün (78) 11-20 yıl arasında olduğu ve son olarak %29,1'inin (68) ise çalışma süresinin 20 yılın üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda yer alan tablo 4.7'de araştırmaya dahil olan Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı kişilerin sendikalılık sürelerinin dağılımları yer almaktadır.

Tablo 4.7. Sendikalılık Süresine Göre Dağılım

| Sendikalılık Süresi | Frekans | Yüzde |
|---------------------|------------|--------------|
| 0-5 Yıl | 89 | 38,0 |
| 6-10 Yıl | 73 | 31,2 |
| 11-15 Yıl | 59 | 25,2 |
| 16-20 Yıl | 11 | 4,7 |
| 20 Yıldan Fazla | 2 | 0,9 |
| Toplam | 234 | 100,0 |

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.7 incelendiğinde Tekirdağ Büro-Sen'e kayıtlı ve araştırmaya dahil olan toplamda 234 katılımcının %38'inin (89) sendikalılık süresinin 0-5 yıl arasında olduğu, %31,2'sinin (73) 6-10 yıl arasında olduğu, %25,2'sinin (59) 11-15 yıl arasında olduğu, %4,7'sinin (11) 16-20 yıl arasında olduğu ve son olarak %0,9'unun (2) ise 20 yıldan fazla sendikalı oldukları tespit edilmiştir.

4.3. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi, daha önceden belirlenmiş bir ölçek türüne göre hazırlanmış ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçmektedir. Burada tutarlılıktan kasıt sadece ölçeğe uygun olarak sıralanabilir yanıtlar içeren sorulara verilen yanıtların tutarlılığıdır. Örneğin; anketin cinsiyet, gelir veya evet/hayır cevabı verilen sorularına güvenilirlik analizi uygulanmaz. Ancak örneğin herhangi bir konu hakkında görüş belirten bir soruya verilen 3'lü, 5'li ya da 7'li Likert ölçeği ile yanıtlar güvenilirlik analizine tabi tutulabilir (Terzi, 2019: 23). Bu sebeple anket çalışmasında 3'lü likert tipte olan ölçeği oluşturan sorulara güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Gerçekleştirilen çalışmada toplamda tek bir ölçeğe yer verilmiştir. Yapılan faktör analizine göre ölçeğin toplamda 4 alt boyutunun olduğu tespit edildiğinden güvenilirlik analizleri her bir alt boyut içinde gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi kapsamında geçerliliği ve güvenilirliği düşük olarak belirlenmiş olan toplamda 5 soru analizden çıkartılmış olmasından kaynaklı olarak güvenilirlik analizleri 23 soru üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa ,919 olarak tespit edilmiştir.

4.4. Faktör Analizi

Faktör analizi çoğu kez araştırmalarda kullanılan çok sayıdaki değişkenin aslında birkaç temel değişkenle ifade edilebilip edilemeyeceğinin merak edildiği durumlarda kullanılmaktadır. Özellikle sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda kullanılan ölçme araçları, bir konunun farklı yönleriyle ilgili sorular barındırmaktadır. Faktör analizi uygulanabilmek için bazı ön şartların karşılanmış olmasını gerektirmektedir.

Faktör analizinin gerçekleştirilmesi öncesinde ölçekte yer alan toplamda 28 sorunun KMO Barlett testi sonuçlarının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu değer ,700 değerinden yüksek çıkması beklenmektedir (Bilgin, L.S., 2003).

Aşağıda yer alan tablo 4.8’de sendikaya karşı bağlılık ölçeği KMO Barlett analizi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 4.8. KMO Barlett Testi Sonucu

| KMO ve Bartlett Testi | | |
|--------------------------------------|----------|----------|
| Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği | | ,844 |
| Bartlett Küresellik Testi | Ki Kare | 3496,854 |
| | sd | 378 |
| | p değeri | ,000 |

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.8 incelendiğinde araştırma kapsamında katılımcılara yönlendirilmiş olan ölçeğin KMO Barlett testi sonucunun ,844 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ölçeğin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.

Aşağıda yer alan tablo 4.9 faktör analizi sonucunda elde edilen rotasyona tabi tutulmuş bileşen matrisini göstermektedir. Faktör yük değerlerinin ve faktör yapısının oluşturulması için kullanılır. Faktör yük değeri %30'un altında olan maddelerin ve birden fazla faktöre dağılım gösteren maddelerin faktör analizinden çıkarılması gerekmektedir. Bu bağlamda faktör yük değeri %30'un altında olan ve birden fazla faktöre dağılan maddeler çıkarılmış ve ölçeğe ilişkin alt boyutlar elde edilmiştir. Faktör yük değeri tablosu incelendiğinde hangi maddenin hangi faktör altında en yüksek değere sahip olduğu gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Rotasyona Tabi Tutulmuş Bileşen Matrisi

| | Sendika Üyeliğinin Önemi | Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik | Sendika Kültürüyle Uyum | Sendikalı Olma Ayrıcalığı |
|--|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| 1- İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur. | .761 | | | |
| 3- İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir. | .658 | | | |
| 5- Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum. | .625 | | | |
| 6- Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir. | .617 | | | |
| 28- Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor. | .518 | | | |
| 19- İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim. | | .835 | | |
| 21- İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim. | | .810 | | |
| 8- Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım. | | .733 | | |
| 11- Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken bir örgüt olarak bahsederim. | | .464 | | |
| 23- Sendikadan çok işime bağlıyım. | | .419 | | |
| 20- Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor. | | | .815 | |
| 13- Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum. | | | .676 | |
| 10- Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur. | | | .662 | |

| | | | | |
|---|---------------|--|------|------|
| 18- Sendikannın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır. | | | .617 | |
| 15- Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar. | | | | .758 |
| 24- İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir. | | | | .711 |
| 9- Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir şekilde de rahatlıkla çalışabilirdim. | | | | .624 |
| Toplam Açıklanan Varyans | 59.153 | | | |

