

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
HASTANE VE SAĞLIK KURULUŞLARI YÖNETİMİ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAMU SAĞLIK ÇALIŞANLARININ  
SENDİKAL BAĞLILIĞI  
İZMİR İLİ İNCELEMESİ**

**Levent Serhat BAYAR**

Danışman

**Prof. Dr. Münevver MENDERES**

2006

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Kamu Sağlık alışanlarının Sendikal Bağlılığı İzmir İli İncelemesi**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dűőecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gűsterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Levent Serhat BAYAR

İmza

## TUTANAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü' nün ...../...../..... tarih ve .....sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin .....maddesine göre **İşletme Anabilim Dalı - Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi** Yüksek Lisans öğrencisi **Levent Serhat BAYAR'** ın **Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılığı İzmir İli İncelemesi** konulu tezi incelenmiş ve aday ...../...../..... tarihinde, saat .....' da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini/projesini savunmasından sonra ..... dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin/projenin .....olduğuna oy.....ile karar verildi.

BAŞKAN

ÜYE

ÜYE

**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ**  
**TEZ/PROJE VERİ FORMU**

**Tez/Proje No:**                      **Konu Kodu:**                      **Üniv. Kodu**

- Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

Tez/Proje Yazarının  
Soyadı: BAYAR

Adı: Levent Serhat

Tezin/Projenin Türkçe Adı: Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılığı  
İzmir İli İncelemesi

Tezin/Projenin Yabancı Dildeki Adı: Union Commitment of Public the Health  
Workers ; İzmir State's Research

Tezin/Projenin Yapıldığı  
Üniversitesi:Dokuz Eylül Üniversitesi Enstitü: Sosyal Bilimler Yıl: 2006

Diğer Kuruluşlar:

Tezin/Projenin Türü:

Yüksek Lisans:

Dili: Türkçe

Doktora:

Sayfa Sayısı: 158

Tıpta Uzmanlık:

Referans Sayısı: 144

Sanatta Yeterlilik:

Tez/Proje Danışmanlarının

Ünvanı:Prof. Dr.

Adı. Münevver

Soyadı. MENDERES

Ünvanı:

Adı.

Soyadı

Türkçe Anahtar Kelimeler:

- 1- Sendikal Bağlılık
- 2- Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik
- 3- Sendikaya Sadakat
- 4- Sendikaya Karşı Sorumluluk
- 5- Sendikalılığın Önemine İnanma

İngilizce Anahtar Kelimeler:

- 1- Union Commitment
- 2- Willingness Work for the Union
- 3- Union Loyalty
- 4- Responsibility to the Union
- 5- Belief in Unionism

Tarih:

İmza:

Tezimin Erişim Sayfasında Yayınlanmasını İstiyorum

Evet

Hayır

## **TEŞEKKÜR**

**Tez çalıőmamda bana yardımlarından ve ilgisinden dolayı öncelikle danışman hocam Prof. Dr. Mőnevver MENDERES hanıma, özellikle araştırma bۆlőmőne yardımlarından dolayı Tőrk Sağlık-Sen Genel Merkezine, Tőrk Sağlık-Sen İzmir 1'no lu Şube yۆnetim ve işyeri temsilcilerine, Tőrk Sağlık-Sen İzmir 2'no lu Şube yۆnetim ve işyeri temsilcilerine, Sağlık Emekçileri Sendikası İzmir Şube yۆnetim ve işyeri temsilcilerine ve Sağlık-Sen işyeri temsilcilerine ve isimlerini zikredemediğim diğer emeği geçenlere eğitime vermiş oldukları ۆnem ve destekten dolayı teőekkőr ederim.**

**Levent Serhat BAYAR**

## ÖZET

Sendikaların amaçlarına ulaşma konusunda sendikanın yeterliliği genel olarak üye sadakatine, örgütlü işgücünün amaçlarına yönelik inancına ve kendi iradesiyle hizmet etme gönüllülüğüne dayandığından, bağlılık sendikal dokunun önemli bir parçasıdır. Özellikle toplu sözleşmesiz ve grevsiz yürütülen memur sendikacılığında üyelerin sendikaya karşı olumlu tutum ve davranışları, toplu görüşme sürecinde hak mücadelesi etkin bir şekilde verilmesinde ve üyenin sendikada kalmasında önemli bir etkidir.

Sendikaların bugün birçok ülkede eski önem ve güçlerini yitirmeleri; işlevlerini genişletme, üye sayısını ve desteğini artırma çabalarına girişmelerini gerektirmektedir. Bunun yolunun ise büyük ölçüde üyelerin sendikalara ilişkin olumlu ve güçlü tutumlar geliştirmelerini, sendikal faaliyetlere katılımlarını sağlamaktan geçtiği bilinmektedir. Sendikaya bağlılık düzeyi, çalışanların sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye hazır olduklarının önemli bir göstergesi olarak ele alınmaktadır.

Bu çalışmada kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılığı, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk ve sendikalılığın önemine inanma faktörleri düzeyinde ele alınmıştır ve sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda çalışan sendika üyelerinin sendikal bağlılık eğilimleri araştırılmaya çalışılmıştır. Bu araştırma İzmir ilinde 550 katılımcı üzerinde uygulanmıştır.

**Anahtar Sözcükler :** Sendikal Bağlılık, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendikaya Sadakat, Sendikaya karşı sorumluluk, Sendikalılığın önemine inanma.

## **ABSTRACT**

**About reaching the aims of the unions, as the sufficiency of the union generally depends on fidelity of the members, the belief which are aimed at organized work-power and the willingness of servicing by personel will-power, the commitment is an important part of the union case. Espacially without a group contract and official union which is being carried on without a strike, the positive attitudes of the members against the union are important factors for the members stil being within the union and struggling for the rights during the group meetings.**

**Having lost their so called importance and power, the unions have to broaden their functions, interfere the attemps of raising thee number of the members and support. The solution of the case to a great extend is known as it is based on helping the members to improve positive and powerful attitudes against the union commitment is handled as an important sign of how much assimilation the workers have and as their being ready to support.**

**In this study, union commitment of the public health workers, is handled on the level of willingness to work for the union, union loyalty, responsibility to the union and belief in unionism. It has been tried to search the tendency of union commitment for the members of union who work for the halth and social services. The research has been done in İzmir and applied on 550 test subjects.**

**Key words : Union Commitment, Willingness to Work for the Union, Union Loyalty, Responsibility to the Union, Belief in Unionism.**

## İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	II
TUTANAK.....	III
YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ	
TEZ/PROJE VERİ FORMU.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	VII
İÇİNDEKİLER.....	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XV
KISALTMALAR.....	XVI
GİRİŞ.....	XVII

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAMU ÇALIŞANI VE SENDİKA KAVRAMI

1.1. KAMU ÇALIŞANI KAVRAMI.....	1
1.1.1. Tanımı.....	1
1.1.1.1. Geniş Anlamda Kamu Çalışanı.....	2
1.1.1.2. Dar Anlamda Kamu Çalışanı .....	2
1.1.2. Gruplandırılması .....	3
1.1.2.1. Hizmete Alınmaları Bakımından .....	3
1.1.2.2. Ücret Bakımından .....	4
1.1.2.3. Hizmet Süreleri Bakımından .....	4
1.1.2.4. Hizmetin Asli ve Yardımcı Elemanı Olma Bakımından .....	4
1.1.2.5. Uygulanan Hukuk Bakımından .....	4
1.1.2.6. Devlet Memurları Kanunu Bakımından .....	5
1.1.2.7. Bağlı Buldukları Kuruluşlar Bakımından .....	5
1.1.3. Kamu Çalışanı Olmayı Belirleyen Unsurlar .....	6
1.1.3.1. Kamu Hizmeti Görmek .....	6
1.1.3.2. Farklı İstihdam Türlerine Göre Çalışmak .....	8
1.1.3.2.1. Genel Nitelikli Yasalara Göre İstihdam Edilenler .....	9
1.1.3.2.1.1. Memurlar .....	9
1.1.3.2.1.2. İşçiler .....	13
1.1.3.2.1.3. Sözleşmeli Personel .....	16
1.1.3.2.1.4. Geçici Personel .....	19
1.1.3.2.1.5. Diğer Kamu Görevlileri .....	19
1.1.3.2.2. Özel Nitelikli Yasalara Göre İstihdam Edilenler .....	20



<b>1.2. SENDİKA KAVRAMI.....</b>	<b>21</b>
1.2.1. Tanımı .....	21
1.2.2. Tarihi Gelişimi.....	23
1.2.2.1. Avrupa Ülkelerinde .....	24
1.2.2.1.1. İngiltere .....	24
1.2.2.1.2. Fransa .....	26
1.2.2.1.3. İtalya .....	29
1.2.2.1.4. Almanya .....	29
1.2.2.1.5. İsveç.....	31
1.2.2.2. Türkiye’de .....	33
1.2.2.2.1. Osmanlı Dönemi .....	33
1.2.2.2.1.1. Tanzimat Öncesi Dönem .....	33
1.2.2.2.1.2. Tanzimat Dönemi .....	34
1.2.2.2.2. Meşrutiyetten Cumhuriyete Kadar Olan Dönem .....	36
1.2.2.2.3. Cumhuriyet Dönemi .....	38
1.2.2.2.3.1. 1923-1946 Dönemi .....	39
1.2.2.2.3.2. 1946-1961 Dönemi .....	41
1.2.2.2.3.3. 1961-1982 Dönemi .....	43
1.2.2.2.3.4. 1982 ve Sonrası Dönem .....	47
1.2.3. Sendikaların Amaçları.....	52
1.2.3.1. Üyelerinin Ortak Ekonomik, Sosyal, Kültürel Hak ve Çıkarlarını Sağlamak ve Korumak.....	52
1.2.3.2. Üyelerinin Statülerini, Çalışma Şartlarını Tespit ve Geliştirmek... 53	
1.2.3.3. Mesleki Gelişmeyi Sağlamak.....	53
1.2.3.4. Üyeleri Arasındaki Dayanışma ve Yardımlaşmayı Sağlamak.....	53
1.2.3.5. Hizmeti Daha Kaliteli ve Daha Verimli Hale Getirmek.....	54
1.2.3.6. Liyakat İlkesini Hakim Kılmak, Demokratik Yapıyı Kemiren Partizanlığa Engel Olmak.....	54
1.2.3.7. Hükümet ve Parlamentolarla Yakın İşbirliği ve Haberleşmeyi Sağlamak.....	54
1.2.4. Sendikaların Olanakları.....	55
1.2.4.1. Grev.....	55
1.2.4.2. Kollektif Temsil Yetkisi.....	56
1.2.4.3. Yardımlaşma Kuruluşları Kurma.....	57
1.2.4.4. Sosyal Tesisler Kurma .....	58
1.2.4.5. Kültürel ve Eğitsel Faaliyetlerde Bulunma .....	58
1.2.5. Sendikaların Unsurları.....	59
1.2.5.1. Ortak Amaç.....	59
1.2.5.2. Kurulma Serbestliği .....	60
1.2.5.3. Bağımsızlık .....	61
1.2.5.3.1. İşçi ve İşveren Sendikalarının Birbirlerine Karşı Bağımsızlığı.....	62
1.2.5.3.2. Devlete Karşı Bağımsızlık .....	63
1.2.5.3.3. Siyasi Partilere ve Dini Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık.....	63
1.2.5.3.4. Öteki Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık.....	66
1.2.5.4. Özel Hukuk Tüzel Kişiliğine Sahip Olma .....	66
1.2.5.5. Kuruluşu Tüzüğüne, Yönetim ve İşleyişinin Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Uygun Olması.....	67

1.2.6. Sendikanın Organları .....	68
1.2.6.1. Genel Kurul .....	69
1.2.6.1.1. Genel Kurulun Toplanması .....	70
1.2.6.1.2. Genel Kurulun Görev ve Yetkileri .....	71
1.2.6.2. Yönetim Kurulu .....	73
1.2.6.2.1. Yönetim Kurulunun Yetkileri .....	74
1.2.6.2.2. Yönetim Kurulunun Sona Ermesi .....	75
1.2.6.3. Denetleme Kurulu .....	76
1.2.6.4. Disiplin Kurulu .....	77

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE SENDİKAL BAĞLILIK KAVRAMI

<b>2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....</b>	<b>78</b>
2.1.1. Tanımı .....	78
2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Bileşenleri .....	80
2.1.2.1. Duygusal Bağlılık .....	80
2.1.2.2. Devam Bağlılığı .....	82
2.1.2.3. Normatif Bağlılık .....	83
2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri .....	83
2.1.3.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul ve İnanma .....	84
2.1.3.2. Örgüt İçin Fedakarlıkta Bulunabilme .....	84
2.1.3.3. Örgütsel Üyeliği Devam Ettirmeyle İlgili Güçlü Bir İstek .....	84
2.1.3.4. Örgüt Kimliği ile Kimliklenme .....	84
2.1.3.5. İçselleştirme .....	85
<b>2.2. SENDİKAL BAĞLILIK .....</b>	<b>85</b>
2.2.1. Tanımı .....	86
2.2.2. Boyutları.....	87
2.2.2.1. Sendikal Sadakat .....	88
2.2.2.2. Sendikal Sorumluluk .....	89
2.2.2.3. Sendikal Gönüllü Çaba .....	89
2.2.2.4. Sendikal İnanç .....	89
2.2.3. Sendikal Bağlılığın Sonuçları .....	90
2.2.3.1. Sendikal Katılım .....	90
2.2.3.2. Sendikal Doyum .....	91

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SENDİKA ÜST ÖRGÜTLENMESİ

<b>3.1. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ.....</b>	<b>92</b>
3.1.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü .....	93

3.1.2. Toplu (Kollektif) Sendika Özgürlüğü .....	94
3.1.2.1. Sendikaların Varlıklarının Korunması .....	95
3.1.2.2. Sendikaların Faaliyetlerinin Korunması .....	96
<b>3.2. SENDİKA ÜST ÖRGÜTLENMESİ.....</b>	<b>97</b>
3.2.1. Üst Örgüt Kavramı .....	97
3.2.2. Üst Örgüt Şekilleri .....	98
3.2.2.1. Birlik .....	98
3.2.2.2. Genel Sendikalar .....	99
3.2.2.3. Federasyon .....	99
3.2.2.4. Konfederasyon .....	100
3.2.2.4.1. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu .....	100
3.2.2.4.2. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu .....	102
3.2.2.4.3. Memur Sendikaları Konfederasyonu .....	103
3.2.2.4.4. Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu .....	104
3.2.2.4.5. Hürriyetçi Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu.....	105
3.2.2.4.6. Anadolu Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu .....	105
3.2.2.4.7. Ulusal Demokrat Sendikalar Konfederasyonu .....	106
3.2.2.5. Uluslar arası Örgütler .....	106

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

<b>4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....</b>	<b>108</b>
<b>4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ .....</b>	<b>108</b>
<b>4.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI.....</b>	<b>109</b>
<b>4.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....</b>	<b>110</b>
<b>4.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....</b>	<b>111</b>
<b>4.6. BULGULAR VE TARTIŞMA.....</b>	<b>121</b>
4.6.1. Ankete Katılanların Cinsiyet Dağılımı.....	121
4.6.2. Ankete Katılanların Meslek Dağılımı.....	122
4.6.3. Ankete Katılanların Üyesi Oldukları Sendikalar Açısından Dağılımı.....	123
4.6.4. Ankete Katılanların Cinsiyet, Meslek ve Üyelik bakımından Birbiriyle Eşleştirilmiş Dağılımı.....	124
4.6.5. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Faktör ve Madde Analizi.....	127

4.6.6. Kamu Sağlık alışanlarının Sendikal Bağlılık Düzeyi ile Cinsiyet İlişkisi.	130
4.6.7. Kamu Sağlık alışanlarının Sendikal Bağlılık Düzeyi ile Meslek İlişkisi...	132
4.6.8. Kamu Sağlık alışanlarının Sendikal Bağlılık Düzeyi ile Üye Olduğu Sendika İlişkisi.....	133
4.6.9. Sendika Bağlılık Faktörlerinin Sendikal Bağlılık ile İlişkisi.....	134
<b>SONUÇ .....</b>	<b>136</b>
<b>ÖNERİLER.....</b>	<b>140</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>144</b>
<b>EK.....</b>	<b>155</b>

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1: 1948-1960 Yılları Arasında Sendika, Birlik, Federasyon, Konfederasyon ve Sendikalı İşçi Sayısı.....	43
Tablo 2: 1970-1977 Yılları İtibariyle İşçi Sendikaları ve Üye Sayıları.....	46
Tablo 3: 1996-2001 Yılları Arası Kamu Görevlileri Üye Sayısı.....	50
Tablo 4: KMO Testi.....	113
Tablo 5: KMO ve Bartlett's Testi.....	113
Tablo 6: Faktör Ortak Varyans Tablosu.....	115
Tablo 7: Faktör Bileşen Matrisi.....	116
Tablo 8: Açıklanan Varyans Tablosu.....	117
Tablo 9: Döndürülmüş Faktör Bileşen Matrisi Tablosu.....	118
Tablo 10: Faktör 1. Sendika İçin Çalışmaya İsteklik Güvenilirlik İstatistiği Tablosu.....	119
Tablo 11: Faktör 2. Sendikaya Sadakat Güvenilirlik İstatistiği Tablosu.....	119
Tablo 12: Faktör 3. Sendikaya Karşı Sorumluluk Güvenilirlik İstatistiği Tablosu.....	120
Tablo 13: Faktör 4. Sendikalılığın Önemine İnanma Güvenilirlik İstatistiği Tablosu.....	120
Tablo 14: Ankete Katılanların Cinsiyet Tablosu.....	121
Tablo 15: Meslek Dağılım Tablosu.....	122

Tablo 16: Sendika Üyelik Dağılım Tablosu.....	123
Tablo 17: Cinsiyet * Üyelik * Meslek Crosstabulation Tablosu.....	125
Tablo 18. 1. Faktör: Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Madde Analizi Sonuçları Tablosu.....	127
Tablo 19: 2. Faktör: Sendikaya Sadakat Faktörü Faktör ve Madde Analizi Sonuçları Tablosu.....	128
Tablo 20: 3. Faktör : Sendikaya Karşı Sorumluluk Faktörü Faktör ve Madde Analizi Sonuçları Tablosu.....	129
Tablo 21: 4.Faktör:. Sendikalılığın Önemine İnanma Faktörü Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.....	129
Tablo 22 : Bağımsız Grup Testi Tablosu.....	131
Tablo 23: Mesleğe göre Anova Testi Sonuçları Tablosu.....	132
Tablo 24: Üye Olduğu Sendikaya Göre Anova Testi Tablosu.....	133
Tablo 25: Üyelerin Tüm Ölçek v Alt Ölçek Bazında Sendikaya Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Korelasyonlar Tablosu.....	134

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kamu Çalışanları Şeması.....	9
Şekil 2: Ankete katılanların cinsiyet dağılımı.....	121
Şekil 3: Ankete Katılanların Mesleki Dağılımı.....	123
Şekil 4: Sendika Üyelik Dağılımı.....	124

## KISALTMALAR

<b>DMK</b>	: Devlet Memurları Kanunu
<b>KİT</b>	: Kamu İktisadi Teşebbüs
<b>KHK</b>	: Kanun Hükmünde Kararname
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>DGB</b>	: Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TOC</b>	: İsveç Memur Sendikaları Konfederasyon
<b>SACO/SR-S</b>	: İsveç Üst Düzey Memurları
<b>TCO/S</b>	: İsveç Orta Düzey Memurları
<b>SAV</b>	: İsveç Devlet Memurları Ulusal Temsilciliği
<b>ICFTU</b>	: Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>ETUC</b>	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
<b>PSI</b>	: Uluslar arası Kamu Çalışanları Sendikaları Federasyonu
<b>ILO</b>	: International Labour Organization- Uluslar arası İşçi Organizasyonu
<b>CHP</b>	: Cumhuriyet Halk Partisi
<b>DP</b>	: Demokrat Parti
<b>TÜRK-İŞ</b>	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>DİSK</b>	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>KAMUSEN</b>	: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
<b>MEMURSEN</b>	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
<b>KESK</b>	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>KÇSP</b>	: Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu
<b>BASK</b>	: Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu
<b>USEK</b>	: Ulusal Demokrat Sendikalar Konfederasyonu
<b>TÜRKAV</b>	: Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı
<b>TÖS</b>	: Türkiye Öğretmenler Sendikası
<b>İLK-SEN</b>	: İlkokul Öğretmenleri Sendikası
<b>KMO</b>	: Kaiser-Meyer-Olkin Testi
<b>T.C.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti



## GİRİŞ

Yıllarca idarenin tek taraflı tasarrufu ile yönetilen memurlar, sendikalar aracılığıyla örgütlenmiş, maddi ve sosyal kayıplarını hükümetlere dile getirme fırsatı yakalamıştır. Memur sendikaları kuruldukları günden bu güne gerek kurumsal gerekse kamuoyu gözünde çok önemli gelişmeler göstermiştir.

Toplu sözleşmesiz ve grevsiz yürütülen memur sendikacılığının derneğin ötesine çok da fazla geçemediği görülmüştür. Memur sendikacılığı, üye kaydedebilmek ve var olan üyesini kaybetmemek için genel sendikacılık faaliyetlerinin biraz da dışında çalışmak zorunda kalmıştır. Üyeleri adına toplu görüşmeye sadece yetkili sendika katılabilmektedir. Ancak elde edilen hak ve menfaatler sendikalı yada sendikasız tüm memurları kapsamaktadır. Bu da sendikasızlığı özendirilmektedir.

Günümüz memur sendikacılığı genel amaçları dışında faaliyet gösterme eğiliminde kalmaktadır. Sendikaların genel amaçlarından olan devlet kadrolarında liyakat ilkesinin hakim kılınması faaliyeti memur sendikaları aracılığıyla bozulmaya çalışılmaktadır. Üyeler sendikayı tayin, atama, terfi ve benzeri işlerinde araç olarak kullanmaya çalışmakta çok daha kötüsü de bu faaliyetlerin sendikalarının yapması gereken amaçlarından olduğu konusunda genel kanı yerleşmektedir. Bundan dolayı da üye sendikayı torpil (kayıрма) aracı olarak görmektedir.

Memur sendikalarının bugünkü durumu üye ve sendika açısından değerlendirilirse, sendika üyesi çalışan, herhangi bir sendika üyesi olmayan çalışandan farklı hak ve menfaat elde edildiğini görmek istemektedir. Ancak toplu elde edilen menfaatler değil sendikalar arası farklılığın olması üye olan ile olmayan arasında bile değişmemektedir. Sendika açısından bakıldığında ise, sendika üyenin özel hak ve menfaat sağlama isteklerine, üye kaybı yaşamamak için duyarsız kalamamaktadır. Bu duyarsız kalamayış memur sendikalarının enerjilerini sendikal amaç dışında kullanmalarına neden olmaktadır.

Memur sendikalarına tanınan ‘toplu görüşme’ hakkının gerçekte çok da fazla bir şey getirmediği geçen zaman içinde görülmüştür. Memur sendikalarının problemlerinin çözümünde bunun yeterli olmadığı açıktır. Toplu sözleşme ve grev hakkı için mücadelelerini sürdüren memur sendikalarının, günümüzdeki yasal haklarının elde edilmesindeki sürecin oldukça yavaş ve inişli çıkışlı olması dolayısıyla bu haklarını elde etmek için uzun bir süre bekleyeceği açıktır. Demokrasinin ve örgütlenme özgürlüğünün en önemli göstergesi olan sendikalar önümüzdeki günlerde gündemdeki yerini ve kamuoyundaki ağırlığını daha da artıracaktır.

Memur sendikalarının grevsiz ve toplu sözleşmesiz yürüttükleri sendikal mücadelelerin başarısı daha fazla üye elde edebilmelerine ve var olan üyelerin sendikal katılımlarına bağlıdır. Üyelerin sendikaların faaliyetlerini kabulü ve katılımı kamuoyunda memur sendikalarının baskı gücünün artmasını ve toplu görüşmelerden sendikaların daha fazla hak ve menfaat elde edebilmesini sağlayacaktır.

Çalışmanın büyük bir kısmı literatür taraması ve bilgilerinden oluşmaktadır. Birinci bölüm kamu çalışanı ve sendika kavramlarının anlatıldığı iki ana kısımdan oluşmaktadır. Bu bölümde kamu çalışanlarının tanımı, gruplandırılması ve unsurları ile sendikanın tanımı, tarihi gelişimi, amaçları, olanakları, unsurları ve organları incelenmiştir. İkinci bölümde örgütsel bağlılık ve sendikal bağlılık kavramları incelenmiştir. Örgütsel bağlılık kavramı başlığı altında örgütsel bağlılığın tanımı, boyutları ve göstergeleri, sendikal bağlılık kavramı başlığı altında ise tanımı, boyutları ve sonuçları incelenmiştir. Üçüncü bölümde sendika özgürlüğü ve sendika üst örgütlenmelerinden bahsedilmiştir. Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise sendikal bağlılık ile ilgili alan araştırmasına yer verilmiştir.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **KAMU ÇALIŞANI VE SENDİKA KAVRAMI**

#### **1.1. KAMU ÇALIŞANI KAVRAMI**

##### **1.1.1. Tanımı**

Kamu çalışanları bir hizmet borcu ile bir kamu kurumuna bağlı olan kişileri kapsar (Yılmaz, 2000;378).

Kamu görevlisi; türü ve niteliği ile tabi olduğu hukuki statüye bakılmaksızın, idarece tesis edilmiş olan atama işlemi ile statü ilişkisinin içine sokularak bir kamu kurumuna bağlı olarak kamu hizmetlerini yerine getiren kişidir (Günday, 2003; 50-54).

Kamu hizmetlerini yerine getiren ve kamu yönetiminin bir parçası olan insan unsuru; ‘kamu görevlileri’, ‘kamu personeli’, ‘kamu çalışanları’, ‘devlet personeli’, ‘devlet memurları’, ‘kamu ajanları’, ‘kamu hizmeti görevlileri’ gibi değişik isimlerle nitelendirilmektedir. Bu bağlamda, kamu görevlisi kavramını evrensel olarak nitelendiren standart bir ifade biçimi yoktur (Gökcan ve Kaymaz, 2004; 25, Pınar, 2003; 53, YAZICI, 2005; 1).

Kamu çalışanı kavramı çeşitli kanunlarda da farklı niteliklerle tanımlanmıştır. Buna göre;

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları yasası madde 3; Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya pozisyonunda daimî suretle çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlisi,

Anayasa'nın 128. maddesi, Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memur ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülmesine vurgu yapmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ise, kamu hizmetlerinin memurlar, işçiler, sözleşmeli personel ve geçici personel eliyle götürüleceğini belirttiikten sonra her bir istihdam şeklinin kimleri kapsadığını ayrıntılı olarak düzenlemektedir.

Değişik isimlerle nitelendirilen kamu çalışanı kavramının biri geniş, diğeri dar olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır (Gözübüyük, 2003; 171, Kutal, 2002; 133-141).

#### **1.1.1.1. Geniş Anlamda Kamu Çalışanı**

Geniş anlamda kamu çalışanı görevin niteliğine ve hukuki durumlarına bakılmaksızın kamu kesiminde çalışan herkesi ifade eder. Hukuksal statülerinin ve hiyerarşik durumlarının birbirinden farklı olması kamu çalışanları arasında bir ayrım yaratmaz. Kamu kesiminde çalışan bütün görevliler geniş anlamda kamu çalışanı kavramı kapsamına girerler (Baldemir, 2001; 6). Geniş anlamda kamu çalışanlarının kapsamına; gönüllü ve zorla hizmete alınanlar (askerler gibi), ücret karşılığı çalışanlar yanında ücretsiz çalışanlar, kadroya bağlı çalışanlar veya kadrosuz çalışanlar ve özel hukuk hükümlerine göre çalışanlar ile idare hukukuna tabi olarak çalışanlar girmektedir (Gökcan ve Kaymaz, 2004; 25).

#### **1.1.1.2. Dar Anlamda Kamu Çalışanı**

Dar anlamda kamu çalışanı ise, devletin siyasal yapısını oluşturan organlarda çalışan görevlilerle, özel hukuk hükümlerine tabi olarak çalışanlar dışında kalanları ifade etmektedir. 1982 Anayasası 128 nci maddesi dar anlamda kamu çalışanını ifade eder. Buna göre, dar anlamda kamu görevlileri memurlar dışında kamu kuruluşlarında özel hukuka tabi olarak çalışanlar değil, kamu hukuku kurallarına tabi çalışanlar olarak ifade edilmiştir. Bunlar yargıçlar, subaylar, hizmetliler gibi tüm kamu görevlileridir. Dar anlamda kamu çalışanları Anayasadan da anlaşıldığı gibi devlet memurları ile diğerk kamu görevlileridir (Baldemir, 2001; 6). Görülüyor ki Anayasaya göre, dar anlamda kamu çalışanlarının ayırd edici niteliği, bunların genel

idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri görmeleridir (Günday, 2003; 371).

Anayasada dar anlamda kamu görevlileri; ‘memurlar’ ve ‘diğer kamu görevlileri’ olarak ikiye ayrılmıştır. Diğer kamu görevlileri, kamu kuruluşunda özel hukuka tabi olarak çalışanları değil, kamu hukuku kurallarına göre çalışanları ifade etmektedir. Anayasaya göre, asli ve sürekli kamu hizmetleri sadece memurlar eliyle değil, öteki kamu görevlileri eli ile de yürütülebilecektir. Şu halde ‘diğer kamu görevlileri’ deyimi ile, genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli görevleri yerine getiren ve fakat devlet memurlarından ayrı bir personel rejimine tabi bulunan görevliler anlatılmaktadır. Hakim ve savcılar, silahlı kuvvetler personeli, üniversite öğretim elemanları, devlet memurlarından ayrı bir personel rejimine tabi tutulmuş olup diğer kamu görevlilerini oluşturur (Gökcan ve Kaymaz,2004;25, Gözübüyük, 2003; 172).

### **1.1.2. Gruplandırılması**

Kamu görevlilerini farklı açılardan gruplara ayırmak mümkündür.

#### **1.1.2.1. Hizmete Alınmaları Bakımından**

Bu bakımdan kamu görevlilerini;

- Kendi isteği ile hizmete alınanlar,
- Zorla hizmete alınanlar, olarak ikiye ayırabiliriz.

Olağan koşullarda, kamu görevlileri ve özellikle memurlar, kendi istekleri ile hizmete alınırlar. Sivil kadroları oluşturan kamu görevlilerinin çoğu bu biçimde çalışırlar. Zorla hizmete alınanlar ise, idarenin tek taraflı işlemi ile zorla kamu hizmetine ve etkinliğine katılan kişilerdir. Bunlara yükümlüler (mükellefler), ‘ödevliler’ (Gözübüyük,2003;174) adı verilir. Askerlik hizmeti, zorunlu bilirkişilik, köy kanununa göre yapılması zorunlu işler gibi.

### **1.1.2.2. Ücret Bakımından**

Kamu personel yönetiminde başlıca kural, kamu görevlilerine belli bir ücret (aylık) karşılığında iş yaptırmaktır. Ancak, bazı kamu görevlileri yaptıkları iş karşılığında herhangi bir ücret almazlar. Yükümlüler ve ücretsiz olarak seçimle ve belirli bir süre kamu hizmetlerine katılan ve genellikle bir kurul halinde çalışan fahri ajanlar gibi.

### **1.1.2.3. Hizmet Süreleri Bakımından**

Kamu görevlilerinin yerine getirdikleri hizmetler sürekli veya geçici olabilir. Genel olarak seçimle iş başına gelenlerin, ödevlilerin görevleri belli bir süre ile sınırlanmıştır. Bu sürenin veya hizmetin sona ermesi ile bunların görevleri de biter (Gözübüyük,2003;174). Seçimle işbaşına gelen fahri ajanlar ve zorla askere alınan yükümlüler gibi.

### **1.1.2.4. Hizmetin Asli ve Yardımcı Elemanı Olma Bakımından**

Devlet memurları kanununa göre, hizmetin asli ve yardımcı elemanlarının, her iki gurubunda devlet memuru statüsünde olması gerekmektedir. 788 sayılı Memurin Kanununda, asli elemanlar olarak ‘memurlar’, yardımcı elemanlar olarak da ‘hizmetliler’ belirtilmişti.

### **1.1.2.5. Uygulanan Hukuk Bakımından**

Kamu kesiminde çalışan kamu görevlilerine başlıca iki hukuk dalı uygulanabilir. Kamu görevlilerinin büyük bir kısmına, kamu hukuku kuralları ve bunun içinde İdare Hukuku kuralları uygulanır. Ancak, kamu sektöründe çalışan ve işçi statüsünde olan kamu görevlileri için, Özel Hukuk kuralları ve bunun içinde yer alan İş Hukuku kuralları geçerli olur.

Bir kamu görevlisine hangi hukuk dalının uygulanacağını genellikle kanunlar belli eder. Ancak, kanunların belli etmediği durumlarda, uygulanacak hukuk dalının bulunabilmesi için, kamu kurum ve kuruluşuna uygulanan hukuk dalına bakmak gerekir.

Kamu görevlilerine uygulanacak hukuk kurallarını saptamanın yararı, kamu görevlisi ile idare arasında personel hakları bakımından çıkacak uyuşmazlıkların çözüm yerinin neresi olacağını bulmada ortaya çıkar. İdare Hukuku kurallarının uygulandığı kamu görevlisi, idare ile arasında çıkabilecek bir uyuşmazlığın çözüm yeri olarak İdari Yargı mercilerine başvuracaktır. Aksi takdirde, Özel Hukuk kurallarının uygulandığı durumlarda, Adli Yargı mercilerine gidilecektir (Akgüner,1992;18-20).

#### **1.1.2.6. Devlet Memurları Kanunu Bakımından**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamu görevlilerini dört grupta toplamıştır. Bunlar; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel, işçilerdir.

#### **1.1.2.7. Bağlı Buldukları Kuruluşlar Bakımından**

Kamu çalışanları, bağlı buldukları kuruluşlar yönünden üç ana grupta toplanabilir;

- Devlet Görevlileri ; Ülkemiz açısından kamu görevlilerinin çoğunluğunu oluşturan bu gruba, esas itibarıyla genel ve katma bütçeli kurumlardan aylık alan memur ve işçiler girer.
- Mahalli İdare Görevlileri; Mahalli idare görevlileri içine, il özel idarelerinde, belediyelerde ve köylerde çalışan kamu görevlileri girer.
- Kamu İktisadi Kuruluşlardaki Görevliler; Kamu iktisadi kuruluşlar içine kamu iktisadi teşekkülleri ve iktisadi devlet teşekkülleri girer (Sönmez,1977;153).

### **1.1.3. Kamu Çalışanı Olmayı Belirleyen Unsurlar**

#### **1.1.3.1. Kamu Hizmeti Görmek**

Kamu hizmeti, kamu yönetiminin temel kavramlarından biridir. Bu kavram, kamu yönetiminin uğraş alanının belirlenmesinde yardımcı olur. Kamu hizmeti, kimi zaman 'faaliyet, iş, uğraş' anlamında, kimi zaman da 'kamu kuruluşları' anlamında kullanılmıştır. Kamu hizmetinin 'faaliyet, iş, uğraş' anlamı üzerinde durularak bir tanım yapmak gerekirse; kamu hizmeti, bir kamu kuruluşunun veya kurumunun ya kendisi tarafından ya da yakın gözetimi altında özel kesim kuruluşları eliyle kamuya sağlanan hizmettir (Tortop; 1985; 41).

Kamu hizmeti, devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak ihtiyaçları karşılamak, tatmin etmek ve kamu çıkarını sağlamak için yapılan ve genele sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli faaliyetler olarak tanımlanmaktadır.

Kamu hizmeti iki ayrı kavramı ifade etmektedir. Devlet ve diğer kamu tüzel kişileri emrinde çalışanların genel olarak meslekleri anlamına geldiği gibi, kamu kesiminde yapılan hemen tüm faaliyetler anlamında da kullanılmaktadır. Bu anlamlardan birincisi 'kamu görevi'ne karşılık olup, dar anlamda ödevsel denilebilecek bir nitelik taşımaktadır. İkincisi ise madde ve görevsel anlamda kullanılmıştır.

Kamu görevi, yasama ve yargı etkinliklerinin yanı sıra, devletin olmazsa olmaz birincil amaçlarının gerçekleşmesi için, öznel açıdan devlete özgü, devletçe yapılması zorunlu, egemen gücün, yetkinin ve kamu hukuku kurallarına göre oluşturulan iradenin kullanılıp örgütlenmesini yansıtan etkinlikler bütünüdür. Kamu hizmeti ise, devletin ikincil nitelikteki amaçlarını gerçekleştirmek için başkalarına da bırakabileceği etkinliklerdir (Pınar, 2003; 51).



Kamu hizmetinin birçok özelliği bulunmakla birlikte, en önemlisi kamuya yönelik ve kamuya yararlı, sürekli bir hizmet olmasıdır. Kamuya dolaylı olarak yararlı hizmetler, kamu hizmeti sayılmaz. Kamu hizmetleri kural olarak, kamu kuruluşlarınca sağlanır. Ancak bunda bir zorunluluk da yoktur; çünkü kamu kuruluşunun denetimi, yakın gözetimi altında özel kesimce de sağlanabilir. Kamu hizmeti paralı olabileceği gibi parasız da olabilir. Ekonomik nitelikli kamu hizmetlerinin paralı olması esastır. Kamu hizmetlerinin, kamu kuruluşlarınca yalnız idare hukuku kurallarına göre yürütülmesi gerekli değildir. Hizmetin niteliğine göre özel hukuk kuralları da uygulanır. Bir hizmetin kamu hizmeti sayılabilmesi için sayılan tüm özelliklere sahip olması gerekmez. Bunlardan iki tanesi tüm kamu hizmetleri için geçerli ve zorunludur. Buna göre, bir hizmetin kamu hizmeti sayılabilmesi için, ilkin, hizmetin doğrudan kamuya yönelik ve kamuya yararlı olması, ikinci olarak da, hizmetin ya kamu kuruluşlarınca ya da ilgili kamu kuruluşunun denetimi ve gözetimi altında özel kişilerce yürütülmesi gerekir.

Kamu hizmetleri niteliklerine göre; idari, ekonomik, sosyal, bilimsel teknik ve kültürel olmak üzere dört ana gruba ayrılmıştır (Tortop, 1985; 43). İdari kamu hizmetleri kural olarak, kamu hukuku kurallarına göre yürütülmektedir. Bu tür hizmetler, eğitim, bayındırlık ve sağlık hizmetlerinin idaresi gibi, idarenin geleneksel hizmetleridir.

Ekonomik hizmetler ise kamu yönü ağır basmakla birlikte, elektrik, gaz, ulaşım, gibi sınıai ve ticari nitelikli hizmetlerdir. Ekonomik kamu hizmetlerinde, hem özel hem de kamu hukuku kuralları uygulanmaktadır. Ekonomik hizmetler, bireyleri ve toplulukların mali güçlerinin yetersizliği nedeniyle yürütemedikleri veya devletin bizzat kendisinin yürütmekte fayda gördüğü faaliyetlerden oluşmaktadır.

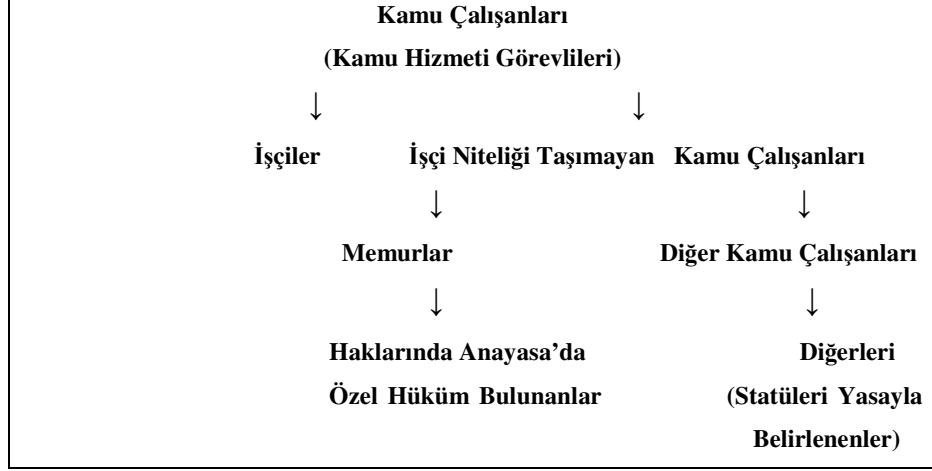
Sosyal kamu hizmetleri ise nitelikleri itibariyle genişlemeye ve değişime açık kamu hizmetleridir. Sosyal güvenliğin sağlanması ve sosyal güvenlik hizmetlerinin sunumu ile dinlenme, eğlenme gibi faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sosyal kamu hizmetleridir. Ekonomik kamu hizmetlerine göre sosyal kamu hizmetlerinin toplumsal faydası daha belirgindir ve kamusal yanı daha ağır basmaktadır.

Bilimsel, teknik ve kültürel kamu hizmetleri ise genellikle özel faaliyete konu olan, bilimsel ve teknik araştırmalar, müzik, resim, tiyatro, bale ve benzeri sanat ve kültürel hareketleri olup, idarenin bu konulardaki hizmetlere de el atması sonucu ortaya çıkmış kamu hizmetleridir (Yazıcı, 2005; 4-5).

### **1.1.3.2. Farklı İstihdam Türlerine Göre Çalışmak**

Devletlerin uyguladığı ekonomik, siyasal ve sosyal politikalar zamanla değişmekte ve uygulamaya yenileri konulmaktadır. Buna bağlı olarak Türkiye’de de uygulanan politikalar değişmiş; devlet, sunmak zorunda olduğu kamu hizmetlerini hem kamu hem de özel hukuk kurallarına göre sunmaya başlamıştır. Uygulanan politikalar, hem kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdam yapısını hem de birçok kamu görevliinin tabi olduğu hukuksal statünün değişmesine neden olmuştur.

