T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE'DE SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN SENDİKAL BAĞLILIK ALGILARI

Rıza ÖZBEK

Danışman
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR

İZMİR - 2019

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite	: Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı	: RIZA ÖZBEK
Öğrenci No	: 1988010299
Tez Başlığı	: Türkiye'de Sendika Yöneticilerinin Sendikal Bağlılık Algıları
Savunma Tarihi	: 07/08/2019
Danışmanı	: Prof.Dr. Özlem ÇAKIR

JÜRİ ÜYELERİ

Ünvanı, Adı, Soyadı	**Üniversitesi**	**İmza**
Prof.Dr. Özlem ÇAKIR	- Dokuz Eylül Üniversitesi	.....
Dr.Öğr.Üyesi Dilek ESER	- Dokuz Eylül Üniversitesi	.....
Dr.Öğr.Üyesi Işıl KELLEVEZİR	- Yaşar Üniversitesi	.....

RIZA ÖZBEK tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği(X) / oy çokluğu( ) ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Erkan GÖKSU
Müdür V.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Türkiye'de Sendika Yöneticilerinin Sendikal Bağlılık Algıları" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

00.07.2019

Rıza ÖZBEK

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Türkiye'de Sendika Yöneticilerinin Sendikal Bağlılık Algıları

Rıza ÖZBEK

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Diğer örgüt yöneticilerinden farklı olan sendika yöneticileri sendikaların varlığından, devamından ve başarısından sorumludur. Bu nedenle sendika yöneticilerinin, sendikalar için önemli olan sendikal bağlılık konusunda yüksek bir algıya sahip olmaları gerekmektedir. Çalışmada sendika yöneticilerinin sendikal bağlılık algıları nitel bir araştırma ile analiz edilmiştir. Araştırmada yöntem olarak fenomenoloji deseninden yararlanılmıştır. Örneklem 11 sendika yöneticisinden oluşmuştur. Toplanan veriler Maxqda18 programı ile analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda katılımcıların ortak görüş, düşünce ve deneyimlerinden hareketle 2 ana tema, 6 alt tema ve 17 alt boyut oluşturulmuştur. Veriler üzerinde toplamda 62 tematik kodlama yapılmıştır. Araştırmanın sonucunu göre örneklemi oluşturan 11 sendika yöneticisi yüksek sendikal bağlılık algısına sahiptir. Katılımcılar sendikal bağlılığı hem sendika hem de yönetici için önemli olarak nitelendirmiştir. Ayrıca katılımcılar sendikal bağlılığı arttırmak için birtakım çözüm önerileri geliştirmiştir. Bunlar işçilere eğitim verilmesi ve sendika yönetiminde akılcı bir tutumun gerçekleştirilmesi şeklindedir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Yönetici, Sendika Yöneticisi, Sendikal Bağlılık, Sendikal Bağlılık Algısı

ABSTRACT

Master's Thesis

Trade Union Managers' Perceptions of Union Commitment in Turkey

Rıza ÖZBEK

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Labor Economics and Industrial Relations Program

Trade union managers who are different other organizations manager are responsible for existence, continuation and success of trade unions. Therefore, trade union managers need to have a high perception of union commitment which is important for trade unions. Trade union managers' perceptions of union commitment have been analyzed through qualitative research. Phenomenological approach has been used as a method on the research. The sample consisted of 11 union managers. Collected data have been analyzed by Maqxda18 program. According to collected data; 2 main themes, 6 sub-themes and 17 sub dimensions were determined based on the participants' common views, thoughts and experiences. 62 codes were made on collected data. According to results of the research, 11 trade unions managers have high perception of union commitment. Participants described union commitment as important for both unions and managers. The participants developed some solutions to increase union commitment. These solutions include training workers and a rational attitude towards union management.

Keywords: Trade Union, Manager, Trade Union Manager, Union Commitment, Perceptions of Union Commitment

TÜRKİYE'DE SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN SSENDİKAL BAĞLILIK ALGILARI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI ii
YEMİN METNİ iii
ÖZET iv
ABSTRACT v
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLAR LİSTESİ ix
ŞEKİLLER LİSTESİ x
EKLER LİSTESİ xi

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
SENDİKA VE SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

1.1. SENDİKA KAVRAMI 3
1.2. SENDİKANIN UNSURLARI 6
1.2.1. Serbestçe Kurulma 7
1.2.2. Ortak Amaç 8
1.2.3. Bağımsızlık 9
1.2.4. Tüzel Kişilik 9
1.3. SENDİKANIN AMAÇLARI 10
1.4. SENDİKANIN ORGANLARI 12
1.4.1. Sendika Genel Kurulu 12
1.4.2. Sendika Yönetim Kurulu 14
1.4.3. Sendika Denetleme Kurulu 15
1.4.4. Sendika Disiplin Kurulu 15

1.5. SENDİKANIN TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ 15
1.5.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem 16
1.5.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem 16
1.6. SENDİKANIN YÖNETİCİLİĞİ 19
1.6.1. Yöneticilik 19
1.6.2. Sendika Yöneticiliği 20

İKİNCİ BÖLÜM
SENDİKAL BAĞLILIK

2.1. SENDİKAL BAĞLILIK KAVRAMI 25
2.2. SENDİKAL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI 28
2.2.1. Sendikal Sadakat 29
2.2.2. Sendikal Sorumluluk 29
2.2.3. Sendikal Gönüllü Çaba 30
2.2.4. Sendikal İnanç 30
2.4.5. Boyutların Tutumsal ve Davranışsal Olarak Değerlendirilmesi 31
2.3. SENDİKAL BAĞLILIK TÜRLERİ 32
2.3.1. Normatif Bağlılık 33
2.3.2. Araçsal Bağlılık 33
2.4. SENDİKAL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER 34
2.4.1. Demografik Faktörler 35
2.4.2. Bireysel Faktörler 36
2.4.3. Örgütsel Faktörler 37
2.4.4. Çevresel Faktörler 38
2.5. SENDİKAL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI 39
2.5.1. Sendikal Katılım 39
2.5.2. Sendikal Doyum 41

2.6. SENDİKA YÖNETİCİLERİ AÇISINDAN SENDİKAL BAĞLILIK 42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN SENDİKAL BAĞLILIK ALGILARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI 44
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 44
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ 45
3.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI 47
3.4.1. Sendika Yöneticiliği Ana Teması 49
3.4.1.1. Sendika Yöneticiliğinin Anlamı Alt Teması 50
3.4.1.2. Sendika Yöneticiliğinin Farklılığı Alt Teması 51
3.4.2. Sendikal Bağlılık Ana Teması 52
3.4.2.1. Sendika Açısından Sendikal Bağlılığın Önemi Alt Teması 53
3.4.2.2. Yönetici Açısından Sendikal Bağlılığın Önemi Alt Teması 54
3.4.2.3. Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörler Alt Teması 55
3.4.2.4. Sendikal Bağlılığı Arttırmak İçin Çözüm Önerileri Alt Teması 56
3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI 57

SONUÇ 58
KAYNAKÇA 60
EKLER

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örneklemin Demografik Özellikleri 46
Tablo 2: Katılımcıların Yöneticilik Unvanları ve Süreleri 46

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Sendikanın Unsurları 6
Şekil 2: Sendikanın Organları 12
Şekil 3: Sendikanın Yöneticileri 21
Şekil 4: Sendikal Bağlılığın Unsurları 27
Şekil 5: Sendikal Bağlılığın Boyutları 28
Şekil 6: Boyutların Tutumsal ve Davranışsal Olarak Değerlendirilmesi 31
Şekil 7: Sendikal Bağlılık Türleri 32
Şekil 8: Sendikal Bağlılığa Etki Eden Faktörler 34
Şekil 9: Temalara ve Kodlara İlişkin Kod Matrisi 48
Şekil 10: Ana Temalarla Alt Temaların İlişkisi 49
Şekil 11: Sendika Yöneticiliği Ana Temasını Oluşturan Alt Temalar ve Vurgulanma Oranları 50
Şekil 12: Sendika Yöneticiliğinin Anlamı Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları 50
Şekil 13: Sendika Yöneticiliğinin Farklılığı Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları 51
Şekil 14: Sendikal Bağlılık Ana Temasını Oluşturan Alt Temalar ve Vurgulanma Oranları 52
Şekil 15: Sendika Açısından Sendikal Bağlılığın Önemi Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları 53
Şekil 16: Yönetici Açısından Sendikal Bağlılığın Önemi Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları 54
Şekil 17: Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörler Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları 55
Şekil 18: Sendikal Bağlılığı Arttırmak İçin Çözüm Önerileri Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları 56

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Araştırma Soruları Demografik Özellikler Soru Formu ek s.1
Ek 2: Araştırma Soruları Açık Uçlu Soru Formu ek s.2

GİRİŞ

Sendikalar geçmişten bu yana işçiler adına belli amaçları gerçekleştirmek için hem ekonomik, hem sosyal hem de siyasal alanda etkin olmuş sivil toplu kuruluşlarıdır. Bunun yanı sıra sendikalar ve sendikaların işleyişleri ülkelerin demokratikleşme düzeyleriyle de yakından ilişkilidir. Sendikaların temel odak noktası işçilerdir. Nitekim sendikaların doğuşları işçi kavramının ve işçi sınıfının doğmasına neden olan Sanayi Devrimine dayanmaktadır. Bu nedenle sendikaların temel amacının işçi sınıfının hak ve çıkarlarının korunması olduğu söylenebilir. Sendikalar; işçiler için toplu pazarlık yaparak ekonomik alanda, işçileri temsil ederek sosyal alanda ve işçilerin çıkarları için hükümete baskı yaparak siyasal alanda faaliyetlerini sürdüren örgülerdir. Dolayısıyla sendikaların hem çalışma yaşamının hem de ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin oldukça önemli bir aktörü olduğu bilinmektedir.

Sendikalar salt örgüt oldukları için yöneticilere ihtiyaç duymaktadır. Sendika yöneticiliği diğer örgüt yöneticiliklerinden farklı bir niteliğe sahiptir. Bu nitelik sendikanın sahip olduğu ideoloji ve temel amaçlarla yakından ilişkilidir. Diğer bir ifadeyle yöneticiler bir sendikayı yönetirken esasen bir ideolojiyi yönetmekte ve temel amaçları gerçekleştirmek için çabalamaktadır. Sendika yöneticiliğinin diğer örgüt yöneticiliklerinden farklı bir niteliğe sahip olmasının başka bir nedeni de sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasal alanda oldukça önemli ve etkili bir aktör olmasıyla ve çalışma yaşamını yakından etkilemesiyle de ilgilidir. O nedenle bir sendika yöneticisinin görev ve sorumlulukları oldukça zordur. Bu nedenle ülkemiz Kanunlarınca sendika yöneticilerine belli güvenceler getirilmiştir.

Sendika yöneticileri profesyonel sendika yöneticisi ve amatör sendika yöneticisi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bir sendika yöneticisinin unvanı ne olursa olsun temel amacı sendikanın hedef ve amaçlarını gerçekleştirmektedir. Sendikanın hedef ve amaçlarını gerçekleştirmesi için de işçilere ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaç yalnızca niceliksel olarak işçi sayısıyla ilgili değil, niteliksel olarak işçinin bağlılığıyla da yakından ilişkilidir. Diğer bir ifadeyle sendika yöneticileri ne kadar çok işçiyi üye olarak kazansa da, sendikal bağlılık göstermeyen işçiler sendikaya çok

fazla katkı sağlayamamaktadır. O nedenle sendikal bağlılık sendika yöneticileri için oldukça önemli bir kavramı ifade etmektedir.

Sendikal bağlılık örgütsel bağlılık araştırmaları sonucunda çalışma yaşamında önemli bir yere sahip olan ve son zamanlarda oldukça önem kazanan sendikalar için olmazsa olmaz niteliğe sahip bir olguyu ifade etmektedir. Her örgüt gibi sendikalar da bağlılığı yüksek üye işçiler istemektedir. Sendikal bağlılığı olmayan işçiler sendikanın başarı ve etkinliğini düşürmekte, yöneticileri zora sokmakta ve hem sendikanın hem de yöneticinin sendikal itibarını zedelemektedir. O nedenle sendika yöneticilerinin sendikal bağlılığın farkında olması, sendikal bağlılığı yönetmesi, işçilerin sendikal bağlılığa sahip olması için gerekli girişimleri gerçekleştirmesi ve sendikal bağlılığı sağladıktan sonra da yüksek düzeylerde tutması hayati önem taşımaktadır.

Sendikal bağlılık sendika yöneticileri için bu haliyle olmazsa olmaz bir gerekliliği taşımaktadır. O nedenle çalışmanın yazın kısmında önce sendikalar ve yöneticileri konuları, sonra sendikal bağlılık konusu irdelenecek, çalışmanın yazın kısmında ise sendika yöneticilerinin sendikal bağlılığına yönelik algıları araştırılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM
SENDİKA VE SENDİKA YÖNETCİLİĞİ

1.1. SENDİKA KAVRAMI

Sendika kavramının anlamı Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde oldukça eskiye dayanmaktadır. Buna göre "syndic" kelimesi, bir birliğin temsilini sağlamakla görevli kişileri ifade ederken, Türkçeye sendika kelimesi olarak geçen "syndicat" bu temsilin sağlandığı ve fonksiyonların yürütüldüğü yeri, makamı ifade etmektedir[1]. Kökeni itibariyle sendika, çok amaçlı ve çok görevli bir tür derneği ifade etmektedir. Buna karşın sendikayı diğer derneklerden ayıran en temel özelliği, geliri ücretlerinden oluşan işçilerin demokratik örgütü olmasıdır[2].

Sendikanın doğuşu 18nci yüzyılın sonlarında James Watt'ın buhar makinesini icat etmesinin ve bununla ortaya çıkan Sanayi Devrimi'nin bir sonucudur. Nitekim işçi sınıfının doğuşu da Sanayi Devrimi'nin başka bir sonucudur. Bu nedenle sendika kavramının işçi ve işçi sınıfı kavramıyla açıklanması ve sendika kavramıyla böylesine yakın ilişkide olması oldukça olağandır. Sendika kavramının ortaya çıkışında aşağıda sıralanan unsurlar önemli rol oynamaktadır[3];

- Sanayileşme,
- Demokrasi,
- İşçi sınıfının bilinçlenmesi,
- İşçilerin örgütlenmesi,
- Sendikaların yasallaşması.

Sendikalar İngiltere'de 18nci yüzyılın sonlarında meydana gelen Sanayi Devrimi'nin, işçinin ve çalışma koşullarının üzerinde yarattığı olumsuz koşullar sonucunda ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi sonrası çalışma yaşamında meydana gelen uzun çalışma süreleri, kötü çalışma koşulları, düşük ücretler ve sağlık problemleri; işçinin özel yaşamında sefaleti beraberinde getirmiştir. Böylece işçiler

---

[1] Fevzi Demir, **Sendikalar Hukuku,** 4. Baskı, Birleşik Matbaa, İzmir, 1999, s.3.
[2] Cahit Talas, "Sendikacılık ve Toplum", **Siyaset Bilimleri Fakültesi Dergisi,** Sayı:Mart-Aralık, 1975, s.1.
[3] Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi,** 4. Baskı, Nobel Yayıncılık, Bursa, 2015, s.23.

yoğun bir mücadeleye girerek genel oy hakkı kazanmış ve işçilerin hak ve çıkarlarını koruyan sendikalar yasallaşmıştır[4].

Sendikacılık anlayışı ve sendikaların kurulması, esasen işçinin emeğinin sömürülmesi olgusuna dayanmaktadır. Nitekim bu boyutuyla sendikalar, işçilerin işveren ve devlet karşısında güçsüz konumda bulunması gerçeğinin ortaya çıkardığı bir savunma kurumunu ifade etmektedir[5]. İşçinin emeğinin sömürülmesi olgusu ilerisinde, toplu bir hareketi meydana getirerek sendikacılık anlayışının ortaya çıkmasına ve sendikaların kurulmasına olanak sağlamıştır. Bu bakış açısıyla sendikalar, toplu bir işçi hareketinin somut bir sonucunu ifade etmektedir[6].

Tarihsel açıdan bakıldığında sendika kavramının değiştiği söylenebilmektedir. İlk ortaya çıktıkları 18nci yüzyıl sonlarında sendika kavramı, işçilerin ekonomik alandaki hak ve çıkarlarını savunan ve koruyan örgütler olarak ifade edilirken; 20nci yüzyılın başlarından itibaren sendika kavramı salt ekonomik yapı üzerinden değil, sosyal ve siyasal yapıyı da etkileyen bir güç olması üzerinden ifade edilmektedir[7].

Sendikalar genel olarak işçi sınıfının ekonomik, sosyal ve siyasal alandaki hak ve çıkarlarını savunarak, işçi sınıfının yaşam ve çalışma koşullarını korumayı, iyileştirmeyi ve geliştirmeyi hedefleyen mesleki örgütler şeklinde tanımlanmaktadır[8]. Başka bir tanıma göre ise sendikalar, işçilerin ekonomik, sosyal ve siyasal hak ve çıkarlarını "karşı olma" iradesine bürünerek sürekli olarak korumayı ve geliştirmeyi hedefleyen örgütlerdir[9]. Bu nedenle sendikalar sürekli olma özelliğini taşımaktadır. Sendikalar aynı zamanda bir baskı ve temsil grubunu da ifade etmektedir. Dolaysıyla sendikalar işçi sınıfını ekonomik, sosyal ve siyasal alanda temsil ederek, bir baskı grubunu oluşturmaktadır[10].

Sendikalara ilişkin getirilen bu açıklamalardan hareketle sendikaların genel bir tanımının yapılması gerekmektedir. Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını

---

[4] Nebiye Şahin, "Ülke Karşılaştırmaları Işığında Türkiye'de Sendika – Siyaset İlişkisinin Değerlendirilmesi", **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Cilt:2, Sayı:1, 2018, ss.115-117.

[5] Sami Güven, **Sosyal Politikanın Temelleri,** Ezgi Kitabevi, Bursa, 2013, s.105.

[6] Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı,** Der Yayınları, İstanbul, 2003, s.323.

[7] Gökçe Cerev ve Bora Yenihan, "Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli Gölcük'te Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Bir Araştırma", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,** Cilt:14, Sayı:4, 2016, s.151.

[8] Güven, s.105.

[9] Talas, s.2.

[10] Güven, s.105.

ekonomik, sosyal ve siyasal alanda, hem işveren hem de devlet karşısında korumak, iyileştirmek ve geliştirmek amacıyla, özünde dayanışma olan, ekonomik birlikteliğe sahip, işçi hareketinin bir kanalını oluşturan, sürekli nitelikli, demokratik kitle örgütleridir. Buna ek olarak sendikalar aynı zamanda mesleki nitelikli sivil toplum örgütleridir.

Sendikalar çalışma yaşamı için oldukça önemli bir role rahiptir. Sendikanın olmadığı yerde işçi hak ve çıkarları için toplu bir mücadele gösterememekte, çalışma yaşamının getirdiği sorunlarla tek başına mücadele etme durumunda kalmaktadır. Buna karşın sendikalı bir çalışma yaşamında işçiler ortak sorunlar yaşadığından bir kader birliği oluşturabilmekte, kendilerini temsil eden bir örgüte sahip olabilmekte, seslerini çıkarabilmekte ve oluşturdukları baskı ile işverenin kararlarını değiştirebilmektedir[11].

Sendika kavramını açıklarken değinilmesi önemli ve gerekli olan bir diğer konu ise sendikanın sınıfsal bir örgüt olmasıyla ilgilidir. İşçi sınıfı 200 yıl önce ortaya çıkmıştır ve 200 yıldır en yaygın işçi sınıfı örgütlenmesi sendikalardır[12]. İşçi sınıfı ile sendika kavramı ayrı düşünülememektedir. Her ne kadar sendika kavramı dar anlamda sadece o sendikaya üye olan işçiler üzerinden açıklansa da, geniş anlamda tüm işçi sınıfına yönelik etkileri içermektedir[13]. Sendikalar kendi üyeleri için mücadele ederken, esasen o ülkedeki tüm işçilere de katkı sağlayan bir mücadelenin içine girmektedir[14]. Sendika kavramının ve sendikacılığın doğuşu, işçi sınıfının doğuşuyla birlikte olsa da günümüzde tüm çalışanları kapsayacak hale gelmiştir. Nitekim işçi sendikalarının dışında diğer sendikalar, işveren sendikaları ve memur sendikaları şeklindedir. Dolayısıyla sendikalar günümüzde; toplumun tümüne hitap eden, işverene ve devlete karşı bağımsız olan, ekonomik, sosyal ve siyasal alanda etkili olan ve gönüllülük esasına dayanarak, üyeleri tarafından serbestçe ortak bir amaç için kurulan sivil toplum örgütü niteliği kazanmıştır[15].

---

[11] Burcu Kümbül Güler ve Doğa Başar Sarıipek, "Göç ile Sendika Üyeliği Etkileşiminin Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Kocaeli Etkisi", **Çalışma İlişkileri Dergisi,** Cilt:9, Sayı:1, 2018, s.9.
[12] Yıldırım Koç, **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi,** 2. Baskı, Kaynak Yayınları, İstanbul, 2003, s.9.
[13] Talas, s.2.
[14] Koç, s.8.
[15] Sayım Yorgun, "Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** Sayı:53, 2007, s.318.