Faktör analizinden elde edilen veriler doğrultusunda katılımcılara yöneltilmiş olan sendikaya karşı bağlılık ölçeğini oluşturan toplam 28 sorunun 11'i faktör analizinden çıkarılmıştır.

Araştırma kapsamında dahil edilmeyen sorular ölçekte yer alan 2, 4, 7, 12, 14, 16, 17, 22, 25, 26 ve 27. Sorulardır. Ayrıca faktör analizi ile araştırma kapsamında katılımcılara yönlendirilmiş olan ölçeğin toplamda 4 alt boyutunun olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda yer alan tablo 4.10'da ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.10. Ölçeğin Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları

| | Madde / İfadeler | | | | | α | Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha | N |
|--|------------------|----|----|----|----|----------|---|---|
| | 1 | 3 | 5 | 6 | 28 | | | |
| Sendika üyeliğinin önemi | 1 | 3 | 5 | 6 | 28 | .771 | .775 | 5 |
| Sendika için çalışmaya isteklilik | 19 | 21 | 8 | 11 | 23 | .786 | .782 | 5 |
| Sendika kültürüyle uyum | 20 | 13 | 10 | 18 | | .728 | .734 | 4 |
| Sendikalı olma ayrıcalığı | 15 | 24 | 9 | | | .663 | .665 | 3 |

Ölçeğin alt boyutlarından ilki olan sendika üyeliğinin önemi boyutunun güvenilirlik katsayısı ,775 olarak, sendika için çalışmaya isteklilik alt boyutu güvenilirlik katsayısının ,786 olduğu, sendika kültürüyle uyum alt boyutunun

güvenilirlik katsayısının ,728 olduğu ve son olarak sendikalı olma ayrıcalığı alt boyutunun güvenilirlik katsayısının ise ,663 olduğu tespit edilmiştir.

4.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi aralıklı ve oranlı değerlerle ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Korelasyon analizinde ölçülmeye çalışılan ilişki, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olan kısmı ile ilgilidir. Korelasyon katsayısı olan r -1 ile +1 değerleri arasındadır. Korelasyon katsayısı 0'dan +1 ve -1'e doğru kuvvetleşir. Katsayı sıfıra ne kadar yakınsa o kadar zayıftır. Korelasyon katsayısının yorumunda aşağıdaki tablo kullanılabilir (SPSS İstatistik, 2020).

Tablo 4.11. Korelasyon Analizi Sonuçları

| Korelasyon (r) | Yorum |
|--------------------|------------|
| 0,90 – 1 arası | Çok Yüksek |
| 0,70 – 0,89 arası | Yüksek |
| 0,50 – 0,69 arası | Orta |
| 0,26 – 0,49 arası | Zayıf |
| 0,0 – 0,25 arası | Çok Zayıf |

Gerçekleştirilen korelasyon analizi çalışma kapsamında cevapları alınan anket ölçeklerinin ortalamaları üzerinden yapılmıştır. Demografik değişkenlerin her biri ile entelektüel sermaye, yetenek yönetimi ve işletme performansı arasındaki ilişkilerin her biri belirlenmeye çalışılacaktır. Regresyon analizi sonucunda yaş, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma süreleri aralarındaki ilişkiler belirlenmiş olduğundan dolayı korelasyon analizi kapsamında cinsiyet, medeni hal ve konum değişkenleri ile ölçekler arasındaki ilişkiler incelenecektir.

Aşağıda yer alan tabloda 4.28'de korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.12. Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| | Ort. | SS | Yaşınız | Toplam Çalışma Süreniz (Yıl) | Sendika Üyeliğinin Önemi | Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik | Sendika Kültürüyle Uyum | Sendikalı Olma Ayrıcalığı |
|-----------------------------------|--------|--------|---------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Yaşınız | 40,18 | 8,678 | 1 | ,933** | -0.023 | -0.038 | 0.031 | -0.015 |
| Toplam Çalışma Süreniz (Yıl) | 15,26 | 9,342 | ,933** | 1 | -0.035 | -0.034 | 0.033 | -0.011 |
| Sendika Üyeliğinin Önemi | 1,6615 | ,54052 | -0.023 | -0.035 | 1 | ,599** | ,430** | ,354** |
| Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik | 2,1077 | ,58157 | -0.038 | -0.034 | ,599** | 1 | ,277** | ,265** |
| Sendika Kültürüyle Uyum | 1,7105 | ,57327 | 0.031 | 0.033 | ,430** | ,277** | 1 | ,246** |
| Sendikalı Olma Ayrıcalığı | 1,9573 | ,42689 | -0.015 | -0.011 | ,354** | ,265** | ,246** | 1 |

* $p < ,05$, ** $p < ,01$.