Bu bağlamda kamu hizmetlerini yerine getirenlerin bağlı olduğu hukuksal statüde farklı özellikler taşımaktadır. İşçiler özel yönetim ilkelerine göre yürütölen kamu hizmetlerinde çalışanları oluştururken, memurlar ve diğer kamu görevlileri genel yönetim ilkesine göre yürütölen kamu hizmetlerinde çalışanları oluşturmaktadır. Buna göre, işçiler veya iş sözleşmesine göre çalışanlar, özel hukuk hükümlerine göre istihdam edilip bunlara İş Hukuku mevzuatı uygulanırken, memurlara ise İdare Hukuku mevzuatı uygulanmaktadır. İşçiler dışında kalan diğer kamu görevlilerine ise statülerine göre genel veya özel nitelikli mevzuat uygulanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında Türkiye’de kamu hizmetlerini yerine getiren kamu görevlilerinin istihdam şekilleri Şekil 1’de gösterilmiştir.



Kaynak: Serim. 1995; 12

**Şekil 1.** Kamu Çalışanları Şeması

Gerek anayasada yer alan ‘kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle’ görüleceği hükmü, gerekse 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun istihdam şekillerini düzenleyen 4. maddesinde ‘kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle görülür’ hükmü, kamu görevlilerinin istihdam ediliş şekillerine göre ayrımı ve tanımlarının yapılmasını da zorunlu kılmıştır. Kamu görevlileri genel ve özel nitelikli yasalara göre istihdam edilenler olarak ayrılmıştır (Yazıcı, 2005; 7-9).

### **1.1.3.2.1. Genel Nitelikli Yasalara Göre İstihdam Edilenler**

#### **1.1.3.2.1.1. Memurlar**

Kamu görevlilerinin ağırlık noktasını memurlar oluşturur (Eryılmaz, 1997; 254). Memurlar, kamu hizmetlerini yürüten asli görevlilerdir. Memur kavramının tanımı oldukça güç olmasına rağmen, Anayasa, Devlet Memurları Yasası ve Türk Ceza Yasası, memuru kendi yönlerinden tanımlamıştır. Tanımlamalarda yasa koyucu; dar anlamda, memurun kamu hizmeti gören kişi olduğu; geniş anlamda ise

memurun, idare kadrolarında yer alması, kamu hizmetinin sürekliliğini sağlayacak biçimde kendisinin bir idare kadrosu içinde hiyerarşik açıdan üstüne bağlı bulunması ortak özelliklerine vurgu yapmıştır (Akgüner, 1992; 22).

Memur kavramı, devlet örgütlenmesi içinde siyasi iktidarla birlikte ortaya çıkmıştır. Bu nedenle memurluk devlet anlayışının bir parçasıdır. Memur ile devlet veya idare arasındaki hukuksal ilişki, yasama organı tarafından hizmetin gereklerine uygun olarak düzenlenmektedir. Memurlar statüye dayalı bir çalışma rejiminde devlet otoritesinin temsilcisi olarak kamu hizmetlerini yerine getirirler. Memurluk statüsü ise idare sisteminin bir parçası olduğundan, idare sistemine şekil veren etkenler memurluk statüsünü de belirler. Bu nedenle statü rejimi, memurun iradesi dışında ve tek taraflı tasarrufla, kanun, tüzük, yönetmelik ve kararname ile düzenlenen çalışma rejimidir (Yıldırım, 2000; 2-16). Memurun toplumsal konumunu belirleyen mesleği değil, toplumsal işbölümü içinde kazandığı statüdür. Çünkü, serbest çalışan bir mühendis, doktor ya da kendi işletmesinde işletmecilik yapan bir işletmeci memur sayılmaz (Çaralan, 1993; 8-9).

### **Anayasaya Göre Memur:**

1961 Anayasası'nın 117. maddesinde 'Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle görevli olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar eliyle görülür' kuralı yer almıştır. 1982 Anayasası bu kuralda değişiklik yaparak, 'memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür' demiştir. Anayasanın hangi tür hizmetlerin memurlar eliyle görüleceğini belirtirken, kamu iktisadi teşebbüslerinden de söz etmiş olması, kamu iktisadi teşebbüslerinin hem gereklerine, hem de yapısına ters düşmektedir; bu, uygulamada zorlamalara neden olacak bir düzenlemedir (Gözübüyük, 2003;175).

Buna göre;

. Memurlar ve diğer kamu görevlileri, devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde çalıştırılırlar,

- . Memurlar ve diğerk kamu görevlileri, genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken kamu hizmetlerinde görev yaparlar,
- . Memurlar ve diğerk kamu görevlileri, asli ve sürekli işlerde çalışırlar (Eryılmaz, 1997; 256, Eren, 1994;7-8).

### **Devlet Memurları Kanununa Göre Memur;**

Hukukumuzda, memurların hukuku ilk defa 1926 yılında 788 sayılı Memurun Kanunu ile düzenlenmiştir. ‘Memurluk’ ve ‘Müstahdemlik’ statüleri bu kanunla hukukumuzda girmiştir. 788 sayılı Memurin Kanunu’nun 1 inci maddesinde memur şöyle tanımlanmıştır. ‘Kendisine devlet hizmeti tevdi olunan ve sicili mahsusunda da mukayyet olarak umumi ve hususi bütçelerden maaş alan kimseye memur denir’.

Bu tanımın unsurları şöyle sıralanabilir,

- Bir kimseye devlet hizmeti verilmesi,
- Bu kişinin özel bir sicilde kayıtlı bulunması,
- Kendisine devlet hizmeti verilen ve özel sicilde kayıtlı bulunan bu kişinin genel veya özel bütçelerden maaş alması.

Bu kanunun 3 üncü maddesinde ‘müstahdemlere mukavelesi mucibinde muamele olunacağı’ belirtilmiş ise de, bu durum bir iş akdi olarak kabul edilmediğinden, ayrıca ücretinin aylık esasına göre ve (D) cetveline dayanarak ödeneşi, kişinin T.C. Emekli Sandığına tabi tutuluşu yargı organlarınca işçi niteliğini engelleyen unsurlar olarak kabul edilmiştir (Eren, 1994; 11-12, Akgüner, 1992; 24).

1965 tarihinde yayınlanan 657 sayılı kanun madde 4’e göre ise; Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğerk kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

Yapılan tanımlamadan memurun şu nitelikleri taşıdığı sıralanabilir.

- Devlet memuru, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde çalışır,
- Memurlar, genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken kamu hizmetlerini yerine getirirler,
- Memurların gördüğü görevler, asli ve sürekli görevlerdir (Kağnıcıoğlu,1999; 27, Akgüner, 1992; 25).

Görüldüğü gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki memur kavramı, Anayasa'nın 128.maddesinde belirtilen 'kamu hizmeti görevlileri' ile paralellik göstermektedir. Ancak Devlet Memurları Kanunu'nda memurların çalıştırılabileceği kurumlar arasında 'kamu iktisadi teşebbüsleri' zikredilmemiştir (Eryılmaz,1997;256).

Devlet Memurları Kanunu gereksiz olarak, memur kavramını genişletmiş 'devamlı yardımcı' hizmetlerin de memurlar eliyle görülmesi yolunu benimsemiştir (Gözübüyük, 2003; 176).

1974 yılında çıkarılan 12 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen 'devlet memuru, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi' şeklindeki dört istihdam türü, 1987 sayılı Kanun ile aynen kabul edilmiş ancak, 'devlet memuru' kavramı kaldırılarak 'memur' deyimini konulmuştur. 'Devlet memuru' yerine 'memur' denmesinin nedeni mahalli idareler personelinin de kanun kapsamına alınmış olmasıdır. Aslında, kanaatimizce mahalli idareler personelinin, ayrı bir kanuni düzenleme konusu olması gerekir (Eren,1994; 13).

### **Türk Ceza Kanunu'na Göre Memur,**

Türk Ceza Kanunu, memuru geniş anlamdaki kamu görevlisi olarak tanımlamıştır (Eryılmaz, 1997; 256, Gözübüyük, 2003; 176). Buna göre, Ceza Kanunu'nun tatbikatında;

- Devamlı veya muvakkat surette teşrii, idari ve adli bir amme vazifesi gören devlet veya diğer her türlü amme müesseseleri memur, müstahdemleri,
- Devamlı veya muvakkat, ücretsiz veya ücretli, ihtiyari veya mecburi olarak teşrii, idari veya adli bir amme vazifesi gören diğer kimseler memur sayılır.

### **Askeri Ceza Kanunu'na Göre Memur,**

1632 sayılı Askeri Ceza Kanunu'na göre memur, bir askeri vazifeyi yapmakla yükümlü olan kimsedir (Gözübüyük, 2003; 176).

#### **1.1.3.2.1.2. İşçiler**

1475 sayılı İş Kanunu'nun 1 inci maddesine göre, 'Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir'. Görülüyor ki, İş Kanunu işçiyi tanımlarken 'hizmet akdine dayanarak çalışan kişi' unsurunu vurgulamaktadır. Buna karşılık, 2821 sayılı Sendikalar Kanunundaki işçi kavramının sınırları genişletilmiş, hizmet akdinden başka bedenen çalışmayı konu alan nakliye, neşir, adi şirket akitlerine göre çalışanların da, bu kanunun uygulamasında işçi sayılmaları kabul edilmiş bulunmaktadır.

İşçi tanımının unsurları şu şekilde sıralanabilir,

- Bir işin yapılması

İşçi işverene iş yapmakla yükümlü gerçek kişidir. İşin yapılması iktisadi açıdan ele alınır. Bunu 'bir kimsenin iktisadi yönden iş olarak değerlendirilen her türlü

çalışması' olarak anlamak gerekir. Bu çalışmanın bedenen ya da fikren yahut bedenen ve fikren olması da önemli değildir.

- İşin hizmet akdine dayanması

Yapılacak işin hizmet akdine dayanması, herşeyden önce, ortada serbest irade ile kabul edilmiş hukuki bir borç ilişkisinin bulunmasını gerektirir. Buna göre, esirlere, cezaevindeki tutuklu veya hükümlülere yaptırılan iş serbest iradeye dayanmadığından bunlar işçi sayılmazlar.

- İşin ücret karşılığında görülmesi

İşçi yaptığı iş karşılığında ücret alır. İşçinin ücret karşılığı çalışan kişi olduğu 3008 sayılı eski İş Kanununda düzenlenmeyen, buna karşılık yeni İş Kanununda açıkça yer alan bir esastır (Çelik, 1996; 35-39).

İdarenin, çok çeşitli olan kamu hizmetlerini tek tip personel istihdam ederek yerine getirmesi düşünülemez. Çünkü hizmetler nitelik itibariyle birbirinden farklı personelin istihdam edilmesini gerekli kılmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu değişikliğe uğramadan önce üç istihdam şekli benimsenmiştir; devlet memuru, sözleşmeli personel ve yevmiyeli personel.

İstihdam için memurun esas alındığı ve diğer personelin istisnaen çalıştırıldığı görülmekle birlikte geçen sürede devletin iktisadi ve sosyal hayata girmesi sonucu, memur dışında diğer personelin, daha fazla çalıştırılmasına ihtiyaç duyulmuştur. 657 sayılı Kanun'un 31.07.1976 tarih ve 1327 sayılı Kanun'la değiştirilmesiyle istihdam edilenler arasında yer alan 'yevmiyeli personel' deyimini kaldırılmış, onun yerine 'işçi' kavramı kabul edilmiştir.

İş hukukunun en önemli sorunlarından birisi kuşkusuz işçi niteliğini açıkça ortaya koymak suretiyle, kimlerin işçi statüsüne girdiğini tayin ve tesbit etmektir. Bu husus yalnız Türk iş hukukunun değil, diğer hukuk sistemlerinin de, çözülmesi güç bir problemdir. Almanya, İtalya, Fransa, Belçika gibi bir çok ülkelerde çalışanlar



işçi, hizmetli ve memur olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Müstahdem statüsünde çalışanların adedi, iş hukuku sanayi işçileri ile geliştiğinden, başlangıçta az olmuştur. Fakat sonradan ticaretin gelişmesi sonucunda, büro personelinin sayısı artmış ve bir çok ülkede hizmetli statüsü ayrıca düzenlenmiştir. Buna rağmen işçi-hizmetli ayrımı, bu ülkelerde de büyük zorluklara yol açmıştır (Eren, 1994; 12-20).

İşçiler bir kamu kuruluşuna bağlı olarak çalışsalar bile tabi oldukları hukuk özel hukuk rejimidir. Memurların hukuki durumu ile kural olarak İdare Hukuku ilgilendir. Hizmet akdiyle çalışan işçiler ise, İş hukuku alanına giren mevzuat uygulanmaktadır. Bunlar da İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve ilgili diğer kanunlardır (Kağmcıoğlu, 1999; 28). İşçilerin hukuki durumunu hizmet akdi belirlerken, memurların hukuki durumu statü hukukundan kaynaklanmaktadır (Ünsal, 1999; 53).

Emeğini ücret karşılığında başkasına satarak geçimini sağlayan bağımlı çalışanların iki ana kümesini oluşturan işçi ve memurların statüleri veya bağlı oldukları hukuksal durum, ülkelerin siyasi, yönetsel, ekonomik koşullarıyla bağlantılı olarak değişmektedir. Ülkemizde memurlarla işçilerin ayrı hukuki statülerde istihdam edilmesi, işçi-memur ayrımını sürekli bir tartışma konusu haline getirmiş, ancak, geçerli bir çözüm bulunamamıştır. Geçerli bir çözüm bulunmamasında etkili olan faktörlerin başında, kamu kesiminde memur çalıştırmanın işçi çalıştırmaya göre daha kolay ve ucuz olması ile siyasi tercihler gelmektedir.

İşçi-memur ayrımı konusunda tam bir kesinlik olmayışı gerçekte işçi statüsünde çalışması gereken pek çok çalışmanı memur sayarak toplu sözleşme dışında tutma çabalarını yansıtan bir iktidar mücadelesine dönüşmüştür. Özellikle devlet, özel kesimde işçi-işveren ilişkilerini düzenlerken işçilere ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi yapma ve grev hakkını tanınmasına karşın kendi emrinde çalıştırdığı memurlara bu hakkı vermemekte, ücret ve çalışma koşullarını tek taraflı olarak bizzat kendi saptamaktadır. Bu nedenle özel hatta kamu sektöründeki işçi statüsünde çalışanlar sendikaları aracılığıyla imzaladıkları sözleşmeler sayesinde milli gelirden kısmen de

olsa gerekli payı alabildikleri halde özellikle ekonomik kriz döneminde memur statüsünde çalışanlar bu paydan yoksun bırakılmaktadırlar. Cumhuriyetin kuruluşundan sonra memurların elde ettikleri gelir işçilerden daha fazla iken, memurların bu konuları, işçilere tanınan örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları nedeniyle 1950'li yıllardan sonra değişmeye başlamıştır. İşçilerin sendikal haklarını kullanarak mücadele etmeleri ve ücretlerini artırmaları karşısında; memurlar, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkından yararlanmak istemişler, imzalanan toplu iş sözleşmelerinden yararlanarak daha fazla gelir elde etmek için de işçi olduklarını ileri sürmüşlerdir. Ancak, bu çabaları karşısında bir sonuç alamamışlardır (Sapançalı, 1994; 29-50).

Memur-işçi ayrımı sorununa çözüm getirebilmek amacıyla bugüne kadar çıkarılan pek çok kanun, kararname ve değişiklikler soruna tam bir çözüm getirememiştir. Özellikle memur-işçi arasında sendika, toplu sözleşme, grev hakları ve buna bağlı olarak ortaya çıkan farkları bu sorunun çözümünü her zaman güçleştirmektedir. Memur-işçi ayrımına çözüm getirmek için yapılan yasal düzenlemelerden önce gerekli olan iki kesim arasındaki ekonomik ve sosyal farklılıkları gidermektir. Bu farklılıkların giderilmesi durumunda işçilerin memur veya memurların işçi olduklarını idda etmelerine gerek kalmayacaktır (Kağmcıoğlu, 1999; 32-33).

#### **1.1.3.2.1.3. Sözleşmeli Personel**

Devlet Memurları Kanunu'nda tanımlandığı şekliyle sözleşmeli personel, kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işbirliği için gerekli olan, zorunlu ve istisnai durumlarda sınırlı olmak üzere, özel bir meslek bilgisine ve uzmanlığına gereksinme gösteren geçici işlerde çalışan kamu hizmeti görevlileridir. Sözleşmeli personelin çalışacağı kurumun teklifi üzerine, Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak, Bakanlar Kurulu tarafından sözleşmeli personel çalıştırılmasına karar verebilir. Genellikle yabancı uyruklular, mütercimler, kadrolu avukat istihdam edilemiyorsa sözleşmeli avukatlar, sanatçı, öğretim üyeleri sözleşme

ile çalışırlar. Bu kişilerin hak ve yükümlülükleri sözleşmede yer alması lazımdır. Memurlar için kabul edilen ek ödeme ve sosyal yardımlardan, sözleşmede aksine bir düzenleme yoksa, yararlanamazlar. Sözleşmeli personele ödenecek ücretin üst sınırını, Bakanlar Kurulu saptar (Akgüner,1992; 21). Bu gibi personel ile idare arasında yapılacak olan sözleşme bir özel hukuk sözleşmesi olmayıp İdare Hukuku kurallarına tabi bir idari sözleşmedir. Sözleşmeli personel geçici ve istisnai bir istihdam biçimidir (Yazıcı, 2005; 14-15).

Kamu hizmetleri çeşitli alanlarda ve değişik hizmet gruplarına ait personel tarafından kanunların getirdiği sınırlamalar içerisinde yürütülmektedir. Kamu kesiminde ücretin yetersiz olması kalifiye personelin özel kesime geçmesine neden olmaktadır. Kamu kesiminde dolgun ücretle ve geçici olarak çalıştırılmak üzere sözleşmeli personel uygulamasına Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesiyle yasal dayanak sağlanmıştır (Kağnıoğlu,1999; 33-34). Daha sonra 933 sayılı Kalkınma Planının Uygulanması Esaslarına Dair Kanun'da yer alan sözleşmeli personel statüsü 1980'li yıllardan sonra bazı kurumların özel kanunlarına konulan hükümlerle yaygınlaştırılmıştır. Son yıllarda siyasi iktidarlarca Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde çalışan personelin hukuki statülerine, hukukumuzda bulunmayan şekliyle bir personel rejimi daha eklenmiştir. Buna bağlı olarak uygulamada, DMK.'nunda düzenlenen sözleşmeli personel statüsünden farklı olarak, kamu kurumlarının özel kanunlarına konulan hükümlerle KİT.'lerde çalışan personelin hukuki statüleri için çıkarılan Kanun Hükmünde Kararname'lere tabi olarak çalışan ve yine sözleşmeli personel olarak ifade edilen farklı statüler oluşturulmuştur (Yazıcı, 2005; 14).

Hükümet tarafından Kamu İktisadi Teşebbüslerin özelleştirilmesi ve sorumluluğa uygun ücret verme gerekçeleriyle özelleştirilecek kuruluşlarda tüm personel için sözleşmeli personel uygulanmasına başlanmıştır. Memur ve işçilerin sahip olduğu kanuni güvencelerin özelleştirme faaliyetlerini engelleyeceğini düşünen siyasi irade, KİT.'lerin özel kesime devrinde sorun çıkarmayacak iş güvencesi olmayan yeni bir çalışanlar sınıfı olarak sözleşmeli personel uygulamasını başlatmıştır.

Çalışan kesime göre sözleşmeli personel uygulaması, sosyal devlet ilkesini bir yana iten liberal ekonomi politikasının bir yansımasıdır. Başlıca amaç ise, KİT.'ler üzerinde rahat bir yönetim kurma, işçileri, her türlü haktan yoksun kılma, sendikaları zayıflatma, özelleştirme halinde özel girişimi kıdem tazminatı yükünden ve sendikal örgütlülüğten kurtarma, personel tasfiyesinin önündeki engelleri kaldırmaktır. 18.01.1988 tarihinde yürürlüğe giren 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile KİT.'lerde sözleşmeli personel ve işçi çalıştırılacağı belirtilmekle birlikte 'sözleşmeli' statüsüne esas olması hedeflenmiştir.

233 sayılı KHK.'nin 308 sayılı KHK. ile değiştirilen 42 nci maddesinde; sözleşmeli personel, 'bir hizmet sözleşmesi ile çalışan ve işçi statüsünde olmayan personel' olarak tanımlanmaktadır. Burada 'hizmet sözleşmesi ile çalışan' denilerek, personel ile idare arasındaki hukuki ilişkinin 'özel hukuk ilişkisi' olması sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak KHK.'de sözleşmenin hizmet sözleşmesi olarak nitelenmesi, sözleşmeli personelin kamu görevlisi olma niteliğini değiştirmeye yetmez. 308 sayılı KHK., hukukumuzda hizmet akdi ile çalışan geniş bir kesimi işçi statüsünden çıkararak ilk düzenlemedir. Burada amaç işçi haklarının geçersiz kurulduğu bir KİT. düzeni ortaya koymaktır. Ne var ki, böyle bir amacı Anayasaya aykırı düşmeden gerçekleştirmek mümkün değildir. Çünkü Anayasada doğrudan doğruya işçilere tanınmış belli hak ve özgürlükler yer almaktadır. Sendika, grev ve toplu iş sözleşmesi hakları, yalnızca işçiler yönünden anayasal güvenceye alınmış haklardır. Anayasanın belirlediği bir hak sujesini (sahibini) değiştiremez, daraltamaz. Kanun koyucu kimin işçi olup, kimin olmadığını keyfi bir biçimde belirleyemez. Kanun koyucu, bir temel hakkın kullanım alanını Anayasada belirlenen kural ve ilkelere uymak koşulu ile daraltabilir, ancak Anayasanın tanıdığı bir hakkı ortadan kaldıramaz.

Anayasa Mahkemesi'nin 233/308 sayılı KHK.'leri iptal kararından sonra hukuka ve örgütlenme hakkına aykırı bu uygulamanın düzeltilmesi beklenirken, aynı yapıyı koruma yolundaki 399 sayılı KHK. 29.01.1990 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. 399 sayılı KHK.'de işçilerin sözleşmeli personel statüsüne

geçirilmeleri konusunda herhangi bir hükme yer verilmemekle beraber, KİT.'nde işçi olarak çalışmakta olan kişilerin sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarında kanuni bir engel bulunmamaktadır. Ancak idari sözleşmeye ilişkin ölçütlere uymayan bir sözleşme, İş Kanunu'na bağlı bir hizmet akdi sayılacak ve adına sözleşmeli personel denilse de bu çalışan kişi, işçi sayılacaktır (Eren, 1994; 16-19). Ancak, 399 sayılı KHK.'de yer alan sözleşmeli personel ile DMK'da tanımlanan sözleşmeli personel arasında bir ilgi bulunmamaktadır. Çünkü, 399 sayılı KHK'de, DMK'nun aksine kendisinden özel bir mesleki bilgi ve uzmanlık aranmayan, geçici değil her türlü işte çalıştırılan bir personelden söz edilmektedir (Yazıcı, 2005; 16).

#### **1.1.3.2.1.4. Geçici Personel**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'n 'istihdam şekilleri' başlığı altından yer alan personel statülerinden birisi de geçici personeldir. Kanuna göre 'bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığının ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırı içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimseler' geçici personeldir.

657 sayılı kanuna göre geçici personelin çalıştırılacağı işler Bakanlar Kurulu Kararıyla tespit edilmektedir. Bunların çalışma şartları ve süresi ile ücret ve benzeri her türlü hak ve yükümlülükleri, kendileriyle yapılan sözleşme hükümleri ile belirlenmektedir (Kağncıoğlu, 1999; 38, Eryılmaz, 1997; 255, Akgüner, 1992; 21).

#### **1.1.3.2.1.5. Diğer Kamu Görevlileri**

Diğer kamu görevlileri, 1961 Anayasasında yer almayan ve kamu personel yönetimine 1982 Anayasası ile giren bir kavramdır. Anayasanın madde gerekçesinde, herhangi bir tanım yapılmaktan kaçınılmıştır. Bu nedenle, diğer kamu görevlileri deyimini de, aynı memurlar gibi, bu çerçevede belirlemek gerekir. Maddede belirtilen ve diğer kamu görevlilerinin yerine getireceği görevler, genel idare esaslarına göre yürütülen, asli ve sürekli nitelikte olanlardır. O halde, Anayasanın

128/2’de belirtilen diğerk kamu görevlileri deyimini, idare ile kamu hukuku ilişkisi bulunan ve hizmetin asli elemanı sayılabilecek bir görevde çalışanları kapsar biçimde anlamak lazımdır (Akgüner, 1992; 18). Bu anlamda ilk grubu Hakimler ve Savcılar grubu oluşturmaktadır.

Adli ve idari yargı hakim ve savcılarını 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu’na bağılıdır. Anayasa mankemesi, Yargıtay ve Danıştay Başkan ve üyeleri de aylık ve ödeneklerle diğerk mali ve sosyal hak ve yardımlar yönünden bu yasa kapsamındadır.

İkinci grubu ise Üniversite Öğretim Görevlileri oluşturmaktadır. Üniversite öğretim elemanları 2914 sayılı ‘Yüksek öğretim personel yasası’ hükümlerine bağılıdır. Bu yasa kapsamında olanlar; Öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar, öğretim yardımcılardır.

Üçüncü grup ise güvenlik kuvvetleri kapsamında bulunan subay ve astsubaylar ile uzman erbaş ve uzman jandarmalardır. Subay ve astsubaylar 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Yasası’na; uzman erbaşlar 3269 sayılı Uzman Erbaş Yasası’na; uzman jandarmalar da 3446 sayılı Uzman Jandarmalar Yasası’na bağılı olarak istihdam edilmektedirler (Yazıcı, 2005; 17-18).

#### **1.1.3.2.2. Özel Nitelikli Yasalara Göre İstihdam Edilenler**

Özel nitelikli yasalara bağılı olarak istihdam edilenler de birkaç gruba ayrılmaktadır. Bu grupta istihdam edilenler özel yasalarla kurulmuş kamu kurumunda istihdam edilenlerdir. Bu bağlamda ilk gruba kendi kuruluş kanunları bulunan kamu bankaları girmektedir. Çalışanları kamu görevlisi sayılan ve kendi özel yasalarıyla kurulan kamu bankaları: Merkez Bankası, Ziraat Bankası, Halk Bankası, Vakıflar Bankası, İller Bankası ile Türkiye İhracat Kredi Bankasıdır. Bir diğerk grup ise çalışanları kamu görevlisi olan sosyal güvenlik kurumlarıdır. Bunlar: Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğerk Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu’dur.

Bir başka grup ise diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlarıdır. Bu grupta istihdam edilen kamu görevlileri, Anadolu Ajansı, Atatürk Orman Çiftliği, Basın İlan Kurumu, Devlet Opera ve Balesi Devlet Tiyatrosu, Elektrik İşleri Etüd İdaresi, Maden Tetkik Arama Kurumu, Milli Piyango İdaresi, Milli Prodüktivite Merkezi, Sermaye Piyasası Kurumu, Spor Toto Örgütü, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu, Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu, Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu, Türk Standartları Enstitüsü, Yüksek Öğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu gibi kuruluşlarında istihdam edilenler oluşturmaktadır (Yazıcı, 2005; 18).

## **1.2. SENDİKA KAVRAMI**

### **1.2.1. Tanımı**

Sendika sözcüğünün kaynağı çok eskidir. Roma ve Yunan Hukuk sistemlerinde karşılaştığımız ‘syndic’ deyimini, bir birliğin (Site’nin) temsilini sağlamakla görevli kişileri ifade ediyordu. ‘Syndicat’ deyimini de ‘syndic’in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların yürütüldüğü yeri (makamı) anlatmak için kullanılmıştır. Türkçe’ye Yunanca’dan geçen sendika deyimini hukukumuzda ‘işçi sendikası’ ve ‘işveren sendikası’ şeklinde ifade edilmektedir (Demir, 2002; 161). Sendikanın tanımı çeşitli kaynaklarda değişik şekillerde tarif edilmiştir. Bu tariflerden bazıları şu şekildedir.

Sendika, işçilerin ya da işverenlerin belirli bir işkolunda ortak ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları mesleki örgüttür (Dinç, 1998; 26).

Sendika, işçilerin kendi çıkarlarını korumak için bir araya geldikleri, sınıfı en geniş bir biçimde birleştirme yeteneğine sahip, işçi sınıfının en yaygın ve en sürekli kitlesel örgüt biçimidir (Çaralan, 1993; 33).

Sendika, asıl olarak sanayi devriminin yarattığı olan işçi sınıfının çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurdukları örgüttür (Gülmez, 1995; 35).

Sendika, memleketin meri hukuk imkanlarından yararlanmak suretiyle üyelerinin mesleklerine ilişkin hak ve çıkarlarını sağlama ve korumaya, mesleki

dayanışma ve yardımlaşmayı tesis ve geliştirmeye çevrik faaliyet toplamıdır (Kalkandelen, 1968; 10-11).

Sendika, ücretlilik düzeninin doğuşuyla birlikte ortaya çıkmış bir olgudur (Işıklı, 2003; 17).

Sendika, işçilerin emeğinden artı değerın çekilip çıkarılması demek olan ekonomik sömürüye karşı bir tepkiyi ifade eder (Hyman, 1987; 92).

Sendika kavramının birisi 'dar' ve diğeri 'geniş' olmak üzere iki anlamı vardır. Dar anlamda sendika denilince; 'çalışanların veya işverenlerin belli koşullarda kurdukları ve üye oldukları özel amaçlı ve tüzel kişilik sahibi örgüt' anlaşılır. Geniş anlamda sendika denilince de, hem dar anlamı ile gerçek sendikaları ve yerel örgütlerini, hem de sendikaların üst kuruluşu olan konfederasyonları içerdği kabul edilir (Akyiğit, 2002; 246-247).

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu madde 2'ye göre; Sendika, İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu ise sendikanın ve konfederasyonun ayrı ayrı tanımlarını vermiştir. 'Sendika, Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,

Konfederasyon, Değişik hizmet kollarında bu Kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşları ifade eder.

Günümüzde çok farklı yapılara ve kalkınma bakımından farklı seviyelere sahip bulunan ülkelerde, sosyal hayatın vazgeçilmez unsurları olarak faaliyet gösteren sendikalar, önceden hazırlanan doktrinlere göre düşünürler tarafından değil, uzun bir zaman içinde bizzat işçiler tarafından denenerak geliştirilmiş ve organize edilmiş kuruluşlardır (Öz, 1994; 27).



İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarını kapsayan tek bir tanım vermek istenirse Anayasanın 51. maddesi ile Sendikalar Kanununun 1,2,6,33,38 ve 63. maddeleri göz önüne alınmalıdır. Bu hükümlere göre; işçi veya işveren kuruluşu, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan, bağımsız özel hukuk tüzel kişisidir (Çelik, 1996; 261).

Toplumların geçirdikleri politik, ekonomik, teknolojik ve zihinsel evrimler, sendikaların oturduğu tabii dokuyu etkiler ve değiştirirken, bu değişikliklerin sendikaların anlam ve fonksiyonlarında da değişiklikler yaptığı söylenebilir. Öyle ki kendine özgü tarihi şartlarda sendikaya F.Engel, işçi sınıfının sermaye sınıfına karşı mücadelede çok gerekli bir silah olarak değerlendirirken, S.Mebb sendikayı, ücretlilerin, çalışma yaşamlarına ilişkin koşulları korumak ve geliştirmek ve çalışma şartlarını ıslah etmek amacı ile kurdukları sürekli topluluk olarak görmektedir. Görüldüğü gibi ilk bakış açısından politik öz ön plana çıkarken, ikinci tanımda daha çok pragmatik boyut öncelik kazanmış durumdadır (Yazıcı, 1999; 23-24).

### **1.2.2. Tarihi Gelişimi**

Sendika hareketi, yani çalışan kişilerin, kendilerini çalıştıranlara karşı ortak yararlarını korumak için örgütlemesi modern endüstri toplumunun ortaya çıkışı ile başlamaktadır. Sendikal hareket, emeklerinden başka hiçbir şeyi olmayan çalışanların, mülkiyete dayanarak kendilerini çalıştıranlarla daha yüksek ücret, elverişli çalışma şartları ve daha tatmin edici sosyal yaşantı sağlama amacı ile mücadele etmek şeklinde doğmuştur (Eren, 1994;37).

Sendikacılığın gelişmesi sanayinin gelişmesine sıkı sıkıya bağlıdır. Batı ülkelerinde 18. yüzyılın sonunda, sanayiye geçişle birlikte ortaya çıkan iktisadi liberalizm üretimin artırılmasında, çalışma koşullarının ağırlaştırılması, özellikle uzun çalışma sürelerinin konulması, buna karşılık ücretlerin 'sefalet ücreti'nin üstüne

çıkarılmaması sonucunu doğuran iki hukuk esasına dayandırılmıştır. Bunlar akit serbestisi ve mesleki birleşme (sendikalaşma) yasağıdır. Akit serbestisi ve sendikalaşma yasağının çalışma hayatına, işçi-işveren ilişkilerine uygulanması, iktisadi yönden işveren karşı güçsüz olan işçi zararına sonuçlar doğurmuştur. İşçilerin içinde buldukları ve işverenin tek taraflı olarak hazırladığı ve kabul ettirdiği kötü çalışma koşulları, onları, işverenlere ve devlete karşı uzun süren mücadelelere zorlamıştır (Çelik, 1996; 267).

Memur sendikacılığı, işçi sendikacılığına göre daha geç başlamıştır. Ancak, doğuşu ve tarihsel gelişimi yönünden, işçi sendikacılığına benzeyen çok önemli bir özelliği vardır. O da, memurların işçiler gibi devletin karşı çıkmasına ve yasaklar koymasına karşın sendikalar kurması ve türlü engellere karşı onları yaşatmış olmasıdır. Başka bir anlatımla, memur sendikaları önce uygulamada doğmuş, yasalar 'kendiliğindenci' nitelik taşıyan ve uzun süren bir uygulamanın ardından gelmiştir (Gülmez, 1992; 59). Özellikle kamu sektöründe sendikal örgütlenmenin bir sınıfsal mücadele sonucu kazanılmış bir hak olarak değil de, siyasal iktidarların uygun gördüğü koşullara bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Kamu sektöründe örgütlü sendikalar siyasal iktidarlar karşısında bağımsızlıklarını kazanamamış ve karşılaştıkları problemlerin çözümünü siyasal iktidarlardan ve onların hazırladığı yasalardan beklemişlerdir. Böylece kamu sektöründe siyasal ilişkiler çerçevesinde biçimlenen bir sendikacılık yapısı oluşup yerleşmiştir. Kamu sendikaları oluşumları boyunca işçi sendikalarının deneyimlerinden yararlanmak istemiş, sendikal talepler ve haklar bakımından işçi sendikalarının izinde yürümüşlerdir (Kağncıoğlu, 1999; 513, Turan, 2000; 43-58).

### **1.2.2.1. Avrupa Ülkelerinde**

#### **1.2.2.1.1. İngiltere**

Bütün dünyada endüstrileşme hareketinin ilk başlangıcı İngiltere olduğu gibi, bu oluşumun doğal bir sonucu olarak ilk işçi – işveren ilişkileri, sendikacılık hareketleri de İngiltere'de olmuştur (Ekin, 1994; 73). İşçi örgütlerinin kurulmasını

önleyen yasaların iptalinden sonra ilk sendikal örgütler olan trade-union'lar ortaya çıktı. Kalifiye işçileri mesleklerine göre, bazen de uzmanlık dallarına göre bir çatı altında toplayan bu örgütler, daha sonra ülke çapında birleştiler ve 1868'de tek bir merkez kurdular (Kota,1999; 17).

İngiliz hukukuna göre, meşru olmayan bir amaca yönelmedikçe yasa hükümlerini çiğnemedikçe genel olarak örgütlenme konusunda herkes özgürdür. Sendikaların tanınması 1871 yılında çıkartılan Sendikalar Kanunu ile mümkün oldu. Ancak memur meslek birlikleri kanunen tanınmadan önce kurulmuş ve faaliyet göstermişti. I. Dünya savaşı öncesi güçlenmiş bulunan memur birlikleri, işçi örgütleriyle birleştiler. Bu nedenle, işçilerin sendikal hareketlerine bir kısım memurun da katılması yönetimi tedirgin eder ve memur birliklerinin diğer örgütlere katılımı yasaklanır. 1946 yasası ise, memurlara sendika hakkını, memurlar dışında üye kabul etmemek ve siyasetle uğraşmamak koşuluyla kabul eder (Kalkandelen, 1968; 22-25).

1919'da ise, yönetimle memur arasında toplu pazarlığı gerçekleştirmek amacıyla 'Whitley Kurulları' oluşturulur. Memur sendikaları tarafından bir yıl için seçilmiş olan üyeler, Whitley Kurulu'nun yarısını oluşturur. İş koşulları, memurların maaşları, emeklilik gibi meselelerde kararlar verilir. Bundan başka bir de 'Bakanlık Whitley Kurulları' vardır. Bu kurulların verdiği kararlar, hükümet tarafından aynen uygulanır. Üzerinde anlaşma sağlanamayan konuların çözümlenmesi için özel bir mahkeme kurulur. Mahkeme başkanı, Çalışma Bakanı tarafından atanır. Mahkemede idarenin ve memurların birer üyesi bulunur. Memurları genel olarak ilgilendiren ve kanunla düzenlenmemiş olan yani, hükümet tarafından genel olarak düzenlenen konularda bu mahkeme karar verebilir. Mahkeme kararı ile hükümet bağlıdır, ancak, parlamento bu kararı bozabilir (Kurucu, 1967; 95-96). Memur sendikalarının 1946'dan bu yana grev hakları olmasına rağmen; greve gitmek bir yana, hakem mahkemesine bile başvurmamaktadırlar. Çünkü Whitley Kurullarında sorunları çözümlenmektedir. Bu nedenle dernekler sendika olmak ve grev hakkını kazanmak için pek istekli değillerdir. Grev hakkını almak amacıyla sendika olmak için başvuran çok az sayıda dernek adından söz edilmektedir.

Grev hakkı, yasalarda açıkça yer almadığı ve bu hakkı yasaklayan bir hüküm de bulunmadığı için memurlar tarafından (emniyet ve silahlı kuvvet mensupları dışında) uygulamada kullanılabilir. Grev hakkı olmayan polis ve askerler ise, sınırlı da olsa örgütlenme hakkından yararlanabilmektedir.

İngiliz demokrasisi ve parlamenter yaşantısı içinde bugün çok önemli yeri olan İngiliz İşçi Partisinin kuruluş çalışmaları da İngiltere İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TUC)'un 1900 yılında toplanan genel kurulunda başlatılmıştır. İktidarı ele geçiren siyasi partilerin işçiler lehindeki yasama faaliyetlerini yeterli bulmayarak, bizzat siyasi iktidarı ele geçirmeye yönelen bu hareket, 1906 yılında İngiliz İşçi Partisini doğurmuştur (Gerşil, 1997; 9-83).

İngiltere'de dinin ve geleneklerin işçi hareketleri üzerinde diğer batı Avrupa ülkelerine nazaran çok daha etkin bir rolü vardır (Ekin. 1994; 76).

#### **1.2.2.1.2. Fransa**

Fransa sendikal hareketin geç geliştiği ülkelerden biridir. Ülkenin ekonomik sosyal ve siyasi yapısı sendikal hareketin oluşmasını uzun süre geciktirmiştir (Gülmez, 1991; 60-80). Fransız sendikacılığı mücadelelerden geçerek biçimlenen, ideolojik yönü ağır basan, hak arama mücadelelerinde uzlaşmadan ziyade çatışmacı yol izleyen bir harekettir. Dünyada ideolojilerin güç kaybetmelerine paralel olarak pek çok ülkede ideolojik sendikacılıktan vazgeçilme eğilimine rağmen Fransa'da Marksist ideolojiyi, keza çatışmacı ve sınıf sendikacılığını benimseyen sendikal örgütler var olmuştur (Mahiroğulları, 2000; 191). Fransa'da değişik meslek grupları arasında yardımlaşmayı öngören birliklerin oluşumu, 1800'lü yılların ikinci yarısına kadar dayanır. Başlangıçta yardımlaşma dernekleri olarak kurulan bu örgütler, daha sonraları sendikal hareketin nüvelerini oluşturacaklardır (Kalkandelen, 1968; 25-27).

Fransa'da sendikaların yasal olarak tanınması ve özgürce teşkilatlanması 21 Mart 1884 tarihli 'Sendika Hakkında Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra gerçekleşmiştir. Yasanın 2. maddesinin muhtevası yeni kurulacak sendikalara

örgütlenme modeli hakkında açık ifade ile olmasa da bazı ipuçları verir. Bu maddede sendikalar, ‘aynı veya benzer mesleği ifa eden ya da belirli ürünleri imal etmeği amaçlayan işyerlerinde çalışana kişilerin oluşturduğu kurumlar olarak tarif edilmiştir (Mahiroğulları, 2000; 18-19).

1900’lü yılların başında memurların sendika hakkı tartışılmaya başlanmıştır. 1940 yılında çıkarılan bir yasayla kurulan memur derneklerine, kamu hizmetlerinin düzenlenmesiyle ilgili sorunlara katılma hakkı verilir. 1946 yılında çıkarılan bir yasayla da, kamu görevlilerine sendikal hak tanınır. 1946 Anayasası ile de sendika ve grev hakları ilk kez anayasal güvenceye alınmıştır. 1958 Anayasası ise, bu konuda 1946 Anayasası’ndan farklı bir düzenleme öngörmemiştir. 1963 yılında çıkarılan bir yasayla sınırlı da olsa memurlara grev hakkın tanınır.

Fransa’da, 1968 Mayıs hareketinden doğan toplu pazarlık uygulaması, yasanın tek yanlı yönlendirmesine baskın çıkarak gelişmiş ve son yıllarda özellikle ücretler üzerinde yoğunlaşmıştır. Öteki sorunlar ise, danışma çerçevesinde ele alınmıştır. Başlangıçta bütçenin Parlamento tarafından kabul edilmesinden sonra yürütülen toplu pazarlıklar, kısa bir süreden beri daha önceden başlamaktadır. 1983’te de bu uygulama yasaya geçirilmiş ve sendikalara, ‘Hükümetçe ücretlerin evriminin belirlenmesinden önce toplu görüşmeler yapma’ yeteneği tanınmıştır(Akartürk, 1997; 2).