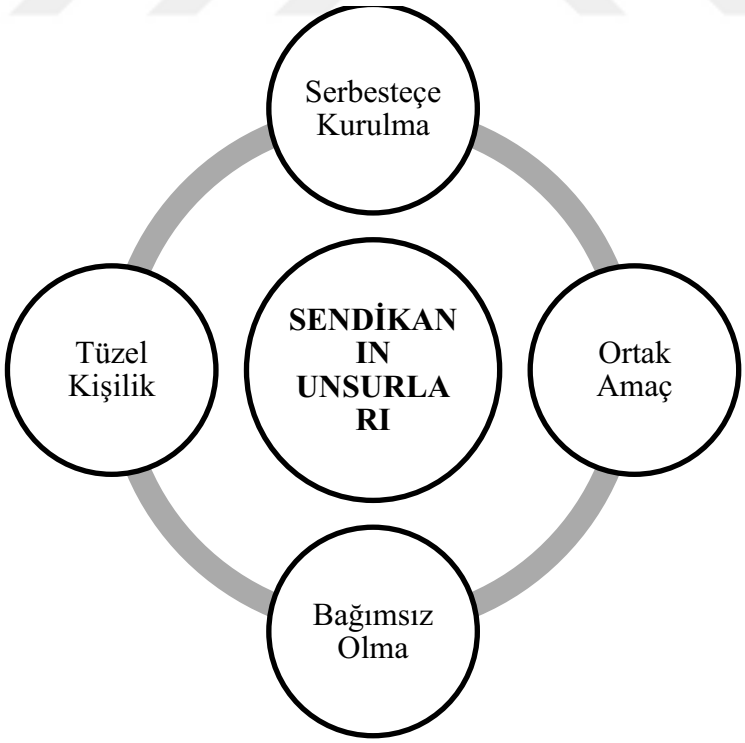
Sendikalar; yalnızca aynı meslekten olan işçilerin örgütlenmesiyle oluşan meslek sendikaları, yalnızca aynı işyerinde çalışan işçilerin örgütlenmesiyle oluşan işyeri sendikaları, yalnızca aynı işkolunda çalışan işçilerin örgütlenmesiyle oluşan işkolu sendikaları ve tüm işkollarında çalışan işçilerin örgütlenmesiyle oluşan genel sendikalar olarak dörde ayrılmaktadır[16].

Sendikalar her ülkenin yasal mevzuatları çerçevesinde kurulmakta, gelişmekte ve faaliyet göstermektedir. Ülkemizde de sendikalar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunuyla düzenlenmektedir.

1.2. SENDİKANIN UNSURLARI

Bir sendikanın, sendika olabilmesi için ülkeler mevzuatlarınca ortaya konmuş ve yazında yer almış belli unsurları taşıması gerekmektedir. Buna göre sendikanın kurulması, gelişmesi ve faaliyetlerini sürdürebilmesi için sahip olması gereken unsurlar aşağıdaki gibidir;

Şekil 1: Sendikanın Unsurları



Kaynak**:** Yorgun, s.320.

[16] Koç, s.9.

1.2.1. Serbestçe Kurulma

Tarihsel açıdan bakıldığında sendikaların serbestçe kurulması en baştan beri büyük bir önem teşkil etmektedir. Nitekim sendikalar kuruldukları ilk yıllarda gerek işverenler gerek de ülkeler tarafından engellenmeye çalışılmıştır. Doğuşunda ve doğasında mücadele bulunan sendikalar ise tekrar ve tekrar örgütlenmeyi başarmışlardır. Bu mücadele karşısında sendikaların serbestçe kuruluşları, ilerleyen zamanlarda ülkelerce garanti altına alınmıştır[17]. Sendikaların serbestçe kurulması ilkesi ilk olarak Avrupa'da oraya çıkıp sanayileşme ile yaygınlık kazanarak ülkemizde de benimsenmiştir. Diğer bir ifadeyle serbestçe kurulma ilkesi sanayileşme ile Türkiye için de kaçınılmaz bir hal almıştır[18].

Sendikaların serbestçe kurulabilmesi ülkemizde de yasal mevzuatlarla garanti altına alınmıştır. 6356 sayılı Kanunda sendikaların önceden izin almadan kurulabileceği vurgulanmaktadır[19]. Bunun yanı sıra sendikaların kurulabilmesi için yeterli sayıda işçinin bir araya gelerek bu kararı almaları yeterlidir. Ülkemizde en az yedi işçinin veya işverenin bir araya gelmesi ve bir sendika kurmaya karar vermesi sendikanın serbestçe kurulması için yeterlidir[20]. Serbestçe kurulma ilkesinin temelinde esasen sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını korumayı bizzat kendisinin gerçekleştirmesi, dışarıdan bir müdahaleye gerek duymaması yatmaktadır[21].

Serbestçe kurulma ilkesinin yasalarla garanti altına alınmasının önemli bir getirisi, sendikaların faaliyetlerini özgürce gerçekleştirebilmeleridir. Aksi takdirde sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruyabilmeleri imkânsız hale gelmektedir. Böyle olunca da bir sendikanın serbestçe kurulmasının demokratik olarak bir anlamı kalmamaktadır[22]. Sadece demokratik toplumlarda kendilerine yer bulabilen sendikaların, serbestçe kurulması için gerekli yasal mevzuatlara sahip olmaları, gelişmiş demokrasinin bir göstergesini oluşturmaktadır. Sendikaların serbestçe kurulabilmesi, onların demokratik kitle örgütü niteliği kazanmaları için de oldukça

---

[17] Bünyamin Bacak ve Canan Öykü Dönmez Kara, "Küresel Yoksulluğun Önlenmesinde Sendikaların Rolü", **Yönetim Bilimleri Dergisi,** Cilt:7, Sayı:2, 2009, s.95.
[18] Nuri Çelik, **İş Hukuku,** 16. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2003, s.270.
[19] 6356 sayılı Kanun, Madde:3.
[20] 6356 sayılı Kanun, Madde:2.
[21] Fevzi Demir, "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:39, Sayı:4, 2013, s.31.
[22] Adnan Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık,** Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2013, s.10.

önemlidir. Diğer demokratik kitle örgütü olan siyasi partilerden sendikaları ayıran en önemli unsur, sendikaların benimsediği amaçlarıdır[23].

1.2.2. Ortak Amaç

Sendikaların doğuşunda ortak bir amaç söz konusu olmuştur. Bu ortak amaç işçilerin hak ve çıkarlarını korumak, geliştirmek ve iyileştirmek şeklidedir. Tarihsel açıdan incelendiğinde bu ortak amaç gelişim göstermiştir. Diğer bir ifadeyle sendikaların ortak amacı genişlemiş, farklılaşmış ve çeşitlilik göstermiştir. Ancak bu ortak amacın özü ve temel mantığı hiç değişmemiştir[24]. Günümüzde sendikalar halen bu ortak amaç çerçevesinde kurulmakta, gelişmekte ve faaliyet göstermektedir.

Sendikaların doğuşundaki temel amaç günümüzde değişmese de sendikaların ortak amaçlarına yenileri eklenmiştir. Bu sendikaların ve sendikacılık anlayışının gelişmesiyle ilgilidir[25]. Örneğin işçilerin hak ve çıkarlarının korunmasına ilişkin ortak amaç zaman içerisinde iyileştirilmesine ve geliştirilmesine ilişkin amaçları da içine almıştır. Başka bir açıdan değerlendirildiğinde, işçilerin hak ve çıkarlarının korunmasına ilişkin ortak amaç, ilk başta yalnızca ekonomik alanla ilgilidir. Ancak günümüze geldikçe bu ortak amacın sosyal ve siyasal alanlara da yansıdığı görülmektedir[26].

Amaçlarını gerçekleştirmek için sendikalara yasal mevzuatlarla bir takım yasal haklar tanınmıştır. Bu yasal haklar sayesinde ortak amaçlar korunmaya çalışılmıştır. Ayrıca sendikaların ortak amaçları, sendikanın diğer unsurları olan bağımsız olmalarında ve tüzel kişilik kazanmalarında da etkili olmaktadır[27].

Sendikaların ortak amacının işçilerin hak ve çıkarları çerçevesinde şekillendiği söylenebilmektedir. Temelinde işçilerin hak ve çıkarları olan ve zaman içerisinde çeşitlilik gösteren diğer amaçların ne olduğu çalışmanın ilerleyen bölümlerinde işlenecektir.

---

[23] Tokol, s.25.
[24] Koç, s.9.
[25] Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 10. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2017, s.446.
[26] Talas, s.3.
[27] Mahiroğulları, **Sendikacılık,** s.3.

1.2.3. Bağımsızlık

Bağımsızlık ilkesi gereği sendikaların herhangi bir otorite ya da erkin vesayeti altına girmeyerek onun idaresinden bağımsız olarak kurulması, gelişmesi ve faaliyetlerini gerçekleştirmesi gerekmektedir[28]. Sendikaların ortak amacı kuruluşları itibariyle işçilerin hak ve çıkarlarını korumak, iyileştirmek ve geliştirmektedir. Sendikaların bunu yapabilmesi için ise hem işverene hem de devlete karşı bağımsız olması gerekmektedir. Bu hem yasal olarak hem de mesleki olarak bir gerekliliği ifade etmektedir. Aksi halde sendikalar demokratik ortam içerisinde bir baskı grubunu oluşturamamaktadır. Sendikalar bağımsızlık ilkesini gerçekleştiremedikleri noktada kendi işçilerinin hak ve çıkarları yerine işverenin ya da devletin çıkarlarını gözetmektedir. Bu durum ise sarı sendikacılık denen ve sendikacılık adına hiç istenmeyen bir durumu doğurmaktadır[29].

Özellikler işyeri sendikaları sendikacılık faaliyetlerini bir işyeriyle sınırlı olarak gerçekleştirdikleri için kolayca işverenler tarafından idare ve kontrol altına alınarak sarı sendikacılığı benimseyebilmektedir. Bunun sonucunda da işverenle işbirliğine giren sendikalar kendi çıkarları ile işverenin çıkarlarını gözeterek, işçilerin hak ve çıkarlarını göz ardı edebilmektedir[30]. Bu nedenle bağımsızlık ilkesinin büyük sendikalarda daha çok varlık gösterdiği söylenebilmektedir.

Sendikalar yalnızca işveren ve devlete karşı bağımsız değildir. Sendikalar aynı zamanda dini kuruluşlara karşı da bağımsızdır. Bu bağımsızlığın sağlanabilmesi için sendikaların dini kurumlarla ilişki içerisine girmesi ve dini faaliyetlerde bulunması yasal mevzuatlarca yasaklanmıştır[31].

1.2.4. Tüzel Kişilik

Tüzel kişilik unsuru, sendikaların hukuki bir statüye ve hukuki bir zemine sahip olmalarıyla ilgilidir[32]. Tüzel kişilik önceden belirlenmiş bir amaç

---

[28] Tokol, s.28.
[29] Mahiroğulları, **Sendikacılık,** ss.10-11.
[30] Demir, **Sendikaların Kuruluşu**, s.24.
[31] Ahmet Özkiraz ve Nuray Talu, "Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırılması", **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi,** Cilt:2, 2008, s.114.
[32] Mahiroğulları, **Sendikacılık,** s.11.

doğrultusunda bir araya gelerek örgütlenmiş hukuk sistemi tarafından bağımsız birer varlık olarak kabul edilen kişi veya mal topluluklarıdır. Tüzel kişiliğin kazanılmasının ön koşulu, kişilerin ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelerek anlaşmasıdır[33].

Sendikaların tüzel kişilik kazanmak için bir araya gelip kendi aralarında anlaşarak iradelerini açıkladığı belgeye tüzük adı verilmektedir. Ancak tüzüğün hazırlanması sendikaların tüzel kişilik kazanması için yeterli olmamaktadır. Sendikaların hazırladıkları tüzüğü kuruldukları yerde bulunan en büyük mülki idare amirine (valiliğe) teslim etmesi gerekmektedir. Sendikalar bu işlemi tamamladıktan sonra tüzel kişiliğe sahip olmaktadır. Bunlara ek olarak sendikalar kamu hukuku tüzel kişilikleri değil, özel hukuk tüzel kişileridir. Bu durum sendikaların devletten bağımsız olmalarına katkı sağlamaktadır[34].

Tüzel kişilik sadece sendika ve üst kuruluş niteliğinde olan konfederasyonlara tanınmakta, sendikaların şubelerine tanınmamaktadır. Sendikalar kazandıkları tüzel kişilik ile işçiler adına dava açabilmekte, toplu sözleşme yapabilmekte ve grev kararı alıp uygulayabilmektedir[35]. Diğer bir ifadeyle sendikalar tüzel kişilik kazanarak işçilerin hak ve çıkarlarını korur, iyileştirir ve geliştirir hale gelmektedir.

1.3. SENDİKANIN AMAÇLARI

Sendikalar doğuşları ve gösterdikleri gelişimleri itibariyle, işçilerin ekonomik hak ve çıkarları için varlıklarını sürdürmektedir. Diğer bir ifadeyle sendikalar, işçilerin ekonomik hak ve çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlamaktadır[36]. Bunun yanı sıra sendikalar işçinin sömürülmesine engel olarak, işçi ile işveren arasında güç dengesini sağlamaya çalışmaktadır. İşçi ile işveren arasında güç dengesinin sağlanmasıyla sendikalar, işçinin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürmesini garanti altına almayı ve buna katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu haliyle sendikaların sosyal barışı sağlamayı da amaçladığı söylenebilmektedir[37].

---

[33] Demir, **Sendikaların Kuruluşu**, s.31.
[34] Demir, **Sendikaların Kuruluşu**, ss.31-32.
[35] Koçyiğit, s.264.
[36] Ercan Akyiğit, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:37, Sayı:2, 2003, s.42.
[37] Güven, s.105.

Sendikaların işçi ile işveren arasında bir güç dengesi kurması esasen toplu niteliğe sahip olmasıyla ilgilidir. Sendikal güç olarak açıklanan bu kavrama göre sendikalar, sahip oldukları toplu nitelikten kaynaklanan belli bir sosyal ve siyasal gücü elinde bulundurmaktadır. Dolayısıyla sendikalar üye toplayarak, belli bir gücü elde etmeyi ve bu güçle işçiler için sosyal ve siyasal alanda etkili olmayı amaçlamaktadır[38]. Sendikalar sahip oldukları gücü toplu pazarlık aracılığıyla kullanmaktadır. Buna göre sendikalar yaptıkları toplu pazarlıklarla işletme ve işkolu içinde ve hatta işgücü piyasasında bir takım şeyleri işçinin lehine düzenlemeyi ve kontrol etmeyi de amaçlamaktadır[39].

Sendikalar işgücü piyasası içerisinde değerlendirildiğinde, yalnızca işverenle ilişki içerisine girdiği düşüncesi oldukça dar bir alanı temsil etmektedir. Sendikalar siyasal süreçlerle yakından ilişkili kurarak bu alanda da belli etkilere sahip olmaktadır. Bu etki alanlarına siyasal açıdan bakıldığında, sendikalar bir baskı grubunu oluşturmayı ve işçi sınıfını bu alanda temsil etmeyi amaçlamaktadır[40]. Ayrıca sendikalar işçi sınıfını temsil ederek oluşturdukları baskı ile hükümet politikaları etkilemeyi de amaçlamaktadır[41].

Bu bilgiler ışığında sendikaların genel amaçları üzerine bir sıralama yapmak mümkün olmaktadır:

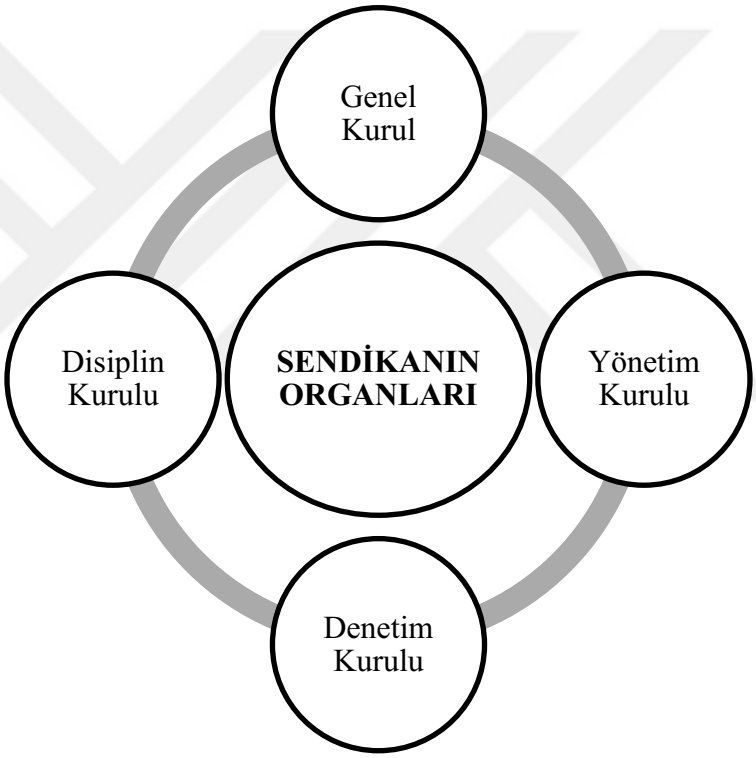
- İşçilerin ekonomik, sosyal ve siyasal çıkarlarını korumak,
- İşçi sınıfına insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlamak,
- Sosyal barışı sağlamak,
- Güç elde etmek ve bu güçle ekonomik, sosyal ve siyasal alanda etki yaratmak,
- Ekonomik, sosyal ve siyasal alanda işçi lehine baskı yaratmak,
- İşletmede, işkolunda ve işgücü piyasasında düzenleme yapmak ve kontrol sağlamak,
- İşçileri ve işçi sınıfını temsil etmek,
- Hükümeti ve hükümet politikaları etkilemek.

[38] Lordoğlu ve Özkaplan, s.323.
[39] Talas, s.1.
[40] Güven, s.105.
[41] Şahin, s.117.

1.4. SENDİKANIN ORGANLARI

Sendikaların kurulması, gelişmesi ve faaliyetlerini sürdürebilmesi için bir takım zorunlu organlara ihtiyacı bulunmaktadır. Bu nedenle sendikaların sahip olması gereken zorunlu organlar ülke yasal mevzuatlarında belirlenmiştir. Ülkemizde de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile belirtilmiş ve ayrıntılı bilgiler verilmiştir. Buna göre ülkemizde bulunan sendikaların kuruluşları, gelişimleri ve faaliyetleri için gerekli olan organlar aşağıdaki gibidir;

Şekil 2: Sendikanın Organları



Kaynak: 6356 sayılı Kanun, Madde: 9.

Şekil 2'e göre sendikaların sahip olması gereken dört zorunlu organ; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu şeklindedir.

1.4.1. Sendika Genel Kurulu

Demokratik kitle örgütü olarak açıklanan sendikalarda bağımsızlık ilkesi ve sendika özgürlüğü bulunduğunda genel kurullar, üyelerin özgür iradeleri ile

oluşmakta ve genel kurullar demokratik esaslara göre işlemektedir[42]. Sendikalar açısından bu demokratik sürecin oldukça önemli olduğu, Anayasamızda da belirtilmiştir. Buna göre sendikaların tüzük, yönetim ve işleyişleri Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasinin kurallarına aykırı olamamaktadır[43].

Sendika genel kurulları olağan genel kurul ve olağanüstü genel kurul olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Olağan genel kurul önceden belirlenen sürelerle periyodik olarak yapılan genel kurulları ifade ederken, olağanüstü genel kurul önceden belirlenen süreler dışında periyodik olmayan genel kurulları ifade etmektedir[44]. Sendikalar kurulduktan sonra ilk olağan genel kurul; tüzel kişiliğin kazanılmasından sonraki 6 ay içinde, yönetim kurulu tarafından yapılmak zorundadır. Ayrıca genel kurul 4 yılda bir toplanmakta, sendika tüzüklerinde bu süre daha aza indirilebilmektedir. Olağanüstü genel kurullar ise yönetim kurulu ya da denetleme kurulunun gerek gördüğü hallerde ve genel kurul üye ile delegelerin beşte birinin yazılı istekleri öncelikli olarak görüşülmek üzere gerçekleştirilmektedir[45].

Genel kurullar sendikaların en üst karar ve en üst denetim organıdır. Genel kurullarda ilk olarak diğer üç zorunlu organa üye seçilmektedir. Organlara seçilen asıl üye sayısı kadar, yedek üye de seçilmektedir. Bu üyelerin sayısı aşağıdaki gibidir[46];

- Sendikalar için genel kurul dışındaki diğer organlara en az 3, en fazla 9 asıl ve yedek üye,
- Konfederasyonlar için genel kurul dışındaki diğer organlara en az en az 5, en fazla 22 asıl ve yedek üye,
- Şubelerin genel kurul dışındaki diğer organlarına en az 3, en fazla 5 asıl ve yedek üye.

Genel kurullarda ikinci olarak yasalara aykırı olmamak üzere tüzük değişikliği de yapılabilmektedir. Genel kurullarda alınabilecek diğer kararlar ise aşağıdaki gibidir[47];

---

[42] Kutal, s.22.
[43] Anayasa, Madde:51.
[44] Demir, **Sendikaların Kuruluşu**, s.35.
[45] 6356 sayılı Kanun, Madde:12.
[46] 6356 sayılı Kanun, Madde:10.
[47] Demir, **Sendikaların Kuruluşu,** s.37.

- Yönetim kurulunun görevlendirilmesi ve yetkilendirilmesi,
- Yönetim ve denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi,
- Yönetim ve denetleme kurulularının ibrası,
- Bütçenin kabul edilmesi,
- Diğer üç zorunlu organ üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi,
- Şubenin açılması, birleştirilmesi veya kapatılması,
- Aynı türden başka bir sendika ile birleşilmesi ve sendikaya katılması,
- Uluslararası kuruluşun kurucusu olması, uluslararası kuruluşlara üye olması veya uluslararası kuruluşların üyeliğinden ayrılması,
- Kuruluşun feshedilmesi.