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.28 incelendiğinde, ölçek alt boyut puanları arasında orta düzeyde ve güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Sendika üyeliğinin önemi alt boyutu ile sendika için çalışmaya isteklilik alt boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,599$; $p<0,05$), sendika üyeliğinin alt boyutu ile sendika kültürüyle uyum alt boyutu arasında pozitif ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,430$; $p<0,05$), sendika üyeliğinin önemi ve sendikalı olma ayrıcalığı alt boyutu arasında pozitif ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,354$; $p<0,05$) görülmektedir. Sendikaya bağlılık ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler değerlendirilecek olursa; en yüksek ilişkilerin sendika üyeliğinin önemiyle kurulduğu, sendika üyeliğini önemli bulanların aynı zamanda sendika için aktif çalışmaya da istekli olduğu ortaya çıkmaktadır.

4.6. Fark Testleri

Bu bölümde araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilmiş olan demografik dağılım cevapları ile ölçek ve alt boyutlar arasındaki analizler incelenecektir. Bu analizler sonucunda demografik durumlara göre sendikalara karşı bağımlılık durumları demografik bulgular özelinde karşılaştırılabilecektir.

Aşağıda yer alan tablo 4.20’de cinsiyete göre sendikaya bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklar belirtilmiştir.

Tablo 4.13. Cinsiyete Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

| | Cinsiyet | N | Ort. | SS | t | p |
|-----------------------------------|----------|-----|--------|--------|--------|------|
| Sendika Üyeliğinin Önemi | Erkek | 121 | 1.6512 | .56127 | -.301 | .342 |
| | Kadın | 113 | 1.6726 | .51966 | | |
| Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik | Erkek | 121 | 2.0380 | .58385 | -1.907 | .622 |
| | Kadın | 113 | 2.1823 | .57231 | | |
| Sendika Kültürüyle Uyum | Erkek | 121 | 1.7211 | .61677 | .292 | .016 |
| | Kadın | 113 | 1.6991 | .52521 | | |
| Sendikalı Olma Ayrıcalığı | Erkek | 121 | 2.0165 | .44691 | 2.216 | .197 |
| | Kadın | 113 | 1.8938 | .39658 | | |

t: t Testi *: $p<0,05$ (İstatistiksel olarak anlamlı)

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.20 incelendiğinde çalışmaya katılan kadın ve erkekler arasında Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarında bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde; Sendika Üyeliğinin Önemi, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendikalı Olma Ayrıcalığı puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Sendika Kültürüyle Uyum alt boyutunun ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p>0,05$). Buna göre; H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir. Sendika Kültürüyle Uyumun erkeklerde kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir.

Aşağıda yer alan tablo 4.21’de medeni duruma göre sendikaya bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklar belirtilmiştir.

Tablo 4.14. Medeni Duruma Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

| | Medeni Durum | N | Ort. | SS | t | p |
|-----------------------------------|--------------|-----|--------|--------|-------|------|
| Sendika Üyeliğinin Önemi | Evli | 189 | 1.6667 | .54966 | .297 | .944 |
| | Bekar | 45 | 1.6400 | .50560 | | |
| Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik | Evli | 189 | 2.1228 | .58543 | .811 | .555 |
| | Bekar | 45 | 2.0444 | .56711 | | |
| Sendika Kültürüyle Uyum | Evli | 189 | 1.7474 | .56434 | 2.031 | .348 |
| | Bekar | 45 | 1.5556 | .59086 | | |
| Sendikalı Olma Ayrıcalığı | Evli | 189 | 1.9735 | .43203 | 1.197 | .482 |
| | Bekar | 45 | 1.8889 | .40202 | | |

t: t Testi *: $p<0,05$ (İstatistiksel olarak anlamlı)

Yukarıda yer alan tablo 4.21 incelendiğinde evli ve bekarlar arasında Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre; H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} , H_{2d} hipotezleri reddedilmiştir.

Aşağıda yer alan tablo 4.22’de eğitim düzeyine göre sendikaya bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklar belirtilmiştir. Kategorik değişken olan eğitim düzeyi değişkeninde, kategoriler eşit dağılmadığı için analizlerde “İlköğretim, Lise, Ön Lisans” ve “Lisans ve Lisansüstü” şeklinde iki grup altında toplanmıştır.

Tablo 4.15. Eğitim Düzeyine Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

| | Eğitim Düzeyi | N | Ort. | SS | t | p |
|-----------------------------------|-----------------------------|-----|--------|--------|-------|------|
| Sendika Üyeliğinin Önemi | İlköğretim, Lise, Ön lisans | 88 | 1.6318 | .51093 | -.652 | .128 |
| | Lisans ve Lisansüstü | 146 | 1.6795 | .55856 | | |
| Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik | İlköğretim, Lise, Ön lisans | 88 | 2.1409 | .54174 | .678 | .032 |
| | Lisans ve Lisansüstü | 146 | 2.0877 | .60525 | | |
| Sendika Kültürüyle Uyum | İlköğretim, Lise, Ön lisans | 88 | 1.7415 | .56788 | .642 | .748 |
| | Lisans ve Lisansüstü | 146 | 1.6918 | .57763 | | |
| Sendikalı Olma Ayrıcalığı | İlköğretim, Lise, Ön lisans | 88 | 1.9697 | .39678 | .345 | .425 |
| | Lisans ve Lisansüstü | 146 | 1.9498 | .44523 | | |

t: t Testi *: $p < 0,05$ (İstatistiksel olarak anlamlı)

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.21 incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin eğitim düzeyine göre Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarında bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde; Sendika Üyeliğinin Önemi, Sendika Kültürüyle Uyum, Sendikalı Olma Ayrıcalığı puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik alt boyutunun ise eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p > 0,05$). Buna göre; H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir. Sendika İçin Çalışmaya İstekliliğin ilköğretim, lise ve ön lisans mezunlarında lisans ve lisansüstü mezunlarından daha fazla olduğu görülmektedir.

