



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

**SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ VE SENDİKAL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ: BURSA METAL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ
(Yüksek Lisans)**

Elif GÜVEN

BURSA 2021



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

**SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ VE SENDİKAL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ: BURSA METAL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ
(Yüksek Lisans)**

Elif GÜVEN

Danışman:

Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ

BURSA 2021

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Elif GÜVEN
Üniversite	: Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitüsü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: xv+107
Mezuniyet Tarihi	:/...../20....
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ VE SENDİKAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BURSA METAL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Demokrasinin olmazsa olmaz kurumlarından biri olan sendikalar, çalışma yaşamında önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde sendika içi demokrasi konusu üzerinde durulan ve tartışılan sorunlardan birisini oluşturmaktadır. Bununla beraber sendikaların gücünü, üyelerin sendikaya bağlılıkları ve sendikadan duydukları memnuniyet belirlemektedir. Sendikaların devamlılık arz edebilmesi için sendika içi demokrasi, üyelerin sendikaya duydukları bağlılık ve memnuniyet konuları önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı; üyelerin, sendika içi demokrasiye yönelik algıları, sendikal bağlılık ve sendikal doyum ile arasındaki ilişkileri tespit etmek ve düzeylerini belirlemektir.

Bu amaç için, Bursa ilinde metal işkolunda örgütlü bir sendikanın toplam 328 üyesinin sendika içi demokrasiye inanma, sendikal bağlılık ve sendikal doyum düzeyleri belirlenmiş, sendika içi demokrasinin, sendikal bağlılığın ve sendikal doyumun bazı demografik değişkenlerle ilişkisi ortaya konmuştur. Aynı zamanda sendika içi demokrasi, sendikal bağlılık, sendikal doyum ve alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde Kruskal Wallis ve Man Whitney testi, Spearman Korelasyon Analizi, Güvenilirlik Analizi gibi analizler kullanılmıştır. Sendika içi demokrasi, sendikal bağlılık ve sendikal doyum arasındaki ilişki, analizler sonucu elde edilen bulgularla açıklanmış ve çalışma tamamlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Sendikal Doyum, Sendika İçi Demokrasi, Sendikal Bağlılık, Sendika, Demokrasi

ABSTRACT

Name and Surname : Elif GÜVEN
University : Bursa Uludag University
Institution : Social Science Institution
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Labour Economics and Industrial Relations
Degree Awarded : Master
Page Number : xv+107
Degree Date :/...../20....
Supervisor : Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTRA-UNION DEMOCRACY AND UNION COMMITMENT: THE EXAMPLE OF BURSA METAL INDUSTRY

Unions, one of the indispensable institutions of democracy, play an important role in working life. Today, the issue of intra-union democracy is one of the problems that are emphasized and discussed. The strength of the unions is determined by the loyalty of the members to the union and their satisfaction with the union at the same time. For the continuity of the unions; intra-union democracy, the commitment and satisfaction of the members to the unions are important. The aim of this study is to determine levels and relationships between union commitment and union satisfaction and the attitudes of union members towards intra-union democracy.

For this purpose, a total of 328 members of organized union in metal sector in Bursa Province, believing in intra-union democracy, union commitment and union satisfaction levels were determined, and the relationship between union commitment and union satisfaction with some demographic variables was revealed. At the same time, the relationship between intra-union democracy, union commitment, union satisfaction and its sub-dimensions were examined. In the analysis of data, analyzes such as Kruskal Wallis and Man Whitney test, Spearman Correlation Analysis, Reliability Analysis were used. The relationship between intra-union democracy, union commitment and union satisfaction was explained with the findings obtained as a result of the analyzes and the study was completed.

Key Words: Union Satisfaction, Intra-Union Democracy, Union Commitment, Union, Democracy,

ÖNSÖZ

Tez yazma sürecimde; yardımlarını ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, yoluma ışık tutan, kendisinden çok fazla şey öğrendiğim danışmanım, değerli hocam *Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ'a*,

Tez jürimde yer alan ve araştırmama yönelik öneri ve eleştirileri ile araştırmanın farklı boyutlar kazanmasına yardımcı olan, kıymetli bilgilerini benimle paylaşan çok değerli hocalarım *Prof. Dr. Aysen TOKOL* ve *Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER'e*

Bu araştırma esnasında maddi ve manevi imkânlarını hiçbir zaman benden esirgemeyen, her konuda ve zorlukta yanımda olarak beni cesaretlendiren *ANNEME* ve *ABİME*, destekleriyle her zaman yanımda olan ve yardımlarını eksik etmeyen değerli arkadaşım *Mine KILIÇARSLAN'a* teşekkür ederim, minnettarım.

Son olarak, tezimin araştırma kısmının var olmasını sağlayan, zaman ayırarak anket sorularını yanıtlayan sendika üyesi çalışanlara teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	VII
ÖNSÖZ.....	VIII
İÇİNDEKİLER.....	IX
TABLolar.....	XIII
KISALTMALAR.....	XV
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM:

SENDİKANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE SENDİKAL BAĞLILIK

1. SENDİKA KAVRAMI VE SENDİKANIN UNSURLARI.....	3
1.1. Sendika Kavramı ve Tanımı.....	3
1.2. Sendikanın Unsurları.....	4
1.2.1. Ortak Amaç Unsuru.....	4
1.2.2. Özgürce Kurulma Unsuru.....	5
1.2.3. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği Unsuru.....	5
1.2.4. Bağımsızlık Unsuru.....	6
1.2.4.1. İşçi ve İşveren Kuruluşlarının Karşılıklı Bağımsızlıkları.....	6
1.2.4.2. Devlete Karşı Bağımsızlık.....	7
1.2.4.3. Siyasi Partiler ile Diğer Bazı Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık.....	7
1.2.4.4. Cumhuriyetin Temel Nitelikleri ve Demokrasi Esasına Uygunluk.....	8
2. DÜNYADA VE TÜRKİYEDE SENDİKALAR.....	9
2.1. Dünyada Sendikaların Doğuşu ve Gelişimi.....	9
2.2. Türkiye’de Sendikaların Doğuşu ve Gelişimi.....	13
2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	13
2.2.1.1. 1908 Öncesi Dönem.....	13
2.2.1.2. 1908-1918 Arası Dönem.....	14
2.2.1.3. 1918-1923 Arası Dönem.....	16
2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem.....	16

2.2.2.1. 1923-1946 Arası Dönem.....	16
2.2.2.2. 1946-1960 Arası Dönem.....	17
2.2.2.3. 1960-1980 Arası Dönem.....	19
2.2.2.4. 1980 Sonrası Dönem.....	20
3. SENDİKAL BAĞLILIK.....	24
3.1. Sendikal Bağlılık Boyutları.....	25
3.1.1. Sendikal Sadakat.....	25
3.1.2. Sendikal İnanç.....	26
3.1.3. Sendikal Sorumluluk.....	26
3.1.4. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik.....	26
3.2. Sendikal Bağlılık Türleri.....	27
3.2.1. Normatif (İdeolojik) Sendikal Bağlılık.....	27
3.2.2. Araçsal (Menfaat Temelli) Sendikal Bağlılık.....	28
3.3. Sendikaya Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	28
3.3.1. Demografik Faktörler.....	28
3.3.2. Üyeye ve Sendikaya Özgü Faktörler.....	30
3.3.3. Çevresel Faktörler.....	33
3.4. Sendikal Bağlılığın Sonuçları.....	34
3.4.1. Sendikal Katılım.....	34
3.4.2. Sendikal Doyum.....	35

İKİNCİ BÖLÜM:

DEMOKRASİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMLARI

1. DEMOKRASİ KAVRAMI.....	37
2. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMI VE İLKELERİ.....	38
2.1. Sendika İçİ Demokrasi kavramı.....	38
2.2. Sendika İçİ Demokrasinin Kapsamı.....	39
2.3. Sendika İçİ Demokrasinin Amacı ve önemi.....	40
2.4. Sendika İçİ Demokrasinin İlkeleri.....	41
2.4.1. Seçim.....	41
2.4.2. Çoğunlukta Olanların İktidarı.....	42
2.4.3. Azınlığın Korunması.....	42

2.4.4. Hukukun Üstünlüğü.....	43
2.4.5. Açıklık	44
2.4.6. Katılımcılık.....	45
2.4.7. Denetim	46
2.4.8. Eşitlik.....	46
3. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	47
3.1. Siyasal Rejimin Rolü.....	47
3.2. Anayasa ve YASALARIN Rolü	48
3.3. Uluslararası Normların Rolü	49
3.4. Demokrasi Kültürünün ve Geleneklerin Rolü.....	50
3.5. Sendika Aydınlarının Rolü.....	51
3.6. Liderlik	52
3.7. Sendikal Eğitimin Rolü	53
4. ÜLKEMİZDE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ UYGULAMALARI VE YAŞANAN SORUNLAR	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ VE SENDİKAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER.....	59
1.1. Araştırmanın Konusu	59
1.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı	59
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	60
1.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	61
1.5. Veri Toplama Araçları.....	62
1.5.1. Sendika İçi Demokrasi Ölçeği:.....	63
1.5.2. Sendikal Bağlılık Ölçeği:	63
1.5.3. Sendikal Doyum Ölçeği:	64
1.6. Veri Analiz Teknikleri.....	65
1.7. Örneklemin Seçilmesi	65
2. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLARI.....	66
2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	66

2.2. Sendikal Bağlılık ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişki	69
2.3. Sendikal Doyum ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişki	74
2.4. Sendika İçi Demokrasi ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişki	78
2.5. Sendika İçi Demokrasi, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Doyum Arasındaki İlişki.....	81
2.6. Sendika İçi Demokrasi ile Sendikal Bağlılık Alt Boyutları İlişkisi	83
2.7. Sendikal Bağlılık ile Sendika İçi Demokrasi Alt Boyutları İlişkisi	84
2.8. Sendikal Doyum ile Sendikal Bağlılık Alt Boyutları İlişkisi	85
2.9. Sendikal Doyum ile Sendika İçi Demokrasi Alt Boyutları İlişkisi	86
SONUÇ VE ÖNERİLER	88
KAYNAKÇA	95
EKLER	103
EK-1 Anket Formu	103

TABLULAR

Tablo 1: 1872-1908 Haziran Dönemi Grevlerin İşkoluna ve Sektörlere Göre Dağılımı	13
Tablo 2: 1908-1912 Temmuz Dönemi Grevlerin İşkoluna ve Sektörlere Göre Dağılımı	15
Tablo 3: Sendikalaşma Oranları ve Sendika Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı (1948- 1960)	18
Tablo 4: Sendika ve Sendikalı İşçi Sayısının Yıllara Göre Dağılımı (1961-1980).....	20
Tablo 5: Sendikalı İşçi Sayısının ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (1984-2020).....	21
Tablo 6: Ölçeklerin Cronbach Alpha Değerleri	65
Tablo 7: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	66
Tablo 8: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı.....	66
Tablo 9: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	67
Tablo 10: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	67
Tablo 11: Katılımcıların Aylık Gelir Durumlarına Göre Dağılımı	68
Tablo 12: Katılımcıların Çalışma Kıdemine Göre Dağılımı.....	68
Tablo 13: Katılımcıların Sendikaya Üyelik Sürelerine Göre Dağılımı.....	69
Tablo 14: Sendikal Bağlılık ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki	69
Tablo 15: Sendikal Bağlılık ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki	70
Tablo 16: Sendikal Bağlılık ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki	70
Tablo 17: Sendikal Bağlılık ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki İlişki.....	71
Tablo 18: Sendikal Bağlılık ile Aylık Gelir Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki.....	72
Tablo 19: Sendikal Bağlılık ile Çalışma Kıdemi Değişkeni Arasındaki İlişki	72
Tablo 20: Sendikal Bağlılık ile Sendikaya Üyelik Süresi Değişkeni Arasındaki İlişki ..	73
Tablo 21: Sendikal Doyum ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki	74
Tablo 22: Sendikal Doyum ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki	74
Tablo 23: Sendikal Doyum ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki	75
Tablo 24: Sendikal Doyum ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki İlişki.....	75
Tablo 25: Sendikal Doyum ile Aylık Gelir Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki.....	76
Tablo 26: Sendikal Doyum ile Çalışma Kıdemi Değişkeni Arasındaki İlişki	77
Tablo 27: Sendikal Doyum ile Sendikaya Üyelik Süresi Değişkeni Arasındaki İlişki ...	77
Tablo 28: Sendika İçi Demokrasi ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki	78

Tablo 29: Sendika İçi Demokrasi ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki	78
Tablo 30: Sendika İçi Demokrasi ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki	79
Tablo 31: Sendika İçi Demokrasi ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki İlişki	79
Tablo 32: Sendika İçi Demokrasi ile Aylık Gelir Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki	79
Tablo 33: Sendika İçi Demokrasi ile Çalışma Kıdemi Değişkeni Arasındaki İlişki.....	80
Tablo 34: Sendika İçi Demokrasi ile Sendikaya Üyelik Süresi Değişkeni Arasındaki İlişki	81
Tablo 35: Sendika İçi Demokrasi, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Doyum Arasındaki İlişki	81
Tablo 36: Sendika İçi Demokrasi ile Sendikal Bağlılık Alt Boyutları Korelasyon Analizi	84
Tablo 37: Sendikal Bağlılık ile Sendika İçi Demokrasi Alt Boyutları Korelasyon Analizi	84
Tablo 38: Sendikal Doyum ile Sendikal Bağlılık Alt Boyutları Korelasyon Analizi	85
Tablo 39: Sendikal Doyum ile Sendika İçi Demokrasi Alt Boyutları Korelasyon Analizi	86

KISALTMALAR

BİBLİYOGRAFİK BİLGİLER	KISALTMA
Aktaran	Akt.
Amerika Birleşik Devletleri	ABD
Anlamlılık Düzeyi	P
Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu	DİSK
Dünya Emek Konfederasyonu	WCL
Dünya Sendikalar Federasyonu	WFTU
Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu	HAK-İŞ
Hipotez	H.
Kızıl Sendikalar Enternasyonalı	RILU
Kişi Sayısı	N
Madde	Md.
Sayfadan Sayfaya	Ss.
Sendikalar Kongresi	TUC
Standart Sapma	SS.
Türk Dil Kurumu	TDK
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu	TÜRK-İŞ
Uluslararası Çalışma Örgütü	ILO
Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu	IFCTU
Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu	ICFTU
Uluslararası Sendikalar Federasyonu	IFTU
Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu	ITUC
Ve Benzeri	Vb.
Ve Diğerleri	Vd.
Veri Yok	Vy.

GİRİŞ

Sendikalar, çalışanların ekonomik, sosyal ve demokratik haklarını koruyan, yeni hakların elde edilmesi için çaba gösteren, yasalarla güvence altına alınmış demokratik kitle örgütleri olarak endüstri ilişkilerinin vazgeçilemez aktörlerinden biridir. Sendika içi demokrasi ise, sendikaların yönetimlerinin, işleyişlerinin ve diğer tüm faaliyetlerinin demokratik kurallar çerçevesinde yürütülmesini ifade etmektedir. Sendika içi demokrasi denildiğinde ilk akla gelen ölçüt üyelerin memnun olmadıkları yöneticileri adaletli bir seçimle değiştirebilme imkânlarının olmasıdır. Bununla beraber sendika içi demokrasinin gerçekleşebilmesi için çoğunluğu oluşturanların yanında azınlıkta kalanların haklarının gözetilmesi, yönetimin yapı ve işleyişlerinin tüm üyelere açık olması, üyelerin karar alma ve diğer tüm süreçlere katılımının sağlanması ve gerektiğinde sendikayı denetleyebilmelerinin önünün açık olması gerekmektedir. Ülkemizde sendikalarda bürokratikleşme eğilimlerinin artması, üyelerin demokrasi konusunda duyarsız olmaları, sendikacılığın meslek haline gelmesi, sendika yöneticilerinin otoriteyi bir güç olarak görmeleri ve bu güce sürekli sahip olacağı duygusu sonucu sendika içi demokrasi sorunu ortaya çıkmaktadır. Demokrasi, üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyan sendikaların amacını gerçekleştirebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden sendikaların uygulayacağı politikaların demokrasiye uygun olarak hazırlanması gerekmektedir.

Sendikaları şekillendiren ve sürekliliğini belirleyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlardan en önemlisi ise sendikanın üyeleridir. Çünkü sendikalar üyelerinden aldıkları güçle var olup kendilerini geliştirebilirler. Sendikal bağlılık, sendikal amaçlara ve hedeflere güçlü inancın olması, üyeliğini devam ettirme isteğinde olmak, sendika için çalışmaya çaba sarf etmek ve sorumluluk duygusu hissetmektir. Üyelerin sendikayı ne kadar kabullendikleri ve ne derece desteklemeye hazır oldukları sendikal bağlılık düzeyinin önemli bir göstergesidir. Çalışanlar bazı faydalar elde etmek için sendikaya üye olurlar. Sendikal doyum düzeyi ise bu faydalar elde edildiğinde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda sendikal doyum, üyelerin sendikal memnuniyeti çerçevesinde gelişmektedir.

Sendikal bağlılık ve sendikal doyum üyelerin sendikalarına karşı geliştirdikleri davranışlarındandır. Bu davranış biçimlerinden etkilenen değişkenler olduğu gibi, bu

davranış biçimlerini etkileyen değişkenlerde bulunmaktadır. Sendika içi demokrasinin, sendikal bağlılık ve sendikal doyum üzerinde etki eden değişkenlerden olması muhtemeldir. Sendika içi demokrasinin işletilmesi sendika ve üyesi arasındaki ilişki açısından büyük önem taşımaktadır. Sendikalarda, üyelerin karar alma süreçlerine katılımı ve sendika içindeki yanlış alınan karar ve politikaları eleştirebilmeleri, sendika içerisinde açık ve çift yönlü bir iletişimin olması, adaletin ve eşitliğin sağlanması, sendikadaki politika ve prosedürlerin üyeler tarafından her zaman sorgulanabilmesi, her düzeydeki çalışandan her zaman hesap sorulabilmesi yani sendikada hesap verebilme kültürünün gelişmiş olması üyelerin sendikal bağlılık ve sendikal doyum düzeylerinde olumlu değişimlere yol açabilir. Bu durumda sendikaların süreklilik arz etmesi, sendikal hareketin gücünün artması ve toplu pazarlık sürecinde başarılı olması dolayısıyla üyelerinin hak ve menfaatlerinin koruyabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırma; yukarıda bahsedilenler çerçevesinde hazırlanmıştır. Araştırmada kamu sendikalarına değinilmemiş, yalnızca işçi sendikaları esas alınmıştır. Araştırmanın ilk bölümünde, sendika kavramının tanımı, sendikanın unsurları, Dünya’da ve Türkiye’de sendikaların gelişimi ile sendikal bağlılık kavramı teorik olarak incelenmiştir. İkinci bölümde, demokrasi ve sendika içi demokrasi kavramları, sendika içi demokrasinin ilkeleri ve sendika içi demokrasiyi etkileyen faktörler ele alınmış daha sonra ülkemizde sendika içi demokrasi uygulamaları ve yaşanan sorunlara değinilmiştir. Araştırmanın son bölümünde ise sendika içi demokrasi, sendikal bağlılık ve sendikal doyum arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmaya yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM:

SENDİKANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE SENDİKAL BAĞLILIK

1. SENDİKA KAVRAMI VE SENDİKANIN UNSURLARI

1.1. SENDİKA KAVRAMI VE TANIMI

Sendika (syndicat) kavramı, bir topluluğun ortak menfaatlerini savunmak için kurulan, meslek örgütlerini ifade etmektedir. Etimolojik olarak bakıldığında ise sendika teriminin kökeni Antik Yunan ve Roma'ya kadar uzanmaktadır. “Syndicat” sözcüğü, Antik Yunan ve Roma’da şehrin yönetiminde “temsilcilik” yapan kişi anlamında kullanılan “syndic” kelimesinden türeyerek günümüze kadar gelmiştir. Türk diline Fransızcadan geçen sendika kelimesi hukukta işçi ve işveren örgütlenmesi biçiminde ifade edilmektedir (Demir, 2013: 19).

Sendika kavramı ilk olarak Sidney ve Beatrice Webb tarafından “*işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve korumak amacıyla kurdukları süreklilik arz eden topluluk*” şeklinde tanımlanmıştır. (Mahiroğulları, 2013: 2).

XX. yüzyılın başından itibaren işverenlerin ve diğer tüm çalışanların örgütlenmeye yönelik adımlar atması sendika kavramının içeriğinde değişiklik yaratmıştır. Kavram yalnızca işçilerin örgütlerini değil aynı zamanda işverenlerin ve kamu çalışanlarının örgütlerini anlatmak için de kullanılmıştır. Türkiye, İtalya gibi kimi ülkelerde sendika sözcüğünün yanına işçi ve işveren kelimeleri getirilerek işçi sendikası/işveren sendikası kavramı oluşturulmuştur. Buna karşılık İngiltere, Almanya gibi kimi ülkelerde ise işçi ve işveren taraflarının örgütlerini ifade etmek için farklı kavramlar kullanılmıştır (Tokol, 2015: 22).

Literatürde sendika kavramına ait çeşitli tanımlar bulunmaktadır.

Aydoğanoglu (2009: 20-21) sendikaları şu şekilde tanımlamıştır; “*emekçi sınıfların ekonomik, toplumsal, demokratik hak ve menfaatlerini, elde etmek, korumak*

ve geliştirmek amacıyla kurulan kitlesel sınıf örgütleri” dir. (Aydoğanoglu, 2009: 20-21).

Balcı (1999: 6) sendika kavramını, “üyelerinin hak ve çıkarlarını toplu pazarlık aracılığıyla ve başka faaliyetlerle geliştirmeye çalışan örgütler” olarak ifade etmektedir. (Balcı, 1999: 6).

Bal’a (2007: 30) göre sendika; “diline, dinine, rengine, siyasi görüşüne bakmaksızın bütün çalışanları kapsayan kitle örgütleridir. Çalışanların ortak hak ve çıkarlar uğruna birliğinin ifadesidir. İşçilerin ekonomik ve demokratik örgütleridir. Sadece işçilerin örgütü olduğu için bir sınıf örgütüdür. Devlete, siyasi iktidara, partilere karşı bağımsız örgütlerdir” (Bal, 2007: 30).

Yukarıdaki tanımlardan hareketle en genel ifadeyle sendika, ayırım gözetmeksizin emekçi sınıfının ekonomik, sosyal, demokratik hak ve menfaatlerini savunan, çalışanların çalışma ve yaşam koşullarını geliştirmeyi amaç edinmiş mesleki örgütler olarak tanımlanabilir (Güven, 1995: 90).

6356 sayılı Kanunda sendika; “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdıkları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde ifade edilmiştir. (6356, SK, Md, 2/ğ).

Türk Dil Kurumunda ise sendika kavramı: “işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik” olarak tanımlanmıştır (TDK; 2019).

1.2. SENDİKANIN UNSURLARI

Sendikanın unsurları, sendika tanımının etrafında şekillenmektedir. Bu bağlamda Türk mevzuatına göre sendikanın unsurları; ortak amaç, özgürce kurulma, özel hukuk tüzel kişiliği, bağımsızlık ile cumhuriyetin temel nitelikleri ve demokrasi esaslarına uygunluk olarak sıralanabilir.

1.2.1. Ortak Amaç Unsuru

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 51. Maddesinde ve 6356 sayılı Kanun'un 2/ğ. Maddesinde sendikaların ortak bir amaçla kurulabileceği unsuruna yer verilmiştir. Bu bağlamda, “işçi veya işveren örgütü üyelerinin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek” gibi bir yükümlülüğü vardır. Geçmişe bakıldığında da örgütlenmelerin doğuşu, ortak çıkarlara sahip olan işçi ve işverenlerin bu çıkarları koruma ve geliştirme ihtiyacının ortaya çıkmasıyla olmuştur. Diğer yandan Anayasasının 53. Maddesine göre, “işçiler ve işverenler, birbirleriyle hem ekonomik ve sosyal durumlarını hem de çalışma koşullarını düzenlemek üzere toplu anlaşma yapma yetkisine sahiptir”. Bu madde ile de sendikaların temel hedefinin ne olduğu açıkça ifade edilmiştir. (Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 2017:719-720). Sendikalara ortak amacı gerçekleştirebilmek ve ortak çıkar elde edebilmek için toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt gibi yasal haklar tanınmaktadır (Mahiroğulları, 2013: 3).

1.2.2. Özgürce Kurulma Unsuru

Anayasasının 51. Maddesi ile 6356 sayılı Kanununun 3/1. Maddesi; “işçi ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendika kurabileceklerini” ortaya koymaktadır. Bu maddeden de anlaşıldığı üzere sendikaların serbestçe kurulabilmesi kanun tarafından güvence altına alınmıştır. Bu durum sendikaların herhangi bir makamdan izin almadan özgürce kurulabilmesini açıkça ortaya koymakta, sendika kurmanın seçimlik olup, sendika ve üst kuruluş kurmak isteyenlerin iradelerinin engellenemeyeceğini ve zorlanamayacağını ifade etmektedir (Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 2017: 719; Kocaoğlu, 1997: 199). Bu unsur, kişilerin özgür bir şekilde, kuruluş şartlarına uyarak önceden izin almadan ortak amaçlar doğrultusunda sendika kurma, sendikaya serbestçe üye olabilme yahut üyeliğini feshedebilme haklarını barındırmaktadır (Koray, 2000: 71). Özgürce kurulma unsurunun içinde bu hakların yer alması sendikanın üyelerini tam anlamıyla savunabilmesi ve amaçlarını gerçekleştirebilmesi açısından oldukça önemlidir (Mahiroğulları, 2013: 4).

1.2.3. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği Unsuru

Sendikalar tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Nitekim sendikaların ortak bir amaca yönelmeleri söz konusu olduğuna göre, amacın gerçekleştirilebilmesi için örgütün hukuki bir varlığa sahip olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, sendikaların

tüzel kişiliğe sahip olması, varlığının ve faaliyetlerinin sürekliliği anlamını da kapsayan bir unsurdur (Mahiroğulları, 2013: 4).

6356 sayılı Kanun'un 2/ğ. Maddesi sendikaların, tüzel kişiliğe sahip bir kuruluşlar olduklarını ve 7. Maddesi de “Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezini bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ek olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle” tüzel kişilik kazanacaklarını ifade etmektedir. Bu madde ile sendikaların tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar oldukları açıkça görülmektedir (Kaya, 2013: 490-494). Sendikalar, devamlılık arz eden, varlığı üyelerinin değişmesinden etkilenmeyen tüzel kişilik olarak kabul edilmektedir (Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 2017: 724).

1.2.4. Bağımsızlık Unsuru

Sendikaların tüzel kişilik olması nedeniyle, bağımsız bir varlık şeklinde örgütlenmeleri ve faaliyette bulunmaları hem hukuki açıdan hem de mesleki açıdan bir gerekliliktir. Sendikal bağımsızlık, sendikaların kendi kendini idare etmesini, yönetim ve işleyişlerinin başka bir kuruluşun etkisi altında kalmamasını ifade etmektedir. Bu bağlamda sendikal örgütlenmede bağımsızlık unsuru, işçi ve işveren kuruluşlarının karşılıklı bağımsızlıklarına aynı şekilde devlete ve siyasi partiler ile diğer bazı kuruluşlara karşı bağımsız olma koşuluna dayanmaktadır (Mahiroğulları, 2013: 4).

1.2.4.1. İşçi ve İşveren Kuruluşlarının Karşılıklı Bağımsızlıkları

Örgüt üyelerinin çalışma koşulları ile ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenebilmesi için karşılıklı ilişkilerin olması gerekmektedir. İşçiler ile işverenlerin çıkarları birbirinden oldukça farklıdır ve bu çıkarlar birbirine ters düşmektedir. Bu çıkarların dengeli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi sadece üyelerin kendi aralarında birleşmesiyle mümkün olmamakta, aynı zamanda karşılıklı bağımsızlığın da olması gerekmektedir. İşverene bağımlı bir sendika, kendi üyelerinin çıkarlarını değil işverenlerin çıkarlarını koruyacaktır. Sendika üyeliğinde temel ilkelerden olan saflık ilkesinin bir sonucu olarak işçi kuruluşları sadece işçilerin birleşmesiyle, işveren kuruluşları da sadece işverenlerin bir araya gelmesiyle kurulmaktadır. Başka bir ifadeyle, işçiler bir araya gelerek kendi işçi sendikalarını kurabilirler ve bu kuruluşta işverenler üye olamaz. İşverenler de bir araya gelerek kendi işveren sendikalarını

kurabilirler ve yine aynı şekilde işçilerde bu sendikalara üye olamazlar. Bu duruma 6356 sayılı Kanun'un 26/6'ncı Madde 'sinde yer verilmiş ve bu madde ile kuruluşların birbirinden bağımsız olmaları gerektiği hükme bağlanmıştır (Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 2017: 721; Koray, 2000: 71).

6356 sayılı Kanun'un 28/3. Maddesi gereği; "işçi kuruluşları, işverenler ile bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; yine aynı şekilde işveren kuruluşları da işçilerden ve bu kanun ile diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz". Bu hüküm ile kuruluşların birbirlerinden yardım ve bağış almalarının da yasak olduğu açıkça belirtilmiştir (Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 2017: 721).

1.2.4.2. Devlete Karşı Bağımsızlık

İşçilerin hak ve çıkarlarını işverenlere, işverenlerin hak ve çıkarlarını da işçilere karşı savunan sendikalar; devlete karşı da bağımsızlıklarını korumak zorundadır. Başka bir deyişle sendikaların, yönetim ve faaliyetlerini gerçekleştirirken devletin temel organlarına karşı bağımsız olmaları gerekmektedir (Eyrenci, 1984: 23).

Sendikaların üyelerinin çıkarlarını tam anlamıyla savunabilmesi için devlete karşı bağımsız olması gerekmektedir. Aksi takdirde çoğu ülkede devletin hakem konumunda olmasından dolayı üyelerin çıkarlarını savunabilmek güç hale gelecektir. Bir başka yönden eğer sendikalar devletin etkisi altına girerse, sendikaların özgürce kurulma ilkesi anlamını kaybedecektir (Talu, 2008: 8; Mahiroğulları, 2013: 5).

6356 sayılı Kanun'un 28/2. Maddesinde; "kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz" ifadesiyle kuruluşların devletten yardım ve bağış almalarının yasak olduğu hükme bağlanmıştır (6356,SK, Md. 28/2).

1.2.4.3. Siyasi Partiler ile Diğer Bazı Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık

Sendikaların siyasi partiyle olan bağları, yönetim ve faaliyetlerinde özgürce hareket edemeyeceklerini ve partinin görüşlerinden etkilenerek o görüşler doğrultusunda hareket edeceklerini göstermektedir (Koray, 2000: 71). Bu durum işçi ve

işveren kuruluşlarının kitleselleşmesini güç hale getirir, bölünmelere sebep olur ve sınıf örgütü olma özelliğini zedeler (Aydoğanlı, 2009: 19). 6356 sayılı Kanun'un 26/7. Maddesinde "kuruluşların siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz" yargısına yer verilerek sendikaların siyasi partilere karşı bağımsız olmaları gerektiği belirtilmiştir (6356, SK, Md. 26/7).

Anayasadaki laiklik ilkesi gereği 24. Maddesindeki; "Devletin sosyal, ekonomik, siyasi ve hukuksal düzenini din kurallarına dayandıramaz, her ne suretle olursa olsun dini ya da kutsal sayılan şeyleri istismar edemez ve kötüye kullanamaz" yargısı ile 6356 sayılı Kanun'un 31. Maddesindeki; "Anayasada belirlenen, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonların mahkeme kararı ile kapatılacağı" ifadesine yer verilerek sendikaların; faaliyetlerini dini temeller üzerine kurmaları ve dini kuruluşlarla bağ kurmaları yasaklanmıştır (Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 2017: 723).

6356 sayılı Kanun'un 28/2. Maddesinde; "işçi ve işveren kuruluşlarının esnaf ve sanatkârlar kuruluşlarıyla, derneklerden yardım ve bağış alamayacağı" hükme bağlanmıştır. Ancak örgütlerin bağımsızlıkları, sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği içinde olmaları bir engel oluşturmamaktadır (Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 2017: 724).

1.2.4.4. Cumhuriyetin Temel Nitelikleri ve Demokrasi Esasına Uygunluk

Demokratik devlet düzeni içinde bulunan toplumların, tüm kuruluşlarının niteliği gereği demokratik esaslara dayalı bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir (Şahlanan, 1980:1). Ortak amaç etrafında oluşan sendikaların; kuruluş ve işleyişlerinin bağımsız olması, tüzel kişiliğe sahip olması gibi demokratik esaslara da uygun olmaları gerekmektedir. Bu durum hukuk devletinin bir gereği olarak kendisini göstermektedir (Narmanlıoğlu, 2001: 69).