1.4.2. Sendika Yönetim Kurulu

Genel kurul tarafından seçilen sendika yönetim kurulu en genel itibariyle sendikayı yönetmekle görevlendirilmektedir. Buna göre sendika yönetim kurullarının sorumlulukları aşağıdaki gibidir[48]:

- Sendikanın temsil edilmesi,
- Kanunlar ve sendika tüzüğü çerçevesinde sendikanın ya da sendika şubesinin yönetilmesi,
- Gelecek dönem için bütçenin hazırlanması ve genel kurula sunulması,
- Genel kurul tarafından yönetim kuruluna verilen yetki ve görevlerin yerine getirilmesi.

Sendika yönetim kurulu üyeleri sendika yöneticisi olarak adlandırılmaktadır. Sendika yöneticileri profesyonel ve amatör sendika yönetici olarak ikiye ayrılmaktadır. Sendika yöneticileri ile sendika tüzel kişiliği arasındaki ilişki vekâlet ilişkisinden kaynaklanmaktadır[49].

---

[48] Demir, **Sendikaların Kuruluşu,** s.38.

[49] Nuri Çelik ve Ali Güzel, "Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu Üyesi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği", **MÜ İİBF Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1-2, 1987, s.637.

1.4.3. Sendika Denetleme Kurulu

Genel kurul tarafından seçilen sendika denetleme kurulunun görev ve sorumlulukları 5253 sayılı Dernekler Kanununda düzenlenmektedir. Bu görev ve sorumluluklar aşağıdaki gibidir[50];

- Yönetim kurulunun genel kurul tarafından alınan kararlara uygun olarak faaliyette bulunup bulunmadığını denetlemek,
- Sendika tüzüğüne göre mal ve idari denetlemelerde bulunmak,
- Yönetim kurulundan genel kurulu olağanüstü olarak toplantıya çağırılmasını istemek,
- Sendika tüzüklerinde belirtilen diğer denetleme görevlerini yerine getirmek,
- Yatığı denetlemelerin genel denetleme raporunu hazırlamak ve genel kurula sunmak.

1.4.4. Sendika Disiplin Kurulu

Genel kurul tarafından seçilen sendika disiplin kurulunun görev ve sorumlulukları aşağıdaki gibidir[51];

- Sendikanın tüzüğüne, ilkelerine ve amaçlarına aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında araştırma ve soruşturma yapmak,
- Üyelikten çıkarma dışındaki cezaları vermek (üyelikten çıkarma kararı genel kurul tarafından verilmektedir),
- Disiplin araştırma, soruşturma ve ceza verme sonucunu genel kurula ve ilgililere bildirmek.

1.5. SENDİKANIN TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ

Türkiye'de sendikaların ve sendikacılığın gelişimi Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet sonrası dönem olmak üzere iki alt başlıkta incelenebilmektedir.

[50] 5253 sayılı Kanun, Madde:9.
[51] 6356 sayılı Kanun, Madde:19.

1.5.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Türkiye'de sendikalar 19uncu yüzyılı sonları, 20nci yüzyılın başlarında ortaya çıkmıştır. Batıdaki işçi sınıfının bilinçlenmesi ve işçi sınıfının mücadelesi sonucu ortaya çıkan sendikacılık, Türkiye'de bürokratik süreçler sonucunda işçilere verilen bir takım haklar sonucunda ortaya çıkmıştır[52]. Avrupa'dan gelen Müslüman olmayan işçiler sanayinin ustalarını ve nitelikli işçi sınıfını oluşturmuşlardır. Buna karşın Müslüman topluluklar geçici işlerde istihdam edilmiştir. Bu tip tabakalaşma işçilerin bir sınıf oluşturmasını, ortak bilinç yaratmalarını ve örgütlenmelerini engellemiştir[53]. Diğer bir ifadeyle Türkiye'de işçi sınıfının geç oluşması ve bu bilince ulaşmasının uzun sürmesi örgütlenmeyi ve sonucunda sendikaların ortaya çıkmasını geciktirmiştir.

Sendikacılığa ilişkin önemli gelişmeler 1989 yılından sonra gerçekleşmiştir. Bu gelişmelerden ilki işçi sorunlarını dile getiren ilk işçi örgütlerinin kurulmasıdır. Bu örgüler sırasıyla1984 yılında kurulan Amele-i Osmanlı Cemiyeti ve 1919 yılında kurulan Türkiye İşçi Derneğidir[54]. İkinci önemli gelişme ise 1908 grevleridir. 1908 yılında seyri değişen sendikacılık sayesinde sadece yılın ilk aylarında ellinin üzerinde grev gerçekleşmiştir. Bu gelişmelere karşın 1913 yılında iktidara gelen İttihat ve Terakki Fırkası ve sonrasında yaşanan savaşlar sendikacılığı engellemiştir. Nitekim Türkiye İşçi Derneği 1922 yılında kapanmıştır[55].

1.5.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet sonrası dönem 1923 – 1946 arası dönem, 1946 – 1963 arası dönem, 1960 – 1980 arası dönem ve 1980 sonrası dönem olmak üzere dört ayrı döneme ayırmak gerekmektedir.

---

[52] Tokol, s.5.
[53] Fatih Güngör, "İşçi Hareketleri", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi,** Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 1996, s.103.
[54] Ahmet Altıparmak, **Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı,** İsmat Yayıncılık, Ankara, 2001, s.99.
[55] A. Nizamettin Aktay, **Sendika Hakkı,** Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993, s.23.

1923 – 1946 Arası Dönem: Cumhuriyetin ilanından sonra mevcut olan tek partili sistem sendikaları ve sendikal hareketleri engellemiştir.1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile grevler, 1938 tarihli Cemiyetler Kanununda yer alan "sınıf esasına dayalı dernek kurulamaz" hükmü ile sendikalar yasaklanmıştır[56]. 1946 yılına gelindiğinde Cemiyetler Kanununda yer alan sendikaların kurulmasını engelleyen hüküm yürürlükten kaldırıldı. Böylece Türkiye'de sendikacılık adına örgütlenme için gerekli koşullar oluştu ve Türk çalışma hayatı için yeni bir döneme girildi[57]. Tek partili yönetimin yasakçı politikalarının kalkmasının ardından işçiler hemen örgütlendi ve birçok sendika kuruldu. Ancak birçok parti ve sendika sıkıyönetim tarafından Aralık 1946 kapatıldı, birçok insan tutuklandı. Böylece "46 Sendikacılığı" olarak adlandırılan bu dönem sona erdi[58].

1946 – 1963 Arası Dönem: 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile sendikalaşma süreci tekrar başlamış, sendikaların kuruluş esasları ve faaliyetleri düzenlenmiştir[59]. Kanunda işçilere sendika kurma hakkı tanınmış olmasına rağmen, sendikaların toplu pazarlık gücünü kullanacakları ve işçilerin seslerini duyuracakları en önem araç olan grev hakkı tanınmamıştır[60]. Buna eklenen dönemin kötü sosyo-ekonomik koşulları, ülkenin yapısı ve sendikacılığın baştan kuruluyor olması sonucu sendikalaşma adına önemli hamleler gerçekleşmemiştir. Nitekim 17 yılı kapsayan bu süreçte sendikalı işçi sayısı oldukça azdır[61]. Türkiye'de sendikacılığın en büyük sıçrayışı 1961 Anayasasının kabulü ve yürürlüğe girmesiyle gerçekleşmiştir. Bu anayasa sendika özgürlüğünü getirmiştir. Ardından 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu İş sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Yasası sendikacılık için yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur[62].

1963 – 1980 Arası Dönem: 1961 Anayasasının kabulü ve 274 ve 275 sayılı Kanunların yürürlüğe girmesi sayesinde sendikalar özgürleşmiş, hukuki nitelik

---

[56] Altıparmak, s.100.
[57] Meryem Koray, **Değişen Koşullarda Sendikacılık: Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye,** Promat Basım Yayınları, İstanbul, 1994, s.165.
[58] Güngör, s.104.
[59] Adnan Mahiroğulları, "Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileye Unsurlar", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Cilt:2, Sayı:1, 2001, s.162.
[60] Güngör, s.104.
[61] Mahiroğulları, **Sendikalaşma,** s.164.
[62] Enver Toçoğlu, "Türk Sendikacılığı ve Yapısal Değişmeler", **I. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi,** Kamu İş Yayınları, Ankara, 1994, s.165.

kazanmış ve şüphe ile bakılan kurum olma niteliğinden kurtulmuştur[63]. 1961 Anayasası ile sendikalaşma bütün çalışanlara hak olarak verilmiş, işçilerden sonra memurlara da sendika kurma ve sendikalaşma hakkı verilmiştir. Buna ek olarak sendikal faaliyetler yasal hale getirilmiş ve işçi haklarının serbestçe savunulduğu bir döneme girilmiştir. Dolayısıyla sendikalaşma yeni bir ivme kazanmıştır[64]. Nitekim 1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), 1970 yılından Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve 1976 yılında Hak-İş Konfederasyonu kurulmuştur[65]. 1971 yılında Türk Silahlı Kuvvetlerinin hükümete muhtıra vermesi sonucunda Anayasada yeni düzenlemeleri gidilmiştir. Düzenleme getirilen maddelerden biri de sendika özgürlüğünün tekrar kısıtlandığı 46ncı maddedir. Buna göre sendika kurma ve sendikalaşma hakkı memurların elinden alınmış, yalnızca işçilere tanınmıştır. Ayrıca o dönem gerçekleştirilen grevler ertelenmiş, sendikaların gücü azaltılmıştır[66]. Tüm bu gelişmelere karşın Türkiye'de sendikacılık genişlemiş, güçlenmiş ve itibar kazanmıştır. Dönemin sonunda gerçekleşen 1980 askeri darbesi ile sendikaların faaliyetlerine son verilmiş ve Türkiye sendikacılığında yeni bir döneme girilmiştir[67].

1980 Sonrası Dönem: Türkiye sendikacılığı 1980 Anayasasının kabulü ile önemi değişikliklere gidilmiştir[68]. 1980 sonrası başlayan dönemde Türkiye sendikacılığı kısıtlamalarla, yasaklamalarla ve yargılamalarla karşılaşmıştır. 1970 sonrası yaşanan dönüşümler sonucu gerçekleşen olumlu koşullar bu dönemden sonra ortadan kalkmıştır. Bu dönemle birlikte sendikaların güç ve etkinlik alanı daralmıştır[69]. 1980 sonrası 3 yıl boyunca sendikaların yasaklanan faaliyetleri arasında toplu pazarlık da yer almış ve zorunlu tahkim egemen olmuştur. Ayrıca bu dönemin en önemli gelişmesi memurların sendika kurma ve sendikalaşma hakkının doğrudan yasaklanmamasıdır[70]. 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822

---

[63] Mahiroğulları, **Sendikalaşma,** s.168.
[64] Koç, s.65.
[65] Ensar Yılmaz, "Türkiye'de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi", **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt:14, Sayı:1, 2010, s.202.
[66] Altıparmak, s.111.
[67] Tokol, s.75.
[68] Mahiroğulları, **Sendikalaşma,** s.171.
[69] Yılmaz, s.202.
[70] Toçoğlu, s.166.

sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun yürürlüğe girmesi ile sendikal örgütlenme yeniden canlanmıştır[71].

1.6. SENDİKANIN YÖNETİCİLİĞİ

1.6.1. Yöneticilik

Yönetim örgütün sahip olduğu kaynakların etkin ve yeterli bir biçimde planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesi ile örgütün benimsediği amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi sürecidir[72]. Başka bir tanıma göre ise yönetim örgütün benimsenen amaç ve hedeflerine ulaşabilmek için belli kişiler tarafından işbirliği ve dayanışma içerisinde gerçekleştirilen, bilinçli ve düzeni eylemler topluluğudur[73]. Bu tanımlar ışığında yöneticilik kavramının örgütün belirlediği amaç ve hedeflerden ve bunların gerçekleştirilmesinden hareketle açıklandığı söylenebilmektedir.

Yönetici kavramı, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için gerekli ve etkili kararlar alan kişileri ifade etmektedir[74]. Başka bir tanıma göre ise yönetici, örgütte var olan her kademe ve kademede yer alan kişiler aracılığıyla örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmaya çalışan kişidir[75]. Dolayısıyla yönetici, yönetimi sağlayan kişi olarak değerlendirilebilmektedir[76]. Yöneticilerin başarılı olması ve geleceği öngörmesi beklenmektedir. Nitekim bir yöneticide bulunması gereken bilgi ve beceri gibi nitelikler yönetici kavramını ortaya koymaktadır[77]. Bu tanımlar ışığında yöneticinin işi yapan kişiyi ifade ettiği söylenebilmektedir.

Yöneticilik kavramı ise yönetim ve yönetici kavramları üzerinden açıklanmaktadır. Buna göre yöneticilik esasen yöneticinin yaptığı işi ifade etmektedir. Yönetici, yönetim çalışmalarını yürüten ve gerçekleştiren kişi iken;

---

[71] Koray, s.201.
[72] Celil Koparal, "Yönetim Kavramı", **Yönetim ve Organizasyon,** (Ed. İnan Özalp), T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2001, s.3.
[73] Zeyyat Sabuncuoğlu ve Tuncer Tokol, **İşletme,** Ezgi Yayınları, Bursa, 2001, s.164.
[74] Said Kıngır ve Mustafa Şahin, "Yönetici ve Liderlik", **Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler,** (Ed. Mehmet Tikici), Nobel Yayıncılık, Ankara, 2005, s.400.
[75] Koparal, s.5.
[76] Yakup Bulut ve İsmail Bakan, "Yönetici ve Yöneticilik Üzerine Kahramanmaraş Kentinde Bir Araştırma", **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,** Cilt:5, 2005, s.65.
[77] Kıngır ve Şahin, s.400.

yöneticilik, bir örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli yönetim faaliyetlerini ahenkleştiren ve örgütteki diğer kişileri çalıştıran yöneticinin yaptığı iştir[78].

Yöneticiliğe ilişkin yukarıda getirilen açıklamalar ışığında ve bu açıklamamalara ek olarak yöneticiliği daha iyi açıklayabilmek için yöneticiliğin sahip olduğu özelliklere de değinmek gerekmektedir. Yöneticiliğin bir takım özellikler vardır ve bunlar aşağıdaki gibidir[79]:

- Yöneticilik bir amaca ulaşmak ve bir hedefi gerçekleştirmek için yapılan faaliyetlerden oluşur.
- Yöneticilik sosyal bir grup sürecidir.
- Yöneticilik insansal bir özelliğe sahiptir.
- Yöneticilik bir işbirliği sürecidir.
- Yöneticilik bir koordinasyon sürecidir.
- Yöneticilik bir yetki ve emir komuta sürecidir.
- Yöneticilik bir işbölümü ve uzmanlaşma sürecidir.
- Yöneticilik rasyonel bir süreçtir.

1.6.2. Sendika Yöneticiliği

Daha önce açıklanan yönetim, yönetici ve yöneticilik kavramları incelendiğinde sendika yöneticiliği kavramı içinde belli bir takım çıkarımlar yapmak mümkündür. İlk olarak sendika bir örgüt olarak belli amaç ve hedeflere sahiptir. Bu amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için sendikanın belli bir yönetime sahip olması gerekmektedir. İkinci olarak sendikanın amaç ve hedeflerini gerçekleştirerek yönetim faaliyetinde bulunacak kişilere ihtiyaç doğmaktadır. Bu nedenle sendikanın yöneticilere sahip olması gerekmektedir. Üçüncü olarak sendikanın yönetimini gerçekleştirecek olan yöneticinin yaptığı iş sendika yöneticiliği olarak ifade edilebilmektedir.

Sendika yöneticiliğinin meslek haline gelmesi ve sendikalar açısından hem mevcut durumları için hem de gelecekleri için önemli yetkinliklere sahip olması

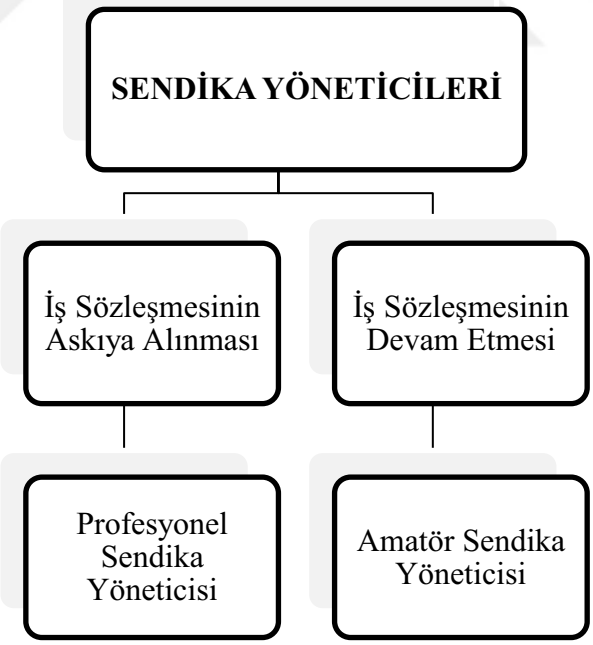
[78] Nuri Tortop, **Kamu Personel Yönetimi,** S Yayınları, Ankara, 1985, s.208.
[79] Gülay Budak ve Gönül Budak, **İşletme Yönetimi,** 6. Baskı, Barış Yayınları, İzmir, 2010, ss.6-7.

nedeniyle, son zamanlarda çok fazla çalışılmaktadır. Sendika yöneticiliği sendikanın kurulması, örgütlenmesi ve faaliyetleri için oldukça önemli bir pozisyonu ifade etmektedir[80].

6356 sayılı Kanuna göre sendika yöneticisi, sendikanın veya sendika şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade etmektedir[81]. Diğer zorunlu yönetim organları olan denetleme ve disiplin kurullarının üyeleri, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince yönetici sıfatı taşımamaktadırlar[82]. Diğer bir ifadeyle denetleme ve disiplin kurulları üyeleri sendika yöneticisi değildir. Buna göre sendika içerisinde sendika yöneticisi sıfatını taşıyanlar, yalnızca yönetim kurulu üyeleridir.

Sendika yöneticileri profesyonel sendika yöneticileri ve amatör sendika yöneticileri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Profesyonel yönetici ile amatör yönetici arasındaki ayrım, işçinin sendika yöneticiliğine geldikten sonra işyerinden ayırılıp ayrılmamasıyla ilgilidir.

Şekil 3: Sendikanın Yöneticileri



Kaynak**:** Çelik ve Güzel, s.637.

[80] Tunç Demirbilek, "Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 2003, s.22.
[81] 6356 sayılı Kanun, Madde:2.
[82] 6356 sayılı Kanun, Madde:29.

Profesyonel sendika yöneticisi, sendika yöneticiliğine seçildikten sonra sendikal faaliyetlerini yürütmek için iş sözleşmesi askıya alınarak işyerinden ayrılan ve yöneticilik için sendikadan belli bir ücret alan işçidir. Amatör sendika yöneticisi ise sendika yöneticiliğine seçildikten sonra sendikal faaliyetlerini işyerinden ayrılmamak suretiyle yürüten işçidir[83].

Profesyonel sendika yöneticisi ile amatör sendika yöneticisi arasında bir takım farklılıklar söz konusudur. Bir sendikanın profesyonel sendika yöneticisi mi yoksa amatör sendika yöneticisi mi seçeceği, sendikanın büyüklüğü ve geliriyle ilgilidir. Nitekim sendika, profesyonel sendika yöneticisine belli ücret öderken, amatör sendika yöneticisine ödememektedir[84]. Bunun yanı sıra profesyonel sendika yöneticisi işyerinden ayrıldığı için kendisini güvende hissetmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle ülkemizde yasal düzenlemelerle profesyonel sendika yöneticileri, iş sözleşmelerinin sonlanmayıp askıya alınmasıyla ilgili olarak güvence altına alınmaktadır. Buna göre profesyonel sendika yöneticisi seçildikten sonra, yöneticinin sözleşmesi askıya alınmaktadır. Amatör sendika yöneticileri işyerinde çalışmaya devam ettikleri için bununla ilgili bir güvenceden yararlanmamaktadır[85]. Buna göre profesyonel bir sendika yöneticisi seçime girmemesi, tekrar seçilmemesi veya yöneticilikten çekilmesi halinde iş sözleşmesini kendi iradesiyle feshetmediyse, sözleşmesi askıda olduğu için işine geri dönebilme güvencesinden yararlanabilmektedir[86]. Amatör sendika yöneticisi ise işyeri sendika temsilcileri için getirilen güvenceden yararlanmaktadır. Buna göre amatör sendika yöneticisinin iş sözleşmesi işveren tarafından ancak haklı bir nedenle feshedilebilmektedir. Ayrıca işveren, amatör sendika yöneticisinin işten çıkarılma nedenini yazılı, açık ve net bir şekilde belirtmek zorundadır [87].

---

[83] Muhittin Astarlı, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt:17, Sayı:1-2, 2013, s.142.

[84] Dilek Baybora, **Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği,** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1999, s.22.

[85] Metin Kutal, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:4, Sayı:4, 2014, s.18.

[86] Astarlı, s.143.

[87] Ş. Esra Baskan, "6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt:15, Sayı: Özel Sayı, 2013, s.724.

Sendika üyelerinin sendika yöneticisi olabilmesi için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre taşıması gereken bir takım şartlar söz konusudur. Bu şartlar aşağıdaki gibidir[88];

- Medeni hakları kullanmaya ehil olmak,
- Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak,
- Seçilirken fiilen çalışıyor olmak.