Aşağıda yer alan tablo 4.23’de çalışılan kuruma göre sendikaya bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklar belirtilmiştir. Kategorik değişken olan çalışılan kurum değişkeninde, kategoriler eşit dağılmadığı için analizlerde “Adalet Bakanlığı” ve “Defterdarlık, SGK, İl Nüfus Müdürlüğü” şeklinde iki grup altında toplanmıştır.

Tablo 4.16. Çalışılan Kuruma Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

| | Çalışılan Kurum | N | Ort. | SS | t | p |
|-----------------------------------|---------------------------------|-----|--------|--------|-------|------|
| Sendika Üyeliğinin Önemi | Adalet Bakanlığı | 107 | 1.6243 | .46436 | -.967 | .000 |
| | Defterdarlık, SGK, İl Nüfus Md. | 127 | 1.6929 | .59724 | | |
| Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik | Adalet Bakanlığı | 107 | 2.2075 | .53194 | 2.434 | .008 |
| | Defterdarlık, SGK, İl Nüfus Md. | 127 | 2.0236 | .60977 | | |
| Sendika Kültürüyle Uyum | Adalet Bakanlığı | 107 | 1.7220 | .54872 | .281 | .402 |
| | Defterdarlık, SGK, İl Nüfus Md. | 127 | 1.7008 | .59515 | | |
| Sendikalı Olma Ayrıcalığı | Adalet Bakanlığı | 107 | 2.0125 | .41695 | 1.825 | .406 |
| | Defterdarlık, SGK, İl Nüfus Md. | 127 | 1.9108 | .43125 | | |

t: t Testi *: $p < 0,05$ (İstatistiksel olarak anlamlı)

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.24 incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin çalıştıkları kuruma göre Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarında bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde; Sendika Kültürüyle Uyum ve Sendikalı Olma Ayrıcalığı puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Sendika Üyeliğinin Önemi ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik alt boyutlarının ise çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p > 0,05$). Buna göre; H_{4a} ve H_{4b} hipotezleri kabul edilmiştir. Sendika Üyeliğinin Öneminin Defterdarlık, SGK ve İl Nüfus Müdürlükleri çalışanlarında, Sendika İçin Çalışmaya İstekliliğinin ise Adalet Bakanlığı çalışanlarında daha fazla olduğu görülmektedir.

Aşağıda yer alan tablo 4.26’da sendikalılık süresine göre sendikaya bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklar belirtilmiştir.

Tablo 4.17. Sendikalılık Süresine Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

| | | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | Sig. |
|---|---------------|--------------------|-----|-----------------------|-------|------|
| Sendika Üyeliğinin Önemi | Gruplar arası | .899 | 2 | .450 | 1.547 | .215 |
| | Gruplar içi | 67.174 | 231 | .291 | | |
| | Toplam | 68.074 | 233 | | | |
| Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik | Gruplar arası | 2.125 | 2 | 1.062 | 3.200 | .043 |
| | Gruplar içi | 76.682 | 231 | .332 | | |
| | Toplam | 78.806 | 233 | | | |
| Sendika Kültürüyle Uyum | Gruplar arası | .737 | 2 | .368 | 1.122 | .327 |
| | Gruplar içi | 75.835 | 231 | .328 | | |
| | Toplam | 76.572 | 233 | | | |
| Sendikalı Olma Ayrıcalığı | Gruplar arası | .342 | 2 | .171 | .938 | .393 |
| | Gruplar içi | 42.119 | 231 | .182 | | |
| | Toplam | 42.462 | 233 | | | |

T: Anova Testi *: $p < 0,05$ (İstatistiksel olarak anlamlı)

Betimleyici İstatistikler

| Bağımlı Değişkenler | Sendikalılık Süresi | N | Ort | SS |
|-----------------------------------|----------------------|-----|--------|--------|
| Sendika Üyeliğinin Önemi | 0-5 Yıl | 89 | 1.7281 | .56347 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 1.6630 | .51519 |
| | 11 Yıl ve Daha Fazla | 72 | 1.5778 | .53239 |
| | Toplam | 234 | 1.6615 | .54052 |
| Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik | 0-5 Yıl | 89 | 2.1348 | .55002 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 2.2082 | .58161 |
| | 11 Yıl ve Daha Fazla | 72 | 1.9722 | .60169 |
| | Toplam | 234 | 2.1077 | .58157 |
| Sendika Kültürüyle Uyum | 0-5 Yıl | 89 | 1.7331 | .59088 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 1.7637 | .57719 |
| | 11 Yıl ve Daha Fazla | 72 | 1.6285 | .54546 |
| | Toplam | 234 | 1.7105 | .57327 |
| Sendikalı Olma Ayrıcalığı | 0-5 Yıl | 89 | 2.0000 | .43809 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 1.9543 | .41319 |
| | 11 Yıl ve Daha Fazla | 72 | 1.9074 | .42688 |
| | Toplam | 234 | 1.9573 | .42689 |