1980 sonrası dünyayı sarsan değişim dalgası sonrasında ortaya çıkan köklü yapısal değişiklikler ister istemez Fransız endüstri ilişkileri sistemini, dolayısıyla sendikal yapıyı ve fonksiyonlarını da etkilemiştir. Ancak bu etkileme, bir anlamda bu değişim, Fransa’da diğer sanayileşmiş batı ülkelerindekinden hem nitelik hem nicelik bakımından, hem de süreç ve hız bakımından, daha uzun süreli ve daha az hızlı yaşanmaktadır. Sendikalaşma oranı bakımından Fransa, sanayileşmiş batılı ülkeler içinde % 9 gibi en düşük sendikal yoğunluğa sahip bir ülkedir. Fransız sendikacılığı özellikle 1980 sonrasında önemli oranda üye kaybına uğramıştır. Sendikal yoğunluğun bu denli düşük oluşunda Fransız sendikacılığının ideolojik yönünün hala ağırlığını koruması ve ideolojik bakımından parçalı yapıda olması önemli bir

etkendir. Sendikacılığın maddi açıdan güçlenmesini sağlayan üye aidatlarının kaynağında kesim sisteminin olmayışı, keza bir işyerinde bağtlanan toplu sözleşmeden istifade edebilmek için sendikasız veya yetkili sendikanın dışındaki diğer sendika üyelerinin yetkili sendikaya dayanışma aidatı ödeme zorunluluğunun bulunmayışı, 1980 sonrasında işyerlerinde işçilere senede iki defa işverenle çalışma koşulları hakkında yüz yüze görüşme imkanı verilerek sendikaların işlevlerinin bir anlamda kısıtlanması, teşmil yolunun sıkça kullanılması gibi hususlar sendikal yoğunluk üzerindeki olumsuz faktörlerdendir.

Fransız sendikacılığında siyasi parti-sendika ilişkileri karmaşık bir yapı arz etmektedir. Siyasi partiler ile ilişki kurmaktan kaçınan işçi konfederasyonları olduğu gibi, her parti ile sendikal çıkarlar doğrultusunda organik münasebet boyutuna ulaşmaksızın ilişki kurmakta sakınca görmeyen, başka bir ifade ile her partiye eşit mesafede olan konfederasyonlar olmakta diğer taraftan idarecileri bir siyasi partinin üst düzey yönetim kademesi içinden seçilen, dolayısıyla bir siyasi parti ile organik ilişki kuran sendikal anlayış ta mevcuttur. (Mahiroğulları, 2000; 191-193). Fransız Komünist Partisi, komünist sendikalar üzerinde çok etkindir. Bununla birlikte, Fransa'da sendikalar esas itibariyle kendi programlarına en yakın herhangi bir partiyi de destekleyebilmektedirler (Sapancalı, 1994; 46).

Fransa'da sendikaların bir siyasi parti veya iktidarla ideolojik veya seçim kaygısıyla karşılıklı çıkarlar gözetmeksizin işbirliği yaparak siyasallaşması, bir ideolojinin hamiliğini yapması pek çok sosyal siyasetçi tarafından bu ülkede sendikaların güç kaybetmesinde önemli bir neden olarak gösterilmektedir (Mahiroğulları, 2002; 3-15).

Fransa'da siyasal grev yasaktır. Grev hakkının yasayla tanınmış olmasına rağmen asker ve polislerin, cezaevi güvenlik personeli ile İç İşleri Bakanlığı'nda iletişim görevi yapan personelin, yargıçların ve diplomatların grev hakkı yoktur (Yelço, 1998; 8).

### **1.2.2.1.3. İtalya**

İtalya'da 27 Aralık 1947 tarihli Anayasa'nın iktisadi ilişkiler bölümünde yer alan 39. maddeye göre; 'Sendika kurmak serbesttir. Sendikalara yasada tespit edilen kurallara göre yerel ya da merkezi makamlarda tescillerini yaptırmaktan başka bir vecibe yüklenemez.

Tescil için, sendika tüzüklerinin demokratik esasa dayanan bir iç düzen içermesi zorunludur. Tescili yapılan sendikaların tüzel kişiliği vardır. Üyelerinin sayısına göre toplu olarak temsil edilen sendikalar sözleşmenin değindiği kategorilere giren tüm üyeler için geçerli ve zorunlu olmak üzere kollektif iş sözleşmeleri yapabilirler (Gürbüz, 1981; 137, Demren, 1999; 279-294).

İtalya'da personel sendikaları hareketi hükümet tarafından şüphe ile karşılanmaktadır. İtalyan personel sendikaları siyasi eğilimler bakımından üç büyük konfederasyona bağlıdır. Bunlar, Katolik, sosyalist ve komünist konfederasyonlardır. Siyasi temelli bu ayrımlar personel sendikalarının gücünü büyük oranda azaltmaktadır.

İtalya'da polis, silahlı kuvvetler ve yargı organı mensupları hariç kamu kesiminden çalışanların tümü için grev hakkına ilke olarak, mahkemeler 1950'li yılların başından bu yana verdikleri kararlarla meşruiyet kazandırmışlardır. Anayasa mahkemesine göre, kamunun sağlığını ve fiziksel yaşamını korumaya yönelik olanlar başta olmak üzere Anayasa uyarınca esas itibarıyla genel yarar niteliği taşıdığı kabul edilen hizmetleri aksatmamak koşuluyla grev yasaldır (Eryılmaz, 1994; 96-98).

### **1.2.2.1.4. Almanya**

Almanya'da sendikal hareketlerle ilk kez 1840 da karşılaşmakta ve bunlar gerçekte politik temellere dayanmaktadır. 1870-1890 yılları arasında sendikal örgütler, birer sosyalist kuruluşlar olarak görülür. 1949 Anayasası her mesleğe, ekonomik çıkarlarını ve çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek için örgütlenme

hakkı tanıdı. Bu hüküm 1953'te kamu görevlilerini de içine aldı (Kalkandelen, 1968; 28-29).

Almanya'da 1848 devrimine kadar sendikalara rastlanmamaktadır. Ülkede 1830 ve 1840'lı yıllarda vasıflı işçilerin oluşturduğu örgütler bulunmakta ise de bunları gerçek anlamda sendika olarak kabul etmek güçtür. Ayrıca bu tür örgütler 1845 yılında çıkarılan 'Meslek Nizamnamesi' ile engellenmiştir. 1848 Devrimi ülkede sendikal hareketin canlanmasına zemin hazırlamıştır (Gerşil, 1997; 16).

Günümüzde Almanya'da, statü hukukuna tabi memurların (Baemte) yönetime katılma hakkı bulunmakla birlikte toplu pazarlık hakkından yoksundurlar. Ancak bunun dışındaki kamu görevlileri (Angestellte), bu hakkı kullanabilmektedir.

Bedeni işlerde, büro hizmetleri ve icracı sınıflarda çalışan memurların büyük çoğunluğu, tamamıyla özel sektörde karşılıkları bulunan görevleri yerine getirmektedirler. Bunlara özel bir statü verilmesini gerektirecek açık bir sebep yoktur. Fakat memur sendikaları özellikle alt derecelerde daha güçlüdürler ve tabii olarak kendilerinden üyelerini olumsuz olarak etkileyecek tedbirleri benimsemeleri beklenemez. Almanya'da alt dereceli memurları temsil eden Beamten'in, Angestellent'e oranla büyük ölçüde sendikalı memur sayısının artırılmasını sağlamışlar ve bunun sonucu olarak daha önce Angestellent olarak sınıflandırılan mevkiler bu defa Beamten olarak sınıflandırılmaya başlanmıştır. Özel hizmet şartları ile ilgili istekler genellikle devletin model bir işveren olduğu yolundaki iddialarla desteklenmiştir.

Günümüz Almanya'sında memur statüsünden yararlanan tüm görevliler, kamu gücünü temsil ettikleri ve özel bir çalışma ilişkisinde buldukları gerekçesiyle toplu pazarlık kapsamı dışında tutulmaktadır. Bireysel ve toplu hak uyuşmazlıkları için yapılabilecek grevler yasaklanmıştır. Ancak tüm kamu çalışanlarının sendikal örgütlenme hakkı genel yasalarla tanınmıştır.

Gerek Bonn Anayasası, gerekse Alman Devlet Memurları Yasası (Beamtengesetz) ve bir çok eyaletin (Land) memur yasaları, doğrudan ve açık olarak,



memurların grev hakkı bulunup bulunmadığına ilişkin bir görüş bildirmekten kaçınmışlardır. Buna rağmen gerek Federal Anayasa Mahkemesi ve gerekse egemen fikre göre statü hukukuna tabi memurların, kişisel, ekonomik yada politik talepler öne sürmesi kabul edilemez. Çünkü bu görüşe göre memur, hukuki zaruri ve önemli emirleri yerine getirmede devlete sadakatle yükümlüdür (Akartürk, 1997; 3-4, Yelço, 1998; 9-10, Demren, 1999; 279-294). Grevle ilgili olarak, Anayasada ve yasalarda kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Statüsel konumda olmayan kamu görevlileri (Angestellte) ile kamu kesimi işçilerinin özel kesim çalışanları için öngörülen koşullar çerçevesinde grev hakkı vardır. Ancak statüsel konumda olan memurlar (Beamte) için grev hakkı yasaktır (Gerşil, 1997; 78).

Almanya’da sendikalarla siyasi partiler arasında sert ve kesin hatlar belirmiş sendikacılık hareketinin siyasete doğru kaymasının önüne geçilmesi istenmiştir. Ancak son zamanlarda sendikaların siyasi olayları çok yakından takip etme zorunda oldukları, tarafsız kalmakla beraber, demokrasinin tehlikeye girmesi halinde, sendikaların derhal siyasi hadiselerle müdahale etmesi gerektiği yolunda görüşler ileri sürülmüştür. İşçi sendikaları parti politikası bakımından bağımsız ancak asla tarafsız değildirler. Almanya’da Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB) ile Sosyal Demokrat Parti arasında organik bir ilişki olmamakla birlikte, bu partinin iktidara gelebilmesinin, büyümesinin başlıca etkeni, başlıca dinamiği bu konfederasyondur (Sapançalı, 1994; 29-50).

#### **1.2.2.1.4. İsveç**

Sendika özgürlüğü, sendikaların faaliyet alanlarını serbestçe tayin etme, sendikacılık hareketinin siyasal eylemi ve toplu pazarlık rejimi bakımından İsveç örnek sayılacak ülkelerden biridir. İsveç’te 1809 tarihli Anayasa ile kişilerin bir araya gelerek dernek ve meslek örgütleri kurma hakları teminat altına alınmıştır. Bu hak daha sonra diğer mevzuatla da tanınmıştır (Eryılmaz, 1994; 95).

İsveç’te sendikacılığın tarihi oldukça uzun bir geçmişe dayanır. İlk kurulan sendika Stockholm Matbaacılar Sendikası’dır ve kuruluş tarihi 1846’dır. 1870’li

yıllarda sendikal örgütlenme giderek yaygınlaşırken grevler de birbirini izler. 1889'da ise, İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu kurulur (Akartürk, 1997; 4, Yelço, 1998; 12).

Sanayileşme ile doğan ve büyüyen İsveç sendikacılığının başlıca özelliği birlik ve beraberliktir. Israrla dağınıklıktan kaçınılmıştır. Meslek ve İşyeri sendikacılığı yerine İşkolu sendikacılığı öngörülmüştür.

Memurların örgütlenme girişimleri 1800'lerin ortalarına uzanır. İsveç'te kamu personelini temsil eden 1944 yılında kurulmuş olan konfederasyon (İsveç Memur Sendikaları Konfederasyonu – TOC) devlet ve belediye personelini kapsar. Tamamıyla memur sendikalarından meydana gelen bu federasyonda kamu ve özel sektör personeli karışık haldedir (Erol, 2000; 198-199). Kamu sektörü için 1977 yılında ek hükümler taşıyan Kamu İstihdamı Yasası çıkarılmış ve yasaya grev hakkı ile ilgili özel hükümler konmuştur. Devlet sektöründe çalışan memurları üç ayrı sendika temsil eder. Üst düzey memurlar SACO/SR-S, orta kadem yöneticisi olan memurlar TCO-S ve vasıfsız çalışanlarda SF olarak bilinen sendikalarda örgütlenmişlerdir. Devlet sektöründe toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri bu üç sendika ile Devlet Memurları Ulusal Temsilciliği (SAV) arasında yürütülür. SAV bağımsız bir kuruluş değildir. Bağladığı toplu iş sözleşmesi taslağının yürürlük kazanabilmesi için Parlatentonun Bütçe komisyonu tarafından onanması gerekir (Ünsal, 1999; 31).

İsveç'te grev hakkı, özel kesimde olduğu gibi kamu kesiminde de herkese tanınmıştır. Bunun istisnası yüksek memurlardır. Yalnız yüksek memurlar grev hakkından yoksundur. Buna karşılık idarenin de lokavt hakkı vardır. Fakat kamu otoritesinin kullanımı anlamına gelen işlerde grev hakkı yalnızca işçi-işveren ilişkilerine bağlı esaslarla sınırlıdır. Bu tür işlerde ülke politikasını etkileyecek yönde grev yasaktır (Erol, 2000; 144, Demren, 1999; 279-294).

İsveç'te sendikalar yerel ve bölgesel düzeyde oluşturulan organlarda temsil edilmektedir. Bunlar; 'Milli Emek Piyasası Kurulu' (National Labor Market Board),

'Milli Refah ve Sağlık Kurulu' (National Board of Health and Welfare) ve bölgesel düzeyde oluşturulan çeşitli istihdam kurulları sendikaların temsil edildiği organlardandır (Tokol, 1985; 121-127).

İsveç'e bir örgütler (dernekler) ülkesi de denilmektedir. İsveç'te örgütsüz insan hemen hemen yok gibidir. Siyasi partiler ve sendikalar hayatın her alanında vardır. İsveç sendikalaşma ve endüstri ilişkilerinde kendine has özelliktedir. Öte yandan sendikalaşma oranının en yüksek olduğu ülkedir. 1970 yılında %80,4 olan sendikalaşma oranı 1985 yılında %96,3'e çıkmıştır. 1989 yılında ise %81'e düşmüştür. Buna rağmen İsveç sendikalaşmada birinci sırayı almaktadır. 1982'de mavi ve beyaz yakalıların sendikalaşma oranı %83 olarak belirlenmiştir (Günay, 1999; 60-61, Erol, 2000; 54).

## **1.2.2.2. Türkiye'de**

### **1.2.2.2.1. Osmanlı Dönemi**

#### **1.2.2.2.1.1. Tanzimat Öncesi Dönem**

Tanzimat'a kadar olan dönemde Osmanlı örfi hukuk ve padişah kanunnameleri ile birlikte ayet, hadis, icma ve kıyasdan oluşan kurallar çerçevesinde toplum hayatına yön verilmekteydi.

Belirli meslek mensuplarının ortak hak ve çıkarlarını sağlayan ve koruyan; mesleki gelişme, yardımlaşma ve dayanışmayı mümkün kılan birlikler anlamında ele alınan sendikaların bu çeşitli fonksiyonları Selçuklu Devletinde görülmüştür (Gerşil, 1997; 52). Selçuklu Anadolu'sunda görülmeye başlayan ilk Ahi Birlikleri Osmanlı döneminde Anadolu toplumunun sosyo-ekonomik yapısı içerisinde yoğrulmuş, şekillenmiş olarak ortaya çıkmıştır. Ahilik prensip olarak Türk örfi hukuku ve İslam hukukuna dayanmaktadır. Sosyal özelliklerinden başka siyasi, ahlaki, dini ve iktisadi birçok faaliyet alanı olan ahilik, insanı ve insanla birlikte

toplum refahını ele almıştır. Ahiliğin amacı ‘zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ilişkiler kurarak, sosyal adaleti gerçekleştirmek için ahlaki toplumculuğu uygulamaktır’ (Yelço, 1998; 16-17).

Ahilik anlayışı 1453’te İstanbul’un fethinden sonra yavaş yavaş yerini Loncalara bırakmıştır. Bunun nedeni ise, Osmanlı Devleti’nin sınırlarının çok genişlemesi ve çok farklı kültürlerle, Türk Ahi kültürünün çatışması ve batı insanlarıyla bir arada yaşama zorunluluğudur. Ahi kuruluşunda, hem mesleki veya sanatsal hem de dini faaliyetler söz konusu iken, loncalarda ise sanata ve hizmete yönelik faaliyetler görülmüştür. Hatta Müslüman olmayanlarda loncalara üye olabilmekteydi. Bu nedenle, Hıristiyan vatandaşlarda büyük ölçüde bundan yararlanmışlardır (Gerşil, 1997; 52-53). Loncaların amacı meslek erbabını kontrol, fiyatları düşürmemek, mesleği yıkıcı rekabeti önlemek, istihsalde yeknesaklığı sağlamak, genel olarak işçi ve sermayedar durumunda olan esnafın sosyal güvenliğini, dayanışmasını sağlamak ve kaliteyi muhafaza etmektir.(Eryılmaz, 1994; 104).

19. yüzyıl ortalarına kadar varlığını sürdüren loncalar, kapitülasyonlar ile üreten ve satan bir ülke durumundan çıkan Osmanlı Devleti’nin son zamanlarıyla beraber tarihe karışmıştır. Ancak bugünde Anadolu’da esnafın saygı ve sevgisi, çırağı himaye, zayıfı koruma, bir araya gelerek eğlenme tarzlarıyla da olsa geleneklerini sürdürmektedir (Gerşil, 1997; 53).

#### **1.2.2.1.2. Tanzimat Dönemi**

Osmanlı Devleti’nin içinde bulunduğu iktisadi, siyasi ve sosyal sorunları çözümlmek için batı ülkeleri tipinde bir hukuk sistemine geçişin başlangıcı olan Tanzimat Dönemi ile çalışma hayatına ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiştir. Ancak bu gelişme Osmanlı Devleti’nde sadece pozitif hukuka geçişin başlangıcı değil, Avrupa hukuk sistemine de geçişin başlangıcıdır. Bu dönemdeki hukuki düzenlemeler sırasıyla şöyledir;

Polis Nizamnamesi (1845); II. Meşrutiyete kadar geçen dönemde imparatorlukta grev ve sendikalarla ilgili doğrudan düzenlemeler yapılmamış buna karşılık 10 Nisan 1845 tarihli Polis Nizamname'sinde polisin görevleri arasında;

- İşi ve gücü bırakarak kulların salt işlerini durdurmak amacı taşıyan işçi ve işçi sayılan kişilerin derneklerini ve kalabalıklarını ortadan kaldırmak ve yok etmek,
- Buna benzer kamu düzenini bozarak her türlü fitne ve fesat derneklerini yok etmek
- İhtilalin gerçekleşmesini önlemeye girişmek ve sürekli biçimde uğraşmak sayılmıştır.

Nizamname direkt olarak çalışma hayatını düzenleyen bir kural olmamasına rağmen dönemin çalışma hayatı ilişkilerine bakış açısını ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır (Tokol, 1994;4-5, Sülker, 2004; 218). Nizamnamenin işçi eylemlerinin yarattığı gereksinim olmaktan çok Fransa ve Almanya gibi ülkelerdeki deneyimler ışığında, bu ülkelerdeki mevzuatın çevrilmesi sırasında yer aldığı belirtilmektedir (Koç, 2003; 42).

Mevaddı Medeniyeye Dair Nizamname (1869); İdare ve maden mühendislerine madenlerin işletilmesinde, kullanılan girdilerde ve istihdam edilen işgücünün kullanılmasında, işyerinin de denetiminde mükellefiyetler getiren bir nizamnamedir. İşçilerin ancak adil bir ücret karşılığında ve rızaları alınarak çalıştırılabileceğini, kendilerinin her türlü tehlikelere karşı korunacağını amir hükümler ihtiva etmektedir.

Dilaver Paşa Nizamnamesi (1865); Devletin yasa koyma yoluna başvurması sonucunda 1865 yılında Dilaver Paşa Nizamnamesi Ereğli kömür havzasında çalışan işçilerin sosyal ve ekonomik durumlarını düzenlerken kömür üretimini artırmak amacını gütmüştür. Bu nizamname ile zorunlu çalışma kaldırılmış ve iş kazalarını önleyici önlemlerin alınması öngörülmüştür. Ayrıca çalışma süreleri, dinlenme ve tatillere ilişkin hükümler yer almıştır (Günay, 1999; 65).

Maadin Nizamnamesi (1869); Zorunlu çalışmayı tamamen kaldırmış ve bunun takibini vali ve işyerindeki mühendislere vermiştir. Çalışanlara ‘layık bir ücret’ verilmesini öngörmüş, kaza ihtimali halinde tedbir alınması, kaza vukuunda hemen yetkililere haber verilmesi, işyerinde doktor veya eczane bulunması ile kazada zarara uğrayan işçilere ve ailelerine mahkemece tespit olunacak bir tazminat verilmesi hükümleri getirilmiştir. Bu nizamname çalışma koşulları ile değil, iş güvenliği ile ilgili bazı koruyucu kurallar içermekte ve böylece de bir bakıma Dilaver Paşa Nizamnamesinin boşluğunu doldurmuş olmaktadır (Gerşil, 1997; 54-56).

Mecelle (1876); Osmanlı imparatorluğunda çalışma koşul ve ilişkilerinin düzenlendiği kuralların dağınık ve düzensiz bir biçimde serpiştirilmiş olduğu genel nitelikli ilk yasa mecelledir. Osmanlı Devleti’nin yıkılışına kadar yürürlükte kalmıştır. Mecelle hükümlerine göre, taraflar hizmet akdinin hukuki çerçevesini, ücret, çalışma şartları vb. zorlayıcı kurallar etkisi altında kalmadan, istedikleri gibi düzenleyebilmek yetkisine sahiptirler. Mecelle, işçinin bir iş sözleşmesine özgürce taraf olabilmesine, işçi ve işveren hukuksal ilişkilerini diledikleri gibi düzenlemelerine, herhangi bir kira sözleşmesi gibi çalışma koşulları, ücret ve öbür konuları uyulması zorunlu kurallara bağlı olmaksızın saptamalarına olanak verir (Demircioğlu ve Centel, 1997; 172, Gülmez, 1991; 290-292).

#### **1.2.2.2.2. Meşrutiyetten Cumhuriyete Kadar Olan Dönem**

Osmanlı imparatorluğu döneminde çalışma hayatı genellikle tezgah ve el işlerine dayanmaktaydı. Pamuklu ve ipekli dokumacılıkta 18. yüzyılın sonunda görülen gelişme, Avrupa’da makinenin sanayi alanına girmesi ile bol olarak üretilen ucuz malların yurda sokulması sonucu gerilemeye başlamıştır. Bununla beraber, devletin kurduğu tersane ve harp sanayi dışında, sınırlı da olsa dericilik, matbaacılık, inicilik, tekstil ve kağıtılık alanında bazı gelişmeler olmuştur. Sanayileşmenin gelişmemesi, sendikacılığın ortaya çıkışını da geciktirmiştir (elik, 1996; 268-269).

Bu dönemin başlangıç yılları aynı zamanda Osmanlı Devletinde de fabrika ve endüstri alanlarının kurulduğu, demir yolları ve kara yolları yapımının hız kazandığı dönemdir. Tanzimat dönemi batılı anlamıyla işçi hareketlerinin Osmanlı döneminde başladığı dönemdir (Gerşil, 1997; 56).

Osmanlı İmparatorluğu içinde sendikacılık hareketinin 1871 yılında kurulmuş olan Ameleperver Cemiyeti ile başladığı genellikle kabul olunmakta ise de araştırmalar bu kanıyı doğrulamamaktadır. Eldeki bilgilere göre Osmanlı İmparatorluğu'nda örgütlenme hareketi, 1895 yılında doğup 1896 yılında hükümet tarafından kapatılmış olan Osmanlı Amele Cemiyeti ve bunu izleyen öteki birkaç işçi derneği ile başlamıştır. Ancak, ne ekonomik yapı, ne de siyasal ve hukuksal ortam bu hareketin gelişmesine elverişli olmuştur (Talas, 1997; 241-242). İttihad-ı Osmanlı Cemiyetinin merkezini Paris'e nakletmesinden sonra (1889) işçiler de Osmanlı Amele Cemiyetini kurdular (1895). Cemiyet idarecileri Paris'te ki fikir hareketlerini izliyor, hürriyeti savunuyor, işçilerin ıstıraplarını dile getiriyordu. Tophane'deki fabrikalarda çalışanların üye olduğu bu cemiyet gizli çalışmalar da yapıyordu (Sülker, 2004; 35-36).

İkinci Meşrutiyet ilan edildiği zaman, İmparatorluğun büyük kentlerinde çalışan işçilerin sayısının yüz binin üstünde olduğu tahmin ediliyordu. Örgütlenme özellikle demiryollarında, madenlerde, kent içi ulaştırmasında, yükleme ve boşaltma, inşaat ve matbaacılık işkollarında görülüyordu. Günü ve işleyişi bilinen ilk grev 1872 Tersane işçilerinin Kasımpaşa'daki grevidir ve bunu 1906-1923 dönemindeki grevler izlemiştir. Yoğun bir grev dönemi yaşanmıştır, denilebilir ki, 1908 yılının yaz ayları, işçilerin grev ayları olmuştur. Yerli ve yabancı sermaye ve devlet kesimi ayrımı gözetmeksizin, kısa süre içinde otuza yaklaşan grev ilan olunmuştur. Fakat, bu grevlerin çoğu, hükümetçe şiddet yolu ile bastırılmıştır (Talas, 1997; 241-242, Sülker, 2004; 140). Grevler karşısında takınılan tavırda, yabancı sermayeyi incitmeme kaygısı, asıl belirleyici unsur teşkil etmiştir (Işıklı, 2003; 73). Cumhuriyetin ilanından evvel beliren bu teşkilatlanma çabaları gerekli iktisadi ve sosyal şartların yetersizliğinden ötürü zayıf kalmış, uzun ömürlü olamamıştır. Bu sebeple Türk sendikacılığının gelişimine başlangıç teşkil etme vasfına sahip değildir.

Nitekim işçilere cemiyet kurma ve grev yapma hakkını yasaklayan Tatil-i Eşgal Kanunu bu gelişmeye kesin bir son vermiştir (Talas, Dilik ve Işıklı, 1965; 36). Tatil-i Eşgal Kanunu, Sendika hakkı ve örgütlenmesi yönünden yasakçı bir hukuksal çerçeve oluşturmuştur (Öz, 1994; 32).

1908 yılında eski Osmanlı Amele Cemiyeti mensupları tarafından kurulmuş olan Osmanlı Terakki-i Sanayi Cemiyeti ve 1909 da kurulan Mürettibin-i Osmaniye Cemiyeti, grevler nedeniyle işçi örgütlerine karşı, özellikle resmi makamlar nezdinde başlamış olan anlayışsızlıklardan ötürü etkili olamamıştır (Talas, 1997; 241-242).

1919-1922 dönemi ise gerek İstanbul'da, gerek Anadolu'da işçi örgütlenmelerinin hızla yayıldığı yıllar oldu (Koç, 1987; 64). Birinci Dünya Savaşı'nın sonunda ve işgal altındaki İstanbul'da yeni bazı sendikalar kurulmuştur. Bu sendikalar 1914-1922 yılları arasında demiryollarında, İstanbul'daki kent içi kara ve deniz ulaştırmasında grevler ilan etmişlerdir. Bu yıllar içinde Türkiye İşçi Derneği, işçilerin haklarını savunma ve örgütlenme hareketlerinde başlıca rolü oynamışlardır (Talas, 1997; 241-242).

Türkiye'de sendikal hareketin doğuşu ve gelişimi tarihsel olarak değerlendirildiğinde, batı ülkelerinde yaşanan kanlı çatışmaların yer almadığı, fakat sosyalist fikirlerin büyük ölçüde öncülük ettiği görülmektedir. Sendikal hareketin ilk yıllarında yabancı işverenleri hedef alan, milli kurtuluş hareketinin yardımcısı olan bir örgütlü mücadele esas alınmıştır (Yorgun, 2005; 137-162).

### **1.2.2.2.3. Cumhuriyet Dönemi**

Bütün çalışma mevzuatı gibi sendikalarda sanayi hayatı belli bir seviyeye ulaşmış toplumlarda doğar ve gelişirler. Türkiye'nin çalışma hayatı ile ilgili gelişmeleri bu sosyolojik müşahedeye bazı istisnalar getirmiştir. Bu istisnaların menşei ve sebepleri araştırıldığı zaman Türkiye'de hemen her devirde batı toplumlarında görülen ve asalete dayanan sınıf ayrılıklarının mevcut olmayışı ve



başka ülkelerde sınai inkılabı sonunda doğmuş bulunan emek – sermaye ayrılıklarına ve mücadelelerine Türk toplumunun maruz bulunmayışı ve nihayet çeşitli doktrinlerin geleneksel karakterini hala muhafaza etmekte bulunan Türk toplumu içine nüfuz edememiş bulunması ve bu durumun yeni yeni sathı çıkmakta olmasıdır (Tasal, Dilik ve Işıklı, 1965; 37).

Sendikacılığın ülkemize geç gelişinde sanayileşmedeki gecikmenin yanı sıra ve bununla bağlantılı bir unsur olarak, işçi hareketinin doğuşu için gerekli dayanışma bilincinin oluşumuna ortam sağlayacak ölçüde çok sayıda işçinin bir arada çalıştıkları büyük işyerlerinin son yıllarda ve sınırlı düzeyde belirmiş olması da bu konuda önem taşıyan bir unsurdur (Işıklı, 2003; 50).

Ülkemizde işçi hareketinin gelişimin başta gelen özelliklerinden birisi, kronolojik olarak önce örgütlenme hakkını düzenleyen mevzuatın doğmuş olması, örgütlü işçi hareketinin doğuşunun ise daha sonra, yani mevzuatın oluşumunun ardından gerçeklik kazanmış olmasıdır. Bu, sanayileşmiş ülkelerin tarihinde geçen yüzyılda görülmüş olandan farklı bir durumu ifade eder (Işıklı, 2003; 80).

Cumhuriyet sonrası dönem Türk sendikacılık hareketinin dağınık, hukuksal dayanakları itibariyle yetersiz, hükümetlerin ve kamu oyunun anlayışına ulaşmamış olduğu bir dönemdir (Öz, 1994; 34).

#### **1.2.2.3.1. 1923-1946 Dönemi**

Türkiye’de 1923-1946 yılları arasında ekonomik, siyasi, hukuki ve sosyal koşullar sendikaların gelişmesi için gerekli bir ortamın ortaya çıkmasını engellemiştir (Tokol, 1994; 15). Ancak yine de bu dönem sendikal haklarla ilgili gelişmelerin zeminini oluşturduğu dönemdir. 1923 yılında İzmir’de toplanan İzmir İktisat Kongresinde ‘Dernek yani Sendikalar hakkının tanınması, Tatil’i Eşgal Kanununun yeniden işçilerin haklarını tanımak üzere tetkik ve tanzimi karara bağlanmıştır. Ancak kısa bir süre sonra 578 sayılı Takrir-i Sükun yasası ile İzmir İktisat

Kongresinde alınan kararların bir geçerliliği kalmamıştır. Bu kanuna dayanarak hükümet, parti, sendika ve dernekleri kapatmıştır. Yenilerinin kurulması izne bağlı tutulmuştur (Talas, 1997; 243-244).

1923-1946 döneminde yasalar ve yönetmeliklerle işçiler lehine getirilen düzenlemeler, işçi sınıfının örgütlü ve bilinçli bir mücadelesinin ürünü olmaktan çok, işgücü ve özellikle becerili işgücü yetersizliğine çözüm bulma ve işçi sınıfının en nitelikli unsurlarından bir işçi aristokrasisi yaratarak çıkabilecek toplumsal sorunları önleme çabalarının ve uluslar arası ilişkilerin sonucuydu (Koç, 2003; 63).

Bu dönemde 1924 Anayasası ve 1926 yılında çıkarılan Medeni Yasa örgütlenme açısından son derece liberal hükümleri içermelerine karşılık tek parti yönetiminin ‘sınıfsız bir toplum yaratma’ ilkesi sendikalaşma önünde önemli bir engel olmuştur (Tokol, 1994; 17). 26 Haziran 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu örgütlenme hakkı bakımından ilk önemli yasal düzenleme kabul edilmelidir. Ancak bu konuda devlet memurlarının da dernek kurmaları ve mevcut derneklere üye olmalarına ilişkin hükümler bulunmamaktadır (Ayaz, 1993;127).

Bu arada 1924, 1927, 1929, 1932 ve 1934 yıllarında İş kanunu tasarıları hazırlanmıştır. Bunlardan 1932 tarihli tasarıda, sendika hürriyeti yanında grev ve lokavt hakları da tanınmış, ancak kanunlaşmamıştır. 1934 tasarısı esas olarak 1936 yılında 3008 sayılı iş kanunu ile ferdi iş ilişkileri yeni bir çerçevede düzenlenmiş, bunun yanında grev ve lokavtın yasak olduğu hükmü getirilmiştir (Gerşil, 1997; 59-60). 1938-1946 döneminde Türkiye’de faaliyet gösteren sendika yoktur (Koç, 1987; 64).

### 1.2.2.2.3.2. 1946-1961 Dönemi

Bu dönem, Türkiye'nin toplumsal ve siyasal yapısında çok önemli değişikliklerin yaşandığı yıllardır (Koç, 2003; 69).

İkinci dünya savaşından sonra, savaşı kazanan devletlerin bir araya gelip Türkiye'nin de katıldığı Birleşmiş Milletler Teşkilatını kurmaları ve demokratik ilkelere uygun antlaşmalar imzalamaları üzerinde rejimimizin demokratik esaslara oturtulması zorunluluğu duyulmuştur. Bu düşünce ile 1946 yılında, 1938 tarihli Cemiyetler kanunu değiştirilerek, cemiyetlerin kurulmasında serbestlik esası kabul edilmiş, 'Aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına veya adına dayanan cemiyetler kurulamaz' hükmündeki 'sınıf' sözcüğü kaldırılmış ve 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır.

5018 sayılı yasa aynı işkolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amacı ile kendi aralarında kurabilecekleri dernekleri işçi sendikaları ve bir işkolunda işverenlerin aynı maksatlarla kendi aralarında kuracakları dernekleri de işveren sendikaları olarak kabul etmektedir (Ünsal, 2003;99).

Kanunda, sendika özgürlüğünün açıkça tanınması gibi bazı olumlu yönlere karşın, sendikaların faaliyetlerini önemli ölçüde kısıtlayacak hükümlere de yer verilmiştir. Sendikalar, Çalışma Bakanlığının denetimine tabi tutulmuş, siyaset yapmaları ve grev hakları yasaklanmıştır. Siyaset yasağına rağmen sendika yöneticilerinin kişisel çabaları ile işçiler ikiye bölünen sendikalarda toplanmaya başlanmıştır. CHP yanlısı İstanbul İşçi Sendikaları Birliği ve DP yanlısı Hür İşçi Sendikaları Birliği kurulmuştur. Bölünen sendikacılık hareketi 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (Türk-İş) kurulmasıyla birliğe kavuşmuştur (Çelik, 1996; 270, Talas, 1997; 244-245, Akçaylı, 1983; 28). Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)'in kuruluşu ile de sendikal anlayışlar arasındaki farklılığı ortaya koyan bir bölünme yaşanmıştır. Türk-İş ve bağlı sendikaların daha çok kamu kesiminde örgütlenmeleri, DİSK'in ise çalışma alanı olarak özel sektörü

belirlemesi gizli ve açık olarak yürüyen sendikal rekabeti arttırmıştır (Lordoğlu, 2004; 81-96, Sülker, 2004;135-155).

Diğer taraftan Cemiyetler Kanunu'ndaki 'sınıf esasına dayalı cemiyetle kurulamaz' hükmü kaldırıldıktan sonra ilk sendikaların çoğunluğunun Türkiye Sosyalist Partisi, Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi gibi sosyalist partilerinin öncülüğünde kurulması ve kurucularının bir kısmının da 'komünizm propagandası' yaptıkları gerekçesiyle tutuklanmış olması sendikalar üzerinde menfi etki yapmış, bir süre işçiler sendika kurmaktan, sendikalara üye olmaktan, sendikacılığa ilgi gösterip 'komünist' damgası yemekten kaçınmışlardır (Mahiroğulları; 2001; 93-113).

1948-1960 döneminde sendikaların faaliyetleri sınırlı düzeyde kalmıştır. Bu dönemde sendikalaşma hakkının sadece beden işçilerine tanınmış olması, sendika aidatlarının sınırlandırılması, idari makamların sendikalara üzerindeki yoğun denetimi, siyasi faaliyet ve grev yasağı sendikaların gelişmesini ve etkin biçimde faaliyet göstermelerini engellemiştir. Buna rağmen sendikalı işçi sayısında ve sendikalaşma oranında artış sağlanmıştır. Ancak işçi sendikalarındaki artış oranı sendikalaşma oranından yüksek olmuştur. Bu dönemde ilk kademe ve üst kademe örgütlenmede büyük bir bölünmüşlük yaşanmış, ilk kademede bazı durumlarda aynı alanda, belli bir işkolunda hatta aynı işyerinde az sayıda üyeli birbirine rakip çok sayıda sendika kurulmuştur (Tokol,1994; 30-32).

İşveren sendikaları da 1946-1960 döneminde önemli gelişmeler göstermiştir. İşverenlerin 1961'e kadar süren dönem içinde sendikalaşma eğilimleri platonik bir düzeyde kalmıştır (Esin, 1974; 173).

Bu dönemde memurlar genellikle derneklerde örgütlüydü. En önemli örgütlenmeler ise öğretmenlerindi (Koç, 2003; 84).

**Tablo 1 :**  
**1948-1960 Yılları Arasında Sendika, Birlik, Federasyon, Konfederasyon ve**  
**Sendikalı İşçi Sayısı**

Yıllar	Sendika Sayısı	Üye Sayısı	Birlik, Federasyon	Konfederasyon
1948	73	52.000	1	
1949	77	72.000	2	
Mayıs 1950	88	76.000	3	
Mayıs 1951	137	110.000	8	
Aralık 1952	248	130.000	16	1
Temmuz 1953	275	140.000	17	1
Temmuz 1954	323	180.387	23	1
Aralık 1955	363	189.595	27	1
Aralık 1956	376	209.591	26	1
Aralık 1957	385	244.591	18	1
Ekim 1958	394	262.591	18	1
Ağustos 1959	417	280.786	21	1
Eylül 1960	432	282.967	27	1

Kaynak: Tokol, 1994; 31

#### **1.2.2.2.3.3. 1961-1982 Dönemi**

1961-1980 dönemi, 1946-1961 döneminde başlayan siyasal ve toplumsal çeşitliliğin ve hareketliliğin hızlandığı yıllardı (Koç, 2003; 100).

Türk sendikacılık hareketinin altın dönemi 27 Mayıs Devrimi ile başlar. 1961 Anayasası'nın ve yeni yasaların getirmiş olduğu bütün özgürlüklerden yararlanan sendikacılık hızla gelişmiş ve toplum yaşantısında önemli bir yer almıştır (Talas,

1997; 245). Sosyal ve demokratik sendikal haklar alanındaki özgürlükçü ve ileri yaklaşımın, yürürlükten kaldırılmasını izleyen yıllarda daha iyi ve nesnel biçimde kavrandığı kuşku görmeyen 1961 Anayasası, toplu iş ilişkileri düzeninin üç temel ögesini oluşturan sendika, toplu sözleşme ve grev haklarını ilk kez anayasal güvenceye alarak, işçi-işveren ilişkilerinde önemli bir dönemin simgesi özelliği kazanmıştır (Gülmez, 1985; 79-102).

1961 Anayasası işçilere sadece sendika özgürlüğünü vermekle kalmamış, aynı zamanda işçilerin iktisadi ve sosyal haklarını geliştirmelerini sağlayan toplu sözleşme ve grev haklarını da tanımıştır. Bu Anayasanın esaslarına uygun olarak hazırlanan ve 5018 sayılı Kanunun yerini alan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile bunun tamamlayıcısı olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 1963 yılında aynı zamanda yürürlüğe sokulmasıyla işçilerin haklarını en iyi biçimde alabilmeleri için gerekli ortam hazırlanmıştır. Ayrıca Dernekler Kanununda ki, gibi çok düşük bir oranda sınırlandırılmayan sendika üyelik aidatlarının belli şartlarla işverenlerce kesilip ilgili sendikalara gönderilmesi sendikaların maddi yönden desteklenmesine neden olmuştur (Çelik, 1996; 271). İşçi sendikalarının üye sayılarında da artış olmuş ve yeni işçi sendikaları kurulmaya başlamıştır. Türk-iş verilerine göre 1963 yılında toplu sözleşmeler 5,968'i kamuda, 3,494'ü özel sektörde olmak üzere toplam 9,462 işçiyi kapsarken 1964 yılında toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı 436,672'ye çıkmıştır (Kağnıcıoğlu, 1999; 84).

İşverenlerin sendikalaşmaları ise işçilerinkinden daha geç olmuştur. Gerçek anlamda işveren sendikaları ancak 1961 Anayasasının çıkarılmasından sonra kurulabilmiştir. 1961 yılında İstanbul İşveren Sendikaları Birliği kurulmuş ve birlik 1962 yılında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) haline getirilmiştir (Esin, 1974; 177-178, Çelik, 1996; 271).

İşçi niteliği olanlar dışındaki kamu hizmeti personelinin ortak mesleki, kültürel, sosyal ve iktisadi hak ve menfaatlerini korumak, özellikle mesleki gelişmeyi ve aralarındaki yardımlaşmayı sağlamak amacıyla kuracakları sendikalar birer dernek niteliğindedir. Gerçekten 624 sayılı Kanun, devlet personeli sendikalarına,

sıradan derneklere tanınmış bulunan hak ve yetkilerden çok başka bir hak ve yetki vermemektedir. Öte yandan kanun bu gibi sendikalara ‘meslek birliği’ adının da verilebileceğini kabul etmektedir (Sönmez, 1968; 22). Sendika hakkının öznesi ‘çalışanlar’ olarak gösterilmiş ancak toplu pazarlık ve grev hakkı memurlara tanınmamış bu hakkı sadece işçilere tanımıştır (Yazıcı, 2005; 81). 624 sayılı kanun ile birlikte Türkiye’de 650 civarında kamu personeli sendikası kurulmuştur. Ancak 20 Eylül 1971 tarihinde çıkarılan 1488 sayılı kanun ile Anayasanın 46’ncı maddesinde tadilat yapılmış böylelikle işçi niteliği taşımayan kamu personelinin, bir başka deyişle devlet memurlarının sendika kurma ve sendikalara üye olma hakları ellerinden alınmıştır (Ayaz, 1993; 127, Turan, 1999; 1-13). Böylece Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk defa yasal olarak sendikalaşma hakkı elde etmiş olan memurlar yine sendikasız bırakılmışlardır (Sapançalı, 1994; 31).