Yukarıda açıklanan şartlar 6356 sayılı Kanun ile getirilmiş olan şartları ifade etmektedir. 6356 sayılı Kanun öncesinde yürürlükte olan ve sendikaları düzenleyen kanunlar bu kanundan farklı iki şart daha getirmekteydi. Ancak 6356 sayılı Kanunun kabulü ile bu iki şart artık sendika yöneticisi olma şartları arasında yer almamaktadır. Kaldıırılan bu iki şart aşağıdaki gibidir[89];

- Türk vatandaşı olmak,
- Türkçe okur-yazar olmak.

Sendika yöneticiliği diğer yöneticilik türlerinden faklı bir niteliğe sahiptir. Sendika yöneticileri aynı zamanda bir ideolojinin, bir ortak amacın yöneticiliğini üstlenmektedir. Dolayısıyla bir kez sendika yönetici olmuş bir kişinin, sendika yöneticiliğinden ayrılarak işyerindeki eski görevine dönmesi hem kendisi hem de çevresi tarafından itibar kaybı olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle özellikle bir dönemden fazla yöneticilik yapmış yöneticilerin çok azı işyerindeki eski görevine dönebilmektedir[90]. Günümüz toplumlarında bir sendika yöneticisinin başarısı sendikanın kazandığı üye sayısı ve imzaladığı toplu iş sözleşmeleri ile ölçülmektedir[91]. Daha da ileri gidilerek Türkiye sendika yönetimi anlayışında "Bir sendika yöneticisi toplu görüşme masasına ne kadar şiddetle vururs o kadar iyi yöneticidir" şeklindeki görüş yaygınlık kazanmıştır. Nitekim bazı sendika yöneticileri toplu pazarlığa oturarak karşı karşıya geldiği işverenin yanında çalışmaya başlamasının, hem kendisi hem de sendikası için olumsuz olacağına inanmaktadır. Bu nedenle sendika yöneticileri için sendikal itibar oldukça

[88] 6356 sayılı Kanun, Madde:17.
[89] Demir, **İş Hukuku**, s.469.
[90] Kuvvet Lordoğlu, "Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:1, 2004, s.85.
[91] Toker Dereli, **Sendika İçi Demokrasi,** Tarih Vakfı Yayını, İstanbul, 1998, s.23.

önemlidir[92]. Sendika yöneticileri için sendikal itibarın yanında sendika üyelerinin bağlılıkları da önem kazanmaktadır[93]. Nitekim üyelerin göstereceği sendikal bağlılık hem sendika yöneticinin sendikal itibarını ve başarısını, hem de sendikanın sendikal itibar ve başarını ifade etmektedir[94]. Bu nedenle sendikal bağlılık konusunun incelenmesi gerekmektedir.

[92] Lordoğlu, s.85.
[93] Levent Serhat Bayar, "Demografik Faktörlerin Sendikal Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi: İşçi Sendikaları Üzerine Bir Araştırma", **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Cilt:9, Sayı:4, 2016, s.190.
[94] Sevda Köse, "Sendikal Bağlılık ve Bir Alan Araştırması", **Asya Studies,** Sayı:1, s.68.

İKİNCİ BÖLÜM
SENDİKAL BAĞLILIK

2.1. SENDİKAL BAĞLILIK KAVRAMI

Genel olarak bağlılık, bireyi bir olguya veya eyleme bağlı hale getiren süreci ifade etmektedir[95]. Başka bir tanıma göre ise bağlılık, bireylerin yaşamında önemli ve değerli olarak kabul ettikleri obje ya da olgulara karşı hissettikleri bir tutum ve bu tutumun bir sonucu olarak obje ya da olgunun gerektirdiği davranışları istek ve memnuniyetle gerçekleştirmeleridir[96]. Bağlılık kavramı zaman içerisinde çalışma yaşamının içine girmiş ve örgütlere uygulanabilirliği, örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkarmıştır.

Örgütsel bağlılık bireyin, örgütün kendi amaçlarını gerçekleştirebilmesi için sarf ettiği çabadır[97]. Bireyin gösterdiği çabaya ek olarak örgütsel bağlılık, örgüte karşı olan sadakat tutumudur[98]. Başka bir tanıma göre ise bağlılık, bireyin örgüte psikolojik olarak bağlanması sürecini ifade etmektedir[99]. En genel tanımıyla örgütsel bağlılık; bireyin içinde bulunduğu örgütün örgütsel amaçlarını ve değerlerini benimsemesi, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için yoğun çaba sarf etmesi ve örgüte olan üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duymasıdır[100]. Örgütsel bağlılık başka bir açıdan örgütün gücü ile yakından ilişkilidir. Nitekim örgütsel bağlılık ne kadar yüksekse, örgütün başarısı da o kadar yüksektir[101]. Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalar 1950'li yıllar gibi oldukça eskiye dayansa da, günümüzdeki önemini hala korumakta ve bu alanda birçok araştırma yapılmaktadır. Nitekim örgütsel bağlılığa ilişkin yapılan araştırmalar başka bir takım kavramlara da yansımıştır.

---

[95] Hakan Koç, "Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt:8, Say:28, 2009, s.201.
[96] Özlem Çakır, **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2001. s.36.
[97] Rosabeth Moss Kanter, "Commitment and Social Organizations: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", **American Sociological Review,** Cilt: 33, Sayı:4, 1968, s.500.
[98] Levent Bayram, "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", **Sayıştay Dergisi,** Cilt:5, Sayı:59, 2005, s.125.
[99] Charles A. O'Reilly ve Jennifer Chatman, "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", **Journal of Applied Psychology**, Cilt:71, Sayı:3, 1986, s.493.
[100] Ufuk Durna ve Veysel Eren, "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, 2005, s.211.
[101] Münevver Ölçüm Çetin, **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık,** Nobel Yayınları, Ankara, 2004, s.90.

Örgütsel bağlılık araştırmaları sonucu oluşan diğer kavramlar; işe bağlılık, mesleğe bağlılık, kariyere bağlılık ve sendikal bağlılık şeklindedir. Çalışmada konusu gereği sendikal bağlılık üzerinde durulmuştur.

Sendikal bağlılık kavramı; bağlılık kavramı temel alınarak[102], örgütsel bağlılık incelemeleri sonucunda oluşturulmuştur[103]. Sendikal bağlılık alanında yapılan en önemli araştırma Gordon ve diğerleri (1980) tarafından gerçekleştirilen "Sendikaya Bağlılık Ölçeği" çalışmasıdır. Bu çalışma sayesinde birçok psikolog uzun bir aradan sonra tekrar sendikalara ve sendikalara ilişkin araştırmalara yönelmiştir[104]. Böylece davranışsal araştırmalarda benimsenen sendikal odak, sendikalar hakkındaki tutum ve görüşlerin sendikal bağıllık bağlığı altında bir araya getirilmesini sağlamıştır[105].

Sendikal bağlılık, işçinin sendika ve sendikanın amaçları için çaba sarf etmede gönüllü olması, sendikanın amaçlarına inanarak bunu benimsemesi ve sendikada kalmak için güçlü bir istek ve arzu duymasıdır[106]. Bunun yanı sıra sendikal bağlılık, sendikayı ve onun politikaları onaylamaya yönelik sürekli destek veren bir tutum ve sendikaya yönelik destekleyici duyguların ifade edilmesidir[107].

Sendikal bağlılıkla ilgili geliştirilen diğer tanımlara bakıldığında sendikal bağlılık; işçilerin sendikanın amaç ve inançlarından etkilenme düzeyleri, işçilerin sendikaya yönelik olumlu his, tutum ve destekleri[108], sendikaya ait olmanın onur göstergesi ve sendikaya üye olmanın sağladığı yararlara karşı minnettarlık şeklinde ifade edilmektedir[109].

Sonuç olarak sendikal bağlılık aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır[110]:

- İşçinin sendika üyeliğinde kalma konusunda güçlü bir istek ve arzu duyması,

---

[102] S. Leman Bilgin, "Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt:5, Sayı:4, 2003, s.14.
[103] Tunç Demirbilek ve Özlem Çakır, **Sendikal Bağlılık,** Petrol – İş Yayınları, İstanbul, 2004, s.16.
[104] Bilgin, s.14.
[105] Demirbilek ve Çakır, s.16.
[106] Michael E. Gordon, John W. Philpot, Robert, E. Burt, Cynthia A. Thompson ve William E. Spiller, "Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of ıts Correlates", **Journal of Applied Psychology Monograph,** Cilt:65, Sayı:4, 1980, s.480.
[107] Demirbilek ve Çakır, s.22.
[108] Lucy A. Newton ve Lynn McFarlane Shore, "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition", **Academy of Management Review,** Cilt:17, 1992, s.278.
[109] E. Kevin Kelloway, Victor M. Catano ve Robert R. Southwell, "The Construct Validity Of Union Commitment: Development Of and Dimensionality Of A Shorter Scale", **Journal of Occupational and Organizational Psychology,** Sayı:65, 1992, s.199.
[110] Özgün Millioğulları Kaya, "Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:55, Sayı:4, 2017, s.2072.

- İşçinin sendika için talep edilenin üzerinde bir çaba göstermesi,
- İşçinin sendikanın sahip olduğu örgütlü işgücünün önemine inanması.

Sendikal bağlılığa ilişkin yer verilen bilgiler ışığında sendikal bağlılığın sahip olduğu unsurlar hakkında bir takım çıkarımlar yapmak mümkün olmaktadır. Buna göre sendikal bağlılığın unsurları aşağıdaki gibidir:

Şekil 4: Sendikal Bağlılığın Unsurları



Kaynak: Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan ve günümüze kadar varlıklarını koruyan sendikalar, günümüzde eski önem ve güçlerini yitirmektedir. Bu nedenle sendikaların faaliyetlerini geliştirmesi, üye sayısını arttırması ve üyelerin desteğini çoğaltması için gerekli girişimlerde bulunması gerekmektedir. Sendikanın gerçekleştireceği girişimlerin temelinde işçilerin sendikaya yönelik olumlu ve güçlü tutumların oluşturulması ve sendikal faaliyetlere katılımların sağlanması yer almaktadır. Bu nedenle sendikal bağlılık önem kazanmaktadır. Sendikal bağlılık işçilerin sendikayı ne derece sahiplendikleri ve ne derece desteklemeye hazır olduklarının önemli bir göstergesini oluşturmaktadır[111].

Bireyin sendikasına karşı olan bağlılık duygusu, sendikanın amaç ve çıkarlarını gerçekleştirmesine yardım edecek yetenek ve çabasını sergilemesini sağlamaktadır[112]. Diğer bir ifadeyle sendikal bağlılığa sahip bir işçi sendikanın amaçlarını gerçekleştirmesi için yetenekleri kullanmakta ve çaba göstermektedir. Bir

[111] Bilgin, s.14.
[112] Koç, s.201.

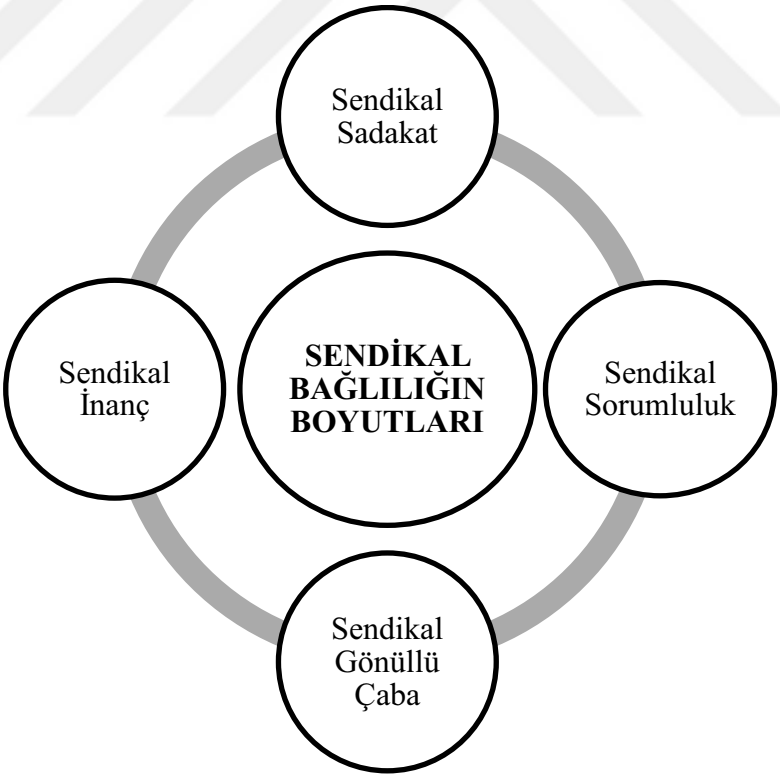
sendika işçilerin hak ve çıkarlarını koruması, geliştirmesi ve iyileştirmesi için diğer bir ifadeyle amacını gerçekleştirebilmesi için işçilerin göstereceği bağlılığa ihtiyaç duymaktadır[113].

2.2. SENDİKAL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI

Sendikal bağlılık konusunda yapılan en önemli araştırma Gordon ve diğerleri (1980) tarafından yapılmıştır. Gordon ve diğerleri bu çalışmaları ile sendikal bağlılığın boyutlarını belirlemiştir[114]. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir:

- Sendikal sadakat tutumu,
- Sendikal sorumluluk duygusu,
- Sendika adına fazla çaba harcama gönüllüğü,
- Sendikal amaçlarına yönelik inanç.

Şekil 5: Sendikal Bağlılığın Boyutları



Kaynak: Demirbilek ve Özlem, s.16.

[113] Hüsnü Ergün ve Kazım Çelik, "Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması", **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** Sayı:34, 2019, s.114.
[114] Gordon ve diğerleri, s.480.

2.2.1. Sendikal Sadakat

Sadakat kelime anlamı ile içten bağlılık, güçlü ve sağlam bir ilişki anlamına gelmektedir[115]. Sendikal bağlılığın ilk boyutu olarak sadakat ise, iki yönlü bir ilişkiyi ifade etmektedir. Buna göre sendikal sadakat, sendikanın üyesi olmaya ilişkin gururu ve sendikaya olan üyeliğin yararlarını fark etmeyi yansıtmaktadır. Sendikal sadakat üç unsura sahiptir. Bunlardan ilki işçinin salt sendika üyesi olmasına ilişkin sendikadan gurur duyma duygusudur. İkincisi ise mübadele ilişkisiyle ilgilidir. Mübadele ilişkisinde sendikanın; işçinin değişik ihtiyaçlarını karşılaması ve ona belli bir takım yardımlar sağlaması, işçilerin sendikal sadakat tutumu göstermesini sağlamaktadır. Üçüncü ve son unsur ise işçinin sendikal üyeliğini koruma ya da sürdürmesine ilişkin istek arzusudur. İkinci unsur olan mübadele ilişkisi ölçülebilir bağlılığı vurgularken, üçüncü unsur olan üyeliği koruma ve sürdürme isteği devamlılık bağlılığını vurgulamaktadır[116]. Sendikal sadakat sendikal bağlılığın tutumsal boyutuyla ilgilidir.

2.2.2. Sendikal Sorumluluk

Sorumluluk kelime anlamı ile bireyin kendi davranışlarının sonuçları ile yetki alanına giren bir olayın sonuçlarını üstlenmesi ve mesuliyet hissetmesi anlamını içermektedir[117]. Sendikal bağlılığın ikinci boyutu olarak sorumluluk ise, bir işçinin sendikanın üyesi olmasının gerektirdiği davranışları gerçekleştirmesi, görevleri yerine getirmesi ve sendikanın hak ve çıkarlarını koruması eğilimini ifade etmektedir[118].

Sendikal sorumluluk işçinin sendikadaki normal rolünü yerine getirmesi için gereken günlük davranışıyla ilgilidir. Diğer bir ifadeyle sendikaya bağlılık hisseden işçiler, sendikanın hak ve çıkarlarını korumak için gerekli günlük görev ve yükümlülükleri gerçekleştirmelidir. Bu gerçekleştirme işçi tarafından hem kabul

---

[115] Türk Dil Kurumu Sözlükleri, "Sadakat", **Güncel Türkçe Sözlük**, http://sozluk.gov.tr/, (26.05.2019).
[116] Demirbilek ve Çakır, s.24.
[117] Türk Dil Kurumu Sözlükleri, "Sorumluluk", **Güncel Türkçe Sözlük**, http://sozluk.gov.tr/, (26.05.2019).
[118] Bilgin, s.14.

edilmeli, hem de işçi buna gönüllü olmalıdır[119]. Sendikal sorumluluk sendikal bağlılığın davranışsal boyutuyla ilgilidir.

2.2.3. Sendikal Gönüllü Çaba

Gönüllü çaba kelime anlamı ile hiçbir zorunluluğu yokken bir işi yapmak için ortaya konan güç, gayret ve sürekli çalışma anlamına gelmektedir[120]. Sendikal bağlılığın üçüncü boyutu olarak gönüllü çaba ise işçinin, sendikanın ondan beklediğinin üstünde çalışmaya gönüllü olmasını ifade etmektedir. Sendikal gönüllü çabanın diğer ifadeleri; sendikal görev gönüllülüğü ve sendika için çalışmaya isteklilik şeklindedir[121].

Sendikal gönüllü çaba, işçilerin yükümlülükleri dışında sendikanın ondan talep ettiğinden daha fazla çaba sarf etmesini içermektedir. Sendikal gönüllü çaba ile sendikal sorumluluk birbirlerinden farklıdır. Sendikal sorumluluk, günlük normal rol davranışları ile ilgiliyken; sendikal gönüllü çaba, günlük normal rol davranışını yerine getirmek için gerekenden daha fazla, gönüllü olarak çaba sarf edilmesi ve görevlerin yerine getirilmesidir[122]. Buradan hareketle bir işçinin sendika üyeliği için normal olarak gerekenlerden fazla çaba sarf etmesi, sendikal bağlılığının olduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla sendika için sendikal bağlılık sağlandığında sendikal gönüllü çaba, sendikal sorumluluğun yerini almaktadır[123]. Sendikal gönüllü çaba da sendikal sorumluluk gibi sendikal bağlılığın davranışsal boyutuyla ilgilidir.

2.2.4. Sendikal İnanç

İnanç kelime olarak bir düşünceye ya da bir olguya gönülden bağlı olma ve inanılan şey ya da görüş anlamına gelmektedir[124]. Sendikal bağlılığın dördüncü ve son boyutu olarak inanç ise işçinin sendikasına ideolojik olarak inanmasını ifade

---

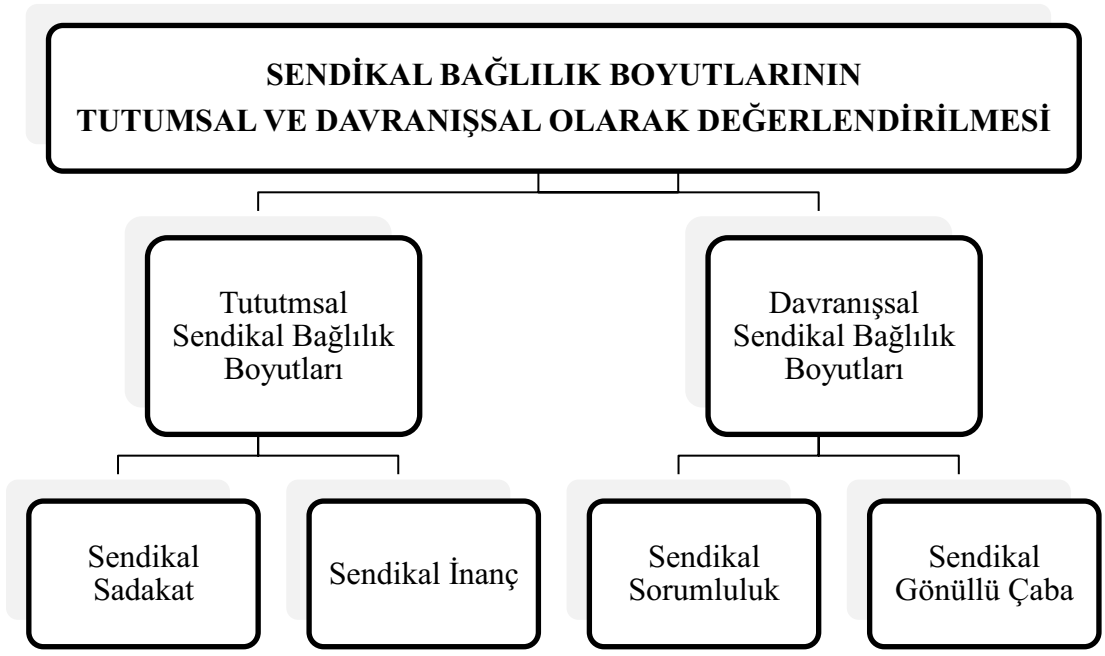
[119] Gordon ve diğerleri, s.485.
[120] Türk Dil Kurumu Sözlükleri, "Gönüllülük", **Güncel Türkçe Sözlük**, http://sozluk.gov.tr/, (26.05.2019).
[121] Bilgin, s.14.
[122] Gordon ve diğerleri, s.485.
[123] Demirbilek ve Çakır, s.25.
[124] Türk Dil Kurumu Sözlükleri, "İnanç", **Güncel Türkçe Sözlük**, http://sozluk.gov.tr/, (26.05.2019).

etmektedir[125]. Sendikaların değerine ve amaçlarına yönelik inanç, işçinin sendika ila ideolojik olarak uygun olması ve işçinin sendikaya destek vermesiyle açıklanmaktadır. Buradan hareketle sendikal inancın sendika özelindeki bir inançla ilgili olmayıp, sendikacılığın amacına yönelik inancı ifade ettiği söylenebilmektedir. Ayrıca sendikal inanç, işçilerin sendikalarına yönelik kemikleşmiş tutumların ölçüsüdür[126]. Sendikal inanç, sendikal sadakat gibi sendikal bağlılığın tutumsal boyutuyla ilgilidir.