Yukarıda belirtilmiş olan tablo 4.26 incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin sendikalılık süresine göre Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarında bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde; Sendika Üyeliğinin Önemi, Sendika Kültürüyle Uyum,

Sendikalı Olma Ayrıcalığı puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik alt boyutunun ise sendikalılık süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p>0,05$). Buna göre H_{5b} hipotezi kabul edilmiştir. Sendika İçin Çalışmaya İstekliliğin en yüksek görüldüğü kesimin 6-10 yıldır sendikaya üye kişiler olduğu görülmektedir.



SONUÇ

Bu çalışma ile sendikalara üye olan kişilerin sendikalara karşı bağlılık seviyeleri ölçülmüş ve bunun yanı sıra ayrıca demografik bulgular ile ölçek ve alt boyutların karşılaştırmaları yapılmıştır. Bu sayede sendikalara üye olan kişilerin sendikalara karşı duydukları bağlılık oranları tespit edilebilmiş ve sendikalara üye kişilere çeşitli önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır.

Sendikalar ülkemizde oldukça önemli bir yere sahip olan kuruluşlardır. Bu sebeple sendikaların akademik çalışmalarda incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Sendikalara üye olan kişilerin bu kuruluşlara olan bağlılıklarının incelenmesi ve bu sayede gerekli çıkarımlarda bulunarak öneriler geliştirilmesi çalışmanın önemini oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmada ulaşılan bulgular şu şekilde özetlenebilir.

Ölçek alt boyut puanları arasında orta düzeyde ve güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Sendika üyeliğinin önemi alt boyutu ile sendika için çalışmaya isteklilik alt boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,599$; $p<0,05$), sendika üyeliğinin alt boyutu ile sendika kültürüyle uyum alt boyutu arasında pozitif ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,430$; $p<0,05$), sendika üyeliğinin önemi ve sendikalı olma ayrıcalığı alt boyutu arasında pozitif ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,354$; $p<0,05$) görülmektedir. Sendikaya bağlılık ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler değerlendirilecek olursa; en yüksek ilişkilerin sendika üyeliğinin önemiyle kurulduğu, sendika üyeliğini önemli bulanların aynı zamanda sendika için aktif çalışmaya da istekli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada kurulan hipotezler doğrultusunda Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutları ile demografik değişkenler arasında bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde; Sendika üyeliğinin öneminin; çalışılan kuruma göre, Sendika için çalışmaya istekliliğin; eğitim düzeyine, çalışılan kuruma, sendikalılık süresine göre, Sendika kültürüyle uyumun; cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre araştırmada test edilmiş olan hipotezlerden; H_{1c} , H_{3b} , H_{4a} , H_{4b} ve H_{5b} hipotezleri kabul, diğer hipotezler red edilmiştir.

Sendikal anlamda tatmin olma ve sendikadan ayrılma eğilimlerini içeren unsurların da bağlılıkla ilişkili olduğu bilinmektedir. Özellikle oluşuma dayalı tatmin,

bireylerin söz konusu yapıya dahil olma sebepleri ile bu oluşumdaki beklentileri bağlamında değerlendirilmektedir. Kısacası sendika odaklı çok sayıda unsurun bu anlamda tatmine erişmesi noktasında da bağlılık direkt olarak etkilenmektedir. Farklı bir anlatımla demografik unsurların yanında bireylerin beklentilerine yanıt verilmesi, eşitlik ve destek hissi, tatmin düzeyinin de yansıması olmaktadır. Sendikal alanda tatmin edilmiş bireylerin doğrudan bağlılık gelişimleri de değişmektedir. Oluşumdan ayrılma niyetinin de bağlılık konusu ile ilintili olduğu düşünülerek, kapsamdan ayrılmak konusundaki önemli göstergelerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Yazına bakıldığında sendikal anlamda bağlılık, bu alanda etki niteliği taşıyan bağlılık tutumları ile şekillenmektedir. Bu noktada sendikal bağlılık eylemlerinin davranışa dönüşümü, bireylerin sergiledikleri tutum ve oluşumun gerekliliğine dair inancı ve yükümlülük duygusuna bağlı oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık, yazında genel olarak onaylanan bir kuram olarak Allen ile Meyer'in organizasyon odaklı bağlılık kuramına dair benzerlikleri kapsamaktadır (Allen ve Meyer, 1990).

Sendika bünyesinde bulunan bireylerin oluşumun gereksinimine inanarak, bağlı olduğu oluşumla gurur duyması bireysel olarak içtenlikle emek harcama ve bağlılık gösterme gibi eylemlere neden olmaktadır. Aynı şekilde örgüt bünyesinde süreklilik sağlamanın yanında bu evredeki aidat kesintileri ve emeklerle beraber ekonomik ve sosyal getirilere karşın oluşumdan ayrılması halinde oluşabilecek maliyetler, araçsal bağlamda sendikaya yakınlaşma ihtiyacını doğurmaktadır. İdeolojik bağlılığın kapsamında yer aldığı üzere sadakat geliştirme işlevi, kanıksanan sosyo kültürel değerler aracılığı ile oluşuma bağlı kalmayı mecburi olarak algılamak üzerine bağlılık geliştirebilmektedir.