Anayasanın 51. Maddesinde; "sendika ve üst kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamayacağına" hükmedilmiştir (Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 2017: 725). Bu madde ile sendikalar için, demokratik ilkelere uygunluk ilkesi pozitif

hukuk bakımından Anayasa’da yerini almıştır (Demircioğlu & Centel, 2016: 218). Anayasa’da yer bulan bu ilke doğrultusunda, 6356 sayılı Kanun’un 31/1. Maddesinde, “Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluşların cumhuriyet başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılacağına” yer verilmiştir (6356, SK, Md. 31/1).

6356 sayılı Kanun’unda yer alan demokratik esaslara örnek yargılar olarak; delege seçilmeyi engelleyecek hükümlerin yer alamayacağı, zorunlu organlardaki seçimlerin serbest, eşit, gizli oy, açık sayım esasına göre yargı gözetiminde yapılacağını öngören kararlar verilebilir (Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 2017: 726).

2. DÜNYADA VE TÜRKİYEDE SENDİKALAR

2.1. DÜNYADA SENDİKALARIN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

XVIII. Yüzyıl insanlık tarihine damgasını vuran, birçok şeyi değiştiren, Sanayi ve Fransız devriminin ortaya çıktığı bir devirdir. Sanayi devrimiyle birlikte üretim tarzının değişmesi ekonomik ve toplumsal yapıyı derinden etkilerken, Fransız Devrimi ile önem kazanan milliyetçilik, eşitlik ve liberalizm gibi fikir akımları da siyasi yapıda köklü değişikliklere neden olmuştur. Siyasal ve ekonomik yapıda ortaya çıkan bu değişimler çalışma yaşamını etkileyerek büyük ve derin dönüşümlerin yaşanmasına sebep olmuştur (Mahiroğulları, 2013: 5).

Sanayileşmeyle birlikte işçiler ve üretim araçlarına sahip kişilerin arasında yeni bir çalışma ilişkisi ve çalışma statüsü oluşmuştur (Hekimler, 2015: 57; Talas, 1981: 23-25). Sermayedarların üretimlerini artırabilmek ve kar elde edebilmek için daha fazla makineye ve bu makineleri kullanabilecek işgücüne ihtiyaçları ortaya çıkmış, insanların ise kitleler halinde endüstri şehirlerine göç etmesi sermaye sahiplerinin işgücüne ulaşabilmelerini kolaylaştırmıştır. Bu durum sermaye açısından iyi bir etki oluştururken emeğini satarak geçimini sağlayan, sermaye karşısında örgütlenemediği ve devlet desteğini alamadığı için güçsüz olan işçi açısından olumsuz bir etki yaratmıştır (Duman, 1987: 6; Talas, 1981: 33).

İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmek için çalışmak diğer bir ifadeyle emeklerini satmak zorunda kalmışlardır. Bu dönemde emek bir meta gibi görülmüş,

ücret seviyeleri oldukça düşmüş, yoksulluk artmış, uzun çalışma süreleri iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına sebep olmuş, işçilerin çalışma ve yaşam koşulları kötüleşmiş ve işsizliğin yarattığı baskılar da gelir güvencesini zedelemiştir (Ekin, 1989: 11). Ekonomik yetersizlik ve üretimin sadeleşmesi kadın ve çocukların da fabrikalarda çalışmak zorunda kalmasına sebep olmuştur. Sermaye karşısında güçsüz olan işçiler 15-18 saate varan uzun çalışma süreleriyle ve düşük ücretler karşılığında çalıştırılmıştır. İşçilerin hem çalışıp hem de yoksul oluşu, onların haklarını koruyabilecek bir güce olan ihtiyaçlarını arttırmıştır (Duman, 1987: 7).

Sanayileşmeyle beraber işçiler hem fiziksel olarak üretimde yer almaya başlamışlar hem de ideolojik olarak toplumda bazı yenilik ve değişime yol açmışlardır. Birlikte hareket etme ve dayanışma düşüncesi bunların başında gelmektedir. İşçilerin çıkarlarının ortak olması onların birlikte hareket etmesini gerektirir. Sanayinin gelişmesiyle birlikte işçilerin nicel olarak artması, davranış biçimlerini şekillendirmiş ve bu dönemde yaşanan olumsuz koşullar kollektif dayanışma bilincinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Kollektif dayanışma bilincinin ortaya çıkması ve giderek güçlenmesi de sendikalara kurumsallık kazandırmıştır (Duman, 1987: 8- 9).

İlk işçi örgütlenmeleri, “yardımlaşma sandıkları, dayanışma dernekleri sonraları ise emek birlikleri” adı altında ortaya çıkmıştır (Aydoğanoglu, 2009: 10). Bugünkü sendikaların çekirdeğini, nitelikli ve vasıflı işçilerin bir araya geldiği meslek sendikaları oluşturmaktadır (Tokol, 2015: 28).

Çeşitli dönemler göz önüne alındığında öncelikle grevlerin yaşandığı sendikal hakların ise sonrasında kazanıldığı görülmektedir. Dönemin hakim iktisadi görüşü olan liberalizmin, piyasaya yapılacak tüm müdahalelere karşı çıkması ve artan grevler sebebiyle, 1791 yılında Fransa’da, 1799 yılında İngiltere’de ve 1845 yılında Almanya’da işçilerin grev yapmasını ve sendikalaşmasını engelleyen yasalar oluşturulmuştur (Aydoğanoglu, 2009: 11; Mahiroğulları, 2013: 6). Ancak bu yasalara rağmen işçiler örgütlenmeye devam etmişlerdir. Bunun üzerine ise “İngiltere’de 1824, Almanya’da 1869 ve Fransa’da 1884” yıllarında sendikalaşmayı engelleyen yasalar ortadan kaldırılmıştır. Yasaların ortadan kaldırılmasıyla sendikal örgütlenme hakkı elde edilmiş ve sendikalar devlet tarafından yasal olarak tanınmıştır (Tokol, 2015: 23).

Sendikalaşmayı engelleyen yasanın ortadan kalkmasından sonra İngiltere’de çok sayıda taban sendika ve federasyon düzeyinde üst örgüt kurulmuştur. Birlik düzeyinde ilk sendikal üst örgüt, 1851’de kurulan “Birleşik Makinistler Birliği”dir. Konfederasyon düzeyinde ise 1868 yılında kurulmuş olan ve şu anda da varlığını devam ettiren “Sendikalar Kongresi” (TUC) dir (Mahiroğulları, 2013: 97).

1864 yılında Fransız ve İngiliz işçi hareketi temsilcilerinin öncülüğünde I. Enternasyonel olarak anılan “Uluslararası İşçi Derneği” kurulmuştur. I. Enternasyonel sendikalar arası örgütlenme niteliği taşıması sebebiyle sendikaların dönüm noktası olmuştur (Işıklı, 2003: 114). Cenevre Kongresi’nde, I. Enternasyonel günlük 8 saatlik çalışma çağrısı yapmış, Basel Kongresi’nde de sendikaların, her işkolu ve meslekte örgütlenmesi ve ülke çapında bir araya gelerek sendikal örgütlerin kurulması kararı alınmıştır (Aydoğanoglu, 2009: 13).

1871’de Avrupa ülkelerindeki sendikaların uluslararası işçi örgütlerine üye olmaları yasaklanırken, Fransa’daki sendikaların üstünde büyük baskılar yaşanmıştır. 1872’de I. Enternasyonelin merkezi New York’a nakledilmiş, daha sonra bu kuruluş 1876’da kapatılmıştır (Koç, 2000).

I. Enternasyoneli devam ettirmek amacıyla 1889’da Paris’te II. Enternasyonel kurulmuştur (Işıklı, 2003: 115). II. Enternasyonel’de 1 Mayıs işçi sınıfının “*Uluslararası Birlik, Dayanışma ve Mücadele Günü*” ilan edilmiştir. 1890 yılından sonra ise 1 Mayıs’lar tüm ülkelerde Emek ve Dayanışma Günü olarak kabul edilmiştir (Aydoğanoglu, 2007:43). II. Enternasyonel Birinci Dünya Savaşı’na kadar olan dönemde hem siyasal hem de sendikal açıdan en önemli örgütlenme olarak varlık göstermiştir (Koç, 2000).

1900’lerin başında sendikaların ulusal federasyonlarının başka ülkelerde de kurulmaya başlamasıyla ulusal federasyonların uluslararası ilişkilere ilgi duymaya başladıkları görülmüştür. Zamanla sendikaların uluslararası düzeyde bir araya gelmeleri gerektiği düşüncesi ile birlikte bu fikre hizmet etmek amacıyla 1903 yılında “Sendika Merkezlerinin Uluslararası Sekretaryası” kurulmuş, “Sendika Merkezlerinin Uluslararası Sekreteryası”, 1913 yılında “Uluslararası Sendikalar Federasyonu” (IFTU) adını almıştır (Tekin, 2014:131). “Uluslararası Sendikalar Federasyonu” nu, 1920

yılında kurulan “Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu” (IFCTU) takip etmiş, 1921 yılında ise “Kızıl Sendikalar Enternasyonalı” (RILU) kurulmuştur (Mahiroğulları, 2013: 57). Nitekim bu örgütler kısa ömürlü olmuş ve büyük bir etkinlik gösterememiştir (Hekimler, 2015: 121).

Ücretlerin düşük olması, çok kötü ve ağır çalışma koşulları gibi işçilerin maruz kaldıkları zorluklara tepki gösteren kimi kuruluşların gayretleri ve işçi örgütlerinin savaşımlarıyla 1919 yılında “Uluslararası Çalışma Örgütü” (ILO) kurulmuştur (Koç, 2000). Bununla beraber aynı yıl “İşçi Hakları Bildirgesi” benimsenmiştir. “İşçi Hakları Bildirgesi” ile tüm çalışanlara örgütlenebilme hakkının sağlanması, emeğin bir meta olarak görülmemesi, ücretlerin yaşam koşullarını koruyabilecek düzeyde olması, iş sürelerinin günlük 8, haftalık 48 saat olarak belirlenmesi ve haftada en az 24 saat dinlenme süresi, çocuklarının çalıştırılmasının yasaklanması, tüm çalışanlara eşit davranılması ilkesi ile yasaların uygulanmasını sağlayacak denetim sistemlerinin kurulması belirlenmiştir. Bu sayede hem çalışma hem de yaşam koşulları ile ilgili konularda ilk defa evrensel nitelikte sözleşme oluşturma süreci başlamıştır (Aydoğanoglu, 2007: 47).

İşçi hareketlerinin uluslararası tek çatı altına toplama girişimlerine her ne kadar daha öncesinden rastlansa da en büyük gelişmeler II. Dünya Savaşı’ndan sonra yaşanmıştır. Nitekim 1945’te IFTU kapatılmış, ardından “Dünya Sendikalar Federasyonu” (WFTU) oluşturulmuştur. Fakat WFTU içerisinde gerçekleştirilen birlik uzun süreli olmamış, 1949’da WFTU’dan kopmalar olmuş bunun üzerine “Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (ICFTU) oluşturulmuştur (Hekimler, 2015: 121). 1968’de IFCTU düzenlediği kongre ile ismini “Dünya Emek Konfederasyonu” (WCL) şeklinde değiştirmiştir. (Aydoğanoglu, 2007:51).

1980’li yılların sonundan günümüze kadar etkisini sürdüren küreselleşme kavramı tüm dünyayı etkilediği gibi sendikaları da köklü bir biçimde etkilemiştir (Tekin, 2014: 132). Sendikalar, çoğalan sorunları karşısında güçlü bir hareket oluşturmak ve küreselleşme karşısında etkili bir hareket başlatmak istemişlerdir. Nitekim, ICFTU ve WCL bir araya gelerek “Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu” (ITUC) adında yeni bir örgüt kurmuşlardır (Hekimler, 2015: 121-122). Uluslararası

Sendikalar Konfederasyonu, dünya çapında en büyük işçi sendikaları federasyonudur ve günümüzde 176 milyon işçiyi bünyesinde barındırmaktadır.

2.2. TÜRKİYE’DE SENDİKALARIN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

Ülkemizde hem sanayileşme adımlarının çok geç gerçekleşmesi hem de Osmanlı döneminde yaşayanların geçimlerini toprağa bağlı bir şekilde sürdürmesi işçi örgütlenmelerinin Avrupa’ya göre çok sonra gerçekleşmesine sebep olmuştur. (Duman & Bayburt, 2018: 945-946).

Sendikacılığın Türkiye’deki tarihsel gelişim sürecini Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası olmak üzere iki dönem altında incelemek mümkündür.

2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Cumhuriyet öncesi dönemi kendi içinde 1908 öncesi, 1908-1913 yılları arası ve 1913-1923 yılları arası olmak üzere üç döneme ayırmak mümkündür.

2.2.1.1. 1908 Öncesi Dönem

1908 öncesi dönemdeki kimi kuruluşların, isimlerinde “amele” kelimesini taşımalarına rağmen bu kuruluşların işçi kuruluşu olarak nitelendirilmeleri oldukça zordur (Makal, 2018: 39). 1871 yılında İstanbul’da kurulan “Ameleperver Cemiyeti” ilk işçi örgütlenmesi olarak bilinmektedir (Koç, 2013: 18). Ancak gerçekte bir işçi örgütlenmesinden ziyade hayırseverler tarafından kurulmuş bir yardım cemiyetidir (Sezgin, 2006: 9). İlk işçi hareketlerinin 1870’li yıllarda ortaya çıktığı görülmektedir. Ancak bu dönemde grevler sendikalar tarafından değil, işçi cemiyetleri tarafından organize edilmiş ve bu yüzden eylemler kısa süreli olarak gerçekleşmiştir (Yıldırım, 2012: 216-218).

Tablo 1: 1872-1908 Haziran Dönemi Grevlerin İşkoluna ve Sektörlere Göre Dağılımı

İşkolu	Grev Sayısı	%
Denizcilik	27	30
Gıda	15	16
Tekstil	14	15

İnşaat	10	11
Diğer	9	10
Rıhtım, Dok ve Antrepo	5	6
Demiryolu	4	5
Madencilik	3	3
Hizmetler	3	3
Basın Yayın ve Matbaacılık	1	1
Toplam	91	100

Kaynak: Yıldırım; 2012: 217.

Bu dönemdeki grevlerin büyük bir çoğunluğu geçmiş dönem ücret alacaklarının ödenmemesi sebebiyle gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda gerçekleştirilen grevlerde siyasal ve toplumsal nedenlerden daha çok ekonomik nedenler yatmaktadır. Bir başka husus ise grevlerin, doğal örgüt ve liderlik yapısı içinde gerçekleştirilmeleridir (Makal, 2018: 40-41). 1872 yılında başlayan bu grevler 1880 yılına gelindiğinde Osmanlı devletinde ağır baskı rejiminin başlamasıyla bir anda sonra ermiştir (Baydar, 1998: 5).

1908 yılına kadar olan dönemde ilk sınıfsal örgütlenme ise, 1894 yılında Tophane Fabrikası çalışanları tarafından kurulan “Osmanlı Amele Cemiyeti”dir (Aydoğanolu, 2007: 120). Ancak gizli bir şekilde kurulan bu cemiyet bir yıl sonra dağıtılmıştır (Tokol, 1994: 3).

2.2.1.2. 1908-1918 Arası Dönem

1908 sonrası dönemi işçi hareketlerinin niteliksel canlılık ve ivme kazanmaya başladığı dönemdir. Çünkü 1908 yılında II. Meşrutiyet ilan edilmiş ve meşrutiyetin ilanı ile beraber daha önce hiç görülmemiş bir özgürlük ortamı meydana gelmiştir (Aslan, 2009: 44-45; Tokol, 1994: 5). Aynı zamanda bu dönemde işçi hareketlerinin canlanmasında siyasi partilerin işçi örgütlenmeleri ile yakından ilgilenmesi, sanayide çalışan bağımlı işçi sayısının göreceli olarak artması ve işçilerin örgütlenme deneyimlerinin artmasının da etkisi vardır (Mahiroğulları, 2013: 168; Makal, 2018: 39).

Meşrutiyet ortamında sorunların ifade edilmesinin kolay hale gelmesi ve işçilerin ücretlere ilişkin sorunlarının çözülememesi sebebiyle 1908 sonrasında grevlerde çok büyük artış yaşanmıştır. Önceki dönemlere benzer şekilde bu dönemdeki

grevlerde genellikle ücretlere ilişkindir. Gerçekleştirilen grevlerin bir başka nedeni ise, artan fiyatlar sebebiyle satın alma gücünün düşmesi ve bu durumun telafi edilmek istenmesidir. Bununla birlikte çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde de taleplerde bulunulmuş ve bu taleplerin bazıları karşılanmıştır. Daha önceki dönemlere göre 1908 grevleri daha organize bir yapı sergilemiştir. Ancak yine de genellikle formel sendikal yapı dışında gerçekleştirilmişlerdir. Bu dönemdeki grevler hem ekonomik hem de siyasal ve hukuksal sonuçlar doğurmuştur. Grevler, hem sanayi kesiminde hem de diğer kesimlerde ücretler üzerinde olumlu bir etki yaratmış ve önemli ücret artışları sağlanmıştır. Bu bağlamda grevlerin, ücretler, çalışma süreleri ve çalışma şartlarında önemli derecede iyileştirmeler getirdiği söylenebilir (Makal, 2018: 41-42).

Yoğun bir şekilde gerçekleşen grevleri engellemek amacıyla “kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlarda çalışanları” kapsayan 1909 tarihli “Tatil-i Eşgal Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanun ile birlikte sendikalaşma kesin olarak yasaklanmış, uyuşmazlıkların çözümünde ise uzlaştırma yolu benimsenmiştir. Bu dönemde sendikalar açısından önem taşıyan bir başka hukuki düzenleme ise 1909 tarihinde çıkarılan “Cemiyetler Kanunu’dur. Kanun kamu kurumu dışında çalışan işçilerin örgütlenmesini düzenlemiş, sendikalaşması yasaklanan işçilerin cemiyet adı altında örgütlenmesine olanak sağlamıştır (Aydoğanoglu, 2007: 123; Tokol, 1994: 6-7).

Tablo 2: 1908-1912 Temmuz Dönemi Grevlerin İşkoluna ve Sektörlere Göre Dağılımı

İşkolu	Grev Sayısı	Yüzde (%)
Gıda	43	20
Demiryolu	36	17
Tekstil	30	14
Rıhtım, Dok ve Antrepo	24	11
Hizmetler	20	9
Madencilik	17	8
Denizcilik	13	6
Diğer	13	6
Basın	9	4
İnşaat	9	4
Enerji	2	1

Toplam	216	100
---------------	------------	------------

Kaynak: akt. Yıldırım; 2012: 220

1908-1912 yılları arasında işçi örgütlenmeleri açısından hızlı bir dönem yaşanmıştır. Ancak 1912 ve 1913'te yaşanan Balkan Savaşları, I. Dünya Savaşı ve ülkenin içinde bulunduğu hem siyasi hem de ekonomik koşul nedeniyle bu dönem işçi hareketlerinin askıya alındığı, faaliyetlerine ara verdiği dönem olarak bilinmektedir (Yıldırım, 2011: 203-204).

2.2.1.3. 1918-1923 Arası Dönem

Yaşanan savaşlar ve mali sıkıntılardan dolayı 1913 yılından sonra kesintiye uğrayan sendikalaşma girişimleri 1919 yılından sonra yeniden canlanmış, grev hareketleri tekrar gündeme gelmiştir (Tokol, 1994: 11; Yıldırım 2011: 212).

1919-1923 dönemi arasında hem meslek ve işyeri örgütleri hem de genel işçi birlikleri kurulması yönünde çaba harcanmıştır. Kimisi yeni kimisi de 1910'lu yıllardaki cemiyetlerin adını ve biçimini değiştirmesi ile her işkolunda ya da işyerinde olmak üzere çok sayıda cemiyet adı altında işçi örgütü kurulmuştur. (Tokol, 1994: 12; İleri, 2014: 38).

1923 yılında "İstanbul Umum Amele Birliği" kurulmuştur. Herhangi bir siyasi amacı olmayan sadece işçilerin hak ve menfaatlerini savunmayı amaç edinmiş olan birliğin adı gerçekleştirdiği yıllık kongresinde tüzüğün değiştirilmesiyle "Türkiye Umum Amele Birliği" olmuştur (Tokol, 1994: 13; İleri, 2008: 72).

2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet sonrası 1923-1946 yılları arası, 1946-1960 yılları arası, 1960-1980 yılları arası ve 1980 sonrası dönem olmak üzere dört başlık altında incelenebilir.

2.2.2.1. 1923-1946 Arası Dönem

Cumhuriyet sonrasında Türkiye'de örgütlenme hareketleri deneyimler geçirmesine karşın yine de dağınık ve hukuksal dayanakları açısından yetersiz durumdadır (Yılmaz, 2010: 200; Talas, 1983: 191).

1923 yılında işçi kesimi bakımından yaşanan gelişmelerden bir tanesi “İzmir İktisat Kongresi”nin toplanmasıdır. İzmir İktisat Kongresine toplumun çeşitli kesimleriyle beraber temsilciler aracılığıyla işçi grubu da katılmıştır. Bu kongrede işçiler ekonomik ve çalışma şartları ile ilgili birtakım taleplerde bulunmuşlar ancak bunların bir kısmı kabul edilmiştir. (Talu & Özkiraz; 2008: 115; Delican; 2006: 8).

1924’te Türkiye “Umum Amele Birliği” dağılmak zorunda bırakılmış ve bunun yerine çeşitli işçi örgütleri bir araya gelerek 1925 yılında “Amele Teali Cemiyeti” kurmuşlardır. Birlik 1 Mayıs kutlamalarından sonra dağılmış, onun yerine “İstanbul İşçi Yardımlaşma Derneği” kurulmuştur (Tokol, 1994: 20 İleri, 2008: 72).

1924’te yürürlüğe giren Anayasa ile toplanma ve dernek kurma hakkı tanınmış, bunun sonucunda birlik ya da dernek adı altında çok sayıda işçi örgütü kurulmuştur (Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 2017: 729). Ancak Şeyh Sait ayaklanmasını bastırmak için 1925’te çıkarılan 578 sayılı “Takrir-i Sükûn Kanunu” ile dernek kurmak tamamen yasaklanmıştır. Bu Kanun birçok meslek kuruluşunun kapatılmasına sebep olmuş ve sendikacılık fiili olarak yasaklanmıştır. Yine bu kanun ile birlikte siyasi ve mesleki anlamda örgütlenme imkânı tamamen ortadan kalkmıştır. (Haydaroğlu & Erdoğan, 2016: 41; Lefrance & Sülker, 1968: 151).

1936’da kabul edilen 3008 sayılı İş Yasası, toplu iş ilişkilerine ilişkin düzenlemeler getirerek, işçi ve işverenin mücadele edebilmesini engellemiş, sendikalardan hiç bahsetmemiş ve sendikalara gerek duyulmadan birtakım hakların verilmesini amaçlamıştır. Grev ve lokavtı açıkça yasaklarken, toplu iş uyuşmazlıkları durumunda ise zorunlu uzlaştırma ve hakem sistemini öngörmüştür (Tokol, 1994: 18; Delican, 2006: 10).

1938 yılında “Cemiyetler Yasası” kabul edilmiş ve bu yasa ile sınıf, din ve ırk esasına dayalı dernek kurmak yasaklanmıştır (Tokol, 1994: 21; Delican, 2006: 11). “Cemiyetler Yasası” ile yasak kapsamı genişletilmiş ve 1946 yılına kadar bu yasaklar sürmüştür. Diğer bir söylemle Yasa 1946 yılına kadar sendikalaşma hakkını önce fiili olarak daha sonra hukuki olarak ortadan kaldırmıştır (Özerkmen, 2003: 244).

2.2.2.2. 1946-1960 Arası Dönem

II. Dünya Savaşının ardından Türkiye çalışma ilişkileri açısından yeni bir döneme tanıklık etmiştir (Ekin; 1989:235). Bu dönemde demokratikleşme sürecinin başlamasıyla “Cemiyetler Kanunu”nda yer alan sınıf esasına dayalı örgütlenme yasağı 4919 Sayılı Kanun ile kaldırılarak, ülkemizde sendikal hareket için gerekli yasal koşullar sağlanmış, işçiler arasında örgütlenmenin önü açılmıştır (Pıçak & Kadah, 2017: 206-207; Özerkmen, 2003: 244). Böylece ülkemizde sendika yasağı rejiminden sendika özgürlüğü rejimine geçilmiştir (Makal, 2018: 129).

1947 yılında Türkiye’nin ilk sendikalar yasası olan 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” kabul edilmiştir. Böylelikle ülkemizde ilk defa sendikal hareketi yasaklamak yerine düzenleme yoluna gidildiği görülmektedir. Kanun sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme yapma yetkisi gibi olumlu hükümlere yer vererek sendikacılık bağlamında önemli bir adım atmıştır. Ancak bu kanun ile sendikalara siyaset yasağı getirilmiş, 3008 sayılı kanundaki grev yasağı kaldırılmamış ve iş uyuşmazlıklarının çözümü zorunlu tahkime bırakılmıştır. Dolayısıyla Kanun olumlu hükümlerin yanında sendikaların gelişmesini engelleyecek hükümler ile sendikaları devletin denetimi altına sokacak hükümleri de beraberinde getirmiştir (Tokol, 1994: 23; Hekimler, 2015: 164; Mahiroğulları, 2013: 178).

1946 yılında sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının kaldırılmasından sonra sosyalist görüşlü partiler ve kişiler öncülüğünde çok sayıda sendika kurulmuştur. Kendine has özellikleri nedeniyle bu dönem Türk çalışma hayatı literatüründe “1946 Sendikacılığı” olarak geçmektedir (Tokol, 2015: 62; Mahiroğulları, 2013: 178).

1952 yılına kadar ülkemizde sendikalar güçsüz ve dağınık bir yapı sergilemişlerdir. Çünkü bu zamana kadar sendikalara öncülük edebilecek herhangi bir üst örgüt kurulamamıştır. Nitekim farklı ülkelerden gelen uzmanların önerileri ve sendikaların artık bir konfederasyona ihtiyaç duyduğu gerçeği üzerine 1952 yılında Türkiye’nin ilk sendikal tepe örgütü olan “Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (TÜRK-İŞ) kurulmuştur (Mahiroğulları, 2013: 182; Tokol, 1994: 29).

Tablo 3: Sendikalaşma Oranları ve Sendika Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı (1948-1960)

Yıllar	İşçi sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranları (%)	Sendika Sayısı	Üst Örgüt Sayısı
--------	-------------	-----------------------	---------------------------	----------------	------------------

1948	325.463	52.000	15.8	73	1
1949	344.914	72.000	20.9	77	2
1950	373.961	78.000	20.9	88	3
1951	427.364	110.000	25.7	137	8
1952	488.505	130.000	26.6	248	17
1953	556.535	140.000	25.15	275	18
1954	583.252	180.387	30.9	323	24
1955	604.295	189.595	31.4	363	28
1956	645.321	205.155	32.4	376	27
1957	685.827	244.853	35.7	383	19
1958	707.206	262.591	37.1	394	19
1959	754.875	280.786	37.2	417	22
1960	824.881	282.967	34.3	432	28

Kaynak: Mahiroğulları; 2013: 184 ve Yazıcı; 1996: 129.

2.2.2.3. 1960-1980 Arası Dönem

1960 Askeri Müdahalesinden sonra kabul edilen 1961 Anayasası endüstri ilişkilerine yönelik çeşitli özgürlükçü düzenlemeler getirerek endüstri ilişkileri açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. 1961 Anayasası'nda ilk kez ekonomik ve sosyal haklar başlığına yer verilmiş ve Anayasa'da örgütlenme, toplu pazarlık, grev hakkı yani çalışanların toplu haklarının tamamı açıkça tanınmıştır. 1963 yılında çıkartılan “274 sayılı Sendikalar Kanunu” ve “275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” ile 1961 Anayasası'nın toplu iş ilişkilerine ilişkin ilkeleri yasalaşmıştır (Hekimler, 2015: 165-166).

Yasal düzenlemelerle beraber sendikalaşma ve sendikal faaliyetler hız kazanmıştır. Sendikal hareketin hızlanması, farklı eğilimleri de beraberinde getirmiş ve bu dönemde konfederasyon düzeyinde bazı bölünmeler yaşanmıştır. 1967'de Marksist ideolojiye sahip “Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (DİSK), 1970'te milliyetçi anlayışa sahip “Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (MİSK), 1976'da İslami anlayışa sahip “Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (HAK- İŞ) kurulmuş ve çalışma yaşamında yerlerini almışlardır (Delican, 2006: 19).

Tablo 4: Sendika ve Sendikalı İşçi Sayısının Yıllara Göre Dağılımı (1961-1980)

Yıllar	SSK'lı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendika Sayısı
1961	688.819	298.000	511
1962	680.125	307.000	543
1963	710.820	259.710	565
1964	765.317	338.769	595
1965	921.458	360.285	668
1966	991.510	374.058	704
1967	1.069.387	834.680	798
1968	1.206.175	1.057.928	755
1969	1.261.856	1.193.908	797
1970	1.313.500	2.088.219	737
1971	1.404.816	2.362.787	631
1972	1.525.012	2.672.587	642
1973	1.649.079	2.658.393	637
1974	1.799.998	2.878.624	675
1975	1.823.338	3.328.633	781
1976	2.017.875	3.269.356	800
1977	2.191.251	3.807.577	863
1978	2.206.056	3.897.290	912
1979	2.152.411	5.465.109	750
1980	2.204.807	5.721.074	733

Kaynak: Mahiroğulları; 2013: 209.

2.2.2.4. 1980 Sonrası Dönem

12 Eylül 1980 askeri darbe ile Türkiye üç yıl boyunca siyasal alanda olduğu kadar, endüstri ilişkileri açısından da en karanlık dönemini yaşamıştır (Koç, 2003: 90). Bu dönemde Türk-İş'in dışındaki tüm işçi üst örgütlerinin (DİSK, MİSK, HAK-İŞ) ve onlara üye olan sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, grev ve lokavt yasaklanmıştır (Hekimler, 2015: 169).

Çalışanlar ve sendikalar açısından 1982 tarihli Anayasa yasaklı bir dönemin başlangıcı olmuştur. Anayasa başta olmak üzere 1983 tarihinde çıkarılan "2821 sayılı

Sendikalar Kanunu” ile “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” ve çalışma hayatını ilgilendiren diğer kanunlar sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlayan, grev yasaklarını çoğaltan bir anlayışla hazırlanmıştır (Özveri, 2006: 82). Aynı zamanda 2821 ve 2822 sayılı Kanun ile birlikte sendikaların siyasi partilerle herhangi bir ilişki kurmaları, siyasi bir amaç gütmeleri veya siyasi partilerden destek almaları yasaklanmıştır (Şahin, 2010: 27; Yılmaz, 2010: 203).

1982 Anayasası’nda çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine dair kabul edilen Madde 51“işçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar”, Madde 53 “aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” ile Madde 54 “siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” kararlarının çalışma hak ve özgürlüğünü olumsuz etkilediği ortaya konmuş ve yürürlükten kaldırılmıştır. Bu doğrultuda 18.10.2012 yılında 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” kabul edilmiş ve 07.11.2012 yılında yürürlüğe girmiştir (Hekimler, 2015: 170; Dereli, 2013: 42).

6356 sayılı Kanunun oluşmasının altında 2010 yılında yapılan referandum ile Anayasa’da yapılan değişikliklere uyum sağlamak yatmaktadır. Bunlara ek olarak Kanun, ILO’nun çalışma hayatını düzenlemeye ilişkin yapmış olduğu eleştirileri dikkate almak için de oluşturulmuştur. Kolektif iş ilişkilerini daha bağımsız hale getirmek ve AB normlarıyla uyum sağlamak da bu kanunun oluşmasında etken rol üstlenmiştir (Tokol, 2015: 216).

Tablo 5: Sendikalı İşçi Sayısının ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (1984-2020)

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı		Sendikalı İşçi Sayısı		Sendikalaşma Oranı (%)	
	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz
1984	2.317.016	2.553.384	1.247.744	1.427.271	53,85	55,89
1985	2.590.978	2.819.517	1.594.577	1.828.471	61,54	64,85
1986	3.038.619	3.075.343	1.937.120	1.953.892	63,75	63,53
1987	3.145.652	3.268.030	1.977.066	2.044.797	62,85	62,56
1988	3.354.718	3.483.212	2.120.667	2.227.029	63,21	63,93
1989	3.525.956	3.564.214	2.277.898	1.834.969	64,60	51,48

1990	3.495.087	3.563.527	1.921.441	1.997.564	54,97	56,05
1991	3.573.426	3.513.064	2.076.679	2.130.811	58,11	60,65
1992	3.606.170	3.596.469	2.192.792	2.254.271	60,80	62,68
1993	3.683.426	3.742.380	2.341.979	2.485.681	63,58	66,41
1994	3.837.910	3.815.261	2.609.969	2.644.417	68,00	69,31
1995	3.834.193	3.905.118	2.660.624	2.667.014	69,39	68,29
1996	3.973.306	4.051.295	2.695.627	2.708.784	67,84	66,86
1997	4.111.200	4.215.375	2.713.839	2.774.622	66,01	65,82
1998	4.266.097	4.327.156	2.856.330	2.923.546	66,95	67,56
1999	4.350.016	4.381.039	2.987.975	3.037.172	68,69	69,33
2000	4.508.529	4.521.081	3.086.302	2.468.591	68,45	54,60
2001	4.537.544	4.562.454	2.580.927	2.609.672	56,87	57,20
2002	4.565.164	4.572.841	2.648.847	2.680.966	58,03	58,62
2003	4.868.618	4.781.958	2.717.326	2.751.670	57,98	57,54
2004	4.857.792	4.916.421	2.806.927	2.854.059	57,78	58,05
2005	4.970.784	5.022.584	2.901.943	2.945.929	58,37	58,65
2006	5.088.515	5.154.948	2.987.431	3.001.027	58,70	58,21
2007	5.210.046	5.292.796	3.043.732	3.091.042	58,42	58,40
2008	5.349.828	5.414.423	3.137.819	3.179.510	58,65	58,72
2009	5.434.433	5.398.296	3.205.662	3.232.679	58,98	59,88
2010	v.y.	v.y.	v.y.	v.y.	v.y.	v.y.
2011	v.y.	v.y.	v.y.	v.y.	v.y.	v.y.
2012	v.y.	v.y.	v.y.	v.y.	v.y.	v.y.
2013	10.881.618	11.628.806	1.001.671	1.032.166	9,21	8,88
2014	11.600.554	12.287.238	1.096.540	1.189.481	9,45	9,68
2015	12.180.945	12.744.685	1.297.464	1.429.056	10,65	11,21
2016	12.663.783	13.038.351	1.514.053	1.499.870	11,96	11,50
2017	12.699.769	13.581.554	1.546.565	1.623.638	12,18	11,95
2018	13.844.196	14.121.664	1.714.397	1.802.155	12,38	12,76
2019	13.411.983	13.764.063	1.859.038	1.894.170	13,86	13,07
2020	13.856.801	14.251.655	1.917.893	1.946.165	13,84	13,66

Kaynak: Mahiroğulları, 2013: 266; <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>.

1980 sonrası, siyasal, hukuki, sosyal, ekonomik yapı ve üretim tekniklerinde yaşanan dönüşümler sendikacılık üzerinde de köklü değişimlere neden olmuştur. (Mahiroğulları, 2013: 71). Bu dönemde Neo-liberal politikalara geçilmesi, 1983 yılından sonra ortaya çıkan ekonomik krizler, özelleştirmelerle birlikte işsizliğin artması, üretimde ileri teknolojilerin kullanımı, kayıt dışı çalışma, küçük ölçekli işletmelerin sayısının artması, çalışan kaçak yabancı işçilerin yaygınlaşması, işgücünde meydana gelen değişimler, küreselleşme, alternatif dayanışma biçimlerinin giderek artması, kapsam dışı personel uygulamasının yaygınlaşması, esneklik, sendikaların gelişmesini ve faaliyetlerini sınırlandıran yasal düzenlemeler, kadınların çalışma hayatına artan oranda girişi, sendikaların izledikleri geleneksel politikalar, işverenlerin uyguladıkları sendikasızlaştırma politikaları, sendikalara duyulan güven eksikliği ve sendikal demokrasinin işlememesi gibi unsurlar sendikaları olumsuz şekilde etkilemiş ve sendikaya olan talebi azaltmıştır (Tokol, 2015: 242-245).

Ülkemizde işsiz kalanların sendikaya üyeliklerinin sürmesi, üyelikten ayrılanların, vefat edenlerin ve emekli olanların istatistiklerden zamanında düşülmemesi gibi sebeplerle sendikalaşmaya ilişkin verilerin 2013 yılına kadar gerçeği yansıtmadığını söylenebilir. Sendikalaşma oranları hususunda yaşanan karmaşıklığı ortadan kaldırmak adına 2010 yılında 27484 sayılı “Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun” ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile değişikliği gidilmiştir. Bu Kanunda, istatistiklerin düzenlenmesi ve Bakanlığın yetkili sendikanın belirlenmesinde, 1 Ağustos 2010 tarihinden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimleri ile kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimlerinin esas alınacağı ve bu tarihe kadar da Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı tarafından yayımlanmış olan en son işçi ve üye istatistiklerinin geçerli olacağını düzenlemiştir. Ancak bakanlık tarafından 2010 yılından 2013 yılının başlarına kadar işçi ve sendikalaşma oranlarıyla ilgili veriler yayımlanmamıştır (Mahiroğulları, 2013: 267; Hekimler, 2015: 171-172).

Tablo 5’e göre 2009 yılından sonra ülkemizdeki sendikalaşma oranlarında ciddi bir düşüş yaşandığı görülmektedir. 2009 yılında kadar olan süreçte gerçek dışı üyelik sisteminin var olduğu ve sendikalaşma oranlarının doğru sonuçları vermediği söylenebilir. 2013 ekim ayında yürürlüğe giren e-sendika üyeliği sistemi ile işçiler e-

devlet kapısı üzerinden online sendika üyesi olmakta ve bu kayıtlar bakanlık sistemine yansımaktadır. Bu sebeple bakanlık tarafından açıklanan istatistiklerin, 2009 yılına kadar olan süreçte gerçeği yansıtmadığını 2013 yılından sonra açıklanan sendikalaşma oranlarının ise gerçeğe daha yakın olduğu söylenebilir. Bununla beraber ülkemize özgü yasal düzenlemeler, işsizlik ve taşeronlaşma gibi sebeplerinde sendikalaşma oranlarının düşmesinde büyük bir etkisi vardır.

3. SENDİKAL BAĞLILIK

Sendikalar; sektörler, çalışanların istihdamı ve yaşamları, değişen çalışma koşulları, işverenlerin yaklaşımları gibi birçok unsurdan etkilenmektedir. Bu unsurlar sendikaları şekillendirir ve yaşam mücadelesinde yer alıp almayacaklarını belirler. Sendikaların daha fazla gelişerek süreklilik sağlayabilmesinde en önemli unsur ise üyeleridir. Nitekim sendikalar, üyelerinden aldıkları güçle var olup kendilerini geliştirebilirler. Bu bağlamda sendika liderlerinin, üyelerini, sendikaya üye olmanın gerekliliği konusunda bilgilendirmesi, sendikal eğitim, toplantı ve diğer faaliyetlere katılımı sağlayabilmeleri, üyelerin tatmini ve bağlılığı açısından son derece önemlidir. (Köse, 2017: 68; Taşova, 2019: 25).

Bağlılık, genel bir ifadeyle bireyleri bir varlığa, olguya yahut harekete bağlı duruma getiren bir güçtür (Luchak and Gellatly, 2007: 786). Örgütsel bağlılık ise çalışanın dışında gerçekleşen ama çalışana etkileyen menfaatlere çalışanın bağlı olması, örgütün hedef ve çıkarlarının çalışanın tarafından içselleştirilmesi ve örgütün değerlerine sadık kalarak gönüllü bir şekilde örgüt üyeliğinin devam ettirilmesidir (Demirel, 2009: 116).

Sendikaya bağlılık araştırmaları örgütsel bağlılık çalışmalarına dayanmaktadır. Kariyere bağlılık, işe bağlılık ve mesleğe bağlılık gibi sendikal bağlılıkta örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Sendikal bağlılıkta üyelerin sendikaya ne derece bağlılık ve aidiyet hissettiği sorgulanmaktadır. Sendika üyelerinin bağlılık düzeyleri sorgulanırken örgütsel bağlılık çalışmalarında yer alan örgütün gaye ve değerlerine inanma ve kabul etme, örgüt için çalışmaya istekli olma ve örgüt üyeliğini sürdürme düşüncesinde olma faktörler temel alınarak sendikal bağlılığa uyarlanmaktadır (akt. Hacıoğlu, 2014: 23). Bu bağlamda sendikal bağlılık genel bir

ifadeyle, sendikal amaçlara, hedeflere güçlü inancın olması, üyeliğini devam ettirme isteğinde olmak, sendika adına çalışmaya, çaba sarf etmeye gönüllü olmak ve sorumluluk duygusu hissetmek olarak tanımlanabilir (Akbiyık, 2012: 39).

Günümüzde çoğu ülkede sendikaların eski önemini ve gücünü kaybetmeye başlaması, üye sayısını ve desteğini artırma ile fonksiyonlarını genişletme çabalarını gerektirmektedir. Bu çabaların gerçekleşmesinin yolu üyelerin sendikalara karşı olumlu bir tutum göstermesi ve sendikal faaliyetlere katılımın artırılmasından geçmektedir. Üyelerin sendikayı ne kadar kabullendikleri ve ne derece desteklemeye hazır oldukları sendikal bağlılık düzeyinin önemli bir göstergesidir (Bilgin, 2003: 13-14).

Demokrasinin olmazsa olmaz unsurlarından biri olan sendikalar çalışma yaşamında önemli bir rol oynamaktadır. Sendikaların asıl amaçları üyelerinin haklarını, menfaatlerini ve yaşam standartlarını korumak, çalışma şartlarını iyi hale getirmek, eşitlik ve adaleti sağlamaktır. Sendikaların bu amaçlarına ulaşabilmesi üyelerinden aldıkları güce bağlıdır. Bu doğrultuda sendikaların amaçlarını gerçekleştirebilmeleri açısından üyelerinin sendikaya olan inancı, sadakati ve bağlılığı büyük bir önem taşımaktadır. Hiç şüphesiz güçlü bir sendikanın var olabilmesi üyelerin sendikaya gönüllü bir şekilde bağlı olmasıyla mümkündür (Hacıoğlu, 2014: 24).

3.1. SENDİKAL BAĞLILIK BOYUTLARI

Gordon ve diğerleri sendikal bağlılık konusunda en kapsamlı araştırmalardan birisini yapmışlar ve sendikal bağlılığın iki tutumsal ve iki davranışsal olmak üzere dört boyutunun olduğunu belirtmişlerdir (Gordon, 1980: 480). “Sendikal sadakat” ve “sendikal inanç” tutumsal boyutu yansıtırken; “sendikal sorumluluk”, ve “sendika için çalışmaya isteklilik” davranışsal boyutu yansıtmaktadır (Demirbilek & Çakır; 2005: 128). Bu boyutlardan sendikal inanç, emek hareketine yani sendikalara karşı genel bir tutumu yansıtırken, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk ve sendika adına gönüllü çalışma ise genel bir tutumla beraber kendi sendikasına yönelik yaklaşım ve davranışlarını yansıtmaktadır (Hoell, 2004: 166).

3.1.1. Sendikal Sadakat

Sendikal sadakat boyutu, bulunduğu sendikanın üyesi olduğu için gurur duymayı ve üyeliğin getirdiği fırsatların bilincinde olarak üyeliğini devam ettirme isteğini yansıtmaktadır. Sendikal sadakat boyutu üç unsuru içermektedir. İlk unsur, üyesi bulunduğu sendikadan gurur duymasını ifade etmektedir. İkincisi, mübadele ilişkilerini göstermektedir. Üyelerin ihtiyaç ve beklentilerinin sendikalar tarafından karşılanacağına algılanması sendikal sadakat tutumunu meydana getirir. Üçüncü unsur ise, sendika üyeliğini koruma ve devam ettirme isteğinin olup olmadığını işaret etmektedir. Sendikal sadakat üçüncü unsur yönü ile ele alındığında örgütsel bağlılık yaklaşımındaki “devam bağlılığı” ile benzerlik göstermektedir (Demirbilek & Çakır, 2004: 24). Bu bağlamda, sendikal sadakat düzeyi daha yüksek olan üyelerin sendika üyesi olmanın sağladığı yararların farkında olması sebebiyle, sendika üyesi olmaktan gurur duyma ve üye olarak kalmaya devam etme arzusunda olma eğilimlerinin daha yüksek olması beklenir (Kaya, 2015: 18).

3.1.2. Sendikal İnanç

Sendikal inanç boyutu, üyelerin sendikalılığa ideolojik inançları açısından ne derece inandığı üzerinde odaklaşmaktadır. Sendikal inanç boyutu, duygusal veya tutumsal olarak düşünülebilir ancak ideolojik uygunluk kavramıyla daha uyumlu olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda sendikal inanç, bir sendika özelindeki inancı değil sendikalara yönelik genel tutumları ifade eden bir kavramdır (Demirbilek & Çakır, 2004: 25- 26).

3.1.3. Sendikal Sorumluluk

Sendikal bağlılığın davranışsal boyutlarından birisi olan sendikal sorumluluk, üye olmanın getirdiği yükümlülükleri gerçekleştirme ve sendikanın menfaatlerini muhafız etme eğiliminde olmayı ifade etmektedir (Bilgin, 2003: 14). Gordon vd. (1980)' ne göre yüksek derecede sendikal sorumluluğa sahip olan üyeler, günlük sorumlulukların yerine getirilmesini ve sendikanın menfaatlerinin korunmasını gönüllü bir şekilde gerçekleştirirler (Gordon vd., 1980: 485).

3.1.4. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

Sendika için çalışmaya istekli olma, üyenin ondan beklenen çalışmanın üzerinde çaba göstermeye ne kadar gönüllü olduğu ile ilgili bir kavramdır (Bilgin, 2003: 14). Sendika için çalışmaya isteklilik boyutunun sendikal sorumluluktan farkı ise sendikal sorumluluk üyelerin normal günlük sorumluluklarını yerine getirmesini ifade ederken sendika için çalışmaya isteklilik ise bu günlük sorumlulukların ötesinde ekstra bir çaba harcanmasını ve bunu yaparken gönüllülük duygusuyla hareket etmesini ifade etmektedir (Gordon, 1980: 485).

Sendika üyesinin yukarıda bahsedilen bu dört boyuta ne düzeyde sahip olduğunun belirlenmesi, üyenin sendikaya bağlılık düzeyini göstermektedir. Örneğin, üyenin bu boyutların hepsine yüksek düzeyde sahip olması bağlılık düzeyinin de yüksek olduğunu gösterirken, bunun aksine yüksek sendikal inanç ve sendikal sorumluluğa sahip olan bir üye, sendika için çalışmaya istekli değil ve sendikal sorumluluk göstermiyorsa bağlılığın daha az düzeyde olduğu söylenebilir (akt. Demirbilek & Çakır, 2004: 26).

3.2. SENDİKAL BAĞLILIK TÜRLERİ

Newton ve Shore (1992) tarafından geliştirilen sendikal bağlılığın kavramsal modeli, normatif (ideolojik) bağlılık ve araçsal (menfaat temelli) bağlılık olarak ikiye ayrılmaktadır.

3.2.1. Normatif (İdeolojik) Sendikal Bağlılık

Normatif sendikal bağlılık, üyenin sendikanın amaçlarını ve inançlarını özümsemiştiği değer temelli bir bağı ifade etmektedir. Sendikalara yönelik üye desteği, sendikal ideoloji ve değerlerin kişisel değerler ile benzerlik göstermeye başladığında sağlanmaktadır (Demirbilek & Çakır, 2004: 33). Normatif sendikal bağlılık biçimi olumlu veya olumsuz olarak değişiklik gösterebilmektedir. Olumlu normatif sendikal bağlılık taşıyan üyeler sendikaların sağlamış olduğu iktisadi kazanca bakmaksızın sendikayı desteklemektedirler. Normatif sendikal bağlılığı olumlu olan üyeler kendi değer ve inançları ile sendikanın amaç ve ideolojilerinin benzer olmasından dolayı bağlılık duymaktadırlar. Sendikaların amaç ve ideolojileri ile kendi değer ve inançları örtüşmeyen üyeler ise olumsuz normatif sendikal bağlılık göstermekte ve sendikaya

karşı yabancılaşma eğilimi içerisine girmektedirler. Bağlılığa benzer şekilde yabancılaşma duygusu da inanç temellidir. Yüksek yabancılaşma düzeyine sahip olan üyeler bireysel uzlaşmanın daha uygun olduğunu düşünmekte ve toplu eylemlerden uzak durmaktadır (Newton & Shore, 1992: 277-278).

3.2.2. Araçsal (Menfaat Temelli) Sendikal Bağlılık

Araçsallık, faydacı bir ilişkiyi temsil etmektedir. Araçsal sendikal bağlılık, üyelerin sendikadan aldığı sosyal yardım ve sendikanın üyelere sağladığı yarara dayalı bağlılıktır (Demirbilek & Çakır, 2004: 34). Newton ve Shore, araçsal sendikal bağlılığı, hesaplayıcı ve faydacı bir ilişki olarak ifade etmektedir. Üyenin sendikaya bağlılığı, sendikal temsille ilgili fayda ve maliyetlerin bilişsel değerlendirmesine dayanmaktadır. Araçsal sendikal bağlılık olumlu ve olumsuz olmasına göre değişkenlik gösterir. Olumlu araçsal bağlılığa sahip olanlar sendikanın önemli kazanç ve fayda sağladığına inanmaktadırlar. Bu bağlamda araçsal bağlılık açısından sendikalar ile üyeler arasında mübadele ilişkisi söz konusudur. Olumsuz sendikal araçsal bağlılığa sahip üyeler ise sendikanın fayda ve kazanç sağlamadığını düşünmekte, bununla beraber elde edilen kazançlara da zarar vereceğine inanmaktadırlar. Dolayısıyla sağlanan herhangi bir faydanın sendika tarafından olduğunu kabul etmedikleri için bu üyelerin sendikal katılımlarının yüksek olması beklenmemektedir (Newton ve Shore, 1992: 279).

3.3. SENDİKAYA BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bağlılığın oluşturulması ve güçlenmesi bakımından sendikal bağlılığı etkileyen unsurların ortaya çıkarılması son derece önemlidir. Sendikaya bağlılığı etkileyen çoğu araştırmada genellikle çalışan ve çalışanın özellikleri ile iş ve işyerinin özelliklerine odaklanılmıştır (Kaya, 2015: 26). Ancak ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber sendikaya üyelik ve bağlılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır (Akbiyık, 2012: 40). Çalışmada sendikal bağlılığı etkileyen unsurlar; “demografik faktörler, üyeye ve sendikaya özgü faktörler ve çevresel faktörler” olarak üç başlık altında ele alınmaktadır.

3.3.1. Demografik Faktörler

Demografik faktörler bireylerin kendi değer yargılarını oluşturabilmeleri açısından önemlidir. Çünkü hem algılama hem de karar verme sürecinde demografik

faktörlerin etkisinin olduğu görülmektedir. “Yaş”, “cinsiyet”, “eğitim düzeyi” ve “medeni durum” sendikal bağlılık üzerinde etkisi olan demografik faktörler arasında sayılabilir (Bayar, 2016: 193; Kaya, 2015: 28).

Yaş; Hayatımızın tümünde yaşımıza göre farklı düşünceler içerisine girmektedir. Bundan dolayı farklı yaş grubunda olan bireyler arasında düşünce farklılıkları görülmektedir (Bayar, 2016: 193). Sendikal bağlılık ile yaş üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Gordon vd. (1980), Conlon & Gallegnar (1987) tarafından yapılan çalışmalarda genç çalışanlara göre yaşlı çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sheer & Morishima (1989), Derry & Iverson, & Erwin (1994), Bemmels (1995) ve Demirbilek & Çakır (2004: 98) tarafından yapılan araştırmalarda ise sendika bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır (akt. Kaya, 2015: 28). Yine aynı şekilde Hacıoğlu (2014: 67), Kaya (2015: 118), Bayar (2016: 202)’ ise yaptıkları araştırmalarda sendikal bağlılık ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlamamışlardır.

Cinsiyet; Cinsiyete dayalı ayrımcılık işgücü piyasasında olduğu gibi sendikal örgütlenmelerde de kendisini göstermektedir. Hem sendikalı kadın çalışan hem de sendikal yönetim ve faaliyetlere katılan kadın sayısı oldukça düşük düzeydedir. Sendikalar genellikle erkek egemen bir yapı sergilemektedir (Ulutaş & Pala, 2012: 293). Ancak kadınların sendikal katılımlarının düşük olması, sendikaların yalnızca erkek egemen bir yapı sergilemesinden kaynaklanmamaktadır. Kadın çalışanların işgücüne katılım oranlarının erkek çalışanlara göre düşük olması, kadınların ekonomik sektör ve belirli mesleklerde ayrışması, aile içi sorumlulukların kadına yüklenmesi ve toplumsal görüş de kadınların örgütlenmesinin önünde önemli engeller yaratmaktadır (Toksöz & Erdoğan, 1998: 41-50).

Sendikal bağlılık ile cinsiyet üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Gordon vd. (1980: 489)’ nin yaptığı çalışmaya göre kadın çalışanların erkek çalışanlara göre sendikal bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak Hacıoğlu (2014: 66), Kaya (2015: 120), ve Bayar (2006: 132) tarafından yapılan araştırmalarda ise cinsiyet ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Gordon (1980)' a göre kadınların erkeklere oranla sendikaya bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olması, bağlılığın sadakat boyutu ile ilişkilidir. Kadınların sadakat boyutu daha yüksek olsa da erkeklerin kadınlara oranla sendikal faaliyetlere katılımı daha yüksektir. Bu durumda kadınların sendikal bağlılığın tutumsal boyutunun güçlü olduğu ancak davranışsal boyutunun zayıf kaldığı görülmektedir (Kaya, 2015: 29).

Eğitim düzeyi; Bireyin hayata bakış açısı, zevkleri, tutum ve davranışları birbirinden farklılık göstermektedir. Bu farklılıklarda bireylerin eğitim düzeyinin etkisi büyüktür (Bayar, 2016: 194). Yapılan çalışmaların çoğunda sendikal bağlılık ile eğitim düzeyin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Deery vd. (1994) Avustralya'da ve Bemmels (1995)' in ABD'de yaptıkları araştırmalarda sendikal bağlılık ile eğitim düzeyi arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kaya, 2015: 29). Bununla birlikte Hacıoğlu (2014: 68) ve Kaya (2015: 120)' nın yaptığı çalışmalarda sendikal bağlılık ile eğitim arasında anlamlı bir ilişkinin söz konusu olmadığı saptanmıştır.

Medeni durum; Benzer olaylar karşısında bireylerin sorumlulukları, olaylara yönelik tutum ve davranışları açısından farklılık gösterebilmektedir. Bu durumda bireylerin medeni durumunun da etkili olduğu düşünülmektedir. Ancak yapılan çoğu çalışmada böyle bir etkiye rastlanmamıştır (Bayar, 2016: 193). Magenau vd. (1988: 362), Demirbilek & Çakır (2004: 99), Bayar (2016: 203)'ın yaptığı çalışmalarda sendikal bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer araştırmalardan sonuçlarından farklı olarak Hacıoğlu (2014: 68)'nun yapmış olduğu çalışmada ise medeni durumu dul olan çalışanların sendikal bağlılık düzeylerinin evli, bekâr ve boşanmış olanlara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.3.2. Üyeye ve Sendikaya Özgü Faktörler

Üyeye özgü faktörler; Sendikalara yönelik tutum ve inançlar, bireyin kişisel, toplumsal ve ailevi olayları etrafında şekillenir. Sendikal bağlılığı etkileyen bu tutum ve davranışlar üyeye özgü faktörlerdir. Bireylerin sendikalara yönelik genel tutumları, örgütlenmeye olan inanç tarafından şekillenirken, bireysel tutumları ise bireyin beklenti ve isteklerinin giderilmesine göre farklılık göstermektedir (Kaya, 2015: 31).

Ailenin sendikaya karşı tutumu ve çocukluk döneminde bireye aktarılmış olan sendikal bilgi bireyin sendikalara karşı tutumunu etkilemektedir. Yine aynı şekilde işe yeni başlayan bireylerin tutumunu, iş ortamında sendikaya üye olan ve olmayan arkadaşlarının sendikaya yönelik düşünceleri etkileyebilmektedir. Sendikanın iş ortamında değerli gösterilmesi bireyin sendikaya olan tutumunu olumlu etkilerken, buna karşın iş ve arkadaş ortamında sendikanın eleştirilip sendikalara gerek olmadığı düşüncesi bireyin sendikaya yönelik olumsuz bir tutum geliştirmesine sebep olabilecektir. İnternet, radyo, televizyon ve gazete gibi pek çok kaynaktan sendikalara yönelik yapılan görüşlerde bireylerin sendikalara yönelik tutumunu olumlu veya olumsuz olarak şekillendirebilmektedir. Sendika üyesinin yaşamış olduğu deneyimler de sendikal tutum ve bağlılıklarını etkilemektedir. Bundan dolayı sendikaların, üyelerinin tutum ve bağlılıklarını güçlendirmek için performanslarına dikkat etmeleri gerekmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 48-49).

Victor H. Vroom tarafından bir beklenti teorisi geliştirilmiştir. Bu teoriye göre insanlar birtakım çıkarları için rasyonel davranış sergilemekte ve çeşitli alternatiflerin içinden seçim yapması gereken birey kendisine en çok avantaj sağlayanı seçmektedir (Cihangiroğlu & Şahin, 2010:5). Beklenti teorisi dört varsayımdan oluşmaktadır. Birinci varsayıma göre, insanların örgüte katılması ihtiyaçları, güdülerindeki beklentiler ve geçmiş tecrübeleri ile ilişkilidir ve bu beklentiler bireylerin örgüte nasıl tepki vereceğini etkilemektedir. İkinci varsayım, bireylerin davranışları bilinçli bir tercihin sonucu olduğuna dayanmaktadır. Üçüncü varsayıma göre, bireyler örgütlerden daha iyi ücret, iş güvenliği gibi şeyler beklemektedirler. Son olarak dördüncü varsayıma göre, bireyler en optimum faydayı sağlayabilmek için alternatifler içinden seçim yaparlar ve en uygun örgüte katılırlar (Lunenburg, 2011: 1-2).

Sendikaya özgü faktörler; sendikal bağlılık ile sendikal hareketin gücü, sendikanın toplu pazarlık sürecinde ne derece başarı gösterdiği ve sendikanın, üyelerinin, faaliyet ve eylemlere katılımını sağlayabilme potansiyeli arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. Sendikaya özgü faktörler üye ile sendika arasındaki niteliği şekillendirmekte ve bu durumda sendikal bağlılığa etki etmektedir. Algılanan sendikal destek, sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun ideolojisi, sendikal hareketin gücü ve sendika içi demokrasi, sendikal bağlılığı etkileyen sendikaya özgü faktörlerin

başında gelmektedir. Algılanan sendikal destek, üyelerin kendilerini güvende hissetmeleri, arkalarında sendikanın var olduğunu bilmeleri ile sendikanın üyeleri için mücadele etmesi ve çaba harcamasıyla gelişen memnuniyet düzeyini ifade etmektedir (Kaya, 2015: 34; Özdevecioğlu, 2003: 116).

Sendikalar, demokrasinin temel unsurlarındandır. Demokrasinin gelişmesi ve sendikal özgürlük birbirleriyle karşılıklı etkileşim halindedir. Demokratik ortam, sendikanın ekonomik ve sosyal çevresiyle ilişkisini etkilediği kadar sendika ve üyesi arasındaki ilişki açısından da büyük önem taşımaktadır. Sendikaların üyeleriyle sağlıklı bir şekilde ilişki kurabilmeleri sendika içi demokrasinin varlığına bağlıdır. Sendikanın toplu pazarlık ve diğer tüm faaliyetlerinde çalışanların çıkarlarını gözetebilmesi için sendika yönetimi ile üyeler arasındaki diyalogun sağlanması gerekmektedir. Bu da ancak sendika içi kanalların açık olmasıyla sağlanabilir. Sendikaların çalışanların çıkarlarını gözeterek hareket etmesi üyelerin sendikaya bağlılığı ve sadakatini arttıracaktır. Ancak uygulamaya bakıldığında üyeler ile sendika yönetimi arasında bağlılığı zedeleyen durumlara rastlanılmaktadır. Robert Michels'in oligarşinin tunç kanunu adını verdiği teorisine göre, sosyal demokrat partiler ve sendikalar gibi yapısal olarak demokratik olan tüm kuruluşlarda oligarşik bir yönetim anlayışı yer alır. Çünkü zaman içinde demokratik ilkelerden sapma eğilimi görülmektedir. Bu kuruluşlar sürekli olarak belirli bir zümrenin egemenliğine girmektedir. Liderler ise giderek iktidar konumunu güçlendirmektedir. Çünkü örgütler bürokratikleştikçe karmaşık bir hale gelmekte, faaliyet ve işlevlerini yerine getirebilmek için güçlü bir lidere gereksinim duymaktadır. Oligarşik eğilimin en temel sebebi ise örgütün büyüklüğüdür. Örgütün büyüklüğü ortak kararların demokratik bir şekilde alınmasını güçleştirmekte ve örgütün amaçları karmaşık bir nitelik kazanmaktadır. Bununla birlikte üyeler karar mekanizmasına katılamamakta ve amaçları anlamada güçlük çekmektedirler. Bu durum da üyelerin örgütü denetleyebilmesi imkânsız hale gelmektedir (Akbiyık, 2012: 45; Şahlanan, 1980: 9-10).

Yapılan araştırmalarda üyelerin sendikal kararlar üzerinde etkilerinin olduklarını bilmeleri sendikaya olan bağlılıklarını arttırmaktadır. Bu bağlamda, sendikal bağlılık ile sendikal kararlara katılım düzeyleri arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenebilir (Kaya, 2015: 369).

3.3.3. Çevresel Faktörler

Sendikal bağlılığı etkileyen diğer unsur ise çevresel faktörlerdir. Ülkenin ekonomik ve sosyo-kültürel yapısı ile devletin ekonomik ve sosyal zihniyeti önemli çevresel faktörlerdendir.

Endüstri ilişkileri sistemindeki en temel unsurlardan birisi devlettir. Ülkenin gelişmişlik seviyesi ve devletin sanayileşmedeki rolü, devletin sendikal harekete bakışını etkilemektedir. Gelişmekte olan ülkelerde devletin, ekonomik kalkınmanın aksamaması korkusuyla sendikaya bakış açısı soğuktur. Buna karşın gelişmiş ülkelerde devletin sendikalara bakış açısı genellikle ekonomik ve sosyal özgürlüklere göre şekillenir. Ekonominin alt sistemlerinden birisi ise endüstri ilişkileridir. Bu bağlamda ülkedeki istihdam durumu, enflasyon ve işsizlik gibi makro değişkenler endüstri ilişkilerini doğrudan etkileyen faktörlerdir. Bu değişkenlerin çatışması durumunda devlet, işçi ve işveren arasındaki ilişkiler gerginleşmektedir. Bu durum üye ile sendikayı birbirine olumlu açıdan yaklaştırmakta dolayısıyla üyenin sendikaya bağlılığını arttırmaktadır (Akbıyık, 2012: 42-43; Kaya,2015: 38).

Türk-İş, ekonomik, sosyal ve siyasal durumun örgütlenme üzerindeki olumsuz etkilerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada; çalışma mevzuatı, sendikalı olanları işten çıkarma, kayıt dışılık, örgütlenme prosedürün uzunluğu ve medyanın sendikal faaliyetler konusuna ilgi göstermemesi örgütlenmeyi olumsuz şekilde etkileyen dış etkenler olarak sıralanmıştır. Bu etkenlere baktığımızda ise, sendikaların çok ciddi olumsuz çevresel koşullar altında faaliyetlerini sürdürmek durumunda kaldıkları görülmektedir. Ülkemizdeki ekonomik durum, sendikal örgütlenmeyi zorlaştırırken aynı zamanda örgütlenmeye olan ihtiyacı da arttırmaktadır. Sonuç olarak, ülkemizde sendikalar küresel koşulların değil yerel koşulların etkisi altındadır. Bu bağlamda sendikaların ayakta kalabilmesi ve üyelerin sendikaya bağlılığını arttırabilmek için küresel gelişmeleri takip ederek, yeniden yapılanması gerekmektedir (Yorgun, 2005: 154).

3.4. SENDİKAL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Üyelerin sendikal bağlılık düzeyinin, “sendikal katılım” ve “sendikal doyum” olarak iki ayrı sonucu karşımıza çıkmaktadır.

3.4.1. Sendikal Katılım

Üyelerin sendikal organizasyon ve faaliyetler içerisinde yer alması ve belirli görevleri yerine getirmesi sendikal katılım olarak ifade edilmektedir. Bu tanımdan hareketle üyenin sendikayı destekleyen bir eylemi gerçekleştirmesi sendikal katılım ile ilişkilendirilmektedir (akt. Özbek, 2019: 39).

Sendikal katılım, üyenin sendikaya bağlılığın davranışsal sonucu olarak ortaya çıkan bir unsurdur. Sendikal bağlılığın göstergesini üyenin tutumları oluştururken sendikal katılımın göstergesini üyenin davranışları oluşturmaktadır. Bu bağlamda sendikaların temel ilgi konularından birisini de üye katılımının düzeyidir (Demirbilek & Çakır, 2004: 58).

Sendikal katılım, formal katılım ve informal katılım olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Formal katılım; sendika toplantılarına katılma, toplu iş sözleşmesi hükümlerine hakim olma, sendika temsilcisi olma, şikayet ve itiraz yöntemlerini kullanma, sendika komitelerinde hizmet verme gibi sendikanın dinamik ve demokratik bir şekilde işleyebilmesi için gerekli olan davranışları içermektedir. İnfomal katılım ise; arkadaşları ve liderleri ile sendika hakkında konuşmak, sendika literatürünü okuma, toplantılarda söz hakkı alma, diğer üyelere sendikanın sorunlarının çözümlerine nasıl yardım edebileceğini anlatmak, sendikaya ait yayınları okumak, sendikanın kampanyalarına destek olmak gibi formal olmayan ya da destekleyici nitelikte olan faaliyetleri kapsamaktadır (Bilgin, 2010: 40-41; Demirbilek & Çakır, 2004: 59-60). İnfomal katılım türleri için üyelerin az bir çaba ve inisiyatifi gerekirken, formal katılım türleri için bireysel isteklilik ve yüksek düzeyde çaba gerekmektedir. Her iki katılım türü de sendika ile üye arasındaki ilişkinin gelişebilmesine ve sendikal faaliyetlerin güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Ancak grev ve faaliyet dönemlerinde sendikal katılım bazen yüksek düzeyde olurken bazen de durağan hale gelebilir. Bu yüzden

üyelerden her dönem yüksek düzeyde bir katılım göstermesi beklenmemektedir (Kaya, 2015: 41).

Sendikal katılım, sendika oligarşisini önlemekte, üyelerin ihtiyaçlarını açık bir şekilde ifade edebilmesine olanak sağlayarak sendikanın görevlerini yerine getirebilmesini kolaylaştırmakta ve sendika performansını geliştirmektedir. Sendikal katılım aynı zamanda sendika demokrasisini de geliştirmektedir. Ancak sendikal demokrasinin işletilebilmesi ve korunması açısından tek başına sendikal katılım yeterli değildir. Bu noktada sendikal katılım ile birlikte üyelerin alınan bazı kararları onaylamama ve fikirlerini açık bir şekilde ifade edebilme imkânının olması gerekmektedir (Demirbilek & Çakır, 2004: 71).

3.4.2. Sendikal Doyum

Sendikal doyum, üyenin sendikaya bağlılığının tutumsal sonucu olarak ortaya çıkan bir unsurdur. Sendikal doyum, sendikadan beklentiler ile algılanan sendikal destek sonuçları arasındaki farklılıkların ölçüsü şeklinde tanımlanabilir. Fiorito vd. (1988), beklentiler ve algılanan sendikal destek arasındaki farklılık yani uyumsuzluk modeli yönünden üyelerin sendikal doyumunu incelemişlerdir. Yapılan çalışma sonuçlarına göre üye beklentileri, algılanan sendikal destek sonuçlarına göre daha homojendir. Beklentilere göre algılanan sendikal destek sonuçları sendikal doyum açısından daha önemli bir belirleyicidir. Glick vd. (1977)'e göre sendikal doyumun en önemli göstergesi algılanan üye-sendika ilişkisinin kalitesidir. Bir başka ifadeyle sendikal doyum, üyelerin sendikayla olan ilişkisi ve liderlere yönelik düşünceleri ile ilişkilidir. Bu bağlamda, üyelerin katılımı için lider desteğinin sağlanması, karar verme sürecine bağlılık ve üyelerin görüşlerini açık bir şekilde ifade edebildiğine ilişkin algılamalar sendikal doyumun en güçlü göstergelerini oluşturmaktadır (akt. Demirbilek & Çakır, 2004: 73-76).

Sendikal doyum üyelerin sendikal memnuniyeti çerçevesinde gelişmektedir (Kaya, 2015: 40). İşçilerin sendikal doyumlarını belirleyen dört faktör bulunmaktadır. Bunlar, ücret ile ek kazanımlar, üye ile sendika arasındaki ilişki, çalışma hayatı kalitesi ve sendikalara karşı genel tutumdur. Üyenin bu faktörleri olumlu algılaması sendikal

doyumunu arttırmaktadır. Sendikal doyum, hem olumlu bir üye ve sendika ilişkisi hem de sendikanın gücünü arttırabilmesi açısından oldukça önemlidir (Özbek, 2019: 41-42).

Güçlü bir sendikal yapı oluşturabilmek için sendikal bağlılığını sonucu olan sendikal katılım ve sendikal doyum önem arz etmektedir. Sendikal katılımın hem formel hem de informal boyutu hem örgüt içindeki üye-sendika ilişkisinin sürdürülmesine hem de birlikte hareket etme bilincinin oluşmasına hizmet etmektedir. Demokratik ve dinamik olarak sendikaların başarılı olabilmesi için de üyelerin sendikaya bağlılıklarının artması ile birlikte sendika faaliyetlerine ilgi duyma ve katılımın sağlanması gerekmektedir (Kaya, 2015: 43). Bunun için sendikaların değişen ve gelişen koşulları takip ederek ayak uydurması, üyelerinin kendilerinden neler beklediğini bilmesi, sendika ve üye iletişimini güçlendiren çalışmalar yapması ve diyalog zeminin kuvvetlendiren bir sendikacılık anlayışı benimsemesi gerekmektedir (Hacıoğlu, 2014: 45).

İKİNCİ BÖLÜM:

DEMOKRASİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMLARI

1. DEMOKRASİ KAVRAMI

Farklı dönemlerde ve literatürde değişik biçimlerde tanımı yapılan demokrasi kavramı, tarih boyunca en çok tartışılan konulardan birini oluşturmaktadır (Tan & Çiçek & Koçar, 2015: 349). Etimolojik olarak incelendiğinde ise demokrasi sözcüğü “demos” ve “kratos” kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. “demos” eski Yunancada halk anlamına gelirken, “krotos” ise iktidar, yönetim anlamına gelmektedir (Ökmen, 2008: 21). Buradan hareketle demokrasinin kelime anlamının “halkın iktidarı” olduğu söylenebilir (Tanilli, 1990: 27).

Touraine (1997) demokrasiyi “*en çok sayıda bireye en büyük özgürlüğü veren, olası en büyük çeşitliliği tanıyan ve koruyan siyasal biçim*” olarak ifade etmiştir. (Touraine, 1997: 25).

. Toktamış (1994)’a göre demokrasi; “*Toplumdaki tüm bireylerin kendilerini ilgilendiren ya da etkileyebilecek olan kararların oluşum aşamasına katılabilmelerini ifade etmektedir*” (Toktamış, 1994: 9-11).

Kongar (1993) demokrasinin, genellikle çoğunluk yönetimi olarak tanımlandığını ancak bu tanımın yetersiz ve yanlış olduğunu ifade etmiştir. Kongar’a göre demokrasi, ülkedeki sorunların çözümleri konusunda yönetimdekilerle farklı fikirlere sahip olanların, çözümlere ait fikirlerini açıklayabilme ve bu fikirlerini yayma hakkına sahip olduğu bir çoğunluk yönetimidir (Kongar, 1993: 13).

Sartori’ye (1996) göre ise demokrasi; şeffaf bir kelimedir. Kelimenin anlamı, Yunancadaki anlamının birebir çevirisidir. Bundan dolayı, kelimenin anlamı dildeki ilk anlamına bağlanabilecek kadar açıktır. Oysaki demokrasi terimi sadece kelimenin ne anlam ifade ettiğinden ibaret değildir. Demokrasi, aynı zamanda bir olguyu temsil etmektedir. Olgular ile kelime anlamı arasında çok fazla uyum olduğu söylenemez. Bu durum ise gerçek demokrasinin bize tam olarak ne ifade etmesi gerektiğini anlamamızı zorlaştırmaktadır. “Demokrasi nedir?” ‘i, “Demokrasi ne olmalıdır?” ’dan ayırmak

imkansızdır. Nitekim demokrasi teriminin, yalnızca tanımlayıcı veya gösterici değil, aynı zamanda normatif ve inandırıcı bir işlevi de bulunmaktadır. Demokrasi, gerçek demokrasi ile ideal demokrasinin karşılıklı etkileşiminden, olanla olması gerekenin mücadelesinden doğar ve oluşmasında bunlar etkindir. Bu yüzden, demokrasiyi tam anlamıyla tanımlayabilmemiz için hem gerçeği hem de idealleri kapsayan bir tanıma ihtiyaç vardır (Sartori, 1996: 8-9).

2. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMI VE İLKELERİ

2.1. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMI

Kapitalizmin oluşturduğu olumsuz koşullar sendikaların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Sendikaların asıl amacı bu olumsuz koşulları aşabilmektir. Bu koşulları aşabilmek için de kitle desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Sendikaların kitle desteğini sağlayabilmek ve bu sayede amaçlarını gerçekleştirebilmek için sendika içi demokrasi konusunda farkındalık sahibi olmaları gerekmektedir. Çünkü sendikaların birer işçi kitle örgütü olabilmeleri sendika içi demokrasiden geçmektedir (Koç; 1987:193).

Sendikalar, işçi sınıfının amaçlarına ulaşabilmesi ve sınıf bilincinin geliştirilmesi için vardır. Bu yüzden işçi sınıfının ne istediğini belirleyebilmek adına demokrasinin gerekliliği konusunda hiç şüphe duyulmamalıdır (Bigger; 2013). Bununla beraber işçilerde sahip oldukları hak ve menfaatlerini muhafaza etmek ve geliştirmek için verdikleri savaşımarda başarılı olabilmek adına demokratik olan kurumsal yapılara gereksinim duyarlar (Demirdizen & Lordoğlu; 2013: 225).

Sendika içi demokrasi, sendikaların yönetimlerinin, işleyişlerinin üyelerini temsil görevlerinin ve diğer tüm faaliyetlerinin demokratik kurallar çerçevesinde yürütülmesini ifade eden bir kavramdır (Dereli, 1998: 23). Sendika içi demokrasinin, sendikanın devamlılık arz etmesi ve örgütün daha da verimli olabilmesi açısından önemli bir rolü vardır (Sipahi, 2017:101).

Strauss (2000)' e göre sendikalar, sadece işçilerin ekonomik şartlarını iyi hale getirmek için değil aynı zamanda onların sesi olmak için de vardır. Sendika içinde demokrasinin olması üyelerin seslerini duyurmalarını yardımcı olmaktadır. Demokrasinin işletilmesi sendikaları uzun vadede daha etkili hale getirir. Demokrasi,

alınan grev kararlarında üye desteğini harekete geçirmede etkin rol oynamaktadır. Demokrasi, üyelerin sendikalarıyla özdeşleşmesini ve sendikalarına aidiyet duygusu beslemelerini sağlar. Bu sebeplerden dolayı demokrasi sendikalar için oldukça önemlidir (Strauss, 2000: 211-212).

Sendika içi demokrasinin uygulanmaması üyelerin kongrelere ve karar alma süreçlerine katılımını engellerken hükümetlerin ve işletmelerin sendikalara yönelik saldırılarını haklı çıkarmaya sebep olabilir. Demokratik olmayan sendikalarda liderler, öncelikle kendilerine fayda sağlamak için çalışarak üyelerinin çıkarlarını göz ardı edebilmektedirler Sadece demokratik işleyişe sahip bir kuruluş üyelerine tam fayda sağlayacak şekilde hizmet edecektir. (Stephenson, 2015: 1).

2.2. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN KAPSAMI

Sendika içi demokrasi, üyelerin ve yönetimin karşılıklı ilişkilerini belirlediği için örgütün tümünü kapsamaktadır. Örgütün tümü ise; üyeler, genel merkez, işyeri, şube ve bölge düzeyindeki kurullar, genel kurul ve zorunlu organlardan oluşmaktadır (Yol-İş: 11). Ancak bazı sendikaların zorunlu organların dışında başkanlar kurulu, eğitim kurulu, genel temsilciler kurulu gibi kurullara ya da komisyonlara yer verdiği görülmektedir Uygulama boyutu ile ele alındığında zorunlu olmayan organların da sendika içi demokrasi kapsamına girdiği görülmektedir (Aktaş, 1997: 39).

1990'lı yıllardan itibaren bilim ve özellikle teknolojide meydana gelen gelişmelerle birlikte yeni üretim yöntemleri uygulanmaya başlamıştır. Kalite ve verimliliği arttırmak için ortak işçi- işveren heyetlerinin kurulduğu, çalışanların kendilerini ilgilendiren konularda karar süreçlerine katıldıkları ve öneriler geliştirdikleri gözlemlenmektedir. Bu heyetlerin ise gitgide çeşitlendiği ve arttığı görülmektedir. İşçi sendikalarının, kendileri açısından olumlu olan açıklık, iş ve gelir güvencesi ile özellikle yeni teknolojilerin yaratmış olduğu olumsuz durumları arasında bir değerlendirmeye gitme gücü içinde oldukları görülmektedir. O halde sendika içi demokrasi boyutlarının hem dikey örgüt yapısı içinde hem de yatay örgüt yapısı içinde yaygın hale gelmesi kaçınılmaz olacaktır (Aktaş, 1997: 40).

2.3. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN AMACI ve ÖNEMİ

Sendika içi demokrasinin asıl amacı; yasal buyrukların yerine getirilmesi, sendika yönetiminin üyelerin iradesi ile belirlenmesi, sendikal faaliyetler gerçekleştirilirken açıklık ilkesinin temel alınması, sendika tarafından yürütülen tüm işlemlerin denetlenebilir olması, üyelerin isteklerinin karar organlarına ulaşabilmesi, sendikal faaliyetlerin değişen ihtiyaçlar göz önüne alınarak üyelerin ihtiyacı ve talebi doğrultusunda oluşturulması, örgüt içi iletişimin sağlanması, azınlıklara kendilerini anlatabilecek fırsat ortamının yaratılması, demokrasi düşüncesinin örgüt içinde özümseyip tüm topluma yayılması ve yaşam şekli haline gelmesi, bilinçli ve örgütlü sendikal kadrolar oluşturabilmek için değişen koşullarla ilgili bilgilerin üyelere aktarılması, çalışan bir demokratik mekanizma oluşturularak, örgütsel yenilenmenin sürekli hale gelmesi, örgüt içinde alınan kararların eksiksiz olarak uygulanmasıdır. Buradan hareketle sendika içi demokrasinin esas amacının örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve karşılıklı sorumluluk ve vazifelerin yaşama geçirilmesi olduğu söylenebilir (Yol-iş, 12-13).

Günümüzde demokrasiye genel bir eğilim söz konusudur ve dünya ölçeğinde giderek artmaktadır. Bu denli önem verilmesinin sebebi ise demokrasinin ilkelerinden kaynaklanmaktadır. Sendika içi demokrasi de bu ilkelerin sendikalara göre şekil alması ve uygulanmasıdır (Aktaş, 1997: 41; Yol-İş: 14).

Sendika ilkelerinin ve temel unsurlarının gerçekleşebilmesi için sendika içi demokrasinin uygulamaya konulması ve yürütülmesi gerekmektedir. Sendikalar değişik siyasal görüşlere, etnik kökenlere, cinsiyetlere ve dinlere sahip olan üyeleri bünyesinde barındıran örgütlerdir işte bu yüzden de “kitle örgütleri” olarak tanımlanmaktadırlar. Aralarında bu derece farklılık olan kitlelerin güçlü bir örgüt haline gelebilmesinin yolu bu örgütlerin demokratik ilkeler ile yönetilmesinden geçmektedir (Aktaş, 1997: 42).

Sendikalar sosyal politikada taraf olarak yer almaktadır. İktidarda egemenlik kuran sermayedarlar, işçilerin sınıf bilinci ile ilgili bilgi eksikliğinden yararlanarak çeşitli baskılar ve engellemelerle sendika içi demokrasinin oluşmasını engellemek isterler. Çünkü sendika içi demokrasi örgüt içinde işlenebilir bir sistem haline geldiğinde sendikanın gücü ve mücadele etkinliği artar. Görüldüğü gibi sendika içi

demokrasi ilkelerinin eksiksiz bir biçimde uygulanması hak mücadelesine de yansiyacak ve sermaye sınıfı karşısında sendikaların, manevra kabiliyetinin ve mücadele edebilme gücünün artmasını sağlayacaktır. (Yol-iş, 15; Aktaş, 1997: 42).

Sendikaların amacı üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek ve sorunlarını çözüme ulaştırabilmektir. Önemli olan ise bu amacını gerçekleştirirken sendika içi demokrasiyi uygulayarak ve örgütün bu doğrultuda olgunlaşmasını sağlayarak yapabilmesidir. Nitekim sendikaların bu konudaki etkin ve kararlı gayretleri toplumsal demokrasinin de gelişmesine katkı sağlayacaktır (Yol-iş, 15).

2.4. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN İLKELERİ

Sendika içi demokrasinin örgüt içinde işletilebilmesi için birtakım ilkelerin uygulanması gerekmektedir. Bu ilkelerin ne olması gerektiğine ise aşağıda yer verilmiştir.

2.4.1. Seçim

Sendikal demokrasinin varlığının tek göstergesi olmasa da seçme ve seçilme hakkı demokrasi için bir zorunluluktur (Petrol-İş, 1993: 59). Seçim unsuruna yer vermeyen bir oluşumun demokratik olduğu söylenemez. Demokratik bir seçimin yapılabilmesinin yolu ise seçmenler arasında hiçbir fark gözetilmeden, tüm seçmenlerin hür iradeleriyle seçime katılabilmelerinden geçmektedir (Zorlutuna, 2015: 95).

Yöneticilerin yetkileriyle yönetilenlerin özgürlüklerini uyumlu hale getirmek ve iktidarı ve yöneticileri sınırlandırmak için en etkili yöntem yönetimde yer alacak kişilerin yönetilenler tarafından seçilmesidir. Demokrasinin tam anlamıyla gerçekleşebilmesi için dürüst, adil ve demokratik ilkeler ile uyumlu bir seçim yapılması gerekmektedir. Aslında demokratik sistemleri otoriter sistemlerden ayıran en önemli fark da yönetime gelenlerin dürüst ve adaletli bir seçimle başa gelip gelmemesidir. (Şahlanan; 1980: 19-20).

Sendika içi demokrasinin ilk akla gelen ölçütü üyelerin, belirtilen görevleri yerine getirmeyen ya da memnun kalmadıkları yöneticileri adaletli bir seçimle değiştirebilme imkânlarının olmasıdır (Dereli, 1998: 23). Bununla beraber aday olma

aşamasında herhangi bir engelin olmaması, seçimlerin gizli oy, açık sayım esasına temel alınarak yapılması da sendika içi demokrasinin bir gerekliliğidir (Aktaş, 1997: 47; Yol-İş, 18). Seçimlerin gizli oy esasına göre yapılması üyenin seçme hakkını özgür bir şekilde kimsenin etkisi altında kalmadan gerçekleştirebilmesine olanak vermektedir ve bu durum demokrasinin işletilebiliyor olması açısından büyük önem taşımaktadır. Demokratik amaçlara ulaşabilmek için gizli oy esasının açık sayım ile desteklenmesi gerekmektedir. Açık sayım esasına demokratik güvencelerden bir tanesidir. Çünkü seçim aşamasında üyelerin kendi özgür iradeleriyle yaptığı tercihlerin yasal olmayan yollarla değiştirilmesini engellemektedir (Şahlanan, 1980: 22).

2.4.2. Çoğunlukta Olanların İktidarı

Demokrasinin yanıt aradığı sorulardan birisi “kim yönetecek” sorusudur. Bu sorunun cevabı seçim sonucunda en fazla oyu alan kişidir. Kim yönetecek sorusuna demokrasinin sağladığı katkı ise yönetime çoğunluğun iradesiyle seçilenlerin gelmiş olmasıdır. Ancak seçimde çoğunluğun çıkması, mutlak anlamda çoğunluğun görüşlerinde haklı olduğu anlamına gelmemektedir (Aktaş, 1997: 49; Yol-İş:18).

Demokratik işleyiş genel bir çerçevede incelenecek olursa; adaylar yönetim görevini üstlenmek için ortaya çıkarlar, farklı yaklaşımlar ve düşüncelerle kendilerini ifade ederler, propaganda yaparlar ve bu çalışmalarını yürütürken ölçülü ve düzeyli bir şekilde birbirlerine eleştirirler ve en sonunda çoğunluğun desteğini alan taraf seçimin galibi olur. Ancak demokratik süreç burada son bulmamaktadır. Demokratik ortamın oluşabilmesi için çoğunluğun yönetimi yanında bazı tedbirlerin alınması gerekmektedir. Eğer bu tedbirler alınmazsa çoğunluk yönetimi, tehlikeli sonuçların doğmasına sebep olabilir. Bu tehlikeleri engelleyebilmek için demokrasi, çoğunlukta olanların iktidarı ile beraber azınlıkta kalanların korunması gibi bazı kuralları da içermektedir (Aktaş, 1997: 49; Yol-İş: 18-19).

2.4.3. Azınlığın Korunması

Demokrasi ile yürütülen yönetimlerde, demokratik süreç sadece seçim aşamasını ifade etmez. Bir başka deyişle sürecin önemli bir bölümü seçimlerden sonra

başlamaktadır. Çünkü sürecin bu bölümü rekabeti kaybedenlerin korunma ilkesini kapsamaktadır (Aktaş, 1997: 5; Zorlutuna, 2015: 95).

Sendika içi demokrasinin önemli göstergelerinden bir diğeri çoğunluğun düşüncelerinin, haklarının ve menfaatlerinin temsil edilmesinin yanında azınlıkta kalanların hak ve özgürlüklerini güvenceye alan sistemlerin var olmasıdır (Dereli, 1998: 23). Demokrasinin uygulandığı yönetimlerde azınlık konumunda olmak söz hakkına sahip olmama anlamına gelmemektedir. Kısaca eşitlik ilkesi gereğince azınlık konumunda kalan üyelerin hak ve özgürlükleri eksiksiz bir biçimde uygulanmalıdır (Yol-iş: 20). Demokratik süreç, azınlığa saygı, azınlık hak ve özgürlüklerinin gözetilmesi, azınlığın iktidardakileri özgür bir şekilde eleştirebilmesi, iktidarlığa yeniden adaylıklarını koyabilmek için çalışmalarını serbestçe sürdürebilmeleri ve propaganda araçlarından kolayca yararlanma haklarının teminat altına alınması gibi demokrasiyi daha da zenginleştirecek uygulamalarla devam etmelidir. Aslında demokrasi de bu hakları teminat altına alan bir rejimdir. Çoğunluk iktidarı olsa bile eğer bu haklar azınlıkta kalanlara sağlanmazsa bu uygulama biçimi demokrasi değil, çoğunluğun diktatörlüğü olacaktır (Aktaş, 1997: 51).

2.4.4. Hukukun Üstünlüğü

Demokratik düzenin bir diğer unsuru ise tüm kişi, kurum ve kuruluşların hukuk kurallarına bağlı olmasıdır. Hukuk devleti olarak adlandırdığımız bu kavram her şeyin üstündedir. Hukuk devleti keyfiyetin yer almadığı bir devlet anlayışını benimser. Eğer bir ülke hukuk devleti olarak varlık göstermezse keyfiyetin ve bireyselliğin önüne geçemez. Bu durumda da güçlü olanların hâkim olduğu bir devlet düzeni ortaya çıkar. Nitekim böyle bir düzende demokrasiden bahsedebilmek mümkün değildir. Hukuk sisteminde, temel hak ve özgürlüklerin yasalarla güvence altına alınmış olması gerekir. Demokratik bir rejimde yasama ve yürütme yetkileri kanunlarla belirlenmektedir ve bu yetkiler yasalar ile uyumlu olmak zorundadır. Sendika içi demokrasi de hukukun üstünlüğüne dayanmaktadır. Hukukun üstünlüğü kuralı ile birlikte, hem sendika içi uygulamalarda örgüt üyelerinin hakları yasalarla güvenceye kavuşturulmuş olacak hem de yasalara aykırı olmamak şartı ile örgütsel işleyişi düzenleyen sendika belgelerinde de hukukun üstünlüğü hâkim olacaktır (Aktaş,1997: 54).

Sendikalarda temel belge olan, bir başka deyişle sendikaların anayasası; “sendika ana tüzüğü” dır. Bu ana tüzük örgüt üyelerini, örgütün kurulları ve işleyişini belirleyen ana belge olmakla beraber örgüt üyelerinin haklarını da teminat altına almalıdır. Aynı zamanda hem sendika yönetmelikleri hem de yetkili organ tarafından alınan kararlar sendika ana tüzüğüne aykırı olmamalıdır (Yol-İş,20).

2.4.5. Açıklık

Demokrasi, genellikle temel haklara sahip olma, yöneticilerin seçimle belirlenmesi ve gerektiğinde yöneticilerin kararlarına tepki gösterme biçiminde sınırlı bir şekilde algılanmaktadır. Oysaki kişiler tüm bu haklarını kullanırken ve gerçekleştirirken yönetim mekanizmasındaki karar alma süreçlerine ve sonucunda ortaya çıkan dokümanlara ulaşma ve bu konuda bilgilenme ihtiyacı duymaktadırlar (Eken, 1994: 39).

Sendikalar açısından değerlendirildiğinde bu ilke, sendikanın tüm faaliyetlerinin yapı ve işleyişlerinin üyelerinin hepsine açık olduğunu ifade etmektedir. Üyelerin en doğal haklarından birisi sendikalarını gerektiği zaman denetleyebilmek ve kontrol edebilmektir. Eğer ki üyeler sendikal işleyiş hakkında yeterince bilgi edinemezlerse bu durum sendikaların kontrol ve denetimini güçleştirecektir (Petrol-İş, 1993: 25). Sendika üyelerinin gerektiğinde bu denetlemeyi gerçekleştirebilmesi için sendikanın karar alma süreçlerinin ve faaliyetlerin, bütçe ve hazırlanan diğer raporlar ile örgütsel yapının sendika üyelerine açık olması ve üyeler tarafından ulaşılabilir hale getirilmesi gerekmektedir (Yol-İş,21; Demirdizen & Lordoğlu, 2013: 226).

Sendikalar, işlerin gizli bir şekilde yürütüldüğü örgütler değildir. Bu bağlamda sendikaların iç işleyişlerinde ve tüm çalışmalarında öncelikle üyelerine daha sonra da kamuoyuna karşı açık bir davranış sergilemeleri gerekmektedir. Sendikaların toplumda meşruluk kazanabilmesi, toplumsal sorunları yerine getirebilmesi ve toplumun güvenilir kurumları arasında yer alabilmesi için kamuoyuna da şeffaf olması gerekmektedir. Bundan dolayı sendikaların, örgüt üyelerine ve topluma doğru, sistemli ve sürekli bir şekilde bilgi vermelerinin bir gereklilik olduğu söylenebilir (Petrol- İş, 1993: 25; Hekimler, 2015: 141). Eğer açıklık unsuru yerine getirilmezse üyeler katılım ve

denetleme işlevleri ile eleştiri yapma ve öneride bulunma gibi haklarını kullanamayacak böyle bir durumda da demokrasiden bahsedebilmek mümkün olmayacaktır (Yol-İş: 21).

2.4.6. Katılımcılık

Katılımcılık, demokrasinin ilkelerinden birisidir. Katılımcılığı, toplumu oluşturan bireylerin hür iradeleriyle kendi toplumsal örgütlenmelerini oluşturmaları sağlar. Bu ilke, devlet yönetimi ve tüm toplumsal süreçlere katılım hakkına sahip olmayı ifade etmektedir. Demokrasi sadece oy vererek gerçekleşemez. Seçilenlerin aldıkları kararların geçerliliği ve uygulanabilirliğinin tartışma konusu olmaması için kararların oluşum aşamasında, yönetilenlerin en geniş anlamda katılımının sağlanması gerekmektedir. Demokrasilerde, sivil toplum örgütleri ve baskı gruplarının yer alması katılımcılık ilkesini gerçekleştirmek içindir. Katılımcılık ilkesi bir toplumda tam olarak özümsemiğinde seçenler sadece seçenler olarak kalacak ve seçilenler ise iktidarları ile özdeşleşip kendilerini toplumun üzerinde hissederek güçlerinin kaynağının kendilerinde olduğu düşüncesine kapılacaklardır (Baştaymaz, 2016: 37).

Sendikaların tüm işleyiş ve faaliyetleri sendika üyelerinin sadece bir kısmı için değil tüm üyeleri içindir. Sendikalar açısından da bu ilke doğrultusunda herhangi bir ayırım yapılmaksızın üyelerin, organlar arası işleyişlerde, karar alma ve bu kararları uygulama süreçleri ile müdahale olanaklarının sağlanmasında katılımı esastır. (Petrol-İş, 1993: 24; Demirdizen & Lordoğlu, 2013: 226).

Katılımcılık ilkesi, üyelerinin sadece yürüyüş, grev ve miting gibi mücadelelerde yer almalarını değil aynı zamanda sendikanın tüm süreçlerinde yer almalarını ifade etmektedir (Petrol- İş, 1993: 24). Bir sendikanın gücünü, üyelerinin örgütün tüm işleyiş ve mücadelelerine, kendi iradeleri ile özgür bir şekilde katılım seviyesi göstermektedir. Bundan dolayı katılımcılık organsal bir çerçeve ile sınırlandırılmamalı tüm üyelerin istediği zaman sendikal süreçlere katılımının önü daima açık tutulmalıdır (Hekimler, 2015: 141).

Tüm üyelerin karar alma süreçlerine katılımını sağlamak ve bunu faaliyetler düzeyine yaymak üyelerin sendikalarını tanıyabilmesine ve sendikaya duyulan güven ve inanç zeminin oluşmasına katkı sağlayacaktır (Aktaş, 1997: 60).

2.4.7. Denetim

Sendikaların denetimi denildiğinde anlaşılması gereken sendika yönetiminin ve faaliyetlerinin denetlenmesidir (Yol-İş: 22). Denetlenmeyen tüm rejimler bozulmaya mahkûmdur. Bu yüzden sendikal faaliyetlerin denetimi sendika içi demokrasi açısından önemli bir husustur. Sendikaların denetimi kendi organları tarafından yapılmaktadır. Bundan dolayı sendika denetim kurulları yasada zorunlu organlar içinde yer almaktadır (Zorlutuna, 2015: 96).

Kontrol ve denetim mekanizmasının bir şekilde sendika üyelerinin hakkı ve işi olduğu söylenebilir. Sendikanın denetim ve kontrolünün sağlanabilmesi için örgüt mekanizmaları ve bu mekanizmalar arasında iletişim gereklidir. Bu yüzden sendikanın tüm süreçlerinde açıklık ve katılımcılık ilkeleri işlevsel olmalıdır. Üyelerin sendikalarını eksiksiz bir biçimde denetleyebilmeleri için örgüt mekanizmaları tabana dağılmalıdır. Temsil edilenler ile temsil edenler arasındaki bağ zayıfladıkça, aradaki organlar işlevlerini yitirdikçe ya da sendika içi demokrasi ilkelerine göre yürütülmedikçe kontrol ve denetim zorlaşarak, olanaksız hale gelebilir veya tamamen göstermelik olarak varlığını sürdürebilir (Petrol-İş, 1993: 57).

Ülkemizde sendika içi denetimin yetersiz olduğu ve sendikaların dışarıdan denetlenmesi gerektiği yönünde tartışmalar bulunmaktadır. Sendika içi demokrasiye işlerlik kazandırılması halinde sendikaların denetimi için dışarıdan müdahaleye gerek kalmayacaktır. Örgüt üyelerinin, sendikal faaliyetleri denetleyebilmesi ve denetleme esnasında yaptıkları görüşlere önem verilmesi hem üyelerin faaliyetlere katılım oranının giderek artması açısından hem de örgütün demokratiklik düzeyinin yükselmesi açısından olumlu bir etki yaratacaktır (Aktaş, 1997: 61-62).

2.4.8. Eşitlik

TDK sözlüğüne göre eşitlik kelime anlamı olarak “iki veya daha çok şeyin denk olmasını” ifade etmektedir. Toplum bilimleri açısından ise, bireylerin ruhsal ve bedensel başlıkları farklı olsa da toplumsal ve siyasal haklar bakımından bireyler arasında herhangi bir ayırım bulunmaması durumudur (TDK, 2020). Diğer bir ifadeyle toplumu oluşturan tüm bireylerin aynı haklara ve avantajlara sahip olması şeklinde

tanımlanabilir. Ancak eşitlik kavramı her koşulda mutlak denklik olarak değerlendirilmemelidir. Eşitlik, eşit koşulların eşit işleme tabi tutulması şeklinde ele alınmalıdır. Eşitlik kavramı genellikle adalet kavramı ile karıştırılmaktadır. Ancak adil olan her durumda eşit olamayacağı gibi eşit olanda her durumda adil değildir (Geçkil & Tikici, 2015: 48-49). Eşitlik iki ya da daha fazla şeyin denk olmasını ifade ederken, adalet ise bireye, hak ettiğinin verilmesi durumudur. Bundan dolayı örgüt yapılarının demokratik olabilmesi için eşitlik ve adalet kavramlarının örgüt içerisinde uygulanması gerekmektedir (Yıldırım, 2020: 17). 6356 sayılı Kanun'un 26/3. Maddesinde "Kuruluşların, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü olduklarını bununla beraber kuruluşların, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi" gerektiği hükme bağlanmıştır (6356, SK, Md.26/3).

3. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Sendika içi demokrasi çeşitli faktörler altında şekillenmektedir. Bu faktörlere aşağıda yer verilmiştir.

3.1. SİYASAL REJİMİN ROLÜ

Sendika içi demokrasiyi etkileyen unsurlardan bir tanesi o ülkenin siyasi rejimidir. Demokratik rejimi benimsemiş olan devletlerde sendikal hak ve özgürlükler güvence altına alınmıştır. Bir ülke demokratik bir siyasi rejimle yönetiliyorsa sendikaların varlığı tehdit altında bulunmayacak, demokrasi geliştikçe sendikalar da kendilerine daha kolay yer edinebilecek, gelişecek ve bunun sonucunda sendikal faaliyetler ve sendika içi demokrasi için uygun ortam oluşmuş olacaktır. Ancak böyle bir devlet anlayışıyla sendikalar ülkenin en önemli kuruluşları haline gelebilir ve sendika içi demokrasi en etkin şekilde uygulanabilir. Siyasi olarak demokrasinin ortadan kalktığı durumlarda ise sendikaların bulunduğu konum zedelenmekte, öncelikle sendikaların faaliyetleri durdurulmakta ve bunun sonucu olarak sendikalar çalışamaz hale getirilmektedir (Aktaş, 1997: 63; Duman, 1987: 40).

Bir ülkenin siyasi rejimine göre karşımıza iki farklı tutum ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, otoriter ve totaliter rejimlerdir ki bu rejimler demokrasiyi kabul

etmezler ve sendikalar genellikle yasaklanmıştır. İkincisi ise, sendikaların varlık gösterdiği ancak güdümlü olduğu bir tutumdur, böyle bir durumda da sendikal hak ve özgürlüklerden bahsedilemez (Yol-İş: 24; Aktaş, 1997: 63).

Sonuç olarak, bir ülkenin siyasal rejimiyle sendikal hakları arasında paralel bir ilişki söz konusudur. Demokrasinin gelişmesi sendikaları ve sendikal hakları geliştirirken, demokrasinin gerilemesi sendikaları ve sendikal hakları geriletir. Öyleyse, demokrasinin kurumsallaştığı rejimlerde sendikaların faaliyetlerini özgürce yürütebileceklerinden ve sendika içi demokrasiden bahsedilebilir. Bundan dolayı demokrasinin gelişip güçlenmesi ve demokratik bir siyasal rejimin kurumsallaşması için sendikalar çaba sarf göstermelidirler (Duman, 1987: 40).

3.2. ANAYASA ve YASALARIN ROLÜ

Anayasa ve yasalar sendika içi demokrasiyi etkileyen unsurlardandır. Sendikaların demokratik kurumlar olarak faaliyet gösterebilmesi için öncelikle hukuki mevzuatın demokratik ilke ve esaslara göre hazırlanması gerekmektedir (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 228).

Olağanüstü koşullarda hazırlanmış olan 1982 Anayasası, demokratik katılımı yeterince gerçekleştirememiş, hak ve özgürlükleri kısıtlayan kararlardan oluşmaktadır (Yol-İş: 25). “1982 Anayasasının, 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olarak tanımlanmıştır buradan hareketle demokratik olmayı devletin ana niteliklerinden biri olarak belirlemiştir. 2. maddenin değiştirilemeyeceği 4. Madde ile güvence altına alınmış ve 11. Madde ile de anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü bölümünde kanunların anayasaya aykırı olamayacağı belirtilmiştir”. (Aktaş, 1997: 67).

Sendika içi demokrasiye ilk olarak 1961 Anayasası’nda değinilerek, sendikaların işleyişlerinin demokratik ilkelere aykırı olamayacağı hükme bağlanmıştır. Aynı ilke 1982 Anayasasının 51. Maddesinde de yer almış ve 1961 anayasasındaki maddeye “Cumhuriyetin temel nitelikleri” ifadesi eklenmiştir. 1982 Anayasası döneminde, öncelikle “2821 sayılı Sendikalar Kanunu” uygulanmış daha sonra 2012 yılında “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun yürürlüğe girmesiyle

kaldırılmıştır. 6356 sayılı kanun ile “2821 sayılı sendikalar kanunu” ile “2822 sayılı toplu iş sözleşmesi kanunu” birlikte düzenlenmiştir (Aydın, 2016: 11-17).

6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nda, “madde 3’e göre sendikaların kuruluşlarının serbest olması, madde 8 ve 11’e göre sendika tüzüklerinin üyelerin talep ve isteklerine uygun bir şekilde düzenlenmesi, madde 12’ye göre genel kurul toplantılarının belirli aralıklarla ve tüm üyelere açık olarak yapılması, madde 13’e göre genel kurulda kararların çoğunluğa göre alınması, madde 14 ve 16’ ya göre tüm seçimlerin tüzük hükümlerine göre, yargı gözetimi altında, “eşit”, “gizli oy”, “açık sayıma” göre yapılması, madde 17’ye göre sendikaya üyeliğin serbestliği, madde 26’ya göre, sendikaların tüzüklerinde yer verdikleri konulara serbest bir şekilde faaliyette bulunması, yine madde 26’ya göre eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına uyulması, madde 28 ve 30’a göre sendikaların denetlenebilmesi ve hesaplarının şeffaf olması, madde 31’e göre sendikanın demokratik ilkelere aykırı faaliyette bulunmaması ve bu durumdan sapan sendikalara yaptırım öngörülmesi” gibi sendika içi demokrasinin yerleşmesi ve gelişmesi için çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir (Aydın, 2016: 55).

Kanunda sendika içi demokrasinin yerleşmesi yönünde kimi birtakım düzenlemelere yer verilirken aynı zamanda mevzuatta sendika içi demokrasiyi zayıflatan düzenlemelere rastlamak da mümkündür. Nitekim kanunun 3. maddesine göre “sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur”. Fakat işkolu sendikacılığı oligarşik yönetim eğilimi gösterebileceğinden sendika içi demokrasinin önünde büyük bir engel oluşturabilir. Yine genel kurullar tarafından hazırlanan tüzüklerde yer alan üyelikten çıkarılma koşulları keyfi uygulamalara sebebiyet verebilir (Demirdizen & Lordoğlu, 2013: 229).

Kanunda yapılan birçok düzenlemeye rağmen sendikaların işleyişinde şekli bir sendika içi demokrasinin sağlandığı uygulamada tam olarak gerçekleşmediği söylenebilir (Aydın, 2016: 55; Demirdizen & Lordoğlu, 2013: 228).

3.3. ULUSLARARASI NORMLARIN ROLÜ

Sendika içi demokrasiyi etkileyen unsurlardan bir diğeri ise uluslararası normlardır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sendikal hak ve özgürlükler

hususunda uluslararası standart oluşturmak amacıyla yapmış olduğu çalışmalar sendikaları ve sendikal faaliyetleri olumlu şekilde etkilemektedir (Yol-İş, 27).

6356 sayılı Kanun'un oluşturulmasının gerekçeleri arasında; 2010'da Anayasa'da yapılan değişikliklere ayak uydurmak, toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunları daha özgür bir şekilde ele almak, ILO'nun "87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi" ne uyum sağlamak, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara yönelik ILO'nun yapmış olduğu eleştirileri karşılamak ve AB normlarına uyum sağlayabilmek yer almaktadır. 6356 sayılı Kanun 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara göre daha olumlu ve özgürlükçü düzenlemeler getirmiştir. Ancak Kanun'un birçok maddesi uluslararası normlara aykırı olmaya devam etmektedir. Bundan dolayı köklü değişimlere sebebiyet vermediği ifade edilebilir (Tokol, 2015: 216-217).

3.4. DEMOKRASİ KÜLTÜRÜNÜN ve GELENEKLERİN ROLÜ

Sendika içi demokrasiyi bir ülkenin gelenek, örf, adet ve demokrasi kültürü de etkilemektedir. Sendikalara karşı olumlu tutum sergileyen toplumlarda sendikaların varlığı gerekli görülürken, çalışma geleneklerinde sınıf mücadelelerine ve sendikalara yer vermeyen toplumlarda sendikalara karşı olumsuz bir tepki ile karşı karşıya kalınmaktadır (Aktaş, 1997: 105).

Sendikal kültür, sanayileşmeye ve işçileşmeye bağlı olarak oluşur. Bu nedenle ülkemiz ileri sanayi ülkelerinden ne yazık ki geri kalmış durumdadır. Ülkemizde çalışma ilişkileri geçmişi lonca sistemine dayanmaktadır. Bu durumun uzantısı olarak sendikalara karşı bir direnme yaşanmaktadır. Çalışanların bazı demokratik haklara ve örgütlenme hakkına sahip olmalarına rağmen bu durumun "isyan" ve "başkaldırı" hali olduğu düşüncesi sendikalara karşı bir dirence sebep olmakta ve bu haklarını kullanmada çekingen davrandıkları bilinmektedir (Yol-İş: 27; Aktaş, 1997: 105-106).

Lonca sisteminde çalışanların hak elde etmek için mücadeleye gerek duymaması sebebiyle hak arama bilinci gelişmezken, işverenlerin de sendikalaşma hakkının kendi mülküne karşı bir tehdit ve girişim olarak algılaması sendikalara karşı bir direncin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Aktaş, 1997: 106).

Ülkemizin yönetim biçimi açısından bakıldığında, cumhuriyet dönemine kadar mutlakiyetçiliğin ve meşrutiyetin hâkim olduğu, yönetimin kan bağıyla babadan oğula geçtiği görülmektedir. Sanayileşmenin ve ticari ilişkilerin olmadığı bir ortamda, toplumsal sınıfların ve sınıf mücadelelerin olmadığı bir toplumda kuşkusuz ki demokratik ilke ve esaslar açısından güçlü bir kültür birikiminden bahsedilemez. Bundan dolayı ülkemizin çok zengin bir demokrasi kültürü ve birikimi bulunmamaktadır (Aktaş, 1997: 106; Yol-İş: 28).

3.5. SENDİKA AYDINLARININ ROLÜ

Gelişmiş ülkelerin sendikacılığında, sendikaların temel politikalarını sendika liderleri belirlemektedir. Ancak sendikaların hem toplu pazarlığın kapsadığı faaliyetleri hem de diğer faaliyetleri gün geçtikçe çeşitlenmiş, çoğalmış ve karmaşık hale gelmiştir. Toplu pazarlık öncelikle ücret, çalışma saatleri ve istihdam koşullarını kapsayan bir mekanizmayken, zamanla bunlara ek olarak işçi sağlığı ve güvenliğini, ücret garantilerini ve emeklilik planlarını da konu edinmiştir. Bu durumda sendika liderlerinin gereken bilgi, tecrübe ve vafsa sahip olmadıkları görülmüş. Nitekim sendikal anlamda özel olarak yetiştirilmiş uzmanlara ihtiyaç duyulmuş ve istihdam edilmek zorunda kalmıştır (Dereli, 1975: 193).

Günümüzde teknolojik gelişmenin etkisiyle sendikaların faaliyet alanlarının da genişlediği görülmektedir. Özellikle batı ülkelerinde sendika üyelerine yönelik hizmetlerin nitelik ve nicelik bakımından çeşitlendiği gözlemlenmektedir. Nitekim sendikalar yalnızca toplu pazarlık değil, hukuk, eğitim, örgütlenme, sağlık, sendika basını, dış ilişkiler vb. gibi konularda bünyesinde uzman bulundurmaya başlamışlardır (Aktaş, 1997: 114).

Sendikalar geliştikçe ve sendikal faaliyetler arttıkça, uzman istihdam edilmesi zorunlu hale gelmektedir. Uzmanların, doğruca sendika içi demokrasi konusunda olmasa bile üyeleri sendikacılık ile ilgili eğitmeleri hem bilgi düzeylerinin artırılması hem sendikal toplantılara katılımda ilgi düzeyinin artırılması hem de potansiyel liderler yetiştirilebilmesi açısından önemlidir. Nitekim tüm bunları yaparak sendika içi demokrasininin gerçekleşmesine hizmet etmiş olacaktadırlar. Sendikaların genel faaliyetleri ve sendika içi demokrasininin gelişebilmesi için uzmanların görüşlerinin

alınması gerekmektedir. Uzmanların kararlara olmasa bile hazırlık toplantılarında görüş, öneri ve eleştirilerde bulunmasının alınan kararlara güç kazandırması, uzmanlarla üyeler arasında bir bütünleşme sağlanması gibi pek çok yararı olacaktır (Aktaş, 1997: 115-116).

3.6. LİDERLİK

Sendikalar “işçilerin ve işverenlerin ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını koruyup, geliştiren kuruluşlardır”. Bu tanımdan hareketle sendika liderleri, sendikası ve sendikasının tüm üyeleri adına hareket eden ve onların çalışma ilişkilerinden doğan ortak ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için çalışan kişi olarak tanımlanabilir. Sendika lideri kavramı farklı şekillerde nitelendirilebilir. Sendika lideri ya bir düzenleyicidir ya kendisini yöneticiliğe adanmış bir kişi ya da birtakım amaçları gerçekleştirmede aktif rol oynayan kişi konumundadır (Demirbilek, 2003: 22-24).

Sendika içi demokrasinin temel kıstaslarından birisi yöneticilerin seçimle belirlenmesidir. Zorlu ve engebeli bir seçim sürecinden geçerek lider seçilen kişilerin sendikal harekete yapacağı katkılar büyük olacaktır. Ancak seçilen liderlerin görevde uzun süre kalmaları ve görevi bırakmak istememeleri sendika içi demokrasiyi zayıflatan önemli göstergelerden bir tanesidir. Uzun süreli liderler arasında yetenekli ve bu iş için donanımlı kişiler de bulunmasına karşın bu durum sendika içi demokrasinin varlığıyla çelişkilidir. Sendikanın başarısını kendi başarısı gibi gören ve kendi nitelikleriyle uyumlu hale getiren sendika liderlerin görevde uzun süre kaldığı ve görevini bırakma olasılığının düşük olduğu söylenebilir. Bu durum liderlerin üyelerin gücüne güvenmemesinden ve sendika içi demokrasiye duyulan inancın zayıflığından kaynaklanmaktadır. Bir kişi ne kadar donanımlı ve nitelikli olsa da uzun süre görevde kalarak diğerlerini seçimini engellememelidir. Böyle bir durum sendikaların, oligarşik yapılar haline gelmesine neden olurken bu durumda sendika içi demokrasinin zayıflamasına sebep olmaktadır. (Demirdizen & Lordoğlu, 2013: 231-232).

3.7. SENDİKAL EĞİTİMİN ROLÜ

Sendikal eğitim hareketli bir süreçtir. Sürekli değişen ve gelişen sosyo-ekonomik, hukuksal yapı ve teknolojiye uyum sağlayabilmek için tüm sendika üyelerine hem mesleki hem de kültürel eğitim verilmesi gerekmektedir. Sendikal eğitim dar anlamda, sendikal haklar ve eylemler konusunda bilinçli, sendikal birlik, beraberlik ve dayanışma duygusuna sahip üyelerin yetiştirilmesini hedefleyen eğitsel faaliyettir. Geniş anlamda sendikal eğitim ise, sendikanın üyelerine hem sendikal konularda hem de üyelerinin üretkenliklerini arttıracak, kültürel açıdan geliştirecek ve zenginleştirecek yönde bilgi, beceri ve yetenek kazandıran bir eğitimidir. Geniş anlamda bakıldığında sendikal eğitim hem kültürel hem de sosyo-ekonomik bir boyut kazanmaktadır. Sendikal eğitim, dar anlamda da olsa geniş anlamda da olsa aslında üyelerinin sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimlerine katkıda bulunulmasını amaçlayan bir faaliyettir. Sendikal eğitim hem üyelerin faaliyetlere etkin bir şekilde katılması açısından, hem üyeler arasında dayanışma gücünün artması hem de sendika içi demokrasinin gelişmesi açısından aktif rol oynamaktadır. Sendikaların amacı, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak olduğuna göre sendika yöneticilerinin temel görevlerinden birisi üyelerinin sendikal faaliyetlere aktif katılımını sağlayabilmektir. Bu katılımı gerçekleştirebilmesinin temel yolu ise eğitimidir. Buradan hareketle sendikal eğitimin hem ekonomik hem de toplumsal amacı olduğunu söylenebilir. Sendikal eğitimin ekonomik amacı üyelerini, ekonomik hak ve çıkarları konusunda bilinçlendirip, bilgilendirirken aynı zamanda bu hak ve çıkarların korunup geliştirilmesidir. Bu bağlamda ekonomik amaç toplu pazarlık ile yakın bir ilişki içerisindedir. Diğer yandan sendikal eğitimin toplumsal amacı ise, üyelerine birlik ve dayanışma ruhunu kazandırmak, daha bilinçli üyeler yetiştirmek, sosyal, ekonomik ve yasal hakları konusunda bilgilendirmek, kültürel düzeylerini geliştirmektir (Demirbilek, 1992: 328-330).

4. ÜLKEMİZDE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ UYGULAMALARI VE YAŞANAN SORUNLAR

Ülkemizde, sendikalarda demokratik anlayışın çok fazla egemen olduğu söylenemez. Sendikalarda demokrasinin yetersiz olması, aslında ülkemizdeki diğer kurumlardaki örgüt içi demokrasiden farklı değildir. Ancak bu durum sendikalardaki

demokratik olmayan uygulamaların yasallaştırılması olarak algılanmamalıdır (Koç, 2013: 93-94). Tüm sendikalarda görüldüğü şekilde, ülkemizdeki sendikalarda da birçok farklı sebepten kaynaklanan ama yine de sendika içi demokrasinin uygulanmasını engelleyen sorunların olduğu bilinmektedir (Aktaş, 1997: 120).

Teknolojik gelişmeye bağlı olarak sendikalar günümüzde büyük kuruluşlar haline gelmiştir. Sendika yapılarının büyümesi ve üye sayılarında yaşanan artışlar sonucunda sendika içi demokraside sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Sendikaların yapısal olarak büyümesi sonucu çeşitli organlar ortaya çıkmış ve böylece sendika yönetimi daha önemli bir hal almıştır (Hekimler, 2015: 140).

Ülkemizde sendika içi demokrasinin yetersizliğinin sebeplerinden bir tanesi bürokratikleşmedir. Sendika yönetiminde bürokratikleşmenin ortaya çıkmasındaki en büyük etken ise sendikaların büyümesi ve işlevlerinin artmasıdır. İş yükünün artmasının bir sonucu olarak sendika yöneticileri üyelerin istek ve taleplerine zamanında ve doğrudan cevap verememektedir. Bu durum da üyelerin sorunlarının çözümü sürekli ertelenme eğilimi göstermektedir. Böyle bir eğilimin oluşması halinde, üyelerin karar alma sürecine katılmasından uzaklaşması, zorunlu organlar dışında katılımı arttıracak kurulların oluşturulmaması, sendika kurullarının yeterince işlevli kılınmaması gibi davranışlar sendika içi demokrasinin işletilememesi anlamına gelmektedir (Yol-iş: 29-30).

Temsil ettiği kitlenin sorunlarını bilen ve yakından ilgilenen, bu sorunları çözmek için bu göreve getirildiğine samimi bir şekilde inanan bir lider her şeye rağmen üyelerle ilişkilerini düzgün bir şekilde sürdürme olanağı bulabilecektir. Şüphesiz, sendikanın demokratik ilkelere bağlı olması gerektiğini savunan ve eğitimli olan kişilerin sendika yöneticiliği görevine gelmesinin sendika içi demokrasinin gerçekleştirilebilmesi açısından büyük yararı olacaktır (Aktaş, 1997: 120-121).

Uzun yıllar boyunca aynı yönetim grubunun egemenliği altında olan ve farklı görüşleri dikkate almayan, muhalif olan kişi veya grupların sendika için düşüncelerinden yararlanmak yerine onları en hızlı sürede yok etme düşüncesi ülkemiz sendikal hareketin baskın özelliklerinden birisidir. Bu durum sendikal hareketin yozlaşmasına sebebiyet vermektedir. Sendikaların yozlaşmaya karşı uyanık durması,

sendikal yapılarını gözden geçirmeleri ve sendika içi demokrasiyi ayakta tutacak uygulamalara şans vermesi gerekmektedir (Yol-İş: 33; Aktaş, 1997: 126-127).

Ülkemizde 5 işçi, 2 işveren ve 10 kamu görevlileri konfederasyonları bu konfederasyonlara bağlı çeşitli sendikalar bulunması, bazı işkollarında ise birden fazla sendika kurulması sendikal anlayış farklılıklarına yol açmaktadır. Bundan dolayı sendika içi demokrasiyi bazı sendikaların daha çok bazılarının ise daha az uygulamasında sendikal anlayış farklılıkları gerekçe olarak gösterilmektedir. Bilindiği üzere sendikalar yapıları gereği demokratik kuruluşlardır. Sendikaların üyeleri arasında din, etnik köken, siyasi görüş gibi farklılıkların bulunması sendikaların demokratik yapılar olmasını gerektiren en temel gerekçedir. Nitekim sendika tüzükleri incelendiğinde tüm sendikaların kendilerini demokratik bir kuruluş olarak tanımladıkları gözlemlenmektedir. Ancak zaman zaman bu durum yazılı olarak kalmakta ve uygulamada sapmalar meydana gelmektedir. Sendika içi demokrasinin uygulanmaması veya az uygulanması ismi sendika olsa da nitelik olarak “sendika” olmayan kuruluşların ortaya çıkmasına sebep olacaktır (Aktaş, 1997: 127).

Sendika içi demokrasinin yetersiz kalmasının sebeplerinden bir diğeri ise sendika üyelerinin bu konuda duyarsız olmalarıdır. Üyeler açısından bakıldığında sendika sadece bir araç olarak görülmektedir. Eğer üyenin ücreti iyiyse, iş kazası gerçekleşmiyorsa, amirleri tarafından kötü muameleye maruz kalmıyorsa, iş güvencesi varsa, sendika yönetimi bazı sorunlarıyla ilgileniyorsa sendika “iyi” olarak görülmektedir. Bu durumda da sendika iyiyse sendikanın demokratik olması veya antidemokratik olması sıradan bir üyeyi çok fazla ilgilendirmemektedir. Üyeler sadece sendikanın görevlerini yerine getirememesi ya da yetersiz kaldığı durumlarda antidemokratik uygulamalara tepki göstermektedirler (Koç, 2013: 94).

Sendika içi demokrasi açısından en önemli ve en üst karar organı genel kurullardır. Delege seçimlerinin, işyerlerinden, şubelere; şubelerden genel merkeze ve konfederasyona doğru bir zincir oluşturması ilk kademe olan işyeri delege seçimlerinin önemini arttırmaktadır. İşyerlerinde yapılan seçimlerin gerçekten demokratik bir şekilde gerçekleşebilmesi için seçimlerin, “serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına” göre yapılması gerekmektedir (Yol-İş: 33-34). Ancak işyerlerinde yapılan seçimlerde zaman zaman “serbestlik ve eşitlik” kuralının ortadan kaldırıldığı görülebilmektedir.

Kimi zaman da işyeri delege seçimlerinde işverenin tercihleri doğrultusunda üyeleri etkileme girişimlerinin olması, yöneticilerinin seçimlere karışması, üyelerin etnik köken, hemşehrilik ve siyasal görüş gibi konularda farklılaşmaları demokratik esaslara gölge düşürmektedir. Böyle bir durumda üyelerin özgür iradelerinin ortaya çıkması engellenmiş olacaktır (Aktaş, 1997: 130).

Sendika içi demokrasinin önündeki en önemli engellerden bir tanesi sendikacılığın bir “nimet kapısı” olarak görülmesi ve meslek haline gelmesidir. 1946 yılında sendikalar külfet olarak görülmekteydi ancak 1960’lı yıllara gelindiğinde nimet kapısına dönmüştü (Koç, 2013: 95). Sendikacılık bir meslek değil, “işçi sınıfının verdiği ve gerektiğinde geri aldığı bir görevdir”. Sendikacılığın bir meslek olarak düşünülmesi onun korunması gereken bir kurum olarak değerlendirilmesine sebep olacaktır (Yol-iş: 35).

Sendikacılık, işçi sınıfıyken elde edilemeyecek maddi ve manevi olanakları, normal şartlarda kolay bir şekilde ortaya konulamayacak liderlik pozisyonlarının ve bunlara benzer diğer olanakları ile elde edilmesi gereken bir hedef olmakta ve bu durumun korunması için de gayret gösterilmektedir. Bu nokta da sendika içi demokrasinin göstermelik şekilde işlemesine, sömürülmesine yol açmaktadır. Elde edilen pozisyonların kaybedilmemesi için başvurulabilen yollara arasında; görüş farklılığı olanların tasfiye edilmesi, kamplaşmalar yaratılması, hizmet ve olanakların eşitlik ilkesine uygun dağıtılmaması, sendikal katılımı arttırmaya yönelik girişimlerde bulunulmaması ve uygulanan katılım biçimlerinin işlevsiz hale getirilmesi gibi yöntemler uygulanabilir ki bu uygulanabilecek yöntemlerin ortak noktası ise sendika içi demokrasiyi ortadan kaldırmasıdır. Sendikacılığı bir meslek olarak nitelendirmek yerine gönüllülük esasına göre özveri gerektiren bir görev olarak tanımlanması ve sendikacı kimliği ile kendi mesleği arasındaki olanaklar arasında büyük fark bulunmaması halinde, fedakârlık gerektiren sendikacılığı gönüllük temelinde verebilecek bir şeyleri olanların yapmasına bu durum da düzey, kalite ve vizyonun büyümesine yol açacak aynı zamanda sendika içi demokrasiye katkı sağlayacaktır (Aktaş, 1997: 132-133).

Sendikaların milli tipte örgütlenmesi mecburi kılınmıştır. Bunun sonucunda şubeler genel merkeze bağımlı hale gelmiştir. Üyelik aidatları federatif tip örgütlenmelerde, yerel sendikalar tarafından toplanıp bir bölümü genel merkeze

gönderilirken, milli tip örgütlenmelerde tüm aidatlar genel merkeze gitmektedir. Gelen aidatların şubelere dağıtımını genel merkez yapmaktadır. Mali kaynaklar üzerindeki egemenlik, antidemokratik müdahale olanakları yaratmaktadır (Koç, 2013: 101-102).

Sendika aidatlarının toplanma biçimi diğer önemli noktalardan birisidir. 1963 yılından bu yana aidatlar işveren tarafından ücretlerden kesilerek sendikaya aktarılmaktadır. Bu sistem sendikaların mali sorunlarının çözümü açısından önemlidir. Ancak bununla beraber sendikayı üyeye yabancılaştırmaktadır. Bu sistemde üyenin aldığı ücretten şikâyeti yoksa aidat ödediğinin farkında bile olmayacaktır. Eğer ki sendika beklenen görevleri yerine getirmezse işte o zaman aidatlar göze batmaya başlayacaktır. Sendika içi demokrasinin gelişmesinin önündeki en önemli engellerden birisi elden aidat toplanmamasıdır. Çünkü üyelerin sendikayı denetleyebilmesinin en önemli araçlarından birisi elden aidat toplama uygulamasıdır (Koç, 2013: 103-104).

Sendika içi demokraside önemli konulardan birisi de örgütlenmedir. Örgütlenme hususunda iki temel yöntem karşımıza çıkmaktadır. Bu yöntemlerden birincisi, işçilerin kendi istekleri ile örgütlenme hakkını kullanarak bir sendikaya üye olmalarıdır. Bu durum “sendika özgürlüğü” ve örgütlenme hükümlerine uygun düşmektedir. İkinci yöntem, işyerinin örgütlenmesi için sendika görevlilerinin işyeri yetkilileriyle görüşmesidir. Ancak bu durum “sendika özgürlüğü” ve örgütlenme hükümlerine ters düşmektedir. Nitekim örgütlenme hususunda üyenin kendi karar vermesi halinde sendika içi demokrasi de hayata geçirilebilecektir (Aktaş, 1997: 134).

E- devlet düzenlemesi de sendika içi demokrasinin uygulanabilmesi açısından sakınca oluşturacak bir gelişmedir. 1983 yılına kadar ülkemizde, öncelikle üye fişi doldurulmakta, başvurular yönetime verilmekte ve yönetimin onaylamasıyla sendikaya üyeliği kazanılmaktaydı. Ancak daha sonra sendikaya üyelik için noter şartı getirildi. Noter koşulunun gelmesi sendikal hakların ihlalidir. 2013 tarihinden itibaren ise sendika üyeliği e-devlet üzerinden yapılmaktadır. Bu sistem, çalışanları işverenler karşısında daha zayıf bir konuma getirecektir. Aynı zamanda işverenlerin de sendikaların işlerine karışabilmesini kolay bir hale getirecektir. İşverenlerin böyle bir güce sahip olması, işverenlerle birlikte olan kimi sendikacıların antidemokratik uygulamalarını daha da kolaylaştıracaktır (Koç, 2013: 105).

Uygulamada yaşanan sorunlardan bir diğeri ise atamadır. Atama yöntemi ülkemizde yaygın olarak uygulanmakta ve bu durum sendika içi demokrasi açısından bir tehdit oluşturmaktadır. Atamadan önce demokratik bir yöntem olan işyerinde sendika temsilcisi seçimi yapılması sendika içi demokrasinin merkezden işyerine doğru genişlemesini sağlayan bir yöntem olacaktır. Bununla beraber aday olunması gönüllülük esasına dayandığı için görevin ve işyerinde ortaya çıkan problemlerin bilinmemesi gibi bahaneler ortadan kalkacak, işyeri uyuşmazlıklarında üyenin güçlü desteği sağlanmış olacaktır. Seçim yönteminin yararlarından bir tanesi de yarının sendikacılarının/sendika liderlerinin yetişmesine olan katkısıdır. Sendika içi demokrasinin büyütülmesi, işyeri sendika temsilcisinin seçimle göreve getirilmesi hiç olmazsa temsilci-delege seçimleri hususunda tüm üyelerin katılımının sağlanması bakımından faydalı olacaktır. Seçim yöntemindeki tek sorun temsilcinin üye desteğini almış olması sebebiyle ayrı bir güç oluşturmak istemesi olasılığının bulunmasıdır (Aktaş, 1997: 134-135; Yol-İş: 36).

Sonuç olarak demokrasi, bir yaşam biçimi olmalıdır. George Burdeau'ye göre “bugün demokrasi bir felsefe, bir yaşam şekli, bir din ve tali olarak da bir yönetim şeklidir. Demokrasiyi bir yaşam biçimi olarak kabul edenlere göre demokrasi, bir yönetim biçimi dışında her şeydir”. Halkın yaygın bir biçimde kullandığı bir söz vardır, “demokrasilerde çareler tükenmez” bu ifadenin dayanağı ise demokraside tek bir yol yoktur (Yol-İş: 37).

İdeal bir yönetim biçimine erişebilmenin yolu, ülkedeki tüm yurttaşların demokratik ilkelere ulaşabilmesi, bu ilkeleri kendi yaşamlarında uygulamaları ve yaşam biçimi olarak görmelerinden geçmektedir. Demokratik kuralların herkesin kendi yaşamında uygulama kararlılığı, toplumun en alt birimden üst birime doğru demokratik ilkelerin yayılmasını ve kalıcı olmasını sağlayacaktır. Bu kurallar ilk önce aileden başlayarak mahalleye, daha sonra kuruluşlara, genel yönetimlere ve en sonunda da tüm ülkeye hakim olacaktır. Sendika içi demokrasi ise, çalışanların sendikalarında hep beraber yaşayabilmelerinin kural ve kültürüdür. İşçi sınıfı demokrasiyi ilk önce kendi sendikalarında eksiksiz bir biçimde uygulama çabası taşımalıdır. Böylelikle demokrasinin gelişmesi sivil toplum eli ile olacak, halkın da demokrasiyi sahiplenme düzeyi yükselecektir. Bu durumda demokrasinin kalıcılığının bir güvencesi olacaktır (Yol-İş: 37-38).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ VE SENDİKAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın konusu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın modeli ve hipotezleri, veri toplama araçları, veri analiz teknikleri ve örneklemin seçilmesi açıklanmış, elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu bölüme kadar sendikaların kavramsal çerçevesi, tarihsel gelişimi, sendikal bağlılık, demokrasi ve sendika içi demokrasi konularında bilgiler verilmiştir. Buradan hareketle araştırmanın konusu, Bursa'da metal sanayinde örgütlü sendika üyelerinin, sendika içi demokrasiye inanma, sendikal bağlılık ve sendikal doyum düzeylerini incelemektir.

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Sendikalar üyelerinin yalnızca ekonomik menfaatlerinin korunup geliştirildiği kurumlar değil aynı zamanda da toplumsal çıkarlarının korunmasını amaç edinmiş kurumlardır. Öncelikle kendi içlerinde başlayarak toplumun tümüne demokrasi kültürünü yerleştirmede bir aracı görevini üstlenmektedirler. Her ne kadar kanunlarla sendika içinde demokrasinin yer edebilmesine olanak sağlanmışsa da uygulamada hayata geçirilmediği düşünülmektedir. Sendika içerisinde demokrasinin uygulanması, sendikaların varlıklarını koruyabilmesi ve sendikal hareketin gücü açısından önemli olan sendikal bağlılık ve sendikal doyum düzeylerinde olumlu değişimlere sebep olabilir. Bu çerçevede sendika içi demokrasi; çalışanların üye olduğu sendikaya ilişkin görüş ve tutumları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bir diğer ifade ile; sendika içi demokrasinin gelişmiş olması sendikal bağlılık ve doyumunu da arttırmaktadır. Ayrıca literatür içerisinde çalışanların sendikal doyumlarının azalması veya artması da sendikal bağlılık üzerinde değişimlere neden olduğu belirtilmiştir. Bundan dolayı bu konudaki araştırmalara ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Nitekim araştırma ile; sendika içi

demokrasi, sendikal bağıllık ve sendikal doyum arasındaki ilişkileri tespit etmek ve düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır.

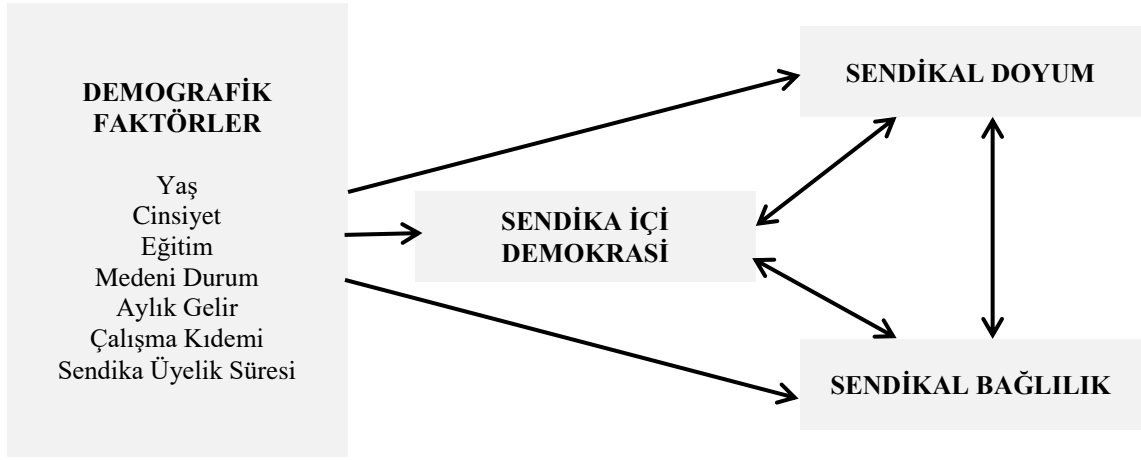
1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma ile; sendika içi demokrasi, sendikal bağıllık ve sendikal doyum arasındaki ilişki analiz edilmek amaçlanmıştır. Bursa ilinde metal işkolunda örgütlü sendika üyelerinin yukarıda sayılan unsurlar kapsamında görüşlerine anket ile ulaşılacak istenmiştir. Ancak Bursa ilinde metal işkolunda örgütlü en fazla üyeye sahip olan sendika; araştırma konusunun sendika içi demokrasi ve sendikal bağıllık üzerine olması nedeniyle böyle bir araştırmanın kendi sendika üyelerinde gerçekleştirilmesine izin vermemiştir. Bu durum araştırmanın ilk sınırlılığını oluşturmaktadır. Nitekim en fazla üyeye sahip olan sendika üyelerine ulaşılabilmesi nedeniyle araştırmanın tamamlanabilmesi için Bursa ilinde metal işkolunda örgütlü en fazla üyeye sahip olan ikinci sendikaya ulaşılmıştır. Bu çerçevede araştırma sadece anket uygulanan tek sendikanın üyeleri ile sınırlıdır ve diğer işkollarında veya aynı işkolunda farklı konfederasyonlara üye sendikalarda farklılık gösterme ihtimali bulunmaktadır.

Araştırma çerçevesinde ulaşılan katılımcılara anketler; işyerlerinde yer alan dinlenme alanlarında, yemekhanelerde ve sendika işyeri temsilcisinin odasında doldurtulmuştur. Katılımcılara anket çalışmasına geçilmeden önce sıklıkla çalışmanın bilimsel bir çalışma olduğu ve çalışma süresince veya sonrasında isimlerinin yer almayacağı belirtilmiştir. Ayrıca araştırmanın gerek sendika gerekse işyeri tarafından yapılmadığı ifade edilmiştir. Ancak yukarıda ifade edilen bilgiler olmasına karşın özellikle işyeri temsilcisinin odasında anketlere cevap veren katılımcıların; kendilerini baskı altında hissettikleri gözlenmiştir. Bu durumun da cevaplara yansıdığı ve etki ettiği düşünülmektedir. Anket formları, çalışanların işyeri dışında kendilerini baskı altında hissetmeyecekleri, daha rahat hissedecekleri park, kafe gibi ortamlarda doldurulsaydı ortaya çıkacak araştırma sonuçlarının yapılan araştırma sonucuna göre farklılık gösterebileceği öngörülmektedir. Araştırma sorularının katılımcılara işyerinde uygulanmasının nedeni ise; 2020 yılının başlarında ortaya çıkan Covid-19 salgınıdır. Bu durum ise; araştırmanın ikinci sınırlılığını oluşturmaktadır.

Araştırma kullanılan soru anketi ile sınırlıdır. Araştırmayı gerçekleştirebilme ve verilerin toplanması aşamasında şube temsilcisine ulaşılmasında zorluklar yaşanmıştır. Başlanışta araştırma için çok daha fazla kişi hedeflenmiş ancak Covid-19 sebebiyle sendikanın örgütlü bulunduğu 4 işyerinde çalışan sendika üyeleri tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilmiş ve 328 kişi ile sınırlı kalmıştır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise; araştırma süresi ile ilgidir.

1.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ



Araştırma için yukarıdaki model oluşturulmuştur. Modele göre oluşturulan ana ve yan hipotezler aşağıda sıralanmaktadır.

Ana hipotezler;

H1. Sendika üyelerinin “sendika içi demokrasi tutumları” ile “sendikal bağlılık” düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H2. Sendika üyelerinin “sendika içi demokrasi tutumları” ile “sendikal doyum” düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H3. Sendika üyelerinin “sendikal bağlılık” düzeyleri ile “sendikal doyum” düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H4. “Sendika içi demokrasi” ile sendikal bağlılık alt boyutları (“sendikal sadakat”, “sendikal sorumluluk”, “sendikal inanç” ve “sendika için çalışmaya isteklilik”) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H5. “Sendikal bağıllık” ile sendika içi demokrasi alt boyutları (“sendikal eşitlik”, “sendikal adalet”, “sendikal şeffaflık”, “sendikal katılım-eleştiri” ve “sendikal hesap verilebilirlik”) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H6. “Sendikal doyum” ile sendikal bağıllık alt boyutları (“sendikal sadakat”, “sendikal sorumluluk”, “sendikal inanç” ve “sendika için çalışmaya isteklilik”) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H7. “Sendikal doyum” ile sendika içi demokrasi alt boyutları (“sendikal eşitlik”, “sendikal adalet”, “sendikal şeffaflık”, “sendikal katılım-eleştiri” ve “sendikal hesap verilebilirlik”) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Yan hipotezler;

H.1.a. Sendika üyesi katılımcıların demografik özelliklerine (“cinsiyet”, “medeni durum”, “yaş”, “eğitim durumu”, “aylık gelir”, “çalışma kıdemi”, “sendika üyelik süresi”) göre sendikal bağıllık düzeyleri arasında farklılık bulunmaktadır.

H.2.b. Sendika üyesi katılımcıların demografik özelliklerine (“cinsiyet”, “medeni durum”, “yaş”, “eğitim durumu”, “aylık gelir”, “çalışma kıdemi”, “sendika üyelik süresi”) göre sendikal doyum düzeyleri arasında farklılık bulunmaktadır.

H.3.c. Sendika üyesi katılımcıların demografik özelliklerine (“cinsiyet”, “medeni durum”, “yaş”, “eğitim durumu”, “aylık gelir”, “çalışma kıdemi”, “sendika üyelik süresi”) göre sendika içi demokrasi düzeyleri arasında farklılık bulunmaktadır.

1.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplama aracı olarak “anket” tekniği kullanılmıştır. Anket formu 4 bölümden oluşmakta ve toplamda 73 soru bulunmaktadır. Araştırma verileri örneklem grubu içerisinde yer alan 328 örgütlü çalışana Sendika İçi Demokrasi, Sendikal Bağıllık ve Sendikal Doyum ölçeklerinin kullanılmasıyla elde edilmiştir. Bunlara ek olarak araştırmaya katılanların demografik bilgilerini belirlemeye yönelik 7 soru sorulmuştur. Katılımcılara sorulan sorulardan bir tanesi hariç (aylık gelir) hepsi kapalı uçludur. Çalışanların gelir durumlarının hesaplanabilmesi için öncelikle bu soru açık uçlu sorulmuştur, Alınan cevaplara göre sonrasında gruplandırılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler:

1.5.1. Sendika İçi Demokrasi Ölçeği:

Araştırmada kullanılan ölçeklerden sendika içi demokrasi ölçeği, Tahsin Geçkil ve Mehmet Tikicinin (2015) “örgütsel demokrasi ölçeği geliştirme çalışmasından alıntılanmıştır. Örgütsel demokrasi ölçeğinin cronbach alpha değerinin 0.95 olduğu saptanmıştır. Çalışmada örgütsel demokrasi ölçeği tarafımızca sendikalara uyarlanmıştır. Örneğin, örgütsel demokrasi ölçeğinde yer alan “kurumumun demokratik bir örgüt olduğunu düşünüyorum” ifadesi tarafımızca “sendikamın demokratik bir örgüt olduğunu düşünüyorum” ifadesine döndürülmüştür.

Sendika İçi Demokrasi Ölçeğinde, üyelerin sendika içi demokrasi tutumlarını ölçmeye yönelik 28 ifade ve “sendikal katılım-eleştiri”, “sendikal şeffaflık” “sendikal adalet”, “sendikal eşitlik”, ve “sendikal hesap verilebilirlik” boyutları yer almaktadır. Ölçeğin “*sendikal katılım-eleştiri*” alt boyutu, “12-13-14-15-16-17-18-19” uncu maddelerden, “sendikal şeffaflık” alt boyutu, “20-21-22-23-24-24” üncü maddelerden, “sendikal adalet” alt boyutu, “7-8-9-10-11” incü maddelerden, “sendikal eşitlik” alt boyutu, “1-2-3-4-5-6” ncü maddelerden ve “sendikal hesap verilebilirlik” alt boyutu, “26-27-28” inci maddelerinden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 5’li likert tipte “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanmaktadır.

Araştırmada, Sendika İçi Demokrasi Ölçeği ’ne verilen cevapların güvenilirlik analizinin yapılması sonucunda 0,929 güvenilirlik katsayısı elde edilmiştir. Araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) beş alt boyut için ayrı olarak hesaplanmıştır. “Sendikal katılım-eleştiri” alt boyutu için $\alpha=0,891$, “sendikal şeffaflık” alt boyutu için $\alpha=0,907$, “sendikal adalet” alt boyutu için $\alpha=0,735$, “sendikal eşitlik” alt boyutu için $\alpha=0,566$ ve “*sendikal hesap verilebilirlik*” alt boyutu için $\alpha=0,555$ olarak bulunmuştur.

1.5.2. Sendikal Bağlılık Ölçeği:

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek sendikal bağlılık ölçeğidir. Sendika bağlılık ölçeği, örgütsel bağlılık kavramı temel alınarak 1980 yılında Gordon ve

arkadaşları tarafından oluşturulmuştur. Ölçekte 48 madde yer almaktadır. 48 maddelik sendikal bağlılık ölçeği Ladd ve arkadaşları tarafından 1982 yılında 28 maddeye indirgenmiş ve 2003 yılında Leman Bilgin tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırmada Bilgin tarafından güvenilirliği ve geçerliliği saptanan modeli uygulanmıştır. Çalışmada sendikal bağlılık ölçeğinde 28 madde ve “*sendikal inanç*”, “*sendikal sadakat*”, “*sendika için çalışmaya isteklilik*”, ve “*sendikal sorumluluk*” boyutları kullanılmıştır. Ölçeğin “*sendikal inanç*” alt boyutu, “4-9-11-12-13-17” inci ifadelerden, “*sendikal sadakat*” alt boyutu, “3-5-6-10-15-16-18-20-22-23-24-25-27-28” inci ifadelerden, “*sendika için çalışmaya isteklilik*” alt boyutu, “8-14-19-21” inci ifadelerden ve “*sendikal sorumluluk*” alt boyutu, “1-2-7-26” inci ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler 5’li likert tipte “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanmaktadır.

Araştırma sonucunda Sendikal Bağlılık Ölçeğinin Cronbach’s Alpha değerinin 0,738 olduğu saptanmıştır. Araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) alt boyutlar için ayrı olarak hesaplanmıştır. “*Sendikal inanç*” alt boyutu için $\alpha=0,681$, “*sendikal sadakat*” alt boyutu için $\alpha=0,783$, “*sendikal için çalışmaya isteklilik*” alt boyutu için $\alpha=0,536$ ve “*sendikal sorumluluk*” alt boyutu için $\alpha=0,760$ bulunmuştur.

1.5.3. Sendikal Doyum Ölçeği:

Sendikal doyum ölçeği Fiorito ve arkadaşları tarafından 1988 yılında geliştirilmiştir. Ölçek 2004 yılında Tunç Demirbilek ve Özlem Çakır tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Demirbilek ve Çakır tarafından değerlendirilen sendikal doyum ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.755 olarak saptanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekte 10 madde yer almaktadır. Ölçekte yer alan maddeler 5’li likert tipte “Hiç Memnun Değilim”, “Memnun Değilim”, “Kısmen Memnunum”, “Memnunum” ve “Çok Memnunum” olarak sıralanmaktadır. Araştırmacı tarafından sendika üyelerine uygulanan ölçeğin sonucuna göre çalışmada sendikal doyum ölçeğinin Cronbach’s Alpha değerinin 0,945 olduğu saptanmıştır.

Tablo 6: Ölçeklerin Cronbach Alpha Değerleri

Ölçekler	Soru Sayısı	Cronbach Alpha
Sendika İçi Demokrasi	28	0,929
Sendikal Katılım-Eleştiri	8	0,891
Sendikal Şeffaflık	6	0,907
Sendikal Adalet	5	0,735
Sendikal Eşitlik	6	0,566
Sendikal Hesap Verilebilirlik	3	0,555
Sendikal Bağlılık	28	0,738
Sendikal İnanç	6	0,681
Sendikal Sadakat	14	0,783
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	4	0,536
Sendikal Sorumluluk	4	0,760
Sendikal Doyum	10	0,945

1.6. VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ

Verilerin istatistiksel analizi için SPSS 17.0 paket programından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan sendika içi demokrasi, sendika içi demokrasinin alt boyutları, sendikal bağlılık, sendikal bağlılığın alt boyutları ve sendikal doyum ölçekleri için ayrı ayrı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırma için oluşturulan hipotezler doğrultusunda, frekans analizi, man whitney testi, kruskal wallis testi ve spearman korelasyon analizi gibi analizler kullanılmıştır.

1.7. ÖRNEKLEMİN SEÇİLMESİ

Çalışmanın ana kütesini Bursa ilinde metal işkolunda örgütlü olan bir sendikanın üyeleri oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise sendikanın örgütlü olduğu 4 işyerinde çalışmakta olan ve tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen üyeler oluşturmaktadır. Anket formu, Bursa Uludağ Üniversitesi Etik Kurul onayından sonra gönüllü katılım esasına göre uygulanmıştır. Örneklemin toplamı ise 328 kişiden oluşmaktadır.

2. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLARI

2.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırmaya katılanların demografik değişkenlere göre dağılımı bu başlık altında sunulacaktır.

Tablo 7: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	111	33,8
Erkek	214	65,2
Belirtilmeyen	3	0,9
Toplam	328	100

Tablo 7’de araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımı verilmiştir. Tablodan da görüldüğü üzere araştırmaya katılan 328 kişiden 111’i (%33,8) kadın, 214’ü (%65,2) erkektir. Cinsiyetini belirtmeyen 3 kişi bulunmaktadır.

Katılımcıların cinsiyet dağılımına baktığımızda erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha fazla olduğunu söyleyebiliriz. Bunun sebebi olarak erkeklerin sendikalaşma oranlarının kadınların sendikalaşma oranlarına göre daha yüksek olması gösterilebilir. Bununla beraber faaliyet gösterilen işkolunda kadın istihdamının daha az olması diğer bir etkidir diyebiliriz.

Tablo 8: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş Aralıkları	Frekans	Yüzde
18-25	15	4,6
26-35	110	33,5
36-45	162	49,4
46-55	39	11,9
56+	1	0,3
Belirtilmeyen	1	0,3
Toplam	328	100

Tablo 8’de araştırmaya katılanların yaşa göre dağılımı verilmiştir. Tablodan da görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %4,6’sının 18-25 yaş aralığında, %33,5’inin

26-35 yaş aralığında, %49,4'ünün 36-45 yaş aralığında, %11,9'unun 46-55 yaş aralığında, %0,3'ünün ise 56 ve üzeri yaş olduğu saptanmıştır. Ancak yaşını belirtmeyen 1 kişi bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların çoğunluğunu 36-45 yaş arasında olan üyeler oluşturmaktadır (%49,4). Buna karşılık araştırmaya katılanların sadece %0,3'ü 56 yaş ve üzerindedir.

Tablo 9: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
İlkokul	47	14,3
Ortaokul	53	16,2
Lise	190	57,9
Önlisans	24	7,3
Lisans	12	3,7
Yüksek Lisans ve Üzeri	2	0,6
Toplam	328	100

Tablo 9'da araştırmaya katılanların yaşa göre dağılımı verilmiştir. Tabloya göre katılımcıların %14,3'ünün ilkokul, %16,2'sinin ortaokul, %57,9'unun lise, %7,3'ünün önlisans, %3,7'sinin lisans ve %0,6'sının yüksek lisans ve üzeri mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunu lise mezunları (%57,9) oluşturmaktadır.

Tablo 10: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	252	76,8
Bekar	64	19,5
Dul	4	1,2
Boşanmış	6	1,8
Belirtilmeyen	2	0,6
Toplam	328	100

Tablo 10'a göre Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunun evli olduğu (%76,8) olduğu saptanmıştır. Katılımcıların arasında %19,5'inin bekar, %1,2'sinin dul, %1,8'inin boşanmış olduğu görülmektedir. Medeni durumunu belirtmeyen 2 kişi bulunmaktadır.

Tablo 11: Katılımcıların Aylık Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

Aylık Gelir	Frekans	Yüzde
2801-4040	106	32,3
4041-5280	105	32,0
5281-6520	14	4,3
6521-7760	2	0,6
7761-9000	1	0,3
Belirtilmeyen	100	30,5
Toplam	328	100

Tablo 11’de Katılımcıların aylık gelir durumlarına göre dağılımı verilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcılarının büyük bir çoğunluğunun aylık gelirlerini belirtmek istemediği (%30,5) gözlemlenmiştir. Katılımcıların aylık gelirini belirtmemesinde; ücrete ilişkin bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşmanın sözleşmelerle güvence altına alınmasının etkili olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılanların aylık gelir ortalamalarının ise 2801-5280 TL arasında olduğu söylenebilir.

Tablo 12: Katılımcıların Çalışma Kıdemine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1 Yılden Az	22	6,7
1-2 Yıl	19	5,8
3-5 Yıl	74	22,6
6-10 Yıl	100	30,5
11-15 Yıl	73	22,3
16 Yıl Ve Üzeri	39	11,9
Belirtilmeyen	1	0,3
Toplam	328	100

Tablo 12’ye göre araştırmaya katılanların %6,7’si 1 yıldan az, %5,8’i 1-2 yıl arası, %22,6’sı 3-5 yıl arası, %30,5’i 6-10 yıl arası, %22,3’ü 11-15 yıl arası, %11,9’u 16 yıl ve daha fazla süredir iş yerinde çalışmaktadır. Ancak işyerinde çalışma süresini belirtmeyen 1 kişi bulunmaktadır. Katılımcılarının çoğunluğunun 6-10 yıl arasında iş yerinde çalıştığı görülmektedir.

Tablo 13: Katılımcıların Sendikaya Üyelik Sürelerine Göre Dağılımı

Sendikaya Üyelik Süresi	Frekans	Yüzde
1 Yıldan Az	24	7,3
1-2 Yıl	17	5,2
3-5 Yıl	133	40,5
6-10 Yıl	108	32,9
11-15 Yıl	33	10,1
16 Yıl Ve Üzeri	10	3,0
Belirtilmeyen	3	0,9
Toplam	328	100

Tablo 13'e göre katılımcıların büyük çoğunluğunun (%40,5) 3-5 yıldır sendikaya üye oldukları görülmektedir. Buna karşılık yalnızca %3'ü (10 kişi) 16 yıl ve daha fazla süredir sendika üyesidir. Ayrıca 3 kişi sendikaya üyelik süresini belirtmemiştir.

2.2. SENDİKAL BAĞLILIK ile DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ARASINDAKİ İLİŞKİ

Araştırmanın bu kısmında sendika üyelerinin sendikal bağlılık puanları ile demografik özellikler arasındaki farklılık karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 14: Sendikal Bağlılık ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Cinsiyet	Kadın	111	3,1071	0,39202	$X^2=1,562$
	Erkek	214	3,1786	0,36897	P=0,118

Sendika üyesi katılımcıların sendikal bağlılık düzeyleri ile cinsiyet değişkenini karşılaştırmak amacıyla yapılan Mann Whitney testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=1,562$; $P=0,118$). Buna göre H₁.a. hipotezi cinsiyet değişkenine göre reddedilmiştir.

Demirbilek ve Çakır (2004: 99)'ın, yapmış olduğu çalışma sonucunda da cinsiyet faktörünün sendikal bağlılığı etkileyen değişkenler üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine Hacıoğlu (2014: 66), Kaya (2015: 120), ve Bayar (2006: 132) tarafından yapılan araştırmalarda da cinsiyet ile sendikal bağlılık arasında

anlamli bir iliŒki bulunamamıŒtır. Gordon vd. (1980: 489)' nin yaptığı alıŒmada ise kadın üyeler ile erkek üyelerin sendikal bağlılık düzeyleri arasında anlamli bir farklılığa rastlanmıŒ olup, kadın üyelerin erkek üyelere göre sendikal bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaŒılmıŒtır.

Tablo 15: Sendikal Bağlılık ile YaŒ DeėiŒkeni Arasındaki İliŒki

DeėiŒkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
YaŒ	18-25	15	3,2500	0,49711	$X^2=1,892$ P=0,756
	26-35	110	3,1429	0,35518	
	36-45	162	3,1786	0,37548	
	46-55	39	3,1429	0,38051	
	56+	1	3,1786	.	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal bağlılık düzeyleri ile yaŒ deėiŒkenini karŒılaŒtırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda istatistiksel olarak anlamli bir farklılık tespit edilememiŒtir ($X^2=1,892$; $P=0,756$). Buna göre H.1.a. hipotezi yaŒ deėiŒkenine göre kabul edilmemiŒtir.

AraŒtırma öncesinde kuŒakların sendikal örgütlenmelere iliŒkin tutumlarını inceleyen alıŒmalara bakıldığında; kuŒak (X, Y ve Z) farklılıklarının sendikal bağlılık düzeylerinde deėiŒik sonuçlara ulaŒılmıŒtır. Gordon vd. (1980), Conhon & Gallegnar (1987) tarafından yapılan alıŒmalarda genç alıŒanlara göre yaŒlı alıŒanların sendikaya bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaŒılmıŒtır. Sheer & Morishima (1989), Derry & Iverson, & Erwin (1994), Bemmels (1995) ve Demirbilek & akır (2004: 98) tarafından yapılan araŒtırmada ise sendika bağlılık ile yaŒ arasında anlamli bir iliŒkiye rastlanılmamıŒtır (akt. Kaya, 2015: 28). Benzer Œekilde Hacıoğlu (2014: 67), Kaya (2015: 118), Bayar (2016: 202)'da yaptıkları alıŒmalarda sendikal bağlılık ile yaŒ arasında istatistiksel olarak anlamli bir farka rastlamamıŒlardır.

Tablo 16: Sendikal Bağlılık ile Eğitim Durumu DeėiŒkeni Arasındaki İliŒki

DeėiŒkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Eğitim Durumu	İlkokul	47	3,2143	0,43059	$X^2=4,953$ P=0,422
	Ortaokul	53	3,1481	0,41822	
	Lise	190	3,1786	0,36253	

	Önlisans	24	3,1607	0,33486	
	Lisans	12	3,0179	0,19622	
	Yüksek lisans ve üzeri	2	3,1071	0,10102	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal bağlılık düzeyleri ile eğitim düzeyi değişkenini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendikal bağlılık düzeyi ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=4,953$; $P=0,422$). Buna göre H.1.a. hipotezi eğitim değişkenine göre kabul edilmemiştir.

Araştırma sonuçlarına benzer şekilde Hacıoğlu (2014: 68) ve Kaya (2015: 120)'nin yaptığı çalışmalarda eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin söz konusu olmadığı saptanmıştır. Araştırma sonuçlarından farklı olarak ise Deery vd. (1994) Avustralya'da ve Bemmels (1995)'in ABD'de yaptıkları araştırmalarda sendikal bağlılık ile eğitim düzeyi arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (akt. Kaya, 2015: 29). Yine benzer şekilde Bayar (2016: 203), demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyi üzerine etkisini incelediği çalışmasında sendikal bağlılık düzeyi ile eğitim arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu saptamıştır.

Tablo 17: Sendikal Bağlılık ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Medeni Durum	Evli	252	3,1786	0,36809	$X^2=1,245$ P=0,742
	Bekar	64	3,1091	0,36024	
	Dul	4	3,3750	1,03566	
	Boşanmış	6	3,1786	0,21948	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal bağlılık düzeyleri ile medeni durum değişkenini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=1,245$; $p=0,742$). Buna göre H.1.a. hipotezi medeni durum değişkenine göre kabul edilmemiştir.

Demirbilek ve Çakır (2004: 99)'ın yapmış olduğu araştırma sonucunda sendikal bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bayar (2016: 203)'in demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyi üzerine etkisini incelediği

çalışmasında sendikal bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Araştırma sonucundan farklı olarak ise Hacıoğlu (2014: 67)'nin “Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği” adlı çalışmasında medeni durum değişkeni ile sendikal bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=2,921$).

Tablo 18: Sendikal Bağlılık ile Aylık Gelir Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Aylık Gelir	2801- 4040	106	3,1786	0,36064	$X^2=3,616$ P=0,460
	4041- 5280	105	3,1429	0,32664	
	5281- 6520	14	3,2967	0,49735	
	6521- 7760	2	3,1071	0,05051	
	7761- 9000	1	3,1786	.	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal bağlılık düzeyleri ile aylık gelir durumlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendikal bağlılık ile aylık gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=3,616$; $P=0,460$). Buna göre H.1.a. hipotezi aylık gelir durumu değişkenine göre kabul edilmemiştir.

Araştırma sonucuna benzer şekilde Hacıoğlu (2014: 69), “Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği” adlı çalışmasında sendikal bağlılık düzeyi ile gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır.

Tablo 19: Sendikal Bağlılık ile Çalışma Kıdemi Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Çalışma Kıdemi	1 yıldan az	22	3,2500	0,24171	$X^2=1,662$ P=0,894
	1-2 yıl	19	3,1429	0,48478	
	3-5 yıl	74	3,1786	0,32749	
	6-10 yıl	100	3,1607	0,41962	
	11-15 yıl	73	3,1786	0,41332	
	16 yıl ve üzeri	39	3,1429	0,27268	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal bağlılık düzeyleri ile çalışma kıdemini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendikal bağlılık ile çalışma kıdemi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=1,662$; $P=0,894$). Buna göre H.1.a. hipotezi çalışma kıdemi değişkenine göre kabul edilmemiştir.

Hacıoğlu (2014: 69) araştırmasında sendikal bağlılık düzeyleri ile iş kıdemi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Demirbilek ve Çakır (2004: 99-101)'in yapmış olduğu çalışma sonucunda ise çalışma kıdemi yükseldikçe sendikal bağlılık düzeyinin de arttığı belirtilmiştir.

Tablo 20: Sendikal Bağlılık ile Sendikaya Üyelik Süresi Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Sendikaya Üyelik Süresi	1 yıldan az	24	3,2500	0,23965	$X^2=12,625$ P=0,027
	1-2 yıl	17	3,1429	0,49759	
	3-5 yıl	133	3,1786	0,36742	
	6-10 yıl	108	3,1429	0,42206	
	11-15 yıl	33	3,0357	0,24549	
	16 yıl ve üzeri	10	3,0714	0,17166	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal bağlılık düzeyleri ile sendikaya üyelik süresini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendikal bağlılık ile sendikaya üyelik süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($X^2=12,625$; $P=0,027$). Bu durumda H.1.a hipotezi sendikaya üyelik süresi değişkenine göre kabul edilmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda 1 yıldan az süredir sendikaya üye olan çalışanların puanının, 1-2 yıl, 3-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ile 16 yıl ve daha uzun zamandır sendikaya üye olan çalışanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma öncesinde sendika üyelik süresi arttıkça sendikal bağlılık düzeyinin de artacağı varsayılmıştır. Bu yüzden sendikaya üyelik süresi 1 yıldan az süredir olan çalışanların puanının, diğer gruplara göre yüksek olması çarpıcı bir sonuç olmasıyla beraber sendikaya yeni üye olmuş çalışanların sendika üyesi olmayan çalışanlara göre elde ettikleri ücret ve sosyal kazanımlar bakımından avantajlı durumda olmalarının sendikal bağlılık düzeyine etki ettiği düşünülmektedir.

2.3. SENDİKAL DOYUM ile DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ARASINDAKİ İLİŞKİ

Araştırmanın bu kısmında sendika üyelerinin sendikal doyum düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki farklılık karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 21: Sendikal Doyum ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Cinsiyet	Kadın	111	3,1071	0,39202	$X^2=1,100$ P=0,271
	Erkek	214	3,1786	0,36897	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal doyum düzeyleri ile cinsiyet değişkenini karşılaştırmak amacıyla yapılan Mann Whitney testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=1,100$; $=0,271$). Buna göre H.2.b. hipotezi cinsiyet değişkenine göre kabul edilmemiştir.

Çalışma yaşamında kadınlar erkeklere oranla daha az yer edinmektedirler. Araştırma öncesinde kadınların örgütlü bir şekilde çalışma yaşamında yer edinmiş olmaları sebebiyle kadın çalışanların erkek çalışanlara göre sendikal doyum düzeylerinin daha yüksek olacağı varsayılmıştır. Ancak yapılan analizler sonucunda cinsiyet değişkeni ile sendikal doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Demirbilek ve Çakır (2004: 99)'ın yapmış olduğu araştırmada da sendikal doyum ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yine aynı şekilde Hacıoğlu (2014: 61)'nin "Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık Ve Bir Sendika Örneği" adlı çalışmasında sendikal doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasındaki fark anlamlı bulunamamıştır.

Tablo 22: Sendikal Doyum ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Yaş	18-25	15	4,0000	0,62549	$X^2= 2,704$ P=0,608
	26-35	110	4,0000	0,68804	
	36-45	162	4,0000	0,75940	
	46-55	39	4,0000	0,75182	
	56+	1	4,5000	.	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal doyum düzeyleri ile yaş değişkenini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=2,704$; $p=0,608$). Buna göre H.2.b. hipotezi yaş değişkenine göre kabul edilmemiştir.

Araştırma öncesinde günümüzde küreselleşmenin ve bireyselleşmenin artmasıyla birlikte genç çalışanların sendikal doyum düzeylerinin daha düşük olacağı öngörülmüştür. Ancak araştırma sonucunda yaş değişkeni ile sendikal doyum arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Demirbilek ve Çakır (2004: 98) ile Hacıoğlu (2014: 61)' da yapmış olduğu araştırmalarda yaş değişkeninin sendikal doyum üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Tablo 23: Sendikal Doyum ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Eğitim Durumu	İlkokul	47	3,9000	0,55743	$X^2=7,404$ P=0,192
	Ortaokul	53	4,0000	0,75297	
	Lise	190	4,0000	0,74227	
	Önlisans	24	3,8000	0,83804	
	Lisans	12	3,8500	0,73911	
	Yüksek lisans ve üzeri	2	4,2500	0,77782	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal doyum düzeyleri ile eğitimleri düzeylerini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendikal doyum düzeyi ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=7,404$; $p=0,192$). Buna göre H.2.b. hipotezi eğitim durumu değişkenine göre kabul edilmemiştir. Benzer şekilde Demirbilek ve Çakır (2004: 99) ile Hacıoğlu (2014: 62)' da yapmış olduğu araştırmalarda eğitim düzeyinin sendikal doyum üzerinde etkili bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Tablo 24: Sendikal Doyum ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Medeni Durum	Evli	252	4,0000	0,72910	$X^2=6,741$ P=0,081
	Bekar	64	4,0000	0,66224	
	Dul	4	3,1500	0,71356	

	Boşanmış	6	3,9500	0,95219	
--	----------	---	--------	---------	--

Sendika üyesi katılımcıların sendikal doyum düzeyleri ile medeni durum değişkenini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=6,741$; $p=0,081$). Buna göre H.2.b. hipotezi medeni durum değişkenine göre kabul edilmemiştir.

Araştırma sonuçlarına benzer şekilde Demirbilek ve Çakır (2004: 99) ile Hacıoğlu (2014: 62)'nin yapmış olduğu çalışmalarda da medeni durum ile sendikal doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Tablo 25: Sendikal Doyum ile Aylık Gelir Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Aylık Gelir	2801- 4040	106	3,8500	0,77027	$X^2=11,797$ P=0,019
	4041- 5280	105	4,0000	0,68594	
	5281- 6520	14	4,0000	0,79213	
	6521- 7760	2	4,5000	0,14142	
	7761- 9000	1	4,5000	.	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal doyum düzeyleri ile aylık gelir durumlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendikal doyum ile aylık gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($X^2=11,797$; $p=0,019$). Buna göre H.2.b. hipotezi aylık gelir durumu değişkenine göre kabul edilmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda 6521-7760 TL ve 7761-9000 TL arası aylık kazanç sağlayan çalışanların puanının, 2801-4040 TL, 4041-5280 TL, 5281-6520 TL arası aylık kazanç elde eden çalışanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma başında aylık gelir düzeyi düşük olan çalışanlara göre aylık gelir düzeyi yüksek olan çalışanların sendikal doyumlarının daha yüksek olacağı öngörülmüş olup, araştırma sonucunda gelir düzeyinin sendikal doyum düzeyi üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna benzer şekilde Hacıoğlu (2014: 63)'da yapmış olduğu araştırmasında gelir durumu değişkeni ile sendikal doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 26: Sendikal Doyum ile Çalışma Kıdemi Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Çalışma Kıdemi	1 yıldan az	22	4,0000	0,63582	$X^2=14,077$ P=0,015
	1-2 yıl	19	4,0000	0,69791	
	3-5 yıl	74	3,8000	0,68693	
	6-10 yıl	100	4,0000	0,69920	
	11-15 yıl	73	4,1000	0,74575	
	16 yıl ve üzeri	39	4,0000	0,81560	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal doyum düzeyleri ile çalışma kıdemi karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendikal doyum ile çalışma kıdemi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($X^2=14,077$; $p=0,015$). Buna göre H.2.b. hipotezi çalışma kıdemi değişkenine göre kabul edilmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda 11-15 yıldır çalışma kıdemi olan üyelerin puanının, 1 yıldan az, 1-2 yıldır, 3-5 yıldır, 6-10 yıldır ve 16 yıl ve üzeri çalışma kıdemi olan üyelerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Yapılmış olan önceki çalışmalara bakıldığında Hacıoğlu (2014: 63) ve Demirbilek ve Çakır (2004: 99) sendikal doyum ile işteki kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptamıştır.

Tablo 27: Sendikal Doyum ile Sendikaya Üyelik Süresi Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Sendikaya Üyelik Süresi	1 yıldan az	24	4,0000	0,67674	$X^2=32,551$ P=0,000
	1-2 yıl	17	3,9000	0,57669	
	3-5 yıl	133	3,7000	0,65028	
	6-10 yıl	108	4,1000	0,78869	
	11-15 yıl	33	4,0000	0,69586	
	16 yıl ve üzeri	10	3,9500	0,78060	

Sendika üyesi katılımcıların sendikal doyum düzeyleri ile sendikaya üyelik süresini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendikal doyum ile sendikaya üyelik süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($X^2=32,551$; $p=0,000$). Buna göre H.2.b hipotezi sendikaya üyelik süresi değişkenine göre kabul edilmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda 6-10 yıldır sendikaya üye olanların puanının, 1 yıldan az, 1-2 yıldır, 3-5 yıldır, 11-15 yıldır ve 16

yıl ve daha fazla zamandır sendikaya üye olanlardan yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma sonucuyla benzer şekilde Hacıoğlu (2014: 64)'nın, çalışmasında da sendikal doyum ile sendikal kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Aynı şekilde Demirbilek ve Çakır (2004: 102) tarafından yapılan araştırma sonucunda sendikal doyum ile sendikaya üyelik süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve 0-1 yıldır sendikaya üye olan çalışanlar ile 16 yıl ve üzeri süredir sendikaya üye olan çalışanların sendikal doyum düzeyinin en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ İLE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tablo 28: Sendika İçi Demokrasi ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Cinsiyet	Kadın	111	3,7857	0,57043	$X^2=1,415$ P=0,157
	Erkek	214	3,8214	0,62377	

Sendika üyesi katılımcıların sendika içi demokrasi algıları ile cinsiyet değişkenini karşılaştırmak amacıyla yapılan Mann Whitney testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=1,415$; $P=0,157$). Buna göre H.3.c hipotezi cinsiyet değişkenine göre reddedilmiştir.

Tablo 29: Sendika İçi Demokrasi ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Yaş	18-25	15	3,9286	0,53002	$X^2=4,388$ P=0,356
	26-35	110	3,7857	0,64272	
	36-45	162	3,7857	0,59158	
	46-55	39	3,7857	0,58505	
	56+	1	4,2500	.	

Sendika üyesi katılımcıların sendika içi demokrasi algıları ile yaş değişkenini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=4,388$; $P=0,356$). Buna göre H.3.c. hipotezi yaş değişkenine göre kabul edilmemiştir.

Tablo 30: Sendika İçi Demokrasi ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Eğitim Durumu	İlkokul	47	3,6786	0,55004	$X^2=10,625$ P=0,059
	Ortaokul	53	3,6071	0,65329	
	Lise	190	3,8571	0,62482	
	Önlisans	24	3,8214	0,41613	
	Lisans	12	3,6964	0,50389	
	Yüksek lisans ve üzeri	2	3,9286	0,50508	

Sendika üyesi katılımcıların sendika içi demokrasi algıları ile eğitim düzeyi değişkenini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendika içi demokrasi algıları ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=10,625$; $P=0,059$). Buna göre H.3.c. hipotezi eğitim değişkenine göre kabul edilmemiştir.

Tablo 31: Sendika İçi Demokrasi ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Medeni Durum	Evli	252	3,8214	0,60708	$X^2=1,617$ P=0,656
	Bekar	64	3,7857	0,50144	
	Dul	4	3,1071	1,36973	
	Boşanmış	6	3,5000	0,70663	

Sendika üyesi katılımcıların sendika içi demokrasi algıları ile medeni durum değişkenini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($X^2=1,617$; $P=0,656$). Buna göre H.3.c. hipotezi medeni durum değişkenine göre kabul edilmemiştir.

Tablo 32: Sendika İçi Demokrasi ile Aylık Gelir Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Aylık Gelir	2801- 4040	106	3,7857	0,58547	$X^2=10,860$ P=0,028
	4041- 5280	105	3,9286	0,64839	
	5281- 6520	14	4,1964	0,46633	
	6521- 7760	2	4,0714	0,00000	

	7761- 9000	1	4,2500	.	
--	------------	---	--------	---	--

Sendika üyesi katılımcıların sendika içi demokrasi algıları ile aylık gelir durumlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendika içi demokrasi ile aylık gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($X^2=10,860$; $P=0,028$). Buna göre H.3.c. hipotezi aylık gelir durumu değişkenine göre kabul edilmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda 7761-9000 TL aylık kazanç sağlayan çalışanların puanının, 2801-4040 TL, 4041-5280 TL, 5281-6520 TL, 6521-7760 TL arası aylık kazanç elde eden çalışanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre 7761-9000 TL aylık kazanç sağlayan çalışanlar üyesi oldukları sendikadaki demokrasi düzeyini daha yüksek bulmuşlardır. Araştırma sonucuna göre aylık gelir durumu yüksek olan çalışanların sendika içinde demokrasinin işletildiğine yönelik algıları da yüksektir. Bu sonuca ulaşılmasında sendika üyesi çalışanların ücret ile sendika içi demokrasiyi eş değer tutması etkili olmuştur. Nitekim Koç (2013: 94)'un da belirttiği üzere sendika; sendika üyesi çalışanlar açısından bir araç olarak değerlendirilmektedir. Eğer üyenin ücreti iyiyse, sendika “iyi” olarak görülmektedir. Bu durumda da sendika iyiyse sendikanın demokratik olması veya antidemokratik olması sıradan bir üyeyi çok fazla ilgilendirmemektedir. Üyeler sadece sendikanın görevlerini yerine getirememesi ya da yetersiz kaldığı durumlarda antidemokratik uygulamalara tepki göstermektedirler. Araştırma çerçevesinde ulaşılan sonuçta da sözü edilen durumum etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 33: Sendika İçi Demokrasi ile Çalışma Kıdemi Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Çalışma Kıdemi	1 yıldan az	22	3,8929	0,52451	$X^2=13,826$ P=0,017
	1-2 yıl	19	3,7143	0,66039	
	3-5 yıl	74	3,6250	0,61998	
	6-10 yıl	100	3,7857	0,63368	
	11-15 yıl	73	3,9286	0,58086	
	16 yıl ve üzeri	39	3,9643	0,48571	

Sendika üyesi katılımcıların sendika içi demokrasi algıları ile çalışma kıdemi karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendika içi demokrasi

algıları ile çalışma kıdemi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($X^2=13,826$; $P=0,017$). Buna göre H.3.c. hipotezi çalışma kıdemi değişkenine göre kabul edilmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda 16 yıl ve üzeri çalışma kıdemi olan üyelerin puanının 1 yıldan az, 1-2 yıldır, 3-5 yıldır, 6-10 yıldır ve 11-15 yıldır çalışma kıdemi olan üyelere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre 16 yıl ve üzeri süredir çalışanlar üyesi oldukları sendikadaki demokrasi düzeyini daha yüksek bulmuşlardır.

Tablo 34: Sendika İçi Demokrasi ile Sendikaya Üyelik Süresi Değişkeni Arasındaki İlişki

Değişkenler		N	\bar{X}	SS.	Test Değerleri
Sendikaya Üyelik Süresi	1 yıldan az	24	3,9107	0,56104	$X^2=24,799$ P=0,000
	1-2 yıl	17	3,7143	0,54757	
	3-5 yıl	133	3,6429	0,60262	
	6-10 yıl	108	3,9286	0,61389	
	11-15 yıl	33	4,0000	0,50435	
	16 yıl ve üzeri	10	3,4821	0,65575	

Sendika üyesi katılımcıların sendika içi demokrasi algıları ile sendikaya üyelik süresini karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sendika içi demokrasi algıları ile sendikaya üyelik süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($X^2=24,799$; $P=0,000$). Buna göre H.3.c. hipotezi sendikaya üyelik süresi değişkenine göre kabul edilmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda Yapılan karşılaştırma sonucunda 11-15 yıldır sendikaya üye olanların puanının, 1 yıldan az, 1-2 yıldır, 3-5 yıldır, 6-10 yıldır ve 16 yıl ve daha fazla zamandır sendikaya üye olanlardan yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre 11-15 yıldır sendikaya üye olan çalışanlar üyesi oldukları sendikadaki demokrasi düzeyini daha yüksek bulmuşlardır.

2.5. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ, SENDİKAL BAĞLILIK VE SENDİKAL DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tablo 35: Sendika İçi Demokrasi, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Doyum Arasındaki İlişki

Değişkenler	Sendika içi demokrasi	Sendikal bağlılık	Sendikal doyum
-------------	-----------------------	-------------------	----------------

Sendika İçi Demokrasi	1	r=0,182	r=0,631
Sendikal Bağlılık		1	r=0,055
Sendikal Doyum			1

Tablo 28’de, sendika içi demokrasi tutumu, sendikal bağlılık ve sendikal doyum arasındaki ilişkiyi incelemek için spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre;

Sendika içi demokrasi tutumu ile sendikal bağlılık ve sendikal doyum arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur. Değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olması değişkenlerin aynı yönde değiştiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle; araştırmaya katılan üyelerin, sendika içi demokrasiye olan inançları arttıkça sendikal bağlılık düzeyleri ve sendikadan duyulan memnuniyet seviyelerinin de arttığı ya da sendika içi demokrasiye olan inançları azaldıkça sendika bağlılık düzeyleri ve sendikaya duyulan memnuniyet seviyelerinin de azaldığı görülmektedir. Bununla beraber sendika içi demokrasi tutumu ile sendikal bağlılık arasında çok zayıf bir ilişki söz konusuyken, sendika içi demokrasi tutumu ile sendikal doyum ile arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucuna göre, sendikal bağlılık ile sendikal doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sendika içi demokrasi ile sendikal bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur ($r=0,182$; $p<0,05$). Bu durumda “**H1**: Sendika üyelerinin sendika içi demokrasi tutumları ile sendikal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur” hipotezi kabul edilmiştir. Güçlü bir sendikanın var olabilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi şüphesiz ki üyelerin sendikaya gönüllü bir şekilde bağlı olmasıyla mümkündür. Araştırma sonucuna göre sendika içi demokrasi ile sendikal bağlılık düzeyinden biri artarken diğerinin de artmakta veya biri azalırken diğerinin de azalmakta olduğu görülmektedir. Bu çerçevede sendikaların, sendika içi demokrasiyi işletilebilir hale getirmeleri ve uygulamaları, sendikal bağlılığı da arttıracak ve bu sayede sendikalar, üyelerinden aldıkları güçle amaçlarını gerçekleştirebilecek ve süreklilik sağlayacaklardır.

Sendika içi demokrasi ile sendikal doyum arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur ($r=0,631$; $p<0,05$). Bu durumda “**H2**: Sendika üyelerinin sendika

içi demokrasi tutumları ile sendikal doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur” hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma sonucuna göre sendika içi demokrasi artarken sendikal doyumda artmakta veya sendika içi demokrasi azalırken sendikal doyumda azalmaktadır. Sendikal doyum, üyelerin sendikal memnuniyeti çerçevesinde gelişmekte ve üye-sendika ilişkisinin kalitesi ile sendikalara yönelik genel ve özel tutumlara göre şekillenmektedir. Sendikaların, üyeleriyle sağlıklı ve sürdürülebilir bir ilişki kurabilmeleri ise sendika içi demokrasinin işleyişine bağlıdır. Sendikal memnuniyeti düşük olan çalışanların üyelikten çekilme olasılığının yüksek olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda, sağlıklı ve sürdürülebilir bir üye-sendika ilişkisi kurulabilmesi, üyelerin sendikaya yönelik memnuniyetinin artırılması ve bu sayede sendikaların mevcut üyelerini koruyabilmesi için sendika içi demokrasinin işletilmesi gerekmektedir.

Sendikal bağlılık ile sendikal doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r=0,055$; $p>0,05$). Bu durumda “**H3**: Sendika üyelerinin sendikal bağlılık düzeyleri ile sendikal doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur” hipotezi reddedilmiştir. Sendikal bağlılık ile sendikal doyum arasında bir ilişkinin bulunamaması şaşırtıcı bir sonuçtur. Çünkü sendikal bağlılığa etki eden sendikanın beklentileri karşıladığı algısı, adalet, eşitlik ve destek algısı gibi faktörlerin sendikal doyuma ulaşma noktasında da belirleyici olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, sendikal doyum düzeyi yüksek olan çalışanların sendikal bağlılık düzeylerinin de yüksek olacağı öngörülmüş ancak araştırma sonunda böyle bir sonuca ulaşılamamıştır. Nitekim araştırma uygulanan sendika üyelerinin, sendikal bağlılık düzeylerini belirleyen faktörlerle sendikal doyum düzeylerini belirleyen faktörlerin birbirinden farklı olduğu görülmektedir.

2.6. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ İLE SENDİKAL BAĞLILIK ALT BOYUTLARI İLİŞKİSİ

Bu bölümde sendika içi demokrasiye yönelik genel tutumlar ile sendikal bağlılığın alt faktörleri olan “sendikal sadakat”, “sendikal sorumluluk”, “sendikal inanç” ve “sendika için çalışmaya isteklilik” arasındaki ilişkisi incelenecektir.

Tablo 36: Sendika İçi Demokrasi ile Sendikal Bağlılık Alt Boyutları Korelasyon Analizi

Değişkenler	Sendika İçi Demokrasi
Sendika İçi Demokrasi	1
Sendikal Sadakat	r=-0,238
Sendikal Sorumluluk	r=0,600
Sendikal İnanç	r=0,380
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	r=0,422

Sendika içi demokrasi ile sendikal bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucuna göre sendika içi demokrasi ile “sendikal sorumluluk”, “sendikal inanç” ve “sendika için çalışmaya isteklilik” arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur ($P<0,05$). Diğer bir ifadeyle araştırmaya katılan üyelerin “sendikal sorumluluk”, “sendikal inanç” ve “sendika için çalışmaya isteklilik” düzeyleri arttıkça sendika içi demokrasiye olan genel inançları da artmaktadır. Bununla beraber sendika içi demokrasi ile “sendikal sadakat” arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur ($P<0,05$). Yani üyelerin sendikal sadakat düzeyleri arttıkça sendika içi demokrasiye olan genel inançları azalmaktadır. Bu durumda “**H4**. Sendika içi demokrasi ile sendikal bağlılık alt boyutları (sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için çalışmaya isteklilik) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur” hipotezi kabul edilmiştir

2.7. SENDİKAL BAĞLILIK İLE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ ALT BOYUTLARI İLİŞKİSİ

Bu bölümde genel sendikal bağlılık düzeyi ile sendika içi demokrasinin alt boyutları olan “sendikal eşitlik”, “sendikal adalet”, “sendikal şeffaflık”, “sendikal katılım-eleştiri” ve “sendikal hesap verilebilirlik” arasındaki ilişki incelenecektir.

Tablo 37: Sendikal Bağlılık ile Sendika İçi Demokrasi Alt Boyutları Korelasyon Analizi

Değişkenler	Sendikal Bağlılık
Sendikal Bağlılık	1
Sendikal Eşitlik	r=0,201
Sendikal Adalet	r=0,179

Sendikal Şeffaflık	r=0,162
Sendikal Katılım-Eleştiri	r=0,111
Sendikal Hesap Verilebilirlik	r=0,113

Sendikal Bağlılık ile sendika içi demokrasinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucuna göre sendikal bağlılık ile “sendikal eşitlik”, “sendikal adalet”, “sendikal şeffaflık”, “sendikal katılım-eleştiri” ve “sendikal hesap verilebilirlik” arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($P<0,05$). Bu bağlamda araştırmaya katılan üyelerin, “sendikal eşitliğe, sendikal adalete, sendika şeffaflığa, sendikal katılım-eleştiriye ve sendikal hesap verilebilirliğe” olan inançları arttıkça genel sendikal bağlılık düzeyleri de doğrusal olarak artış göstermektedir. Buna göre “**H5**. Sendikal bağlılık ile sendika içi demokrasi alt boyutları (sendikal eşitlik, sendikal adalet, sendikal şeffaflık, sendikal katılım-eleştiri ve sendikal hesap verilebilirlik) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur” hipotezi kabul edilmiştir.

2.8. SENDİKAL DOYUM İLE SENDİKAL BAĞLILIK ALT BOYUTLARI İLİŞKİSİ

Tablo 38: Sendikal Doyum ile Sendikal Bağlılık Alt Boyutları Korelasyon Analizi

Değişkenler	Sendikal Doyum
Sendikal Doyum	1
Sendikal Sadakat	r=-0,286
Sendikal Sorumluluk	r=0,468
Sendikal İnanç	r=0,324
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	r=0,380

Sendikal doyum ile sendikal bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucuna göre sendikal doyum ile “sendikal sorumluluk”, “sendikal inanç” ve “sendika için çalışmaya isteklilik” arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur ($P<0,05$). Diğer bir ifadeyle araştırmaya katılan üyelerin “sendikal sorumluluk”, “sendikal inanç” ve “sendika için çalışmaya isteklilik” düzeyleri arttıkça sendikadan duydukları memnuniyet düzeyleri de yükselecektir. Bununla birlikte sendikal doyum ile “sendikal sadakat” arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($P<0,05$). Bu bağlamda üyelerin “sendikal sadakat” düzeyleri

arttıkça sendikal doyum düzeyleri azalmaktadır. Sonuç olarak araştırma sonuçlarından hareketle “**H6**. Sendikal doyum ile sendikal bağlılık alt boyutları (sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için çalışmaya isteklilik) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur” hipotezi kabul edilmiştir.

2.9. SENDİKAL DOYUM İLE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ ALT BOYUTLARI İLİŞKİSİ

Tablo 39: Sendikal Doyum ile Sendika İçi Demokrasi Alt Boyutları Korelasyon Analizi

Değişkenler	Sendikal Doyum
Sendikal Doyum	1
Sendikal Eşitlik	r=0,346
Sendikal Adalet	r=0,411
Sendikal Şeffaflık	r=0,635
Sendikal Katılım-Eleştiri	r=0,610
Sendikal Hesap Verilebilirlik	r=0,533

Sendikal doyum ile sendika içi demokrasinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucuna göre sendikal doyum ile “sendikal eşitlik”, “sendikal adalet”, “sendikal şeffaflık”, “sendikal katılım-eleştiri” ve “sendikal hesap verilebilirlik” arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($P < 0,05$). Bu bağlamda araştırmaya katılan üyelerin “sendikal eşitliğe, sendikal adalete, sendikal şeffaflığa, sendikal katılım-eleştiriye ve sendikal hesap verilebilirliğe” olan inançları arttıkça sendikal memnuniyet düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “**H7**. Sendikal doyum ile sendika içi demokrasi alt boyutları (sendikal eşitlik, sendikal adalet, sendikal şeffaflık, sendikal katılım-eleştiri ve sendikal hesap verilebilirlik) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur” hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma sonucuna göre sendikaların hiçbir ayırım gözetmeden tüm üyelerine eşit yaklaşması, görev dağılımı, yetki verilmesi gibi konularda adaletli olması, sendikanın karar alma süreçlerinin, örgütsel yapının ve faaliyetlerinin tüm üyelere açık olması, üyelerin istediği zaman karar alma ve kararları uygulama süreçlerine katılımı, sendikanın politikası, uygulamaları ve prosedürleri ile ilgili her türlü işlemlerin tüm üyeler tarafından denetlenebilmesi ve gerektiği zaman

sendika yöneticilerinden hesap sorabilmenin nnn açık olduğuna olan inançlarının artması üyelerin, sendikal memnuniyet düzeyini yükseltecektir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma ile; sendikal bağlılık, sendikal doyum ve sendika içi demokrasi arasındaki ilişkinin var olup olmadığı eğer ilişki var ise ilişki düzeyinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede ilk olarak, sendika kavramına ilişkin; “sendikal bağlılık ve sendika içi demokrasi” olgularının kavramsal çerçevesi çizilerek literatür kısmı tamamlanmıştır. Ardından tez konusu çerçevesinde alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Nitekim tez çalışmasının üçüncü bölümünde alan araştırmasının metodolojisi verilmiştir.

Araştırma Bursa ilinde metal işkolunda örgütlü bir sendikanın üyeleri temel alınarak yapılmıştır. Araştırma uygulanan sendika; Bursa ilinde metal işkolunda örgütlü en fazla üyeye sahip ikinci sendikadır. En fazla üyeye sahip olan sendikada araştırmanın yapılmaması ise sözü edilen sendika yönteminin üyesi olduğu çalışanlara araştırma noktasında izin vermemesinden kaynaklanmaktadır. Bu çerçevede araştırma sadece anket uygulanan sendika üyeleri ile sınırlıdır.

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda sendikanın toplam 328 üyesine anket uygulanmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri şu şekildedir:

- 111’i (%33,8) kadın, 214’ü (%66,5) erkeklerden oluşmaktadır.
- 15’i (%4,6) 18-25 yaş grubunda, 110’u (%33,5) 26-35 yaş grubunda, 162’si (%49,4) 36-45 yaş grubunda, 39’u (%11,9) 46-55 yaş grubunda, 1’i (%0,3) 56 ve üstü yaş grubundadır.
- 47’si (%14,3) ilkokul, 53’ü (%16,2) ortaokul, 190’ı (%57,9) lise, 24’ü (%7,3) önlisans, 12’si (%3,7) lisans ve 2’si (%0,6) yüksek lisans ve üstü eğitime sahiptir.
- 252’si (%76,8) evli, 64’ü (%19,5) bekar, 4’ü (%1,2) dul ve 6’sı (%1,8) boşanmıştır.
- 106’sı (%32,3) 2801-4040 TL gelir seviyesinde, 105’i (%32,0) 4042-5280 TL gelir seviyesinde, 14’ü (%4,3) 5281-6520 TL gelir seviyesinde, 2’si (%0,6) 6521-7760 TL gelir seviyesinde ve 1’i (%0,3) 7761-9000 TL gelir seviyesindedir.

- 22'si (%6,7) 1 yıldan az, 19'u (%5,8) 1-2 yıldır, 74'ü (%22,6) 3-5 yıldır, 100'ü (%30,5) 6-10 yıldır, 73'ü (%22,3) 11-15 yıldır, 39'u (%11,9) 16 yıl ve üstü iş yerinde çalışma süresine sahiptir.
- 24'ü (%7,3) 1 yıldan az, 17'si (%5,2) 1-2 yıldır, 133'ü (%40,5) 3-5 yıldır, 108'i (%32,9) 6-10 yıldır, 33'ü (%10,1) 11-15 yıldır, 10'u (%3) 16 yıl ve üstü süredir sendikaya üyedir.

Araştırmaya katılan üyelerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde erkek katılımcı sayısının fazla olmasında Türkiye işgücü piyasalarına ilişkin dinamikler rol oynamaktadır. Zira Türkiye işgücü piyasalarında kadın istihdamının erkek istihdamına göre düşük oluşu kadın sendikalaşma oranlarını da doğrudan etkilemektedir. Ayrıca araştırma yapılan işkolunda kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarına göre düşük olması da etkili olmuştur. Yaş değişkenine göre incelediğimizde en büyük grup 36-45 yaş arasındakiler iken en küçük grup ise 56 yaş ve üstüdür. Eğitim düzeyi değişkenine göre incelediğimizde en büyük grubu lise mezunları oluştururken en küçük grubu lisansüstü mezunlar oluşturmaktadır. Metal işkolundaki faaliyet gösteren işyerlerinin ara eleman tercihinde teknik lise mezunlarını tercih etmesi; lise mezunu katılımcıların araştırma çerçevesinde en büyük grubu oluşturmuştur. Medeni durum değişkenine göre grubun çoğunluğunu evlilerin oluşturduğunu söyleyebiliriz. Gelir seviyesi değişkenine göre incelediğimizde en büyük grubu 2801-4040 gelir grubu oluştururken en küçük grupta ise 7761-9000 gelir grubundakiler yer almaktadır. İşyerinde çalışma süresi değişkenine göre en büyük grubu 6-10 yıldır çalışanlar oluştururken en küçük grubu 1 yıldan az süredir çalışanlar oluşturmaktadır. Son olarak sendikaya üyelik süresi değişkenine göre en büyük grubu 3-5 yıl arası sendikaya üye olanlar oluştururken en küçük grupta ise 16 yıl ve üstü süredir sendikaya üye olanlar bulunmaktadır.

Yapılan araştırmalar ve bu araştırma, çalışanların sendikal bağlılıklarının ve sendikal doyumlarının bazı demografik faktörlere göre farklılık gösterdiğini ortaya çıkarmaktadır. Sendikal bağlılığın demografik faktörlere göre karşılaştırılmasında Kruskal Wallis ve Man Whitney testi uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sendikaya üyelik süresinin sendikal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Araştırmada 1 yıldan az süredir sendikaya üye olan çalışanların

puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum üzerinde sendika üyeliği 1 yıldan az süredir olan katılımcılarda bağlılık düzeyinin diğer gruplara yüksek olmasının nedeni; sendika üyesi olmadığı dönemde daha düşük ücret ve sosyal haklarının az olmasından kaynaklanabilir. “Cinsiyet”, “medeni durum”, “yaş”, “eğitim durumu”, “aylık gelir” ve “çalışma kıdemi” durumları ise sendikal bağlılığı etkilememektedir. Araştırma sonucunda sendikal bağlılığı etkileyen demografik faktörün sadece sendika üyelik süresi olması şaşırtıcıdır. Yapılan diğer araştırmalarda sendikal bağlılık düzeyi özellikle cinsiyet, çalışma kıdemi ve eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Yapılan Man Whitney testi ve Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre sendikal doyumun demografik faktörlere göre karşılaştırılmasında, aylık gelir, çalışma kıdemi ve sendika üyelik süresinin sendikal doyum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Çalışmada aylık geliri yüksek olan işçilerin sendikal doyum düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber 11-15 yıldır çalışma kıdemi olan üyelerin ve 6-10 yıldır sendika üyesi olan çalışanların sendikal doyum düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer demografik faktörlerle sendikal doyum arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Yapılan Man Whitney testi ve Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre sendika içi demokrasi algısının demografik faktörlere göre karşılaştırılmasında, aylık gelir, çalışma kıdemi ve sendika üyelik süresinin sendika içi demokrasi algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre aylık geliri 7761-9000 TL arasında olan çalışanlar sendikada ki demokrasi düzeyini diğer gruplara göre daha yüksek bulmuşlardır. Katılımcıların gelir düzeyi yükseldikçe sendika içi demokrasinin işletildiğine yönelik algıları da artmaktadır. Bununla beraber araştırmada 16 yıl ve üzeri çalışma kıdemi olan üyelerin ve 11-15 yıldır sendika üyesi olan çalışanların puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumu ile sendika içi demokrasi algısı arasında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Çalışmada sendika içi demokrasi, sendikal bağlılık ve sendikal doyum arasındaki ilişkiler ortaya konmuş ve düzeyleri saptanmıştır. Aynı zamanda üyelerin sendika içi demokrasiye olan genel algıları ile sendikal bağlılık alt boyutları ilişkisi,

genel sendikal bağıllık düzeyleri ile sendika içi demokrasinin alt boyutları ilişkisi, sendikal doyum düzeyleri ile sendikal bağıllık alt boyutları ve sendika içi demokrasinin alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Yukarıda bahsedilen ilişkileri ortaya çıkarmak ve düzeylerini belirlemek amacıyla araştırmada Sendikal Bağıllık Ölçeği, Sendika İçi Demokrasi Ölçeği Ve Sendikal Doyum ölçeği kullanılmıştır. Sendika İçi Demokrasi ölçeği Örgütsel Demokrasi ölçeği temel alınarak tarafımızca sendikalara uyarlanmıştır. Araştırmada Sendikal Bağıllık ölçeğinin alt faktörleri olarak “sendikal inanç”, “sendikal sorumluluk”, “sendika için çalışmaya isteklilik” ve “sendikal sadakat” olarak dört boyutta ele alınmıştır. Sendika İçi Demokrasi ölçeğinin alt boyutları ise “sendikal eşitlik”, “sendikal adalet”, “sendikal şeffaflık”, “sendikal katılım-eleştiri” ve “sendikal hesap verilebilirlik” olarak beş boyutta ele alınmıştır.

Araştırmanın Ana Varsayımları ve Sonuçları		
Sıra No	Varsayımlar	Sonuç
H1	Sendika üyelerinin sendika içi demokrasi tutumları ile sendikal bağıllık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.	Kabul
H2	Sendika üyelerinin sendika içi demokrasi tutumları ile sendikal doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.	Kabul
H3	Sendika üyelerinin sendikal bağıllık düzeyleri ile sendikal doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.	Red
H4	Sendika içi demokrasi ile sendikal bağıllık alt boyutları (sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için çalışmaya isteklilik) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.	Kabul
H5	Sendikal bağıllık ile sendika içi demokrasi alt boyutları (sendikal eşitlik, sendikal adalet, sendikal şeffaflık, sendikal katılım-eleştiri ve sendikal hesap verilebilirlik) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.	Kabul
H6	Sendikal doyum ile sendikal bağıllık alt boyutları (sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için çalışmaya isteklilik) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.	Kabul
H7	Sendikal doyum ile sendika içi demokrasi alt boyutları (sendikal eşitlik, sendikal adalet, sendikal şeffaflık, sendikal katılım-eleştiri ve sendikal hesap verilebilirlik) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.	Kabul

Araştırmanın varsayımları yapılan analizler sonucunda değerlendirildiğinde yukarıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre araştırma öncesinde belirlenmiş olan ana hipotezlerden H1,H2,H4,H5,H6 ve H7 hipotezleri kabul edilmiş, H3 hipotezi ise reddedilmiştir.

H1: Sendika üyelerinin sendika içi demokrasi algıları ile sendikal bağıllık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur: Araştırma sonucunda sendika içi

demokrasi tutumu ile sendikal bağıllık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). Aralarındaki ilişki ise pozitif yönlü ve çok zayıf olarak belirlenmiştir.

H2: Sendika üyelerinin sendika içi demokrasi algıları ile sendikal doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur: Araştırma sonucunda sendika içi demokrasi tutumu ile sendikal bağıllık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). Aralarındaki ilişki ise pozitif yönlü ve orta düzeydedir.

H3: Sendika üyelerinin sendikal bağıllık düzeyleri ile sendikal doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur: Araştırma sonucunda sendikal bağıllık ile sendikal doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$).

H4: Sendika içi demokrasi ile sendikal bağıllık alt boyutları (sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için çalışmaya isteklilik) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur: Araştırma sonucunda “sendika içi demokrasi” ile “sendikal sadakat”, “sendikal sorumluluk”, “sendikal inanç” ve “sendika için çalışmaya isteklilik” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$).

Aralarındaki ilişki incelendiğinde ise “sendika içi demokrasi” ile “sendikal sadakat” arasında negatif yönlü ve çok zayıf bir ilişki olduğu, “sendika içi demokrasi” ile “sendikal sorumluluk” arasında pozitif yönlü ve orta bir ilişki olduğu, “sendika içi demokrasi” ile “sendikal inanç” ve “sendika için çalışmaya isteklilik” arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

H5: Sendikal bağıllık ile sendika içi demokrasi alt boyutları (sendikal eşitlik, sendikal adalet, sendikal şeffaflık, sendikal katılım-eleştiri ve sendikal hesap verilebilirlik) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur: Araştırma sonucunda “sendikal bağıllık” ile “sendikal eşitlik”, “sendikal adalet”, “sendikal şeffaflık”, “sendikal katılım-eleştiri” ve “sendikal hesap verilebilirlik” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$).

Aralarındaki ilişki incelendiğinde ise “sendikal bağıllık” ile “sendikal eşitlik” “sendikal adalet”, “sendikal şeffaflık”, “sendikal katılım-eleştiri” ve “sendikal hesap verilebilirlik” arasında pozitif yönlü ve çok zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

H6: Sendikal doyum ile sendikal bağlılık alt boyutları (sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için çalışmaya isteklilik) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur: Araştırma sonucunda “sendikal doyum” ile “sendikal sadakat”, “sendikal sorumluluk”, “sendikal inanç” ve “sendika için çalışmaya isteklilik” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Aralarındaki ilişki incelendiğinde ise “sendikal doyum” ile “sendikal sadakat” arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bununla beraber “sendikal doyum” ile, “sendikal sorumluluk”, “sendikal inanç” ve “sendika için çalışmaya isteklilik” arasında pozitif yönlü ve yine zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

H7: Sendikal doyum ile sendika içi demokrasi alt boyutları (“sendikal eşitlik”, “sendikal adalet”, “sendikal şeffaflık”, “sendikal katılım-eleştiri” ve “sendikal hesap verilebilirlik”) arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur: Araştırma sonucunda “sendikal doyum” ile “sendikal eşitlik”, “sendikal adalet”, “sendikal şeffaflık”, “sendikal katılım-eleştiri” ve “sendikal hesap verilebilirlik” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Aralarındaki ilişki incelendiğinde ise “sendikal doyum” ile “sendikal eşitlik” ve “sendikal adalet” arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki söz konusuyken, “sendikal şeffaflık”, “sendikal katılım-eleştiri” ve “sendikal hesap verilebilirlik” arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma öncesinde üyelerin sendikal doyum düzeyleri ile sendikal bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olacağı öngörölmüştür. Çünkü sendikadan duyulan memnuniyet arttıkça sendikaya olan bağlılığında artacağı düşünölmektedir. Ancak araştırma yapılan sendikada; anket uygulanan çalışanların sendikal doyum düzeyleri ile sendikal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bu oldukça şaşırtıcı bir sonuçtur. Zira sendikal doyum düzeyi ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin ortaya çıkmamasının sebepleri araştırılması gereken konulardan birisidir.

Sendikaların üyelerin sürekliliğini sağlayabilmesi açısından sendikal sadakat oldukça önemlidir. Bu yüzden araştırma sonucunda ortaya çıkan, sendikal sadakat ve

sendika içi demokrasi algıları arasındaki negatif yönlü ilişkiyle, sendikal sadakat ve sendikal doyum arasındaki ilişkinin negatif yönlü olmasının sebepleri üzerinde çalışılmalıdır. Ayrıca üyelerin sendikal sadakatlerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Sendikaların sadece varlıklarını koruyabilmesi için değil işlevlerini ve faaliyetlerini gerektiği gibi yerine getirebilmesi, verilen mücadeleler sonucunda elde edilen kazanımlar ve bu kazanımların kalıcılığı için demokrasi gereklidir. Araştırma sonucundan hareketle çalışan haklarının gelişmesi ve gerçekleşmesi için sendikaların, sendika içi demokrasi konusunda daha fazla duyarlı olmaları ve bu konuda gerekli çalışmaları yapması gerekmektedir. Çalışmaların yapılmasında sendika yetkililerinin yanı sıra devlette bu konuda desteğini arttırmalıdır.

Sendikaların endüstri ilişkileri sistemi içerisinde var olabilmesi üyelerine ve üyelerinin katılımına bağlıdır. Bu bağlamda sendikaların varlıklarını koruyabilmesi, üye sayılarını arttırması, üyelerinin desteğini alabilmesi ve var olan üyelerin devamlılığını sağlayabilmesi açısından sendikal bağlılık ve sendikal doyum konuları büyük önem taşımaktadır. Sendikaların, demokrasi konusunda gerekli çalışmaları yapması hem üyelerin sendikal bağlılık ve memnuniyet düzeylerinin yükselmesini hem de çalışanların hak ve adalet arayışında başarıya ulaşmasını sağlayacaktır. Bu yüzden sendikalar, demokrasi uygulamalarını geliştirmeli, üyelerin sendikal bağlılığını ve sendikal doyumunu arttırmaya yönelik gerekli çalışmaları yapmalı ve üyelerinin talepleri ve beklentilerini karşılayacak şekilde sonuçlandırmalıdır.

Ülkemizde sendika içi demokrasi, sendikal bağlılık ve sendikal doyum alanında sınırlı çalışma bulunmaktadır. Bu yüzden farklı işkollarında örgütlü olan sendika üyelerinde ve farklı illerde araştırmalar yapılmalıdır. Bununla beraber özel sektör ve kamu sektöründe çalışan sendika üyelerinin sendika içi demokrasiye bağlı olarak, sendikal bağlılık ve sendikal doyum düzeylerini karşılaştıran çalışmalar yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- AKBIYIK Nihat, “Sendika Üyeliği ve Sendika Bağlılığı Etkileyen Unsurlar”, *Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, Cilt:5, Sayı:9, 2012, ss:37-64.
- AKTAŞ Hasan, *Sendika İçi Demokrasi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.
- ASLAN Taner, “II. Meşrutiyet Dönemi İşçi Hareketleri ve Buhareketlerin Meydana Getirdiği Sorunlar Üzerine Bir Deneme”, *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, Sayı:25, 2009, ss:33-66.
- AYDIN Mesut, “Sendika İçi Demokrasinin Sağlanması 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri”, *İş ve Hayat Dergisi*, Cilt:2, Sayı:4, 2016, ss:9-58.
- AYDOĞANOĞLU Erkan, *Dünya'da ve Türkiye'de Sendika-Siyaset İlişkisi*,1.Baskı, Ankara: Kültür Sanat Sen Yayınları, 2009.
- AYDOĞANOĞLU Erkan, *Sınıf Mücadelesinde Sendikalar*,1. Baskı, İstanbul: Evrensel Yayıncılık, 2007.
- BAL Mine, “Türkiye'nin AB Üyelik Sürecinde Sendikaların İzledikleri Politikalar”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- BALCI Yusuf, *Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi*, 1. Baskı, İstanbul: Alfa Yayıncılık, 1999.
- BARLİNG Julian & WADE Bill & FULLAGAR Clive, “Predicting Employee Commitment to Company and Union: Divergent Models”, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1990, ss:49-61.
- BAŞTAYMAZ Tahir, *Sosyal Politikanın Fikri Temelleri Yeni Toplum İyi Toplum*, 1. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık, 2016.
- BAYAR Levent Serhat, “Demografik Faktörlerin Sendikal Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi; İşçi Sendikaları Üzerine Bir Araştırma”, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:9, Sayı:4, 2016, ss:189-209.
- BAYDAR Oya, *Türkiye 'de Sendikacılık Hareketi*, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı, 1998
- BEMMELS Brian, “Dual Commitment: Unique Construct or Epiphenomenona ?”, *Journal of Labour Research*, Volume:16, No:4, 1995, ss:401-422.
- BİGGER Jonathan, “How Far Are Trade Unions Democratic Organisations? Discuss, Drawing On Examples To Illustrate Your Arguments”, <https://tradeonion.files.wordpress.com/2013/05/summative-assignment-2.pdf> (Erişim Tarihi: 23.10.2020).

- BİLGİN Leman S., “Sendikali İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2010.
- BİLGİN Leman S., “Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:5, Sayı:4, 2003, ss:12-31.
- BOVENS Mark, “*The Concept of Public Accountability*”, The Oxford Handbook of Public Accountability, 2005.
- CARMONA Anna F. & MİLLER Amy N. & RAİLE Amber N.W. & ROERS Michelle M., “Fusing Family and Firm: Employee Perceptions of Perceived Homophily, Organizational Justice, Organizational İdentification, ind Organizational Commitment İn Family Businesses”, *Journal of Family Business Strategy*, Volume:1, 2010, ss:210-223.
- ÇİHANGİROĞLU Necmettin & ŞAHİN Bayram, “Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:6, Sayı:11, 2010, ss:1–16
- CONLON Edward J. & GALLAGHER Daniel G., “Commitment To Employer And Union: Effects Of Membership Status”, *The Academy of Management Journal*, Volume:30, No:1, 1987, ss:151-162.
- ÇELİK Nuri & CANİKOĞLU Nurşen & CANBOLAT Talat, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınları, 2017.
- ÇSGB, (12.05.2021). <https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>
- DEERY Stephen J. & IVERSON Roderick D. & ERWİN Peter J., “Predicting Organizational and Union Commitment: The Effect of Industrial Relations Climate”, *British Journal of Industrial Relations*, Volume:32, No:4, 1994, ss:581-597.
- DELİCAN Mustafa, “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt:0, Sayı: 2006, ss:3-45.
- DEMİR Fevzi, “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt:4, Sayı: 39, 2013, ss:17-42.
- DEMİR Nesrin, “Demokrasinin Temel İlkeleri ve Modern Demokrasi Kuramları”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2, 2010, ss:597-611.
- DEMİRBİLEK Tunç & ÇAKIR Özlem, “İkili Bağlılık: Hem Sendikaya Hem de İşletmeye Bağlı Olunabilir Mi?”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt:55, Sayı:1, 2005, ss:124-141.

- DEMİRBILEK Tunç & ÇAKIR Özlem, *Sendikal Bağlılık*, İstanbul: Petrol- İş Yayınları, 2004.
- DEMİRBILEK Tunç, “Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, 2003, ss:22-37.
- DEMİRBILEK Tunç, “Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sendikal Eğitim Faaliyetlerinin Teorik Çerçevesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:7, Sayı:1, 1992, ss:328-348.
- DEMİRCİOĞLU A. Murat & CENTEL Tankut, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.
- DEMİRDİZEN Derya & LORDOĞLU Kuvvet, “Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı?”, *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler Kitabı*, İstanbul: Petrol- İş Yayınları, 2013.
- DEMİREL Yavuz, “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:8, Sayı:15, 2009, ss:115-132.
- DERELİ Toker, *Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1975.
- DERELİ Toker, *Sendika İçi Demokrasi, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt: 3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1998.
- DERELİ Toker, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt:1, Sayı:36, 2013, ss:41-64.
- DUMAN Doğan & BAYBURT Berrin, “Türkiye İşçi Tarihine Kısa Bir Bakış ve İşçilerin İlk Kitlesele Yürüyüşü: Çorum Belediye İşçilerinin Yürüyüşü”, *Belgi Dergisi*, Cilt:2, Sayı:16, 2018, ss:944-960.
- DUMAN Doğan, *Sendika İçi Demokrasi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1987.
- EKEN Musa, “Kamu Yönetiminde Gizlilik Geleneği ve Açıklık İhtiyacı”, *Amme İdare Dergisi*, Cilt:27, Sayı:2, 1994, ss:25-54.
- EKİN Nusret, *Endüstri İlişkileri*, 5. Baskı, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını, 1989.
- EYRENCİ Öner, *Sendikalar Hukuku*, İstanbul: Banksis Yayınları, 1984.
- FORCADELL Francisco Javier, “Democracy, Cooperation and Business Success: The Case of Mondragón Corporación Cooperativa”, *Journal of Business Ethics*, Volume:56, No:3, 2005, ss:255-274.

- FUKAMİ Cynthia V. & LARSON Erik W., “Commitment to Company and Union: Parallel Models”, *Journal of Applied Psychology*, Volume:69, No:3, 1984, ss: 367-371.
- FULLAGAR Clive & BARLING Julian, “A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty”, *Journal of Applied Psychology*, Volume:74, No:2, 1989, ss:213-227.
- GEÇKİL Tahsin & TİKİCİ Mehmet, “Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geliştirme Çalışması”, *Amme İdare Dergisi*, Cilt:48, Sayı:4, 2015, ss:41-78.
- GORDON Michael E. & PHİLPOT John W. & BURT Robert E. & THOMPSON Cynthina A. & SPİLLER William E., “Commitment to The Union: Development of a Measure and an Examination of Its Correlates”, *Journal of Applied Psychology*, Volume:65, Number:4, 1980, ss:479-499.
- GÜVEN Sami, *Sosyal Politikanın Temelleri*, 1. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi, 1995.
- HACIOĞLU Sevil, “Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık Ve Bir Sendika Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2014.
- HAYDAROĞLU Ceyhun & ERDOĞAN Hüsne, “Türkiye'nin Sosyal ve Ekonomik Yapısındaki Dönüşümünde Sendika-Siyaset İlişkisi”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, 2016, ss:38-46.
- HEKİMLER Banu, *Sendikacılık*, 5. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2015.
- HOELL Robert C., “The Effect Of Interpersonal Trust and Participativeness On Union Member Commitment”, *Journal of Business and Psychology*, Volume:19, No:2, 2004, ss:161-177.
- İŞIKLI Alpaslan, *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, 1. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi, 2003.
- İLERİ Ülkü, “Tanzimat'tan Cumhuriyet'e İşçi Örgütlenmelerini Hazırlayan Etmenler”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt:3, Sayı:7, 2014, ss:32-59.
- İLERİ Ülkü, “Tek Partili Dönem'de (1923-1946) İşçi Örgütlenmelerini Güçleştiren ve Hazırlayan Etmenler”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:21, Sayı:5-6, 2008, ss:70-92.
- KAYA Pir Ali, *İs Hukuku Temel Yasalar*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2013.
- KAYA, MİLLİOĞULLARI Özgün, “Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikal Tutumları ve Sendikaya Bağlılıkları Üzerine Bir Alan Çalışması”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara, 2015.

- KERR Jeffrey L., “The Limits of Organizational Democracy”, *Academy of Management Executive*, Cilt:18, Sayı:3, 2004, ss:81-97.
- KOÇAOĞLU Mehmet, *Sosyal Politik*, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 1997.
- KOÇ Yıldırım, *Sendika İçi Demokrasi*. 11. Tez Kitap Dizisi: 6. İstanbul: Uluslararası Yayıncılık, 1987.
- KOÇ Yıldırım, *Sendikacılık Tarihi*, Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları, 1998.
- KOÇ Yıldırım, *Türkiye- İlo İlişkileri*, Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları, 2000
- KOÇ Yıldırım, *Uluslararası Sendikacılık Hareketi*, Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları, 2000.
- KOÇ Yıldırım, *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, İstanbul: Kaynak Yayınları, 2003.
- KOÇ Yıldırım, *Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık (Dünden Bugüne)*, 1. Basım, İstanbul: Kaynak Yayınları, 2013.
- KONGAR Emre, *Demokrasi ve Kültür*, İstanbul: Remzi Kitabevi, 1993.
- KORAY Meryem, *Sosyal Politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000.
- KÖSE Sevda, “Sendikal Bağlılık ve Bir Alan Araştırması”, *Akademik Sosyal Araştırmalar dergisi*, Sayı:1, 2017, ss:67-81.
- LEFRANC Georges & SÜLKER Kemal, *Dünyada ve Bizde Sendikacılık*, çeviri: Asım Bezirci, İstanbul: Varlık Yayınları, 1968
- LUCHAK Andrew A. & GELLATLY Lan R., ““A Comparison of Linear and Nonlinear Relations Between Organizational Commitment and Work Outcomes”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt:92, Sayı:3, 2007, ss:786-793.
- LUNENBURG Fred C., “Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations”, *International Journal Of Management, Business, And Administration*, Volume:15, Number:1, 2011, ss:1-6.
- MAGENAU John M. & MARTIN James E. & PETERSON Melanie M., “Dual and Unilateral Commitment Among Stewards and Rank-And-File Members”, *Academy of Management Journal*, Volume:31, No:2, 1988, ss:359-376.
- MAHIROĞULLARI Adnan, *Dünyada ve Türkiyede Sendikacılık*, Genişletilmiş 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi, 2013.
- MAKAL Ahmet, *Çalışma İlişkileri Tarihi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2018

- NARMANLIOĞLU Ünal, *İş Hukuku II Toplu İlişkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 2001.
- NEWTON Lucy A. & SHORE Lynn Mcfarlane., “A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition”, *Academy of Management Review*, Volume:17, No:2, 1992, ss:275-298
- ÖKMEN Mustafa, “Demokratik Yerinden Yönetim, Sivil Toplum ve Yerel Yönetimler”, *Yerel Siyaset Dergisi*, Sayı:27, 2008, ss:21-25.
- ÖZBEK Rıza, *Türkiye’de Sendika Yöneticilerinin Sendikal Bağlılık Algıları*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, Cilt:18 Sayı:2, 2003, ss:113 -130.
- ÖZERKMEN Necmettin, “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih, Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt:43, Sayı:1, 2003, ss:239-257.
- ÖZVERİ Murat, “*Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar*”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Derleyen: Fikret Sazak, Ankara: Epos Yayınları, 2006, ss:75-116.
- PETROL-İŞ, *Sendikal Demokrasi*, İstanbul:Petrol-İş, Yayın No:31, 1993.
- PIÇAK Murat & KADAH Hamza, “Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi”, Editörler: Selçuk Koç, Sema Yılmaz Genç, Kerem Çolak, *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*, Kocaeli: Kocaeli Vakfı Yayınları, 2017.
- SARTORİ Giovanni, *Demokrasi Teorisine Geri Dönüş*, çeviri: Tunçer Karamustafaoğlu, Mehmet Turhan, Ankara: Yetkin Yayınları, 1996.
- SEZGİN Engin, *Bir Sendika Tarihi: Genel-İş (1962-1980)*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- SHERER Peter D. & MORISHIMA Motohiro, “Roads and Roadblocks to Dual Commitment: Similar and Dissimilar Antecedents of Union Commitment and Company Commitment”, *Journal of Labour Research*, Volume:10, Sayı:3, 1989, ss:311-330.
- SİPAHİ İmre, “Oligarchy as a Trade Union Default Setting: A Structural Re-examination of Union Democracy in Turkey”, *Journal of Social Policy Conferences*, Sayı:71, 2017, ss:99-126.
- STEPHENSON Scott, (2015). Comparative Trade Union Democracy in Australia and the United States, https://cms-business.sydney.edu.au/_data/assets/pdf_file/0004/219352/Stephenson_paper.pdf, Erişim Tarihi: 15.10.2020.

- STRAUSS George, “What's Happening Inside U.S. Unions: Democracy and Union Politics”, *Journal Of Labor Research*, Volume:21, Number:2, 2000, ss:211-225.
- ŞAHİN Hande, “Türkiye’de İşçi Sınıfının Gelişim Süreci ve Geçmişten Günümüze İşçi Hareketi”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Sayı:7, 2010, ss:21-30.
- ŞAHİN Köksal, “Türkiye’deki Hükümet Sistemi Tartışmalarına Siyasi Kültür ve Demokrasi Eksenli Bir Yaklaşım”, *Sakarya İktisat Dergisi*, Cilt:3, Sayı:3, 2014, ss:29-71.
- ŞAHLANAN Fevzi, *Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerine Uygunluğu*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1980.
- TALAS Cahit, *Sosyal Ekonomi*, Ankara: S Yayınları, 1983.
- TALAS Cahit, *Toplumsal Politikaya Giriş*, Ankara: S Yayınları, 1981.
- TALU Nuray, *Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- TALU Nuray & ÖZKİRAZ Ahmet, “Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması”, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2 2008, ss:108-126.
- TAN Mehmet & ÇİÇEK Yeter & KOÇAR Hatike, “Siyasi Partiler ve Türkiye’de Parti İçi Demokrasi Sorununa İlişkin Çözüm Önerileri”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:5, Sayı:2, 2015, ss: 347-366.
- TANİLLİ Selver, *Devlet ve Demokrasi*, Ankara: Say Yayıncılık, 1990.
- TAŞOVA Soner, “Öğretim Elemanlarının Sendikal Tutum ve Bağlılıkları: Yalova Üniversitesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova, 2019.
- TDK, (24.10.2019). *Türk Dil Kurumu*. Ekim 24, 2019 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/?kelime=sar%C4%B1%20sendika> adresinden alındı.
- TDK, (12.01.2020). *Türk Dil Kurumu*. Ocak 12, 2020 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı.
- TEKİN Ömer Akgün, “Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:2, Sayı:20, 2014, ss:125-152.
- TOKOL Aysen, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Dora Yayınları, 2015.
- TOKOL Aysen, *Sosyal Politikanın Tarafları*, Editörler: Yusuf Alper & Aysen Tokol, ss:78, Bursa: Dora Yayınları, 2017.

- TOKOL Aysen, *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*. Bursa: Dora Yayınları, 2015.
- TOKOL Aysen, *Türkiye'de Sendikal hareket*. Bursa: Ezgi Kitabevi, 1994.
- TOKSÖZ Gülay & ERDOĞDU Seyhan, *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 1998.
- TOKTAMIŞ Ateş, *Demokrasi*, Ankara: Ümit Yayınları, 1994.
- TOURAİNE Alain, *Demokrasi Nedir?* çeviri: Olcay Kunal, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 1997.
- ULUTAŞ Çağla & PALA Hatice Zuhul, “Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar Ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*, İstanbul: Petrol- İş Yayınları, 2012.
- YAZDANI Naveed, “Organizational Democracy and Organization Structure Link: Role of Strategic Leadership & Environmental Uncertainty”, *Business Review*, Vol.5, No:2, 2010, July-December, ss:51-73.
- YILDIRIM Kadir, “Balkan Savaşları'nın Osmanlı'da İşçi Hareketleri Üzerindeki Etkileri”, *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi*, Cilt:12, Sayı:2, 2012, ss:213-234.
- YILDIRIM Kadir, *Osmanlı Çalışma Hayatında İşçi Örgütlenmesi ve İşçi Hareketlerinin Gelişimi (1870-1922)*, Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- YILDIRIM Mehmet, *Çalışanların Örgütsel Demokrasi Algılarının Örgütsel Muhalefet Davranışı Ve İşle Bütünleşme Düzeyine Etkisi: Bir Alan Araştırması*, Doktora Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020.
- YILMAZ Ensar, “Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:14, Sayı:1, 2010, ss:195-207.
- YOL-İŞ Sendikası, *Sendika İçerisi Demokrasi: Kavram ve İlkeler*, <http://www.yol-is.org.tr/TR/dosya/1-1398/h/sendikaicidemokrasi.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.06.2020).
- YORGUN Sayım, “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt:6, Sayı:3, 2005, ss:137-162.
- ZORLUTUNA Dilara, *Sendikalar Hukukunda Demokrasi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- 6356 Sayılı Kanun, (11.09.2020). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*. Mevzuat: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf> adresinden alınmıştır.

EKLER

EK-1 ANKET FORMU

Bu araştırma Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Elif Güven tarafından üyelerin sendika içi demokrasi algıları, sendikal bağlılık ve sendikal doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonucunda elde edilecek veriler tez çalışmasında kullanılacak ve bilimsel bir araştırmaya katkı sağlayacaktır. Katılarınız için teşekkür ederim.

Yaşınız:

- 18-25 26-35 36-45 46-55 56 ve üstü

Cinsiyetiniz:

- Kadın Erkek

Eğitim Düzeyiniz:

- İlkokul Önlisans
 Ortaokul Lisans
 Lise Yüksek Lisans ve Üzeri

Medeni Durumunuz:

- Evli Bekar Dul Boşanmış

Aylık Geliriniz: (.....)

Kaç yıldır bu işyerinde çalışıyorsunuz?

- 1 yıldan az 6-10 yıldır
 1-2 yıldır 11-15 yıldır
 3-5 yıldır 16 yıl ve daha fazla

Kaç yıldır sendika üyesisiniz?

- 1 yıldan az 6-10 yıldır
 1-2 yıldır 11-15 yıldır
 3-5 yıldır 16 yıl ve daha fazla

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı, size en uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Sendikamızda cinsiyet ayrımı yapılmaz.					
2.	Sendikamıza üye kabulünde kişilerin politik düşünceleri ve dünya görüşü etkili olur.					
3.	Toplantılarda gelen önerinin kimden geldiğine değil önerinin niteliğine bakılır.					
4.	Sendikamızdaki üyeler arasında ayrımcılık yapılmaktadır.					
5.	Sendikamızda dil, din, ırk vb. ayrımı yapılmaz.					
6.	Sendikamızın demokratik bir örgüt olduğunu düşünüyorum.					
7.	Sendikamızda adil bir ödül sistemi vardır.					
8.	Çalışanların ücret ve diğer gelirleri, yaptıkları işe ve kuruma katkıları dikkate alınarak belirlenir.					
9.	Görev dağılımı liyakat esas alınarak yapılır.					
10.	Sendikamızda değerlendirme kriterleri standartlaşmıştır.					
11.	Amirlerin başarı düzeyinin belirlenmesinde astların görüşü etkilidir.					
12.	Sendikal kararlara katılmam için yöneticiler beni cesaretlendirir.					
13.	Sendikal karar alma sürecinde çoğunluğun görüşü dikkate alınır.					
14.	Sendikamızda kararlar alınırken o kararlardan etkilenecek olan herkesin söz hakkı vardır.					
15.	Sendika yöneticileri hoşlarına gitmese de çoğunluğun verdiği kararlara saygı gösterirler.					
16.	Yanlış bulduğum karar ve politikaları rahatlıkla eleştirebilirim.					
17.	Sendika yönetimi, üyeleri eleştiri yapma konusunda cesaretlendirir.					
18.	Sendika yönetimi üyelerin eleştirilerini dikkate alır.					

19	Üyelerin, sendika yönetiminin uygulamalarını eleştirmesi normal karşılanır.					
20	Toplantılarda herkese düşüncelerini ifade etme fırsatı verilir.					
21	Sendikamızda işler şeffaflık ilkesiyle yürütülür.					
22	Sendika yöneticileri önemli gelişmelerin yaşandığı dönemlerde bilgilendirme toplantıları düzenlerler.					
23	Sendikamızda açık ve çift yönlü bir iletişim vardır.					
24	Sendikamızda performans değerlendirmeleri şeffaflık ilkesine uygun yapılır.					
25	Sendikamız üyelerin eğitim alarak gelişmesini destekler.					
26	Sendikamızdaki politika ve prosedürler üyeler tarafından her zaman sorgulanabilir.					
27	Sendikamızda her düzeydeki çalışandan her zaman hesap sorulabilir.					
28	Sendikamızda hesap verebilme kültürü gelişmiştir.					
Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı, size en uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.					
2.	Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her işçinin görevidir					
3.	İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.					
4.	Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalıdırlar.					
5.	Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.					
6.	Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için					

	önemli değildir					
7.	Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.					
8.	Sendikanın başarılı olması için, normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde bir çaba göstermeye hazırım.					
9.	Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız iş yerinde de rahatlıkla çalışabilirim					
10	Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.					
11	Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim.					
12	Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.					
13	Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum.					
14	Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.					
15	Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.					
16	Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.					
17	Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğunu düşünüyorum					
18	Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır					
19	İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim					
20	Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.					
21	İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.					
22	Sendikaya üye olmanın tek nedeni yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir.					
23	Sendikadan çok işime bağılıyım.					
24	İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek, üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir.					
25	Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur					

	duyuyorum.					
26	Bugüne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyeceğine dayanarak, bu iş yerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.					
27	Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin bir kanıtıdır.					
28	Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.					
<p>Aşağıda sendikanızdan memnuniyet durumunuzla ilgili ifadeler yer almaktadır. Her bir ifade için memnuniyet düzeyinizi uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.</p>		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kısmen Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum
1.	Üyelere daha iyi ücret sağlama					
2.	Üyelerin sorunları ile ilgilenme					
3.	Üyelere sosyal yardım sağlama					
4.	İş güvencesini geliştirme					
5.	Sendika işleriyle ilgili bilgi sahibi üyelere sahip çıkma					
6.	Sözleşmenin nasıl daha iyi olabileceği konusunda üyelere danışma					
7.	Sendikanın işleyişi hakkında üyelere söz hakkı tanıma					
8.	İşyerinden kaynaklanan şikâyetleri çözümlenme					
9.	İşyeri sendika temsilcisinin şikâyetleri çözümlenmedeki ustalığı					
10	İşyerinden kaynaklanan şikâyetleri hakkıyla ve adil biçimde ele alma					

AYIRDIĞINIZ VAKİT İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.