Türkiye’de ilk memur sendikası 1965 yılında Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası adı ile kurulmuştur. 1968 yılında 439 olan memur sendikası sayısı 1971 yılında 658’e yükselmiştir (Yazıcı, 2005; 83).

1963-1980 yılları arasında kamu sektöründe toplam 368 grev 137,489 işçiyi kapsamakta, özel sektörde ise 1,267 grev 233,886 işçiyi kapsamaktadır. Kamu sektöründe daha az grev olmasının nedeni özellikle kamu işçi sendikalarının hükümetle olan iyi ilişkileri sonucu, kamu işçilerine özel sektöre oranla yüksek ücret artışları ve daha iyi sosyal haklar verildiği yönündedir. Ancak grev sayısının düşük olmasının önemli nedenlerinden biri de kamuda grev yasaklarıdır (Kağncıoğlu, 1999; 196). İlk memur grevi de öğretmenler sendikası olan TÖS ve İlk-Sen tarafından 15-19 Ocak 1969 da gerçekleştirilmiştir (Çaralan, 1993; 43).

Çalışma Bakanlığının yayınladığı Çalışma Dergisinin Ekim 1978 sayısında sendikalı işçi sayısına ilişkin şu açıklamalar yapılmıştır. ‘Dergide yer alan sayısal bilgilerden yararlanırken gözden uzak tutulmaması gereken birkaç noktayı hatırlatmakta yarar vardır.

Üye sayıları açısından;

- Üye sayıları her yıl düzenli olarak bildirilmemektedir
- Bildirilen üye sayılarının doğruluğundan emin olunamaz
- 275 sayılı yasa uyarınca yetki taleplerinin olumlu karşılanabilmesi için bildirilen sayılar gerçeğin üzerinde olmaktadır
- Birden çok sendikaya üyeliği önleyici yasal bir hüküm bulunmaması nedeni ile bu üye sayıları toplamı, Türkiye'deki sendikalı işçi sayıları toplamı olarak düşünülemez.

Tabloda görüldüğü gibi üye sayılarının önemli bir oranda abartılı olduğunu başka sayılar ve bilgiler ayrıca ortaya koymaktadır. Şöyle ki, Türkiye'de 1977 yılında sigortalı işçilerin sayısı 2 milyon kadardır. Sendikalı işçilerin bu sayıyı aşması hemen hemen olanaksızdır. 1980 yılında sendikaların sayısı 900 dolayına yükselmiş, fakat sendikalı işçi sayısında önemli bir değişiklik olmamıştır (Talas,1997; 246-247).

**Tablo 2:**  
**1970-1977 Yılları İtibariyle İşçi Sendikaları ve Üye Sayıları**

1970-1977 Yılları İtibariyle İşçi Sendikaları ve Üye Sayıları						
Yıllar	Türkiye çapında faaliyette bulunan Sendikalar		Mahalli Sendikalar		TOPLAM	
1970	302	1,659,119	435	429,100,	737	2,088,219
1971	238	1,861,858	393	500,929	631	2,362,787
1972	238	2,107,205	404	565,652	642	2,672,857
1973	234	2,165,261	393	493,132	637	2,658,393
1974	251	2,316,643	424	561,981	675	2,878,625
1975	313	2,632,897	468	695,736	781	3,328,633
1976	371	2,619,392	429	649,964	800	3,269,356
1977	403	3,112,694	460	694,928	863	3,800,577
1995	103	2,667,014				

Kaynak . Çalışma Bakanlığı, Çalışma Dergisi, Ankara, Ekim, 1978,s.165



#### 1.2.2.2.3.4. 1982 ve Sonrası Dönem

1982 Anayasası, sendikacılık düzeni ile ilgili olarak eskisine göre daha ayrıntılı ve oldukça değişik esaslar getirmiştir. Anayasa'ya uygun olarak 1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu da hem şekil ve sistematik hem de içerik açısından 274 sayılı eski kanundan büyük ölçüde farklıdır (Çelik, 1996; 272, Demren, 1999; 284-294).

1982 Anayasası işçiler ve işverenlerin 'aynı zamanda birden fazla sendika üyesi' olamayacaklarını kararlaştırmıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu da tek sendika üyeliği ilkesini kabul etmiştir. Buna göre, 'işçi ve işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar'. Her iki hükümde, tek sendika üyeliğini yasaklamaktadır. Anayasa'da ki birden çok sendikaya üye olmama esasının Sendikalar Kanunu'nda aynı işkolu ile sınırlı tutulmuş olması, işkoluna göre sendikalaşma esasının yasa koyucu tarafından kabul edilmesinin zorunlu ve doğal bir sonucudur.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu işçi ve işverenlerin işkoluna göre sendikalaşma ilkesini kabul etmiştir. Bu ilke uyarınca ülkede yapılan işler belirli sayıda gruplaştırılmakta ve her bir gruba 'işkolu' adı verilmektedir.

2821 sayılı Sendikal Kanunu üst teşkilat olarak sadece konfederasyonu kabul etmiştir. Konfederasyonlar değişik işkollarından en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle oluşturulabilir (Çelik, 1996; 302-312). 274 sayılı Sendikal Kanunu döneminde ayrıca federasyon tipi üst kuruluşlarda kurulabilmekteydi.

1982 Anayasası'nın 51. maddesi 'Sendika Kurma Hakkı'nı düzenlemiştir. Buna göre, 'işçileri ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptir'.

1982 Anayasası'nda sendika kurma hakkı işçi ve işverenlere karşılıklı olarak tanınmıştır. Anayasa'nın 51. maddesinde sendika hakkını kısıtlayan hükümlerde yer

almaktadır. Bu kısıtlamalar arasında kamu görevlilerinden bahsedilmemiş olmakla birlikte, 51. maddenin kapsamına bakıldığında maddenin kamu görevlileri ile ilgili olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum 1982 Anayasası sendika kurma hakkını işçi ve işverenlere açıkça tanımış olmasına karşılık, kamu personeline de açıkça yasaklamamıştır. Anayasalar tarafından yasaklanmayan alanlar, serbest alanlar olarak nitelendirildiğinden 1982 Anayasası'nın kamu görevlilerine sendika kurma yolunu kapamadığı genel olarak kabul edilmektedir. Öte yandan sendika hakkının yalnızca 'işçilere ve işverenlere' tanınmış olmasından dolayı karşıt kavram yoluyla memurlara yasakladığı sonucuna ulaşılmaz. Bunun anlamı, işçilerin sendika hakkının Anayasa güvencesinde bir hak niteliği taşımasıdır (Eryılmaz, 1994; 202).

Kamu çalışanları sendikalarının yasal olarak kurulmasından önceki dönemde, sendikalaşmaya yönelik çalışmalar, önceden varolan yada o hizmet kolundaki memurların sendikalaşmasını sağlamak amacıyla kurulan dernekler ile meslek kuruluşları ve oluşturulan sendikal haklar komisyonları aracılığıyla yürütülmüşlerdir (Gülmez, 2002; 1-27).

Kamu çalışanlarının örgütlenmesi konusunda ilk adım, 28 Mayıs 1990 günü Eğitim-İş'in kurulması oldu. Böylelikle kamu çalışanları sendikacılık hareketi oluştu. Kurulan sendikalar arasında eşgüdüm sağlama çabaları sonucunda, Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu (KÇSP) ve Eşgüdüm Komitesi oluşturuldu. Bu iki girişimde 11-12 Kasım 1995 günleri yapılan toplantıda Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nu (KESK) oluşturdu.

Kamu Sendikaları Konfederasyonları'ndan ilk kurulan konfederasyon, Türkiye Kamu-Sen (1992), ikincisi Memur-Sen (1995) dir. Üçüncü konfederasyon olarak 23 Ekim 1995'te birkaç sendikanın bir araya gelerek kurduğu Demokrat Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Demokrat Kamu-İş)' tir. Demokrat Kamu-İş 3 Nisan 2002'de yaptığı genel kurulda adını Demokrat Kamu Sendikaları Konfederasyonu olarak değiştirmiştir. Ancak Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu yürürlüğe girdikten sonra Demokrat Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu'na bağlı sendikaların bir kaçı konfederasyondan ayrılarak Bağımsız

Sendikalar Konfederasyonu (BASK)'a katılmıştır. Bu ayrılmalar konfederasyona bağlı sendika sayısının 5'in altına düşmesine neden olmuştur. Sonuçta, Demokrat Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu yasa gereği fesh olmuştur. Dördüncü konfederasyon olarak KESK kurulmuştur. 2000 yılının sonlarında ise, Memur-Sen'den ayrılan bir grup sendika beşinci konfederasyon olarak Ulusal Demokrat Sendikalar Konfederasyonu (USEK)'i kurmuştur. Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 7 Temmuz 2002 tarihli yetki tespiti verileri sonrası, Ulusal Demokrat Sendikalar Konfederasyonu kendisini fesh etmiştir. Altıncı konfederasyon olarak Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu (BASK) kurulmuştur. Yedinci konfederasyon ise Hürriyetçi Kamu Çalışanları Konfederasyonu (Hür Kamu-Sen) kurulmuştur. Sekizinci konfederasyon olarak ise Anadolu Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Anadolu Kamu-Sen) kurulmuştur (Koç, 2003; 232-233, Yazıcı, 2005; 102).

1995 yılında 4121 sayılı Yasa ile Anayasa'nın 53. maddesine eklenen fıkra ile memurlar ve diğer kamu görevlilerine de sendikal örgütlenme ve toplu görüşme olanağı tanınmıştır. 2001 yılında ise Anayasanın 51. maddesindeki 'işçiler' ifadesi 'çalışanlar' olarak değiştirilerek örgütlenme hakkı anayasal olarak tüm çalışanlar için güvenceye alınmıştır. Böylelikle kamu görevlileri sendikalarının yasaklandığı 1971 yılından sonra, kamu görevlileri sendikalarıyla ilgili ilk düzenleme, 1995 yılında anayasada; ikinci özel düzenleme ise bu değişiklikten altı yıl sonra, 25 Haziran 2001 tarihinde 4688 sayılı 'Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu' kabul edilerek yapılmıştır. Yasa 12 Temmuz 2001 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak, 13 Ağustos 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Yazıcı, 2005; 88). Kamu çalışanları sendikacılık hareketinin gelişmesinde önce 98 ve ardından da 87 sayılı ILO (International Labour Organization – Uluslar arası İşçi Örgütü) sözleşmeleri etkili birer araç olarak kullanılmıştır (Koç, 2003; 213).

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun yürürlüğe girmesinden önce (1996– 2001 yılları arasında) kurulan kamu görevlileri sendikaların üye sayıları aşağıdaki gibidir.

**Tablo 3:**  
**1996-2001 Yılları Arası Kamu Görevlileri Üye Sayısı**

Sendika Adı	Şube Sayısı	Üye Sayısı	Örgütlenme Alanı
Asim-Sen	8	4875	T. Silahlı Kuvvetler
Bem-Sen	15	7500	Belediyeler
BTS	25	13 000	Dem. Hv. Yolları
Eğitim-Sen	33	124 000	Eğitim İşkolu
Emek-Sen	8	1550	Sos. Güv. Alanı
Lim-Sen	6	8 000	TCDD Liman
Maden-Sen	8	4 000	Maden İşkolu
Orkam-Sen	3	10 200	Orman İşkolu
T.Gıda-Sen	2	2 500	Et-Balık Süt End.
T. Banka-Sen	2	1 500	Kamu Bank
Haber-Sen	47	25 000	PTT
Enerji-Yapı-Yol-Sen	31	29 320	Enerji, Yapı, Yol, Altyapı, Tapu-Kadastro
T.Yargı-Sen	18	9 500	Ad.. ve İd. Yargı
T.Tak-Sen	2	3 000	Tapu Kadastro
Enerji-Bir-Sen	5	500	En, Ma, Met, Pet
Tüm-Bel-Sen	60	50 000	Belediyeler
Maliye-Sen	63	25 300	Mal. Ve Güm.
T.Sağlık-Sen	20	23 000	Sağlık İşkolu
SES	73	70 000	Sağlık İşkolu
Eğitim-Bir-Sen	55	47 000	Eğitim İşkolu
T.Kamu-Sen	556	407 000	Tüm İşkolları
TOPLAM			

**Kaynak :** Abdurrahman BENLİ, ‘Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşması’ İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayın no: 4441, İstanbul, 2003, s.116.

Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu, sendikaların hizmet kolu esasına göre Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla kurulabileceklerini belirtmiş, kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlilerinin kuracakları sendikaların hizmet kolu esasına göre olmasını ve aynı hizmet kolunda birden fazla sendikaların kurulabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulamayacağını da hükme bağlamıştır. Sendikaların kurulabileceği hizmet kolları ve kurumların hangi hizmet koluna gireceği Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığının ortaklaşa hazırlayacakları yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir.

Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'nda belirlenmiş olan hizmet kolları aşağıdaki gibidir; (Yönetmelik, Resmi Gazete, 07.09.2001).

1. Büro, Bankacılık ve Sigortacılık hizmetleri,
2. Eğitim, Öğretim ve Bilim hizmetleri,
3. Sağlık ve Sosyal hizmetler,
4. Yerel Yönetim hizmetleri,
5. Basın, Yayın ve İletişim hizmetleri,
6. Kültür ve Sanat hizmetleri,
7. Bayındırlık, İnşaat ve Köy hizmetleri,
8. Ulaştırma hizmetleri,
9. Tarım ve Ormancılık hizmetleri,
10. Enerji, Sanayi ve Madencilik hizmetleri,
11. Diyanet ve Vakıf hizmetleri,

Sağlık ve Sosyal hizmet koluna ait kamu kurum ve kuruluşları (Yönetmelik, Resmi Gazete, 07.09.2001),

1. Sağlık Bakanlığı
2. Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü
3. Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığı
4. Adli Tıp Kurumu Başkanlığı
5. Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı – Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü

6. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü
7. Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı
8. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
9. Özürlüler İdaresi Başkanlığı
10. Üniversite Hastaneleri

### **1.2.3. Sendikaların Amaçları**

Sendika, ekonomik bakımdan güçsüz olan ve gelirleri emek güçlerinden kaynaklanan insanların ve bir genelleme yapacak olursak işçilerin örgütüdür. Aynı zamanda, hem işveren hem de siyasi iktidarlar karşısında işçilerin güç dengesi kurabilmelerinin etkin bir aracıdır. Bu nedenle sendikalar, geleneksel işlevlerinin sınırları içine kapanıp kalmamakta, toplumun ekonomik, siyasal ve sosyal düzeni ile yakından ilgili bütün konularda görüş bildiren, tavır alan ve toplumsal projeler üreten bir yapıdadır (Engin, 2002; 86).

Geleneksel anlamda sendika, üyelerinin yaşam koşullarını korumak ve geliştirmek amacıyla işçilerin kurdukları sürekli bir örgüttür. Ancak bu ve benzeri tanımlar günümüzde sendika faaliyetlerinin kapsamını açıklayabilmekten uzak kalmaktadır. Bugün sendikaların faaliyet alanlarını sadece emek piyasası üzerine etki yapmak gibi dar bir alan içinde görmek mümkün değildir. Tarihi gelişim süreci içinde sendikaların faaliyet alanları devamlı bir gelişime ve değişim göstermiştir. Toplumsal yapıdaki gelişmeler, teknolojik yenilikler ve sendikaların başlangıçta sahip olduğu doktrinsel görüşleri büyük ölçüde terk etmeleri, sendikaların yeni faaliyet alanlarına yönelmelerine neden olmuştur (Tokol, 1985; 121-127).

#### **1.2.3.1. Üyelerinin Ortak Ekonomik, Sosyal, Kültürel Hak ve Çıkarlarını Sağlamak ve Korumak**

Sendikaların hem temel amacı hem de varoluş nedeni üyelerinin meslekleriyle ilgili ortak ekonomik, sosyal, kültürel hak ve çıkarlarını sağlamak ve

korumaktır. Aslında işçilerin sendika çatısı altında toplanmalarındaki amaçların başında güç birliği sağlamak ve ekonomik durumlarını düzeltmek eylemleri gelir. Ve bu nedenle sendikalar üyelerinin ekonomik durumlarını düzeltici tedbirler aldıkları ve uyguladıkları sürece başarı sağlarlar (Polat, 1972;85, Selamoğlu, 2004; 39-53).

### **1.2.3.2. Üyelerinin Statülerini, Çalışma Şartlarını Tespit ve Geliştirmek**

Sendikalar yapacakları çalışmalarla mesleki statülerinin objektif olarak belirlenmesinde, çalışma koşullarının belirlenmesi ve geliştirilmesinde rol oynarlar. Meslek birlikleri olarak görev ifa eden sendikalar, mesleki statülerin objektif olarak tayin ve tespitinde, yapacakları çalışmalarla, üyelerinin mesailerini yaptıkları sırada içinde bulunacakları çalışma şartlarının tespiti ve geliştirilmesini de gerçekleştireceklerdir. Bunlar arasında ele alınması gerekli konular olarak, hizmete alma, terfi ve kademe ilerlemesi, nakil, yukarı derece hizmetler için yetiştirme, çalışma saatleri, aylık ve fazla mesai saat ve ücretleri, çalışılan yerdeki sağlık şartları ve benzeri hususları zikretmek mümkündür.

### **1.2.3.3. Mesleki Gelişmeyi Sağlamak**

Bir meslek statü içinde hizmet gören kimseler, mesleklerine ait bilgileri edinme ve beceri kazanma konusunda sendikaların yardımlarından devamlı olarak yararlanırlar. Mesleki konulardaki değişiklik ve gelişmelerden üyelerini hemen haberdar etmek ve meslekleri geliştirici araştırmalar yaptırarak bunların sonuçlarını üyelerine ulaştırmak da sendikaların görevidir. Sendikaların mesleki eğitim ve uygulamalarına göstereceği ilgi ve alaka ile orantılı olarak başarılı olma ihtimali de artacaktır.

### **1.2.3.4. Üyeleri Arasındaki Dayanışma ve Yardımlaşmayı Sağlamak**

Sendikalar, üyeleri arasında yardımlaşma ve dayanışma olanaklarını araştırıp, sağlamak ve bunu geliştirmek zorundadır. Dayanışma ve yardımlaşma üyeleri manevi bakımdan kuvvetli kılar. Yardımlaşma üyelerin gerek mesleki ve gerekse

öteki alanlarda birbirinin karşılaştığı güçlük ve sıkıntıları hafifleten veya gideren davranış ve hizmetlerde bulunmalarını teşvik ve bunu ihtiyat haline getirmek veya bizzat kendisinin ittihaz edeceği tedbirlerle mümkün kılmak, sendikalar için önemle üzerinde durulacak hususlardandır.

#### **1.2.3.5. Hizmeti Daha Kaliteli ve Daha Verimli Hale Getirmek**

İşin daha nitelikli ve verimli hale getirilmesi çalışanları işlerine daha çok bağlamakta, kişileri şevke getirmekte, kendilerine güvenlerini artırmakta diğer yandan ise ücretin artması, işte yükselme gibi olanaklarda ortaya çıkmaktadır. İlk bakışta çalışanlarla değil de işverenlerle ilgili görünen bu amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmakla sendikalar aynı zamanda ulusal bir hizmet yapmış olurlar.

#### **1.2.3.6. Liyakat İlkesini Hakim Kılmak, Demokratik Yapıyı Kemiren Partizanlığa Engel Olmak**

Liyakat ilkesi, devlet kadrolarında gerekli nitelik ve yeteneklere sahip en yeterli kimselerin alınmasını gerektirir. Vatandaşların devlet memurluklarına girişlerinde ve çalışırken uygulanacak bütün işlemlerde keyfi ve kişisel takdirlerden, siyasi parti müdahalelerinden uzak sadece hizmetlerindeki niteliklerinin gereklerine göre objektif usullere tabi olmasını zorunlu kılar. Sendikalar bu amaçlarını gerçekleştirirken hem demokratik rejimin hem de onun en önemli aracı olan sendikaların ve hem de tarafsız bir idarenin teminatı olacaklardır.

#### **1.2.3.7. Hükümet ve Parlamentolarla Yakın İşbirliği ve Haberleşmeyi Sağlamak**

Sendikalar üyeleri aracılığıyla örgütlerin ve yöneticilerin eksikliklerini görebilmekte, işlerin aksayan yönlerini tespit edebilmektedirler. Bu eksiklikleri ve aksamaları hükümete veya parlamentoya ileterek, işlerin düzelmesinde yardımcı olan sendikalar idarenin gözü-kulağı gibidirler. İdare ile yakın haberleşmenin



gelişmesinde üyelerinin meslekleriyle ilgili çeşitli dileklerini idarelere ileten sendikaların aracı görevinin önemli bir yeri vardır (Kalkandelen, 1968; 12-20, Özer, 2000; 119-142, Ersinadım, 2001; 44-70).

#### **1.2.4. Sendikaların Olanakları**

##### **1.2.4.1. Grev**

İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işlerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak ve yahut bir kuruluşun aynı amaçla çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

Grev her şeyden önce işçilerin haklı gördükleri isteklerini işverenlerden alabilmek ya da onları bu hakları vermeye zorlamak için işçiler tarafından kullanılan bir araçtır. Grev bir güç denemesidir. Grev ve toplu sözleşme yapma hakkının olmadığı dönemlerde faydaları son derece kısırlı kalan sendikaların işçilerden gördükleri ilgi bu yüzden yetersiz olmuştur. Sendikaların her bakımdan güç kazanmasının ise her şeyden evvel bu ilgiye bağlı olacağı tabiidir (Talas, Dilik ve Işıklı, 1965; 51, Ünsal, 1997; 62-156).

Grevin sosyolojik tanımı ise, mesleki bir grubun, karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında, işi bırakmak suretiyle direnmesi şeklindedir (Sur,1987;7).

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümlenmesi her zaman mümkün olmamaktadır. Çalışma ilişkilerinde barışı sağlamak için mücadeleci yolları kapatmak ve tahkim müessesine geniş yer vermek çözüm değildir. İşçi sendikalarının işveren karşısında etkin bir konuma gelmesi grev hakkına sahip olmasıyla mümkündür. Toplu pazarlık hakkı ancak grev hakkıyla birlikte etkili olabilmektedir.

İşçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek ve bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karara uygun olarak topluca iş bırakmaları şeklinde tanımlanabilen grev hakkı ülkemizde demokratik gelişmelere bağlı olarak farklı şekillerde düzenlenmiştir. Ülkemizde ilk grev 1961 Anayasası'yla güvence altına alınmıştır ve bu Anayasa'ya dayanarak çıkarılan 275 sayılı kanunla bu hakkın nasıl kullanılacağı düzenlenmiştir.

Grev hem ekonomik hem de sosyal yönü olan bir hak niteliği taşımakta ve Anayasa'da da yer aldığı şekilde ekonomik ve sosyal haklar kategorisinde yer almaktadır (Kağnıcıoğlu, 1999; 195-196).

Grev hakkı, kamu hizmetlerinde çalışanlara işçilere göre çok daha kayıtlı şartlarla ve uzun bir süre sonra tanınmıştır. Bunda kamu hizmetinin özelliği etkili olmuştur. Çalışanların işveren üzerinde işi durdurarak veya başka yollarla baskı uygulayarak isteklerini kabul ettirmenin en önemli araçlarından biri olan grev hakkının kamu görevlilerine tanınmaması konusunda iki farklı görüş vardır. Grev hakkının kamu görevlilerine tanınmasına karşı olanlar, grev kavramının kamu hizmeti kavramı ile bağdaşmadığını ve bu nedenle kamu görevlilerine grev hakkının verilmemesi gerektiğini söylerken; grev hakkının kamu görevlilerine tanınmasına yandaş olanlar ise, kamu hizmetlerinde grev kısıtlamasına gidilemeyeceği ve sendikal hakların birbirinden ayıramayacağını dolayısıyla kamu görevlilerine grev hakkının verilmesi gerektiğini savunmuştur (Özer, 2000; 119-142).

#### **1.2.4.2. Kolektif Temsil Yetkisi**

Sendikanın yetkili organları adına hareket edene kişiler kolektif temsil yetkisinden yararlanarak sendikanın amaçlarına ulaşması yolunda bir çok faaliyetlerde bulunurlar. Kolektif temsil yetkisi ile sendikal çalışmalar, hem (zaman, emek, para gibi) tasarrufu sağlar hem de kamu makamlarının fazla başvurularla işgal edilmesini engeller. Ayrıca bazı konularda yeterli teknik bilgi ve beceriye sahip olmayan kişiler yerine, her konuda o konunun uzmanından yararlanılarak idareye

başvuran sendikaların ele alacakları sorunlarda, kişilere göre başarı şansları daha fazla olacaktır.

Sendika amaçlarının gerçekleştirilmesinde, sendikanın yetkili organları adına hareket eden görevliler, kollektif temsil yetkisinden yararlanarak bir çok etkinliklerde bulunurlar. Bunlar, hükümetle yapılan toplu görüşmelere kadar genişletilebilecek bir alanı kapsayacak kadar geniş ve çeşitlidir.

Sendikaların bu yetkiye dayanarak yapacakları yazışmalar, belli konularda ileri sürecekleri istem veya teklifler veya en basit anlamda yine belli konular için yetkili makamlarla yapacakları temaslar, bu tüzel kişiliğin bünyesindeki kişilerin yararına bir sonuç elde etmeğe dönük faaliyetlerdir.

Kollektif temsil yetkisi arasında, ortak mesleki problemlerin çözümlenmesi için idari ve adli yargı mercileri önünde dava açmak, açılan davalara katılmak gibi faaliyetlerde vardır. Üyeleri adına tek yoldan hareket eden bir hukuki varlık olan sendikaların bu işlerde de masrafı, zamanı, emeği azaltıcı, mercileri işgal etmeyici ve başarıyı arttırıcı çalışmalarından hem üyeler hem de kamu kuruluşları yararlanacaktır (Kalkandelen, 1968; 12-20).

#### **1.2.4.3. Yardımlaşma Kuruluşları Kurma**

Üyelerin mesleki faaliyetleriyle ilgisi olmayan ama geçim sıkıntılarının hafifletilmesi, ihtiyaçların karşılanması amacıyla kooperatifler, yardımlaşma sandıkları ve benzeri kuruluşları kurma imkanları sendikalara ve meslek birliklerine tanınmıştır.

Kooperatifçilik, ortak ihtiyaçların üretim ve temininde, bu ortak ihtiyaçları paylaşan kimseler tarafından kurulan, demokratik usullerle yönetilen ve kar gözetilmeden işleyen bir kuruluştur. Kooperatifçiliğin, iş hayatındaki en bariz faaliyeti, çalışanların ekonomik durumlarını düzeltmede en önde gelen bir araç olduğudur (Polat, 1972; 106).

Sendikaların kooperatifçilik alanındaki faaliyetleri iki biçimde olabilir.

- Üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek,

Sendikaların kooperatifçilik faaliyetleri, öncülük etmek ve yol göstermek şeklinde olacaktır. Sendikalar konuyu ortaya getirecek, üyelerini kooperatifçilik konusunda aydınlatacaktır.

- Üyeleri için kurulan kooperatiflere kredi vermek,

Kooperatiflerin mali konulardaki yetersizlikleri ve güçlükleri giderici krediler vermek şeklinde olabilir. Ancak verilecek krediler, bağış veya karşılıksız yardım niteliğinde olamaz (Gerek, 1984; 172).

#### **1.2.4.4. Sosyal Tesisler Kurma**

Sendikaların, üyelerine sosyal hizmet sunmak amacıyla lokal, dinlenme kampları, spor alanları, parklar, kreş ve yuvalar ve ihtiyarlık yurtları gibi tesisler kurma olanakları vardır. Sendikaların yaptıkları bu sosyal hizmetle de amaç, çalışanların verimini artırmak ve toplumu daha sağlıklı ve dengeli kılmaktır (Kalkandelen, 1968; 12-20, Ersinadım, 2001; 70).

#### **1.2.4.5. Kültürel ve Eğitsel Faaliyetlerde Bulunma**

Üyelerin mesleki bilgi ve becerilerini arttırmak, tavırlarını olumlu yönde değiştirmekle ilgili faaliyetler sendikaların üzerinde önemle duracağı ve ağırlık vereceği faaliyetlerdendir (Kalkandelen, 1968; 12-20).

Sendikal eğitim, üyelerin sendika faaliyetlerine aktif bir şekilde katılma eğilimlerini artırmak, üyeler arasında dayanışma ve bağlılığı sağlamak ve sendika içi demokrasiyi geliştirmek bakımından etkin bir araçtır.

Sendikal eğitimin temel amaçları;

- Sendikaların eğitim ihtiyaçlarının sağlıklı bir şekilde belirlenmesi,

- Sendikaların kadrolarında görevlendirilmek üzere rasyonel ve yaratıcı nitelikli yönetici ve uzmanların yetiştirilmesi,
- Çalışanla çalışma ilişkileri sisteminin ve bu sistem içerisindeki rollerinin anlatılması,
- Sendikaların işlev ve önemi konusunda kamuoyunun bilgilendirilmesi (Demirbilek, 1992; 328).

### **1.2.5. Sendikaların Unsurları**

#### **1.2.5.1. Ortak Amaç**

Sendikanın temel amacı işverenlerin istihdam koşullarına ilişkin kararlarını etkilemektir. Sendika bu temel amacı yanında toplumsal, siyasal ve diğer ilgili çalışmalarda da bulunabilir (Davis, 1982; 392). Ortak ekonomik ‘çıkarlar’ temeline dayanan, sınıf ve kitle baskı kümelerinin en önde gelen örneklerinden olan sendikalar, üyelerinin ulusal gelirden adaletli bir pay almalarına çalışırlar (Gülmez, 1995; 35).

Anayasanın 51. maddesi ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesinden yararlanarak, işçi veya işveren kuruluşunun, işçilerin veya işverenlerin, çalışma ilişkilerinde, kendi aralarında ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulacağı belirtilmiştir.

Anayasanın 53. maddesinde de, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak, ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları belirtilerek, özellikle işçi sendikasının asıl amacı gösterilmiş bulunmaktadır (Çelik, 1996; 261-262). Sendikaların anılan ortak amacı onları derneklerden olduğu gibi ticaret ortaklıklarından da farklı kılar. Bu amaç, sendikaları; ticaret yapmak ve kazanç paylaşmak amacıyla oluşturulan ticaret ortaklıklarından da ayırmaktadır (Günay, 2004; 647).

Ortak amaçtan bahsedilirken 2821 sayılı kanundan önce yürürlükte olan 274 sayılı Sendikalar Kanununda ortak iktisadi ve sosyal yararların korunması amacı yanında 1 inci maddesinde kültürel yararda yer almıştır.2821 sayılı kanunda kültürel amaçta bahsedilmemekle birlikte bu amacın yasaklandığı anlamına gelmez. Kanunun sosyal faaliyetleri belirten 33 üncü maddesindeki bazı faaliyetler kültürel faaliyetler olarak nitelenebilir (Çelik, 1996; 262).

### **1.2.5.2. Kurulma Serbestliği**

Sendikaların serbestçe kurulabilmesi demek, sendikanın doğmasında devletin hiçbir etki, karışma veya katkısının bulunmaması, sendikanın tamamen onu meydana getirecek bireylerin iradeleriyle hayatiyet kazanması demektir. Serbest kuruluş ilkesinin karşısında ‘zorunlu sendikacılık’ ilkesi yer alır ve çoğunlukla totaliter bir rejim ile idare edilen ülkelerde görülür. Kurulması ise, ya devlet bizzat kurar yada onun emri üzerine ilgililer tarafından kurulur (Tuncay, 1999; 31-32).

Anayasa, işçilerin ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalarını ve üst kuruluşlarını kurabileceklerini, bunun için kanunun gösterdiği bilgi ve belgeleri yetkili mercie verilmesinin yeterli olacağını belirtmiş, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu da aynı esası tekrarlamış ve buna uygun düzenlemeler yapmıştır. (Çelik, 1996;262). Bu kural, sendika kuruluşunu izne tabi kılan değil sadece bir ‘düzen hükmü’ olarak görülür (Akyiğit, 2002; 261).

Sendikaların kurulmaları üç ayrı sistem içinde mümkündür.

- **İzin Sistemi**

Bu sistemde sendikaların tüzel kişilik kazanması, bir makamın iznine bağlı kılınmıştır. Totaliter ve güdümlü rejimlerde görülen bu sistemde, ilgili makamın, sendikaların kurulmasına izin vermelerinde tam bir ‘takdir yetkisi’ söz konusudur.

- **Normatif Sistem**

İzin sisteminden biraz daha yumuşak olan bu sisteme göre, sendikayı kuranlar, onun tüzel kişiliğini kazanması için, tüzüğünü yetkili makama incelenmek üzere verirler. Yetkili makam, tüzüğün yasalara uygunluğunu denetler. Eğer tüzük yasalara uygun ise, yetkili makam kuruluşa izin vermek zorundadır. Aksi durumda, tarafların yargıya başvurması söz konusu olur.

- **Özgür Kuruluş Sistemi**

Demokratik parlamenter rejimlerdeki bu sisteme göre, sendika, kurma isteğinin açığa vurulmasıyla kurulmuş sayılır. Tüzel kişilik kazanmak için ayrıca izin almaya gerek yoktur.

Ülkemizde sendikaların kuruluşlarında öngörülen sistem üçüncü sisteme yakın bir konumdadır. 1982 Anayasası'nın 51. maddesine göre, 'Sendikalar ve üst kuruluşlarını kurabilmek için kanunun gösterdiği bilgi ve belgelerin kanunda gösterilen yetkili mercie verilmesi yeterlidir'. Bu hükme koşut düzenleme yapan 2821 Sayılı Sendikalar Yasası'nın 6. maddesinin 1.fıkrası ve 4688 Sayılı Kamu Görevliler Sendikaları Kanunu madde 6'ya göre, 'Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın kurulabilir' (Demircioğlu ve Centel, 1997, 151).

### **1.2.5.3. Bağımsızlık**

1982 Anayasası ve 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda vurgulanan 'sendikaların bağımsızlığı' ilkesi, işçi ve işveren sendikaları ve onların üst örgütleri bakımından şu noktalarda somutlaşmaktadır.

### **1.2.5.3.1. İşçi ve İşveren Sendikalarının Birbirine Karşı Bağımsızlığı**

Üyelerinin çıkarlarını serbestçe ve karşı tarafın müdahalesinden bağımsız olarak koruyabilmesi, işçi ve işveren sendikaların birbirlerine karşı bağımsız olmalarına bağlıdır. İşçi kuruluşları ile işveren ve işveren kuruluşları birbirine zıt yöndeki çıkarların temsilcileridirler. Bu zıt çıkarların aynı kuruluş içinde temsil edilmeleri caiz olmayıp birbirlerinden bağımsız kuruluşlarda savunulmaları gerekir (Tuncay, 1999; 34).

2821 sayılı Sendikalar Yasası'na göre, işçilerin ve işverenlerin kendi aralarında kurmuş oldukları sendikalar ile bunların, oluşturdukları üst kuruluşlar birbirleri karşısında bağımsızdırlar (Demircioğlu ve Centel, 1997; 152) . Esasen işçilerle işverenlerin birleşerek Sendikalar Kanunu anlamında kuruluşlar kurmalar amaca da aykırı düşerdi ( Çelik, 1996; 263).

2821 Sayılı Sendikalar Yasası Madde 38'e göre; İşçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu Kanun veya diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar.

Bir işçi sendika veya konfederasyonunu bir işverenin veya bu Kanun veya diğer kanunlar gereğince kurulu bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasını teşvik ve tahrik etmek yasaktır.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu madde 40'a göre; İşçi sendika ve konfederasyonları,işverenlerden,bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarından,esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.



İşveren sendika veya konfederasyonları da işçi sendika veya konfederasyonlarından, işçilerden, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.

#### **1.2.5.3.2. Devlete Karşı Bağımsızlık**

Günümüzde devlet önemli bir işverendir. Başka bir ifade ile devlet, kamu sektörünün işvereni durumundadır. Bu durum, kuşkusuz devletin kamu sektöründe çalışanların çalışma şartlarını ve ücretlerini tespit etmeye söz sahibi olması sonucunu doğurur (Mahiroğulları, 2000; 159-160). Bu yüzden, devlete bağlı, onun emir ve denetimi altında olan bir sendikanın serbest kurulması hiçbir anlam taşımaz (Tuncay, 1999; 32).

Devlet veya kamu kuruluşları Sendikalar Kanununa bağlı kuruluşlara mali yardım ve bağışta bulunamazlar, bunlar da yardım ve bağış kabul edemezler (Çelik, 1996; 264).

#### **1.2.5.3.3. Siyasi Partilere ve Dini Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık**

Sendikalar, siyasi partiler aracılığıyla üyeleri için daha fazla ekonomik ve sosyal menfaatler elde etmek; siyasi partiler ise örgütlü bir güç olan sendikalar sayesinde tabanlarını genişletme ve oy oranlarını artırma peşindedirler. Dolayısıyla, sendika-siyasi parti ilişkileri, genelde karşılıklı 'fayda yaklaşımı', başka bir ifade ile siyasi partilerin sendikaları, sendikalarında siyasi partileri çıkarları doğrultusunda 'değerlendirmeleri' mantığı üzerine kurulmuştur (Mahiroğulları, 2000; 111-112). Günümüzde de en siyaset dışı görünen sendikalar bile siyasi bir tutum içindedir. Çünkü siyasi partiler, işçileri ve sendikaları kendi yanlarına çekmek için kesintisiz bir mücadele içindeler. Bu mücadele kaçınılmaz olarak da sendikalara yansımakta, sendika yönetimlerini elinde bulunduran siyasi eğilimlerin programı doğrultusunda bir siyasi çizgi izlemektedir ya da işçi sınıfının politik partisinin siyasetini izlemektedir (Çaralan, 1993; 35).

1982 Anayasası'nın 52. maddesi, işçi ve işveren sendikalarını, siyasetten ve siyasi partiler ile ilişkiden soyutlamayı amaçlayan oldukça ayrıntılı bir düzenleme getirmiştir. Buna göre; 'sendikalar siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar' (Demircioğlu ve Centel, 1997; 151). Siyasi partilere karşı bağımsızlık bu kuruluşların üyelerinin çıkarlarını ve bütünlüğünü korumak ve partileri etkilemek açısından önem taşımaktadır (Çelik, 1996; 264). Ancak diğer yandan siyaset yapma yasağı ile, sendikalaşmaya anlam kazandıracak, üyeliği cazip kılacak, sendikaların üyelerine ilave çıkarlar, yeni haklar elde etmek için yasama ve yürütme organlarını etkileyebilecek derecede baskı işlevi kullanılamayacaktır (Mahiroğulları, 2001; 161-190).

Sendikaların siyaset yaptığı yada yapacağı yahut siyasal etkinlikte bulunduğu yada bulunacağı savları, sendika hakkının kesin biçimde yasaklandığı dönemlerde bunun resmi bir gerekçesi olarak ileri sürülmüş; hakkın kısıtlı bir çerçevede tanındığı dönemlerdeyse, yine bu kısıtlı düzenlemenin başlıca dayanağı olarak dile getirilmiştir. Başka bir deyişle siyaset, çoğu zaman sol ideolojilerle özdeşleştirilerek sendika yasağının gerekçesi olarak savunulmuş; kimi zaman da, temelde yine aynı kaygı bulunmakla birlikte, siyaset dışı bir sendikacılık anlayışının gerekçesi olarak kullanılmıştır (Gülmez; 1995; 29).

Dünyadaki yaygın uygulamalara bakıldığında, sendikaların siyasi partilerle kurdukları ilişki türlerinin, sendikaların dar veya geniş manada siyaset yapma eğilimlerine göre üç kategoride oluştuğu gözlemlenmektedir.

- **Bir siyasi partinin güdümüne girilerek kurulan ilişkiler (Bağımlı Model)**

Özgür demokrasinin olmadığı ülkelerde sendikaların işlevlerinde önemli değişimler olmaktadır. Bu tür ülkelerde sendikalar çoğulcu demokrasinin olduğu memleketlerle kıyaslandığında güdümlü bir sendikacılık ve kısıtlı bir toplu sözleşme ve yasak toplu mücadele araçları gibi farklar taşımaktadırlar. Rejimini niteliği, genelde tek partili bir yapıya dayanmaktadır. Bağımlı model içinde yer alan sosyalist ülkelere verilebilecek en önemli örnekler, eski Sovyet Rusya Devleti ve diğer Doğu Bloku ülkeleridir. Günümüzde Çin ve Küba kısmen bu modele dahildir.

- **Prensipte sendikal bağımsızlık korunarak partilerle kurulan ilişkiler (Ara Bağımlı Model)**

Bu modelde sendikalarla siyasi partiler arasında organik bir ilişki mevcuttur. Bu ilişki, resmi bir bağılıktan farklı olarak her iki örgütün bağımsızlığını koruyacak, birbirlerini desteklemeleri ve ortak bir amaca hizmet etmeleri esasına dayanır. Ara-bağımlı modelde sendikalar, siyasi partileri hem maddi hem de manevi yönlerden desteklerken, siyasi partilerin kongrelerinde önemli etkilere sahip olmaktadır. İskandinav ülkeleri gibi bazı yerlerde ise sendikalar özellikle sosyalist ve sosyal demokrat hükümetlerle yakın ilişki içinde olmuşlardır. Ancak bu durum, 1980 öncesi İngiltere'deki gibi sendikaların kendilerini belirli bir siyasi hareket ve partinin işçi kolu gibi görmesi şekline dönüşmemiş olup, Ara Bağımlı Modelin örneğini teşkil etmektedir.