Demografik özelliklerin sendikaya bağlılık hususunda öne çıkmamasının, sendikanın süregelen mücadele sürecinde kazanım ve talepler doğrultusunda üyelerin desteğini genel anlamda arkasına aldığı ve demografik özelliklerden bağımsız olarak sendikal sadakat ve bağlılığın sağlandığı görülmektedir.

Olası üye kayıplarının yaşanmaması adına tüm üyelerinin tatmin edilmesinin yanında özellikle oluşuma bağlılık seviyelerinin ve kapsamdan ayrılmaya dair niyetlerinin bulunup bulunmadığının sıklıkla denetlenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akatay, A. (2008). Çalışanların Örgütsel Kimlik Algılarının Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9(16), (301).
- Akbıyık, N. (2012). Sendika Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar. Hikmet Yurdu Düşünce- Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, (39).
- Alcan, İ. (1986), Sendika Önderliği, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa.
- Allen, Natalie J.; John P. Meyer. "Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation", Academy of Management Journal, C.33, No.4, 1990, s. 847-858
- Arslantürk, G. ve Şahan S. (2012), "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi", Polis Bilimleri Dergisi, 14 (1), ss. 135-160.
- Aydoğanoglu, E. (2010). Sendikalar ve İşyeri Örgütlenmesi. Kültür Sanat-Sen, (8-9).
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Ankara: Gazi Kitabevi
- Balay, R. (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bamberger, Pand Kluger, A. (1999) "The Antecedents and Consequences of Union Commitment: A Meta-Analysis Bamberger", Academy of Management Journal, 42 (3), s. 304.
- Başaran, B. (2004). Örgüt İçi İletişim ve Yönetime Katılma İlişkisinin Genel Memnuniyet Üzerine Etkisi: Sektörel Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Bayar, L. S. (2006). Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılığı İzmir İli İncelemesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İzmir.

- Baydur, R. (2008). Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren). Ankara: Sinemis Yayınları.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Pradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi 59, (125).
- Bilgin, L.S. (2003). Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 5(4), (14).
- Bissonnette, A. B (1999), The Effects of Increased Information on Union Cornmitment, Participation, and Perception of Union Leaders, Saint Mary's University, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Canada.
- Bülbül, M. (2007), Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin B. (2010), "Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme", ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (11), ss. 116.
- Cohen, A. (1993), "Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis", The Academy of Management Journal, 36(5), pp. 1140-1157.
- Conlon, E. J. and Gallagher, D. G. (1987), "Commitmen to Employer and Union: Effects of Membership Status", Academy of Management Journey, 30(1), pp. 151-162.
- Çelik, A. (2010). Vesayetden Siyasete Türkiye' de Sendikacılık (1946-1967). İstanbul: İletişim Yayınları 1. baskı.
- Çelik, N., N. Caniklioğlu ve T. Canbolat. (2017). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: 2017
- Çetin, Ö. M. (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Çoban, B. (2013), "Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler", Çalışma ve Toplum, 3, 375-412.
- Çolakoğlu, Ü. Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009), "Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1), Bahar, ss. 77-89.

- Demir, F. (1999). Sendikalar Hukuku. İzmir: Barış Yayınları
- Demirbaş, Z. (2017). Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi ve Çalışan Memnuniyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Demirbilek, T. (2003). Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35).
- Demirbilek, T.ve Çakır Ö. (2004), Sendikal Bağlılık, Petrol-İş Yayını:91, İstanbul.
- Demirel, Y. (2009), “Örgütsel Adaletin Yönetici-Çalışan İlişkileri Üzerine Etkisi: Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11 (17), ss. 137-154.
- Demirtaş, H., Özer, N., Atik, S. ve Kırbaç, M. (2015). Sendikal Vatandaşlık Davranışı ve Sendikal Kimlik İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 5(2), (80)
- Dey, T. (2012), “Predictors of Organizational Commitment and Union Commitment: A Conceptual Study” The IUP Journal of Organizational Behavior, 11(4), pp. 62-75.
- Dığın, T. (2018). Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve Stres Düzeyinin Algılanan Çalışan Performansı Düzeyindeki Etkisi: Kobilerde Bir Araştırma. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Edirne.
- Doğan, E. Ş.(2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. İstanbul: Türkmen Yayınevi
- Doğan, S. ve Karataş, A. (2011). Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. (37), (1-40).
- Dolu, B. (2011). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, (18-20).