2.4.5. Boyutların Tutumsal ve Davranışsal Olarak Değerlendirilmesi

Sendikal bağlılığın iki boyutu sendikal sadakat ve sendikal inanç tutumsal sendikal bağlılığı oluştururken, diğer iki boyut sendikal sorumluluk ve sendikal gönüllü çaba ise davranışsal sendikal bağlılığı oluşturmaktadır[127].

Şekil 6: Boyutların Tutumsal ve Davranışsal Olarak Değerlendirilmesi



Kaynak: Tetrick, s.584.

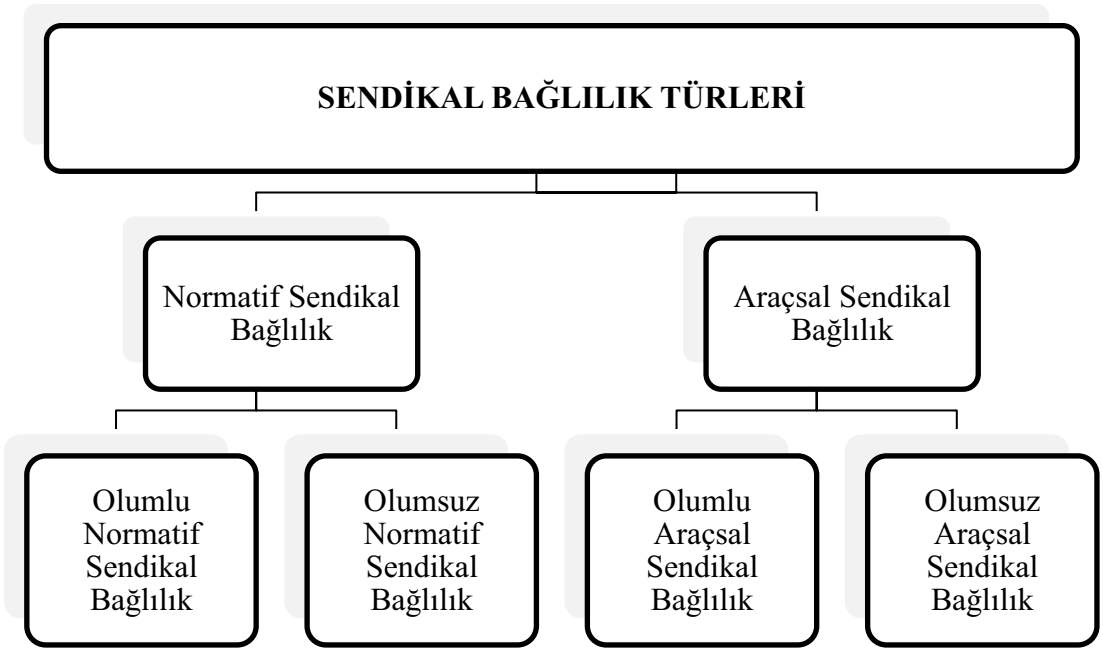
[125] Bilgin, s.14.
[126] Demirbilek ve Çakır, s.26.
[127] Lois E. Tetrick, "Developing and Maintaining Union Commitment :A Theoretical Framework" **Journal of Organizational Behavior**, Cilt:16, Sayı:6, 1995, s.584.

Bir işçinin sendikal bağlılığın dört boyutu açısından sahip olduğu düzeylerin saptanmasıyla işçinin sendikal bağlılık düzeyi hakkında bir fikir elde edilebilmektedir. Örneğin bir işçi dört boyutun hepsinde yüksek bir orana sahipse, işçinin sendikasına bağlı olduğu söylenebilmektedir. Buna ek olarak bir işçi sendikal sadakat ve sendikal inanç boyutlarının ikisinde de yüksek bir orana sahipse, işçinin sendikasına tutum olarak bağlı olduğu söylenebilmektedir. Yine bir işçi sendikal sorumluluk ve sendikal gönüllü çaba boyutlarının ikisinde de yüksek bir orana sahipse, işçinin sendikasına davranış olarak bağlı olduğu söylenebilmektedir[128].

2.3. SENDİKAL BAĞLILIK TÜRLERİ

Sendikal bağlılığın türleri normatif (ideolojik, değer temelli ya da ahlaki) sendikal bağlılık ve araçsal (çıkar temelli, fayda temelli) bağlılık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır[129].

Şekil 7: Sendikal Bağlılık Türleri



Kaynak: Demirbilek ve Çakır, s.33-35.

[128] Gordon ve diğerleri, s.486.
[129] Newton ve Shore, s.277.

2.3.1. Normatif Bağlılık

Diğer anlamlarıyla ideolojik, değer temelli ya da ahlaki bağlılık olarak adlandırılan normatif bağlılık, işçinin sendikanın ideoloji, inanç ve değerlerini içselleştirerek benimsediği değer temelli bir bağlılığı ifade etmektedir. Normatif bağlılığa sahip bir işçi sendikaya yoğun destek göstermektedir. Sendikanın ideolojisi ve değerleriyle ilgili olarak kişisel kimlik kazanmaktadır. Normatif sendikal bağlılık olumlu normatif sendika bağlılığı ve olumsuz normatif sendika bağlılığı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Buna göre ekonomik kazançları dikkate almayarak sendikayı destekleyen bir işçi, olumlu normatif sendikal bağlılığa sahip olmaktadır. Bu tip işçiler sendikaya ekonomik çıkar odaklı değil, paylaşılan ortak ideoloji, inanç ve değer odaklı yaklaşmaktadır. Öte yandan sendikaların ortak ideoloji, inanç ve değerlerini paylaşmayan bir işçi, olumsuz normatif sendikal bağlılığa sahip olmaktadır. Bu tip işçiler sendikanın ortak ideoloji, inanç ve değerlerini kendi ideoloji, inanç ve değeriyle uyumsuz olarak görmekte ve sendikaya yabancılaşabilmektedir[130].

2.3.2. Araçsal Bağlılık

Diğer anlamlarıyla çıkar temelli ya da fayda temelli olarak adlandırılan araçsal bağlılık, işçilerin sendikadan algıladıkları faydaya dayanmaktadır. Araçsal bağlılık, sendikanın işçiye sağladığı kazanç ve sosyal yardım ile açıklanmaktadır. İşçinin sendikaya olan bağlılığının odağında ortak ideoloji, inanç ve değer yerine, doğrudan sendikal temsille ilgili sağlanan faydaların değerlendirilmesi bulunmaktadır[131]. Araçsal sendikal bağlılık olumlu araçsal sendika bağlılığı ve olumsuz araçsal sendika bağlılığı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bir işçi sendikanın önemli bir fayda ve kazanç sağlayıcısı olduğu yönünde bir algıya sahipse, olumlu araçsal sendikal bağlılığa sahip olmaktadır. Bu tip işçilerin sendikal bağlılığı, sendika ile işçi arasındaki mübadele ilişkisine dayanmaktadır. Öte yandan bir işçi sendikanın önemli bir fayda ve kazanç sağlayıcısı olduğu yönünde bir algıya sahip değilse, olumsuz araçsal sendikal bağlılığa sahip olmaktadır. Bu tip işçiler

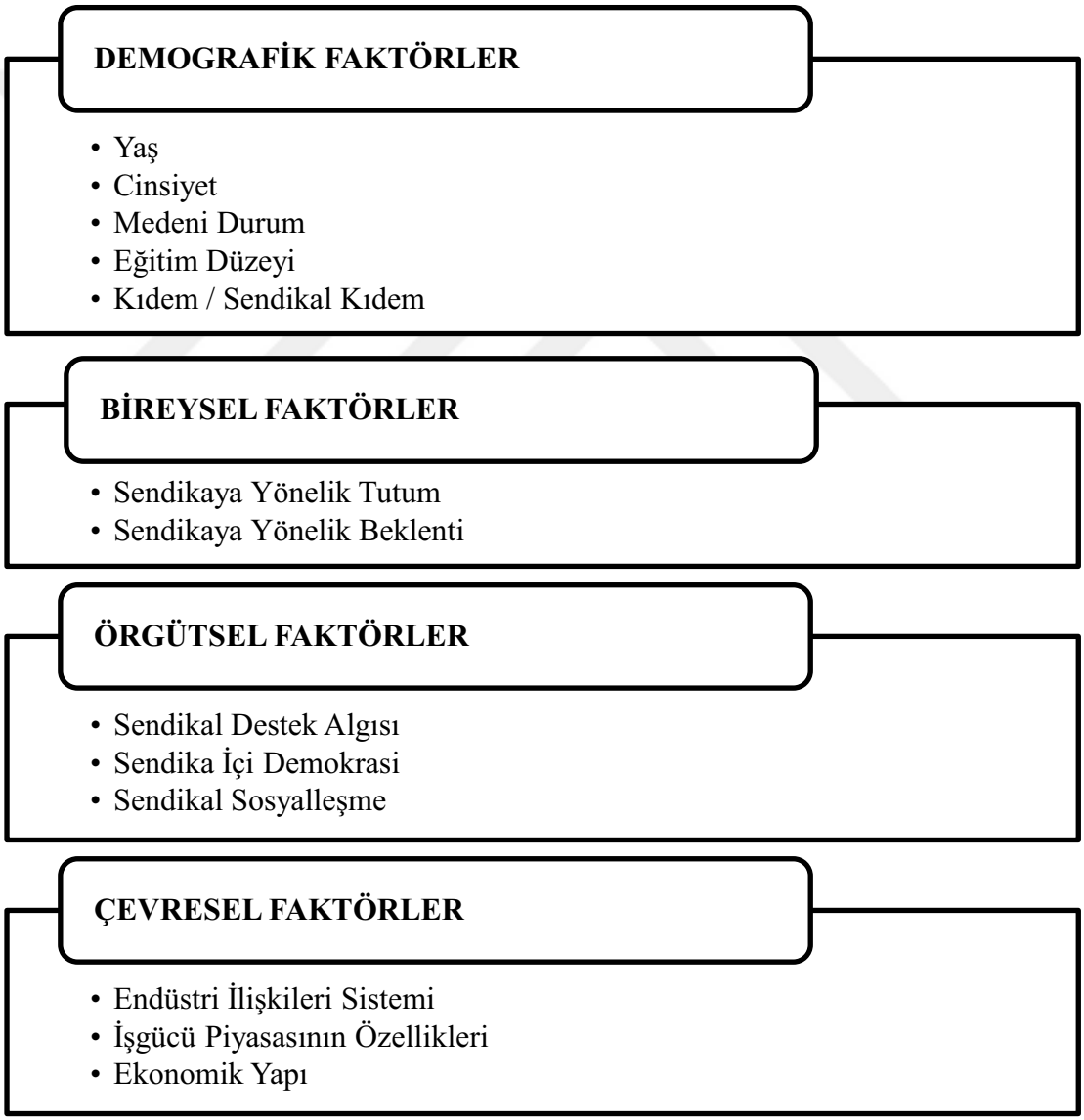
[130] Newton ve Shore, ss.277-278.
[131] Newton ve Shore, ss.277-278.

sendikanın varlığının selde edilen fayda ve kazançların tür ve düzeylerine zarar verdiğine inanmaktadır[132].

2.4. SENDİKAL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Sendikal bağlılığa etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler aşağıdaki gibi sınıflandırılabilmektedir;

Şekil 8: Sendikal Bağlılığa Etki Eden Faktörler



Kaynak: Köse, ss.61-66.

[132] Demirbilek ve Çakır, s.34-35.

2.4.1. Demografik Faktörler

Sendikal bağlılığa etki eden demografik faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem/sendikal kıdem olarak beşe ayrılmaktadır. Demografik faktörlerin sendikal bağlılığı etkilediğine yönelik birçok araştırma yapılmasına karşın, sendikal bağlılığı açıklamada yetersiz olduğu ortaya konmuştur[133].

Yaş: sendikal bağlılık yaş değişkeni açısından incelendiğinde yazında oldukça farklı bulgular dikkat çekmektedir. Buna göre yaş arttıkça sendika için harcanacak gönüllü çabanın da giderek artacağı ifade edilmektedir. Bu artış ile işçilerin sendikal bağlılıklarının da artacağı vurgulanmaktadır[134]. Buna karşılık yaş ile sendikal bağlılık arasında bir ilişkinin saptanmadığı birçok çalışma da yazında yer almaktadır[135].

Cinsiyet: sendikal bağlılık cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde kadınların erkeklere oranla sendikalarına daha fazla bağlı oldukları ortaya çıkmıştır. Buna karşın erkekler kadınlara oranla daha çok sendikal faaliyetlere katılmaktadır. Bu durumun kadınların ev ve aile sorumlulukları nedeniyle sendikal faaliyetlere katılma şanslarını azaltmasıyla ilgilidir[136]. Kadınla erkek arasındaki bu farkın yalnızca iş dışı sorumluluklarla açıklanmamaktadır. Tıpkı çalışma yaşamında olduğu gibi sendikalarda da erkek egemen yönetimler ağırlıktadır. Bu durum erkeklerin kadınlardan daha çok sendikal faaliyetlere katılmalarını açıklamaktadır. Buna ek olarak kadınlar erkeklere oranla daha kötü ve güvencesiz istihdamları nedeniyle sıklıkla iş değiştirmekte ve sendikalarla çok fazla yakınlaşamamaktadır[137].

Medeni Durum: medeni durum değişkeninin sendikal bağlılık açısından değerlendirilmesi esasen örgütsel bağlılık üzerinden gerçekleşmektedir. Buna göre evli ve çocuk sahibi çalışanlar örgütlerine bekâr ve çocuk sahibi olmayan çalışanlara

---

[133] Gordon ve diğerleri, s.487.
[134] Edwar, J. Conlon ve Daniel G. Gallagher, "Commitment to Employer and Union: Effects of Membership Status", **Academy of Management Journey**, Cilt:30, Sayı:1, 1987, ss.151-162.
[135] Newton ve Shore, s.280.
[136] Köse, s.61-62.
[137] Barış Seçer, "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:4, Sayı:23, 2009, s.39.

oranla daha fazla bağlı olmaktadır[138]. Sendikal bağlılık ile medeni durum ilişkilendirmesi de benzer sonuçları ortaya çıkarmaktadır.

Eğitim Düzeyi: eğitim düzeyi sendikal bağlılık üzerinde önemli etkilere sahiptir. Buna göre eğitim düzeyi yükseldikçe sendikal bağlılığın azalacağı ifade edilmektedir. Çalışma yaşamında yer alan yüksek eğitim seviyesine sahip işçilerin kariyer hedeflerine sahip olmakta ve vasıf çeşitliliği kazanmaktadır. Bu durum ise işçilerin dayanışma bilinçlerinin azaltmakta ve sendikaların ortak değer ve amaçlarına olan inançlarının gerilemektedir. Dolayısıyla işçilerin sendikal bağlılıkları azalmaktadır.

Kıdem / Sendikal Kıdem: sendikal kıdem değişkenleri iş kıdemi ve sendikaya üyelik süresinden oluşmaktadır. Sendikal kıdem sendikal bağlılığın düzeyini ve türlerini etkilemektedir. Buna göre bir işçinin sendikal kıdemi arttıkça sendikal bağlılığı ve dolayısıyla normatif ve araçsal sendikal bağlılık düzeyleri de artmaktadır[139]. Buna göre sendikal kıdem iş kıdemi ve sendikaya üyelik sürelerine göre farklılaşmaktadır[140].

2.4.2. Bireysel Faktörler

Sendikal bağlılığı etkileyen bireysel faktörler hem kişisel hem toplumsal olay ve olgular çerçevesinde şekillenen sendikaya yönelik tutum ve inançlardan oluşmaktadır[141]. Sendikal bağlılığı etkileyen bireysel faktörler; sendikaya yönelik tutumlar ve sendikaya yönelik beklentiler olarak ikiye ayılmaktadır.

Sendikaya Yönelik Tutumlar: sendikaya yönelik var olan tutum işçinin deneyimi, bilgisi ve duygusu çerçevesinde şekillenmektedir. Bireyin tutumunu etkileyen kaynaklar aile, çalışa arkadaşları, diğer toplumsal gruplar ve kişisel deneyimler şeklindedir[142]. İşçinin ailesinin sahip olduğu sendika hakkında düşüncesi ve tutumu işçinin sendikaya yönelik tutumunu doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Çalışma arkadaşları da tıpkı aile gibi sendikaya yönelik tutumlar üzerinde etkili olmaktadır. Sendika üyesi olan ve olmayan çalışma arkadaşları işçinin

[138] Köse, s.65.
[139] Demirbilek ve Çakır, s.90.
[140] Köse, s.65.
[141] Millioğulları Kaya, s.2077.
[142] Demirbilek ve Çakır, s.68-69.

hangisiyle yakın olmasıyla ilgili olan sendikaya yönelik tutumu etkilemektedir. Bunun yanı sıra okul ve üye olunan başka bir dernek gibi toplumsal gruplar da sendikaya yönelik tutumlar üzerinde etkili olmaktadır. Son olarak işçinin daha önce sendika üyesi olmasıyla ilgili yaşadığı deneyimler sendikaya yönelik tutumunu etkilemektedir[143].

Sendikaya Yönelik Beklentiler: sendikaya yönelik beklenti, işçinin sendikal bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Nitelim sendikaya yönelik beklenti yalnızca sendikal bağlılığı değil, işçinin davranışlarını da etkilemektedir. İşçi beklentisini gerçekleştiren ya da beklentisiyle örtüşen bir sendikaya yüksek sendikal bağlılık göstermektedir[144].

2.4.3. Örgütsel Faktörler

Sendikal bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler ise sendikanın gücü, etkisi, başarısı ve üyeleri ile olan ilişkisinden oluşmaktadır[145]. Sendikal bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; sendikal destek algısı, sendika içi demokrasi ve sendikal sosyalleşme olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Sendikal Destek Algısı: sendikalar işçilerine belli alanlarda destek olmak için varlıklarını sürdürmektedir[146]. Bu nedenle sendikal destek algısı, işçinin sendikanın iyilik hallerini desteklediğine ve koruduğuna yönelik inancından oluşmaktadır. Bu nedenle sendikal desteğin esasen sendikal inancın bir sonucu olduğu ve sendikal bağlılığı yakından etkilediği ifade edilebilir. Dolayısıyla bir işçinin algıladığı sendikal destek, işçinin sendikal bağlılığını arttırmaktadır[147].

Sendika İçi Demokrasi: sendika içi demokrasi işçilerin sendikal bağlılığını yakından etkilemektedir. Buna göre sendikanın demokratik işleyişi, sendika yöneticilerinin demokratik davranışları ve sendika karalarının demokratik mekanizmalarca gerçekleştirilmesi işçinin sendikal bağlılığını arttırmaktadır[148].

---

[143] Millioğulları Kaya, s.2077.
[144] Köse, s.66.
[145] Millioğulları Kaya, s.2077.
[146] Güven, s.105.
[147] Demirbilek ve Çakır, s.64.
[148] Millioğulları Kaya, s.2078.

Sendikal Sosyalleşme: sendikayla ve sendikanın diğer üyeleriyle sosyalleşen işçilerin, sendikal bağlılıkları artmaktadır. Sendikal sosyalleşme hem sendikal üyeliğin en başında, hem de sonraki sürelerde gerçekleşebilmektedir[149].

2.4.4. Çevresel Faktörler

Sendikal bağlılığı etkileyen çevresel faktörler; endüstri ilişkileri sistemi, işgücü piyasasının özellikleri ve ekonomik yapı olarak üçe ayrılmaktadır.

Endüstri İlişkileri Sistemi: aktörleri işçi, işveren ve devlet olan endüstri ilişkileri sisteminin uzlaşmacı ya da çatışmacı niteliğe sahip olması sendikal bağlılığı etkilemektedir. Buna göre uzlaşmadan çok çatışması olarak adlandırılan endüstri ilişkileri sisteminde sendikal bağlılık artmakta ve sendikal faaliyetlere katılım yoğunlaşmaktadır. Bunun yanı sıra devletin sendikalara, sendikacılığa ve sendikalaşmaya olan tavır ve görüşleri de olumsuz olduğu noktada sendikal bağlılığı azaltmaktadır. Bunun nedeni hem iktidarın sahip olduğu ideolojinin desteklenmesi, hem de hüküm politikalarının bu yönde olmasıdır[150].

İşgücü Piyasasının Özellikleri: işgücü piyasasında iş güvencesinin sağlanmasına karşın istihdam güvencesinin sağlanmaması ve işverenlerin işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeleri noktasında boşlukların bulması işçilerin sendikal bağlılıklarını düşürmekle kalmamakta, işçilerin endişeye kapılarak sendikaya üye olmasını bile engellemektedir[151]. Bunun yanı sıra işgücü piyasasında esnekleşme de sendikal bağlılığın azalmasına neden olan faktörlerin arasında gösterilmektedir.

Ekonomik Yapı: ülkelerin makroekonomik yapıları sendikal bağlılığı yakından etkilemektedir. Buna göre enflasyonun artması, ücretlerin düşük seyretmesi, işsizliğin artması ve sosyal yardımların azalması sendikal bağlılığı azaltmaktadır[152]. Nitekim ekonomik krizin baş gösterdiği bir ülkede, artan işsizlik karşısında endişe duyan işçiler, işlerini kaybetmemek için daha düşük ücretler karşılığında çalışmayı kabul etme eğilimi göstermektedir. Dolayısıyla bu durum,

---

[149] Gordon ve diğerleri, ss.496-497.
[150] Julian Barling, Clive Fullagar, Leanne McElvie ve E. Kevin Kelloway, "Union Loyalty And Strike Propensity", **Journal of Social Psychology,** Cilt:132, Cilt:5, 1992, s.583.
[151] Köse, s.76.
[152] Barling ve diğerleri, s.584.

sendikal bağlılığı azaltmaktadır[153]. Buna karşın ekonomik refahın olduğu dönemlerde istihdam genişlediği için işçilerin talepleri artmakta ve birçok iş imkanı ortaya çıkmaktadır. Sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruması kolaylaşmakta, sendikaların pazarlık gücü ve üye sayıları artmaktadır. Dolayısıyla bu durum, sendikal bağlılığı arttırmaktadır[154].