- **Partiler üstü, tamamen tarafsız ve formel ilişkiler (Bağımsız Model)**

Bu modelde dahil ülkelerde sendikalar, mevcut siyasi partilerle formel (resmi) ve organik bir bağılık içinde olmadan ve onlarla devamlı bir ilişkiye girmeden, siyasi faaliyet yapmaktadırlar. Bağımsız modelde sendikalar, siyasi partilerle doğrudan ve dolaylı yardım almamakta ve onlara yardımda bulunmamakta ve bir siyasi partinin adı altında sendikalar örgütlenmemektedirler. Özellikle ABD'de ve bazı ülkelerde sendikalar hükümete karşı esas olarak tarafsız kalmış ve sadece hak ve menfaatlerini geliştirmek için baskı uygulamışlardır. Bu ülkelerde hükümetler çoğu zaman sendikalara karşı bunların oy potansiyelini de dikkate alarak tarafsız politikalar uygulamaya çalışmışlardır. Bağımsız modelin sendikacılık hareketi üzerinde kapsam bakımından olumlu etkisine rağmen, özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde güçlü işveren lobilerinin hükümetlerin politikalar üzerinde etkinliği sendikalardan çok fazla olmuştur (Balcı, 1999; 232-234, Akgeyik, 1994; 81-84, Baybora, 2003; 267-280).

İşçi ve işveren örgütleri, dini örgütlere karşı da bağımsızdır. Sendikalar Yasası'nın 58. maddesi, sendikaların dinsel ilkelere dayalı faaliyette bulunmalarının ve dini örgütlerle herhangi bir ilişki kurmalarının olanaksız olduğu sonucuna götürür.

Din ve mezhep ayrımı amaçlarını hedefleyen ve bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonların, Cumhuriyet Savcılığı'nın istemi üzerine İş Mahkemesi kararı ile kapatılır (Demircioğlu ve Centel, 1997; 153-154).

4688 Sayılı Sendikalar Kanunu madde 20'ye göre ise; 'Sendika ve konfederasyonlar kamu makamlarından maddî yardım kabul edemez, siyasî partilerden maddî yardım alamaz ve onlara maddî yardımda bulunamazlar.' 'Sendika ve konfederasyonlar siyasî partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasî partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar.'

#### **1.2.5.3.4. Öteki Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık**

Sendikalar kanunundaki düzenlemelere göre, işçi ve işveren kuruluşları esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından (barolar, tabip odaları, ticaret ve sanayi odaları gibi) (Demircioğlu ve Centel, 1997; 154) ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar (Çelik, 1996; 265).

#### **1.2.5.4. Özel Hukuk Tüzel Kişiliğine Sahip Olma**

İşçi ve işveren örgütleri, özel hukuk tüzel kişileridir. Sendikalar kamu kudretini, devlet otoritesini temsil etmez, kanunla değil özel hukuk kişilerinin iradeleriyle kurulur. Bununla birlikte bu meslek kuruluşlarının belirli kamu fonksiyonlarıyla görevlendirilmiş olması onların özel hukuk tüzel kişiliklerine aykırı düşmez (Tuncay, 1999; 27).

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 2.maddesindeki tanımlarda, kuruluşların tüzel kişiliğe sahip oldukları belirtilmiştir; 6.maddesinde de, sendika ve konfederasyonların tüzüklerini ilgili valiliğe vermekle tüzel kişilik kazanacakları beyan olunarak, bu unsur açıkça vurgulanmıştır (Demircioğlu ve Centel, 1997; 155).

4688 Sayılı Sendikalar Kanunu madde 6 da ise, ‘anılan belge ve tüzüklerin ilgili valiliğe verilmesi ile sendika veya konfederasyon tüzel kişilik kazanır’.

Bir kuruluşun amacına uygun faaliyetlerde bulunabilmesi, özellikle bir sendikanın toplu sözleşme ve grev hakkını kullanabilmesi veya lokavta başvurabilmesi için, diğer birçok kişi topluluklarında çeşitli faaliyetlerin yerine getirilmesinde ihtiyaç duyulduğu gibi, hukuki bir şekle bürünmesi, bir tüzel kişi biçiminde oraya çıkması yararlıdır. Bu nedenle işçi ve işveren kuruluşlarına, devamlılık gösteren, varlığı üyelerin değişmesinden etkilenmeyen ve ayrı bir adı olan tüzel kişilik tanınmıştır (Çelik, 1996; 265).

#### **1.2.5.5. Kuruluş Tüzüğüne, Yönetim ve İşleyişinin Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Uygun Olması**

Anayasanın 51.maddesinde sendika ve üst kuruluşların tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamayacağı hükmüne yer verilmiş bulunmaktadır.

Sendikalar Kanununda, sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde, kuruluş ve işleyişlerinde göz önünde bulundurulacak demokratik esaslar tümüyle sayılmış olmasa da, eski kanuna göre önemli ölçüde artırılmış bulunmaktadır. Gerçekten, 2821 sayılı Kanuna getirilen düzenlemelerle sendika içi demokrasinin sağlanmasına yardımcı olmaya çalışılmıştır. Sendika tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümlerin konulamayacağına, delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmalarının ve oy kullanmalarının engellenemeyeceğine, genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimlerinin yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım esasına göre yapılacağına ilişkin hükümleri, Kanunla getirilen demokratik kurallara, örnek olarak gösterilebilir (Çelik, 1996; 266-267).

### 1.2.6.Sendikaların Organları

Sendikaların çağdaş toplumlarda üstlendikleri geniş boyutlu işlevlerini yerine getirebilmeleri, özellikle üyelerinin haklarını savunabilmeleri, hukuk düzeni tarafından varlıklarının kabul edilmiş ve kendilerine hukuki bir kişilik tanınmış olmasına bağlıdır. Bunun gerçekleşebilmesi için de sendikaların hukuki bir şekle bürünmesi, bir tüzel kişi biçiminde ortaya çıkması zorunluluğu vardır. Bu görünümde, sendikaların diğer tüzel kişilerde olduğu gibi, kendilerini oluşturan gerçek kişilerden bağımsız birer varlıkları bulunmaktadır. Tüzel kişi olmaları nedeniyle bir hukuk sujesidirler, haklardan yararlanabilir ve sahip oldukları hakları kullanabilirler. Tüzel kişilik soyut bir kavram olduğu için, hak ve yetkilerin kullanımı ancak tüzel kişinin organları sayesinde mümkün olacaktır. Şu halde organ, tüzel kişiye hareket olanağı vermekte, onu hukuk alanına çıkarmaktadır. Bu ise organı oluşturan gerçek kişiler tarafından sağlanmaktadır. Çünkü, organ kavramı da tüzel kişilik gibi soyut bir kavramdır; ona canlılık verenler organı oluşturan gerçek kişilerdir (Çelik ve Güzel, 1987; 637-648).

Sendikalar Kanununun madde 9'da işçi ve işveren kuruluşlarının zorunlu organları belirtilmiş ve organlara ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Bunlar 'genel kurul', 'yönetim kurulu', 'denetleme kurulu' ve 'disiplin kurulu' olmak üzere dört tanedir. Kanun, ayrıca sendika tüzüğünde gösterilmek şartıyla, ihtiyaca göre 'yürütme komitesi', 'icra kurulu', 'başkanlar kurulu' gibi isteğe bağlı organlar da kurabileceğini öngörmüştür. Ancak, isteğe bağlı organlara zorunlu organların 'görev, yetki ve sorumlulukları' hiçbir şekilde devredilemeyecektir. Organların seçimi 'serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm' esaslarına göre 'yargı gözetimi altında' yapılır (Demir, 2002; 178).

4688 Sayılı Sendikalar Kanunu madde 8 de sendikaların zorunlu organları sayılmıştır. 'Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.'

'Sendika veya konfederasyonlar zorunlu organların görev, yetki ve sorumluluklarını devretmemek kaydıyla başka organlar da kurabilirler'.

### 1.2.6.1. Genel Kurul

Sendikalar, niteliği gereği demokratik kuruluşlardır. Bunun anlamı sendikanın kuruluşundan işleyişine, hatta sona ermesine kadar söz sahibi olan tek gücün üyeler olmasıdır. Tüm organların oluşumunda olduğu kadar denetiminde de üyelerin eşit oy hakkına sahip olduğu genel kurul en önemli organdır. Genel kurulların olabildiğince sık toplanması ve üyelerin en etkin biçimde temsil edilmesi, işleyişinin demokratik kurallara uygun olması zorunludur. Mevcut yönetimin tüm icraatının genel kurulda en etkin biçimde denetlenmesi de sendika içi demokrasinin vazgeçilmez bir ögesidir (Kutal, 2005; 11-25).

Sendika genel kurullarının demokratik ilkelere uygun biçimde kurulması ve çalışması, sendika içi demokrasiyi gerçekleştirmeyi sağlar. Bu nedenle, sendika genel kurullarının toplanmasında ve delegelerin seçiminde uyulması gereken temel konuların, ortaya konulması ve yasa koyucu tarafından belirlenmesi zorunludur (Demircioğlu ve Centel, 1997; 186). Sendikal demokrasinin genel kurullardan başladığı gerçeğini ve önemini göz önünde tutan yasa koyucu, ‘işçi ve işveren kuruluşlarının tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağına’ ilişkin Anayasa hükmüne uygun olarak, genel kurulların oluşmasını sadece sendika tüzüklerine bırakmamış, kendisi de delege seçim usullerine ilişkin bazı düzenlemelere gitmiştir (Demir, 2002; 178).

İşçi ve işveren sendikalarında genel kurul üyelerden oluşur (Çelik, 1996; 333). İşçiler ancak tabi olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabildiklerinden ancak üyesi buldukları sendikanın zorunlu organında yer alabilirler. Zira, bir sendikanın zorunlu organına, sendikanın üyesi olmayan kişilerin seçilebilmesi yasada öngörülmemiş olmadığı gibi, bir kimsenin sendika üyeliği geçersiz olunca zorunlu organlardaki görevlerinin de geçersiz olacağı Yargıtay ve öğreti tarafından kabul edilmektedir (Günay, 2004; 675).

Sendika tüzüklerine ‘delege seçilmeyi’ ve ‘seçilen delegelerin genel kurula katılmalarını ve oy kullanmalarını engelleyici’ hükümlerin konulamayacağı

belirtilmiş; ‘delegelik sıfatının müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam edeceği’ hükme bağlanmıştır (Demir, 2002; 178-179).

#### **1.2.6.1.1. Genel Kurulun Toplanması**

Sendika ve konfederasyonun genel kurul toplantıları kural olarak kanun ya da tüzükte belirlenmiş zaman aralıklarıyla yapılır. Bu zaman aralıklarına sendika genel kurulunun toplantı dönemleri denilmektedir ki buna olağan genel kurul toplantısı adı verilir. Genel kurulun bazı şartların gerçekleşmesiyle belirlenmiş dönem dışı toplanmasına da olağanüstü genel kurul toplantısı denir (Şahlanan, 1996; 88, Tuğ, 1992; 74).

4688 Sayılı Sendikalar Kanunu madde 10’a göre; Sendika veya konfederasyonun ilk genel kurulu tüzel kişilik kazanmasından başlayarak altı ay içinde yapılır.

İlk genel kurul toplantısının mümkün olduğu kadar erken yapılmasında yarar vardır. Sendikayı geçici olarak yönetenleri sendikanın kurucuları olup bunların bir an önce idareyi seçimle iş başına gelecek kişilere devretmeleri gerekir (Tunçomağ, 1985; 83).

Olağan genel kurul üç yılda bir toplanır. Tüzüklerinde belirtilmek koşulu ile daha kısa sürede de toplanabilir.

İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ilişkin faaliyet ve hesap raporu, denetleme kurulu veya denetçi raporu ile gelecek döneme ilişkin bütçe önerisinin, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden en az onbeş gün önce gönderilmesi zorunludur.

Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü durumlarda yada genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine en geç altmış gün içinde toplanır.

Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır. Toplantı yeter sayısı üye yada delege tamsayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa, ikinci toplantı en çok onbeş gün sonraya bırakılabilir. Bu toplantıda salt çoğunluk



aranmaz. Karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur.

Yukarıdaki hükümlere aykırı hareket eden sendika şubesi, sendika veya konfederasyon yönetim kuruluna; üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başvurusu üzerine, iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile işten el çektirilir. Bu takdirde görevli mahkeme, genel kurulu kanun ve tüzük hükümleri gereğince en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medenî Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Genel kurulda karar yetersayısı, toplantıya katılan üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Ancak, bu sayı, üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz. Her üyenin sadece tek oy hakkı vardır. Tüzük olanak tanıdısa, oy hakkını bir temsilci aracılığıyla kullanabilmesi mümkündür. Ancak, bu temsilcinin de, genel kurula katılma hakkı bulunan bir kişi olması zorunludur (Tunçomağ ve Centel, 1999; 260, Erkul, 1986; 207-229).

#### **1.2.6.1.2. Genel Kurulun Görev ve Yetkileri**

Genel kurullar, temsil yönünden en geniş ve demokratik katılımlı toplantılardır. Sendikanın en üst organı olarak üstün yetkilere sahiptir. Bu yetkileri en yüksek kararları alma yetkisi, en yüksek işleri görme yetkisi ve en yüksek denetleme yetkisi başlıklarıyla toplanabilir (Şahlanan, 1996; 130).

- **En yüksek kararları alma yetkisi**

Sendikanın feshine karar verme yetkisi, sendika tüzüğünde değişiklik yapma yetkisi, genel kurula aittir. Bununla birlikte, genel kurul, çoğunluk kararıyla sendika tüzüğünde her türlü değişikliği yapamaz. Nitekim, sendikanın amacı (konusu); sendika tüzüğü değiştirilmek suretiyle, ancak kısmen değiştirilebilir.

Sendikaların ulusal veya uluslar arası üst sendikal kuruluşlara üye olma veya üyelikten ayrılma, birleşme, şube açma veya bu konuda yönetim kuruluna yetki verme, birleşme veya kapama kararları alma yetkileri de, genel kurulun yetkileri arasındadır.

- **En yüksek işleri görme yetkisi**

Yönetim kurulunu, denetleme kurulunu ve disiplin kurulunu genel kurul seçer ve yönetim, denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi ve de yönetim ile denetleme kurullarının ibra edilmesi işleri, genel kurula aittir. Genel kurul, yönetim kuruluna yol gösterir ve gerekli taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması konusunda, yönetim kuruluna yetki verir. Ayrıca başka bir organa verilmemiş işleri görme yetkisi de, genel kurulundur. Üyelerin kabulü ve çıkarılması kararını da, genel kurul alır.

- **En yüksek denetleme yetkisi**

Genel kurul, sendika bütçesini inceleyip, aynen veya değiştirerek kabul eder. Ayrıca, sendikanın yöneticilerine verilecek ücretler ile her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar, genel kurul tarafından tespit olunur. Genel kurulun sendikanın tüm organları karşısında bir azil yetkisi de vardır. Nitekim, tüzükte bir organın, sözgelimi yönetim kurulunun azil nedenleri gösterilmiş olabilir. Ancak, tüzükte bu konuda bir hüküm bulunmasa da, genel kurulun haklı nedenlere dayanarak azletme yetkisi vardır (Tunçoğmağ ve Centel, 1999; 262-263).

### 1.2.6.2. Yönetim Kurulu

Sendikayı hukuk alanına çıkararak ve faaliyetlerini yürüten organlar içinde yönetim kurulunun ayrı ve önemli bir yeri bulunmaktadır. Çünkü sendikanın amacına ulaşması için gerekli tüm işleri yasa ve sendika tüzüğü uyarınca yürüten onu temsil eden organ yönetim kuruludur. Bu kurulun ağır sorumluluklar üstlenmesi ve önemli yetkilerle donatılmış olması kaçınılmazdır. Bu yetki ve sorumluluklar, ister istemez, kurulu oluşturan üye durumundaki gerçek kişilere de yansiyacaktır (Çelik ve Güzel, 1987; 637-648).

Yönetim kurulunun toplantı zamanı ve nisabı (yetersayısı) sendika ve konfederasyon tüzüğünde belirtilir. Ancak toplantı nisabı üye tamsayısının salt çoğunluğunun altında tespit edilemez. Karar nisabı ise mevcut üyelerin salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde başkanın katıldığı taraf çoğunluğu sağlamış sayılır (Çelik, 1996; 388).

Yönetim kurulu bir zorunlu organdır. Sendika ancak yönetim kurulu sayesinde haklarını kullanır ve borçlarını yerine getirir. Yönetim kurulu, genel kurul tarafından seçilir. Ancak, yönetim kurulu seçiminin tam olması için, seçilen kimselerin açıkça veya zımnen bu görevi kabul etmeleri gerekir. Ayrıca, yönetim kurulu üyelerinin, gerçek veya tüzel kişi olması da mümkündür. Sendika yönetim kuruluna seçilecek kişinin Türk vatandaşı, medeni hakları kullanmaya ehil, kamu hizmetlerinden yoksun bırakılmamış olması gerekir (Tunçoğmağ ve Centel, 1999; 263).

Kanun ve tüzüğün yönetim kuruluna verdiği görev ve yetkilerin genel kurul tarafından kullanılması olanaksızdır. Bu nedenle de genel kurul, yönetim kuruluna ve üyelerine emir ve talimat veren bir organ durumunda değildir. Bu da sendika ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayanmadığını doğrulamaktadır (Çelik ve Güzel, 1987; 637-648).

### 1.2.6.2.1. Yönetim Kurulunun Yetkileri

- **Sendikayı Yönetme**

Konfederasyon, sendika ve sendika şubesinin yasa ve tüzük hükümleri uyarınca yönetilmesi, yönetim kuruluna aittir. Sendika malvarlığının ve özellikle taşınmazların yönetimi, işçileri işe alınmaları ve işten çıkarılmaları, ödentilerin toplanması gibi işler yönetim kuruluna aittir.

Bunların dışında, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemleri yapma ve gelecek döneme ait bütçeyi hazırlayarak genel kurula sunma, genel kurulu toplantıya çağırma, genel kurul toplantısını ve gündemini hazırlama, tutanakları tutma, denetçi raporu ile bilançoyu genel kurula sunma işleri de yönetim kuruluna düşer. Ayrıca, yönetim kurulu; kendisine yetki verilmişse, şube açar, sendikaya üye yazar veya üye kaydını siler (Çelik, 1996; 330-340).

Yönetim kurulu, görevlerini yerine getirirken, katı bağımlılık kuralları çerçevesinde hareket etmek durumunda değildir. Hatta koşulların zorunlu kıldığı bir takdir hakkına da sahiptir. Yetkilerini kullanırken ve görevlerini yerine getirirken, belirli ölçüde bağımsız hareket etmek olanağına sahiptir. Aynı sonuç kurulu oluşturan üyeler açısından da geçerli olacaktır. Öyleyse, hizmet akdine egemen olan ilkelerin bu çerçevede uygulanması düşünülmeyecektir (Çelik ve Güzel, 1987; 637-648).

Sendikalar eğitilmiş, uluslararası ilişkiler kurabilecek ve yenilikleri takip edebilecek, sendika içi demokrasiye inanan kişilerce yönetilmelidir. Sendika içi demokrasiyi sağlayacak bir örgüt modeli kurulması ve sendikaya güveni sağlayacak yapılanmalara gidilmesi sendikacılığın gelişimi açısından önemlidir (Çiftçi, 2004; 1-18).

- **Sendikayı Temsil Etme**

Yönetim kurulu sendikanın temsil organıdır. Tüzükler veya bizzat yönetim kurulu, bu yetkiyi üyelerinden birine veya birkaçına, uygulamada genel sekretere veya sendika başkanına bırakır ve bu kişi, hukuki işlemleri kendisi yapar ve sendikayı mahkemede temsil eder. Bu nedenle, yönetim kurulunun tüm diğer üyeleri hariç olmak üzere, sadece yetki verilen kişinin imza atma yetkisi vardır .

Temsil sözcüğünü teknik anlamıyla değerlendirmemek gerekir. Çünkü, yönetim kurulu sendikanın organı durumunda olup, onun temsilcisi değildir. Kurulun görev ve yetkileri kaynağını yasa ve sendika tüzüğünde bulur (Çelik ve Güzel, 1987; 637-648, Çelik, 1996; 330-340).

- **Genel Kurulca Verilecek Diğer Görevleri Yapma**

Genel kurulun kararlarını ve genel kurulca verilecek diğer görevleri, icra organı olarak yönetim kurulu uygular. Yönetim kurulunun diğer bir görevi de, Sendikalar Kanununun da yazılı defterleri tutmak ve tüm bu defterleri kullanılmalarından önce notere onaylatmaktır.

#### **1.2.6.2.2. Yönetim Kurulunun Sona Ermesi**

Yönetim kurulu, sendikanın fesih olunması ve genel kurul tarafından azledilmesi hallerinde sona erer. Yönetim kurulu üyesinin ölümü, iflası veya hakları kullanma ehliyetini yitirmesi durumunda da yedek üye yoksa, yönetim kurulunun sona erdiği kabul edilmelidir. Eğer yedek üye varsa, o zaman ölen, iflas eden veya hakları kullanma ehliyetini yitiren üyenin yerine yedek üye geçer ve yönetim kurulu da devam eder.

Yöneticilerin yöneticilik nitelikleri, her şeyden önce, seçime girmeme veya seçilmeme yahut çekilme (istifa) suretiyle sona erer. Bazı durumlarda ise, yöneticilik niteliği, kendiliğinden sona erer. Bunlar,

- Yöneticilerin Sendikalar Kanununda sayılan suçlardan biriyle mahkum olmaları
- Yöneticinin mal bildirme yükümlülüğünü yerine getirmemesi
- İşveren sendika ve konfederasyonlarındaki yöneticilerin işveren veya işveren vekili niteliğini yitirmeleri
- Mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevlerinin, seçilmeleri halinde son bulmasıdır (Tunçomağ ve Centel, 1999; 265-270).

### 1.2.6.3. Denetleme Kurulu

Sendika üyeleri, denetim işlevini dolaylı yoldan da olsa ‘denetleme kurulu’ kanalıyla yaparlar. Sendika genel kurulunun teknik sebeplerden dolayı sık sık bir araya gelmesi mümkün değildir. Bunun için genel kurul adına yönetim kurulu faaliyetlerinin kontrolü hakkı, seçimle görevlendirilen denetleme kurulunu ortaya çıkarmıştır (Bedir, 1989; 36-37). Denetimin amacı, sendikaların faaliyetlerinin sınırlandırılması anlamında değil, kaynaklarının israfının önlenmesi ve amaç dışı alanlarda kullanılmasını engellemek, faaliyetin amaç sınırları dışına çıkmasını önlemektir (Rona, 1986; 169).

Sendikaların zorunlu organlarından bir diğeri de denetleme kuruludur ve denetleme kurulu da seçimle oluşur. Denetleme kurulları sendika ve konfederasyonların iç denetimini sağlayan organlardır. Denetleme kurulu genel kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur. Ancak şubelerde dolayısıyla bölge şubelerinde denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir (Baybora, 2001; 71-72).

Sendikalar Kanunu’na göre denetleme kurulunun görev ve yetkileri şunlardır.

- Yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığının denetlenmesi

- Sendika veya konfederasyon tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetlemede bulunulması
- Yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasını istenmesi,
- Sendika veya konfederasyonun tüzüğünde gösterilen diğer denetleme görevlerinin yapılması,
- Denetleme raporunun hazırlanarak genel kurula sunulması.

#### **1.2.6.4. Disiplin Kurulu**

Sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi, sendikaların kuruluş amaçlarına ulaşabilmeleri için disiplinli kuruluşlar olmaları gerektiğinden disiplin kurulunun sendikanın zorunlu organları arasında yer alması gerektiği kabul edilmektedir (Günay, 2004; 718). Sendikalar disiplin yetkisi ile sendikaların bütünlüğünü, gelişmesini ve üyelerin ortak çıkarlarını gözetirler (Bedir, 1989; 39).

Sendika ve konfederasyonlar, disiplin kurulu aracılığı ile üyeleri üzerinde otorite kurarlar. Bu otorite, sendika ve konfederasyon üyelerine emir vermek ve onlarda yükümlülüklerini yerine getirmelerini isteme yetkisi verir. Ancak bu yetkinin mesleki amaçla sınırlı olduğu kabul edilmelidir.

Disiplin kurulu üyeleri sendikanın en üst organı olan genel kurul tarafından seçilir. Kurulun toplantı zamanı ve nisabı sendika veya konfederasyonun tüzüğünde belirtilir. Disiplin kurulunun cezaları, uyarı, kınama, tavsiye, üyeliği geçici olarak askıya alma şeklinde olabilir (Baybora, 2001; 69-71). Disiplin hukukunda, ceza hukukundaki gibi tam bir kanunilik ilkesi söz konusu olmadığından; disiplin kurulu tarafından verilen cezanın adil olup olmadığı, suça göre cezanın oranının uygun olup olmadığı mahkemece incelenmelidir. Hakimin verilen cezayı ağır bulduğu takdirde bunu daha hafifi bir yaptırıma çevirme yetkisi bulunmadığından sadece disiplin kurulu kararını iptal edebilir (Günay, 2004; 720).

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE SENDİKAL BAĞLILIK KAVRAMI

#### 2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

##### 2.1.1. Tanımı

Örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması, bu alanlardan gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeleri, örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını güçleştirmektedir. Bu çerçevede literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili yirmi beşin üzerinde değişik tanımın bulunduğu bilinmektedir.

Örgütsel bağlılık bir çalışanın kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlar. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir (Gül, 2003; 73-83).

Örgütsel bağlılık konusunda diğer tanımlar ise,

Örgütsel bağlılık; bir organizasyonun üyesi kalmak için şiddetli bir arzu, organizasyon lehine yüksek düzeylerde çalışma arzusu veya organizasyonun amaç ve değerlerine kati bir inancı belirtir (Rafaeli ve Suttan, 1987; 23).

Örgütsel bağlılık, organizasyonun amaç ve değerlerine bireysel olarak inanmak ve onları kabul etmek, organizasyonun amaçlarının başarılması için yoğun çaba sarfetme istekliliği, organizasyonun üyesi kalma yönünde güçlü arzu duymak şeklinde tanımlanabilir. Genel tanım üç bölüme ayrılabilir; çalışanın itaati ( ödül ve cezalara uyma), kimliklenme (üyelik konusunda isteklilik), içselleştirme (bireysel değerlerin organizasyonun amaç ve değerleriyle örtüşmesi) (Hunt ve Morgan, 1994; 1568).



Örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel amaçları ve değerleri kabul ederek benimsemesi, örgütsel amaçları başarmaya yönelik olarak örgütün yararına önemli derecede gönüllü çaba harcaması, örgütten elde ettiği çıkarlar nedeniyle örgüt üyeliğini sürdürmeye güçlü bir istek duyması (Demirbilek ve Çakır, 2004; 19).

Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarfetmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur (Durna ve Eren, 2005; 211).

Örgütsel bağlılık, örgüt üyesinin gelecek dönemler içinde örgütte kalma yönünde isteğinin bir göstergesidir (Newstrom, 1993; 198).

Bağlılığın tanımı; sadakati, işe katılımı, işe düşkünlüğü, işe bağlılığı ve moral bağlılığı içermektedir (Balfour ve Wechsler, 1996; 256-273).

Örgütsel bağlılık kavramının temelinde istikrarı sağlama ve davranışa yön verme vardır. Kavram, örgütün amaç ve değerlerini kabul etmeyi, bu amaç ve değerlere inanmayı, örgütün yararına olacak şekilde fazladan çalışma istekliliğini ve örgüt üyeliğini devam ettirmeye olan güçlü bir isteği ortaya koyar (İşcan ve Naktiyok, 2004; 181-201).

En genel anlamda örgütsel bağlılık, bireyin amaçları ve örgüt arasındaki uyumu ifade eder. Bu sayede birey, örgütün genel amaçları için çaba sarf edebilir ve kendini örgüt üyesi olarak tanımlayabilir (Çakar ve Ceylan, 2005; 52). Böylece örgütsel bağlılıkta temel olarak şu faktörler üzerinde durulmaktadır. Örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanış ve bunları kabulleniş; örgütten yana her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma ve son olarak da örgütün bir üyesi olarak kalma noktasında son derece güçlü bir irade ortaya koyma (Swailles, 2002; 159).

Bir işgörenin çalıştığı organizasyonun amaç ve değerlerine inancını ve mevcut çalışmakta olduğu organizasyonda çalışmaya devam etme isteğini belirtmek için de kullanılan örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın örgütle özdeşleşme ve örgütte aktif olarak yer almayı devam ettirme isteğinin derecesi olarak ta tanımlanır. Organizasyondaki uygulamaların, değerler hiyerarşisinin ve organizasyonun faaliyetlerinin felsefik alt yapısının birey paradigmalarıyla uyumlu olması gerekir.

Paradigmatik uyum; işletmede çalışan bireylerin amaçları, dünya görüşleri, doğru ve yanlışları ile organizasyonun benzer konulara bakışlarının aynı olmasıdır. Organizasyonla işgörenler arasındaki paradigmatik uyum ne kadar fazla olursa uyumdan kaynaklanan sinerjik etki o kadar fazla olacaktır (İbicioğlu, 2000; 19).

### **2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Bileşenleri**

Çalışanların örgüte olan bağlılıkları örgüte olan duygusal tutkuya, mecburiyete ve ihtiyaca dayalıdır (Meyer ve Allen, 1991; 61-89). Meyer ve Allen (1991), araştırmacıların, bu üç bileşeni aynı anda inceleyerek çalışanların örgüte ilişkilerini daha iyi anlayabileceklerini öne sürmüştür (Jaros, 1995; 317-321). Örgütsel bağlılık bileşenleri olan Duygusal bağlılık, Devam bağlılığı ve Normatif bağlılık kavramları birbirlerinden bağımsız kavramlardır (Suliman ve Iles, 2000; 416).

#### **2.1.2.1. Duygusal Bağlılık**

Duygusal bağlılık bazı araştırmacılar tarafından Değer Bağlılığı olarak da adlandırılmaktadır (Bulut, 2003; 15).

Duygusal bağlılık;

İnsanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkar (Wiener, 1982; 423-424).

Duygusal bağlılık kişilik özellikleri ve işe ilişkin faktörlerle ilgili tutumsal bir olgudur ve örgütsel hedefleri destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğü esasına dayanır (Mir vd., 2002; 190).

Örgütün amaç ve değerlerine partizanca ve duygusal bağlanma (Allen ve Meyer, 1990; 1-18).

Örgütsel bağlılık konusunda en yaygın yaklaşımdır. Bireyin bir gruba duygusal bağlılığıdır (Kanter, 1968; 499-517).

Bireyin kişisel kimliğini örgüte bağlayan, örgüte yönelik tutum veya yönelimdir (Sheldon, 1971; 143-150).

Örgütün ve bireyin amaçlarının giderek bütünleşmesi ve uyumlaşması sürecidir (Hall vd., 1970; 176-190).

Bireyin kendi kişisel değerinden ayrı olarak örgütün değer ve hedefleri ile örgüt içindeki bireylerin bu değer ve hedeflerle ilişkili rollerine bağlılığıdır (Buchanan, 1974; 533-546).

Bireyin belirli bir örgüt içinde kendini tanımlama ve bu örgüte katılım gücüdür (Nowday vd., 1982; ).

gibi farklı tanımlanmıştır ( Çakar ve Ceylan, 2005; 53-55, Durna ve Eren, 2005; 211-212).

Duygusal bağlılık kavramının, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa nazaran işgörenin çalışma performansı üzerinde daha güçlü bir ilişkisi vardır (Suliman ve Iles, 2000; 407-426).

Duygusal bağlılık ve duygusal bağlılıkla ilgili değişkenleri inceleyen pek çok araştırma yapılmıştır. İncelenen bu çok sayıdaki değişken; örgütsel özellikler, kişisel özellikler ve işle ilgili özellikler olarak özetlenebilir.

Örgütsel özellikler; temel olarak örgüte karşı tutumları biçimlendirmede çalışanların günlük işlerine, makro düzeylerdeki değişkenlerden daha fazla ayak uydurabileceği anlamına gelmektedir. Örneğin ademi merkeziyetçiliğin yüksek duygusal bağlılık ile ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Kişisel özellikler; Kişisel özellikler hakkındaki araştırmalar iki tip değişken üzerinde odaklanmaktadır. Demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, kıdem,...) ve yapısal değişkenler (kişilik, değerler, ...). İşgörenin yaşı, cinsiyeti, eğitimi, çalışma durumu ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki vardır (Suliman ve Iles, 2000; 407-426). Yapılan araştırmalarda, kadınların erkeklerden daha fazla örgüte bağlandıkları, yaş arttıkça örgüte bağlılığın arttığı, eğitim düzeyi arttıkça örgüte bağlılığın azaldığı yönünde veriler elde edilmiştir (Gökmen, 1996; 8-11).

İşle ilgili özellikler; İşe karşı tutum kavramı, çalışanın tatmini ve motivasyonu hakkında işle ilgili bazı özellikleri tanımlamak üzere kullanılır. Örgütte kendisinden ne beklendiğini bilmeyen başka bir ifade ile rol belirsizliğine ve rol çatışmasına sahip çalışanlar arasında duygusal bağlılığın daha az düzeyde olduğu ortaya çıkarılmıştır (Çakar ve Ceylan, 2005; 55). Örgütün yapısı ile örgütsel bağlılık arasında yoğun bir ilişki vardır (Brooks, 2002; 566-573).

Örgüte rasyonel olarak bağlı olan kişiler ihtiyaç duydukları için örgüt üyeliğini sürdürme eğilimindeyken, duygusal olarak bağlı olanlar ise istedikleri için örgütte kalırlar. Duygusal olarak bağlı olan kişiler, kendilerinden beklenen rol gereklerinin üzerinde çaba harcamak eğilimindedirler ve bu nedenle performansları yüksek olacaktır (Bulut, 2003; 18).

#### **2.1.2.2. Devam Bağlılığı**

Devam bağlılığı, örgütte çalışanın yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle bu örgütte kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu yatırımlar, mesai arkadaşlarıyla yakın sosyal ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun yıllar çalışmaktan dolayı elde edilen özel yeteneklerdir (Durna ve Eren, 2005; 211-212).

Devam bağlılığı ile çalışma performansı arasında önemli bir ilişki vardır (Suliman ve Iles, 2000; 407-426). Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetli olacağını algılama derecelerini ortaya koyar. Yüksek düzeyde devam bağlılığına sahip kişiler örgütte kalmayı sürdürürler çünkü, buna gereksinimleri olduğunu düşünürler. Devam bağlılığını etkilediği düşünülen unsurlardan biri de çalışanın sahip olduğu iş alternatifleridir. Pek çok iş alternatifine sahip olduklarını düşünen çalışanlar, az alternatifine sahip olduğunu düşünen çalışanlardan daha zayıf devam bağlılığına sahiptir. Diğer bir ifade ile alternatiflerin algılanabilirliği ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü ilişki vardır (İşcan ve Naktiyok, 2004; 181-201, Çakar ve Ceylan, 2005; 56). Çalışanlar zamanlarının ve enerjilerinin büyük bir kısmını iş hüneryeri için harcarlar ve başka bir örgüte transfer olmayı kolay kolay düşünmezler (Allen ve Meyer, 1990; 1-18, Bulut, 2003; 12-15).

### **2.1.2.3. Normatif Bağlılık**

Normatif bağlılık, kendini kuruma adanmayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar. Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar. Bu şekilde birey-örgüt değerleri arasında ahenk, ‘örgütsel kimlik’ sürecini ortaya koyar (Wiener, 1982; 423-424). Çalışanların bu tür bağlılığı sergilemesinin nedeni bunun doğru ve etik olduğuna inanmalarındır (Durna ve Eren, 2005; 211).

Normatif bağlılık, örgütsel bağlılığın ahlaki boyutudur (Liou ve Nyhan, 1994; 99-118). Örgüte olan minnettarlık hissini ortaya koyan normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalma zorunluluğu ile ilgili değerlerini ifade etmektedir. Bu nedenle, yüksek normatif bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kalmanın doğru ve ahlaki olduğunu düşünerek çalışmaya devam etmektedir (Çakar ve Ceylan, 2005; 56, İşcan-Naktiyok, 2004;181-201). Normatif bağlılık ile çalışma performansı arasında önemli bir ilişki vardır (Suliman ve Iles, 2000; 407-426).

Normatif bağlılık ‘zorunluluk’ ögesini içermektedir. Kişi, örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inandığı için kendini örgütte kalmaya zorunlu görmektedir. Burada bahsedilen zorunluluk, rasyonel bağlılıkta olduğu gibi örgütle ilgili çıkarılara dayanmaz. Kişi, örgüte bağlanmanın doğru ve ahlaka uygun bir davranış olduğuna inandığı için zorunluluk hissetmektedir (Bulut, 2003; 21).

### **2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri**

Örgütsel bağlılık kriterleri homojen olmamakla birlikte kişilerin bağlılıklarını değerlendirmede genel bir fikir vermektedir.

### **2.1.3.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul ve İnanma**

İşgörenin çalıştığı organizasyona bağlılığının en büyük göstergelerinden birisi, onun amaç ve değerlerini kabul etme derecesidir. Çünkü amaçlarını kabul etmediği organizasyona işgörenin bağlılık göstermesi düşünülemez. Bunun içinde organizasyonla bireyin amacının örtüşmesi gerekir.

### **2.1.3.2. Örgüt İçin Fedakarlıklarda Bulunabilme**

İşletmede çalışan bireylerin organizasyonun başarılı olması için normal olarak kabul edilenin ötesinde efor sarfetme dereceleri organizasyona bağlılıklarını gösteren ayrı bir kriterdir. Çünkü örgüt çalışanlarının kendilerinden formel anlamda beklenenin ötesinde örgüt için fedakarlıkta bulunmaları sadece ilgili organizasyona bağlılıklarıyla açıklanabilir.

### **2.1.3.3. Örgütsel Üyeliği Devam Ettirmeyle İlgili Güçlü Bir İstek**

İşgörenlerin örgütsel bağlılığının sağlanması, organizasyonun birey sorunlarıyla ilgilenme derecesine bağlıdır. Organizasyonun iş görene bağlılığı ve itaati 'algılanmış örgütsel destek' olarak ifade edilir. Örgütsel desteğin örgüt üyelerinin organizasyon amaç ve ihtiyaçlarını gidermede bireylerin örgütsel bağlılığını arttıracığı sonucunu doğuracağı bilinmektedir.

### **2.1.3.4. Örgüt Kimliği ile Kimliklenme**

Bireyler organizasyonla kendilerini ne derece kimliklendirmektedirler? İşgören, organizasyonun yaptığı veya yapmadığı işleri ne kadar onaylamaktadır? Bu sorulara verilecek cevaplar işgörenin organizasyonla özdeşleşme ve organizasyonun bir parçası olma derecesini ortaya koyacaktır.

### **2.1.3.5. İçselleştirme**

Organizasyon üyesi bireyler organizasyonun faaliyetlerini ne derece kendi amaçları açısından uygun görmekte, içselleştirmekte ve benimsemektedirler? Çalışanlar, işletmenin amaç ve politikalarını içselleştirebildikleri ölçüde ona bağlılık duyarlar. Bireyler, kendi amaç ve değer sistemleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerleri içselleştirirler (İbicioğlu, 2000;13-15).

## **2.2. SENDİKAL BAĞLILIK**

Sendikaların bugün birçok ülkede eski önem ve güçlerini yitirmeleri; işlevlerini genişletme, üye sayısını ve desteğini artırma çabalarına girişmelerini gerektirmektedir. Bunun yolunun ise büyük ölçüde üyelerin sendikalara ilişkin olumlu ve güçlü tutumlar geliştirmelerini, sendikal faaliyetlere katılımlarını sağlamaktan geçtiği bilinmektedir. Sendikaya bağlılık düzeyi, çalışanların sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye hazır olduklarının önemli bir göstergesi olarak ele alınmaktadır (Bilgin, 2003; 13-14).

Örgütsel bağlılık ile sendikal bağlılık arasında önemli ölçüde pozitif bir ilişki vardır (Johnson, Johnson ve Patterson, 1999; 85-103). Sendikaya bağlılık kavramı örgütsel bağlılık kavramı temel alınarak oluşturulmuştur (Barling, Wade ve Fullagar, 1990; 49-61).

Sendikaların amaçlarına ulaşma konusunda sendikanın yeterliliği genel olarak üye sadakatine, örgütlü işgücünün amaçlarına yönelik inancına ve kendi iradesiyle hizmet etme gönüllülüğüne dayandığından, bağlılık sendikal dokunun önemli bir parçasıdır.

İşletme yönetimi işçilerin sendikalara yönelik bağlılıklarına ihtiyatlı davranmakla birlikte ilgi de duymaktadırlar. Bunun nedeni ise sendikal bağlılığı örgütü yönetme güçlerinde olası bir zayıflama işareti olarak görmeleridir. Sosyal teorisyenler, sendikal bağlılığı işyerinde demokrasiyi sağlamaya ilişkin bir

mekanizma olarak değerlendirirler. Akademisyenler açısından ise sendikal bağlılık psikolojik, davranışsal ve tutumsal değişkenler ile sendikal katılımı arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmakta ve önem kazanmaktadır (Demirbilek ve Çakır, 2004; 20).

Yakın geçmiş zamana kadar ne psikoloji ne de yönetim bilimi alanlarında sendika üyelerinin tutum ve algılarını araştıran çalışmalar yapılmıştır. Sendikal bağlılık üzerine ilk çalışmalar Michael F. Gordon ve arkadaşları (Philpot, Burt, Thompson, Spiller, 1980) tarafından yapılmıştır. Daha sonra sırasıyla Fukami & Larson, 1984; Fullagar & Barling, 1989; Tetrick, Thacker & Fields, 1989; Gallagher & Clark, 1989; Newton & Shore, 1992, tarafından sendikal bağlılık üzerine çalışmalar yapılmıştır (Shore, Tetrick, Sinclair ve Newton, 1994; 971).

### **2.2.1. Tanımı**

Michael E. Gordon' a göre, sendikal bağlılık; üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir isteklilik duyması, sendikaya sadakat, sendika için gönüllü çalışma istekliliği, sendikaya karşı sorumluluk hissi, sendikanın hedeflerine ve çalışanların birlikteliğine inanç halidir (Fullagar, Gallagher, Clark ve Carrol, 2004; 730-737, Sverke ve Kuruvilla, 1995; 505-532).

Purcell bağlılığı, sendikaya ya da onun tüm politikalarını onaylamaya yönelik olarak destek veren bir tutum şeklinde tanımlamıştır.