- Dursun, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara İlişkin Tutumları. Sosyoloji Konferansları, (35).
- Eraslan, L. (2012). Günümüz Öğretmen Sendikacılığının Değerlendirilmesi. 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, (60).
- Erdem, Z. (2010). "Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine": Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 49, (552).
- Ergeneli, A. (2006). Örgüt ve İnsan. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları
- Eyrenci, Ö., S. Taşkent ve D. Ulucan. (2019). Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Filizöz, B. ve Koparan, E. (2016). Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Kimlik İlişkisi: Sendikal Bağlamda Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,30(5), (1229).
- Fukami, C. V. and Larson, E.W. (1984), "Commitment to Company and Union: Parallel Models", Journal of Applied Psychology, 69(3), pp. 367–371.
- Gordon, Michael E., Philpot, John W., Burt, Robert E., Thompson, Cynthia A. ve Spiller, William E. (1980). Commitment to The Union: Development of a Measure and an Examination of Its Correlates, Journal of Applied Psychology, 65(4), (479-499).
- Gül, H. (2002), "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi" Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, 2 (1), Ocak, ss. 37-56.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). Örgütsel İletişim, İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık. Konya: Eğitim Kitabevi
- Gülmez, M. (1994). 1926-1994 Türkiye' de Memurlar ve Sendikal Haklar. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Gülmez, M. (2002). Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 788'den 4688'e. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

- Güneş, H. (2013). Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi. 1(1), (62-79).
- Günlük, M., Özer, G. Özcan, M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi. 9(20), (69-70)
- Hekimler, U. B. (2017). Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (129-149).
- Heshizer, B. and Lund, J. (1997), “Union Commitment Types And Union Activist Involvement:Lessons For Union Organizer And Labor Education”, Labor Studies Journal 22, Summer, pp. 66-83.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.20(4),(2-10)
- Hyman, R. (1997), (Çev. Petrol-İş), “Küreselleşme Bağlamında Sendikalar ve Çıkarların Temsili”, Transfer European Review of Labour and Research, November, pp. 515- 533.
- Işıklı, A. (1990). Uluslararası Sendikal Örgütler. Mülkiye Dergisi, (214-216).
- Işıklı, A. (2005). Sendikacılık ve Siyaset. Ankara: İmge Kitapevi.
- İnce, M. ve Gül H. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık, Çizgi Yayıncılık, Konya.
- İnceler, M. (2012). Sendika Kavramı ve Tarihsel Gelişim Süreci.
- İnceoğlu M. (2010), Tutum Algı İletişim, Beykent Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- Johns, G. (2002), Trade Unions and Civil Society, HR Nicholls Society XXIII Conference: The Changing Paradigm: Freedom, Jobs, Prosperity, Melbourne.
- Kanter, R. M. (1968), “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, American Sociological Review, 33 (4), August, pp. 499-517.

- Kaya, Ö. M. (2017). Sendikaya bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*,4, (2069-2092).
- Kızılcelik, S. ve Erjem Y. (1996), *Açıklamalı Sosyoloji Sözlüğü*, Saray Kitabevleri, İzmir.
- Koç, Y. (1998). *Sendikacılık Tarihi (13-14)*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yay. No:1.
- Koç, Y. (2012). *İşçi/Memur İşveren İlişkileri (152)*. Ankara: Epos Yayınları
- Koray, M. (1992), *Endüstri İlişkileri, Banka Sigorta İşçileri Sendikası*, İzmir.
- Korkusuz, M. R. (2006). Ülkemizde Kamu Görevlilerine Sendika Hakkı ve İçeriği. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2006 Yılı 1(1)*, (105-123).
- Kozak, İ. E. (1992). İşçi Sendikalarının Tarihsel Gelişimi: İngiltere Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (65).
- Köse, S. (2008), *Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Sendikaya Bağlılık Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli.
- Köse, S. (2017). *Sendikal Bağlılık ve Bir Alan Araştırması*. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, (79).
- Kutal, M.(2005), “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, *Çalışma ve Toplum*, 2, ss. 11-26.
- Lunenburg, F. C. (2011), “Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations”, *International Journal of Management, Business and Administration*, 15 (1), pp. 1-6.
- Magenau, J. M., Martin, James E. and Petersen, M. M. (1988), “Dual And Unilateral Commitment Among Stewards And Rank And File Union Members”, *Academy of Management Journal*, 31(2), pp. 359-376.
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünya’ da ve Türkiye’ de Sendikacılık*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Sage Publications, London.
- Morrow P. C. and Mcelroy J. J. (2006), “Union Loyalty Antecedents: A Justice Perspective”, *Journal of Labor Research*, 27(1), Winter, pp. 75-87
- Narmanlıoğlu, Ü. (2001). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. Beta Basım A.Ş.
- Newton L. A. and Shore L. M. (1992), “A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition”, *Academy of Management Review*, 17, pp. 275–298.
- Önderoğlu, S. (2010), *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Öyünç, S. (2016). *Sağlık Çalışanlarında Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Nevşehir Örneği*. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi, (2).
- Özcan, E. B.(2008), *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana.*
- Özdevecioğlu M. (2003), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18 (2), ss. 113-130.
- Özmen, Ö. (2014). *Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı; Uluslararası Belgeler ve Ülke Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme*. Uzmanlık Tezi, (104-105).
- Poyraz, A.B., Paşamehmetoğlu, A. ve Atakan-Duman Ş. (2013). *Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. *Journal Of Business Economics and Political Science* 2(4). (78)

- Robinson, J. R. (1998), Union Commitment: An Adaptation of Meyer and Allen's (1991) Tripartite Conceptualization of Organizational Commitment, The University of Guelph, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Canada.
- Sağlık-Sen. (2012). Sendikal Bağlılık, Algı, Memnuniyet ve Beklenti Araştırması. Ankara: Sağlık-Sen Yayınları.
- Seçer, B. (2009), "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi" Çalışma ve Toplum, 2009, 4, ss. 27-60.
- Selamoğlu, A. (2004), "Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı", Çalışma ve Toplum, 2(2), ss. 39-54.
- Selamoğlu, A.(2003), "İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli" Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi ,(6), ss. 6398.
- Serim, B. (1988). Sözleşmeli Personelin Hukuki Statüsü. Amme İdaresi Dergisi, (136-138).
- Snape, E., Redman T. and Chan A. W. (2000), "Commitment to the Union: A Survey of Research and the Implications for Industrial Relations and Trade Unions", International Journal of Management Reviews, 2(3), pp. 205-230.
- SPSS İstatistik, <http://spssistatistik.net/spss-korelasyon-analizi/>, erişim tarihi: 30.06.2020
- Şahlanan, F. (1980). Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu. İstanbul: Fakülteler Matbaası
- Talas, C. (1975), "Sendikacılık ve Toplum", A.Ü.S.B.F.D., 30, ss.1-23.
- Taş, H. Y. (2012). Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, (60).
- Terzi, Y. (2019). Anket, Güvenilirlik –Geçerlilik Analizi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, İstatistik Bölümü. Samsun.

- Tetrick, L. E. (1995), "Developing and Maintaining Union Commitment :A Theoretical Framework" Journal of Organizational Behavior, 16(6), November, pp. 583-595.
- Tokol, A. (2011). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler. Bursa: Dora Basım Yayın.
- Tokol, A. (2012), "Sosyal Politikanın Trafları" İçinde: Sosyal Politika, Ed.Aysen Tokol, Yusuf Alper, Dora Yayınları, Bursa, ss. 37-76.
- Toksöz, G. (1994), "Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım" Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 49 (3), ss. 439- 454.
- Urhan, B. (2005), Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum, Petrol İş Yayınları:97, Bursa.
- Urhan, B. (2012), İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14 (2), Nisan, ss. 33-56.
- Ünsal, E. (1999). Kamu Görevlilerinin Sendika Kurma Hakkı Memur Sendikaları. İstanbul: Boyut Matbaacılık.
- Yıldırım, A. (2010), Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karaman.
- Yıldırım, Engin (2008), "Sendikalar ve Kriz", Çalışma ve Toplum, 3, ss.199-206.
- Yılmaz, K. (2010), "Devlet Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10 (1), Kış, ss. 579-616.
- Yorgun, S. (2007a), "Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 53(1), ss. 313-330.
- Yorgun, S. (2007b), Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler, 1.b., Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Yüksel, A.G.B. (2017). Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri. İş ve Hayat Dergisi Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika, 3(6), (155-178).



EKLER

EK 1: Önem Ölçeği

Değerli katılımcı, bu çalışma Namık Kemal Üniversitesi Çalışma İktisadı Anabilim Dalı bünyesinde yürütmekte olduğum yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır. Türk Büro-Sen üyelerinin sendikal bağlılığını tespit etme amacı taşımakta olup; Çalışmanın başarılı olması soruların dikkatli bir şekilde okunarak etki altında kalmadan tam ve doğru bir şekilde cevaplanmasına bağlıdır.

Anket sonucunda elde edilen bilgiler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacak olup bilgiler gizli tutulacaktır. Vakit ayırdığınızı için teşekkür ederim.

İbrahim GÜNDOĞDU

| |
|---|
| Cinsiyetiniz: <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek |
| Yaşınız: |
| Medeni Durumunuz: <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar |
| Eğitim Durumunuz: <input type="checkbox"/> ilköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Önlisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü |
| Çalıştığınız Kurum: |
| Toplam Çalışma Süreniz: (Yıl): |
| Kaç yıldır sendikalı olduğunuz: <input type="checkbox"/> 0-5 Yıldır <input type="checkbox"/> 6-10 Yıldır <input type="checkbox"/> 11-15 Yıldır <input type="checkbox"/> 16-20 Yıldır <input type="checkbox"/> 20 Yılden çok |

Aşağıdaki her soru için, sağdaki sayılardan konunun önemiyle ilgili görüşünüzü en iyi yansıtan seçeneği (X) işaretleyiniz.

| Soru | Bölüm 1. Önem Ölçeği | | |
|--|----------------------|--------------|--------------|
| | Katılıyorum | Emin değilim | Katılmıyorum |
| 1- İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur. | | | |
| 2- Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her memurun görevidir. | | | |
| 3- İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir. | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 4- Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalıdırlar. | | | |
| 5- Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum. | | | |
| 6- Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir. | | | |
| 7- Bir diğer memura itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir. | | | |
| 8- Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım. | | | |
| 9- Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir şekilde de rahatlıkla çalışabilirdim. | | | |
| 10- Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur. | | | |
| 11- Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken bir örgüt olarak bahsederim. | | | |
| 12- Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir. | | | |
| 13- Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum. | | | |
| 14- Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam. | | | |
| 15- Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar. | | | |
| 16- Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum. | | | |
| 17- Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum. | | | |
| 18- Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır. | | | |
| 19- İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim. | | | |
| 20- Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor. | | | |
| 21- İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim. | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 22- Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (terfi gibi) almayı garantilemektir. | | | |
| 23- Sendikadan çok işime bağlıyım. | | | |
| 24- İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir. | | | |
| 25- Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum. | | | |
| 26- Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim. | | | |
| 27- Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir. | | | |
| 28- Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor. | | | |