2.5. SENDİKAL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

İşçinin sendikal bağlılık düzeyinin iki ayrı sonucu bulunmaktadır. Bunlar sendikal katılım ve sendikal doyumdur. Buna göre sendikal bağlılığı yüksek bir işçi, yüksek düzeyde sendikal katılım göstermekte ve yüksek bir doyuma ulaşmaktadır. Buna karşın sendikal bağlılığı düşük bir işçi, düşük düzeyde sendikal katılım göstermekte ve düşük bir doyuma ulaşmaktadır.

2.5.1. Sendikal Katılım

Sendikal katılım sendikanın kendisi tarafından organize edilen ya da önerilen faaliyetlerde işçinin yer alması veya işçinin belli bir görevi icra etmesini ifade etmektedir[155]. Buna göre işçinin bir davranışını sendikal katılımla ilişkilendirebilmek için işçinin sendika için bir eylemi gerçekleştirmesi gerekmektedir. Ayrıca bu eylemin sendikayı destekleyen bir faaliyet olması da önem teşkil etmektedir[156].

Sendikal katılım işçinin gösterdiği sendikal bağlılığın somut bir davranışsal sonucudur. İşçinin tutumları sendikaya bağlılığın bir göstergesi iken işçinin davranışları ise sendikal katılımın bir göstergesidir[157]. Diğer bir ifadeyse sendikal katılım tutumsal yapıya sahipken, sendikal katılım davranışsal bir yapıya sahiptir. Ayrıca sendikal bağlılık soyut bir anlam içerirken, sendikal katılım somut bir anlam içermektedir.

---

[153] Köse, s.76.
[154] Betül Urhan, **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum**, Petrol-İş Yayınları, Bursa, 2005, s.57.
[155] Renaut Paquet ve Jean-Guy Bergeron, "An Explanatory of Participation in Union Activity", **Labor Studies Journal,** 1996, s.4.
[156] Barling ve diğerleri, s.588.
[157] Demirbilek ve Çakır, s.58.

Sendikal katılım resmi sendikal katılım ve gayri resmi sendikal katılım olmak üzere iki farklı katılım türünü içermektedir. İlk olarak resmi katılım herhangi bir görev ve sorumluluğa sahip olmayan işçilerin salt sendikal faaliyetlere duyduğu bağlılık nedeniyle katılımını ifade etmektedir. İkinci olarak gayri resmi katılım ise sendika adına resmi bir görev ve sorumluluğa sahip olan işçilerin sendikaya duyduğu bağlılık nedeniyle katılımını ifade etmektedir[158]. Resmi sendikal katılım sendikanın etkin ve demokratik bir işleyişe sahip olması için gereken davranışları içermekte ve sendikal desteği belirginleştirmektedir. Gayri resmi sendikal katılım ise sendika tarafından düzenlenmemekte ve sendikal desteği gerekli hale getirmemektedir. Resmi olan ya da gayri resmi olan sendikal katılımın faaliyetleri aşağıdaki gibidir[159];

- ***Sendika Yönetimine Katılım Faaliyetleri***
    - İşyerinde şikâyet ve uyuşmazlık prosedürlerini uygulama,
    - Bir komiteye ya da kurula üye olma,
    - İşyeri sendika temsilcisi olma,
    - Yönetime aday olma,
- ***Sendikada Oy Verme Faaliyetleri***
    - Seçimlerde oy verme,
    - Grev kararı için oy verme,
    - Toplu sözleşmenin onaylanması için oy verme,
- ***Sendika Toplantı ve Eğitimlerine Katılma Faaliyetleri***
    - Toplantılara katılma,
    - Toplantılarda önerilerde bulunma,
    - Sendikal eğitime katılma,
    - Sendikal faaliyetlerde yer alma,
    - Sosyal faaliyetlerde yer alma,
    - Kongrelere katılma,
- ***Diğer Faaliyetler***
    - Sendika yayınlarını okuma,
    - Toplu iş sözleşmesini bilme,
    - Arkadaşlarıyla sendikayı tartışma.

[158] Paquet ve Bergeron, s.4.
[159] Paquet ve Bergeron, s.5; Demirbilek ve Çakır, s.62.

Sendikal katılım hiç kuşkusuz sendikal bağlılığın davranışsal olarak somut bir sonucudur. Sendikal katılım demokrasi için oldukça gerekli bir durumu da ifade etmektedir. Nitekim sendikanın desteklenmesi açısından da oldukça önemlidir. Bunların yanı sıra sendikal katılımın hem sendika hem de sendikanın yöneticisi için istenen ve beklenen olumlu sonuçları vardır. Bunlar aşağıdaki gibidir[160]:

- İşçilerin birlik içinde olmasını sağlar.
- Sendika oligarşisini önler.
- Sendikada işleyişine katkı sağlayarak, işçilerin ihtiyaçlarını açıkça ifade etmesini sağlar.
- Sendikanın demokrasisini geliştirir.
- Sendikanın performansını arttırır.

2.5.2. Sendikal Doyum

Sendikal bağlılığın diğer bir sonucu olan sendikal doyum, temelinde sendikayı algılamayla ilişkilidir. Buna göre sendikal doyum, işçilerin sendika tarafından ihtiyaç ve beklentilerinin ne derece karşılandığını algılamalarına ilişkin bir sonucu ifade etmektedir[161]. Sendikal doyumu daha iyi açıklayabilmek için sendikal bağlılığın diğer bir sonucu olan sendikal katılım ile karşılaştırmak önemlidir. Sendikal doyum sendikanın işçilere hizmet etme yeteneği ile ilgiliyken, sendikal katılım karar verme ve başarılarındaki güçleriyle ilgilidir[162].

İşçilerin sendikal doyumunu oluşturan ve arttıran dört ayrı değişken bulunmaktadır. İşçinin bu değişkenlere ilişkin yüksek olumlu algıya sahip olması sendikal doyumu arttırmaktadır. Bu dört değişken aşağıdaki gibidir[163]:

- Ücret ve ek yardımlar,
- İşçi – sendika ilişkisi,
- Çalışma yaşamının kalitesi,
- Sendikaya yönelik genel tutumlar.

---

[160] Barling ve diğerleri, s.589.
[161] Demirbilek ve Çakır, ss.73-74.
[162] William Glick, Philip Mirvis ve Diane Harder, "Union Satisfaction and Participation", **Industrial Relations,** Cilt:16, Sayı:2, 1977, s.150.
[163] Glick ve diğerleri, s.151.

Sendikal doyum hiç kuşkusuz sendikal bağlılığın tutumsal olarak somut bir sonucudur. Sendikal doyum olumlu işçi - sendika ilişkisi için oldukça gerekli bir durumu da ifade etmektedir. Nitekim sendikanın güçlü olması açısından da oldukça önemlidir. Bunların yanı sıra sendikal doyumun hem sendika hem de sendikanın yöneticisi için istenen ve beklenen olumlu sonuçları vardır. Bunlar aşağıdaki gibidir[164]:

- Sendikadan ayrılma oranlarını düşürür.
- Olumlu bir sendika iklimi yaratır.
- Sendikanın gücünü ve etkinliğini arttırır.

2.6. SENDİKA YÖNETİCİLERİ AÇISINDAN SENDİKAL BAĞLILIK

İşçilerin sendikaya olan bağlılığı sendikanın verimliliğini ve başarısını arttırarak[165] sendika için yüksek sendikal katılım ve yüksek sendikal doyum gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Sendikal katılım ve sendikal doyum, sendikal bağlılığın davranışsal unsurlardır[166]. Sendika için olumlu olan bu sonuçlar sendika yöneticisi için de olumlu etkilere sahip olmaktadır. Nitekim yöneticiler üyelerin sendikaya bağlı olmasını hem sendikanın başarısı hem de kendi başarısı için istemektedir[167].

Sendika yöneticilerinin demokratik yönetim anlayışları ve demokratik liderlik davranışları üyelerin sendikal bağlılıklarını etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle işçilerin sendikal bağlılık göstermesini isteyen sendika yöneticilerinin yönetim anlayışları ve liderlik davranışları önem kazanmaktadır. Bunun yanı sıra işçiler sendika yöneticilerinin ulaşılabilir olmasını, yönetimde açık davranmalarını ve kendilerini sendikal faaliyetlerin önemi ve gerekliliği konusunda bilgilendirmelerini istemektedir[168].

Bu bilgiler ışığında bir sendika yöneticisinin sendikal bağlılığı etkileyen faktörlerin ve sendikal bağlılığın getireceği sonuçların farkında olması ve bunları

---

[164] Gordon ve diğerleri, s.498.
[165] Çetin, s.99.
[166] Demirbilek ve Çakır, s.58.
[167] Koç, s.20Cilt4.
[168] S. Leman Bilgin, **Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2007, s.52.

algılaması hem sendika için, hem de kendi itibarı için önemli bir hale gelmektedir. Bu nedenle çalışmada sendika yöneticilerinin sendikal bağlılık algıları araştırılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN SENDİKAL BAĞLILIK ALGILARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmada sendikalar için oldukça önemli bir aktör olan sendika yöneticilerinin, yine sendikalar için oldukça önemli bir kavram olan sendikal bağlılık algılarının araştırılması temel amaçtır. Sendika yöneticilerinin sendikal bağlılık algılarından hareketle sendika yöneticiliği ve sendikal bağlılığa ilişkin başka alt dinamiklerin araştırılması da amaçlanmıştır. Buna göre ilk olarak sendika yöneticilerinin sendika yöneticiliğine yükledikleri anlam ile algıladıkları farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna ek olarak sendika yöneticileri açısından sendikal bağlılığı etkileyen faktörleri tespit etmek ve sendikal bağlılığı arttırmak için çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada araştırmanın amaçlarına ulaşabilmek için araştırmada belli bir yöntem seçilmiş ve bu yöntem belirlenmiş olan örneklem üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın amacına uygun nitelik gösteren bulgular saptanmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada sendika yöneticilerinin sendikal bağlılıklarına ilişkin algıları araştırmak istendiğinden nitel araştırma yöntemi seçilmiştir. Nitekim nitel araştırma yöntemi, katılımcıların algılarının gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik araştırmaya konu olguyu öznel yorumlarla inceleyen bir yöntemdir[169]. Nitel araştırma yöntemi ile toplanna verilerin analizinde fenomonolojik desen kullanılmıştır. Fenomenoloji bir olguya ya da bir olaya ilişkin gerekli bilgileri elde etmek için belirlenen katılımcıların ortak görüş ve düşüncelerine odaklanan bir yaklaşımı ifade etmektedir[170]. Fenomenolojik desende önemli olan ortak noktaların

[169] Zeki Karataş, "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemi", **Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi,** Cilt:1, Sayı:1, 2015, s.63.
[170] Oya Onat Kocabıyık, Olgubilim ve Gömülü Kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma, **Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,** Cilt:6, Sayı:1, 2016, s.55.

tespit edilmesidir. Buradan hareketle katılımcıların sendikal bağlılığa yönelik algıları ortak görüş ve düşüncelerinden hareketle analiz edilmiştir.

Sendika yöneticilerinin sendikal bağlılıklarını nitel yöntemle analiz etmek üzere araştırmacı tarafından bir soru formu oluşturulmuştur. Soru formu iki bölümden oluşmaktadır. Soru formunda toplamda 12 soru bulunmaktadır. Soru formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek üzere 6 adet soru bulunmaktadır. Soru formunun ikinci bölümünde ise katılımcıların sendikal bağlılığa yönelik algılarını açıklamak üzere 6 adet açık uçlu soru bulunmaktadır. Açık uçlu sorular araştırmacı tarafından genel araştırma sorularından yola çıkılarak, konuya ilişkin gerçekleştirilen yazın taramasından hareketle, katılımcıların görüş ve düşüncelerinin irdelenmesine olanak tanıyarak hazırlanmıştır.

Soru formları katılımcılara araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemiyle dağıtılmıştır. Veriler katılımcıların cevaplayarak doldurdukları soru formlarından toplanmıştır. Toplanan veriler Maxqda18 programı ile analiz edilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın ana konusu itibariyle araştırma sendika yöneticileri üzerinde ve fiziksel koşullar nedeniyle İzmir bölgesinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle araştırmanın evrenini İzmir bölgesinde faaliyet gösteren sendika yöneticilerinin oluşturduğu söylenebilir. İzmir'de faaliyet gösteren sendikalara ve sendika şubelerine çalışma için bilimsel araştırma daveti gönderilmiştir. Bilimsel araştırma davetine olumlu geri dönüş yapmış olan TES-İŞ (Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası) 1 ve 2 No'lu İzmir Şubeleri ile TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) İzmir Bölge Temsilciliğinde yöneticilik yapan 11 sendika yöneticisi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Örnekleme yöntemi olarak ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yöntemi fenomenolojik desen için oldukça uygun bir örnekleme yöntemidir. Ölçüt örnekleme yönteminde araştırmaya konu olan ölçüte ilişkin yoğun görüş ve düşünceleri olan katılımcıların seçilmesi önemlidir. Bu nedenle araştırmada katılımcı ölçütü olarak sendikal bağlılığı algılayan sendika yöneticilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Örneklemi oluşturan sendika yöneticilerine, kişisel bilgilerini korumak

amacıyla yönetici kelimesinin baş harfinden oluşan "Y" kodlu rumuzlar verilmiştir. Örneklemi oluşturan 11 sendika yöneticisine ilişkin demografik özellikler Tablo 1'deki gibidir:

Tablo 1: Örneklemin Demografik Özellikleri

Kişi	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu
Y1	Erkek	58	Evli	Lise
Y2	Erkek	47	Evli	Lise
Y3	Erkek	58	Evli	Lise
Y4	Erkek	49	Evli	Lisans
Y5	Erkek	51	Evli	Ön Lisans
Y6	Erkek	52	Evli	Lise
Y7	Erkek	47	Evli	Lise
Y8	Erkek	59	Evli	Ön Lisans
Y9	Erkek	49	Evli	İlkokul
Y10	Erkek	50	Evli	Lisans
Y11	Erkek	53	Evli	Lisans

Tablo 1'e göre katılımcıların tümü erkek ve evlidir. Katılımcıların yaş ortalaması 52'dir. En genç katılımcı 47 ve en yaşlı katılımcım ise 58 yaşındadır. Katılımcılardan 1'i ilkokul mezunu, 5'i lise mezunu, 2'si ön lisans mezunu ve 3'ü lisans mezunudur. Buna göre örneklemin genel eğitim düzeyinin lise ağırlıklı olduğu söylenebilir.

Katılımcılara sendika yöneticilikleri hakkında daha fazla bilgi almak üzere yöneticilik unvanları ve yöneticilik yaptıkları toplam süreleri sorulmuştur. Buna göre katılımcıların yöneticilik unvanları ve süreleri Tablo 2'deki gibidir:

Tablo 2: Katılımcıların Yöneticilik Unvanları ve Süreleri

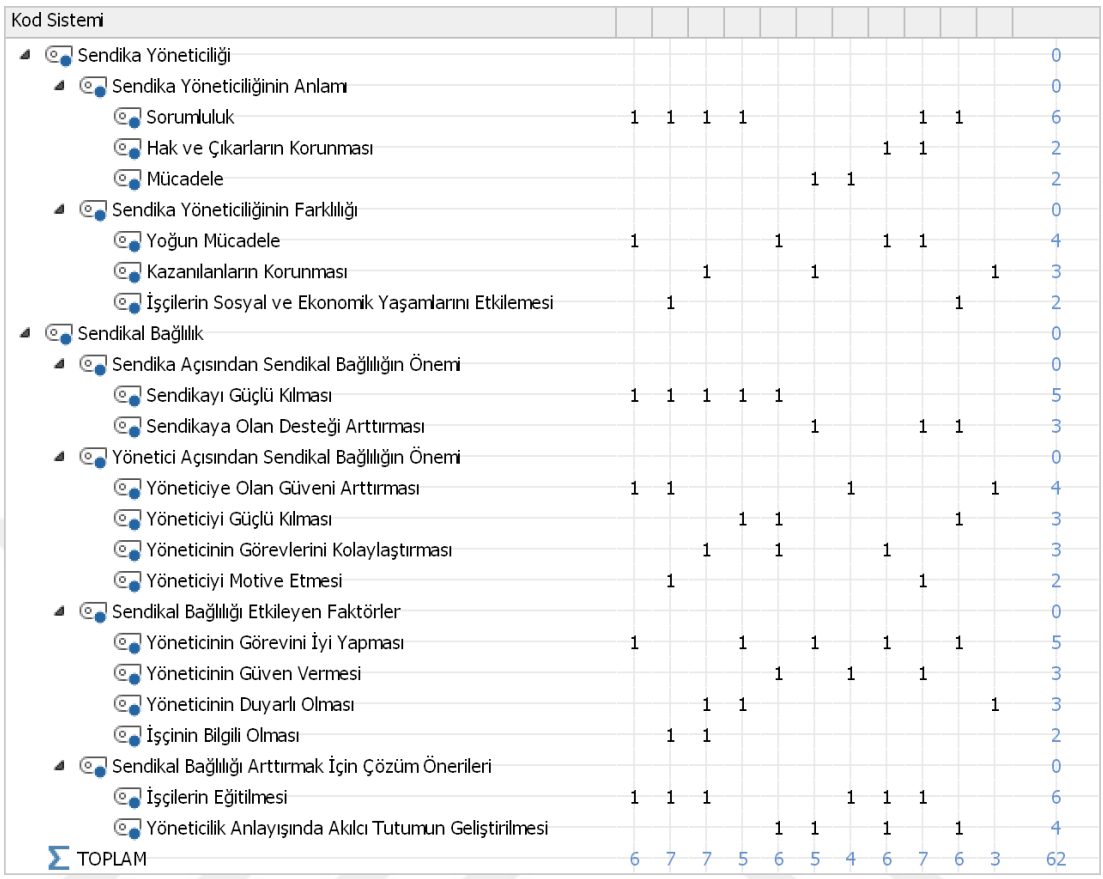
Kişi	Yöneticilik Unvanı	Toplam Yöneticilik Süresi	Kişi	Yöneticilik Unvanı	Toplam Yöneticilik Süresi
Y1	Profesyonel	5 Yıl	Y7	Profesyonel	16 Yıl
Y2	Amatör	1 Yıl	Y8	Amatör	11 Yıl
Y3	Amatör	5 Yıl	Y9	Profesyonel	18 Yıl
Y4	Amatör	5 Yıl	Y10	Profesyonel	4 Yıl
Y5	Amatör	4 Yıl	Y11	Profesyonel	6 Yıl
Y6	Profesyonel	10 Yıl			

Tablo 2' göre katılımcıların 6'sı profesyonel yönetici ve 5'i amatör yöneticidir. Profesyonel yönetici ile amatör yönetici sayısının kısmen eşit olduğu söylenebilir. Bu durum bulguları oluşturan görüş ve yorumların çeşitliliği açısından oldukça büyük önem taşımaktadır. Katılımcıların kıdemlerinin (yönetici olarak geçirdikleri toplam sürelerinin) ortalaması 8'dir. Bir yöneticinin görev süresinin bir dönem için en fazla 4 yıl olduğu düşünüldüğünde, örneklem sendika yöneticiliği açısından kıdemli olarak değerlendirilebilmektedir. Bu durum bulguları oluşturan görüş ve yorumların geçerliliği açısından oldukça büyük önem taşımaktadır.