Stagner ise, sendikal bağlılığı grup içinde üyeliğin kabulü ve gruba yönelik destekleyici duyguların ifade edilmesi olarak nitelendirilmiştir.

Rosen ve Rosen da sendikal bağlılığı, daha iyi ücret ve çalışma koşullarının, ek yardımlar üzerinde kontrolün, üst yönetimle iletişime ve kendini ifade edebilmeye ilişkin isteğin ve sendikayla ilgili ölçülebilir nitelikteki bağlılığın bir sonucu olarak görmüştür (Demirbilek ve Çakır, 2004; 22).

Sendikal bağlılık, sendika aidiyetliğinin onur göstergesi ve sendika üyeliğinin sağladığı yararları minnettarlığın yansımasıdır (Kelloway ve Catano ve Southwell, 1992; 197-211).



Sendikal bağıllık, işçi organizasyonunun işveren karşı yaptırım etkinliği ve kazanımların geliştirilmesi açısından hayati öneme sahip bir güçtür (Fullagar, McCoy ve Shull, 1992; 13-26).

### **2.2.2. Boyutları**

Gordon ve arkadaşları sendikal bağıllık kavramını; üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendika için çaba sarfetme konusunda gönüllü olması ve örgütlü işgücünün amaçlarına inanması olarak tanımlamıştır. Kavramı dört boyut halinde incelemiştir (Bilgin; 2003;14). Bu çerçevede, sendikal katılımı sendikal bağıllığın davranışsal unsuru olarak gören Gordon ve arkadaşlarının ileri sürdüğü sendikal bağıllığın dört olası düzeyi iki ayrı yapıya ayrılabilir. İşçinin sendikaya sadakati ve sendikal inancı ‘tutumsal’ iken, işçinin sendikaya yönelik sorumluluk davranışı ve sendika için çaba harcamaya gönüllü olması daha çok ‘davranışsal’ yapıdadır (Demirbilek ve Çakır, 2004; 23, Sverke ve Kuruvilla, 1995; 506-507).

#### **Davranışsal ölçütler;**

- Sendika mitinglerine katılım
- Sendikal faaliyet seviyesi
- Üyenin oy verme davranışı

#### **Tutumsal Ölçütler;**

- Oy vermede bilişsel düşünce
- Üyenin politik faaliyetleri desteklemesi, şeklindedir (Thacker, Field ve Barclay, 1990; 36).

Bir üyenin söz konusu dört boyut açısından sahip olduğu düzeylerin saptanmasıyla, üyenin sendikaya bağıllık düzeyi hakkında bir fikir elde edilebilir. Örneğin üye dört boyutun hepsinde yüksek bir orana sahipse, üyenin yüksek bir

bağlılık düzeyine sahip olduğu söylenebilir. Buna karşılık, sendikal sadakati ve sendikal inancı olan bir üye, sendikal sorumluluk duymuyorsa ve sendikal gönüllü çaba sergilemiyorsa, bu durumda daha az düzeyde bağlılığa sahip olduğu sonucu çıkarılabilir.

Gordon ve arkadaşları; sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inançtan oluşan dört boyutun karşılıklı ilişkisi açısından sendikal bağlılığı incelemiştir. Tanım üyelerin sendikanın amaç ve inançlarını tanıma ve içselleştirme derecesi üzerinde durmaktadır. Bu anlamda ben merkezli olmak yerine sendikal destek, sendikaya karşı ilgi ve saygı duymaya dayanır. Böylelikle üyelerin desteği kendilerini sendikanın temsil etmesiyle ilgili maddi ödüller nedeniyle değil, sendikaya yönelik olumlu ve yoğun – sendikanın ideoloji ve değerlerine ilişkin inanca dayanan – oryantasyon ya da yönelim yüzündendir (Demirbilek ve Çakır, 2004; 26).

Bu dört boyut birbirinden ayrı ve bağımsız kavramlar olsa da sendikal bağlılığın derecesini gösteren bileşenleri oluşturmaktadır (Hoell, 2004;166).

### **2.2.2.1. Sendikal Sadakat**

Bu boyut iki yönlü olup, sendika üyesi olma gururunu ve sendikaya üyeliğin yararlarını fark etmeyi yansıtır. Sendikal sadakatin üç unsuru bulunmaktadır. Birinci unsur sendikadan gurur duyma duygusunu gösterir. İkinci unsur, mübadele ilişkilerini ifade eder. Mübadelenin değişik ihtiyaçları ve yardımları karşılması, üyelerin sendikal sadakat tutumlarını geliştirir. Nitekim sendikal sadakat, sendikayla ilgili genel doyum konusuyla yüksek bir korelasyon içerisindedir. Sadakat, bir dereceye kadar bireylerin sendikal araçsallığı algılamalarına dayanan işçi kuruluşlarındaki ‘ölçülebilir bağlılığın’ göstergesidir. Bir diğer anlatımla sendikal sadakat bireyler ihtiyaçlarının sendikaları tarafından karşılanacağını algıladığında meydana gelebilir. Üçüncü unsur, sendikal sadakat sendika üyeliğini koruma ya da sürdürme arzusunu işaret eder. Sonuç olarak, yüksek düzeyde sadakate sahip olan üyelerin sendika ile ortaklık içinde olmaktan gurur duymaları ve üyelikten

kaynaklanan yararların – sendikal araçsallığın – açıkça farkında olmaları beklenir (Demirbilek ve akır, 2004; 23-24).

#### **2.2.2.2. Sendikal Sorumluluk**

Sendikal sorumluluk, üyeliğın gerektirdiğı görevleri yerine getirme ve sendikanın çıkarlarını koruma eğilimini göstermektedir (Bilgin, 2003; 14). Bağıllık taşıyan üyeler sendika menfaatlerini korumaya yönelik yükümlülük ve görevlerini gerçekleştirmeyi hem kabul edecek hem de buna gönüllü olacaktır. Sendikal sorumluluk sendikal bağıllığın davranışsal esaslarından birisi olup, örneğın gerektiğinde şikayet ve uyuşmazlık prosedürünü kullanmayı ve işyerindeki gelişmelerden sendikayı bilgilendirmeyi sürdürme gibi faaliyetleri de içermektedir (Demirbilek ve akır, 2004; 24).

#### **2.2.2.3. Sendikal Gönüllü aba**

Üyenin sendika için kendinden beklenenin üstünde çalışmaya ne derece gönüllü olduğunu ortaya koymaktadır (Bilgin, 2003; 14). Sendikal gönüllü çaba, sendikal bağıllığın bir diğeri davranışsal esası olarak nitelendirilmektedir. Sendikal gönüllü çabanın sendikal sorumluluktan farklılığı, sorumluluk normal rol ile ilgili günlük davranışlar ile ilgiliyken, gönüllü çabanın normal rolü yerine getirmeye ilişkin gerekenlerin üzerine ve ötesine geçen davranışsal hareketlerin ya da görevlerin gönüllü yapısını içermektedir. Bu anlamda bir örgüt üyeliğı için normal olarak gerekenlerin ötesinde çaba harcama gönüllülüğün bağıllık işareti olduğu ileri sürülmektedir.

#### **2.2.2.4. Sendikal İnanç**

Sendikal inanç, sendikalılığın önemine inanma olup, üyenin sendikalılığa ideolojik olarak ne derece inandığına ilişkin tutumsal öğeleri kapsar (Bilgin, 2003; 14). Bu boyut, sendika üyelerinin yaş ve üyelik süresi (kıdemi) ile genel olarak sendikalara yönelik tutumlarıyla ilgilidir. Bu anlamda, üyelerin sendikalara yönelik

genel olarak kökleşmiş tutumlarının ölçüsüdür. Sendikal bağlılığın bu boyutu bir sendika özelindeki inanç olmayıp, sendikacılık amacına yönelik inancı ifade eder.

### **2.2.3. Sendikal Bağlılığın Sonuçları**

#### **2.2.3.1. Sendikal Katılım**

Sendikal katılım, sendikal bağlılığın davranışsal unsuru olarak kabul edilir. Sendika üyesinin tutumları sendikaya bağlılığın, sendika üyesinin davranışları ise sendikal katılımın bir göstergesi şeklinde dikkate alınmaktadır.

Sendikal katılım, sendika tarafından organize edilen yada önerilen faaliyetlerde üye yer aldığı veya sendikal görevler icra ettiğinde ortaya çıkar. Tanım iki boyuttan oluşmaktadır. İlki, bir üye olarak sendikal faaliyete bağlılık, ikincisi ise bir aktivist olarak sendika yönetimine bağlılıktır. İlk boyut herhangi bir resmi sendikal sorumluluğa sahip olmayan üyelerin katılımı ile ilgiliyken, ikincisi sendika içinde resmi bir rol oynayan üyelere aittir.

Sendikal katılım, resmi ve gayri resmi sendikal faaliyetler şeklinde ele alınmaktadır. Resmi katılım, sendikanın etkin ve demokratik olarak işlemesi için gereken davranışları içerir. Bunlar; sendikal seçimler konusunda geleneksel sendika faaliyetlerini, toplantıya katılmayı, toplu iş sözleşmesi hükümlerini bilmeyi, şikayet ve uyuşmazlık prosedürünü kullanmayı ve bir yetkili yada komite/kurul üyesi olarak hizmet etmeyi kapsar. Bu tür faaliyetler, üyelerin büyük ölçüde zaman yada çaba harcamasını gerektirmemekle birlikte, sendikalarına katılım göstermeyi tercih eden üyeler açısından önemli yollardır.

Gayri resmi katılım; yapılandırılmamış, destekleyici yada resmi olmayan faaliyetleri yansıtır. Bu faaliyetler; sendikayı savunan konuşmalar, yeni üye ile toplu iş sözleşmesini tartışmak yada sendikanın bir sorunu çözmeye nasıl yardımcı olabileceğini diğer üyelere anlatmak, diğer üyelerin şikayet ve uyuşmazlık

prosedürünü kullanmasına yardımcı olmak, arkadaşlarıyla sendika hakkında konuşmak, sendikaya ait yayınları ve gazeteyi okumak olabilir.

### **2.2.3.2. Sendikal Doyum**

Sendikal doyum sendikacılık üzerinde odaklaşan davranışsal araştırmaların bir diğer ilgi konusudur. Sendikal doyum, beklentiler ve algılanan sonuçlar arasındaki farklılıkların fonksiyonu olarak tanımlanabilir. Doyum, esasen sendikayı algılama ile bağlantılıdır. Bu anlamda, sendikal doyum üyelerin sendika tarafından ihtiyaçlarının karşıladığını algılama derecesinin bir sonucudur.

Doyum ve katılım sendikal etkinliğin farklı yönlerini temsil eder. Doyum, sendikayı ve sendikanın üyelerine hizmet etme yeteneğini yansıtırken, katılım üyeliği ve üyelerin sendikadaki kararları etkileme ihtiyaçlarını yansıtır. Sendikal doyum ve sendikal katılım gönüllülüğü bireylerin karar verme, başarı ve gelişme konusundaki güçlü gereksinimleriyle ilgilidir. Dolayısıyla, sendikal doyum ve sendikal katılım arasındaki ilişkiyi sendika üyelerinin kişilik özellikleri de belirlemektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004; 25-74).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SENDİKA ÜST ÖRGÜTLENMESİ

#### 3.1. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Koalisyon (oluşturma) özgürlüğü yahut örgütlenme özgürlüğü diye de anılan sendika özgürlüğü; sendika kurup kurmama, kurulmuş bir sendikaya üye olup olmama ve mevcut üyelikten ayrılıp ayrılmama yanında örgütlü ve/veya bireysel olarak sendikal faaliyette bulunup bulunmama konularındaki serbestiyi anlatır (Akyiğit, 2002; 253). Sendika kurma özgürlüğü, tıpkı dernek kurma özgürlüğü gibi, bir çifte temel haktır. Nitekim, söz konusu özgürlük, önce kişiye ilişkin bulunur. Gerçekten, her kişi ve meslek sahibine (ülkemizde her işçi veya işverene) bu hak tanınmıştır. Esasen bu durum, insanlık onurunun ve kişiliğinin korunması ve bunların geliştirilmesi biçiminde ifade edilebilecek temel hak niteliğine de uygundur (Tunçomağ ve Centel, 1999; 227).

Sendika özgürlüğünün korunması, hem Anayasa’da hem de uluslar arası alanda yer almaktadır.

- **Sendika özgürlüğünün Anayasa tarafından korunması;**

Anayasa’nın 51. maddesi ‘Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz’ biçimindeki hükümlerle, sendika kurma hakkını korumuştur. Belirtilen hükümlerde, olumlu içerikli bir hak söz konusu olup, kendisine uyma zorunluluğu vardır. Buna göre de, sendika kurma hakkının, diğer anayasal haklar gibi, özel bir korumadan yararlanacağı açıktır.

- **Sendika özgürlüğünün uluslar arası alanda korunması;**

Sendika özgürlüğünü koruyan, sadece ulusal yasalar değildir. Uluslar arası metinlerde de, bu çok önemli hakkı koruyan hükümler vardır.

- 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, madde 20-24,
- 1950 tarihli Avrupa İnsan Haklarını ve Ana Özgürlüklerini Koruma Sözleşmesi, madde 11,
- 1961 tarihli Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi, madde 5,
- Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleri içinde 1948 tarihli ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, madde 2,
- Uluslar arası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, 1949 yılı 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme, madde 1-2
- 1978 tarihli ve 151 sayılı Kamu Kesiminde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme, madde 1-3-5. (Tunçomağ ve Centel, 1999; 231, Öz, 1994;20-26).

### **3.1.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü**

Bireysel sendika özgürlüğünün, olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yanı vardır.

- **Olumlu Sendika Özgürlüğü**

Aynı işkolunda olan kişilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla sendikalar kurma hakkıdır. Olumlu sendika özgürlüğü, kişilerin kurulmuş bir sendikaya üye olma hakkını da anlatır. Sendika özgürlüğünün Anayasa tarafından güvence altına alınması, işçi veya işverenlerce kurulan sendikaların faaliyetlerinde hiçbir sınırlamaya bağlı bulunmayacakları anlamına gelmez. Nitekim, sendikalar, önce kendi yaptıkları sözleşmelere bağlıdır ve onların toplu iş sözleşmesiyle kendilerini sınırlamaları, sendika özgürlüğüne ters düşmez

(Tunçomağ ve Centel, 1999; 228). Sendikalar kanunu askeri şahısların sendika kuramayacaklarını ve sendikaya üye olamayacaklarını, Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun kapsamına giren işyerlerinde kurulan özel güvenlik teşkilatı işçilerinin de sendika üyesi olamayacakları belirtilerek bireysel sendika özgürlüğünden yararlanamayacaklar belirtilmiştir (Çelik, 1996; 275-276). Asaleti onanmamış aday memurlar da sendika özgürlüğünden yararlanamazlar. Kamu görevlileri içinde işveren vekili niteliğini taşıyanlar kamu görevlisi olarak değil, kamu işvereni sayılarak sendika özgürlüğünden yararlanırlar (Akyiğit, 2002; 259).

- **Olumsuz Sendika Özgürlüğü**

Kişinin sendikaya girmeme ve her türlü mesleki birliğin dışında kalabilme hakkıdır. Söz konusu hakkın da iki yanı vardır. İlkin, olumsuz sendika özgürlüğü, sendikalar yönünden hoş karşılanmaz. Nitekim, söz konusu özgürlük, olabildiğince çok işçiyi veya işvereni bünyesinde toplamaktan ibaret bulunan sendika amacına ters düşer. Oysa, tek tek işçi (veya işveren) yönünden bu özgürlük, sendikalardan birini seçme ve genellikle bir sendikaya girmek isteyip istememe konusunda karar verme serbestisini anlatır. Bu yönden hiçbir zorun kullanılmasına izin verilmediği zaman, sendika özgürlüğü tüm genişliğiyle sağlanmış olur. Anayasa'da olumsuz sendika özgürlüğü korunmuştur.

### **3.1.2. Toplu (Kollektif) Sendika Özgürlüğü**

Toplu (Kollektif) sendika özgürlüğü, sendikaların varlıklarının ve faaliyetlerinin korunmasını anlatır. Anayasa'da, bireysel sendika özgürlüğünün yanı sıra, toplu (kollektif) sendika özgürlüğü de kabul edilmiş ve böylece, sendikalar da, varolmaları ve başlıca faaliyetleri yönünden korunmuştur.



### **3.1.2.1.Sendikaların Varlıklarının Korunması**

Sendikaların varlıklarının korunması çeşitli unsurlara karşı olmaktadır. Bunlar;

- **Sendikaların Devlete Karşı Korunması**

Sendikalar ilkin devlete karşı korunmuştur. Nitekim devlet, zorla sendika kurma ve dağıtma gibi tasarruflarla, sendikaların varlığına ve örgütlenmesine tecavüz edemez. İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptir.

- **Sendikaların Üyelerine Karşı Korunması**

Sendikalar, üyelerine karşısında da korunmuştur. Sendikalar, üyelerinin serbestçe çıkma (istifa) haklarını, medeni hukukun çizdiği sınırların dışına çıkmama koşuluyla, sınırlayabilir ve üye yükümlülüklerinin ve bu amaçla tüzüğe konmuş cezai şartların yerine getirilmesi için, üyelerini dava edebilir. Ancak, bu sınırların dışına taşan tüzük hükümleri, batıl sayılması gerekir.

- **Sendikaların Üçüncü Kişilere Karşı Korunması**

Sendikaların üçüncü kişiler karşısında korunması; üçüncü kişi (işveren gibi) işçinin sendikaya üye olması yüzünden sözleşmesini feshetmekle veya başkaca iktisadi kayıplarla korkutamaz. Eğer işverenin bu önlemleri yüzünden bireysel sendika özgürlüğü sınırlanır ve giderek sendikaların üye sayısında bir azalma ortaya çıkarsa, o zaman sendika üçüncü kişiyi (işvereni) dava edebilir. Bu yoldaki dava, bir tazminat davası olabileceği gibi, giderme (izale) veya kaçınma (içtinap) davası da olabilir.

- **Sendikaların Diğer Sendikalara Karşı Korunması**

Sendikalar, kendi aralarındaki ilişkilerde de korunmuştur. Nitekim, sendikalar arasındaki ilişkilerde, karşılıklı hoşgörü esası geçerlidir. Bu yüzden, bir sendikanın, başka bir sendikanın üyelerini ayartıp kendine çekmesi, hukuken caiz değildir. Aynı nedenle, bir sendika doğru olmayan haberler çıkartarak diğer bir sendikanın aleyhinde propaganda yapamaz ve bir üyenin ait olduğu sendikadan ayrılmasını isteyemez.

Genel propaganda faaliyetini ise, hukuken caiz saymak gerekir. Çünkü, söz konusu faaliyet, belli bir sendikaya karşı yöneltilmiş değildir. Bu nedenle, bir sendika, kendisine üye olunmasını isteyebilir ve onun bu faaliyeti, diğer sendika üyelerinin, üyesi buldukları sendikadan ayrılmaları konusunda bir müdahale sayılmaz.

### **3.1.2.2. Sendikaların Faaliyetlerinin Korunması**

Sendikalar, kendilerine özgü görevleri yerine getirirken, devlet veya diğer sendikalar yada özel kişiler tarafından sınırlanamaz. Çünkü, Anayasa, sendikaların önce görev çevrelerini korumuştur. Sendikaların başlıca görevleri ise, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek biçiminde özetlenebilir. Sendikalara bu görevlerini uygun araçlarla yerine getirebilme olanağı sağlanmıştır. Söz konusu araçlar arasında, toplu iş sözleşmesinin veya arabulucu işlemlerinin tarafı olma, greve veya lokavta karar verme ve bunları yürütme ehliyeti sayılabilir. Sendikaların söz konusu ehliyetleri, kural olarak, ne ortadan kaldırılabilir ne de sınırlanabilir. Ancak sendikaların faaliyette bulunma özgürlüğü, istisnaen sınırlanmıştır. Sendikaların amaçlarının ve kullandıkları araçların 'devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne', 'milli egemenliğine', 'cumhuriyete', 'milli güvenliğe', 'kamu düzenine', 'genel asayişe', 'kamu yararına', 'genel ahlakın ve genel sağlığın korunmasına' aykırı olmaması gerekir (Tunçomağ ve Centel, 1999; 227-230).

## 3.2. SENDİKA ÜST ÖRGÜTLENMESİ

### 3.2.1. Üst Örgüt Kavramı

Anayasa'nın tanıdığı, birleşme ve örgütlenme hakkı, mutlak bir iktisadi ve sosyal temel hak olarak; özellikle işçi kesiminde örgütlenerek sağlanan güç birliği ile çalışma hayatında üst düzeyde sermaye ile emek arasında sosyal bir denge kurulmasına yönelik yegane vasıta. Bu itibarla sendika özgürlüğü küçük örgüt ünitelerinin de birleşmeleri yolu ile kurulan üst örgütlerle sağlanan güç birliği ile gerçek bir anlam kazanmaktadır. Sendikaların birleşerek üst örgütler kurabilmeleri de, bu bakımdan sendika özgürlüğünün doğal sonucu ve bir parçasıdır.

Gerek ulusal mevzuat ve gerekse uluslar arası mevzuat ışığında bir tanımlama yapılacak olursa, sendikal üst örgüt; üyelerinin çalışma ilişkilerinden doğan ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacı ile sadece tüzel kişilerce kurulabilen ulusal yada uluslar arası nitelikteki kuruluşlardır.

1947 tarihinde Birliklerle başlayan örgütlenme modeli 274 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde, bu kanuna göre işçi sayılanlar ile işverenlerin kurabilecekleri 'Sendika, Federasyon ve Konfederasyon' şeklindeki tüm kuruluşlar 'mesleki teşekkül' adı altında toplanmıştır. Ve bu kuruluşların tanımı da kanunda ortak bir ifade ile şu şekilde belirtilmiştir. 'Sendika, federasyon ve konfederasyonlar, bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin müşterek iktisadi, sosyal ve kültürel yararlarını korumak ve geliştirmek için kurulan mesleki teşekküllerdir'. Buradaki sendikal örgütlenmenin esas amacı mesleki menfaatleri korumak ve geliştirmektir (Öz, 1994; 13-14).

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 'tanımlar' başlığı altında sendikanın ve konfederasyonun tanımlamalarına ayrı ayrı yer vermiş ve üst örgüt olarak yalnızca konfederasyon ile sınırlamıştır.

Bununla birlikte, 87 sayılı ILO sözleşmesi, üst kuruluşları 'federasyon ve konfederasyon' ile 'uluslar arası işçi ve işveren kuruluşları' olarak belirlemiştir.

### **3.2.2. Üst Örgütlenme Şekilleri**

Sendikalar her ülkede, önce varlıkları, sonra da hukuk tarafından tanınmaları için büyük mücadeleler vermiş, farklı örgütlenme biçimleriyle çalışma hayatında uyum ve dengeyi sağlama yolunda faaliyetler göstermişlerdir.

Ülkemizde de sendikalar önemli gelişmeler göstermiş, tatbikatta çeşitli kademeler ve üst sendika teşekkülleri ortaya çıkmıştır. 1947 yılını takip eden yıllar içinde işçilerin en alt kademedeki kurdukları teşekküller işyeri seviyesindeki mahalli sendikalar olmuştur. Belli bir iş kolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışan işçileri işyeri seviyesinde teşkilatlandıran bu sendika kademesi Türk Sendikacılığına hakim asıl parçayı teşkil etmiştir.

Ülkelerin ekonomik ve sosyal refah düzeyi, sanayi yapısı, işçi yapısı, çalışma koşulları ve siyasi tercihlerine bağlı olarak farklı fonksiyonlar üstlenen sendikal üst örgütler Türkiye’de de farklı dönemlerde farklı hukuksal düzenlemelere tabii olmuştur.

#### **3.2.2.1. Birlik**

Bir bölgede çeşitli işkollarında kurulmuş sendikaların kendi aralarında kurdukları üst teşekküle birlik denir. Sendika birlikleri genel olarak buldukları bölgenin işçileriyle müşterek meseleleri idare ve işverenle görüşme yetkisine sahiptirler ve mahalli sendika hareketlerini teşkilatlandırır. Birliklerin asıl önemli görevleri küçük sendikalar ile konfederasyon arasındaki bağı kurmaktır. Birlik üyelerinin, her birinin tek başına gerçekleştiremeyeceği ancak birleşildiği takdirde gerçekleştirilmesi mümkün olan müşterek mesleki menfaatin sağlanması prensibi Birliğin temel gayesini teşkil etmektedir. Birlik, kendisini teşkil eden sendikaların üstünde fakat bağlı sendikaların genel menfaatlerini gaye edinmiş ayrı bir tüzel kişiliktir.

### **3.2.2.2.Genel Sendikalar**

Bir merkeze bağılı çeşitli iş kollarındaki birkaç branştan teşekkül eden üst örgütlerdir. Genel sendikalar mesleki ve endüstriyel farklılıkları nazara alınmadan çeşitli kategorilere mensup işçileri bünyelerinde toplar. Genel Sendikalar çoğu zaman işçileri kendi il sınırları ötesinde örgütlemek isteyen meslek yada işkolu sendikaları tarafından kurulmuşlardır. Bu organizasyon tipine Türkiye’de rastlanmakla beraber fazla kabul görmemiş ve kuvvetlenmemiştir. Türkiye Demiryolları İşletmesi Genel Sendikası ile Oda Petrol İşçileri Sendikası bu üst örgüt şekline örnek olarak verilebilir.

### **3.2.2.3. Federasyon**

Bir bölge veya ülkedeki aynı işkolunda kurulu sendikaların aralarında kurdukları üst teşekküle federasyon denir. Federasyon, aynı işkolundaki mahalli sendikaların bir bölge dahilinde veya Türkiye çapında birleşmek suretiyle meydana getirdikleri üst kuruluşlardır. Bunlar aynı işkolunda bulunan bölgesel sendikaların müşterek menfaatlerini temsil etmek üzere kurulan teşekküllerdir. Bu üst örgütler, bünyelerinde aynı iş kolundaki sendikaları topladıkları için mesleki temsil kabiliyetleri, birliklere nazaran daha fazladır. Federasyonda en önemli unsur, üye sendikaların aynı işkoluna mensup olmalarıdır. Federasyonu meydana getiren alt teşekküllerin tüzel kişilikleri vardır, aynı işkolunda örgütlenme biçimleri olan federasyon ve Türkiye çapında faaliyette bulunan işkolu sendikası bu yönleriyle birbirinden ayrılırlar. Türkiye çapında faaliyette bulunan işkolu sendikasının üyelerinin gerçek kişiler olmasına karşılık, federasyon üyeleri sadece tüzel kişiliğe haiz aynı işkolunda ve o işkolu ile ilgili işkollarında mevcut sendikalardır.

Federasyonlar, aynı işkolunda kurulu sendikalar arasında olsa dahi, mesleki menfaatleri temsil yönünden daha güçlü bir birleşmeyi sağlamakta ve üst seviyede bir teşekkül hüviyetini kazanmaktadırlar.

### **3.2.2.4.Konfederasyon**

Müşterek ve genel bir menfaatle birleşmek anlamına gelen konfederasyon kelimesine daha ziyade kamu hukukunda yer verilmektedir. Bununla, Anayasa sistemlerinde, siyasi ademi-merkeziyet şekilleri ifade edilmektedir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu konfederasyonu, değişik hizmet kollarında bu Kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşlar olarak tanımlamıştır.

Sendikalar, ancak bir konfederasyona üye olabilirler. Birden çok konfederasyona üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Konfederasyon bir ülkede ulusal çerçevede içerisinde en üst mesleki teşkilattir. Bazı ülkelerde bu en üst teşekkül teorik olarak tekdir. Ancak, konfederasyonlar daha ziyade işçi hareketlerinin genel politikasını tespit ve idare ederler. Bu sebeple de bir ülkede işçi örgütleri arasındaki siyasal, ekonomik ve dinsel nedenlerden doğan bölünmeler dolayısıyla, bu üst mesleki teşekkül tipinin sayısı birden fazla olabilir.

Konfederasyonların işçi hareketinin genel politikasını yönetme, siyasi, idari, ekonomik alanlardaki kuruluşlarla olan ilişkilerde işçileri temsil etme gibi temel fonksiyonları bu en üst işçi teşekküllerinin toplu sözleşme ve grev yapma gibi faaliyetlerle uğraşmalarına engeldir, bu nedenle de genellikle konfederasyonlara toplu sözleşme ve grev yapma ehliyeti tanınmamıştır (Öz, 1994; 15-18).

Memur sendikaları konfederasyonları şunlardır;

#### **3.2.2.4.1. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu**

Kamu görevlilerinin ilk üst örgütlenmesi ‘Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu’ (Türkiye Kamu-sen)’in kurulmasıyla gerçekleşmiştir. Türkiye Kamu-Sen’in kuruluşunda ilk adım, 1989 yılında Türkiye Kamu Çalışanları

Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKA) 'ın örgütlenmesiyle atılmıştır. Vakfın yöneticileri tarafından, Vakfın 14 Eylül 1991 tarihli 'Genel İstişare Toplantısı'nda, kamu çalışanlarının, ücret, konut, sağlık, eğitim ve diğer alanlardaki haklarını alabilmesi için mutlaka sendikal örgütlenme mücadelesine girişilmesi gerektiği belirtilmiş ve Vakfın bu mücadeleye öncülük edebileceği vurgulanmıştır. Daha sonra vakıf yöneticileri konfederasyon düzeyinde olmak üzere sendikal örgütlenmeye gitmişlerdir (YAZICI, 2005; 102-103).

Türkiye Kamu-Sen; Türk Eğitim-Sen, Türk Sağlık-Sen, Türk Haber-Sen, Türk Büro-Sen, Türk Diyanet Vakıf-Sen, Türk Tarım Orman-Sen, Türk İmar-Sen, Türk Ulaşım-Sen, Türk Enerji-Sen, Türk Yerel Hizmet-Sen ve Türk Kültür Sanat-Sen olmak üzere 11 sendikadan oluşmuştur.

Sağlık işkolunda 18 Haziran 1992 tarihinde kurulan Türk Sağlık-Sen, 16-17 Şubat 2002 tarihinde 1. Olağan Genel Kurul Toplantısını gerçekleştirmiştir. 31 Mayıs 2002 tarihinde 85.097 olan üye sayısı, 31 Mayıs 2003 tarihinde 100 binin üzerinde üye sayısına ulaşmıştır. 15.07.2004 tarihinde 69.484 olan üye sayısı, 15.05.2005 tarihinde ise 65.561'e düşmüştür. Üye sayısı itibariyle 2003'ten itibaren kendi işkolunda yetkili sendika olan Türk Sağlık-Sen halen yetkili konumdadır ([www.turksaglikсен.org.tr](http://www.turksaglikсен.org.tr), [www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr)).

Türk Sağlık-Sen; hür sendikacılık ilkeleri çerçevesinde, üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi; Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün korunması ve yaşatılması; Anayasada ifadesini bulan demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti ilkelerinden ödün vermeksizin, milli ve manevi değerlere saygılı kalarak; sosyal adaletin gerçekleştirilmesi, çalışma barışının sağlanması ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılması amacını taşır ([www.turksaglikсен.org.tr](http://www.turksaglikсен.org.tr)).

### 3.2.2.4.2. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

Kamu emekçileri sendikalarını kurmadan önce, Kamu Çalışanları Platformu (KÇP) adıyla oluşturdukları birlikteliklerini, sendikalar kurulduktan sonra, iş ve güç birliğini sağlamak amacıyla Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu'nu (KÇSP) oluşturarak sürdürdüler. Diğer yandan Ankara'da bulunan bazı sendikalar da EŞGÜDÜM adıyla bir araya geldiler.

Bu iki platform 1994 Nisan'ında bir araya gelerek, kamu emekçilerinin birleşik sendikal eylemini ve mücadelesini sistemli bir tarzda sürdürmek amacıyla, konfederal bir yapılanmanın kurulması konusunda görüş birliğine vardılar ve bunu 15 Mayıs 1994 tarihinde kamuoyuna açıkladılar. KÇSP ve EŞGÜDÜM'ü oluşturan sendikalar, 11 Haziran 1994'te bir araya gelerek ortak komisyonlar oluşturdular. 9 Temmuz 1994'te ise komisyonların adının Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonlaşma Kurulu (KÇSKK) olması kararlaştırıldı. Konfederasyonun kamu çalışanlarının gelenekleri doğrultusunda kurulması yönelimi çerçevesinde, tabanın eğilimlerini belirlemek amacıyla, 26-27 Kasım 1994 tarihlerinde 4 bölgede (İstanbul, Ankara, Bursa, İzmir) ve 25-26 Şubat 1995 tarihlerinde Ankara'da Merkezi Kurultay düzenlendi. 26 Sendikadan 710 delegenin katıldığı Merkezi Kurultay'da, konfederasyonun 4 ay içinde kurulması kararı alındı. 4 ay içerisinde kuruluş süreci tamamlanamadı ancak, konfederasyonun kurulması için 11-12 Kasım 1995 tarihlerinde 28 sendikadan 500 delegenin katılımı ile Ankara'da 'Konfederasyonlaşma Tüzük ve Kuruluş Kurultayı' yapıldı. Kurultayda kabul edilen tüzük ile 8 Aralık 1995 tarihinde kuruluş dilekçesi İstanbul Valiliği'ne verilerek Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) kuruldu.

KESK 1. Olağan Genel Kurulu'nu 16-17-18 Ağustos 1996 tarihinde yaptı ([www.kesk.org.tr](http://www.kesk.org.tr)).

KESK, DİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ile birlikte ICFTU (Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) üyesidir (Koç, 2003; 233, [www.ses.org.tr](http://www.ses.org.tr)).



KESK, Büro Emekçileri Sendikası, Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası, Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Emekçileri Sendikası, Basın Yayın ve İletişim Emekçileri Sendikası, Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası, Yol, Yapı, Altyapı, Bayındırlık ve Tapu kadastro Kamu Emekçileri Sendikası, Birlik Taşımacılık Çalışanları Sendikası, Tarım Orman ve Hayvancılık Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası, Enerji, Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası, Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası olmak üzere 11 ayrı işkolunda örgütlenmiştir.

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (Ses) 1990'lı yılların başlarında kurulan Tüm Sağlık - Sen, Genel Sağlık- İş, Sağlık – Sen ve Sosyal Hizmet - Sen Sendikalarının birleşmesi ile kurulmuştur. PSI (Uluslararası Kamu Çalışanları Sendikaları Federasyonu) üyesidir ([www.ses.org.tr](http://www.ses.org.tr)).

Tüm maddi ve manevi değerlerin yaratıcısının emek olduğundan hareketle ve sendikal mücadelenin özgürlük ve demokrasi mücadelesinin bir parçası olduğunun bilinciyle hareket etmeyi amaç edinen Ses'in, 15.07.2004 tarihi itibarıyla 41.408 olan üye sayısı, 15.07.2005 tarihinde 38.924'e gerilemiştir ([www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr), [www.ses.org.tr](http://www.ses.org.tr)).

### **3.2.2.4.3. Memur Sendikaları Konfederasyonu**

Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen)'in kuruluşunda ilk adım, 14 Şubat 1992 tarihinde Eğitim-Bir'in kurulmasıyla atılmıştır. 20 Kasım 1992 tarihinde Türkiye Birlik Haber-Sen, 1995 yılında Bem-Bir-Sen, 1 Haziran 1995 tarihinde Sağlık-Sen, 1995 yılı Nisan ayında Enerji Bir-Sen, 19 Nisan 1995 tarihinde Kamu Büro-Sen ve 7 Haziran tarihinde ise Öz Büro-Sen kurulmuştur. Memur-Sen'in kuruluşu ise yukarıdaki sendikalar aracılığı ile 9 Haziran 1995 tarihinde tamamlanmıştır.

Memur-Sen'e üye sendikalar Diyanet-Sen, Enerji Bir-Sen, Toç Bir-Sen, Bayındır Memur-Sen, Kültür Memur-Sen, Birlik Haber-Sen, Bem Bir-Sen, Sağlık-Sen, Eğitim Bir-Sen, Büro Memur-Sen, Ulaştırma Memur-Sen'dir. Genel merkezi Ankara'dadır.

Sağlık-Sen, demokratik, laik, sosyal hukuk devleti anlayışıyla yönetilen bir Türkiye'de daha katılımcı bir demokrasinin yerleştiği, daha özgür kişi ve sivil toplum örgütlerinin gerçek anlamda var olabildiği, düşünce üretip teklifler sunabildiği veya bunu sivil ve kamusal alanda yaşama geçirebildiği; gelir dağılımının adilce paylaştırıldığı; sosyal devlet olmanın gereği her vatandaşın devlet imkanlarından eşit olarak faydalanabildiği; daha özgür, daha zengin, daha mutlu insanların yaşadığı bir Türkiye'ye ulaşabilmeyi hedefler. 15.07.2004 tarihi itibarıyla 21.024 olan üye sayısı 25.07.2005 tarihinde 26.842'ye yükselmiştir (Yazıcı, 2005; 103-104, [www.sagliksen.org.tr](http://www.sagliksen.org.tr), [www.calisma.org.tr](http://www.calisma.org.tr) ).

#### **3.2.2.4.4. Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu**

Türkiye Kamu-Sen'in 2002 yılında yaptığı kongrede yönetimi yitiren konfederasyonun eski yöneticileri, 6 hizmet kolunda bağımsız sendika kurmuşlardır. Bağımsız olarak kurulan sendikalar, Bağımsız Haber-Sen, Bağımsız Yapı İmar-Sen, Bağımsız Ulaşım-Sen, Bağımsız Enerji-Sen, Bağımsız Tarım Orman-Sen, Bağımsız Büro-Sen ve Bağımsız Sağlık-Sen adlı sendikalarlardır. Bu sendikalar tarafından 11 Nisan 2002 tarihinde Ankara Valiliği'ne kuruluş dilekçesi verilerek, kısa adı 'BASK' olan Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu'na tüzel kişilik kazandırmışlardır. Konfederasyonun kurulmasıyla birlikte, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu yürürlüğe girmeden önce kurulan Demokrat Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonuna bağlı; Demokrat Sağlık-Sen, Demokrat Haber-Sen, Demokrat Enerji-Sen, Demokrat Büro-Sen ve Demokrat Tarım Orman-Sen adlı sendikalar ile faaliyetlerini bağımsız olarak sürdüren Tarım Orman Gıda-Sen BASK'a katılmışlardır. Yeni katılımlarla birlikte BASK, 7 hizmet kolunda örgütlü hale geldi (Koç, 2003; 232-233, [www.zaman.org.tr](http://www.zaman.org.tr) , Yazıcı, 2005; 105-106).

BASK'ın 15.05.2006 tarihiyle 4.696 üyesi bulunmaktadır. 15.07.2004 tarihinde ise 5.228 üyesi bulunmaktaydı.

Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolunda BASK'a bağlı, Bağımsız Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası 15.05.2006 tarihinde 798 , 15.07.2004 ise 879 üyesi bulunmaktadır ([www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr) ).

#### **3.2.2.4.5. Hürriyetçi Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu**

Kısa adı Hür Kamu-Sen olan konfederasyon, Türkiye Kamu-Sen'den ayrılan eski şube başkanlarının, haberleşme, eğitim, sağlık, enerji, büro ve yerel yönetimler hizmet kolunda kurdukları sendikalar tarafından 12 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur. Çalışma Bakanlığı tarafından 15 Temmuz 2004 tarihinde yapılan üye tespitinde, konfederasyonun 147 üyesi bulunduğu ve bir konfederasyonun kuruluşu için gerekli olan, kendisine bağlı beş üye sendika koşulunu taşımadığı tespit edilmiştir. 15 Temmuz 2004 tarihi itibarıyla konfederasyona bağlı Hür Büro-Sen, Hür Eğitim-Sen, Hür Sağlık-Sen olmak üzere üç sendika bulunmaktadır. 15.05.2005 tarihi itibarıyla de konfederasyona bağlı, Hür Büro-Sen, Hür Eğitim-Sen, Hür Haber-Sen olmak üzere üç sendika bulunmaktadır (Yazıcı, 2005; 106).

15.07.2004 tarihinde 147 olan üye sayısı, 15.05.2005 tarihinde 100'e düşmüştür ([www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr) ).

#### **3.2.2.4.6. Anadolu Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu**

Anadolu Kamu-Sen, Anadolu Haber Basın-Yayın ve İletişim Hizmetleri Sendikası (Ana Haber-Sen), Anadolu Büro Hizmetleri (Anadolu Büro-Sen), Anadolu Sağlık Hizmetleri Sendikası (Anadolu Sağlık-Sen), Anadolu Eğitim Hizmetleri Sendikası (Anadolu Eğitim-Sen), Anadolu Ulaştırma Hizmetleri Sendikası (Anadolu Ulaşım-Sen) tarafından kurulmuştur.

Konfederasyonun 15.05.2005 tarihi itibariyle Anadolu Ulaşım-Sen, Anadolu Haber-Sen ve Anadolu Sağlık-Sen olmak üzere üç sendikası ve 82 üyesi vardır (Yazıcı, 2005, 106-107; [www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr)).

#### **3.2.2.4.7. Ulusal Demokrat Sendikalar Konfederasyonu**

Memur-Sen'den 2000 yılında ayrılan bir grup aynı yıl USEK'i oluşturdu. 2002 Mayıs ayı sonu itibariyle 352 üye sayısı olan konfederasyon, kanunun öngördüğü süre içinde yeterli üye yapamayan ve barajın altında kalan Ulusal Demokrat Sendikalar Konfederasyonu daha sonra kendisini feshetti (Koç, 2003; 232-233, [www.zaman.com.tr](http://www.zaman.com.tr)).

#### **3.2.2.5.Uluslar arası Örgütler**

Sendikacılık hareketlerinin ve sendikaların üst örgütler kurabilmelerinin ulusal sınırları aşarak uluslar arası bir genişlik kazanması, 1864 yılında işçileri birleştirmeyi amaçlayan enternasyonallerden Birinci Enternasyonal'in kuruluşuna kadar uzanmaktadır. Uluslar arası sendikacılık hareketleri ve uluslar arası birlik ve federasyonların kurulması ve bunlara katılma hakkı sendika özgürlüğünün tanındığı her ülkede tartışma konusu olmaktan çıkmıştır. Bu noktada uluslar arası kuruluşlara üye olmak ilke olarak serbest olmalıdır.

Birlik, Federasyon ve Konfederasyon gibi üst örgütlerin kurulması 'sendika kurma hakkı'nın bir devamı olarak kabul edildiği gibi mesleki örgütlerin uluslar arası işçi ve işveren örgütlerine katılması da 'üst örgütlenme özgürlüğü'nün bir devamıdır. Uluslar arası örgütlere katılma özgürlüğü, bütün ülkelerin işçi ve işverenlerini – ulusal sınırların üstünde- bir araya toplayan mesleki dayanışmanın ifadesi olup, işçi ve işveren hareketlerinde ekonomik ve sosyal politikanın hazırlanması ve uygulanması için birinci derecede rol oynayacak olan kuvvetli birer uluslar arası işçi ve işveren örgütünün doğması şeklinde tanımlanır.

Uluslar arası sendika örgütlerine katılma sendika, federasyon ve konfederasyon düzeyinde olabilir.

İşçi örgütlerinin, işçileri uluslar arası düzeyde temsil eden kuruluşlara üye olma hakkı, Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin 1968 tarihli bir kararında açıkladığı gibi 'uluslar arası sendika dayanışmasının en doğal sonucudur. Federasyon yada konfederasyon, her örgütün işçileri uluslar arası düzeyde temsil eden örgütlere üye olmaya hakkı vardır (Öz, 1994; 19-20).

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **KAMU SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SENDİKAL BAĞLILIĞI**

### **İZMİR İLİ İNCELEMESİ**

#### **4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Araştırmanın temel amacı, kamuda istihdam edilen sağlık ve sosyal hizmetleri kolu çalışanlarının sendikal bağlılığının ölçülmesi ve sendikaya karşı sorumluluk, sendika içi çalışmaya isteklilik, sendikalılığın önemine inanma, sendikaya sadakat faktörleri ölçülerek faktörlerin sendikal bağlılıkla ilişkisinin belirlenmesidir.

#### **4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Sendika üyelerinin sendikaya bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, sendika yöneticilerinin olduğu kadar toplu görüşme taraflarının, akademisyenlerin, iş yeri yönetimlerinin ve sosyal bilimcilerin de ilgisini çeken bir konudur. Özellikle günümüzde toplu sözleşmesiz ve grevsiz yürütülen memur sendikacılığı, toplu görüşmelerde daha fazla söz hakkı elde edebilmek ve yaptırım gücünü arttırabilmek için üyelerinin bağlılığının ve katılımının yüksek olmasına daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Günümüzde kamu oyu oluşturmak, siyasal ve sosyal alanlarda baskı grubu olmak sendikaların önemli işlevi olarak görülmektedir. Bu çalışma Türkiye kamu çalışanları sendikaları üyelerinin sendikal bağlılığı üzerinde yapılmış tez çalışmalarından ilk olma özelliğini taşımaktadır. Bu yönüyle de araştırmanın benzer çalışmalar için yararlı olacağı beklenmektedir.

### 4.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma, Sağlık ve Sosyal Hizmet kolunda faaliyette bulunan, Türkiye Kamu Sendikaları Konfederasyonuna bağlı Türk Sağlık-Sen, Kamu Emekçileri Sendikasına bağlı Sağlık Emekçileri Sendikası ve Memur Sendikaları Konfederasyonuna bağlı Sağlık- Sen'in İzmir İli merkezindeki üyelerinin bir kısmına uygulanmıştır.

Araştırma, maddi olanaksızlıklar, ulaşım ve iletişim zorluğundan dolayı İzmir il merkezi ve merkez ilçeleri ile sınırlı tutulmuştur. Bu sebeple adı geçen sendikaların İzmir il merkezi ve merkez ilçelerinde görev yapan üyeleri kapsam içerisinde incelenmiştir. Araştırmanın yapıldığı 2006 yılı Mart ve Nisan aylarında Türk Sağlık-Sen, Ses ve Sağlık-Sen İzmir il merkezindeki üye sayısı toplamı tahminen 6.000 civarındadır. Evren olarak il merkezi ve merkez ilçelerde görev yapan üyeler belirlenmiş, araştırmanın örneklemini olarak ise evrenin yaklaşık %10'una ulaşılması amacıyla 600 adet anket hazırlanmış olup 550 adet anket doldurulmuştur, böylelikle evrenin % 9,1' ine ulaşılmıştır.

Araştırma aşağıdaki kurumlarda çalışan sendika üyelerine uygulanmıştır.

Nevvar Salih İşgören Alsancak Devlet Hastanesi,  
Karşıyaka Devlet Hastanesi,  
Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları Hastanesi,  
Dr. Behçet Uz Çocuk Hastalıkları Hastanesi,  
Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi,  
Türkan Özilhan Bornova Acil Yardım ve Travmatoloji Hastanesi,  
Konak Doğum Hastanesi,  
Konak Eğitim Diş Hastanesi,  
Demirköprü Diş Hastanesi,  
Bornova Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi,  
1 no'lu Donatım Bölge Müdürlüğü,

İzmir İl Sağlık Müdürlüğü,  
Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi,  
Ege Doğumevi Hastanesi,  
Buca Seyfi Demirsoy Devlet Hastanesi,  
İzmir Eğitim ve Araştırma Hastanesi,  
Konak Sağlık Grup Başkanlığı ve bağlı Sağlık Ocakları,  
Balçova Sağlık Grup Başkanlığı ve bağlı Sağlık Ocaklar,  
Bornova Sağlık Grup Başkanlığı ve bağlı Sağlık Ocakları,  
Buca Sağlık Grup Başkanlığı ve bağlı Sağlık Ocakları,  
Gaziemir Sağlık Grup Başkanlığı ve bağlı Sağlık Ocakları,  
Karşıyaka Sağlık Grup Başkanlığı ve bağlı Sağlık Ocakları,  
Narlidere Sağlık Grup Başkanlığı ve bağlı Sağlık Ocakları.

#### 4.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

- Hipotez 1:** Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılık düzeyi yüksektir.
- Hipotez 2:** Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılık düzeyi cinsiyete göre farklılık gösterir.
- Hipotez 3:** Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılık düzeyi mesleğe göre farklılık gösterir.
- Hipotez 4:** Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılık düzeyi üye olduğu sendikaya göre farklılık gösterir.
- Hipotez 5:** Sendika için çalışmaya isteklilik faktörü ile Sendikal Bağlılık arasında olumlu bir ilişki vardır.



**Hipotez 6:** Sendikaya sadakat faktörü ile Sendikal Bağlılık arasında olumlu bir ilişki vardır.

**Hipotez 7:** Sendikaya karşı sorumluluk faktörü ile Sendikal Bağlılık arasında olumlu bir ilişki vardır.

**Hipotez 8:** Sendikalılığın önemine inanma ile Sendikal Bağlılık arasında olumlu bir ilişki vardır.

#### 4.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma anketi sendika üyelerine sendika işyeri temsilcileri aracılığıyla ulaştırılmıştır. Anket formu uygulanmadan önce sendika şube yöneticilerine ve işyeri sendika temsilcilerine, sendikal bağlılık konusunda bilgi verilerek anket formu tanıtılmış ve araştırmanın amacı anlatılmıştır. İşyeri sendika temsilcileri, işyerlerindeki üyelerine tesadüfi örneklem yoluyla anket formlarını dağıtmış, doldurulan anketleri sendika şubesine yada araştırma sorumlusuna elden teslim etmiştir. Anketler dağıtılırken deneklere, araştırmanın işyeri veya sendika tarafından yaptırılmadığı belirtilmiştir. Demografik bilgiler yoluyla kimliklerinin belirlenebileceği endişesiyle yanıltıcı cevap vermemeleri için bu tür sorular kısıtlı tutulmuştur.

Bu çalışmada Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980) tarafından geliştirilen 48 maddeli Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin (Union Commitment Scale), Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982) tarafından 28 maddeye indirgenmiş versiyonunun Bilgin (2003) tarafından hazırlanmış Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması kullanılmıştır. Araştırma anketi işçi sendikalarına yönelik hazırlandığı için işçi sendikalarında var olan ancak memur sendikalarında var olmayan kavramlar memur sendikalarına uygun olan kavramlarla değiştirilmiş, işyeri yönetimi yerine Hükümet; Toplu Sözleşme yerine Toplu Görüşme; Sözleşme yerine

Toplu Görüşme Mutabakatı; İşçi yerine Çalışan terimleri kullanılmıştır. Ayrıca memur sendikalarının varlığının henüz çok yeni oluşundan dolayı çalışanların kaç yıldır sendikalı olduğu araştırmaya etkisinin olmayacağı düşünülecek sorulmamıştır.

Araştırmada meslek grupları belirlenirken Sağlık Bakanlığına bağlı teşkilatlarda uygulamada yerleşmiş olan sınıflama kullanılmıştır. Buna göre, Yardımcı Sağlık Personeli adı altında hekim olmayan sağlık personeli, Doktor hekim olan personeli, Genel İdari Hizmetler Personeli ise hekim ve yardımcı personel sınıfına girmeyen diğer personeli göstermektedir.

Toplanan veriler için kod cevap anahtarı oluşturulmuş ve daha sonra Statistical Package for the Social Science (SPSS) istatistik paket programında değerlendirilmiştir.

Soruları kodlama işlemi yapılırken en yüksek puan sendikaya bağlılık yönünde verilmiş ayrıca anket sorularından on dört tanesi olumsuz özellik içermesinden dolayı bu sorular ters kodlanmıştır. Kodlama işleminde puanlar 1 ile 3 arasında değişmektedir.

Faktör analizi ilişki çok sayıda değişkeni az sayıda anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren ve yaygın olarak kullanılan çok değişkenli istatistik tekniklerin biridir (Aktaran: Kalaycı v.d., 2005, 321). Bu nedenle 28 maddeden oluşan sendikaya bağlılık derecesinde madde sayısı çok fazla olduğundan madde sayısını birbirleriyle ilişkili bir biçimde azaltmak için faktör analizi yöntemi kullanılmıştır.

Bu amaçla veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını araştırmak için Bartlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri yapılmıştır. Bu testlerden Bartlett testi veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır ve analize devam edilebilmesi için sıfır hipotezinin ret edilmesi gerekir. Kaiser-Meyer-Olkin testi ise veri seti örnek büyüklüğünün faktör analizi için

yeterli olup olmadığını araştırmak içindir ve test değerleri aşağıdaki gibi yorumlanabilmektedir (Kalaycı v.d., 2005, 322).

**Tablo 4:**  
**KMO Testi**

<b>KMO Değeri</b>	<b>Yorum</b>
0.90	Mükemmel
0.80	Çok İyi
0.70	İyi
0.60	Orta
0.50	Zayıf
0.50'nin altı	Kabul Edilemez

Elde edilen KMO ve Bartlett testi sonuçlarına göre faktör analizi için örnek büyüklüğü yeterli olup ayrıca veri setimiz faktör analizi için uygundur diyebiliriz.

**Tablo 5:**  
**KMO ve Bartlett's Testi**

Kaiser-Meyer-Olkin örnek yeterliliği ölçümü.		.897
Bartlett testi	Ki-kare	3667.224
	Serbestlik derecesi	378
	anlamlılık	.000

Uygulamada, faktörleri elde ederken değişkenler arasındaki ilişkileri en iyi derecede temsil edecek az sayıda faktör elde etmek amaçlanmıştır. Bu amaçla yazında çeşitli kriterler söz konusudur. Bu kriterler; özdeğer istatistiği, Scree testi, Toplam varyansın yüzdesi yöntemi, Joliffe Kriteri, Açıklanan varyans kriterleridir. Burada kullanılan yöntem özdeğer istatistiğidir ve öz değerleri birden büyük olan bileşenler faktör olarak kullanılmıştır. Ayrıca elde edilen faktör değerlerine varimax yöntemi ile rotasyon uygulanmıştır. Temel bileşenler analizi sonucunda öz değerleri birden büyük olana yedi faktör elde edilmiştir ve bu faktörlerin toplam varyansın % 53'ünü açıkladığı sonucuna varılmıştır. Ancak kuramsal olarak kavramın dört faktörlü olduğu (Gordon ve arkadaşları, 1980; 479-499, Bilgin, 2003; 12-28) göz önüne alınarak, ölçeğin dört faktörlü olduğu kabul edilmiştir.

Ayrıca aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında; maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olmasına ve maddelerin tek bir faktörde yüksek, diğer faktörlerde ise düşük yük değerine sahip olmasına dikkat edilmiştir. Bu nedenle faktör yük değerleri .45'in altında olan ve faktörlerdeki en yüksek yük değeri ile bu değerden sonraki en yüksek yük değeri arasındaki farkı .10'dan düşük olan 6, 7, 9, 12 ve 16. maddeler çıkarılmış ve ölçekte 23 madde kalmıştır.

Aşağıdaki tabloda faktör ortak varyansları yer almaktadır

**Tablo 6:**  
**Faktör Ortak Varyans Tablosu**

	Initial	Extraction
2. Sendika değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır	1.000	.280
8. Üyesi olduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum	1.000	.405
13. Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur	1.000	.487
18. Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar	1.000	.495
19. Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum	1.000	.399
20. Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor	1.000	.408
22. Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir	1.000	.317
23. Sendikadan çok işime bağlıyım	1.000	.439
28. Bu sendikada üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor	1.000	.503
1. Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum	1.000	.495
3. İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim	1.000	.424
4. Hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur	1.000	.422
5. Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir	1.000	.399
10. Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir	1.000	.460
14. Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim	1.000	.397
15. Sendika üyeliği çok şey kazandırabilir	1.000	.460
21. İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim	1.000	.555
24. Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir	1.000	.478
25. Bu sendikanın bir parçası olmaktan gurur duyuyorum	1.000	.629
11. Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım	1.000	.484
26. Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyeceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim	1.000	.482
27. Bu sendikanın başardıkları kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir	1.000	.568
17. Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam	1.000	.489

Rotasyon uygulanmış faktör bileşenler matrisi aşağıdaki gibidir.

**Tablo 7:**  
**Faktör Bileşen Matrisi**

	Component			
	1	2	3	4
25. Bu sendikanın bir parçası olmaktan gurur duyuyorum	<u>.717</u>	-.005	-.309	.138
27. Bu sendikanın başardıkları kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir	<u>.694</u>	.025	-.283	.075
26. Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyeceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim	<u>.650</u>	-.002	-.233	.078
15. Sendika üyeliği çok şey kazandırabilir	<u>.646</u>	.192	-.052	.049
17. Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam	<u>.636</u>	.070	.059	-.278
21. İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim	<u>.625</u>	.206	-.021	-.349
3. İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim	<u>.619</u>	.134	-.039	-.146
1. Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum	<u>.613</u>	.250	-.022	.237
8. Üyesi olduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum	<u>.585</u>	-.205	-.136	.044
18. Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar	<u>.570</u>	-.378	-.057	-.155
13. Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur	<u>.568</u>	-.329	-.119	.205
28. Bu sendikada üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor	<u>.564</u>	-.367	.052	.218
14. Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim	<u>.545</u>	.287	-.121	-.057
11. Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım	<u>.520</u>	.434	.041	-.156
20. Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor	<u>.450</u>	-.394	.172	.145
2. Sendika değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır	<u>.377</u>	-.325	.137	.119
10. Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir	.245	<u>.440</u>	.347	.293
19. Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum	.269	-.176	<u>.532</u>	-.112
24. Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir	-.352	.151	<u>-.532</u>	.221
4. Hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur	.256	.305	<u>.469</u>	.208
23. Sendikadan çok işime bağlıyım	.253	.108	-.038	<u>-.602</u>
5. Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir	.339	.125	.264	<u>.445</u>
22. Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir	.236	-.230	.281	<u>-.360</u>

Tablo 9’de ise döndürülmüş faktör bileşen matrisi yer almaktadır. Faktör analizi sonuçlarına göre dört faktör elde edilmiş ve birinci faktörde 21, 11, 14, 17, 3, 27, 15, 26, 1, 23 maddeler, ikinci faktörde 28, 13, 20, 25, 18, 8, 2 maddeler, üçüncü faktörde 10, 4, 5 maddeler ve dördüncü faktörde ise 24, 19, 22 maddeler yer almaktadır. Buna göre birinci faktör 10 maddeden oluşmakta ve faktörde yer alan maddeleri yük değerleri .69 ile .47 arasında değişim göstermektedir. Aynı şekilde ikinci faktör 7 maddeden oluşmakta ve yük değerleri .67 ile .47 arasında değişirken üçüncü ve dördüncü faktörler üç maddeden oluşmakta ve faktör yükleri sırası ile .64-.56 ve .64-.52 arasında değişim göstermektedir. Ayrıca birinci faktör toplam varyansı %26’sını, ikinci ve üçüncü faktör % 6’sını, dördüncü faktör % 5’ini açıklarken faktörlerin tümü toplam varyansın % 45’ini açıklamaktadır.

**Tablo 8:**  
**Açıklanan Varyans Tablosu**

<b>Açıklanan Varyans</b>	
<b>Toplam</b>	45.551
<b>Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik</b>	26.809
<b>Sendikaya sadakat</b>	6.714
<b>Sendikaya karşı sorumluluk</b>	6.080
<b>Sendikalılığın önemine inanma</b>	5.949

Bu verilere ve literatürde genel kabul gören faktör adlarına bağlı kalınarak ve maddelerin içerikleri dikkate alınarak,  
 Birinci faktör; Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik (Willingness to Work for the Union)  
 İkinci faktör, Sendikaya Sadakat (Union Loyalty)  
 Üçüncü faktör, Sendikaya Karşı Sorumluluk (Responsibility to the Union)  
 Dördüncü faktör, Sendikalılığın Önemine İnanma (Belief in Unionism), olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada Sendikaya Bağlılık düzeyi, faktörler bazında tek tek incelenmiştir.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, 1, 3, 11, 14, 15, 17, 21, 23, 26, 27 maddelerinden oluşmaktadır.

Sendikaya Sadakat, 2, 8, 13, 18, 20, 25, 28 maddelerinden oluşmaktadır.

Sendikaya Karşı Sorumluluk, 4, 5, 10 maddelerinden oluşmaktadır.

Sendikalılığın Önemine İnanma, 19, 22, 24 maddelerinden oluşmaktadır.

**Tablo 9:**  
**Döndürülmüş Faktör Bileşen Matrisi Tablosu**

	Component			
	1	2	3	4
21. İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim	<b>.693</b>	.113	.008	.249
11. Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım	<b>.641</b>	-.032	.250	.100
14. Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim	<b>.593</b>	.144	.155	-.026
17. Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam	<b>.582</b>	.226	.037	.313
3. İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim	<b>.580</b>	.242	.090	.145
27. Bu sendikanın başardıkları kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir	<b>.563</b>	.486	.055	-.109
15. Sendika üyeliği çok şey kazandırabilir	<b>.557</b>	.303	.240	.019
26. Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyeceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim	<b>.503</b>	.469	.062	-.075
1. Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum	<b>.482</b>	.316	.394	-.084
23. Sendikadan çok işime bağlıyım	<b>.478</b>	-.154	-.291	.320
28. Bu sendikada üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor	.122	<b>.671</b>	.120	.155
13. Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur	.197	<b>.669</b>	.033	.023
20. Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor	.020	<b>.570</b>	.104	.268
25. Bu sendikanın bir parçası olmaktan gurur duyuyorum	.548	<b>.549</b>	.071	-.149
18. Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar	.295	<b>.546</b>	-.181	.279
8. Üyesi olduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum	.339	<b>.535</b>	-.016	.063
2. Sendika değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır	.023	<b>.474</b>	.083	.219
10. Bir diğer çalışana itiraz hakkımı kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir	.187	-.068	<b>.648</b>	.027
4. Hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur	.125	-.025	<b>.602</b>	.208
5. Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir	.061	.271	<b>.567</b>	-.003
24. Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir	-.111	-.149	-.173	<b>-.644</b>
19. Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum	-.004	.158	.210	<b>.574</b>
22. Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir	.112	.108	-.122	<b>.527</b>



Faktörlerin Güvenilirlik İstatistiği İşlemleri

**Tablo 10:**

**Faktör 1. Sendika İçin Çalışmaya İsteklik Güvenilirlik İstatistiği Tablosu**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.826	.830	10

Faktör 1 için güvenilirlik istatistiği yüksek düzeydedir.

**Tablo 11:**

**Faktör 2. Sendikaya Sadakat Güvenilirlik İstatistiği Tablosu**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.768	.773	7

Faktör 2 için güvenilirlik istatistiği yüksek düzeydedir.

**Tablo 12:**

**Faktör 3. Sendikaya Karşı Sorumluluk Güvenilirlik İstatistiği Tablosu**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.413	.413	3

Faktör 3 için güvenilirlik istatistiği düşük düzeydedir.

**Tablo 13:**

**Faktör 4. Sendikallığın Önemine İnanma Güvenilirlik İstatistiği Tablosu**

Cronbach's Alpha(a)	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items(a)	N of Items
-.255	-.189	3

Faktör 4 için güvenilirlik istatistiği düşük düzeydedir.

Alfa değeri 0 ile 1 arası değerleri alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,7 olması arzu edilir. Ancak bu değerin 0,5'e kadar makul kabul edilebilir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2004; 115). Buna göre faktör 1 ve faktör 2 güvenilir kabul edilirken faktör 3 ve faktör 4 güvenilir kabul edilmeyecektir. Değerlendirme yapılırken faktör 3 ve faktör 4'ün güvenilirliğinin düşük olmasından dolayı bu iki faktörden elde edilen bulgular önemsenmeyecektir.

## 4.6. BULGULAR ve TARTIŞMA

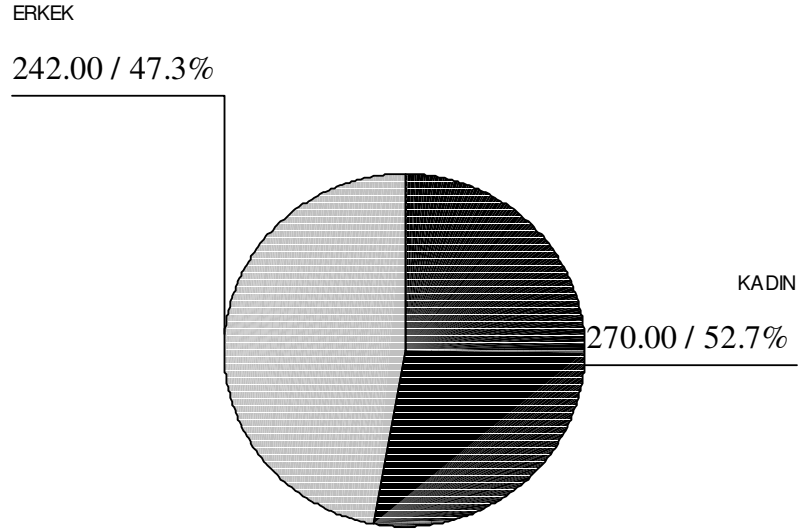
### 4.6.1. Ankete Katılanların Cinsiyet Dağılımı

Anket uygulanan kişilerin cinsiyetlerinin frekans dağılımı Tablo 14’da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, toplam 512 kişiden 270’i kadın (%52.7), 242’si erkektir (%47.3).

**Tablo 14. Ankete Katılanların Cinsiyeti Tablosu**

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	270	52.7	52.7
Erkek	242	47.3	100.0
Toplam	512	100.0	

Ayrıca grafik ile bu oranlar gösterilmiştir.



**Şekil 2. Ankete katılanların cinsiyet dağılımı**

Anketi cevaplayanların çoğunluğunun kadınlardan oluşması araştırma yapılan sektörün kadın yoğun çalışılan sektör olmasının bir sonucudur. Buna göre sağlık ve sosyal hizmet işkolundaki sendikaların üyelerinin önemli bir kısmı kadınlardan oluşmaktadır denilebilir.

#### 4.6.2. Ankete Katılanların Meslek Dağılımı

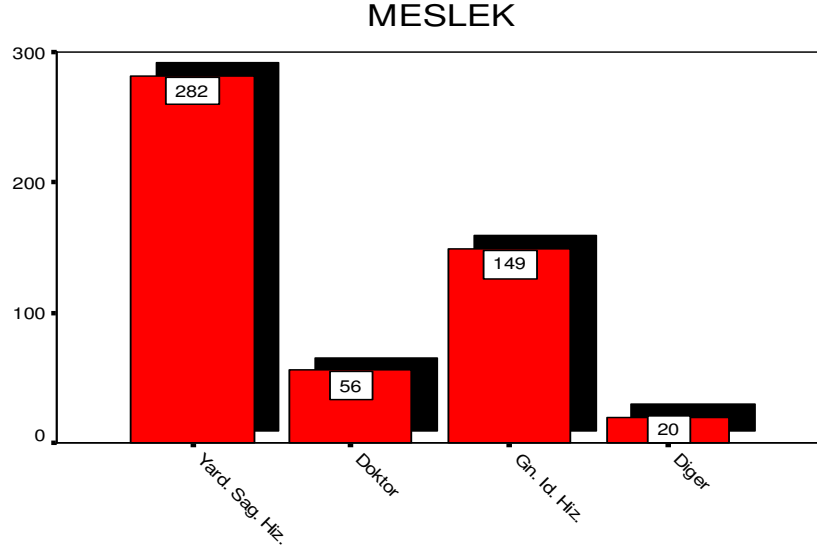
Ankete katılıp değerlendirmeye alınan 507 kişinin mesleğini göz önünde bulundurursak; 282'sinin (%55.6) yardımcı sağlık hizmetleri personeli, 56'sının (%11.0) doktor, 149'nun (%29.4) genel idari hizmetler personeli, 20'sinin (%3.9) diğer kategorisinde yer aldığı gözlemlenmektedir.

Aşağıdaki tabloda mesleklere göre dağılım yer almaktadır.

**Tablo 15: Meslek Dağılımı Tablosu**

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yardımcı Sağlık Hizmetleri Personeli	282	55.6	55.6
Doktor	56	11.0	66.7
Genel İdari Hizmetler Personeli	149	29.4	96.1
Diğer	20	3.9	100.0
Toplam	507	100.0	

Ankete katılanların mesleki dağılımı incelendiğinde büyük çoğunluğunun Yardımcı sağlık personellerinden oluştuğu görülmektedir. Bunun önemli bir nedeni sağlık ve sosyal hizmet işkolunda çalışan Yardımcı sağlık personeli adı altında çok sayıda mesleğin ve bu mesleklerde çok sayıda çalışanın bulunmasıdır. Diğer önemli bir gösterge Genel idari hizmetler personelinin çok sayıda çıkmasıdır.



**Şekil 3. Ankete Katılanların Mesleki Dağılımı**

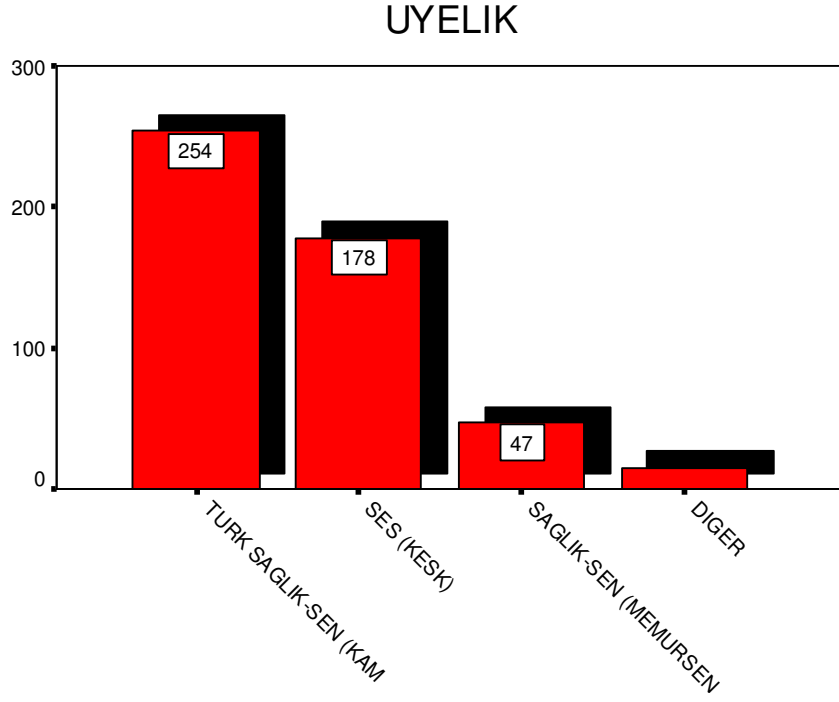
#### 4.6.3. Ankete Katılanların Üyesi Oldukları Sendikalar Açısından Dağılımı

Ankete katılanların üyesi oldukları sendikalar açısından dağılımı ise Tablo 16'da yer almaktadır.

**Tablo 16:Sendika Üyelik Dağılımı Tablosu**

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
TÜRK SAĞLIK-SEN (KAMUSEN)	254	51.4	51.4
SES (KESK)	178	36.0	87.4
SAĞLIK-SEN (MEMURSEN)	47	9.5	97.0
diğer	15	3.0	100.0
Toplam	494	100.0	

Tablodan da görüldüğü üzere; 494 yanıtlayıcınının 254'ü (%51.4) Türk-Sağlık Sen (Kamusen), 178'i (%36.0) SES (KESK), 47'si (%9.5) Sağlık-Sen (Memursen) ve 15'i (%3.0) diğer sendikalara üyedir.



**Şekil 4. Sendika Üyelik Dağılımı**

Ankete katılan üyelerin ait olduğu sendikaya göre sayısal dağılımı rastlantısaldır.

#### **4.6.4. Ankete Katılanların Cinsiyet, Meslek ve Üyelik bakımından Birbiriyle Eşleştirilmiş Dağılımı**

Ankete katılan kişilerin cinsiyet, meslek ve üyelik bakımından birbirleriyle eşleştirilmiş hali TABLO 17’te yüzdesel dağılımları da göz önünde bulunarak verilmiştir.

**Tablo 17: Cinsiyet \* Üyelik \* Meslek \* Crosstabulation Tablosu**

				UYELIK				Toplam
MESLEK				TÜRK SAĞLIK-SEN (KAMUSEN)	SES (KESK)	SAĞLIK-SEN (MEMURSEN)	diğer	
Yardımcı Sağlık Hizmetleri Personeli	CINSIYE T	kadın	Count	85	93	12	5	195
			% of Toplam	32.0%	35.0%	4.5%	1.9%	73.3%
		erkek	Count	49	15	5	2	71
			% of Toplam	18.4%	5.6%	1.9%	.8%	26.7%
	Toplam		Count	134	108	17	7	266
			% of Toplam	50.4%	40.6%	6.4%	2.6%	100.0%
Doktor	CINSIYE T	kadın	Count	4	9	4		17
			% of Toplam	7.8%	17.6%	7.8%		33.3%
		erkek	Count	15	15	2	2	34
			% of Toplam	29.4%	29.4%	3.9%	3.9%	66.7%
	Toplam		Count	19	24	6	2	51
			% of Toplam	37.3%	47.1%	11.8%	3.9%	100.0%
Genel İdari Hizmetler Personeli	CINSIYE T	kadın	Count	12	17	7	2	38
			% of Toplam	8.5%	12.0%	4.9%	1.4%	26.8%
		erkek	Count	67	23	12	2	104
			% of Toplam	47.2%	16.2%	8.5%	1.4%	73.2%
	Toplam		Count	79	40	19	4	142
			% of Toplam	55.6%	28.2%	13.4%	2.8%	100.0%

Diğer	CINSIYE	kadın	Count	4	2	1		7
	T		% of Toplam	21.1%	10.5%	5.3%		36.8%
		erkek	Count	6	1	4	1	12
			% of Toplam	31.6%	5.3%	21.1%	5.3%	63.2%
	Toplam		Count	10	3	5	1	19
			% of Toplam	52.6%	15.8%	26.3%	5.3%	100.0%

Ankete katılan yardımcı sağlık hizmetleri personeli kadınların %32'si (85 kişi) Türk Sağlık –Sen'e (KAMUSEN), %35'i (93 kişi) SES'e (KESK), %4.5'i (12 kişi) Sağlık-Sen'e (MEMURSEN), %1.9'u (5 kişi) diğer sendikalara üyedir. Yardımcı sağlık hizmetleri personeli erkeklerinin %18,4'ü (49kişi) Türk Sağlık-Sen'e(KAMUSEN), %5,6'sı (15 kişi) SES'e (KESK), %1,9'u (5 kişi) Sağlık-Sen'e (MEMURSEN), %0,8'i (2 kişi) diğer sendikalara üyedir. Kadın doktorlardan %7,8'i(4 kişi) Türk Sağlık –Sen'e (KAMUSEN), %17,6'sı(9 kişi) SES'e (KESK), %7,8'i (4 kişi) Sağlık-Sen'e (MEMURSEN) üyedir. Erkek doktorlardan ise %29,4'ü (15 kişi) Türk Sağlık –Sen'e (KAMUSEN), %29,4'ü (15 kişi) SES'e (KESK), %3,9'u(2 kişi) Sağlık-Sen'e (MEMURSEN) ve %3,9'u (2 kişi) diğer sendikalara üyedir. Genel idari hizmetler kadın personelinin %8,5'i Türk Sağlık –Sen'e (KAMUSEN), %12,0'si SES'e (KESK), %4,9'u Sağlık-Sen'e (MEMURSEN), %1,4'ü ise diğer sendikalara üyedir. Genel idari hizmetler erkek personelinin ise %47,2'si Türk Sağlık –Sen'e (KAMUSEN),%16,2'si SES'e (KESK), %8,5'i Sağlık-Sen'e (MEMURSEN), %1,4'ü ise diğer sendikalara üyedir. Yardımcı sağlık hizmetleri personeli, doktor ve genel idari hizmetler personeli dışında kalan diğer meslek gruplarında çalışan kadın personelin %21,1'i Türk Sağlık–Sen'e (KAMUSEN), %10,5'i SeS'e (KESK), %5,3'ü Sağlık-Sen'e (MEMURSEN) üyedir. Erkek personelin ise %31,6'sı Türk Sağlık –Sen'e (KAMUSEN), %5,3'ü SES'e (KESK), %21,1'i Sağlık-Sen'e (MEMURSEN) üye olup %5,3'ü diğer sendikalara üyedir.



#### 4.6.5. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Faktör ve Madde Analizi

Sendikaya Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi ve Madde Analizi İşlemleri aşağıdaki gibidir.

**Tablo 18:**

#### 1. Faktör: Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Faktörü Faktör ve Madde Analizi Sonuçları Tablosu

Madde ve Faktörler	Ort.	S. S	Madde Toplam Korelasyonu
<b>I. Faktör: Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Cronbach <math>\alpha = .826</math></b>			
1. Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum	2.7286	.55918	.505
3. İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim	2.2286	.81950	.557
11. Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım	2.1837	.78518	.493
14. Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim	2.3735	.84681	.502
15. Sendika üyeliği çok şey kazandırabilir	2.4490	.73924	.569
17. Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam	2.2816	.80277	.560
21. İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim	2.0449	.82771	.616
23. Sendikadan çok işime bağlıyım	1.5306	.79626	.258
26. Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyeceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim	2.6449	.60369	.531
27. Bu sendikanın başardıkları kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir	2.5184	.69225	.584

Faktör analizi sonuçları incelendiğinde, Sendika için çalışmaya isteklilik faktöründe 10 maddenin rotasyon sonrası faktör yük değerlerinin .47 ile 69 (Tablo 9) arasında değiştiği gözlenmektedir. Bu bulgu, birinci faktörün birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili olan maddelerden oluştuğunu ve Sendika için çalışmaya isteklilik faktöründe tanımlanan yapıyı ölçtüğünü göstermektedir. Tek bir faktörün açıkladığı toplam varyans ise % 26.8 (Tablo 8). Birinci faktörde bulunan maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçları incelendiğinde, madde-toplam korelasyonlarının .25 ile 61 arasında, yüksek düzeyde, olduğu görülmektedir. Bu bulgu 10 maddenin her birinin ayırt edici özelliğe sahip olduğunu

göstermektedir. Güvenilirlik katsayısı olarak bulunan alfa değeri ise .82'dir. Söz konusu bulguların hepsi birlikte incelendiğinde bu alt ölçeğin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

**Tablo 19:**

**2. Faktör: Sendikaya Sadakat Faktörü Faktör ve Madde Analizi Sonuçları Tablosu**

Madde ve Faktörler	Ort.	S. S	Madde Toplam Korelasyonu
<b>II. Faktör. Sendikaya Sadakat Cronbach <math>\alpha = .768</math></b>			
2. Sendika değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır	1.9469	.88918	.362
8. Üyesi olduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum	2.3429	.80945	.520
13. Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur	2.3265	.78032	.541
18. Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar	1.9878	.87912	.517
20. Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor	2.3776	.78215	.444
25. Bu sendikanın bir parçası olmaktan gurur duyuyorum	2.5653	.65596	.522
28. Bu sendikada üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor	2.2776	.78359	.543

Sendikaya sadakat faktöründeki 7 maddenin rotasyon sonrası faktör yük değerlerinin .47 ile 67 (Tablo 9) arasında değiştiği gözlenmektedir. Bu bulgu, ölçeğin birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili olan maddelerden oluştuğunu ve Sendikaya sadakat faktöründe tanımlanan yapıyı ölçtüğünü göstermektedir. Bu faktörün açıkladığı toplam varyans %6.7'dir (Tablo 8). Ölçekte bulunan maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçları incelendiğinde, madde-toplam korelasyonlarının .36 ile 54 arasında, yüksek düzeyde, olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 7 maddenin her birinin ayırt edici özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı alfa değeri ise .76'dır. Elde edilen tüm veriler birlikte değerlendirildiğinde bu alt ölçeğin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

**Tablo 20:**

**3. Faktör : Sendikaya Karşı Sorumluluk Faktörü Faktör ve Madde Analizi**

**Sonuçları Tablosu**

Madde ve Faktörler	Ort.	S. S	Madde Toplam Korelasyonu
<b>III. Faktör. Sendikaya Karşı Sorumluluk Cronbach <math>\alpha = .413</math></b>			
4. Hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur	2.73	.624	.248
5. Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir	2.73	.599	.254
10. Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir	2.71	.618	.236

Sendikaya karşı sorumluluk faktörünün belirlenen güvenilirlik katsayısı alfa değeri .41'dir. Literatürde 0.5 den küçük güvenilirlik değerlerinin güvenilir olmadığı bilinmekte olup, Sendikaya karşı sorumluluk faktörünün ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçmediği sonucuna varılmıştır. Buna göre bu faktör değerlendirmede önemsenmeyecektir.

**Tablo 21:**

**4.Faktör:. Sendikalılığın Önemine İnanma Faktörü Faktör ve Madde Analizi**

**Sonuçları**

Madde ve Faktörler	Ort.	S. S	Madde Toplam Korelasyonu
<b>IV. Faktör . Sendikalılığın Önemine İnanma Cronbach <math>\alpha = .255</math></b>			
19. Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum	2.4277	.78883	-.030
22. Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir	2.5822	.74647	.014
24. Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir	1.9822	.92672	-.253

Sendikalılığın önemine inanma faktörünün belirlenen güvenilirlik katsayısı alfa değeri -.25'dir. Literatürde 0.5 den küçük güvenilirlik değerlerinin güvenilir

olmadığı bilinmekte olup, Sendikalılığın önemine inanma faktörünün ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçmediği sonucuna varılmıştır. Buna göre bu faktör değerlendirmede önemsenmeyecektir.

Hipotez 1: Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılık düzeyi yüksektir.

Tablo 18, Tablo 19, Tablo 20 ve Tablo 21’de verilen bulgular incelendiğinde, sendikaya bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama puanların, Sendika için çalışmaya isteklilik faktöründe 1,53-2,72; Sendikaya sadakat faktöründe 1,94-2,56; Sendikaya karşı sorumluluk faktöründe 2,71-2,73; Sendikalılığın önemine inanma faktöründe 1,98-2,58 arasında değiştiği görülmektedir. Bu bulgu, araştırmaya katılanların dört faktöre ilişkin Sendikaya Bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumda hipotez 1 kabul edilmektedir.

#### **4.6.6. Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılık Düzeyi ile Cinsiyet İlişkisi**

Hipotez 2: Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılık düzeyi cinsiyete göre farklılık gösterir.

Tablo 22’den elde edilen verilere göre, Levene’s Test for Equality of Variances Sig. değerleri Sendika için çalışmaya isteklilik faktöründe; 0.607; Sendikaya sadakat faktöründe 0.457; Sendikaya karşı sorumluluk faktöründe 0.502; Sendikalılığın önemine inanma faktöründe ise 0.013 olduğu belirlenmiştir. Bu değerlerin hepsi %5 anlamlılık düzeyinde, 0.05 kritik değerinden yüksek olduğundan, bu iki gurubun varyanslarının eşit olduğu varsayılır. Dolayısıyla varyansların eşit olduğu sütundaki t değerleri hipotezin çözümünde kullanılır.

**Tablo 22 : Bağımsız Grup Testi Tablosu**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	Serbestlik derecesi	Sig. (2-tailed)	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
<b>Sendi ka için çalışma aya isteklilik</b>	Equal variances assumed	.264	.607	-1.130	510	.259	.08994186	-.27832325	.07508106
	Equal variances not assumed			-1.131	506.400	.258	.08981659	-.27808011	.07483793
<b>Sendi kaya karşı sadakat</b>	Equal variances assumed	.553	.457	-.084	510	.933	.09007053	-.18455541	.16935445
	Equal variances not assumed			-.084	499.718	.933	.09023748	-.18489210	.16969113
<b>Sendi kaya karşı sorumluluk</b>	Equal variances assumed	.451	.502	.153	510	.878	.08960219	-.16229778	.18977188
	Equal variances not assumed			.153	491.619	.879	.09001613	-.16312674	.19060084
<b>Sendi kahlığın önemi ne inanma</b>	Equal variances assumed	6.256	.013	2.966	510	.003	.08872379	.08888800	.43750619
	Equal variances not assumed			2.936	469.064	.003	.08964181	.08704786	.43934633

Buna göre;

Sendika için çalışmaya isteklilik - Sig. (2-tailed) 0.259 > 0.05

Sendikaya karşı sadakat - Sig (2-tailed) 0.933 > 0.05

Sendikaya karşı sorumluluk – Sig (2-tailed) 0.878 > 0.05 ,

olduğundan bu üç faktörde cinsiyete göre fark olmadığı görülür.

Sendikalılığın önemine inanma – Sig (2-tailed) 0,003 < 0.05 tir. Ancak Sendikalılığın önemine inanma faktörünün güvenilirlik derecesi çok düşük (Tablo 13) olduğundan bu veri güvenilir kabul edilmeyecektir.

Buna göre, Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılık düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermez. Hipotezimiz reddedilmiş olacaktır.

#### 4.6.10. Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılık Düzeyi ile Meslek İlişkisi

Hipotez 3: Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılık düzeyi mesleğe göre farklılık gösterir.

**Tablo 23: Mesleğe göre Anova Testi Sonuçları Tablosu**

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ortalama kareleri	F	anlamlılık
<b>Sendika için çalışmaya isteklilik</b>	Gruplar arası	1.585	2	.793	.772	.462
	Grup içi	496.730	484	1.026		
	toplam	498.315	486			
<b>Sendikaya karşı sadakat</b>	Gruplar arası	1.394	2	.697	.670	.512
	Grup içi	503.091	484	1.039		
	toplam	504.484	486			
<b>Sendikaya karşı sorumluluk</b>	Gruplar arası	4.256	2	2.128	2.089	.125
	Grup içi	493.072	484	1.019		
	toplam	497.328	486			
<b>Sendikalılığın önemine inanma</b>	Gruplar arası	7.985	2	3.993	4.110	.017
	Grup içi	470.192	484	.971		
	toplam	478.178	486			

Anova testi sonucuna göre F değerine denk gelen anlamlılık derecesi (Sig.) %5 anlamlılık derecesinde 0.05 ten büyükse gruplar arası anlamlı fark yoktur denilir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2004; 182).

Tablo 23'ten elde edilen bulgulara göre;

Sendika için çalışmaya isteklilik faktöründe anlamlılık derecesi  $0.462 > 0.05$ ,

Sendikaya karşı sadakat faktöründe anlamlılık derecesi  $0.512 > 0.05$ ,

Sendikaya karşı sorumluluk faktöründe anlamlılık derecesi  $0.125 > 0.05$ ,

olduğundan bu faktörlerde anlamlı bir farklılık yoktur.

Sendikalılığın önemine inanma faktöründe anlamlılık derecesi  $0.017 < 0.05$  tir. ancak

Sendikalılığın önemine inanma faktörünün güvenilirlik derecesi çok düşük (Tablo 13) olduğundan bu veri güvenilir kabul edilmeyecektir.

Buna göre Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılık düzeyi mesleğe göre farklılık göstermez. Hipotezimiz reddedilecektir.

#### 4.6.11. Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılık Düzeyi ile Üye Olduğu Sendika İlişkisi

**Tablo 24: Üye Olduğu Sendikaya Göre Anova Testi Tablosu**

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Sendika için çalışmaya isteklilik	Gruplar arası	6.312	2	3.156	3.254	.039
	Grup içi	461.704	476	.970		
	Toplam	468.016	478			
Sendikaya karşı sadakat	Gruplararası	2.974	2	1.487	1.482	.228
	Grupiçi	477.584	476	1.003		
	Toplam	480.558	478			
Sendikaya karşı sorumluluk	Gruplararası	7.282	2	3.641	3.608	.028
	Grupiçi	480.423	476	1.009		
	Toplam	487.706	478			
Sendikalılığın önemine inanma	Gruplararası	17.274	2	8.637	8.769	.000
	Grupiçi	468.803	476	.985		
	Toplam	486.077	478			

Anova testi sonucuna göre F değerine denk gelen anlamlılık derecesi (Sig.) %5 anlamlılık derecesinde 0.05 ten küçükse gruplar arası anlamlı bir fark vardır, %5 anlamlılık derecesinde 0.05 ten büyükse gruplar arası anlamlı bir fark yoktur denilir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2004; 182).

Sendika için çalışmaya isteklilik faktöründe anlamlılık derecesi  $0.039 < 0.05$ ,  
 Sendikaya karşı sadakat faktöründe anlamlılık derecesi  $0.228 > 0.05$ ,  
 Sendikaya karşı sorumluluk faktöründe anlamlılık derecesi  $0.028 < 0.05$ ,  
 Sendikalılığın önemine inanma faktöründe anlamlılık derecesi  $0.000 < 0.05$   
 olduğundan, sendika için çalışmaya isteklilik faktöründe, sendikaya karşı sorumluluk faktöründe ve sendikalılığın önemine inanma faktöründe anlamlı bir farklılık vardır, sendikaya karşı sadakat faktöründe ise anlamlı bir farklılık yoktur.

Buna göre Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılık düzeyi üye olduğu sendikaya göre farklılık gösterir hipotezi, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikaya karşı sorumluluk ve sendikalılığın önemine inanma faktöründe kabul edilip, sendikaya sadakat faktöründe ise reddedilecektir.

#### 4.6.12. Sendika Bağlılık Faktörlerinin Sendikal Bağlılık ile İlişkisi

**Tablo 25:**

**Üyelerin Tüm Ölçek v Alt Ölçek Bazında Sendikaya Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Korelasyonlar Tablosu**

	Sendika için çalışmaya isteklilik	Sendikaya sadakat	Sendikaya karşı sorumluluk	Sendikalılığın önemine inanma	sendikaya bağlılık
Sendika için çalışmaya isteklilik	1	.000	.000	.000	.342*
Sendikaya sadakat		1	.000	.000	.536*
Sendikaya karşı sorumluluk			1	.000	-.016
Sendikalılığın önemine inanma				1	.063
sendikaya bağlılık					1

• % 1' e anlamlı



Korelasyon analizi neticesinde hesaplanan korelasyon katsayısı -1 ile +1 arası değerler alabilir. Katsayının +1 olması iki değişken arasında mükemmel bir doğrusal ilişkinin olduğunu gösterirken, katsayının -1 olması ise değişkenler arasında mükemmel bir ilişkinin olduğu fakat ilişkinin yönünün ters olduğu anlamına gelmektedir. Katsayının sıfır olması durumunda ise iki değişken arasında herhangi bir açık/görülebilir bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2004; 197-198).

Hipotez 5: Sendika için çalışmaya isteklilik faktörü ile sendikal bağlılık düzeyi arasında olumlu bir ilişki vardır.

Tablo 25'ten elde edilen verilere (.342) göre Sendika için çalışmaya isteklilik faktörünün Sendikaya Bağlılık düzeyi arasında olumlu bir ilişki vardır. Buna göre hipotezimiz kabul edilecektir.

Hipotez 6: Sendikaya sadakat faktörü ile sendikaya bağlılık düzeyi arasında olumlu bir ilişki vardır.

Tablo 25'ten elde edilen veriye göre (.536) Sendikaya sadakat faktörü ile sendikaya bağlılık düzeyi arasında olumlu bir ilişki vardır. Buna göre hipotezimiz kabul edilecektir.

Hipotez 7: Sendikaya karşı sorumluluk ile sendikal bağlılık arasında olumlu bir ilişki vardır.

Tablo 25'ten elde edilen veriye göre (-.016) Sendikaya karşı sorumluluk ile sendikal bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır. Buna göre hipotezimiz reddedilecektir.

Hipotez 8: Sendikalılığın önemine inanma ile sendikal bağlılık arasında olumlu bir ilişki vardır.

Tablo 25'ten elde edilen veriye göre (.063) Sendikalılığın önemine inanma ile sendikal bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır. Buna göre hipotezimiz reddedilecektir.

## SONUÇ

KAMU SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SENDİKAL BAĞLILIĞI İZMİR İLİ İNCELEMESİ sonucunda:

- Araştırma anketine katılanların cinsiyet dağılımı incelendiğinde kadın oranının %52.7'nin, erkek oranı %47.3'e göre yüksek olduğu görülmüştür. Bu oranının yüksek olması sağlık ve sosyal hizmetler işkolundaki üyelerin önemli bir kısmının kadınlardan oluştuğunu göstermektedir.
- Araştırma anketine katılanların mesleki dağılımı incelendiğinde Yardımcı Sağlık Personeli %55.6 ve Genel İdari Hizmetler personelinin %29.4 oranının Doktor %11 oranından yüksek olduğu görülmektedir.
- Yardımcı sağlık hizmetleri personelinin cinsiyeti kadın olanlarının Türk Sağlık-sen üyesi oranı %32, Ses üyesi oranı %35 ve Sağlık-sen üyesi oranı %4,5'tir.
- Yardımcı sağlık hizmetleri personelinin cinsiyet erkek olanlarının Türk Sağlık-sen üyesi oranı %18.4, Ses üyesi oranı %5.6 ve Sağlık-sen üyesi oranı %1.9'dur.
- Doktor personelin cinsiyeti kadın olanların Türk Sağlık-sen üyesi oranı %7.8, Ses üyesi oranı 17.6 ve Sağlık-sen üyesi oranı 7.8'dir
- Doktor personelin cinsiyeti erkek olanların Türk Sağlık-sen üyesi oranı %29.4, Ses üyesi oranı 29.4 ve Sağlık-sen üyesi oranı %3.9'dur.
- Genel İdari Hizmetler personelinin cinsiyeti kadın olanların Türk Sağlık-sen üyesi oranı 8.5, Ses üyesi oranı %12 ve Sağlık-sen üyesi oranı 4.9'dur.

- Genel İdari Hizmetler personelinin cinsiyeti erkek olanların Türk Sağlık-sen üyesi oranı 47.2, Ses üyesi oranı %16.2 ve Sağlık-sen üyesi oranı 8.5'tir.
- Ankete katılanların üyesi oldukları sendika açısından incelendiğinde Türk Sağlık-sen ve Ses üyelerinin oranının Sağlık-sen üye oranından yüksek olduğu görülmektedir.
- Genel olarak araştırmaya katılan sendika üyelerinin Sendikaya bağlılık düzeylerinin (I.faktör için 1.53-2.72, II.faktör için 1.94-2.56, III.faktör için 2.71-2.73, IV.faktör için 1.98-2.58) tüm faktörlerde oldukça yüksek olduğu görülmüştür.
- Sendika için çalışmaya isteklilik faktöründe en yüksek iki değer incelendiğinde (2.72 ve 2,64 - 1. ve 26.sorular) üyelerin sendikaya katılma kararlarının kendileri için doğru olduğuna inanmakta ve aynı sendikanın üyesi kalmak yönünde eğilimlerinin olduğu görülmektedir.
- Sendika için çalışmaya isteklilik faktörünün en düşük değeri incelendiğinde ise (1.53 ; 23. soru) üyelerin yaptıkları işin sendikal faaliyetlerinden daha önemli gördüklerini vurgulamışlardır.
- Sendikaya sadakat faktörünün en yüksek değeri incelendiğinde (2,56 ; 25.soru) üyelerin sendikanın bir parçası olmaktan gurur duyduğunu göstermektedir.
- Sendikaya sadakat faktörünün en düşük değeri incelendiğinde ise (1,94 ; 2.soru) üyelerin sendikanın değerleriyle kendi kişisel değerlerinin farklılığını vurguladığını belirtmiştir.
- Sendikaya karşı sorumluluk faktörünün en yüksek değerleri incelendiğinde(2.73, 2.73, 2.71; 4, 5, 10. sorular) sendikaya sorumluluk göstergesi olan hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığını izlemenin her

sendika üyesinin sorumluluğu olduğunu, sendika yararına olabilecek bilgilere kulak kabartmanın her çalışanın görevi olduğunu ve diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmanın her sendika üyesinin görevi olduğunu desteklediklerini göstermektedir.

- Anketi dolduran üyelerin, Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerini geliştirmeyi düşünüyorum; Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir; Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir, sorularına güvenilir ve geçerliliği olan cevap vermemiştir. Anketi dolduran sendika üyelerinin sendikalılığın önemine inanma faktöründe güvenilir sonuç elde edilememiştir.

- Sendikal bağlılık düzeyi tüm faktörler ele alındığında; üyelerin sendikalı olmanın önemli bir olgu olduğunun bilincinden olduklarını ve çıkarlarının korunmasında kendilerine sorumluluk düştüğünün farkında olduklarını belirtmişlerdir. Özellikle sendika üyeliği için normal olarak gerekenlerin ötesinde çaba harcama gönüllülüğünü, sadece bilinen rol davranışlarını yerine getirmeyi değil daha fazlasını yapabileceklerini ifade etmişlerdir.

- Sendikal bağlılık düzeyi tüm faktörler ele alındığında, üyelerin sendikadan çok işlerine önem verdiklerini, sendikanın değerleri ile kendi kişisel değerlerini birbirinde farklı olduğunu ve üyelerin elde edilen yararları tatmin edici bulmadıklarını belirtmişlerdir.

- Araştırma neticesinde sendika üyelerinin sendikaya sadakat duymanın, sendika için gönüllü olarak, özveriyle çalışma isteğinin ve sendika üyeliğinden doğan sorumlulukları hissetmenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

- Araştırma sonucunda sendikaya sadakat duymanın, sendika için gönüllü olarak, özveriyle çalışma isteğinin ve sendika üyeliğinden doğan sorumlulukları hissetmenin mesleğe göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.
- Araştırma sonucunda sendika üyelerinin sendikaya karşı sadakat duymalarının ait olduğu sendikaya göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırma sonucunda sendika üyelerinin sendika için gönüllü olarak, özveriyle çalışma isteğinin ve sendika üyeliğinden doğan sorumlulukları hissetmenin ait olduğu sendikaya göre anlamlı bir fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, üyeler sendika için çalışmaya istekli oldukları, sendika üyeliğinin çok Şey kazandırdığı, sendikaya katılma kararlarının doğruluğuna inandıkları, sendikanın bir parçası olmaktan gurur duydıkları gözlenmiş ve bu unsurların üyenin sendikal bağlılığını olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

## ÖNERİLER

- Sendikalar demokratik sivil toplum örgütleridirler. Sendika üyesinin demokratik haklarından yararlanmasını engelleyici kural ve uygulamalar kaldırılmalı ve bu hakları kullanması yönünde üye teşvik edilmelidir.
- Üyeler sendikaların faaliyetlerine ne kadar yakın olursa sendikal bağlılıkları o derece yüksek olacaktır. Bu yüzden sendikalar merkezîyetçi bir yapılanmadan uzak olmalı, şube ve işyeri temsilcilikleri güçlendirilmelidir.
- Sendikalar anayasal kuruluşlardır. Anayasanın tanıdığı özgürlükleri yasal olmayan eylem ve faaliyetlere dönüştürülmesi hem üyelerin hem de kamuoyunun sendikalara karşı olumsuz tutum sergilemesine sebep olmaktadır. Sendikalar bu tür faaliyetlerden uzak durmalıdır.
- Sendika yayın organları üye ile sendika arasında iletişimi sağlayan önemli bir araçtır. Yayın araçlarının yararlı bilgiler içermesi üyenin bilgileneceğini, haklarını ve çıkarlarını yakından takip etmesini sağlayacak, sendikal bilincin gelişmesine yardımcı olacaktır. Yayın araçları bu faydalar doğrultusunda hazırlanmalıdır.
- Toplu sözleşme ve grev hakkı elbette önemlidir ancak sendikal hareket için olmazsa olmaz unsur değildir. Memur sendikaları yasaların ayakta tuttuğu değil üyelerinin desteği ile çalışmalıdır.
- Sendikalar çalışma azmini üyelerin güven ve desteğinden alan bir sendikacılık anlayışı yerleştirmelidir.

- Sendikaların varlığından işleyişine hatta sona ermesine kadar tek söz sahibi üyelerdir. Bu yüzden üyelerin en etkin bir biçimde temsil edilmesi işleyişin demokratik kurallara uygun olması açısından önemlidir. Sendika içi demokrasiyi kesinlikle benimsemiş ve uygulayabilen bir sendikacılık anlayışı yerleştirilmelidir.
- Şayet Türkiye’de sendikalar maddi olanaklar açısından bir çekim gücü oluşturuyorsa sadece bu amaçla yönetime talip olanlar çıkabilir. Bu olanakların neler olduğu ve liderliğin bu olanaklardan yararlanması şeffaflık ilkesi doğrultusunda gerçekleştirilmesi gerekmektedir. ‘Sendika ağalığı’ memur sendikalarına kesinlikle yerleştirilmemelidir.
- Sendikaların siyasi faaliyet içinde bulunup bulunmamaları hep tartışma konusudur. Dar manada günlük politikaya karışmak, seçimlerde bir partinin şansını artırmak veya azaltmak, siyasi kuruluşlarla maddi yardımlaşmaya girişmek gibi faaliyetler yanında; hükümetin ekonomik ve sosyal sorunlar karşısındaki tutumunu eleştirmek, milli gelirin daha adil ölçülere göre dağıtımını istemek gibi belirli bir partiyi hedef tutmayan faaliyetler de siyasi faaliyet sayılabilir. Siyasi faaliyet ile partizanlık yapmak arasındaki farkı görmekte ve anlamakta büyük fayda vardır. Memur sendikaları siyasal faaliyet modelini mutlaka belirlemelidir.
- Sendikalar arası görüş ayrılığının olması doğal olduğu kadar da yararlıdır. Ancak kısır çekişme içerisinde, genel sendikal eğilimlere zarar verici faaliyetlerde bulunmak sendikal hareketi olumsuz etkileyecektir. Sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin görüş ayrılıkları işbirliği yapmalarına engel olmamalıdır. Sivil toplum örgütleriyle ve diğer sendikalar ile gönüllü işbirliğine dayalı güçlü sendikacılık yapılmalıdır.
- Sendikalar üyeleri aracılığıyla kurumların eksikliklerini görebilmekte, işlerin aksayan yönlerini tespit edebilmektedirler. Bu eksikliklerin giderilebilmesi için sendikanın idare ile iyi ilişkiler geliştirmesi gerekmektedir. Sendika üye ile işyeri yönetimi arasında iyi bir köprü konumunda olmalıdır.

- Toplu sözleşme ve grev hakkı bulunmayan memur sendikalarının faaliyetlerini çeşitlendirme zorunluluğu doğmaktadır. Faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi daha fazla üyenin sendikalı olmasını sağlayacaktır. Yasalarda sendikalara çok geniş bir faaliyet alanı tanınmasına rağmen sendikalar uğraşlarını toplu görüşme etrafında yoğunlaştırmışlardır. Memur sendikalarının faaliyetlerini çeşitlendirmeye ve üyelerini artırmaya yönelik politikaları olmalıdır.
- Avrupa Birliğine yakın olduğumuz şu dönemlerde memur sendikalarının genel politika ve programlarını geliştirmede dışa açık olmasının büyük yararı vardır. Memur sendikaları uluslar arası mesleki kuruluşlarla daha sıkı işbirliğine girmelidir.
- Sendikaların sendikal eğilimin gelişmesine yönelik eğitim, araştırma-geliştirme faaliyetleri yapmasının memur sendikacılığına büyük yararları olacaktır. Bu yönde çalışmalar yapılmalı ve kaynak ayrılmalıdır.
- Sendikalar, üyeleri adına toplu görüşmelere katılmaktadırlar. Bundan dolayı toplu görüşme nihayetinde mutabakata varılırsa elde edilen hak ve menfaatlardan sadece sendika üyelerinin yararlanmasının önü açılmalıdır.
- Sendikaların mesleki eğitim ve uygulamalarına göstereceği ilgi ve alaka ile orantılı olarak başarılı olma ihtimali de artacaktır. Sendikalar üyelerinin mesleki gelişimlerini artırıcı faaliyetlerde bulunmalıdır.
- Sendikalar, üyeleri arasındaki ilişkiyi ne kadar çok geliştirir ise üyelerin sendikaya bağlılığı bu oranda artacaktır. Sendikalar üyeleri arasındaki dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamalıdır.
- Sendika ile üye arasındaki ilişkinin sıklığı ve düzenliliği üyenin sendikal bağlılığını olumlu yönde etkileyen bir etkidir. Sendika, üye ile iletişimini sürekli ve düzenli yapmalıdır.



- Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda sendika üyesi doktor sayısı oldukça düşük düzeydedir. Doktorlar meslekleri itibariyle bu işkolunda kritik görevlerde bulunmaktadır. Sendika üyesi doktor sayısının artması sendikal eğilimin gelişmesine yardımcı olacaktır. Sendikalar doktorların sendikalara üye olması yönünde çalışmalar yapmalıdırlar.

- Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda sendika üyelerinin önemli bir kısmını kadın üyeler oluşturmaktadır. Bu oranın sendika yönetimlerinde de benzer şekilde yüksek olması sendikal hareketin gelişmesine yardımcı olacaktır. Sendikalar kadın üyelerini sendika yönetim kademelerinde görev alması yönünde teşvik etmelidir.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

- Akçaylı, Nurhan. (1983). **Sendika Teorisi**. Uludağ Üniversitesi Basımevi. Bursa.
- Akgüner, Tayfun. (1992). **Kamu Personel Yönetimi**. Der Yayınları. İstanbul.
- Akyiğit, Ercan. (2002). **İş Hukuku**. Seçkin Yayınları. Ankara
- Altunışık, Remzi., Coşkun, Recai., Bayraktaroğlu, Serkan., Yıldırım, Engin. (2004). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**. Sakarya Kitabevi. Sakarya.
- Balcı, Yusuf. (1999). **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**. Alfa Basım Yayım. İstanbul.
- Baybora, Dilek. (2001) **Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği**. Kamu-iş Yayınları. Ankara.
- Bedir, Selahattin. (1989). **Sendikaların Denetimi**. Türk Kamu-Sen Yayınları. Ankara
- Çaralan, İhsan. (1993). **Memur ve Memur Sendikaları**. Evrensel Basım Yayın. İstanbul.
- Çelik, Nuri. (1996). **İş Hukuku Dersleri**. Beta Basım Yayım. İstanbul.
- Davis, Keith. (1992). **İşletmelerde İnsan Davranışı – Örgütsel Davranış**, Çeviren; Kemal TOSUN. İstanbul Üniversitesi Yayınları. İstanbul.
- Demir. Fevzi. (2002). **Yargıtay Kararları Işığında İş hukuku ve Uygulaması**. Anadolu Matbaacılık. İzmir.
- Demirbilek, Tunç., Çakır, Özlem. (2004). **Sendikal Bağlılık**. Petrol – İş Yayını : 91, İstanbul.
- Demircioğlu, Murat., Centel, Tankut. (1997). **İş Hukuku**. Beta Basım Yayım. İstanbul.
- Ekin, Nusret. (1994). **Endüstri İlişkileri**. İstanbul Üniversitesi Yayınları. İstanbul.
- Engin, Yusuf. (2002). **Sendikacılık Sivil Toplum ve Yeni Duruşlar**. Öz-iplik İş Sendikası Eğitim Yayınları. Ankara.
- Erol, Ahmet. (2000). **Demokrasi Örgütlenme Özgürlüğü ve İsveç Örneği**. Tez-Koop-iş sendikası Eğitim Yayınları. Ankara.

Ersinadım, Hamza. (2001). **Globalleşme Sürecinde Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sosyal Faaliyetleri**. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Kamu-İş. Ankara.

Eryılmaz, Bilal. (1997). **Kamu Yönetimi**. Erkam Yayınları. İstanbul.

Esin, Pars. (1974). **Türkiye’de İşveren Sendikacılığı**. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları. Ankara.

Gökcan, H. Tahsin., Kaymaz, Seydi. (2004). **Ceza Hukukunda Memur ve Memurlara Karşı İşlenen Suçlar**. Seçkin Yayınevi, Ankara.

Gözübüyük, A.Şeref. (2003). **Yönetim Hukuku**. Turhan Kitapevi. Ankara.

Cevdet İlhan. (1999). **Sendikalar Kanunu Şerhi**. Yetkin Yayınevi. Ankara

Günay, Cevdet İlhan. (2004). **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Açıklamalar Kararlar İlgili Mevzuat**. Turhan Kitabevi. Ankara.

Günday, Metin. (2003). **İdare Hukuku**. İmaj Yayıncılık. Ankara

Işıklı, Alpaslan. (2003). **Gerçek Örgütlenme Sendikacılık**. İmge Kitabevi. Ankara

Kağmıoğlu, Deniz. (1999). **Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri**. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1163. Eskişehir.

Kalaycı, Şeref. (2005). **Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**. Asıl Yayın Dağıtım. Ankara.

Kalkandelen, A.Hayrettin. (1968). **Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık**. Şenyuva Matbaası, Ankara.

Koç, Yıldırım. (2003). **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**. Kaynak Yayınları. İstanbul.

Kota, Filip. (1999). **Dünya Sendikal Hareketinde İki Karşıt Çizgi**. Ceylan Matbaacılık. İstanbul.

Kurucu, Oğuz. (1967). **Devlet Personeli Sendikaları ve İlgili Hükümler**. Ülkü Matbaası. Ankara.

Mahiroğulları, Adnan. (2000). **1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı**. Kamu – İş Yayınları, Ankara.

Öz, Yavuz. (1994). **Tarihi ve Hukuki Gelişimi Açısından Türkiye’de İşçi Sendikalarının Üst Örgütlenmesi**. Öz İplik-İş Sendikası Yayını. Ankara.

Pınar, İbrahim. (2003). **4483 Sayılı Kanuna Göre Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Usulleri**. Seçkin Yayınları. Ankara.

Polat, Hüseyin. (1972). **İşçinin Ekonomik Korunması ve Sendikalar**, Tisa Matbaacılık. Ankara.

Serim, Bülent. (1995). **Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut**. Öteki Yayınevi. Ankara,

Sönmez, Fikret. (1968). **Türkiye’de Sendika Hürriyeti ve Teminatı**. Ege Üniversitesi Matbaası. İzmir.

Sönmez, Fikret. (1977). **Kamu Personeli Yönetimi**. İstiklal Matbaası. İzmir.

Sur, Melda. (1987). **Grev Kavramı Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme**. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları. İzmir

Sülker, Kemal. (2004). **Türkiye’de Grev Hakkı ve Grevler**. Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı (TÜSTAV). İstanbul.

Sülker, Kemal. (2004). **Türkiye Sendikacılık Tarihi**. Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı (TÜSTAV). İstanbul.

Şahlanan, Fevzi. (1996). **Sendikaların İşleyişinin Demokratik ilkelere Uygunluğu**. Fakülteler Matbaası. İstanbul.

Talas, Cahit. (1997). **Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi**. İmge Kitabevi. Ankara.

Talas, Cahit., Dilik, Sait., Işıklı., Alpaslan. (1965). **Türk İktisadi ve Araştırma Projesi**. Ankara.

Tokol, Aysen. (1994). **Türkiye’de Sendikal Hareket**. Ezgi Kitabevi Yayınları. Bursa.

Tortop, Nuri. (1985). **Devlet Memurları El Kitabı**. Sevinç Matbaası. Ankara.

Tuğ, Adnan. (1992). **Sendikalar Hukuku**. Yetkin Basımevi. Ankara.

Tuncay, A. Can. (1999). **Toplu İş Hukuku**. Alfa Yayınları. İstanbul.

Tunçomağ, Kenan. (1985). **Türk İş Hukuku**. S. Goran Matbaası. İstanbul.

Tunçomağ, Kenan., Centel, Tankut. (1999). **İş Hukukunun Esasları**. Beta Basım Yayım. İstanbul.

Ünsal, Engin. (1997). **Sendika Yazıları – Hedefini Vuramayan Ok Türk Sendikacılığı**. Boyut Matbaacılık. İstanbul.

Ünsal, Engin. (1999). **Kamu Görevlilerinin Sendika Kurma Hakkı – Memur Sendikaları**. Boyut kitapları. İstanbul.

Ünsal, Engin. (2003). **Sendika Özgürlüğü ve uluslar arası Çalışma Örgütü ile Türkiye Cumhuriyeti Hükümetleri İlişkileri**. Beta Basım Yayım. İstanbul.

Yaşar, Gürbüz. (1987). **Karşılaştırmalı Siyasal Sistemler**. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.

Yazıcı, Erdinç. (1999). **Yeni Bir Yüzyıla Girerken Sendikal Hareket ve Yeni Misyon Arayışları**. Şeker-İş Yayınları No: 9. Ankara.

### **Makaleler**

Akgeyik, Tekin. (1994). Sendika – Siyaset İlişkisi Karşılaştırmalı Modeller Açısından. *Kamu-İş İş Hukuk ve İktisat Dergisi*. Cilt: 3. Sayı: 3. Ankara.

Allen, J.Natalie., Meyer, P.John. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, (63)

Ayaz, Nükhet. (1993). Kamu Çalışanları Sendikacılığı. *Türk İdare Dergisi*. Sayı: 398.

Benli, Abdurrahman. (2003). Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşması. *İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4441* İstanbul.

Balfour, L.Danny., Wechsler, Barton. (1996). Organizational Commitment Antecedents and Outcomes in Public Organizations. *Public Productivity & Management Review*, V: 19, P: 256-77.

Barling, Julian., Wade, Bill., Fullagar, Clive. (1990). Predicting Employee Company and Union: Divergent Models. *Journal of Occupational Psychology*, Vol: 63.

Baybora, Dilek. (2003). Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi. *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 7, S: 2, Ankara.

Bilgin, S. Leman. (2003). Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 4, İzmir.

Brooks, Gordon. (2002). Knowledge-based Structures and Organisational Commitment. *Management Decision*, Vol: 40-6.

Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment, the Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, 533-546

Çakar, Nigar Demircan., Ceylan, Adnan. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 6, No: 1, İstanbul.

Çelik, Nuri., Güzel, Ali. (1987). Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurul Üyesi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: IV, Sayı: 1-2, İstanbul.

Çiftçi, Birgül. (2004). Küreselleşme Sürecinde Sendikal Hareket. Erişim: 10.04.2006 <http://www.mu.edu.tr/departments/iibf/dosya/teblig/birgulciftci.pdf> .

Demirbilek, Tunç. (1992). Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sendikal Eğitim Faaliyetlerinin Teorik Çerçevesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, İzmir.

Demren, Halil. (1999). Kamu Çalışanlarının Sendika Hakkı ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısı. *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 4, S: 4, Ankara.

Dinç, Meryem. (1998). Türkiye’de Memur Sendikacılığının Gelişimi ve Hukuki Çerçevesi. *Kamu Çalışanları Dergisi*, Sayı; 75, Ankara.

Durna, Ufuk., Eren, Veysel. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 6, No: 2, İstanbul.

Erkul, İhsan. (1986). İşyeri Sendika Temsilcisi Tayini ve Teminatı Meselesi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt: IV, Sayı:1, Eskişehir.

Fullagar, Clive., McCOY, Don., Shull, Carla. (1992). The Socialization of Union Loyalty. *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 13.

Fullagar, J. Clive., Gallagher, G. Daniel., Clark, F. Paul., Carrol, E. Anthony. (2004). Union Commitment and Participation: A 10 – Year Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 89, No: 4.

Gerek, Nüvit. (1984). Türkiye’de Sendika – Kooperatif ilişkilerinin ve Sendikaların Yatırım Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: II, Sayı: 1, Eskişehir.

Gordon, M.E., Philpot, J.W., Burt, R.E., Thompon, C.A., Spiller, W.E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65, 479-499

Gökmen, Süheyla. (1996). *İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçe'ye Uyarlama ve Geçerlilik ve Güvenilirlik Katsayılarını Belirleme Çalışması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

Gül, Hasan. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. Cilt: 10. Sayı:1

Gülmez, Mesut. (1985). 1961 Anayasası'nda Sendikal Hakların Oluşumu. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 18, Sayı:3, Ankara

Gülmez, Mesut. (1992). Sendika Hakkı ve Kamu Görevlileri. *İnsan Hakları ve Kamu Görevlileri Sempozyum Açık Oturum Bildiriler ve Tartışmalar*, TODAİ, Ankara.

Gülmez, Mesut. (1995). Anayasa Değişikliği ve Memur Sendikacılığı. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:28, Sayı: 4, Ankara.

Gülmez, Mesut. (1995). Memur Sendikaları ve Siyasal Etkinlik. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 2, Ankara.

Gülmez, Mesut. (2002). Kamu Çalışanları Sendikaları 1990-2001. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:35, Sayı: 1, Ankara.

Hall, D.T., Schneider, B., Nygren, H.T. (1970). Personel Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15

Hoell, C. Robert. (2004). The Effect of Interpersonal Trust and Participativeness on Union Member Commitment. *Journal of Business and Psychology*, Vol: 19, No: 2.

Hunt, D. Shelby., Morgan, M.Robert. (1994). Organizational Commitment: One of Many Commitments or Key Mediating Construct?. *Academy of Management Journal*, Vol: 37, No: 6.

Hyman, Richard. (1987). Sendikal Bilincin Sınırları. *İşçi Mücadeleleri ve Sendikacılık - 11.Tez Kitap Dizisi*, İstanbul.

İbicioğlu, Hasan. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, İzmir.

İşcan, Ömer Faruk., Naktiyok, Atılhan. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 59, Sayı: 1, Ankara.

Jaros, S.Jermier. (1995). An Assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Academy of Management Journal. Best Papers Proceedings*. 317-322

Johnson, W.Roy., Johnson, Gloria Jones., Patterson, R. Christine. (1999). Moderators of the Relationship Between Company and Union Commitment : A Meta-Analysis. *The Journal of Psychology*, 133(1).

Kağnıcıoğlu, Deniz. (1999). Türkiye’de Kamu Sektöründe Toplu Pazarlığın Yapısı ve Özellikleri. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*, Cilt: XV, Sayı: 1-2, Eskişehir.

Kanter, Rosebeth Moss. (1968). Commitment and Social Organization: A study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, Vol. 33,

Kelloway, E. Kevin., Catano, M. Victor., Southwell, R. Robert. (1992). The Construct Validaty of Union Commitment: Development and Dimensionality of a Shorter Scale. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, No: 95.

Koç, Yıldırım. (1987). İşçi Hakları ve Sendikacılık. *11. Tez Kitap Dizisi İşçi Mücadeleleri ve Sendikacılık Uluslar arası Yayıncılık*, İstanbul.

Kutal, Metin. (2002). Uluslar arası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler. *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 6, S: 4, Ankara.

Kutal, Metin. (2005). Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı. *Çalışma ve Toplum Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. Cilt:2.

Ladd, R.T., Gordon, M.E., Beauvais, L.L., Morgan, R.L. (1982). Union Commitment: Replication and Extansion. *Journal of Applied Psychology*, 67, 640-644.

Liou, K., Nyhan, R.C. (1994). Dimensions of Organizational Commitment in the Public Sector: An Empirical Assessment. *Public Administration Quarterly*, Vol: 18, Is: 1, 99-118.

Lordoğlu, Kuvvet. (2004). Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler. *Çalışma ve Toplum Birleşik Metal-iş Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Cilt: 1.

Mahiroğulları, Adnan. (2001). Türkiye’de Sendikalaşma evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1 Sivas.

Mahiroğulları, Adnan. (2002). Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim Fransa Örneği. *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 4.



- Mahiroğulları, Adnan. (2001). Anadolu'da Sendikacılık: Sivas Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 16, Sayı:1, İzmir.
- Meyer, John.P., Allen, Natalie.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1. 61-89
- Mir, A., Mir & Mosca, R. & Joseph, B. (2002). The New Age Employee: An Exploration of Changing Employee Organization Relations. *Public Personnel Management*, Vol. 31, No: 2, Summer, 187-200.
- Nowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (1982). Employee Organization Linkages: *The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. San Diago, Ca: Academic Pres.
- Newstrom, J.W., Davis, K. (1993). *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. Mc Graw-Hill. Ninth Edition. P. 198
- Özer, M. Akif. (2000). Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunu ve Memur Sendikacılığı. *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 5, S: 2, Ankara.
- Rafaeli, Anat., Sutton, Robert. I. (1987). Expression of Emotion as Part of Work Role. *Academy of Management Review*. January. P.23.
- Rona, Ercüment. (1986). Sendikal Mes'eleler. *Türk Dünyası Araştırma Vakfı Yayını*, İstanbul.
- Sapancalı, Faruk. (1994). 90'lı Yıllarda Türk Sendikacılığının Yapısal Sorunları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:9, Sayı: II, İzmir.
- Selamoğlu, Ahmet. (2004). Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı. *Çalışma ve Toplum Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Cilt:2.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanissms Poducing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 16
- Shore, Lynn McFarlane., Tetrick, E. Lois., Sinclair, R. Robert., Newton, A. Lucy. (1994). Validation of a Measure of Perceived Union Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 79, No: 6.
- Suliman, Abubakr., Iles, Paul. (2000). Is Continuance Commitment Benefical to Organizations? Commitment – Performance Relationship: A New Look. *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 15, No: 5, MCB University Pres.

Sverke, Magnus., Kuruvilla, Sarosh. (1995). A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test of an Integrated Theory. *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 16.

Swales, Stephen. (2002). Organizational Commitment: A Critique of the Construct and Measures. *International Journal of Management Reviews*. Vol: 4, Iss. 2. 155-178

Thacker, W. James., Fields, W. Mitchell., Barclay, A. Lizabeth. (1990). Union Commitment: An Examination of Antecedent and Outcome Factors. *Journal of Occupational Psychology*, Vol: 63.

Tokol, Aysen. (1985). Sendika Faaliyetlerinde Gelişmeler – Geleneksel Sendikalardan Modern Sendikalara. *Uludağ Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: VI, Sayı: 2, Bursa.

Turan, Güngör. (2000). Türkiye’de Kamu Sendikacılığı. *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 6, S: 1, Ankara.

Turan, Kamil. (1999) Dünyada ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri. *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 4, S: 4, Ankara.

Yorgun, Sayım. (2005). Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler. *Çalışma ve Toplum Birleşik Metal-İŞ Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Cilt:3.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, Vol: 7, 418-428.

### **Yayımlanmamış Tezler**

Akartürk, Ekrem Ali. (1997). 1995 Anayasa Değişikliği Işığında Memurların Sendikal Hakları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Baldemir, Berna. (2001). Kamu Çalışanlarının Sendikal Örgütlenme Hakkı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Bulut, Muhsin. (2003). Örgütsel Bağlılık : Türk Silahlı Kuvvetlerinde Yapılan Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tez, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Eren, Hayrettin. (1994). Devlet Memurlarının Sendikal Hakları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Eryılmaz, Demet Peker. (1994). *Türkiye’de Memurların Sendikal Hakları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gerşil, Gülşen Sarı. (1997). *Türkiye’de Memur Sendikacılığı Uluslar arası Normlar ve Avrupa Birliği Ülkeleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yazıcı, Ergün. (2005) *Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesi ve Toplu Görüşme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yelço, M.Fatih. (1998). *Avrupa Birliği Çerçevesinde Memur Sendikaları ve Türk Hukuku*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldırım, Hüseyin. (2000). *Türk Hukuku’nda İşçi-Memur Ayrımı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yılmaz, Hüseyin. (2000). *Türk Hukuku’nda İşçi – Memur Ayrımı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

### **Web Adresleri**

[http://www.calisma.gov.tr/CGM/4688\\_istatistik\\_2005.htm](http://www.calisma.gov.tr/CGM/4688_istatistik_2005.htm) Erişim: 15.05.2006

[http://www.calisma.gov.tr/CGM/4688\\_istatistik\\_2004.htm](http://www.calisma.gov.tr/CGM/4688_istatistik_2004.htm) Erişim: 15.05.2006

<http://www.kamusen.org.tr/mevzuat.asp?menu=konfederasyon&konu=kurulus>  
Erişim: 15.04.2006.

<http://www.kesk.org.tr/kesk.asp?sayfa=tarih> Erişim: 19.04.2005.

<http://www.sagliksen.org.tr/index.php> Erişim: 10.04.2006.

<http://www.ses.org.tr/ses/index.htm> Erişim: 19.04.2005.

<http://www.ses.org.tr/tuzuk/1.htm> Erişim: 19.04.2005.

[http://www.turksagliksen.org.tr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=23&Itemid=41](http://www.turksagliksen.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=41) Erişim: 15.05.2006.

<http://www.zaman.com.tr/2002/07/16/ekonomi/butun.htm> Erişim: 15.05.2006.

### **Diğer Kaynaklar**

Resmi Gazete, 07.07.2002 Tarih ve Sayı: 24808

Resmi Gazete, 06.07.2003 Tarih ve Sayı: 25160

Resmi Gazete, 07.09.2001 Tarih ve Sayı : 24516

Resmi Gazete, 12.07.2001 Tarih ve Sayı : 24460

Resmi Gazete, 07.05.1983 Tarih ve Sayı : 18040

Çalışma Dergisi. (1978). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını. Ankara.

## **EK 1 : Sendika Üyelerine Uygulanacak Anket Formu**

### **SENDİKA ÜYELERİNE UYGULANACAK ANKET FORMU**

Bu anket 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yazılmakta olan 'Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılığı İzmir İli İncelemesi' isimli Yüksek Lisans Tezine yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır.

Anket sorularını cevaplamanızı rica eder, çalışmama yapmış olduğunuz katkıdan dolayı teşekkür ederim. (Lütfen sorulardan size en uygun olanı işaretleyiniz)

Araştırma Sorumlusu

Levent Serhat BAYAR

1- Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

2- Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

3- İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

4- Hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

5- Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

6- İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

7- Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmaldırlar

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

8- Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

9- Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

10- Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

11- Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

12- Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

13- Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

14- Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

15- Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

- 16- Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum  
a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum
- 17- Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam  
a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum
- 18- Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar  
a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum
- 19- Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum  
a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum
- 20- Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor  
a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum
- 21- İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim  
a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum
- 22- Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir.  
a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum
- 23- Sendikadan çok işime bağılıyım  
a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum
- 24- Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir  
a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum
- 25- Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum  
a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

26- Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

27- Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

28- Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor

a- Katılıyorum                      b- Emin değilim                      c- Katılmıyorum

29- Cinsiyetiniz

( ) Kadın                      ( ) Erkek

30- Üyesi olduğunuz sendika

( ) Türkiye Sağlık Çalışanları Sendikası TÜRK SAĞLIK-SEN                      (KAMUSEN)

( ) Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası SES                      (KESK)

( ) Sağlık Çalışanları Sendikası SAĞLIK-SEN                      (MEMURSEN)

( ) Diğer

31- Mesleğiniz

( ) Yardımcı Sağlık Hizmetleri Personeli (Ebe-Hemşire-Sağlık Memuru vb.)

( ) Doktor

( ) Genel İdari Hizmetler Personeli (Hizmetli, Memur, Teknisyen, Şoför vb.)

( ) Diğer