

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET KOLUNDA SENDİKA
FAALİYETLERİNİN SENDİKAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ
(SİVAS İLİ ÖRNEĞİ)**

Ömer Nabi BAYKAL

DOKTORA TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Abdurrahman BENLİ

TEMMUZ - 2023

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET KOLUNDA SENDİKA
FAALİYETLERİNİN SENDİKAL BAĞLILIK ÜZERİNE
ETKİSİ (SİVAS İLİ ÖRNEĞİ)

DOKTORA TEZİ

Ömer Nabi BAYKAL

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez 14/07/2023 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan
jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİÜYESİ	KANAATİ
Prof. Dr. Abdurrahman BENLİ	Başarılı
Prof. Dr. Tuncay YILMAZ	Başarılı
Prof. Dr. Şuayyip ÇALIŞ	Başarılı
Doç. Dr. Gökçe CEREV	Başarılı
Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Ömer Nabi BAYKAL

14/07/2023

ÖNSÖZ

Üyelerin sendikaların faaliyetlerine katılımları ile sendikal bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği bu tezin konusu içerisine sendikal bağlılık kavramı ile sendikal faaliyetler kavramı girmektedir. Sivas ilinde sağlık ve sosyal hizmetler hizmet koluna bağlı sendikaların üyeleri arasında yapılan bu nitel araştırma sonrasında üyelerin sendikal faaliyetler için düşünceleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu tezin hazırlanması sürecinde bilgi ve tecrübeleri ile yol göstererek emeğini esirgemeyen başta danışman hocam Prof. Dr. Abdurrahman BENLİ'ye, tez izleme komisyonunda bulunarak değerli görüşleri ile tezin hazırlanması sürecinde Prof. Dr. Şuayyip ÇALIŞ ile Prof. Dr. Tuncay YILMAZ ve savunma aşamasında yönlendirmeleri ile katkılarından dolayı Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK ile Doç. Dr. Gökçe CEREV hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim. Nitel araştırma programları konusunda bilgi ve birikimini esirgmeden benimle paylaşan Öğr. Gör. Dr. Alev ORHAN hocama da teşekkür ederim. Bu günlere gelmemizdeki emeklerini kesinlikle unutamayacağım hocalarım, arkadaşlarım ve tabii ki aileme en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ömer Nabi BAYKAL

14/07/2023

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	x

GİRİŞ.....	1
------------	---

BÖLÜM 1: KAMU, KAMUSAL FAALİYETLER VE KAMU GÖREVLİSİ

KAVRAMLARI.....	6
1.1. Devlet ve Kamu Kavramları.....	6
1.1.1. Devletin Unsurları	9
1.1.2. Devletin Siyasal Dönüşümü	12
1.1.2.1. İlkçağ'da Devlet Anlayışları	13
1.1.2.2. Ortaçağ'daki Devlet Anlayışları	14
1.1.2.3. Yeniçağ'daki Devlet Anlayışları.....	16
1.1.2.4. Yakınçağ'daki Devlet Anlayışları.....	17
1.2. Kamunun Faaliyetlerinin Tanımlaması	17
1.2.1. Kamu Hizmeti Tanımı.....	18
1.2.2. Kamu Hizmetinin İlkeleri	19
1.2.3. Kamu Hizmetinin Görülme Usulleri	22
1.3. Kamunun Aracı Olarak Kamu Görevlileri	23
1.3.1. Kamu Görevlisi Tanımı.....	23
1.3.2. Tarihi Süreçte Kamu Görevlileri.....	25
1.3.2.1. Osmanlı Döneminde Kamu Görevlileri	25
1.3.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kamu Görevlileri.....	27
1.3.3. Kamu Görevlilerinin Tabi Olduğu Hukuki Rejimlere Göre Sınıflandırılması	27
1.3.3.1. Statü Hukukuna Tabi Kamu Görevlileri	28
1.3.3.2. Sözleşme Hukukuna Tabi Kamu Görevlileri	28
1.3.4. Kamu Görevlilerinin İstihdam Şekilleri	29
1.3.4.1. Memurlar.....	29

1.3.4.2. Sözleşmeli Personel	30
1.3.4.3. Geçici Personel	30
1.3.4.4. İşçiler.....	31
1.3.5. Kamu Görevlilerine Yasak ve Serbest Faaliyetler	32
1.3.5.1. Kamu Görevlilerine Yasak Faaliyetler	32
1.3.5.2. Kamu Görevlilerine Serbest Faaliyetler.....	34
1.3.6. Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sayısal Görünümü.....	35
BÖLÜM 2: KAMUSAL ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ İLE SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER HİZMET KOLU VE SENDİKAL GELİŞMELER.....	37
2.1. Kamusal Çalışma İlişkilerinin Yapısı ve Kamu Çalışanları Sendikacılığını Ortaya Çıkaran Nedenler.....	37
2.1.1. Memur Algısında Yaşanan Değişim	39
2.1.2. Kamu Yönetimi Anlayışında Yaşanan Dönüşüm	40
2.1.3. Uygulanan Neo-Liberal Politikalar	41
2.1.4. Toplumsal Yapıda Karşılaşılan Değişme	42
2.1.5. Demokratikleşme ve Küreselleşme	42
2.2. Devlet Memurları Kanunu ile Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolu.....	43
2.2.1. Devlet Memurları Kanununda Hizmet Kolunun Yeri.....	45
2.2.2. Kamu Çalışanları Sendikalarında Hizmet Kolunun Yeri	45
2.3. Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunun Teşkilatlanması	46
2.3.1. Sağlık Bakanlığı Teşkilatlanması.....	47
2.3.2. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Teşkilatlanması.....	50
2.3.3. Üniversite Hastaneleri Teşkilatlanması.....	51
2.3.4. Adli Tıp Kurumu Teşkilatlanması	52
2.4. Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Koluna Dâhil Kurumsal Bilgiler	53
2.4.1. Devletin En Önemli Görevlerinden Olan Sağlık Hizmetleri Yapısı	53
2.4.2. Sosyal Devletin Kurumsallaştırılması ve Sosyal Politikaların Yürütülmesi.	56
2.5. Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunun Personel ve Sendikal Bilgileri.....	57
2.6. Sivas İlinde Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunun Personel ve Sendikal Bilgileri.....	62

BÖLÜM 3: SENDİKAL FAALİYETLERİN HUKUKSAL BOYUTU VE TURLERİ.....	65
3.1. Sendikal Faaliyetler	65
3.2. Sendikal Faaliyet Türleri	67
3.2.1. Toplu Sözleşme Faaliyetleri.....	67
3.2.2. Sosyal Faaliyetler	72
3.2.3. Hukuksal Faaliyetler	75
3.2.4. Temsil Faaliyetleri	79
3.3. Sendikal Faaliyetlerin Hukuksal Boyutu	82
3.4. Sendikal Faaliyetlere Katılmanın Hukuksal Boyutu	86
BÖLÜM 4: ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖZEL BİR TÜRÜ OLARAK SENDİKAL BAĞLILIK.....	88
4.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	88
4.1.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	89
4.1.1.1. Uyum Boyutu	89
4.1.1.2. Özdeşleşme Boyutu.....	89
4.1.1.3. İçselleştirme Boyutu	90
4.1.2. Örgütsel Bağlılığın Bileşenleri.....	90
4.1.2.1. Duygusal Bağlılık	91
4.1.2.2. Devamlılık Bağlılığı.....	92
4.1.2.3. Normatif Bağlılık	94
4.1.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	94
4.1.3.1. İş Tatmini	95
4.1.3.2. Performans	95
4.1.3.3. Kararlara Katılma.....	96
4.1.3.4. Örgütte Kalma Arzusu	97
4.1.3.5. İş Değiştirme	98
4.1.3.6. Devamsızlık	99
4.2. Sendikal Bağlılık Kavramı	100
4.2.1. Sendikal Bağlılığa İlişkin Araştırmalar.....	101
4.2.1.1. Gordon ve Arkadaşlarının Çalışmaları	102
4.2.1.2. Newton ve Shore'nin Araştırmaları	103

4.2.1.3. Sverke ve Sjöberg'in Araştırmaları.....	103
4.2.2. Sendikal Bağlılığın Boyutları.....	105
4.2.2.1. Sendikal Sadakat	105
4.2.2.2. Sendikal Sorumluluk.....	105
4.2.2.3. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	106
4.2.2.4. Sendikacılığın Önemine İnanma	106
4.2.3. Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar	106
4.2.3.1. Ülkenin İktisadi ve Sosyal Yapısı	107
4.2.3.2. Sendikaların Yapısı ve Faaliyetleri	109
4.2.3.3. Üyelerden Kaynaklanan Faktörler	110
4.2.3.4. İşyerinden ve İşverenden Kaynaklanan Faktörler.....	112
4.2.4. Sendikal Bağlılığın Sonuçları	114
4.2.4.1. Sendikal Katılım	114
4.2.4.2. Sendikal Doyum.....	115
BÖLÜM 5: SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET KOLUNDA SENDİKA	
FAALİYETLERİNİN SENDİKAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİ ÖLÇMEYE	
YÖNELİK NİTEL ARAŞTIRMA	117
5.1. Araştırmaya İlişkin Genel Bilgiler	117
5.1.1. Araştırmanın Amaç ve Önemi	117
5.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	118
5.1.3. Araştırmanın Yöntemi.....	119
5.1.4. Araştırmanın Örneklemi.....	119
5.1.5. Veri Toplama Tekniği	121
5.1.6. Verilerin Kodlanması ve Analizi	121
5.1.7. Araştırmanın Tutarlılığı	122
5.1.8. Araştırmanın Etik Yönü	123
5.1.9. Benzer Çalışmalar	124
5.2. Araştırmanın Bulguları	127
5.2.1. Elde Edilen Bulguların Genel Analizi.....	127
5.2.2. Kodların Analizi.....	129
5.2.2.1. Demografik Verilerin Analizi	129

5.2.2.2. Demografik Faktörlere Göre Üyelerin Sendikal Faaliyetlerle Sendikal Bağlılık İlişkisine Bakışı	132
5.2.2.3. Sendika İçin Gönüllü Çalışma Teması Analizi.....	140
5.2.2.4. Toplu Sözleşmede Sendikayı Bilgilendirme Analizi	144
5.2.2.5. Sendikal Faaliyet Analizi	147
5.2.2.6. Sendikal Beklentiler Analizi	159
5.2.2.7. Sendikal Tutum Analizi	161
5.2.2.8. Sendikal Bağlılığın Faktörleri Analizi	163
5.2.2.9. Sendika Siyaset İlişkisi Analizi.....	165
5.2.2.10. Faaliyetlerle Bağlılık İlişkisi Analizi	167
SONUÇ	173
KAYNAKÇA.....	179
EK	189
ÖZGEÇMİŞ	192

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BK	: Borçlar Kanunu
BM	: Birleşmiş Milletler
BİT	: Belediye İktisadi Teşekkülleri
DÇÖ	: Dünya Çalışma Örgütü
DK	: Dernekler Kanunu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
İK	: İş Kanunu
İLO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KGSTSK	: Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu
KİK	: Kamu İdare Kurulu
KPDK	: Kamu Personeli Danışma Kurulu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TMK	: Türk Medeni Kanun

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Koluna Üye Sayı ve Sendikalaşma Oranları.....	61
Tablo 2: Sivas İlinde 2022 İtibarı İle Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunda Üye Sayıları.....	62
Tablo 3: Aile Sosyal Hizmetler Sivas İl Müdürlüğünde Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunda Üye Sayıları	63
Tablo 4: Cumhuriyet Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunda Üye Sayıları.....	63
Tablo 5: Sivas Sağlık İl Müdürlüğünde Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunda Üye Sayıları	64
Tablo 6: Benzer Çalışmalar İçin “Sağlık ve Sendika” Kısıtlaması.....	124
Tablo 7: Benzer Çalışmalar İçin “Sendikal Bağlılık” Kısıtlaması	125
Tablo 8: Benzer Çalışmalar İçin “Sendikal Faaliyet” Kısıtlaması	125
Tablo 9: Tema, Kod Sayıları ve Kodlama Sayılarına İlişkin.....	127
Tablo 10: Kelime Frekans Yoğunluğu	129
Tablo 11: Demografik Verilerin Dağılımı.....	131
Tablo 12: Toplu Sözleşmede Sendikayı Bilgilendirme Frekans Dağılımı	147

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Kelime Bulutu.....	128
Şekil 2: Yaş Durumuna Göre Sendikal Faaliyetlerle Sendikal Bağlılık İlişkisi	132
Şekil 3: Cinsiyet Durumuna Göre Sendikal Faaliyetlerle Sendikal Bağlılık İlişkisi ...	134
Şekil 4: Eğitim Durumuna Göre Sendikal Faaliyetlerle Sendikal Bağlılık İlişkisi.....	136
Şekil 5: Mesleki Deneyim Durumuna Göre Sendikal Faaliyetlerle Sendikal Bağlılık İlişkisi	138
Şekil 6: Sendika İçin Gönüllü Çalışma	140
Şekil 7: Sendika İçin Gönüllü Çalışma Frekans Dağılımı	143
Şekil 8: Toplu Sözleşmede Sendikayı Bilgilendirme	144
Şekil 9: Toplu Sözleşmede Sendikayı Bilgilendirme Frekans Dağılımı.....	147
Şekil 10: Toplu Sözleşme Faaliyeti Alt Kod Modeli	148
Şekil 11: Hukuksal Faaliyet Alt Kod Modeli.....	150
Şekil 12: Temsil Faaliyeti Alt Kod Modeli.....	152
Şekil 13: Sosyal Faaliyet Alt Kod Modeli	154
Şekil 14: Ekonomik Faaliyet Alt Kod Modeli	157
Şekil 15: Sendikal Faaliyetler Frekans Dağılımı	159
Şekil 16: Sendikal Beklentiler Alt Kod Modeli	159
Şekil 17: Sendikal Beklentiler Frekans Dağılımı.....	161
Şekil 18: Sendikal Tutum Alt Kod Modeli	161
Şekil 19: Sendikal Tutum Frekans Dağılımı.....	163
Şekil 20: Sendikal Bağlılığın Faktörleri Alt Kod Modeli	163
Şekil 21: Sendikal Bağlılığın Faktörleri Frekans Dağılımı.....	165
Şekil 22: Sendika Siyaset İlişkisi Alt Kod Modeli	165
Şekil 23: Faaliyetlerle Bağlılık İlişkisi Alt Kod Modeli	168
Şekil 24: Faaliyetlerle Bağlılık İlişkisi Frekans Dağılımı.....	172

ÖZET	
Başlık: Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolunda Sendika Faaliyetlerinin Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi (Sivas İli Örneği)	
Yazar: Ömer Nabi BAYKAL	
Danışman: Prof. Dr. Abdurrahman BENLİ	
Kabul Tarihi: 14/07/2023	Sayfa Sayısı: x (ön kısım) + 189 (ana kısım) + 3 (ek)
Çalışmanın amacı, sendikaların çeşitli faaliyetleri ile üyelerin sendikal bağlılıkları arasında ilişkinin var olup olmadığı; varsa etkisinin nasıl olduğunu ortaya çıkarmaktır. Çalışma sağlık ve sosyal hizmet kolundaki kamu çalışanları sendikalarına üyeler arasında Sivas ilinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma teorik olarak dört bölümden ve bir de uygulama bölümünden oluşmaktadır. Birinci bölümde Kamunun tanımlaması yapılmaya çalışılmıştır. Bu bölümde devlet ve kamu kavramları, devletin unsurları ve devletin tarihsel süreçte geçirdiği siyasal dönüşüm açıklanmaya çalışılmıştır. Kamunun faaliyetlerinin tanımlaması kamu hizmeti tanımlaması ile bu faaliyetleri yerine getirirken araç olarak kullandığı kamu görevlilerinin kavramsal tanımlaması yapılmıştır. İkinci Bölümde Sağlık ve sosyal hizmet koluna ilişkin teşkilatlanma ve kurumsal bilgiler de dahil olmak üzere personel ve sendikal istatistikler sunulmuştur. Bu bölümde en son olarak çalışmanın alanı olan hizmet koluna ait Sivas ilindeki personel ve sendika istatistikleri sunulmuştur. Üçüncü bölümde sendikal faaliyetlerin hukuksal boyutuna ve sendikal faaliyet türlerine değinilmiştir. Dördüncü bölümde sendikal bağlılık kavramı öncelikle örgütsel bağlılık kavramının tanımlaması ile sendikal bağlılığa yönelik araştırmalar, boyutları, etkileyen unsurlar ve sonuçları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Son olarak beşinci bölümde sendikal faaliyetlerle bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği uygulama yapılmıştır. Yöntem olarak nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Öncelikle üyelerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile gerçekleştirilen mülakatlar deşifre edilmiştir. Ortaya çıkan deşifreler MAXQDA2020 programı ile analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan veriler yorumlanarak çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Çalışmanın sonunda demografik faktörlere göre sendikal faaliyetlere katılımı ve sendikal faaliyetlerin türüne göre üyelerin yaklaşımları da farklılık göstermektedir, sendikaların faaliyetleri üyelerin bağlılıklarında etkili olmaktadır, sendikalar üyeleri ile iletişimlerini arttırmalıdır gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmada sonuç olarak sendikal bağlılık ile sendikal faaliyetlere katılım arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sendikal faaliyet türleri ile ilgili olarak üyelerin görüşleri incelendiğinde hukuksal faaliyetler yeterli, toplu sözleşme faaliyetleri ve ekonomik faaliyetler yetersiz olarak tanımlanmaktadır. Üyelerin sendikalarından beklentileri incelenirken üyelerin ciddi bir oranda dayanışma beklentisi olduğu gözlemlenmektedir. Üyelerin sendika üyeliğinin ortaya çıkmasında en önemli faktörün arkadaş hatırı olduğu ortaya çıkmaktadır. Sendika siyaset ilişkisi konusunda sendikaların siyasi partilerle ilişkili olduğu üyelerin ortak görüşüdür.	
Anahtar Kelimeler: Sendikal Faaliyet, Sendikal Bağlılık, Kamu Çalışanları Sendikaları, Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Relationship Between The Various Activities Of The Unions And The Union Commitment Health And Social Services Branch (Sivas Example)	
Author of Thesis: Ömer Nabi BAYKAL	
Supervisor: Prof. Dr. Abdurrahman BENLİ	
Accepted Date: 14/07/2023	Number of Pages: x (pre text) + 189 (main body) + 3 (add)
The aim of the study is to reveal whether there is a relationship between the various activities of the unions and the union commitment of the members, and if so, which organs are there. The study was carried out in Sivas province among the members of public employees' unions in the health and social services branch. The study consists of four theoretical parts and one application part. In the first part, the definition of Public is tried to be made. In this part, the concepts of state and public, the elements of the state and the political transformation of the state in the historical process are tried to be explained. The definition of the activities of the public, the definition of public service and the conceptual definition of the public officials used as a tool while performing these activities were made. In the second part, personnel and union statistics, including organizational and institutional information regarding the health and social services branch, are presented. In this section, lastly, the personnel and union statistics in Sivas province of the service branch, which is the field of study, are presented. In the third part, the legal dimension of union activities and the types of union activities are mentioned. In the fourth part, the concept of union commitment is tried to be explained with the definition of the concept of organizational commitment and research on union commitment, its dimensions, factors and results. In the fifth part, an application was made in which the relationship between union activities and commitment was examined. Qualitative research method was adopted as the method. First of all, the interviews made with the members through the semi-structured interview form were deciphered. The resulting decipherers were analyzed with the MAXQDA2020 program. The data obtained as a result of the analyzes were interpreted and various findings were reached. At the end of the study, the approaches of the members differ according to the type of union activities. It has been concluded that the activities of the unions are effective in the commitment of the members, and the unions should increase their communication with their members. As a result of the study, it was determined that there is a positive relationship between trade union commitment and trade union activity results. When the opinions of the members regarding the types of trade union activities are examined, legal activities are defined as sufficient, collective bargaining activities and economic activities are defined as insufficient. When examining the expectations of the members from their trade unions, it is observed that the members have a serious expectation of solidarity. It turns out that the most important factor in the emergence of trade union membership of the members is the sake of friends. It is the common opinion of the members that the trade unions are related to the political parties regarding the trade unions and political relationship.	
Keywords: Trade Union Activity, Trade Union Commitment, Public Employees Unions, Health and Social Service Branch	

GİRİŞ

Çalışmanın Konusu

Sendikalar bilindiği üzere üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere kurulmuş olan yapılardır. Bu yapıların bu amaçlar doğrultusunda çeşitli faaliyetleri bulunmaktadır. Bu faaliyetler türleri ve amaçladıkları hedefler açısından farklılıklar göstermektedir. Bu çalışma sendikaların çeşitli faaliyetleri arasından hangilerinin üyelerinin sendikal bağlılığını arttırmada nasıl etkili olduğunun ortaya konulmasını amaçlamaktadır. Çalışmanın konusu sendikal faaliyetler ile sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Çalışmanın teorik kısmı çalışmanın başlığına uygun biçimde dört bölüm halinde gerçekleşmiştir. Her bölümün açıklaması kendi içerisinde bölüm başlığına uygun biçimde bütünlük oluşturmaya özen gösterilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde kamu ve kamusal faaliyetler tanımlaması ile kamu görevlisi tanımlamasına ulaşılmıştır. Devlet ve kamu kavramları birbiri ile ilişkisi açıklanarak devletin toprak, millet ve egemenlik unsurları ile devlet anlayışının tarihsel süreçte geçirdiği aşamalar dönemleştirilerek açıklanmıştır. Kamu hizmetlerinin tanımlaması yapılarak kamu hizmetlerinin süreklilik, uyumluluk, bedelsizlik gibi ilkeleri açıklanmıştır. Kamu görevlisi tanımlaması yapılarak tarihi süreçte kamu görevlilerine yönelik bakış açılarının değişimi ortaya konulmuştur. Kamu görevlilerinin sınıflandırması ilgili mevzuata göre yapılmıştır. Kamu görevlilerinin istihdam biçimleri ve kendilerine serbest ve yasak faaliyetler hakkında bilgi verilmiştir.

İkinci bölümde sağlık ve sosyal hizmet koluna ilişkin bilgiler ile birlikte bu hizmet koluna giren kamu kuruluşları ve bakanlıklar hakkında bilgiler verilmiştir. Sağlık ve sosyal hizmet kolunun Türkiye genelindeki ve çalışmanın kapsamında bulunan Sivas ilindeki personel ve sendikal istatistikleri verilmiştir.

Üçüncü bölümde sendikal faaliyetler tanımlaması yapılarak sendikal faaliyetlere katılımın ve sendikal faaliyetlerin hukuki boyutu tartışılmıştır. Bu bölümde son olarak sendikaların faaliyetleri toplu sözleşme, sosyal, hukuksal ve temsil faaliyetleri olarak çeşitlendirilmiş ve bu faaliyetlerin örnekleri sunulmuştur.

Çalışmanın teorik kısmının son bölümünde sendikal bağlılık kavramının örgütsel bağlılık kavramından türediği açıklanarak öncelikli olarak örgütsel bağlılık kavramı hakkında bilgilendirme yapılmış ve sonrasında sendikal bağlılık kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümün ilk kısmında örgütsel bağlılığın tanımlaması boyutları bileşenleri ve örgütsel bağlılığın sonuçları açıklanmıştır. İkinci kısmında ise sendikal bağlılığa ilişkin yapılan çalışmalar, boyutları, etkileyen unsurlar ve sonuçları açıklanmıştır.

Sendika faaliyetlerinin sendikal bağlılık üzerine etkisinin araştırıldığı yarı yapılandırılmış soru formunun sağlık ve sosyal hizmet kolundaki 30 kamu çalışanına sorulması ve verilen cevapların bilgisayar programı aracılığı ile analizinin yapıldığı son bölüm ile çalışma sona ermektedir. Bu beşinci bölümde yapılan nitel araştırma sonucunda sendika için gönüllü çalışma, toplu sözleşmede sendikayı bilgilendirme, sendikal faaliyetler, sendikal beklentiler, sendikal tutum, sendikal bağlılığın faktörleri sendika siyaset ilişkisi ve faaliyetlerle bağlılık ilişkisi ana kodları ortaya çıkmış ve bu ana kodlara ilişkin katılımcı görüşleri yorumlanmıştır.

Çalışmanın Önemi

Sendikal bağlılık kavramı sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendika önemine inanma gibi boyutları olan bir kavramdır. Üyelerin bağlılıklarının artması sendikalar için istenen bir durumdur. Üyelerin bağlılıkları arttıkça sendikal faaliyetlere katılımlarının artması ve sendikal faaliyetlerin etki oranının artması beklenir.

Gerçekleştirmekte oldukları çok çeşitli faaliyetlerin içerisinde hangilerinin üyeler üzerinde sendikal bağlılıklarının artmasını daha fazla sağlayacağı sendikalar tarafından bilinmesi gereken bir konudur. Bu sayede gerçekleştirecekleri faaliyetler arasında hangilerine ağırlık vereceklerine yönelik olarak faaliyetler arasında bir önem sıralaması yapılabilir ve ona göre planlama yapabilirler.

Sendikalar faaliyetlerinin çokluğu ile beraber üye çokluğuna göre de etkililiğini arttıran yapılardır. Bu yapıların diğer sendikalarla rekabetinde üye sayısını arttırmak için üyelerinin bağlılıklarını arttırmaları ve bunun içinde etkililiklerini arttırmaları

gerekmektedir. Bu gerekçe ile faaliyetlerinin hangilerinin üyeler üzerinde nasıl etkilerinin olduğunu bilmeleri kendileri için büyük fayda sağlayacaktır.

Konuya ilişkin detaylı bir çalışmanın Türkiye’de yapılmamış olması sendikalara ve araştırmacılara yardımcı olmasının amaçlanması çalışmaya önem kazandırmaktadır. Literatür taraması sonrasında sendikal bağlılığa ve sendikal faaliyetlere ilişkin olarak çeşitli çalışmalara rastlanmış olsa da sendikal faaliyetler ile sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan çalışma sayısı oldukça düşük olduğu görülmüştür. Sağlık ve Sosyal Hizmet kolunda görev yapan kamu çalışanlarının sayısal çokluğu ve sendika üye sayıları itibarı ile eğitim hizmetleri sınıfından sonra ikinci sırada yer alması sebebi ile çalışmanın bu hizmet kolunda yapılması uygun görülmüştür. Sendikal faaliyetlere katılım ile sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyması açısından önem arz etmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışma sağlık ve sosyal hizmet kolunda sendikalıların sendikal faaliyetlere katılımları ile sendikal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla katılımcıların hangi tür faaliyetlere katılım gösterdikleri ölçülerek bu faaliyetlerin hangisine sendikaların yoğunlaşması gerektiği hakkında fikir sahibi olunması amaçlanmaktadır. Çalışmanın problem cümlesi de burada “sendikaların hangi faaliyetlerinin sendikal bağlılık üzerinde daha etkili olduğunun belirlenmesi” şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Çalışanların sendikalara üye olurken sendikalarından çeşitli beklentilere girmeleri işin doğasında olan ve beklenen bir durumdur. Sendikalarında varlık sebebi olarak çeşitli amaçlarının olması gerekmektedir. Sendikaların hedeflerine ulaşma düzeyi en azından bunun için mücadele vermeleri ve üyelerinin kendilerinden beklentilerini gerçekleştirme düzeyleri sendikaları başarılı olarak tanımlamamızı sağlayacaktır.

Her ne kadar kamu çalışanları sendikalarının sendikalaşma oranı ülkemizde yüksek olsa da sendikalardan memnuniyetin oldukça düşük olduğu bilinmektedir. Bu sendikalaşma oranının yüksek olmasında üyelerin maaşlarından kesilen üye aidatlarından daha fazlasının üç ayda bir sendikal tazminat olarak üyelere geri yatırılmış olması etkilidir, aksi takdirde sendikalaşma oranı işçi sendikalarındaki gibi düşük olması kaçınılmazdır.

Üye sayısının arttırılması ve mevcut üyelerin memnuniyetlerini arttırarak sendikal bağlılıklarının arttırılması için aranan yollardan biri de sendikal faaliyetlerin daha etkin şekilde yapılması olabilir. Sendikal faaliyetlerin etkililiğinin arttırılması da üyelerin talep ettikleri ya da daha memnun oldukları sendikal faaliyet türlerine ağırlık verilmesi ve memnuniyet oranının düşük olduğu faaliyetlerin tekrar gözden geçirilerek düzenlenmesi gerekmektedir.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın kapsamı Sivas İlinde sağlık ve sosyal hizmet kolunda faaliyet yürüten kamu çalışanları sendikaları olması sebebi ile kamu çalışanlarının yer ve zaman konusundaki kısıtlılığı görüşmeler yapılmadan önce kendilerinden randevu alınarak aşılmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada öncelikle hazırlanmış olan görüşme soruları konunun uzmanı kişilerce incelenerek son halinin verilmesi ve sonrasında sendikacılarla yapılan ön görüşme ile soruların aranan cevaplara ulaşabileceği konusunda yeterli olduğu anlaşıldıktan sonra görüşmelere geçilmiştir. Örneklem yöntemi olarak kartopu örneklem yöntemi ile kolay ulaşılabilir durum örneklemesi birlikte kullanılmıştır. Sağlık ve sosyal hizmet kolunda faaliyet yürüten sendikaların üyesi bulunanlar arasından 30 katılımcıya gönüllü onam formu doldurtulmuştur. Katılımcılarla yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış, ses kayıtları bilgisayar ortamında deşifre edilerek Microsoft Word programına aktarılmıştır. MAXQDA 2020 programına yüklenen görüşme dökümleri sonucunda tema kod ve alt kodlar oluşturularak verilerin işlenmesi ve analizi sonucunda ortaya çıkarılan bulguların yorumlanması yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

Konuya uygun şekilde taslak olarak hazırlanmış olan sorular Çalışma Ekonomisi, Türk Dili ve Edebiyatı, Ölçme Değerlendirme ve Sendika uzmanlarına okutulması sonrasında nihai halini almış olan soru formu son olarak sendikacılara okutulmuş ve aranan verilere nihai soru formu ile ulaşılabilceği konusunda olumlu görüşleri alınmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşmelerde katılımcılar öncelikle sağlık ve sosyal hizmet kolunda çalışıyor olmak ve hizmet kolunda faaliyet yürüten sendikaların üyesi olması şartları aranarak belirlenmiştir. Örneklem grubunun evreni temsil edebilmesi amacı ile

hizmet kolunda çok çeşitli meslek grupları, demografik özellikler bulunmasına rağmen azami ölçüde çeşitliliğe dikkat edilmiştir.

Görüşmeler katılımcılardan randevu alınarak işyerlerinde ofis ortamında kendilerine gönüllü onam formu doldurtularak gerçekleştirilmiş. Yapılan görüşmelerde daha derinlemesine bilgi alabilmek için sondaj sorular sorularak görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Toplanan ses kayıtları bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmiş ve dosyalanmıştır.

Görüşme dosyaları MAXQDA 2020 programına yüklenerek temalar, kod ve alt kodlar oluşturulmuştur. Katılımcıların görüşme kayıtlarındaki görüşleri tema, kod ve alt kodlar arasında dağılımı yapılarak yoğunlukları çıkarılmıştır. Her bir alt kod, kod ve temaya ilişkin olumlu ya da olumsuz görüşler tasniflenerek çalışma deseni oluşturulması ile ortaya çıkan bulguların analiz ve yorumu gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM 1: KAMU, KAMUSAL FAALİYETLER VE KAMU GÖREVLİSİ KAVRAMLARI

1.1. Devlet ve Kamu Kavramları

Arapça kökenli bir sözcük olan “Devle(t)”Türk Dil Kurumu’na göre “toprak bütünlüğüne bağlı olarak siyasal bakımdan örgütlenmiş millet veya milletler topluluğunun oluşturduğu tüzel varlık” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, kentlere ve mallara egemen olma hali de devlet olarak nitelenmektedir. Öte yandan, devlet kelimesi “devl”den üretilmiş tedavül ve müdavele köklerinden gelmektedir. Sözlük anlamıyla, tedavül eden, başka bir deyişle elden ele geçen kuvvet, iktidar, makam, mevki ve saygınlık anlamlarına da ulaşılmaktadır (Akdemir, 1991, 2-4).

Bireylerin bir araya gelerek istekle oluşturdukları birlikte yaşam şeklini toplum olarak adlandırıyoruz. Toplumun oluşmasını iç dürtüye bağlayan Kant, Aristo’nun görüşünü paylaşıyor. Devleti “ilk oluşum” olarak gören Aristo, devleti aileden ve hatta bireyden daha önceki geçmişe dayandırırken, “parçanın bütünsüz” olamayacağı argümanını (kol, ayak varsa; vücut ta olmalı şeklinde) savunuyor. Birden fazla insanın oluşturduğu (devlet) birim, büyük olasılıkla insanlığın ilk zamanlarını da kapsama amaçlıdır. İlk toplumlar sayıca küçük gruplardan oluştuğu için, ihtiyaçları da sınırlıydı. Salt yaşamı idame ettirmekle sınırlı ilk insanlar, oluşturdukları birliktelikler, bugünkü anlamda, kompleks devlet yapısı ile kıyaslanamaz.

Devletlerin ortaya çıkışına ilişkin M.Ö 4. yüzyılda Atina’da yaşamış olan büyük Yunan düşünürü Platon çeşitli diyaloglarının kitaplaştırıldığı el yazmalarından oluşan Devlet isimli eserinde “devlet kimsenin kendi kendine yetememesinden başka pek çok şeye ihtiyaç duymasından doğar” demiştir (Platon, 2011, 167). Platonla paralel düşünceler ile 14. yüzyılda yaşamış olan İbn-i Haldun’da Mukaddimesinde devletlerin ortaya çıkışını yorumlamıştır. İbn-i Haldun insanların yardımlaşmak ve kendilerini tehlikelerden korumak için toplumsal yaşam içerisinde bulunma zorunluluklarını ve bu zorunluluğun sonucunda ortaya çıkacak olan toplumsal yaşamın düzenini tesis etmek maksadı ile yöneticiye olan ihtiyacı kaçınılmaz olarak yorumluyor (Haldun, 2004, 80).

Siyaset felsefecileri her ne kadar devletin ortaya çıkışı hakkında ortak bir görüş sunamasa da devletin toplu halde yaşayan insanların ortaya çıkacak olan çeşitli

ihtiyaçlarını gidermek için organize olmuş bir yapı olduğu kabul edilmektedir. Bu ihtiyaçlar güvenlik, sağlık, eğitim, barınma vs. diye çeşitlenebilir. Anarşizm gibi örnekler haricinde farklı ideolojiler devlete bu ihtiyaçların karşılanması konusunda farklı ağırlıklarda görevler yüklemektedir. Bu ideolojiler iki kutup halinde biri pür piyasacı, diğeri pür devletçi olan sarkaç içinde salına gelmiştir (Öztürk, 2006, 35).

Devlet, toplumun politik organizasyonu, politik organ veya daha dar bir ifadeyle hükümet kurumlarını ifade etmektedir. Devlet, amacı, düzeni ve güvenliğiyle diğer sosyal gruplardan ayrılan bir insan topluluğunun yöntemleri, kanunları ve uygulamalarıyla, bölgesi, yargı alanı veya coğrafi sınırları ile nihayet egemenliğiyle günümüzün önemli kurumlarından. Devlet, en geniş anlamda, uyumsuzlukların yasalar şeklinde çözüldüğü araçlar üzerinde bireylerin anlaşmasından oluşmaktadır. Batı medeniyetinin tarihi Antik Yunan'a dayanmaktadır. Bu bağlamda, modern devlet anlayışının da Antik Yunan'daki site devletlerine kadar gittiğini söylemek yerinde olacaktır. Platon ve Aristo, toplumun siyasi, etnik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılanabilecek en uygun ilişkilendirme şekli olarak polis veya site-devletini ele almıştır. Öncelikle, kendi kendine yeterliliğiyle karakterize edilen bu şehir devleti kavramı, Aristo tarafından insan karakterinde ahlak geliştirme aracı olarak görülmüştür. Antik Yunan'daki devlet fikri, modern ulus kavramına daha doğru bir şekilde karşılık gelmekte, ortak bir dili, kültürü ve tarihi paylaşan sabit bir alandaki nüfusu nitelemektedir. Anılan yaklaşım Roma'nın Respublica'sı veya Commonwealth kavramına daha çok benzemektedir (Tikkanen, 2020, 3).

Devlet kavramıyla özdeşleşen egemenlik kavramına ilişkin tarihte farklı yaklaşımlar ileri sürülmüştür. Devlet ve egemenliğin nasıl olması gerektiğine ilişkin geliştirilen düşünceler ve değerlendirmeler dahil olunan toplumun siyasi, etnik, ve sosyal yapısına göre değişmektedir. Bu açıdan kavramlar dinamik bir terim olup, hem konjonktüre hem de zaman ve mekana bağlı olarak değişmiş, şekillenmiş ve farklı kimliklere bürünebilmiştir. 16. yüzyıldan bu yana kavramsallaşarak literatürde kendine yer bulan “devlet” ve “egemenlik” kavramları Machiavelli, Bodin, Hobbes ve Rousseau tarafından geliştirilmiş, klasik egemenlik yaklaşımını ile günümüze kadar ulaşmıştır.

Niccolo Machiavelli ve Jean Bodin'in yazılarında, istikrarın yeniden kazanılabileceği merkezileştirici güç olarak modern devlet kavramı 16. yüzyıla kadar şekillenmiştir.

Prens adlı eserinde Machiavelli, hükümetin dayanıklılığına birinci derecede önem vermiş, tüm ahlaki mülahazaları bir kenara bırakmış ve bunun yerine yöneticinin gücüne, canlılığına, cesaretine ve bağımsızlığına odaklanmıştır. Machiavelli'nin çağdaşı olan Bodin ise, iktidarın kendi başına bir egemenlik yaratmak için yeterli olmadığını, kuralın kalıcı olması için ahlakla uyumlu olması ve sürekliliğe sahip olması gerektiğini ifade etmiştir. Bodin'in yaklaşımı, kralların ilahi hakkı olarak bilinen 17. yüzyıl doktrininin öncüsü olarak kabul edilmiştir. Böylece, monarşi Avrupa'da egemen yönetim biçimi haline gelmiştir. Ayrıca, devletin kökenlerini ve amaçlarını yeniden incelemeye başlayan İngiltere'deki John Locke ve Fransa'daki Jean Jacques Rousseau gibi 17. yüzyıl reformcularının fikirleri için bir ortam yaratmıştır (Koçak, 2006, 75-76).

Locke ve Rousseau için olduğu kadar Locke'un İngiliz selefi Thomas Hobbes için de durum, onu yaratan insanların doğasını yansıtıyordu. Hobbes, insanın "doğal durumu", kendi arayışındadır ve rekabetçidir yaklaşımını benimsemiştir. İnsan, kendini korumanın tek yolu olarak kendisini devletin egemenliğine tabi kılmakta, bu sayede, başkalarıyla olan ilişkisinin sonucu olan acımasız karşılıklı yıkım döngüsünden kaçabilmektedir. Locke'a göre insanlığın durumu o kadar da iç karartıcı değildir. Ancak bu durum devletin yeniden koruma ihtiyacından ve içsel haklardan kaynaklanmaktadır. Locke, devletin, her insanın kendi "özgürlük alanını" güvence altına alması karşılığında, bireylerin birbirlerinin yaşam, özgürlük ve mülkiyete ilişkin "doğal haklarını" ihlal etmemeyi kabul ettikleri sosyal ve toplumsal bir sözleşme olduğunu vurgulamıştır (Ağaoğulları ve Köker, 2013, 210).

Rousseau'nun fikirleri, insan doğası açısından Hobbes veya Locke'dan çok daha olumlu bir tutumu yansıtmaktadır. Rousseau, bir hükümdarın yönetme hakkından ziyade, devletin yetkisini yönetilenlerin genel iradesine borçlu olduğunu öne sürmüştür. Rousseau'ya göre, ulusun kendisi egemendir ve yasal bir bütün olarak halkın iradesinden başkası değildir. Platon'dan etkilenen Rousseau, devleti insanlığın ahlaki gelişimi için ortam olarak kabul etmiştir. İnsan, uygarlığı tarafından bozulmuş olsa da, temelde iyi kalmış ve bu nedenle genel refahı hedefleyen ahlaki konumu üstlenebilmiştir. Bireysel amaçları hedeflemenin sonucu anlaşmazlık olduğu için, bozulmayan bir durum, ancak ortak iyilik amaç olarak kabul edildiğinde var olabilecektir (Pavlovic, 1997, 35-36).

Tüm bu felsefi görüşlerde soyut olarak bahsedilen devlet kavramının somut şekilde karşılığı olan “kamu” kavramı TDK’ya göre, “halk hizmeti gören devlet organlarının tümü” ve “bir ülkedeki halkın bütünü, halk, amme” manalarına gelmektedir. Anılan kavram olarak Türkçede, “hep, bütün; bir ülkedeki halkın bütünü; halk, amme” gibi manalar da taşımaktadır. Toplumun bütününe kapsayan düzeni “kamu düzeni”, devlet tarafından icra edilen iktisadi faaliyetlerin tamamını “kamu sektörü”, devlet görevinde çalışan memur ve diğer personeli “kamu personeli” kavramları ifade etmektedir. “Kamuoyu” belli bir konuda toplumun büyük bir kesimince kabul edilen görüş, tutum, yaklaşım ve inançların bütünü, “kamu tüzel kişileri”, kamu menfaati hedefine matuf insan ve mal topluluklarını, “kamu hukuku”, devletin kuruluşunu ve işleyişini, öteki devletlerle kamu tüzel kişileri ve özel kişilerle olan ilişkilerini düzenleyen kuralların tamamını ifade etmektedir. Özetle, anılan kavram “resmiyeti” izah ettiği ölçüde özelin, gizlinin ve kapalılığın tam tersi bir şekilde açıklığı, halka, ammeye ait olmayı ve görülebilirliği de ele almaktadır (Yılmaz, 2008, 1221).

1.1.1. Devletin Unsurları

Devletin unsurları temel olarak toprak, millet, egemenlik ve siyasi iktidar olarak sıralanmaktadır. Devlet;

- Bölge sınırları,
- Anılan sınırlar dâhilinde kapsayıcılık,
- Memurlarındaki güç kullanma gücü ile politika araçları olarak güç korkusu,
- Nihai yasal yetkiye sahip memurları tarafından bulundurulması,

gibi hususları da içermektedir (Marume vd., 2016, 24).

Devlet, toplumsal düzeni bir hükümet tarafından ilan edildiği şekilde kanun yoluyla hareket eden zorlayıcı güçler, evrensel dış koşulları bölgesel olarak sınırlayan bir topluluk içinde sürdürmektedir. Nüfus, coğrafi bölge, hükümet ve egemenlik devletin olmazsa olmazları olarak sıralanmaktadır.

“Nüfus: Devlet bir kişiler topluluğu olan insani politik bir kurumdur. Vatandaşın olmadığı bir devlet olamaz. Vatandaşların sayısının sayısal olarak az veya çok olması kabul edilebilir ama kesinlikle olması gerekmektedir. Falklan Adaları, Vatikan ve diğerleri gibi çok küçük nüfusa sahip devletlerin yanında, Çin ve

Hindistan gibi çok büyük nüfusa sahip devletler de bulunmaktadır. Bir devlette yaşayan insanlar devletin vatandaşları olarak kabul edilmektedir. Vatandaşlar, hak ve özgürlükten yararlanırlar ve devlete karşı çeşitli görevleri mevcuttur. Devlet olmanın gereği olarak toprakları üzerinde yaşayan yerli yabancı herkesin devletin kanunlarına ve politikalarına uygun yaşama zorunluluğu vardır. Devlet, iktidar yetkisi ile herkes üzerinde en yüksek yetkiyi kullanmaktadır. Devlet olabilmek için gerekli olan nüfus büyüklüğüne ilişkin uygun bir sayı yoktur. Bununla birlikte, nüfus büyüklüğünün belirlenmesinde devletin sınır genişliği, kaynakları, halkına yetebilmesi, ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, iç ve dış güvenliğin sağlanabilmesi gibi etkenler belirleyici olarak kabul edilebilir (Marume vd., 2016, 25).

Bölge veya Coğrafi Alan: Bu unsur devletin ikinci temel unsuru olarak kabul edilmektedir. Bölgesel bir birim olan devlet, topraktan bağımsız olamaz. Devletin hakim olduğu toprak genişliği büyük veya küçük olabilir; yine de toprakların sınırının belirgin biçimde kesin olarak belirlenmiş ve iyi işaretlenmiş bir bölüm olması gerekmektedir. Rusya, Kanada, ABD, Hindistan, Çin ve Brezilya büyük ölçekli devletler olarak ifade edilebilirken, Vatikan, Nauru, Tuvalu ve San Marino en küçük topraklara sahip devletler olarak sıralanabilecektir. Devletin yüzölçümünün tamamı devletin egemenlik sınırları içerisinde. Kendi topraklarında bulunan tüm özel ya da tüzel kişilikler, devletin egemenliği içerisinde. Ayrıca, devletin sınırları sadece karasal sınırları değil, bununla beraber sınırları içerisinde kalan tüm sular, kıta sahanlığı deniz ve hava hakimiyetini kapsamaktadır. Devlet, topraklarının her yerinde egemenlik hakkını icra etmektedir (Marume vd., 2016, 25-26).

Hükümet: Devletin kanunlarını yapan, uygulayan, uygulayan ve yargılayan devletin yöneticisi, mekanizması veya bir kurumu olarak da tanımlanmaktadır. Devlet egemenlik yetkisini hükümetler aracılığıyla kullanır. Bu durum bazen devlet kavramı ile hükümet kavramının birbirine karıştırılmasına sebep olsa da, hükümetlerin esasında sadece devletin bir unsuru olduğunun altı çizilmektedir. Egemenlik yetkisi devlete ait olup, hükümet bu yetkiyi devlet adına kullanmaktadır. Her hükümetin üç temel organı bulunmaktadır. Yasama organı; devletin idaresinin nasıl yapılacağını belirleyen yasaları yapma işlevlerini yerine getirmektedir. Yürütme organı; kanunlara göre idareyi gerçekleştiren birimdir. Yargı organı ise kanunlara uygun biçimde hareket edilmesini denetleyen, uyuşmazlıkları çözümleyen organdır” (Ghai, 2020, 3-4).

“Egemenlik: Devletin hükmetme gücü olarak tanımlanabilir, başka bir deyişle kendi iradesi ile başka devletlerin hakimiyetine girmeden kendi kendini yönetebilmesi olarak tanımlanabilir (Özman, 1964, 183). Felsefi Doktrinler ve Terimler Sözlüğü’nde egemenlik için, “siyaseten hükmetme gücü, hakimiyet gücünün kendisine ait olduğu, diğer erklerin de yaratıcısının kendisi olduğu hukuki güç” şeklinde tanımlama yapılmaktadır (Balay, 2000, 131). Blackwell’in Siyasal Düşünceler Ansiklopedisi’ne göre ise egemenlik “siyasal yönetim hiyerarşide en üstte, hüküm verme ve ihtilafları çözme yetkisine, asil yargılama yetkisine sahip konumdaki taraf özellikleri bulunan güç veya yetkidir” şeklinde tanımlanır (Miller, Connoly ve Ryan, 1994, 228). Bodin’e göre egemenliğin unsurları olarak sınırsızlık, devredilmezlik, kanun koyma, koyduğu kanunlarla bile kendini bağlamamaktadır, bu sebeple egemenlik mutlak güçtür (Eroğul, 1990, 352). Ağaoğulları’na göre egemenlik, devlete ilişkin üstün bir gücü, devletin içinde “auctoritas (iktidarın ilkesi)” ve “potestas (iktidarın kullanımı)” birleştiren, ancak ikisi arasındaki ayrımın varlığını da netleştiren bir kavramdır (Ağaoğulları, 2013, 151). Gözler’in tanımlaması günümüze uygun egemenlik tanımı “devletlerin içeride ve dışarıda bağımlı olmadan, milletlerarası mecrada eşit, iç işlerine müdahale edilemeyen; asıl, en üstteki, sınırsız, bölünmez ve devredilmez bir iktidar”dır” (Gözler, 2007, 79-85).

Klasik egemenlik yaklaşımı, egemenlik kavramının içeride ve dışarıda egemenlik şeklinde iki boyutu olduğunu vurgulamaktadır. Bu ayrım, içerideki egemenlik, bir devletin coğrafi sınırları içindeki egemenlik ilişkisiyle ilgilenirken, dışarıdaki egemenlik, uluslararası arenada farklı egemen aktörlerle devletlerin egemenlik ilişkisiyle ilgilenir. İç ve dış egemenlik kavramsal düzeyde farklı boyutlar olarak tanımlansa da egemenlik çatısı altında ayrılmaz bir bütün oluşturmaktadır. Nitekim iki farklı türde egemenliğin kabulü yanlıştır ve gerçekte egemenliğin bir bütün olarak tanımlanır. İçeride ve dışarıdaki egemenlik tanımlamaları egemenlik tanımlamasının farklı boyutlarıdır (Özman, 1964, 59-60).

Genel itibarıyla dış egemenlik, devletin dış ilişkilerinde herhangi bir devlete bağımlı olmadığı ve diğer devletlerle ilişkilerinde hukuken eşit olduğu anlamına gelir. Çünkü bu durum milletlerarası hukukta devletlerin egemen eşitliği ilkesine dayanmaktadır (Teziç, 1997, 117-118). Dış egemenlik, uluslararası hukukta bağımsızlık kavramı ile de tanımlanabilir ve aynı anlama gelir. Bu bağlamda, milletlerarası hukukun tanımlaması

“herhangi bir dış veya üstün güce yasal olarak bağlı olmaksızın ve sadece milletlerarası mevzuat veya kendisinin dahil olduğu bağlantılarla sınırlı olmaksızın devletin özgür karar verme yetkisi” olarak tanımlanmaktadır. Devlet egemenlik gücünü hiçbir otoriteye bağımlı olmaksızın, herhangi bir otoritenin emri ve izni olmaksızın kullanabilir. Bu konudaki tek sınır uluslararası hukukun öngördüğü sınırlardır (Gözler, 2007, 79).

Dış egemenlik, devletlerin egemen eşitliği ve içişlerine karışmama ilkelerini benimser. Devletlerin egemen eşitliği ilkesi, Birleşmiş Milletler (BM) Sözleşmesi başta olmak üzere birçok milletlerarası sözleşme ile onaylanmış bir ilkedir. Devletlerin egemen eşitliği, milletlerarası ilişkilerde devletlerin birbirlerinin bağımsızlıklarını tanımaları ve eşit haklara sahip biçimde yerlerini almalarını gerektirir (Zabunoğlu, 1973, 118). Bu ilke uluslararası hukuk açısından da yasal olarak eşit bir statü sağlarken, taraflar arasında hiyerarşik bir üstünlüğü kabul etmez. Aynı zamanda uluslararası barış ve güvenliğin sağlanmasında önemli bir işleve sahip olmasının yanı sıra, gelişmiş, gelişmemiş, zengin ve fakir gibi hiçbir ayırım gözetmeksizin egemen devletlerarasında eşitliği sağlamaktadır (Pazarcı, 2007, 22-26).

1.1.2. Devletin Siyasal Dönüşümü

Devlet kavramı binlerce yıldır Platon ve Aristo’dan bu yana ciddi çalışmalara konu olmuştur ve devlet tanımlarına ilişkin insanlık tarihi boyunca farklı tanımlamalar ortaya çıkmıştır. Tarihin farklı dönemlerinde devlet tanımlamalarındaki farklılık, devletin durağan bir yapı olmamasına, dönüşümsel ve değişimsel bir gerçeklik olmasına bağlıdır. Çoğu zaman toplumların yaşamış olduğu krizler sonraki devletlerin kuruluşunda temel teşkil etmiştir. Eski köle toplumlarındaki kriz feodalizmi yaratmış, feodalizmin krizleri bir ara dönemle kapitalizmi ortaya çıkarmıştır. Kapitalizmdeki krizler sosyalizm ve liberalizmi yaratmıştır. Bu düşünce sistemleri de kendilerine uygun devlet yapılarını yaratmıştır. Antik Yunan’da köle toplumundaki Platon ve Aristo gibi düşünürler, düşüncelerini Yunan site devletindeki krizler döneminde geliştirmiştir. Bu kriz, Yunan site devletlerini yıkıp imparatorlukların kurulmasıyla sonlanmıştır. Machiavelli, Thomas More, Hobbes gibi düşünürler düşüncelerini, feodal devlet yapısından dolayı oluşan piyasa toplumundaki kontrol zorluğunu görmelerinden dolayı geliştirmiştir. Bu krizin çözümü de, önce merkezden yönetilen mutlak devletlerle ve ardından ulus devletlerin oluşumuyla çözülmüştür (Eroğul, 1990, 24).

Felsefi ana temalarda, devletin yapısının dört ana şekilde tasarlandığı söylenebilmektedir. Bunlardan birincisi, devletin doğal bir organizma olduğu anlayışıdır. Platon'a göre devlet bu yaklaşımla, insan organizmasına eşdeğerdir. Bu ana şekillerden ikincisi, devletin belirli faaliyetleri gerçekleştirmek için kurulmuş yapılardan oluşan bir sistem olduğudur. Aristo'ya göre bu yaklaşımla devletin varoluş sebebi vatandaşlarının huzuru ve rahatıdır. Bu ana şekillerden üçüncüsü devletin sosyal sözleşme olduğudur. Bu yaklaşımın savunucuları Hobbes, Locke ve Rousseau'ya göre devletin ilkel yaşayışın olumsuzluklarından kurtulmak için insanların kendi iradeleri ile devleti oluşturduklarını savunmaktadırlar. Bu ana şekillerden dördüncü yaklaşım ise, bugün ki ulus-devleti anlayışının oluşumunda etkili olan modern devlet anlayışıdır. Öncülüğünü Hegel'in yaptığı bu yaklaşımda devlet, belirli yetenekleri ve hedefleri kendi bünyesinde taşıyan ve kendi içinde özgür iradeye sahip, insan, toplum ve diğer tüm kurumların üzerinde olan 'ilahi' bir kurumdur (Güçlü vd., 2003, 365-366).

1.1.2.1. İlkçağ'da Devlet Anlayışları

İnsanlık tarihinde devletin ortaya çıkması son 10-12 bin yılda gözlemlenmektedir. 14 bin yıl önce son buzul çağına sona ermesiyle birlikte havaların ısınması ve çöllerin oluşumu başlamış, bir takım sulak alanlarda ve Nil kıyılarında insan toplulukları toplanmaya başlamıştır. Bu bölgelerde tarım ve su paylaşımının ortaya çıkması için mücadele edilmiş ve devletlerin ortaya çıkmasında aranan en önemli nedenler böylece oluşmuştur (Barreau ve Bigot, 2008, 24-26). İşbölümünün her alana yayılması ve toplumların gelişme sürecindeki çeşitlenme sosyal tabakaları ortaya çıkarmış, tarımsal üretim ile mülkiyet ve fazla üretim ile paylaşımındaki adaletsizliklerden oluşan sosyal tabakalar, devletin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Tarımsal çıktıdan tasarruf etme düşüncesi, yazının icat edilmesi, mülkiyetin paylaşımı ve korunma ihtiyacı hukukun teşekkülüne yol açmıştır.

Site devletleri, eski zamanlarda mülk sahiplerinin yaşadığı şehri ve mülklerini koruma ihtiyacıyla ortaya çıkmıştır. Bu şehir devletin görevi, nüfusun küçük bir kısmını oluşturan mülkiyet sahibi vatandaşları üretim yapan kölelerin çoğunluğundan korumaktı. Yine Yunan demokrasisinde, mülke sahip küçük bir azınlığa, özgür vatandaşlara hükümette temsil ve oy hakkı verilmiştir. Bu demokrasi anlayışında eşitlik prensibi ve özgürlük prensibi bulunmakla birlikte, eşitlik sadece yurttaşlar arasındaydı.

Köleler anılan özgürlüğün ve siyasal özgürlüğünün dışındaydı (Göze, 1995, 5-6). Yunan devletinin oluşumu birinci sınıf devletin ortaya çıkması olarak görülmektedir. Buna göre; Yunan site devletleri, mülkün sahibi olan sınıfın egemenliğini koruyan bir kurumdur (Engels, 2005, 127).

Platon, antik çağdaki çöküşü fark eden ve çözüm arayan düşünürlerden biridir. Platon'a göre devletlerin oluşumu, uzmanlık aranan işlerin artmasından, bir yerde iş bölümü ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Platon, evlilikle ilgili sorunlardan gençlerin eğitime, askerlerin yetiştirilmesinden cinsiyetler arası ilişkilere kadar toplumsal hayattaki pek çok hususa değinmiştir. Platon'un düşüncelerindeki ideal devlet anlayışı günümüzün sosyal bir devlet anlayışına benzerdir. Bu durumda varlıklı ile yoksul arasında ihtiyaçlarını karşılama noktasında fark yoktur. "Kurduğumuz devleti tüm topluma mutluluk getirmek için kurmalıyız. Aksi takdirde bir sınıfı diğerlerinden daha mutlu etmek için değil". Platon, hem zenginliğin hem de yoksulluğun insanlara zarar vereceğini savunuyor. Buna göre; biri insanları zevk ve tembelliğe yönlendirirken, diğeri insanları küçültür (Platon, 1998, 109-111).

Antik çağdaki kriz durumuna çözüm arayışı içinde olan düşünürlerden bir diğeri de Aristo'dur. Soyluların oluşturduğu mülkiyet sistemini eleştiren köylülerin isyanları, vatandaşların diğeri bazı kesimleriyle birlikte olmaları sebebi ile mülkiyet sistemini tehdit etmeye başlamış ve Aristo devletin devamlılığını sağlamak için özel mülkiyeti daha şiddetle savunmaya başlamıştır. Aristo bakımından devlet düzeni sonsuza kadar ayakta kalacak tek emir olarak telakki edilmektedir. Ancak, Makedonya'nın yaptığı saldırılar neticesinde sistemin zayıflaması ile düzenin devamı için Aristo farklı yönetim modellerini ele almıştır. Kurtuluş, Krallığın (monarşi) ve erdemli bir azınlık olan aristokrasinin egemenliğinin, tüm toplumun çıkarları için çoğunluğun egemenliğine dönüşmesi ile mümkündür. Aristo'ya göre bu hükümetlerden sapmalar olabilecektir. Krallık tiranlığa, aristokrasi bir oligarşiye ve siyasi hükümetler demokrasiye dönüşebilecektir (Aristoteles, 1983, 81).

1.1.2.2. Ortaçağ'daki Devlet Anlayışları

Cermen istilaları sonucunda ekonomisi gerileyen Roma İmparatorluğu'nun çöküşü, Ortaçağ'ın başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bunun akabinde, Avrupa'da feodalizmin ortaya çıktığına dair birçok görüş bulunmaktadır. İslam'ın yayılmaya

başlaması ile ticaret yollarının kontrolünün el değiştirmesi feodalizmin ortaya çıkmasında etkili olan temel faktörlerden biri olarak nitelenmektedir. Akdeniz ticareti ve Roma altınının bir mübadele aracı olarak kullanımı yedinci yüzyılda yeni bir din olarak İslam'ın ortaya çıkması sürecine kadar devam etse de, Akdeniz ticareti İslam'ın güneybatı ve doğu kıyılarını işgal etmesiyle gerileme dönemine girmiştir. Avrupa'da 8. yüzyılda ticaretin durmasıyla tüccarlar ortadan kaybolmuş, Avrupa ekonomisi gerilemeye başlamıştır. 8. yüzyılın sonundan itibaren Batı Avrupa, tamamen bir tarım devleti haline gelmiş, toprak yaşamın tek kaynağı ve zenginliğin tek koşulu haline dönüşmüştür. Taşınabilir servetin iktisadi yaşamda hiçbir rolü yoktu ve her türlü sosyal varoluş toprak mülkiyetine dayanmaktaydı (Pirene, 2003, 12-15).

9. yüzyıldan kuvvetli monarşilerin ortaya çıkışına kadar, feodal örgütlenme Avrupa'da egemen bir örgütlenme biçimiydi. Özellikle Ortaçağ Avrupa'sında ortaya çıkan ve toplumsal, siyasi, askeri, ekonomik ve hukuki sistemi belirleyen bu sisteme feodalizm denilmektedir. Feodal sistemde sosyal yapının belirleyicisi topraktır. Toprağın sahibi olanların da siyasi gücü bulunmaktadır. Feodal düzenin siyasi yapısının tepesinde, sınırlı yetkiye sahip ve egemenliği mutlak olmayan bir yönetici kral mevcuttur. Kralın altında, alt üst ilişkisine uygun bir yapıda soylular vardır. En alt tabakada ise, feodal efendiye tabi ve onun vesayeti altında olan vassal ve çalışmaya zorlanan vassallara tabi serfler mevcuttur (Poggi, 2002, 36-40).

Üretimin ana aracı olan toprak, feodal soylular arasında bölündüğünden, iktisadi gücü olan ve tek başına kralın rakiplerinin desteğini alan bu soyluların, gerekirse iradelerini krala dayatma gücü bulunmaktadır. Buna en güzel örnek, İngiliz feodalizminin 1215 yılında Büyük John'a dayattığı Magna Carta olarak bilinmektedir. Feodal sistemin bir özelliği de yalnızca üretim araçlarının değil, aynı zamanda askeri gücün de feodal soylular arasında paylaşılmasıdır. Bu nedenle, kralın savaştaki başarısı, feodalizmin desteğine bağlıydı. Bu durum, feodal yapının krala karşı bağımsız hareket etmesini kolaylaştırarak, kralların mutlak egemenlik tesis etmelerini önlemiştir.

Feodal yapının çökmesinde feodalizmin parçalanmasını rant ekonomisinin gelişimine bağlamanın yanında (Hilton, 2000, 120-121), piyasa için üretmek ve ticaretin gelişmesi çabalarının da önemli olduğu ifade edilmektedir. Öte yandan, 11. yüzyıldaki Haçlı Seferleri ile 14. yüzyıldaki veba salgını, 14. ve 15. yüzyıllardaki olumsuz iklim

koşulları ve ardından gelen köylülerin isyanları, feodalizmin yaşadığı krizleri daha hissedilir kılmıştır (Wallerstein, 2004, 36- 42).

1.1.2.3. Yeniçağ'daki Devlet Anlayışları

14. ve 15. yüzyılları arasında krizde olan feodal devletler, şehir devletleri haline gelmek suretiyle, günümüz meclislerinin öncülleri olan şehir parlamentolarını tesis etmiştir. Bu süreçte, üretim ilişkilerinin yeni boyut kazanması ve üretim güçlerindeki gelişme, altın ve gümüş miktarının artması, coğrafi keşifler ve ticaretin gelişmesiyle birlikte dinde bir yenileşme hareketi başlamıştır. Dinsel alanda meydana gelen yenileşme çabalarıyla kilisenin iktisadi yapılardan çekilmesi ve üretim ilişkilerinin yeni şekline uygun olarak Protestanlığın tesis edilmesi kapitalizme daha uygun yeni bir müteşebbis türünün gelişmesini sağlamıştır (Weber, 2010, 69). 1477 yılında matbaanın faaliyete geçmesiyle İncil başta olmak üzere farklı kitapların basılmaya başlanması yeni toplum yapısının gelişimini hızlandırmıştır. Avrupa'daki tüm bu gelişmeler düşünce dünyasının, sanat dünyasının ve toplumsal hayatın gelişmesini hızlandıran Rönesans dönemini başlatmıştır. Bu dönem ile Machiavelli (1469-1527) ve Thomas More (1478-1535) feodalizmin içine düştüğü bunalımı gördüler ve koşulların değişmesiyle oluşan yeni devlet anlayışının ve toplumsal düzenin şekillenmesine düşünceleri ile yardımcı oldular (Eroğul, 1981, s.105).

17. yüzyılda İngiltere'deki iç savaş sırasında Leviathan adlı eserini kaleme alan Thomas Hobbes (1588-1679), insanların tamamının herkesle savaş içerisinde olduğunu ve bu durumu engellemenin yolunun da bir sözleşme marifetiyle temel özgürlükleri Leviathan adını verdiği mutlak bir otoriteye devretmek olduğunu ifade etmektedir. Burada bahsedilen husus, mutlak kralın başkanlık ettiği devlettir. Devletin amacının bireysel güvenlik olduğunu ifade eden Hobbes, insanları birbirlerine verebilecekleri zararlardan korumanın, kendi güçleri ve çabalarıyla mutlu yaşamalarını sağlamanın yolunun, tüm güç ve güçlerini tek bir kişiye veya kurulacak tek bir iradeye devretmek olduğunu kaydetmiştir (Hobbes, 2001, 130).

Hobbes'tan yaklaşık 40 yıl sonra, John Locke (1632-1704) devlet hakkındaki görüşlerini Hobbes'teki var olan monarşik iktidarı destekleyen görüşlerden ziyade daha özgürlükçü düşüncelerle yazmıştır. İnsanların tabiat halinde barış içinde yaşadıklarını belirten Locke, insanların devlete olan sadakatinin ve kendilerini devlete almasının asıl

amacının doğası gereği olmayan mallarını korumak olduğunu belirterek, mülkün korunmasının esas olduğunu ifade etmektedir (Locke, 2002, 99).

1.1.2.4. Yakınçağ'daki Devlet Anlayışları

Rousseau, 1762'de yayınlanan Toplumsal Sözleşme adlı eserinde, toplumun talep ve ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan demokratik bir hükümet biçimi ortaya koymaya çalışmıştı. Rousseau siyasi iktidardan uzak dururken, daha önceki düşünürler genellikle iktidara yakın ve iktidarın gücünü pekiştirmeye çalışan entelektüellerdi. Bu niteliğiyle kendisini diğer düşünürlerden ayıran Rousseau, dönemindeki mevcut siyasi otoriteleri ve güç ilişkilerini meşrulaştırmaya çalışmamıştır. Rousseau, modern çağda siyasal iktidarın meşru kaynağı olan insanları egemenliğin gerçek sahibi olarak tanımlamıştır (Ebenstein, 1996, 250-251).

Rousseau, egemenliği toplumsal iradenin icrası olarak görür ve egemenliğin devredilemez olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda, iktidarın bir başkasına geçebileceğini ama yok olmayacağını belirtmektedir. Demokratik ve eşit haklara dayalı bir toplumu savunan Rousseau, Hobbes'un bireyin doğası gereği kötü olduğu tezini reddederek, insanın sosyal yaradılışlı olmasından dolayı, insan için eski çağlardan beri değişen ve gelişen bir şekilde ortak yaşama formu ihdasına çalışmaktadır. Tüm bu mülkiyet kavgaları ve yaşanan kargaşaya rağmen toplumun varlığını sürdürebilmesi için bireylerin kuvvetlerinin ittifakına ve bu bağlamda bir toplum sözleşmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Uzun, 2009, 227).

Netice itibarıyla, Yakınçağ'daki devlet yaklaşımı, egemenliği sınırsız olarak görse de, özgürlüğün ana unsur olduğunu göstermesi bakımından oldukça önemlidir. Bu süreçte özellikle dünyada egemen olan özgürlük, eşitlik ve kardeşlik anlayışlarının da etkisiyle, egemenlik devletteki hukuk düzeninin tüm haklarının kaynağı ve yegane yaratıcısı olduğu kaydetmektedir (Pavlovic, 1997, 31-32).

1.2. Kamunun Faaliyetlerinin Tanımlaması

Kamunun faaliyetlerinin neler olduğu konusu ülkede kabul edilen ekonomik, sosyal ve siyasal sisteme göre çeşitlilik arz etmektedir. Şöyle ki; liberal sistemin kabul edildiği bir ülkede iç ve dış güvenlik haricinde devlete sorumluluk verilmezken, sosyalist sistemin kabul edildiği bir ülkede devlete sayısız sorumluluk yüklenmektedir. Her iki

sistemin de uçlarda bulunduğu sistemler arasından sosyal devletin kabul edildiği bir devlet yapısında devletin sorumlulukları sosyalist devlete nazaran sınırlandırılırken, liberal devlet anlayışına göre arttırılmaktadır. Kamunun faaliyetleri doğrudan özel sektör tarafından sunulamayacak olan faaliyetler ile özel sektör tarafından da sunulabilecek faaliyetler olarak ayırmak mümkündür, özel sektör tarafından da sunulabilecek bu faaliyetlerin hangilerinin devlet tarafından sunulacağının belirlenmesi hakim olan ideolojiye göre belirlenir (Çalış, 2009, 7).

Kamunun faaliyetlerini milli güvenlik, kolluk, teşvik, teşkilatlanma, planlama, ve kamu hizmeti şeklinde çeşitlendirmek mümkün olmasına rağmen bu çalışmanın konusu itibarı ile bu faaliyetler içerisinde sadece “kamu hizmeti” faaliyetinden bahsedilecektir. Kamu idaresi üstlendiği kamu hizmetlerini yerine getirebilmek için personele, taşınır ve taşınmaz kamu mallarına ve paraya ihtiyaç duyar (Gözler, 2009, 294). Devletin kamu faaliyetlerini gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu personel kamu görevlileridir.

1.2.1. Kamu Hizmeti Tanımı

1950’lerden sonra devletlerin etkinlik alanlarının çeşitlenmesiyle kamu hizmeti kavramının gerçek içeriği ve önemi de gelişmiştir. 20. yüzyılın başlarında Léon Duguit, Roger Bonnard ve Gaston Jeze tarafından gerçekleştirilen Kamu Hizmetleri Okulu yaklaşımı, kamu hukuku alanında devletin fonksiyonlarında meydana gelen gelişmelerin neden olduğu dönüşümleri açıklama çabaları sonucunda oluşmuştur. Kamu hizmeti kavramını bu ekol, idarenin hukukunun ve hatta devletin açıklanmasında bir kavram olarak inşa etmiştir. Duguit, devletin yöneticiler tarafından düzenlenen ve kontrol edilen bir kamu hizmeti birliği olduğunu ifade etmiştir. Duguit’in mutlakiyetçi kamu hizmeti anlayışına göre, sosyal hayat için mutlak surette ihtiyaç olan bir hizmet varsa ve bu hizmetin özel teşebbüs tarafından yürütülmesinde düzen ve süreklilik sorunu yaşıyorsa, bu hizmet olması gerektiği gibi bir kamu hizmeti ve yönetimidir. Öte yandan, Bonnard’a göre devlet denilen yapı kamusal hizmetlerin toplamından müteşekkildir. Kamu hizmetlerinin her biri, devlet denilen yapıyı oluşturan hücreler yapılarıdır. Jéze’ye göre ise kamu hizmetleri yönetim hukukunun temel taşı olarak görülmelidir (İşten, 2007, 3).

Kamu yönetiminin esas kavramlarından birini oluşturan kamu hizmeti, farklı tanımlamalarla kullanılmaktadır. Kamu hizmeti; bazen faaliyet, iş, bazen de kamu

kurumları anlamında kullanılmaktadır (Göküş, 2011, 23). Kamu hizmetlerinin içeriği zamana ve yere göre değişmektedir. Merkezi hükümetin benzer şekilde kullanıldığı ülkelerde kamu hizmeti kavramı oldukça hâkimdir. Bu anlayış için, kamu hizmeti toplumun ihtiyaçlarını karşılamak ve kamusal yarar sağlamak amacıyla devletin, kendi gözetim ve denetimindeki diğer kamu kurum ve kuruluşlarının kamuoyuna sunduğu sürekli ve sorunsuz faaliyetler olarak kaydedilmektedir (İşten, 2007, 3-4).

1.2.2. Kamu Hizmetinin İlkeleri

Kamu hizmetini değerlendirmenin ortak ölçüsü, onu özel sektörden ayıran içsel ilkelerini veya özelliklerini incelemektir. Bununla birlikte, bu temel kamu ve özel ayrımı, piyasa güdümlü reformların mevcut ahlakı nedeniyle aşınmış durumdadır. Bunun bir sonucu olarak, rekabetçilik, verimlilik, etkinlik, ekonomiklik, üretkenlik ve karlılık gibi piyasa normlarının yerini alması için kamu hizmeti normlarından vazgeçilmiştir. Ayrıca, klasik olanlara erişilebilirlik, sorumluluk, katılım ve şeffaflık gibi yeni ilkeler eklenmiştir. Kamu hizmetlerinin ilkeleri ilk olarak 1930 yılında Fransa'dan bir idare hukuku uzmanı olan Lois Rolland tarafından formüle edilmiştir. Bu nedenle, literatürde kamu hizmetlerinin temel ilkeleri Rolland Kuralları olarak adlandırılmıştır (Gözler, 2007, 263). Rolland'a göre, kamu hizmetlerinde eşitlik, süreklilik ve uyumluluk ilkelerine uyulmalıdır (Karahanoğulları, 2004, 189). Bu ilkelere ilave olarak, kamu hizmetlerinin ayırt edici özellikleri bağlamında, kamu yararı (Gözler, 2007, 221) ve karşılıksızlık (Karahanoğulları, 2004, 226) ilkeleri de dikkate alınmalıdır.

Süreklilik ilkesi, ortak ihtiyaçların sürekliliğine uygun olarak, toplu ihtiyaçların karşılanmasına yönelik mal ve hizmetlerin üretimi anlamına gelen kamu hizmetlerinde sürekliliği ifade etmektedir. Anılan ilkenin kalıcılık ve düzgün işleyiş olmak üzere iki boyutu bulunmakta olup, her birinin farklı sonuçları vardır. Örneğin, milli savunmanın yanı sıra iç güvenlik ve ilk yardım alanlarında süreklilik kalıcılığı ifade etmektedir. Öte yandan diğer hizmetlerde süreklilik ise hizmetlerin sunumunda düzgün işleyişi ifade eder (Karahanoğulları, 2004, 190).

Süreklilik ilkesi, kamu hizmetlerinin sunumu esnasında grev yasağı gibi Anayasa'nın 54. ve 71. maddeleri açısından idare hukuku açısından önemli etkilere sahiptir. Süreklilik ilkesi, öngörü ve istikrarı devlet işlerinin temeline almaktadır. Bunun yanı sıra hukukun üstünlüğü ilkesiyle de yakından ilgilidir. Ayrıca, toplu ihtiyaçların

karşılanmasındaki süreklilik, mevcut ekonomik ve siyasi sistemin teminatı şeklinde düşünülebilecektir. Son tahlilde süreklilik ilkesi, kamu hizmetinden faydalanan vatandaşlar açısından talep hakkına sahip olabilmeleri bakımından bir tür resmi temel sağlamaktadır.

Tarafsızlık ve laiklik alt kategorileri olan kamu hizmetlerinde eşitlik ilkesi, hukukun temel ilkelerinden biri olan hukuka uygunluk ilkesinden kaynaklanmaktadır. Buna göre, devletin hukuku ve faaliyetleri bireysel ayrımcılık yapılmaksızın her vatandaşa uygulanmaktadır (Karahanoğulları, 2004, 200). Ancak, kamu hizmetlerinin sunumunda eşitlik mutlak eşitlik anlamına gelmemektedir. Aksine, kamu hizmetlerinin kamusal özelliklerinin bir sonucu olarak, imtiyazsız sınıfları korumak için pozitif veya meşru ayrımcılık yapmak mümkündür.

Süreklilik ilkesi gibi, bu ilkenin de iki boyutu vardır. Birincisi, vatandaşlar açısından hukukun öznesi olarak eşit olmak, ikincisi ise hukukun uygulanmasında ve faaliyetlerinde devletin tarafsızlığına atıfta bulunmaktadır. Bu ilkenin kamu hizmetlerinden yararlananlar açısından ciddi bir anlamı bulunmaktadır. Eşitlik ilkesi, “tüm vatandaşların çıkarlarını içeren evrensel olarak erişilebilir bir alanı” önermektedir. Bunu sağlamak için kamu hizmetlerinin eşitliği oluşturan çeşitli sosyal grupların ve sınıfların ihtiyaç ve taleplerine seçilmiş bir sınıf veya grubun dar menfaatinin ötesinde hizmet etmesini sağlamak esastır. Bu bağlamda, kamu hizmetinin hedefleri ortak kamu refahı veya tüm vatandaşların refahı ilkesine dayanmalıdır. Herhangi bir mal ve hizmetin kamu hizmeti olarak sağlanması, daha fazla sayıda veya daha geniş kapsamda hizmet alıcıları sağlamayı amaçlamaktadır. Mevcut dönüşümden kaynaklanan kamu hizmetindeki kaymaya paralel olarak, kamu hizmetlerinin içeriğinde ve yöntemlerinde, imkânlardan yoksun vatandaşlar hizmet sunumunun dışında bırakılabilecek şekilde önemli bir yeniden yapılanma olmuştur. Bu değişim, yararlanıcıların statüsü üzerinde de dönüştürücü bir etkiye sahiptir. Bu etkiye göre, kamu hizmetlerinden yararlanma hakkına sahip olan vatandaşlar, bu hizmetler için ödeme yapması gereken kamu hizmetlerinin müşterileri haline gelmiştir (Haque, 2001, 66-68).

Uyumluluk ilkesi, kamu hizmetlerinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere uygun şekilde ve değişen koşullara uyulanması suretiyle planlanmasını ve sunumunu ifade eder. Buna göre devlet, kamu hizmetlerinin sunumunu çağdaş değişikliklere göre

gerçekleştirilmelidir. Uyumluluk ilkesi, kamu hizmetlerinin geçirdiği dönüşümün yorumlanması bakımından da kritik bir öneme sahiptir. Literatürde, klasik yöntemlerin, içeriğin ve ilkelerin doğasında var olan engellere ilişkin eleştirel açıklamalar ortaya çıkmıştır ve kamu hizmetinin kendisi, özellikle piyasa güçlerinin zaferi ve devlet politikalarının yeniden yönlenmesiyle karakterize edilen mevcut küresel bağlamın etkisi altında piyasa benzeri bir dönüşüm yaşamıştır (Haque, 2001, 65). Özetle, kamu hizmetlerinin değişen koşullara uyarlanması gerekliliği yadsınamaz. Ancak, bu değişimi değer yüklü bir ifade olan bir gelişme olarak görmek, bu dönüşümün kaçınılmaz olduğu ve hatta neo-liberalizm olarak nitelendirilen mevcut küresel bağlamın gerekli bir sonucu olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Kamu hizmetlerinin hiçbirisi ücretsiz olmadığı için bu ilke kamu hizmetlerinde ortak bir ilke olarak görülmemektedir. Kamu hizmetlerinden yararlananlar, doğrudan olsun ya da olmasın, kamu hizmetlerinden yararlanmaları için ödeme yaparlar. Diğer bir deyişle, kamu hizmetlerinin bedeli toplu vergilerin ödenmesiyle finanse edilmektedir. Vatandaşlar bazen elektrik, gaz ve posta hizmetleri gibi kamu hizmetlerinin bir kısmı için ödeme yapmaktadır. Ancak, bu ödeme hizmet bedeli olarak değerlendirilemez. Genel olarak bu ücret hizmetin gerçek maliyetinin altındadır. Sağlayıcı ile faydalanıcılar arasında ticari anlamda bir alım satım ilişkisi yoktur ve bu ödemeler genellikle fiyattan ziyade gider, aidat olarak adlandırılmaktadır. Ticari anlamda fiyat, mal veya hizmetlerin hem maliyetini hem de kârını içerir. Kamu hizmetleri söz konusu olduğunda, devletler kar maksimizasyonunu amaçlamaz. Kamu hizmetinin kamusal niteliği nedeniyle, devletin amacı, çeşitli sosyal gruplar ve sınıflar da dâhil olmak üzere daha geniş sayıda vatandaş için erişilebilir mal ve hizmetler sağlamaktır. Bu bağlamda, kamu hizmetlerinin servetin yeniden dağıtımında gelir eşitsizliklerinin üstesinden gelmesinde rolü bulunmaktadır (Karahanoğulları, 2004, 226).

Kamu hizmetlerindeki kaymaya paralel olarak, kamu kaynaklarının tahsisinde ve kullanımında önemli bir yeniden yapılanma meydana gelmiştir (Haque, 2001, 68). Bunun bir sonucu olarak, kamu hizmetleri vatandaşların doğrudan ödemesiyle finanse edilecek hale gelmiştir. Neredeyse her kamu hizmeti, vatandaşlar tarafından kullanılan hizmetin bedelinin ödenmesi öncülüne uymaktadır. Bu bakımdan vatandaşlar, kamu hizmetlerini kullanma ve talep etme hakkına sahip vatandaşlar yerine kamu hizmetlerinin müşterisi haline gelmiştir. Literatürde vatandaşların “yararlanıcılar” terimi

yerine kamu hizmetlerinin “kullanıcısı” olarak adlandırılması önerilmektedir (Gözler, 2007, 430). İlk bakışta basit bir ifade tercihi gibi görünmekle birlikte, artık herhangi bir hizmetten yararlanma değil, ticari mal kullanımı olarak adlandırılmadığı için kamu hizmetlerinin pazarlanması açısından ciddi etkileri bulunmaktadır.

1.2.3. Kamu Hizmetinin Görülme Usulleri

Kamu hizmeti tanımındaki organik kriter günümüzde önemini yitirmiş, kamu hizmeti artık idare tarafından görülme zorunluluğu olmaktan çıkmış, bir kısım kamu hizmetleri taşeronlar vasıtası ile gerçekleştirilmektedir. İdare tarafından görülmesi gereken hizmetler özel şirketlere emanet edilmiştir. Bununla beraber kamu hizmetlerinin görülmesi özel şirketlere lisanslama, iltizam, imtiyaz ve yap-işlet-devret gibi yöntemlerle özel şirketlere gördürülmektedir.

Kamu sektöründe faaliyet yürüten tüzel kişilere bir kamu hizmetinin sunulması emanet usulü olarak tanımlanmaktadır. Bu yöntemde, kamu hizmeti devletin kendisi veya kamu tüzel kişilikleri tarafından kendilerine tahsis edilen araçlarla görülmektedir. Emanet usulünün ayırt edici noktası, kamu hizmetinin devletin kendisinin ya da diğer kamu tüzel kişiliklerinin doğrudan yerine getirmesidir.

Emanet usulü yönteminin bazı öne çıkan özellikleri şunlardır (Ağırbaş, 2019, 3-4):

- Hizmet, kamu idaresinin faaliyeti gibi görünse de idari organın asıl faaliyetlerinden başkadır.
- Hizmetin yerine getirilmesi için gereken mali olanaklar, kamu idaresinin bütçesine dahil edilmektedir. Kamu idaresinin bütçesinin prosedürlerine bağlı şekilde ödenir ve denetlenir.
- Hizmetin sağlanmasındaki personel kamunun görevlileridir.
- Hizmetin ifası aşamasında işlemler idare tarafından gerçekleştirildiği için idari işlem olarak kabul edilir.

İdare tarafından kurulan bir hizmetin özel kişilere verilmesi ile hizmetin yerine getirilmesi usulü müşterek emanet usulü olarak tanımlanır. Bu usulde özel kişi, hizmet kullanıcılarından aldığı bedelle hizmetin giderlerini karşılar ve elde ettiği geliri idareyle paylaşır. Müşterek emanet sözleşmesi ile imtiyaz sözleşmeleri arasında en önemli

farklılık, müşterek emanette idare sermayeyi ve zararı üstlenir; imtiyaz usulünde ise özel şahsa aittir.

İdare tarafından kurulan bir hizmetin, götürü bir miktar ile veya orantılı bir ücret ile özel bir kişi tarafından yürütülmesi iltizam usulü olarak tanımlanır.

Ruhsatlandırma prosedürü tek taraflı bir işlem olup, bir kamu hizmetinin özel bir kişi tarafından görülmesi için idare tarafından verilen bir izin olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde ruhsatlandırma yöntemi toplu taşıma hizmetlerinde veya belediyelerin yürüttüğü eğitim ve sağlık gibi hizmetlerde sıklıkla uygulanan bir yöntemdir. Ruhsat verme prosedüründe idarenin, özel kişiyi kamu hizmetinin yürütülmesinde denetleme yetkisi bulunmaktadır. Belediyelerin yürütmekte olduğu toplu taşıma hizmetlerinin yürütülmesinde özel halk otobüslerini denetleme ve cezalandırma yetkisi, idarenin ruhsatlandırma ile verdiği kamu hizmetleri üzerindeki yetkilerinin içindedir. Bakanlıklar için ruhsat verme sürecinde yetki kullanımıyla ilgili genel olarak bir sorun olmamakla birlikte, belediyelerin birbirleri ile bazı sorunların olduğu bilinmektedir.

İmtiyaz, idarenin özel bir kişiyle gerçekleştirdiği sözleşmeye uygun biçimde, bir kamu hizmetinin masraf, kazanç ve kaybı karşılığında özel bir kişiye belirli bir kamu hizmetinin kurdurulması ve/veya işlettilmesi prosedürüdür. İmtiyaz prosedüründe idare “imtiyaz tanıyan” ve hizmeti alan özel kişi “imtiyaz sahibi” veya “imtiyazcı” olarak ifade edilmektedir.

1.3. Kamunun Aracı Olarak Kamu Görevlileri

Kamu idaresinin üstlendiği sorumlulukları yerine getirmesi idarecilerin kendi imkanlarını kullanmak yerine idarecilerin kamuya ait çeşitli imkanları kullanarak gerçekleştirmesi beklenir. Bu noktada idarenin emrine verilmiş olan imkanlar kamu görevlileri, kamu malları ve kamu gelirleridir. Çalışmanın konusu itibarı ile kamu malları ve kamu gelirleri kapsam dışında bırakılarak kamu görevlisi kavramı çalışmanın kapsamı içerisinde incelenecektir.

1.3.1. Kamu Görevlisi Tanımı

Devlet denilen siyasal örgütün ortaya çıkması ve bu yapıya yüklenen sorumluluklar sayesinde kamu hizmeti kavramı ile kavramsallaştırılarak devlete yüklenen görevlerin

ve devletten beklentilerin karşılanabilmesi kamu görevlileri aracılığı ile gerçekleşmektedir. Kamu görevlilerinin tabi olduğu sisteme kamu görevlileri rejimi denilmektedir. Kamu görevlisi kavramının tanımlanması çeşitli ülkelerde ve çeşitli dönemlerde uygulanan kamu personel rejimleri farklılıkları sebebi ile zorlaşmaktadır.

Kamu görevlisi kavramı için kamu personeli, kamu hizmeti görevlileri, devlet personeli, devlet görevlisi, bürokrat, memur, işgören, kamu çalışanı, kamu emekçisi gibi çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Bununla beraber bu kavramlar içerisinde kamu çalışanı ve kamu emekçisi kavramını daha çok işçi ve memur sendikaları tarafından kamu kesiminde farklı istihdam türlerinin varlığına karşı çıkışı temsil etmek amacı ile kullanılmaktadır (Kayar, 2011, 39). Kamu görevlisi kavramının karşılığı olarak kullanılan bu gibi çeşitli kavramların çokluğu bile kavramın tanımlanmasında zorluklar ortaya çıkarmaktadır.

Ulusal ve evrensel hukuk açısından devlet memurunun standart ya da genel-geçer olarak ifade edilebilecek bir tanımı bulunmamaktadır. Memur kavramının tanımı, ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir. Zira her ülkenin kendi sosyal ve politik yapısı bulunmakta olup, iktisadi ve kültürel yapılarının gereklerini dikkate alarak tanımlama yapılması elzemdir. Bu nedenle, memur tanımı ve bu tanıma dair içerik açısından ülkeler arasında farklı uygulamalar söz konusudur. Türk hukuk sistemi, memur kavramını Anayasa, Türk Ceza Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'ndaki içeriğe göre farklı şekillerde tanımlamış ve düzenlemiştir. Memurun genel bir tanımının bulunmaması nedeniyle, Anayasa'da memurun direkt olarak net bir tanımına rastlanılamamaktadır. Özellikle Anayasa'nın 128. ve 129. maddelerinde memurlara ilişkin düzenlemeler yer alırken, bunun yanı sıra Anayasa'nın 33, 39, 40, 51, 53, 68, 71, 76, 86, 121 ve 137. maddeleri de memurlara dair çeşitli hükümleri ya da düzenlemeleri içermektedir (Bucaktepe, 2014, 463).

1982 Anayasasında 128. maddede kamu görevlisi kavramı tanımlamasına ilişkin olarak “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür” ifadesi ile “... kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler...” denilerek görev açısından kamu görevlisini oldukça geniş anlamda tanımlamıştır.

Türk Ceza Kanununda ise kamu görevlisi tanımlamasına ilişkin olarak 6. Maddenin c fıkrası “kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi” ifadesi ile en geniş anlamda tanımlama yapmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda (DMK) 4. Maddesinde ise kamuda istihdam biçimlerine ilişkin olarak sırası ile memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler sayılmış olup, memurlar için ise “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır” denilerek kavramın kapsamı daraltılmaktadır.

Literatürde kamu görevlisi tanımlamasında seçimle ve atama ile gelenler ve işçileri kapsayan en geniş anlamda kamu görevlisi, seçimle ve atama ile gelenleri kapsayan geniş anlamda kamu görevlisi, memurlar ve sözleşmeli personeli kapsayan dar anlamda kamu görevlisi ve sadece devlet memurlarını kapsayan en dar anlamda kamu görevlisi tanımlamaları yapılsa da yönetim hukuku alanında dar anlamda kamu görevlisi tanımlaması tercih edilmektedir (Kayar, 2011, 43).

1.3.2. Tarihi Süreçte Kamu Görevlileri

Kamu görevlisinin tanımı yapıldıktan sonra kamu görevlisine yüklenen sorumluluklar ve bakış açılarına göre yaşanan dönüşümün ortaya konulması açısından tarihsel sürecin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu süreçler ülkemiz açısından en doğal hali ile Osmanlı ve Cumhuriyet dönemi olarak dönemleştirilebilir.

1.3.2.1. Osmanlı Döneminde Kamu Görevlileri

Türk kamu hizmeti anlayışının evrimi Osmanlı modernleşme süreciyle başlamış ve ardından devletin işlevleri artmıştır. Bu reform sürecinden önce, kamu hizmeti sayılabilecek bazı devlet faaliyetleri olmuştur. Ancak, çağdaş anlamıyla hiçbir kamu hizmeti değildi. Osmanlı İmparatorluğu'nun klasik dönemi boyunca kamu hizmeti fikri, “tımar sistemine” dayalı toprak politikasıyla birlikte gitmiştir. Bu sisteme göre arazinin mülkiyeti devlete aitti ancak toprağı kullanma ve kullanma hakkı silahlı kuvvetlerin sağlanması karşılığında çiftçilere devrediliyordu. Bu kuvvetler, devletin düzen ve güvenliğini sağlamak için kullanılmıştır (Ortaylı, 1979: 91-92). Ayrıca, Osmanlı

Devleti'nde kamu hizmetlerini yerine getirecek merkez teşkilatları yoktu. Devlet, hukuk ve düzeni sağlamak dışında sosyo-ekonomik hayatta herhangi bir faaliyette bulunmadı.

Osmanlı İmparatorluğu'nda modern anlamda memur fikri gelişmemiştir. Devlet için çalışanlar, devlet memuru olmaktan çok padişahın kulu olarak görülmekteydi. Kısacası Osmanlı İmparatorluğu'nun klasik döneminde kamu hizmeti fikri yerleşmemiştir. Ancak, günümüzde kamu hizmetleri olarak adlandırılan bazı faaliyetlerin sunum yöntemleri çağdaş olanlardan oldukça farklı olsa da görülebilmektedir. Osmanlı İmparatorluğu'nda eğitim, sağlık, sosyal yardım ve kentsel hizmetler gibi toplu ihtiyaçları karşılamayı amaçlayan bu faaliyetler, eskiden devleti, şahısları, vakıfları ve esnaf loncalarını içeren karma bir yöntemle yerine getiriliyordu (Ortaylı, 1979, 201).

Ortak ihtiyaçların sağlanmasında en önemli kurum, bireyler tarafından kurulan vakıflardır. Çağdaş anlamda kamu hizmeti olarak adlandırılan eğitim, sağlık, altyapı gibi toplu ihtiyaçların çoğu vakıflar tarafından karşılanmaktaydı (Özay, 1998, 294). Vakıfların, satış ve devir yasağı gibi onları piyasanın etkinleştirme ilkelerinden muaf kılan ve kamusal karakter kazandıran bazı ayrıcalık ve yükümlülükleri olsa da, bu vakıfların sağladığı ortak ihtiyaçlar çağdaş anlamda kamu hizmeti olarak değerlendirilememektedir. Kamu hizmetini vatandaşların sosyal hakları olarak gören kamu hizmeti kurumları olmaktan çok hayır kurumu olarak çalıştılar.

19. yüzyılın başlarındaki II. Mahmut döneminde hızlanan Osmanlı Devleti'nin reform sürecinde devletin işlevi genişlemiştir. Devlet tarafından sağlanan hizmetler eskisinden daha yaygın hale gelmiş olup, bu reformlar için Fransız modeli benimsenmiş ve hizmetlerin çoğu Fransa uygulamalarına göre kurumsallaştırılmıştır. Bu da, kamu hizmeti teorisi ve pratiği üzerinde Fransız etkisini artırmıştır. Tanzimat dönemi olarak adlandırılan bu dönemde, daha önce vakıfların verdiği hizmetlerin yeni kurulan bakanlıkların yerine getirilmeye başlanması gibi birçok idari reform yapılmıştır. Ayrıca, eskiden devletin aktivasyon alanı dışında kalan yeni kamu hizmetleri, nüfus sayımı, posta hizmeti ve hatta ticaret gibi devlet tarafından üstleniliyordu. Kamu hizmetlerinin temelini oluşturan toprak sistemi o zaman değişti, askeri ve idari hizmetlerde yeni bir memur sınıfı oluştu. Üstelik devlet tarafından sınırlı sanayileşme girişimlerinde bulunulmuş, ancak yeterince etkili olamamıştır (Karabulut Uçar, 2006, 65).

1.3.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kamu Görevlileri

Cumhuriyetin kurulmasıyla devletin rolü ve yapısı, kamu hizmeti fikri dönüşerek gelişti. Devletin yerine getirdiği ortak ihtiyaçlar artmıştı. Ayrıca, devlet sanayileşmeyi sağlamak için ekonomide rol üstlenmeye başlamıştı. Bunun sonucu olarak sınai işlevleri yerine getirmek üzere bazı kamu işletmeleri kurulmuştur. Bu nedenle, kamu hizmetlerinin kapsamı birçok ekonomik faaliyet dâhil olmak üzere genişledi. Özellikle, devletçilik ilkesinin etkisiyle devlet, özel girişimlerin başarısız olduğu durumlarda kolektif ihtiyaçların karşılanması için yeni roller üstlendi. Buna göre devlet, piyasa eksikliklerini gideren geçici ve ikincil bir kurum olarak görülmektedir. Bu dönemde kamu hizmeti anlayışının bir diğer belirgin özelliği, kamu hizmetlerinin parlamento tarafından konulan bir etiket olarak algılandığı kamu hizmetine öznelci yaklaşımdır (Karahanoğulları, 2004, 96).

İdare hukuku çevrelerinden bazı akademisyenler, özellikle kamu hizmetlerinin kuramsallaştırılmasını sağlamaya çalıştı; bu çalışmalarda Onar'ın çalışmaları çok etkili oldu. Onar'ın kuramsallaştırmasının Jéze'yle yakın ilişkileri olduğundan Onar, Bordeaux Okulu'nun Türkiye'deki temsilcisi olarak kabul edildi (Özay, 1998, 293). Özetle, küçük farklılıkların varlığına rağmen, bu akademisyenlerin çalışmalarında Fransız etkisi oldukça dikkat çekicidir çünkü bunların çoğu, Türk idare hukuku sisteminin uyarlandığı Fransa'da idare hukuku eğitimi almıştır.

1970'lerden itibaren devletin rolü ve büyüklüğündeki azalmaya bağlı olarak kamu hizmeti alanı küçülme sürecine girmiştir. Daha spesifik olarak, bu süreç neo-liberal politikalardan kaynaklanan piyasa odaklı bir dönüşüm olarak değerlendirilebilmektedir.

1.3.3. Kamu Görevlilerinin Tabi Olduğu Hukuki Rejimlere Göre Sınıflandırılması

Kamu görevlilerini hizmet sürelerine, asıl ya da yardımcı personel olmalarına, ücret karşılığı çalışmasına ve bağlı bulundukları hukuki rejime vs. gibi çeşitli şekillere göre tasniflemek mümkün iken bunların içerisinde en yaygın kullanılan ve çalışmanın da konusuna uygun olan tasnifleme bağlı bulundukları hukuki rejime göre tasniflemektir. Buna göre kamu görevlileri; statü hukukuna tabi olanlar (memurlar) ve sözleşme hukukuna tabi olanlardan (sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler) oluşmaktadır.

1.3.3.1. Statü Hukukuna Tabi Kamu Görevlileri

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'yla kamu personeli rejimine getirilen personel kavramı, devlet teşkilat yapısının kurulmasında, kamu hizmet ve faaliyetlerinin planlanmasında ve bunları gerçekleştirecek kamu işgücünün hukuki bir aracıdır. 1982 Anayasası'nın 128. Maddesinde, “devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” ifadesiyle kamu görevlisi tanımlanmış ve “memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır. Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.” hükmüyle belirlenmiştir.

Bu kapsamda, devlet personel rejimi statü hukukuna dayanmaktadır. 657 sayılı DMK'nun 33. maddesi “Kadrosuz memur çalıştırılmaz.” hükmünü amirdir. Kanunda, personel kadrolarının hizmet yerinin özellikleri, hizmetin önemi ve hizmetin yoğunluğu gibi kriterler bazında belirlenmesi ve bu hizmetleri alacak olanların bu personelin maaşını alması amaçlanmıştır. Diğer bir deyişle, personel kavramı, bireylerden izole edilerek sınıflara bölünmüş bir şekilde hizmete bağlanmaktadır(Duran, 2018: 240-241).

1.3.3.2. Sözleşme Hukukuna Tabi Kamu Görevlileri

Sözleşme hukukuna tabi kamu görevlileri sözleşmeli personel olarak tanımlanmaktadır. DMK'nun uygulama alanı içinde kamuda “sözleşmeli” olarak nitelenen personelin çalışabileceğine yer verilmiştir. Buna göre istihdam biçimlerini konu edinen Kanun'un 4. maddesine göre;

“Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.”

İkinci paragrafta kayıtlı bazı meslek gruplarının mücbir durumlarda sözleşmeli olarak istihdam edilebilmeleri mümkündür. Bu husus,

“Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, (...) bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.”

hükmüyle belirlenmiştir.

Ayrıca, sözleşmeli personelin alımına ilişkin hususlarda da şu hüküm amirdir:

“Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler, pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme hükümlerine uyulmaması hallerindeki müeyyideler, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Cumhurbaşkanınca belirlenir. (Ek cümle: 25/6/2009 - 5917/47 md.)”

1.3.4. Kamu Görevlilerinin İstihdam Şekilleri

İdare, vazife ve mükellefiyetlerini “kamu görevlileri” vasıtasıyla yerine getirir. 657 sayılı DMK, kamu görevlilerinin dört temel grup şeklinde tasnif etmektedir. Buna göre DMK’na tabi olan kurum ya da kuruluşların kanunda öngörülen dört farklı istihdam şekli haricinde personel çalıştırmaları olanaksızdır. DMK’nda öngörülen tasnife göre kamu görevlileri türlerini sırasıyla memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler meydana getirir.

1.3.4.1. Memurlar

Memur tanımı Devlet Memurları Kanunu’nun 4. maddesinde yapılmıştır. Anılan kanuna göre, devletin ve diğer kamu tüzel kişiliklerinin yürüttüğü sürekli ve asli kamu hizmetlerini genel idare esaslarına uygun şekilde yerine getirmekle görevli olanlara, mevcut kuruluş şekli ne olursa olsun memur denilmekte ve adı geçenler Devlet Memurları Kanunu’na tabi olmaktadır. Ayrıca, anılan maddede genel politikaların tespiti, planlama, araştırma ve programlamanın yanı sıra yönetim ve denetim gibi konularda devlette ve kamu tüzel kişiliğini haiz diğer kurumlarda görevli ve yetkili

sayılacakları hükme bağlanmıştır. Devlet Memurları Kanunu’nun 36. maddesine göre “yardımcı hizmetler sınıfı” memur olarak kabul edilmektedir. Devlet Memurları Kanunu’nda yer alan söz konusu düzenlemelere bakıldığında memurların üç ayrı özelliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır (Gözübüyük ve Tan, 2004, 862).

- Devlet memurları, devlette, kamu iktisadi teşebbüslerinde ve diğer kamu tüzel kişiliğine haiz kurum ya da kuruluşlarda çalışmaktadır
- Memurlar, anılan yerlerde idarenin genel esaslarına göre icra edilmesi gereken kamu hizmetlerini yerine getirmektedir.
- Devlet memurlarının yaptığı görevler esas ve süreklidir. Kişinin memur olarak sayılabilmesi için yukarıda bahsi geçen üç özelliğin tamamına sahip olması gerekir. Örneğin, bir kişinin devlette ya da başka bir kamu tüzel kişiliğinde istihdamı, o kişinin memur olarak kabul edilmesi için tek başına yeterli değildir. Ek olarak, bu kişi yukarıda listelenen diğer iki koşula sahip olmalıdır. Aksi takdirde o kişi memur olarak kabul edilmeyecektir.

1.3.4.2. Sözleşmeli Personel

Sözleşmeli personel spesifik bir uzmanlık ya da bilgi gerektiren bir iş veya proje kapsamında istihdamın zorunlu olması durumunda, kalkınma planlarında ve yıllık programlarda yer alan önemli iş ve projelerde geçici istihdamla bir kadro yerine kamu hizmeti görevlisidir. İlgili literatürde sözleşmeli personelin memur ya da işçi olmadığına dair bir konsensüs söz konusudur. Sözleşmeli personel; kanunda sayılan çeşitli işlerde özel meslek bilgisine ve uzmanlığına gereksinim duyulan geçici işlerde, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen usul ve esaslar kapsamında, oluşturulan pozisyonlarda mali yılla sınırlı olarak sözleşmeyle çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri şeklinde tanımlanmaktadır.

1.3.4.3. Geçici Personel

696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 657 sayılı DMK’un 4. maddesinin (C) bendi kapsamında istihdamı öngörülen Geçici Personel uygulaması yürürlükten kaldırılmıştır (696 KHK/md.17). Bu durumda artık, 4/C kapsamında geçici personel istihdam

edilmeyecektir. Ancak her ne kadar 696 sayılı KHK, geçici personel uygulamasını kaldırmış olsa da aynı ihtiyacın karşılanması maksadıyla istihdam edilecek personelin, 657 sayılı DMK'un 4/B maddesi sözleşmeli personel şeklinde istihdam edilebilmesini öngörmektedir. Bu durum, 696 sayılı KHK ile 657 sayılı DMK'un 4/B maddesine ekleme yapılmasıyla hayata geçmiştir. 696 sayılı KHK ile 657 sayılı DMK'un 4/B maddesine eklenen paragrafların ilgili kısmı aşağıda sunulmaktadır:

“Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir. (...) çalışma şartları ve bunlara ödenecek ücretler ile diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.”

696 sayılı KHK ile geçici personel uygulamasının bitirilmesine bağlı olarak mevcut 4/C’li geçici personel de 657 sayılı Kanun’un 4/B maddesine göre sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilmiştir. Bahsi geçen durum, 696 sayılı KHK’nın 18. Maddesiyle hayata geçirilmiş olup, anılan madde metni şöyledir:

“MADDE 18-657 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir. “GEÇİCİ MADDE 43- Kamu kurum ve kuruluşlarında 4/12/2017 tarihi itibarıyla, adam/ay esasına göre kısmi süreli çalıştırılmakta olanlar ile saat ücreti karşılığı çalışmakta olanlar hariç olmak üzere bu Kanunun 4 üncü maddesinin mülga (C) fıkrası kapsamında tahsis edilmiş geçici personel pozisyonlarında çalışmakta olanlar, (...) bu Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında ihdas edilecek sözleşmeli personel (...) kurumlarınca geçirilirler.”

Madde metninin devamında ise herhangi bir nedenle geçmişe yönelik denetimler ya da incelemelerde ihtiyaç duyulması ihtimaline karşı 657 sayılı DMK’un 4/C bendine göre istihdam olunan geçici personele dair bilgilerin muhafaza edildiği görülmektedir.

1.3.4.4. İşçiler

Sözleşmeli Personel, Geçici Personel ya da memur haricinde kalan ve ilgili mevzuata göre tahsis edilen sürekli işçi kadroları,

“(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya (...) geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.”

1.3.5. Kamu Görevlilerine Yasak ve Serbest Faaliyetler

Kamu görevlisi olan kişinin artık sade vatandaşlardan farklı olarak kamuyu temsil etme, kamu adına işlem yapma gibi sorumlulukları gerekçesi ile kanunlar tarafından kendisine yasaklanmış bir takım yasaklara uyması beklenir. Hukukun genel mantığı gerekçesi ile “kanunlar tarafından açıkça belirtilmeyen her şey serbesttir ilkesi” gereğince de kendilerine yasaklanmamış faaliyetler serbest olarak nitelenir.

1.3.5.1. Kamu Görevlilerine Yasak Faaliyetler

Kamu görevlileri, DMK’nun ilgili maddelerinde kayıtlı hususlar gereğince toplu eylem ve hareketlerde bulunma, grev, ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı, hediye alma, menfaat sağlama yasağı, denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı ve gizli bilgileri açıklama yasağı gibi faaliyetleri icra etmekten men edilmişlerdir.

Konunun düzenlendiği DMK’nun 26.maddesi,

“Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.”

hükmüyle toplu etkinlikleri memurlar için yasaklamıştır.

Anılan Kanunun 27. maddesi uyarınca “Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, her hangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler.” hükmü ile grev yasağını belirtmiştir.

Öte yandan, memurlar DMK 28. maddeye göre,

“Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev

alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kolektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç). Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz. Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır.”

DMK 29. madde uyarınca hediye almaları yasaklanan “devlet memurunun, denetimi altında bulunan veya kendi görevi veya mensup olduğu kurum ile ilgisi olan bir teşebbüsten, doğrudan doğruya veya aracı eliyle her ne ad altında olursa olsun bir menfaat sağlaması yasaktır.”

Devlet memurlarının kamu hizmetlerine ilişkin gizli bilgilerini, vazifelerini bitirmiş olsalar bile, yetkili bakanın yazılı izni olmadığı sürece açıklamaları kanunla yasaklanmıştır.

Yukarıda anılan yasaklarla beraber memurlara yasak faaliyetler şu şekilde sıralanabilir:

- Başka Görev Alma Yasağı
- Toplu Eylem ve Harekette Bulunma Yasağı
- Grev Yasağı
- Ticaret ve Diğer Gelir Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı
- Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı
- Denetimdeki Teşebbüsten Menfaat Sağlama Yasağı
- Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı
- Basına Bilgi veya Demeç vermeme Yükümlülüğü
- Siyasi Faaliyette Bulunma ve Siyasi Partilere Girme Yasağı
- Ayrımcılık Yasağı

- Bölücü Yıkıcı Faaliyette Bulunma Yasağı
- Ayrıldığı Kuruma Karşı Görev Alma Yasağı
- Uyumlu Giyinme

1.3.5.2. Kamu Görevlilerine Serbest Faaliyetler

Kamu görevlilerinin serbestçe yürütebilecekleri faaliyetlerin başında sendika kurma hakkı ile sendikal faaliyetler gelmektedir. 1982 Anayasası ilk hali ile toplu iş sözleşmesini ve grev hakkını yalnızca işçiler için teminat altına almıştır. Öte yandan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 27. maddesi, kamu görevlileri açısından grev yasağının kanuni kapsamını belirlemiş ve engellemiştir. Danıştay 1. Dairesinin Ekim 1992'de oybirliğiyle verdiği kararında kamu görevlilerine sendika kurma hakkı tanıyan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinin kabulünün Anayasa'ya aykırı olmayacağı kaydedilmiştir. Danıştay 10. Dairesi, 1992 yılının Kasım ayında aldığı bir diğer karar ile İçişleri Bakanlığı'nın memurların sendika kurmalarını yasaklayan genelgesini temel hak ve özgürlükler çerçevesinde, Anayasa'da yer alan bir hak olmadığı için kullanılmasının engellenemeyeceğini belirtmek suretiyle iptal etmiştir (Cerev, 2014, 31).

Diğer yandan, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Toplu Sözleşme Kanununa (KGSTSK) göre, sendikalaşmanın sağlanacağı kamu hizmet kolları, 11 tane olarak belirlenmiştir. Ancak, sendika kurabilecek kamu hizmet kolları da anılan Kanun'un 15. maddesi uyarınca sınırlanmıştır. Söz konusu madde aşağıda maruz alanlarda sendika kurulmasına ve sendikaya üye olunmasına müsaade etmemektedir. Bunlar,

- Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatının yanı sıra bağlı kurullarda ve Savunma Sanayi Başkanlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı ve İletişim Başkanlığı hariç olmak üzere bağlı kuruluşlarında, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,
- Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,
- Bakanlar, bakan yardımcılar, bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcılar, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul

başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları,

- Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksekokulların müdürleri ile bunların yardımcıları,
- Mülkî idare amirleri,
- Silahlı Kuvvetler mensupları
- Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,
- Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,
- Emniyet hizmetleri sınıfı
- Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,
- Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler,

Olarak ifade edilmektedir.

1.3.6. Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sayısal Görünümü

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı’nın Kamu sektörü istihdamına ilişkin III. Çeyrek Eylül ayı 2022 verilerine göre, Türkiye’de farklı alanlarda ve statülerde olmak üzere 5.052.409 kamu görevlisi bulunmaktadır. Bunların, 3.060.064’ü kadrolu personel, 590.257’si sözleşmeli personel, 1.231.635’i sürekli işçi, 62.493’ü geçici işçi, 107.960’ı ise diğer olarak tanımlanmıştır.

Anılan veriler üç başlık altında toplanmıştır. Genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinde 3.359.524 personel, YÖK, üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde 310.399 kişi, özel bütçeli diğer idarelerde 97.095 personel, düzenleyici ve denetleyici kurumlarda 7.361 kişi, sosyal güvenlik kurumlarında 42.949 personel, döner sermayeler ve kefalet sandıklarında 244.503 personel, diğer kamu idarelerinde 7.162 kişi olmak üzere toplam 4.068.993 personel bulunmaktadır.

233 sayılı KHK kapsamında yer alan KİT'lerde (Bağılı ortaklıklar dahil) 102.640 kişi, kamu bankalarında 66.639 personel, özel kanunu bulunan kuruluşlarda 36.858 olmak üzere toplam 206.392 personel istihdam edilmektedir.

İl özel idarelerinde 10.917 kişi, belediyeler ve bağılı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinde 192.576 personel, Belediye İktisadi Teşekküllerinde (BİT) 573.531 kişi olmak üzere toplam 777.024 kişi çalışmaktadır.



BÖLÜM 2: KAMUSAL ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ İLE SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER HİZMET KOLU VE SENDİKAL GELİŞMELER

2.1. Kamusal Çalışma İlişkilerinin Yapısı ve Kamu Çalışanları Sendikacılığını Ortaya Çıkaran Nedenler

Çalışma ilişkileri kavramının ortaya çıkışını çalışmanın ortaya çıkması kadar eski dönemlere dayandırmak mümkündür. Literatürde çalışma ilişkileri sanayi devriminden öncesi dönem ve sanayileşme sonrası dönem olarak iki ayrı şekilde incelendiği görülmektedir. Sanayileşme öncesinde bireysel ilişkiler söz konusu iken sanayileşme sonrasında çalışmanın yapısında ortaya çıkan değişiklikler sebebi ile kurumsallaşma ve dolayısı ile toplu ilişkiler ağırlık kazanmaktadır. Çalışma ilişkilerinin yapısı açısından incelendiğinde işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkiler olduğu görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus bu ilişki ağının çalışma boyutunun incelenmiş olmasıdır.

Devletin idaresinde idareciler ile idarenin araçlarından olan kamu görevlileri arasında var olan çalışma ilişkileri düzenine kamusal çalışma ilişkileri denilebilir. Kamusal çalışma ilişkilerinde yönetime katılmak, aralarında dayanışma sağlamak, çalışanların hak arayışını gerçekleştirmek, kazanılmış ya da verilmiş olan hakların korunmasını sağlamak, bu hakları geliştirmek gibi gayelerle kamu çalışanları çeşitli örgütler kurmaktadır. Kurulan bu örgütler ülkenin mevzuatı izin verdiği müddetçe yasal olarak kurulsun da kimi zamanlarda gizli biçimde faaliyet yürüten yapılar, kimi zaman da dernekler, vakıflar, dayanışma sandıkları ve sendikalar şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Fransızca syndicat kelimesinin dilimize geçmiş hali olan sendika kavramı Latince'deki "syndic" kelimesinden türemiştir, bu kelime ilkçağlarda Roma ve Yunan Hukuk sistemlerinde bir "site"nin (şehir devleti) yönetiminde "temsilcilik" görevi yapan kişi/kişiler anlamında kullanılmıştır (Demir, 1999, 3; Mahiroğulları, 2013, 1). Sendikalar ilk olarak sanayi devriminin yaşandığı demokratik batı ülkelerinde 18'inci yüzyılın ilk yarısında ortaya çıkmaya başlamıştır (Güneş, 2013, 63). Bu nitelemede dikkat edilmesi gereken iki unsur bulunmaktadır. Birincisi sendikaların ortaya çıkış yeri, ikincisi ise sendikaların ortaya çıktığı dönemin şartlarıdır.

İlk olarak dikkat edilmesi gereken husus sendikaların Avrupa’da ortaya çıkmış olmasıdır. Sanayi devrimi diye adlandırılan sürecin başlangıcı olarak tanımlanan buharlı makinenin icadı ile kol gücü yerine buhar gücünü kullanan makineler ve manifaktür üretim yerine de fabrikalar ile sanayi üretimine geçilmiştir. Buhar gücünün sanayide kullanılması, fabrikaların kurulmasıyla birlikte, o zamana kadar görülen farklı bir çalışan sınıf, işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Bu süreçle işçi-işveren ilişkileri değişik bir mahiyet kazanmış, fabrikalarda ve fabrikaların yoğun olduğu sanayi merkezlerinde, şehirlerde bir araya gelen bu işçi yığınları, günümüzde görülen sendikaların kurucusu ve geliştiricisi olmuşlardır (Kozak, 1992, 64). Dolayısı ile sanayi devrimi gibi hayatın her alanını ilgilendiren değişiklikleri ortaya çıkaracak olan bir sürecin başladığı yerde yani Avrupa’da farklı bir işçi sınıfının ve farklı kurumsal yapıların doğması kaçınılmazdır.

İkincil olarak dikkat edilmesi gereken husus sendikacılığın ortaya çıkmasını gerektirecek şartların varlığıdır. Sendika benzeri yapılar benzer sorunlarla karşı karşıya kalan insanların doğası gereği bu sorunlara ortak çözüm arayışı için dayanışma içerisinde olduğu yapılardır. Bu tür yapıların insanlık tarihi boyunca üretim ilişkilerinde işçi işveren ilişkilerinin olduğu her dönem için var olmuş olması normaldir. Ancak günümüz anlayışına en yakın anlamda sendikacılığın doğuşunda işçi hareketleri ve sendikacılık üzerinde Fransız Devrimi’nin ortaya çıkardığı bazı fikirlerin etkileri görülmüştür (Tütüncü, 2015, 499). Bu etkilerin yarattığı siyasi atmosfer sendikacılığın doğuşunda etkili olan faktörlere örnek olarak verilebilir.

Bahsettiğimiz dikkat edilmesi gereken birincisi ekonomik, ikincisi siyasi olmak üzere iki unsurun varlığı sendikacılığın ortaya çıkması için (zorunluluklar ve uygun koşullar) aradığı unsurlardır. Kamu görevlileri sendikacılığı, tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de işçi sendikacılığıyla karşılaştırıldığında çok eski bir geçmişe sahip bulunmamaktadır (Uçkan, 2013, 1). İşçi sendikacılığına nazaran çok geç ortaya çıkmış olan kamu görevlileri sendikacılığının bu gecikmesine sebep olarak kamu görevlisinin devlete bağlılık, anayasaya ve kanunlara sadakat gibi yükümlülükleri gösterilebilir. Bunun yanı sıra, genellikle işçiler gibi sözleşme hukukuna tabi olmamaları ve daha çok statü hukukuna tabi olmaları ile işçilerin gelir ve toplumsal statüsüne göre daha iyi şartlara sahip olmaları gösterilebilir.

Zaman içerisinde değişen şartlar kamusal çalışma ilişkilerini de etkilemiştir. Dolayısı ile kamusal çalışma ilişkilerinin bir tarafında bulunan devletin her ne kadar bu dönüşümden etkilense de kurumsallaşması zaten mevcut idi. Ancak kamusal çalışma ilişkilerinin diğer tarafında bulunan kamu çalışanlarının da kurumsallaşarak sendikal yapılarının ortaya çıkması zaman içerisinde gereklilik halini aldı. Kamu alışanları sendikacılığının ortaya çıkmasında etkili olan faktörler şu şekilde özetlenebilir.

2.1.1. Memur Algısında Yaşanan Değişim

Osmanlıdan devraldığı miras ile kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devleti idari olarak yapılanmasında Osmanlıdan etkilenmiş olması doğaldır. Osmanlının toplumsal yapısı idari olarak yönetenler ve yönetilenlerden oluşmaktadır. Osmanlı toplumu padişah ile merkezi ve yerel bürokrasiden oluşan yönetici sınıf, ayanlar, eşraf ve reayadan oluşan yönetilen sınıflarından oluşmaktaydı (Kongar, 2005, 56). Görüldüğü üzere askeri ve sivil bürokrasi yönetici sınıfına dahil edilmiş ve kendilerine çeşitli ayrıcalıklar tanınmıştır. Bürokrasinin bu ayrıcalıkları toplumsal statülerinde yaratılmış olan üstünlük algısı devletin modernleşmesi ve merkezin taşrada kaybolan otoritesinin tekrar tesisi için çeşitli reformların yapıldığı tanzimat, ıslahat ve meşrutiyet dönemlerinde de artarak devam etmiştir (Zencirkıran, 2012, 48).

Cumhuriyete gelindiği dönemde ise 1926 tarihli 788 sayılı Memurin Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yeni kurulmuş olan cumhuriyette henüz bir burjuvazi sınıfının olmaması sebebi ile Atatürk milli burjuvazi yaratmaya çalışmış ve dolayısı ile bürokrasi de bu amaca hizmet etmiştir. İkinci dünya savaşına kadarki süreçte memurların iş güvencesi, ücret sisteminin yeterliliği ve yeniden düzenlenen emeklilik sistemi sayesinde kamu personelinin dönemin şartlarına göre çalışma şartları iyi olarak nitelenebilir.

İkinci dünya savaşı ve çok partili siyasal hayata geçmemiz sonrasında kamu personel sisteminin iyi işlemediğine ve çeşitli değişiklerin yapılması gerektiğine dair bir dizi yerli ve yabancı raporlar yayınlanmıştır. Bu raporlara Fritz Neumark raporu, Thornburg raporu, James Barker raporu, Leimgruber raporu, Ahmet Gıyasettin Akdeniz raporu, Türkiye’de Devlet Personeli Hakkında rapor ve Devlet Personel Kanunu Tasarısı rnek olarak verilebilir (Kayar, 2011, 14). Bu dönemde hazırlanmış olan bu raporlarda genel olarak kamu personeline yönelik yapılması gereken çeşitli düzenlemelerden bahsedilmektedir. Bu düzenlemelerin ciddi bir kısmı personel sayısının azaltılması, iş

güvencesinin kaldırılması, ücretlerin düşürülmesi ya da özel sektörle eşitlenmesi gibi memurlar için olumsuz öneriler içermektedir.

1960 yılına gelindiğinde yaşanan askeri müdahale sonrasında günümüzde halen yürürlükte bulunan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun çıkarılması, Devlet Personel Dairesinin kurulması Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) gibi çalışmaların yanı sıra çeşitli yabancı raporlar da yayınlanmıştır. Bu dönemde gerçekleştirilen bu çalışmaların haricinde 1961 Anayasasının devlete “sosyal devlet” olma görevi yüklemesinden dolayı cumhuriyetin ilk yıllarına göre satın alma gücü düşmüş kamu çalışanlarının mağduriyetinin giderilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. 1968 sonrası yaşanan siyasi kutuplaşmalar, sokak ve öğrenci olaylarından ülke ekonomisi ve dolayısı ile memurlar da payına düşeni almıştır. Pol-Der ve Pol-Bir gibi siyasi görüş farklılıklarından ortaya çıkan yapılanmalar emniyet içerisinde bile ortaya çıkmış, 1971 yılında kamu görevlilerinin sendikal hakları ellerinden alınmıştır.

1980 senesinde yine bir askeri müdahale gerçekleşmiş ve yaşanan müdahale sonrasında özgürlükleri kısıtlayıcı olarak nitelenen bir anayasa ortaya çıkmış halkoyu ile kabul edilmiştir. Bu anayasanın özgürlükler konusunda getirmiş olduğu kısıtlayıcı anlayış zaten memurların elinden alınmış olan sendikalaşma hakkının verilmemiş olması ile karşımıza çıkıyor.

2.1.2. Kamu Yönetimi Anlayışında Yaşanan Dönüşüm

Teknik ilerlemelerin hızla gerçekleştiği, sanayileşmenin artarak devam ettiği, üretim yapısının ve biçiminin değişmekte olduğu dünyada kamu yönetimi anlayışının da değişmesi gerekmektedir. Bu gereklilik modernleşme ve sonrasında postmodern anlayışın hakim olması, küreselleşme kavramının artan gücü, liberal ve neo-liberal anlayışların hakimiyetinin artması, ekonomik sosyal nedenlerle verimliliğin artırılması arayışları gibi gerekçelere dayandırılabilir. Bütün bu gerekçeler nihayetinde dünyada kamu yönetimi anlayışlarında değişimlere sebep olmaktadır. Dünya’da üretim biçimi ile bağlantılı olarak tarımsal üretimden sanayi üretimine geçilmesi sürecinde yaşanan feodaliteden ulus devletlere geçiş süreci ve yine üretim biçiminin değişimine paralel olarak ulus devletlerin değişimi görülmüştür.

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğu günden bugüne ekonomik, sosyal ve kültürel bir değişim yaşıyor (Eğilmez, 2018, 242). Bu duruma paralel biçimde ülkemizde, kamu yönetimi anlayışının da değişimi ortaya çıkmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde çöküşün durdurulabilmesi ya da geciktirilebilmesi amacıyla gerçekleştirilen çeşitli reformlar akabinde cumhuriyetin kurulması ve yeni kurulan cumhuriyetin müreffeh medeniyetler seviyesine ulaşma çabası ve özellikle 1980 sonrası liberal politikaların hız kazanması süreçlerinde kamu yönetimi anlayışının da kendi payına düşen değişimleri yaşadığı ve yaşamakta olduğu görülmektedir.

Kamu yönetimi anlayışında yaşanan değişim merkezi bürokrasinin yerelleşmeye kayması, hiyerarşinin azaltılıp uzmanlaşmanın arttırılması, kamu personeli sayısında yaşanan değişim kamunun hizmetlerinin ciddi bir kısmının özel sektör eliyle görülmeye başlanması, kamu hizmetlerinin boyutunda yaşanan değişimler gibi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlar kamusal çalışma ilişkilerini de dönüştürmektedir.

2.1.3. Uygulanan Neo-Liberal Politikalar

21 yüzyıl dünyada ekonomik, siyasal, kültürel vs. değişimlerin hız kazandığı bir dönemdir. Özellikle 1980’li yıllardan sonra yaşanan sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru geçiş süreci bu değişimleri hızlandırmıştır. Bu sürece uluslararası kuruluşlar ve kapitalizmin yeniden yapılandırılması çabaları eklenince tüm dünyada benzer sonuçları yöneldiği görülür. 1970’li yıllardan başlayan ve dünya ölçeğinde meydana gelen ekonomik krizler ve bunları açma çabaları dünya devletlerinin geleneksel kamu yönetimlerinin değişimine yol açmıştır. Krizden kurtulma için önerilen ekonomik ve sosyal politikalar daha çok devletin küçültülmesi noktasına odaklanmaktadır. Yeni tanımlanan devletin neler yapması ya da yapmaması konusu gündeme geldiğinde özellikle vurgulanan nokta neo-liberal ekonomi politikaları çerçevesinde devletin iktisadi alandan çekilmesi şeklinde oluşmuştur. Devletin ekonomik alandaki etkinliğinin azaltılmasının gerekliliği temel düşünce olarak kabul edilince devletlerin yeniden yapılandırılması bağlamında ülkelerin klasik idare sistemlerinin değişmesi sonucu ortaya çıkmıştır.

Devletlerin geçirmiş olduğu yeniden yapılandırma sürecinde devletin ekonomik alandaki faaliyetlerini terk etmesi, özelleştirme politikalarına ağırlık verilmesi ve

devletin küçük ama etkin bir yapı olması gerektiği gibi düşünceler belirleyici olmaktadır. Bu vesile ile kamusal çalışma ilişkilerinde taşeronlaşma ve özelleştirme çalışmaları sonucunda birçok değişim yaşanmıştır.

2.1.4. Toplumsal Yapıda Karşılaşılan Değişme

Ülkemizde Osmanlı döneminden bu yana yaşanan değişimin siyasal ve ekonomik boyutlarının toplumsal yapıdaki yansımaları yapılan birçok araştırma ile göz önüne çıkarılmaktadır. Ekonomi, siyaset ve toplumsal yapı arasındaki etkileşim birbirini değişime zorlayarak tarih boyunca devam etmiştir.

Ekonomik yapıda ortaya çıkan üretim biçimine ilişkin değişimler toplumsal yapıda da değişikliklere sebep olmaktadır. Tarım toplumundan sanayi toplumuna ve sonrasında bilgi toplumuna doğru yaşanan değişim toplumsal yapıyı da değiştirmiştir. Tarım toplumunda nüfusun ciddi bir kısmı köylerde ve kırsal yerleşim yerlerinde ikamet ederken bilgi toplumunda nüfus artık kentsel yerleşime yönelmiş ve dolayısı ile yerleşim yerleri ile yaşam tarzları dahi değişmiştir. Tarım toplumunda var olan kanaatkârlık sanayi toplumunda mücadeleciliğe dönüşmüş ve toplum artık hakkı olduğuna inandığı değerler için mücadele etmeye başlamıştır.

Şartların zorlaması ile siyasal yapıda ortaya çıkan değişimler en kısa hali ile feodal yapıların ve imparatorlukların ortadan kaybolması ulus devletlerin ortaya çıkması ve demokrasi ve insan haklarında yaşanan değişimler şeklinde tanımlanabilir. Örgütlenme hakkının temel insan haklarından biri olarak kabul edilmesi ve sanayileşme sonrasında orta sınıfın giderek güçlenmesi ile kamu çalışanları sendikaları ortaya çıkmaya başlamıştır.

2.1.5. Demokratikleşme ve Küreselleşme

Dünyada sendikaların ortaya çıkış yerinin demokrasi hareketlerinin beşiği olarak kabul edilen batı medeniyetlerinin bulunduğu coğrafya olması bize demokrasi ile sendikacılık hareketi arasında bir bağ kurulacağını göstermektedir.

Sendikaların sivil toplum örgütü olarak hareket eden yapılar olmasından dolayı toplumsal taleplerin idari mekanizmalara iletilmesinde ve halkın yönetimde söz sahibi olması için birer vasıta olmaları gibi sorumlulukları da bulunmaktadır. Bu sebeple

sendikalar kuruluş ve örgütlenme için ihtiyaç duyduğu yasal zemini demokrasi sayesinde bulmaktadır.

Bugün dünyanın bütün dillerinde kullanılan ve evrensel bir anlam ve değer kazanmış olan demokrasi sözcüğü kökeni itibariyle Eski Yunancadan gelmektedir. Eski Yunancada “demos” sözcüğü halk, “krasi” sözcüğü ise iktidar ya da egemenlik anlamına gelmektedir. Bu doğrultuda demokrasi “halk iktidarı”, “halk egemenliği” anlamlarına gelmektedir (Uzun, 2009, 9). Antik Yunanda belli bir siyasal rejimi ifade eden demokrasi sözcüğü özellikle Atina’da ve diğer Yunan şehir devletlerinde uygulanan yönetim biçimini anlatmak için kullanılır.

Antik Yunanda başlayan demokrasi Antik Roma’da giderek önemini kaybetmeye başlamıştır. Orta çağ boyunca imparatorluklar hüküm sürmüştür. İmparatorlukların büyük bir çoğunluğu teokratik bir temele dayalı oldukları için egemenlik gücünü halktan değil ilahi güçlerden almıştır. Zaman içerisinde imparatorluklar güç kaybı yaşamış ve feodalite ortaya çıkmıştır. Feodal yönetim biçimlerinde de imparatorluklarda da demokrasi beklemek gerçekçi olmazdı.

Orta çağ sonrasında kapitalizmin yükselmesi ve burjuva sınıfının verdiği mücadele ile devletler de form değiştirmiş demokratikleşme hız kazanmıştır. Bu süreçte sendikalar ortaya çıkmıştır. Dolayısı ile sendikaların ortaya çıkışı ve demokratikleşme adımları arasında yakın bir bağlantı kurulabilir.

2.2. Devlet Memurları Kanunu ile Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolu

Çalışmada Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolunun tercih edilmesinin sebebi sendikal istatistikler incelendiği zaman kamu görevlileri arasında eğitim hizmet kolundan sonra en çok personele sahip olan ve dolayısı ile ikinci en çok sendika üyesi bulunan hizmet kolu olması sebebi ile hizmet kolundaki sendikacılık önem arz etmektedir. Aynı zamanda üyelerinin çalışmalarının hayati öneme sahip olması dolayısıyla mesai kavramının diğer hizmet kollarından farklılık arz etmesi durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bu gibi sebeplerle hizmet kolunda çalışanların karşılaştıkları mobing ve sağlıkçıya şiddet olaylarının yoğunluğu sebebiyle bu hizmet kolunun sendikacılığı incelenmeye değerdir.

Türkiye’de memurluk bilgi ve yeteneğe göre girilen ve yükselme olanağı bulunan meslek sayılmaktadır. Memurluğun meslek olmasının siyasi iktidarın değişmesi ile değişmeyeceği ve tarafsız olması gerekliliği gibi özellikler ortaya çıkarır. Memur ile yönetim arasındaki ilişki kapsamı önceden kanunlarla belirlenen bir ilişkidir.

DMK 1. maddesinde kapsam kısmında, kanunun kapsamına kimlerin girdiğini tanımlamaktadır. Yapılan tanımlama içerisine genel bütçeli ve katma bütçeli kurumlardan belediyeler, il özel idareleri ve bunların kurdukları kuruluşlar başta olmak üzere birçok idari birim sayılmıştır. Bu maddede kapsamında bulunanların özlük işleri, hak ve yükümlülükleri gibi hususlar düzenlenir.

Kamu kurumlarının kullanacakları görevliler hem sayı hem de nitelik açısından yasama organının denetimi altındadır. Bir kurumun kullanacağı personel sayısı “kadro” ile belli olur. Kadro sadece sayıyı göstermez hangi özelliklere sahip personelin kullanılabileceğini de gösterir. Sınıflandırma ise hizmet koşulları ve ücretlendirme açısından önem taşır. Memurun esas alınması durumunda rütbe sınıflandırması görevin esas alınması durumunda kadro sınıflandırması söz konusudur. DMK 36. maddesinde, memurları sınıflara ayırmıştır. Bu sınıflar,

- Genel idare hizmetleri sınıfı,
- Teknik hizmetler sınıfı,
- Sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı,
- Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı,
- Avukatlık hizmetleri sınıfı,
- Din hizmetleri sınıfı,
- Emniyet hizmetleri sınıfı,
- Jandarma hizmetleri sınıfı,
- Sahil güvenlik hizmetleri sınıfı,
- Yardımcı hizmetler sınıfı,
- Mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı,
- Milli istihbarat hizmetleri sınıfı,

Olarak Devlet Memurları Kanunu'nda yer almaktadır.

2.2.1. Devlet Memurları Kanununda Hizmet Kolunun Yeri

657 Sayılı DMK, sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfını sağlık hizmetlerinde meslek eğitimi alarak uzmanlaşmış olan tüm sağlık personelinin hayvan sağlığı da dahil olmak üzere içeren bir tanımlama yapmaktadır. Öte yandan, anılan sınıfa dâhil personelce icra edilmesi gereken hizmetler, gerektiğinde karşılığı döner sermayeden ödenerek, Bakanlığın tespit ettiği esaslar usuller çerçevesinde hizmet satın alımı şeklinde gördürülebilmektedir.

2.2.2. Kamu Çalışanları Sendikalarında Hizmet Kolunun Yeri

Kamu personelinin sendikalarının kuruluşu organları ve esasları KGSTSK'nun ikinci kısmında ele alınmıştır. İşçilerin ve işverenlerin sendika ve konfederasyonlarının ihdasındaki şekli ile kamu görevlilerinin sendikaları ve konfederasyonları için de önceden izin almadan serbestçe kurulma sistemi esas alınmıştır. Kanunun 6. maddesinin birinci paragrafına göre sendikaların kuruluşunda tüzel kişiliğin kurulması usullerinden izin sistemi değil beyan sistemi esas alınmıştır.

KGSTSK 6356 sayılı STİSK paralel biçimde sendikaların kuruluşundaki esaslardan hizmet kolu esasına göre sendika kurulabileceğine müsaade etmiştir. Kanun 4. maddeye göre meslek sendikacılığı veya işyeri sendikacılığı esaslarına göre sendika kurmaya müsaade etmemektedir.

Yukarıdaki kanun hükmünden de çıkarılabileceği gibi kamu görevlileri sendikaları bakımından sendikaların kuvvetli yapılanmalarına imkân verilmesi maksadına münasip olarak meslek ve işyeri temelli sendikalaşma açık bir biçimde yasaklanmıştır. Ayrıca, hizmet kolu esası kapsamında Türkiye çapında faaliyet göstermek maksadıyla ihdas edilme mecburi tutulmuştur (Sur, 2015, 217). Her ne kadar Türkiye çapında faaliyet şartı sendika yurt çapında örgütlenmese de, yurt çapında örgütlenmeyi hedefleyerek tüzükte bu konuya değinmiş olması olarak değerlendirilmektedir (Tuğ, 1992, 158).

KGSTSK'nun 5.maddesi hizmet kolları için Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri, Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri, Sağlık ve sosyal hizmetler, Yerel yönetim hizmetleri, Basın, yayın ve iletişim hizmetleri, Kültür ve sanat hizmetleri, Bayındırlık,

inşaat ve köy hizmetleri, Ulaştırma hizmetleri, Tarım ve ormancılık hizmetleri, Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri, Diyanet ve vakıf hizmetleri, şeklinde 11 tane hizmet kolu sayılmıştır.

Kamu işyerlerinin dahil oldukları hizmet kollarının belirlenmesi amacı ile 07/09/2001 tarihli ve 24516 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan yönetmelik bağlamında konu ele alınmıştır. Yönetmelik çerçevesinde, kamu kurum ve kuruluşlarının girdikleri hizmet kolunda ihtilaf yaşanması durumunda, kurumun yürüttüğü göreve göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine ve Maliye Bakanlığı birlikte belirleme yapar. Yine yönetmelikte ekli listede yer almayan kurumlar için aynı usul uygulanarak belirleme yapılır. Yönetmelik yürürlüğe girdikten sonrasında kurulabilecek kamuya ait kurum ve kuruluşlarının hangi hizmet koluna bağlı olacağı ise yine aynı bakanlıklarca belirlenecektir.

Hizmet branşlarının numaralandırılması ve işyerlerinin hangi hizmet branşlarında yer aldığı belirlenmesi hukuk tekniğine uygun olduğunun görülmektedir. Ancak yine de ortaya bazı boşluklar çıkmaktadır. Mevcut boşlukların ortadan kaldırılması için Kanunun 43. Maddesi hüküm bulunmayan hallerde Sendikalar Kanununu, Dernekler Kanununu, Personel Kanunlarının ve Medeni Kanundaki hükümlerin uygulanacağını belirtmektedir.

Diğer yandan, sendikacılığa ilişkin çıkarılan yeni kanunlarla yürürlükten kaldırılmış olan eski kanunlara yapılmış olan atıfların bu kanunda da yapılmış sayılacağına dair hüküm 6356 sayılı STİSK 81/2'de yer almaktadır. Ayrıca, hizmet koluna yapılacak itirazlarda ve hizmet kolu istatistikleri için yapılacak itirazlarda 6356 sayılı Kanunun ilgili maddelerinin uygulanacağı kaydedilmektedir (Esener ve Gümrükçüoğlu, 2014, 195).

2.3. Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunun Teşkilatlanması

07/09/2001 tarihli ve 24516 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Yönetmeliğin ekli listesinde 03 nolu hizmet kolu Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu olarak tanımlanmış ve bu kapsama giren kurum ve kuruluşlar kurum kodu ile şu şekilde sıralanmıştır.

- 01 (Mülga ibare: RG-12/6/2021-31509)
- 02 Sağlık Bakanlığı,

- 03 Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü,
- 04 Adli Tıp Kurumu Başkanlığı,
- 05 Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu Başkanlığı,
- 06 Üniversite hastaneleri (Tıp ve diş hekimliği fakülteleri ile bunlara bağlı sağlık uygulama ve araştırma merkezleri)
- 07 (Ek:RG12/6/2021- 31509) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı,

2.3.1. Sağlık Bakanlığı Teşkilatlanması

Türkiye sağlık hizmetlerine ilişkin politikalar ele alındığında ilk dönem, Cumhuriyet'in ilk yıllarından 1960'lara kadar sağlığa ilişkin yasal düzenlemelerin ve teşkilat yapılarının kurulduğu, maddi ve insan kaynaklarının belirlenmesi için çeşitli adımların atıldığı “örgütlenme ve kurumsallaşma” dönemini oluşturmaktadır(Akdur, 1999, 12).

İkinci dönem, 1961-1980 dönemini kapsayan “Sosyalleşme Dönemi” olarak adlandırılan dönemi teşkil etmektedir. Bu dönemde planlı döneme geçilmiş ve Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlanmıştır. Planın sağlık hizmetlerine ilişkin hedeflerinin gerçekleştirilmesi amacıyla sağlık hizmetlerinin teşkilatlanmasına yönelik düzenleme yapılmış ve 05/01/1961 tarihinde “224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesine Dair Kanun” yürürlüğe girmiştir. Bu kanun temel bir insan hakkı olarak kabul edilen, sosyal adaletle uyumlu bir sağlık politikasının tesisine çalışırken, vatandaşların ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile sağlık hizmetlerinin sürekliliği, yaygınlığı ve entegrasyonunu hedeflemektedir (Tengimiloğlu, 2017, 136).

Üçüncü dönem ise 1980-2000 yılları arasındaki dönemde sağlık hizmetlerinde “Aktif Özelleştirme Dönemi” ismi ile kaydedilmektedir. 1980 Anayasasının yazımında da bu hususların öne çıktığı değerlendirilmektedir. Bu süreçte, liberal yaklaşımların resmi siyasete dönülmesiyle sağlıkta özel sektörün geliştirilmesine ağırlık verilmiştir (Tengimiloğlu, 2017, 137). Bu dönemden önceki dönemin anayasası 1961 Anayasası'ndaki “insan haklarına dayalı devlet” ifadesi yerini, yeni dönemin anayasası 1982 Anayasası'nda yerini “insan haklarına saygılı devlet” ifadesine bırakmıştır. Ayrıca, bu dönemde 1983 tarih ve 181 sayılı Sağlık Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 1987 tarih ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu gibi bazı mühim kanuni düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Öte yandan,

Türkiye'nin ulusal sağlık politikasını ihdas etmek üzere 1992'de Birinci Ulusal Sağlık Kongresi düzenlenmiştir. Anılan kongre kapsamında TBMM'ye arz edilmek üzere Ulusal Sağlık Politikası raporu hazırlanmıştır. Raporun “Sağlık Hizmetlerinin Örgüt ve Yönetim Yapısı” başlıklı bölümünde, sağlık hizmetleri, yetkililerin her zaman yüksek seviyelerde yoğunlaştığı çok başlı, son derece merkezi bir yönetim ve organizasyon yapısına sahip olduğu kaydedilmiştir. Koordinasyon eksikliğinden kaynaklanan sorunlarla beraber, yetki karmaşası bulunduğu, Sağlık Bakanlığının diğer kurumlar üzerinde sağlıkla ilgili olarak etkili olmadığı ve yürürlükteki mevzuatın kendisine tanımladığı yetkileri tam olarak kullanamadığı ifade edilmektedir. Sağlık Bakanlığı, büyük ölçekli planlar yapan ve sektöre yön veren bir yapı olması gerekirken günlük işlerle ilgilenen bir icracı bakanlık olarak çalıştığı ve personel atamaları ile ilgili konuların üst düzey yöneticilerin zamanının çok önemli bir bölümünü işgal ettiği vurgulanmaktadır. İllerde en üst düzeydeki yöneticilerden en alt birime kadar bakanlıkta profesyonel anlamda sağlık kurumları yöneticilerine neredeyse rastlanmadığı, bu durumun Bakanlığın başkent ve illerdeki teşkilatlanmasının modern yönetim anlayışıyla uyumlu olmadığı belirtilmektedir (TC. Sağlık Bakanlığı, 47-48).

Bu dönemde Türkiye'dekine benzer şekilde birçok ülkede de sağlık hizmetlerine yönelik yenileşme girişimlerinin olduğu görülmektedir. Yenileşme çalışmaları incelendiğinde, bu çalışmaların ortak amaçlarının vatandaşların sağlık hizmetlerine ulaşımını sağlaması gerektiği görülmektedir. Bu yenileşme çabalarının ana nedenleri, maliyetlerin ve beklentilerin artması, siyasetin baskısı, sağlık sistemine yönelik memnuniyetsizlik, hizmetlere erişimde eşitsizlik, verimsiz kaynak kullanılması ve Dünya Bankası ile Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi uluslararası çevrelerin tavsiyelerinden müteşekkildir (Yıldırım, 2002, 8-12).

Dördüncü dönem, 2003 yılı ve sonrasında kapsamlı reform çalışmalarının yürütüldüğü “Sağlıkta Dönüşüm Programı”dır. Bu dönemde yurtdışındaki çalışmaların paralelinde ülkemizde de çalışmalar hızlanmış ve sağlık sistemindeki sorunları düzenlemek için değişiklikler yapılmıştır (Lamba ve ark., 2014, 54-56). Türkiye'nin tüm bireylere eşit olarak sunulacak sağlıkta dönüşüm programı, erişimin kolaylaştırılması, hizmet kalitesinin iyileştirilmesi, hasta memnuniyetinin ve ülkenin ekonomik gerçeklerle bağlantılı sosyal yapısının, sürdürülebilir ve geliştirilebilir mülkiyetin artırılmasını amaçlamaktadır. Bu hedeflere ulaşmak için belirlenen ilkeler insan odaklılık, kalitenin

sürekliliği, sürekli kalite iyileştirme, sürdürülebilirlik, katılım, gönüllülük, uzlaşma, sağlık hizmetlerini sağlayan, finanse eden, planlayan ve denetleyen kuvvetler ayrılığı ve hizmette rekabet olarak sıralanmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 24-25).

Diğer yandan, 1983 yılında kabul edilen Sağlık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname Bakanlığın vazifelerini kanunla bağlamıştır. Bakanlığın görevlerinin özetlenmiş hali şu şekildedir,

“Herkesin hayatını tam iyilik hali içinde sürdürmesini sağlamak için birey ve toplum sağlığını korumak ve bu gaye ile ülkeyi kapsayan plan ve programlar yapmak, uygulamak ve uygulatmak, her türlü tedbiri almak, gerekli teşkilatı kurmak ve kurdurmak,”

Bakanlığın teşkilatlanması içerisinde bakanlığın görevlerine paralel biçimde bünyesinde sağlık hizmetleri, halk sağlığı, acil sağlık hizmetleri, sağlık yatırımları ve hudut ve sahiller genel müdürlükleri yanı sıra tıbbi ilaç ve cihaz kurumu gibi genel müdürlük ve kurumlar bulunmaktadır.

Merkez teşkilatlanması içerisinde görüleceği üzere hizmet kollarının tespitinde adı geçen Türkiye Tıbbi İlaç ve Cihaz Kurumu ve Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü Sağlık Bakanlığına bağlı bir genel müdürlük olarak hizmet vermektedir.

Sağlık Bakanlığının teşkilat yapısı merkez teşkilatı (Sağlık Bakanlığı) ve taşra teşkilatı (İl Sağlık Müdürlüğü ve İlçe Sağlık Kuruluşları) olmak üzere iki grupta ele alınabilmektedir. Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatıyla ülke genelinde sağlık hizmetlerini yürütmekle yükümlüdür. Bu kapsamda, merkez teşkilatı bu politika doğrultusunda politika oluşturma, planlama ve uygulama gibi faaliyetler yürütmekte, koordinasyonu sağlamakta, politika odaklı hedeflerin alt birimlere getirilmesini sağlamakta, illerden veri toplamakta ve analiz etmektedir (Balcı, 2005, 83).

İl Sağlık Müdürleri, Bakan'ın ildeki temsilcisi ve Vali'nin sağlık danışmanı olarak görev yapmaktadır. Vali adına ildeki tüm sağlık kuruluşlarının yönetimini üstlenen müdürler, bağlı kuruluşların taşra teşkilatları tarafından verilen sağlık hizmetlerinin Bakanlığın politikalarına uygun biçimde yürütülmesini izlemekte ve denetlemektedir. İlçe sağlık müdürlüklerinin kurulmadığı yerlerde sağlık grup başkanlıkları kurulabilmektedir. Bu başkanlıklara personel atanmamakta ve burada ihtiyaç duyulan hizmetler, ilgili ilçedeki personel tarafından yürütülmektedir. İlçe Sağlık Müdürlüğü

birimleri 25.000 ve üzeri nüfusa sahip ilçelerde (büyükşehir dışı illerin merkez ilçeleri hariç) kurulmuştur. Nüfusu 25.000'in altında olan ilçelerde Sağlık Grup Başkanı bulunmaktadır.

İl ve İlçe Sağlık Müdürlüklerinin görevleri özetle şunlardır (Sağlık Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yönetmeliği, 2012).

- Koordinasyon
- Denetlemek
- Yaptırım uygulamak
- İstatistik toplamak

Sağlık Bakanlığı teşkilat yapısına yönelik düzenlemelerden ilki, 1936 yılında çıkarılan 3017 sayılı Kanun, ikincisi 1983 yılında çıkarılan 181 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, üçüncüsü 2011 yılında çıkarılan 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, dördüncüsü 2017 yılında çıkarılan 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve son düzenleme ise 2018 yılında çıkarılan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamedir. 2018 yılı sonrasında sağlık bakanlığının taşra teşkilatlanması Halk Sağlığı, Kamu Hastaneleri Sekreterliği ve İl Sağlık Müdürlüğü şeklindeki dağınık yapıdan kurtarılarak tek çatıda "İl Sağlık Müdürlüğü" bünyesinde birleştirilmiştir.

2.3.2. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Teşkilatlanması

1989 yılında ailenin korunması ve sosyal adaletin sağlanması amacı ile kurum olarak Başbakanlığı bağlı bir kurum olarak kurulan Aile Araştırmaları Kurumu zaman içerisinde genel müdürlük ve sonrasında çeşitli zamanlarda yaşadığı değişikliklerle günümüzde Bakanlık olarak 21/04/2021 tarihinde yayımlanan 31461 Sayılı Resmi Gazetede Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kurulmuştur. Bakanlığın hizmet alanının anlaşılabilmesine de faydalı olacak biçimde birimleri incelendiğinde aile, çocuk, kadın, şehit yakınları ve engellilere yönelik genel müdürlük düzeyinde birimler bulunmaktadır.

Merkez teşkilatlanmasının yanı sıra Bakanlığın taşra teşkilatı kurmaya ve yurtdışı teşkilatı kurmaya yetkili olduğunu, bakanlık bünyesinde uzman ve uzman

yardımcılarının istihdam edilebileceğini ve bunların Adalet uzmanları ve Adalet Uzman Yardımcılarına denk olduğunu bilinmektedir.

2.3.3. Üniversite Hastaneleri Teşkilatlanması

Üniversite hastaneleri üniversitelerin tıp ve diş hekimliği fakültelerinin araştırma hastaneleri olarak üniversitelerin bünyesinde teşkilatlanmaktaydı. Ancak, 4 Mart 2020 tarihli 31058 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sağlık Bakanlığına Ait Kurum Ve Kuruluşlar İle Devlet Üniversitelerinin İlgili Birimlerinin Birlikte Kullanımı İle İşbirliği Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile üniversite hastanelerinin bakanlığa bağlanmasına yönelik ilk yasal girişimde bulunulmuştur. Anılan yönetmeliğin 1. maddesi, bu yönetmeliğin hazırlanması amacının yapılacak işbirliğinin usul ve esaslarını düzenlemek olduğu ifade etmektedir.

İmzalanacak bir protokolle birlikte, Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık tesisleri ile üniversitelerin tıp ve diş hekimliği alanında lisans ve uzmanlık eğitimi veren kurumlarının eğitim, araştırma ve sağlık hizmet sunumu için insan gücü, mali kaynak, fiziki donanım, bina, tıbbi cihaz ve diğer kaynaklarının müşterek kullanıma açılacağı kaydedilmektedir (Madde 4/c).

Yönetmeliğe göre, birlikte kullanım Sağlık Bakanlığı'na bağlı eğitim ve araştırma hastaneleri ile üniversite hastanelerini içerecek olup, birlikte kullanım protokolünün imzalanmasından en geç 6 ay sonra fiili kullanıma geçileceği zapta bağlanmaktadır (Madde 7/5). Bu çerçevede, sürenin sona ermesinden altı ay önce taraflardan biri yazılı olarak sona erdirme bildirimi yapmadıkça, protokolün aynı süreyle uzatılmış sayılacağı da ayrıca belirlenmektedir.

Yönetmelikle üniversite hastaneleri ile Sağlık Bakanlığı arasında birlikte kullanım protokolünü imzalama hakkının Yüksek Öğretim Kurumu'na tanındığı ifade edilmektedir (Madde 13). Anılan yönetmeliğe göre, eğitim, araştırma ve uygulama hizmetleri, Bakanlık eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanelerinden yalnızca biri tarafından verilebilecek olup, büyükşehir olan illerde bu hizmet sağlık tesisi ve üniversitenin ilgili birimleri arasında müşterek kullanım protokolünün yapılabileceği de vurgulanmaktadır (Madde 5).

Sağlık bakanlığının verilerine göre 2020 yılı itibarı ile Türkiye’de 68 üniversite hastanesi bulunmaktadır (Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2020, 3)

2.3.4. Adli Tıp Kurumu Teşkilatlanması

Adalet Bakanlığına bağlı bir kurum olan Adli Tıp Kurumu, 19 Şubat 2003 tarihli, 4810 Sayılı Kanunla değişikliğe uğramakla birlikte, 14 Nisan 1982 tarihli ve 2659 sayılı kanunla adli süreçlerde bilirkişilik görevi ifa etmek üzere ihdas edilmiştir. Kurum ayrıca, sempozyum, konferans ve benzeri faaliyetler tertip etmek ve görev alanın ile alakalı eğitimler de icra edebilmektedir. Adalet Bakanlığı tarafından Kuruma bağlı olarak Adli Tıp Kurumu grup başkanlıkları veya şube müdürlükleri kurulabilmektedir.

Diğer yandan, Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum Ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum Ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında 4 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre Adli Tıp Kurumunun görevleri anılan kararnamenin 3. Maddesinde özetle,

- “Mahkemeler, hâkimlikler ve savcılıklar gibi kamu kurum ve kuruluşları tarafından gönderilen adli tıpla ilgili konularda bilimsel ve teknik görüş bildirmek,
- Görevleri ile alakalı uzmanlık ve yan dal uzmanlığı eğitimini vermek,
- Seminer, sempozyum, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlemek, bunlarla ilgili eğitim eğitim programlarının yapılmasına ve yürütülmesine yardımcı olmak,
- Bu hizmetlerinin görülmesinde zorunlu sağlık hizmetlerini vermek, şeklinde ifade edilmektedir.
- Anılan Kararnamenin 4. maddesine göre Adli Tıp Kurumu yapılanması ve hizmet birimleri,
- Kurum Başkanlığı,
- Başkanlar Kurulu,
- Genel Kurulu,
- Üst Kurullar,
- İhtisas Kurulları,
- İhtisas Daireler,
- Grup Başkanlıkları,

- Şube Müdürlükleri,

olarak sıralanmıştır.

Merkezi İstanbul'da bulunan Adli Tıp Kurumu'nun Bursa, İzmir, Antalya, Ankara, Adana, Malatya, Diyarbakır, Erzurum ve Trabzon'da grup başkanlıkları, diğer şehirlerde ise şube müdürlükleri bulunmaktadır.

2.4. Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Koluna Dâhil Kurumsal Bilgiler

Kamunun en önemli faaliyetleri arasında sayılabilecek olan sağlık ve sosyal hizmetler her ne kadar birbirinden ayrı kamusal faaliyetler olsa da hizmet kollarına göre tasniflendiğinde her iki faaliyet de bir hizmet kolu içerisinde bulunduğu için bu faaliyetlerin yürütümü ve kurumsal yapının belirtilmesi de gerekmektedir.

2.4.1. Devletin En Önemli Görevlerinden Olan Sağlık Hizmetleri Yapısı

Sağlık hizmetleri söz konusu olduğunda, bireylerin, ailelerin ve toplumların sağlığının korunması ve iyileştirilmesi, hastaların tedavisi ve tedavi görenlerin hayatlarının geri kalanının sağlıklı kalmasının sağlanması anlaşılmaktadır. Bu durumun temin edilmesi genel itibariyle sağlık hizmetleri olarak adlandırılmaktadır (Akdur, 2006, 21).

İnsanların sağlık hizmetlerinden yeterli, zamanında ve gereksiz maliyetler olmadan yararlanmaları hayati derecede önem arz etmektedir. Bu sebeple ihtiyaç durumunda hangi sağlık kuruluşuna başvurulması gerektiğinin bilinmesi lazımdır. Bu bağlamda, sağlık hizmetlerine yüklenecek temel amaçlarının sağlığın korunması, hastalığın tedavi edilmesi ve iyileştirilmesi şeklinde olduğu da açıktır. Sağlık hizmetlerinin içeriklerini açmak gerekirse,

- Sağlık durumunun muhafaza edilmesi,
- Sağlık imkanlarının geliştirilmesi,
- Sağlığı etkileyen olumsuzlukların giderilmesi ve önlenmesi,
- Yeniden sağlık durumuna ulaşılabilmesini teminen gerekli teşhis, tanı ve tedavi işlemlerinin icra edilmesi,

- Kalıcı olumsuzluklar meydana geldiğinde ise, bunların hayatın akışına uygun bir şekilde hayatla bağdaşması için gereken destek ve rehabilitasyon işlemlerinin uygulanması,
 - Genel ve özel sağlık eğitiminin sağlanması,
- hususlarına ulaşılabilmektedir.

Sağlık hizmetleri birbirini tamamlayıcı nitelikte olmakla birlikte anlaşmayı kolaylaştırabilmekte, hizmet sunumunda verimlilik sağlayabilmekte ve maliyet-fayda analizi yapabilmekte olup, amaçlarına göre sınıflandırılma ihtiyacı hissedilmiştir. Sağlık hizmetleri genel anlamda üçe ayrılmaktadır:

- Koruyucu sağlık hizmetleri,
- Tedavi edici sağlık hizmetleri,
- Rehabilitate edici sağlık hizmetleri

Kişisel koruyucu sağlık hizmetleri, bireylerin ve dolayısıyla toplumun hastalıklara karşı dirençli ve güçlü olmasını, hastalık durumunda erken dönemde teşhis ve tedavi edilmesini sağlayan hizmetlerdir. Bunlar;

- Hastalıkların erken teşhis, tanı ve tedavisi,
- Kişisel hijyen, beslenme ve bağışıklığın artırılması gibi bireysel sağlık seviyesini artırma,
- Yeterli ve dengeli beslenme,
- Aile planlaması,
- Bağışıklama,
- Sağlık eğitimi,
- İlaçla koruma,

olarak ifade edilebilmektedir. Kişiyeye yönelik yürütülen sağlık hizmetlerinin icrası sağlık kurumları marifetiyle sağlık personeli tarafından yapılmaktadır (Gavaz, 2010, 28).

Diğer yandan, tedavi edici sağlık hizmetleri, genellikle yetersiz önleyici hizmetlerden kaynaklanan sonuçları düzeltmek için kullanılan hizmetlerdir. Tedavi edici sağlık

hizmetleri, engellilik ve hastalık gibi durumlarla karşılaşanlar, zarar görmemesi için yapılan hizmetler olarak ifade edilmektedir (Akdoğan, 2011, 65).

İnsanların daha sağlıklı hale gelmesi, işgücünün bir üretim faktörü olması nedeniyle maliyetlerin düşmesine ve üretimin artmasına neden olmaktadır (Gavaz, 2010, 29).

Tedavi edici sağlık hizmetleri üç basamaklıdır. Birinci basamakta sağlık hizmetleri dar kapsamlı sağlık hizmeti olarak tanımlanmaktadır. Birinci basamak sağlık hizmetleri önleyici hizmetleri içermektedir. Birincil tedavi edici sağlık hizmetleri, poliklinikler ve sağlık merkezleri gibi evde veya ayakta tanı ve tedaviye yönelik tasarlanmış hizmetlerdir. Aile hekimleri, toplum sağlığı merkezleri ve kurumsal klinikler, birinci basamak sağlık hizmetlerinin sunulduğu yerlerdir (Ulu, 2017, 35). Birinci basamak sağlık hizmetleriyle tam olarak tedavi edilemeyen hastalar ikinci seviyeye sevk edilmektedir (Gökmen, 2014, 16).

Tedavi edici sağlık hizmetlerinin ikinci basamağında, hastaların hastaneye kaldırılarak teşhis ve tedavi edildiği sağlık hizmetleridir. Hastalar yatışları yapılmak suretiyle tanı ve tedavi hizmetlerinin verildiği hastanelerde, uzman doktorlar tarafından tedavi edilmektedir.

Üçüncü düzey tedavi edici sağlık hizmetleri, onkoloji hastaneleri, nörolojik hastalıklar merkezleri, psikiyatri ve üniversite hastaneleri gibi belirli alanlarda uzmanlaşmış kurumlardan oluşmakta olup, gerektiğinde ikincil sağlık kurumları tarafından hastaların sevk edildiği son yerler olarak nitelenmektedir. Bu hizmetin verildiği yerler üniversite hastaneleri, kanser araştırma merkezleri, ruh sağlığı hastaneleri ve en üst düzeyde tıbbi teknolojinin kullanıldığı senatoryumlar şeklinde örneklendirilebilmektedir. Birinci basamakta ve ikinci basamakta tedavi bulamayan hastalar üçüncü basamakta bu kurumlara sevk edilmektedir. Sağlık sorunu ile karşılaşan hastaların üçüncü basamağa doğrudan sevk edilmeleri hizmetlerin aşırı birikmesine ve aksamasına neden olmaktadır. Tedavi hizmetlerinin basamaklar halinde düzenlenmesinin nedeni, her basamakta hasta sevk sisteminin gerekliliğidir.

Hastaları topluma yeniden kazandırmayı ve böylelikle öngörülemeyen afetler, savaşlar, kazalar gibi durumlardan sonra onları sosyal, kültürel ve ekonomik olarak güçlendirmeyi amaçlayan ve insanların çalışmasını, motivasyonunu veya sakat kalmasını engelleyen hizmetlerdir. Rehabilit edici sağlık hizmetleri, koruyucu ve

tedavi edici çabalara rağmen, bir toplumda kalıcı bedensel ve ruhsal bozuklukları olan insanların hayata adapte edilmelerini yürütüten sağlık hizmetleri olarak tanımlanabilmektedir. Hastalık ve kazalara bağlı kalıcı rahatsızlıkların ve sakatlıkların günlük yaşamı etkilemesini önlemek veya en aza indirmek, kişinin fiziksel ve zihinsel olarak başkalarına bağımlı olmadan yaşamasını sağlamak için düzenlenen sağlık hizmetleridir. Bu kişilerin sosyal açıdan yetkin olmaları ve verimli bir yaşam sürmeleri için bu hizmet ve sosyal çevre büyük önem taşımaktadır (Akbelen, 2007, 33).

Rehabilitate edici sağlık hizmetleri, yatarak veya ayakta tedavi gören rehabilitasyon merkezleri tarafından verilmektedir. Yönetim Yönetmeliği organ, sinir, kas ve kemik sistemi hastalıkları, arıza ve yaralanmaların tıbbi rehabilitasyonunu veya kaza ve yaralanmalar sonucu ortaya çıkan cerrahi tedavileri gerçekleştiren yatarak tedavi kurumları veya hizmetleri olarak tanımlanmaktadır. Rehabilitasyon hizmetleri; Tıbbi ve sosyal rehabilitasyon olarak ikiye ayrılmaktadır.

Tıbbi rehabilitasyon hizmetleri, kaza veya hastalık sonrası gücünü kaybeden organın fizik tedavi gibi yöntemlerle güçlendirilmesi veya tamamen kaybedilen organ yerine protez yerleştirilmesi gibi hizmetler olarak ifade edilmektedir (Yaş, 2012, 27).

Sosyal rehabilitasyon hizmeti ise, engelli veya engelli bireylerin hayata katılımını sağlamaya, işe uyum sağlamaya, yeni iş bulma ve öğretmeye yönelik faaliyetleri içermektedir (Akdoğan, 2011, 66).

2.4.2. Sosyal Devletin Kurumsallaştırılması ve Sosyal Politikaların Yürütülmesi

Tanımların çoğunda sosyal devlete ilişkin ortak amaç, uygulanan sosyal devlet politikaları sayesinde toplumun farklı refah düzeylerine sahip kesimlerinin farklılıklarını ortadan kaldırmak ve bireyleri kötü ekonomik ve sosyal koşullardan korumaktır (Özdemir, 2014, 21). Bu bağlamda, sosyal devlet; eğitim, sağlık, barınma ve barınma hizmetleri, toplumsal kalkınma, sosyal güvenlik, işgücü koruma ve dinlenme gibi sosyal fayda hizmetleri sağlamaktadır. Sosyal devlet, insan onuruna yakışır asgari yaşam standartlarının sağlanması, halkın refahı, daha adil gelir dağılımını temin etmek ve böylece sosyal adaleti gerçekleştirmek üzere devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahalesi ile vatandaşlara sosyal ve ekonomik haklar ile kişisel ve politik haklar sağlayan bir anlayış olarak tanımlanmaktadır (Gümüş, 2018, 188).

Sosyal devlet ayrıca, toplumun refahını artırmak için devletin her alanda müdahalesi ile hareket ettiği ve kamu hizmetlerini kamu yararına yönelik uygulandığı bir dizi yöntem olarak nitelenmektedir (Özel ve Eren, 2008, 79). Öte yandan, bireysel refahı ön planda tuttuğu tanımında, sosyal devletin bireysel refahı artıran bir devlet olduğunu ve bunu başarmak için devletin bireylere yeterli ücret, sağlık ve emeklilik hakları, mesleki memnuniyetlerini sağlamak için eğlence ve boş zamanları sağlaması gerektiği de ifade edilmektedir (Barr, 2012, 7).

Yarattığı olumsuz dışsallıklar nedeniyle sağlık hizmetlerinden tüm toplumun yararlanması mecburi olarak değerlendirilmektedir. Bir birey için gerekli tedavi sağlanmadığında, toplumun geneli etkilenecektir. Tüm yurttaki nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, toplumdaki bireylerin sağlıklı olmasıyla sağlanmaktadır. Hemen hemen her ülkede sağlık hizmetlerinin gerçekleştirilmesi sorumluluğu devlete yüklenmektedir. Devlet bu sorumluluğunu ya kendisi üstlenmekte ya da bu hizmetlerin özel sektör tarafından gereği gibi verilip verilmediğini kontrol etmeye çalışmaktadır (Erdoğan ve Yenigün, 2008, 27).

2.5. Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunun Personel ve Sendikal Bilgileri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan 2022 Temmuz Ayı İstatistikleri Tebliğine göre 2 milyon 746 bin 881 memurdan 1 milyon 994 bin 845 memurun (%72,63) sendika üyesi olduğunu ortaya konulmuştur.

“Sağlık ve Sosyal Hizmetler” hizmet kolunda, Memur –Sen Konfederasyonuna bağlı Sağlık-Sen 265 bin 377 üyeyle ilk sırayı alırken, Kamu-Sen’e bağlı Türk Sağlık-Sen’in 122 bin 610, Kesk’e bağlı Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikasının ise 25 bin 133 üyesi bulunmaktadır. Anılan tebliğ, sağlık ve sosyal hizmetler hizmet koluna bağlı sendikalarda toplam 473.861 üyenin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Ülkemizde kamu görevlilerinin sendikalaşması açısından hizmet kolu esaslı kabul edilmiş ve yurt genelinde faaliyet yürütme şartı getirilmiş olmasıyla meslek ve işyeri sendikacılığı yasaklanmıştır. Buna rağmen hizmet kolu içerisinde meslek grupları ve çalışılan farklı kurumlar arasında yaşanan çıkar çatışmaları ile mesleklerin statüsel farklılıklarından kaynaklı olarak farklı sendikaların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu durum da zaman içerisinde mevzuatta tanımlanan hizmet kolu sendikacılığının yanı

sıra birçok hukuken hizmet kolu sendikası olarak görülse de fiilen meslek sendikasının kurulmasına sebep olmuş ve sendika sayısının ciddi oranlarda artması durumunu ortaya çıkarmıştır.

2022 yılı itibarı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının internet sitesinde ilan edildiği şekli ile “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” hizmet kolunda, kurulu sendikalar şunlardır:

- TÜRK SAĞLIK-SEN (Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası)
- SES (Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası)
- SAĞLIK-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- BAĞIMSIZ SAĞLIK-SEN (Bağımsız Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası)
- SAĞLIK HAK-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hak Sendikası)
- TÜM SAĞLIK-SEN (Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- SÖZ-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Sözü Sendikası)
- SAĞLIK SÖZ-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Çalışanlarının Sözü Sendikası)
- GENEL SAĞLIK-İŞ (Genel Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)
- DEMOKRATİK SAĞLIK-SEN (Demokratik Sağlık Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- ANADOLU SAĞLIK-SEN (Anadolu Sağlık Sen ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- KAMU SAĞLIK –SEN (Kamu ve Üniversite Hastaneleri Sağlık Hizmetleri Sınıfı ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- EKSEN SAĞLIK BİR –SEN (Eksen Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Birliği Sendikası)
- YURT SAĞLIK-SEN (Yurt Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)

- BİRLİK VE DAYANIŞMA SENDİKASI (Birinci Basamak Sağlık Çalışanları Birlik ve Dayanışma Sendikası)
- HAS SAĞLIK-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hak ve Adalet Sendikası)
- EKSEN-SAĞLIK-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Kamu Çalışanları Sendikası)
- SAĞLIK İLKE-SEN (İlkeli Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Dayanışma Sendikası)
- SAHİM-SEN (Sağlık Hizmetleri Sendikası)
- AHESSEN (Aile Hekimliği Çalışanları Sendikası)
- GÜVEN SAĞLIK-SEN (Güven Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- ŞEHİT GAZİ-SEN-SAĞLIK (Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları ile Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası Sağlık)
- SAĞLIK BİR-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Kamu Görevlileri Birliği Sendikası)
- ENGELSİZ-SAĞLIK-SEN (Engelsiz Sağlık Çalışanları Sendikası)
- HEM-SEN (Hemşire Ebe ve Sağlık Memurları Sendikası)
- ŞEHİT GAZİ SAĞLIK BİRLİK-SEN (Şehit Yakınları, Gazi ve Gazi Yakınları Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Birlik Sendikası)
- SAĞLIK LİYAKAT-SEN (Liyakatli Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- HEKİMSSEN (Hekim ve Diğer Sağlık Çalışanları, Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sendikası)
- ŞEHİT GAZİ VE ENGELLİ SAĞLIK SEN (Şehit Gazi ve Engelliler Sağlık Kamu Kuruluşu Sendikası)
- BİZ SAĞLIK-SEN (Bizim Sağlık Çalışanları Sosyal ve Hizmet Sendikası)
- SAĞLIK MİL-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Manevi, İlkeli ve Liyakatli Kamu Çalışanları Sendikası)
- TÜM KAMU-SEN SAĞLIK (Tüm Kamu Çalışanları Sağlık Sendikası)
- BİRLİK SAĞLIK-SEN (Birlik Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- HEP-SEN (Hemşireler ve Tüm Sağlık Profesyonelleri Sendikası)

- VATANSEVER-SEN-SAĞLIK (Vatansever Kamu Görevlileri Sağlık Sendikası)
- SAĞLIK ÇALIŞANLARI SENDİKASI (Sağlık Çalışanları ve Sosyal Hizmet Sendikası)
- HEKİM BİRLİĞİ (Hekim Birliği, Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Sendikası)
- TABİP-SEN (Tabip Ve Diğer Sağlık Çalışanları Sağlık Ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası)
- HÜRRİYETÇİ SAĞLIK SEN (Hürriyetçi Sağlık Ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- BİZİM AİLE SEN (Bizim Aile Sosyal Hizmetler ve Sağlık Kamu Görevlileri Sendikası)
- SAĞLIK BİRLİĞİ SENDİKASI (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Birliği Sendikası)
- HÜRRİYET SAĞLIK SEN (Hürriyet Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Sendikası)
- EL ELE SAĞLIK SEN (El Ele Sağlık Çalışanları Sendikası)
- YENİ SENDİKA (Yenilikçi Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- GENÇ SAĞLIK SENDİKASI (Genç Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- SAĞLIKÇILAR SEN (Sağlıkçılar Sendikası)

Anılan sendikaların faaliyet yürütmeme ya da kapanmış olma gibi gerekçelerle tebliğde bazılarının ismi bulunmasa da olanların üye sayıları ve sendikalaşma oranları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 1: Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Koluna Üye Sayı ve Sendikalaşma Oranları

Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
Türk Sağlık-Sen	Türkiye Kamu-Sen	122610	18,010
SES	KESK	25133	3,692
Sağlık-Sen	Memur-Sen	265377	38,981
Bağımsız Sağlık-Sen	BASK	659	0,97
Sağlık Hak-Sen	Hak-Sen	839	0,123
Tüm Sağlık-Sen	Bağımsız	196	0,029
Söz-Sen	Bağımsız	31	0,006
Sağlık-Söz-Sen	Bağımsız	59	0,009
Genel Sağlık-İş	Birleşik Kamu-İş	6100	0,896
Demokratik Sağlık-Sen	Tüm Memur-Sen	1439	0,211
Anadolu Sağlık-Sen	Çalışan-Sen	2627	0,386
Kamu Sağlık-Sen	Bağımsız	73	0,011
Eksen Sağlık Bir-Sen	Bağımsız	129	0,019
Yurt Sağlık-Sen	Yurt-Sen	496	0,073
Birlik ve Dayanışma Sendikası	Bağımsız	1243	0,183
Has Sağlık-Sen	Bağımsız	2	0,000
Eksen Sağlık-Sen	Anadolu-Sen	26	0,004
Sağlık-İlke-Sen	Bağımsız	12	0,002
Sahim-Sen	Bağımsız	990	0,145
Ahesen	Bağımsız	1121	0,165
Güven Sağlık-Sen	Bağımsız	22	0,003
Şehit-Gazi-Sen-Sağlık	Şehit-Gazi-Sen	1015	0,149
Sağlık Bir-Sen	Bağımsız	50	0,007
Engelsiz Sağlık-Sen	Bağımsız	169	0,025
Huzur-Sen	Bağımsız	840	0,123
Şehit Gazi Sağlık Birlik-Sen	Bağımsız	823	0,121
Sağlık Liyakat-Sen	Bağımsız	152	0,022
Hekimsen	Bağımsız	15485	2,275
Şehit Gazi ve Engelli Sağlık-Sen	Bağımsız	79	0,012
Biz Sağlık-Sen	Bağımsız	264	0,039
Sağlık Mil-Sen	MİL-SEN	787	0,054
Tüm Kamu-Sen Sağlık	Bağımsız	371	0,054
Birlik Sağlık Sen	Bağımsız	1293	0,190
Hep-Sen	Bağımsız	3314	0,487
Vatansever-Sen Sağlık	Şehit Gazi Sen	109	0,016
Sağlık Çalışanları Sendikası	Bağımsız	1442	0,212
Hekim Birliği	Bağımsız	14200	2,086
Tabip-Sen	Bağımsız	2365	0,347
Hürriyetçi Sağlık Sen	Bağımsız	1868	0,274
Bizim Aile Sen	Bağımsız	51	0,007
Toplam		473861	

Kaynak: Çalışma Bakanlığı (çevrim içi) https://www.csgeb.gov.tr/media/89448/temmuz_2022-kamu.pdf
Erişim Tarihi: 22.08.2022

2.6. Sivas İlinde Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunun Personel ve Sendikal Bilgileri

Sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kolunda faaliyet yürüten kurumlara bağlı olarak Sivas'ta Aile Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı Aile Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Sağlık Bakanlığına bağlı Sağlık İl Müdürlüğü ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesine bağlı Cumhuriyet Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi bulunmaktadır. Bu kurumlardaki personelleri 657 sayılı DMK'ya göre memurları genel idari hizmetler, hekim, diş hekimi vs. sağlık personeli ve hemşire, ebe vs. yardımcı sağlık personeli şeklinde tasniflendiğinde genel idari hizmetler personel sayısı toplamda 3197, sağlık personeli sayısı 1423 ve yardımcı sağlık personeli sayısı 5074 kişi ile toplamda 9694 kişidir.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 30/a maddesi gereğince yapılan üye sayıları tespitine ilişkin toplantı tutanakları sendikalardan talep edilmiş ve hizmet kolundaki kurumlarda sendikaya üye olabilecek personel sayısı cinsiyetlerine göre aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2: Sivas İlinde 2022 İtibarı İle Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunda Üye Sayıları

	Erkek	Kadın	Toplam
Aile Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü	78	29	107
Cumhuriyet Üniversitesi	795	1136	1931
Sağlık İl Müdürlüğü	2199	3263	5462

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Sağlık ve sosyal hizmet kolunda faaliyet yürüten sendikalarla yapılan görüşmelerde kendilerinden talep edilen üye sayıları tespit tutanaklarından düzenlenen üye sayıları istatistiği tablolar haline getirilerek aşağıda verilmiştir.

Tablo 3: Aile Sosyal Hizmetler Sivas İl Müdürlüğünde Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunda Üye Sayıları

	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
Sağlık-Sen	21	66	24	66	23	60	25	64	24	68	24	69	51	63
Türk Sağlık-Sen	2	11	5	10	6	9	5	6	4	8	4	8	8	13
SES	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anadolu Büro Çalışanları	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	3
Sağlık Söz Sen	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ufuk Sağlık-Sen	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Şehit Gazi Sen	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-
TOPLAM	24	80	29	77	29	69	31	71	29	77	29	78	59	79
GENEL TOPLAM	104		106		91		102		106		107		138	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Tablo 4: Cumhuriyet Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunda Üye Sayıları

	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
Sağlık-Sen	256	208	261	187	256	208	319	211	349	194	391	215	398	216
Türk Sağlık-Sen	163	100	153	104	163	100	126	88	73	57	218	192	282	227
SES	88	63	103	77	88	63	76	54	153	104	74	51	42	85
Hek. Sağı. Çal. Birl. S.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	51	27
Hekim Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	19
Tab. Diğ. Sağı. Çal. S.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	14
Sağlık Hak-Sen	-	-	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	4	9
Sağlık Söz Sen	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Ufuk Sağlık-Sen	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Şehit Gazi Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tüm Sağı. Sos. Hizm. Çal.	6	-	2	2	6	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Sağlık Hak Sen	19	10	-	-	19	10	19	15	-	-	-	-	-	-
TOPLAM	533	381	371	374	533	381	540	369	575	355	683	458	619	783
GENEL TOPLAM	914		745		914		910		930		1141		1402	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Tablo 5: Sivas Sağlık İl Müdürlüğünde Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunda Üye Sayıları

	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
Sağlık-Sen	1477	1236	1636	1354	1686	1248	1693	1230	1539	1187	1252	945	1533	923
Türk Sağlık-Sen	466	421	392	397	462	435	492	430	583	533	759	573	833	660
SES	49	31	38	26	36	23	32	18	33	14	27	13	23	20
Hek. Sağl. Çal. Birl. S.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Hekim Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41	40	-
Sağlık Söz Sen	16	12	11	12	11	15	4	11	5	9	3	9	-	4
Ufuk Sağlık-Sen	9	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Şehit Gazi Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	-	-	3
Tüm Sağ. Sos. Hiz.Ça.	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Sağlık Hak Sen	21	32	18	27	11	23	32	26	15	21	15	15	28	20
Genel Sağlık İş	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Bağımsız Sağlık Sen	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sağlık Mil Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Birlik Day. Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Eksen Sağ. Sen.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1
Ahesen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Hekim Birliği	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	129	227
Hep Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36	21
Tabip Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	26
TOPLAM	2039	1748	2097	1816	2206	1744	2254	1715	2176	1765	2056	1563	2644	1949
GENEL TOPLAM	3787		3913		3950		3969		3941		3619		4593	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

BÖLÜM 3: SENDİKAL FAALİYETLERİN HUKUKSAL BOYUTU VE TÜRLERİ

3.1. Sendikal Faaliyetler

Sendikaların ortaya çıkışında işverenlerin haksız uygulamalarına karşı birlik olunması düşüncesi zaman içinde sendikaların kurumsal kimlik kazanması ile sendikalara çok daha fazla sorumluluk yüklemiştir. Bu sorumlulukları yerine getirirken sendikalar etki alanını genişletmek varlıklarını devam ettirmek aynı zamanda üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla çeşitli faaliyetlerde bulunurlar. Sendikaların yapmış oldukları faaliyetler içinde bulundukları toplumun sosyo kültürel yapısı, hukuksal düzeni, dönemin ekonomik koşulları, siyasal koşulları gibi sebeplerle çeşitlilik arz edebilir. Ancak sendikaların her faaliyeti sendikal faaliyet olarak tanımlanamayacağı aşîkârdır. Bu sebeple sendikal faaliyet kavramının öncelikle tanımlanması gerekmektedir.

Sendikal faaliyetin kavram olarak tanımlanması öncesinde kelime anlamı olarak irdelendiğinde sendika kavramından sonra gelen "l" eki kavrama sendikaya ait olma anlamı yüklemektedir. Faaliyet kavramının TDK'da tanımlaması "canlılık, hareket, çalışma, işler durumda olma, etkinlik" şeklinde yapılmaktadır. Kelime anlamı olarak sendikal faaliyet kavramı "sendikaya ait etkinlik" şeklinde tanımlanabilir (TDK, 1998, 4369).

Her ne kadar kelime anlamı ile sendikal faaliyet kavramı sendikaya ait etkinlik olarak tanımlanabilse de kavramın diğer kavramlardan da ayrılabilmesi gerekmektedir. Öncelikle sendikal hareket kavramı sendikacılığın kuruluşundan bugüne gelişimini gösteren bir kavramı, sendikaların faaliyeti kavramı ise genel anlamda sendikaların kanunlar tarafından tanımlanmış faaliyetlerini ve kanunlarca yasaklanmamış işlevlerini belirtmektedir(Korkusuz, 2003, s:15).

Sendikalar tüzel kişilikler olması sebebiyle hukuken kişilik kazanabilmesi ancak devletin kendilerini tanıması ile mümkün olacaktır. Tüzel kişiliğin kazanılmasından ziyade devamında gerçekleştireceği faaliyetlerin kendilerine izin verilen hukuki çerçevede yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde sendikaların her istediğini yapabilmesi endüstri ilişkileri düzeninin bozulması, çalışma hayatının kaosa dönüşmesi

gibi sorunlar ortaya çıkartacağı için bir yerde sendikacılığın korunabilmesi için yasal mevzuata ihtiyaç duyulmakta ve mevzuatında sendikaların faaliyetlerini düzenlemesine ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla öncelikle sendikal faaliyetin yasal dayanaklarından bahsedilmelidir.

Toplumun sosyo kültürel yapısı ile toplumu oluşturan bireylerin kişilikleri üzerinde karşılıklı bir etkileşim olacağı gibi tüzel kişilik olması sebebiyle sendikalarında toplumun sosyo kültürel yapısından bağımsız düşünülebilmesi mümkün değildir. Bu yapının devletin geçirmiş olduğu ekonomik siyasi dönüşümlerle ve içinde yaşanan dönemin kendine özgü özellikleri ile birlikte düşünülmesi gerekmektedir. Dolayısıyla sendikalarında toplumda yaşanan bu dönüşümlere uygun biçimde faaliyetlerini dönüştürmesi beklenilir. Bunun yanı sıra sendikaların artan sorumlulukları günümüzde faaliyetlerinin artmasına ve çeşitlenmesine sebep olmaktadır.

İdeolojik olarak farklılaşan sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin yeterliliği tartışmalıdır. Kamu çalışanları sendikaları meslek kuruluşları, işçi sendikaları ve diğer sivil toplum kuruluşları ile birlikte hareket edemiyorlar. Sendikalar arası rekabet sendikaların baskı grubu olma fonksiyonunu da olumsuz anlamda etkilemektedir (Tokol, 2005, 243)

Sendikaların faaliyetlerini belli bir tasnife sığdırmak kolay olmamaktadır zira her şeyden önce sendikal faaliyetler tek tip değildir (Korkusuz,2003, 15). Ülkeden ülkeye farklılık gösteren ülkenin ekonomik, sosyal, hukuksal ve siyasal durumuna göre çeşitlenen sendika faaliyetleri çeşitli araştırmacılar farklı başlıklar altında incelenmiştir. Konu hakkında yapılan çalışmalarda farklı bakış açıları ile serbest faaliyetler ve yasak faaliyetler ana başlığı altında tasniflemenin yapıldığı gibi birçok araştırmacı da tasniflemeyi faaliyet türlerine göre yapmıştır. Korkusuz, sendikal faaliyet türlerini tasniflerken mesleki faaliyetler, sosyal faaliyetler, ekonomik faaliyetler, yönetime katılma faaliyetleri ve baskı grubu olarak yapılan faaliyetler şeklinde, Yıldız ise sendikal faaliyetleri, sosyal faaliyetler ve hak arama faaliyetleri şeklinde, Işık ise serbest faaliyetler ve yasak faaliyetler şeklinde tasniflemiştir. Görüldüğü üzere yazarlar her ne kadar sendikal faaliyetleri tasnifleme konusunda genel hatlarıyla benzerlik gösterse de birbirlerinden farklı yöntemler kullanmıştır. Çalışmada sendikal faaliyetler toplu

sözleşme faaliyetleri, sosyal faaliyetler, hukuksal faaliyetler ve temsil faaliyetleri şeklinde tasniflenecektir.

3.2. Sendikal Faaliyet Türleri

Sendikal faaliyet türlerini tasniflemek yukarıda belirtildiği gibi farklı yazarların farklı tasnifler geliştirmesi sebebi ile oldukça zordur. Bir kısım yazarlar öncelikli olarak serbest faaliyetleri ve yasak faaliyetleri birbirinden ayırıp sonrasında kendi içlerinde tasniflemeye gitmiştir ancak onlarında serbest faaliyetleri sıralarken görüş birliğine varmadığı görülmektedir. Bir kısım yazarlar sendikal faaliyet derken sadece serbest faaliyetleri tanımlamış ancak yine ortaya bir görüş birliği koyamamışlardır. Bu konudaki bakış açısı farklılıklarına rağmen çalışmaların tamamında genel hatları ile benzer faaliyetler açıklamaları yapılmıştır.

3.2.1. Toplu Sözleşme Faaliyetleri

Endüstri ilişkilerinin kurumsallaşması, işçi ve işverenlerin ortak çıkarları için birlikte mücadele etmesi düşüncesinin doğal sonucu olarak ortaya çıkan toplu sözleşme kavramı; işyeri ya da işkolu içerisindeki tüm çalışanları ilgilendiren bir kavram olarak önemini korumaktadır.

Toplu sözleşme kavramı ilk kez toplu pazarlık olarak 1874’de maden işçileri sendikacısı olan Andrew Ray tarafından “madencilerinin toplu pazarlık yapma hakkı” olarak kullanılmıştır (Işık, 1977, 61).

Anayasa’nın 53’üncü maddesi toplu iş sözleşmesi hakkı başlığı ile yayınlamıştır. Madde içeriğinde toplu iş sözleşmesinin kapsamı, istisnaları, yararlanıcıları, usulü ve yürürlüğünün kanun ile belirleneceği belirtilmiştir. Toplu sözleşme ile ilgili olabilecek kanun maddelerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK), 4857 sayılı İş Kanunu (İK) ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Toplu Sözleşme Kanunundan (KGSTSK) ulaşılabilir.

6356 sayılı STİSK 2. maddesinin h bendinde toplu sözleşmeyi “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder” diyerek tanımlamaktadır. Kanun metninden anlaşılacağı üzere toplu sözleşmenin

tarafı olarak işçi sendikası işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren belirlenmiştir. Yine kanunun 80. maddesi hakkında hüküm bulunmayan hallerde Türk Medeni Kanun (TMK), Borçlar Kanunu (BK) ve iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların geçerli olacağını belirtmektedir.

4857 sayılı İK incelendiği zaman deneme süresi uzatılması, ücret ödeme süreleri, ücretten kesme cezası sebepleri, ulusal bayramlarda çalışma süreleri, yıllık izin sürelerinin artırılması, denkleştirme sürelerinin arttırılması gibi konular hakkında düzenlemeler yapılabileceği görülecektir.

Çalışmanın konusuna uygun olarak kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı açıklanacak olursa 4688 sayılı KGSTSK'da toplu sözleşme 3. maddenin h bendinde “bu kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşmeyi, ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlamada iki hususa dikkat etmek gerekir; bunlardan birincisi kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının düzenlenebileceği; ikincisi ise öncesinde toplu sözleşme görüşmelerinin yapılacağı hususudur.

4688 sayılı Kanun ilk hali ile kamu çalışanlarına toplu görüşme hakkı vermekte iken sonradan yapılan değişiklikle toplu görüşme hakkı toplu sözleşmeye dönüştürüldü. Toplu görüşmenin sadece isim açısından değil içerik olarak da toplu sözleşmeden ciddi farklarının olduğunu belirtmek gerekir. Bu farkların en belirginini toplu görüşmede taraflar arasında uzlaşa sağlansa da sağlanmasa da son sözü hükümetin söyleyebileceğine dair hükümdür. Bu durum bugünkü haliyle toplu sözleşmenin sonucunda uzlaşmazlık ortaya çıkarsa kamu çalışanlarının grev hakkının olmamasının eleştirildiği halin bile çok gerisinde bir düzenleme olduğunu göstermektedir.

Kanunun çıkarıldığı 25/06/2001 tarihinden, anayasa değişikliği sebebi ile toplu sözleşme halini aldığı 04/04/2012 tarihine kadar her iki yıl için bir adet olmak üzere kanunun ifadesi ile sonu tek haneli olan yıllarda yapılmak üzere altı tane toplu sözleşme yapılmıştır. Toplu görüşmelerde son sözü hükümetin söylemesi sebebi ile hükümetin vermeyi kabul etmediği hiçbir madde mutabakat metnine girememesinden ve karşılığında sendikaların hak arama yollarının hiçbirini kullanamamasından dolayı toplu görüşmelerin işlerliği tartışmalı olmuştur.

Toplu pazarlık taraflar açısından bakıldığında sendika özgürlükleri içerisinde kolektif sendikal özgürlüklerden biridir. Bir tarafta devlet diğer tarafta kamu çalışanlarını temsilen sendikaların bulunduğu toplu pazarlık süreci aşamaları sırası ile tarafların tespiti, gündemin belirlenmesi, müzakere aşaması, kabul aşaması, uygulama aşaması, uzlaşmazlıkların çözümü aşaması şeklinde tanımlanabilir (Seyyar, 2008, 574). Bu sebeple toplu pazarlık geçerli bir yetkiye dayanan toplu sözleşme çağrısının yapılmasından o çağrıya dayanılarak gerçekleştirilen toplu sözleşmenin sona ermesine kadar geçen süreyi kapsar.

Kamu çalışanları sendikalarının toplu pazarlığında tarafların tespiti Kanunun 29'uncu maddesinde açıklanmaktadır. Toplu sözleşmede taraf olarak kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti yer alır. Toplu sözleşmede uzlaşmazlık çıkması halinde tarafların başvuracağı Kamu Görevlileri Hakem Heyetinin de sözleşme süreci öncesinde belirlenmesi gerekmektedir.

Kamu İşveren Heyeti Cumhurbaşkanının görevlendireceği bir yardımcı veya bir bakan başkanlığında Cumhurbaşkanınca belirlenecek bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşların temsilcilerinden oluşur. Genellikle Kamu İşveren Heyetine başkanlık etme görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmektedir. Bunun yanı sıra heyette maliye ve hazine bakanlık temsilcileri ve Devlet Personel Daire Başkanlığı temsilcilerinin bulunması beklenir.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinde en çok üyeye sahip konfederasyonun göstereceği bir temsilci başkanlığında her bir hizmet kolu için en çok üyeye sahip sendikaların göstereceği birer temsilci ile birinci, ikinci ve üçüncü üye sayısına sahip konfederasyonların göstereceği birer temsilciden toplam onbeş üyeden oluşmaktadır.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun oluşumu ise kanunun 34'üncü maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır:

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;

- a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye,
- b) Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye,

- c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,
- d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,
- e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,

olmak üzere on bir üyeden oluşur.

Kamu görevlilerinin geneline ilişkin teklifler Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon üyeleri tarafından, hizmet kollarına ilişkin teklifler heyetin sendika temsilcileri tarafından hazırlanır Devlet Personel Başkanlığına Kamu İşveren Heyetine ulaştırılmak üzere toplu görüşmeler başlamadan en az bir hafta öncesinde verilir. Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Hakem Heyeti Başkanı görüşme gündemini bu teklifler doğrultusunda belirler.

Müzakere aşamasında taraflar karşılıklı olarak bir araya gelir, gündem maddeleri tartışılarak karara bağlanır. Karara bağlanamayan maddeler için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvuru yapılabilir. Bu açıdan bakıldığında ve sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacını taşıyan örgütler olduğu göz önünde bulundurulduğunda sendikaların en önemli faaliyetinin toplu sözleşme faaliyeti olduğu söylenebilir.

Kabul aşaması sözleşmenin uzlaşısı ile sonuçlanması sonrasında toplantı tutanağı taraflarca imzalanır veya uzlaşmazlık var ise tespit tutanağı imzalanır. Sözleşmedeki teklifler yapılan müzakereler sonrasında tarafların uzlaşısı ile gerçekleştirilebileceği gibi uzlaşmazlık durumunda sözleşme imzalamaya yetkili taraflarca üç işgünü içerisinde Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvuru hakkı bulunmaktadır.

Sözleşmenin imzalanması veya başvuruldu ise hakem kurulunun kararı sonrasında sözleşme metni resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girer ve iki yıl boyunca kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları bu sözleşmeye göre düzenlenir.

2012-2013 yılları için yapılan 1. dönem toplu sözleşmede yerel yönetimler hizmet kolu haricindeki hizmet kolları ve sözleşmenin geneline yönelik hakem heyetine gidilmiş hakem heyetinde sendika temsilcilerinin tamamının ve akademi temsilcilerinin birinin karşı oyuna rağmen oy çokluğu ile sözleşme kabul edilmiştir. Diğer yıllar için yapılan toplu sözleşmeler mutabakat ile sonuçlanmıştır.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun oluşumunda on bir üyenin yedi tanesinin Cumhurbaşkanı tarafından seçilmesi sebebi ile hakem kurulunun tarafsızlığı ve işlerliği konusunda tartışmalar ortaya çıkmaktadır. Toplu sözleşmelerin sadece bir tanesinin hakem kuruluna götürülmesi ve sözleşmenin hükümetin istediği doğrultuda karara bağlanmış olması bu duruma gerekçe olarak gösterilmektedir.

MEMUR-SEN Konfederasyonuna bağlı Sağlık-Sen'in yapılan toplu sözleşmelerle ilgili olarak ilgili dönemi kapsayan genel kurullarında, ilan edilerek yayınlamış oldukları faaliyet raporlarında toplu sözleşme öncesinde hizmet kolunda çalışanların taleplerinin ilgili bakanlığa iletilildiğini belirtmektedirler.

Yapılan altı adet toplu sözleşmenin tamamında yetkili konfederasyon ve sendikalar hep MEMUR-SEN konfederasyonu ve bağlı sendikalar olmuştur. MEMUR-SEN'in hükümet yanlısı tutumu sebebi ile toplu sözleşmeler sonucunda imzalanan mutabakat metinleri her ne kadar hükümet yetkilileri ve yetkili sendikalar tarafından memurlar açısından başarı olarak gösterilse de diğer sendikalar ve kamu çalışanları açısından yeterli görülmemiş ve eleştirilmiştir. KAMU-SEN Konfederasyonuna bağlı Türk Sağlık-Sen 20 Ocak 2015 tarihinde kamu çalışanlarının toplu sözleşmede uğradıkları zararı anlatan 50000 adet broşür bastırıp dağıtarak bu durumu çeşitli araçlarla dillendirmektedir. KESK Konfederasyonuna bağlı Sağlık-Sen bu durumu toplu sözleşmeyi "satış sözleşmesi" şeklinde niteleyerek eleştirmektedir.

Toplu sözleşme faaliyeti sadece sendikalı kamu çalışanlarını değil memur ve emeklilerinin tamamını ve onların aileleri ile birlikte hesap edilirse toplumun çok önemli bir kısmını doğrudan etkileme özelliğine sahiptir. Dolaylı yollardan ise kamu bütçesinin üzerindeki etkisi ve enflasyona olan etkisi değerlendirilecek olursa toplumun

tamamını etkileyen bir faaliyet olmaktadır. Doğrudan ve dolaylı etkilerinin de göz önüne alınması ile sendikaların en önemli faaliyeti toplu sözleşme faaliyetidir demek yanlış olmaz.

3.2.2. Sosyal Faaliyetler

Kamu çalışanları sendikalarının faaliyetleri içerisinde bazı faaliyetler çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren faaliyetler olmasından ziyade çalışanların motivasyonunu arttırmaya sosyalleşmelerini sağlamaya yönelik faaliyetlerdir. Bu tür faaliyetlerin sendikalar tarafından gerçekleştirilmesi üyelerinin çalışma hayatına ve sosyal hayatına katkılarının olması beklenir. Bunun yanı sıra bu tür faaliyetlerin üyelerin sendikalarından beklentileri içerisinde de önemli bir yer tutar.

Sosyal faaliyetlerin hukuki olarak dayanağı öncelikli olarak sendikaların tüzel kişiliğinden ileri gelmektedir. Üyelerin bir araya gelmesi ile oluşturulan sendikal yapı tüzüğün valiliğe teslimi ile tüzel kişilik kazanmış olur ve faaliyetlerine başlayabilir. Sosyal faaliyetleri yazarların bir kısmı sosyal ve ekonomik faaliyetler diye ayrı ayrı ele alırken bir kısmı ise sosyal faaliyetler başlığı altında tanımlamıştır.

Kamu Görevlileri Sendikaları Toplu Sözleşme Kanununa göre sosyal faaliyetler “kurs seminer soysal amaçlı toplantılar düzenlemek ve bilimsel çalışmalar yapmak; üyelerin misafirhane, kreş, yuva ve huzurevleri açmak, yardımlaşma sandıkları kurmak, üyelerin kooperatif kurmasına yardımcı olmak; afetlerde yardımlarda bulunmak, afet bölgelerine konut ve sağlık tesisleri kurmak; nakdi tazminat ödenmesi gereken çeşitli kişilere ayni ve nakdi yardımda bulunmak” şeklinde tanımlanmıştır (m.19/d, g, h, ı). Görüldüğü üzere sosyal faaliyetler kapsamına; eğitim faaliyetleri, kültürel faaliyetler, ekonomik faaliyetleri de girmektedir ve bu yönü ile geniş kapsamlı faaliyetler bütünüdür. Sendikalar Kanunda sayılan bu sosyal faaliyetler haricinde sendikal yapı içerisinde kanunen açıkça yasaklanmamış her türlü faaliyeti yapabilirler.

Sosyal faaliyetler içerisinde önemli bir yere sahip olan eğitim faaliyetlerine yönelik olarak Kanun 26’ncı maddesinde “Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar.” ifadesi ile eğitim faaliyetlerine izin vermekten ziyade teşvik etiği görülmektedir. Sendikalar bu eğitim faaliyetleri için akademik anlamda üniversitelerden

destek almanın yanı sıra kendi bünyelerinde çalıştırdıkları sendika uzmanlarından da faydalanmaktadırlar. Sendikalar tüzüklerinde belirtilen şekilde eğitim faaliyetleri kapsamında basım yayım faaliyetlerini çeşitli dergi, broşür, afiş gibi materyallerin basımları ile gerçekleştirmektedirler.

Sosyal politika açısından önemli bir yere sahip bulunan sosyal faaliyet örneği olarak yardımlaşma sandıkları kurulması kanunda açıkça belirlenmiş özelliklerdeki çeşitli kişilere ayni ve nakdi yardımda bulunmak faaliyetleri kanun tarafından serbest olarak nitelenmektedir. Sendikaların tüzüklerinde yardımlaşma sandığı ifadesi dayanışma ya da yardımlaşma fonu şeklinde de adlandırılmaktadır. Uygulamada Türk Diyanet Vakıf-Sen Yardımlaşma Sandığı haricinde örneğe rastlanamamasına rağmen SES tüzüğünde üye aidatlarının %5'inin dayanışma fonu adı ile ayrılacağı hükmü bulunmaktadır.

Kamu çalışanları sendikaları üyeleri için kooperatif kurmak yerine kooperatif kurulmasına yardımcı olabilmektedir. Kamu çalışanları sendikalarının üyelerinin kamu çalışanı olması sebebi ile üretim kooperatifi kurmaktan ziyade tüketim veya yapı kooperatifi kurma şansı bulunmaktadır. Kooperatifçilik ile sendikacılığın amaçları yönünden birçok ortak noktası vardır. Büyük bir çalışma ve iyi bir düzenlemeyi gerektiren ve başta sendikalar olmak üzere konfederasyonların üzerine eğilmesi gerekli konuların başında gelen kooperatifçilik konusunda yeterli gelişme olmamıştır (Çelik, 2000, 393).

Kamu çalışanları sendikalarının düzenlemiş olduğu sosyal faaliyetler kendi internet sitelerinden ve genel kurul faaliyet raporlarında yapılan araştırmaya göre çeşitli özel hastane, kreş, tatil köyü gibi kuruluşlarla yapılan indirim anlaşmaları, piknik ve gezi gibi organizasyonlar ile kurum ve üye ziyaretleri yanı sıra çeşitli yayın materyalleri haricinde şu şekilde örneklendirilebilir:

- **Sağlık-Sen** Sendikamızın düzenlediği “Uluslararası Sağlık ve Sosyal Hizmet Sendikaları Sempozyumu”na Azerbaycan, Tacikistan, Özbekistan, Kazakistan, Moldova, Kırgızistan, Rusya, Ukrayna, Karadağ, Makedonya, Arnavutluk, Bosna-Hersek, Kosova, Sırbistan, Endonezya, Somali, Gana, Pakistan, Sudan ve Cezayir olmak üzere 20 ülkeden temsilci katıldı.
- **Sağlık-Sen** Memur-Sen 2015-2018 yılları arasında 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü mitinglerinin coşkusu Anadolu'ya taşıdı. 2015 yılında Konya'da, 2016'da

Kahramanmaraş'ta, 2017'de Kütahya'da ve 2018 yılında Kocaeli'nde gerçekleştirilen mitinglerde onbinler buluştu.

- **Sağlık-Sen** 18 Mayıs 2015:Çanakkale Zaferinin 100. yılında yapılan anma etkinlikleri kapsamında 18 Mart Üniversitesi Tiyatro Topluluğu tarafından Çanakkale Savaşları'nda yaşanan hadiseler canlandırıldı. Conkbayırı'ndan 57. Piyade Alayı Şehitliği'ne doğru tekbirler eşliğinde yürüyüşe geçildi. Şehitlikte taarruzun başladığı saat olan gece 03:30'da Kuran'ı Kerim okundu, dualar edildi.
- **SES** 23 Ekim 2011 tarihinde Van-Erciş tabanlı deprem nedeniyle ilk günden itibaren Türk Tabipler Birliği ile birlikte kurulan bir ekiple bölgeye gidilmiş, çeşitli incelemelerde bulunularak hazırlanan raporlar örgütümüz ve kamuoyu ile paylaşılmıştır. İlk günden itibaren gönüllü üyelerimizin katkıları ile halka sağlık hizmeti verilmeye başlanmıştır.
- **SES** 06-07 Mayıs 2011:Türk Tabipler Birliği tarafından Bursa'da gerçekleştirilen “kamu özel ortaklığı” sempozyumuna katılım gösterildi.
- **SES** 11 Mayıs 2011:Türk Hemşireler Derneğinin hemşirelik haftası kapsamında Ankara Üniversitesi Morfoloji binasında düzenlediği sempozyuma katılım gösterildi.
- **Türk Sağlık-Sen** 15 Ocak 2015 Aile hekimliği için yaptığımız çalışmalarını anlattığımız Aile Hekimliği Broşürü 15 bin adet basılarak şubelerimize gönderildi.
- **Türk Sağlık-Sen** 11 Nisan 2015 Genel Başkanımız Önder Kahveci Brüksel'de gerçekleştirilen Avrupa Birliği Karma İstişare komitesi toplantısına katıldı. Sendikamızın PSI VE EPSU üyelik başvuruları ile ilgili temaslarda bulundu.
- **Türk Sağlık-Sen** 10 Kasım 2015 Ebediyete intikal eden teşkilat mensuplarımızın için Türkiye Kamu-Sen yemekhanesinde mevlidi şerif okutuldu.
- **Büro Memur-Sen – Üyelere hediye (powerbank) dağıtımı 19/01/2021**
- **Türk Eğitim-Sen – Misafirhane (39 Odalı), Öğrenci Misafirhanesi (16 katlı)**
- **Eğitim Bir-Sen Kadınlar Komisyonu Başkanlarımızla Video Konferans Yöntemi ile İstişare 18/03/2021**
- **Eğitim Bir-Sen Tokat Şubesi Üyelere Yönelik Piknik Organizasyonu 13/09/2022**

- **Türk Sağlık-Sen Adana Şubesi** Pozantı 80. Yıl Devlet Hastanesinde Bayramlaşma **20/06/2019**
- **Sağlık-Sen** Beykent Üniversitesi ile Yüksek lisans ve Uzaktan Eğitim Eğitim Protokolü İmzalanması **30/06/2020**
- **Sağlık-Sen** Teşkilat Eğitimi Programı **09/01/2017**

3.2.3. Hukuksal Faaliyetler

Kamu çalışanları sendikalarının hukuksal faaliyetlerin kaynağı olarak kanunun üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak (m.19/f) maddesi gösterilebilir.

Hukuksal faaliyetler çalışanlar açısından normal zamanda önemi fark edilmese de ihtiyaç duyulması durumunda önemi yadsınamayacak kadar büyüktür. Bu sebeple hizmet kolunda faaliyet yürüten sendikanın ya da konfederasyonun en sıkıntılı olduğu dönemde üyenin yanında olduğunu göstermesi üyeye güç ve güven verecek sendikal bağlılığın artmasını sağlayacaktır.

Çalışma hayatı içerisinde istenmese de bireyin haksızlıklarla karşılaşması olağan bir durumdur. Bu durumlarda birey güçsüz ve aciz kalabilmektedir. Ancak hukuk devletinde idarenin de uymak zorunda olduğu kuralların varlığı hukuk devletinin olmazsa olmazlarından. Bireylerin mevzuat ve usul konusundaki eksik ve yanlış bilgileri bireylerin haklarının gasp edilmesine ya da hak arama mücadelesinde hataya düşerek bireyin hakkına ulaşamamasına sebep olabilmektedir. Tam da bu noktada ortak menfaatler için oluşturulmuş yapılar olan sendikaların üyelere destek olması gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen kanun maddesine dikkat edilecek olursa sendikaların hukuksal faaliyetleri çeşitli unsurlarla tanımlanmıştır. Kanun maddesindeki unsurlar;

- İdare ile ortaya çıkabilecek anlaşmazlıklarda
- Hakların ve menfaatlerin takibinde

- Hukuki yardım ihtiyacının oluşması durumunda
- Üyelerini veya mirasçılarını temsil etmek
- İdare ve yargı organlarına karşı
- Temsil, dava açmak ya da dava açtırmak, davalarda taraf olmak

şeklinde sıralanabilir.

Her ne kadar idari organların uyması gereken mevzuatlar olsa da, nihayetinde idareyi temsil eden kişilerinde birer birey olmalarından dolayı üyeler idare ile çeşitli ihtilaflara girebilmektedir. Bu ihtilaflar kimi zaman mevzuatın uygulanmaması kimi zaman eksik veya yanlış uygulanması veya mobing şeklinde karşımıza çıkabilir. Bu tür durumlarda hak arama yollarına başvurmak öncelikli olarak idari organı üyenin hakkının teslimi konusunda uyarmak sendikanın sorumlulukları arasında görülmelidir.

Sendikalar idare ile ortaya çıkabilecek ihtilaflarda; maaş, ek ödemeler, kademe ve derece ilerlemesi gibi özlük hakları konusunda ve idari soruşturmalar sonucunda verilen; uyarı, kınama, aylıktan kesme gibi idari cezaların iptali konusunda üyelerinin biri, bir kısmı ya da tamamı ile ilgili olarak yargıya başvurma hakkına sahiptir.

Toplu sözleşmenin yapılması süreçlerinde veya mesleğin çıkarları doğrultusunda hukuki olarak üyelerin çıkarları için mücadele etmek sendikacılığın var oluş sebepleri arasındandır. Sendikalar ortak hak ve menfaatlerin tesisinde tüzel kişiliklerinden dolayı ilgili mercilere üyelerinin vekaletini almaya gerek duymaksızın itirazlarını yapabilmektedirler. Kanunda geçen “ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde” ifadesinin çalışma hayatının ortak çıkarları olarak yorumlanması geniş bir yorum ile mümkün olacaktır (Kutal, 1997, 281).

Kendi hizmet koluna girmek şartı ile üyelerin ortak hak ve menfaatlerini ilgilendiren konularda yapılan; yönerge, yönetmelik gibi düzenlemeler için idari organlara ve istenen sonuca ulaşabilmek amacı ile yargı organlarına bu düzenlemelerin iptali için başvurma hakkına sahiptir.

Sendikaların en önemli hukuki desteklerinden biri de üyelerine sunmuş oldukları hukuki yardım ya da danışmanlık faaliyeti olduğu söylenebilir. Bu faaliyetler kapsamında toplu sözleşmedeki hükümlerin uygulanmasından mesleki mevzuata ve kamu personel hukukuna ilişkin sorunlara kadar geniş bir alan dahil edilebilir.

Kamu görevlisinin görevi ile ilgili ve görevinden kaynaklı olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklarda gerekli hukuki yardımları yapmak da yine sendikaların görevleri arasındadır.

Üyelerin kamudan alacaklı olması veya mirasçıların çalışma hayatına ilişkin alacakların tespit edilebilmesi ve bu konudaki uyuşmazlıkların giderilmesi için hukuki destekte bulunmak sendikalara kanunun vermiş olduğu bir sorumluluktur.

Öncelikle idari organların tamamına sonrasında ise hiyerarşik olarak idare mahkemelerinden Danıştay'a, adli mahkemelerden Yargıtay'a kadar giden süreçte her derecede üyelerin çıkarlarını korumaya çalışmak sendikaların sorumluluğu olarak görülmelidir. Bütün bu süreçler uzman kişiler olmaksızın her hangi bir birey için zor ve içinden çıkılamayınca herhangi bir aşamada vazgeçilebilme ihtimali bulunan süreçlerdir.

Sendika bireylerin idare ile ihtilaflarında üyeleri için hukuki faaliyetlerini yürütürken idare nezdinde üyesini temsilen bulunduğu gibi mahkemelerde de davanın tarafı olarak bulunmaktadır. Toplu uyuşmazlıklarda da üyeleri adına idareye itirazlarını iletme mahkemelerde dava açma ve taraf olma ehliyetine sahiptir.

Sendikalar hukuki faaliyetleri yürütürken genellikle sendikanın uzman hukukçularından veya özellikle taşrada anlaşmalı avukatlardan faydalanırlar. Uzman avukatların maaşları sendika tarafından ödendiği gibi anlaşmalı avukatlarla yapılan sözleşmeye göre avukatlardan vekillik için gerekli destek alınabilmektedir. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki avukatlara üye tarafından vekaletname ve avukat ücreti ödenmese de mahkeme harçlarının ödenmesi sorumluluğu üyeye düşmektedir.

Sendikaların tüzüklerinde de hukuki faaliyetler kanunun kendilerine gösterdiği şekli ile yer almaktadır. Sendikalar üyeleri ve kendileri adına dava açmakta, şubelere ve temsilciliklere hukuki destek sağlamakta ve kurumlarla hukuki anlaşmazlıklar hususunda yazışmalar gerçekleştirmektedir. Sendikaların gerçekleştirdikleri hukuki faaliyetlere örnek olması amacı ile Türk Sağlık Sen'in 6. Olağan genel kurul faaliyet raporunda bahsedilen hukuki faaliyetler incelendiğinde genel kurul dönemi için 661 idari dava 35 adli dava açılmış, çeşitli kurum kuruluşlarla 856 adet yazışma gerçekleştirilmiş ve şubelerle üyelere 4120 adet başvuru ve savunma, örnek mahkeme kararı gibi yazılar gönderilmiştir.

Kamu çalışanları sendikalarının üyenin kendisine ve mirasçılara ya da sendikanın tüzel kişiliğini temsilen yapılan hukuki yardım, danışmanlık gibi hukuksal faaliyetleri kendi internet sitelerinden ve genel kurul faaliyet raporlarında yapılan araştırmaya göre şu şekilde örneklendirilebilir:

- **Türk Sağlık-Sen** 25 Haziran 2014 Açtığımız dava sonucunda yönetmeliğe rağmen keyfiyete göre tayine mahkemedен iptal geldi. Mahkeme kararında Atama ve Nakil Yönetmeliğinde hizmet puanının esas olmasına rağmen hizmet puanı üstünlüğü gözetilmeyerek yapılan işlemin hukuka ve mevzuata uygun bulunmadığına dikkat çekildi. Mahkeme söz konusu işlemin iptaline karar verdi.
 - **Türk Sağlık-Sen** 4 Eylül 2014 Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu'nun "Nöbet Ücretleri" konulu genel yazısıyla riskli birimlere kısmı süreli hizmet veren çalışanlara yapılan haksızlıklar yargıya taşınarak Danıştay'da dava açıldı.
 - **Türk Sağlık-Sen** 11 Kasım 2015 Askeri Hastanelerdeki memurların sağlık sendikalarına üye olması ile ilgili açtığımız davayı kazandık. Danıştay 10. Dairesi açtığımız dava sonucunda Askeri kurumlarda görev yapan tüm sivil memurların sadece büro hizmet kolundaki sendikalara üye olabilmesine izin veren düzenlemeyi iptal etti.
 - **SES SHCEK** ile ilgili 666 sayılı KHK'nin yarattığı adaletsizliklerle ilgili bakan yardımcısına dosya sunuldu. Yapılan görüşme neticesinde ilk etapta memur kadrosunda olanlara ilişkin görevde yükselme sınavı için çalışma başlatıldı.
 - **SES** 663 sayılı KHK ile ilgili Anayasa Mahkemesi kararı hakkında Şube ve Temsilciliklere bilgi yazısı gönderilmiştir.
 - **Sağlık-Sen** 25 Ocak 2017 görevde yükselme ile atanan şube müdürlerine mazeret tayin hakkı için açılan dava kazanıldı
 - **Sağlık-Sen** Ankara Bölge İdare Mahkemesi, üniversite hastanelerinde sözleşmeli iken kadroya geçenlere uygulanan 5 yıllık nakil yasağını, aile bütünlüğü ilkesine aykırı buldu
 - **Büro Memur-Sen** Mülakat Sınavında Başarısız Sayılma İşleminin İptali
- 18/12/2020**

- **Büro Emekçileri Sendikası** Üyemiz Meryem Çağ'ın memuriyetten çıkarma işleminin iptali yönündeki talebimiz kabul edilerek Meryem Çağ hakkındaki memuriyetten çıkarma işleminin iptaline karar verilmiştir. **09/05/2022**
- **Sağlık-Sen** Radyoloji Teknisyenlerinin Fiili Hizmet Zammı Mağduriyetlerini Giderdik **27/12/2017**
- **SES AYM'den İhlal Kararı! Sendikal Eylem Haktır** **01/09/2022**
- **Türk Sağlık Sen** Personelin İl İçerisindeki Tayininde Usulsüzlüğe Dur Dedik **21/06/2022**

3.2.4. Temsil Faaliyetleri

Kamu çalışanları sendikalarının temsil faaliyetlerini temsilciler aracılığı yaptıkları temsil faaliyetleri ve üyeleri temsilen yaptıkları faaliyetler olmak üzere ikiye ayırarak incelenebilir. Temsilciler aracılığı ile yaptıkları faaliyetlere; işyeri sendika temsilciliği, sendika işyeri temsilciliği, uluslararası kuruluşlarda temsil, toplu sözleşmede temsil, kamu personeli danışma kurulunda temsil, kamu idari kurullarında temsil örnek verilebilir. Yapılan faaliyetler içerisinde sendikaların üyelerini temsilen yapmış oldukları faaliyetlere örnek olarak yönetim ve yargı organlarında temsil, kamuoyu oluşturma faaliyetleri, görüş bildirme faaliyetleri ve izleme faaliyetleri örnek olarak verilebilir.

İşyeri sendika temsilciliği ile sendika işyeri temsilciliği müesseselerinin üyelerle doğrudan iletişim halinde olmaları ve üyeler ile sendika arasındaki iletişimi sağlamalarından dolayı sendikacılık hareketi açısından önemi tartışılmaz olduğu açıktır. Her iki görevinde 4688 sayılı KGSTSK 23'üncü maddesine göre en çok üye kaydı yapmış sendika, üye sayısına göre bir ile beş arasında "işyeri sendika temsilcisi", diğer sendikalar da "sendika işyeri temsilcisi" belirleyebilirler. Anılan Kanuna göre işyeri sendika temsilcisi personelin kurumsal sorunlarının dinlenmesi, sorumlulara iletilmesi ve yönetim ile yönetilenler arasında köprü vazifesi görmesi amacıyla belirlenir. Sendika işyeri temsilcisi ise sendikaların faaliyetlerinin yürütümünde düzen ve uyum görevini yürütmek amacı ile belirlenir.

Uluslararası kuruluşlardan çalışma hayatının düzenlenmesinde en etkin olan kuruluş Birleşmiş Milletlere bağlı Dünya Çalışma Örgütüdür (DÇÖ). Dünya Çalışma

Örgütünün yapısına bakıldığı zaman Uluslararası Çalışma Konferansında üye ülkelerden birer işveren ve işçi temsilcisi ve iki tanede hükümet temsilcisi bulunmaktadır. Yönetim kurulunda yirmisekiz hükümet temsilcisi ile beraber ondört işveren ve ondört işçi temsilcisi bulunmaktadır. Bu kurullara sendikaların üye gönderme şansı bulunmaktadır.

Kamu çalışanları sendikaları üyelerini temsilci atayarak toplu sözleşme masasında üyelerinin haklarının ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için mücadele yürütmektedirler. Toplu sözleşme masasına ilişkin olarak kanunun 19-a maddesi içerisinde sendikaların yetki ve faaliyetleri tanımlanırken toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek ve görüş bildirmek üzere sendikaların temsilci göndermesini faaliyet olarak tanımlamaktadır. Kanunun 29'uncu maddesi toplu sözleşmenin taraflarını düzenlerken kamu görevlileri sendikaları heyetinin oluşumunu düzenlemektedir.

Sendikalar temsil faaliyetleri kapsamında kanunun vermiş olduğu yetki ve sorumlulukla Kamu Personeli Danışma Kuruluna (KPDK) ve Kamu İdari Kuruluna (KİK) da temsilciler göndermektedir. Anılan Kanunun 21'inci maddesinde kamu personeli danışma kurulunun kamu personelinin yönetime katılması gibi çeşitli amaçlarla toplu sözleşme ve kurumların özel sorunları haricinde kamu personeli ile ilişkili genel konularda görüş bildirmek üzere toplanmaktadır şeklinde belirtilmektedir.

Kanunun 22'inci maddesinde KİK'in kurumlara özgü nitelikte kamu görevlilerinin çalışma ilişkileri gibi konularla ilgili olarak görüş bildirmek üzere toplanacağı belirtilmektedir.

KİK'de kurumdaki en çok üyeye sahip sendika üç temsilci göndererek dahil olmaktadır. 20/04/2012 tarih ve 28270 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Toplu Sözleşme Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik KİK'in görevini md 14/3 çalışma koşullarının KİK'in görevini kamu görevlilerine eşit uygulanması için kurum düzeyinde yönetime görüş bildirmek olarak tanımlamaktadır.

Yönetim ve yargı organlarında temsil faaliyetleri de sendikaların üyeleri temsilci aracılığı ile gerçekleştirdikleri faaliyetler arasındadır. Yukarıda belirtildiği üzere kanunun 19-f maddesinin bu faaliyeti nasıl gerçekleştireceği tanımlanmıştır. Bunların yanı sıra Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği 9-c maddesi disiplin kurullarında ve

16-a maddesi yüksek disiplin kurulunun diğer üyeler ile birlikte memurun varsa sendika temsilcisi ile birlikte oluşacağını tanımlamıştır.

Sendikaların baskı grubu olarak demokratik yönetimlerde yapmış oldukları en önemli faaliyetlerden birisi de kamuoyu oluşturma faaliyetleridir. Bu tür faaliyetler hem sendikacılığın gelişiminde hem de demokrasilerin gelişiminde etkili olmaktadır. Çalışma hayatını ilgilendiren konularda yapılan basın açıklamaları, eylemler gibi faaliyetlerle toplumda farkındalık oluşturmak, muhalefet desteğini almak ve iktidar sahiplerine baskı kurmak amacı ile yapılan bu tür faaliyetler en etkin faaliyet türleri arasında görülebilir

Bazı örnek temsil faaliyetleri sendikaların internet sitelerinde ve genel kurul faaliyet raporlarında şu şekilde duyurulmuştur.

- **Sağlık-Sen** 2015-2019 Faaliyet dönemimiz içinde Sağlık Bakanlığı ve ASPB'na bağlı kurumlarda çok sayıda Kurum İdari Kurulu toplantısı gerçekleştirdik.
- **Sağlık-Sen** 2015-2019 yılları arasında 3 genel seçim gerçekleşti. 4 kabine değişikliği, Sağlık Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nda 3 bakan değişimi ve bu değişimlere bağlı olarak bürokratik yapıda da yoğun değişimler gerçekleşti. Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının talep ve beklentilerinin, siyaset ve kamu yönetimindeki değişim sürecinden etkilenmemesi için Genel Merkez Yönetim Kurulu olarak muhataplarımız nezdinde takipçisi olduk.
- **Sağlık-Sen** Her yıl düzenlenen Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) toplantıları kapsamında 2015, 2017 ve 2018 yıllarındaki genel kurullara katılan Memur-Sen heyeti içinde Genel Başkanımız Metin Memiş de yer aldı.
- **SES** Sendikamız SES, tutuklu arkadaşlarımızın serbest bırakılması için Uluslararası destek amacıyla üyesi olduğu PSI ve EPSU nezdinde girişimlerde bulunmuştur. Yine KESK'e yapılan öneriler doğrultusunda ETUC ve ITUC nezdinde de girişimlerde bulunulmuş, baskı oluşturma ve mahkemeye katılmaları talep edilmiştir. Bu arada Avrupa Parlamentosu ile görüşme girişimleri başlatılmış ve 19-20 Eylül 2012 tarihinde bir heyetle görüşme yapmak için randevu alınmıştır.
- **SES** Sağlık Bakanlığı Teşkilatının yeniden yapılanması ve KHB'ine ilişkin KHK'nin çıkmaması için şube/temsilciliklerimizin 30 Eylül 2011 tarihinde

bulundukları ilin milletvekillerine posta yoluyla mektup gönderilmesi için hazırlanan mektup metni gönderilmiştir.

- **Türk Sağlık-Sen** 20 Haziran 2014 Sağlık Bakanlığı'na hazırlanan 'Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı' ilgili çekince ve önerilerimiz Genel Başkan Yardımcılarımız İsmail Türk ve Ümit Turhan tarafından TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda dile getirildi.
- **Türk Sağlık-Sen** 27 Temmuz 2015 Genel Başkanımız Önder Kahveci Türkiye Kamu-Sen'i temsilen yer aldığı Türkiye AB Karma İstişare Komitesi, Başbakan ile görüşerek terörle mücadele konusunda görüşlerini bildirdi.
- **Türk Sağlık-Sen** 14 Kasım 2015 Genel Başkanımız Önder Kahveci 14 Mart Tıbbiyeliler Derneğinin Genel Kuruluna katılarak bir konuşma yaptı.
- **Türk Büro-Sen** Kamuda Çalışırken Avukatlık Stajını Yürüten Personel İçin Gerekli Kolaylığın Sağlanması İçin Adalet Bakanlığı İle Görüşme **23/09/2022**
- **Kültür Sanat Sen** Halktan, Emekten Yana Bir Bütçe İmza Kampanyamızı Başlattık **15/11/2022**
- **Toç Bir Sen** İzmir'de Gıda Denetimi Yapan Çalışanlarımızı Darp Edenleri Kınıyoruz **31/01/2022**
- **Türk Eğitim Sen** Rehber Öğretmen görevlendirmelerinin ivedilikle geri alınarak mağduriyetlerin giderilmesi hususunda Milli Eğitim Bakanlığından talepte bulunduk. **08/11/2021**
- **Ulaştırma Memur Sen** DHMİ 2022/2 Kurum İdari Kurul (KİK) Yapıldı **10/10/2022**
- **BTS DHMİ** Genel Müdürü Sayın Hüseyin Keskin'le Makamında Görüştük **02/08/2022**

3.3. Sendikal Faaliyetlerin Hukuksal Boyutu

İnsan davranışlarından ortaya çıkan hukuka uygun fiiller “hukuki fiiller” olarak tanımlanır (Gözler, 2006, 281). Hukuken kişilikler gerçek ve tüzel kişilik olarak ayrılmaktadır. Tüzel kişiliklerin de gerçek kişilik gibi hak ve fiil ehliyeti bulunmaktadır. Sendikalar da tüzel kişiliklerinden dolayı hak ve fiil ehliyetine sahip kişiliklerdir. Hak ehliyetine sahip olmak sendikalara hak ve borç sahibi olabilmeyi tanımlarken fiil

ehliyetine sahip olmak hukuki işlemler yapabilme yeterliliği kazandırmaktadır. Sendikal faaliyetler de sendikaların tüzel kişiliklerinin kendilerine kazandırdığı hak ve fiil ehliyetinden ortaya çıkmıştır.

Sendikal faaliyetlerin hukuksal boyutu incelenirken herhangi bir konunun hukuksal boyutunda olması gerektiği gibi hukukun kaynakları arasında var olan normlar hiyerarşisinin gözetilmesi gerekmektedir. Normlar hiyerarşisinde en üstte yer alan anayasa ve sonrasında sırası ile uluslararası sözleşmeler, kanunlar, cumhurbaşkanı kararnameleri, yönetmelikler ve tüzükler bize sendikal faaliyetlerin hukuksal boyutu hakkında bilgi verecektir.

1982 Anayasası, sendikalara ilişkin olarak düzenlemelerini 51, 52, 53 ve 54'üncü maddeleri ile gerçekleştirmiştir. Sendikal faaliyetlere ilişkin olarak temel hak ve hürriyetlerin sınırlamasının yapıldığı 13'üncü maddede tanımlanan genel sınırlamalar haricinde sadece kanun ile sınırlamanın yapılacağı belirtilmiştir. “Sendikalar, 13 üncü maddede sayılan genel sınırlamalara aykırı hareket edemeyecekleri gibi; kanunda kendilerine getirilen sınırlamalara göre de siyasî amaç güdemezler, siyasî faaliyette bulunamazlar, siyasî partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar; derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemezler. İşyerinde sendikal faaliyette bulunma, o işyerinde çalışmamayı haklı göstermez.

Sendikalar gelirlerini amaçları dışında kullanamazlar; tüm gelirlerini devlet bankalarında muhafaza ederler.” şeklindeki Anayasanın 52. maddesi kamu çalışanlarına sendika kurma hakkının da verildiği 23 Temmuz 1995 tarihli anayasa değişikliği ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu açıdan bakıldığında sendikal faaliyetlerle ilgili olarak anayasanın herhangi bir tanımlama veya kısıtlama yoluna gitmediği düşünülebilir, ancak temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması başlıklı 13'üncü madde, temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılması başlıklı 14'üncü madde, temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının durdurulması başlıklı 15'inci maddeleri sınırlamaları tanımlamıştır. Bununla birlikte Anayasamızın dernek kurma hürriyeti başlıklı 33'üncü maddenin 4'üncü fıkrasında geçen “dernek kurma hürriyetinin kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir” hükümlerine göre faaliyetlerin sınırlaması yapılmıştır.

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde sendikal faaliyetlerin dayanağı olarak ILO, BM ve AB normları incelenebilir.

Sendikal hakların ve özgürlüklerin tanınıp korunması ile ilgili olarak devletler kendi hukuksal düzenlemelerini yaparken ILO normlarını model olarak almakta ve ulusal mevzuatlarıyla ILO normlarının arasındaki uyumsuzlukları minimum seviyeye indirmeye çalışmaktadırlar. Türkiye'nin onaylamış olduğu ILO sözleşmelerinde kamu görevlilerinin sendikal hakları bulunmaktadır (Benli, 2003, 6). Çünkü sendikal hak ve özgürlükler için günümüzdeki en önemli yol gösterici ve uluslararası alandaki en önemli kurumsal yapılanma ILO'dur (Erdayı, 2009, 203).

ILO Anayasasının başlangıç kısmında geçen sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması ifadesinde geçen “sendikal özgürlük” kavramı kolektif anlamda tüzel kişilik olmaktan dolayı sendikalara amaçlarına yönelik faaliyette bulunma özgürlüğü, bireysel anlamda da sendikal faaliyetlere katılma özgürlüğünü içeren bir kavramdır.

ILO sözleşmelerinin 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi 3, 4, 8 ve 11'inci maddelerinde özetle sendikaların kuruluş ve faaliyetlerin yasalara uygun olması koşulu ile herhangi bir şekilde müdahale yapılmaması gerekliliğinden bahsedilmektedir. Bunun yanı sıra üye ülkelere çalışan ve işverenlerin bu hakları serbestçe kullanabilmesi amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri alması yükümlülüğü yüklenmiştir.

Türkiye'nin de onaylayarak taraf olduğu diğeri bir ILO Sözleşmesi olan 98 nolu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinin 1'inci maddesinde “işçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hâlel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır” denilmektedir. Sözleşmenin 1'inci maddesinin devamında bu himayenin özellikle sendikal faaliyetlerden dolayı işten çıkarmak veya zarara sokmak gibi eylemlerin kastedildiğine yönelik açıklama yapılmaktadır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1948'de kabul edilen, Türkiye tarafından 1949'da onaylanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin dernek kurma özgürlüğünü tanımladığı 20'inci maddesi ve çalışma hayatına ve sendika kurmaya yönelik hükümlerin bulunduğu 23'üncü maddesi sendikal faaliyetler için uluslararası kaynak olarak gösterilebilir.

Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinin  rg tlenme hakkını tanımladığı 8'inci maddesinin birinci fıkrasının c bendinde “Sendikaların yasalarda belirtilen ve demokratik toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama olmaksızın özgürce faaliyette bulunma hakkı” tanımlanmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde de sendika hakkı ve özgürlüğü 11'inci maddede dernek kurma ve toplantı özgürlüğü başlığında “Herkes; asayiş bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir” ifadeleri ile güvence altına alınmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin tamamlayıcısı olarak tanımlanabilecek ve ekonomik ve sosyal haklar konusunda daha geniş ve açıklayıcı bir metin olarak görülebilir. Avrupa Sosyal Şartının sendikal haklarla ilgili olan örgütlenme hakkının tanımlandığı 5'inci ve toplu pazarlık hakkının tanımlandığı 6'ıncı maddeye çekinceler koyarak Türkiye tarafından onaylanmıştır. Sözleşmenin 24'üncü maddesinin üçüncü bendi a fıkrasında “sendika  yeliğ  ya da çalışma saatleri dışında ya da işverenin izniyle çalışma saatlerinde sendika etkinliklerine katılma” iş akdinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmayacağı ifadesi yer almaktadır.

Mevzuatımızda 4688 sayılı KGSTSK 1'inci maddesin de amaç kısmında kanunun amacının sendikaların faaliyetlerine ilişkin usul ve esasların da belirlenmesi olduğunu, sair maddelerde faaliyetlerin türlerini, faaliyetlere katılma güvencelerini ve hangi koşullarda faaliyetlerin gerçekleştirileceğine dair hükümler belirtmiştir.

4688 sayılı KGSTSK'da hüküm bulunmayan hallerde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2908 sayılı Dernekler Kanunu ve 743 sayılı Türk Medeni Kanununun (TMK) ilgili hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu gerekçe ile sendikal faaliyetlere kaynaklık etmesi açısından tüzel kişiliklere haiz olmasından dolayı medeni kanun ve dernekler kanunu da referans olarak gösterilebilir.

Bahsi geçen bütün bu hukuksal metinlerde tanımlanan sendikal faaliyetlere ilişkin haklar için ulusal güvenlik, temel hakları korumak, toplumsal düzeni sağlamak, mesai saatleri dışında ya da mesai saatlerinde işverenin izni dışında faaliyet yapmak gibi genel

sınırlamalar ve kanunlarla getirilmiş siyaset yasağı, ticaret yasağı ile bazı mali yasaklar gibi yasak faaliyetler haricinde sınırlama getirilmemiştir.

3.4. Sendikal Faaliyetlere Katılmanın Hukuksal Boyutu

Ülkemizde 1982 Anayasası, 4688 sayılı KGSTSK ve 657 Sayılı DMK sendikal faaliyetlere katılımın hukuksal boyutu oluşturan normlardır. Bunların yanı sıra BM belgelerinde, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Şartı ve ILO belgeleri gibi çeşitli uluslararası kaynaklarda da konuya ilişkin hükümler bulunmaktadır.

1982 Anayasasının “Sendika Kurma Hakkı” başlıklı 51’inci maddesi işçi ve işverenler ifadesinin değiştirilip çalışanlar ve işverenler ifadesi şeklini alması ile memurlara da sendika kurma hakkı verilmiştir. Anayasaya paralel biçimde 657 Sayılı DMK 22’inci maddesinde “Devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler.” ifadesi yer almaktadır. Anayasanın “... üyelerin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için...” ifadesi ile kurulan sendikaların kendilerine kanun tarafından tanımlanmış faaliyetlerini gerçekleştirme hakları vardır. Bu faaliyetlerin üyelere yönelik olmasından dolayı üyelerin katılımını engellemek anayasal hakların da ihlali olarak görülebilir.

4688 sayılı KGSTSK’unda 18’inci maddede “kamu görevlileri iş saatleri dışında işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmaktan dolayı farklı işleme tabi tutulamaz” denilmektedir. Hangi tür faaliyetlerin serbest olduğu hangi tür faaliyetlerin yasak olduğu yine aynı kanun tarafından belirlenmiştir. Dolayısı ile bu kanundaki sendikal faaliyetlere katılmaktan dolayı yapılabilecek işlemler idari işlemler olduğu için bunlara karşı idari yargı yolunun açık olduğu hükmü bulunmaktadır. TCK’da var olan “hürriyete karşı suçlar” bölümünde “sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” başlıklı 118’inci maddesinde de sendikal faaliyetlere katılım güvence altına alınmıştır. TCK 138’inci maddesi birinci fıkrası bireysel sendika özgürlüğünü güvence altına alarak aykırı davranışların “altı aydan iki yıla kadar hapis cezasını” ve ikinci fıkrası kolektif sendika özgürlüğünü güvence altına alarak aykırı davranışların “bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasını” öngörmesi ile ceza yargısını da sendikal faaliyetlerin güvencesinde görevlendirmiş bulunmaktadır.

BM Genel Kurulu tarafından 3 Ocak 1976’da yürürlüğe giren ve Türkiye tarafından 15 Ocak 2000 tarihinde imzalanan Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesine göre 8. madde 1. fıkrada “...ilgili örgütün kurallarına bağlı olmak koşuluyla istediği sendikaya üye olma hakkını ve bu hakkın kullanılmasında... yasayla konulmuş olanlar dışında bir kısıtlama uygulamamayı...” ifadesi ile sendikal faaliyetlere katılım konusunda yasaların belirlemiş olduğu kısıtlamaların haricinde hiçbir kısıtlamayı kabul etmediğini göstermektedir.

10 Aralık 1948’de BM Genel Kurulu tarafından ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin tanımladığı hakların tanımlamalarını ve uygulamalarını içeren 4 Kasım 1950’de Avrupa Konseyi tarafından ilan edilen İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin Toplantı ve Dernek Kurma Özgürlüğü Başlıklı 11’inci maddesi birinci fıkrasında sendika kurma ve sendikalar üye olmayı hak olarak tanımlamış olup ikinci fıkrasında sendikal hakların kullanımının ancak yasa ile ve hakların genel kısıtlayıcı sebepleri ile mümkün olabileceği tanımlanmıştır.

1965 yılında yürürlüğe konulmuş olan Avrupa Sosyal Şartının 1996 yılında revize edilmiş halinde 24/3-a bendinde “sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında ya da işverenin izniyle çalışma saatlerinde sendika etkinliklerine katılma” iş akdinin sona erdirilmesinde geçerli bir neden oluşturmaz ifadesi ile sendikal faaliyetlere katılım güvence altına alınmıştır.

BÖLÜM 4: ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖZEL BİR TÜRÜ OLARAK SENDİKAL BAĞLILIK

4.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Zamanın ruhunun dönüşümü bağlamında bireyin dinamik bir şekilde değişimi ve çağa ayak uydurması, organizasyonların en önemli unsuru olan insanı ve bununla beraber örgütsel bağlılık kavramını değiştirmiştir. Bu çerçevede, süreç içinde anılan kavrama ilişkin değişik tanımlar yapılmıştır. Örgütsel bağlılığa ilişkin olarak 1960'larda çalışanların sadece maddi sebeplerle örgütlere bağlılık duyduğunu açıklamış, iş görenleri yalnızca maddi ihtiyaçları nedeniyle ele almıştır. 1970'li yıllara gelindiğinde, araştırmalar iş görenleri duygusal taraflarıyla ele almak suretiyle, örgütün hedef ve değerlerine bağlanmaları kapsamında değerlendirmiştir. Anılan dönemin akabinde dünyanın ve bireyin daha hızlı değişmesi, dünyada blokların dağılması ve serbest piyasa ekonomisiyle sermaye, emek ve işgücünün serbestçe dolaşımının mümkün olabilmesi örgütsel bağlılık kavramının yeni parametrelerle tanımlanmasını gerektirmiştir. Bu yeni tanımların temelini çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik ilişki oluşturmuştur (Güçlü, 2003, 7-10). Dönüşen birey psikolojisi ile buna bağlı olarak örgütsel perspektif makasının değişiminin yönü, örgüt yapısı ve iş görenlerin bireysel hedefleri ekseninde gelişmiştir. Örgütsel bağlılık kavramında son zamanlarda örgüt ile iş gören arasındaki psikolojik duruma ilişkin bir mutabakat olsa da, zamanın değişen ruhunun anılan kavramı yine yenileyeceğini ortaya koymaktadır.

Örgütsel bağlılık, bireyin bir organizasyonla özdeşleşmesinin ve katılımının göreceli gücü olarak tanımlanmaktadır, çalışanın kuruma bağlılık durumunu ve çalışanın kuruluşun değerleri ve hedefleriyle özdeşleşmesi şeklinde tanımlanır (Al Jabri ve Ghazzawi, 2019, 78-79).

Örgütsel bağlılık, bireylerin enerjisini ve bağlılığını sosyal sisteme verme, kişiliklerini sosyal ilişkilerle birleştirerek ihtiyaçlarını ve arzularını karşılama niyeti olarak da tanımlanmaktadır (Kanter, 1968, 499). Diğer bir deyişle, söz konusu terim zaman içinde birey-örgüt etkileşimi ile yapılan yatırımların sonucunda oluşan yapısal bir fenomen olarak görülmektedir. Bu durum çok fazla yatırımı olmayan genç çalışanların,

organizasyonlardaki yaşı çalışanlardan daha az bağlılık göstermelerinin sebebi olarak görülebilir (Hrebiniak ve Alluto, 1972, 556).

Örgütsel bağlılık, çalışan ve örgüt arasındaki bağıdır (Wolowska, 2014, 129). İşyerinde bağlılık, organizasyonel etkinlik ve çalışanların refahı üzerinde bir etkiye sahip olabilmektedir (Meyer ve Herscovitch 2001, s. 299). Bu çerçevede, bir örgütün başarısı, çalışanların organizasyona bağlıyla ilgilidir. Bu nedenle, örgütsel gelişimi etkileyen faktörlerin anlaşılması, iyi analiz edilmesi ve aynı düzeyde tutulması gerekmektedir (Wolowska, 2014, 129).

4.1.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığın ortaya çıkması ve gelişmesi sürecinde bireylerin öncelikle belirli mükafatlar elde etmek amacı ile örgütün değer ve tutumlarına uyumlu hareket etmesi sonrasında kendi değerleri ile örgütün değerleri arasında irtibat kurup bunları özdeşleştirmesi ve en son olarak örgütün değerleri ile kendi değerleri arasında ahenk yaratarak içselleştirmesi söz konusu olacaktır.

4.1.1.1. Uyum Boyutu

Uyum örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturmakla beraber, anılan boyuttaki esas hedef spesifik dış mükafatlara ulaşmaktır. Organizasyonun üyelerinin bağlı bulundukları örgüte bağlı olmaları ile bu maksatla ortaya koydukları tutum ve davranışların esas amacı işin sonunda belirli mükafatlar edinmektir. Bunu yanında, ödül kazanmak kadar belirli cezalardan sakınmak da örgüt üyelerinin uyum boyutu bağlamındaki hedefleri arasında yer alıp, örgüte rıza göstermektir. Uyum, örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir. Bağlanımın ilk aşaması olan uyum boyutunda, örgüt mensubu organizasyonun gerekleri kapsamında yapılması gerekenleri bir inançtan ziyade ödül umudu veya ceza korkusuyla yapmaktadır. Başka bir ifadeyle, bu boyutta üyenin kendisini yapmak zorunda hissettiği için o şeyi yapması eyleminden bahsedilebilmektedir (İnce ve Gül, 2015, 43).

4.1.1.2. Özdeşleşme Boyutu

Bağlılığın ikinci aşaması olan özdeşleşme boyutunda, bağlılık diğerleriyle tatmin edici bir alaka ve irtibat tesis etmek veya anılan irtibatı sürdürmek üzere icra edilmektedir.

Özdeşleşme boyutunda bireyin başkalarının etkinliğini kabul etmesi, kendisini ifade edebilme ve diğer organizasyon mensuplarıyla tesis ettiği ilişkileri devam ettirebilme olanağı sağlandığı durumda mümkün olabilmektedir. Bu sayede birey, ilgili grubun bir üyesi olmaktan gurur duyabilmektedir. Kendisini örgütle özdeşleştiren üye, gönüllü ve iş tatmini yüksek bir şekilde çalışmakta, ancak muğlaklığa yönelik tolerans düzeyi düşük olarak değerlendirilmektedir. Organizasyonla özdeşleşen üye örgütün kazandığı başarıları kendi başarısı, başarısızlıkları da kendi başarısızlığı gibi kabullenmektedir. Bu boyutta özdeşleşme mantıken olmaktan ziyade duygusaldır. Başta ihtiyaçları giderilen, iş tatmini bulunan, iç motivasyonu olan iş gören/üye örgüte bağlıyken, sonraki süreçte bu olumlu katkılar ortadan kaybolduğunda da örgüte bağlılığını devam ettirebiliyorsa, o üyenin bağlılığı için özdeşleşmeye dönüşmüştür denilebilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, 43).

4.1.1.3. İçselleştirme Boyutu

Bu boyut bağlılığın son basamağı olarak değerlendirilmekte olup tamamıyla bireysel ve örgütsel değerler arasında şekillenen ahenge dayanmaktadır. Bireyin normlarının ve değerlerinin örgütsel değerlerle örtüşmesi ile örgütsel değerlerin kişinin hal, hareket ve davranışlarında vücut bulması olarak da tanımlanan içselleştirme, örgütün norm ve değerlerinin herhangi bir baskı olmadan birey tarafından kendi değer ve normları olarak kabul edilerek benimsemesi halidir. Bu boyutun hayata geçmesi kişilerin iç dünyalarının örgütün diğer mensuplarının değer sistemleriyle örtüştüğü ölçüde gerçekleşmektedir (Bayram, 2006, 131).

4.1.2. Örgütsel Bağlılığın Bileşenleri

Allen ve Meyer (1990), çalışmalarında örgütsel bağlılık için bireyler ile organizasyon arasındaki ilişkiyi aksettiren psikolojik bir pozisyon şeklinde nitelendirilmiştir. Bu pozisyon da her psikolojik olgu gibi bireylerin davranışlarıyla izah edilmektedir. Anılan tutum ve davranışlar kişinin örgütte kalma ya da örgütten uzaklaşma hususunda aldığı karar üzerinde etkili olmaktadır. Örgütsel bağlılığa ilişkin yapılan araştırmalar çerçevesinde Allen ve Meyer, bağlılığı duygusal ve devamlılık bağlılıkları olarak ikiye ayırmıştır. Ancak, daha sonra Weiner'in ileri sürdüğü üçüncü bir bileşen olan normatif bağlılık ilave edilerek örgütsel bağlılık modeli geliştirilmiştir (Özdemir, 2014, 21).

4.1.2.1. Duygusal Bağlılık

Organizasyonun üyelerinin organizasyonun hedef, norm ve değerlerini benimsemek suretiyle, organizasyon için büyük çaba ve gayret sarf etmesi olarak açıklanmaktadır (McGee ve Ford, 1987, 638-642). Duygusal bağlılığa ilişkin en istikrarlı ve en kuvvetli ilişkinin iş tecrübelerine dair olduğu öne sürülmektedir. Bireylerin örgüt içindeki tecrübeleri umduklarıyla doğru orantılıdır. Ayrıca, iş görenler esas gereksinimlerini karşılamak üzere daha az tatmin edici tecrübelerden ziyade, organizasyonla daha kuvvetli bir duygusal bağlılık tesis etmelerini temin eden tecrübelerle eğilimlidirler (Yıldırım, 2002, 56).

Duygusal bağlılığı yüksek iş görenler, iktisadi gerekçeleri dikkate almamaktadır. Organizasyonun benimsediği norm ve değerleri kabul etmek suretiyle örgütün amaçlarını hayata geçirmesine destek olmayı istediklerinden örgütte kalmayı arzu etmektedirler. Organizasyonun performansı ön planda olduğu bu aşamada, üye örgütün başarısını ya da başarısızlığını kendisinin gibi kabul etmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999, 227). Bu itibarla, duygusal bağlılık bağlamında organizasyonu kendi önünde tutan bireyler, örgütlerin üyelerinde aradıkları bağlılık türü olarak değerlendirilmektedir.

Duygusal bağlılık, bireyin örgüte bakış açısının kendisini örgütün içinde bir parça olarak değerlendirmesinden dolayı örgütsel bağlılık bakımından çok değerlidir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu bireyin örgütte kalmayı kendi istediği için organizasyonlar açısından en çok talep edilen bağlılık türü olarak ele alınmaktadır. Zira bireyler bağlılıklarını organizasyonun faydası için sunduklarından, bu durum örgütler için oldukça düşük maliyetlidir. Bu çerçevede, duygusal bağlılıklarını kendilerini örgütlerine adamaya kadar götüren bireyler organizasyonlar bakımından makbul üye olarak kabul edilmektedir. Bunun temelinde de iş görenlerin her türlü fedakârlığı yapmaya hazır olmaları ile sorumluluklarını vazife şuuruyla icra etmeleri yatmaktadır.

Ancak, bireylerin duygusal bağlılıklarının temin edilmesi de kendi başına olmamakta, bu konuda örgüt içinde de bazı unsurların hayata geçmesi gerekmektedir. Bağlılık hususundaki çalışmaları da esas faktörler olarak kabul edilen duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörler şöyle ifade edilmektedir (Allen ve Meyer, 1990, 17-18):

- İşin Çekiciliği: Kendisine verilen işleri çalışanların çoğunlukla seveceği ve heyecan duyacağı işler olarak görmesi,

- Rol Açıklığı: Örgütün bireyden beklentilerini açık ve net bir şekilde bireye bildirmesi,
- Amaç Açıklığı: Bireyin organizasyonda icra ettiği görevlere ilişkin hedefi hususunda açık anlayışının olması,
- Amaç Güçlüğü: İşin gereklerinin çalışandan beklenmesi,
- Önerilere Açıklık: Organizasyonun yönetiminin örgütte bulunan çalışandan gelen görüşlere önem vermesi,
- İş görenler Arasında Uyum: Organizasyonun üyelerinin arasında yakın ve samimi ilişkilerin bulunması,
- Örgütsel Güvenirlik: Örgütün vaatlerini yerine getireceğine dair çalışanların inanca sahip olması,
- Eşitlik: Organizasyonun üyelerinin hepsinin adil ve eşit bir şekilde hak ettiklerine ulaşabilmesi,
- Bireye Önem Verme: Üye tarafından yapılan bir işin organizasyonun hedeflerine önemli katkı sunduğu duygusunun bireylerde yeşertilmesini teşvik etme,
- Geri Besleme: Çalışanlara performanslarına ilişkin düzenli bilgi verilmesi,
- Katılım: İş görenlerin kendilerini ilgilendiren hususlardaki kararlar alma süreçlerine dâhil edilmesinin temini.

Yukarıda bahsi geçen duygusal bağlılık faktörlerinden işin çekiciliği, görev ve hedeflerin netliği, örgütsel güven, eşitlik, çalışana önem verilmesi ve bilgi paylaşımı gibi etmenlerin çalışanların bağlılığının tesis edilmesinde kilit rol oynadıkları ifade edilebilmektedir. Ancak, bu tarz bir örgütsel yapının kurulmasında anılan yapıda iskelet vazifesi görecek örgüt kültürü ile çalışanların motivasyonlarının temin edilmesine etkili bir liderlik rolü temel esaslar arasında yer almaktadır.

4.1.2.2. Devamlılık Bağlılığı

Devamlılık bağlılığı, organizasyondan ayrılmanın fırsat maliyeti olarak da isimlendirilebilmektedir. Örgütten ayrılmanın kişiyi ekleyeceği yüksek maliyetler nedeniyle anılan örgütte kalma zorunluluğu hissetmesine yol açmaktadır. İki şekilde

gerçekleşen bu maliyelerden ilki, bireyin ayrılması halinde feda edebileceği emeklilik primleri, teşvikler ve kıdeme dayanan ödüllerdir. Bireyin organizasyonda çalıştığı zaman diliminin uzunluğu organizasyonu bırakması durumunda riske atacağı ödül ve birikimlerin de fazla olmasına neden olacaktır. Diğer maliyet ise, alternatif iş olanaklarının olmaması olarak ifade edilmektedir. Bu çerçevede, işgörenler yeni iş imkânlarının sınırlı olduğuna inandıkları ölçüde örgütlerine daha da bağlı olacaktır. Çalışan, dolayısıyla kendisini organizasyonda kalmaya mecbur hissedecektir (Allen ve Meyer, 1990, 4).

Bireylerin devam bağlılığının teşekkülünde etkin faktörler Allen ve Meyer'den istifade edilmek suretiyle aşağıdaki sunulmaktadır.

- Kabiliyetler: Bireylerin hâlihazırda görev aldığı organizasyonda edindiği kabiliyetlerin ve tecrübelerin başka örgütlerde de kendisine nasıl bir fayda sağlayabileceği, bu kabiliyetleri ve tecrübeleri farklı organizasyonlarda ne şekilde kullanacağı kaygısını ifade etmektedir
- Eğitim: İş görenlerin eğitim seviyelerinin çalıştıkları örgüt ile benzerleri haricinde kendilerine ne ölçüde fayda getireceği fikrini ele almaktadır
- Yer Değiştirme: Bireylerin organizasyondan ayrıldıklarında başka bir yere taşınmak istememelerini açıklamaktadır.
- Bireysel Yatırım: İş görenlerin mesailerinin büyük bir kısmını mevcut organizasyonda yapmış olması itibarıyla kendilerine yatırım yaptıklarını düşünmelerini vurgulamaktadır.
- Emeklilik Primi: Çalışanların mevcut organizasyonda kalmaları halinde elde edecekleri emeklilik priminin örgütten ayrılmaları sonrasında kaybedecekleri olasılığının altını çizmektedir.
- Toplum: Bireylerin hayatlarını geçirdikleri yerde uzun süredir oturmalarını ifade etmektedir
- Alternatif Opsiyonlar: Bireylerin organizasyondan ayrılmaları halinde mevcut işlerine benzer ya da daha iyi bir işi farklı bir yerde bulmaları hususunda zorluk yaşayabilecekleri düşüncesini izah etmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, 46).

4.1.2.3. Normatif Bağlılık

Bireyin organizasyona yönelik duyduğu mesuliyete ilişkin inancını gösteren bir bileşim de normatif bağlılıktır (Çırpan, 1999, 71). Bu inanca sahip bireyler organizasyonel faaliyetler, sosyalleşme çabaları ya da kendi bireysel durumları nedeniyle organizasyonun sadakatlerini hak ettiğini düşünmektedir (Meyer, 2001, 539).

Olması gerekeni ortaya koyan anlamına gelen normatif, örgütsel bağlılık bağlamında ele alındığında, iş görenin işverenine sadakat göstermesinin uygun olacağını ifade eden sosyalleşme tecrübelerinin bir neticesi olarak gelişmiştir. Organizasyonda devam etmeyi etik açıdan doğru olarak tanımlayan bir inanışa dayanan mesuliyet hissini açıklayan normatif bağlılık, bu bağlamda zorunluluk unsuru taşımaktadır. Bireylerin duydukları bağlılık bireysel menfaatlerinden ziyade, bu yaklaşımlarının doğru ve ahlaki bir tutum olduğuna inançlarından ileri gelmektedir. Normatif bağlılık gelişiminde toplumsal baskıların kayda değer bir etkisi vardır (Powell ve Meyer, 2004, 159).

Normatif bağlılık kendisinden önce literatüre girmiş duygusal ve devamlılık bağlılıklarından farklıdır. Anılan bağlılık, bireyin organizasyonda çalışmayı kendisine görev addetmesi ve organizasyona bağlılık sunmasının doğru olduğu kanaatiyle duygusal bağlılık kavramından ayrılmaktadır. Örgütten ayrılma neticesinde meydana gelecek kayıplardan etkilenmemesinden dolayı devamlılık bağlılığı ile farklılıklar gösterir (Wasti, 2000, 201-202).

Normatif bağlılıktaki mecburiyet, devamlılık bağlılığındaki gibi bir menfaatten çok fazilet, etik ve doğrulara yaslanmaktadır. Duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı, organizasyonun kişiye sunduğu maddi ve manevi kazançlardan etkilenmektedir. Normatif bağlılık ise bireylerin daha ziyade organizasyona dâhil olmadan önce kendilerinde olan norm ve değerlerin tesiri altındadır (İnce ve Gül, 2005, 42-43).

4.1.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bireyde örgüte bağlılığın ortaya çıkması ile iş tatmini, performans, karalara katılma ve örgütte kalma arzusunun artması ve iş değiştirme ve de devamsızlığın azalması beklenebilir.

4.1.3.1. İş Tatmini

İnsan kaynakları yönetimine yönelik yapılmış araştırmaların sayısındaki artış örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi konuların önemini ortaya koymakta ve bu çalışmalar sonucunda çeşitli ölçekler geliştirilmektedir. (Benli, 2016, 416)

İnsan kaynakları yönetimi üzerine yapılan araştırmaların artmasıyla birlikte iş tatmini, iş-aile çatışması, tükenmişlik, örgütsel sessizlik, kurumsal bağlılık vb. konular önem kazanmaya başlamış ve bu konularda dünya çapında yapılan çalışmalar, geliştirilen ölçekler her geçen gün artış göstermiştir

Mowday'ın geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Anketinden dokuz madde ve yönetici, genel olarak iş, kariyer ilerleme fırsatları, iş transfer fırsatları, departman ve meslek gibi altı yönlü iş tatmini ölçüsünün alınarak yapılan örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki bu yapılar arasındaki dört olası ilişkiyi test etmiştir. Bunlar,

- İş tatmini bağlılığı tahmin eder,
- Bağlılık iş tatminini tahmin eder,
- İş tatmini ile örgütsel bağlılığın arasında karşılıklı bir ilişki olur,
- İş tatmini ile örgütsel bağlılığın arasında hiçbir ilişki olmaz,

Şeklinde sıralanmaktadır.

Bu çerçevede yapılan araştırmalar iş doyumu ilişkisi ile organizasyonel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Farklı memnuniyet ölçüm teknikleri ve bağlılık ölçüm teknikleri kullanılarak iş tatmini ile örgütsel bağlılığın arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya çıkarılmıştır (Kacmar vd, 1999, 981).

4.1.3.2. Performans

Örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkilere ilişkin sonuçlar, tahmin edileceğinin aksine pozitif bir ilişki değildir. Tam tersine bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin zayıf olduğu ifade edilmektedir. Anılan bu zayıflığın gerekçeleri iktisadi şartlar, beklentiler ve ailevi mecburiyetler olarak sıralanmaktadır. Yüksek maaş, sosyal olanaklar, ödül sistemi ve prim getirisi gibi maddi olarak tanımlanabilecek olanaklar ve beklentiler yükseldikçe örgütsel bağlılık ile performans arasında negatif bir

ilişki ortaya çıkmaktadır. Öte yandan, maddi beklentilerin düşük olması anılan ilişkinin olumlu yönde seyretmesinde etkili olabilmektedir. (Aryee ve Heng, 1990, 235-236).

4.1.3.3. Kararlara Katılma

Kararlara katılma, karar alıcıların karar alma süreçlerine icracıları dâhil etmesi veya kararların icracılar tarafından almasını sağlama prosesidir. Bu çerçevede modern yönetim yaklaşımlarından biri olan katılımcı yönetim, geleneksel organizasyon ve yönetim anlayışının çalışanlarda meydana getirdiği negatif etkileri minimize etmek, politik demokrasi fikrinin tatbik sahasını sanayi işletmelerini de kapsayacak şekilde genişletmeyi hedeflemektedir. Anılan kavram ayrıca, çalışanlara örgütlerinin yönetimlerine iştirak etme imkânı temin etmek üzere geliştirilmiş çağdaş yönetim anlayışlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Dicle, 1980, 40).

Karar süreçlerine iş görenlerin katılımı hususu ele alınırken dikkat edilmesi gereken ilk prensip organizasyonun yapısı çerçevesinde çalışanlara kararlara katılma imkânı verilip verilmediği, veriliyorsa bunun ne oranda olduğudur. Anılan sürece dâhil olmak çalışanların idarecilerin verdiği kararları içselleştirmek suretiyle uygulamalarını kolaylaştırmaktadır. İdareci bakımından ele alındığında ise, kararlara katılım alınan kararların isabetini yükseltmekte, çalışanların bağlılığını, moral ve motivasyonunu netice itibarıyla de organizasyonun verimini artırmaktadır (Argon ve Eren, 2004, 105).

Çalışanların ortak bir amaca yönlendirilmeleri idarecilerin en önemli ihtiyaçlarının başında gelmektedir (Heenan ve Bennis, 1999, 11). Katılım, müşterek hedeflere katkı sunmak, görev ve sorumlulukları paylaşmak üzere iş görenlerin takım faaliyetlerine zihni ve hissi biçimde eklemlenmesini ifade etmektedir.

Katılmada üç önemli hususu bulunmaktadır.

- Zihinsel ve Duygusal Katılma: Bu aşamada somut bir katılımdan ziyade çalışanların psikolojik ve birikimini sorunları çözmeye aktarma anlamında katılımından bahsedilmektedir,
- Katkı Sunmak Üzere Motivasyon: Çalışanların yenilikçilik üzerine performanslarını meydana çıkarmak üzere motivasyonlarını artırmaya çalışmaktadır.
- Görev ve Sorumluluk Alma: Katılım, bireyleri daha fazla vazife ve sorumluluk alma hususunda cesaretlendirmektedir (Shah, 1997, 110).

Yapılan çalışmalar katılımcı yönetim yaklaşımı ile örgütsel bağlılığın arasında pozitif yönlü kuvvetli ve anlamlı ilişki bulunduğunu göstermektedir. İdarecilerin kendi verdikleri kararları iş görenlere dayatmak şeklinde icra edilen otokratik yönetim anlayışından ziyade, kararların çalışanların katkısıyla demokratik bir yönetim yaklaşımı bireylerin örgütlerine bağlılıklarının artmasına yol açmaktadır. Kanada'nın Calgary kentindeki 136 hukuk şirketinde çalışan 1155 hukukçunun katıldığı bir araştırmada, bireylerin kararlara katılımı ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu yönde kuvvetli bir bağın varlığı saptanmıştır (Wallace, 1995, 27). Bir diğer araştırmada, güçlendirme tekniğinden faydalanarak iş görenin idareye katılımının örgütsel bağlılığı yükselttiği belirlenmiştir. Pakistan'da yapılan bu çalışmada da, yönetime katılmanın örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkisi bir kez daha kanıtlanmıştır (Bhatti vd., 2011, 22).

4.1.3.4. Örgütte Kalma Arzusu

Örgütte kalma arzusu örgütsel sadakat olarak da ifade edilmekte olup, sadakat bir kişinin bir ülkeye, bir davaya gönülden ve tam bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Anılan ülkü veya dava kavramı bir örgüte, ideal bir hedefe bağlanmanın objesini temsil etmektedir (Koç, 2002, 50).

Örgütsel sadakat kavramı, çalışanın menfaatlerinden çok mensubu olduğu organizasyonun menfaatlerini geliştirmeyi ve bu menfaatlere mensubiyet göstermeyi kapsayan üye tutum ve davranışlarını ifade etmektedir (Kang vd., 2007, 114). Örgütsel sadakat de, örgütsel bağlılık kavramındaki gibi organizasyona yönelik psikolojik bir aidiyet duygusunu ortaya koymaktadır. Bu anlayış bireyin bağlı olduğu organizasyona ilişkin duygularının yüksek düzeyde olması ve buna mukabil örgütte kalma isteğiyle kendisini göstermektedir.

Bağlılığa ilişkin ilk kavramlar Howard Becker'in (1960) Yan-Bahis kuramına dayanmaktadır. Bağlılığı geniş bir şekilde ele alan en eski çalışmalardan biri olan bu kuram, bağlılık gösterenlerin sadakatlerini belli belirsiz ya da tamamen gizli menfaatleri bulunduğu için gösterdiklerini ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle kişi, mensubu olduğu organizasyona duygusal olarak bağlılık duymakta, bağlılık duymadığı takdirde ise kaybedeceklerini düşündüğünden bağlanmakta ve ilgili organizasyonda çalışmayı sürdürmektedir (Gül, 2003, 78).

Becker çalışmasında yan-bahis ifadesini bireyin organizasyondan ayrılması halinde elde edemeyeceği fayda manasında kullanılmıştır (Cohen, 2007, 338). Bu nedenle, örgütsel bağlılıkta kişisel ve organizasyonel hedef birliği ile bu hedeflerin hayata geçirilmesi arzusu üstüne inşa edilmiş bir davranış kalıbı bulunmaktadır. Ancak, örgütte kalma arzusu sadece organizasyonun gaye ve emellerinin önem kazandığı, kişisel gaye ve emellerin tutum ve davranışların biçimlenmesinde önemli olmadığı kabul edilen bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Diğer yandan, bağlılık ve sadakat kavramlarının müşterek noktası her ikisinin de bir nesneye ya da örgüte aidiyettir. Ancak, anılan iki kavramdaki en büyük fark sadakatin bağlılığa nazaran daha kuvvetli ve tek yönlü bir şekilde gerçekleşmesidir. Zira, bir ülkü ya da davaya sadık olan kişi mutlaka bu sadakatinden bir karşılık almayabilir. Bu manada sadakatin güç ve saygınlıkla ilintili olduğu ifade edilmektedir (Zangaro, 2001, 18). Bu çerçevede, örgütsel bağlılık bireyin kişisel gaye ve emellerini hayata geçirebildiği ve menfaatleri karşılandığı ölçüde organizasyonda kalmasını temin eden bir etmenken, örgütsel sadakat şartlara bakılmaksızın bireyin organizasyondan ayrılmayı kesinlikle düşünmediği bir durum olmaktadır. Bundan dolayı, örgütsel sadakat duygusunun örgütsel bağlılık duygusuna nispeten daha güçlü bir duygu olduğu değerlendirilmektedir.

Örgütsel sadakat ve bağlılık kavramlarını sebep sonuç ilişkisi bağlamında ele almak gerekirse, uzun vadeli örgütsel sadakatin örgütsel bağlılığın neticesinde ortaya çıktığı kaydedilmektedir. Örgütsel bağlılık rasyonel gerekçeler sayesinde davranışa evrilmekte olup, sadakat ise genellikle irrasyonel çıkarımlar neticesinde fiiliyata dökülmektedir. Bir başka ifadeyle, örgütsel bağlılık kişinin organizasyona yönelik aidiyetinin mantıki boyutunu teşkil etmekte, örgütsel sadakat ise bu mantıki rasyonalitenin haricinde seyretmektedir. Sadakat duygusu içindeki kişi bulunduğu örgütün norm, değer ve prensiplerine şartsız inanmakta ve bu inanış uyarınca sorgulamaksızın aidiyet duymaktadır (Harvey vd., 1999, 68).

4.1.3.5. İş Değiştirme

Organizasyonlar ve işletmeler için personel düzenlemeleri oldukça önemli olduğundan, çalışanların iş değiştirme ve işten ayrılma trendlerinin tespiti kritik bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İş değiştirme ve bu kapsamda çalışan devri gerek idarecilerin

gerek değişik akademik disiplinlerin ilgi alanına girmektedir. Bu ilgi özellikle son birkaç on yılda iş devrinin meydana getirdiğı finansal etkiler nedeniyle daha da artmıştır. Bu çerçevede, iş değiştirme eğilimleri organizasyonlar ve işletmeler, iktisadi yapı ve işgörenler bakımından önemli neticeler doğurmaktadır.

Genel itibariyle iş değiştirme ve işten ayrılma işletmeler açısından yeni çalışan bulma, eğitim verme, uyum sağlama ve iş kazaları gibi maliyetlere yol açmaktadır. Buna ilave olarak, genel iktisadi ortama da iş ve üretim kaybı olarak geri dönüşler yaratmakta, çalışanlara da gelirlerinde düzensizlik, psikolojik ve ailevi problemler, işe özel edinilen bilgi, birikim ve tecrübelerin kaybolması, yeni işe uyum sağlama, yeni eğitimler için yatırım yapma gibi maliyetleri ülke ekonomisi açısından bulunmaktadır. Bu nedenle, iş değiştirme trendlerinin gelişimleri, etkili olan faktörler saptanabildiğinde, anılan eğilimin bertaraf edilmesine yönelik girişimlere imkan sağlanabilecektir. Böylece, uyum sağlamış, ekibin bir parçası haline gelmiş yatırım yapılan en temel üretim kaynağı olan nitelikli işgücü işletmelerde tutulabilecek ve etkin bir şekilde katkı sunma imkanı sağlanabilecektir.

Son dönemde iş değiştirme ve işten ayrılma konularındaki araştırmalar ele alındığında, demografik etmenler, iş tatmini ve çalışma şartlarının işten ayrılma temayülü üzerindeki etkilerine odaklandığı görülmektedir (Coomber ve Barriball, 2007, 297).İşten ayrılma eğilimi aşamalarının gelişimi ve etmenlerinin tespiti için de çalışmalar yapılmaktadır. Bahse konu faktörleri analiz eden araştırmacıların en çok yoğunlaştıkları parametreler, iş tatmini ve örgütsel bağlılık olmaktadır (Yin ve Yang, 2002, 573).

Örgütsel bağlılığın iş değiştirme temayülündeki en önemli etmen olduğu çok sayıda akademisyen tarafından kabul edilmektedir (Sabuncuoğlu, 2007, 621). Organizasyonuna bağlı bireylerin norm, değer ve inançlarının organizasyonun değerleriyle uyumlu olacağı, anılan bireylerin organizasyonun hedeflerine erişebilmesi için çaba göstereceğı ve bu itibarla da iş değiştirme ve işten ayrılma eğilimlerinin düşük olacağını tespit edilmiştir (Manlove ve Guzell, 146).

4.1.3.6. Devamsızlık

Örgütsel bağlılığın bireylerin devamsızlığına etkileri hususunda da çok sayıda çalışma yapılmış, bağlılığın devamsızlıkla ilintisi konusunda değişik neticelere ulaşılmıştır.

Örgüte bağlılık seviyeleri yüksek bireylerin işe devamsızlıkları ile bağlılığı az çalışanlar karşılaştırıldığında bağlılıkları yüksek iş görenlerin devamsızlıklarının ciddi düzeyde az olduğu tespit edilmiştir. Ancak, alan yazınında anılan ilişkinin çok da kuvvetli olmadığını ileri sürülmektedir (Angle ve Perry, 1981, 1-14).

Araştırmalar devamsızlığın daha ziyade daha genç, kıdemsiz, evli, kadın ve düşük eğitim seviyesindeki bireylerde daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek bağlılığı ortaya çıkaran bu bireysel demografik parametrelerin karşısındaki demografik özelliklerle oluşan devamsızlık, iş görenlerin kendilerine has hallerinin de anılan kavram üzerinde etkisinin olduğu kaydedilmektedir (Tsui vd, 1992, 549).

4.2. Sendikal Bağlılık Kavramı

Sendikal bağlılık kavramı, örgütsel bağlılık kavramının içinde gelişmiş olup, bu alandaki literatür temel olarak örgütsel bağlılık hususundaki teorik yaklaşımlara dayanmaktadır. Gordon (1990), Tetrick (1989) ve Thacker (1991) sendikal bağlılığı dört boyutla ele almaktadır. Bunlar,

- Sendikanın mensubu olmaktan övünç duyma ve mensubiyetin sağladığı faydaların farkındalığındaki sendikaya sadakat,
- İdeolojik şekilde sendikalaşmanın elzemine inanç çerçevesinde sendikalı olmanın önemine inanma,
- Üyeliğin vazifelerini yerine getirerek sendikanın menfaatlerini muhafaza etme bağlamında sendikaya karşı sorumluluk,
- Sendika üyeliğini çaplarının üzerinde bir emek sarf etmeye gönüllülük kapsamındaki sendika için çalışmaya duyulan arzu,

Olarak tanımlanmaktadır (Bilgin, 2007, 43-44).

Gordon ve arkadaşlarının sendikal bağlılık tanımı, bağlılık davranışı ile beraber bağlılık tutumlarını kavram haline getirmiştir. Bu kapsamda, Gordon sendikal bağlılığın davranışsal bir unsuru olarak sendikal katılımı ele almaktadır. Gordon sendikal bağlılığın dört seviyesini iki ayrı yapıya ayırarak açıklamaktadır. Tutumsal bağlılık yapısı içerisinde sendikal sadakati ve sendikal inancı açıklarken, davranışsal bağlılık

yapısı içerisinde sendikaya dönük sorumluluk davranışı ve sendika için çaba harcamaya gönüllü olmayı açıklamaktadır (Demirbilek ve Çakır, 2014, 23).

Diğer yandan, örgütsel bağlılık ve sendikal bağlılık üç yoldan biriyle ilişkilendirilebilmektedir. Birincisi, ters orantılı bir ilişki mevcut olabilmektedir. Bu örnekte bağlılık, bir ucunda sendikaya bağlılık diğer ucunda ise örgüte bağlılığın olduğu tek bir süreklilik olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle, sendikaya kuvvetli bir bağlılık varsa, örgüte bağlılık daha düşük olacaktır. İkincisi, iki kavram da birbirinden bağımsız ve her birinin benzersiz belirleyicileri ile sonuçları olabilmektedir. Başka bir deyişle, her bağlılık biçimi farklı nedenlerle önemli olabilmektedir. Örneğin, sendika bağlılığı sendikaya ilişkin faktörler üzerindeki etkisi açısından önemli olabilirken, örgütsel bağlılık organizasyonel olarak ilişkili nedenlerden dolayı önemli olabilmektedir. Üçüncüsü, iki bağlılık biçimi birbirini tamamlayıcı olabilmektedir (McElroy, 1997, 211).

Newton ve Shore (1992) çalışmalarında sendikal bağlılığı normatif bağlılık ve araçsal bağlılık olarak iki başlıkta ele almaktadır. Sendika mensubunun organizasyonel hedef ve inançlarını benimsediği değeri ifade eden normatif sendikal bağlılık, üyelerin sendikalarıyla birlikte etkin bir şekilde aynı hedefe yönelmelerini açıklamaktadır anlamındadır. Araçsal sendikal bağlılık ise, menfaat temelli bir yaklaşım olarak sendikanın mensuplarına kazandırdığı maddi kazanç ve sosyal destekler bağlamındaki bir bağlılık şeklidir. Araçsal bağlılıkta, üyenin sendikaya bağlılığı paylaşılan ortak norm, değer ve ideolojik inançlardan ziyade, sendikanın temsiliyetine ilişkin yararların bilişsel değerlendirmesine dayanmaktadır (Newton ve Shore, 1992, 275-276).

4.2.1. Sendikal Bağlılığa İlişkin Araştırmalar

Sendika bağlılığı araştırması, Gordon ve arkadaşlarının sendika bağlılık ölçeğini ilk geliştirdiklerinden bu yana gelişmektedir. O dönemden günümüze literatür incelemesi, sendika bağlılığının ölçümü, yapısı ve hem ulusal hem de karşılaştırmalı olarak öncülleri ve sonuçları gibi farklı yönlerini inceleyen artan sayıda çalışma ortaya koymaktadır. Bu ilgi artışına rağmen, bir tartışma araştırmanın gelişimini engellemeye devam etmektedir. Bu, sendika bağlılığının faktör yapısıyla ilgilidir. Araştırmaların çoğu sendika bağlılığını ölçmek için Gordon ve diğerlerinin (1980) ölçeğine güvenmesine rağmen, farklı çalışmalar çeşitli faktör yapılarını ortaya çıkarmıştır. Faktör

yapısındaki farklılıklar, kullanılan farklı maddeler, çalışmaların ulusal bağlamları, istatistiksel analiz yöntemleri ve örneklemin doğası gibi çok sayıda araştırmadaki araştırma çeşitleriyle ancak kısmen açıklanabilmektedir. Boyutsallığa ilişkin tartışmayı çözmek için deneysel girişimler de sonuçsuz kalmıştır. Kuramın gelişiminin, katılımcının yapısının açık fikirli olmasına bağlı olduğu düşünüldüğünde bu sorunun dikkate değer olduğu kaydedilmektedir (Sverke ve Kuruvilla, 1995, 505-506). Bütün bu çalışmaların yanı sıra Emile Durkheim'in dayanışma için geliştirmiş olduğu görüşlerinin de üyelerin birlik ve bütünlüğünün güçlendirilmesine katkılarının yadsınamaz olduğunun belirtilmesi gerekmektedir (Çalış, 2012, 45).

4.2.1.1. Gordon ve Arkadaşlarının Çalışmaları

Sendika bağlılığının önemi konusunu ele alan Gordon ve arkadaşları (1980), sendikal bağlılığı, bireydeki sendika üyeliğini sürdürme isteği, bağlı bulunduğu sendikası için çaba gösterme isteği ve sendikası ile özdeşleşme arzusunun derecesi olarak tanımlamıştır. Gordon ve arkadaşları, deneysel olarak sendika sadakati, sendikacılığa inanç, sendika için çalışmaya istekli olma ve sendikaya karşı sorumluluk olmak üzere dört boyut ortaya çıkaran bir sendika bağlılığı ölçeği türetmişlerdir. Sendika sadakati, ortak değerler, kimlik ve birliğe duyulan gurur duygusunu yansıtmakta olup, hem duyuşsal hem de araçsal boyutları birleştiren tek bir yapıdır. Sendika sadakati, Gordon'un çalışmasında vurgulanan, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışma isteği gibi faktörlerde yansıtıldığı üzere, sendika faaliyetlerine katılımın ötesinde bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Sendika bağlılığı kişinin göze çarpan kişisel hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik bireysel çıkarına dayanırken, sendika sadakati bir varlığa yönelik bireysel veya toplu organizasyondur. Ayrıca, misyonun yerine getirilmesi ve sendikacılık inancı gibi ideolojik bir temel gerektirmektedir. Aslında çalışmalar, endüstri ilişkileri araştırmalarında sendika memnuniyeti ile sadakat arasındaki ayrımın hala oldukça belirsiz olmasının nedenlerinden biri gibi görünen araçsal faktörleri duygusal faktörlerden ayırmayı savunmaktadır (Srivastava, 2011, 206-207).

4.2.1.2. Newton ve Shore'nin Araştırmaları

Newton ve Shore (1992), bir yandan ideolojik veya değer temelli bağlılığa, diğer yandan araçsal bağlılığa dayalı bir sendikal bağlılık modeli önermiştir. Sendikal bağlılık her biri için olumludan olumsuzu doğru seyreden bir yelpazedeki tutumlara göre değişmektedir. Her iki boyuta da sendikaya bağlılık olarak etiketlenen olumlu bağlılık ve her ikisi de sendika muhalefeti olarak adlandırılan olumsuz tutumlarla, iki boyut açısından bir üyelik bağlılığı tipolojisi geliştirmişlerdir. Bir boyutta içinde bulunulan birliğe karşı olumlu, diğerinde olumsuz tutumlara sahip olanların bilişsel uyumsuzluk içinde olduklarını ve uyumsuzluk geriliminden kaçınmak için tutumlarını sürekli olarak olumlu veya olumsuz bir tutum dizisine göre ayarlama eğiliminde olduklarını ne sürmüşlerdir (Oikelome, 2014, 68).

Newton ve Shore (1992), sendikaya bağlanma grubundakilerin, iki boyut üzerindeki olumlu tutum derecelerine göre daha fazla kategorize edilebileceğini ne sürmüştür. Her iki boyutta da son derece olumlu tutumları olan tanımlayıcıların çok yüksek düzeyde sendika desteği ve aktivitesi göstermesi beklenmiştir. Sadece yüksek düzeyde değere dayalı bağlılığa sahip olanların, bir diğer ifadeyle tanımlayıcıların oldukça yüksek düzeyde destek göstermeleri ve sendikada aktif olmaları beklenir. Bağlılıkları büyük lde araçsal olanların sendikaya hesaplayıcı bir şekilde katılma olasılığı yüksektir ve bu nedenle grev eylemine iştirak etmek gibi esas olarak net bir sonucu olan ve sınırlı kişisel zaman veya kaynak harcanmasını içeren faaliyetlerde bulunmaları beklenir (Oikelome, 2014, 68).

4.2.1.3. Sverke ve Sjöberg'in Araştırmaları

Sverke ve Sjöberg'in İsveçli ile Kuzey Amerikalı işçileri karşılaştırdıkları çalışmaları temel olarak ikili bağlılık temelinde icra edilmiştir. İsveç kamu sektörü beyaz yaka yerel birliğinin 257 üyesinden gelen verileri kullanılmıştır. Çalışmanın ilk amacı, işletme ve sendika bağlılığının yol göstericiliğine ilişkin Kuzey Amerika sonuçlarının İsveç endüstriyel ilişkiler ortamına genellenip genellenmediğini incelemek olmuştur. Çoklu regresyon analizlerinin sonuçları, şirket ve sendika bağlılığının tahmin edilmesinde farklı modellerin uygulanmasını desteklemektedir (Sverke ve Sjöberg, 1995, 531). Anılan araştırma, sendika liderlerinin sendika bağlılığının olumlu bir belirleyicisi olduğunu tespit etmiştir.

İkili bağıllık kavramı, bireyin hem çalıştığı işletmeye hem de üyesi olduğu sendikaya olan bağıllılığının kuvvetini ele almaktadır. İkili bağıllık, iş görenin hem işletmenin tüm politikalarını, hedeflerini ve devamlılığını kabullenmesi hem de sendikanın politika, hedef ve devamlılığını kabullenmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir tanımla, anılan kavramın bireylerin çalıştıkları işletme ile üyesi oldukları sendikaları yekpare olarak algılama temayülleri ile çalışma şartları olumlu olduğunda her iki yapıya da itimat etme meyillerinden geliştiği ifade edilmektedir. Gordon ve Ladd (1990) ise, daha kapsamlı bir yaklaşımla ikili bağıllığı şöyle ele almıştır (Demirbilek, 2008, 72):

İş görenler çalıştıkları işletme kadar üyesi bulundukları sendikaya da yüksek bir sadakat duymaktadırlar. Bu yaklaşım, işletmeye karşı beslenen sadakatin mensubu olunan sendikaya yönelik olarak da sadakat hissedildiğini açıklamaktadır.

İkili bağıllık, iş görenlerin çalıştıkları işletmelerine ve üye oldukları sendikalarına dönük yaklaşımları arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Olumlu bir sendika-işveren ilişkileri atmosferinde, çalışanlar sendikalarına olumlu hisler beslerken, işletmelerine de olumlu tutumlar sergilemektedirler.

Gerek sendika gerek işletme bağıllılığının bilişsel bir uyumsuzluk meydana getirmek suretiyle, rol çatışmasına neden olması beklenebilir. Sendikaya bağıllık besleyen bireyin dinamik bir biçimde sendikal aktivitelere ve sendikal faaliyetlere katılımı beklenmektedir. Ancak, bu durum çalışanın işverenle bir ihtilafa düşmesine neden olabilmekte, enerjisini ve vaktini sendika ve işletmeden hangisine sarf edeceği hususunda kendisini seçim yapmak mecburiyetinde hissedeceği ikilem meydana getirebilmektedir.

Sendika bakımından araçsal bağıllık, üye ve sendika arasında menfaatlere dayanan bir ilişki biçiminde gerçekleşmektedir. Üye tarafından sendikanın bireysel menfaatlerce ele alınan belirgin amaçları temin etme vasıtası olduğunu algılanırsa, bu tarz bir bağıllılığın tesisi mümkün olabilecektir. Sendika açısından değer bağıllılığı ise, üye ve sendika arasındaki norm ve değerlerin uyum noktası manasına gelmektedir. Değer rasyonelliği, son kertedeki norm ve değerlerin öz-bilinç formülü ve teferruatlı gidişatına anılan değerlere tutarlı bir biçimde kanalize edilmesiyle ifade edilmektedir. Bu durum, sendikaya ilişkin yaklaşımların başarı veya bireysel menfaat gereksinimlerinin giderilmesi hususundaki beklentilerine karşın bazı sebeplerle değer ve inançla da

belirlenebileceğini dile getirmektedir. Değer bağlılığının sendikanın ideolojik anlayışı ile düşünüldüğünde ise, araçsal bağlılıktan daha uzun süreli ve çelişkisiz olduğu kabul edilmektedir (Sverke ve Sjöberg, 1995, 233).

4.2.2. Sendikal Bağlılığın Boyutları

Sendikal bağlılığın dört boyutu bulunmaktadır. Bunlar sendikal sadakat ve sendikacılığın önemine inanç boyutları tutumsal bağlılık çerçevesinde tanımlanırken, sendikal sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik boyutları ise davranışsal bir yapıda ele alınmaktadır (Demirbilek ve Çakır, 2014, 23).

4.2.2.1. Sendikal Sadakat

Sendikal sadakat, bir sendikaya üye olmakla iftihar etme ile sendikal üyeliğin getirdiği faydaların farkındalığını ifade etmektedir. Sendikal sadakat boyutunun üç unsuru bulunmakla birlikte, bunların ilki çalışanın sendikasıdan duyduğu gururu ortaya koymaktadır. İkinci boyut, karşılıklı değişim ilişkilerine dayanmakta, sendikanın araçsallığına ve üyelerin gereksinimlerinin ilgili kısımlarının sendika tarafından giderileceği algısına yaslanmaktadır. Sendikal sadakat boyutunun son unsuru ise, sendika mensubiyetini devam ettirme istekliliğini ele almakta olup, devam bağlılığını öne çıkaran örgütsel bağlılık anlayışlarıyla benzeşmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2014, 24). Bu unsurda, üyelikten kaynaklanan vazifeleri yapma ve sendikanın menfaatlerini muhafaza etme temayülü gösterilmektedir (Cohen, 2007, 39).

Diğer yandan, sendikal sadakati bulunanlar, sendikanın menfaatlerini muhafaza etmeye dönük mükellefiyetlerini ve vazifelerini hayata geçirmeyi kabul etmekte ve gönüllü olmaktadır. Anılan sendikal sadakat boyutu sendikal bağlılığın tutumsal yaklaşımlarından biri olmakla beraber, ihtiyaç halinde şikâyetler ve ihtilaflar işlemini yürütme ve çalışma ortamındaki olay ve kararlar hakkında sendikaya bilgi vermeyi de kapsamaktadır (Bilgin, 2007, 14).

4.2.2.2. Sendikal Sorumluluk

Bir sendikaya üye olmanın gereklerini yerine getirme ve sendikanın menfaatlerini muhafaza etme yönelimi gösteren sendikal sorumluluk boyutu, sendika mensuplarının sendikanın menfaatlerini korumaya gönüllü olmayı ele almaktadır. Bu boyut sendikal

bağlılığın davranışsal temellerinden biridir. İhtiyaç halinde sendikayı işyerindeki gelişmeler hususunda haberdar etmeyi de içermektedir (Demirbilek ve Çakır, 2014, 11).

4.2.2.3. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

Sendika için çaba sarf etme konusunda gönüllülük şeklinde de nitelendirilen sendikal bağlılığın diğer bir davranışsal boyutunu olan bu kavram, sendikanın faydasına olacak biçimde gönüllülük esasına dayalı emek ve çaba sarf etmeyi açıklamaktadır. Sendikal sorumlulukla benzeşmekle birlikte, sendikal sorumlulukta gündelik sorumluluklar gönüllülük bağlamında gerçekleştirilirken, sendika için çalışmaya isteklilikte ise, gündelik görev ve sorumlulukları da aşan bir gönüllü emekten söz etmek mümkündür (Gordon vd., 1980, 485).

4.2.2.4. Sendikacılığın Önemine İnanma

Sendikacılığın önemine inanma, sendika mensubunun sendikalılığa ideolojik açıdan inanma hakkındaki tutumsal unsur olarak ifade edilmektedir. Bu boyutta sendika mensuplarının kıdemi önemli bir rol oynamakla birlikte, üyeler tarafından sendikalar hakkındaki köklü tutum ve davranışların bir kriteri olarak da ifade edilmektedir. Sendikacılığın önemine inanma, sendikacılık faaliyetlerinin hedefine dönük bir inancı nitелеmektedir (Bilgin, 2007, 14).

4.2.3. Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar

Sendikaların nihai hedefi üyelerinin iktisadi ve sosyal hak ve çıkarlarını muhafaza etmek olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların hak ve menfaatlerini korumak üzere bir araya gelerek tesis ettikleri kurum olan sendikaların anılan amacının yanında sendika üyeliğine tesir eden çok sayıda etmen bulunmaktadır. Bu etmenlerin, bireylerin sendikaya üye olma ve mensuplarının sendika üyeliklerini devam ettirmeleri hususlarında önemli etkileri vardır. Toplumdan topluma, kültürden kültüre değişmekle birlikte, sendikaya üye olma ve üye kalma gerekçelerini etkileyen evrensel esas unsurlar,

- Ülkenin iktisadi ve sosyal yapısı,
- Sendikanın yapısı ve etkinlikleri,
- Üyelerden kaynaklanan faktörler,

- İşverenden ve işyerinden kaynaklanan faktörler

Şeklinde sıralanmaktadır.

4.2.3.1. Ülkenin İktisadi ve Sosyal Yapısı

Bir toplumun iktisadi ve sosyal yapısı ile devlet sisteminin nitelikleri hayatın her alanını olduğu gibi endüstri ilişkileri düzenini de derinden etkilemektedir. Toplumun kurumsallaştığı yapı olarak devlet ve ekonomik sistem de tüm bu niteliklerin başında gelmektedir. Devletin sendikalara ve sendikal hareketlere yaklaşımının ortaya çıkmasında ülkenin içinde bulunduğu kalkınmışlık düzeyi ile devletin ekonomisi içindeki rolü önemli bir yer teşkil etmektedir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda üretimin aksayacağı kaygısıyla sendikalara soğuk bakılmakta, gelişmiş toplumlarda ise sendikalar daha ziyade örgütlenme ve sosyal özgürlükler bağlamında değerlendirilmektedir. Devletin ekonomideki ağırlığı farklı ülkelerde uygulanan sendika-devlet-işveren işbirliğine dayalı iktisadi ve toplumsal mutabakat yaklaşımının Türkiye’de gelişmesine engel olmuştur. Zira, Türkiye’de devlet ücret ve çalışma koşullarına karar vermede 1980’lere kadar tek söz sahibiydi. O dönemde icra edilen kamu çalışanlarına yönelik ücret politikası kamunun yanında özel sektöre de tesir etmiştir. Kamunun bu alandaki tahakkümü sendikaların yapısal nitelikleri ile çalışan ve işveren ilişkilerini de derinden etkilemiştir (Mahiroğulları, 2000, 158-159).

Kamudaki popülist toplu sözleşme politikalarının uzun yıllar ücret-verimlilik dengesini gözetmediği ifade edilmiştir. Türk çalışma hayatının klasiklerinden olan bu durum, kamuda çalışan üyeleri bulunan sendikaları devlete bağımlı kılmasının yanında, özel sektördeki çalışma ortamını da olumsuz şekilde etkilemiştir. Zira, özel sektörün varlığını ve karlılığını devam ettirebilmesinde toplu sözleşmelerle belirlenen ücret, verimlilik, rekabet ve işletmenin ödeme imkanları gibi hususları dikkate alması büyük önem arz etmektedir. Ülkenin içinde bulunduğu iktisadi problemler özel sektördeki sendika ve işveren ilişkileri kamuya nazaran daha gergin ve ihtilaflı bir hale sokmuştur. Bu çerçevede, sendikal ilişkileri derinden etkileyen devletin düzene etkileri her ülkeye göre değişim göstermekte olup, genellikle şöyle gerçekleşmektedir. Bunlar,

- Çalışma yaşamının mekanizmasını düzenleyen kuralları tespit etmek,
- Kurumsal çerçeveyi belirlemek,

- Çalışan ve işveren tarafları arasında meydana gelen iş hayatına ilişkin ihtilafları çözmek,
- Mal ve hizmet üreten iktisadi yapılarıyla düzenleyici rolünün yanı sıra aynı zamanda işveren niteliğine de sahip olmak,

biçiminde sıralanmaktadır (Mahiroğulları, 2000, 160-164).

Bu çerçevede, devletin bahse konu işlevleri gerçekleştirerek sosyal devlet olma derecesi sendika ve üye ilişkilerinde önemli bir yere sahiptir. Devletin emek piyasalarına ve sendikalara yönelik tavrı liberal, sosyal ya da totaliter özelliklerine göre değişmektedir. Ancak, dünya ekonomisinin değişen ve gelişen yapısına blokların dağılması sonrasında serbest piyasa ekonomilerinin sayısının artması kamu harcamalarının azalmasına, özelleştirmelere, üretim teknolojilerinin gelişimi de eklenince, iş hayatında istihdam kayıpları meydana gelmiştir. Hizmet sektöründeki istihdam artışının etkileri neticesinde sendikalar kuvvet yitirmeye başlamış, iş yaşamındaki istihdamın geleneksel sektörlerden hizmet sektörüne geçmesi çalışan ve işveren ilişkilerinin gergin bir hale gelmesine neden olmuştur. Anılan gelişmeler sendikaların yeni anlayışlarla sendikalar arası işbirliğini zorunlu hale getirmiştir. Bu itibarla, yatay ve dikey ortaklıklarla kuvvetlerin birleştirilmesi ve çalışanların karar alma süreçlerine daha aktif bir şekilde katılımlarının takip edilmesi modern dönemin sendikalara getirdiği yeni dönem politikalar olarak öngörülmektedir (Özkaplan, 1994, 195-197).

Diğer yandan, işçi ve işveren sendikalarının yapısında toplumsal teamüller kadar iş yaşamını regüle eden mevzuatların nitelikleri de belirleyici bir rol oynamaktadır. Başta İskandinav ülkeleri olmak üzere Almanya ve İngiltere gibi sanayi devriminin başat toplumlarında gelenekler endüstri ilişkileri ve çalışma mevzuatı üzerinde ciddi bir tesire sahiptir. Anılan ülkelerdeki düzenlemeler bir kısmı yasadan ziyade toplumsal teamüllere dayamaktadır. Bu nedenle, toplumun birçok alanında olduğu gibi çalışma yaşamında da uzun yıllara dayanan diyalog temelindeki uzlaşmacı ilişkiler ağı önemli bir yer teşkil etmektedir. Jensen tarafından yapılan Avrupa, ABD ve Asya örneklerinin incelendiği bir çalışmada Japon endüstri ilişkilerinin yapısının gelişiminde tarih ve geleneklerin etkisinin ön plana çıktığını belirterek, Japonya’da işçilerin daha az militan eğilimli oldukları ve işyerlerine daha bağımlı oldukları tanımlanmıştır. Aynı çalışmada Fransa’da ise ideolojik sendikacılığın hakim olduğu ve işverenlerin düşman gibi

algılandığına değinilmiştir. Çalışmanın devamında ABD’de ise toplumun bireyselleşmesi sebebi ile sendikaların refah devleti yaratmak yerine daha çok üyelerinin çıkarlarını sağlamaya çalıştıkları görülmektedir (Jensen, 2006, 59-81).

4.2.3.2. Sendikaların Yapısı ve Faaliyetleri

Sendikaların yapı ve aktivitelerini ele almaktan önce sendika türlerine ve Türkiye’de sendikaların geleneğine bakmakta fayda olacağı değerlendirilmektedir. Kurulma temelleri ele alınırsa, üç tür sendikanın bulunduğu ifade edilebilmektedir. Bunlar,

- Meslek sendikaları,
- İşyeri sendikaları,
- İşkolu sendikaları,

şeklinde sıralanmaktadır. Üç çeşitte de sendika ile üye arasındaki bağlılık ve sadakati tesis eden farklı unsurlar bulunmaktadır.

Meslek sendikaları aynı işi yapanların ihdas ettiği bir grup olup, Endüstri Devrimi’nin başlarındaki lonca düzeninden esinlenerek kurulmuş bir sendika çeşididir. Loncaların meslek büyüklerinden olan işçilerin önderliğinde sendika üyeliğine geçilmiş ve meslek sendikaları kurulmuştur. Meslektaş dayanışmasının oldukça ileri seviyede olduğu bu sendikalarda mensubiyet de oldukça önemlidir. Bu bağlamda, sendikal bağlılık ve sadakat de üst düzeydedir (Grint, 1998, 83).

İşyeri sendikacılığında sendika ve işyeri iç içe geçmiştir. Anılan sendika çeşidinde sendika idaresi ile işyeri idaresi işletmenin başarıya ulaşmasını sağlayarak birlikte emek sarf etmektedir. İşyeri temelli bir tür olduğundan bu tür sendikacılıkta diğer sendikalarla işbirliğine gidilmesi ve dayanışma gösterilmesi konuları oldukça tali hususlardır. Ancak, bu yapı sendika ile üye arasındaki ilişkilerin gelişmesini engellemekte, anılan ilişkinin zayıflamasına neden olmaktadır.

20. yüzyılda ortaya çıkan işkolu sendikacılığı ise, ilgili işkolundaki en vasıfsız çalışan ile en vasıflı çalışanı aynı yapının şemsiyesi altında birleştiren ve bunun sonucunda çalışanlar arasındaki dayanışmayı ortaya çıkaran bir sendikacılık çeşididir. Günümüzde endüstri ilişkilerinin değişen yapısı ihtiyaç duyulan emek türünün ve emekçilerin

ihtiyaçlarının farklılaşmasına yönelik yeni model arayışları devam etmektedir (Yenisey, 2013, 44). Ülkemizde izin verilen sendika türü işkolu sendikacılığıdır.

Hekimler, Türkiye’de sendikacılık geleneğini açıklayabilmek adına olumsuz sendikal algının sebeplerini,

- Demokratik mücadele geleneğimizin olmaması
- Devletten bekleme alışknlığımız
- İş güvencesizliği
- Sendikasızlaştırma Politikaları
- Alternatif dayanışma biçimleri
- Geleneksel sendikal politikalar
- Sendika içi demokrasi eksikliği
- Sendika siyaset ilişkisi

şekilde sıralamıştır (Hekimler, 2015, 127).

Her ne kadar yukarıda kaydedilen faktörler sendikacılığın Türkiye’de gelişmesinin önündeki engeller olarak görülse de, sendikaların mensuplarıyla sürdürülebilir ilişkiler tesis edememeleri, imkânlarını zaman zaman ihdas amaçları dışında kullanmaları ve “sendika ağalığı” kavramının somut örnekleri de Türkiye’deki sendikacılığın gelişmemesinde ciddi etki sahibidir. Üyelerin sendika için çalışmaya gönüllü olmalarını ve sendikanın faaliyetlerinde aktif rol almalarını teşvik edecek kişinin sendika yöneticileri olduğu unutulmamalıdır (Kışioğlu, 2019, 442). Öte yandan, sendika içi demokrasinin işletilememesi, sendika yönetimi ile üyeler arasında oluşturdıkları ilişkilerin belirlenmesi, planlanması ve uygulanması konularındaki eksiklikler de sendikal sadakat ve bağlılık üzerinde negatif etkiler yaratmaktadır.

4.2.3.3. Üyelerden Kaynaklanan Faktörler

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık üzerinde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi farklı demografik etkenlerin etkisinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Sendikal bağlılık araştırmalarında, anılan etkenlerle kurulan ilişki kısıtlı olmasına rağmen, sendikal bağlılık kavramının örgüte bağlılık terimi altında ele

alınması nedeniyle, örgütsel bağlılığı etkileyen demografik etkenleri sendikal bağlılık kapsamında değerlendirmek yerinde olacaktır. Bu çerçevede, iş görenlerin sendika üyelikleri, sendika üyeliklerini devam ettirip ettirmeme durumları ya da sendikal faaliyetlere katılıp katılmama gibi hususların analizinde demografik etkenlerden istifade edilmektedir.

İş hayatı da sosyal hayatın bir parçası olduğundan, kadın ve erkeğe isnat edilen misyonların çalışma yaşamındaki iş davranışları üzerinde etkilerinin olduğu gözlemlenmektedir. Bu çerçevede, toplumsal hayatın birçok alanında olduğu gibi erkek hakimiyetindeki zihniyetin sendikalarda da aktif olduğu değerlendirilmektedir. Anılan yaklaşıma ilave olarak, çalışma yaşamında kadınların istihdam düzeyinin erkeklere oranla daha düşük düzeylerde kalması, bazı sektör ve meslek gruplarında farklılaşması ile kadınlara geleneksel olarak verilen aile içi roller kadınların sendikal hayatta varlıklarının beklenende az olmasına neden olmaktadır (Ulutaş ve Pala, 2012, 293).

Öte yandan, kadınların sendikalaşmasında güvencesiz şartlarda istihdam edilmeleri ve iş değiştirme sıklıklarının da etkisinin olduğu düşünülmektedir. Yapılan çalışmalar, sendikal bağlılık hususunda kadınların erkeklerden daha yüksek seviyede sendikal bağlılıklarının olduğunu göstermektedir. Ancak, kadınlara aile içinde yüklenen rol ve sorumluluklarının sendikal faaliyetlere katılımlarını düşürdüğü gözlemlenmektedir (Seçer, 2009, 39-40).

Örgütsel bağlılık kavramı çerçevesinde, medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki varlığı araştırılmış ve genellikle kayda değer bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde, evli ve çocuklu kişilerin bir örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu kabul edilmektedir. Ayrıca, evli veya boşanmış iş görenler, bağlılık hissettikleri organizasyondan ayrılmayı bekâr çalışanlara nispeten daha fazla maliyetli görmektedirler (Balay, 2000, 57; İnce ve Gül, 2005, 264). Bu çerçevede, sendikal bağlılık ile medeni durum ilintisinde de benzer bir neticeye varmanın mümkün olabileceği akla gelmektedir.

Örgütsel bağlılık ile yaşa ilişkin yapılan araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koysa da, kıdemin örgütsel bağlılığın önemli unsurlarından biri olduğunu ortaya koymuştur. Mathieu ve Zajac (1990), örgütsel bağlılık ile yaş arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu saptamış, Meyer ve arkadaşları (2002) yürüttükleri bir araştırmada yaş ile

örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Angle ve Perry (1981) ve Hrebiniak (1972) yaş ve kıdemin arttığı sürenin örgütsel bağlılığı da arttırdığını ileri sürmüşlerdir. Cohen (1993) örneklemini iki alt ekibe ayırarak yaptığı araştırmasında genç ekipte yaş ile örgütsel bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki bulunduğunu saptamıştır. Bir diğer çalışma da sendikal bağlılık ile yaş arasında ciddi bir ilişki bulunduğu hususunda tatmin edici bir sonuca ulaşamamıştır (Maganeau vd., 1988, 360-361).

Sendikal bağlılığın oluşumunda etkili olan bireysel faktörlerden kıdemin önemi düşünüldüğünde yaşın ve kıdemin artmasıyla, sendikaya verilecek olan emeğin ve çabanın da artacağı, bireylerin mensup sendikalarına daha fazla bağlılık hissedeceği kaydedilmektedir. Bu bağlamda, sendikal bağlılık ile yaş arasındaki ilişkinin pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Conlon ve Galleghar, 1987, 157).

Sendikal bağlılık ile eğitim arasındaki korelasyona bakıldığında, kişilerin eğitim seviyelerinin bağlılık üzerinde etkisinin olduğu kaydedilmektedir. İş görenlerin eğitim düzeyleri düştükçe sendikal bağlılıklarının da azalacağı öngörülmektedir. Bu yaklaşımda, eğitilmiş çalışanların sahip oldukları birikim, tecrübe ve donanımları sayesinde hâlihazırda çalıştıkları organizasyon dışında da iş bulabilecek olmaları yatmaktadır. Bu bağlamda Wiener (1982) ile Shore ve arkadaşlarının (1995) yaptıkları çalışmaların neticeleri de anılan yaklaşımı desteklemektedir.

4.2.3.4. İşyerinden ve İşverenden Kaynaklanan Faktörler

İş hayatındaki sendikal haklara ilişkin işyeri ve işverenlerin özellikleri de sendikal bağlılığı etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. İşverenlerin çalışanlar üzerinde sendikasızlaştırma çabalarına zaman zaman rastlanmaktadır. Anılan girişimler zaman zaman baskı, yıldırma şeklinde ortaya çıkmakta ve hatta iş akdini feshetmeye kadar gitmektedir.

Her ne kadar uluslararası ve ulusal düzenlemeler çalışan ve işveren arasında huzur, eşitlik ve adalet hedefleri çerçevesinde yapılmış olsa da, mevcut endüstri ilişkilerinde yaşananlar her zaman mevzuatlardaki gibi gelişmemektedir (Heery ve Simms, 2010, 24). Bir işveren örgütlenme hakkı olan sendikalaşmayı kabul etmiyorsa, diğer haklar gibi sendikalaşma hakkının da kullanımı çok da mümkün olamamaktadır (ILO, 2002,

71). Bu itibarla, iş görenler sendikal örgütlenmelerini sağlasa dahi işverenler sendikayı muhatap almamak, toplu sözleşme yapmak üzere görüşme yapmamak üzere sendikalıların iş akdini feshetme yoluna gidebilmekte, hatta işyerini kapatabilmektedir (Amin, 2002, 65). Bu nedenle, çalışanların sendikal örgütlenme haklarının temelinde işverenin yarattığı adaletsizlik, hukuk tanımazlık ve eşitsizlikten korunabilmek yatmaktadır (Waddington, 2003, 214).

Konuya ilişkin literatür sendikalaşmanın başarılı olmasında işyerinin ne kadar büyük olduğu, faaliyetini yürüttüğü alan, işletme kapasitesi, kamu veya özel sektör olması, hasılatı veya karı, piyasa payı, personel nitelikleri ayrımı gibi unsurların etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Grint, 1998, 283-285). Ölçeği büyük, çok sayıda personel istihdam eden ve kurumsallaşmış işletmelerde idarenin denetimi temin edebilmek üzere bürokrasiyi ve hiyerarşiyi çalıştırma eğilimi, sendikalaşmanın daha kolaylıkla sağlanması durumunu ortaya çıkarmaktadır (Riley, 1997, 269-270).

Yapılan çalışmalarda madencilik, inşaat, imalat ve toptan ticaret alanlarında çalışanların sendika üyeliği konusunda daha gönüllü olduklarını saptanmıştır. Ancak, Yeni Zelanda'da yapılan bir araştırma, ölçeği büyük imalat işletmelerinde sendikalaşmanın azaldığını ortaya koymuştur. Değişen ekonomiyle birlikte hızla gelişen hizmet sektöründe de işletmelerin az sayıda personelle faaliyet göstermesi ve yarı zamanlı çalışmanın artması sendikalaşma ve toplu aksiyon alma hususlarında çalışanlara zorluklar çıkarmaktadır (Kelly, 1997, 400). Bu nedenle, işletmenin ölçeği, sektörü ve işverenin sendikal haklara bakışı sendika üyeliğini ve sendikal faaliyetleri etkileyebilmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalardan da çıkarılabileceği üzere çalışanlar işverenlerin yaklaşımlarına bağlı olarak sendika üyeliğini yerine getirmekte ya da getirememektedir. Piyasa şartlarında istihdam edilebilecek çalışanın çokluğu işverenlerin sendikalaşmanın karşısında yer almalarını kolaylaştırmaktadır. Ancak, bu aşamada işverenleri çalışanlarının sendikalaşmasına teşvik edecek herhangi bir motivasyon da görülememektedir. Uluslararası literatürde sendika üyeliğinin çalışanlara sağladığı sosyal, ekonomik ve psikolojik katkılar bakımından çok sayıda çalışmaya rastlanırken, sendikalaşmayı işveren perspektifinden değerlendiren araştırma olduğunu söylemek oldukça güçtür. Ancak, çalışan açısından yapılan gerekçelendirmelerin temel çalışma

hayatı bağlamında işveren için de yapılabileceğini akla getirmektedir. Kar paylaşımı, ücret ve maliyetler gibi konularda menfaatleri farklı da olsa, daha etkin yönetim erki gibi müşterek hedeflere erişme çabaları dolayısıyla işveren içinde benzer nedensel sınıflandırmaların yapılabileceği değerlendirilmektedir. Sonuç itibarıyla, iki kesimin de iktisadi, sosyal hak ve menfaatlerine örgütlülük sayesinde daha ivedi ve etkin bir şekilde ulaşabilecekleri ele alındığında sendikalaşmadan gerek çalışanları gerek işverenlerin yarar sağlayabileceği düşünülmektedir.

4.2.4. Sendikal Bağlılığın Sonuçları

Sendikal bağlılık üye üzerinde sendikal faaliyetlere katılımın artması ve sendikal faaliyetlerden doyuma ulaşması gibi sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Sendikal bağlılığı artan üye sendikal faaliyetlere daha fazla katılım gösterecek ve sendikal faaliyetlere katılım ile sendikal doyumu da yükselecektir. Bunun tersi de aynı oranda gerçekleşmesi beklenir.

4.2.4.1. Sendikal Katılım

Sendikal bağlılığın unsurlarından olan sendikal katılım, üyelerin sendikalarının düzenlediği faaliyetlere katılması ya da sendikada görev sorumluluğunun oluşmasıyla ortaya çıkmaktadır. Sendikal katılım iki boyuttan müteşekkil olup, üye sıfatıyla sendikal etkinliğe bağlılık ile yetki ve sorumluluk sahibi olarak sendika idaresine bağlılık boyutlarıyla değerlendirilmektedir. Birinci boyut resmi sıfatı olmayan üyelerin iştirakine ilişkin, ikincisi ise sendikada aktif bir şekilde resmi yetki ve makamları olan idarecilere ait olarak ele alınmaktadır (Paquet ve Bergeron, 1996, 4).

Sendikal katılıma ilişkin de iki farklı faaliyet türü mevcut olmakta, bunlar resmi ve gayri resmi etkinlikler olarak sınıflandırılmaktadır. Sendikaların resmi katılım etkinlikleri, sendika toplantılarına katılım ve toplu iş sözleşmelerine katılım, sorunların beyanı ve yeniliklere karşı görüş bildirme süreçlerini kullanma ile sendika yetkilisi olarak hizmet etme olarak örneklendirilebilir. Anılan etkinlikler katılımcıların zaman, emek veya çaba sarf etmesini zorunlu kıldığından sendikal katılımın da bir göstergesi olarak ifade edilmektedir. Gayri resmi katılım olarak nitelenen faaliyetler ise, sendikayı müdafaa eden konuşmalar yürütme ve sendikanın yayınlarını takip etme gibi resmi

olmayan etkinlikleri icra etme olarak kaydedilmektedir (Demirbilek ve akır, 2014, 58-60).

4.2.4.2. Sendikal Doyum

Bir olaya veya olguya ilişkin gerçekleşmesi beklenen şey ile idrak edilen neticeler arasındaki farkı anlatan doyum veya tatmin kavramdır. Sendikal doyum bağlamında ise sendikanın doyumunun algılanmasını ifade etmektedir. Sendikal faaliyetler doyum ve katılım açısından farklı taraflarını ele almaktadır. Doyum, sendikanın mensuplarına verdiği hizmet kabiliyetini aksettirirken, katılım ise mensupların sendikal kararlardaki paylarını ele almaktadır. Sendikal doyum ve katılım kişilerin karar verme, başarı elde etme ve gelişim gösterme hususundaki kuvvetli gereksinimleriyle ilintili olduğundan, sendikal doyum ve sendikal katılım seviyeleri bireylerin şahsiyet nitelikleriyle de bağlantılıdır (Bayar, 2016, 192).

Sendikal doyum, iş görenlerin üye-sendika ilişkilerini algılama konusundaki belirleyici unsurların başında gelmektedir. Bu bağlamda, yapılan araştırmalar doyum kavramının tanımında olduğu gibi sendikal doyumda da gerçekleşmesi beklenen şey ile idrak edilen neticeler arasındaki farkı oluşturan sendika performans incelemiştir. Sendikanın gayretlerine ilişkin üye beklenti sonuçlarının üyellerdeki algılarına nazaran daha homojen olduğunu, algılanan sonuçların beklentilere kıyasla sendikal doyumun daha önemli bir tespit edici unsur olduğunu kaydedilmektedir. Mensuplarının sendikal tatminin en net göstergesinin sendika ve üye arasındaki ilişkilerin algısının kalitesi olduğunu saptanmıştır. Doyum kavramının üyelerin sendikalarına yönelik yorum ve ilişkileri ile sendikanın başkanına dönük yorum ve değerlendirmelerle yakından ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Öte yandan, üyelerin iştirakine imkan sağlayan idari inisiyatif, karar alma süreçlerine bağlılık ve sendika mensuplarının fikirlerinin alındığına ilişkin sendika üyelerinin algıları iş görenlerin sendikal doyumlarının en somut belirtileri olarak ifade edilmektedir (Demirbilek ve akır, 2014, 75-76).

İş doyumunu kavramına ilişkin Keser (2005)'in değerlendirmeleri sendikal doyum bağlamında ele alındığında, sendikal doyum bireyin mensubu olduğu sendikaya dair yorumları ve analizleri bağlamında önemli bir parametre olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşıma göre sendikal doyum, iş görenin üyesi olduğu sendikaya dönük umutlarını ve tutumunu açıklamakta olup, bireyin sendikadaki mevcudiyetini müspet bir duyguyla

algılama biçimi olarak ele alınabilmektedir. İşini seven ve yaptığı görevin kendisini geliştirdiğini düşünen çalışanların tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu göz önünde tutulduğunda, sendikal üyeliği bulunan bir bireyin sendikasının faaliyet ve yaklaşımlarını kıymetli bulması ve sendikasını kişisel gelişimine katkı sunan bir kurum olarak görmesi hallerinde de sendikal doyuma ulaşılacağı ifade edilebilmektedir.

Diğer taraftan, sendikal tatminin sendikal iştirak ve bağlılık üzerinde de önemli etkilerinin olabileceği değerlendirilmektedir. Sendikalarının haklarını korumadığı veya gereksinimlerini karşılamadığı algısına haiz sendikalı çalışanlar, sendikal üyeliklerini sorgulamaya yeltenecektir. Çalışanlar sendika üyeliğinin farklarını yaşadıklarında dinamik bir mensubiyet tavrı ortaya koyacaklardır. Bu çerçevede, örnekleri çevremizde sık sık görüldüğü üzere sendikalara duydukları güven hissini kaybeden bireyler, tecrübe ettikleri bu doyumsuzlukla üye oldukları sendikadan ayrılmaktadır. Sendikal tatminsizlik hissine ulaşan bireylerin işyerindeki yetki azaltma oylamasında sendikaya müzahir bir oy kullanmayacağı değerlendirilmektedir. Yetki düşürme oylamasında üyelerin oylama yaklaşımının araştırdığı bir çalışmada, ücret ve sendikayı tasdik etmemek üzere oy verme arasında olumlu bir ilişkinin bulunmadığı, sendikal temsilin devam etmesi yönünde oy verme hususunda kuvvetli bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, sendikaya müspet bir yaklaşım besleme ile sendika lehinde oy kullanma davranışı arasında da anlamlı bir ilginin bulunduğu ifade edilmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2014, 79).

BÖLÜM 5: SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET KOLUNDA SENDİKA FAALİYETLERİNİN SENDİKAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK NİTEL ARAŞTIRMA

Sağlık ve sosyal hizmet kolunda sendika faaliyetlerinin sendikal bağlılık üzerine etkisini ölçmeye yönelik bir nitel araştırma yapılmış olup bu bölümün ilk kısmında uygulanan metotla ilgili bilgiler ikinci kısmında ise analiz ve bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Araştırmaya İlişkin Genel Bilgiler

5.1.1. Araştırmanın Amaç ve Önemi

Sendikalar gerek varlıklarını sürdürmek gerekse diğer sendikalarla rekabet edebilmek amacı ile çeşitli faaliyetlerde bulunmak zorundadırlar. Bu faaliyetler üyeleri için hak talebinin yapılacağı görüşmelerin yapıldığı toplu sözleşme faaliyetleri, üyelerinin sosyalleşmesini sağlamak amacıyla yapılan sosyal faaliyetler, üyelerine maddi katkı sağlamaları amacıyla yapılan ekonomik faaliyetler, hukuki destek sunmak ve danışmanlık yapmak amacıyla gerçekleştirilen hukuki faaliyetler ile üyelerini amirlerinin ve kamuoyunun karşısında temsil faaliyetleri olarak sınıflanabilir.

Sendikaların bu faaliyetleri sonrasında üyelerin sendikalarına yönelik tutumsal ve davranışsal olarak geliştirdikleri tepkiler bizi sendikal bağlılık kavramına ulaştırmaktadır. Sendikal bağlılık kavramı da üyelerin sendikalarına yönelik hissettiklerinin açıklanması amacıyla geliştirilmiş bir kavram olarak tutumsal boyutu ile sendikal sadakat ve sendikanın önemine inanma, davranışsal boyutu ile sendikal sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik şeklinde oluşmaktadır.

Bu çalışmada kamu çalışanları sendikalarında üyelerin sendikal faaliyetlere katılım düzeyini ölçmek, sendikal bağlılıklarını ölçmek ve sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri ile sendikal bağlılık arasında ilişki kurmak amaçlanmaktadır.

Çalışmanın Endüstri İlişkilerine sendikal faaliyetlerin hangisinin üyelerin katılım düzeylerine ne derece etkisinin olduğu ve hangi faaliyetlerin sendikal bağlılık üzerinde ne derece etkisinin olduğu konusunda yardımcı olması amaçlanmaktadır.

Nitel çalışmanın amacı doğrultusunda hazırlanmış olan ve hazırlanma sürecinde nitel araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlayabilmek için görüşme formunun soruları ilk

olarak 11 görüşme sorusu ile başlanmış olup, geliştirilme aşamasında çalışma ekonomisi uzmanı, sendika uzmanı, Türk dili ve edebiyatı alan uzmanı, ölçme ve değerlendirme uzmanından görüşler alınmıştır. Uzmanlardan gelen görüşler doğrultusunda görüşme formunun kapsamında değişiklikler yapılmıştır. Son şeklini alan görüşme formu 5 sendika temsilcisine sesli olarak okutulmuş ve görüşleri alınmıştır. Sendika temsilcilerinden gelen olumlu görüşler neticesinde anlam ve akıcılık açısından sıkıntı olabilecek olan bölümler değiştirilmiş ve nihai görüşme formu soru cümleleri şunlardır:

1. Sendikal bağlılığınızın oluşumunda etkin olan faktörü nasıl tanımlarsınız?
2. Sendikacılığa karşı tutumunuzu nasıl ifade edersiniz?
3. Sendikaya üyeliğinizin devamında sendikanızın size faydalarının neler olacağını düşünüyorsunuz?
4. Üyesi bulunduğunuz sendikanız için ne tür çalışmalar yapıyorsunuz ya da yapmak istersiniz?
5. Çalışma hayatı bakımından kamu görevlilerinin ilgili dönemlerde imzalanması beklenen/imzalanmış toplu sözleşme hükümleri ile ilgili sorunların/katkıların tespitinde sendikanızı bilgilendirir misiniz, bu süreçlerde ne tür rol alırsınız?
6. Sendikanızın çalışma yaşamına ilişkin faaliyetlerini (toplular sözleşme, sosyal/hukuksal faaliyetler ve temsil açısından) değerlendiriniz.
7. Sendikaların siyasi partilerle ilişkileri hakkında ne düşünüyorsunuz?
8. Kamu görevlileri sendikalarının üyeleri için yapmaya çalıştığı indirim anlaşması, kooperatif vb. faaliyetlerin sosyo-ekonomik çıkarlarınıza olası katkılarından ne düzeyde faydalanıyorsunuz?
9. Sendikaların faaliyetlerinin üyelerin bağlılığında etkililiğini değerlendirebilir misiniz?

5.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın gerçekleştirildiği sağlık ve sosyal hizmet kolunda çalışanların gerek meslek, gerek işyeri, gerekse unvan açısından çeşitliliğe sahip olmaları göz önünde bulundurularak olabildiğince bu dağılımlara dikkat edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada görüşmecilerin kamu çalışanı olmaları dolayısı ile mesai saatlerinde görevleri başında olmaları gibi bir zaman ve mekan sınırlılığı bulunmasından dolayı bu sınırlılık öncesinde kendilerinden randevu alınarak verdikleri hizmetin aksatılmadan gerçekleştirilmesi ile giderilmeye çalışılmıştır.

Sakarya Üniversitesi Etik Kurulundan alınan izin doğrultusunda 2022 yılının Ocak ve Şubat aylarında görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapıldığı dönemde pandemi koşulları devam ediyor olduğu için Cumhurbaşkanlığı Genelgesine göre 30/06/2022 tarihine kadar pandemi tedbirleri uygulanmaktaydı. Bu süreçte görüşmeler yapılırken görüşmecilerin ve araştırmacının maske-mesafe-hijyen tedbirlerine uymasına dikkat edilmiştir.

5.1.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup nitel araştırmalarda yoğun biçimde kullanılan gözlem, görüşme ve veri toplama yöntemlerinden görüşme yöntemi derinlemesine görüşme şeklinde uygulanmıştır.

Derinlemesine görüşme ile görüşmecilerin düşünceleri derinlemesine incelenerek araştırılan sendikal bağlılık ve sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

5.1.4. Araştırmanın Örneklemi

Bilimsel araştırmalarda örneklemin belirlenmesi için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerin bir kısmı nitel geleneğe uygun biçimde amaçlı örnekleme yöntemleri (aşırı veya aykırı durum örnekleme, maksimum çeşitlilik örnekleme, benzeşik örnekleme, tipik durum örnekleme, kritik durum örnekleme, kartopu veya zincir örnekleme, ölçüt örnekleme, doğrulayıcı veya yanlışlayıcı durum örnekleme ve kolay ulaşılabilir durum örnekleme gibi). Bir kısmı nicel geleneğe uygun biçimde olasılık temelli (seçkisiz, tabaka, sistematik küme vb.) örnekleme yöntemleridir.

Bilimsel araştırmalarda kullanılan örnekleme yöntemleri araştırmanın evreninin büyüklüğüne, konusuna ve amacına göre çeşitlilik arz edebilmektedir. Hangi yöntemin seçileceği yine aynı sebeplere bağlı olarak belirlenir. Örneklemeyle ilişkin kararları

verirken, araştırmacı tarafından aynı anda birden fazla örnekleme yöntemi kullanılabilir (Yıldırım, 2008, 114).

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi ile kolay ulaşılabilir durum örnekleme birlikte kullanılmıştır.

Kartopu örnekleme yöntemi problemle ilgili bilgi kaynağına ulaşmak için en iyi yoldur (Berg ve Lune, 2019, 67). Katılımcıların mesai yoğunlukları ile görüşmeye katılmak veya kendisi ile ilgili bilgileri vermek konusunda ilgisizlikleri sebebi ile yapılan görüşmelerden sonra başka kimlerle görüşebileceği hakkında bilgi alarak görüşmeciler önceki görüşmeciler tarafından belirlenmiştir. Aynı zamanda bu yöntem katılımcıların sendikal özelliklerinin; sendika üyelerinin belirlenmesi, üyelerin (yaş, cinsiyet deneyim gibi konularda) kategorizasyonunun yapılamaması gibi sebeplerle sendika dağılımının tam yapılamamasından dolayı tercih edilmiştir.

Kolay ulaşılabilir durum örnekleme genellikle diğer örnekleme yöntemlerinin kullanma olanağının kısıtlı olması gibi durumlarda araştırmacı tarafından kullanılır (Haşiloğlu vd., 2015, 20). Araştırmanın evreninin tüm ülkedeki kamu çalışanları sendikaları içerisinde sağlık ve sosyal hizmet kolu sendikalarına üyeler olması sebebi ile diğer örnekleme yöntemlerinin uygulama olanağı olmadığı için kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi seçilmiştir.

Nitel araştırmalarda örneklemin büyüklüğünü hesaplama konusunda belli bir kuralın olmamasıyla beraber görüşmelerin tekrara düşmesi durumunda görüşmelerin sonlandırılması beklenir (Karagöz, 2017, 573). Bu sebeple 30 katılımcı sayısına ulaşıldığında görüşmelerde kavramların tekrara düşüyor olmasından dolayı görüşmeler sonlandırılmıştır. Bununla birlikte Baltacı'nın 30 kişilik bir örneklem grubu nicel araştırmalar için matematiksel hatalara sebep olsa da nitel bir araştırma için eşsiz bir veri kaynağı olabilir (Baltacı, 2018, 235) ifadesine dayanarak katılımcı sayısı yeterli görülebilir.

Her ne kadar nitel çalışmalarda örneklemin dağılımına ilişkin nicel çalışmalardaki gibi örneklemin evrenin bütününe temsil edebilecek şekilde oransal dağılım olması şartı aranmasa da bu çalışmada katılımcıların farklı hizmet sınıflarından olması hususuna azami ölçüde özen gösterilmiştir.

5.1.5. Veri Toplama Tekniği

Çalışmada görüşmecilerin düşüncelerini derinlemesine öğrenebilmek amacı ile yapılandırılmış görüşme, yarı yapılandırılmış görüşme ve yapılandırılmamış görüşme türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tercih edilmiş olup görüşme esnasında katılımcıların bilgi eksikliğinin giderilmesi görüşlerinin derinlemesine irdelenebilmesi amacı ile sonda sorular ile görüşme derinleştirilmeye çalışılmıştır.

Görüşmecilerle yapılan görüşmeler Ek 1’de eklenen soru formunun takdimi ve Ek 2’de eklenmiş olan “Gönüllü Onam Formu” görüşmecilere doldurtması ile gerçekleştirilmiştir.

Görüşmecilerle yapılan görüşmelerin tamamı yüz yüze gerçekleşmiş ve görüşmecilerin onayı alınarak kayıt cihazına kaydedilmiştir. Tablo 3’te görüleceği üzere görüşmeler 25 dakika 5 saniye ile 54 dakika 18 saniye arasında toplam 10 saat 56 dakika sürmüş ve ortalama olarak 35 dakika 20 saniye sürmüştür

Görüşmecilere görüşme sırasına göre rakam kodu verilerek Tablo 11’de görüleceği üzere (K1, K2, K3 gibi) kimlik bilgileri gizli tutulmuştur.

Görüşmelerin tamamı katılımcılarla kendi işyerlerinde mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmiş olup, öncesinde kendileri ile randevulaşarak randevu saatinde uygun bir ofis ortamında gerçekleştirilmiştir.

Görüşmelerde toplanan ses kayıtları birikmeyi engellemek amacı ile günü gününe deşifre işlemi yapılarak metne dönüştürülmüş ve her bir görüşme demografik veriler ve görüşmecinin numara kodu ile toplamda 100 sayfayı geçen sayfa sayısına sahip word dosyası halinde saklanmıştır.

5.1.6. Verilerin Kodlanması ve Analizi

Nitel araştırmalarda içeriğın analizinin yapılabilmesi için öncelikle verilerin kodlanması gerekmektedir. Verilerin kodlanması aşaması veriler anlamlı şekilde bölümlenir ve her bölüm için kavramsal olarak neyi ifade ettiğini bulunması şeklinde yapılır (Yıldırım, 2008, 228).

Nitel araştırmalarda toplanan verilerin her bir satırının dikkatli biçimde okunması ve olgu ile ilgili verilerin kodlanması gerekmektedir. Bu kodlar sonradan alt kodlara ayrılarak çalışma derinleştirilmiş olmaktadır.

Toplanan verilerin kodlanması ile çıkarılan kodların frekans yoğunluklarına göre analiz edilmesi elle yapılabileceği gibi çeşitli bilgisayar programları aracılığı ile de yapılabilmektedir. Analizin elle yapılmasının çeşitli hatalar ortaya çıkarabilmesi riski olduğu için bilgisayar yazılımlarından destek alınarak veya gerekli programları kullanarak bu süreç güvenli ve hızlı bir şekilde yazılım aracılığı ile gerçekleştirilebilir (Çakır, 2017, 524). Bu gerekçe ile araştırmanın analizinde MAXQDA2020 programı tercih edilmiştir.

Görüşmeler sonrasında transkripti gerçekleştirilen ses kayıtları word dosyasına işlenmiş ve elde edilen veriler öncelikle her satır dikkatli şekilde okunarak MAXQDA2020 programına yüklenmiş sonrasında kodlama işlemi gerçekleştirilerek kodlar ve alt kodlar oluşturulmuştur. Oluşturulan kodlar ile bulgular ortaya konulmuştur. En son aşamada bulgular arasındaki ilişkiler ve neden sonuç ilişkileri kurularak bulguların yorumlanması yapılmıştır.

5.1.7. Araştırmanın Tutarlılığı

Nitel araştırmanın tutarlılığı, bulguların inandırıcılığı ve anlamlılığı ile ilgilidir. Görüşme bulgularının anlamlılığını ve inandırıcılığını ortaya koyabilmek için görüşmeler ses kayıt cihazına kaydedilmiş ve araştırmacı tarafından ayrıntılı olarak transkript edilmiştir. Görüşmecilerin gizliliğinin sağlanabilmesi için katılımcılar K1-K2... olarak kodlanmıştır. Araştırmanın anlamlılığını ve inandırıcılığının sağlanabilmesi için veri toplama aracının geliştirilme süreci detaylı olarak aktarılmış, verilerin toplanma süreci ve analiz süreci detaylı olarak rapor edilmiştir. Veriler MAXQDA2020 programı ile analiz edilmiş, alt-kod, kod ve temalar ve ilişkileri açık ve anlaşılır olarak rapor edilmiştir. Araştırmanın veri kaynağı çeşitlemesi için farklı meslek gruplarından, farklı cinsiyetlere sahip ve farklı yaşlarda yer alan katılımcılar tercih edilmiştir. Veri toplama süreci için ise katılımcıların kendi çalışma ortamlarında veri toplanması tercih edilmiştir. Veri toplama süreci araştırmacı tarafından sürdürülmüştür. Veri analizi aşamasında çeşitleme yapılarak iç geçerlilik arttırılmaya çalışılmıştır.

Nitel araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlayabilmek için görüşme formunun soruları ilk olarak 11 görüşme sorusu ile başlanmış olup, geliştirilme aşamasında 5 çalışma ekonomisi uzmanı, 5 sendika uzmanı, 3 Türk Dili ve Edebiyatı alan uzmanı, 3 ölçme ve değerlendirme uzmanından görüşler alınmıştır. Uzmanlardan gelen görüşler doğrultusunda görüşme formunun kapsamında değişiklikler yapılmıştır. Son şeklini alan görüşme formu 5 sendika temsilcisine sesli olarak okutulmuş ve görüşleri alınmıştır. Sendika temsilcilerinden gelen görüşler neticesinde anlam ve akıcılık açısından sıkıntı olabilecek olan bölümler değiştirilmiş ve nihai görüşme formu Ek 1’de belirtildiği şeklini almıştır. Çalışmanın pilot uygulaması örnekleme dahil edilmeyen 7 sendika temsilcisi ile yapılmış ve esas uygulamaya geçilmeye karar verilmiştir. Esas uygulama 30 sendika üyesi ile yapılmıştır. Nitel araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla görüşmelerin analizi aşamasında ise veriler araştırmacı ve alan uzmanınca kodlanmış ve kodlayıcılar arası tutarlılık hesaplanması yapılmıştır. Kodlayıcılar arası hesaplamada (Güvenirlik=Uzlaşma/[Uzlaşma+Uzlaşmama sayısı]x100) formülü esas alınmış olup (Miles ve Huberman, 1994), kodlayıcılar arası uyum yüzdesi %80 olarak hesaplanmıştır. Kodlayıcılar arası uyum yüzdesinin %70 üzerinde olması güvenilirlik için yeterli olarak nitelendirilmektedir (Miles ve Huberman, 1994).

5.1.8. Araştırmanın Etik Yönü

Nitel araştırmaya başlamadan önce Sakarya Üniversitesi Etik Kuruldan araştırma ile ilgili olarak etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurulun talep ettiği formlar kurulun istediği şekilde doldurularak, kurula teslim edilerek onay aşamasına geçilmiştir.

Nitel araştırmalar için aranan etik ilkeler özellikle özerklik, iyilik ve adalet (Orb vd, 2000, 95) ilkeleri sağlanmaya azami düzeyde özen gösterilmiştir.

Özerklik konusunda çalışmanın; katılımcıların gönüllü onam formu doldurulması ve katılımcılara çalışmaya katılımları için herhangi bir baskının uygulanmaması sebebi ile özerklik ilkesini sağladığını söylenebilir.

İyilik konusunda çalışmanın; çalışmada katılımcıların kimliklerinin gizli tutulması, katılımcıların seçiminde demografik özelliklerin mümkün olduğu kadar dağınık olması sağlanarak fayda ilkesine azami ölçüde özen gösterilmiştir.

Adalet konusunda çalışmanın; katılımcıların kırılganlıklarına dikkat ederek onları sömürmek yerine azami ölçüde onlardan faydalanmaya özen göstererek adalet ilkesini sağladığı söylenebilir.

5.1.9. Benzer Çalışmalar

Yapılan literatür taraması sonrasında ulusal tez merkezinden alınan verilere göre adında sendika ifadesi geçen 619 tez bulunmaktadır. Ancak bunların 24 tanesinin bu çalışmanın hiçbir bağlantısı olmayan bir kavram olan sendikasyon kavramı ile ilgili olmasından dolayı toplam sayıdan çıkardığımız zaman geriye kalan 595 adet çok farklı bilim dallarında yazılmış olan tez bulunmaktadır. Bu kadar tezin hepsinin incelenmesi mümkün olamayacağı için belli bir zaman dilimi aralığında yazılmış olan tezlerin arasından tez isimlerinden bu çalışmanın konusuna uygun olanlarının filtrelenmesi ile benzer çalışmaların incelenmesi yapılmıştır.

Yapılan filtrelemeye göre 2007 yılından beri yapılmış olan çalışmaların 66 tanesinde sendika kavramı geçmektedir. Bunların içerisinde 2 tanesi isminde sağlık ve sendika kavramlarını barındırmaktadır

Tablo 6: Benzer Çalışmalar İçin “Sağlık ve Sendika” Kısıtlaması

Yazar İsmi	Tez İsmi	Tür	Yıl
Alper ALICI	Sağlık sendikaları yöneticilerinin kişilik özelliklerinin sendika algıları üzerindeki etkisi: İstanbul örneği	Yüksek Lisans	2019
Uğur İÇDEM	Çalışanlarda iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisinde sendika üyeliği rolünün belirlenmesi: Isparta ili sağlık çalışanları üzerine araştırma	Yüksek Lisans	2018

Kaynak: Yöktez (çevrim içi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
05.01.2023

Bu çalışmanın konusuna uygun biçimde sendikal bağlılık kavramına ilişkin olarak 2007 yılından bu yana çeşitli ana bilim dallarında yapılmış olan 12 tane tez bulunmaktadır.

Tablo 7: Benzer Çalışmalar İçin “Sendikal Bağlılık” Kısıtlaması

Yazar İsmi	Tez İsmi	Tür	Yıl
Hasan Hüseyin İYİLİKLİ	Sendikal memnuniyetin, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Nevşehir MEB örneği	Yüksek Lisans	2022
Ceyhun KONAK	Türkiye'de kamu görevlileri sendikacılığının gelişimi ve sendikal bağlılık açısından PTT örneği	Doktora	2022
Elif GÜVEN	Sendika içi demokrasi ve sendikal bağlılık arasındaki ilişki: Bursa metal sektörü örneği	Yüksek Lisans	2021
Aydın BAYSAL	Sendikaların işçi ve işveren ilişkileri üzerindeki rolünün Türkiye'de sendika yöneticilerinin iş başarısına ve sendikal bağlılığa etkisi: Metal işkolunda bir araştırma	Yüksek Lisans	2020
İbrahim GÜNDOĞDU	Memurların sendikal bağlılığı: Tekirdağ Türk Büro-Sen örneği	Yüksek Lisans	2020
Hilal KİŞİOĞLU	Liderlik tutum ve davranışları ile sendikal bağlılık ve faaliyetlere katılım ilişkisi: Sakarya ili kamu eğitim kurumlarında bir alan araştırması	Doktora	2019
Ali YALÇIN	Eğitim yöneticilerinin demografik özellikleri ile sendikal bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği)	Yüksek Lisans	2018
Hatice DEMİRTAŞ	Örgütsel demokrasi bağlamında sendikal demokrasinin sendikal bağlılığa etkisi: İzmir ilinde bir inceleme	Yüksek Lisans	2017
Saadettin BAYÇELEBİ	Aile hekimliği uzmanlık öğrencilerinin ve diğer branş uzmanlık öğrencilerinin sendikal bilgi algı ve tutumları ayrıca sendika üyesi olanların sendikal bağlılığını değerlendirme	Tıpta Uzmanlık	2016
Sevil HACIOĞLU	Bir örgütsel bağlılık türü olarak sendikal bağlılık ve bir sendika örneği	Yüksek Lisans	2014
Şenol DEMİR	İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sendikal bağlılıklarının demografik özelliklerine göre incelenmesi	Yüksek Lisans	2009
Sevda KÖSE	Sendikal bağlılık ve işçilerin sendikaya bağlılık öncüllerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması	Yüksek Lisans	2008

Kaynak: Yöktez (çevrim içi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
05.01.20223

Bu çalışmanın konusuna uygun biçimde sendikal faaliyet kavramına ilişkin olarak 2007 yılından bu yana çeşitli ana bilim dallarında yapılmış olan 7 tane tez bulunmaktadır.

Tablo 8: Benzer Çalışmalar İçin “Sendikal Faaliyet” Kısıtlaması

Yazar İsmi	Tez İsmi	Tür	Yıl
Mustafa KARACA	Cumhuriyet Döneminde sendikal faaliyetlerin gelişimi (1923-1980)	Yüksek Lisans	2019
Uğur ULUDAĞ	Metal sektöründe sendikal faaliyetlerin 1990-2002 ve 2003-2017 dönemleri açısından incelenmesine yönelik bir araştırma	Yüksek Lisans	2018
Fatma VURAL	Sendikal bankacı personelinin sendikal faaliyetlere yaklaşımı: Isparta / merkez örneği	Yüksek Lisans	2017
Ebubekir YILDIZ	Sendikal öğretmenlerin sendikal faaliyetlere katılımları (Kocaeli örneği)	Yüksek Lisans	2015
Pınar KÖSE	Sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlere katılım düzeyi ve bunu etkileyen sosyolojik faktörler: Afyonkarahisar eğitim sendikaları örneği	Yüksek Lisans	2013
Ayşenur YILDIRIM	Sendikal kadınların gündelik yaşam pratikleri ve sendikal faaliyetlere katılımları arasındaki ilişki: Eğitim Sen örneği	Yüksek Lisans	2011
Mehmet KURT	Endüstri ilişkileri çerçevesinde çokuluslu şirketler, sendikal faaliyetler ve küreselleşme	Yüksek Lisans	2007

Kaynak: Yöktez (çevrim içi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
05.01.2023

Sendikal faaliyet kavramı sendikacılık hareketi olarak kullanıldığı gibi sendikaların faaliyetleri şeklinde de kullanılmaktadır. Yukarıdaki Tablo 8’de Karaca’nın (2019) Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim dalında yapmış olduğu yüksek lisans tezinde sendikal faaliyet kavramı sendikacılık hareketi olarak kullanıldığı için bu çalışmada inceleme dışında bırakılmıştır. Kurt’un (2007) Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında yapmış olduğu yüksek lisans tezi ampirik değil teorik bir çalışma olmasından dolayı bu çalışmada inceleme dışında bırakılmıştır. Yine Köse’nin (2013) Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim dalında ve Yıldırım’ın (2011) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim dalında yapmış oldukları yüksek lisans tezlerinde sadece kadınları çalışma kapsamına almasından dolayı bu çalışmaya konu edilirken bu duruma dikkat edilmiştir.

Bu çalışmanın bulgu ve sonuçları ile karşılaştırma yapılabilmesi amacı ile bahsi geçen zaman ve konu kısıtlamasına uygun biçimde önceki çalışmalar incelenmiştir. Bu kısıtlar haricinde bu çalışma ile paralel özellikler bulunduran Dokuz Eylül Üniversitesinde Sosyal Bilimler Enstitüsünde İşletme Anabilim Dalında Levent Serhat BAYAR tarafından yapılan yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalında Zuhal İPEK tarafından

yapılan yüksek lisans tezi ile Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalında Derya Sürekli tarafından yapılan doktora tezleri de incelenmiştir.

5.2. Araştırmanın Bulguları

Nitel araştırmaların yapılış şekline uygun biçimde temalar ana kod ve alt kodlar şeklinde ortaya konulmuş olup, bu kodlamalar arasında ilişkiler ortaya konularak olgular belirlenmiş olur. Çalışmanın bundan sonraki kısmında bu kodlar ve alt kodlardaki frekans yoğunlukları ve bu kodlara ilişkin katılımcıların söylemleri aşağıda sıralandıktan sonra ilişkiler ortaya konularak yorumlama yapılacaktır.

5.2.1. Elde Edilen Bulguların Genel Analizi

Yapılan görüşmeler sonrasında görüşmecilerin sorulara verdikleri yanıtlar MAXQDA 2020 programına işlenerek program üzerinde görüşmelerin kodları oluşturulmuştur. Kodların oluşumunda sorulara verilen yanıtların olumlu ve olumsuz cevapları ile sorunun türüne göre verilen cevapların çeşitlenmesi sonucunda tema, kod ve altkodlar ortaya çıkmıştır.

Verilerin kodlaması gerçekleştirildikten sonra 9 adet tema 30 adet ana kod, 34 adet alt kod elde edilmiştir. Toplamda 472 adet atıf sayısına ulaşılmıştır. Tablo 9’da kodlamalara ilişkin sayılar verilmiştir.

Tablo 9: Tema, Kod Sayıları ve Kodlama Sayılarına İlişkin

S/N	Temalar	Ana Kod Sayısı	Alt Kod Sayısı	Kodlama Sayısı
1	Demografik özellikler	4	12	120
2	Sendika için gönüllü çalışma	3		28
3	Toplu sözleşmede sendikayı bilgilendirme	2		30
4	Sendikal faaliyetler	5	15	144
5	Sendikal beklentiler	3		30
6	Sendikal tutum	2		30
7	Sendikal bağlılığın faktörleri	5		30
8	Sendika siyaset ilişkisi	2	3	30
9	Faaliyetlerle bağlılık ilişkisi	4	4	30
Toplam		30	34	472

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Nitel çalışmalarda genellikle verileri görselleştirerek bulguların daha anlaşılabilir hale gelmesi amacıyla kullanılan kelimelerin sıklığını gösteren kelime bulutu bu çalışmada da yapılmıştır. Bulguların analizi yapılırken genel bir kanaate sahip olunması amacıyla yapılan kelime bulutu bulguların yorumlanmasında kolaylık sağlamaktadır.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Kelime bulutunda en kalın görülen yani bu çalışmada en sık geçen kelimeler bulunurken “yani, işte, şey, gibi” bağlaçlar hariç listesine eklenerek geriye kalan kelimeler kullanım sıklığına göre sıralandığında ilk 5 sıradaki kelimenin frekans yoğunluğu Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Kelime Frekans Yoğunluğu

S/N	Sözcük	Frekans	%
1	Sendika	312	0,96
2	Siyasi	198	0,61
3	Üye	175	0,54
4	Toplu	173	0,53
5	Zaman	154	0,48

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

“Sendika” kelimesinin en sık kullanılan kelime olması çalışmanın odak noktasının sendika olmasından, ikinci en çok kullanılan kelimenin “siyasi” kelimesi olması katılımcıların zihninde siyaset ile sendikanın ilişkilendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Sonrasında “üye” ve “toplu” kelimelerinin neredeyse aynı sayıda ve en sık kullanılan kelimeler arasında olması da sendikal mücadele ve faaliyetlerin üyelerin toplu katılımını gerektirdiğinden kaynaklanmaktadır. Dolayısı ile kullanılan kelimelerin sıklığına bakıldığında katılımcıların çalışmanın konusu hakkında bilgi sahibi oldukları sonucuna da ulaşılabilir.

5.2.2. Kodların Analizi

Çalışmanın bu kısmında tema kod ve alt kodların modeline göre yoğun olan frekanslarda ilişkiler ağı daha kalın çizgilerle gösterilmiştir. Öncelikle temaların her birini kendi içerisinde değerlendirecek, sonrasında demografik verilerle ilişkilerini ortaya koyup en son aşamada da sendikal bağlılık ile sendikal faaliyetlere katılım arasındaki ilişki ortaya konulacaktır.

5.2.2.1. Demografik Verilerin Analizi

Hizmet sınıfları açısından bakıldığında görüşmecilerin Tablo 11’de gösterildiği üzere 3 tanesi hekimler ve dış hekimlerinden oluşan sağlık personeli sınıfından, 17 tanesi ebe ve hemşireler gibi yardımcı sağlık personeli sınıfından ve 10 tanesi memurluk görevini yapan genel idari hizmetler sınıfındandır.

Mesleki deneyim açısından görüşmecilerin dağılımları Tablo 11’de gösterildiği üzere 30 katılımcının 12 tanesi 0-10 arası yıl deneyime, 18 tanesi 21 yıldan fazla deneyime sahiptir.

Yaş dağılımları açısından görüşmecilerin dağılımları Tablo 11’te gösterildiği üzere 30 katılımcının 11 tanesi 18-30 yaş arasında, 19 tanesi 30 yaştan fazladır.

Cinsiyet açısından bakıldığında Tablo 11’te görüleceği üzere 30 katılımcının 19’u kadın 11’i erkektir. Çalışanlarının içerisinde kadın sayısının yüksek olması sebebi ile çalışmanın evrenine uygun cinsiyet dağılımı görülmektedir.

Eğitim durumu açısından bakıldığında Tablo 11’te görüleceği üzere 30 katılımcının 1’i hariç tamamı yükseköğrenim görmüştür.

Tablo 11: Demografik Verilerin Dağılımı

	Unvan Bilgisi			Cinsiyet		Mesleki Deneyim		Yaş		Eğitim durumu		Görüşme Süreleri Ort:35,2 (dakika)
	Hekim	Yardımcı Sağlık Personeli	Memur	Erkek	Kadın	10 yıldan az	10 yıldan fazla	30 -	30 +	Yükseköğrenim görmüş	Yükseköğrenim görmemiş	
K1	X			X		X		X		X		28,25
K2			X	X			X		X	X		42,54
K3		X			X	X			X	X		34,52
K4			X	X			X		X	X		47,08
K5			X	X		X			X	X		40,00
K6		X			X	X		X		X		33,49
K7		X			X	X		X		X		32,41
K8		X			X	X		X		X		36,21
K9		X			X		X		X	X		41,20
K10	X				X	X		X		X		32,16
K11		X			X	X		X		X		36,56
K12		X		X			X		X	X		52,20
K13			X		X		X		X	X		34,26
K14		X		X		X		X		X		40,57
K15		X			X	X		X		X		29,49
K16			X		X		X		X	X		28,57
K17	X				X		X	X		X		30,35
K18		X		X			X		X	X		29,55
K19		X			X		X		X	X		29,40
K20		X			X	X		X		X		54,18
K21		X			X		X		X	X		30,53
K22			X		X		X		X	X		51,47
K23			X	X		X			X		X	31,57
K24		X		X			X		X	X		27,40
K25			X	X			X	X		X		27,17
K26		X			X		X		X	X		27,33
K27		X			X		X		X	X		25,05
K28			X		X		X		X	X		35,13
K29		X			X		X		X	X		41,22
K30			X	X			X		X	X		26,24
TOPLAM	3	17	10	11	19	12	18	11	19	29	1	10 saat 56 dk.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

5.2.2.2. Demografik Faktörlere Göre Üyelerin Sendikal Faaliyetlerle Sendikal Bağlılık İlişkisine Bakışı



Şekil 2: Yaş Durumuna Göre Sendikal Faaliyetlerle Sendikal Bağlılık İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Yukarıdaki şekilde sendikal bağlılığın sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri incelenirken demografik faktörlerin yaş alt kodundaki durumları “30’dan az” ve “30’dan fazla” olmak üzere iki kategoride değerlendirilmiştir. Şekil detaylı biçimde incelendiğinde 30 yaş altındaki katılımcıların sayısının 11 olduğu 30 yaş üzeri katılımcıların 19 olduğu görülmektedir. 30 yaş altı katılımcıların 2 tanesi “faaliyetler bağlılığı artırır”, 1 tanesi “ekonomik faaliyetler bağlılığı artırır”, 2 tanesi “temsil faaliyetleri bağlılığı artırır”, 2 tanesi “kamuoyu oluşturma faaliyetleri bağlılığı artırır” ve 4 tanesi “bağlılık ile faaliyetlere katılım arasında bir ilişki yoktur” alt kodları yönünde görüş bildirmişlerdir. Yine yukarıdaki şekil incelendiği zaman 30 yaş altındaki katılımcıların sayısının 11 olduğu 30 yaş üzeri katılımcıların 19 olduğu görülmektedir. 30 yaş altı katılımcıların 1 tanesi “faaliyetler bağlılığı artırır”, 6 tanesi “ekonomik faaliyetler bağlılığı artırır”, 4 tanesi “temsil faaliyetleri bağlılığı artırır”, 2 tanesi “kamuoyu oluşturma faaliyetleri bağlılığı artırır” ve 1 tanesi “bağlılık ile faaliyetlere katılım arasında bir ilişki yoktur” alt kodlarını 30 yaş altı katılımcılarla birlikte tercih etmektedir. 30 yaş üzeri katılımcılardan 2 tanesi “sosyal faaliyetler bağlılığı artırır”, 2

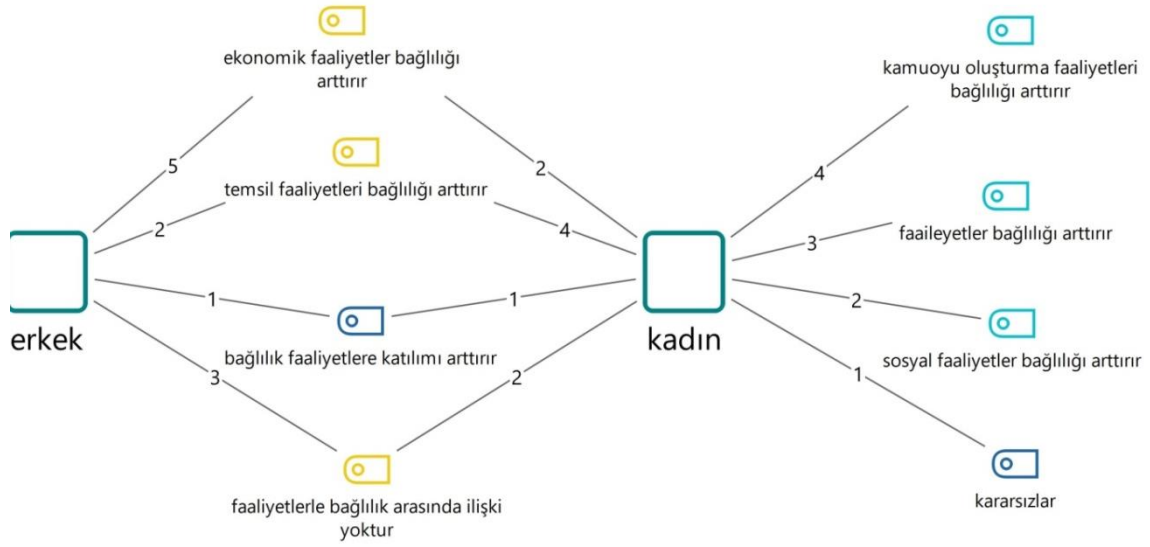
tanesi “bağlılık faaliyetlere katılımı arttırır” ve 1 tanesi bu konuda “kararsız” olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

30 yaş altındaki 11 katılımcının 4 tanesinin bağlılık ile sendikal faaliyetlere katılım arasında ilişki yoktur alt koduna yönelik görüş bildirirken 30 yaş üzeri 19 katılımcının sadece 1 tanesinin sendikal faaliyetlere katılım arasında ilişki yoktur alt koduna yönelik görüş bildirmiş olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum bize 30 yaş altı katılımcıların sendikal faaliyetlere katılım açısından sendikal bağlılığı önemli bir faktör olarak görmediklerine dair bir kanıt sunmaktadır.

30 yaş üzeri katılımcıların 6 tanesinin “ekonomik faaliyetler bağlılığı arttırır” alt koduna yönelik görüş bildirirken 4 tanesinin “temsil faaliyetleri bağlılığı arttırır” alt koduna yönelik görüş bildirmiş olması dikkat edilmesi gereken bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum bize 30 yaş üzeri katılımcıların belki daha pragmatist yaklaşarak ekonomik faaliyetlerle temsil faaliyetlerinde yoğunlaşabilecekleri düşüncesine yönlendirebilir.

Vural (2017: 55) tarafından yapılan çalışmaya göre 36-40 yaş arası bireylerin sendika seçimlerine daha yoğun katılım gösterdiklerini tespit ederken, Yıldız (2015: 63) ise yaş değişkenine göre sendikal faaliyetlere katılım ile sendikal bağlılık ilişkisinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir.

Yukarıdaki şekil incelendiği zaman beklenin aksine sosyal faaliyetlerin sendikal bağlılığı arttıracığına dair görüşler sadece 30 yaş üzeri katılımcılardan gelmektedir. Bu durum bize daha genç bireylerin sosyalleşme ihtiyacını sendikal faaliyetler dışında gerçekleştirebildiklerini 30 yaş üzeri bireylerin ise sendika dışında sosyalleşme ihtiyacını gerçekleştirme seçeneklerinin azaldığını gösterebilir.



Şekil 3: Cinsiyet Durumuna Göre Sendikal Faaliyetlerle Sendikal Bağlılık İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Yukarıdaki şekilde sendikal bağlılığın sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri incelenirken demografik faktörlerin cinsiyet alt kodundaki durumları “erkek” ve “kadın” olmak üzere iki kategoride değerlendirilmiştir. Erkek katılımcıların sayısının 11, kadın katılımcıların sayısının 19 olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların 5 tanesi “ekonomik faaliyetler bağlılığı artırır”, 2 tanesi “temsil faaliyetleri bağlılığı artırır”, 1 tanesi “bağlılık faaliyetlere katılımı artırır” ve 3 tanesi “faaliyetlerle bağlılık arasında ilişki yoktur” alt kodları yönünde görüş bildirmiştir. Kadın katılımcıların 2 tanesi “ekonomik faaliyetler bağlılığı artırır”, 4 tanesi “temsil faaliyetleri bağlılığı artırır”, 1 tanesi “bağlılık faaliyetlere katılımı artırır” ve 2 tanesi “faaliyetlerle bağlılık arasında ilişki yoktur” alt kodları yönünde erkek katılımcılarla beraber görüş bildirmiştir. Ayrıca kadın katılımcıların 4 tanesi “kamuoyu oluşturma faaliyetleri bağlılığı artırır”, 3 tanesi “faaliyetler bağlılığı artırır”, 2 tanesi “sosyal faaliyetler bağlılığı artırır” alt kodları yönünde görüş bildirmiş ve 1 tanesi “kararsız” olduğunu belirtmiştir.

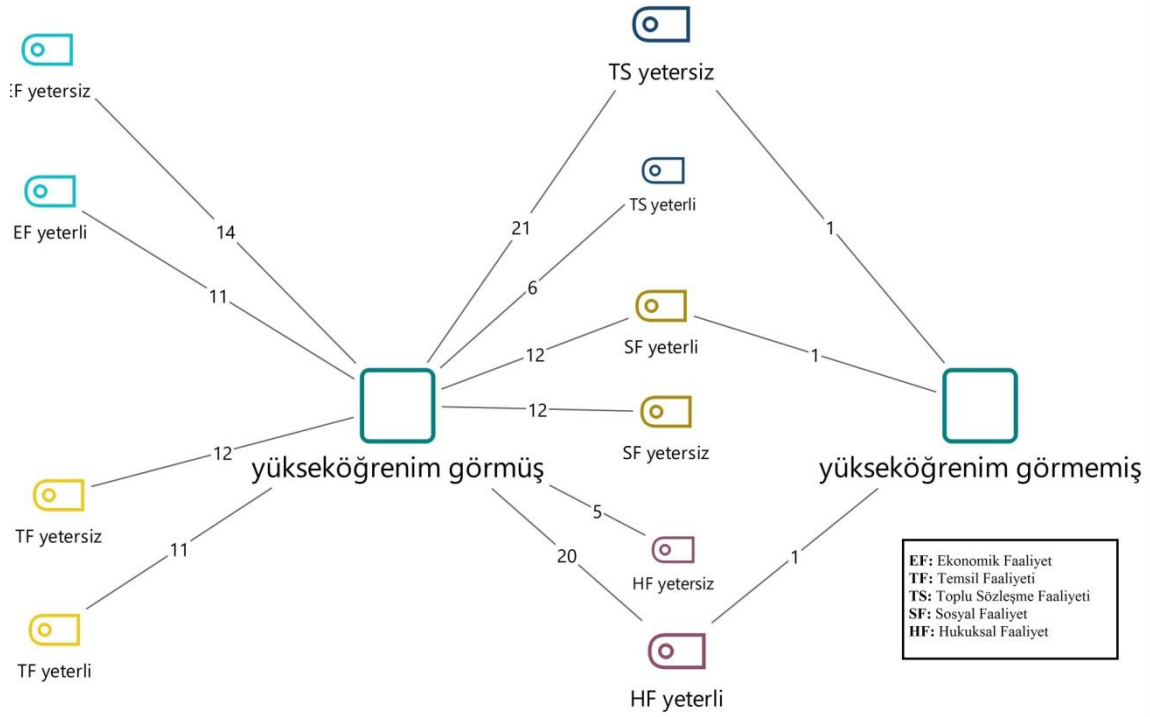
11 erkek katılımcının 5 tanesi ekonomik faaliyetler bağlılığı artırır alt kodunu tercih ederken 19 kadın katılımcının sadece 2 tanesinin ekonomik faaliyetler bağlılığı artırır alt kodunu tercih etmesi dikkat çekmektedir. Bu durum bize erkek katılımcıların sendikal bağlılığın oluşumunda ekonomik faaliyetleri önemli bir faktör olarak gördüklerine dair bir kanıt sunmaktadır. Yine bu durum katılımcılardan erkek olanların sendikaların geçimlerine fayda sağlayacak faaliyetleri gerçekleştirebileceklerine daha

çok inandıkları şeklinde yorumlanabileceği gibi aile bütçesinde yaşanan ekonomik sarsıntıların ya da iyileşmelerin erkekleri daha fazla etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

19 kadın katılımcının 4 tanesinin temsil faaliyetlerinin sendikal bağlılığı arttırdığı ve yine 4 tanesinin kamuoyu oluşturma faaliyetlerinin sendikal bağlılığı arttırdığı yukarıdaki şekilden gözlemlenebilmektedir. Bu durum kadın katılımcıların kendilerini ifade edebilmek ve hak arama noktasında seslerini duyurmak için sendikanın aracılığına daha fazla ihtiyaç duyduklarını gösterebilir.

Yıldırım (2011: 75) kadınların sendikal faaliyetlere katılımını etkileyen faktörler içerisinde sendikaların erkek egemen yapısının ve toplumsal cinsiyeti gösterdiği çalışmasında kadınların sendika üyesi olma sebepleri arasında kendilerine dayatılan toplumsal hayata bir başkaldırı olduğu ifade edilmekte olup, şahsi çıkarlarına yönelik faaliyetleri değil toplumsal faaliyetlere daha ağırlıklı katılım sergilediklerini belirtmektedir. Köse (2013: 233) çalışmasında kadınların sendikal faaliyetlere katılım düzeyinin düşük olduğu ile zaman ve emek konusunda daha az fedakarlıkta bulunacakları faaliyetleri tercih ettiklerini tespit etmiştir. Yıldız (2015: 40) üyelerin sendikal faaliyetlere katılımları konusunda cinsiyetin etkisini çeşitli değişkenlere göre incelediği çalışmasında erkek üyelerin hemen hemen bütün değişkenlerde faaliyetlere katılımları daha yüksek çıkmaktadır sonucuna ulaşmıştır.

Yukarıdaki şekil incelendiği zaman sosyal faaliyetlerin sendikal bağlılığı arttıracığına dair görüşler sadece kadın katılımcılardan gelmektedir. Bu durum bize erkek bireylerin sosyalleşme ihtiyacını sendikal faaliyetler dışında gerçekleştirebildiklerini kadın bireylerin ise sendika dışında sosyalleşme ihtiyacını gerçekleştirme seçeneklerinin azaldığını gösterebilir.



Şekil 4: Eğitim Durumuna Göre Sendikal Faaliyetlerle Sendikal Bağlılık İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Bu başlık altında diğer demografik faktörlerle sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi incelerken kullanılan şekillerden başka üyelerin sendikal faaliyetlere ilişkin görüşleri incelenecektir. Bunun sebebi ise katılımcılardan 29 tanesi yükseköğrenim görüş iken sadece bir tanesinin yükseköğrenim görmemiş olmasıdır. Şekil 4’de EF: Ekonomik Faaliyetleri, TF: Temsil Faaliyetlerini, TS: Toplu Sözleşme Faaliyetlerini, SF: Sosyal Faaliyetleri ve HF: Hukuksal Faaliyetleri temsil eden kısaltmalardır.

Yukarıdaki şekil incelendiği zaman görüleceği üzere ekonomik faaliyetlere ilişkin katılımcıların 25 tanesi görüş bildirmiş ve bunların 14 tanesi ekonomik faaliyetleri yeterli olarak tanımlarken 11 tanesi ekonomik faaliyetleri yetersiz olarak tanımlamaktadır. Temsil faaliyetlerine ilişkin olarak 23 katılımcı görüş bildirmiş ve bunlardan 12 tanesi temsil faaliyetleri için yetersiz olduğu doğrultusunda beyanda bulunurken 11 tanesi temsil faaliyetlerinin yeterli olduğunu beyan etmiştir. Toplu sözleşme faaliyetleri için yükseköğrenim mezunu olan 27 tane katılımcı görüş bildirirken bunların 21 tanesi toplu sözleşme faaliyetlerinin yetersiz olduğunu, yükseköğrenim mezunu olan 6 tane katılımcı ise toplu sözleşme faaliyetlerinin yeterli olduğunu belirtmiştir. Sosyal faaliyetler için yükseköğrenim mezunu olan 24 katılımcı

görüş bildirirken bunların 12 tanesi sosyal faaliyetlerin yeterli olduğu 12 tanesi de sosyal faaliyetlerin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Hukuksal faaliyetler için yükseköğrenim mezunu olan 25 katılımcı görüş bildirirken bunların 20 tanesi hukuksal faaliyetlerin yeterli olduğunu ve 5 tanesi ise hukuksal faaliyetlerin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Yükseköğrenim mezunu olmayan 1 tane katılımcı ise toplu sözleşme faaliyetleri için yetersiz sosyal faaliyetler ve hukuksal faaliyetler için yeterli şeklinde görüş bildirmiştir.

Yukarıdaki şekle dikkat edilecek olursa faaliyet türlerine ilişkin olarak 30 katılımcı arasından 23 ile 27 katılımcı arasında faaliyetlerin yeterli veya yetersiz olduğuna dair görüş bildirme söz konusudur. Katılımcıların bu kadar yoğun görüş bildirmeleri katılımcıların faaliyetlerin geneli hakkında olumlu ya da olumsuz fikirlerinin olabilecek kadar bilgi sahibi oldukları kanısını uyandırabilir.

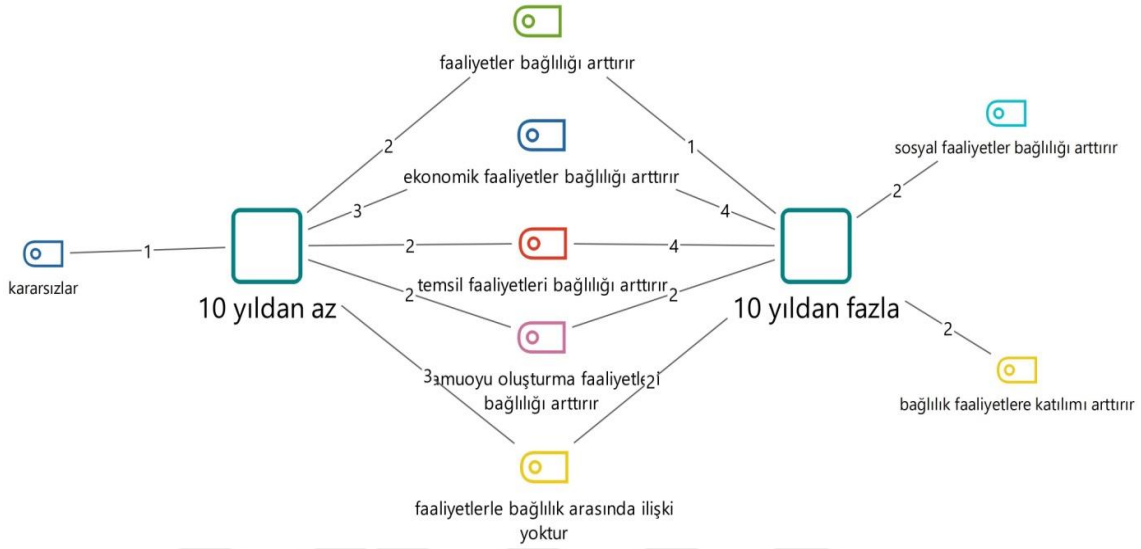
Katılımcılar arasında sosyal, ekonomik ve temsil faaliyetlerine ilişkin olumlu ve olumsuz görüşlerin nerde ise eşit dağıldığı görülmektedir. Toplu sözleşme faaliyetleri için 22 katılımcının yetersiz 6 katılımcının yeterli şeklinde görüş bildirmesi ve hukuksal faaliyetler için 21 katılımcının yeterli, 5 katılımcının ise yetersiz şeklinde görüş bildirmesi dikkat çeken hususlardır.

Toplu sözleşme faaliyetleri için katılımcıların çok yoğun bir şekilde yetersiz olarak tanımlamaları sendikal mevzuattan kaynaklandığı düşünülebilir. Kamu çalışanları sendikalarının grev hakkının olmaması sendikal mevzuatın en baştan beri en çok eleştiri alan özelliklerinden biridir. Toplu sözleşme masasının oluşumunda hükümetin baskın rolü yine eleştirilere konu edilmektedir. Toplu sözleşmeden uzlaşmanın çıkmaması sonucunda başvurulacak hakem kurulunun oluşumunda da yine hükümetin baskın rolü görülmektedir. Bütün bu sebepler katılımcılarda toplu sözleşmede sendikaların etkinliğinin olmadığı düşüncesini doğurmaktadır.

Hukuksal faaliyetler için katılımcıların çok yoğun bir şekilde yeterli olarak görüş bildirmeleri kendilerinin veya çevrelerindeki diğer çalışanların karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak sendikaların vermiş oldukları desteğin görülmüş olmasından kaynaklanmaktadır.

Yıldız (2015: 41) üyelerin sendikal faaliyetlere katılımları konusunda eğitim durumunun etkisini çeşitli değişkenlere göre incelediği çalışmasında eğitim durumlarına

göre sendikal faaliyetlere katılımları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır sonucuna ulaşmıştır.



Şekil 5: Mesleki Deneyim Durumuna Göre Sendikal Faaliyetlerle Sendikal Bağlılık İlişkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Yukarıdaki şekilde sendikal bağlılığın sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri incelenirken demografik faktörlerin mesleki deneyim alt kodundaki durumları “10 yıldan fazla” ve “10 yıldan az” olmak üzere iki kategoride değerlendirilmiştir. Mesleki deneyimi 10 yıldan az olan katılımcıların sayısının 13, mesleki deneyimi 10 yıldan fazla olan katılımcıların sayısının 17 olduğu görülmektedir. mesleki deneyimi 10 yıldan az olan katılımcıların 2 tanesi “faaliyetler bağlılığı artırır”, 3 tanesi “ekonomik faaliyetler bağlılığı artırır”, 2 tanesi “temsil faaliyetleri bağlılığı artırır”, 2 tanesi “kamuoyu oluşturma faaliyetleri bağlılığı artırır”, 3 tanesi “faaliyetlerle bağlılık arasında ilişki yoktur” alt kodlarını tercih etmiş ve 1 tanesi de kararsız olduğunu belirtmiştir. Mesleki deneyimi 10 yıldan fazla olan katılımcıların 1 tanesi “faaliyetler bağlılığı artırır”, 4 tanesi “ekonomik faaliyetler bağlılığı artırır”, 4 tanesi “temsil faaliyetleri bağlılığı artırır”, 2 tanesi “kamuoyu oluşturma faaliyetleri bağlılığı artırır”, 2 tanesi “faaliyetlerle bağlılık arasında ilişki yoktur” alt kodlarını 10 yıldan az mesleki deneyimi olanlarla birlikte tercih etmiştir. Mesleki deneyimi 10 yıldan fazla olan katılımcıların 2

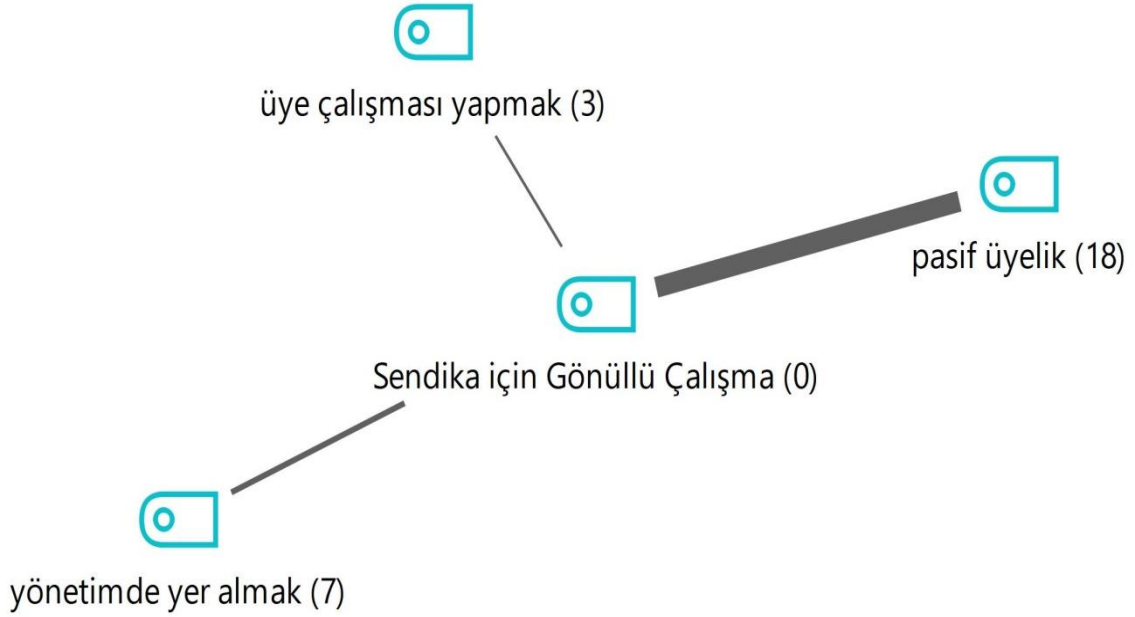
tanesi “sosyal faaliyetler bağlılığı arttırır” ve 2 tanesi “bağlılık faaliyetleri arttırır” alt kodlarını mesleki deneyimi 10 yıldan az olanlardan ayrı olarak tercih etmiştir.

Yıldız (2015: 46) üyelerin sendikal faaliyetlere katılımları konusunda mesleki kıdemin etkisini çeşitli değişkenlere göre incelediği çalışmasında deneyimin artması ile sendikal faaliyetlere katılımın arttığına dair anlamlı bir farklılık bulunmuştur sonucuna ulaşmaktadır.

Yukarıdaki şekil incelendiği zaman mesleki deneyimi 10 yıldan fazla olanlarla mesleki deneyimi 10 yıldan az olanların ortak şekilde tercih ettiği alt kodların frekans dağılımlarının birbirine çok yakın olduğu görölmektedir. Ancak yine de en çok tercih edilen alt kodların ekonomik faaliyetlerin bağlılığı arttırdığı ve temsil faaliyetlerinin bağlılığı arttırdığına yönelik alt kodlar olduğu göze çarpmaktadır. Sadece mesleki deneyime 10 yıldan fazla sahip olan katılımcılar arasından 4 tanesinden 2 tanesinin sosyal faaliyetlerin bağlılığı arttırdığına ve 2 tanesinin de bağlılığın faaliyetlere katılımı arttırdığına dair görüş bildirmeleri de dikkat çekmektedir.

Mesleki deneyim durumuna göre sendikal faaliyetler ile sendikal bağlılık arasındaki ilişki incelenirken yukarıdaki şekilde dikkat çeken bir husus 30 katılımcı arasından frekans dağılımının en yoğun olduğu iki alt kod bulunmaktadır. Bunlardan biri 7 katılımcının tercihi ile “ekonomik faaliyetler bağlılığı arttırır” alt kodu ve diğeri 6 katılımcının tercihi ile “temsil faaliyetleri bağlılığı arttırır” alt kodudur.

5.2.2.3. Sendika İçin Gönüllü Çalışma Teması Analizi



Şekil 6: Sendika İçin Gönüllü Çalışma

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Çalışmanın temalarından olan sendika için gönüllü çalışma teması katılımcılarla yapılan görüşmeler sonrasında ortaya çıkan literatürdeki sendikal bağlılığın davranışsal boyutlarından olan “sendika için çaba sarfetme konusunda gönüllü olma” boyutunu ve sendikal bağlılığın tutumsal boyutlarından “sendikal sadakat” boyutunu karşılamaktadır. Bu gerekçe ile literatürü destekleyen bir tema olmaktadır.

Sendika için gönüllü çalışma temasının içerisine profesyonel sendikacıların gerçekleştirdiği faaliyetlerin haricinde üyelerin bağlılıklarından dolayı sorumluluk bilinci içerisinde gerçekleştirdikleri faaliyetler dahil olmaktadır. Sendika yöneticileri görevleri olması sebebi ile sendika faaliyetlerine katılım ve sendika için çaba harcama eğilimi içerisinde olsalar da üyelerin bu çalışmaları gönüllülük esasına göre olmaktadır. Üyelerin gönüllü çalışmaları faaliyetlere katılım ile üyelik haricinde başka üyelerin de faaliyetlere katılımı ve arkadaşlarının da kendi sendikalarına üye olmalarını teşvik etmek şeklinde olabilir.

Şekil 5’te sendika için gönüllü çalışma teması “üye çalışması yapmak”, “yönetimde yer almak” ve “ pasif üyelik” olmak üzere 3 alt kategoride değerlendirilmiştir. Belirtilen kodlar katılımcılarla yapılan görüşmelere dayalı olarak oluşturulmuştur.

Sendika için gönüllü çalışma teması hakkında görüş bildiren 28 katılımcının 7 tanesi “yönetimde yer alma” kodunu, 3 tanesi “üye çalışması yapmak” kodunu ve 18 tanesi “pasif üyelik” kodunu tercih ettikleri doğrultusunda görüş bildirmişlerdir.

Yönetimde yer almak koduna ait olan katılımcıların görüşleri şu şekildedir;

“Mevcut üye olduğum sendikaya üye olurken daha doğrusu bu sendikayı kurarken öncelikle bir ideolojik altyapısı vardı. Yani ortak müştereklerde birleşen insanların bu görüşü, bu müşterekleri, yüksek olan insanların birlikte hareket etme bilinci aidiyet duygusunu güçlendireceği inancıyla bu oluşumun içinde hareket ettik zaten” (K2)

“Yani bize çok yetki verilmediği için bir şey yapmıyoruz ama tabii ki sendikamızı destekliyoruz. Tabii cinsiyetten dolayı bayan olduğum için kadınlarla alakalı örgütlenmede destek olmayı isterim. Bunu zaten daha önce de söylemiştim arkadaşlara ama onun dışında hani bana bir yetki verirlerse tabii ki yaparım. Yönetimde yer almak, iş yeri temsilciliği yapmak falan gibi ya da işte arkadaşlarınızla oturuyorsunuz, sohbet ediyorsunuz, sendika üyesi olmayan bir arkadaşınız var veyahut da mevcut üyesi olduğu sendikadan memnun olmayan arkadaşınız var. Bu arkadaşınıza gel bizim sendikamıza falan derim. Üye yaptığım oldu. Yönetimde yer almak falan gibi şu an yapabilir miyim? O konuda aslında işleyiş nasıl olur bilmiyorum ama teklif gelirse değerlendiririm” (K19)

“Üye sayımızı arttırmaya çalışıyoruz. Bu tarz çalışmalar yapıyoruz. İş yeri temsilciliği yapmak ya da yönetimde görev almak falan gibi bir niyetimiz, düşüncemiz ilerleyen zamanda böyle düşüncelerimiz de var. Tabii ki.”(K24)

Üye çalışması yapmak koduna ait olan katılımcıların görüşleri şu şekildedir;

“İş yeri temsilciliğinde görev almak istemem ama yardımcı olarak üye çalışmalarını yaparlarken sendikacılarla beraber hareket etmek olabilir. Üye ziyaretlerinde yani düşündüğüm görüşe uyuyorsa o sendika için yaparım.” (K11)

“Boşta kalan arkadaşım varsa mesela sen niye gelmiyorsun bizim sendikaya falan diye de söylerim. Yani zaten il temsilcimiz ile biz birlikte oturuyoruz, geziyoruz. Zaten beraberiz kendisi ile dolayısıyla üye çalışmalarına katılırım.” (K28)

“Sendikamızın basın açıklamalarında eylem kararlarında destekliyorum. Sendikanın aldığı kararlara uyuyorum. Siyasi görüşüme yakın gelen insanlara elbette ki üye olmalarını sağlıyorum.

“Sendikanın yönetiminde görev almak gibi bir talebim ya da isteğim, arzum yok.” (K30)

Pasif üyelik koduna ait olan katılımcıların görüşleri şu şekildedir;

“Yani işin açıkçası şöyle buralarda da gelip sendikadan temsilciler çok fazla konuşmalar yapmıyorlar. Bizden beklentiniz neler şeklinde? Senede bir kez falan ancak ziyaret ediyorlar. Kurumumda bulunan kişiler de fazla konuşmadığı için hiç öyle şeyler düşünmedim. Çok iç açtıklarını düşünmediğim için de emek vermeyi istemiyorum.” (K17)

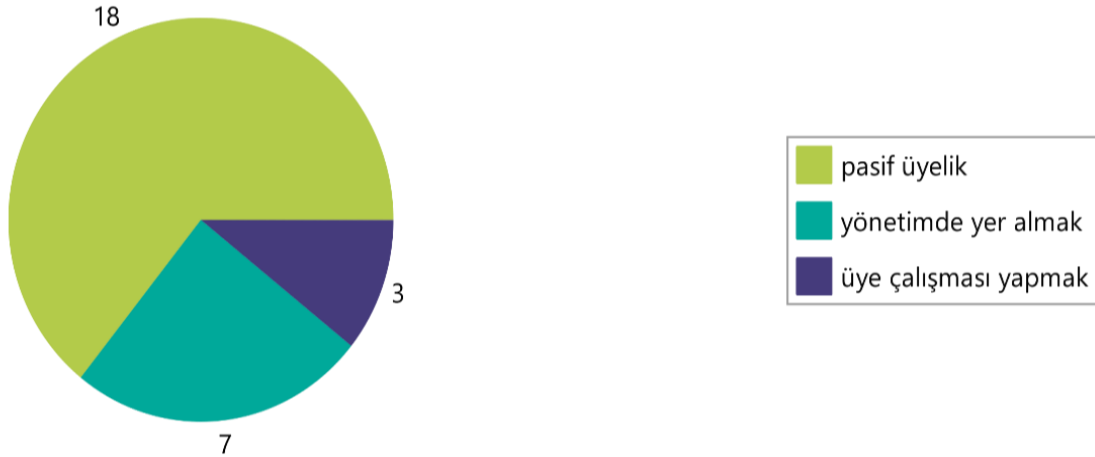
“Yani aslında bir taraftan şöyle benim gibi düşünen insanların başlayıp sendikaya girmesi gerektiğini ve en azından bu düzeni değiştirmeye yönelik bir takım hareketler yapması gerektiğini düşünüyorum. Ama bir taraftan da çok fazla benim gibi düşünen insan olmadığını görüyorum. Yani şu anki yapılanmadan çok rahatsız olan insan sayısı az ya da memur sayısı az. En azından benim görebildiğim kadarıyla öyle. O yüzden yönetimde şu an için yer almayı düşünmüyorum. Ben memnun değilim. Sendikacılık anlayışından ama insanlar memnunlar.” (K5)

“Yani bir ortamda sendikayla ilgili bir konuşma geçiyorsa bu sendikaya üyeyim derim sadece. Ama onun dışında aktif bir faaliyette bulunmuyorum.” (K8)

Sendika için gönüllü çalışma temasına ilişkin olarak katılımcıların görüşleri incelendiği zaman konu hakkında görüş bildiren 28 katılımcının 18 tanesinin pasif üyeliğe yönelik görüş bildirmeleri üyelerin sendikal bağlıklarının yeterince olmadığını düşündürebilir. Bunun yanı sıra sendikal bağlılığı güçlü olarak ifade edilebilecek diğer 10 katılımcının da 7 tanesinin yönetimde görev almaya yönelik görüş bildirmesi mevcut sendikacılardan farklı bir biçimde yöneticilik yapabileceklerine inandıkları şeklinde yorumlanabileceği gibi sendikacılığın getirisinin olduğuna inandıkları için yöneticiliği tercih ediyor olabilirler gibi yorumlanabilir.

Yönetimde yer almak alt koduna yönelik görüş bildiren K2, K4, K18, K19, K23, K24 ve K29 numaralı katılımcıların hiç birisi üye çalışmalarına katılmadıklarını ve üye çalışmalarına katıldığını beyan eden K11, K28 ve K30 kodlu katılımcıların hiç birisinin de yönetimde yer almak gibi bir amaçlarının olmadığı görülmektedir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde sendikal bağlılığın faktörleri incelendiğinde sadece üye çalışmalarına katılmak alt kodunu tercih eden K11 kodlu katılımcının ailevi sebeplerle, K28 kodlu katılımcının arkadaş hatırı ile ve K30 kodlu katılımcının ideolojik sebeplerle sendikaya üye olduğu tespit edilmektedir. Yine yapılan görüşmelerde aynı üyelerin sendikal beklentileri incelendiğinde K11 ve K28 kodlu katılımcıların dayanışma beklentisi var iken K30 kodlu katılımcının hiçbir beklentiye sahip olmadığı tespit edilmektedir. Bu sebeple üyelerin üye çalışmalarına katılması ile ne üye olma sebepleri arasında ne de sendikadan beklentileri arasında anlamlı bir bağlantı kurulamamıştır.

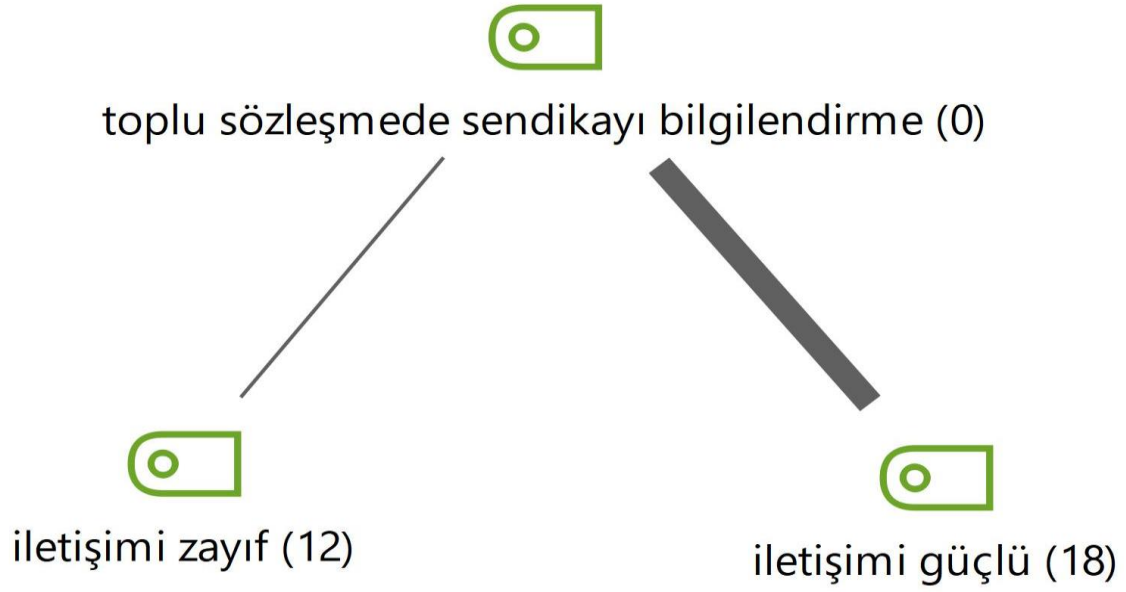
Demir (2009, 90), Gündoğdu (2020, 81) çalışmalarında eğitim düzeyi, çalışılan kurum, vs. gibi demografik özelliklere göre sendika için gönüllü çalışma hususunda katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İyilikli (2022, 80) çalışmasında sendika için çalışmaya isteklilik hususunda gelişmiş ülkelerin aksine sendika ile ilişkilerin etkisinden çok sendikanın faydaları üzerinde durduğu bulgular saptamıştır.



Şekil 7: Sendika İçin Gönüllü Çalışma Frekans Dağılımı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

5.2.2.4. Toplu Sözleşmede Sendikayı Bilgilendirme Analizi



Şekil 8: Toplu Sözleşmede Sendikayı Bilgilendirme

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Çalışmanın temalarından olan toplu sözleşmede sendikayı bilgilendirme teması katılımcılarla yapılan görüşmeler sonrasında ortaya çıkan literatürdeki sendikal bağlılığın davranışsal boyutlarından olan “sendikaya karşı sorumluluk” boyutunu ve sendikal bağlılığın tutumsal boyutlarından olan “sendikacılığın önemine inanma” boyutunu karşılamaktadır. Bu gerekçe ile literatürü destekleyen bir tema olmaktadır.

Sendikalar toplu sözleşme süreci başlamadan önce gerek saha çalışmalarında işyeri ve üye ziyaretlerindeki tespit ettikleri eksiklik ve istekleri, gerekse de iş yeri temsilcileri aracılığı ile üyelerin talep ve şikayetlerini kendi arge birimlerinin çalışmaları ile toplu sözleşme masasına ulaştırmaktadırlar. Bu aşamada üyelerin bir önceki toplu sözleşme maddelerinin uygulamasına ilişkin görüşlerini ve bir sonraki toplu sözleşme için taleplerini iletebilmelerini konu alan bu kod üye ile sendikanın ilişkilerinin bu bağlamda gücünü ölçmeyi amaçlamaktadır.

Şekil 8’de toplu sözleşmede sendikayı bilgilendirme teması “iletişimi güçlü” ve “iletişimi zayıf” olmak üzere 2 alt kategoride değerlendirilmiştir. Belirtilen kodlar katılımcılarla yapılan görüşmelere dayalı olarak oluşturulmuştur.

Toplu sözleşmede sendikayı bilgilendirme teması hakkında görüş bildiren 30 katılımcının 18 tanesi “iletişimi güçlü” kodunu, 12 tanesi “iletişimi zayıf” kodunu tercih ettikleri doğrultusunda görüş bildirmişlerdir.

İletişimi güçlü koduna yönelik katılımcı görüşleri şu şekildedir;

“Bir de bir yıllık izin alan kişi o sekiz yüz liranın tamamını alamıyordu o zaman. Daha sonra bu sabit uygulaması geldi. Mesela ben her zaman (biraz daha mutemet geçmişim olduğu için) özlük haklarında özellikle mali özlük haklarında öneride bulunmuşumdur.”

(K4)

“Her toplu sözleşmede yer almıyor da ilerleyen yaşamımızda sendika temsilcisine ya da sendika başkanına benim de bir fikrim varsa söylerim. Fikrimi beyan ederim fikrimi beyan etmekten çekinmem ama yapılır mı yapılmaz mı bilemiyorum? Keşke şöyle olsaydı diyebilirim.”(K9)

“Yani birebir bizden bilgi almıyorlar ama biz temsilcilerimiz tanıdık olduğu için bulduğumuz yerde şu hakkımız ne oldu diye sorabiliyoruz” (K15)

“Üyelerin taleplerini isteklerini veyahut da uygulanmayan herhangi bir toplu sözleşme hükmüyle karşılaştığımız zaman amirlerimize veyahut da sendikamıza, genel merkeze iletmek üzere bildiriyoruz evet. Aktif bir şekilde içindeyiz.” (K18)

“Yapılır yapılmaz onu bilemiyorum ama söylerim. Birçok noktada sendikacılığa karşı inancımızı yitirmiş durumdayız. Ama yine de söylerim, üye olma sebebim de bu zaten. En güveneceğiniz yapının sendika olduğunun farkındayım.” (K13)

İletişimi güçlü olan katılımcılar hayata geçirilebileceğine tam inanmasalar da sendikaya önerilerini bildirebileceklerini beyan etmektedirler.

İletişimi zayıf koduna yönelik katılımcı görüşleri şu şekildedir;

“Arkadaşlar aydınlattığı zaman, bilgilendirdiği zaman dinliyorum, dikkatimi çekiyor ama onun dışında bunları çok kovalamıyorum açıkçası” (K26)

“Ben mesela çok aşırı detaycı ya da çok fazla beklentiye giren bir insan değilim herhalde kişiliğim gereği. Çok aşırı bir beklentiye girmem. Var olan şeyi de genelde kanaatkarımdır. Ama zaman zaman yani çok nadir de olsa kurumumuza geldikleri zaman, bazı genel sorunlarımızı dile getirdiğimiz oluyor. Ama özellikle

toplu sözleşme sonrası çıkan kararlarla ilgili birebir bildirimim olmamıştır, belki de kurumumuz tarafından yaşadığım bir problem olmamıştır ki” (22)

“Hiç takip etmem ne olmuş, ne gitmiş. Bu sosyal medyada da gündem olur ya hani doktora iki bin beş yüz lira maaş verilince herkes ayaklanır falan. Ben hiç takip etmem öyle şeyleri.” (K1)

“Yani iş yeri temsilcisinin veyahut işte sendika başkanının bunlar hakkında bilgilendirme yapması gerekiyor. Mesela biri beni dinleyeceğine inanırsam ya da problem çözeceğine inanırsam ona iletişim halinde olurum. Ama insanlarla kırk yılda bir görüşüyorum. Gidip peşine koşup bakın benim böyle böyle bir talebim var demenin bir anlamı yok.” (K20)

“Bir defa sendikaya işimiz düştü, görüştük yardımcı olmadılar. Dolayısı ile kendileri ile iletişime geçmeyi düşünmüyorum” (K21)

Katılımcılar içerisinde bilgilendirmenin üyeden sendikaya doğru olmasından çok sendikadan üyeye doğru olması gerektiğine inanan üyeler ile sendikanın önerileri dikkate almayacağına inanan üyeler bulunmaktadır.

Toplu sözleşmede sendikayı bilgilendirme temasına ilişkin olarak katılımcıların görüşleri incelendiği zaman konu hakkında görüş bildiren 30 katılımcının 18 tanesinin iletişimi güçlü olduğuna yönelik görüş bildirmeleri 12 tanesinin de iletişiminin zayıf olduğuna yönelik görüş bildirmeleri üyelerin sendikal bağlılıkları konusunda genel olarak güçlü bir bağlılık ilişkisi kurulduğunu düşündürebilir.

Sendika için gönüllü çalışma teması ile toplu sözleşmede sendikayı bilgilendirme temalarının kod ilişkiler tarayıcısının yapıldığı Tablo 12’de görüleceği üzere iletişimi güçlü olarak tanımlanan katılımcıların beklenebileceği gibi 7 tanesi yönetimde yer almak isterken 2 tanesi üye çalışması yapmak koduna yönelik açıklamalar yapmasına rağmen 9 tanesi pasif üyeliği tercih etmektedir. İletişimi zayıf olan 12 katılımcının 1 tanesi sadece üye çalışması yapmak alt kodunu tercih ederken, 9 tanesi pasif üyelik alt kodunu tercih etmektedir bununla beraber 2 katılımcı gönüllü çalışma temasına ilişkin görüş bildirmemiştir.

Tablo 12: Toplu Sözleşmede Sendikayı Bilgilendirme Frekans Dağılımı

Kod Sistemi	Yönetimde Yer Almak	Üye Çalışması Yapmak	Pasif Üyelik
İletişimi Güçlü	7	2	9
İletişimi Zayıf		1	9

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur



Şekil 9: Toplu Sözleşmede Sendikayı Bilgilendirme Frekans Dağılımı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

5.2.2.5. Sendikal Faaliyet Analizi

Çalışmanın temalarından olan sendikal faaliyet teması katılımcılarla yapılan görüşmeler sonrasında ortaya çıkan literatürdeki sendikal türlerine uygun biçimde “toplu sözleşme faaliyetleri”, “ekonomik faaliyetler”, “hukuksal faaliyetler”, “temsil faaliyetleri” ve “sosyal faaliyetler” şeklinde kodlanmıştır. Bu gerekçe ile literatürü destekleyen bir tema olmaktadır.

Üyelerin sendikalarının toplu sözleşme faaliyetlerinin yeterliliği hakkındaki görüşlerini ölçmeyi amaçlayan bu kod katılımcıların bu temadaki kodlara ilişkin söylemlerinin “yetersiz”, “yeterli” ve “kararsız” şeklinde alt kodların işlenmesi şeklinde analiz edilmiştir.



Şekil 10: Toplu Sözleşme Faaliyeti Alt Kod Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Toplu sözleşme faaliyeti alt kod modelinde üyelerin sendikalarının toplu sözleşmedeki tutumları hakkındaki görüşleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda sendika şubeleri her toplu sözleşme sonrasında bir sonraki toplu sözleşme süreci için bir eylem planı oluşturmakta bunun haricinde üyeleri ile kurmuş oldukları ilişkilerde toplu sözleşme metninde yer almasını istedikleri taleplerini toplayarak kendi genel merkezlerine iletmektedirler.

Metal sektöründe sendikaların farklı dönemlerdeki toplu sözleşmelerini içerik analizi yöntemi ile incelediği çalışmasında Uludağ (2018, 180) toplu sözleşme faaliyetinin sadece ücret sendikacılığına indirgenmemesi diğer sosyal haklara ilişkin hususlarında toplu sözleşme faaliyeti kapsamında olduğu bilincinin işlenmesi gerekliliğinden bahsetmektedir.

Toplu sözleşme faaliyetine ilişkin olarak sendikacıların katılımları analiz edilirken katılımcıların görüşleri incelendiğinde katılımcıların tamamının konuya ilişkin olarak görüş bildirdiği görülmektedir. Katılımcılardan 22 adet katılımcı “yetersiz” alt koduna ilişkin, 6 adet katılımcı “yeterli” alt koduna ilişkin ve 2 adet katılımcı “kararsız” alt kodu doğrultusunda görüş bildirmiştir.

Katılımcıların toplu sözleşme faaliyetlerine ilişkin görüşleri şu şekildedir.

“Çok etkin olduğunu düşünmüyorum bu etkin olmaması yetkili sendika olmamasıyla alakalı olmuş olabilir.” (K13)

“Benim üye olduğum sendika yeni bir sendika. Şimdi bir faaliyeti var mı? Şu an sadece bence örgütlenmeye çalışıyorlardır. Şu anda henüz daha örgütlenme aşamasında. O faaliyetler daha sonrasında ortaya çıkacağını düşünüyorum.” (K1)

“Sendikanın toplu sözleşme görüşmelerine başlarken tavrı, söylemleriyle görüşme devam ederken ve sonlandığındaki söylemleri açıkçası çok birbirini tutmuyor. O yüzden sendikanın bu anlamdaki tavrını ben çok olumlu değerlendirmiyorum.” (K5)

“Kendi sendikamın aslında çok etkin olduğunu düşünmüyorum. Biraz böyle ekonomik anlamda yapılan katkılar daha çok hükümet uygun görüyor, sendikalar da buna onay veriyor şeklinde yorumluyorum.” (K8)

“Mevcut toplu sözleşme mevzuatı aslında yeterli bir mevzuat değil. Bu toplu sözleşme, toplu sözleşme de değil. Toplu görüşme masası. Sonuçta hakemin de dahil masanın çoğunluğunun siyasi iktidar ve hükümet olduğu bir ortamda siz isterseniz de istemeseniz de istediğinizi alamazsınız. Ne verilerse onu alabiliyorsunuz. Pazarlık yapamıyorsunuz.” (K4)

“Yani ben ellerinden geldiklerini yaptıklarını düşünüyorum. Bu son maaş artışı işte bu ek ödemelerle alakalı ama bizim kendi aramızda bir birleşmede problem yaşadığımız için sendikada bir yere kadar bence” (K19)

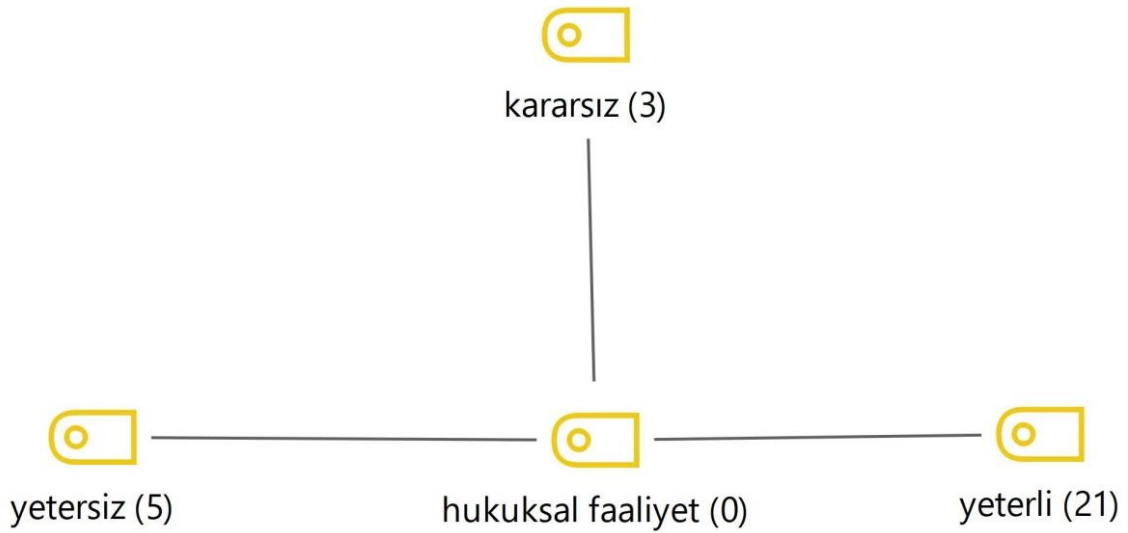
“Toplu sözleşme masasında vermiş olduğu mücadele hak arayışında aslında tam yeterli olmasa da çabalarını görüyoruz, şartları zorluyor.” (K18)

“Sonuçta ne kadar mücadele verirsiniz verin devletin verebileceği belli bir oran var bütün haklarda, maaş olsun, özlük olsun işte emeklilik hakkı olsun. Sonuçta devletin imkanları ölçüsünde verebileceği bir şey var. Sendika bunu sonuna kadar zorluyor. Benim görebildiğim bu. Zorluyor alabilmek için, en fazlasını alabilmek için bizim haklarımızı en fazla şekilde korumak için gerekli çalışmaları pazarlık süreci yapıyorlar. Sürecinde sonuna kadar gidiyorlar. Hükümet az vermeye sendikalar mümkün olduğunca çok almaya çalışıyorlar. Bir ara noktalarda buluşuluyor.” (K14)

Katılımcıların görüşleri incelendiği zaman mevzuat eksikliklerinden dolayı ve de yetkili sendika olmamak gibi sebeplerle toplu sözleşme faaliyetlerinin yetersiz bulunduğu görüşleri hakim olmaktadır. Bunun yanı sıra sendikaların toplu sözleşmede her

istediğini alamasa da mücadele verildiğine dair inanışa sahip katılımcılar da bulunmaktadır.

Katılımcıların toplu sözleşmeyi öncesinde ve sonrasında gerçekleşen bir süreç olarak değil de sadece toplu sözleşme masasında gerçekleşen bir toplantı olarak gördüklerine de dikkat etmek gerekir. Toplu sözleşme faaliyetlerini yeterli gören 6 katılımcının içerisinde sadece bir tanesi bir önceki temada işlenen toplu sözleşmede sendikanızı bilgilendirme temasında iletişimi güçlü kodunu seçmemiş olan katılımcıdır. İletişimi güçlü kodunu seçmiş olan 18 katılımcı bulunmasına rağmen bu kod altında toplu sözleşme faaliyetini 6 katılımcının yeterli görmesi de dikkat çekmektedir. Bu durum katılımcılar sendikaları ile iletişim kursalar da sendikaların toplu sözleşme masasındaki güçlerine inanmıyorlar şeklinde yorumlanabilir.



Şekil 11: Hukuksal Faaliyet Alt Kod Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Hukuksal faaliyet kodu ile üyelerin sendika aracılığı ile almış oldukları hukuksal desteklerin gerek idari anlamda başvuru ve itirazları aşamasında ya da dava süreçlerinde adli danışmanlık ve vekâlet konularındaki düşüncelerini ölçmeyi amaçlanmaktadır.

Sağlık Sosyal hizmet kolunda faaliyet yürüten kamu çalışanları sendikalarının Sivas Şubelerinde hukuk işleri baroya kayıtlı avukatlar arasından bir avukatın şube avukatı olarak belirlenmesi ile yürütülmektedir. Sendika şubelerinin hukuksal faaliyetleri genel olarak bakıldığı zaman üye ve yakınlarının adına açılan davalarda taraf olmak, üyenin

kurumuna veya mahkemeye verilmek üzere dilekçe ve başvurularda destek olmak, değişen mevzuat hükümlerine ilişkin olarak üyelere sendikaları aracılığı ile bilgilendirme yapmak şeklinde tanımlanabilir. Örneklendirmek gerekirse Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikasının (SES) 8. Olağan Genel Kurul Raporundan Sivas’a ilişkin hukuksal faaliyetleri için;

- Sivas şube üyesi Cengiz Çeri’nin Riskli Birim Katsayısından yararlandırılması isteminin reddi işlemi için dava dilekçesi hazırlandı
- Sivas şubeye SSK’dan devredilen personellerin durumları ile ilgili bilgilendirme yazısı yazıldı.
- Sivas şube üyesi Mert Özbek’in hukuksal süreci ile ilgili bilgi yazısı yazıldı
- Sivas Şube üyesi Cevahir Sezgin hakkında yazı yazılmıştır.
- Sivas Şube üyesi Özgül Yaşar’ın özlük hakkı ile ilgili dava açılmıştır.
- Sivas Şube üyesi Cengiz Çeri’ye ek ödeme farkı ile ilgili dava dilekçesi hazırlanarak gönderilmiştir.

ifadeleri geçmektedir.

Hukuksal faaliyetlere ilişkin olarak sendikaların katılımları analiz edilirken katılımcıların görüşleri incelendiğinde katılımcıların 29 tanesinin konuya ilişkin olarak görüş bildirdiği görülmektedir. Katılımcılardan 5 adet katılımcı “yetersiz” alt koduna ilişkin, 21 adet katılımcı “yeterli” alt koduna ilişkin ve 3 adet katılımcı “kararsız” alt kodu doğrultusunda görüş bildirmiştir.

Katılımcıların hukuksal faaliyetlere ilişkin görüşleri şu şekildedir.

“Bu konuda tam net olamayacağım. Tabii çok büyük bir sorunla karşılaşırsak, burada avukatların yeterliği ne olur onu görmek lazım yani.” (K24)

“Herhangi bir sıkıntıyla karşılaştığınızda mahkemelik durumu falan olduğunda durumu olduğunda sendikanın size hukuksal destek verirler mi bilmiyorum ama ben kapılarını çalarım. Burada verecekleri desteğin yeterli gelse de gelmese de yanımda olmaları benim için yeterli. Benim aradığım şey o. Yanımda olsunlar.” (K13)

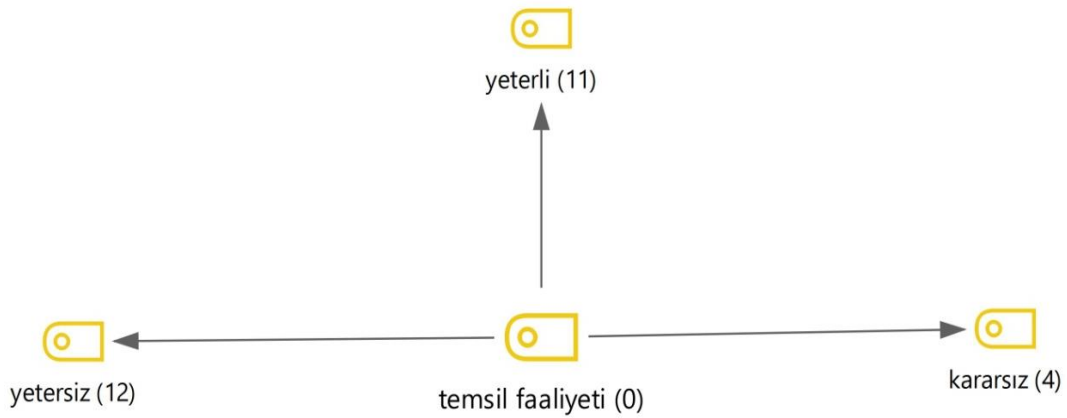
“Daha önce aslında ben bu konuyu yaşadım. Ve benim sendikam bana çok destek olmuştu avukatıyla, kendileri çok destek olmuşlardı ama diyorum ya zamanla bu düşüncem değişiyor. Şu anda ben bu sendikamda bana destek olacaklarını düşünmüyorum.” (K16)

“Benim zaten sendikal hayata başlamamın sebebi iş yerinde yaşadığım hukuksal sıkıntıda kendi bireysel mücadelemın faydasının olmadığını görünce bana karşı idarecilerimin benden daha organize olunduğunu görünce ben idarecilerimle problem yaşayan bir memurdum o zaman. Benim yanımda duran tek unsur sendikam oldu.” (K4)

“Ellerinden geleni yapacağına inanıyorum. Sonuçta o sendikaya beni üye yaptılarsa. Ben onların ne kadar arkasında duruyorsam orada benim arkamda duracağını düşünüyorum” (K19)

“En azından elimde bir B planım var. Şimdi sendikaya hiç bağlı olmasam tamamen boşluktayım. Avukat arayışına gireceğim. Arkadaşımı arayacağım. Kim var? Tanıdığım biri var mı? Benzer davaya bakmış mı daha önce. Ama şu anda biliyorum ki o kişi de (sendika avukatı) o davaya eninde sonunda bir kere bile bakmış, illaki korkmadan davayı ona veriyorum.” (K29)

Hukuksal faaliyetler kodu incelendiği zaman katılımcıların baskın bir biçimde sendikaların hukuksal faaliyetlerinin yeterli olduğu görülmektedir. Hukuksal faaliyetleri yeterli olarak görenlerin görüşünün oluşumunda ya kendisinin ya da işyerinde başka birinin karşılaştığı sorunlarda sendikanın vermiş olduğu destek somut bir biçimde görülmüş ve katılımcıların güven arayışları etkili olmuştur.



Şekil 12: Temsil Faaliyeti Alt Kod Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Temsil faaliyeti kodu kapsamında üyelerin sendikalarının kendilerini kurum, valilik ve bakanlık bünyesinde temsil edebilmesi yeterliliği ölçmek amaçlanmaktadır. Bu faaliyet türü her ne kadar üyeler tarafından gözlemlenemese de hukuksal faaliyetlerden daha az riskli sonuçlar doğuracağı muhakkaktır.

Temsil faaliyetini sendikalar işyeri temsilcileri ve şube yönetimleri aracılığı ile gerçekleştirmektedir. Kamu çalışanlarının sesi olmak amacı ile işyeri temsilcileri ve şube yönetimleri gerek kamuoyu oluşturma faaliyetlerini yürütürken, gerekse idareciler karşısında hak arama faaliyetlerini yürütürken üyelerini temsil ederler. Sendikaların Sivas şube yönetimleri ile yapılan görüşmelerde özellikle özlük hakları ve sağlıkta şiddet konularında yapmış oldukları basın açıklamaları ve idarecilerle görüşmeler ile kurumlara yapılan ziyaretlerde kurum amirlerinin mutlaka ziyaret edilmiş olduğu ve kurumdaki üyelerin sorunlarının mutlaka dile getirildiği görülmektedir.

Temsil faaliyetlerine ilişkin olarak sendikalıların katılımları analiz edilirken katılımcıların görüşleri incelendiğinde katılımcıların 27 tanesinin konuya ilişkin olarak görüş bildirdiği görülmektedir. Katılımcılardan 12 adet katılımcı “yetersiz” alt koduna ilişkin, 11 adet katılımcı “yeterli” alt koduna ilişkin ve 4 adet katılımcı “kararsız” alt kodu doğrultusunda görüş bildirmiştir.

Katılımcıların temsil faaliyetlerine ilişkin görüşleri şu şekildedir.

“Mevcut üye olduğum sendikanın temsil ettiğini düşünüyorum ama bir yere kadar amire de bir yere kadar karşı çıkabiliyor mesela. Baskı altında kalındığını hissediyorum yani.” (K11)

“Yani amirlerimize karşı tam temsil ettiğine inanmasam da ama en azından şu an asıl yetkili sendikanın bakanlığa karşı bazı olumsuz kararlarına karşı tepki gösteriyor. Hani bunları görünce iyi temsil ettiğine inanıyorum.”(K7)

“Yeterince olmasa da sendikamın çaba gösterdiğine inanıyorum. İçinde bulunduğumuz dönemden dolayı da zaten yapılabileceğinin en iyisini yaptıklarını düşünüyorum. Yapmaya çalışıyorlar.”(K18)

“İş yerimizde amirlerimize karşı işte il sağlık müdürlüğüne karşı veyahut da valiliğe karşı Ankara genelinde de işte bakanlığa karşı genel müdürlüğümüze karşı bizi sendikamızın temsil edebileceği yeterliliğinin olduğuna inanmıyorum.”(K19)

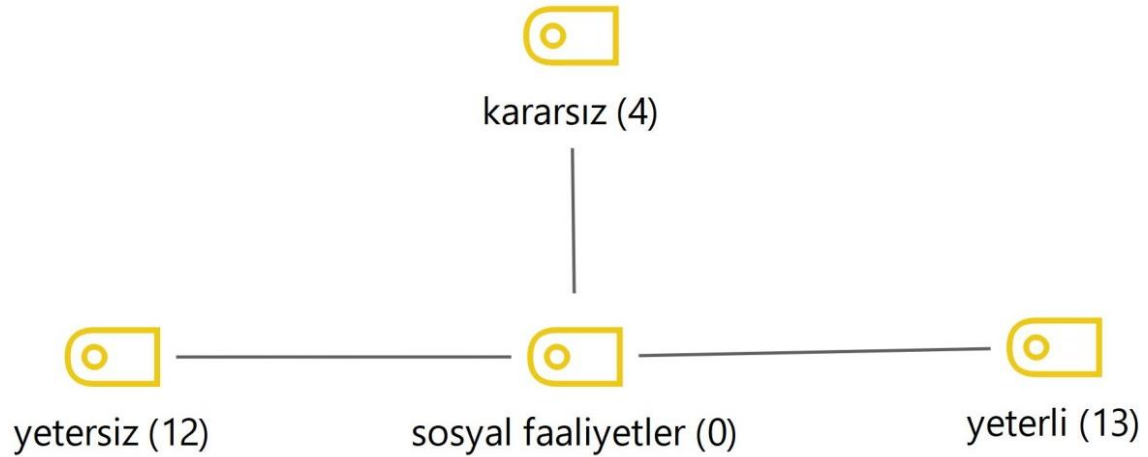
“Yani üyeye sahip çıkma anlamında çok etkin olduğunu düşünmüyorum. İnsanlar daha çok bireysel ilişkilerle bu işlerini yürütüyor, çözüyor.”(K30)

“Sendikanız işverenlerimiz ya da işte amirlerimiz karşısında bizim haklarımızı alma noktasında bize yapılan haksızlıklar konusunda bizi iyi temsil edemiyorlar. Onlar da idare tarafında yer alıyor.” (K15)

“Elle tutulur daha hiçbir şey görmedim. Bir şey söylemek için daha erken”(K20)

“Başımıza iş gelmediği için net bir şey söyleyemiyorum o yüzden” (K13)

Temsil faaliyetleri kodu incelendiği zaman katılımcıların sendikaların temsil faaliyetlerinin yeterli olduğu ya da yeterli olmadığı konusunda net biçimde görüş bildiremedikleri görülmektedir. Temsil faaliyetleri yeterli olarak görenlerin görüşünün oluşumunda sendikanın il teşkilatlarının il müdürlüklerine karşı temsil faaliyetlerinden ziyade genel merkezin bakanlığa karşı temsil faaliyetlerinin yeterli olarak yorumlandığı görülmektedir. İl müdürlüklerine karşı yeterince temsil edilememesinin sebebi yereldeki kurum ve sendika yöneticilerinin arasında gelişen diyalog olabilir.



Şekil 13: Sosyal Faaliyet Alt Kod Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Sosyal faaliyetler kodu kapsamında sendikanın gerçekleştirmiş olduğu üyelerin sosyalleşmesini sağlayan faaliyetler ile eğitim faaliyetleri kapsamındaki faaliyetler hakkında katılımcıların görüşleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Eğitim faaliyetleri kapsamında üniversitelerle yapılan tezsiz yüksek lisans ücretlerine ilişkin indirim anlaşmaları genellikle sendikaların genel merkezleri tarafından gerçekleştirilmektedir.

Çalışmanın gerçekleştirildiği dönem pandemi koşullarının devam ettiği dönem olmasından dolayı sosyal faaliyetlerin kısıtlılığının göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Sağlık ve sosyal hizmet kolunda faaliyet yürüten sendikaların Sivas şubelerinin sosyal faaliyetleri 14 Mart Tıp bayramı, Ebeler Haftası, 23 Mart Acil Tıp Teknisyenleri ve Teknikerleri günü gibi özel günlerde işyerlerinde pasta kesilerek özel günlerin hatırlanması, doğum günü ve çocuk doğumu gibi günlerde üyeye mesaj ve çiçek gönderilmesi, bayramlarda nöbetçi personel ile bayramlaşılması şeklinde gerçekleşmektedir. Sendikacılarla yapılan görüşmelerde pandemi süreci öncesinde kahvaltı, piknik ve gezi organizasyonlarına önem verildiği de belirtilmiştir.

Sosyal faaliyetlere ilişkin olarak sendikalıların katılımları analiz edilirken katılımcıların görüşleri incelendiğinde katılımcıların 29 tanesinin konuya ilişkin olarak görüş bildirdiği görülmektedir. Katılımcılardan 12 adet katılımcı “yetersiz” alt kodu doğrultusunda, 13 adet katılımcı “yeterli” alt kodu doğrultusunda ve 4 adet katılımcı “kararsız” alt kodu doğrultusunda görüş bildirmiştir.

Katılımcıların sosyal faaliyetlere ilişkin görüşleri şu şekildedir.

“Sosyal faaliyetler açısından çok güzel Antalya'da tatil yapıyorlar. Kime? Delegelerine şunlara bunlara tabii. Ya üyeler delegeler giderken yanlarında birer ikişer kişi götürebiliyorlar yanlış bilmiyorsam. Ben ona da çok karşıyım mesela. Ya benim aidatımla sen kendi kendini ağırlayamazsın.” (K12)

“Sosyal faaliyetleri katılmıyorum ama katılanlar için de uğraşıldığını görüyorum. Ne kadar yeterli onu bilmiyorum açıkçası.” (K26)

“Haberim olsa zamanında olmuşluğum var. Dediğim gibi şu an sendikalılık sürecim yeni başladığı için şu an için bir şey diyemiyorum ama katılım sağlayabilirim.” (K13)

“Sosyal faaliyetler açısından değerlendirecek olursak sendikamızı gezi vesaire organizasyonlar hiç düzenlemiyorlar. Ya da pandemi dolayısıyla mı bilmiyorum. Daha öncesinde üye değilim çünkü. Onun da etkisi olabilir.” (K7)

“Sosyal faaliyetler açısından baktığımız zaman şimdi memurların sosyal imkânları değerlendirildiğinde birçok sosyal imkândan memurlar mahrum. Yani en fazla belki işte bir takım kuruluşların işte dernek lokalleri kurum lokalleri vesaire var. Ancak bir araya

gelebiliyor ama bir mesela o lokal kadın personel katılamıyor. Kadın personel gidemiyor. Erkek personel gidebiliyor” (K5)

“Sosyal faaliyet açısından değerlendirirse bir faaliyet görmüyorum ben. Varsa da haberimiz olmuyor. Bilgilendirme eksik. Haberimiz yoksa da yok demek benim için yok o zaman.” (K25)

“Pandemi döneminde herkes ondan biraz muzdarip de çok fazla sosyal faaliyet yapılamıyor diye. Hani pandemi dönemi olmamış olsa sendikanız bu tür faaliyetleri yapıyordu zaten toplu kahvaltılar, etkinlikler oluyordu. Bir de hemşireler günü program oluyordu.” (K10)

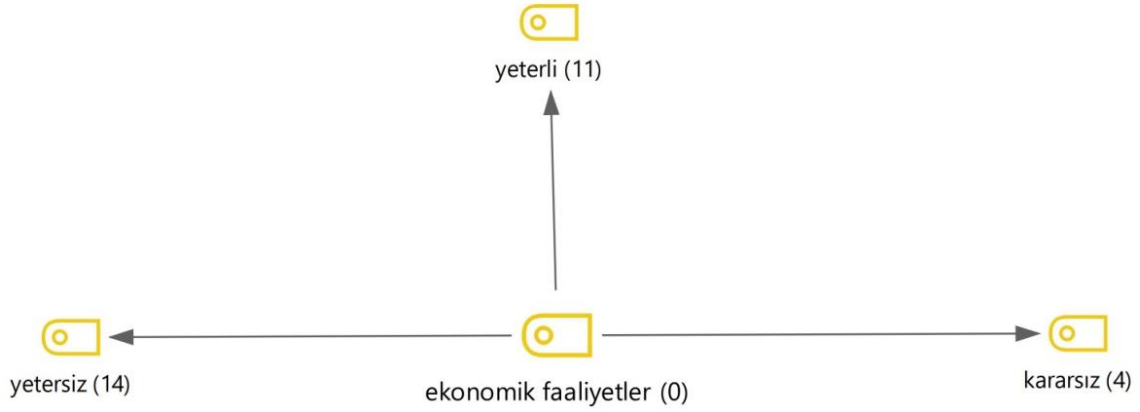
“Sosyal faaliyet olarak sadece işte toplantılar oluyor yani bir kahvaltı olabilir. Buralarda da genel bilgilendirmeler yapıyorlar. Yani çalıştıklarını hissediyorum ve bence de düzgün. Yani olması gereken ve yapılan bir şey.” (K14)

“Sosyal faaliyetlerini pandemiden dolayı zaten sosyal faaliyetleri kısıtlanmış durumda ama bundan iki üç sene önce yapılıyordu. Artık üyelerimizden gönüllü gitmek isteyenler oluyordu.” (K18)

Sosyal faaliyetler kodu incelendiği zaman katılımcıların sendikaların sosyal faaliyetlerinin yeterli olduğu ya da yeterli olmadığı konusunda net biçimde görüş bildiremedikleri görülmektedir. Temsil faaliyetleri yeterli olarak görenlerin görüşünün oluşumunda sendikanın olabildiğince faaliyet yürüttüğü ancak pandemi sürecinin de etkisi ile sosyal faaliyetleri ötelemek zorunda olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra sosyal faaliyetlerin yetersiz olduğu görüşünü sunan katılımcılar ise sosyal faaliyetlerin belirli kişiler için yapıldığını ve yapılıyorsa da haberlerinin olmadığını iddia etmektedirler.

Yıldız (2015, 83) çalışmasında erkek üyelerin sendikanın bülten ve yayınları ile internet sitesi takibinin daha yüksek olduğunu, kurs ve seminerler ile sosyal aktiviteler konusunda cinsiyet açısından anlamlı bir farklılığın olmadığını, kıdem açısından ise kıdem arttıkça bireylerin sendikal faaliyetlere katılımının arttığını ortaya koymaktadır. Vural (2015) çalışmasında Yıldız’ı destekler şekilde sonuçlara ulaşmıştır. Köse (2013, 234) kadınların sendikal faaliyetlere katılımını incelemeye yönelik çalışmasında sendikaların erkek egemen yönetim yapısı, sendika binasının yeri ve yapısı ile toplumsal cinsiyet anlayışından kaynaklı olarak kadınların sendikal faaliyetlere

yeterince katılmadığını gözlemlemiştir. Yine Yıldırım'ın gerçekleştirdiği (2011, 184) kadınların gündelik yaşam pratikleri arasında sendikal faaliyetlerin yerinin incelendiği çalışmasında sendikal faaliyetler için kadınlara toplumsal olarak var olabilme şansı tanıdığı belirtilmekle beraber bu faaliyetlere karar verilirken evli ve çocuklu üyelerin düşünülmediği eleştirilmektedir.



Şekil 14: Ekonomik Faaliyet Alt Kod Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Sendikaların ekonomik faaliyetlerine ilişkin üyelerin görüşlerinin tespit edilmesine yönelik bu kodda sendikaların işyerleri ile yapacakları indirim anlaşmalarının yanı sıra özellikle kuracakları kooperatifler vasıtası ile gerçekleştirecekleri yatırım ve üretim faaliyetlerini de kapsamaktadır. Kurumların personel maaşlarının yattığı bankalarla yaptıkları promosyon anlaşmalarında yetkili sendikanın olduğunu ekonomik faaliyetler kapsamında değerlendirilebileceğini de belirtmek gerekir. Buna rağmen katılımcıların bu konudaki eksik bilgileri sebebi ile ekonomik faaliyet denildiğinde katılımcılar sadece indirim anlaşmalarını düşünmektedir. Bu sebeple bu kodda katılımcı görüşlerinin literatürü tam anlamı ile karşıladığını söylemek oldukça güçtür.

Ekonomik faaliyetlere ilişkin olarak sendikalıların katılımları analiz edilirken katılımcıların görüşleri incelendiğinde katılımcıların 29 tanesinin konuya ilişkin olarak görüş bildirdiği görülmektedir. Katılımcılardan 11 adet katılımcı “yetersiz” alt koduna ilişkin, 14 adet katılımcı “yeterli” alt koduna ilişkin ve 4 adet katılımcı “kararsız” alt kodu doğrultusunda görüş bildirmiştir.

Katılımcıların ekonomik faaliyetlere ilişkin görüşleri şu şekildedir.

“Eğer haberim olursa faydalanmak isterim. Sonuçta sendikamın bana verdiği bir hak bu. Bilgilendirmeyi yapsın yeter.” (K13)

“Yani kooperatif veya işte bir mal alımında falan bu tür girişimlerimde olmadı. Faydası oluyor mu bu konuda da fikre sahip değilim” (K22)

“Bu faaliyetlerin hepsi var ancak hepsi küçük yüzde on, yüzde on beş gibi daha çok günlük hayatımızda kullanmadığımız şeyler. Birçok indirim alıyorlar ama hiçbirini kullanmıyorum” (K25)

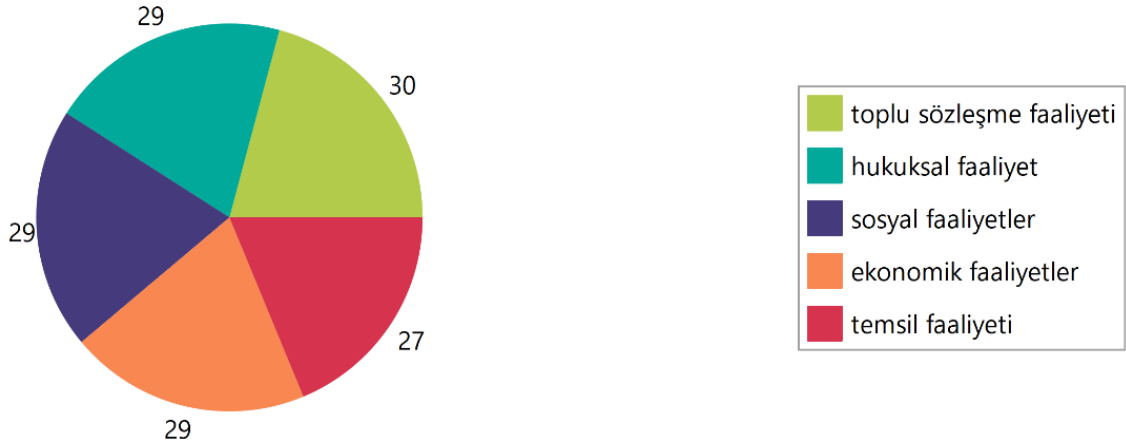
“Çok da somut, günlük hayatımda bir faydasını görmedim.” (K7)

“Yapılan indirimler var sendikanın anlaşmalı olduğu yerde ama çok affedersiniz eftin, püften yerlerde.” (K21)

“Ben anlamaya gittiğimde özellikle şunu söylüyorum. Kardeşim bak benim bir arkadaşım gelir seninle anlaşır pazarlığını yapar. On liraya anlaşır. Sonra der ki ben sendikalıyım yüzde on daha indirmen gerekir.” (K4)

“Üyelerimize mesaj gidiyor. Kendimiz alışverişinizi yaparken gitmeye çalışıyorum. Veyahut da gittiğimiz zaman lastikçiye kardeşim ben falanca sendikadayım bana indirim yap diyorum onu kullanıyorum.” (K18)

Ekonomik faaliyetler kodu incelendiği zaman katılımcıların sendikaların temsil faaliyetlerinin yeterli olduğu ya da yeterli olmadığı konusunda net biçimde görüş bildiremedikleri görülmektedir. Ekonomik faaliyetleri yeterli olarak görenlerin görüşünün oluşumunda sendikanın bilgilendirme yaptığı ve kendilerinin bu faaliyetlerden faydalanmış olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra ekonomik faaliyetlerin yetersiz olduğu görüşünü sunan katılımcılar ise ekonomik faaliyetlerin kendilerine bir faydasının olmadığı, işletmelerin zaten yaptıkları indirimleri sendika indirimi diye adlandırdıklarını ve bazıları da ekonomik faaliyetler yapıyorsa da haberlerinin olmadığını iddia etmektedirler.

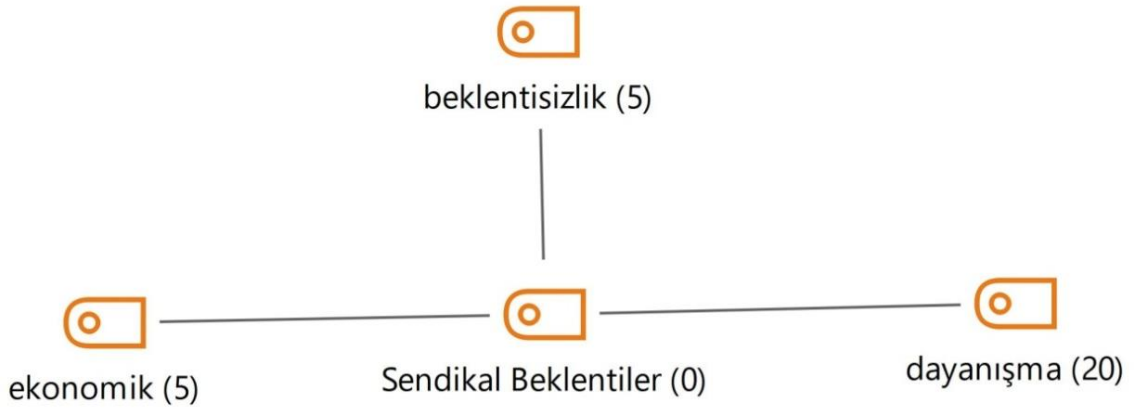


Şekil 15: Sendikal Faaliyetler Frekans Dağılımı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

5.2.2.6. Sendikal Beklentiler Analizi

Üyelerin sendikalarından beklentilerini ölçmeye yönelik bu kodda katılımcıların sendikalarından beklentilerinin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmaktadır. Sendikal beklentilerin ne olduğunun bilinmesi üyelerin beklentilerine yönelik faaliyetlerin yapılmasına ve de beklentileri gerçekleştirilmiş olan üyelerin bağlılıklarının artacağı gerçeğinden hareketle önem arz etmektedir.



Şekil 16: Sendikal Beklentiler Alt Kod Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Sendikal beklentilere ilişkin olarak sendikahıların katılımları analiz edilirken katılımcıların görüşleri incelendiğinde katılımcıların 30 tanesinin konuya ilişkin olarak görüş bildirdiği görülmektedir. Katılımcılardan 20 adet katılımcı “dayanışma” alt koduna ilişkin, 5 adet katılımcı “ekonomik” alt koduna ilişkin ve 5 adet katılımcı “beklentisizlik” alt kodu doğrultusunda görüş bildirmiştir.

Katılımcıların sendikal beklentilere ilişkin görüşleri şu şekildedir

“Örneğin özlük haklarımızın korunabilmesi adına, çalışma şartlarımızda özellikle kendi görevimiz tanımı dışında bir takım karşılaştığımız ekstra görevlendirme ya da zorluklar karşısında hemfikir olabilmeliler. Bu konuda bize destek olabilmeliler.” (K22)

“Benim memurluk mevzuatını okuyup bunu bilmem bunu hâkim olmam imkânsız. Ama sendikadaki arkadaşlarımız bunları daha hâkim olduğu için benim herhangi bir sorunumda bunları bilip bana fayda sağlıyorlar.” (K14)

“öncelikle benim için bireysel menfaatten ziyade tüm arkadaşlarımla birlikte beraber hareket etmenin vermiş olduğu güç benim için önemli.” (K4)

“Bir sıkıntımız olduğunda başvurmak için bir de ekonomik çıkarlarımız doğrultusunda başvurmak için yani aslında her ikisi de.” (K27)

“Aylık dört yüz beş yüz lira gibi bir ek geliri var. Onun haricinde çok bir şey olacağını zannetmiyorum ben” (K12)

“herhangi bir sendikaya bağlılığımızdan dolayı ücret ödenecek dendiğinde sadece ücreti için evet sadece sözleşme tazminatı başka da bir beklentim yok, şöyle beklentim çok ama yapacaklarını düşünmüyorum. İnancım yok.” (K5)

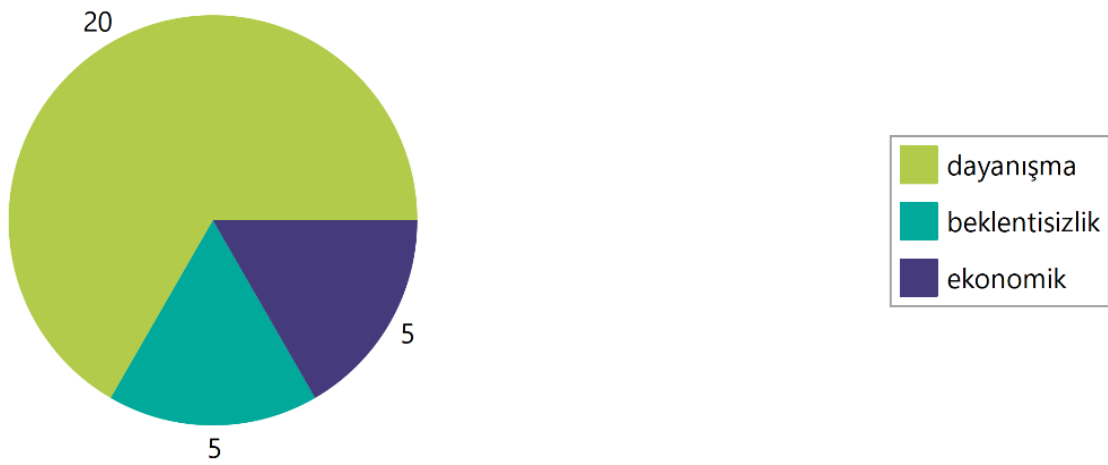
“Devlet ona izin vermiyor. Devlet sendikacılığın kuruluşunda kendisinin bahsetmesiyle kurulmuş olan sendikacılığı. Kendisi hareket alanında kendisi veriliyor. İzin verdiği kadarıyla sendikalar üyelerinin haklarını, menfaatlerini koruyabiliyor izin vermediği sürece ona da engel oluyor. Yok sayılıyor.” (K2)

“toplu sözleşme dönemlerinde veya özlük haklarını iyileştirmesi anlamında sendikalara çok bir güvenim yok. Çünkü yaptırım güçleri de olmadığı için çok büyük beklentim de ümidim de yok.” (K30)

“Yani ilk başta çok faydasının olacağını düşündüm. Ama işin içine girince daha farklıymış. Aidatlarımızı yatırıyoruz. Şu an sadece aidat yatırımı ve işte ayda bir” (K15)

Sendikal beklentiler teması incelendiği zaman katılımcıların baskın bir biçimde Sendikacılığın ortaya çıkış felsefesine uygun bir biçimde sendikacılıktan beklentisinin dayanışma olduğu görülmektedir. Bu durum her ne kadar katılımcıların sendikacılık hakkında yaklaşımlarının doğru olduğu düşüncesini ortaya çıkarsa da görüşmelerin içerikleri incelendiği zaman beklentileri bu doğrultuda olmasına rağmen beklentilerinin karşılanacağına dair inançlarının olmadığı da görülebilir.

İpek (2006, 158) çalışmasında üyelerin beklentilerinin ekonomik olduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 17: Sendikal Beklentiler Frekans Dağılımı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

5.2.2.7. Sendikal Tutum Analizi

Sendikal tutum üyelerin sendikacılığa yönelik yaklaşım ve inançlarının göstergesidir. Sendikacılığa yönelik üyelerin tutumlarının bilinmesi sendikalar açısından üyelerin faaliyetlere katılım ve sendikal bağlılıklarını etkileyeceği için önemli bir gösterge olacaktır.



Şekil 18: Sendikal Tutum Alt Kod Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Sendikal bağıllığın tutumsal boyutlarının incelendiği sendikal tutum temasına ilişkin yukarıda görüleceği üzere 30 katılımcı görüş bildirmiş, katılımcılardan 16 tanesi “sendikacılığa güveniyor” ve 14 tanesi “sendikacılığa güvenmiyor” kodları doğrultusunda görüş bildirmiştir.

Katılımcıların sendikal tutum temasına ilişkin görüşleri şu şekildedir

“Bir problem yaşarsak, yasal haklarımı bilmem adına sendikanın iyi olabileceğini düşünüyorum.” (K29)

“Gerçekten bireyseldense, toplu olarak ses çıkarmamız her zaman daha güzel, yankı uyandırıyor. O yüzden sendikanın olması gerekiyor.” (K9)

“Yani zayıf bile olsa örgütlü hareket etmek, bireysel hareket etmekten çok daha güçlü olduğuna inanıyorum her zaman.” (K4)

“Türkiye Cumhuriyeti'nde şu anda sendikaların aslına uygun hareket etmediği düşüncesini taşıyorum. Ama ideolojik bir fikrim olduğu için de sendika üyeliğim devam ediyor.” (K30)

“Tamamıyla herkes çıkarları doğrultusunda sendikanın başındakini bir yere getirmek için o bir yere gittiğinde de biri onun yerine gelmek için kullanılan bir sistem” (K12)

“Bugünkü sendikacılık maalesef sendikal anlamda hak, hukuk arama anlamında çalışanlarının hakkını hukukunu koruma anlamından çıkıp, siyasi partilerin arka bahçe haline dönüştürüldü, siyasi partilerin arka bahçesi olarak görüyoruz.” (K2)

Sendikal tutum temasına ilişkin görüşler incelendiği zaman sendikacılığın uygulamasına ilişkin katılımcıların birilerinin çıkarlarına hizmet etmek ya da siyasi partilerin arka bahçesi olmak şeklinde eleştirilerinin olduğu görülmektedir. Buna rağmen ortak çıkarlar için hak arama mücadelesinde birlikte hareket etmenin daha faydalı olacağına dair görüşler de azımsanmayacak orandadır.

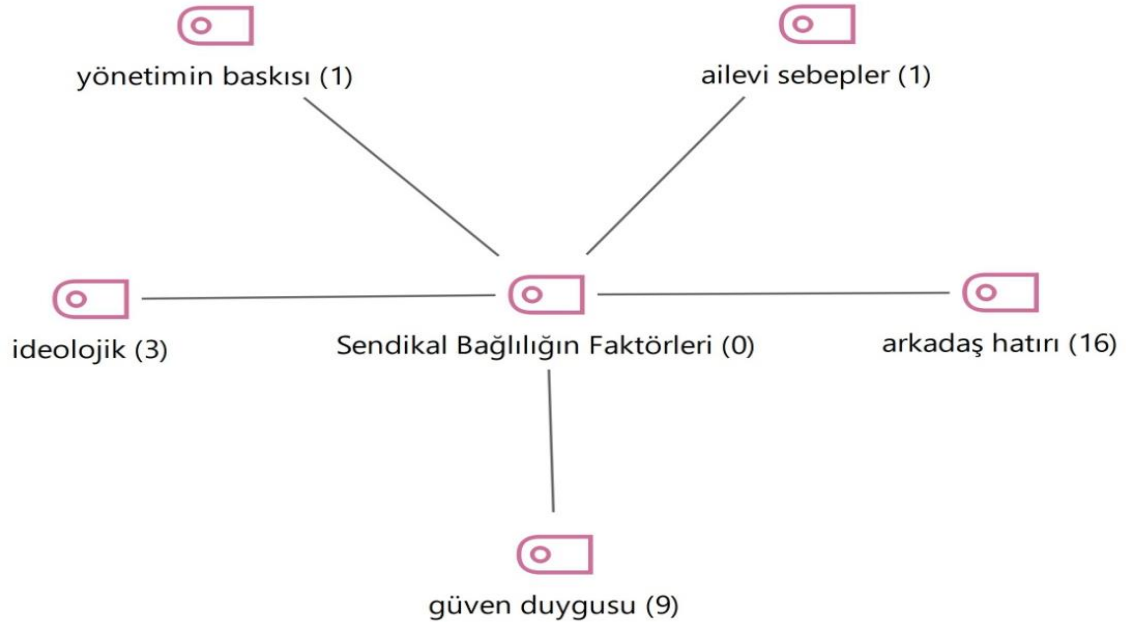


Şekil 19: Sendikal Tutum Frekans Dağılımı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

5.2.2.8. Sendikal Bağlılığın Faktörleri Analizi

Üyelerin sendikal bağlılığının ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin belirlenmesini amaçlayan bu temada sendikaların çabası dışında sendikal bağlılığa etki eden faktörler incelenmektedir. Zihinsel, çevresel, kişisel vs. sebeplerle ortaya çıkan bu faktörlerin belirlenmesi sendikaların yeni üye kayıtlarında kendilerine yol gösterici olması açısından önem arz eden ve incelenmesi gereken bir husustur.



Şekil 20: Sendikal Bağlılığın Faktörleri Alt Kod Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılığın bileşenlerine uygun biçimde ortaya çıkmış olan sendikal bağlılığın faktörleri teması çalışmanın bu kısmında incelenmiştir. Tema hakkında 30 katılımcı görüş bildirmiştir. Duygusal bağlılığa uygun biçimde katılımcıların 16 tanesi "arkadaş hatırı" 1 tanesi "ailevi sebepler" 9 tanesi "güven duygusu" kodlarına yönelik görüş bildirmiştir. Devamlılık bağlılığına uygun biçimde katılımcıların sadece 1 tanesi " yönetimin baskısı" koduna ilişkin görüş bildirmiştir. Normatif bağlılığa uygun biçimde katılımcıların 3 tanesi "ideolojik" kodu doğrultusunda görüş bildirmiştir.

Sendikal bağlılığın faktörleri temasına ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir.

"Bizi savunacaklarını düşündüğüm için hakkımı savunacaklarımı düşünüyorum o sebeple üye oldum." (K20)

"Direkt bulabileceğimiz bir kapı olsun, girebileceğimiz bilgi alabileceğimiz bir yer olsun diye üyeliğim deva ediyor" (K15)

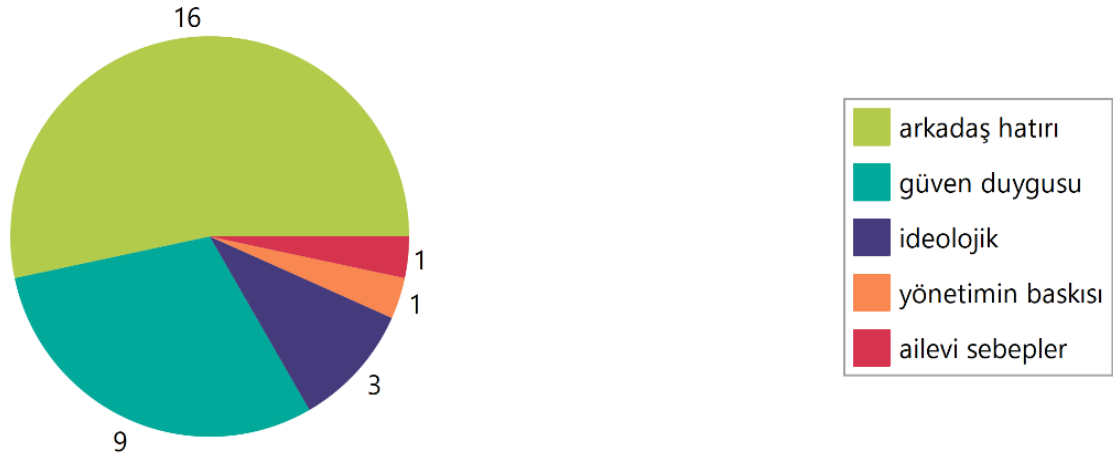
"Birlikte hareket etmenin gücünden dolayı sendikalaşmaya dahil oldum" (K4)

"İhtiyaçlarım doğrultusunda tanıştığım biri vasıtasıyla sendika üyeliğim oldu" (K6)

"Bir arkadaş geldi. Hadi işte böyle bir sendikamız var dedi. Gel beraber çalışalım dedi, kabul ettik" (K23)

Sendikal bağlılığın oluşumunda etkili olan faktörler incelendiği zaman baskın biçimde örgütsel bağlılığın bileşenlerinden duygusal bağlılık ön plana çıkmaktadır. Her ne kadar örgütsel bağlılığın bileşenlerinden duygusal bağlılık en değerlisi olarak tanımlansa da sendikacılıkta duygusal bağlılık üyelerin sadece aidat ödedikleri sendika ile birlikte hareket etmek için gayret göstermedikleri bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Üyelerin sendikal bağlılığının ortaya çıkmasına sebep olan duygusal bağlılığın normatif bağlılığa dönüştürülmesi gerekmektedir. Yani sendikal bağlılığın boyutlarından tutumsal bağlılığın davranışsal bağlılığa dönüştürülmesi gerekmektedir

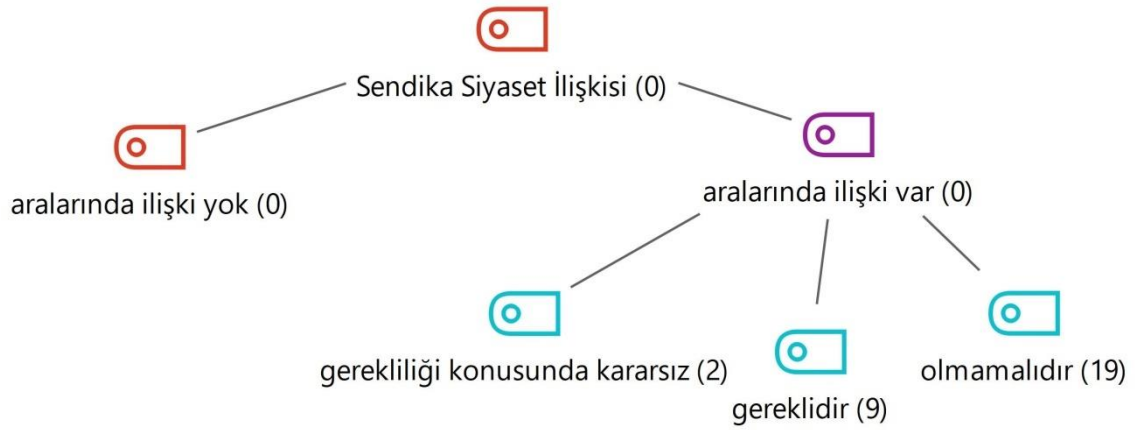
Bayar (2006, 156) sağlık çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmasında katılımcıların kendilerinden beklenenden daha fazla özveriyi göstermeye hazır olduklarını ortaya çıkararak sendikal bağlılıklarının yüksek olduğunu gözlemlemiştir.



Şekil 21: Sendikal Bağlılığın Faktörleri Frekans Dağılımı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

5.2.2.9. Sendika Siyaset İlişkisi Analizi



Şekil 22: Sendika Siyaset İlişkisi Alt Kod Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Sendika ve siyaset arasında ilişki olması ilk bakışta olumsuz bir durum olarak nitelenebilir. Bu ilişkinin sendikalıların çıkarlarından ziyade, siyasetin ve sendikacıların çıkarına hizmet edeceğinden şüphelenilebilir. Literatüre göre ülkelerin endüstri ilişkileri sisteminin kuruluşuna göre siyaset ile sendikaların kuracağı ilişkinin düzeyi değişmektedir. Sosyal ve ekonomik yapılar olan sendikaların siyasi yapılarla ilişki kurması da kaçınılmazdır. Dolayısı ile kurulacak ilişkiden hangi tarafın ne kadar fayda sağladığı ve kurulacak ilişkinin düzeyi önem arz etmektedir.

Sendika siyaset ilişkisi sendikacılık hakkında yapılan çalışmalarda geniş bir yer tutmaktadır. Katılımcıların sendika ve siyaset arasındaki ilişkiler hakkında düşüncelerinin ortaya konulması amacı ile oluşturulmuş olan sendika siyaset ilişkisi temasına ilişkin görüşler yukarıdaki şekilde verilmiştir. 30 katılımcının da görüş bildirdiği temada katılımcıların tamamının “aralarında ilişki vardır” koduna yönelik görüş bildirdikleri görülmektedir. Katılımcıların 19 tanesi “olmamalıdır” alt koduna, 9 tanesi “gereklidir” alt koduna ve 2 tanesi de “gerekliliği konusunda kararsız” alt kodu doğrultusunda görüş bildirmiştir.

Sendika siyaset ilişkisi temasına yönelik görüşler şu şekildedir.

“Şimdi bir örgüt kurduğunuz zaman, bir yerden destek almak zorundasınız. Tek başına çok zor. Ben ayriyeten insanoğlu yani neticede illa bir yere bir gönül bağımınız veya görüş bağımlılığınız olması gerektiğine inanıyorum. Tamamen ben hiçbir görüşten etkilenmiyorum diyebilir miyiz?” (K29)

“Sendikada particilik olmamalı. Sendika hiçbir şekilde siyasete bulaşmamalı. Sendikanın asıl amacı çalışanın hakkını savunmaksa A partisinin sendikası, B partisinin sendikası diye bir şey olmamalı. Sendikalar bence birleşmeli. Ben öyle düşünüyorum. Yani birleşmeli derken çalışan haklarını korumak için ortak bir paydada her sendika buluşmalı. Hiçbir siyasetle ilişkisi olmasın. Sadece amacı çalışanın hakkını savunmak olsun her ne olursa olsun çalışan haklıysa hak ettiğini alması konusunda hiçbir siyasi partiyle ortak bir şey yapmasın.” (K3)

“Arkamızda tam manasıyla duruyorsa, üyelerimizin istediklerini çabalayarak alıyorsa, çaba gösteriyorsa hükümetle ilişkileri iyi olduğundan dolayı bunu yapabiliyorsa memnunuz. Siyasi partiyle olan ilişkilerde herhangi bir zarar görmedim şimdiye kadar. Çalışmalarında aleyhe bir durum görmedim yani.” (K18)

“Ne kadar verimli olursa, ne kadar iyi çalışırsa o siyasi partiye de onun artısı olacak. Ama öyle değil mi yani? Ben ona inanırsam, onun tuttuğu siyasi partiye de inanmaz mıyım? İnanırım.” (K20)

“Çünkü kamu çalışanı sendikasının siyasi parti desteği değil de, kamu çalışanına destek olması veya onun, ondan aldığı destekle toplu sözleşme masasına oturmalı veya bürokrasi masasına oturmalı.” (K30)

“Hiçbir partisiz görüşsüz bir insan olmaz. Amaçsız ya da bir yerden destek almadan da yaşayamazlar. Ama insan olmaz. Siyasi görüş kurum da olmaz, sendikada olmaz” (K12)

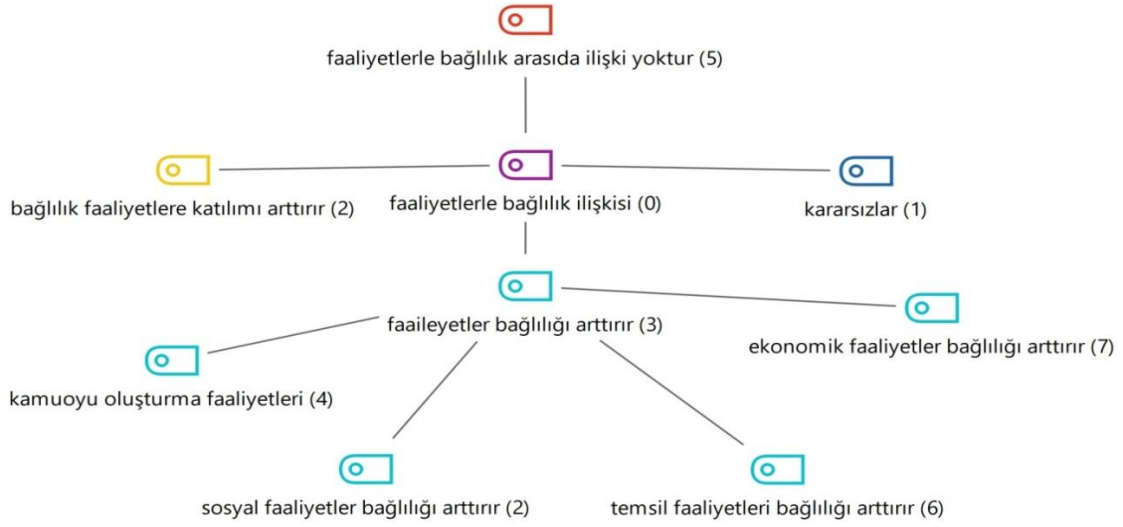
“Ben siyasi partilerle girift ilişkiler olduğunu düşünüyorum. Türkiye'de sendikalar siyasi şu an. Yani gruplara ayrılmışlar. İşte bir sendika muhafazakar kesime, bir sendika daha milliyetçi kesime, diğer sendika solcu kesime hitap ediyor. Memur sendikalarımızı bu şekilde tasnif edebiliriz. Ben bu durumun memurun çok faydasına olduğunu ya da uzun vadede memurun çıkarına olacağını düşünmüyorum” (K5)

Sendikalar kuruluş felsefesine göre ister pragmatik, ister reformist isterse doktriner olsun hepsi bir şekilde siyaset ile farklı düzeylerde ilişki kurmak zorunda kalmaktadırlar. Bu gerçeği göz önünde tutarak katılımcıların baskın bir şekilde sendika siyaset ilişkisinin olmamasına dair görüşlerini siyasetin arka bahçesi olmamaları şeklinde yorumlanabilir. Sendika siyaset ilişkisine olması gerektiği şekilde görüş bildiren katılımcılar da pragmatist anlayışa göre üyelerin çıkarlarını korumaları için olumlu yanıt verdikleri görülmektedir.

Yıldız (2015, 37) üyelerin sendika siyaset ilişkisinin var olduğunu kabul ettiklerini ama bu ilişkiden dolayı çevresi tarafından yadırganmamak için sendikal faaliyetlere katılmadıklarını ortaya çıkarmıştır. Köse (2013, 3) çalışma hayatına ilişkin konular ile siyasi konuları birbirinden kesin sınırlarla ayırmanın mümkün olmadığını belirttiği çalışmasında sendikaların faaliyetleri ile aynı zamanda siyasete yön verdiğini de belirtmektedir.

5.2.2.10. Faaliyetlerle Bağlılık İlişkisi Analizi

Sendikaların varlık sebepleri açısından gerçekleştirmekte olduğu çok çeşitli faaliyetlerin üyelerin sendikal bağlılıkları üzerindeki etkisinin ve sendikal bağlılığın faaliyetlere katılımları arasında ne düzeyde bir ilişkinin olduğu ve de hangi faaliyetlerin sendikal bağlılık açısından daha etkili olduğunun tespit edilmesi sendikacılığa yol gösterici olması açısından incelenmesi gereken bir alandır.



Şekil 23: Faaliyetlerle Bağlılık İlişkisi Alt Kod Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Sendikal faaliyetlerle sendikal bağılılık arasındaki ilişkinin ölçülmesine yönelik geliştirilen temada 30 katılımcının 5 tanesi “faaliyetlerle bağılılık arasında ilişki yoktur” koduna, 2 tanesi “bağılılık faaliyetlere katılımı arttırır” koduna, 1 tanesi “kararsız” koduna ve kalanları “faaliyetler bağılılığı arttırır” koduna yönelik görüş bildirmiştir. Faaliyetler bağılılığı arttırır kodu doğrultusunda görüş bildiren 22 katılımcının 3 tanesi genel olarak ifadeleri ile bu kodu tercih ederken 4 tanesi “kamuoyu oluşturma faaliyetleri bağılılığı arttırır” alt kodunu, 2 tanesi “sosyal faaliyetler bağılılığı arttırır” alt kodunu, 6 tanesi “temsil faaliyetleri bağılılığı arttırır” alt kodunu ve 7 tanesi “ekonomik faaliyetler bağılılığı arttırır” alt kodunu tercih etmiştir.

Sendikal faaliyetlerle sendikal bağılılık ilişkisine yönelik katılımcı görüşleri şu şekildedir.

“Evet üye olmuş, nereye üye olduğunu bilmiyor. Sadece senede bir veya üç senede bir, beş senede bir hukuki bir işi düşerse aha benim sendikam varmış diye iletişime geçiyor. Katılmıyorlar faaliyetlere. Faaliyetlere katılan hep yüzde onluk kesimdi maalesef. Mesela basın açıklaması yapıyorsunuz. Bir konu var. En önemli konu. Özlük haklarıyla ilgili, mali haklarınızla ilgili. Basın açıklaması yapıyorsunuz. Alanda otuz kişi kırk kişisiniz. Üç bin beş yüz üyeniz olan bir sendikada” (K4)

“Yani ben de bu konuda biraz faaliyet arttıkça bağlılığın da artacağını düşünüyorum. Diğer türlü faaliyetler azaldıkça bağlılığında biraz azalacağını düşünüyorum, o ilişkinin sürekli sıcak tutulması gerektiğini düşünüyorum.” (K8)

“Üyeler acaba sendikaya zaten bağlı oldukları için mi üye oluyorlar yoksa sadece üye olmanın haricinde bir gönüllü katılımla bağlı oldukları için mi o faaliyete katılıyorlar? Yoksa faaliyetlere katıldıkları için mi bağlılıkları artıyor bence ikincisi çünkü grup aidiyeti diye de bir şey var psikolojide. O insana daha çok etkileşimi gidip aidiyet artıyor. Grup aidiyeti etkileşim arttıkça daha çok artıyor. Zaten insanlar bir gruba ait olmak istiyor içgüdüsel olarak. Bu da sendikanın faaliyetleri de etkileşimi arttırdığı için bence grup aidiyetinin bağlılığı da artırıyor. Yani faaliyetlere katılım arttıkça da bağlılık artabilir.” (K7)

“Toplu kazanımlar her zaman benim için daha etkili. Toplu kazanımlardan kasıt, örneğin bizim şu an eksikliklerimiz ney? Mesela yıpranma payı. Yani bunun için bir faaliyet yapıp tabii ki bunun için bir kazanım olsa benim bağlılığım artacak. Bizim için kazanım olan her şeyi bizim sendikaya olan güvenliğimiz bağlılığımızı bir kat daha arttıracak.” (K15)

“Bence ekonomik faaliyetler daha önemlidir. Hepimiz sonuçta çalışıyoruz, para kazanmak için. Çoluğumuza çocuğumuza kendimize iyi bir gelecek hazırlamak için çalışıyoruz. O yüzden ekonomik faaliyetlerin ben bağlılığı daha çok arttıracığını düşünüyorum.” (K25)

“Şimdi biz bir olay yaşadık. Atıyorum bir şiddet olayı. Sendikanın gidip bir basın açıklaması yapması bile bunu basına duyuruyor olması bile mesela bağlılığını arttır. Benim arkadaşım problem yaşamış. Bak bu duyuluyor. Sahip çıkılıyor diyor arkadaşlar. Katılınca bağlılıklar artıyor. Yani mevcut faaliyetlerin içerisindeki insanların hepsi yüzde yüz böyle tam sendikacı falan diye tanımlanabilecek insanlar değil. İçlerinde sade vatandaşlar da var sade üyeler de var. Onlar katıldıkça, katıldıkça, katıldıkça bağlılıklar artıyor. Bu sefer. Onlar da az önceki bahsettiğimiz yüzde yüz sendikacı gibi bir şekle dönüşüyorlar” (K29)

“Ama şöyle bir faaliyet yürütürse, mesela işte sağlık çalışanlarına ilişkin, özlük haklarının yönelik bir kamuoyu oluşturmaları için işte Sağlık İl Müdürlüğü'nün veyahut da Valiliğin önünde bir basın açıklaması yapacaklar. Bu faaliyetin sendikal bağlılığı üzerinde etkili olacağına kesinlikle inanıyorum.” (K11)

“Ama burada kurumlardaki sendika temsilcileri gelse tek tek odalara gelse, söylese, arkadaşlar böyle böyle gerekli amirlere açıklamalar da yapıldı. Şurada şu gün toplanıyoruz şeklinde. Böyle şeyler yapsa bence insanları daha çok sendikaya olan bağlılıklarda artar çünkü hep beraber ses duyurmak daha ayrı bir şey bence.” (K17)

“Sosyal faaliyetler daha etkili olur biliyorsunuz. Bence sosyal faaliyetlerle insanlar birbirlerini tanırlar. Yani en azından sanki kendisine açıklama fırsatı bulur bu şekilde. Ben sendikanın başkanı kimdir? Nerededir ne değildir? Senede bir kez dolaşıyorlar. Ne kadar anlayabiliyoruz? Bir sosyal faaliyet olsa biliriz en azından.” (K16)

“Ben yöneticilerimle şu ana kadar hiçbir anlamda çok şükür sıkıntı yaşamadım. Böyle bir şeye de ihtiyaç duymadım. Ha tabii ki öyle bir durumda haksızlığa uğrayan bir arkadaşımın da yanında olmasını kesinlikle isterim. Olduğunu da görünce benim sendikam yaptı, helal olsun derim. Benimsenme, sahiplenme, aidiyet duygumuz falan herhalde artacaktır diye düşünüyorum” (K26)

“Bizim adımıza işverenlerimizle daha doğrusu amirlerimizle görüşmeler yapıyorlar. Bizim haklarımız arayış içerisine giriyorlar. Dediğim gibi sendikacılık bir dostluk, arkadaşlık ilişkisi değil. Tamamen bir çıkar ilişkisi sonuçta. Benim işime ne kadar yararsa ben o yüzden oradayımdır. Yani işime yaramazsa orada olmam. O yüzden sendikanın benim için çalışması beni orada tutar.” (K13)

“Üyelerin bağlılığını faaliyetler arttırır gibi geliyor bana. Mevcut faaliyetler sizin bağlılığınıza etkisi illa ki oluyor. Sizi faaliyetlerde insanlar tanıyor siz insanları tanıyorsunuz sendikayı tanıyorsunuz, böylelikle sendikanın sizin için var olduğuna inanıyorsunuz ve siz de sendikanız için bir şeyler yapmaya çalışıyorsunuz.” (K27)

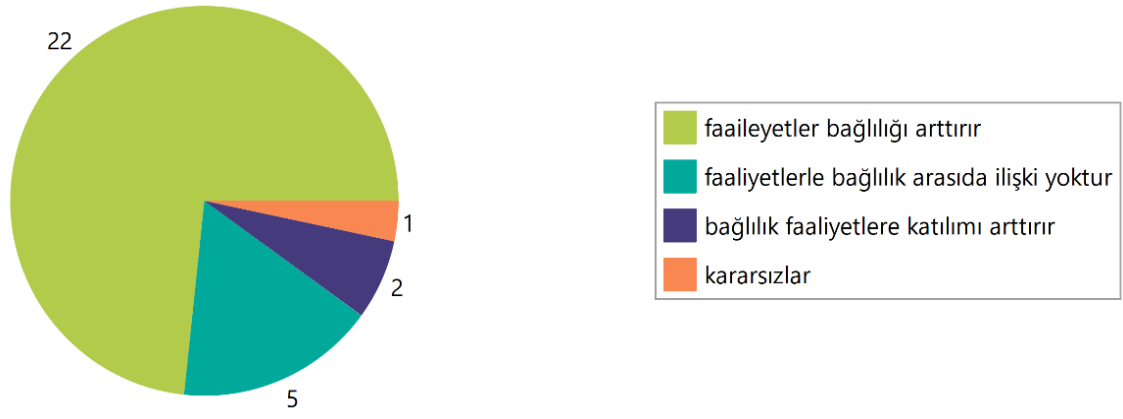
“Yani insanlar dediğim gibi ya ideolojik bağlara bağlı ya da sosyal arkadaşlıklara bağlı olarak sendikal tercihte bulunuyorlar. Ben faaliyetlerini çok desteklediğini düşünmüyorum. Faaliyet yapmanın üyelerin bağlılığı üzerinde çok da bir etkisi yoktur.” (K25)

“Üyelerin bağlılığını sendikalar değil de hükümetin kim olduğu belli ediyor. Örnek veriyorum, hükümete yakın bir sendikanın üyeleri çok bağlı oluyor sendikadan hiçbir çıkarları olmasa da her işin peşinden gidiyorlar. Hiç kendi haklarını savundukları yok. Ama hükümetin tam tersini savunan bir sendikanın üyeleri de aynı şekilde çok bağlı oluyorlar. Onlar da muhalefet olma açısından aynı şeyi

yapıyorlar. Ben samimi şekilde söyleyecek olursam şu an sendikalarda öyle girip de hakkım savunulsun, işte şu olsun da gireyim. Kimsenin öyle bir şey dediğini sanmıyorum.” (K1)

Katılımcıların sendikal faaliyetlerle sendikal bağlılığı arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yapılan çalışmada baskın bir biçimde faaliyetlerle katılımın bağlılığı arttırdığına inandıkları görülmektedir. Özellikle ekonomik faaliyetler ve temsil faaliyetlerinin sendikal bağlılığı olumlu yönde etkilediği görüşleri yaygınlık göstermektedir. Katılımcıların bir kısmı ise zaten var olan bağlılığından dolayı üyelerin sendikal faaliyetlere katıldıklarına inandıkları görülmektedir. Azımsanmayacak derecede katılımcının ise sendika üyeliğinin arkadaş hatırı veya ideolojik gerekçelerle olduğunu dolayısı ile sendika faaliyet yapsa da yapmasa da sendikal bağlılığın bu gerekçeler ortada olduğu sürece devam edeceğine inandığı görülmektedir. Hukuksal faaliyetlere karşı duyulan memnuniyete rağmen faaliyetlerin bağlılığa etkisi konusunda hiçbir katılımcı hukuksal faaliyetlerden bahsetmemiştir. Bunun sebebi olarak katılımcıların hukuksal faaliyetleri sendika için zorunlu bir faaliyet olarak görmesi ilaveten yapılacak ya da yapılsa iyi olur denilecek bir faaliyet olarak görmemesi olabilir.

Sürekli (1998, 63) sendikal bağlılık ile sendikal faaliyetlere katılım arasındaki ilişkiyi ideolojik bağlılık ve faydacı bağlılık ilişkisi olarak incelediği çalışmasında bağlılık ile faaliyetlere katılım arasında olumlu bir ilişki kurmuştur. Kişioğlu (2019, 118) sendikal bağlılık ile sendikal faaliyetlere katılım arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında üyelerin sendikal bağlılıklarını geliştiren sebeplere göre hak ve çıkarlarının korunacağını düşünenlerin sendikal faaliyetlere katılımlarının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır.



şekil 24: Faaliyetlerle Bağlılık İlişkisi Frekans Dağılımı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

SONUÇ

Sendikalar endüstri ilişkilerinin kurumsallaşması ile ortaya çıkmış zaman içerisinde çeşitli sebeplerle güçlerinde değişiklikler olsa da günümüze kadar devamlılığını sürdüren yapılardır. Bu yapılar endüstri ilişkilerinin bir tarafı olmaları ile sağlıklı bir çalışma hayatının ve sivil toplum örgütü olmalarından dolayı demokrasilerin olmazsa olmazı olarak görülebilir.

Sendikalar amaçlarını gerçekleştirmek ve etkililiklerini arttırabilmek için üye sayılarını arttırmak ve çeşitli faaliyetler yapmak zorundadırlar. Diğer sendikalarla rekabetteki en somut gösterge üye sayılarıdır. Üye sayılarının çokluğu oranında söz sahibi olacakları gerçeğinden yola çıkarak yeni üye çalışmaları sendikalar için ihmal edilemeyecek derecede hayati öneme sahiptir.

Üye sayılarının artması için sendikalar üye olabilecek kişilere ulaşmak amacı ile çeşitli yollar denemektedirler. Kendilerini, amaçları ve faaliyetlerini potansiyel üyelere ve mevcut üyelere anlatabildikleri oranda üye artışı bekleyeceklerdir ve başarılı olarak tanımlanacaklardır.

Üye sayılarının çokluğu oranında önemli bir husus da mevcut üyelerle sendikanın etkililiğidir. Sendikalar gerçekleştirdikleri faaliyetlerle işverenlere, hükümetlere ve kamuoyuna güçleri hakkında da mesaj vermektedirler. Dolayısı ile potansiyel gücünü kullanabilmek de sendikaların amaçları için üye sayısının çokluğu kadar önemlidir.

Sendikaların etkililiği faaliyetlerinin işverenlere, hükümetlere ve kamuoyuna duyurulabilmesi yanı sıra üyelerin de katılımı ve katılan üyelerin sendikalarına olan bağlılık düzeylerine göre artacaktır. Sendikal bağlılığı yüksek olan üyelerin pasif bir şekilde faaliyetlere sadece katılımcı olarak katılmasının yanı sıra görev bilinci ile hareket edip faaliyetlerde aktif olmaları ve görevli olmak gibi roller üstlenmesi beklenir. Sendikal bağlılığı yüksek üyelerden oluşan nitelikli bir organizasyonun sendikal bağlılığı düşük olan üyelerin dahil olduğu organizasyondan daha etkili olacağı muhakkaktır.

Sendikaların üye sayılarının çokluğu ile sendikaların etkililiği arasında doğrudan bir ilişki kurulabilir. Sendikalar amaçlarının gerçekleştirilmesinde etkili olduğu kadar çok

üyeye sahip olabileceği gibi, çok üyeye sahip oldukları oranda da etkili olacaklardır. Çalışmanın esas problemi de bu noktada ortaya çıkmaktadır.

Çalışmanın sonucunda çeşitli bulgular elde edilmiştir. Bu bulguların analizi sonucunda üyelerin sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri ile sendikal bağlılıkları arasındaki ilişkinin çözümlemesinde birçok yeni yorumlamalar yapılarak literatüre katkı sağlanmıştır.

Üyelerin demografik faktörler açısından sendikal bağlılığa ve sendikal faaliyetlere katılımları açısından Türkiye’de sağlık sektöründe kadın çalışanların oranının erkek çalışanlardan yüksek olmasından dolayı kadın katılımcı sayısı erkek katılımcılardan yüksek olmasına dikkat edilmiştir. Hizmet sınıfları açısından sağlık ve sosyal hizmet kolunda çalışanların içerisinde yardımcı sağlık personelinin baskın bir sayısal ağırlığı olmasından dolayı katılımcıların hizmet sınıflarında yardımcı sağlık personeli ağırlıklıdır. Eğitim durumları açısından ülkemizde açıköğretim sisteminin varlığı kamudaki çalışanların çalışma hayatı ile eğitim hayatını birlikte yürütebilme imkanı sağladığı için kendileri tarafından bir nimet olarak görülmesinden ve çalışmanın evreni mesleki olarak uzmanlık gerektiren bir alan olmasından dolayı katılımcıların baskın bir şekilde çoğunluğu lisans mezunudur.

Sürekli çalışmasında yaş açısından bakıldığında üyelerin yaş ilerledikçe sendikaya bakış açısının daha faydacı bir hal aldığını tespit etmiştir (Sürekli, 1998, 106). Sürekli’nin çalışmasına paralel biçimde bu çalışmada 30 yaş altındaki katılımcıların ağırlıklı olarak sendikal bağlılık ile sendikal faaliyetlere katılımı arasında bir ilişki görmedikleri 30 yaş üzeri katılımcıların ise ekonomik faaliyetlerin ve temsil faaliyetlerinin bağlılığı arttırdığına inandıkları ortaya çıkarılmıştır.

İpek çalışmasında sağlık sektöründe çalışanların çoğunun kadın çalışanlardan oluştuğunu ortaya koymaktadır (İpek, 2006, 104). Sürekli çalışmasında cinsiyet açısından bakıldığında kadın üyelerin sendikal bağlılığının erkek üyelerden daha düşük olduğunu tespit etmiştir (Sürekli, 1998, 136). Bu çalışmada ise cinsiyete göre sendikal faaliyetlere katılım ile sendikal bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde erkek katılımcıların daha çok ekonomik faaliyetlerin bağlılığı arttırdığı kadın katılımcıların ise temsil faaliyetlerinin ve kamuoyu oluşturma faaliyetlerinin bağlılığı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kişioğlu çalışmasında sendika yönetici ve temsilcilerinin mesleki deneyiminin artmasının üyeler üzerinde güven oluşturmaktan dolayı sendikal bağlılıklarının artacağını tespit etmiştir (Kişioğlu, 2019, 117). Bu çalışmada 10 yıldan fazla mesleki deneyimi olanlar ile 10 yıldan az mesleki deneyimi olanlar ortak biçimde ekonomik faaliyetlerin sendikal bağlılığı arttırdığını savunmaktadır.

Üyelerin sendika için gönüllü çalışmaya ilişkin yaklaşımları incelendiğinde: Bayar çalışmasında üyelerin sendikaları için çalışmaya istekli oldukları sonucuna ulaşmaktadır (Bayar, 2006, 139). Bu çalışmada üyelerin ciddi bir kısmının pasif üyeliği tercih ediyor olması sendikal bağlılık düzeyleri hakkında önemli bir ipucu vermektedir. Sendikalar için istenmeyecek bu durumun sebeplerinin irdelenmesi ve çözüm arayışına gidilmesi gerekmektedir. Üyelerin azımsanmayacak bir kısmının da yönetimde yer almak istemeleri sendikal bağlılık açısından olumlu bir durum olarak algılansa da yönetimde yer almanın kendi çıkarlarına hizmet etmekle özdeşleşmesi veya mevcut yöneticilerin eksik görülmesi gibi sonuçları da ortaya çıkarabilir.

Üyelerin sendikal faaliyetlere ilişkin görüşleri incelendiğinde: sendikaların toplu sözleşme faaliyetlerinin yetersiz görülmesindeki en önemli faktörlerden biri mevzuatın eksikliği ve ülkemizdeki hak arama anlayışındaki yanlışlık olarak özetlenebilir. Bunun yanı sıra üyeler tarafından toplu sözleşme faaliyetlerinde sendikaların tutumu da eleştirilmektedir. Sendikaların da üyelerin de toplu sözleşme faaliyetinin bir önceki sözleşme döneminden başlayarak bir sonraki sözleşme dönemine kadar süren taleplerin toplanması, sözleşmenin yapılması ve sözleşme hükümlerinin takip edilmesini içeren bir süreç olduğu bilinci ile hareket etmesi gerekmektedir.

Sendikaların çeşitli faaliyetleri içerisinde üyelerle doğrudan temas eden faaliyetler üyeler tarafından daha çok ilgi ile karşılanmaktadır. Sendikalar faaliyetlerini belirlerken bu gerçeği göz önünde bulundurmalıdır. Hangi faaliyetlerin yapılacağının belirlenmesinde üyelerin evli olup olmamaları, çocuk sahibi olup olmamaları ve yaş grupları gibi demografik özelliklerinin yanı sıra üyelerin ihtiyaç ve talepleri de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Üyelerin sendikalarından beklentileri incelendiğinde:

Üyelerin sendikalarından ekonomik çıkarlarına hizmet etmeleri beklentisinden ziyade dayanışma içerisinde olmak gibi bir beklentileri bulunmaktadır. Üye olduktan sonra

kendisinin veya meslek grubunda herhangi birinin karşılaşılabileceği olumsuzluklarla mücadele noktasında ve menfaatlerin geliştirilmesi noktasında üyeler sendikalarından dayanışma beklemektedirler. Sendikaların varlık sebeplerinin başında görülen dayanışma düşüncesi üyeler tarafından beklenti olarak ortaya konulmuşsa bu durum bu talebin gerektiği kadar gerçekleştirilmediği konusunda sendikacılığa eleştiri olarak algılanabilir.

Üyelerin sendikalarına üye olma sebepleri incelendiğinde:

Kişioğlu çalışmasında siyasi nedenler ve çıkarlarının korunacağına inanmaları sebebi ile sendikaya üye olanların sendikal bağlılığının diğerlerine göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Kişioğlu, 2019, 118). Bu çalışmada genel olarak katılımcılar dayanışma arayışı içerisinde ağırlıklı olarak arkadaş hatırı ile sendikalara üye olurken sendikal tutum açısından bakıldığında ciddi bir kısmının sendikalaşmaya güvenmediği ortaya çıkıyor.

Üyelerin sendikacılık ile siyaset arasındaki ilişkiye yönelik görüşleri incelendiğinde:

Bu çalışmada üyelerin azımsanmayacak bir kısmı sendika siyaset ilişkisini olması gerektiği düzeyde kaldığı sürece olumlu şekilde yorumlamaktadır. Bununla beraber sendika siyaset ilişkisinin düzeyinin korunamaması durumlarından da rahatsızlık duymaktadırlar. Bu rahatsızlık üyeleri sendikacılıktan uzaklaştırmaktadır. Her ne kadar ideolojik sebeplerle sendikaya üye olanların sendikal bağlılığı yüksek olsa da üyelerin çok küçük bir kısmının ideolojik sebeplerle sendikaya üye olması, üyelerin sendikalarından beklentilerinin ideolojik çıkarlar değil mesleki ve ekonomik çıkarları olduğunun sendikalar tarafından bilinmesi gerekir. Katılımcıların hukuksal faaliyetlerden memnuniyet oranı çok ciddi bir şekilde yüksek çıkarken, özellikle sendika siyaset ilişkisi ve diğer faaliyetlerden memnun olmamasına rağmen üyeliklerini devam ettirdikleri gözlemlenmiştir. Üye sayısını korumak ve arttırmak için sendikaların siyaset ile olan ilişkilerini tekrar gözden geçirmeleri ve üyelerinin talepleri doğrultusunda düzenlemeleri gerekmektedir.

Çalışmada sonuç olarak sendikaların:

- Üyelerin taleplerini dinlemesi,
- Sorunları ile ilgilenmesi,
- Faaliyetleri hakkında bilgilendirmeleri arttırması ve

- Faaliyetlerini üyelerin özellik, talep ve ihtiyaçlarına göre düzenlemesi

gibi önerilerin yanı sıra toplu sözleşme masasının oluşumunda sendikalar ile hükümet arasında eşit ağırlıklı bir dağılımın yapılması için mevzuat değişiklikleri talebi oluşturmaları önerilebilir.

Sendikalara öneri olarak:

- Günümüzdeki iletişim kanallarının yaygınlığı, sosyal medya ve cep telefonları gibi araçların daha etkin kullanımı ile üyelerle iletişimin sağlanması önerilebilir.
- Gerçekleştirilecek faaliyetlerin duyurusu ve üyelerin taleplerinin sendika yöneticilerine iletilmesi açısından iletişimin artırılması beklenebilir.

Bu vesile ile üyelerin faaliyetlere katılımı ve kendilerine değer verildiği hissettirilerek sendikal bağlılıkları artırılmış olur.

Sendika yöneticilerine öneri olarak:

- Hizmetler sektörünün artan ağırlığı ve kamusal hizmetlerin toplumun tamamını ilgilendirmesi durumu göz önünde bulundurularak üyelerin eğitim ve gerçekleşen değişimlere uyumlarının sağlanması konusunda ağırlık vermeleri beklenebilir.
- Sendikaların üyelerin hakları için mücadele ederken ücret ve kadro sendikacılığı yapıyorlarmış gibi görünmelerinden ziyade toplumsal bir hizmet verme yönlerinin de ortaya çıkarılması gerekebilir.
- Üyelerinin verimliliğini artırma çabaları sadece kendileri için değil verilen hizmetin kamusal yönünden dolayı tüm topluma fayda sağlayabileceği unutulmamalıdır.
- Sağlık ve sosyal hizmet kolunda çok çeşitli meslek unvanları ile çalışanın bulunması sendikaların işini zorlaştırmaktadır. Bazı zamanlarda bir meslek grubu için verilen mücadele sonucunda elde edilen kazanımlar diğer meslek gruplarındaki üyeler ile çalışma barışının bozulmasına sebep olabiliyor ve sendikalar ciddi üye kayıpları yaşayabiliyor, hatta yeni sendikaların kurulması ile sendikal rekabet artabiliyor. Bu tür durumların önüne geçebilmek amacı ile sendika yöneticilerinin söylemlerine dikkat etmesi ve çalışma barışını bozabilecek farklı meslek grupları arasındaki adaleti bozabilecek eylemlerden uzak durması beklenebilir.

Konuya ilişkin çalışma yapacak araştırmacılara öneri olarak:

- Sendikal faaliyetlerin her bir türü için üyeler üzerindeki etkililiği sendikaların emek israfının önüne geçilmesi amacıyla araştırılabilir.
- Üyelerin demografik özellikler ve meslek grupları üzerinde farklı faaliyet türlerine ilişkin yaklaşımları ve sendikal bağlılıkları araştırılabilir.
- Hizmet kolunda ortaya çıkan sendikaların çokluğu ve hatta sendikaların işkolu sendikacılığından üyelerinin özelliklerine bakacak olursak kimi yerlerde kanunen yasaklansa da işyeri veya meslek sendikacılığına dönüşmesi araştırılabilecek konular arasındadır.

Kamu çalışanları kamunun vermekte olduğu kamusal hizmetin sağlayıcıları olması sebebi ile devletin bekası adına hayati öneme sahiptir. Devleti temsil etmekte oldukları için vermiş oldukları hizmetin karşılığında hak ettikleri maddi ve sosyal olanaklara erişme hakları vardır. Bu durumun gerçekleştirilmesinde en etkin olan yapıların başında kamu çalışanları sendikaları gelmektedir. Bu sebeple kamu çalışanları sendikacılığının daha etkin ve güçlü olması kamu çalışanlarının hak ettikleri olanaklara ulaşmasını kolaylaştıracak ve sonucunda devletin görevlilerinin vermekte oldukları hizmetlerin kalitesinin artması da sağlamış olacaktır. Bu sebeple kamu çalışanlarına ve kamu çalışanları sendikacılığına yönelik yapılan çalışmaların tamamı dolaylı yollardan da olsa devlete ve millete hizmet etmektedir. Bu çalışmanın da bu amaca faydasının olacağı umulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ağaoğulları, M. A. ve Köker, L. (2013). Tanrı Devletinden Kral Devlete (6. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Ağırbaş, S. (2019). Kamu Hizmetlerinin Görüş Usulleri Ve İmtiyaz Sözleşmesi, <https://www.halkulasim.com/yazarlar/serhat-agirbas/kamu-hizmetlerinin-gorulus-usulleri-ve-imtiyaz-sozlesmesi/4074> Erişim Tarihi: 01/08/2022
- Akdemir, S. (1991). Devletin Unsurları Kuvvetler Dengesi / Sosyal Denge Modeli II, İz Yayınları, İstanbul.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. *Journal of Business Research*, 26, 1, 46-91.
- Al-Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal "ILJ"*, 11(1), 78-119.
- Amin, N. (2002). The Informal Sector in Asia form the Decent Work Perspective, Working Paper on the Informal Economy, First Published, Employment Sector, Geneva: International Labour Office.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 1981.
- Aristoteles. (1983). Politika. (çev. Mete Tunçay). (2.b). İstanbul: Remzi Yayınları.
- Argon, T. ve Eren, A. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yay., Ankara.
- Aryee, S. ve Heng, L. J. (1990). A Note on the Applicability of an Organizational Commitment Model. *Work and Occupations*, s. 229-239.
- Azrak, A. Ü. (1969). "Yargı ve İdare, İki Fonksiyonun Karşılaştırılması Üzerine Bir Teorik Deneme". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 34: 129-155.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *BEÜ SBE Dergisi*, 7(1), 231-274
- Barreau, J. C. ve Bigot, G. (2008). Tarih Öncesinden Günümüze BütünDünya Tarihi. İstanbul: Dharma Yayınları.
- Bayar, L. S. (2006). Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılığı İzmir İncelemesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bayar, L . (2016). Demografik Faktörlerin Sendikal Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi; İşçi Sendikaları Üzerine Bir Araştırma. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (4) , 189-209
- Bayram, L. (2006).Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Sayıştay Dergisi 59: 125-139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer Allen Modeli. İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 28, 1, 7-15.
- Benli, A. (2003). Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşma Çabaları ve Sorunları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 46, 89-128
- Benli, A. Yenihan, B. Öner, M. (2016). Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri İle Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği Yönetim Bilimleri Dergisi, 14-27, 415-431
- Berg, B. L. ve Lune, H. (2019). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, (Çev: Asım Arı), Eğitim Yayınevi: Konya
- Beriş, H. E. (2008). “Egemenlik Kavramının Tarihsel Gelişimi Ve Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme”. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63(01), 55-80.
- Bhatti, K. K., Nawab, S. ve Akbar, A. (2011). Effect of Direct Participation on Organizational Commitment, International Journal of Business and Social Science, Vol.2, No.9.
- Bilgin, L. (2007). Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1737, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No: 201, Eskişehir.
- Bronfenbrenner, K. (2009). No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing, Briefing Paper, No. 235, Washington: Economic Policy Institute.
- Bucaktepe, A . (2014). Devlet Memurluğu ve Memurların Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 18 (3) , 459-490
- Cerev, G. (2014). Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri. Çalışma İlişkileri Dergisi, 5 (2) , 24-39.
- Cohen, A., (2007). Commitment before and after: An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, Sayı:17, s.336- 354.
- Conlon E. J. ve Gallagher D. G. (1987). Commitmen to Employer and Union: Effects of Membership Status, Academy of Management Journey, 30(1), pp. 151-162.

- Coomber, B. ve Barriball, K.L. (2007). Impact of Job Satisfaction Componentson Intent to Leave and Turnover for Hospital-Based Nurses: A Review of the Research Literature, *International Journal of Nursing Studies*, 44: 297-314.
- Çakır, M. Y. ve Sarıtaş, M. T. (2017). Nitel Veri Analizinde Bilgisayar Kullanımı: Bir Betimsel İçerik Analizi (2011-2016): NEF-EFMED Cilt 11, Sayı 2, Aralık 2017, 44: 518-544.
- Çalış, Ş. (2009). Kamu Sektöründe Çalışma İlişkileri: Thatcher Sonrası Birleşik Krallık Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalış, Ş. (2012). “Çalışma Sosyolojisinde Klasik Yaklaşımlar”. *Çalışma Sosyolojisi*. Ed. Zerrin SUNGUR. 28-59. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2012
- Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, Ş. (2009). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2014). Sendikal Bağlılık, Petrol-İş Yayını, 91, İstanbul.
- Demirbilek, T. (2008). İkili Bağlılık: İşletmeye ve Sendikaya Bağlılığın Belirleyicileri ve Sonuçları, Ankara Sanayi Odası, Haziran-Temmuz, ss. 70-74.
- Dicle, İ.A. (1980). “Endüstriyel Demokrasi ve Katılımcı Yönetim”, ODTÜ. Ankara.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007) Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 29, Kayseri.
- Duran, Ö. (2018). Kamu Personel Rejimi Ders Notları, Sayıştay Başkanlığı, https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/yayinlar/Kamu_Personel_Rejimi.pdf Erişim Tarihi: 15/05/2022
- Göze, A. (2007). Siyasal Düşünceler ve Yönetimler. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gözübüyük, A. Ş.ve Tan, T. (2004). İdare Hukuku, Ankara.
- Ebenstein, W. (1996). Siyasi Felsefenin Büyük Düşünürleri. (İ. Özel, Çev.). İstanbul: Şule Yayınları.
- Eğilmez, M. (2018). Değişim Sürecinde Türkiye. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Engels, F. (2005). Ailenin Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni. (çev. Kenan Somer). (13.b). Ankara: Sol Yayınları.

- Eroğul, C. (1990). Devlet Nedir. İstanbul: İmge Yayınları.
- Ghai, K.K. (2020). State: Elements and Necessity of the State, <https://www.yourarticlelibrary.com/essay/politics-essay/state-elements-and-necessity-of-the-state/40323> Erişim Tarihi: 17/08/2021
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., ve Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 479–499
- Göküş, M. (2011). Kamu Hizmeti: Kuram, Politika, Uygulama. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Gözler, K. (2003). İdare Hukuku, Bursa, Ekin Kitabevi.
- Gözler, K. (2007). Genel Devlet Teorisi. Ekin Kitabevi Yayınları.
- Gıntı, K. (1998). Çalışma Sosyolojisi, çeviri Editörü: Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Güçlü, A. Uzun, E., Uzun, S. ve Hüsrev, Y. (Haz.) (2003), Felsefe Sözlüğü, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi, Yönetim ve Ekonomi C. Bayar Üniversitesi, Cilt:10 Say: 1, ss. 73-83.
- Gündoğdu, İ. (2020). Memurların Sendikal Bağlılığı: Tekirdağ Türk Büro-Sen Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneş, H. (2013). Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, Temmuz-Eylül
- Haldun, İbn-i. (2004). Mukaddime, Çev: Halil Kendir, İmaj İç ve Dış Tic. A.Ş.
- Harvey M. G., Novicevic M. M. ve Speier C. (1999). Inpatriate Managers: How to Increase the Probability of Success, *Human Resource Management Review*, Volume:9, No:1, s.51-81.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, C:2 (1), 19-28
- Haque, M. S. (2001). “The Diminishing Publicness of Public Service under the Current Mode of Governance, *Public Administration Review*, vol.61(1), pp.65-82.
- Heenan, D.A. ve Bennis, W. (1999). Co-Leaders The Power of Great Partnerships, John Wiley & Sons Inc., New York.

- Heery, E. ve Simms, M. (2010). Employer Responses to Union Organising: Patterns and Effects, *Human Resource Management Journal*, 20(1), 3-22.
- Hekimler, B.U. (2015). Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 68(1), 127-154
- Hilton, R. (2000). Yorum. Feodalizmden Kapitalizme Geçiş. (çev. Çetin Yetkin). (2.b) içinde (111-122). İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Hobbes, T. (2001). *Leviathan*. (çev. Semih Lim). (3.b). Yapı Kredi Yayınları.
- Hrebiniak, L. G., and Alutto, J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 17 (4), pp. 555-572.
- ILO (2002). Decent Work and the Informal Economy, International Labour Conference 90th Session 2002, Report VI, International Labour Office, Geneva.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, Ankara.
- İpek, Z. (2006). Kamu Çalışanları Sendikaları: Sağlık Hizmetinde Çalışanların Sendikalaşması Üzerine Alan Araştırması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşten, İ. (2007). “Kamu Hizmeti Kavramı ve Unsurları”. *Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Dergisi* (22): 59-77.
- İyilikli, H. H. (2022). Sendikal Memnuniyetin, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Nevşehir MEB Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jensen, C. (2006). Trade Unionism: Differences and Smilarites a Comperative View on Europe, USA anad Asian (Çev: Fuat Man), *Journal of Industrial Relations*, 48(1), pp:59-81
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S., ve Brymer, R. A. (1999). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison of Two Scales. *Educational and Psychological Measurement*, 59(6), 976–994.
- Kang I., Lee K. C., Lee S., Choi J., (2007). Investigation of Online Community Voluntary Behavior Using Cognitive Map, *Computers in Human Behavior*, Sayı:23, s.111-126.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organizations. *American Sociological Review*. 33 (4), pp. 449-517.
- Karabulut Uçar, E. (2006). An Analysis Of A Transformation: The Concept Of Public Service, Middle East Technical University.

- Karagöz, Y. (2017). Spss Amos ve Meta Uygulamalı (Nicel- Nitel- Karma) Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği,
- Karahanoğulları, O. (2004). Kamu Hizmeti (Kavram ve Hukuksal Rejim). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kayar, Nihat. (2011). Kamu Personel Yönetimi, Ekin Basın Yayın Dağıtım, 3. Baskı,
- Kelly, John (1997). The Future of Trade Unionism: Injustice, Identity and Attribution, Employee Relations, 19(5), 400-414.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, Çalışma ve Toplum, 4, ss. 77-96.
- Kişioğlu, H. (2019). Liderlik Tutum ve Davranışları İle Sendikal Bağlılık ve Faaliyetlere Katılım İlişkisi: Sakarya İli Kamu Eğitim Kurumlarında Bir Alan Araştırması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kişioğlu, H. Yılmaz, T. (2019). Sendika Temsilcilerinin Liderlik Tutum ve Davranışlarının Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi: Sakarya İli Örneği, İşletme Bilimi Dergisi, 7(2) ss 425-449
- Koç, E., (2002). İnsan ve Sadakat, Felsefe Dünyası Dergisi, Cilt.1, Sayı:35, s.49-57.
- Koçak, M. (2006). Batı’da ve Türkiye’de Egemenlik Anlayışının Değişimi, Devlet ve Egemenlik. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Kongar, E., (2005). 21. Yüzyılda Türkiye, İstanbul: Remzi Yayınevi
- Kozak, İbrahim Erol. (1992). İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Volume: 37-38, Number:1.
- Köse, P. (2013). Sendika Üyesi Kadınların Sendikal Faaliyetlere Katılım Düzeyi ve Bunu Etkileyen Sosyolojik Faktörler: Afyonkarahisar Eğitim Sendikaları Örneği Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kutal, M. (1997). Sendikaların Ortak Çıkarlarını Koruma İşlevi. Kenan Tunçomağ’a Armağan. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Locke, J. (2002). Sivil Toplumda Devlet, Uygar Toplum Üzerineİkinci Deneme. (çev. Serdar Taşçı ve Hale Akman). İstanbul: MetropolYayınları.
- Magenau, J. M, Martin, J. E. ve Peterson, M. M. (1988). “Dual And Unilateral Commitment Among Stevwards And Rank-And-File Members”. Academy of Management Journal. 31(2). 359-376.
- Mahiroğulları, A. (2000). 1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı, Kamu-iş Yayını, Ankara,

- Mahiroğulları, A. (2013). Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, Ekin Yayınları.
- Manlove, E. E. ve Guzell, J. R. (1997). Intention to Leave, Anticipated Reasons for Leaving, and 12-Month Turnover of Child Care Staff, *Early Childhood Research Quarterly*, 12: 145-167.
- Marume, S. B. M., Jubenkanda, R. R., Namusi, C. W. ve Madziyire, N. C. (2016). An analysis of essential elements of the State, *International Journal of Engineering Science Invention* 2319 – 6734, www.ijesi.org, Volume 5 Issue 3, March 2016, ss.24-28.
- McElroy, J. C., Morrow, P. C., ve Crum, M. R. (1997). Organizational and union commitment among railroad employees. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 33(3), 211–221.
- McGee, G. W. ve Ford, R. C. (1987). Two (or more ?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales. *Journal of Applied Psychology*, 72, (4), 638-642.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L., (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*. 11 (3), pp. 299-326.
- Miles, M. B., & Huberman, M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Sage.
- Mutlu, S. (1989). Japonya’da Endüstrinin Yapısı, İşletmelerin Ölçeği, Verimlilik ve Ücretler, MPM Yayınları: 391, Ankara,
- Myneni. S. R. (2018), *Political Science for Law Students*, Allahabad Law Agency, Faridabad
- Newton, A. L., Shore, L. M. (1992). A Model Of Union Membership: Instrumentality, Commitment, And Opposition, *Academy of Management Review*, Vol. 17, No. 2,
- Oikelome, F. O, (2014). *The Antecedents and Consequence of Trade Union Commitment In a Developing Country: The Case of Nigeria. the Degree of Doctor of Philosophy in Industrial Relations*, London School of Economics and Political Science, University of London.
- Ortaylı, İ. (1979). *Türkiye İdare Tarihi*, Ankara, TODAİE Yayınları.
- Orb, A., Eisenhauer, L., Wynaden, D. (2000). Ethics in Qualitative Research, *Journal of Nursing Scholarship*, Journal of Nursing Scholarship First Quarter 93, 93-96
- Özay, İl Han. (1998). “Türkiye’deki Klasik Kamu Hizmetleri Anlayışı: ‘Çok Yaşa’ ya da ‘A Tes Amour’”, *İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt. LVI, no.1-4, ss.293-295.
- Özdemir, M. (2014). Alt Boyutları Bağlamında Örgütsel Bağlılık: Giresun Üniversitesi Örneği, *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives* 2 (2) (2014) 19–32.

- Özkaplan, N. (1994). Sendikalar ve Ekonomik Etkileri Türkiye Üzerine Bir Deneme, Kavram Yayınları, İstanbul.
- Özman, M. A. (1964). “Devletlerin Egemenliği ve Milletlerarası Teşekküller”. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 21(1), 53-121.
- Öztürk, Nazım. (2006). Ekonomide Devleti Değişen Rolü, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 39, Sayı:1, s. 17-38
- Pavlovic, D. (1997). Rousseau’s Theory of Sovereignty. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Central European University, Budapest.
- Paquet, R., Bergeron, J.G (1996). An Explanatory Model of Participation in Union Activity”, Labor Studies Journal Spring, 3-18.
- Pazarcı, H. (2007). Uluslararası Hukuk (5.Baskı.). Ankara: Turhan Kitapevi.
- Platon. (1998). Yasalar. (çev. Saffet Babür), İstanbul: KabalcıYayınevi.
- Platon. (2011). Devlet. (çev: Cenk Saraçoğlu, Veysel Ataman), BS Yayıncılık.
- Pirenne, H. (2003). Ortaçağ Kentleri ve Ortaçağ Avrupa’sının Ekonomik ve Sosyal Tarihi. (çev. Uygur Kocabaşoğlu). (3.b). İstanbul:İletişim Yayınları.
- Poggi, G. (2002). Modern Devletin Gelişimi. (çev. Şule Kut ve Binnaz Toprak). (2.b). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Powell, D. M. ve Meyer, J. P. (2004). Side-Bet Theory and the Three Component Model of Organizational Commitment.Journal of Vocational Behavior, 65, (1), 157-177.
- Ratna, R., Kaur, T. (2012). “Measuring Impact of Trade Unions on Workmen Satisfaction in a Manufacturing unit” International Journal of Management and Social Sciences Research, 1(1), October, pp. 49-54.
- Riley, N.M. (1997). Determinants of unionmembership A review, Labour, 11(2), 267-268.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Ege Akademik Bakış, 7(2): 621-636.
- Sağlık İstatistiği Yıllığı, 2020
- Seçer, B. (2009). “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi” Çalışma ve Toplum, 2009, 4, ss. 27-60.
- Shah, A. (1997). “Organizational Behavior Human Behavior at Work”, Tenth Edition, The McGraw-Hill Companies, NewYork.

- Srivastava, S. (2011). Commitment & Loyalty to Trade Unions: Revisiting Gordon's & Hirschman's Theories, *Indian Journal of Industrial Relations*, October 2011, Vol. 47, No. 2, pp. 206-218.
- Sürekli, D. (1998). Kimya Sektöründe Bağlı Bir Sendikada Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Faaliyetlere Katılım Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sverke, M.,& Kuruville, S. (1995). A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior*, 16(6), 505-532.
- Sverke, M.,& Sjöberg, A. (1995). Union membership behavior: The influence of instrumental and value-based commitment. In L. E. Tetrick & J. Barling (Eds.), *Changing employment relations: Behavioral and social perspectives* (p. 229–254). American Psychological Association.
- Teziç, E. (1997). *Anayasa Hukuku* (4. Baskı.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tikkanen, A. (2020). StateSovereign Political Entity, *Britannica*.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2020), Kamu sektörü istihdamına ilişkin IV. Çeyrek Aralık, 2020 verileri, <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> Erişim Tarihi: 09/08/2021
- Tütüncü, Gülsüm. (2015). İngiltere ve Türkiye’de Erken Dönem Sendikacılık Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme, *Tarih Okulu Dergisi*, Yıl: 8, Sayı: 23.
- Tsui, A. S., Egan, T. D. ve O’Reilly, C. A. (1992). Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment, *Administrative Science Quarterly*.
- Uçkan, Banu. (2013). Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı, *Legal Yayınevi*.
- Uludağ, U. (2018). Metal Sektöründe Sendikal Faaliyetlerin 1990-2002 ve 2003-2017 Dönemleri Açısından İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulutaş Ünlütürk, Ç., Pala, H.Z. (2012), Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu.
- Uzun, T. ve S. Tok. (2009). “Kamu Tercihi Kuramı Ve Anayasal İktisat Yaklaşımı Üzerine Bir Değerlendirme”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Muğla, , 223-246.
- Waddington, J. (2003). *Trade Union Organization, Industrial Relations: Theory and Practice* (Ed: Paul Edwards), Malden: Blackwell Publishing, 214-254.
- Wallace, J. E. (1995). Corporatist Control and Organizational Commitment among Professionals: The Case of Lawyers Working in Law Firms, *Social Forces*, Vol.73, No.3., University of North Carolina Press.

- Wallerstein, I. (2004). Modern Dünya Sistemi, Kapitalist Tarım ve 16. Yüzyılda Avrupa Dünya Ekonomisinin Kökenleri (çev. Latif Boyacı). (1.cilt). İstanbul: Bakış Yayınevi.
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. (Derleyen: Z. Ayçan). Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 21, 201-224, Ankara.
- Wolowska, A. (2014). Determinants of Organizational Commitment. Human Resources Management & Ergonomics. 8 (1), pp.129-146.
- Yenisey, K. D. (2013). Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 43-68
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2008). Nitel Araştırma Yöntemleri Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Yıldırım, A. (2011). Sendikalı Kadınların Gündelik Yaşam Pratikleri ve Sendikal Faaliyetlere Katılımları Arasındaki İlişki: Eğitim Sen Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, F. (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, E. (2015). Sendikalı Öğretmenlerin Sendikal Faaliyete Katılımları (Kocaeli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, D. (2008). Türk Hukukunda Kamu Hizmeti Kavramı ve Kriterleri. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12 (1) , 1215-1234
- Vural, F. (2017). Sendikalı Banka Personelinin Sendikal Faaliyetlere Yaklaşımı: Isparta/Merkez Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yin, J.C.T. ve Yang, K. A. (2002). Nursing Turnover in Taiwan: A Meta-Analysis of Related Factors, International Journal of Nursing Studies, 39: 573-581.
- Zabunoğlu, Y. K. (1973). Kamu Hukukuna Giriş. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları (Sevinç Matbaası).
- Zangaro G. A., (2001). "Organizational Commitment: A Concept Analysis", Nursing Forum, Cilt:36, No:2, s.14-22.
- Zencirkıran, M., (2012). Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, Bursa: Dora Yayınevi

EK

Ek 1: Soru Formu

Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolunda Sendika Faaliyetlerinin Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi (Sivas İli Örneği)

Adlı Doktora Tezi için hazırlanan Yarı Yapılandırılmış Mülakat Soruları

Demografik Sorular: Yaş, Cinsiyet, Deneyim, Eğitim durumu

- 1- Sendikal bağlılığınızın oluşumunda etkin olan faktörü nasıl tanımlarsınız?
- 2- Sendikacılığa karşı tutumunuzu nasıl ifade edersiniz?
- 3- Sendikaya üyeliğinizin devamında sendikanızın size faydalarının neler olacağını düşünüyorsunuz?
- 4- Üyesi bulunduğunuz sendikanız için ne tür çalışmalar yapıyorsunuz ya da yapmak istersiniz?
- 5- Çalışma hayatı bakımından kamu görevlilerinin ilgili dönemlerde imzalanması beklenen/imzalanmış toplu sözleşme hükümleri ile ilgili sorunların/katkıların tespitinde sendikanızı bilgilendirir misiniz, bu süreçlerde ne tür rol alırsınız?
- 6- Sendikanızın çalışma yaşamına ilişkin faaliyetlerini (toplu sözleşme, sosyal/hukuksal faaliyetler ve temsil açısından) değerlendiriniz.
- 7- Kamu görevlileri sendikalarının siyasi partilerle olan ilişkileri hakkında ne düşünüyorsunuz?
- 8- Kamu görevlileri sendikalarının üyeleri için yapmaya çalıştığı indirim anlaşması, kooperatif vb. faaliyetlerin sosyo-ekonomik çıkarlarınıza olası katkılarından ne düzeyde faydalanıyorsunuz?
- 9- Sendikaların faaliyetlerinin üyelerin bağlılığında etkililiğini değerlendirebilir misiniz?

Ömer Nabi BAYKAL

o[REDACTED]l@[REDACTED].edu.tr

[REDACTED]

Ek 2: Gönüllü Onam Formu

T.C. Sakarya Üniversitesi

Etik Kurulu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ tarafından yürütülen “Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolunda Sendika Faaliyetlerinin Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi (Sivas İli Örneği)” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı **kamu çalışanları sendikalarında üyelerin sendikal faaliyetlere katılım düzeyini ölçmek, sendikal bağlılıklarını ölçmek ve sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri ile sendikal bağlılık arasında ilişki kurmayı amaçlamaktır.** Araştırmada sizden tahminen **1saat** ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen **29** kişi katılacaktır.¹ Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakm hakkına da sahiptir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece iznimize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için “ortak katılımcı havuzuna” aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya omer.baykal@ogr.sakarya.edu.tr e-posta adresi ve [REDACTED] numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının²

Adı-Soyadı:.....

İmzası: İletişim Bilgileri: e-posta:

Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için “ortak araştırma havuzuna” aktarılmasını; ☐ Kabul ediyorum ☐ Kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin:

Veli veya Vasisinin

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

Araştırmacının

Adı-Soyadı: **Öğr. Gör. Ömer Nabi BAYKAL**

İmzası:

Şahidin:³

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

¹Bu cümle yalnızca bir örnek olup bu cümlede araştırmanın amacının ve gerekiyorsa nasıl yapılacağı (örneğin psikometrik test mi, öyle ise kaç soru sorulacağı veya kaç ölçekten oluştuğu; ses kaydı, görüntü alımı, gözlem gibi işlemleri mi içerdiği ve ne kadar süreceği gibi) 3 cümleyi geçmeyecek şekilde kısaca anlatılması beklenilmektedir.

Ek 3: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 10.01.2022-94157



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-94157
Konu : 41/20 Ömer Nabi BAYKAL

10.01.2022

Sayın Ömer Nabi BAYKAL

İlgi : Abdurrahman BENLİ 28.12.2021 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 05.01.2022 tarihli ve 41 sayılı toplantısında alınan "20" nolu karar ile Ömer Nabi BAYKAL'ın başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Mükerrerem Bedizel AYDIN
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSR50Z0D2B Pın Kodu :89342

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5783&eD=BSR50Z0D2B&eS=94157>

Adres:Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:
sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr
Telefon No:0264 295 50 00 Faks No:0264 295 50 31
e-Posta:ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ:www.sakarya.edu.tr

Bilgi için: Hanife Babacan
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Ömer Nabi BAYKAL	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Cumhuriyet Üniversitesi
Fakülte	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
Bölümü	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Yüksek Lisans	
Üniversite	Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü Adı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Psikolojisi
Programı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Makale ve Bildiriler	
1. Çiçek, A. Arslan E. ve Baykal, Ö. N. “Türkiye’de Tek Parti Dönemi Resmi Milliyetçilik-Sivil Milliyetçilik Çatışması: 1944 Irkçılık- Turancılık Davası” <i>TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi</i>; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2017; Cilt: 9/İLKBAHAR, Sayı: 34	
2. Baykal, Ö. N. Arslan, E. ve Çiçek A. “Ohal Döneminde İdarenin Artan Yetkilerinin Kamusal Çalışma İlişkilerinde Örgütsel Sinizmi Ortaya Çıkarma Riski” <i>TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi</i>; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2017; Cilt: 9/SONBAHAR, Sayı: 36	