3.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Katılımcılar tarafından doldurulan formlar aracığıyla toplanan veriler Maxqda18 programı ile analiz edilmiştir. Buna göre fenomenolojik desenden hareketle katılımcıların ortak görüş, düşünce ve deneyimleri çerçevesinde kodlamalar yapılarak belirli temalar oluşturulmuştur. Bulguların analizi sonucunda 2 ana tema, 6 alt tema ve 17 alt tema boyutu oluşturulmuştur. Veriler üzerinde toplamda 62 tematik kodlama yapılmıştır. Oluşturulan temalara ve yapılan kodlamalara ilişkin kod matrisi Şekil 9'daki gibidir:

Şekil 9: Temalara ve Kodlara İlişkin Kod Matrisi

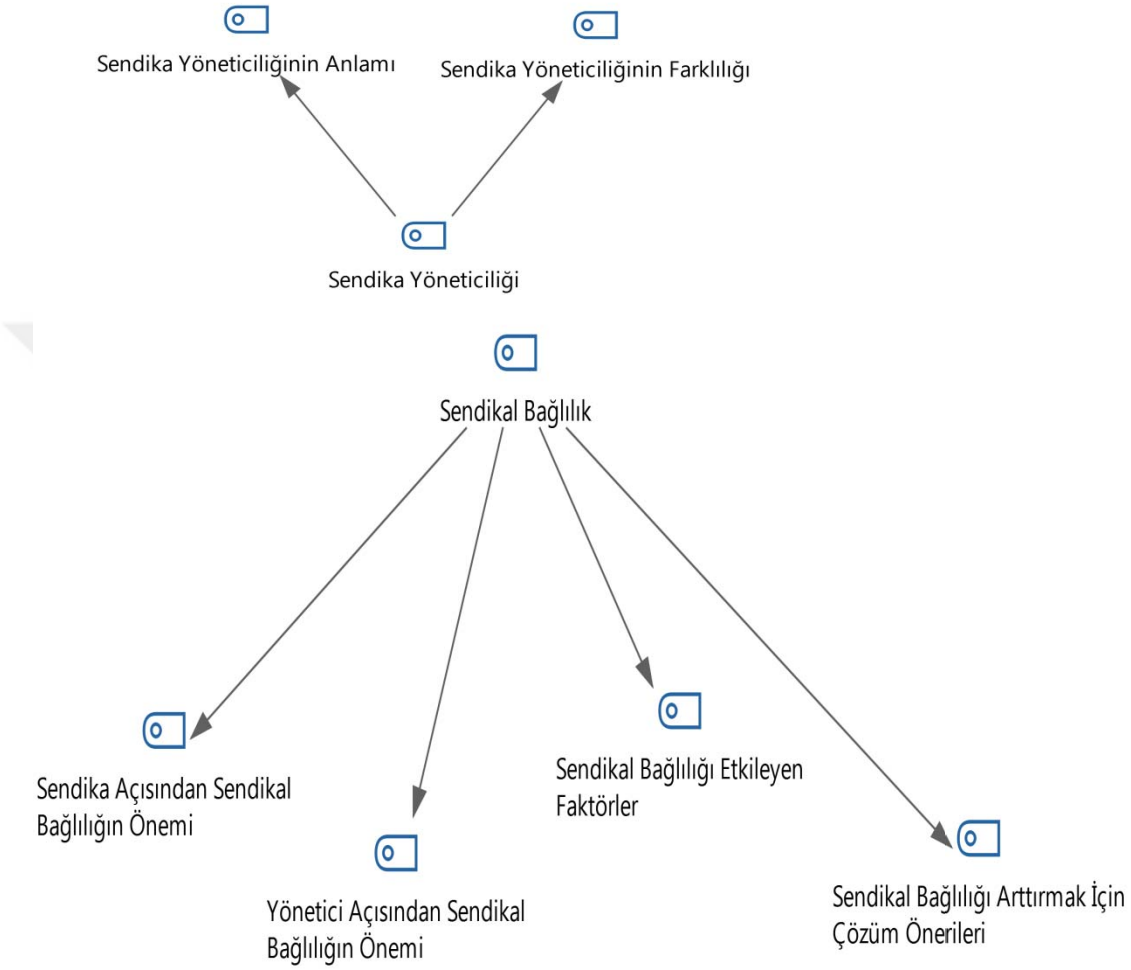


Kod Sistemi												
Sendika Yöneticiliği												0
Sendika Yöneticiliğinin Anlamı												0
Sorumluluk	1	1	1	1					1	1		6
Hak ve Çıkarların Korunması								1	1			2
Mücadele						1	1					2
Sendika Yöneticiliğinin Farklılığı												0
Yoğun Mücadele	1				1			1	1			4
Kazanılanların Korunması			1			1					1	3
İşçilerin Sosyal ve Ekonomik Yaşamlarını Etkilemesi		1								1		2
Sendikal Bağlılık												0
Sendika Açısından Sendikal Bağlılığın Önemi												0
Sendikayı Güçlü Kılması	1	1	1	1	1							5
Sendikaya Olan Desteği Arttırması						1			1	1		3
Yönetici Açısından Sendikal Bağlılığın Önemi												0
Yöneticiye Olan Güveni Arttırması	1	1					1				1	4
Yöneticiyi Güçlü Kılması				1	1					1		3
Yöneticinin Görevlerini Kolaylaştırması			1		1			1				3
Yöneticiyi Motive Etmesi		1							1			2
Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörler												0
Yöneticinin Görevini İyi Yapması	1			1		1		1		1		5
Yöneticinin Güven Vermesi					1		1		1			3
Yöneticinin Duyarlı Olması			1	1							1	3
İşçinin Bilgili Olması		1	1									2
Sendikal Bağlılığı Arttırmak İçin Çözüm Önerileri												0
İşçilerin Eğitilmesi	1	1	1				1	1	1			6
Yöneticilik Anlayışında Akılcı Tutumun Geliştirilmesi					1	1		1		1		4
TOPLAM	6	7	7	5	6	5	4	6	7	6	3	62

Analiz sonucunda oluşturulan iki ana tema "sendika yöneticiliği ana teması" ve "sendikal bağlılık ana teması" şeklindedir. İlk ana tema olan sendika yöneticiliği ana teması "sendika yöneticiliğinin anlamı" ve "sendika yöneticiliğinin farklılığı" şeklinde iki alt temaya ayrılmaktadır. Sendika yöneticiliğinin anlamı alt teması, kendi içinde iki alt boyuta ayrılırken, sendika yöneticiliğinin farklılığı alt teması, kendi içinde üç alt boyuta ayrılmaktadır. İkinci ana tema olan sendikal bağlılık ana teması "sendika açısından sendikal bağlılığın önemi", "yönetici açısından sendikal bağlılığın önemi", "sendikal bağlılığı etkileyen faktörler" ve "sendikal bağlılığı arttırmak için çözüm önerileri" şeklinde dört alt temaya ayrılmaktadır. Sendika açısından sendikal bağlılığın önemi alt teması kendi içinde üç alt boyuta ve yönetici açısından sendikal bağlılığın önemi alt teması kendi içinde dört alt boyuta ayrılmaktadır. Sendikal bağlılığı etkileyen faktörler alt teması kendi içinde dört alt boyuta ve sendikal bağlılığı arttırmak için çözüm önerileri alt teması kendi içinde iki

alt boyuta ayrılmaktadır. Ana temalar, alt temalar ve alt boyular arasındaki ilişki Şekil 10'daki gibidir:

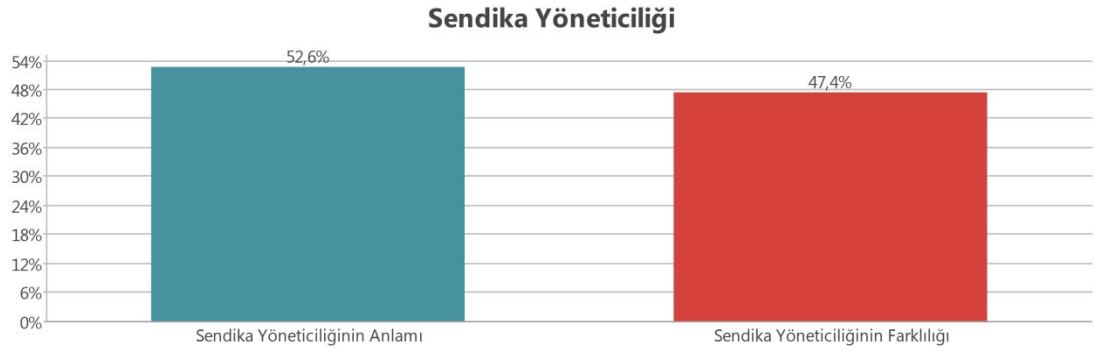
Şekil 10: Ana Temalarla Alt Temaların İlişkisi



3.4.1. Sendika Yöneticiliği Ana Teması

Oluşturulan ilk ana tema sendika yöneticiliği ana temasıdır. Sendika yöneticiliği ana teması, katılımcıların sendika yöneticiliğine ilişkin algılarını açıklayan ortak görüş, düşünce ve deneyimleri çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu ana temanın amacı katılımcıların sendika yöneticiliğine ilişkin algılarını açıklamaktır. Sendika yöneticiliği ana teması iki ayrı alt temaya ayrılmıştır. Bu temayı oluşturan iki alt tema ve vurgulanma oranları Şekil 11'deki gibidir:

Şekil 11: Sendika Yöneticiliği Ana Temasını Oluşturan Alt Temalar ve Vurgulanma Oranları



Şekil 11'e göre sendika yöneticiliği ana teması; sendika yöneticiliğinin anlamı (%52,6) ve sendika yöneticiliğinin farklılığı (%47,4) alt temalarından oluşmaktadır. En çok vurgulanan alt tema sendika yöneticiliğinin anlamı alt temasıdır.

3.4.1.1. Sendika Yöneticiliğinin Anlamı Alt Teması

Katılımcıların sendika yöneticiliğine ilişkin algılarını araştırmak için ilk olarak sendika yöneticiliğine yükledikleri anlam sorulmuştur. Buna göre katılımcılar sendika yöneticiliğinin anlamı alt temasında en çok "sorumluluk (%60)" alt boyutuna, ardından "hak ve çıkarların korunması (%20)" alt boyutuna ve "mücadele (%20)" alt boyutuna vurgu yapmışlardır. Sendika yöneticiliğinin anlamı alt temasını oluşturan iki alt boyut ve vurgulanma oranları Şekilde 12'deki gibidir:

Şekil 12: Sendika Yöneticiliğinin Anlamı Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları



Y2 kişisi *"Sendika yöneticiliği bana baştan aşağı sorumluluğu ifade etmektedir. Çünkü sorumlu olduğunu bir kitle söz konusudur"* şeklindeki görüşünde sendika yöneticiliği faaliyetinde sorumluluk duygusunun oldukça önemli bir yer kapladığı vurgulamaktadır.

Y9 kişisi *"Sendika yöneticiliği işçilerin hak ve çıkarlarının için ortaya çıkmış bir görevdir"* şeklindeki görüşünde sendika yöneticiliğinin temel amacının işçilerin hak ve çıkarlarının korunması olduğunu vurgulamaktadır.

Y7 kişisi *"Sendika yöneticiliği dendiğinde önemli olan mücadele etmektedir. Çünkü sendika yöneticileri sürekli bir mücadele içindedir ve bu işin doğasında bu vardır"* şeklindeki görüşünde sendika yöneticiliğinin doğasında da tıpkı sendikalar gibi mücadelenin olduğunu vurgulamıştır.

3.4.1.2. Sendika Yöneticiliğinin Farklılığı Alt Teması

Katılımcıların sendika yöneticiliğine ilişkin algılarını araştırmak için ikinci olarak sendika yöneticiliğinin diğer örgüt yöneticiliklerinden farkı sorulmuştur. Buna göre katılımcılar sendika yöneticiliğinin farklılığı alt temasında en çok "yoğun mücadele (%44,4)" alt boyutuna, ardından "kazanılanların korunması(%33,3)" alt boyutuna ve en az "işçilerin sosyal ve ekonomik yaşamını etkilemesi (%22,2)" alt boyutuna vurgu yapmışlardır. Sendika yöneticiliğinin farklılığı alt temasını oluşturan üç alt boyut ve vurgulanma oranları Şekilde 13'deki gibidir:

Şekil 13: Sendika Yöneticiliğinin Farklılığı Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları



Y1 kişisi *"Sendika yöneticileri diğer örgütlerden farklı olarak sürekli yoğun bir mücadele sergilemek zorundadırlar"* şeklindeki görüşünde sendika yöneticiliğinin diğer yöneticiliklerden daha zor olduğunu vurgulamıştır.

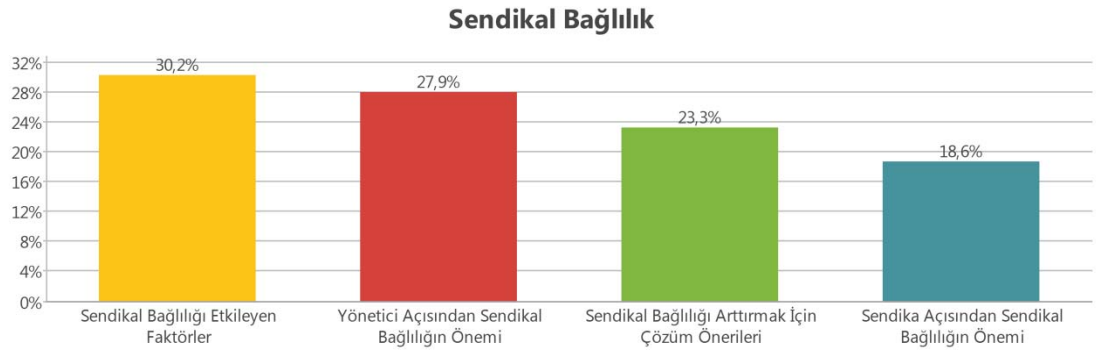
Y11 kişisi *"Sendika yöneticileri sendikanın ve işçilerin kazandıklarını korumakla görevlidir. Bu zordur çünkü diğer yöneticiler eskinin yerine yenisini kazanabilir. Ancak sendika yöneticileri kazanılanı korur ve geliştirmeye çalışır"* şeklindeki görüşünde sendika yöneticisinin önemli ve farklı bir görevini vurgulamıştır.

Y10 kişisi *"Sendikalar diğer örgütlerden farklıdır. Bu yüzden sendika yöneticiliği de diğer örgüt yöneticiliklerinden farklı bir niteliğe sahiptir. Sendika yöneticiliği işçilerin sosyal ve ekonomik yaşamını yakından etkilemektedir. Diğer yöneticilikler böyle değildir"* şeklindeki görüşünde sendika yöneticiliğinin oldukça büyük bir etkiye sahip olduğunu vurgulamıştır.

3.4.2. Sendikal Bağlılık Ana Teması

Oluşturulan ikinci ana tema sendikal bağlılık ana temasıdır. Sendikal bağlılık ana teması, katılımcıların sendikal bağlılığa ilişkin algılarını açıklayan ortak görüş, düşünce ve deneyimleri çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu ana temanın amacı katılımcıların sendikal bağlılığa ilişkin algılarını açıklamaktır. Sendikal bağlılık ana teması dört ayrı alt temaya ayrılmıştır. Bu temayı oluşturan dört alt tema ve vurgulanma oranları Şekil 14'deki gibidir:

Şekil 14: Sendikal Bağlılık Ana Temasını Oluşturan Alt Temalar ve Vurgulanma Oranları

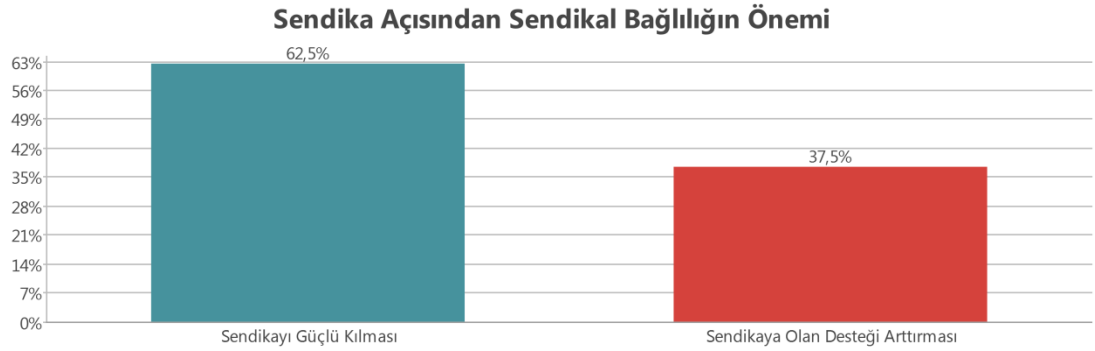


Şekil 14'e göre sendikal bağlılık ana teması sendikal bağlılığı etkileyen faktörler (%30,2), yönetici açısından sendikal bağlılığın önemi (%27,9), sendikal bağıllığı arttırmak için çözüm önerileri (%23,3) ve sendika açısından sendikal bağlılığın önemi (%18,6) alt temalarından oluşmaktadır. En çok vurgulanan alt tema sendikal bağlılığı etkileyen faktörler alt teması iken, en az vurgulanan alt tema sendika açısından sendikal bağlılığın önemi alt temasıdır.

3.4.2.1. Sendika Açısından Sendikal Bağlılığın Önemi Alt Teması

Katılımcıların sendikal bağlılığa ilişkin algılarını araştırmak için ilk olarak sendika açısından sendikal bağlılığın algıladıkları önemi sorulmuştur. Buna göre katılımcılar sendika açısından sendikal bağlılığın önemi alt temasında en çok "sendikayı güçlü kılması (%62,5)" alt boyutuna, ardından "işçinin sendikaya olan desteğinin artması (%37,5)" alt boyutuna yapmışlardır. Sendika açısından sendikal bağlılığın önemli alt temasını oluşturan iki alt boyut ve vurgulanma oranları Şekilde 15'deki gibidir:

Şekil 15: Sendika Açısından Sendikal Bağlılığın Önemi Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları



Y4 kişisi *"Sendikal bağlılığın yüksek olması sendikanın hak ve çıkar arayışında güçlü olmasını sağlar"* şeklindeki görüşünde sendikal bağlılığın sendikayı güçlü kılacağını vurgulamıştır.

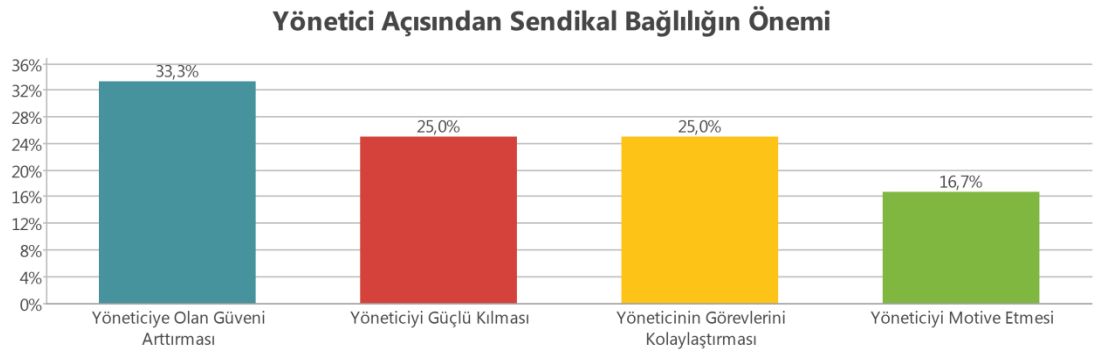
Y6 kişisi *"Sendikal bağlılık yüksek olunca işçiler sendikayı daha fazla benimsiyor ve onu daha fazla destekliyor"* şeklindeki görüşünde sendikal bağlılığın sendikaya yönelik olumlu tutum ve davranış yarattığını vurgulamıştır.

Bu alt temayı oluşturan tüm katılımcı görüşlerinde sendikal bağlılığın sendika için oldukça önemli ve olumlu sonuçlar yarattığına dair bir uzlaşı sağlanmıştır.

3.4.2.2. Yönetici Açısından Sendikal Bağlılığın Önemi Alt Teması

Katılımcıların sendikal bağlılığa ilişkin algılarını araştırmak için ikinci olarak yönetici açısından sendikal bağlılığın algıladıkları önemi sorulmuştur. Buna göre katılımcılar yönetici açısından sendikal bağlılığın önemi alt temasında en çok "yöneticiye olan güveni arttırması (%33,3)" alt boyutuna, ikinci olarak "yöneticiyi güçlü kılması (%25)" alt boyutuna, üçüncü olarak "yöneticinin görevlerini kolaylaştırması (%25)" alt boyutuna ve en son "yöneticiyi motive etmesi (%16,7)" alt boyutuna vurgu yapmışlardır. Yönetici açısından sendikal bağlılığın önemli alt temasını oluşturan dört alt boyut ve vurgulanma oranları Şekilde 16'daki gibidir:

Şekil 16: Yönetici Açısından Sendikal Bağlılığın Önemi Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları



Y11 kişisi *"Sendikal bağlılık yönetici açısından yöneticiyi güvenli kılan bir şeydir. Sendikal bağlılığı yüksek olan işçiler sendikanın yöneticisine güvenir"* şeklindeki görüşünde sendikal bağlılığın yönetici açısından güven gibi önemli bir sonuç yaratacağını vurgulamıştır.

Y10 kişisi *"Sendikal bağlılığı yüksek işçiler yöneticisini destekler böylece sendika yöneticisi daha da güçlü bir konuma gelir"* şeklindeki görüşünde sendikal bağlılığın yönetici açısından bir destek unsuru olduğunu vurgulamıştır.

Y5 kişisi *"Yönetici sendikal bağlılığı yüksek işçilerle ve sendikayla görevlerini daha kolay bir şekilde gerçekleştirir. Çünkü yönetici böyle bir ortamda*

daha rahat hareket edebilir" şeklindeki görüşünde sendikal bağlılığın yönetici açısından kolaylaştırıcı bir unsur oluğunu vurgulamıştır.

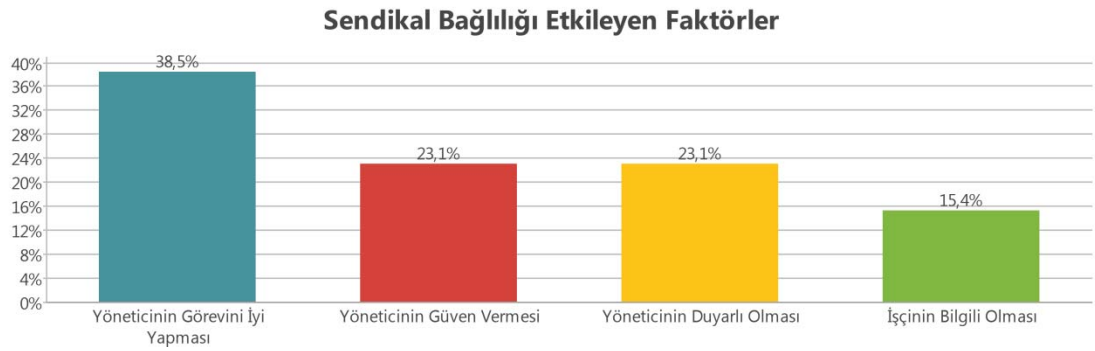
Y9 kişisi *"Sendikada sendikal bağlılık yüksek olduğunda yönetici daha hızlı aksiyonlar alabilir ve işinde motive olur"* şeklindeki görüşünde sendikal bağlılığın sendika yöneticisi için bir motivasyon kaynağı olduğunu vurgulamıştır.

Bu alt temayı oluşturan tüm katılımcı görüşlerinde sendikal bağlılığın yönetici için oldukça önemli ve olumlu sonuçlar yarattığına dair bir uzlaşı sağlanmıştır.

3.4.2.3. Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörler Alt Teması

Katılımcıların sendikal bağlılığa ilişkin algılarını araştırmak için üçüncü olarak katılımcılara göre sendikal bağlılığı etkileyen faktörler sorulmuştur. Buna göre katılımcılar sendikal bağlılığı etkileyen faktörler alt temasında en çok "yöneticinin görevini iyi yapması (%38,5)" alt boyutuna, ardından "yöneticinin güven vermesi (%23,1)" alt boyutuna ve "yöneticinin duyarlı olması (%23,1)" alt boyutuna, en az ise "işçinin bilgili olması (%15,4)" alt boyutuna vurgu yapmışlardır. Sendikal bağlılığı etkileyen faktörler alt temasını oluşturan dört alt boyut ve vurgulanma oranları Şekilde 17'deki gibidir:

Şekil 17: Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörler Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları



Y10 kişisi *"Bir yönetici bir sendikadaki görevini iyi yapıyorsa, işçilerin faydasına olacak şeyler yaratıyorsa o yönetici başarılıdır. Böyle olunca da işçilerin yöneticinin bu başarısı karşısında sendikal bağlılıkları artar"* şeklindeki görüşünde

yöneticinin başarılı işlere imza atmasının sendikal bağlılığı etkileyen önemli bir faktör olduğunu vurgulamıştır.

Y9 kişisi *"Nasıl sendikal bağlılık yöneticiye olan güveni arttıracaksa, yöneticinin güven vermesi de sendikal bağlılığı etkiler"* şeklindeki görüşünde sendikal bağlılık ile güven arasındaki çift yönlü ilişkiyi vurgulamıştır.

Y11 kişisi *"Yönetici işçilerin sorunlarına, problemlerine karşı duyarlı olmalıdır ve sendikayı geliştirmelidir. Böyle olunca sendikal bağlılık artacaktır"* şeklindeki görüşünde yöneticinin duyarlı olması gibi bir durumu sendikal bağlılığı arttıran bir faktör olarak vurgulamıştır.

Y3 kişisi *"İşçi bilgili olursa sendikayı daha iyi anlar o da sendikal bağlılığı yakından etkiler"* şeklindeki görüşünde sendikayı anlamanın ve sendika bilgisine sahip olmanın sendikal bağlılığı etkileyen bir faktör olduğunu vurgulamıştır.

3.4.2.4. Sendikal Bağlılığı Arttırmak İçin Çözüm Önerileri Alt Teması

Katılımcıların sendikal bağlılığa ilişkin algılarını araştırmak için dördüncü olarak sendikal bağlılığı arttırmak için yapılması gerekenler sorulmuştur. Buna göre katılımcılar sendikal bağlılığı arttırmak için çözüm önerileri alt temasında en çok "işçilerin eğitilmesi (%60)" alt boyutuna, ardından "yöneticilik anlayışında akılcı tutumun geliştirilmesi (%40)" alt boyutuna vurgu yapmışlardır. Sendikal bağlılığı arttırmak için çözüm önerileri alt temasını oluşturan iki alt boyut ve vurgulanma oranları Şekilde 18'daki gibidir:

Şekil 18: Sendikal Bağlılığı Arttırmak İçin Çözüm Önerileri Alt Temasını Oluşturan Alt Boyutlar ve Vurgulanma Oranları



Y8 kişisi *"Sendikal bağlılığı arttırmak için öncelikli yapılması gereken işçilere sendikal eğitimin sağlanmasıdır. Bu işçilerin sendika hakkında daha fazla bilgi sahibi olmasını ve onu benimsemesini sağlar"* şeklindeki görüşünde sendika ve sendikanın görevleri hakkında verilecek eğitimlerin sendikal bağlılığı arttırmak için önemli bir çözüm önerisi olduğunu vurgulamıştır.

Y10 kişisi *"Yöneticinin yaptığı işi iyi yapması, sendikayı iyi yönetmesi yani yönetici olan ya da olacak işinin akılcı bir tutumunun olması zaten sendikal bağlılığı kendiliğinden ortaya çıkarır, böyle olunca ne yöneticinin ne de sendikanın sendikal bağlılığı arttırmak için fazladan bir şey yapmasına gerek kalmaz"* şeklideki görüşünde yönetimin akılcı tutuma sahip olmasının doğal olarak sendikal bağlılığı arttıracağını vurgulamıştır.

3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın yalnızca İzmir ilinde bilimsel araştırma davetine olumlu geri dönüş yapmış sendikalar ve sendikaların yöneticileri ile gerçekleştirilmesi, araştırmanın ilk sınırlılığını oluşturmaktadır. Buna ek olarak örneklemin demografik özelliklerinde cinsiyet ve medeni durumun çeşitlilik göstermemesi ikinci bir sınırlılığı oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu araştırma ve araştırmanın sonuçları İzmir iliyle, bilimsel araştırma davetine olumlu dönüş yapmış sendika yöneticileriyle ve örneklemin benzer demografik özellikleriyle sınırlıdır.

SONUÇ

Son yıllarda pozitif çalışma psikolojisi alanında önemli bir konu haline gelen sendikal bağlılık, sendikalar için oldukça hayati bir niteliğe sahiptir. Ülkelerin endüstri ilişkilerinin önemli bir aktörü olan sendikalar, temelinde işçilerin hak ve çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi amacı haline getirmiş işçi örgütlenmeleridir. Sendikalar güçlerini üyesi olan işçilerden almaktadır. Bu işçilerin ise sendikaya bağlı olmaları sendikanın başarısı, gücü ve etkisi için olmazsa olmaz bir nitelik taşımaktadır.

Sendikalar birer örgüt olarak yöneticilere ihtiyaç duymaktadır. Yöneticiler sendikaların amaçlarına ulaşmasında ve işçilerin sosyal ve ekonomik alandaki hak ve çıkarlarının korunmasında oldukça önemli bir aktör niteliği taşımaktadır. Bu nedenle günümüzde, sendika yöneticilerinin sendikalarının varlığı ve devamı için belli algılara sahip olmaları gerekmektedir. Sendikal bağlılık algısı da bu algılardan bir tanesidir. Bu nedenle çalışmada sendika yöneticilerinin sendikal bağlılık algıları araştırılmıştır.

Katılımcıların sendika yöneticiliği algısı incelendiğinde, sendika yöneticiliğine farklı anlamlar yükledikleri görülmektedir. Yükledikleri bu anlamlar katılımcılar tarafından değerli ve zor olarak nitelendirilmektedir. Nitekim katılımcılar sendika yöneticiliğini tanımlarken sorumluluk, mücadele etmek ve hak ve çıkarların korunması gibi önemli kavramlara atıfta bulundukları görülmektedir. Diğer bir ifadeyle katılımcılara göre sendika yöneticiliği, değerli ve zor bir görevi ifade etmektedir.

Katılımcılar sendika yöneticiliğini diğer örgüt yöneticiliğinden farklı bir yere konumlandırmaktadır. Bunun nedeni sendika yöneticiliğinin yoğun mücadele gerektirmesi, işçilerin kazandıklarının korunması ve işçilerin sosyal ve ekonomik yaşamlarını etkilemesi şeklinde olduğu söylenebilir. Bu bulgunun çalışmanın yazın kısmında belirtilen sendika yöneticiliğinin bir ortak amacı ve bir ideolojiyi yönettiğinden diğer yöneticiliklerden farklı olduğu görüşünü desteklediği ileri sürülebilir.

Katılımcıların sendikal bağlılık algısı incelendiğinde sendikal bağlılığı hem sendika hem de sendika yöneticisi tarafından önemli olarak değerlendirdikleri

görülmektedir. Diğer bir ifadeyle katılımcılar sendikal bağlılığı önemli olarak algılamaktadır. Katılımcıların tümü hem sendika için hem de sendika yöneticileri için önemli gördükleri sendikal bağlılığın, her iki tarafı da olumlu olarak etkilediği görüşünde uzlaşı sağlamışlardır. Katılımcılar sendikal bağlılığın her iki taraf için önemli olduğunu vurgularken; güven, güç, destek ve motivasyon gibi olumlu kavramlara atıfta bulundukları görülmektedir.

Katılımcılar sendikal bağlılığı etkileyen birçok faktörü algılamaktadır. Algıladıkları bu faktörler sendika yöneticisinin görevini iyi yapması, sendika yöneticisinin güven vermesi, sendika yöneticinin duyarlı olması ve işçinin bilgili olması şeklindedir. Katılımcılar sendikal bağlılığı etkileyen faktörleri en çok yönetici üzerinden açıkladıkları görülmektedir. Dolayısıyla sendikal bağlılığı sendikal yönetici ile yakından ilişkilendirdikleri ileri sürülebilir.

Katılımcılar sendikal bağlılığı arttırmak için iki adet çözüm önerisi geliştirmişlerdir. Bunlardan ilki işçilerin eğitilmesi, ikincisi ise yöneticilik anlayışında akılcı bir tutumun geliştirilmesi şeklindedir. Katılımcılar bunlar sağlandığında, yüksek sendikal bağlılığın oluşturulabileceğini düşünmektedir.

Toplanan verilerin analizi ile elde edilen araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde sendika yöneticileri sendikal bağlılığı önemli olarak algılamakta, olumlu kavramlarla açıklamakta, sendika yöneticileri ile ilişkilendirmekte, etkileyen faktörleri algılamakta ve arttırılması için çözüm önerileri geliştirmektedir. Dolayısıyla sendika yöneticilerinin yüksek sendikal bağlılık algısına sahip oldukları görülmektedir.

Sendikal bağlılık, sendikalar için göz önünde bulundurulması gereken ve geliştirilmesi için çaba sarf edilmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun için gerekli sendikal eğitimlerin verilmesi ve belli farkındalıkların kazandırılması hem sendikalar hem de ülkelerin endüstri ilişkileri sistemi için önem teşkil etmektedir. Nitekim bu faaliyetler birer öneri olarak geliştirilebilmektedir. Çalışmada sendikal bağlılık yalnızca sendika yöneticileri açısından ele alınmıştır. Bu nedenle sendikal bağlılığı farklı dinamiklerle incelemek yazına katkı sağlaması açısından öneri olarak geliştirilebilmektedir.

KAYNAKÇA

Aktay, A. Nizamettin. **Sendika Hakkı,** Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993.

Altıparmak, Ahmet. **Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı,** İsmat Yayıncılık, Ankara, 2001.

Akyiğit, Ercan. "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:37, Sayı:2, 2003, ss.41-90.

Astarlı, Muhittin. "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt:17, Sayı:1-2, 2013, ss.141-183.

Bacak, Bünyamin ve Canan Öykü Dönmez Kara. "Küresel Yoksulluğun Önlenmesinde Sendikaların Rolü", **Yönetim Bilimleri Dergisi,** Cilt:7, Sayı:2, 2009, ss.83-98.

Barling, Julian, Clive Fullagar, Leanne McElvie ve E. Kevin Kelloway. "Union Loyalty Ve Strike Propensity", **Journal of Social Psychology,** Cilt:132, Cilt:5, 1992, ss.581-590.

Baskan, Ş. Esra. "6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt:15, Sayı: Özel Sayı, 2013, ss.709-730.

Bayar, Levent Serhat. "Demografik Faktörlerin Sendikal Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi: İşçi Sendikaları Üzerine Bir Araştırma", **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Cilt:9, Sayı:4, 2016, ss.189-209.

Bayram, Levent. "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", **Sayıştay Dergisi,** Cilt:5, Sayı:59, 2005, ss.125-139.

Baybora, Dilek. **Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği,** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1999.

Bilgin, S. Leman. **Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2007.

Bilgin, S. Leman. "Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt:5, Sayı:4, 2003, ss.12-31.

Budak, Gülay ve Gönül Budak. **İşletme Yönetimi,** 6. Baskı, Barış Yayınları, İzmir, 2010.

Bulut, Yakup ve İsmail Bakan. "Yönetici ve Yöneticilik Üzerine Kahramanmaraş Kentinde Bir Araştırma", **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,** Cilt:5, 2005, ss.63-89.

Cerev, Gökçe ve Bora Yenihan. "Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli Gölcük'te Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Bir Araştırma", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,** Cilt:14, Sayı:4, 2016, ss.150-167.

Conlon, Edwar, J. ve Daniel G. Gallagher. "Commitment to Employer and Union: Effects of Membership Status", **Academy of Management Journey**, Cilt:30, Sayı:1, 1987, ss.151-162.

Çakır, Özlem. **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2001.

Çelik, Nuri. **İş Hukuku,** 16. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2003.

Çelik, Nuri ve Ali Güzel. "Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu Üyesi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği", **MÜ İİBF Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1-2, 1987, ss.620-665.

Çetin, Münevver Ölçüm. **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık,** Nobel Yayınları, Ankara, 2004.

Demir, Fevzi. **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 10. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2017.

Demir, Fevzi. **Sendikalar Hukuku,** 4. Baskı, Birleşik Matbaa, İzmir, 1999.

Demir, Fevzi. "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:39, Sayı:4, 2013, ss.17-42.

Demirbilek, Tunç. "Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 2003, ss.22-37.

Demirbilek, Tunç ve Özlem Çakır. **Sendikal Bağlılık,** Petrol – İş Yayınları, İstanbul, 2004.

Dereli, Toker. **Sendika İçi Demokrasi,** Tarih Vakfı Yayını, İstanbul, 1998.

Durna, Ufuk ve Veysel Eren. "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, 2005, ss.210-219.

Glick, William, Philip Mirvis ve Diane Harder, "Union Satisfaction and Participation", **Industrial Relations,** Cilt:16, Sayı:2, 1977, ss.145-151.

Gordon, Michael E., John W. Philpot, Robert, E. Burt, Cynthia A. Thompson and William E. Spiller. "Commitment to the Union: Development of a Measure and an

Examination of ıts Correlates", **Journal of Applied Psychology Monograph,** Cilt:65, Sayı:4, 1980, ss.479-499.

Ergün, Hüsnü ve Kazım Çelik. "Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması", **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** Sayı:34, 2019, ss.113-121.

Güngör, Fatih. "İşçi Hareketleri", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi,** Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 1996.

Güven, Sami. **Sosyal Politikanın Temelleri,** Ezgi Kitabevi, Bursa, 2013.

Kanter, Rosabeth Moss. "Commitment and Social Organizations: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", **American Sociological Review,** Cilt: 33, Sayı:4, 1968, ss.499-517.

Karataş, Zeki. "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemi", **Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi,** Cilt:1, Sayı:1, 2015, ss.62-63.

Kelloway, E. Kevin, Victor M. Catano ve Robert R. Southwell. "The Construct Validity Of Union Commitment: Development Of and Dimensionality Of A Shorter Scale", **Journal of Occupational and Organizational Psychology,** Sayı:65, 1992, ss.197-211.

Kıngır, Said ve Mustafa Şahin. "Yönetici ve Liderlik", **Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler,** (Ed. Mehmet Tikici), Nobel Yayıncılık, Ankara, 2005.

Koç, Yıldırım. **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi,** 2. Baskı, Kaynak Yayınları, İstanbul, 2003.

Koparal, Celil. "Yönetim Kavramı", **Yönetim ve Organizasyon,** (Ed. İnan Özalp), T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2001.

Koray, Meryem. **Değişen Koşullarda Sendikacılık: Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye,** Promat Basım Yayınları, İstanbul, 1994.

Köse, Sevda. "Sendikal Bağlılık ve Bir Alan Araştırması", **Asya Studies,** Sayı:1, ss.67-81.

Koç, Hakan. "Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt:8, Say:28, 2009, ss.200-211.

Kutal, Metin. "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:4, Sayı:4, 2014, ss.13-28.

Kümbül Güler, Burcu ve Doğa Başar Sarıipek. "Göç ile Sendika Üyeliği Etkileşiminin Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Kocaeli Etkisi", **Çalışma İlişkileri Dergisi,** Cilt:9, Sayı:1, 2018, ss.1-23.

Lordoğlu, Kuvvet ve Nurcan Özkaplan. **Çalışma İktisadı,** Der Yayınları, İstanbul, 2003.

Lordoğlu, Kuvvet. "Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:1, 2004, ss.81-96

Mahiroğulları, Adnan. **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık,** Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2013.

Mahiroğulları, Adnan. "Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileye Unsurlar", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Cilt:2, Sayı:1, 2001, ss.161-190.

Millioğulları Kaya, Özgün. "Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:55, Sayı:4, 2017, ss. 2069-2092.

Newton, Lucy A. ve Lynn McFarlane Shore. "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition", **Academy of Management Review,** Cilt:17, 1992, ss.275-298.

Onat Kocabıyık, Oya. "Olgubilim ve Gömülü Kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma", **Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,** Cilt:6, Sayı:1, 2016, ss.55-66.

O'Reilly, Charles A. ve Jennifer Chatman. "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", **Journal of Applied Psychology**, Cilt:71, Sayı:3, 1986, ss.492-499.

Özkiraz, Ahmet ve Nuray Talu. "Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırılması", **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi,** Cilt:2, 2008, ss.108-126.

Paquet, Renaut ve Jean-Guy Bergeron. "An Explanatory of Participation in Union Activity", **Labor Studies Journal,** 1996, ss.1-19.

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tuncer Tokol. **İşletme,** Ezgi Yayınları, Bursa, 2001.

Seçer, Barış. "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Cilt:4, Sayı:23, 2009, ss.27-60.

Şahin, Nebiye. "Ülke Karşılaştırmaları Işığında Türkiye'de Sendika – Siyaset İlişkisinin Değerlendirilmesi", **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Cilt:2, Sayı:1, 2018, ss.115-143.

Talas, Cahit. “Sendikacılık ve Toplum”, **Siyaset Bilimleri Fakültesi Dergisi,** Sayı:Mart-Aralık, 1975.

Tetrick, Lois E. “Developing and Maintaining Union Commitment: A Theoretical Framework” **Journal of Organizational Behavior**, Cilt:16, Sayı:6, 1995, ss.583-595.

Toçoğlu, Enver. “Türk Sendikacılığı ve Yapısal Değişmeler”, **I. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi,** Kamu İş Yayınları, Ankara, 1994.

Tokol, Aysen. **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi,** 4. Baskı, Nobel Yayıncılık, Bursa, 2015.

Tortop, Nuri. **Kamu Personel Yönetimi,** S Yayınları, Ankara, 1985.

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, “Sadakat”, **Güncel Türkçe Sözlük**, http://sozluk.gov.tr/, (26.05.2019).

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, “Sorumluluk”, **Güncel Türkçe Sözlük**, http://sozluk.gov.tr/, (26.05.2019).

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, “Gönüllülük”, **Güncel Türkçe Sözlük**, http://sozluk.gov.tr/, (26.05.2019).

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, “İnanç”, **Güncel Türkçe Sözlük**, http://sozluk.gov.tr/, (26.05.2019).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, https://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm, (23.05.2019).

Urhan, Betül. **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum**, Petrol-İş Yayınları, Bursa, 2005.

Yılmaz, Ensar. “Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt:14, Sayı:1, 2010, ss.195-207.

Yorgun, Sayım. “Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** Sayı:53, 2007, ss.313-330.

5253 sayılı Dernekler Kanunı, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5253.pdf, (18.05.2019).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf, (18.05.2019).

EKLER

Ek 1: Araştırma Soruları Demografik Özellikler Soru Formu

Sayın katılımcı;

Yukarıdaki başlıkta belirtilen konuyu araştırmak adına bilimsel bir çalışma yürütülmektedir.

Bu form demografik özellikler ve araştırma soruları olmak üzere iki ayrı bölümden oluşmaktadır.

İki bölümü de cevaplamanız araştırmanın geçerliliği açısından oldukça önemlidir.

Toplanan hiçbir veri bilimsel çalışma dışında, başka bir amaçla kullanılmayacaktır.

Kimlik bilgileriniz kesinlikle gizli tutulacaktır.

Rıza ÖZBEK
Dokuz Eylül Üniversitesi SBE
Tezli Yüksek Lisans Programı

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF
Yönetim ve Çalışma Psikolojisi ABD.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		
1	Cinsiyetiniz	
2	Yaşınız	
3	Medeni Durumunuz	
4	Eğitim Durumunuz	
5	Yönetici Unvanınız	[ ] Profesyonel Yönetici [ ] Amatör Yönetici
6	Sendika Yöneticisi Olduğunuz Toplam Süre	

Ek 2: Araştırma Soruları Açık Uçlu Soru Formu

ARAŞTIRMA SORULARI

Soru 1: Sendikanın yöneticisi olmak sizin için ne ifade ediyor?

Cevap 1:

Soru 2: Sendika yöneticiliğinin diğer örgüt yöneticiliklerinden farklı olması hakkında ne düşünüyorsunuz?

Cevap 2:

Soru 3: İşçinin sendikal bağlılığının **sendika açısından** önemi hakkında ne düşünüyorsunuz?

Cevap 3:

Soru 4: İşçinin sendikal bağlılığının **sendika yöneticisi açısından** önemi hakkında ne düşünüyorsunuz?

Cevap 4:

Soru 5: İşçinin sendikal bağlılığını arttıran ya da azaltan faktörler sizce nelerdir?

Cevap 5:

Soru 6: İşçinin sendikal bağlılığını arttırmak için yapılması gerekenler sizce nelerdir?

Cevap 6: