

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MEMUR SENDİKALARINA
KARŞI TUTUMLARI VE ÜYE OLMALARINA ETKİ EDEN
FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ: KIRŞEHİR ÖRNEĞİ**

Nevzat KURT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR-2025

©2025-Nevzat KURT

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MEMUR SENDİKALARINA
KARŞI TUTUMLARI VE ÜYE OLMALARINA ETKİ EDEN
FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ: KIRŞEHİR ÖRNEĞİ**

**HEALTH WORKERS' ATTITUDES TOWARDS CIVIL
SERVANT UNIONS AND DETERMINATION OF THE
FACTORS AFFECTING THEIR MEMBERSHIP: THE CASE
OF KIRŞEHİR**

Hazırlayan

Nevzat KURT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Kırşehir-2025

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Nevzat KURT tarafından hazırlanan “Sağlık Çalışanlarının Memur Sendikalarına Karşı Tutumları ve Üye Olmalarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi: Kırşehir Örneği” adlı tez çalışması 31.01.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman(İmza)

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Üye.....(İmza)

Doç. Dr. Emine ŞENER

Üye.....(İmza)

Dr. Öğr. Üyesi Deniz AKGÜL

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2025

(İmza)

Prof. Dr. Cemalettin İPEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

...../...../2025

Nevzat KURT

İmza

ÖZET

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MEMUR SENDİKALARINA KARŞI TUTUMLARI VE ÜYE OLMALARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ: KIRŞEHİR ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Nevzat KURT

Danışman: Prof. Dr. Musa ÖZATA

2025 – (xiv+143)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Jüri

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Doç. Dr. Emine ŞENER

Dr. Öğr. Üyesi Deniz AKGÜL

Bu çalışmanın amacı, Kırşehir ilinde görev yapan ve memur sendikalarına üye olma niteliğine sahip sağlık çalışanlarının memur sendikalarına karşı tutumları ve üye olmalarına etki eden faktörlerin belirlenmesidir. Bu çalışma ile sağlık çalışanlarının sendikalara yönelik tutumlarının belirlenmesi ve sendikalara üye olma motivasyonlarının anlaşılmasıyla literatüre önemli katkılar sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca, bu çalışmanın bulgularının, sağlık sektöründe sendikal örgütlenme süreçlerini daha iyi anlamaya ve sendikal faaliyetlerin etkinliğini artırmaya yönelik öneriler geliştirilmesine de yardımcı olması beklenmektedir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın kapsamını Kırşehir ilinde faaliyet gösteren sağlık kurumlarında çalışan toplam 385 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerden “Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği” 15 soru ve 3 alt boyuttan, “Sendikal Tutum Ölçeği” ise 20 soru ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki sorulara verilen cevaplar 5 li likert tarzında; 1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS programına yüklenmiş, bulguların değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, normallik testi, açıklayıcı faktör analizi, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde demografik faktörler açısından sendikal örgütlenme ile eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Yaş, cinsiyet, çalışma süresi, görev, üye olunan sendika, üyelik süresi gibi değişkenler ile ölçekler arasında farklılık gözlemlenmemiş olmasına rağmen bazı alt boyutlarda farklılıklar ile karşılaşmıştır. Sendikal tutum ile sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiki açıdan herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak sendikal örgütlenme toplam puanı ile sendikal tutum alt boyutları arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde ilişkiler belirlenmiştir. Sendikaların, eğitim düzeylerine göre farklılaşan üyelere yönelik daha özelleştirilmiş iletişim ve eğitim çözümleri geliştirmesi faydalı olabilir. Ayrıca, sendikal tutum ve sendikal örgütlenme nedenleri arasındaki ilişkisizlikten hareketle, üyelerin örgütlenme motivasyonlarını daha iyi anlayabilmek için yeni çalışmalar yapılması önerilmektedir. Ayrıntılı anketler ve görüşmeler yaparak, sendikal amaç ve stratejiler belirlenebilir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanı, Sendika, Sendikal Örgütlenme, Sendikal Tutum

ABSTRACT

HEALTH WORKERS' ATTITUDES TOWARDS CIVIL SERVANT UNIONS AND DETERMINATION OF THE FACTORS AFFECTING THEIR MEMBERSHIP: THE CASE OF KIRŞEHİR

M.Sc.Thesis

Preparer: Nevzat KURT

Advisor: Prof. Dr. Musa ÖZATA

2025 – (xiv+143)

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of Social Sciences

Department of Business

Jury

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Doç. Dr. Emine ŞENER

Dr. Öğr. Üyesi Deniz AKGÜL

The aim of this study is to determine the attitudes of health care workers working in Kırşehir province who are qualified to be members of civil servant unions towards civil servant unions and the factors affecting their membership. This study aims to make significant contributions to the literature by determining the attitudes of healthcare workers towards trade unions and understanding their motivations for becoming a member of trade unions. It is also expected that the findings of this study will help to better understand the processes of union organization in the health sector and to develop recommendations to increase the effectiveness of union activities. Face-to-face survey technique, one of the quantitative research methods, was used in the study. The scope of the research consists of a total of 385 health care workers working in health institutions operating in Kırşehir province. Among the scales used in the research, the “Reasons for Union Organization Scale” consists of 15 questions and 3 sub-dimensions, and the “Union Attitude Scale” consists of 20 questions and 3 sub-dimensions. The answers given to the questions in the scale were graded in a 5-point Likert scale; 1 - Strongly disagree, 5 - Strongly agree. The data obtained were uploaded to the SPSS program and descriptive statistics, normality test, exploratory factor analysis, independent sample t test, one-way variance analysis and correlation analysis were applied in the evaluation of the findings.

When the findings obtained from the research are evaluated, significant differences were observed between union organization and education level in terms of demographic factors. Although no differences were observed between the scales and variables such as age, gender, working time, position, union membership and membership period, differences were observed in some sub-dimensions. No statistically significant relationship was found between union attitudes and reasons for union organizing. However, there was a relationship between the total score of union organizing and the sub-dimensions of union attitude at 0.01 significance level. It may be useful for unions to develop more customized communication and training solutions for members with different educational levels. In addition, based on the lack of correlation between union attitudes and reasons for union organizing, it is recommended that further studies be conducted to

better understand members' motivations for organizing. By conducting detailed surveys and interviews, union goals and strategies can be identified.

Keywords: Health Worker, Trade Union, Trade Union Organization, Trade Union Attitude

ÖN SÖZ

Örgütlü mücadelenin temelini oluşturan sendikal hareket, tarihsel süreç içinde önemli bir evrim geçirmiş ve günümüzde çalışma hayatının vazgeçilmez bir kurumu haline gelmiştir. Sendikal örgütlenme ve sendikal bilincin artması, çalışanların mali, hukuki ve sosyal haklarının güçlenmesine doğrudan katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, sendikal örgütlenmenin yaygınlaşabilmesi için çalışanların sendikalara yönelik tutumları, sendikalardan beklentileri ve sendikaya üyelik kararlarını etkileyen faktörlerin doğru bir şekilde anlaşılması son derece önemlidir. Bu çalışma, Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı birimlerde ve hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının sendikal tutumlarını ve sendikal örgütlenme nedenlerini belirlemeyi amaçlamakta olup, aynı zamanda sendika yöneticilerinin çalışmalarını daha etkili hale getirmelerine yardımcı olmayı ve alandaki literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Bu çalışmayı gerçekleştirmemin başlıca sebeplerinden biri, yaklaşık yirmi yılı aşkın bir süredir bir memur sendikasının başkanlığı dahil olmak üzere çeşitli kademelerinde görev almamın birikimini bilimsel bir çalışmaya dönüştürme arzumdur. Bu hedefi gerçekleştirmemde büyük katkı sağlayan gerek akademik bilgisiyle gerekse hayata dair deneyimleriyle bana rehberlik eden, yüksek lisans sürecimde desteğini esirgemeyen ve tez yazım aşamasında büyük bir sabırla yol gösteren tez danışmanım Prof. Dr. Musa ÖZATA'ya, ayrıca eğitim aldığım Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İşletme Bölümü'nde görevli tüm değerli hocalarıma teşekkürlerimi sunar, onlara sonsuz şükranlarımı iletirim.

Bu süreçte, her türlü fedakarlığı göstererek ve sayısız zorluğa göğüs gererek bugünlere gelmemi sağlayan anneme ve babama; daima yanımda olan, sevgisini ve desteğini her an hissettiğim kardeşlerime; dertlerimi paylaşabildiğim, her zaman güvenebileceğim dostlarıma minnettarlığımı ifade etmek istiyorum. En derin teşekkürlerimi ise, hayatımın her anında yanımda olan, desteğini her koşulda hissettiren, iyi günde olduğu gibi kötü günde de hep yanımda olan eşim Gökçen KURT'a; tez sürecinde birçok konuda bana yardımcı olan, sabır ve anlayışla yanımda duran, hayatımın en değerli varlıkları olan kızlarım Nevin Almıla KURT ve Tuğçe KURT'a sunuyorum. Onların sevgisi, desteği ve fedakarlığı bu çalışmanın hayata geçmesinde en büyük motivasyon kaynağım olmuştur. Sonsuz sevgi ve şükranlarımı bir kez daha ifade etmek istiyorum.

Kırşehir-2025

Nevzat KURT

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
BİLDİRİM.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiv
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	3
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	4
1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	5
1.4. ARŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	6
1.5. TANIMLAR.....	6
BÖLÜM II.....	8
2. SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ: DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE SENDİKAL HAREKLETLER İLE ULUSAL VE ULUSLARARASI BELGELER.....	8
2.1. SENDİKA.....	8
2.2. MEMUR.....	9
2.3. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞININ ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ	11
2.4. DÜNYA'DA KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞININ GELİŞİMİ ..	12
2.4.1. İngiltere'de Sendikal Hareketler	13
2.4.2. Almanya'da Sendikal Hareketler	14
2.4.3. Fransa'da Sendikal Hareketler	15
2.4.4. Amerika Birleşik Devletleri'nde Sendikal Hareketler.....	17
2.4.5. İsveç'te Sendikal Hareketler	17
2.5. TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞININ GELİŞİMİ	18

2.6. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ TÜRKİYE’DEKİ MEVCUT DURUMU.....	22
2.7. SENDİKAL HAKLARA İLİŞKİN ULUSLARARASI BELGELER.....	25
2.7.1. Birleşmiş Milletler (BM) Belgeleri	25
2.7.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	26
2.7.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	26
2.7.1.3. Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	28
2.7.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri.....	28
2.7.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme.....	29
2.7.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme ...	30
2.7.2.3. İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşme.....	30
2.7.2.4. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkı ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme	31
2.7.2.5. Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme.....	32
2.7.3. Avrupa Konseyi (AK) Belgeleri	33
2.7.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	33
2.7.3.2. Avrupa Sosyal Şartı	33
2.7.4. Avrupa Birliği (AB) Belgeleri	35
2.7.4.1. Roma Antlaşması.....	35
2.7.4.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (Topluluk Sosyal Şartı).....	35
2.8. SENDİKAL HAKLARA İLİŞKİN ULUSAL BELGELER.....	36
2.8.1. 1982 Anayasası’na Göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları	36
2.8.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na (DMK) Göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları	38
2.9. BÖLÜM ÖZETİ	39
BÖLÜM III	40
3. SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE SENDİKAL TUTUMLAR İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	40
3.1. ÖRGÜT VE SENDİKAL ÖRGÜTLENME KAVRAMLARI	40
3.1.1. Örgüt.....	40
3.1.2. Sendikal Örgütlenme	41

3.1.3. Sendikal Örgütlenme Modelleri	42
3.1.4. Sendikal Örgütlenmenin Boyutları	43
3.1.4.1. İç Örgütlenme	43
3.1.4.2. Dış Örgütlenme.....	44
3.2. TUTUM ve SENDİKAL TUTUM KAVRAMLARI	44
3.2.1. Tutum Kavramı.....	45
3.2.2. Sendikal Tutum.....	45
3.2.2.1. Genel Sendikal Tutum	46
3.2.2.2. Özel Sendikal Tutum	46
3.3. SENDİKAL TUTUM VE SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	47
3.3.1. Sendika-Siyaset İlişkisi.....	47
3.3.2. Aile ve arkadaşlık ilişkileri.....	49
3.3.3. Demografik Özellikler	50
3.3.4. Sendika Yöneticilerinin Özellikleri	51
3.3.5. Kurum Yöneticilerinin Sendikal Tutumları:.....	53
3.3.6. Çalışanların ve Üyelerin Beklentileri	53
3.4. SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE İLİŞKİN YURTİÇİ ÇALIŞMALAR	54
3.5. SENDİKAL TUTUM KAVRAMINA İLİŞKİN YURTİÇİ ÇALIŞMALAR	57
3.6. SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE SENDİKAL TUTUMA İLİŞKİN YURTDIŞI ÇALIŞMALAR	60
3.7. BÖLÜM ÖZETİ	62
BÖLÜM IV.....	64
4. YÖNTEM	64
4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	64
4.1.1. Nicel Araştırma Modeli	65
4.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	65
4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	66
4.4. VERİLERİN ANALİZİ	67
4.4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi	67
4.4.1.1. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Güvenilirlik Analizi	68
4.4.1.2. Sendikal Tutum Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	69
4.4.2. Ölçeklerin Geçerlilik Analizi.....	70

4.4.2.1. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	71
4.4.2.2. Sendikal Tutum Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	74
4.4.3. Normal Dağılıma Uygunluk Analizi	76
4.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	77
BÖLÜM V	79
5. BULGULAR	79
5.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	79
5.2. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN ÖLÇEK MADDELERİNE AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	82
5.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT BULGULARIN SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI.....	84
5.3.1. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması.....	84
5.3.2. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması	92
5.3.3. Sendikal Örgütlenme Nedenleri ile Sendikal Tutum Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi	101
BÖLÜM VI.....	105
6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	105
6.1. SONUÇ ve TARTIŞMA.....	105
6.1.1. Sendikal Örgütlenme Nedenleri ve Sendikal Tutum Algılarına Ait Bulguların Tartışılması	110
6.1.2. Sendikal Örgütlenme Nedenleri ve Sendikal Tutum Arasındaki İlişkiye Ait Bulguların Tartışılması	119
6.2. ÖNERİLER.....	122
KAYNAKÇA.....	1244
EKLER	1366
EK 1. Araştırma İzinleri.....	1366
EK 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	1388
EK 3. Etik Kurul Kararı.....	1422
ÖZGEÇMİŞ	1433

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Türkiye'de ki Memur Konfederasyonları ve Üye Sayıları.....	24
Tablo 4.1. α Katsayısı Güvenilirlik Aralığı.....	68
Tablo 4.2. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	68
Tablo 4.3. Maddi ve Sosyal İstekler Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi	69
Tablo 4.4. Duygusal Etki Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi	69
Tablo 4.5. Kişisel ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi.....	69
Tablo 4.6. Sendikal Tutum Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	69
Tablo 4.7. Kişisel ve Mesleki Katkı Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi.....	70
Tablo 4.8. Kişisel ve Mesleki Çıkar Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi.....	70
Tablo 4.9. Sendikal İlgi Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi.....	70
Tablo 4.10. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett's Küresellik Test Sonuçları	72
Tablo 4.11. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) Yükleri.....	73
Tablo 4.12. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Açıklanan Varyans Değeri	74
Tablo 4.13. Sendikal Tutum Ölçeği KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett's Küresellik Test Sonuçları.....	74
Tablo 4.14. Sendikal Tutum Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Yükleri	75
Tablo 4.15. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Açıklanan Varyans Değeri	76
Tablo 4.16. Ölçeklerin Normallik Testi	76
Tablo 5.1. Araştırma Kapsamında İncelenen Sağlık Çalışanlarına Ait Sosyo-Demografik Bilgiler.....	80
Tablo 5.2. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	82
Tablo 5.3. Sendikal Tutum Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	83
Tablo 5.4. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-testi)	85

Tablo 5.5. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	85
Tablo 5.6. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	86
Tablo 5.7. Öğrenim Durumu Açısından Farklılıklarının Gruplar Arası Karşılaştırılması (Post Hoc Testi)	87
Tablo 5.8. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	88
Tablo 5.9. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Unvan (Görev) Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)	89
Tablo 5.10. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	90
Tablo 5.11. Sendikal Örgütlenme Algılarının Üye Olunan Sendika Açısından Farklılıklarının Gruplar Arası Karşılaştırılması (Post Hoc Testi).....	91
Tablo 5.12. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Üyelik Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	92
Tablo 5.13. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-testi)	92
Tablo 5.14. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)	93
Tablo 5.15. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	94
Tablo 5.16. Sendikal Tutum Algılarının Öğrenim Durumu Açısından Farklılıklarının Gruplar Arası Karşılaştırılması (Post Hoc Testi).....	94
Tablo 5.17. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	95
Tablo 5.18. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Unvan (Görev) Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	96

Tablo 5.19. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	97
Tablo 5.20. Sendikal Tutum Algılarının Üye Olunan Sendika Açısından Farklılıklarının Gruplar Arası Karşılaştırılması (Post Hoc Testi).....	98
Tablo 5.21. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Üyelik Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	100
Tablo 5.22. Sendikal Tutum Algılarının Üyelik Süresi Açısından Farklılıklarının Gruplar Arası Karşılaştırılması (Post Hoc Testi).....	100
Tablo 5.23. Sendikal Örgütlenme Nedenleri ve Sendikal Tutum Arasındaki Korelasyon Analizi.....	102

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli	64
---	----

SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
AK	Avrupa Konseyi
BM	Birleşmiş Milletler
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DMK	Devlet Memurları Kanunu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
MEMUR-SEN	Memur Sendikaları Konfederasyonu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜRKİYE KAMU-SEN	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Kamu alanında, memurların hak arama mücadelesinde ortak hareket etme çabaları sonucu oluşmuş ve örgütlü mücadele olanağı vermiş olan sendikaların çeşitli tanımları yapılmaktadır. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda geçen tanıma göre “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara” sendika denmektedir (4688 sayılı Kanun, 2001)

Kamu görevlisi terimi, geniş anlamda kamu kuruluşlarına bağlı olarak çalışan memurları, işçileri, sözleşmelileri ve geçici görevlileri kapsayan bir tanımlamadır (Gözübüyük, 1998: 160). Bu kapsamda, kamu görevlisi; devlet dairelerinde, kamu kurumlarında veya kamu hizmeti sunan diğer kuruluşlarda çalışan herkesi içine alır. Bu tanım, devletin ve kamu kurumlarının işleyişine katkı sağlayan her türlü personeli kapsar. Bu personel, farklı statüler altında çalışabilirler, ancak hepsi kamu hizmetinin icrasında görev alır ve kamunun çeşitli alanlarında hizmet sunarlar.

Dünyada sendikal hareketin doğuşuna sebep olan en önemli etken Sanayi devrimidir. 18. Yüzyılın sonlarında İngiltere’de başlamış ve diğer batı ülkelerine yayılmıştır (Özkiraz & Talu, 2008: 108). Sanayi Devrimi ve getirmiş olduğu yeni teknikler ve çalışma şartları, o güne kadar devam eden sosyal ilişkileri ve kurumları derinden sarsmış, sadece emeğini satarak hayat mücadelesi verecek olan ücretliler sınıfını doğurmuştur (Mumcuoğlu, 1979: 1). Bu yeni sistemde, işçi, işveren karşısında neredeyse hiçbir güce sahip değildi. Bireysel olarak haklarını koruma veya güçlü bir pozisyon alabilme imkânı yoktu. İşçilerin, ancak bir araya gelerek güçlerini birleştirmek sureti ile haklarını savunabilme ve işverene karşı ayakta kalabilme fikri sendikaların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Kozak, 1992: 64).

Dünyada sendikaların kurulmasında ve işleyişinde çıkarılmış olan uluslararası belgeler önemli bir rol oynamaktadır. Bu belgeler, çalışan haklarının korunması ve adil çalışma koşullarının sağlanması için uluslararası standartların belirlenmesine ve uygulanmasına yardımcı olmaktadır. Bu belgelerden başlıcaları Birleşmiş Milletler (BM) Belgeleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, Avrupa Konseyi (AK) Belgeleri, Avrupa Birliği (AB) Belgeleridir. Uluslararası belgeler, temel insan hakları ve çalışma standartları, uluslararası dayanışma ve iş birliği, yasal çerçeve oluşturma, lobi ve

savunma çalışmaları, eğitim, bilinç oluşturma, denetim ve izleme hususları sendikaların kurulmasında ve işleminde önemli noktalara olanak vermektedir. Bu sayede ülkelerin bu standartlara uyum sağlamasını teşvik edilmekte ve çalışanların daha adil ve güvenli çalışma ortamlarına sahip olmaları sağlanmaktadır.

Ülkemizde kamu çalışanlarının sendikalaşma konusundaki çabaları 1961 anayasası ile sonuç vermiş ve 1965 tarihinde 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası çıkarılmıştır. Ne var ki 1971 ve 1980 yıllarındaki askeri müdahaleler sonucunda sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı memurlardan alınmış ve sadece işçilere verilmiştir. 1980 sonları ve 1990'lı yılların başında kamu sendikacılığı açısından gelişmeler üst düzeye çıkmış ve ilk memur sendikaları kurulmaya başlanmıştır. Yaşanan gelişmeler yıllar içerisinde olumlu sonuçlar doğurmuş, 1961 anayasası ile başlayan sendikalaşma hareketi zaman zaman kesintiye uğrasa da 1990 sonrası hız kazanmış ve sonucunda 2001 yılında 4688 Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmıştır. 2001 yılında çıkarılan bu yasa bugünkü mevcut memur sendikalarının yasal temelini oluşturmaktadır.

İş hayatında örgütlenmenin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Kamu alanında çalışan memurlar, görevlerini ifa ettikleri süreç içerisinde tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri işleri gerçekleştirmek için sendikal örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Ülkemizde kurulan sendikalar, hizmet kolu esasına göre örgütlenmiş yapılardır. Günümüzde çeşitli iş kollarında çok sayıda sendika kurulmuş, bu sendikalardan bazıları bir araya gelerek konfederasyonları oluşturmuşlardır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre ülkemizde faaliyet gösteren 16 (on altı) konfederasyon bulunmaktadır. Hizmet kollarına göre kamu görevlileri sendikaları on bir hizmet kolundan oluşmaktadır. Bu hizmet kollarından en çok üyeye sahip olanların başında gelenlerin biri de Sağlık ve Sosyal Hizmet koludur. Bu hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendikaların başında Türk Sağlık Sen, Sağlık Sen ve Genç Sağlık Sendikası gelmektedir.

Sağlık alanında çalışan farklı özelliklere sahip çok sayıda çalışan ve çok sayıda sendika bulunmaktadır. Bu çalışanların sendikalara karşı tutumları ve sendikalar üye olma nedenleri de farklılık göstermektedir. Bu çalışmada Kırşehir ilinde görev yapmakta olan ve memur sendikalarına üye olma vasfına sahip sağlık çalışanlarının sendikal tutumları ve sendikal örgütlenme nedenleri incelenmekte ve bu sayede literatüre katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; araştırmanın problemi, amacı ve önemi, sınırlılıklar, varsayımlar ve tanımlara yer verilmiştir.

İkinci bölümde; sendika ile alakalı bazı kavramlara, Kamu görevlileri sendikacılığının ortaya çıkış nedenleri, Dünya’da ve Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının gelişimi, sendikal haklara ilişkin uluslararası ve ulusal belgelere ilişkin bilgiler verilmiştir.

Üçüncü bölümde; örgüt ve sendikal örgütlenme kavramlarına, tutum ve sendikal tutum kavramlarına, sendikal tutum ve sendikal örgütlenmeye etki eden faktörlere ve bunlara ait yurt içi ve yurt dışı çalışmalara ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Dördüncü bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi ve araştırmanın hipotezlerine yer verilmiştir.

Beşinci bölümde; araştırmaya ait bulgulara, daha sonra ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Toplumun tamamını, bir bölümünü veya bireyi herhangi bir yönüyle rahatsız eden sorunlara çözüm yolu/yolları geliştirilebilecek her bir durum problemdir. Çözümler geliştirmek için araştırma yapmak gerekmekte olup, her araştırma bir problemin olduğunu göstermektedir (Karakuş, 2018: 65). Bu çalışma kamuda çalışan memurların, sağlık ve sosyal hizmet iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar ile ilgili ne gibi tutumlara sahip oldukları, bu tutumların sendikal örgütlenme nedenleri üzerinde etkili olup olmadığını, belirlemek amacı ile istatistiksel veriler kullanılarak yapılmıştır. Sendikal tutum ve sendikal örgütlenme kavramları ile bu kavramlara etki eden nedenlerle alakalı literatürde çok sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür. Yapılan bu çalışmanın literatür ile sendikalara ve yöneticilerine fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

Bu araştırmanın temel problemi sağlık kurumlarında çalışan personellerin sağlık alanında faaliyet gösteren sendikalara yönelik tutumlarına ve sendikalara üye olmalarına etki eden faktörler ile bazı değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Ayrıca aşağıda belirtilen alt problem cümleleri ile fikir desteklenmektedir.

- Bu araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sendikalara üye olmalarını etkileyen faktörler ve sendikal tutumları bazı değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

- Bu araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sendikalara yönelik tutumları ve ye olmalarına etki eden faktörler ile “yaş” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Bu araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sendikalara yönelik tutumları ve ye olmalarına etki eden faktörler ile “cinsiyet” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Bu araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sendikalara yönelik tutumları ve ye olmalarına etki eden faktörler ile “ğrenim durumu” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Bu araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sendikalara yönelik tutumları ve ye olmalarına etki eden faktörler ile “alışma süresi” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Bu araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sendikalara yönelik tutumları ve ye olmalarına etki eden faktörler ile “görev” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Bu araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sendikalara yönelik tutumları ve ye olmalarına etki eden faktörler ile “yesi olduğu sendika” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Bu araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sendikalara yönelik tutumları ve ye olmalarına etki eden faktörler ile “kaç yıldır sendika yesi olduğu” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine bakıldığında, günümüzde sağlık ve sosyal hizmet kolunda faaliyet gösteren çok sayıda sendika bulunmaktadır. Bunun sonucu sendikalar arasındaki rekabet gün geçtikçe artmaktadır. En önemli amaçlarından biri ye sayısını arttırmak olan sendikalara, bu araştırmadan elde edilen sonuçların katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. ARAşTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bilimsel araştırma, toplumu anlamaya yönelik olarak toplumsal değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen, belirli bir toplumsal sorunu ele alarak “neden, nasıl, niçin, nerede” gibi sorulara yanıt arayan ve sistematik yöntemlerle bilimsel bilgi üreten bir süreçtir (zdamar, 2023: 2) Bilimsel çalışmanın temel amacı, doğayı ve çeşitli olayları

anlamak, açıklamak ve keşfetmektir. Bilimsel araştırmalar, belirli bir sorunu çözmek, bir hipotezi test etmek veya bilgiye yeni bir katkıda bulunmak için tasarlanır. Bilimsel yöntem kullanılarak yapılan bu çalışmalar, sistematik ve disiplinli bir yaklaşım gerektirir ve genellikle gözlem, hipotez oluşturma, deney tasarlama, veri toplama ve analiz etme aşamalarını içerir. Bu süreç, bilimsel bilgi üretimine katkıda bulunarak toplumun genel bilgi birikimini arttırmakta ve topluma fayda sağlamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kamu görevlileri sendikaları üye sayılarını gösteren istatistiklerine bakıldığında günümüz sağlık ve sosyal hizmet kolunda faaliyet gösteren çok sayıda sendika bulunduğu görölmektedir. Bunun sonucu sendikalar arasındaki rekabet gün geçtikçe artmaktadır. Bu araştırma ve elde edilen sonuçları bu yönüyle önem arz etmektedir. Sağlık çalışanlarının, sendikalara neden üye olmak istedikleri, üye olma tutumlarında nelerin etkili olduğu, bir sendika yöneticisinin üye yapmak için hangi kıstaslara dikkat etmesi gerekliliği araştırmanın önemini oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı Kırşehir ilinde faaliyet gösteren sağlık kurumlarında çalışan memurların, sağlık ve sosyal hizmet kolunda faaliyet gösteren memur sendikalarına karşı olan tutumlarının ne yönde olduğu, çalışanların sendikalara üye olmalarına etki eden faktörlerin neler olduğu, sendikal tutum ile sendikalara üye olma nedenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Ayrıca çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, çalışma süresi, görevi, sendika üyeliği, kaç yıldır sendika üyesi olduğu gibi demografik özellikleri ile sendikal tutum ve sendikal örgütlenme arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır. Araştırmanın sonucunda sendika yöneticilerinin, sendikal çalışma yaparken çalışanlar hakkında genel bir bilgiye sahip olması, üyelik çalışmalarına ne şekilde yön vermesi gerektiği, çalışanların problemlerini anlayarak işveren ile bu çerçevede görüşmeler gerçekteştirmesi, sorunlara çözümler önerisi geliştirmesi ve sonucunda sendikal memnuniyeti arttırması yine bu çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

1.3. ARAşTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma;

- Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı birimleri, Kırşehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi başta olmak üzere Devlet Hastanelerinde görev yapan ve bu çalışmaya katılmayı kabul eden sağlık personelleri ile sınırlıdır.
- Anketlerin uygulandığı 2023-2024 yılları ile sınırlıdır.

- Veri toplama aracı olarak kullanılan “Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği” ve “Sendikal Tutum Ölçeği” ile sınırlıdır.
- Katılımcıların anketlere vermiş oldukları cevaplar ile sınırlıdır.
- Verilerin analizinde kullanılan istatistiki yöntemler ile sınırlıdır

1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

- Araştırmada uygulanacak yöntemin, araştırmanın konusuna ve amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
- Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının memur sendikaları, sendikal tutum ve örgütlenme ile yeterince bilgi sahibi oldukları varsayılmıştır.
- Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının anketlerdeki sorulara içtenlikle ve doğru şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.
- Araştırma örnekleminin, evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.5. TANIMLAR

Sendika: Çalışanların, çalışma hayatı içerisinde sosyo-ekonomik ve mesleki hak ve özgürlüklerinin korunması ve geliştirilmesi ortak amacı ile (Koç, 2003: 9; M. Öztürk, 2013: 270), bağımsızlık, tüzel kişilik sahibi olma, serbestçe kurulma, ortak amaç ve demokratik ilkelere uygunluk unsurları ile örgütlenen tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (İyilikli, 2023: 569).

Memur: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen personeldir (Devlet Memurları Kanunu, 1965).

Sağlık Çalışanı: Sağlıkla alakalı her türlü hizmeti gerçekleştiren, sağlığın iyileştirilmesi ve geliştirilmesi ile kişilerin iyilik hallerini devamını sağlamak için her türlü teşhis ve tedavi için gerekli olan bilgi ve birikimini kullanan kişiler sağlık çalışanı olarak tanımlanmaktadır (WHO, 2006).

Örgüt: iki yada daha fazla kişinin bilinçli ve planlı bir şekilde bir araya gelerek, belirlenmiş ortak amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için oluşturdukları yapıya örgüt denir (Topaloğlu & Koç, 2017: 21).

Tutum: Allport (1935) tutumu “yaşantılar ve deneyimler sonucu oluşan, ilgili olduğu bütun nesne ve durumlara karşı bireyin davranışları üzerinde yönlendirici ya da dinamik bir etkiye sahip ruhsal ve sinirsel hazırlık durumudur.” şeklinde tanımlamıştır.

Sendikal Tutum: Kişilerin çevresel ve toplumsal etkenlerle biçimlenen, sendikalara karşı oluşan ön yargıları ve bakış açıları olarak tanımlanabilmektedir (Aydoğan & Öztürk, 2019: 197).

BÖLÜM II

2. SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ: DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE SENDİKAL HAREKETLER İLE ULUSAL VE ULUSLARARASI BELGELER

Çalışma hayatı içerisinde işçi ve memurların haklarını koruma ve geliştirme amacı güden sendikaların ortaya çıkışı, tarihsel ve sosyal bağlamda aniden gerçekleşen bir olgu değildir. Bu süreç, ekonomik krizler, sanayileşme, sınıf mücadeleleri ve toplumsal hareketler gibi pek çok faktörle şekillenmiştir. Hem dünya genelinde hem de Türkiye’de sendikacılığın gelişim süreci, farklı toplumsal ve siyasi dinamikler tarafından yönlendirilmiş, bu da sendikaların işlevlerini ve yapısını etkilemiştir. Örneğin, Batı ülkelerinde sendikacılığın kökenleri, endüstriyel devrimle birlikte ortaya çıkan işçi sınıfının örgütlenme ihtiyacına dayanırken; Türkiye’de ise sendikacılık, Cumhuriyet döneminde yapılan reformlarla birlikte belirli bir yasal çerçeveye oturtulmuştur.

Bu bölümde, sendikacılığın genel tanımına ek olarak, araştırmamızın odak noktası olan kamu görevlileri sendikacılığının ortaya çıkış nedenleri ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Kamu görevlilerinin, çalışma şartları, maddi ve sosyal haklar konusundaki talepleri, sendikaların bu alandaki rolünü daha da önemli hale getirmiştir. Ayrıca, dünya genelinde ve Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının gelişim süreçleri, tarihsel ve politik bağlamda ele alınacak; bu süreçte karşılaşılan zorluklar ve kazanımlar detaylandırılacaktır. Son olarak, sendikal hakları düzenleyen uluslararası ve ulusal belgelerin etkisi üzerinde durularak, sendikaların çalışma hayatındaki rolü ve önemi daha iyi anlaşılacaktır.

2.1. SENDİKA

Sendika kelimesi dilimize Fransızcadan geçmiştir. Fransızca **Syndicat** kelimesi kişiler veya şirketler tarafından kurulmuş, amacı ortak çıkarları korumak olan meslek örgütü, birlik gibi manalara gelmektedir. Yine sendika kelimesi Latince **Syndikus** alacaklıların haklarını temsil etmek için mahkeme tarafından tayin edilen kimse, kayyım manasına ve Eski Yunancada **syndikos** kişi ve yahut belli bir topluluğun haklarını savunmak amacı ile tayin edilmiş kimse, avukat, hukuki vekil manalarına gelmektedir.

Türk Dil Kurumu’na göre sendika “işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında

kurdukları birlik” anlamında kullanılmaktadır (TDK 2022). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun, tanımlar başlıklı 3. Maddesinin (f) bendinde geçen tanıma göre “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara” sendika denmektedir.

Sendika kavramını ile ilgili literatürde çok çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Sendikalar, çalışanların, işyerinde ve toplumsal alanda çıkarlarını savunmak, haklarını güvence altına almak ve bireysel özgürlüklerini artırmak amacıyla oluşturduğu örgütler olarak tanımlanmaktadır. Bu kuruluşlar, üyelerinin ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarını iyileştirmek, adil ücret ve iş güvencesi talep etmek, kolektif pazarlık yoluyla iş ilişkilerini düzenlemek ve genel olarak işçi haklarını korumak için faaliyet gösterirler (Yılmaz, 2010: 196). Sendikalar, belirli bir meslek erbabı çalışanlar veya işverenler tarafından kurulan, üyelerinin ekonomik, sosyal ve mesleki menfaatlerini koruma ve savunma amacı güden, yasalarla desteklenen örgütler olarak tanımlanabilir (Seyyar ve Öz, 2007: 336) Tüm bu tanımlara bakıldığında sendikalara kısaca çalışanların hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek, bu amaç uğrunda birlikte hareket etmek için kurulmuş birliklerdir denebilir.

Sendikalar, devletten, siyasi partilerden ve iktidardan bağımsız, amacı üyelerinin ve çalışanlarının hak ve menfaatlerini korumak olan, maddi unsurlar taşıyan örgütlenmelerdir. Amacı kısaca üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak olan sendikaların, bu amaçlarını gerçekleştirebilmek için doğru sendikacılık yapmaları gerekmektedir. Peki doğru sendikacılık nedir?

Doğru sendikacılık; üyelerinin dil, din, ırk, cinsiyet ve siyasi görüş ayrımı yapmaksızın, herhangi bir mağduriyet durumunda üyelerinin haklarını korumak için kararlı bir mücadele verme anlayışını benimser. Bu, üyelerin maruz kaldığı her türlü haksızlığı düzeltmeye yönelik bir çaba içerir (Korkmazer, 2021: 25).

Sendikalar aynı zamanda bir kişiliği olan örgütlenmelerdir. Bu kişilik hukuken tanımlanan, kendisini oluşturan üyeleri gibi ancak onlardan bağımsız kendine özgü haklara sahip, bu haklarını yasal zeminde kullanabilen, borçlanabilme yetisine sahip bir kişiliktir. Bu kişiliğe tüzel kişilik denilmektedir (Başbuğ, 2012: 64).

2.2. MEMUR

Devlet Memurlarına yönelik genel kuralları ilk kez düzenleyen kanun olan 788 Sayılı Memurun Kanunu 18 Mart 1926 tarihinde çıkarılmıştır. 1924 Anayasası neticesinde

çıkarılan bu kanun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çıkana kadar yürürlükte kalmış, memur olabilme şartları, adaylık, atanma, görevler, aylık ve ödenekler, görevden alınma, ilerleme ve yükselmeler bu kanunla kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir. (Gülmez, 2002: 3; Terzi, 2012: 399).

1965 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun İstihdam Şekilleri başlıklı 4. Maddesinde kamu hizmetlerinin; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği belirtilmektedir. Kanunda dört ana başlık altına alınan bu istihdam şekillerinin tanımları ise şu şekilde yapılmaktadır (Devlet Memurları Kanunu, 1965: 4180):

*“1- **Memur;** mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.*

*2- **Sözleşmeli personel;** kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yıla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.*

*3- **Geçici personel;** bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.*

*4- **İşçiler;** yukarıda bahsedilen istihdam şekilleri dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir.”*

2.3. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞININ ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

Devlet dediğimiz olgunun, tarihin akışı içerisinde, sosyal ve ekonomik gibi birçok alanda söz sahibi olması, çeşitli müdahalelerde ve girişimlerde bulunması toplumsal alanda birtakım değişikliklere sebebiyet vermiştir. Bu sebepler arasında özellikle sanayi devrimi ile başlayan, işçi sınıfının çalışma hayatında söz sahibi olma isteği sonucu örgütlenmesi ve devletin bu sınıfa bazı haklar vermek durumunda kalması bulunmaktadır. Tarihi açıdan memurluğun özel ve ayrıcalıklı bir konumda bulunması, memurların daha geç örgütlenmelerine ve sendikal hareketlerde bulunmalarına neden olmuştur (Özdemir, 1987: 11).

Sendikal hareketlerin başladığı sanayi devrimine kadar memurlar devlet kademeleri içerisinde özellikli işlerde çalışmışlar ve çeşitli ayrıcalıklar elde etmişlerdir. Kamu kesiminde çalışmak belirli bir düzen gerektirmektedir. Memurluğun benimsenmesinde ve tercih edilmesinde ücret, itibar, memurluğu seçen kişilerin toplumda seçkin kişiler olması gibi çeşitli nedenlerin etkili olduğu görülmektedir. Memurlar çalışma ilkesi olarak devlete sadakat ve üstlerine itaat ilkesini benimsemişlerdir (Tutum, 1979: 197).

Daha önceleri sendikal örgütlenmeye yönelmeyen memurlar statü olarak ayrıcalıklarını yitirmiş, çeşitli sebepler ile devlete olan bağı gevşemiş, zaman içerisinde ekonomik olarak geriye gitmişler, bunun sonucu olarak da aynı işçiler gibi sendikal örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Kamu sendikacılığının ortaya çıkış nedenleri genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Demirhan, 2003: 13; Terzi, 2012: 435):

- a) Bütün dünyada kutsal sayılan devlete karşı herhangi bir talepte bulunmak gereği duyulmamış, fakat devletin insanlardan ve toplumsal ilişkilerin bir parçası olduğu gerçeğinin, memurları sendikalaşmaya yöneltmesi,
- b) Ayrıcalıklı bir sınıf olan kamu kesiminin zaman içerisinde önemini yitirmesi,
- c) Memurluğun daha geniş kesimlere açılması,
- d) Daha fazla hizmet götürme zorunluluğu sonucu devletin sorumluluklarının artması, doğru orantılı olarak memur sayısının da artması

Memurların örgütlenme çabaları, devletin karşısına çeşitli talepler ile çıkması endişe konusu olmuş, bu nedenle de çeşitli güçlüklerle karşılaşmıştır. Devlet ile memur

ilişkisi, işçi ve işveren ilişkisi gibi olmayıp farklı özellikler göstermektedir. Memur devletin işlerini gören ve devlet adına hareket eden kişi olması münasebeti ile aynı zamanda işveren olarak görülmektedir. Memurların örgütlenme hakkını kullanmaları devletin kendi kedisinin karşısına çıkması anlamına gelecektir. Memurluk hiyerarşik bir yapıdır. Memurlar, ast üst ilişkisinin olduğu bir ortamda sendikal özgürlüklerin kullanılarak memur olarak yapamadıklarını, sendikalar sayesinde yapabilme imkânı bulmaktadırlar. Bu durum amir-memur ilişkisini bozabilir. Devletin genel yararını gözetmek zorunda olan memurlar, sendikalar sayesinde özel menfaatlerini gerçekleştirebilirler. Bunu sonucu özel menfaatler, genel yararın önüne geçebilir. Bu ve buna benzeri çekinceler ve tepkiler sonucunda memurların örgütlenme ve sendikal hakları, işçi sendikalarına göre daha geç ve daha büyük çabalar sonucu elde edilmiştir (Mutlu, 2001: 20).

Kamu sektöründe faaliyet gösteren memurların statüleri ve maaşları, işverenin devlet olması ve devletin tek taraflı düzenlemeleri, sermaye birikiminin etkisi altında bulunan ekonomik sistemde kamu çalışanlarını geriye götüren bir duruma sebep olmuştur (İpek, 2006: 10). Sendikal haklara sahip işçilerin ekonomik durumlarının iyileşmesi ve sendikal haklara sahip olmayan kamu çalışanlarının ekonomik durumlarının geriye gitmesi kamu çalışanlarını sendikal örgütlenmeye yönlendiren temel faktörler arasında yer almaktadır.

Kamu görevlileri sendikalarının birçok nedenden dolayı ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Turan (1999: 2) bu nedenlerin kaynağını;

- Dünya’da demokratik hak ve hürriyetlerin yaygınlaşması
 - Devlet organizasyonunun yapı değiştirmesi
 - Kamu görevlileri ile kamu sektörü işçilerin fonksiyonlarının benzerliği
- olarak göstermiştir.

2.4. DÜNYA'DA KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞININ GELİŞİMİ

Batı'da sendikaların ortaya çıkışı, Sanayi Devriminin etkisiyle gerçekleşmiş olup, özellikle İngiltere ve Fransa'da başlayarak toplumun geniş bir perspektifte dönüşmesine neden olmuştur. Bu etki, sadece kültürel ve ekonomik yaşamı değil, aynı zamanda çalışma hayatını da önemli ölçüde değiştirmiştir. Sanayi Devrimi sürecindeki bilimsel ve teknolojik ilerlemeler, insan emeği ve emek faktörünün nitelik ve değerinde hızlı bir değişime yol

açmıştır. Bu değişim, işçi sınıfının yeni yaşam ve çalışma koşullarını şekillendirmiş, bu koşullar ise sendikal hareketin doğuşunda önemli bir role sahip olmuştur (Güler, 2014: 213).

Kamu görevlilerinin sendikalaşma eğilimi, aslında birey-devlet etkileşiminin canlı bir yansıması olup, bu olgu sosyal devlet anlayışının evrimleşme süreciyle uyum içinde ilerlemektedir. Bu perspektif, çeşitli sosyal, ekonomik ve siyasal ihtiyaçlara cevap veren ve toplumsal hizmet sunan kuruluşların varlığının kabulü üzerine inşa edilmiş ve bu bağlamda sendikalaşmanın temelini oluşturmuştur (Göze, 1977: 155).

Modern manada kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmeleri 19. Yüzyılda görülmeye başlanmıştır. Dünya genelinde kamu görevlilerinin sendikalaşma süreci oldukça yavaş bir evrim geçirmiştir. Bu dönemde işçi sendikaları hak arama mücadelesi içerisinde iken, kamu görevlileri çalışma hayatında ayrıcalıklı sayıldıkları için benzer zorluklarla karşılaşmamışlardır. Ancak kamu görevlileri, sendikal haklara sahip olabilmek için birtakım mücadeleler sonucunda ve sahip oldukları bu ayrıcalıkların bazılarında vazgeçmek durumunda kalmışlardır. Sendikal örgütlenme olgusu, 1960'lardan sonra kamu görevlileri arasında yayılmaya başlamış ve 1970'lerin sonlarına doğru Avrupa Ülkelerinde geniş bir şekilde benimsenmiştir. 1990'lardan itibaren kamu görevlilerinin sendikal güvenceye kavuşması dünya genelinde yaygınlaşmıştır (Gülmez, 1996: 1; Kutal, 2002: 133; Turan, 1999: 1-2)

2.4.1. İngiltere’de Sendikal Hareketler

Sendikal hareketin ortaya çıkmasında etkili olan temel unsurlardan biri, sanayileşme sürecinin yarattığı ekonomik ve sosyal değişimlerdir. Diğer önemli bir unsur ise demokratik bir atmosferin mevcudiyetidir. Bu iki temel unsurun var olduğu ilk ülke olarak ön plana çıkan İngiltere’de, modern endüstrinin 18. yüzyılda ortaya çıkmasıyla birlikte ilk işçi hareketleri kendini göstermiştir. İlk sendikalar genellikle nitelikli işçiler arasında oluşmuş, ancak 1876 sonrasındaki ekonomik bunalım döneminde bu sendikalar zorluklarla karşılaşmış ve beklenen başarıyı elde edememiştir. Bu zorluklarla başa çıkabilmek adına, 1890'ların başlarından itibaren niteliksiz işçileri de kapsayan yeni tip sendikaların ortaya çıkmasıyla İngiliz sendikacılığında dönüşüm yaşanmıştır. Bu dönüşüm süreci, meslek sendikacılığından endüstri sendikacılığına doğru bir dönüşümü ifade etmektedir (Tokol, 1984: 221-222).

Kamu görevlileri sendikacılığını gelişimi Birinci Dünya Savaşı döneminin öncesine dayanmaktadır. Bu dönemde memur birlikleri ile işçi örgütleri arasında birleşme yaşanmış ve bu birleşme, işçilerin sendikal hareketlerine memurların da katılımını beraberinde getirmiştir. Ancak, bu birleşmenin etkileri bazı sonuçlara yol açmıştır. Memur örgütlerinin diğer sendikalara katılımının yasaklanması, dikkat çeken bir karardır. 1946'da çıkarılan bir kanun ile memurlara, işçi sendikalarıyla birleşmemek koşuluyla sendikal örgütlenme hakkı tanınmıştır (Akartürk, 1998: 5). Bu durum, kamusal sektörde çalışan memurların sendikal haklarının ve örgütlenme özgürlüklerinin belirli koşullar ve sınırlamalar altında şekillendiğini göstermektedir.

Sendikalar, İngiltere'de, gerçek anlamda güvence altına alınmış sendikal haklara ulaşma sürecini 1871-1875 yıllarında çıkarılan kanunlarla yaşamışlardır. Ancak, 1927 yılında yürürlüğe giren bir kanunla, sendikaların bazı faaliyetleri sınırlandırılarak yasaklanmıştır. Yukarıda da bahsi geçen 1946 yılında yürürlüğe giren bir başka kanun, önceki kısıtlamaları kaldırarak sendikal haklara izin vermiştir (Işıklı, 1972: 11). Bu süreç, İngiltere'deki sendikal hareketin hukuki zemindeki gelişimini ve sendikaların hak mücadelesini anlamak adına önemlidir.

İngiltere'de sendikalar, farklı temellere dayanan birçok çeşitli yapıyla varlık göstermiştir. Meslek bazlı sendikalar, genel işçi sendikaları, endüstriye özgü sendikalar, federasyonlar ve konfederasyonlar ile meslek kurulları olarak adlandırılan örgütler, plansız ve düzensiz bir gelişimin ürünü olan yapıya sahiptirler. Bu örgütlenme yapısı, karmaşık bir karaktere sahiptir ve çoğunluğunu ufak birimlerin oluşturduğu birçok farklı yapıdan oluşmaktadır. Ancak, bu karmaşıklığın içinde, birkaç büyük sendikal teşekkül de yer almaktadır (Işıklı, 1972: 13).

2.4.2. Almanya'da Sendikal Hareketler

Almanya'da siyasi birlik ancak 1871 yılında sağlanmış ve bunun sonucu Alman İmparatorluğu kurulmuştur. Daha önceleri türlü küçük prensliklerden oluşan monarşik yapılarda hizmetlerinin sürdüren kamu görevlileri, bu tarihten itibaren devlet olgusu içerisinde hizmetlerini ederek önemli konumlara gelmişlerdir. Kamu görevlileri ile ilgili idari yapının temelleri bu döneme denk gelmektedir (Sancaktar, 2001: 96; Tokol, 2000: 3).

Almanya'da sendikacılığın gelişimine iki ana faktör belirgin rol oynamıştır. Bu faktörlerden birincisi Lonca Sistemleri, diğer faktör ise Lonca Sistemlerinin sona ermesi ile 19. yüzyılın başlarında ortaya çıkan üretim ilişkilerindeki değişimler, özellikle de makine

buluşu ve fabrika sistemine geçiş sürecidir. Bu dönem, Sanayi Devrimi'nin başlangıcını işaret etmektedir. Alman Anayasası, Almanya'da ikamet eden her bireye sendikalaşma hakkını tanımaktadır. Ancak, Almanya'da sendikalarla ilgili özel bir yasal çerçeve bulunmamaktadır (Tek, 1996: 58-59). Bu durum, genel olarak sendika faaliyetlerinin serbest olduğunu, ancak belirli sınırlamalara tabi olabileceğini göstermektedir. Alman sendikacılığı, bu serbestlik içinde gelişmiştir.

Bugün mevcut olan geçerli olan 1949 tarihli Alman Anayasası, tüm mesleklerde gerçekleştirilebilecek ekonomik sağlık ve çalışma şartlarını koruyup iyileştirilebilmesi için örgütlenme hakkını tanımaktadır. Bu düzenleme, 1953 yılında yapılan bir değişiklikle kamu çalışanlarını kapsamı içerisine almıştır (Cindemir, 2017: 560).Yapılan bu düzenleme, Almanya'da işçi hakları ve sendikacılık konularında temel bir çerçeve oluşturmaktadır. Anayasa, bireylerin mesleklerindeki ekonomik çıkarlarını koruma ve geliştirme hakkını vurgulayarak, sendika kurma ve örgütlenme özgürlüğüne önem vermektedir. Ayrıca kamu görevlilerini de kapsayacak şekilde genişletilmiş olması, çalışma koşullarının ve ekonomik hakların geniş bir kesimi için koruma sağlamaktadır.

Almanya'da, kamu görevlilerinin sendikal haklarına sahip olmalarına karşılık grev yapma ve toplu sözleşme yapma haklarından mahrumdurlar. Bu durumun istisnai olarak, statü hukuku çerçevesinde çalışan memurların, eskiden mevcut statülerinde değişiklik talep edilemeyecekleri anlayışıdır. Memurlar için grev yasağı açıkça belirtilmemiş olsa da, bu kısıtlama, eski bir Almanya Federal Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi kararı sonucudur. Mahkeme, memurların devlete karşı daimi olarak sadakat ilişkisi içinde olduklarına ve memurluk geleneği ve adetlerinde grevin yer almadığına vurgu yaparak, memurların grev yapamayacaklarına karar vermiştir (Cindemir, 2017: 562).

2.4.3. Fransa'da Sendikal Hareketler

Fransa'da 18. yüzyıldan itibaren, çeşitli meslek grupları arasında yardımlaşmayı hedefleyen dernekler olarak ortaya çıkan örgütler, zaman içinde sendikal hakların geliştirilmesinde öncü bir rol oynamaya başlamıştır. Bu yardımlaşma dernekleri, toplumsal dayanışmayı teşvik ederek, değişik meslek grupları arasında güç birliğini amaçlayan bir yapı oluşturmuştur. Bu süreç, sendikal haklar konusunda önemli adımların atılmasına zemin hazırlamıştır (Gülmez, 1992: 59).

Fransa'da kamu görevlilerinin tanımı Türkiye'deki tanımına benzemektedir. “Kamu görevlileri, kamu tüzel kişilerinden herhangi birinde, kamu hukuku statüsüne tabi ve

profesyonel olarak maaş karşılığı çalışan bireylerin tümüdür (Chapus, 2001: 7)” şeklinde tanımlanmaktadır.

Kamu görevlileri sendikal haklardan uzun süreler mahrum kalmışlardır. Ancak 1901 yılına gelindiğinde dernek kurma hakkı tanınmış, 1946 yılında kabul edilen Genel Memur Statüsü ile memurlara ilk kez yasal olarak sendikal haklar tanınmıştır. Yine aynı yıl yürürlüğe giren Fransa Cumhuriyeti Anayasası'nın “Başlangıç” bölümünde “*Her kişi, haklarını ve menfaatlerini sendika faaliyetiyle savunabilir ve dilediği sendikaya katılabilir. Grev hakkı, onu düzenleyen kanunlar çerçevesi içinde kullanılır. Her işçi temsilcileri marifetiyle iş şartlarının toplulukla tesbitine ve teşebbüslerin yönetimine iştirak eder.*” demek sureti ile sendika ve grev hakkı anayasal güvence altına alınmıştır. Genel Memur Statüsü, memur sendikalarını hizmetin yürütülmesine ve personel yönetimine sıkı bir biçimde entegre etmiştir. 1959 yılında kabul edilen Genel Memur Statüsü, geleneksel devlet memurluğu anlayışına geri dönmüş olsa da 13 Temmuz 1983 tarihinde çıkarılan "Memur Haklarını ve Yükümlülüklerini" düzenleyen yasa ile önemli değişikliklere tanıklık etmiştir. Bu yasa, memurların düşünce özgürlüğü, sendika, toplu pazarlık ve grev haklarını güvence altına almıştır. Bu düzenleme, memurlara daha geniş bir yelpazede haklar tanımış, sendika kurma ve bunlara üye olmalarına imkan vermiştir (Cindemir, 2017: 556; Kocaoğlu: 164, 2000; Tortop, 1985: 135).

Fransa'da genel olarak tüm kamu görevlilerine grev hakkı tanınmasına rağmen, belirli meslek grupları için özel grev yasakları getirilmiştir. Örneğin, polis memurları, ordu mensupları, cezaevi çalışanları, hâkimler ve belirli iç işleri bakanlığı iletişim personeli, kendi kanunlarında özel olarak belirtilen grev yasaklarına tabidir. Askere ile ilgili olarak, sadece grev yapma hakkı değil, aynı zamanda sendikal faaliyetlerde bulunma hakkı da kısıtlanmıştır. Ancak 2014 yılında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin karar sonrasında Fransa, askeri personele yönelik uygulamış olduğu sendika yasağından dolayı mahkûm edilmiştir. Bu gelişme üzerine Fransız hükümeti, askeri personel için daha sınırlı haklara sahip olan "light syndicat" yani hafif sendika kavramını ortaya atmış ve bu çerçevede askeri personel için diğer kamu görevlilerine göre daha kısıtlı haklara sahip bir sendika çalışması başlatılacağını duyurmuştur (Cindemir, 2017: 557; Gençay, 2014: 237; Şenver, 2009: 25).

2.4.4. Amerika Birleşik Devletleri'nde Sendikal Hareketler

Sanayileşme hareketinin Avrupa ülkelerine göre daha geç başlamasına rağmen, ABD'de sendikacılık tarihi oldukça eski bir geçmişe sahiptir. İlk sendika, 1700'lerin sonlarına doğru, Philadelphia'da 1794 yılında ayakkabıcılar tarafından kurulmuştur (Uçkan & Kağnıcıoğlu, 2004: 257). Bu dönemde işçi sınıfının örgütlenme çabalarının başladığı ve sendikacılık kültürünün ABD'de erken bir gelişim içerisinde olduğu görülmektedir. Sendikaların işçi hakları ve çalışma koşulları konusundaki mücadeleleri köklü bir geçmişe sahiptir ve ülkedeki endüstriyel gelişmeler ile birlikte şekillenmiştir.

ABD'de memur anlayışı Avrupa'dan ayrı bir perspektife sahiptir. Memurlar, özel bir eğitim sürecinden geçerek kamu hizmetine özgü yetkinliklere sahip bireyler ve mesleki açıdan devlete bağlı olarak istihdam edilen bireyler olarak tanımlanmamaktadır. Avrupa'dan farklı olarak, memur güvenliği düzeyi düşüktür ve işten çıkarılma süreçleri daha kolay gerçekleşebilir (Bülbül, 2009: 38)

Sendikal örgütlenme hususunda ilk adım 1890 yılında PTT memurları tarafından atılmıştır. Kurmuş oldukları örgütlenme, Amerikan Kongresi tarafından 1917 yılında resmi olarak tanınmıştır. Bu örgütlenme çabalarının temel amacı, kendi çıkarlarıyla ilgili kanunların oluşturulması, daha iyi hizmet koşullarının sağlanması, keyfi idareye karşı durulması, mevcut sistemlerin korunması ve kredi kolaylıklarının temini gibi konulara odaklanmıştır (Bediroğlu, 2015: 42).

ABD endüstriyel gelişmeleri çok yüksek bir ülke olmasına rağmen, sendikacılık yönetim tarafından uzun yıllar baskı altına alınmış, bunun sonucu olarak da yeterli gelişme ve ilerleme gösterememiştir. Amerika'daki işçi ve memur sendikalarının yapmış oldukları faaliyetler genellikle ücret üzerine değil, sosyal haklar ve avantajlar üzerine yoğunlaşmıştır. Bu konuda pek te başarı elde ettikleri söylenemez. Memurlara sendikal hak 1912 yılında, toplu sözleşme hakkı ise 1962 yılında verilmiştir. Grev hakkı ile alakalı çeşitli sınırlamalar mevcuttur (Bülbül, 2009: 38-39).

2.4.5. İsveç'te Sendikal Hareketler

İsveç'te sanayileşme süreci, oldukça geç bir başlangıca sahiptir. Sanayileşmenin ilk belirtileri 1870'lerde ortaya çıkmış olsa da gerçek anlamda etkisini 1890'lı yıllarda göstermiştir. Ülkede kurulan ilk sendika, 1846 yılında Stockholm'de matbaa işçileri tarafından oluşturulmuştur. Sendikaların gelişimi ve yaygınlaşması ise ancak 1880'lerde mümkün olabilmıştır. Toplumunun vazgeçilmez örgütlerinden biri olan sendikalar, 1938

yılında Saltsjabaden Anlaşması imzalamışlardır. Saltsjabaden Anlaşmasının önemi "sorumluluk altında özgürlük" anlayışıyla, sendikaların sorumluluk ve özgürlük ilkesini benimseyerek ülkenin kalkınmasına, ülkenin sosyal ve ekonomik gelişimine önemli katkılarda bulunmasıdır. Sendikaların 1950-1960 yıllarında sergilediği faaliyetler, diğer ülkelerdeki sendikalara örnek olacak nitelikte olmuştur. Bu dönemdeki etkinlikleri, sadece İsveç'in değil, aynı zamanda uluslararası alandaki sendikal hareketliliğin şekillenmesinde de belirleyici olmuştur (Tokol, 1994).

Kamu görevlilerinin sendikal haklarını elde etmeleri, uzun soluklu mücadelelerin meyvesi olarak ortaya çıkmıştır. Kamu görevlileri ilk zamanlar dernek olarak örgütlenirken, zaman içerisinde toplu sözleşmesiz ve grevsiz sendikal örgütlenme özgürlüğü elde etmişlerdir. Bu mücadeleler sonucunda 1966 yılında, polis ve ordu mensupları da dahil olmak üzere tüm kamu görevlilerine, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev gibi temel sendikal haklar tanınmıştır. Bu süreç, kamu sektöründe çalışan bireylerin örgütlenme ve müzakere süreçlerine katılımında önemli bir dönemeç olarak kayda geçmiştir (Söderman, 1988: 54).

İsveç'te kamu görevlileri ile özel sektör çalışanlarına genel olarak aynı hukuki normlar uygulanmaktadır. Kamu çalışanları, memurlar dahil, özlük hakları ve statülerini düzenleyen özel bir idare hukuku mevzuatına tabi değildir. Ancak, 1994 yılında gerçekleştirilen bazı yasal düzenlemeler, kamu personelinin önemli unsurları olan hakları, yükümlülükleri ve disiplin soruşturmalarını, özel sektör çalışanlarından farklı bir şekilde düzenlemiştir. Bu yasal düzenlemeler, özellikle kamu personelinin çalışma şartlarına odaklanmış olup, özel sektördeki çalışanlardan ayrılan özel hükümler içermektedir. Çalışanların hak ve sorumlulukları ile disiplin süreçleri, bu düzenlemeler çerçevesinde belirlenmiştir. Özellikle kamu personelinin iş güvencesi ve disiplin mekanizmaları, genel iş hukukundan farklılık göstermektedir. Bununla birlikte, mevzuat tarafından belirlenen düzenlemelerin dışında, kamu görevlilerinin çalışma koşulları genellikle toplu sözleşmelerle belirlenmektedir (Cindemir, 2017: 563). Bu durum, kamu sektöründe çalışanların iş güvencesi ve disiplin süreçlerinin özel sektörden ayrıştığını göstermektedir.

2.5. TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞININ GELİŞİMİ

Türkiye'de memur sendikacılığı ile ilgili çeşitli çalışmalar olsa da, memurların yasal olarak sendika kurma hakkı 27 Mayıs 1960 İhtilali sonrası 1961 Anayasası'nın 46.

Maddesiyle düzenlenmiş ve işçi niteliği taşımayan kamu hizmetli görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenmesi öngörülmüştür. Memurların sendikalaşma ile ilgili düzenlenecek olan bu kanunun 2 yıl içerisinde çıkarılması planlanmıştır (Mahiroğulları, 2011: 145). Ancak bu kanunun çıkması 4 yıl gibi bir gecikmenin ardından 8 Haziran 1965 tarihinde 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile çıkarılmıştır. Bu kanundan kısa bir süre sonra 23 Temmuz 1965 tarihinde kamu çalışanlarının çalışma düzenlemelerini içeren 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunun 22. Maddesi ile kamu çalışanlarına sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma hakkı verilmiştir. Bu iki kanun ile beraber kamu görevlileri arasında sendika kurma ve sendikalaşma artmıştır (Cerev, 2014: 29).

624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanununun 1. Maddesinde “İşçi niteliğinde olanlar dışındaki kamu hizmeti personelinin ortak mesleki, kültürel, sosyal ve iktisadi hak ve menfaatlerini korumak, özellikle, mesleki gelişmeyi ve aralarındaki yardımlaşmayı sağlamak amacıyla sendika kurabileceği” belirtilmiştir. Kanunun bu maddesine dayanarak 1965 yılında, 202 adet personel sendikası kurulmuştur. Bu sayı 1967’de 383’e, 1968’de 453’e, 1971 başında da 483’e çıkmıştır. Daha çok büyük şehirlerde örgütlenen bu sendikalardan üç tanesi konfederasyon, yirmi tanesi ise federasyon tipi örgütlenmeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Tortop, 1971: 175). Kurulan memur sendikalarının ilki “Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası’dır. Bu sendika 18 Haziran 1965 tarihinde, Ankara’da kurulmuştur (Gülmez, 1998: 360; Yeşiltaş, 2015: 134).

Ülkemizde 12 Mart 1971 Askeri Muhtırası ve sonrasında Anayasa’da yapılan değişiklikler sonucunda 1488 sayılı kanunla “çalışanlar” ifadesi madde metninden çıkarılarak, “işçiler” ifadesi konulmuş ve böylelikle kamu görevlilerinin sendikalaşmasına esas olan dayanak kaldırılmıştır. Ayrıca Anayasa’nın 119. maddesi de değiştirilerek “memurlar sendikalara üye olamazlar” hükmü eklenmiş ve sonuç olarak 1961 Anayasası ile sendika kurma ve örgütlenme hakkını elde eden memurlar, bu haklarından mahrum kalmışlardır (Çelik, 2014: 3; Mahiroğulları, 2011b: 40). Memurların sendikal haklarının ellerinden alınmasının sebebi, siyasi iktidarsızlık ve sendikaların amaçları dışında hareket etmeleri olarak gösterilmiştir (Mutlu, 2001: 28).

Askeri müdahalelere sıkça karşılaştığımız ülkemizde, anayasalar da bu müdahaleler ile yapılmıştır. 12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesinde sonra hazırlanan 1982 Anayasası’nın 51. Maddesinde de “*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar*

ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir” ifadesi ile sendikalaşma hakkı sadece işçilere verilmiştir.

1982 Anayasasının 51-53-54. maddeleri, sendika kurma, toplu sözleşme ve grev hakkını işçilere ve işverenlere tanımıştır. Ancak anılan madde metinlerinde açık bir biçimde ifade edilmese de memurlara sendika kurma hakkını yasaklayan olumlu veya olumsuz bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte, toplu sözleşme ve grev haklarından yoksun bir sendikal hak, dernek kurma hakkından ileri bir hak değildir (Özer, 2000: 140).

Anayasal bir engel olmaması sebebi ile kamu çalışanları 1980’lerin ortasında toplu örgütlenme çalışmalarına başlamışlardır. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) tarafından 1985 yılında düzenlenen "Kamu Çalışanları Sempozyumu"nda bir tebliğ sunan Alpaslan IŞIKLI tebliğinde; her ne kadar sendika kurma hakkı işçilere ve işverenlere verilse de memurların sendikal örgütlenmesinin önünde hangi bir engel olmadığını, dolayısıyla memurların sendikalaşmasının yasal olduğunu belirtmiştir. Bu sempozyum memur sendikacılığı mücadelesinin en önemli kilometre taşıdır (Mahiroğulları, 2011b: 157). 1990 yılına kadar geçen süreçte kamu çalışanları çeşitli faaliyetlerde bulunmuşlar ve dernekler yasasına dayanarak sendikalar kurmuşlardır. İlk olarak 1990 yılında Eğitim-İş Sendikası kurulmuştur (Benli, 2011: 95; Çelik, 2014: 3). Bundan iki yıl sonra 1992 yılında Türkiye Kamu Sendikaları Konfederasyonu, 1995 yılında ise Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve Memur-Sen kurulmuştur.

Kamu çalışanlarının ekonomik sorunların eğilen bir teşkilat görünümünde olan ve 14 sendikanın bir araya gelerek oluşturduğu Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKAV), 6 Mart 1989 tarihinde Ankara’da kurulmuştur. Türk Sağlık-Sen’in de içinde bulunduğu bu 14 sendika, 1992 yılında Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen) etrafında toplanmıştır (Koç, 1992).

Kamu çalışanları 1995 yılına gelinceye kadar sendikal örgütlenme konusunda epey uğraş vermiş, yasaların el verdiği ölçüde eylemlerine devam etmişlerdir. 1992 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından kabul edilen, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 87 ve 151 Sayılı Sözleşmeleri kamu çalışanları sendikacılığı açısından önemli rol oynamıştır. Çünkü bu sözleşmelerin Anayasanın 90. Maddesi gereği bağlayıcılık özelliği bulunmaktadır. Daha sonra 1995 yılında anayasa değişikliği yapılmış,

bu sayede kamu çalışanlarının sendikal hakları anayasal teminat altına alınmıştır. 23 Temmuz 1995 tarihinde 4121 sayılı kanunun kabul edilmiş kamu görevlilerinin sendika kurma, sendika üst kuruluşlarını kurma ve toplu görüşme hakkı tanınmış, bu hakların kullanıma ait kaidelerin çıkarılacak bir kanun ile düzenlenmesi öngörülmüştür (İpek, 2006: 46; Serim, 1995: 120-121). Bu arada, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun kaldırılan 22'nci maddesi de 12.06.1997 tarihli ve 4275 Sayılı Kanun'la yeniden düzenlenmiş, yapılan bu düzenleme ile birlikte Devlet Memurlarının Anayasada ve özel kanununda belirtilen esaslar gereği sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilmeleri ve buralara üye olabilmeleri hüküm altına alınmıştır. Yine 1999/44 sayılı Başbakanlık Genelgesi Bülent ECEVİT'in imzasıyla yayımlanmış ve bu genelgede kamu görevlilerinin sendikal olarak örgütlenmelerinde ve çalışma hayatında karşılarına zorluklar çıkarılmaması gibi önemli kararlar alınmıştır.

Daha önceleri cemiyet, birlik, dernek gibi yapılarda haklarını arayan kamu çalışanlarının sendikalaşma konusunda 1961 yılından başlayarak vermiş oldukları mücadeleler, askeri müdahaleler ve sonrasında hazırlanan yasalar ile zaman zaman kesintiye uğrasa da, 1990 yılların başından başlayarak 2001 yılına kadar bu haklarını fiili olarak elde edene kadar sürmüştür. 25 Haziran 2001 tarihinde Meclis tarafından kabul edilen ve 13 Ağustos 2001 tarihinde yürürlüğe giren, DSP-MHP-ANAP koalisyon hükümeti tarafından çıkarılan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunuyla yasal zemine oturmuştur. Ancak bu kanun bile grevli toplu pazarlığın olmadığı bir kanundur. Her ne kadar 4688 sayılı kanunda grev yasağından bahsedilmemiş olsa da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 27. maddesindeki "Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri ve bu yolda propaganda yapmaları yasaktır" denmektedir (Mahiroğulları, 2011b: 160).

12 Eylül 2010 tarihli yapılan referandum sonrasında gerçekleştirilen Anayasa değişikliği çalışma hayatına yenilikler getirmiştir. Anayasanın 53. Maddesi gereği kamu çalışanlarına "toplular görüşme hakkı" tanınmaktaydı. Yapılan değişiklikler sonrası "toplular görüşme" yerine "toplular sözleşme hakkı" verilmiştir ve anlaşmazlıklar durumunda son söz daha önceden olduğu gibi Bakanlar Kurulu'na değil Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na bırakılmıştır. Bu kurulun içerisinde memurları temsilen sendika temsilcileri de bulunacaktır (Güler, 2014: 213). Başlangıçta Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu olarak çıkarılan 4688 Sayılı Kanun 4 Nisan 2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanunun 1'inci

maddesiyle “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Sonuç olarak tüm bu süreçler sonunda devlet, elinde bulundurduğu birtakım yetkilerinden feragat etmiş, kamu görevlileri sendikalarının kurulmasına ve kamu çalışanlarının haklarını savunmak maksadı ile bu sendikalara serbestçe üye olmalarını olanak vermiştir. Bu sayede kamu görevlileri sendikal haklarını serbestçe kullanabilmişlerdir. Tüm bu kazanımlara rağmen işçi sendikaları ile yapısal anlamda benzerlik gösteren, hukuki ve teşkilatlanma bakımından işçi sendikalarını takip eden kamu görevlileri sendikaları yine de işçi sendikaları kadar kazanım elde edememiştir. Bu durumun en önemli sebebi ise işçilerin hizmet akdine göre, kamu görevlilerinin statü hukukuna göre görevlerini ifa ediyor olmalarıdır (Turan, 1999: 12).

2.6. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ TÜRKİYE’DEKİ MEVCUT DURUMU

Kamu hizmetlerinde işçi statüsünde çalışanlar dışında kalan kamu görevlilerinin bir araya gelerek oluşturmuş oldukları sendikal örgütlenmelere kamu görevlileri sendikaları denilmektedir. Bir başka ifade ile kamu görevlileri sendikaları, kamu işvereni tarafından çalıştırılan statü ilişkisi içerisinde çalışma koşulları ve şartları yasalar ile güvence altına alınmış kişiler tarafından kurulan sendikalar olarak tanımlanabilmektedir. Kamu görevlileri sendikalarının mevzuatı, mevcut işçi sendikalarının mevzuatı doğrultusunda düzenlenebileceği gibi, farklı mevzuatlar ile de düzenlenebilir (Demren, 1999: 282). Kamu görevlisi kavramının içerisine memurlar ile birlikte sözleşmeli personel de girmektedir. 4688 sayılı kanunun 3. Maddesinde kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında kalan, tüm çalışanlar kamu görevlisi olarak tarif edilmiş, dolayısıyla farklı mevzuatlara tabi olan sözleşmeli personelleri memurlardan ayrı tutmayarak genel bir ifade kullanılmıştır (Keser, 2007: 98).

Kamusal alanda sendikaların kuruluşu ve işleyişi maksadıyla çıkarılan 4688 sayılı kanunun Kuruluş başlıklı 4. Maddesi “*Sendikalar hizmet kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulur. Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz*” denilmiş ve sendikaların kuruluşunun hizmet kolu esasına göre yapılacağı vurgulanmıştır.

4688 Sayılı Kanun, hizmet kolu sendikacılığını örgütlenme modeli olarak benimsemiştir. Hizmet kolu sendikacılığı, yaptıkları hizmetleri açısından birbirleri ile benzer veya yakın oldukları düşünülen kamu kurum ve kuruluşlarının belli ölçü ve ilkeler çerçevesinde sınıflandırılmasıdır (Tokol, 2005: 233). 4688 Sayılı Kanunu'na göre kamu çalışanlarının mesleklerini icra ettikleri meslekler açısından üye olabilecekleri bu hizmet kolları şu şekilde sıralanmıştır:

- Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri
- Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri
- Sağlık ve Sosyal Hizmetler
- Yerel Yönetim Hizmetleri
- Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri
- Kültür ve Sanat Hizmetleri
- Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri
- Ulaştırma Hizmetleri
- Tarım ve Ormancılık Hizmetleri
- Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri
- Diyanet ve Vakıf Hizmetleri

Değişik hizmet kollarında bu kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşlara konfederasyon denilmektedir. Konfederasyonlar üst örgütlenme modellerindedir.

Memur sendikalarında, her yıl Mayıs ayı sendika üye sayılarının tespit edildiği dönemdir. Mayıs ayı üye sayılarına göre, o yıl için yetkili sendika belirlenmektedir. İstatistiki verilerin bulunduğu 5 Temmuz 2024 tarih ve 32593 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Tebliğine göre günümüzde faaliyet gösteren 16 (on altı) konfederasyon bulunmaktadır. Türkiye genelinde toplam 2.994.550 memur bulunmakta olup, bu memurlardan 2.251.330'u bu konfederasyonlara bağlı hizmet kollarındaki sendikalara üyedirler. Bu da Türkiye'deki memurların sendikalaşma oranının %75,18 olduğunu göstermektedir. Üye sayılarına bakıldığında en büyük konfederasyonun 1.078.802 üye sayısı ile Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) olduğu görülmektedir. Memur-Sen'i, 569.546 üye sayısı ile Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Kamu-Sen), 176.866 üye sayısı ile Birleşik Kamu

İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu (Birleşik Kamu-İş), 168.467 üye sayısı ile Kamu emekçileri sendikaları Konfederasyonu(KESK), takip etmektedir.

2023 yılı Temmuz ayı itibari ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğine göre günümüzde faaliyet gösteren mevcut konfederasyonlar ve üye sayıları aşağıda ki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Türkiye'deki Memur Konfederasyonları ve Üye Sayıları

Dosya No	Konfederasyon Adı	Konfederasyon Unvanı	Toplam Üye Sayısı
17	KEKS	Kamu Emekçileri Konfederasyonu	168467
26	TÜRKİYE KAMU-SEN	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu	569546
52	MEMUR-SEN	Memur Sendikaları Konfederasyonu	1078802
92	BASK	Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu	3066
141	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	Birleşik Kamu İş görenleri Sendikaları Konfederasyonu	176866
142	HAK-SEN	Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu	3093
165	ÇALIŞAN-SEN	Çalışan Birliği Sendikalar Konfederasyonu	5353
203	TÜM MEMUR-SEN	Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu	1039
274	ANADOLU-SEN	Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu	646
322	ŞEHİT-GAZİ-SEN KONFEDERASYONU	Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları ile Tüm Vatansever Kamu Görevlileri	1053
341	MİL-SEN KONFEDERASYONU	Manevi, İlkeli ve Liyakatli Sendikalar Konfederasyonu	11679
342	YURT-SEN KONFEDERASYONU	Yurt-Sendikaları Konfederasyonu	1199
416	TÜM KAMU SEN	Tüm Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu	264
428	HÜR SEN	Hürriyetçi Sendikalar Konfederasyonu	21689
441	KAMU BİRLİĞİ	Kamu Birliği Konfederasyonu	90587
457	BİRLİK-SEN	Tüm Kamu Çalışanları Birlik-Sen Konfederasyonu	2173
500	BAĞIMSIZ	BAĞIMSIZ SENDİKALAR	115808
Genel Toplam:			2251330

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Sağlık ve Sosyal Hizmet koluna baktığımızda toplam 734.332 kişi bu hizmet kolunda faaliyet göstermektedir. Bu alanda faaliyet gösteren 48 sendika bulunmakta ve

569.090 sağlık çalışanının bu sendikalara üye olduğu görülmektedir. ye sayıların baktığımızda 275.972 üye sayısı ile Memur-Sen'e bağ Sağlık-Sen en büyük sendika olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sayısının sağlık alanında çalışan ve herhangi bir sendikaya üye olan kamu çalışanlarının %34,79 unu temsil ettiği görülmektedir. Sağlık-Sen'den sonra en büyük sendika ise Türkiye Kamu-Sen'e bağlı Türk Sağlık-Sen'dir. Bu sendikanın üye sayısı 127.775 kişi, yeleşme oranı ise %16,11'dir. Kamu Birliği Konfederasyonuna bağlı Genç Sağlık Sendikası'nın üye sayısı 48.886 kişi, yeleşme oranı ise % 6,16'dır. Temmuz 2024 sayılarına baktığımızda Hekim sendikalarının ve üye sayılarının daha önceki senelere göre arttırdığı görülmektedir. Yine Genç Sağlık Sendikasının nceki yıllara göre üye sayısını arttırdığı görülmektedir.

Türkiye'de sağlım ve sosyal hizmet kolunda çalışanların toplam %71,74' sendikalara üyedir. Ancak halen %28,26'sı herhangi bir sendikaya üye değildir. Yukarıda sendikalara ait sendikalaşma yüzdelerine bakıldığında bu oranın hiçte azımsanmayacak bir oran olduğu ortadadır. Sendikaların amaçlarından biri de üye sayısını arttırmak ve bu sayede yetki almak olduğundan hareketle, dış örgütlenme ile hala hiçbir sendikaya üye olmayan bu kişileri kendi sendikalarına kazandırmak, sendikaların öncelikli hedefleri arasında yer almalıdır.

2.7. SENDİKAL HAKLARA İLİŞKİN ULUSLARARASI BELGELER

Tarihin akışı içerisinde sendikal hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi, çalışanların çalışma koşulları ve yaşam kalitelerini yükseltilmesi gibi amaçlarla uluslararası düzeydeki kuruluşlar tarafından çeşitli belgeler ve sözleşmeler hazırlanmıştır. Bu belgeler; Birleşmiş Milletler Belgeleri, Uluslararası alışma rgt (ILO) Sözleşmeleri, Avrupa Konseyi Belgeleri ve Avrupa Birliği Belgeleridir (Han, 2014: 42).

2.7.1. Birleşmiş Milletler (BM) Belgeleri

Uluslararası barış ve güvenliği sağlamak, devletlerarasında dostane ilişkileri desteklemek, kalkınmayı ve insan haklarını geliştirmek amacıyla kurulan Birleşmiş Milletlerin sendikal haklara ilişkin belgeleri; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi olarak üç ana başlıkta ele almak mümkündür.

2.7.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletlerin temel kurucu bir belgesi niteliğindeki İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 10 Aralık 1948 tarihinde BM Genel Kurulunca Kabul edilmiştir. Türkiye’de ise 27 Mayıs 1949 tarihinde Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmış ve Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 30 maddeden oluşan beyanname tavsiye niteliğindedir.

İnsan hakları ile alakalı kendisinden sonra gelecek uluslara arası metinlere esas teşkil etmesi beyannamenin en önemli özelliğidir (Kaboğlu, 2013: 174; Sur, 1995: 15). İnsan Hakları Evrensel Beyannamenin 20. Maddesinin 1. ve 2. fıkrasında;

- “Herkes, barış içinde toplanma ve örgütlenme hakkına sahiptir.”
- “Hiç kimse, bir örgüte üye olmaya zorlanamaz.” denmektedir.

Bu madde ile örgütlenme, toplanma ve üye olma haklarına değinilirken yine beyannamenin 23. Maddesinin 4. fıkrasında;

- “Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.” denmekte ve bu madde ile çalışanlara sendikal haklar verilmektedir.

2.7.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Sendikal haklara ilişkin maddelerinde bulunduğu Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan uluslararası belgelerden bir diğeri Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesidir. Bu sözleşme İnsan Hakları Evrensel beyannamesinin ardından Birleşmiş Milletlerce hazırlanan ve ikinci sosyal haklar belgesidir ve beyannamenin taraf devletlerce zorlayıcı nitelikte olmasını amaçlamaktadır (Han, 2014: 44; Tüysüz, 2010: 38). Bu sözleşme Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 2200 A (XXI) sayılı kararınca 16 Aralık 1966 tarihinde imzaya açılmış ve 35 ülkenin onayı ile 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Türkiye Sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme 4867 sayılı “*Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*” ile uygun bulunarak 10 Temmuz 2003 tarih 2003/5923 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmış 11 Ağustos 2003 tarih ve 25196 sayılı Resmi Gazete yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmede sendikal hakların güvence altına alınmasına ilişkin 8. Maddesi şu şekildedir.

1. Bu Sözleşme' ye Taraf Devletler aşağıdaki hakları güvence altına almakla yükümlüdürler.

- Herkesin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmesi ve koruması için sendika kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına bağlı olarak dilediği sendikaya girme hakkı. Bu hakkın kullanılmasına, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama getirilemez;*
- Sendikaların ulusal federasyonlar ya da konfederasyonlar kurma hakkı ve konfederasyonların uluslararası sendikal örgütler kurma ya da bunlara katılma hakkı;*
- Sendikaların, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama olmaksızın özgürce faaliyette bulunma hakkı;*
- Her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılmak kaydıyla, grev hakkı.*

2. Bu madde, sözü edilen hakların, silahlı kuvvetler, polis ya da devlet yönetiminin mensupları tarafından kullanılmasına yasal kısıtlamalar getirilmesine engel olmaz.

3. Bu maddenin hiçbir hükmü, Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin 1948 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Taraf Devletlere, Sözleşme' de öngörülen güvenceleri haleldar edici yasal tedbirler alma ya da yasaları bu güvenceleri ihlal edici şekilde uygulama yetkisi vermez.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin bu maddesinden de anlaşılacağı üzere herkese sendika kurma, istediği sendikaya üye olma hakkı verilmiştir. Sadece sendika kurma hakkı değil, sendikaların federasyonlar ve konfederasyonlar ile üst örgütlenme hakkı da verilmiştir. Yasal sınırlamalar dâhilinde özgürce faaliyette bulunma

hakkının yanı sıra yine yasaların elverdiği ölçüde grev hakkı da tanınmıştır. Ancak 2. fıkrada bazı meslek grupları için kısıtlama getirilmesine olanak verilmiştir.

2.7.1.3. Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 2200 A (XXI) sayılı kararınca 16 Aralık 1966 tarihinde imzaya açılmış ve 35 ülkenin onayı ile 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Birleşmiş Milletler bünyesinde oluşturulan altı temel insan hakları sözleşmesinden biri olan Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesini ülkemiz 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme 4 Haziran 2003 tarih ve 4868 sayılı kanun ile onaylanması uygun bulunmuş ve 18 Haziran 2003 tarih ve 25142 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır. Bakanlar kurulunca 7 Temmuz 2003 tarih ve 2003/5851 sayılı kararı ile onaylanarak 21 Temmuz 2003 tarih ve 25175 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin, Örgütlenme Hakkı başlıklı 22. Maddesinin 1. Fıkrasında *“Herkes başkaları ile bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğüne sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir”* denmekte olup; örgütlenme özgürlüğü ve bunun sonucu sendika kurma, herhangi bir sendikaya üye olma hakkı vermektedir. Ancak bu hak sınırsız nitelikte değildir. Yine aynı maddenin 2. Fıkrasında *“Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlık veya ahlakın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiç bir sınırlama konamaz. Bu madde silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemez”* denerek sınırlamanın kapsamı belirtilmiştir.

2.7.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal adaletin sağlanması ile evrensel ve kalıcı barışın sağlanabileceği temel ilkesinden hareketle 11 Nisan 1919 yılında Birinci Dünya Savaşı'na son veren Versailles Barış Antlaşması ile kurulmuştur (Han, 2014: 46; Yolcu & Alaca, 2021: 1946). Türkiye, ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur. Uluslararası çalışma sözleşmelerinden 59 tanesini onaylamış ve mevzuatına katmıştır. Şu an aralarında temel çalışma hakları ile alakalı sekiz adet sözleşmenin de yer aldığı 55 adet sözleşme yürürlükte.

ILO' nun dört temel stratejisi vardır (Nurdoğan, 2018: 83; Özgöker, 2014). Bunlar;

- Çalışma hayatında standartlar oluşturmak, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek.
- Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak.
- Sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak.
- Üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, sendikal haklarla alakalı Türkiye'nin de taraf olduğu sözleşmeler; Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme, İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşme, Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkı ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme ve Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmelerdir.

2.7.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme 17 Haziran 1948 tarihinde kabul edilmiştir. Bu sözleşme, Türkiye'de 8 Ocak 1993 tarih ve 93/3967 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile onaylandıktan sonra 25 Şubat 1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmış ve 12 Temmuz 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

87 Sayılı sözleşmenin 2. Maddesinde “*Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.*” denmektedir. Maddeden de anlaşılacağı üzere sendika kurma ve bu sendikalara üye olma hakkı sadece çalışanlara ve işverenlere tanınmıştır.

Örgütlerin tüzük ve iç yönetmelikleri düzenlemek, temsilci seçmek, yönetim ve etkinlikler düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkı sözleşmenin 3. Maddesinde

işverenlere ve çalışanlara tanınmıştır. Yine aynı maddede bu hakkın yasalara aykırı şekilde devlet makamları tarafından sınırlandırılmayacağı açıkça belirtilmiştir. Sözleşmenin 10. Maddesinde ise “örgüt” teriminin tanımı yapılmıştır.

87 Sayılı sözleşmede grev hakkından bahsedilmemekle birlikte İLO denetim organları, sözleşmenin 2. , 3. ve 10. maddelerine dayanılarak çalışanların haklarını korumak için grevin yasal bir hak olduğunu kabul ederek 87 Sayılı sözleşmenin grev hakkını tanıdığı sonucuna varmışlardır (Gülmez, 1996a: 148; Işıklı, 2005: 267).

2.7.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan bir diğer belge ise Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı sözleşmedir. 18 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen bu sözleşme Türkiye tarafından 8 Ağustos 1951 tarih ve 5834 sayı ile yasalaşmış, 14 ağustos 1951 tarih ve 7884 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak 23 Ocak 1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

98 Sayılı sözleşmeye bakıldığında iki temel alanda düzenleme yapıldığı gözükmektedir. Bunlarda birincisi, sendikal hürriyet, işçi ve işveren arasında teşkilatlanma hakkı ve bu hakkın kullanımına ve himaye edilmesine ait kararlar iken, ikincisi işçi ve işveren tarafları arasında gönüllük esasına dayanan toplu pazarlık süreçleri geliştirilmesi ve lüzumu halinde süreçle ilgili gerekli tedbirlerin alınmasını kapsamaktadır (Han, 2014: 48-49).

Devlet memurları ile ilgili olarak sözleşmenin 6. Maddesinde “*Bu Sözleşme, Devlet memurlarının durumları ile alakalı değildir ve hiçbir surette, onların haklarına veya statülerine halel getirmez.*” denmektedir.

Bu sözleşme çalışanların teşkilatlanma özgürlüğünü devletten ziyade işveren ve onların örgütlerine karşı korumayı amaçladığı ve bu alanda gerekli düzenlemelerin yapıldığı, 87 Sayılı sözleşmenin devamı niteliğinde bir sözleşmedir (Gülmez, 2006: 149; Ünsal, 2003: 31).

2.7.2.3. İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşme

İşyeri temsilcilerinin korunması ve onlara sağlanacak kolaylıklara ilişkin 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 23 Haziran 1971 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü

tarafından kabul edilmiştir. Bu sözleşme Türkiye’de 25 Kasım 1992 tarih ve 3845 sayılı kanun ile yasalaşmış, 8 Ocak 1993 tarih ve 93-3967 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile 25 Şubat 1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak 12 Temmuz 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sendikaların iş yerlerinde sendikal faaliyetleri yerine getirmekle görevlendirilmiş temsilciler, bu görevlerini yerine getirirken sık sık idare, işveren veya bunların temsilcileri ile karşı karşıya gelmektedir. Bir temsilcinin bu görevlerini yürütmesinden dolayı işini kaybetme, baskılara maruz kalma, görev yeri değişikliği gibi birçok korku ve endişe duyması görevini tam manası ile yapmasına engel olacaktır. Dolayısı ile sendikaların iş yerinde bulunan temsilcilerine güvenceler getirilmesi gerekmektedir (Akyiğit, 2022: 267; Narmanlıoğlu, 2016: 277).

Sözleşmenin 1. Maddesinde *“İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.”* denmektedir. Bu madde ile temsilciler güvence altına alınmış olup, sözleşmenin diğer maddelerinde ise güvencenin kapsamı ve alınacak önlemlere değinilmiştir.

2.7.2.4. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkı ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme

Kamu Kesiminde Çalışma İlişkileri Sözleşmesi de denen 151 Sayılı sözleşme 7 Haziran 1978 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen bu sözleşme Türkiye’de 25 Kasım 1992 tarihinde 3848 Sayılı yasa işle kanunlaşmıştır. 8 Ocak 1993 tarih ve 93-3967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 25 Şubat 1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak 12 Temmuz 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

151 Sayılı sözleşme, küresel birçok ülkede devlet sektöründeki kamu görevlilerinin sayısının artışını ele alarak, kamu görevlileri tarafından oluşturulan kuruluşlar ile devlet kurumları arasındaki işleyiş ilkelerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, taraflar arasında ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkların çözümünü içermektedir (Yılmaz & Orhan, 2022: 50). Bundan önce bahsedilen sözleşmeler genel olarak işçilere uygulanmış, örgütlenme,

temsilcilerin korunması gibi haklar işçilere tanınmış idi. Uluslararası Çalışma Örgütü' nün 64. Oturumunda kabul edilen 151 sayılı sözleşme daha çok kamu sektöründeki çalışma ile özel sektördeki çalışma arasında farklılıklar nedeni ile ortaya çıkan yorum farklılıklarını ortadan kaldırmak, kamu alanında örgütlenme hakkı ve çalışma koşullarının düzenlenmesi gibi birçok sorunun çözümünü amaçlamaktadır.

Sözleşmenin 1. maddesinin ilk paragrafında *“Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.”* denmekte ve sözleşmenin kapsamı belirtilmektedir. 4. maddenin ilk paragrafında ise *“Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.”* denerek sendikal güvence altına alınmıştır. Temsilcilere sağlanacak kolaylıkların bahsedildiği 6. maddesinin ilk paragrafında *“Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.”* denmektedir.

2.7.2.5. Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme

Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin 158 Sayılı sözleşme 22 Haziran 1982 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 68. oturumunda kabul edilmiştir. Bu sözleşme Türkiye tarafından 9 Haziran 1994 tarih ve 3999 Sayılı kanun ile onaylanmış, 10 Ağustos 1994 tarih ve 94/5971 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 12 Ekim 1994 tarih ve 22079 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak 4 Ocak 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin 4. maddesinde bir işçinin hizmet ilişkisine son vermek için geçerli bir neden aranmakta olup, *“İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.”* denmektedir. Yine sözleşmenin 5. maddesinde *“Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma, İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak”* gibi nedenlerin hizmet ilişkisine son vermek için geçerli bir neden teşkil etmeyeceği belirtilmiştir.

2.7.3. Avrupa Konseyi (AK) Belgeleri

Temel insan haklarını, çoğulcu demokrasiyi ve hukukun üstünlüğünü savunmak ve geliştirmek amacıyla 5 Mayıs 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi'nde günümüz itibari ile 46 üye ülke bulunmaktadır. Türkiye bu konseye 8 Ağustos 1949 tarihinde katılmıştır. Avrupa Konseyi tarafından, kuruluş amaçlarına ulaşmak için değişik zamanlarda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden sendikal örgütlenme ile alakalı öne çıkan belgeler Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesidir.

2.7.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 4 Kasım 1950 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından Roma'da imzalanmış ve 3 Eylül 1953'te yürürlüğe girmiştir. Türkiye sözleşmeyi 10 Mart 1954 tarih ve 6366 Sayılı kanunla onaylamış, 19 Mart 1954 tarih ve 8662 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmıştır. Kişisel hak ve özgürlükleri korunmasını sağlamayı amaçlayan sözleşme, sadece bir belge niteliğinde kalmamış, tarafların yüklenilen taahhütlere uyulmaları sağlamak amacı bir yargı mekanizması oluşturmuştur (Eyrenci, 2011: 225). Bu yargı mekanizmasının adı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'dir.

Sözleşmenin Toplantı ve Dernek Kurma Özgürlüğü başlıklı 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasında "*Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir*" denmektedir. Ancak aynı maddenin 2 inci fıkrasında ise bu hakların kullanılmasında, kamu düzeninin ve güvenliğinin sağlanması amacı ile yasal sınırlamalar getirilebileceğine bir engel teşkil etmeyeceği belirtilmiştir.

2.7.3.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi üyesi devletler tarafından, halkların yaşam standartlarını ve sosyal refah düzeyini yükseltmek amacı ile 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzaya açılan Avrupa Sosyal Şartı 26 Şubat 1965 tarihinde kabul edilmiştir. 19 maddeden oluşan şart, süreç içerisinde ek protokoller ve değişiklik yapılan protokoller ile birlikte 31 maddeye ulaşmış ve Avrupa Sosyal Şartı, 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak yeniden imzaya açılmış ve 1999 yılında yürürlüğe girmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

“Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi’dir.”(Çiçekli, 2001: 19)

Türkiye Avrupa Sosyal Şartını 16 Haziran 1989 tarih ve 3581 Sayılı kanunla onaylamıştır. 1996 yılında hazırlanan ve 1996 yılında yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise 6 Ekim 2004 tarihinde beyan ile onaylanması uygun bulunmuş 2007 yılında da yürürlüğe girmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti, 1996 tarihli “(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı’nın 3. Bölümünün “A” maddesi gereğince, anılan Şart’ın 2. Bölümünün;

1’inci madde

2’nci maddenin 1, 2, 4, 5, 6 ve 7 nci fıkraları

3’üncü madde

4’üncü maddenin 2, 3, 4 ve 5 inci fıkraları

7’inci ila 31 inci,

madde, fıkra ve bentlerini kabul ettiğini beyan etmiştir (5547 sayılı Kanun, 2006; Erdoğan, 2008: 131).

Sosyal Şartın 5 inci maddesinde *“Tüm çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.”* denmekte, bu madde ile sendikal örgütlenme hakkı tanınmaktadır. Toplu pazarlık ile ilgili olarak ta 6’ncı madde de *“Tüm çalışanlar ve işverenler, toplu pazarlık hakkına sahiptir.”* denmektedir. Yine bu maddenin 4’üncü fıkrasında *“Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.”* denmektedir. Bu fıkradan da anlaşılacağı üzere çalışanlara grev ve toplu eylem hakkı tanınmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı, yukarıdaki maddelerde görüldüğü üzere örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, grev ve toplu eylem haklarını tanıyan; uyuşmazlıkların çözümünde

uzlaştırma ve hakemlik sistemini teşvik eden, kısaca toplu iş hukukunun tüm öğelerini barındıran bir belge niteliğindedir (Han, 2014: 52).

2.7.4. Avrupa Birliği (AB) Belgeleri

Üye devletlerin birbiri ile bağlarını ve ilişkilerini kuvvetlendirmek amacı ile Maastricht'te kabul edilen Avrupa Birliği Antlaşması 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sendikal Haklar, Avrupa Birliği hukukunda sosyal politika açısından en tartışmalı konulardandır. Birliğin, sendikal haklar konusunda Roma Antlaşmasınının 153. Maddesine göre bağlayıcı düzenleme yapma yetkisi bulunmamaktadır Ancak, bağlayıcı yetkisinin bulunmaması birliğin, üyesi ve aday ülkelerden çalışma hayatına dair belirli standartlar ve düzenlemeler istemesine engel oluşturmayacaktır. Birlik sendikal haklar hususunda birçok uluslararası belgelere de atıfta bulunmuştur (Turgay, 2012: 28). Bu bölümde Avrupa Birliği Belgelerinden Roma Antlaşması ve Çalışanların Sosyal Hakları Topluluk Şartına (Topluluk Sosyal Şartı) değinilecektir.

2.7.4.1. Roma Antlaşması

Avrupa halklarının yaşam ve çalışma koşullarını sürekli iyileştirmenin, çabalarının temel amacı olduğunu teyit eden Roma Antlaşması 1957 yılında imzalanmıştır. Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran antlaşma olarak da bilinen bu sözleşme 1 Ocak 1958 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Avrupa Ekonomik Topluluğu'na 1959 yılında müracaat etmiş, 1959-1963 yılları arasında yapılan 10 toplantı sonucunda ortaklığın çerçevesini çizen Ankara Antlaşması imzalanmıştır (Demirbulak, 2011: 11).

Antlaşmada, sendikal haklara 118 inci madde de değinilmiştir. Madde de “*sendika kurma ve işveren ile işçiler arasında toplu sözleşme yapma hakkı ile ilgili konularda yakın işbirliği sağlamaktır*” denilerek bu görev Komisyona verilmiştir. Ancak bu kararların bağlayıcılık özelliği olmadığından dolayı sendikal alanda yeterince gelişme sağlanamamıştır (Turgay, 2012: 29).

2.7.4.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (Topluluk Sosyal Şartı)

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (Charter of Fundamental Rights) onur, özgürlükler, eşitlik, dayanışma, vatandaşlık hakları, adalet ve genel hükümler bölümlerinden oluşan, Avrupa birliğinin vatandaşlarına karşı sorumlulukları ile vatandaşların temel haklarını düzenleyen bir belgedir. Avrupa Birliği'ne ait bir temel

haklar belgesinin oluşturulması maksadı ile 1999 yılında Almanya'nın Köln şehrinde yapılan zirvede Konvansiyon oluşturulmuştur. Konvansiyonun bir yıllık çalışması sonucu oluşturulan Temel Haklar Bildirgesi 7-8 Aralık Nice Zirvesinde onaylanarak kabul edilmiştir (Gören, 2007: 22; Öztürk, 2012: 191; Tüysüz, 2010: 56).

Sendikal örgütlenme hakkı, şartın “Özgürlükler” başlıklı ikinci bölümünde ele alınmıştır. “Toplanma ve Örgütlenme Özgürlüğü” başlığı taşıyan 12’nci maddenin 1’inci fıkrasında *“Herkes, barışçıl bir biçimde toplanma özgürlüğü ile her düzeyde, özellikle siyaset, sendika ve yurttaşlıkla ilgili konularda örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu, herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkını da içerir”* denmektedir.

Toplu Sözleşme ve grev hakkına ise “Dayanışma” başlıklı dördüncü bölümde değinilmiştir. *“Toplu sözleşme görüşmeleri yapma ve eylem hakkı” başlığı taşıyan 28 inci maddede “İşçiler ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve imzalama ve menfaat ihtilaflı halinde grev eylemi dâhil olmak üzere kendi çıkarlarını korumak için ortak eylem yapma hakkına sahiptir”* denmektedir.

Yukarıdaki bahsi geçen maddelerden de anlaşılacağı üzere Temel Haklar Şartı herkese örgütlenme, sendika kurma, sendikalara üye olma, toplu sözleşme yapma ve grev hakkı gibi çalışma hayatını yakından etkileyecek birçok haklar ve özgürlükler tanımaktadır.

2.8. SENDİKAL HAKLARA İLİŞKİN ULUSAL BELGELER

Türkiye’de memurların sendikal hakları 1982 Anayasası, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile yasal olarak güvence altına alınmıştır.

2.8.1. 1982 Anayasası’na Göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları

1982 Anayasası, 18 Ekim 1982 tarihinde kabul edilen ve 2709 sayılı kanun numarasına sahip bir metin olup, 9 Kasım 1982 tarihli 17863 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Anayasa, toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren temel ilkeler ve kurallar bütünü olarak, çalışma hayatını da kapsayan çeşitli düzenlemeleri de içermektedir. Bu bağlamda, 1982 Anayasası’nın "Sosyal ve Ekonomik

Haklar ve Ödevler" başlıklı üçüncü bölümünde, sendikal haklarla ilgili olarak 51, 53 ve 54. maddeler önemli bir yer tutmaktadır. Bu maddeler, çalışanların sendikal faaliyetlerini ve toplu sözleşme haklarını güvence altına alarak, çalışma hayatındaki sosyal adaletin sağlanmasına katkı sağlamaktadır.

1982 Anayasası'nın "Sendika Kurma" başlığı taşıyan 51. maddesinde "*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.*" denilmektedir. Maddenin başında yer alan "*çalışanlar*" ibaresi daha önce "*işçiler*" olarak geçmekteydi. 2001 yılında yapılan değişiklik ile "*çalışanlar*" olarak değiştirilen madde memurlara da sendika kurma hakkı tanımıştır (Han, 2014: 55; Sayın & Gümüş, 2023: 586).

Ancak verilen bu hak sınırsız değildir. Aynı madde "*Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.*" şeklinde devam etmekte olup, sendika kurma hakkının sınırlılıkları açıkça belirtilmiştir.

1982 Anayasasının "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı 53. Maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçilere, toplu sözleşme yapma hakkı ise memurlara ve diğer kamu görevlilerine verilmiştir. Maddede "*Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.*" denilmektedir. Tarafların anlaşamaması durumunda yetki Kamu Görevlileri Hakem Kurulundur. Bu kurulun almış oldukları kararların kesin olacağı ve toplu sözleşme hükmünde olacağı yine kanunda belirtilmiştir.

Kanunun "grev hakkı ve lokavt" başlıklı 54. Maddesinde "*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.*" denilmektedir. Bu madde, 1961 Anayasası ile benzerlik göstererek, grev hakkının yalnızca

"işçilere" tanındığını ortaya koymaktadır. Grev hakkının Anayasa tarafından yasaklanıp yasaklanmadığı belli olmamakla beraber, güvence altına alınıp alınmadığı ile ilgili bir şey söylemek te mümkün değildir. Bununla birlikte 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 27. Maddesinde grev yasağı halen yürürlüktedir (Sayın & Gümüş, 2023: 587).

Her ne kadar gerek Anayasada gerekse kanunlarda memurlara grev hakkı tanıyan kesin bir hüküm bulunmasa da, Anayasanın bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir. Nitekim Anayasanın 90. Maddesinde "*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir.*" denmektedir. 2004 yılında bu maddeye eklenen son cümlede de "*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.*" denmekle kanun koyucunun Anayasa haricinde usulüne göre yürürlüğe konmuş uluslararası antlaşmalara da uyması gerekmekte olduğu aşikârdır.

2.8.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (DMK) Göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 14 Temmuz 1965 tarihinde kabul edilmiş, 23 Temmuz 1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Devlet memurlarının çalışma hayatı ile ilgili kuralları içerisinde bulunduran kanunun 22. Maddesi sendika kurma hakkı ile ilgilidir.

Sendika Kurma başlıklı 22. Maddede "*Devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler.*" denilmektedir. Bu madde ile devlet memurlarının sendika kurma ve bu sendikalara üye olmalarının önü açılmış ve kanuni güvence altına alınmıştır.

Devlet Memurları Kanununun 22. Maddesi, memurlara her ne kadar sendikal özgürlük hakkı tanımış olsa da, sendikaların haklarını aramak için araç olan toplu eylem ve grev gibi konular kanunun "*Yasaklar*" başlıklı Dördüncü Bölümde ele alınmıştır. 26. Maddede "*Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelipte devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.*" denmiş, böylelikle toplu eylem ve harekette bulunmanın önüne geçilmiştir. Grev yasağına dair hükme 27. Maddede değinilmiştir.

Maddede “Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler.” denilmektedir.

Grev ve toplu eylemlerde bulunulması durumunda ne gibi işlem gerçekleştirileceğine kanunun 125. Maddesinde değinilmiştir. Disiplin cezalarını konu alan 125. Maddede “...iş yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek...” devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller arasında sayılmaktadır.

2.9. BÖLÜM ÖZETİ

Bu bölümünde sendika ve memur kavramlarına dair tanımlara yer verilmiştir. Memurların kamudaki istihdam şekillerine değinilmiştir. Kamu görevlileri sendikacılığının hangi sebepler ve gereksinimler ile ortaya çıktığı açıklanmaya çalışılmıştır. Sanayi Devriminin etkisi ile ortaya çıkan örgütlenme hareketlerinin dünyadaki gelişimi ele alınmış, bu bağlamda İngiltere, Almanya, Fransa, Amerika Birleşik Devletleri ve İsveç gibi bazı batı ülkelerindeki sendikal hareketlerden bahsedilmiştir.

Ayrıca kamu görevlileri sendikacılığının Türkiye’deki gelişimi siyasi olaylar ışığında değerlendirilmiş ve sendikaların Türkiye’deki mevcut durumu ile ilgili bilgiler sayısal veriler sunulmuştur. Çalışma hayatında yeni düzenlemeler getirmek maksadı ile çıkarılan ve üyesi olan her ülkenin uymak zorunda olduğu çeşitli belgeler bulunmaktadır. Bu bölümde ayrıca sendikal hakların elde edilmesine olanak veren uluslararası belgelerden Birleşmiş Milletler Belgelerine, ILO Sözleşmelerine, Avrupa Konseyi Belgelerine, Avrupa Birliği Belgelerine; ulusal belgelerden ise 1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa değinilmiştir.

BÖLÜM III

3. SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE SENDİKAL TUTUMLAR İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Araştırmanın bu bölümünde sendikal örgütlenme ve sendikal tutum kavramlarına dair daha önce yapılmış çalışmalardan hareketle konuyu kavramsal çerçevesi oluşturulacaktır. Ardından örgüt, sendikal örgütlenme, tutum ve sendikal tutum kavramlarına değinilerek konuya başlangıç yapılacaktır. Bu kavramlara ait çeşitli tanımlar yapıldıktan sonra sendikal örgütlenmeye ve sendikal tutumlara etki eden faktörler incelenecektir. Son olarak sendikal örgütlenme ve sendikal tutum ile ilgili yurtiçi ve yurtdışı çalışmalara özet olarak değinilecektir.

3.1. ÖRGÜT VE SENDİKAL ÖRGÜTLENME KAVRAMLARI

Örgüt, amaçları belli, kapsamlı ve geniş bir birlik olmakla beraber, örgütlenme içerisinde birbirine bağlı birimlerden her biridir. Örgütlemek ise planlamadan sonra gelmekte, planlamaya uygun hareket etmek için her bir örgütü ayrı ayrı ele alarak tutarlı bir bütünlük oluşturmaktır. Sendikal örgütlenme, çalışanların haklarının savunulması ile çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesi açısından hayati öneme sahiptir. Ayrıca çalışanların bir araya gelerek güçlerini birleştirmesi ve örgütlü hareket etmesi, hak arama mücadelesi bakımından önemli rol oynamaktadır.

3.1.1. Örgüt

Hedeflenen bir amacın gerçekleştirilebilmesi için, iki veya daha fazla kişinin önceden belirlenmiş ilkeler, kurallar veya yasalar çerçevesinde bir araya gelerek oluşturdukları gruplara örgüt denilmektedir. Başka bir tanıma göre örgüt, insanların bireysel çabalarıyla ulaşamayacakları hedeflere, başkalarıyla işbirliği yaparak, grup halinde gayretle, bilgi ve birikimlerini birleştirerek ulaşmalarını sağlayan bir organizasyonel yapı ve koordine sistemidir(Koçel, 1998: 108). Bir araya gelmiş bireylerin ortak amaçları doğrultusunda iş birliği yaparak oluşturduğu gruplar olarak tanımlanan örgütler, önceden belirlenmiş kolektif davranış örüntülerine sahip topluluklardır. Bu topluluklar, belirli bir düzen ve prensip çerçevesinde organize edilmiş, tasarlanmış ve merkezi bir yapıya sahiptir. Aynı zamanda, kalıplaşmış ve rutin hale gelmiş kurallar ile belirlenmiş davranışlar bütünü olarak da nitelendirilebilir (Aytaç, 2004: 191).

Aldrich ve Marsden (1988) örgütü şöyle tanımlamışlardır. İnsanlar tek başlarına zorlanacakları faaliyetleri gerçekleştirmek için genellikle bir araya gelirler. Bu tür iş birliğinin düzenli etkinlikleri gerçekleştirebilmesinin bir yolu da organizasyon oluşturmak yani örgütlenmektir. Bu doğrultuda örgüt, belirli bir hedefe ulaşmak amacıyla bir araya gelerek ortak eylemleri gerçekleştiren ve üyelikleri net bir şekilde tanımlanabilen bir gruptur.

Giddens'e (2012) göre Sosyoloji Biliminde de ele alınmış olan örgüt kavramı hakkında ilk sistematik yorum Alman sosyolog Max Weber tarafından yapılmıştır. Weber, örgütlerin, insanların faaliyetlerini organize etme biçimleri ya da mekân ve zaman içerisinde sabit bir şekilde ortaya koydukları ürünler olduğunu ileri sürmüştür. Günlük yaşantımız üzerinde örgütlerin etkisi, eskiye nazaran bugün daha önemli hale gelmiştir. Bir yandan içinde bulunduğumuz çevre ve dünya ile bizleri kaynaştırırken öte yandan hayatımız devam ettiği sürece yaşantımızdaki ilerlemeleri kaydederler. Öldükten sonra da örgüt üyeliğinden çıkarılırlar. Örgütlerin faydaları her ne kadar büyük olsa da örgütsel güç her zaman kişinin yararına olmaz. Örgütler çok büyük bir güç olabilir ve bu şekliyle kendisine karşı koyamayacak kişilere zorlamalar ve dayatmalarda bulunabilirler.

Örgüt, amaçları belli, kapsamlı ve geniş bir birlik olmakla beraber, örgütlenme içerisinde birbirine bağlı birimlerden her biridir. Örgütlemek ise planlamadan sonra gelmekte, planlamaya uygun hareket etmek için her bir örgütü ayrı ayrı ele alarak tutarlı bir bütünlük oluşturmaktır.

3.1.2. Sendikal Örgütlenme

Dünyada Sanayi Devrimiyle birlikte işçiler önem kazanmışlardır. İşçi sınıfı, çalışma hayatı içerisinde ortak sorunlarını çözmek amacı ile bir araya gelerek örgütlenmişler ve sendikal hareketi başlatmışlardır. Sendikalar, çalışma şartlarının belirlenmesi, mevcut koşulların düzenlenebilmesi, çalışma saatleri ile alakalı işverenlerin yetkilerini paylaşılması gibi konularda işçi sınıfının temsilcisi rolünü üstlenmiştir. Sendikal örgütlenmeyi en genel anlamıyla; sendikaların mevcut üyelerini korumaları ve yeni üye kazanmak için yapılan faaliyetler olarak tanımlamak mümkündür (Urhan, 2005: 6).

Sendikaların hem kendi varlıklarını koruması ve geliştirmesi, hem de faaliyetlerine devam etmesi, örgütlenmenin devamlılığına bağlıdır. Sendikalar bu devamlılığı sağlamak ve sonucunda başarı elde edebilmek amacı ile çeşitli stratejiler geliştirmektedir.

Örgütlenme stratejileri adı verilen bu stratejiler aşağıda belirtilen üç temel hedefe yöneliktir. Bu hedefler (Köstekli, 2003: 51):

- Üyelerinin sendikal bağlılığını artırmak ve sendikal faaliyetlere aktif katılımlarını teşvik etmek.
- Örgütlenmiş iş yerlerinde etkinliğini ve gücünü artırmak.
- Sendika çatısı altına almak amacıyla örgütsüz iş yerlerinde örgütlenme çabaları gerçekleştirmek.

Sendikalar demokrasinin tesis edilmesinde çok önemli bir yere sahip olup, sendika hakkı ve sendika özgürlüğü Anayasa ile teminat altına alınmıştır (Demir, 2013: 19). Kaynağını demokrasiden, haklarını yasalardan alan sendikaların, çalışma hayatı içerisinde bu hakların kullanılmasında herhangi bir kısıtlamaya gidilmemesi görüşü hakimdir. Ancak, sendikalarında kendi içerisinde demokratik olması ve bunu çalışma hayatında hissettirmesi gerekmektedir (Akyiğit, 2016: 267). Türkiye’de hizmet kolu esasına göre örgütlenen sendikalar, bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından örgütlenme özgürlüğü hakkı kullanılarak kurulmuşlardır.

Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin bir araya gelerek oluşturmuş oldukları sendika, dernek, vakıf, siyasi parti gibi çeşitli örgütlenmeleri koruma altına almaktadır. Sendikalar, kamu görevlileri açısından ilk akla gelecek örgütlenmelerdir. Sendikal hak, yasalar ile düzenlenmiş bir haktır. Dernek veya vakıflar kamu görevlilerinin örgütlenebileceği, örgütlenme özgürlüklerinin kullanacakları diğer örgüt biçimleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu görevlilerinin sendikalar, dernekler ve vakıflar gibi örgütlenmelerde çeşitli hakları olduğu gibi bazı yasal sınırlılıkları da mevcuttur. Bu sınırlılıklar kamu görevlilerinin siyasi partilere üye olma noktasında daha net olarak görülmektedir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre kamu görevlilerinin siyasi partilere üye olmaları mümkün olmadığı gibi siyasi partilere üyelik devlet memurluğundan çıkarma nedeni ve bir disiplin suçudur (Karan, 2018: 166).

3.1.3. Sendikal Örgütlenme Modelleri

Sendikal örgütlenmeler, ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenme modellerini kapsamaktadır. Ulusal düzeyde sendikal örgütlenmeler, taban örgütlenmeleri ve üst örgütlenmeler olarak ele alınmaktadır (Özdemir, 2016: 236).

Taban örgütlenmeler, sendikal örgütlemeni en alt kademesidir. Taban örgütlenme modelleri arasında meslek sendikaları, işkolu sendikaları, genel sendikalar, işyeri (işletme) sendikaları yer almaktadır. Daha dar ve yerel özellik gösteren bu sendikal örgütlenmeler üst ve uluslararası sendikal örgütlenmelerin temelidir (Uçkan & Kağnıcıoğlu, 2004: 115) .

Üst örgütlenme modelleri, belirli sayıda taban örgütlenmelerin bir araya gelmeleri ile oluşmaktadır. Sendika birlikleri, federasyon ve konfederasyon bu örgütlenme modellerindedir. Aynı bölgede, birbirinde farklı iş kollarında faaliyet gösteren sendikaların birleşmesi ile oluşturulan modele “Sendika Birlikleri” denmektedir. Sendika birliklerinin özelliği bir bölge de ve yatay örgütlenme şeklinde olmasıdır. Federasyonlar, aynı iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların oluşturmuş olduğu örgütlenmeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Konfederasyonlar ise farklı iş kollarındaki sendikalar tarafın oluşturulan örgütlerdir. Hem federasyonlar hem de konfederasyonlar bölgesel veya ulusal çapta olabilmektedir (Uçkan & Kağnıcıoğlu, 2004: 119).

3.1.4. Sendikal Örgütlenmenin Boyutları

Sendikaların hedefleri gerçekleştirebilmek amacıyla farklı yapı ve amaçlara göre örgütlenebilirler. Örgütlenme boyutlarının iki açıdan ele alınması gerekmektedir. Bunlar iç örgütlenme ve dış örgütlenmedir.

3.1.4.1. İç Örgütlenme

Örgütlülerin örgütlenmesi olarak adlandırılan iç örgütlenme; önceden var olan ve faaliyetleri hala devam eden işyerleri ve bu işyerlerinde görevli üyeleri için geçerli olan örgütlenme biçimidir. Kendine bağlı olan üyelerin ortak bir amaç etrafında daha aktif görev almalarını, onlara sendikal bir kültür katma konusunda sürekli eğitimler vererek sendikal bağlılığı arttırmayı hedeflemektedir. İç örgütlenmesi güçlü, sendikal eylem ve etkinliklere daha fazla katılan üyeleri olan, kendi içerisinde bütünlük sağlamış bir sendika çevreye daha etkin ve güçlü bir izlenim vererek çalışanların üye olma noktasında tercih sebebi olacaklardır (Eğitim-Sen, 2004).

Sendika içerisinde birliği ve bütünlüğü sağlamak için mevcut üyelere yönelik bazı çalışmalara yapılması gerekmektedir. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (Aydoğanlı, 2010: 63):

- Sendika içi eğitimi kesinlikle önem verilmelidir.

- Sendika üyelerinin beklentilerinin ne olduğu bilinmeli, önemsenmeli ve mümkün olduğu ölçüde faaliyetler bu beklentilere göre şekillenmelidir.
- Sosyal ve kültürel etkinliklere önem verilmelidir.
- Sendika yöneticileri, işyeri temsilcileri ve üyeler arasında iletişim, ilişki ve bağlılığın üst düzeyde olması sağlanmalıdır.
- Sendikanın herhangi bir kademesinde görev yapan yöneticileri veya temsilcileri özeleştiri yapabilmeli, eleştiri, görüş ve önerilere açık olmalıdır.

3.1.4.2. Dış Örgütlenme

Örgütsüzlerin örgütlenmesi olarak adlandırılan dış örgütlenme; sendikaların örgütlenmediği işyerlerinde örgütlenmeyi, örgütlü işyerlerinde üyesi olmayan çalışanları sendika üyesi yapmak için yapılan çalışmaları ifade etmektedir. Bir yandan örgütlü işyeri sayısını artırmak, diğer yandan ise üye sayısını artırmak hedef olarak belirlenmelidir (Eğitim-Sen, 2004). Bu bağlamda yeni örgütletilecek işyerlerine yönelik çalışmaları şu şekilde sıralayabiliriz (Aydoğanoglu, 2010: 64):

- İşyerlerinde çalışanların sayısı, görevleri ile ilgili özellikleri ve sendikalara üyelik oranı tespit edilmelidir.
- Önceliğin verileceği işyerleri ve kişiler belirlenmelidir.
- Yapılacak çalışmalar hakkında düzenli bir planlama yapılarak görev yetki ve sorunluklar belirlenmelidir.
- Üyelik çalışmalarında çalışanlar ile yüz yüze görüşmek önemsenmelidir.
- Sendikanın genel ilkelerinden taviz vermeden, kurum yöneticileri ile doğru ve yapıcı ilişkiler benimsenmelidir.
- Sürecin her aşaması titizlikle değerlendirilmeli ve sürece yönelik eğitimlerin sürekliliği sağlanmalıdır.

3.2. TUTUM ve SENDİKAL TUTUM KAVRAMLARI

Tutum, kişinin düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını etkileyen, uzun süreli ve genellikle sabit olan bir eğilimdir. Bireylerin tutumları, çevresel faktörler, kişisel deneyimler ve toplumsal etkilerle değişebilmekte ve şekillenebilmektedir. Sendikal tutum, bireylerin sendikalar ve sendikal faaliyetler hakkındaki düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını ifade eder. Sendikaların yapmış oldukları faaliyetler veya söylemler, çalışanların olumlu veya olumsuz sendikal tutum geliştirmesinde önemli rol oynamaktadır.

3.2.1. Tutum Kavramı

İnsan davranışlarını anlamak için kullanılan tutum mefhumu, sosyal psikolojinin önemli araştırma konularındandır. Tutum kelimesi sözlükte “bir konu veya mesele karşısında takınılan tavır, tutulan yol, tavır, hal, durum, hareket tarzı, muamele” manasına gelmektedir (Ayverdi, 2011; Doğan, 2001: 171). Başka bir tanımla “toplumsal olarak önemli nesne, grup, olay ve simgelere yönelik inanç, duygu ve davranışsal eğilimlerin görece kalıcı bir örgütlenmesine” tutum denilmektedir. Tutumların duygusal, davranışsal ve bilişsel olarak üç ana bileşenden oluştuğu konusunda sosyal psikologların fikir birliğinde oldukları söylenebilir (Dönmez, 2022: 16).

Tutumlar, insan davranışları üzerinde etkili olmakla beraber, onların tercihlerinde etkili olmakta ve kararlarına yön vermektedir. Kişilerin farklı olaylar karşısında nasıl bir davranış sergileyeceğini tahmin etmek için, kişinin daha önceki tutumlarının bilinmesi önemlidir (Güney, 2009: 14). İnsanlar doğdukları anda herhangi bir tutuma sahip olmamakta, sahip olunan tutumları anne-baba, arkadaş, içinde bulunulan çevre, medya vb. nedenler ile etkileşim sonucu öğrenmektedirler. Yani tutumlar tecrübeler neticesinde sonradan meydana gelmektedir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016: 143)

3.2.2. Sendikal Tutum

Tutum kavramını açıklarken genel olarak kişilerin bir konu veya mesele karşısında takınmış oldukları tavır olarak tanımlandığından hareketle; çalışanların, sendikalara, sendikanın yönetici veya temsilcilerine, sendikanın izlemiş olduğu politikalara karşı bakış açıları veya geliştirdikleri duygusal tepkilere sendikal tutum denmektedir.

Sendikaya yönelik tutum, bireyin deneyimlerinden, bilgi düzeyinden, duygusal tepkilerinden ve içsel motivasyonlarından kaynaklanan, sendikaya karşı zihinsel, duygusal ve davranışsal tepkilerin önceden oluşmuş eğilimidir.

Çalışanların, sendikalara olan tutumları sendika üyesi olma noktasında önemli rol oynamaktadır. Alan yazın taramasında çalışanların sendikalara karşı olumlu tutumlarının sendika üye sayısının artmasına neden olduğunu, olumsuz tutumlarının ise sendika üye sayısını azalmasına neden olduğunu göstermektedir. Yine sendikal tutum ve sendikal bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki olduğu da bilinmektedir (Seçer, 2009: 35). Çalışanların herhangi bir sendikaya üye olmalarında, sendikaya üyeliği var ise sendika üyeliğinin

devam ettirmelerinde, üyesi olduğu sendikanın çalışma ve faaliyetlerine katılmalarında sendikal tutum önemli rol oynamaktadır (Gökçe, 2019: 145).

Tutumların davranışlar üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Sendikalara karşı takınılan olumlu tutumların davranışa dönüşmesi ve sendika yanlısı eylemlere dönüşmesi doğal olarak değerlendirilmektedir (Gomez vd., 2002: 524). Sendika üyelerinin sendikaya yönelik tutum ve davranışları, sendikaların ülke çapındaki algısı, ücretler ve diğer çalışma koşulları gibi bir dizi faktörden etkilenebilir. Bu tutum ve davranışları etkileyen önemli faktörlerden bir diğeri de sendika liderlerinin benimsediği liderlik tarzlarıdır (Balkaya ve Karcıoğlu, 2021: 2662). Sendikalara bakış açısını etkileyen bu tutumları, genel sendikal tutumlar ve özel sendikal tutumlar olmak üzere iki boyutta incelemek mümkündür (Dursun, 2014: 35; Seçer, 2009: 35).

3.2.2.1. Genel Sendikal Tutum

Genel sendikal tutum McShane (1986) tarafından, kişilerin sendikalara ve belirli bir toplumdaki emek hareketlerine karşı vermiş olduğu duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır. Genel sendikal tutumlar ve onları şekillendiren değişkenler ile alakalı çeşitli türde araştırmalar yapılmış ve tutumların, aile ve sosyal sınıf gibi kaynaklardan etkilendiği görülmüştür (Seçer, 2009: 36).

Sendikalara yönelik genel tutumlar, çalışanların, sendikanın amaçları, başarıları ve liderlik tarzları ile alakalı görüşlerinden kaynaklanmaktadır (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 189). Diğer taraftan çalışanların sendikalara karşı genel tutumunu etkileyen yaş, cinsiyet, eğitim, ırk ve aile gibi çevresel ve toplumsal faktörler de bulunmaktadır (Aydoğan ve Öztürk, 2019: 204).

3.2.2.2. Özel Sendikal Tutum

Özel sendikal tutum ise isminden de anlaşılacağı üzere çalışanların üyesi olduğu veya olmayı düşündüğü sendikayı kendi açısından nasıl değerlendirildiği ile alakalıdır. Bu tutumlar, çalışanların haklarının savunulup savunulmadığı ve kendisi açısından önemli olduğu düşünülen hizmetlerin sendikalar tarafından sağlanıp sağlanmadığı hususlarında ortaya çıkmaktadır (Seçer, 2009: 38).

Sendikalara yönelik özel tutumlar hakkında yapılan bazı araştırmalarda, çalışanların mensubu olduğu sendikaya karşı geliştirdikleri özel algı ve tutumlarının, sosyo-ekonomik,

psikolojik bir takım faktörlerden etkilendiği ortaya konulmuştur (Akbıyık, 2012: 40; Dursun, 2014: 35).

3.3. SENDİKAL TUTUM VE SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Kamu dediğimiz olgu çok büyük bir organizasyon olup, kamu kurumları da devletin işlerini yürütmeye ülkenin en ücre köşesine kadar varlığını göstermiştir. Kamu kurumlarında çalışanların varlığı buna paralel olarak her alanda kendini göstermektedir. Bu kadar büyük bir organizasyon kamu çalışanları eli ile yürütülmektedir. Çalışanların, iş hayatı içerisinde haklarını savunmak ve geliştirmek amacı ile örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Gerek kamu çalışanlarının gerekse işçilerin örgütlenmeleri genellikle sendikalar aracılığı ile olmuştur. Kamu çalışanlarının bu alanda kurulmuş ve faaliyetlerine devam eden sendikalara üye olmalarını etkileyen çok çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunların başında siyaset, aile arkadaşlar, demografik özellikler, çevresel faktörler, sendika yöneticisinin özellikleri, işyeri yöneticilerinin ve üyelerin tutumları ve algılar gelmektedir. Aşağıda bu konuda bilgiler verilmiştir.

3.3.1. Sendika-Siyaset İlişkisi

18. yüzyılda başlayan ve daha sonra tüm dünyada yayılan Sanayi Devrimi sürecinde ve sonrasında, sendikaların siyasi otoriteye karşı mücadeleleri ile başlayan sendika-siyaset ilişkisi günümüze kadar devam etmiştir. Kimi zaman Sanayi Devrimi ile sanayileşen ülkelerde sendikalar, işçilerin haklarını savunmak için önemli mücadeleler vermiştir. Bu mücadeleler bazen siyasi partilerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu tür toplumlarda siyasi partiler, sendikaların ardından kurulmuştur. O günden bugüne sendika-siyaset ilişkisi sürekli bir şekilde devam edegelmiştir. Sendikalar ve siyasi partiler, işçi hakları, sosyal adalet ve ekonomik eşitlik gibi konularda ortak hedeflere sahip olabilirler. Sendikalar, işçilerin örgütlenmesini sağlarken, siyasi partiler bu örgütlülükten güç alarak politikalar geliştirebilir. Aynı zamanda, sendikalar, siyasi partilere destek vererek kendi çıkarlarını savunabilirler. (Haydaroğlu ve Erdoğan, 2016: 38; Mahiroğulları, 2012: 10).

Sendikaların hukuki bir boyut kazanması ve sendikalara üye olan işçi sayılarındaki gelişmeler, siyasi partilerin dikkatini çekmiş, üyelerinin oylarını alabilmek için sendikalar ile ilişki kurmuşlardır. Üyelerini hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacı güden

sendikaların böylelikle sosyal ve ekonomik fonksiyonlarının yanı sıra siyasal fonksiyonu da ortaya çıkmıştır (Mahiroğulları, 2011a).

Sendika ve siyaset arasındaki bu ilişki, karşılıklı çıkarlar ve ideolojik bağlamda şekillenebilir. Örneğin, bir sendika, bir siyasi partiye destek verirse, o parti işçi haklarıyla ilgili yasalar çıkarmaya yönelik adımlar atabilir. Böylece, sendikalar ve siyasi partiler arasındaki etkileşim, işçi sınıfının haklarını geliştirmek ve sosyal adaleti sağlamak için önemli bir rol oynar. Bu durum hem işçi hareketlerini güçlendirir hem de demokratik süreçlere katkıda bulunur.

Günümüzde sağlık ve sosyal hizmet kolunda faaliyet gösteren birçok sendikanın tüzükleri incelendiğinde “siyaset yapma hakkını” amaçladıkları görülmektedir (Yeşiltaş, 2015: 145). Devlet işlerini düzenlenmesi ve yürütülmesi için politikalar üreten siyaset kurumundan, devletin bizatihi görevlerini yürüten devlet memurlarının da ayrı kalması düşünülemez. Ekonomik ve özlük hakları bakımından talepleri olan sendikaların, politika belirleme aşamasında siyasetten uzak durmaması gerektiği aşikârdır. Kamu çalışanlarının da kendi ideolojilerine uygun söylemler geliştiren sendikalara üye olmaları olağan bir süreçtir (Özaydın ve Han, 2014: 59).

Kamu çalışanlarının bir kısmı, kendilerini yakın hissettikleri siyasi partilere bağlı sendikalara üye olmayı tercih ederken, diğer bir kısmı sendikaların belirli siyasi partilerle iş birliği yaptığını düşünmektedir. Bu çalışanlar, sendikaların bağımsız hareket edemediklerini ve dolayısıyla siyasi partilerin yan kuruluşu olarak gördüklerini belirterek sendikal faaliyetlerden uzak durmaktadırlar. Bu durum, kamu çalışanlarının sendikalara olan bakış açısını olumsuz etkilemektedir. Siyasi partilerin yan kuruluşu gibi gözükten sendikalar, partilerin kazandığı veya kaybettiği güce bağlı olarak güçlü ya da zayıf hale gelecektir (Hekimler, 2015: 149). Öte yandan sendikalar sadece siyasi partinin hegemonyası altında kalan örgütler dışına çıkamaması sonucunda, üyeleriyle olan ilişkileri de o siyasi partinin faaliyetleri ve görüşleri ile sınırlı kalabilmektedir. Siyaset sadece siyasetçilere özgü bir alan değildir. Aynı zamanda sendikal taleplerin çoğunun ancak siyaset yoluyla çözülebileceği bir platformdur. Bu gerçeklik, sendikaların siyasetin içinde aktif rol almasının temel nedenlerini oluşturmaktadır. Sendikalar, taleplerini etkili bir şekilde iletmek ve çözüm bulmak için siyasetin sunduğu mekanizmalardan yararlanmak zorunda kalmaktadır (Lordoğlu, 2004: 91).

Sendikaların kendi tüzüklerinde belirledikleri amaçlarına ulaşabilmeleri ve çalışanların taleplerini gerçekleştirebilmek için siyaset önünde güçlü olmaları gerekmektedir. Burada güçten kasıt üye sayılarıdır. Kamu sendikacılığında yetki her yıl Mayıs ayı verilerine göre en çok üyeye sahip sendikaya verilmektedir. En çok üyeye sahip olan sendika ise yetkili sendika olarak taleplerini kabul ettirmek için hükümet ile toplu sözleşme masasına oturmaktadır. Bu bağlamda bakıldığında siyaset, sendika ve üye üçgeninde sendikaların siyasi partiler ile ilişkisi kaçınılmaz olup, siyasete yakınlığı veya uzaklığı üyeleşme açısından bazen olumlu sonuçlar doğururken, bazen de tam tersi sonuçlar doğurabilmektedir.

Sendika-siyaset ilişkisine sendika açısından baktığımızda, üyelerinin sosyal ve ekonomik olarak haklarını elde edebilmek, siyaset tarafından gerek ülke gerekse çalışanlar için belirlenecek politikalarda rol almak gibi pek çok nedenle siyaset ile uğraştıkları görülürken; siyaset açısından bakıldığında ise, siyasi başarı elde etmek, bunun içinde seçim kazanabilmenin başlıca koşullarından olan oy kaygısı olarak değerlendirilebilir.

3.3.2. Aile ve arkadaşlık İlişkileri

Kamu çalışanlarının sendikalara üye olmalarını etkileyen faktörleri arasında aile ve arkadaşlık ilişkileri önemli ölçüde yer tutmaktadır. Aile, kişilerin doğup büyüdüğü, tutum ve davranışlarının geliştiği, doğuştan kan bağı ile birbirine bağlı olduğu yapılardır. Arkadaşlık duygusu ise bireylerin aralarında oluşturdukları sevgi, saygı, anlayış ve muhabbet duygularının yoğun olduğu bir bağıdır. Arkadaşlık ilişkileri çocukluktan başlayarak hayatın her evresinde gelişebilir veya son bulabilir. Aile ve arkadaşlar bireylerin hayatında, düşünce ve tutumlarında önemli yer tutmaktadır.

Ailelerin sendikalara karşı tutumları ve vermiş oldukları bilgiler, kişilerin çocukluk döneminden başlayarak sendikalara karşı tutumlarını şekillendirmede etkili olmaktadır. Ailelerin sendikalarıyla olan ilişkileri ile çocukların sendikal düşünceleri ve tutumları arasındaki ilişkiyi tahmin edebilmek için analiz yöntemi kullanmak sonuçları itibari ile kanıt olmasa da belirli bir doğruluk payında bilgi vermektedir (Barling vd., 1991: 729).

Çalışma hayatına yeni başlayan kişiler çalıştıkları ortamdaki çalışma arkadaşlarından etkilenmektedir. Arkadaşlarının belirli bir sendika hakkındaki görüşleri olumlu ise kişinin görüşü de olumlu olmakta, eğer olumsuz ise olumsuz olmaktadır (Hacıoğlu, 2014). Kurum içerisinde çalışan kişilerin davranışları arkadaşlık ilişkilerinde

birbirleri için tetikleyici bir unsurdur. Çalışanların sendikalara üye olma kararları, çalıştıkları gruptan ve çalışma arkadaşlarından önemli ölçüde etkilenmektedir (Urhan, 2012: 41).

Çalışanlar pek çok nedenden dolayı sendikalara üye olmaktadır. Sosyal çevresindeki veya çalışma hayatında ki arkadaşlıklar bu nedenlerin başında gelenlerdendir. Çalışanlar sendikal tercihlerini, samimi buldukları veya sözlerine itimat ettikleri arkadaşını kırmamak veya onları kaybetmemek için kullanırlar. Bu tutum üye olacağı sendikayı ve o sendikanın politikalarını benimsediğinden veya sevdiğinden değil, sadece arkadaşlık bağlarına zarar geleceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

3.3.3. Demografik Özellikler

Kamu çalışanlarının sendikal tutumlarını ve sendikalara üye olmalarını etkileyen nedenlerden biri de demografik özelliklerdir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, gelir düzeyi, meslek, kıdem gibi çok sayıda demografik özellik bulunmaktadır.

Günümüzde, kadın ve erkek arasındaki görülen eşitsiz güç dağılımı, sendikalarda da kendini göstermektedir. Öteden beri gelen zihniyet ve gelenekler sendikanın bir erkek işi olduğu algısını doğurmuş ve kadınları ikinci plana itmiş, onları sadece “yardımcı” konumuna indirgemıştır. Kadınların kendilerini lider olarak tanımlamaları erkeklere oranla daha az olmaktadır (Urhan, 2012). Sivil toplum kuruluşlarının birçoğunda bulunan “kadın kolları” biriminin her ne kadar kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık için oluşturulduğu bilinse de, sendikaların asil yönetimlerinin erkeklerden oluştuğu algısı da vermektedir.

Sendikalar genellikle erkek odaklı örgütler olarak algılansa da çeşitli araştırmalar kadınların sendikalara karşı daha olumlu bir tutum sergilediklerini ortaya koymaktadır (Dursun, 2014: 36). Dasgupta (2002) tarafından gerçekleştirilen, sendikalara yönelik tutumların belirlenmesi amacıyla Bangladeş, Brezilya, Macaristan ve Tanzanya’daki kişiler üzerinde yapılan bir çalışmada, kadınların sendikalara ilişkin tutumlarının erkeklerden daha olumlu olduğu belirlenmiştir.

Ülkemizde pek çok alanda olduğu gibi sağlık alanında çalışan doktor, hemşire, ebe vb. unvanlara sahip çok sayıda kadın çalışan bulunmasına rağmen mevcut sendika yönetimlerine bakıldığında kadınların sayısının çok az olduğu görülmektedir. Kadınların ev ve aile yaşantılarındaki sorumlulukları, onların sendikal faaliyetlere katılmasının

önündeki en büyük engel olarak görülmektedir. Bu durum kadınların sendikalara bakış açısını ve üye olma tercihlerini etkilemektedir. Buna rağmen son yıllarda birçok memur sendikasında kadınları, yönetimde hatta başkanlık koltuğunda görmek mümkündür.

Korkmazer (2021) tarafından yapılan çalışmada 18-25 yaş aralığında çalışanların sendika algılarının diğer yaş gruplarında çalışanlara oranla daha yüksek olduğu, eğitim düzeyini lise mezunu olarak tanımlayan çalışanların sendika algılarının diğer eğitim düzeylerine göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, bir yıldan az süredir kurumda çalışanların sendika algılarının, çalışma süresi daha yüksek diğer grupların algılarından daha yüksek olduğu araştırmanın bir diğer sonucudur. Bu bulgu, çalışanların yaşları, eğitim seviyeleri ve kurumda geçirdikleri süre arttıkça sendikalara karşı olumsuz bir algı oluştuğunu göstermektedir. Bu durum, bireylerin yaşları ilerledikçe, eğitim seviyeleri yükseldikçe ve kurumda geçirdikleri süre arttıkça, kazandıkları deneyimler sonucunda hadiseleri daha dikkatli ve duyarlı bir şekilde değerlendirdiği şeklinde yorumlanabilir (Korkmazer, 2021: 24). Kamu çalışanlarından işe yeni başlamış daha genç yaştakilerin sendikal sadakatleri düşükken, meslekte daha uzun zaman geçirmiş ileri yaştakilerin sendikal sadakatleri daha yüksektir. Sendika yöneticilerinin, üye sayılarını arttırmak için işe yeni başlayan genç çalışanlar üzerinde yoğunlaşmalı ve olumlu algı oluşturmalıdır (Derin ve Akbiyik, 2017: 134).

Çalışanların medeni durum, eğitim düzeyi, meslekte geçirilen süre, etnik köken ve buna benzer demografik özellikler sendikalara üye olma ve sendikaya bağlılıklarını etkilemektedir (Koçak ve Başar, 2015: 141). Çalışan çiftler, evlendikten sonra çoğunlukla eşlerinin üyesi olduğu sendikalara üye olduğu gözlemlenmektedir.

3.3.4. Sendika Yöneticilerinin Özellikleri

Yönetici, bir organizasyon içinde belirli hedeflere ulaşmak için faaliyet gösteren, kaynakları etkin bir şekilde kullanarak işleri planlayan, organize eden, koordine eden ve denetleyen kişi olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 205). Bu tanım, yönetimin bilimsel açıdan incelenmesinde kullanılan temel özellikleri içerir. Yöneticinin rolü, belirlenen hedeflere ulaşmak için insan ve/veya kaynakları etkin bir şekilde yönlendirme, motivasyon sağlama, karar alma ve sorumluluk üstlenme gibi çeşitli faaliyetleri içerir. Bu tanım, yönetimin karmaşıklığını ve çeşitli beceri setlerini gerektiren doğasını vurgular.

Liderlik; belirli koşullar altında, bir kişinin bireysel davranışlarını etkileme ve yönlendirme yoluyla, kişisel veya grup halinde erişmeyi sağlama işlemi olarak tanımlanabilmektedir (Koçel, 2010: 583). Lider, yaratıcılık özelliği ile değişimi ve gelişimi isteyen kişidir. Sendika lideri ise üyelerinin sosyal, kültürel ve ekonomik haklarını koruyan, gözeten ve geliştiren, sendikasını ve sendika üyelerini en iyi şekilde temsil eden, üyeleri adına faaliyette bulunan kişidir. Sendika lideri, genellikle organizasyon ve yönetim becerilerine sahip veya sendika yöneticiliği alanında uzmanlaşmış bir kişi olabilir. Ayrıca, sendika lideri, kişisel yetenekleri ve liderlik özellikleri olan, üyeleri harekete geçirmekte etkin bir rol oynayan konumundadır (Demirbilek, 2003: 24).

Sendikal açıdan bakıldığında liderlik ve yöneticilik kavramı iç içe girmiş, sendikaların üst düzey yöneticilerinden tutun iş yeri temsilcilerine kadar bazen yönetici gibi bazen de lider gibi davrandıkları bilinmektedir. Sendikalar, yöneticilerden daha çok lidere ihtiyaç duymaktadırlar. Yönetim kadrosunda bulunanlar üyelerini iyi tanımalı, onların sorunları ile yakından ilgilenmeli, iş hayatında karşılaşılan haksızlıklarda her türlü desteği üyelerine vermelidir. Görevlerin de yükselmeleri için eğitim faaliyetleri düzenleyebilmeli, yenilikçi fikirler sunabilmeli ve yeni fikirlere ve görüşlere açık olmalı, kişisel özellikleri ve söylemleri ile üyeleri etkileyebilmeli, sendikal mücadelenin önemini üyelerine inandırarak sendikanın devamlılığını sağlamalıdır (Kışoğlu ve Yılmaz, 2019: 427-428).

Liderlik özelliklerini sergileyebilen yöneticiler kamu çalışanlarının kendi sendikalarına üye olmaları üzerinde olumlu tutum oluşturabilir. Liderlik doğuştan gelen, yöneticilik ise daha sonra kazanılan bir özelliktir. Bir sendika yöneticisinin aynı zamanda lider özelliklerinin bulunması o sendika için çok önemli ve olması istenen idealdir.

Türkiye’de memur sendikacılığına bakıldığında siyaset ile ilişkilerin çok iç içe olduğu bilinmektedir. Devlete ve millete sadakat duygusu yüksek olan çalışanların üye olmak istediklerinde milliyetçi, ulusalcı, muhafazakâr veya kendi dünya görüşlerine yakın olarak bilinen sendikaları tercih ettikleri bir gerçektir. Sendikalar ve yöneticileri kendilerini hak arama söylemleri geliştirirken aynı zamanda devletine ve milletine zarar getirmeyecek hatta menfaatine olmayacak söylemler ve eylemler içerisinde bulunmak zorunluluğunda hissedebilirler. Örgütsel bir yapı olan sendikaların en üst düzey yöneticisinden başlayarak iş yeri temsilcisine kadar, yapacakları çalışmalarda ve söylemlerde bu hassasiyete riayet etmeleri doğaldır. Yani sendika yöneticileri, her istediğini her zaman söylememekte, hatta

kaçınmaktadır. Buda üyeler açısından bazen haklarının yeterince savunulmadığı hususunda yöneticilere getirilen eleştirilerdendir.

Sağlık alanında faaliyet gösteren sendikaların yöneticileri, öncelikle kurumlarına ve üyelerine sahip çıkmak zorundadır. Kurumun yapısını bilen, çalışanlar hakkında yeterince bilgi sahibi olan, sağlıkla ilgili mevzuatlara hâkim, hukuki açıdan üyelerinin sorunları ile bire bir ilgilenen sendika yöneticileri, çalışanlar açısından daha kabul görür niteliktedir.

3.3.5. Kurum Yöneticilerinin Sendikal Tutumları

Bilindiği üzere kamu kurumlarına yönetici atamalarında çok çeşitli faktörler vardır. Bu faktörlerin arasında sendikalarda bulunmaktadır. Her sendika, kurumların başında kendisine üye olan kişileri görmek ister. Kurum yöneticilerinin sendikal manada takınmış oldukları tutum, o işyerinde çalışan memurların ve çalışanların üzerinde etkisi olabilir. Çalışanlar, kurum içerisinde olumsuz sonuçlar yaşayabileceği algısı ile yöneticilerinin mensubu olduğu veya yakınlık duyduğu sendikalara üye olma eğilimine girebilirler. Bu durum bazen direkt yöneticinin yönlendirmesiyle ve yahut çalışanın kendisinden kaynaklanan bir durumdur. Yöneticiler bazen de yakınlık duyduğu sendikaya üye toplayabilmek için çalışanlar üzerinde yıldırma politikası gerçekleştirebilir.

Çalışma hayatı içerisinde yaşanan yıldırma davranışlarına karşı yine o alanda faaliyet gösteren sendikalar hassas olmalı, yıldırma eylemlerine karşı üyelerine yeterli destek verebilmesi ve yardımcı olabilmek için gerekli adımları atması gerekmektedir. Yıldırma eylemleriyle mücadele ancak yüksek düzeydeki hassasiyet ve bilinçle mümkündür (Yüçetürk, 2012: 52).

Kurum yöneticileri bazen de sendikal çalışmalara inanmamakta ve sendikal faaliyetlere ilgisiz kalmaktadır. Sendikaların taleplerini değersiz görmekte, bazen de makamın verdiği güç ile kendini sendikaların üzerinde görmektedir. Sendika-yönetici arasında ki karşılıklı üstünlük kurma çabaları kurumlar arası çatışmalara dönebilmektedir. Etkili bir iletişim bu çatışmanın çözümünde etkili olacaktır.

3.3.6. Çalışanların ve Üyelerin Beklentileri

Üyelerin sendikalardan en önemli beklentileri, sosyal, demokratik ve ekonomik haklarını koruması ve geliştirmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücret ve diğer özlük haklarının savunulması, adil ve güvenli bir iş ortamının sağlanmasıdır. Ayrıca, sendikaların

üyelerin mesleki sorunlarıyla ilgilenmesi, eğitim ve mesleki gelişim imkanları sunması da önemlidir (Karaman ve Erdoğan, 2016: 131).

Bu beklentiler, sendikaların asli işlevlerini yansıtır. Sendikalar, üyelerinin çıkarlarını koruyarak, işverenlerle müzakere ederek daha iyi çalışma koşulları sağlamaya çalışır. Aynı zamanda, sendikalar, üyelerinin mesleki gelişimini destekleyerek, iş dünyasındaki değişimlere uyum sağlamalarına yardımcı olur. Bu tanım, sendikaların sosyal, ekonomik ve mesleki alanlarda üyelerinin haklarını koruma ve geliştirme amacını vurgular. Sendikaların, üyelerinin toplumsal ve iş yaşamındaki refahlarını artırmaya yönelik çabaları, üyelerin güçlü ve aktif bir şekilde sendikalara bağlı olmalarını sağlar.

Çalışanların ve mevcut üyelerin, sendikalardan beklentileri genel anlamda hak ve menfaatlerini savunmak, bu uğurda çalışmalar yürütmek olarak bilinmektedir. Sendika yöneticileri ile çalışanlar arasındaki ilişki ve tanınmışlık seviyesi büyük şehirlere nispeten küçük şehirlere daha fazladır. Küçük yerlerde sendikalardan ve yöneticilerden beklentiler sadece hak ve menfaat düzleminde değil, düğün, cenaze, hastalık gibi çok çeşitli alanlarda kendini göstermektedir. Yöneticiler, sendikalarına üye olan çalışanları konsolide etmek ve sendikalarına kazandırmak istedikleri üye olmayan çalışanları kazanmak için çalışanların her türlü sorunları ile ilgilenmek durumunda kalmaktadır. Sendikalardan istifa eden üyelere, neden istifa ettikleri sorulduğunda “düğünüm gelmedi”, “cenazeme gelmedi”, “şu kadar gün hastanede yattık, yanımıza bile uğramadı” gibi nedenler ortaya koymakta oldukları bilinmektedir.

3.4. SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE İLİŞKİN YURTİÇİ ÇALIŞMALAR

Özaydın ve Han (2014) tarafından Ankara’da çeşitli Bakanlıklara bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan sendika üyesi memurlar ile yerel yönetimlerde çalışan toplam 330 kamu görevlisinden elde edilen anket verileri ile yapılan çalışmada; kamu görevlilerinin siyasi eğilimlerinin sendika tercihleri üzerindeki rolü ve kamu görevlilerinin siyasi eğilimleri ile sendikal bağlılıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada, kamu görevlilerinin sendikaların siyasi partilerle ilişkili olduğu, genellikle olumlu bir bakış açısı geliştirdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, kamu görevlilerinin, üyelerin sendikaların bir siyasi partiyle bağlantılı olduğu, bir inanca sahip oldukları gözlemlenmektedir.

Kişioğlu ve Yılmaz (2019) tarafından Sakarya genelinde kamu kurumlarında görev yapan okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lisede görevli Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen ve

Eğitim-Sen sendikalarına üye 380 öğretmen ile yüz yüze görüŖme yoluyla yapılan anket çalıŖmasında; kamu eğitim kurumlarındaki iŖ yeri sendika temsilcilerinin liderlik davranıŖ özelliklerinin üyelerin sendikal bağlılıkları üzerindeki etkisi araŖtırılmıŖtır. AraŖtırmanın sonucunda, iŖyeri sendika temsilcilerinin liderlik davranıŖ özelliklerinin üyelerin sendikal bağlılıkları üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıŖtır.

İpek (2006) tarafından Bursa'da faaliyet gösteren Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kuruluşlarını kapsayan, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak farklı meslek gruplarında çalıŖan toplam 310 sağlık çalıŖanına sunulan anket verileri üzerinden yapılan araŖtırmada; sağlık sektöründe görev yapan kamu görevlilerinin sendikalaŖma ve sendikal faaliyetlere yönelik, ekonomik, politik, düŖünsel ve davranıŖların incelenmesi hedeflenmiŖtir. AraŖtırma sonuçları, sendikal tercihlerinin, sendikal örgütlenmeye dayalı ve ekonomiklerden ziyade, daha çok siyasal ve ideolojik görüŖler halinde ortaya çıktığı görülmüŖtür. Ayrıca, iktidara yakın görüŖteki sendikaların üye sayılarında artış gözlemlenirken, iktidar deđiŖikliđinde ise bu sayılarda düŖüşlerin yaŖanabildiđi değerlendirilmektedir. ÇalıŖmada, sendikal örgütlenmenin en büyük nedeninin ekonomik olduğu, sendikaların üleriyle güçlü bir bağ kuramadığı ve sendikal bilincin yeterince geliŖmediđi de vurgulanmıŖtır.

Derin ve Akbıyık (2017) tarafından Malatya merkez hastanelerde faaliyet gösteren, en çok üyesi olan üç memur sendikasının (Sağlık-Sen, Türk Sağlık-Sen, ve SES) üyelerinden toplam 182 sağlık çalıŖanını kapsayan ve sağlık çalıŖanlarının sendikal imaj algılarının ve sendikal sadakat tutumlarının, üyelerin çeŖitli demografik özelliklerine ve üye oldukları sendikaya göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek amacıyla anket yöntemi ile yaptığı araŖtırmada; sendikal imajın, sendikal sadakatin önemli bir belirleyici olduğu ve bazı demografik özelliklere göre hem sendikal imaj ortalamaları hem de sendikal sadakat ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar gösterdiği ortaya konmuŖtur.

Alıcı (2019) tarafından sağlık sendikalarında görevli toplam 71 yöneticiyle nicel araŖtırma yöntemi kullanılarak yapılan araŖtırmada İstanbul ilindeki sağlık sendikalarının yöneticilerin beŖ faktör kişilik özelliklerinin sendika algıları üzerinde anlamlı etkisinin bulunup bulunmadığı ve kişilik özellikleri ile sendika algılarının, demografik özellikleri açısından farklılıkları ele alınmıŖtır. Elde edilen bulgular, sendika yöneticilerinin uyum, sorumluluk ve deneyime iliŖkin olarak kişilik özellikleriyle birlikte sendikal fayda ve yöneticilik boyutlarının oldukça yüksek olduğu ve Sendika yöneticilerinin kişilik

özelliklerinin, sendikaya yönelik algıları anlamlı bir şekilde şekillendirdiği görülmektedir; yaş, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi demografik değişkenlerine göre yapılan analizlerde ise, herhangi bir ölçek veya boyut açısından anlamlı farklılığa rastlanmadığı tespit edilmiştir.

Önder ve Zengin (2018) tarafından Türkiye'deki sendika üyesi çalışanlardan oluşan, araştırma evreni içerisinden rastgele seçilen memur, kamu işçileri ve özel sektör işçilerinden oluşan toplam 1197 kişi ile anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada; sendikacılığa duyulan güvenin %80'in üzerinde olduğu, işçiler için sendika seçiminde en önemli unsur hak ve menfaatlerinin korunması iken memurlarda sendikal tercihin ideolojik nedenlere dayandığı, farklı kurum kültürlerinin sendika üyeliğine karşı farklı tutumlar geliştirilmesine neden olduğu, sendikalardan beklentiler noktasında kadın ve erkekler arasında önemli bir farklılaşma olduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Akar ve Ersü (2020) tarafından eğitimcilerin sendikal örgütlenme nedenlerini incelemek amacıyla Kilis ilinde görev yapan toplam 270 eğitimcinin katıldığı ve yakınsayan paralel karma yöntem deseni kullanılarak yapılan çalışmada; ilk sırada maddi ve sosyal beklentileri karşılama isteği, daha sonra kişisel gelişim ihtiyacını karşılama isteği ve duygusal istekler olduğu ortaya çıkmıştır. Sendikal örgütlenme nedenleri ile yapılan görev ve sendikaya üyelik değişkenleri arasında farklılaşma olduğu, cinsiyete ve görev yerine ilişkin farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Kayıkçı (2013) tarafından kamu ve eğitim sendikalarının durumunu incelemek ve eğitimcilerin sendikalarından beklentilerini ortaya koymak amacı ile Antalya ilinde görev yapan toplam 661 yönetici ve öğretmene anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada; yıllar itibari ile sendikaların üye sayılarının arttığı, bunu sebebinin iktidara yakınlık olduğu tespit edilmiştir. Yükselme beklentisinde olan kişilerin iktidara yakın sendikaları tercih ettikleri görülmüştür. Üyelerin hakların savunulması, demokratiklik, gelişim ve birlik gibi beklentileri yüksek iken siyasileşme beklentileri düşüktür.

Aydın (2021) tarafından öğretmenlerin mesleki sendikalaşma ile ilgili görüşlerinin incelenmesi amacı ile Burdur ilinde görev yapan toplam 778 öğretmenle, ilişkisel tarama ve yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak yapılmış olan çalışmada; sendika üyesi olmayan öğretmenlerin sendika üyesi olan öğretmenlere göre, genç öğretmenlerin ise daha kıdemli öğretmenlere göre meslekî örgütlenmeye ilişkin daha olumlu görüşe sahip

oldukları ve öğretmenlerin daha çok politik sebeplerden dolayı sendika değişikliği yaptıkları tespit edilmiştir.

Bayar (2016) tarafından işçilerin demografik faktörlerinin sendikal bağlılık düzeyleri üzerine etkisi araştırmak üzere, İzmir İli sınırları içerisinde çalışan 265 kişi ile anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada; yaş ve medeni durum değişkenlerin sendikal bağlılık üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı; cinsiyet, üye olunan sendika ve eğitim düzeyi değişkenleri ile sendikal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu istatistiki olarak tespit edilmiştir.

3.5. SENDİKAL TUTUM KAVRAMINA İLİŞKİN YURTIÇİ ÇALIŞMALAR

Balkaya ve Karcıoğlu (2021) tarafından sendikal tutumların önemli bir belirleyicisi olarak sendika yetkilileri ile üyeler arasındaki etkileşimi ortaya koyan liderlik tarzlarının etkisini belirleyebilmek amacı ile Erzurum ilinde hizmet veren kamu hastanelerinde idari işlerde görev yapan ve aynı zamanda sendika üyesi olan toplam 285 kişi ile yüz yüze anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada; işyeri sendika temsilcilerinin sergilediği liderlik tarzlarının üyelerin sendikal memnuniyet düzeyindeki değişimin büyük çoğunluğunu, sendikal bağlılık düzeylerindeki değişimin ise %30'luk bir kısmının açıklanabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Gökçe (2019) tarafından sendikal tutumlar ile cinsiyet, aile bireylerinin sendika üyeliği ve mevcut sınıf arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile Gümüşhane Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü öğrencisi toplam 188 kişiye anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada; bayan ve erkek öğrencilerin sendikal tutum seviyelerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilemediği, fakat bayan öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla sendikalara yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu, öte yandan ailesinde sendika üyesi olan öğrencilerin sendikalara yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Polat ve arkadaşları (2021) tarafından sendikal tutumun, mesleki sonuç beklentileri ve sendikal farkındalıkların etkisini belirlenmeye yönelik olarak Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesine kayıtlı ve Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) bölümlerinde son sınıfta öğrenim gören toplam 312 öğrenciye anket tekniği kullanılarak yapılan araştırmada; sendikal tutum ile mesleki sonuç beklentisi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemediği, ge

kız ve erkek öğrencilerde sendikal tutum ile sendikal farkındalık arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin saptandığı, yine sendikal tutum ile mesleki sonuç beklentisi arasında sendikal farkındalığın düzenleyici etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Palaz ve Poyraz (2019) tarafından Türkiye’de gençlerin sendikaya bakışı, mevcut yaşam ve çalışma koşulları hakkında düşünceleri ve sendikaya üyelik durumları belirlemek amacı ile Bursa, İstanbul ve Sakarya illeri ile Balıkesir’in Bandırma ilçesinde tam zamanlı veya yarı zamanlı, dönemsel veya geçici olarak iş piyasasında yer alan 15-29 yaş grubunda yer alan gençlerden toplam 304 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırmada gençlerin sendikalar karşı olumsuz bir tutumunun olmadığı, sendikalar hakkında yeterli bilgiye sahip oldukları, sendikalara sıcak baktıkları görülmüştür. Sendikaların kendilerini yeterince tanıtamaması ve anlatamaması, bunun sonucu genç çalışanların sendikalara üye olmadığı, örgütlenememenin altında yatan en önemli sebebinde bu olduğu tespit edilmiştir

Arslan ve Uğurlu (2021) tarafından öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye ilişkin tutumlarını ve sendikal örgütlenme nedenlerini tespit etmek amacı ile Sivas ilinde görev yapan öğretmenlerden çeşitli sendikalara üye olan ve herhangi bir sendika üyesi olmayan toplam 80 kişi ile nitel ve nicel veri toplama yöntemleri bir arada kullanılarak yapılan araştırmada; kadın öğretmenlerin sendikaların kişisel ve mesleki çıkarlarına yönelik erkek öğretmenlerden daha olumlu tutum sahibi oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninin sendikal tutum ve sendikal örgütlenme nedenleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı yine bu araştırmanın sonuçlarındandır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sendika üyelik durumu değişkeni bakımından değerlendirmesinde ise sendika üyesi öğretmenler sendikalara karşı daha olumlu tutum içerisinde oldukları tespit edilmiştir.

Etcı ve Kağnıcıoğlu (2017) tarafından kamuda taşeron çalışanların sendikal algılarının ortaya konulması amacı ile Anadolu Üniversitesi’nde çeşitli görevlerde taşeron olarak çalışan toplam 304 kişiye anket tekniği uygulanarak yapılan araştırmada; Sendikal tutum ile yaş aralıkları arasındaki ilişkiye bakıldığında, yaş ilerledikçe genel sendikal tutumun olumsuz yönde geliştiği, ayrıca sendikal hizmet düzeyi arttıkça taşeron çalışanlarda genel sendikal tutumun olumlu yönde gelişme gösterdiği çalışmanın sonuçları arasındadır.

Özelçi ve Saracoğlu (2012) tarafından sınıf öğretmeni adaylarının eleştirel düşünme tutumu ve bu tutumun cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, akademik başarı, anne-baba eğitim durumu ve algılanan sosyo-ekonomik ile ilişkisini incelemek amacı ile 17 farklı eğitim fakültesinin birinci ve dördüncü sınıfında öğrenim görmekte olan 1342 sınıf öğretmeni adayına yapılan araştırmada; sınıf öğretmeni adaylarının eleştirel düşünme tutumları ortalamanın üzerinde olduğu, sınıf öğretmeni adaylarının eleştirel düşünme tutumlarının; cinsiyet, sınıf düzeyi ve anne-baba eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık göstermediği, 23 yaş ve üzeri aday öğretmenler ile sosyo-ekonomik düzeyi “ortalamanın üzerinde” olarak algılayan aday öğretmenlerin en yüksek eleştirel düşünme tutumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Seçer (2009) tarafından erkek ve kadınlar arasında sendikalara yönelik tutumlar ve sendika üyesi olma isteği açısından farklılık olup olmadığı, ayrıca erkek ve kadınlar için sendikalara yönelik tutumlar ile cinsiyet ayrımcılığı algılamasının üye olma isteğine etkisini incelemek amaçları ile Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören toplam 336 öğrenciye anket tekniği uygulanarak yapılan araştırmada; kadınların sendikalara erkekler kadar, hatta onlardan daha fazla ilgi gösterdiğini ortaya koymuştur. Kadın öğrencilerin sendikalara karşı erkeklerden daha olumlu bir tutum sergilediği belirlenmiştir. Her iki grup için de sendikalara yönelik olumlu tutumların, sendikaya üye olma isteğini artırdığı görülmüştür. Ayrıca, kadınların algıladığı cinsiyet ayrımcılığının, sendikaya üye olma eğilimlerini güçlendirdiği sonucuna varılmıştır.

Baysal ve arkadaşları (2010) tarafından sınıf öğretmenlerinin mesleki örgütlenmeye ilişkin tutumlarını cinsiyet, kıdem, branş gibi bağımsız değişkenlere göre belirlemek amacı ile Uşak il, ilçe merkezi ve köylerinde görev yapan 286 sınıf öğretmeni ve 59 müdürü ve müdür yardımcısı ile anket tekniği kullanılarak yapılan araştırmada; yeni mezun ve daha çok lisans derecesine sahip sınıf öğretmeni ve yöneticilerin sendikalaşma ve örgütlenmeye ilgili görüşlerinin daha yüksek ve olumlu olduğu, eski mezun ve kıdemleri yüksek olan sınıf öğretmeni ve yöneticilerin sendikalaşmaya yönelik daha olumsuz bir tutum içinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada cinsiyete göre anlamlı bir fark görülmesi de erkek öğretmen ve yöneticilerin sendikalara ilgisinin daha fazla olduğu, öğretmen ve yöneticilerin sendikalara bakış açılarının siyasi olduğu, kıdem yılı arttıkça örgütlenmeye karşı daha olumsuz tutumların ortaya çıktığı sonuçlarına da ulaşılmıştır.

3.6. SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE SENDİKAL TUTUMA İLİŞKİN YURTDIŞI ÇALIŞMALAR

Yusop ve Hassan (2020) tarafından sendika içi faktörler ile sendika üyelik kararı arasındaki ilişkiyi yaş, cinsiyet, çalışma şekli, çalıştığı birim ve hizmet yılı gibi demografik özellikler açısından belirlemek ve araştırmak amacıyla, Malezya Bayındırlık ve İskan Bakanlığında görev yapan 323 memura anket tekniği kullanılarak yapılan araştırmada; sendika liderliği, sendikanın etkinliği ve sendikaya bağlılığın, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'ndaki memurlar arasında sendika üyeliği kararını etkileyen önemli faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Krahn ve Lowe (1984) tarafından Kanada'da sendikalar yönelik tutumları belirlemek amacı ile Batı Kanada'daki Winnipeg ve Edmonton şehirlerinin seçilmiş 736 kişi ile anket yöntemi kullanılarak yapılan bir araştırmada; sendikal tutumların katılım isteğini, demografik ve sosyoekonomik değişkenlerden daha iyi tahmin ettiği belirtilirken, kişilerin sendikalara yönelik tutumlarını belirleyen faktörler arasında demografik ve sosyoekonomik faktörlerin yanı sıra, sendikalar hakkındaki inançların da önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, sendikalı olmayan işgücü üyeleri arasında yüksek derecede gizli sendikacılığın varlığı da araştırmanın sonuçlarındandır.

Hadziabdic ve Baccaro (2020) tarafından İsviçreli ve İngiliz işçilere yönelik panel verileri kullanarak sendika üyeliğinin bireysel siyasi tutumlar üzerindeki etkilerini incelemek amacı ile yapılan araştırma; üyeliğin siyasi tutumlar üzerindeki dönüştürücü etkisi olsa da, verileri bu konunun daha incelikli olduğunu göstermiştir. Araştırma da, sendikaların sistematik olarak politika ile daha fazla ilgilenen, katılmaya istekli ve katılıma daha istekli olan işçiler tarafından oluşturulduğunu, sendika üyesi olmayan kişilere göre belirli partilere oy verme olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gordon ve arkadaşları (1980) tarafından sendikal bağlılık ve sendikal tutumları belirlemek amacı ile uluslararası bir birliğin çalışanı 1377 kişi ile anket yöntemi kullanılarak yapılan bir araştırmada; cinsiyet açısından, sendikal sadakat boyutunda, kadın işçilerin erkek işlere oranla sendikal bağlılık ve tutumlarının daha yüksek olduğu ulaşılan sonuçlardandır.

Chacko ve Greer (1982) tarafından ABD işgücünün büyük ulusal örneklemelerinde yer alan deneklerin sendikalaşmanın belirli yönlerine ilişkin tutumlarını incelemek amacı

ile çalışan Amerikalı yetişkinleri temsil eden 2291 kişi ile anket yöntemi ile yapılan bir araştırma; sendika üyelerinin daha güçlü algılara ve tutumlara sahip olduğu, sendikaların koruma ve iş güvenliği sağladığı, ücretleri ve çalışma koşullarını iyileştirmeye çalıştığı ve üyelerin sendika liderlerine daha fazla güven duyduklarını göstermiştir.

Dhal ve Srivastava (2002) tarafından Hindistan Kharagpur'da, Güney Doğu Demiryollarında çalışan işçilerin, yöneticilerin ve liderlerin sendikaların tutumlarını incelemek amacı ile 102 işçi, 51 yönetici ve 50 çalışandan oluşan örnekleme, anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada; sendikanın etkinliğinin sendika üyeliği üzerinde olumlu tutumlara neden olduğu, sendikalı üyelerin, iş arkadaşlarının üye olma noktasında onları etkilediği ve domino etkisi yarattığı, siyasi aidiyetin sendikalara üye olmada itici bir güç olduğu, sendika yöneticilerinin fikirlere açık olması gerektiği, sorunların çözümünde etkin olması sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bir diğer önemli sonucu ise İşçilerin sendika ve yönetime karşı tutumlarının, sendika üyeliğinin önemli bir belirleyicisi olduğudur.

Toubøl ve Jensen (2014) tarafından, işçilerin sendikalara neden katıldıklarını, mevcut işyeri örgütlenme oranlarının bir çalışanın bir sendikaya katılma olasılığını nasıl etkilediğini, çalışanlar arasında sendikaya katılıp katılmama kararını etkileyen normları ve öznel tutumları analiz edebilmek amacı ile Statistics Denmark'ın ve European Social Survey kayıt verileri kullanılarak yapılan bir araştırmada; Sendikaya üye olmayanların sendikaya katılmaya teşvik eden en önemli faktörün, iş yerindeki sendikaya üye iş arkadaşlarının oranının yüksek olması olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, sendika üyeliği düzeyinin sendikaya katılım üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların sendikaya katılmaya karar vermelerinde siyasi tutumun da önemli bir rol oynadığı araştırmanın bir başka sonucu olarak bulunmuştur.

Griffin ve Svensen (1999) tarafından sosyal ve örgütsel psikoloji literatüründe ortaya çıkan sendikalara yönelik tutumlarla ilgili çağdaş bulgular ışığında analiz etmek amacı ile Avusturalya'da kamu ve özel sektörde çeşitli mavi ve beyaz yakalı mesleklerde üyeleri bulunan büyük bir birleşik sendikanın üyeleri arasında toplam 2646 kişiye anket yöntemi kullanılarak yapılan bir araştırmada; Ortak değişkenler arasında ailelerin sendika üyeliğine ilişkin görüşlerinin en büyük etkiye sahip olduğu, İş arkadaşlarının görüşlerinin de önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuş, fakat patronların ve normal arkadaşların sendikal tutum ve üyelik arasında anlamlı bir farkındalık bulunmamıştır. Aynı araştırmada

sendikal memnuniyetin aile sosyalleşmesi ve siyasi yönelim ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu ve bir işyeri temsilcisinin varlığı da sendikal memnuniyetle olumlu yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.7. BÖLÜM ÖZETİ

Bu bölümde, araştırmada ilişkilendirilmek istenen sendikal örgütlenme ve sendikal tutum kavramlarına değinilmiştir. Sendikal örgütlenme, başlıca sendikal örgütlenme modelleri, sendikal örgütlenmenin boyutları ve sendikal tutum konularından bahsedilmiştir. Daha sonra sendikal tutum ve sendikal örgütlenmeye etki eden faktörlerden sendika-siyaset ilişkileri, aile ve arkadaşlık ilişkileri, demografik özellikler, sendika ve kurum yöneticilerinin özellikleri ve tutumları, çalışanların ve üyelerin beklentileri gibi başlıklar ele alınmıştır. En son aşamada ise sendikal tutum ve sendikal örgütlenme ile alakalı yurt içi ve yurt dışı çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışanların sendikalara üye olma nedenlerinde ve sendikalar yönelik tutumlarına etki eden çok çeşitli faktörler vardır. Memurların sendikalar üye olmasında ailenin önemi ve tutumu oldukça etkili olabilir. Aile içinde sendikalara üyelik örnekleri bulunuyorsa, bu memurların sendikalara üye olma kararını etkileyebilir. Ailede sendikal faaliyetlere katılan bir bireyin bulunması, diğer aile üyelerinin de sendikaları desteklemesini ve üye olmasını teşvik edebilir. Sendikalara üye olma noktasında ideolojilerin etkisi de oldukça önemlidir. Memurların savunmuş oldukları siyasi görüşleri, sendikalara üye olma kararını etkileyebilir ve bireylerin sendikaları destekleme ve katılma nedenlerini belirleyebilir. Memurların sendikalara üye olma kararlarında etkili bir diğer hususta çalışma arkadaşlarıdır. Çalışma arkadaşlarının sendikaya üye olması veya sendikayı desteklemesi, diğer memurları da sendikalara üye olmaya teşvik edebilir. Birlikte hareket etme, bilgi paylaşımı ve dayanışma, sendikalara üye olma kararını teşvik edebilir ve sendikal hareketin güçlenmesine katkı sağlayabilir. Sendikalara üye olma noktasında sendika yöneticilerinin etkisi kaçınılmazdır. Sendikalara üye olma sürecinde önemli bir rol oynayan, İyi bir liderlik ve etkili yönetim gösteren sendika yöneticileri, üyelerin sendikal harekete katılımını teşvik eder ve sendikal mücadelelerin başarılı olmasına katkı sağlarlar. Memurların sendikalar üye olma sürecinde demografik özelliklerin etkisi önemli bir faktördür. Demografik özellikler, bireylerin yaş, cinsiyet, gelir düzeyi, eğitim seviyesi, meslek ve sosyal statü gibi özelliklerini tanımlar. Memurların sendikal tutum ve üye olma kararında kurum yöneticilerinin tutumu önemlidir. Memurların sendikalara üyelik

konusunda karar almalarını etkileyebilir. Kurum yöneticisinin sendikalara karşı nasıl bir tavır takındığı, çalışanların sendikalarla ilişkileri ve sendikal hareketlere katılımı üzerinde belirleyici olabilir. Mamurların sendikalara üye olma ve sendikal tutumları bahsi geçen faktörlerin etkilerinin yanı sıra kişisel tercihler, işyeri koşulları ve toplumsal faktörler gibi çeşitli etmenler tarafından da şekillenebilir.

BÖLÜM IV

4. YÖNTEM

Yöntem, belirli bir amaca ulaşmak için daha önceden belirlenmiş ilkelere bağlı kalarak, belirli bir düzene göre hareket etme ve iş yapma biçimidir (Aziz, 1994: 20). Bilimsel manada yöntem, belirli bir sonuca ulaşmak için, belli bir plana göre izlenen dizgesel yol manasına gelmektedir. Araştırmanın bu kısmında araştırmanın yöntemi, araştırmanın amacı, araştırma evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve bu veriler sonucunda elde edilen bulguların analizi yapılarak bilgiler verilmektedir.

4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma modeli, yapılacak bir araştırmada, araştırmanın amaçları doğrultusunda doğru verilerin elde edilebilmesi ve bu verilerin çözümlenmesi için gerekli koşulun sağlanması ve düzenlenmesi olarak tanımlanabilir (Karasar, 2012: 76). Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modellerinden ilişki tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırma modeli ile araştırmanın genel hatları çizilmektedir. Aynı zamanda araştırma modeli, araştırmacıya kendi çalışmasında nasıl bir yol izleyeceğini göstermektedir. Tarama araştırmaları, mevcut durumu, olduğu gibi betimlemeyi amaçlamakla birlikte, bu yaklaşımda araştırmacının katılımcılara müdahalesi söz konusu değildir. Genel tarama araştırmaları, evren hakkında genel bir yargıya varmak için, örneklem üzerinde yapılan araştırmalardır (Şimşek, 2012: 92). İlişki tarama araştırmaları, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılan araştırmalardır. Bu modelde, değişkenlerin birlikte değişim gösterip göstermediği incelenmektedir (Karasar, 2016: 114-119; Şimşek, 2012: 92).



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

4.1.1. Nicel Araştırma Modeli

Nicel araştırmalar, merak edilen bir olgu veya durumu açıklayabilmek amacı ile evren ve örneklem üzerinde nesnel bilgilere ulaşmayı hedef alarak, çeşitli araştırma yöntemleri ile güvenilir bir şekilde elde edilen verileri istatistiki yöntemler ve programlar yardımı ile analiz ederek, ulaşılan sayısal sonuçları anlamsal manada tanımlanıp yorumlamaya olanak vermektedir (Garip, 2023: 2). Nicel araştırmalarda olasılıklı örnekleme teknikleri tercih edilmektedir. Böylelikle yapılan araştırma genellenebilir özellikte olmaktadır. Evreni temsil edecek örneklemin doğru seçilmesi ve katılımcılara araştırılan konu ile ilgili ve doğru soruların sorulması nicel araştırmalarda önemlidir (Saunders vd., 2016: 166). Bir araştırmada, araştırmacı nitel veya nicel yöntemlerden hangisini kullanması gerektiğine karar verirken bazı faktörlere dikkat etmesi gerekmektedir.

Araştırmacı, yapmış olduğu araştırma bulgularını genelledebilmek için çok sayıda katılımcıya ulaşmak istiyorsa, araştırmadan elde ettiği verileri sayısallaştırıp ölçüm yaparak yorumlamak istiyorsa nicel araştırma yöntemleri kullanması gerekmektedir (Patton, 2014: 14). Ayrıca araştırmacının istatistiki programlara hakim olması, teknik yeterliliği ile nicel araştırmalar konusunda bilgi sahibi olması ve bir kuram açıklanmak istenmesi nicel araştırmaya yönelten faktörlerdendir (Patton, 2014: 19-20).

4.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın kapsamına girebilecek olgu, nesne ve bireylerin tümüne evren; bu evrenin özelliklerini taşıyan ve evreni temsil edeceklerin seçilip alınanlarına ise örneklem adı verilmektedir (Sönmez ve Alacapınar, 2016: 170). Çalışmanın evrenini oluşturmak için örnekleme yöntemlerinden, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde evreni oluşturan her birimin örneklem içerisinde yer alma olasılığı eşittir. Bu nedenle hesaplamalarda evreni oluşturan her bir bireye verilecek ağırlık aynıdır (Büyüköztürk vd., 2014: 85)

Araştırmanın evrenini Kırşehir ilinde görev yapan 657 Sayılı Devlet Memurları Yasasına göre memur statüsünde çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Kırşehir ilinde görev yapan memur statüsündeki sağlık çalışanlarının sayısı 2812'dir. Bu bilgiler Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğü insan kaynakları biriminden temin edilmiştir. Belirlenen bu evrene ilişkin sağlıklı ve kesin bir örneklem rakamına ulaşabilmek adına 2812 olarak kabul edilen

ana kütle sayısı (evren) %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile aşağıdaki formül kullanılarak hesaplamaya tabi tutulmuş ve örneklem boyutu 196 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın hedef kitlesini temsil edecek örneklem büyüklüğünü belirlemek için bazı formüller kullanılmıştır. Bunlar şu şekildedir (Gül, 2018: 150);

Hedef kitledeki birey sayısı bilinmiyorsa, $n = t^2 pq / d^2$

Hedef kitledeki birey sayısı biliniyorsa, $n = N t^2 pq / d^2 (N-1) + t^2 pq$ formülleri kullanılır.

N: Hedef kitledeki birey sayısı (2812)

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı) (0,5)

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı) (0,5)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosundaki değeri (t=1,96 alfa= 0.05'de sonsuz serbestlik derecesinde teorik t değeri)

d: Kabul edilen örnekleme hatası (0,05) olarak belirlenmiştir

Sağlık Çalışanları= $(2812)(1.96)^2 (0.5 \times 0.5) / (0.05)^2 (2812-1) + (1.96)^2 (0.5 \times 0.5)$

n= 338 olacaktır.

Evren doğrultusunda ulaşılan örneklem sayısına göre evrenden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 338 sağlık çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında incelenen Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastane ve kurumlar için gerekli örneklem büyüklüğü hesaplamalar neticesinde 338 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın gücünü arttırmak amacı ile 500 adet anket uygulanmıştır. Dağıtılan anketlerden 428 tanesinden geri dönüş alınmış, bu anketlerden 25 tanesinde eksiklikler ve yanlışlıklar olduğundan değerlendirme dışı bırakılmışlardır. Katılımcılardan 18 kişi, anketin altıncı sorusunda yer alan “Herhangi bir sendikaya üye misiniz?” sorusuna hayır cevabını vermiş ve daha sonraki sorulara cevap vermediklerinden bu anketlerde değerlendirme dışı bırakılmıştır. İptal edilen ve değerlendirilmeye alınmayan anketlerin çıkarılmasından sonra kalan 385 anket, çalışmada temel alınmıştır. Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınan izinler EK 1'de sunulmuştur.

4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplama aracı olarak yüz yüze anket tekniğinden faydalanılmış ve "Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği" ve “Sendikal Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin sendikal örgütlenme nedenlerini belirlemek amacıyla Uğurlu ve Arslan (2014) tarafından geliştirilmiş olan ölçek Arslan'ın (2015) “Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin

Tutumları ve Sendikal Örgütlenme Nedenleri” isimli yüksek lisans tezinden alınmıştır. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği 15 madde ve 3 boyuttan (maddi ve sosyal istekler boyutu, duygusal etki boyutu, mesleki ve kişisel gelişim boyutu) oluşmaktadır. Sendikal tutum Ölçeği ise, 20 madde ve 3 boyuttan (kişisel ve mesleki katkı boyutu, kişisel ve mesleki çıkar boyutu, sendikal ilgi boyutu) oluşmaktadır. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği hakkında daha sonra Uğurlu ve Arslan (2020) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve yapılan analizlerde ölçeğin güvenilirlik katsayısının ,888 olduğu ortaya konmuştur. Sendikal Tutum Ölçeği hakkında Arslan (2014: 36) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve yapılan analizlerde ölçeğin güvenilirlik katsayısı ,735 olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada kullanılan anket 3 (üç) bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel özelliklerin bulunduğu demografik sorular, ikinci bölümde “Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “Sendikal Tutum Ölçeği” yer almaktadır. Ölçeği geliştiren Arslan’dan gerekli izin alındıktan sonra öğretmenler için hazırlanmış olan çalışma, sağlık çalışanlarına göre güncellenmiştir. Çalışmada kullanılan sendikal örgütlenme nedenleri ölçeğinin 1,2,3 ve 4. maddeleri maddi ve sosyal istekler boyutunu, 5,6,7,8,9 ve 10. maddeleri duygusal etki boyutunu, 11,12,13,14 ve 15. maddeleri kişisel ve mesleki gelişim boyutunu ölçmektedir. Sendikal tutum ölçeğinin 1,2,3,4,5,6 ve 7. Maddeleri kişisel ve mesleki katkı boyutunu, 8,9,10,11,12,13, ve 14. Maddeleri kişisel ve mesleki çıkar boyutunu, 15,16,17,18,19, ve 20. Maddeleri sendikal ilgi boyutunu ölçmektedir. Ölçekler 5’li likert tipi olup, cevaplar 1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kısmen Katılıyorum, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Bu çalışmada nicel araştırma tekniklerinden yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Kullanılan anketler EK 2’de sunulmuştur.

4.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmanın bu bölümünde, çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik, güvenilirlik ve normal dağılıma uygunluğuna yönelik yapılan analizler yer almaktadır. Ölçeklerin analizleri SPSS 25 programı kullanılarak yapılmıştır.

4.4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği ve Sendikal Tutum Ölçeği için güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik analizinin amacı; bir ölçme aracıyla aynı şartlarda tekrar edilen ölçümlerde sağlanan ölçüm değerlerinin kararlılığıdır.

Güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa katsayısı kullanılmakta olup, Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir (Dinçer, 2017: 71).

Tablo 4.1. α Katsayısı Güvenilirlik Aralığı

$0,00 \leq \alpha < 0,40$	Güvenilir Değil
$0,40 \leq \alpha < 0,60$	Düşük Derecede Güvenilir
$0,60 \leq \alpha < 0,80$	Oldukça Güvenilir
$0,80 \leq \alpha < 1,00$	Yüksek Derecede Güvenilir

Cronbach's alfa katsayısı, ölçekteki maddeler arasındaki tutarlılığın ölçüsüdür ve maddelerin homojenliğini değerlendirmek için kullanılır. Yüksek Cronbach alfa değerlerine sahip bir ölçekteki maddeler, birbirleriyle uyumlu ve aynı özelliği ölçen maddelerden oluştuğunu gösterir. Bu katsayı, ölçüm aracının güvenilirliği hakkında bilgi verir ve maddelerin ölçtüğü kavramın içsel tutarlılığını yansıtır (Yıldız & Uzunsakal, 2018: 19).

Puanlar arasındaki tutarlılığın test edilmesi için kullanılan Cronbach's Alpha katsayı değerinin 0,70 üzerinde olması testin güvenilir olduğunu göstermektedir (Durmuş vd., 2011: 89). Yüksek bir Cronbach's Alpha değeri, ölçülen değişkenlerin tutarlı bir şekilde ölçüldüğünü ve test sonuçlarının güvenilir olduğunu düşündürür. Bu nedenle, değerlendirilen ölçek veya test için güvenilirlik açısından kabul edilebilir bir seviye olan 0,70'in üzerindeki bir Cronbach's Alpha katsayısı, testin güvenilir olduğunu gösterir.

4.4.1.1. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Araştırmaya katılanların Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeğine vermiş oldukları ifadelerin tutarlılığını ölçmek amacı ile güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının anketteki maddelere vermiş oldukları ifadelerin tutarlı ve uyumlu olup olmadığı Cronbach's Alpha değerlerine göre incelenmiştir.

Tablo 4.2. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde sayısı
0,954	15

Katılımcıların sendikal örgütlenme nedenleri ölçeği anketindeki sorulara verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde 0,954 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.3. Maddi ve Sosyal İstekler Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde sayısı
0,952	4

Katılımcıların maddi ve sosyal istekler alt boyutundaki sorulara verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde 0,952 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.4. Duygusal Etki Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde sayısı
0,880	6

Katılımcıların duygusal etki alt boyutundaki sorulara verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde 0,880 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.5. Kişisel ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde sayısı
0,949	5

Katılımcıların kişisel ve mesleki gelişim alt boyutundaki sorulara verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde 0,949 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

4.4.1.2. Sendikal Tutum Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Araştırmaya katılanların Sendikal Tutum Ölçeğine vermiş oldukları ifadelerin tutarlılığını ölçmek amacı ile güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının anketteki maddelere vermiş oldukları ifadelerin tutarlı ve uyumlu olup olmadığı Cronbach's Alpha değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.6. Sendikal Tutum Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde sayısı
0,781	20

Katılımcıların sendikal tutum ölçeği anketindeki sorulara verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde 0,781 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.7. Kişisel ve Mesleki Katkı Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde sayısı
0,940	7

Katılımcıların kişisel ve mesleki katkı alt boyutu sorularına verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde 0,940 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.8. Kişisel ve Mesleki Çıkar Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde sayısı
0,886	7

Katılımcıların kişisel ve mesleki çıkar alt boyutu sorularına verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde 0,886 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.9. Sendikal İlgi Alt Boyutu Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde sayısı
0,877	6

Katılımcıların sendikal ilgi alt boyutu sorularına verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde 0,877 Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

4.4.2. Ölçeklerin Geçerlilik Analizi

Faktör analizi, sosyal bilimlerde ölçümün geçerliliğini ve niteliğini gösteren temel analizlerden biridir. Veri setlerinin faktör analizi yapılabiliğini değerlendirmek için ilk adım genellikle korelasyon matrisi kullanılarak atılır. İncelenen analizin 0,30'dan büyük bir değer alması, veri setinin analize uygun olduğunu gösterir. İkinci olarak, Barlett Testi (Barlett küresellik testi) uygulanarak korelasyon analizinin anlamlılık düzeyi değerlendirilir. Son olarak, Kaiser-Mayer-Olkin Testi kullanılarak faktör analizi ve

korelasyon analizinin uygunluğu ölçülür. KMO testi, 0 ile 1 arasında bir değer almalıdır (Yaşlıoğlu, 2017: 75).

Faktör analizi, benzer yapıları veya nitelikleri ölçen değişkenleri bir araya getirerek ölçümü ve az sayıda faktörle açıklamayı amaçlayan istatistiksel bir tekniktir. Bu analiz türünde, genellikle AFA (Açımlayıcı Faktör Analizi) ve DFA (Doğrulamalı Faktör Analizi) olmak üzere iki temel yaklaşım bulunmaktadır. AFA'da, değişkenler arasındaki ilişkilerden yola çıkarak faktörleri belirlemeye yönelik bir süreç izlenir. Bu yaklaşımda, değişkenler arasındaki doğal ilişkiler ve korelasyonlar incelenerek faktörlerin varlığı ve yapıları ortaya konmaya çalışılır. DFA ise daha farklı bir yaklaşımı temsil eder. Bu yöntemde, önceden belirlenmiş bir hipotezin doğruluğunu test etmek amacıyla değişkenler arasındaki ilişkiler incelenir (Büyüköztürk, 2017: 135).

Hipotezler genellikle önceki araştırmalardan veya teorik çerçevelerden elde edilen bilgilere dayanarak oluşturulur ve faktör analizi yoluyla bu hipotezlerin doğrulanması veya reddedilmesi amaçlanır. Sonuç olarak, faktör analizi, karmaşık veri setlerindeki değişkenler arasındaki ilişkileri anlamak ve veri setini daha az sayıda temel faktörle açıklamak için güçlü bir araçtır. AFA ve DFA ise bu analiz yöntemini farklı amaçlar doğrultusunda uygulayan iki önemli yaklaşımı temsil etmektedir.

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının anketlere vermiş olduğu ifadelerden elde edilmiş verilerin geçerliliğini analiz etmek amacıyla Açımlayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Ayırma ve birleşme geçerliliklerinin sınanması amacı ve faktörler arası ilişki olduğu düşünüldüğünden Principle Components ve Direct Oblimin faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak faktör analizine başvurulmuş ve bu analizde kullanılan korelasyon matrisi, ayırma geçerliliği için incelenmiştir. Yapı için faktör analizinin uygunluğunun tespiti Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik testi ve Bartlett'in Küresellik Testi (Bartlett's test of sphericity) sonuçları ile belirlenmektedir.

4.4.2.1. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bir veri setinde faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle ana kütle bütünlüğünün incelenmesi gerekmektedir. Ana kütle bütünlüğünün değerlendirilmesi için kullanılan kopyalardan biri Bartlett Küresellik Testi'dir. Bu test, ana kütledeki değişkenler arasında anlamlı olup olmadığının belirlenmesi için kullanılır. Faktör analizinin uygulanabileceği bir grup için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) skorunun 0,60'tan yüksek

olması ve Bartlett Testi'nin anlamlı ($p < 0,05$) olması beklenmektedir (Nakip, 2006: 428). KMO değeri, 0 ile 1 arasında sürekli bir ölçümdür. Bu değer yorumlanması şu şekildedir. 0.00 ile 0.49 arası değerler kabul edilemez olarak kullanılırken, 0.50 ile 0.59 arası zayıf, 0.60 ile 0.69 arası orta, 0.70 ile 0.79 arası iyi, 0.80 ile 0.89 arası çok iyi ve 0.90 ile 1 arası mükemmel olarak kabul edilmektedir (Kartal & Bardakçı, 2018: 40).

Tablo 4.10. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett's Küresellik Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		0,939
	Ki-Kare Değeri	5418,003
Barlett's Küresellik Testi	df	91
	p	0,000

Tablo 4.11' de görüldüğü üzere KMO değeri 0,939 olduğu görülmektedir. Bu sonuç veri setinin faktör analizi için mükemmel bir düzeye sahip olduğunu göstermektedir. Bu yüksek KMO değeri, veri setindeki değişkenler arasında çok güçlü bir dağılım olduğunu ve faktör analizi için uygun bir yapının olduğunu göstermektedir. Barlett's Küresellik Testi p değerinin 0,05'ten küçük çıkması faktör analizi için veri setinin uygun olduğu ve değişkenler arasında yeterince ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Sendikal örgütlenme nedenleri ölçeğinin alt boyutlara indirgenmesi ve birleşme geçerliliklerinin sınanması amacı ile elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) Yükleri

	Madde No	Madde	1.Faktör	2.Faktör	3.Faktör
Kişisel ve Mesleki Gelişim	11	Sağlıkta eğitsel ve öğretisel anlamda yeni projeler sunması	,967		
	12	Sendikaların sağlık çalışanlarının eğitimine yönelik projelerinin olması	,965		
	13	Sağlık alanında yeniliklerin daha kolay takip edilebilmesi	,905		
	15	Sağlığın niteliğini artırmaya yönelik çalışmalarının olması	,854		
	14	Sağlık alanındaki güncel sorunları takip etmesi	,789		
	10	Benim adıma sağlık alanındaki gelişmeleri takip etmesi	,770		
Maddi ve Sosyal İstekler	3	Sendikaların kişisel hak ve özgürlükleri savunması		-,951	
	2	Sendikaların üyelerini yasal zeminde daha güçlü savunması		-,940	
	1	Özlük haklarımı daha iyi koruması		-,932	
	4	Hukuki haklarımı etkin kullanmama yardımcı olması		-,801	
Duygusal Etki	8	Etrafımdaki tüm arkadaşlarımda sendikalı olması			,871
	5	Sendika temsilcilerinin etkileyici konuşması			,669
	7	Sendikaların yerel temsilcilerinin kişilik özelliklerinin beğenilir olması			,652
	6	Sendikaların genel başkanlarının etkin liderlik vasıfları taşıması			,501

AFA’da, faktör yük değeri, binişiklik durumu ve ortak yük değeri yaygın olarak dikkate alınan önemli üç kriterdir. Bir değişkenin farklı iki faktördeki yük değerleri arasındaki farkın 0,10'dan az olması binişiklik durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu durumun düzeltilmesi için her iki faktöre binen ve yük değerleri 0,10 dan az olan değişkenlerden birinin çıkarılması önerilmektedir (Kartal & Bardakçı, 2018). Principal Components ve Direct Oblimin Faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak bulunan faktör yük değeri sonuçlarına göre binişik olan 9. Madde (İnsanları aynı duygu etrafında birleştirmesi) ölçekten çıkarılmış ve tekrar yapılan analiz sonuçlarına göre bulunan faktör yükleri yukarıdaki tabloda gösterilmiştir. Maddelerin yük değerlerinin yüksek çıktığı için faktörlere önemli katkı yaptıkları değerlendirilmektedir. Maddelerin yük değerleri 0,501 ile 0,967 arasındadır.

Tablo 4.12. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Açıklanan Varyans Değeri

Değişkenler	Özdeğerler		
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif
Kişisel ve Mesleki Gelişim	8,803	62,876	62,737
Maddi ve Sosyal İstekler	1,383	9,879	72,755
Duygusal etki	1,020	7,286	80,041

Yapılan analizler sonucunda Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeğinin, geriye kalan 14 maddesinin 3 faktör altında kümelendiği görülmüştür. 80,041 olan toplam varyansın, 62,876' sını birinci faktör, 9,879'u ikinci faktör ve 7,286'sını da üçüncü faktör tarafından açıklanmaktadır. Toplam varyansın 80,041 olması ölçekteki maddeler ile bu maddelerin ait oldukları faktörler arasında önemli bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir.

4.4.2.2. Sendikal Tutum Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Sendikal tutum ölçeğinin alt boyutlara indirgenmesi ve birleşme geçerliliklerinin sınanması amacı ile elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Sendikal Tutum Ölçeği KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		0,922
	Ki-Kare Değeri	4470,064
Barlett's Küresellik Testi	df	171
	p	0,000

Sendikal tutum ölçeğinin yapılan faktör analizinde KMO değerinin 0,922 olarak bulunmuştur. Barlett's Küresellik Testi değeri anlamlı ($p < 0,05$) olarak bulunmuştur. Bu bulgular, veri setindeki değişkenler arasında çok güçlü bir dağılım olduğunu ve faktör analizi için uygun bir yapının olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.14. Sendikal Tutum Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Yükleri

	Madde No	Madde	1.Faktör	2.Faktör	3.Faktör
Kişisel ve Mesleki Çıkar	11	Kişilerin, sendikaları bürokratik sıçrama noktaları olarak kullandıklarını düşünüyorum.	,864		
	14	Sendikaların, siyasilerin istekleri için bir araç olduğunu düşünüyorum.	,819		
	12	Sendikaların, çalışanları ayıştırdığını düşünüyorum.	,817		
	8	Sendikaların şahsi menfaatleri için çalıştıklarını düşünüyorum	,727		
	13	Sendikacılığın asli amacına uygun olarak yapılmaya çalışıldığını düşünmüyorum	,712		
	10	Sendika sözcüğünün ayrışmacı fikirleri çağrıştırdığını düşünüyorum	,672		
	9	Sendika temsilcilerinin dillerinin yapıcı olmadığını düşünüyorum	,565		
Kişisel ve Mesleki Katkı	4	Sendikalı olmanın bana yeni şeyler kattığını düşünüyorum		,882	
	3	Sendikalı olmanın resmi ilişkilerin kalitesini artırdığını düşünüyorum		,863	
	2	Sendikalı olmanın bana mesleki katkı sağladığını düşünüyorum		,850	
	1	Sendikalı olarak kendimi güvende hissediyorum		,846	
	6	Sendikalı olduğumda insani ilişkilerimin arttığını düşünüyorum		,828	
	7	Bir sendikaya üye olmak beni mutlu ediyor		,820	
	5	Sendikalı iken haksızlıklarla mücadelede yalnız olmadığımı hissedirim		,799	
Sendikal İligi	17	Sendikal faaliyetler beni rahatsız eder			,851
	16	Sendikalı olan kişilere karşı tahammülüm yoktur			,845
	19	Bence sendikal faaliyetler yasaklanmalıdır			,822
	18	Sendikalar ilgimi çekmez			,697
	15	Sendikaların gereksiz bir örgütlenme biçimi olduğunu düşünüyorum			,521

Principal Components ve Direct Oblimin faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak bulunan faktör yük değeri sonuçlarına göre binişik olan 20. Madde (Sendikalı olmanın bir işe yaradığını düşünmüyorum) ölçekten çıkarılmış ve tekrar yapılan analiz sonuçlarına göre bulunan faktör yükleri yukarıda tablo 4.15'te gösterilmiştir. Maddelerin yük değerlerinin yüksek çıktığı için faktörlere önemli katkı yaptıkları değerlendirilmektedir. Maddelerin yük değerleri 0,521 ile 0,882 arasındadır.

Tablo 4.15. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği Açıklanan Varyans Değeri

Değişkenler	Özdeğerler		
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif
Kişisel ve Mesleki Çıkar	7,772	40,905	40,905
Kişisel ve Mesleki Katkı	2,673	14,069	54,974
Sendikal İlgi	2,002	10,538	65,511

Yapılan analizler sonucunda Sendikal Tutum Ölçeğinin, geriye kalan 19 maddesinin 3 faktör altında kümelendiği görülmüştür. 65,511 olan toplam varyansın, 40,905'i birinci faktör, 14,069'u ikinci faktör ve 10,538'i de üçüncü faktör tarafından açıklanmaktadır. Toplam varyansın 65,511 olarak bulunmuş olması, ölçekteki maddeler ile bu maddelerin ait oldukları faktörler arasında bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir.

4.4.3. Normal Dağılıma Uygunluk Analizi

Veri analizinde kullanılacak istatistiklerin belirlenmesinde önemli bir faktör, verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğidir. Bu nedenle, parametrik analiz tekniklerinin uygulanabilmesi için verinin normal bir dağılıma sahip olması veya ona yakın bir dağılıma sahip olması gerekmektedir. Bu, analiz yöntemlerinin doğru şekilde uygulanabilmesi ve sonuçların güvenilirliğinin sağlanması açısından önem taşımaktadır (Coşkun vd., 2015: 163-164). Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) katsayıları -1.5 ile +1.5 arasında olan verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır (Tabachnick & Fidell, 2013: 112).

Tablo 4.16. Ölçeklerin Normallik Testi

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
SENDİKAL ÖRGÜTLENME NEDENLERİ ÖLÇEĞİ	-,485	-,365
Maddi ve Sosyal İstekler	-,772	-,329
Duygusal Etki	-,164	-,736
Kişisel ve Mesleki Gelişim	-,326	-,704
SENDİKAL TUTUM ÖLÇEĞİ	,179	1,005
Kişisel ve Mesleki Katkı	,192	-,608
Kişisel ve Mesleki Çıkar	-,014	-,285
Sendikal İlgi	,717	,307

Ölçeklerin normallik testi yapılmış ve sonuçlar yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere verilerin -1,5 ile +1,5 değerleri arasında olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum verilerin normal dağıldığını göstermekte olup, araştırmada parametrik testlerin yapılması uygun görülmüştür.

4.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Hipotezler, muhtemel ilişkileri test etmek için formüle edilen ve deneysel verilerle desteklenebilecek iddialardır. Bunlar, gözlemler ve deneyler yoluyla doğrulanabilir ve bilimsel teorilerin aksine henüz kanıtlanmamış olan etkileri açıklar (Usta, 2012: 101). Bilimsel yöntemin veya araştırmanın temel taşlarıdır. Hipotezler, olası ilişkileri veya etkileri açıklamak veya öngörmek için kullanılan önceden belirlenmiş ifadelerdir. Bu araştırmanın H_0 hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

Hipotez 1- H_0 : Sağlık çalışanlarının cinsiyet açısından, sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.

Hipotez 2- H_0 : Sağlık çalışanlarının cinsiyet açısından, sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.

Hipotez 3- H_0 : Sağlık çalışanlarının yaş açısından, sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.

Hipotez 4- H_0 : Sağlık çalışanlarının yaş açısından, sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.

Hipotez 5- H_0 : Sağlık çalışanlarının öğrenim durumu açısından, sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.

Hipotez 6- H_0 : Sağlık çalışanlarının öğrenim durumu açısından, sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.

Hipotez 7- H_0 : Sağlık çalışanlarının çalışma süreleri açısından, sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.

Hipotez 8- H_0 : Sağlık çalışanlarının çalışma süreleri açısından, sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.

Hipotez 9- H_0 : Sağlık çalışanlarının unvanları açısından, sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.

Hipotez 10- H_0 : Sağlık çalışanlarının unvanları açısından, sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.

- Hipotez 11-** H_0 : Sağlık çalışanlarının üyesi olduğu sendika açısından, sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.
- Hipotez 12-** H_0 : Sağlık çalışanlarının üyesi olduğu sendika açısından, sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.
- Hipotez 13-** H_0 : Sağlık çalışanlarının sendika üyelik süresi açısından, sendikal tutum düzeyi arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.
- Hipotez 14-** H_0 : Sağlık çalışanlarının sendika üyelik süresi açısından, sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.
- Hipotez 15-** H_0 : Sendikal örgütlenme ile sendikal tutum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.
- Hipotez 16-** H_0 : Sendikal örgütlenme ile kişisel ve mesleki katkı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.
- Hipotez 17-** H_0 : Sendikal örgütlenme ile kişisel ve mesleki çıkar alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.
- Hipotez 18-** H_0 : Sendikal örgütlenme ile sendikal ilgi alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

BÖLÜM V

5. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, sosyo-demografik özellikler ile ölçek sorularına verilen yanıtlar arasında yapılan analizlere dayalı olarak, kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların sosyo-demografik değişkenlere göre çeşitliliği gösterilmiştir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi temel demografik özellikler ile ilgili elde edilen veriler ile farklı boyutlardaki ölçek puanları arasındaki bulgular ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Yine çalışmamızın ölçekleri arasında ilişkiyi belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçlarına ait bulgulara değinilmiştir.

5.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Sosyo-demografik özellikler, üzerinde araştırma yapılan grubun yapısını anlamak ve analiz etmek açısından son derece önemlidir. Sosyo-demografik özellikler, bireylerin toplum içindeki sosyal ve demografik statülerini belirleyen, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir durumu, medeni durum, meslek, etnik köken ve coğrafi köken gibi bir dizi faktörü kapsar. Bu özellikler, bireylerin yaşam biçimlerini, değerlerini, tutumlarını ve toplumsal davranışlarını şekillendiren önemli unsurlardır. Sosyo-demografik bilgiler bir topluluğun veya nüfusun demografik profiline dair önemli ipuçları sunar ve sosyal politikalar üretmede, pazar araştırmalarında, sağlık hizmetlerinde ve eğitim alanı gibi birçok alanda kullanılırlar. Bu bilgiler, toplumun ihtiyaçlarını ve davranışlarını anlamak için kritik bir araçtır ve birçok karar alıcı için rehberlik sağlar.

Sendikal örgütlenme ve sendikal tutumlar üzerine yapılan araştırmalarda, bireylerin sosyo-demografik özellikleri, sendikalara yaklaşım ve tutumları üzerinde önemli bir rol oynar. Araştırmalar, sendikaların üyelerini ve iş hayatındaki genel eğilimleri daha iyi anlamak için bu özellikleri dikkate alır. Bu faktörler, sendikal örgütlenmenin dinamiklerini, çalışan haklarının korunması için gerekli stratejilerin belirlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan sağlık personelinin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular sunulmuştur.

Tablo 5.1. Araştırma Kapsamında İncelenen Sağlık Çalışanlarına Ait Sosyo-Demografik Bilgiler

	Değişken	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	204	53
	Erkek	181	47
Yaş	18-29	114	29,6
	30-39	110	28,6
	40-49	117	30,4
	50 ve üzeri	44	11,4
Öğrenim Durumu	İlköğretim-Lise	35	9,1
	Ön Lisans-Lisans	318	82,6
	Yüksek Lisans-Doktora	32	8,3
Çalışma Süresi	1-9	153	39,7
	10-19	120	31,2
	20-29	79	20,5
	30 ve üzeri	33	8,6
Göreviniz	Hekim	15	3,9
	Hemşire-Ebe	144	37,4
	Sağlık Memuru	123	31,9
	İdari Personel-Diğer	103	26,8
Herhangi bir sendikaya üye misiniz?	Evet	385	95,5
	Hayır	18	4,5
Hangi sendikaya üyesiniz?	Türk Sağlık-Sen	176	45,7
	Sağlık-Sen	148	38,4
	Genel Sağlık İş	21	5,5
	Doktor sendikaları	11	2,9
	Diğer	29	7,5
Üyesi olduğunuz sendikadan memnun musunuz?	Evet	186	48,3
	Hayır	67	17,4
	Kısmen	132	34,3
Kaç yıldır sendika üyesi sindiz?	0-9	205	53,2
	10-19	117	30,4
	20 ve üzeri	63	16,4
Daha önce hiç sendika değişikliği yaptınız mı?	Evet	215	55,8
	Hayır	170	44,2
Kaç kere sendika değiştirdiniz?	Hiç	170	44,2
	1	112	29,1
	2 ve üzeri	103	26,7
TOPLAM		385	100

Tablo 5.1.'de araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarına ilişkin sosyo-demografik bulgular yer almaktadır. Tablodan da görüldüğü üzere cinsiyet açısından bakıldığında, araştırmaya katılanların yarısının kadın yarısının da erkek olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeninin eşit çıkması, örnekleme veya katılımcı grubunda cinsiyet temsiliyetinin sağlandığını göstermektedir. Araştırmanın sonucunda genellemeler yaparken veya sonuçları yorumlarken daha güvenilir olması açısından önemlidir. Yaş dağılımları incelendiğinde 18-29 yaş aralığında olan personel sayısı 114 (%29,6), 30-39 yaş aralığında bulunan personel sayısı 110 (%28,6), 40-49 yaş aralığında bulunan personel sayısı 117 (%30,4), yaşları 50 ve üzerinde olan personel sayısı ise 44 (%11,4) olarak belirlenmiştir. Öğrenin durumu açısından bakıldığında ilköğretim ve lise mezunlarının sayısı 35 (%9,1), ön lisans ve lisan mezunlarının sayısı 318 (%82,6), yüksek lisans ve doktora mezunlarının sayısının ise 32 (%8,3) olduğu görülmüştür. Çalışma süresi açısından incelendiğinde araştırmaya katılanlardan 0-9 yıl aralığında çalışmış olanların sayısı 153 (%39,7), 10-19 yıl aralığında çalışmış olanların sayısı 120 (%31,2), 20-29 yıl aralığında çalışmış olanların sayısı 79 (%20,5) ve 30 yıl ve üzerinden çalışmış olanların sayısının 33 (%8,6) olduğu görülmüştür. Görevler açısından incelendiğinde Hekim olarak çalışanların sayısı 15 (%3,9), ebe ve hemşire olarak çalışanların sayısı 144 (%37,4), sağlık memuru olarak çalışanların sayısı 123 (%31,9), idari personel ve diğer personel olarak çalışanların sayısı 103 (%26,8) olduğu görülmektedir.

Katılımcıların “Herhangi bir sendikaya üye misiniz?” Sorusuna vermiş olduğu cevaplardan evet cevabı 385 (%95,53) iken hayır cevabı verenlerin sayısı 18 (%4,47) dir. Çalışmaya hayır diyenler daha sonraki sorulara cevap veremedikleri için bu anketler çalışmada değerlendirilmemiştir. Bu soruya evet diyenlerin “Hangi sendikaya üyesiniz?” sorusuna vermiş oldukları cevaplardan Türk sağlık-Sen’e üye olanların sayısının 176 (%45,7), Sağlık-Sen’e üye olanların sayısının 148 (%38,4), Genel Sağlık İş’e üye olanların sayısının 21 (%5,5), herhangi bir hekim sendikasına üye olanların sayısının 11 (%2,9) Diğer sendikalara üye olanların sayısının 29 (%7,5) olduğu görülmüştür. “Üyesi olduğunuz sendikadan memnun musunuz?” sorusuna verilen cevaplardan Evet diyenlerin sayısı 186 (%48,3), Hayır diyenlerin sayısı 67 (%17,4) ve Kısmen diyenlerin sayısı 132 (%34,3) olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere üyesi olunan sendikadan kısmen de olsa memnun olmayanların oranı %50’nin üzerinde olması dikkat çekicidir. Kaç yıldır sendika üyesi siz? Sorusuna verilen cevaplardan 0-9 yıl aralığında olanların sayısı 205 (%53,2), 10-19 yıl aralığında olanların sayısı 117 (%30,4), 20 yıl ve üzeri olanların sayısı 63 (%16,4),

olarak bulunmuştur. Daha önce hiç sendika değişikliği yaptınız mı? Sorusuna verilen cevaplardan evet diyenlerin sayısının 215 (%55,8), hayır diyenlerin sayısının 170 (%44,2) olduğu görülmüştür. Evet diyenlere “Kaç kere sendika değiştirdiniz?” sorusu yöneltilmiş, hiç değiştirmedim diyenler 170 (%44,2), 1 kere değiştirdim diyenlerin sayısı 112 (%29,1), en az 2 kere değiştirdim diyenlerin sayısı 103 (%26,7) olduğu görülmüştür.

5.2. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN ÖLÇEK MADDELERİNE AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmada kullanılmış olan Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği ve Sendikal Tutum Ölçeğinden elde edilmiş olan tanımlayıcı bulgulara yer verilmiş olup, bu kapsamda ortalama ve standart sapma verileri tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 5.2. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği	Ortalama (\bar{x})	Standart Sapma
Maddi ve Sosyal İstekler	Özlük haklarımı daha iyi koruması	3,84	1,28
	Sendikaların üyelerini yasal zeminde daha güçlü savunması	3,73	1,29
	Sendikaların kişisel hak ve özgürlükleri savunması	3,74	1,27
	Hukuki haklarımı etkin kullanmama yardımcı olması	3,79	1,24
	Alt Boyut Ortalaması	3,77	1,27
Duygusal Etki	Sendika temsilcilerinin etkileyici konuşması	3,24	1,35
	Sendikaların genel başkanlarının etkin liderlik vasıfları taşıması	3,36	1,36
	Sendikaların yerel temsilcilerinin kişilik özelliklerinin beğenilir olması	3,33	1,29
	Etrafımdaki tüm arkadaşlarımda sendikalı olması	2,64	1,35
	Alt Boyut Ortalaması	3,14	1,34
Kişisel ve Mesleki Gelişim	Benim adıma sağlık alanındaki gelişmeleri takip etmesi	3,42	1,28
	Sağlıkta eğitsel ve öğretisel anlamda yeni projeler sunması	3,18	1,31
	Sendikaların sağlık çalışanlarının eğitimine yönelik projelerinin olması	3,13	1,31
	Sağlık alanındaki yeniliklerin daha kolay takip edilebilmesi	3,38	1,26
	Sağlık alanındaki güncel sorunları takip etmesi	3,57	1,25
	Sağlığın niteliğini artırmaya yönelik çalışmalarının olması	3,37	1,28
	Alt Boyut Ortalaması	3,34	1,28
	ÖLÇEK ORTALAMASI	3,41	1,29

Tablo 5.2' de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenleri ölçeği maddelerine verdikleri cevaplar incelendiğinde, sırasıyla "Özlük haklarımı daha iyi koruması" cevabı ($\bar{x}=3,84$), "Hukuki haklarımı etkin kullanmama yardımcı olması" cevabı ($\bar{x}=3,79$) ve "Sendikaların kişisel hak ve özgürlükleri savunması" cevabı ($\bar{x}=3,74$) ortalaması en yüksek olan cevaplar olduğu görülmüştür. "Etrafımdaki tüm arkadaşlarımın sendikalı olması" cevabı ($\bar{x}=2,64$), ve "Sendikaların sağlık çalışanlarının eğitimine yönelik projelerinin olması" cevabı ($\bar{x}=3,13$) ortalaması en düşük olan maddeler olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise $\bar{x}=3,41$ 'dir.

Tablo 5.3. Sendikal Tutum Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Sendikal Tutum Ölçeği	Ortalama (\bar{x})	Standart Sapma
Kişisel ve Mesleki Katkı	Sendikalı olarak kendimi güvende hissediyorum.	2,93	1,25
	Sendikalı olmanın bana mesleki katkı sağladığını düşünüyorum.	2,51	1,18
	Sendikalı olmanın resmi ilişkilerin kalitesini artırdığını düşünüyorum.	2,91	1,20
	Sendikalı olmanın bana yeni şeyler kattığını düşünüyorum.	2,65	1,22
	Sendikalı iken haksızlıklarla mücadelede yalnız olmadığımı hissederim.	3,11	1,27
	Sendikalı olduğumda insani ilişkilerimin arttığını düşünüyorum.	2,89	1,24
	Bir sendikaya üye olmak beni mutlu ediyor.	2,75	1,21
	Alt Boyut Ortalaması	2,82	1,23
Kişisel ve Mesleki Çıkar	Sendikaların şahsi menfaatleri için çalıştıklarını düşünüyorum	3,22	1,27
	Sendika temsilcilerinin dillerinin yapıcı olmadığını düşünüyorum.	2,77	1,11
	Sendika sözcüğünün ayrışmacı fikirleri çağrıştırdığını düşünüyorum.	2,86	1,14
	Kişilerin, sendikaları bürokratik sıçrama noktaları olarak kullandıklarını düşünüyorum.	3,46	1,20
	Sendikaların, çalışanları ayrıştırdığını düşünüyorum.	3,18	1,25
	Sendikacılığın asli amacına uygun olarak yapılmaya çalışıldığını düşünmüyorum.	3,35	1,24
	Sendikaların, siyasilerin istekleri için bir araç olduğunu düşünüyorum.	3,46	1,18
	Alt Boyut Ortalaması	3,19	1,20
Sendikal İği	Sendikaların gereksiz bir örgütlenme biçimi olduğunu düşünüyorum.	2,62	1,18
	Sendikalı olan kişilere karşı tahammülüm yoktur.	1,99	1,02
	Sendikal faaliyetler beni rahatsız eder.	2,06	1,02
	Sendikalar ilgimi çekmez.	2,51	1,24
	Bence sendikal faaliyetler yasaklanmalıdır.	2,09	1,15
		Alt Boyut Ortalaması	2,26
	ÖLÇEK ORTALAMASI	2,81	1,19

Tablo 5.3' te görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal tutum ölçeği maddelerine verdikleri cevaplar incelendiğinde, sırasıyla "Kişilerin, sendikaları bürokratik sıçrama noktaları olarak kullandıklarını düşünüyorum" cevabı ($\bar{x}=3,46$), "Sendikaların, siyasilerin istekleri için bir araç olduğunu düşünüyorum" cevabı ($\bar{x}=3,46$) ve "Sendikacılığın asli amacına uygun olarak yapılmaya çalışıldığını düşünmüyorum" cevabı ($\bar{x}=3,35$) ortalaması en yüksek olan cevaplar olduğu görülmüştür. "Sendikalı olan kişilere karşı tahammülüm yoktur" cevabı ($\bar{x}=1,99$), ve "Sendikal faaliyetler beni rahatsız eder" cevabı ($\bar{x}=2,06$) ortalaması en düşük olan maddeler olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise $\bar{x}=2,81$ 'dir.

5.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT BULGULARIN SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

Araştırmanın bu bölümünde Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği ve Sendikal Tutum Ölçeğinden elde edilen veriler ile katılımcılara ait sosyo-demografik değişkenler arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Sosyo-demografik unsurlara göre ölçeklerden elde edilen sonuçların farklılıklarını araştırmak için, ikili grup içeren değişkenler için bağımsız örneklem t-testi analizi uygulanmıştır. Birden fazla grubun karşılaştırılması gereken durumlarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tercih edilmiştir.

5.3.1. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Bu bölümde araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının sosyo-demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği belirlenmek istenmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

Tablo 5.4. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-testi)

	Gruplar (Cinsiyet)	N	\bar{x}	SS	t testi	
					t	p
Sendikal Örgütlenme Nedenleri	Kadın	204	3,47	0,99	1,351	0,177
	Erkek	181	3,33	1,04		
Maddi ve Sosyal İstekler	Kadın	204	3,81	1,16	0,520	0,603
	Erkek	181	3,74	1,23		
Duygusal Etki	Kadın	204	3,19	1,05	0,868	0,386
	Erkek	181	3,09	1,13		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	Kadın	204	3,44	1,12	1,874	0,062
	Erkek	181	3,22	1,18		

Tablo 5.4' te görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algıları cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılmış olup, cinsiyet değişkeni ve sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.5. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Yaş)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Örgütlenme Nedenleri	18-29	114	3,55	1,02	1,265	0,286
	30-39	110	3,29	1,02		
	40-49	117	3,40	0,98		
	50 ve üzeri	44	3,35	1,07		
Maddi ve Sosyal İstekler	18-29	114	3,82	1,24	0,394	0,757
	30-39	110	3,74	1,23		
	40-49	117	3,83	1,09		
	50 ve üzeri	44	3,63	1,23		
Duygusal Etki	18-29	114	3,29	1,08	1,485	0,218
	30-39	110	2,99	1,03		
	40-49	117	3,12	1,11		
	50 ve üzeri	44	3,19	1,17		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	18-29	114	3,54	1,15	1,802	0,146
	30-39	110	3,19	1,14		
	40-49	117	3,32	1,15		
	50 ve üzeri	44	3,27	1,16		

Tablo 5.5’ de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algıları yaş değişkeni açısından karşılaştırılmış olup, yaş değişkeni ve sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.6. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Öğrenim Dur.)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Örgütlenme Nedenleri	İlköğretim-Lise	35	3,20	1,10	7,753	0,001*
	Ön lisans-Lisans	318	3,49	0,98		
	Y.Lisans-Doktora	32	2,80	1,03		
Maddi ve Sosyal İstekler	İlköğretim-Lise	35	3,37	1,42	6,178	0,002*
	Ön lisans-Lisans	318	3,87	1,14		
	Y.Lisans-Doktora	32	3,26	1,24		
Duygusal Etki	İlköğretim-Lise	35	3,10	1,14	6,516	0,002*
	Ön lisans-Lisans	318	3,20	1,07		
	Y.Lisans-Doktora	32	2,49	1,07		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	İlköğretim-Lise	35	3,15	1,10	6,418	0,002*
	Ön lisans-Lisans	318	3,42	1,13		
	Y.Lisans-Doktora	32	2,70	1,22		

Tablo 5.6 incelendiğinde sendikal örgütlenme nedenleri ölçeği ve alt boyutları ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının öğrenim düzeyi arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc Multiple Comparisons testlerinden, yapılan Scheffe Testi sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 5.7. Öğrenim Durumu Açısından Farklılıklarının Gruplar Arası Karşılaştırılması (Post Hoc Testi)

			Post Hoc Test (Scheffe)		
			Ortalama Farklılık	P	
Sendikal Örgütlenme Toplam	İlköğretim-Lise	Ön lisans-Lisans	-,29	,265	
		Y.Lisans-Doktora	,40	,264	
	Ön lisans-Lisans	İlköğretim-Lise	,29	,265	
		Y.Lisans-Doktora	,69*	,001	
	Y.Lisans-Doktora	İlköğretim-Lise	-,40	,264	
		Ön lisans-Lisans	-,69*	,001	
	Maddi ve Sosyal İstekler	İlköğretim-Lise	Ön lisans-Lisans	-,50	,058
			Y.Lisans-Doktora	,11	,934
Ön lisans-Lisans		İlköğretim-Lise	,50	,058	
		Y.Lisans-Doktora	,61*	,021	
Y.Lisans-Doktora		İlköğretim-Lise	-,11	,934	
		Ön lisans-Lisans	-,61*	,021	
Duygusal Etki		İlköğretim-Lise	Ön lisans-Lisans	-,10	,866
			Y.Lisans-Doktora	,61	,066
	Ön lisans-Lisans	İlköğretim-Lise	,10	,866	
		Y.Lisans-Doktora	,72*	,002	
	Y.Lisans-Doktora	İlköğretim-Lise	-,61	,066	
		Ön lisans-Lisans	-,72*	,002	
	Kişisel ve Mesleki Gelişim	İlköğretim-Lise	Ön lisans-Lisans	-,27	,401
			Y.Lisans-Doktora	,45	,272
Ön lisans-Lisans		İlköğretim-Lise	,27	,401	
		Y.Lisans-Doktora	,72*	,003	
Y.Lisans-Doktora		İlköğretim-Lise	-,45	,272	
		Ön lisans-Lisans	-,72*	,003	

Tablo 5.7' de görüldüğü üzere ön lisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarının, yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Maddi ve sosyal istekler alt boyutu için; ön lisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarının yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Duygusal etki alt boyutu için; ön lisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarının yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin ortalamalarından

anlamli derecede daha yuksek olduğu gorulmüstür. Kişisel ve Mesleki Gelişim alt boyutu için; ön lisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarının yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin ortalamalarından anlamli derecede daha yüksek olduğu gorulmüstür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.8. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Çalışma Sür.)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Örgütlenme Nedenleri	0-9 Yıl	153	3,44	1,06	0,219	0,883
	10-19 Yıl	120	3,40	0,90		
	20-29 Yıl	79	3,34	1,13		
	30 ve Üzeri	33	3,45	0,96		
Maddi ve Sosyal İstekler	0-9 Yıl	153	3,76	1,27	0,218	0,884
	10-19 Yıl	120	3,78	1,08		
	20-29 Yıl	79	3,85	1,25		
	30 ve Üzeri	33	3,67	1,12		
Duygusal Etki	0-9 Yıl	153	3,17	1,10	0,477	0,698
	10-19 Yıl	120	3,16	0,96		
	20-29 Yıl	79	3,02	1,24		
	30 ve Üzeri	33	3,25	1,11		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	0-9 Yıl	153	3,42	1,18	0,748	0,521
	10-19 Yıl	120	3,30	1,05		
	20-29 Yıl	79	3,20	1,29		
	30 ve Üzeri	33	3,45	1,04		

Tablo 5.8' de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algıları çalışma süresi değişkeni açısından karşılaştırılmış olup, çalışma süresi değişkeni ve sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamli bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının unvan (görev) değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.9. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Unvan (Görev) Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Görev)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Örgütlenme Nedenleri	Hekim	15	3,07	,93	2,195	0,088
	Hemşire-Ebe	144	3,32	,99		
	Sağlık Memuru	123	3,39	1,14		
	İdari Pers.-Diğer	103	3,60	8,67		
Maddi ve Sosyal İstekler	Hekim	15	3,38	1,23	1,249	0,292
	Hemşire-Ebe	144	3,72	1,21		
	Sağlık Memuru	123	3,76	1,25		
	İdari Pers.-Diğer	103	3,93	1,07		
Duygusal Etki	Hekim	15	2,63	0,80	2,112	0,098
	Hemşire-Ebe	144	3,07	1,02		
	Sağlık Memuru	123	3,15	1,17		
	İdari Pers.-Diğer	103	3,30	1,07		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	Hekim	15	3,14	1,22	2,146	0,094
	Hemşire-Ebe	144	3,22	1,10		
	Sağlık Memuru	123	3,31	1,26		
	İdari Pers.-Diğer	103	3,57	1,05		

Tablo 5.9’ da görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algıları, unvan (görev) değişkeni açısından karşılaştırılmış olup, unvan değişkeni ve sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının, üyesi oldukları sendika değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.10. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Sendika)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Örgütlenme Nedenleri	Türk Sağlık Sen	176	3,52	0,92	2,095	,081
	Sağlık Sen	148	3,23	1,08		
	Genel Sağlık İş	21	3,65	0,97		
	Doktor Sen.	11	3,33	0,89		
	Diğer	29	3,53	1,18		
Maddi ve Sosyal İstekler	Türk Sağlık Sen	176	3,91	1,11	1,637	,164
	Sağlık Sen	148	3,58	1,24		
	Genel Sağlık İş	21	3,82	1,14		
	Doktor Sen.	11	3,77	1,19		
	Diğer	29	3,91	1,34		
Duygusal Etki	Türk Sağlık Sen	176	3,29	1,01	3,970	,004*
	Sağlık Sen	148	2,92	1,13		
	Genel Sağlık İş	21	3,64	0,90		
	Doktor Sen.	11	2,73	0,72		
	Diğer	29	3,16	1,31		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	Türk Sağlık Sen	176	3,40	1,06	1,077	,367
	Sağlık Sen	148	3,20	1,21		
	Genel Sağlık İş	21	3,55	1,21		
	Doktor Sen.	11	3,44	1,27		
	Diğer	29	3,53	1,33		

Tablo 5.10' da görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algıları, üye olunan sendika değişkeni açısından karşılaştırılmış olup, üye olunan sendika değişkeni ve sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Ancak, sendikal örgütlenme nedenlerinin alt boyutlarından olan duygusal etki boyutu ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının üyesi oldukları sendika arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc Multiple Comparisons testlerinden, yapılan Bonferroni Testi uygulanmış ve sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.11. Sendikal Örgütlenme Algılarının Üye Olunan Sendika Açısından Farklılıklarının Gruplar Arası Karşılaştırılması (Post Hoc Testi)

Post Hoc Test (Bonferroni)				
		Ortalama Farklılık	P	
Duygusal Etki	Türk Sağlık Sen	Sağlık Sen	0,37*	,022
		Genel Sağlık İş	-0,35	1,000
		Doktor Sendikaları	0,56	,923
		Diğer	0,13	1,000
	Sağlık Sen	Türk Sağlık Sen	-0,37*	,022
		Genel Sağlık İş	-0,72*	,041
		Doktor Sendikaları	0,19	1,000
		Diğer	-0,23	1,000
	Genel Sağlık İş	Türk Sağlık Sen	0,35	1,000
		Sağlık Sen	0,72*	,041
		Doktor Sendikaları	0,92	,223
		Diğer	0,49	1,000
	Doktor Sendikaları	Türk Sağlık Sen	-0,56	,923
		Sağlık Sen	-0,19	1,000
		Genel Sağlık İş	-0,92	,223
		Diğer	-0,43	1,000
Diğer	Türk Sağlık Sen	-0,13	1,000	
	Sağlık Sen	0,23	1,000	
	Genel Sağlık İş	-0,49	1,000	
	Doktor Sendikaları	0,43	1,000	

Tablo 5.11 incelendiğinde Duygusal etki alt boyutu için; Türk Sağlık Sen üyesi ve Genel Sağlık İş üyesi kişilerin ortalamalarının Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının, sendika üyelik süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.12. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Üyelik Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Üyelik Süresi)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Örgütlenme Nedenleri	1-9 Yıl	205	3,43	1,03	0,195	0,823
	10-19 Yıl	117	3,36	0,98		
	20 ve üzeri	63	3,42	1,04		
Maddi ve Sosyal İstekler	1-9 Yıl	205	3,76	1,23	0,247	0,781
	10-19 Yıl	117	3,76	1,12		
	20 ve üzeri	63	3,87	1,19		
Duygusal Etki	1-9 Yıl	205	3,13	1,07	0,033	0,968
	10-19 Yıl	117	3,16	1,07		
	20 ve üzeri	63	3,13	1,20		
Kişisel ve Mesleki Gelişim	1-9 Yıl	205	3,41	1,16	1,036	0,356
	10-19 Yıl	117	3,22	1,11		
	20 ve üzeri	63	3,32	1,19		

Tablo 5.12’ de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algıları, sendika üyelik süresi değişkeni açısından karşılaştırılmış olup, üyelik süresi ve sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

5.3.2. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Bu bölümde araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının sendikal tutumlarına ilişkin algılarının sosyo-demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği belirlenmek istenmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal tutumlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

Tablo 5.13. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-testi)

	Gruplar (Cinsiyet)	N	\bar{x}	SS	t testi	
					t	p
Sendikal Tutum	Kadın	204	2,82	0,43	0,409	0,683
	Erkek	181	2,80	0,48		
Kişisel ve Mesleki Katkı	Kadın	204	2,81	1,01	-0,163	0,871
	Erkek	181	2,83	1,07		
Kişisel ve Mesleki Çıkar	Kadın	204	3,18	0,89	-0,065	0,948
	Erkek	181	3,19	0,93		
Sendikal İlgi	Kadın	204	2,30	0,86	1,141	0,255
	Erkek	181	2,20	0,93		

Tablo 5.13' de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal tutumlarına ilişkin algıları cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılmış olup, cinsiyet değişkeni ve sendikal tutum toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal tutumlarına ilişkin algılarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.14. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Yaş)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Tutum	18-29	114	2,76	0,49	0,795	0,497
	30-39	110	2,83	0,40		
	40-49	117	2,81	0,46		
	50 ve üzeri	44	2,87	0,43		
Kişisel ve Mesleki Katkı	18-29	114	2,86	1,12	0,506	0,678
	30-39	110	2,72	0,93		
	40-49	117	2,86	1,09		
	50 ve üzeri	44	2,87	0,95		
Kişisel ve Mesleki Çıkar	18-29	114	3,05	0,88	1,521	0,209
	30-39	110	3,31	0,90		
	40-49	117	3,19	0,95		
	50 ve üzeri	44	3,21	0,86		
Sendikal İlgi	18-29	114	2,19	0,93	0,594	0,619
	30-39	110	2,29	0,88		
	40-49	117	2,22	0,84		
	50 ve üzeri	44	2,38	1,00		

Tablo 5.14' te görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal tutumlarına ilişkin algıları, yaş değişkeni açısından karşılaştırılmış olup; yaş değişkeni ve sendikal tutum toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal tutumlarına ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.15. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Öğrenim Dur.)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Tutum	İlköğretim-Lise	35	2,85	0,48	0,153	0,858
	Ön lisans-Lisans	318	2,80	0,46		
	Y.Lisans-Doktora	32	2,80	0,38		
Kişisel ve Mesleki Katkı	İlköğretim-Lise	35	2,63	0,80	4,604	0,011*
	Ön lisans-Lisans	318	2,89	1,05		
	Y.Lisans-Doktora	32	2,35	1,01		
Kişisel ve Mesleki Çıkar	İlköğretim-Lise	35	3,11	0,93	2,249	0,107
	Ön lisans-Lisans	318	3,16	0,91		
	Y.Lisans-Doktora	32	3,51	0,88		
Sendikal İlgı	İlköğretim-Lise	35	2,77	1,11	8,120	0,000*
	Ön lisans-Lisans	318	2,18	0,86		
	Y.Lisans-Doktora	32	2,45	0,77		

Tablo 5.15 incelendiğinde sendikal tutum ölçeği toplam puanı ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının öğrenim durumları arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermemekte olduğu görülmektedir ($p>0,05$). Sendikal tutum alt boyutlarından kişisel ve mesleki katkı ile sendikal ilgi boyutlarının puanları ile katılımcıların öğrenim durumları arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc Multiple Comparisons testlerinden Scheffe ve Games Howell testleri uygulanmış, test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.16. Sendikal Tutum Algılarının Öğrenim Durumu Açısından Farklılıklarının Gruplar Arası Karşılaştırılması (Post Hoc Testi)

Post Hoc Test (Scheffe)			
		Ortalama	p
Kişisel ve Mesleki Katkı	İlköğretim-Lise	Ön lisans-Lisans	-0,26 ,376
		Y.Lisans-Doktora	0,28 ,539
	Ön lisans-Lisans	İlköğretim-Lise	0,26 ,376
		Y.Lisans-Doktora	0,54* ,020
	Y.Lisans-Doktora	İlköğretim-Lise	-0,28 ,539
		Ön lisans-Lisans	-0,54* ,020
Post Hoc Test (Games-Howell)			
		Ortalama	p
Sendikal İlgı	İlköğretim-Lise	Ön lisans-Lisans	0,60* ,011
		Y.Lisans-Doktora	0,32 ,353
	Ön lisans-Lisans	İlköğretim-Lise	-0,60* ,011
		Y.Lisans-Doktora	-0,27 ,150
	Y.Lisans-Doktora	İlköğretim-Lise	-0,32 ,353
		Ön lisans-Lisans	0,27 ,150

Tablo 5.16 incelendiğinde kişisel ve mesleki katkı boyutu için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre; önlisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarının, yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Sendikal ilgi alt boyutu için; Games-Howell testi uygulanmış ve İlköğretim-Lise mezunu kişilerin ortalamalarının önlisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal tutumlarına ilişkin algılarının çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.17. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Çalışma Sür.)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Tutum	0-9 Yıl	153	2,75	0,45	1,596	0,190
	10-19 Yıl	120	2,83	0,45		
	20-29 Yıl	79	2,86	0,44		
	30 ve Üzeri	33	2,87	0,47		
Kişisel ve Mesleki Katkı	0-9 Yıl	153	2,82	1,08	1,021	0,383
	10-19 Yıl	120	2,72	0,91		
	20-29 Yıl	79	2,89	1,19		
	30 ve Üzeri	33	3,04	0,88		
Kişisel ve Mesleki Çıkar	0-9 Yıl	153	3,08	0,86	1,560	0,199
	10-19 Yıl	120	3,28	0,91		
	20-29 Yıl	79	3,29	1,02		
	30 ve Üzeri	33	3,10	0,81		
Sendikal İlgi	0-9 Yıl	153	2,17	0,90	1,160	0,325
	10-19 Yıl	120	2,37	0,87		
	20-29 Yıl	79	2,21	0,86		
	30 ve Üzeri	33	2,32	1,02		

Tablo 5.17' de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal tutumlarına ilişkin algıları çalışma süresi değişkeni açısından karşılaştırılmış olup, çalışma süresi değişkeni ve sendikal tutum toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal tutumlarına ilişkin algılarının unvan (görev) değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.18. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Unvan (Görev) Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Görev)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Tutum	Hekim	15	2,75	0,46	1,164	0,323
	Hemşire-Ebe	144	2,75	0,45		
	Sağlık Memuru	123	2,84	0,44		
	İdari Pers.-Diğer	103	2,85	0,47		
Kişisel ve Mesleki Katkı	Hekim	15	2,65	0,96	2,096	0,100
	Hemşire-Ebe	144	2,73	1,04		
	Sağlık Memuru	123	2,77	1,15		
	İdari Pers.-Diğer	103	3,03	0,87		
Kişisel ve Mesleki Çıkar	Hekim	15	3,22	0,99	0,814	0,487
	Hemşire-Ebe	144	3,16	0,98		
	Sağlık Memuru	123	3,28	0,94		
	İdari Pers.-Diğer	103	3,10	0,75		
Sendikal İlgi	Hekim	15	2,23	0,82	0,238	0,870
	Hemşire-Ebe	144	2,23	0,87		
	Sağlık Memuru	123	2,31	0,95		
	İdari Pers.-Diğer	103	2,22	0,88		

Tablo 5.18’ de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal tutumlarına ilişkin algıları, unvan (görev) değişkeni açısından karşılaştırılmış olup, unvan değişkeni ve sendikal tutum toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal tutumlarına ilişkin algılarının, üyesi oldukları sendika değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.19. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Sendika)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Tutum	Türk Sağlık Sen	176	2,7943	0,39	0,717	0,581
	Sağlık Sen	148	2,82	0,50		
	Genel Sağlık İş	21	2,72	0,63		
	Doktor Sen.	11	2,73	0,47		
	Diğer	29	2,91	0,42		
Kişisel ve Mesleki Katkı	Türk Sağlık Sen	176	3,01	0,99	6,343	0,000*
	Sağlık Sen	148	2,50	0,97		
	Genel Sağlık İş	21	3,13	1,21		
	Doktor Sen.	11	2,91	1,09		
	Diğer	29	3,07	1,11		
Kişisel ve Mesleki Çıkar	Türk Sağlık Sen	176	3,05	0,79	3,804	0,005*
	Sağlık Sen	148	3,39	0,97		
	Genel Sağlık İş	21	2,87	1,18		
	Doktor Sen.	11	3,05	1,07		
	Diğer	29	3,30	0,79		
Sendikal İlgi	Türk Sağlık Sen	176	2,14	0,83	4,047	0,003*
	Sağlık Sen	148	2,47	0,91		
	Genel Sağlık İş	21	1,93	1,02		
	Doktor Sen.	11	2,02	0,89		
	Diğer	29	2,14	0,89		

Tablo 5.19’ da görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal tutumlarına ilişkin algıları, üye olunan sendika değişkeni açısından karşılaştırılmış olup, üye olunan sendika değişkeni ve sendikal tutum toplam puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Ancak, sendikal tutum alt boyutlarından olan kişisel ve mesleki katkı boyutu, kişisel ve mesleki çıkar boyutu ve sendikal ilgi boyutu ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının üyesi oldukları sendika arasında anlamlı düzeyde farklılıklar göstermekte olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc Multiple Comparisons testi uygulanmış ve test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.20. Sendikal Tutum Algılarının Üye Olunan Sendika Açısından Farklılıklarının Gruplar Arası Karşılaştırılması (Post Hoc Testi)

		Post Hoc Test (Scheffe)		
		Ortalama Farklılık	p	
Kişisel ve Mesleki Katkı	Türk Sağlık Sen	Sağlık Sen	0,51*	,000
		Genel Sağlık İş	-0,12	,992
		Doktor Sendikaları	0,10	,999
		Diğer	-0,06	,999
	Sağlık Sen	Türk Sağlık Sen	-0,51*	,000
		Genel Sağlık İş	-0,63	,127
		Doktor Sendikaları	-0,41	,788
		Diğer	-0,58	,096
	Genel Sağlık İş	Türk Sağlık Sen	0,12	,992
		Sağlık Sen	0,63	,127
		Doktor Sendikaları	0,22	,987
		Diğer	0,06	1,000
	Doktor Sendikaları	Türk Sağlık Sen	-0,10	,999
		Sağlık Sen	0,41	,788
		Genel Sağlık İş	-0,22	,987
		Diğer	-0,16	,995
	Diğer	Türk Sağlık Sen	0,06	,999
		Sağlık Sen	0,58	,096
		Genel Sağlık İş	-0,06	1,000
		Doktor Sendikaları	0,16	,995
Sendikal İlgi	Türk Sağlık Sen	Sağlık Sen	-0,33*	,023
		Genel Sağlık İş	0,21	,905
		Doktor Sendikaları	0,12	,995
		Diğer	0,00	1,000
	Sağlık Sen	Türk Sağlık Sen	0,33*	,023
		Genel Sağlık İş	0,54	,143
		Doktor Sendikaları	0,45	,604
		Diğer	0,34	,477
	Genel Sağlık İş	Türk Sağlık Sen	-0,21	,905
		Sağlık Sen	-0,54	,143
		Doktor Sendikaları	-0,08	,999
		Diğer	-0,20	,956
	Doktor Sendikaları	Türk Sağlık Sen	-0,12	,995
		Sağlık Sen	-0,45	,604
		Genel Sağlık İş	0,08	,999
		Diğer	-0,12	,997
	Diğer	Türk Sağlık Sen	0,00	1,000
		Sağlık Sen	-0,34	,477
		Genel Sağlık İş	0,20	,956
		Doktor Sendikaları	0,12	,997

Tablo 5.20. (Devamı) Sendikal Tutum Algılarının Üye Olunan Sendika Açısından Farklılıklarının Gruplar Arası Karşılaştırılması (Post Hoc Testi)

		Post Hoc Test (Games-Howell)		
		Ortalama Farklılık	p	
Kişisel ve Mesleki Çıkar	Türk Sağlık Sen	Sağlık Sen	-0,34*	,006
		Genel Sağlık İş	0,17	,963
		Doktor Sendikaları	-0,01	1,000
		Diğer	-0,25	,517
	Sağlık Sen	Türk Sağlık Sen	0,34*	,006
		Genel Sağlık İş	0,52	,336
		Doktor Sendikaları	0,34	,844
		Diğer	0,09	,980
	Genel Sağlık İş	Türk Sağlık Sen	-0,17	,963
		Sağlık Sen	-0,52	,336
		Doktor Sendikaları	-0,18	,992
		Diğer	-0,42	,613
	Doktor Sendikaları	Türk Sağlık Sen	0,01	1,000
		Sağlık Sen	-0,34	,844
		Genel Sağlık İş	0,18	,992
		Diğer	-0,24	,956
	Diğer	Türk Sağlık Sen	0,25	,517
		Sağlık Sen	-0,09	,980
		Genel Sağlık İş	0,42	,613
		Doktor Sendikaları	0,24	,956

Tablo 5.20 incelendiğinde kişisel ve mesleki katkı boyutu için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre; Türk Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarının, Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Kişisel ve mesleki çıkar alt boyutu için Games-Howell testi uygulanmış ve Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarının, Türk Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Sendikal ilgi alt boyutu için Scheffe testi uygulanmış ve Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarının, Türk Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal tutumlarına ilişkin algılarının, sendika üyelik süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 5.21. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Üyelik Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Gruplar (Üyelik Süresi)	N	\bar{x}	SS	ANOVA Testi	
					F	p
Sendikal Tutum	1-9 Yıl	205	2,77	0,45	1,556	0,212
	10-19 Yıl	117	2,82	0,45		
	20 ve üzeri	63	2,88	0,45		
Kişisel ve Mesleki Katkı	1-9 Yıl	205	2,84	1,03	3,263	0,039*
	10-19 Yıl	117	2,66	0,94		
	20 ve üzeri	63	3,07	1,18		
Kişisel ve Mesleki Çıkar	1-9 Yıl	205	3,10	0,89	3,268	0,039*
	10-19 Yıl	117	3,63	0,91		
	20 ve üzeri	63	3,14	0,92		
Sendikal İlgi	1-9 Yıl	205	2,23	0,90	0,216	0,806
	10-19 Yıl	117	2,29	0,79		
	20 ve üzeri	63	2,27	1,04		

Tablo 5.21’ de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal tutumlarına ilişkin algıları, sendika üyelik süresi değişkeni açısından karşılaştırılmış olup, üyelik süresi ve sendikal tutum toplam puanı ve sendikal ilgi alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Ancak, sendikal tutum alt boyutlarından olan kişisel ve mesleki katkı boyutu ve kişisel ve mesleki çıkar boyutu ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının üyesi oldukları sendika üyelik süresi arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc Multiple Comparisons testi uygulanmış ve test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.22. Sendikal Tutum Algılarının Üyelik Süresi Açısından Farklılıklarının Gruplar Arası Karşılaştırılması (Post Hoc Testi)

		Post Hoc Test (Scheffe)		
			Ortalama	p
Kişisel ve Mesleki Katkı	1-9 Yıl	10-19 Yıl	0,18	0,319
		20 ve üzeri	-0,23	0,313
	10-19 Yıl	1-9 Yıl	-0,18	0,319
		20 ve üzeri	-0,41*	0,042
	20 ve üzeri	1-9 Yıl	0,23	0,313
		10-19 Yıl	0,41*	0,042
Kişisel ve Mesleki Çıkar	1-9 Yıl	10-19 Yıl	-0,26*	0,043
		20 ve üzeri	-0,04	0,953
	10-19 Yıl	1-9 Yıl	0,26*	0,043
		20 ve üzeri	0,22	0,288
	20 ve üzeri	1-9 Yıl	0,04	0,953
		10-19 Yıl	-0,22	0,288

Tablo 5.22 incelendiğinde kişisel ve mesleki katkı boyutu için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre; 20 yıl ve üzeri çalışan kişilerin ortalamalarının, 10-19 yıl arası çalışan kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Kişisel ve mesleki çıkar alt boyutu için yine Scheffe testi uygulanmış ve 10-19 yıl arası çalışan kişilerin ortalamalarının, 1-9 yıl arası çalışan kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.

5.3.3. Sendikal Örgütlenme Nedenleri ile Sendikal Tutum Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan analize korelasyon analizi denmektedir. Korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında bir değer almakta ve değişkenler arasında ilişkinin bu değerlerde olması pozitif veya negatif yönlü mükemmel bir ilişkiyi göstermektedir (Büyüköztürk, 2013: 31). Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0-0.29 arasında olması zayıf; 0.30-0.64 arasında durumunda orta; 0.65-0.84 arasında olması güçlü; 0.85-1 arasında olması çok güçlü şeklinde değerlendirilebilir (Kılıç & Ural, 2013: 244).

Araştırmanın bu bölümünde sendikal örgütlenme nedenleri ve sendikal tutum ölçeği arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Yine sendikal örgütlenme ile sendikal tutum alt boyutları; sendikal tutum ile sendikal örgütlenme nedenleri alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yine korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

Tablo 5.23. Sendikal Örgütlenme Nedenleri ve Sendikal Tutum Arasındaki Korelasyon Analizi

		Sendikal Örgütlenme Toplam	Maddi ve Sosyal İstekler	Duygusal Etki	Kişisel ve Mesleki Gelişim	Sendikal Tutum Toplam	Kişisel ve Mesleki Katkı	Kişisel ve Mesleki Çıkar	Sendikal İlgi
Sendikal Örgütlenme Toplam	r	1							
	p								
Maddi ve Sosyal İstekler	r	,855**	1						
	p	,000							
Duygusal Etki	r	,839**	,575**	1					
	p	,000	,000						
Kişisel ve Mesleki Gelişim	r	,937**	,706**	,697**	1				
	p	,000	,000	,000					
Sendikal Tutum Toplam	r	,043	-,039	,094	,056	1			
	p	,403	,444	,066	,274				
Kişisel ve Mesleki Katkı	r	,606**	,460**	,528**	,596**	,309**	1		
	p	,000	,000	,000	,000	,000			
Kişisel ve Mesleki Çıkar	r	-,344**	-,270**	-,291**	-,337**	,616**	-,444**	1	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
Sendikal İlgi	r	-,414**	-,438**	-,264**	-,382**	,537**	-,402**	,478**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

** p<0,01 düzeyinde korelasyon anlamlıdır. * p<0,05 düzeyinde korelasyon anlamlıdır.
r: Pearson Korelasyon Katsayısı

Tablo 5.23’ te Sendikal örgütlenme nedenleri ve sendikal tutum arasındaki ilişki gösterilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutum arasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Sendikal örgütlenme ile sendikal tutum alt boyutları olan kişisel ve mesleki katkı, kişisel ve mesleki çıkar ve sendikal ilgi boyutları ile sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanları arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır.

Sendikal örgütlenme ile sendikal tutum alt boyutlarından, kişisel ve mesleki katkı arasında orta düzeyde pozitif yönlü ($r= 0,606$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Sendikal örgütlenme nedenleri ile kişisel ve mesleki çıkar arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r= -0,344$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Sendikal örgütlenme ile sendikal ilgi arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r= -0,414$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Bu sonuçlara “Tartışma ve Sonuç” kısmında ayrıntılı olarak değinilecektir.

Sendikal örgütlenme nedenleri alt boyutları ile sendikal tutum alt boyutları kendi aralarındaki ilişki incelendiğinde; maddi ve sosyal istekler ile kişisel ve mesleki katkı alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü ($r= 0,460$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Orta düzeyde pozitif bir ilişki bulgusu, çalışanların maddi ve sosyal beklentilerinin, sendikalara katılımında kişisel ve mesleki katkı sağlama arzularıyla bağlantılı olduğunu gösteriyor. Yani, çalışanlar sendikaların sağladığı faydaları ve katkıları önemseyerek bu örgütlenmelere katılma eğilimindedir. Maddi ve sosyal istekler ile kişisel ve mesleki çıkar alt boyutları arasında zayıf düzeyde negatif yönlü ($r= -0,270$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Bu sonuç çalışanların maddi ve sosyal isteklerinin, kişisel ve mesleki çıkarlarla doğrudan bir ters orantı içinde olduğunu ortaya koyuyor. Değişkenler arasındaki bu ilişki, belirgin bir etki yaratmamaktadır. Yani, bir değişkenin artışı diğerinin azalmasıyla güçlü bir şekilde ilişkili değildir. Örneğin, bir kişinin maddi istekleri arttığında, bu durumun kişisel veya mesleki çıkarları üzerinde sınırlı bir etkisi olabilir. Öte yandan çalışanların sendikaya katılma motivasyonlarının, maddi ve sosyal çıkarlarının ötesinde bir değer ya da amaç taşıdığını düşündürebilir. Maddi ve sosyal istekler ile sendikal ilgi alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r= -0,438$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Bu durum, maddi ve sosyal isteklerin arttıkça sendikaya olan ilginin azaldığını gösteriyor. Çalışanlar, maddi ve sosyal beklentilerine odaklandıklarında sendikaların sunduğu değerler veya ilgi alanlarına daha az dikkat edebilirler.

Sendikal örgütlenme alt boyutlarından duygusal etki alt boyutu ile sendikal tutum alt boyutları arasında ilişki incelenmiş; duygusal etki ile kişisel ve mesleki katkı alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü ($r= 0,528$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunması, çalışanların sendikalara duygusal bir bağ hissetmeleri durumunda, bu bağın kişisel ve mesleki katkı arayışlarını artırdığını göstermektedir. Yani, sendikalar, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak, kişisel ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunma isteğini güçlendirebilir. Duygusal etki ile kişisel ve mesleki çıkar alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r= -0,291$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Duygusal etki ile kişisel ve mesleki çıkarlar arasında ters bir ilişki olması, çalışanların duygusal olarak sendikalara bağlı olduklarında, daha bireysel çıkarlar yerine kolektif hedeflere yöneliyor olabileceklerini göstermektedir. Yani, sendikaların duygusal etkisi, bireysel çıkarların önemini azaltıyor olabilir. Duygusal etki ile sendikal ilgi alt

boyutları arasında zayıf düzeyde negatif yönlü ($r = -0,264$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p < 0,01$). Bu, duygusal etki arttıkça sendikal ilginin azaldığını göstermektedir. Ancak, bu ilişki zayıf olduğu için pratikte çok belirgin bir etki yoktur. Çalışanlar duygusal bir bağ kurduklarında, sendikal ilgi göstermede farklı motivasyonlar söz konusu olabilir.

Sendikal örgütlenme alt boyutlarından kişisel ve mesleki gelişim alt boyutu ile sendikal tutum alt boyutları arasında ilişki incelenmiş; kişisel ve mesleki gelişim ile kişisel ve mesleki katkı alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü ($r = 0,596$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p < 0,01$). Bu sonuç kişisel ve mesleki gelişim arttıkça, bireylerin kişisel ve mesleki katkıları da artma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Sendikalarca bireylerin gelişimlerine yönelik yatırımlar yapmak hem bireylerin kariyerlerini ilerletmelerine hem de organizasyonların genel performansını arttırmalarına katkı sağlayabilir. Kişisel ve mesleki gelişim ile kişisel ve mesleki çıkar alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r = -0,337$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p < 0,01$). Bu sonuç ise, kişisel ve mesleki gelişim arttıkça, bireylerin kişisel ve mesleki çıkarlarının azalması eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu karmaşık sonuç sendikaların üyelerinin kişisel ve mesleki gelişimi teşvik ederken, aynı zamanda kendi çıkarlarını da göz önünde bulunduran birtakım öneriler getirmesi ile giderilebilir. Kişisel ve mesleki gelişim ile sendikal ilgi alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r = -0,382$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p < 0,01$). Bireylerin kişisel ve mesleki gelişimlerine odaklanmaları, sendikaya olan ilgilerinin azalmasına yol açmaktadır. Bu durum, bireylerin gelişim fırsatlarını öncelikli hale getirirken, sendikal faaliyetlere katılım ve ilgi düzeylerinin düşmesine neden olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, sendikaların üyelerinin gelişim ihtiyaçlarını dikkate alarak daha etkili stratejiler oluşturması önem kazanmaktadır.

BÖLÜM VI

6. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın temel problemleri ve hipotezleri doğrultusunda elde edilen bulgular ayrıntılı olarak özetlenip, bu bulguların anlamı ve önemi tartışılacaktır. Ayrıca, elde edilen sonuçlar literatürdeki benzer araştırmalarla karşılaştırılarak, mevcut literatüre nasıl katkı sağladıkları ve farklılık gösterdikleri değerlendirilecektir.

6.1. SONUÇ ve TARTIŞMA

Sendikacılık ve sendikalaşma süreci çok yönlü, dinamik ve esnek bir süreçtir. Sendikaların, çalışanların haklarını ve menfaatlerini koruyabilmek için güçlü/yetkili olmaları gerekmektedir. Kamu alanında bu güç, sendikanın sahip olduğu üye sayısı ile doğru orantılıdır. Sendikanın üye sayısı ne kadar fazla ise elde edeceği güç o oranda artmakta ve yetki süreci ile birlikte toplu sözleşme masasına oturmasına olanak sağlamaktadır. Sendikalar açısından öncelikli amacın üye sayılarını arttırmak olduğu düşünüldüğünde bunun nasıl yapılacağı sorusu gündeme gelmektedir. Sendikalar üye yapabilmek için öncelikle hangi faktörlerin etkili olduğunu ortaya koymak ve ona göre hareket etmek zorundadırlar.

Sendikaların esas sermayesini çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanlar demografik özellikleri nedeniyle farklı özelliklere sahiptirler ve bunun sonucu olarak sendikalara karşı olan tutumları da farklılık göstermektedirler. Her çalışana ortak bir noktada buluşturmak, herkesin isteğine göre davranmak ve beklentilere karşılık vermek sendikalar açısından oldukça zordur. Bu çalışma, sağlık çalışanlarının memur sendikalarına karşı olan tutumları ve sendikal örgütlenme arasında ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılmıştır. Çalışmanın bir başka amacı ise araştırmaya katılanların sosyo-demografik özellikleri ile sendikal örgütlenme nedenleri ve sendikal tutum algıları arasında farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde; araştırmanın problemi, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sınırlılıkları ile varsayımları gibi bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde sendika ve memur sendikacılığı kavramları üzerine literatür araştırması yapılarak bu alanda bilgiler sunulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde yine literatürden hareketle sendikal örgütlenme ve sendikal tutum kavramlarına yönelik bilgiler verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, araştırmanın yöntemi başlığı altında, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ile ölçeklere hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmanın beşinci bölümünde, çalışmadan elde edilen bulgular sunulmuştur. Çalışmanın altıncı ve son bölümünde ise çalışmadan elde edilen bulguların değerlendirilmesi yapılmıştır.

Çalışmanın kapsamında; Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı birimleri, Kırşehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Kaman Devlet Hastanesi, Mucur Devlet Hastanesi, Akpınar Devlet Hastanesi, Çiçekdağı Devlet Hastanesi ve Kırşehir Şehir Polis Hayrettin Yılmaz Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi bünyesinde çalışan sağlık çalışanları bulunmaktadır. Çalışmaya toplam 385 sağlık çalışanı katılım göstermiştir. Bu çalışanlardan 204'ü (%53) kadın, %47'si ise erkektir. Yaş değişkeni açısından bakıldığında 18-29, 30-39 ve 40-49 yaş aralığında olanların sayılarının birbirine yakın ve yüksek olduğu görülürken 50 yaş ve üzeri çalışanların sayısı 44 (%11,6) olduğu görülmüştür. Öğrenim durumu değişkeni açısından bakıldığında çalışmaya katılanların 318'inin (%82,6) ön lisan-lisans mezunu olduğu ve çalışmaya en çok bu grubun katıldığı görülmektedir. Çalışma süresi açısından bakıldığında katılımcılardan 1-9 yıl arası olanların 153 (%39,7) kişi ile en fazla olduğu görülürken, 10-19 yıl arası çalışanların sayısı 120 (%31,2) olduğu görülmüştür. Bu iki grubun toplam oranı yüzde 71'i bulmaktadır. Görev değişkeni açısından bakıldığında hemşire-ebe, sağlık memuru ve idari-diğer personellerin katılımlarının birbirine yakın olduğu görülürken en düşük katılım gösteren grubun 15 (%3,9) kişi ile hekimler olduğu görülmüştür. Katılımcılardan büyük bir bölümü herhangi bir sendikaya üye olduğunu ifade etmiştir. Üyesi olunan sendika değişkeni açısından bakıldığında katılımcıların 176 (%45,7) ile en fazla Türk Sağlık Sen üyesi olduğu görülmektedir. Sendikal memnuniyet açısından bakıldığında katılımcıların 186'sının (%48,3) üyesi olduğu sendikadan memnun olduğu görülmüştür. Memnun olmayan kişi sayısı 67 (%17,4) olduğu ve düşük düzeyde kaldığı görülmüştür. Üyelik süresi açısından bakıldığında, çalışanların 205'inin (%53,2) 0-9 yıl arasında olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 215'i (%55,8) daha önce sendika değişikliği yaptığını belirtirken, hiç sendika değiştirmeyenlerin sayısının 170 (%44,2) olduğu görülmüştür.

Çalışmada sosyo-demografik değişkenlere göre elde edilen bulgulara bakıldığında; cinsiyet değişkeni ile sendikal örgütlenme puanları arasında istatistiksel açıdan farklılığın olmadığı görülmüştür. Yaş değişkeni ile sendikal örgütlenme puanları arasında istatistiksel açıdan herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Öğrenim durumu değişkeni ile

sendikal örgütlenme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yine ölçek alt boyutları ile öğrenim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıkların ön lisans-lisans mezunu kişilerin puanının yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin puanından yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Çalışma süresi değişkeni ile sendikal örgütlenme puanları arasında istatistiksel açıdan herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Görev değişkeni ile sendikal örgütlenme puanları arasında istatistiksel açıdan herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Üye olunan sendika değişkeni ile sendikal örgütlenme puanları arasında istatistiksel olarak herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak sendikal örgütlenme alt boyutlarından duygusal etki boyutu ile üyesi olunan sendika arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Türk Sağlık Sen ve Genel Sağlık İş puan ortalamalarının Sağlık Sen puan ortalamalarından yüksek olması bu farklılığın kaynağını göstermektedir. Üyelik süresi değişkeni ile sendikal örgütlenme puanları arasında istatistiksel açıdan herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Sendika değişikliği ile sendikal örgütlenme puanları arasında yine istatistiksel açıdan herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Sosyo-demografik değişkenlere göre elde edilen bulgulara sendikal tutum açısından bakıldığında; cinsiyet değişkeni ile sendikal tutum puanları arasında istatistiksel açıdan farklılığın olmadığı görülmüştür. Yaş değişkeni ile sendikal tutum puanları arasında istatistiksel açıdan herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Öğrenim durumu değişkeni ile sendikal tutum puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yine ölçek alt boyutlarından kişisel ve mesleki katkı ile sendikal ilgi alt boyutları ile öğrenim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu farklılıkların ön lisans-lisans mezunu kişilerin puanının yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin puanından yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Çalışma süresi değişkeni ile sendikal tutum puanları arasında istatistiksel açıdan herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Görev değişkeni ile sendikal tutum puanları arasında istatistiksel açıdan herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Üye olunan sendika değişkeni ile sendikal tutum puanları arasında istatistiksel olarak herhangi bir farklılık olmamasına rağmen ölçek alt boyutlarının tamamında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Farklılığın Türk Sağlık Sen ve Sağlık Sen puanlarından kaynaklandığı bulunmuştur. Sendika üyelik süresi değişkeni ile sendikal tutum puanları arasında istatistiksel açıdan herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Ancak ölçek alt boyutlarından kişisel ve

mesleki katkı ile kişisel ve mesleki çıkar alt boyut puanları ile sendikal tutum puanları arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Sendika değişikliği ile sendikal tutum puanları arasında yine istatistiksel açıdan herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Çalışmada sendikal örgütlenme ile sendikal tutum arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Her iki ölçek arasında bir ilişki olmamasına rağmen sendikal örgütlenme ile sendikal tutum alt boyutları arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Sendikal tutum ile sendikal örgütlenme alt boyutları arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Çalışmada sendikal örgütlenme nedenleri ölçeğindeki sorulara sağlık çalışanlarının vermiş olduğu cevapların ortalaması incelendiğinde; genel ortalamanın 3,41 olduğu görülmüştür. Bu durum sağlık çalışanlarının, sendikal örgütlenme algılarının orta düzeyin üstünde olduğunu ifade etmektedir. Katılımcıların algılarına göre “*Özlük haklarımı daha iyi koruması*” sorusu $\bar{x} = 3,84$ ile en yüksek olmuştur. Bu durum, sağlık çalışanlarının özlük haklarının sendikalar aracılığı ile savunulması noktasında tercih nedeni olarak gösterilebilir. Başka bir açıdan ise çalışanların, özlük haklarını daha iyi savunan sendikaları daha çok tercih etme ve onlara üye olma eğilimleri olacağı söylenebilir. “*Hukuki haklarımı etkin kullanmama yardımcı olması*” sorusuna verilen cevapların ortalaması $\bar{x} = 3,79$ ile ikinci en yüksek soru olmuştur. Sağlık çalışanlarının, sendikalara üye olma noktasında hukuki açıdan sendikaların haklarını savunacağı konusunda daha etkili olacağı düşüncesinde olduğu söylenebilir. “*Sendikaların kişisel hak ve özgürlükleri savunması*” sorusuna verilen cevapların ortalaması $\bar{x} = 3,74$ ile üçüncü sırada çıkmıştır. Çalışanlar, kişisel haklar ve özgürlükleri savunma noktasında, sendikaları daha etkin görmekte, bu durum sendikal tercih konusunda çalışanların algılarını etkileyen önemli nedenlerden biri olduğunu gösterebilir. Ortalamaları yüksek olan her üç sorunun maddi ve sosyal istekler alt boyutunda olan sorular olması, katılımcıların kişisel, özlük ve hukuki haklar savunulması açısından sendikalardan öncelikli beklentileri olduğu söylenebilir. “Sağlıkta eğitsel ve öğretisel anlamda yeni projeler sunması” sorusu $\bar{x} = 3,18$ ile en düşük ortalamaya sahip üçüncü soru olarak karşımıza çıkmaktadır. “Sendikaların sağlık çalışanlarının eğitimine yönelik projelerinin olması” sorusu $\bar{x} = 3,13$ ile en düşük ikinci sorudur. Ortalamaları genel ölçek puanları açısından düşük çıkan her iki soruya bakıldığında genel olarak eğitimle ilgili sorular olduğu göze çarpmaktadır. Bu da sendikaların gerek sendikal gerekse sağlık alanında üyelerine veya sağlık çalışanlarına yeterince eğitim çalışmalarında bulunmadığı sonucunu ortaya çıkardığı şeklinde

yorumlanabilir. “Etrafımdaki tüm arkadaşlarımda sendikalı olması” sorusu $\bar{x} = 2,64$ ile en düşük çıkan sorudur. Bu sonuca göre, sağlık çalışanlarının sendikalara üye olmalarına etki eden faktörler arasında, arkadaşlarının hangi sendikaya üye olduğunun önemli olmadığı söylenebilir. Ancak, soruya verilen cevabın ortalaması dikkate alındığında arkadaş etkisinin, üyelik faktörü açısından kısmen de olsa önemli olduğu sonucu da çıkarılabilir.

Çalışmamızın bir diğer ölçüğü olan sendikal tutum ölçümündeki sorulara sağlık çalışanlarının vermiş olduğu cevapların ortalaması incelendiğinde; genel ortalamanın $\bar{x} = 2,81$ olduğu görülmüştür. Bu durum, sağlık çalışanlarının sendikal tutumlarının orta düzeyin altında olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının algılarına göre “*Kişilerin, sendikaları bürokratik sıçrama noktaları olarak kullandıklarını düşünüyorum*” sorusu ile “*Sendikaların, siyasetin istekleri için bir araç olduğunu düşünüyorum*” soruları $\bar{x} = 3,46$ ile en yüksek sorular olmuşturlardır. Her iki soruya verilen cevabın ortalaması aynı çıkmıştır. Bu durum sağlık çalışanlarının, sendika yöneticileri açısından sendikaları yükselme yeri olarak gördüklerini, bu amaç uğrunda siyaseti sendika işlerine karıştırdıkları veya siyasetin talepleri doğrultusunda sendikalara yön verdikleri söylenebilir. Günümüz sendikacılığına sendika-siyaset açısından bakıldığında da katılımcıların anket sorularına vermiş olduğu cevaplarla aynı düzlemde olduğu düşünülebilir. “*Sendikacılığın asli amacına uygun olarak yapılmaya çalışıldığını düşünmüyorum*” sorusuna verilen cevaplar $\bar{x} = 3,35$ ile en yüksek üçüncü olmuştur. Bu üç soruya verilen cevapların ortalamalarının kişisel ve mesleki çıkar alt boyutunda yüksek çıkması, sendikaların amacına uygun olarak yapılmadığı, sendika yöneticilerinin ve siyasetin çıkarları uğrunda sendikacılık yapıldığı düşüncesini ortaya çıkarmakta olduğu söylenebilir. Sendika yöneticilerinin veya temsilcilerinin sendikal çalışmalar yaparken bu hususlara özellikle dikkat etmesi, çalışanların sendikalara karşı olan olumsuz tutumlarının ortadan kalkmasına, böylelikle daha etkin bir sendikacılık faaliyeti yürütmelerine olanak sağlayacaktır. “Bence sendikal faaliyetler yasaklanmalıdır” sorusuna verilen cevaplar $\bar{x} = 2,09$ ile en düşük çıkan üçüncü soru olmuştur. “Sendikal faaliyetler beni rahatsız eder” sorusuna verilen cevaplar $\bar{x} = 2,06$ ile en düşük çıkan ikinci soru olmuştur. Ölçek sorularından verilen cevapların ortalamalarının en düşük çıkan $\bar{x} = 1,99$ ile “Sendikalı olan kişilere karşı tahammülüm yoktur” sorusudur. Sendikal ilgi boyutunda yer alan ve ortalamaları en düşük çıkan bu üç soruya bakıldığında katılımcıların, sendikal faaliyetlere, sendikalı olan kişilere olumsuz anlamda herhangi bir önyargısının olmadığı gibi sendikaları da destekler nitelikte tutum takındıkları söylenebilir. Sendikal tutum ölçüğü ile

alakalı genel olarak, çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının sendikalara ve faaliyetlerine karşı olmadıkları, ancak sendikaların siyasetten uzak, kendi amaçları doğrultusunda yapılması gerektiği hususunda tutumları olduğu söylenebilir.

6.1.1. Sendikal Örgütlenme Nedenleri ve Sendikal Tutum Algılarına Ait Bulguların Tartışılması

Araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, cinsiyet değişkeni ve sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 2** olan “*Sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.*” hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmaya katılanların cinsiyet ayrımı olmaksızın sendikal örgütlenmeyi algıladıkları görülmüştür. Yani sağlık çalışanlarının cinsiyet değişkenine bakılmaksızın sendikal örgütlenme hakkında benzer nedenleri olduğu ve cinsiyetin sendikal örgütlenme nedenleri üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir. Sendikalar ise cinsiyet ayrımı yapmadan tüm üyelerin ortak ihtiyaçlarına yönelik stratejiler oluşturmalıdır. Alanyazın taramasında çalışmamıza benzer olarak Arslan ve Uğurlu (2021) tarafından yapılan çalışmada sendikal örgütlenme puanları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Akar ve Ersü (2020)’nün eğitimcilerin sendikal örgütlenme nedenlerini incelediği çalışmada sendikal örgütlenmenin cinsiyet değişkeninden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Seçer (2009)’in sendika üyesi olma isteği ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal tutumlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda cinsiyet değişkeni ve sendikal tutum toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 1** olan “*Sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.*” hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmaya katılan kadınların ve erkeklerin sendikalara karşı tutumlarının benzer özellikte olduğu söylenebilir. Yani, cinsiyetin sendikal tutumlar üzerinde etkisi yoktur; erkekler ve kadınlar arasında sendikal tutum

açısından önemli bir farklılık bulunmamaktadır. Ölçek puan ortalamaları hem kadınlarda hem de erkeklerde ortalamanın altında olması sendikal tutumun cinsiyet değişkeni açısından olumsuz yönde olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre, sendikaların cinsiyet temelli farklılıkları göz önünde bulundurarak stratejilerini belirlemelerine gerek olmadığı, bu nedenle sendikaların tüm üyelerine yönelik eşit ve kapsayıcı programlar geliştirmeleri önemli olacaktır. Çalışmamıza paralel olarak Bulama (2010) tarafından demografik değişkenlerin sendikalaşma eğilimine etkilerini ölçmek amacıyla yaptığı çalışmasında sendika eğilimi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yine Gökçe (2009), Atıcı (2017) ve Altuğ (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da, çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmamızın bulgularından farklı olarak Seçer (2009) tarafından kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisini araştıran çalışmasında sendikalara yönelik tutumların erkeklere oranla kadınlarda daha olumlu olduğu görülmektedir.

Sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek örneklem varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, yaş değişkeni ve sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 4** olan “*Sağlık çalışanlarının yaşı ile sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.*” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç sendikal örgütlenmeye iten nedenlerin tüm yaş gruplarınca aynı düzeyde algılandığıdır. Aynı zamanda sağlık çalışanlarının yaşının sendikal örgütlenme nedenleri üzerinde önemli bir farklılık yaratmadığı, ortak sorunlar ve koşulların bu durumu şekillendirdiğini göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre ölçek puan ortalaması yaş değişkenine göre en yüksek çıkan grup 18-29 yaş aralığıdır. Buradan hareketle gençlerin sendikal örgütlenme algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bulama (2010)’nın yaptığı çalışmada da sendika eğilimi ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Yine Parkes ve Razavi (2004) tarafından yapılan araştırmada sendikal üyeliği ile yaş arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızdan elde ettiğimiz bulgulardan farklı olarak Kanchana ve Panchanatham (2012) tarafından demografik faktörlerin örgütlenme üzerine etkisini araştırmak için yaptığı çalışmada, yaş, cinsiyet ve görev değişkeni ile sendikal örgütlenme arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yine sendikal tutum ile yaş değişkeni arasında herhangi bir farklılık olup

olmadığının belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda yaş değişkeni ve sendikal tutum toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 3** olan “Sağlık çalışanlarının yaşı ile sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum, sendikaların tüm yaş gruplundaki çalışanlara hitap eden kapsayıcı stratejiler geliştirmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra sendikaların, değişik yaş gruplarının farklı gereksinimleri ve ihtiyaçları göz önüne alınarak farklı politikalar geliştirmesi her yaş grubunun sendikal tutumunu değiştirebilecek sonuçlar doğuracaktır. Bayar (2016) tarafından demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyi üzerine etkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Çalışmamızın bulgularından farklı olarak Korkmazer (2021) tarafından yapılan çalışmada sendikal sadakat ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farkın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer sonuç Derin ve Akbıyık (2017) tarafından da bulunmuştur. Çalışmada daha genç yaştakilerin sendikal tutumları düşükken, ileri yaştakilerin ise daha yüksek olduğu görülmüştür. Bizim çalışmamızda da yaş değişkeni ile sendikal tutum arasında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen sendikal tutum ortalama puanı en düşük olan kesim 18-29 yaş grubu arasındaki kesimdir.

Sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algıların öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre sendikal örgütlenme nedenleri ölçeği ve alt boyutları ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının gelir düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 6** olan “Sağlık çalışanlarının öğrenim durumu ile sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.” hipotezi reddedilmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc Multiple Comparisons testlerinden, yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre; ön lisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarının, yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Yüksek eğitim düzeyi, memurların bilgi ve becerilerini artırmakta, bu durum, memurların kariyerlerinde ilerlemelerine, daha iyi pozisyonlara gelmelerine ve dolayısıyla daha yüksek ücretler ile daha iyi çalışma koşullarına sahip olmalarına yardımcı olmaktadır. Eğitimli memurlar, genellikle iş yerindeki haklarını ve sorumluluklarını daha iyi bildiklerinden, sendikaların sağladığı desteğe duydukları ihtiyaç azalabilir. Ayrıca,

yüksek eğitimli memurların, iş yerlerinde karşılaştıkları sorunları çözme konusunda daha fazla yetkinlik ve özgüvene sahip bireyler oldukları düşünülebilir. Bu da herhangi bir sendikaya üye olma gereksinimini azaltabilir. Sonuç olarak, yüksek eğitimli memurlar, bireysel olarak güçlü bir konuma sahip oldukları için sendikalara duyulan ihtiyaç da azalabilir. Sendikalar, yükseköğrenim görmüş bu grupların sendikal örgütlenme tutumlarını anlayabilmek için anket, toplantı vb. gibi çalışmalar yapmalı, buradan elde edeceği sonuçlara göre başta yüksek lisans ve doktora eğitimi görmüş kişiler olmak üzere değişik öğrenim seviyeleri için farklı programlar ile sendikal örgütlenme tutumları olumlu hale çevirebilir. İpek (2006)'in sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenmeden beklentilerini bulmayı amaçladığı çalışmasında, çalışmamızı destekler sonuçlara ulaşılmıştır. Aksoy (2013), Aydın ve Soydan (R. Aydın & Soydan, 2021) ile Kanchana ve Panchanatham (2012) tarafından yapılan çalışmalarda ise çalışmamızdan farklı olarak sendikal örgütlenme ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Çalışanların sendikal tutum algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda sendikal tutum ölçeği toplam puanı ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının öğrenim durumları arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermemekte olduğu görülmüştür ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 5** olan *“Sağlık çalışanlarının öğrenim durumu ile sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.”* hipotezi kabul edilmiştir. Ancak, sendikal tutum alt boyutlarından kişisel ve mesleki katkı boyutu ile sendikal ilgi boyutlarının puanları ile katılımcıların öğrenim durumları arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Yüksek lisans ve doktora mezunu kişilerin, sendikal faaliyetlerin kişisel ve mesleki olarak kendilerine bir şey katmayacağı tutumu içerisinde oldukları söylenebilir. Ayrıca eğitim seviyesi daha düşük kişilerin sendikal ilgisinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi nispeten düşük çalışanların, özlük ve mali haklar, çalışma hukuku ve diğer konularda daha az bilgi sahibi olduğundan, bu durum sendikalara olan ilginin fazlaşması sonucunu doğurabilmektedir. Çalışmamızda elde edilen bulguları destekler nitelikte Gündoğdu (2020) tarafından memurların sendikal bağlılığını incelemek amacı ile yaptığı çalışmasında sendika üyeliğinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Kaya (2015) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuca ulaşılmıştır. Derin ve Akbıyık (2017) ile Korkmazer (2021) tarafından yapılan

araştırmalarda, çalışmamızdan farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Farklılıkların, ğrenim düzeyi bağlamında kişişel tutumlardan kaynaklı olduğu düşünülebilir.

Çalışmada katılımcıların meslek hayatında geçirmiş oldukları çalışma süreleri ile sendikal örgütlenme algıları arasın farklılık olup olmadığını tespit etmek amacı ile tek yönlü varyans analizi uygulanmış; analiz sonucunda çalışma süresi değişkeni ve sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu sonuca göre **Hipotez 8** olan *“Sağlık alışanlarının çalışma süreleri ile sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.”* hipotezi kabul edilmiştir. Sendikal rgtlenme ile çalışma süresi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuç, çalışma sresinin sendikal örgütlenmede önemli bir faktör olmadığını göstermektedir. Çalışma süreleri puan ortalaması ile beraber değerlendirildiğinde çalışma süresi değişkeni açısından çalışanların sendikal örgütlenme algıları olumlu ve birbirinden farksızdır. Yine çalışmaya katılanların mesleki kıdem süreleri ile sendikal tutum algıları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, çalışma süresi değişkeni ve sendikal tutum toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu sonuca göre **Hipotez 7** olan *“Sağlık alışanlarının çalışma süreleri ile sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.”* hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum, çalışanların çalışma sürelerinin sendikalara karşı olan tutumları üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, meslekte geçirilen sürenin sendikal tutumlar üzerinde önemli bir belirleyici faktör olmadığı, mesleki kıdem grupları arasında sendikal tutumun farksız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Parkes ve Razavi (2004) tarafından yapılan, demografik ve işle ilgili faktörler kontrol edilerek, sendika üyeliğinin yordayıcıları olarak kişişilik ve tutumsal değişkenlerdeki bireysel farklılıkların incelendiği çalışmada çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Arslan (2014) tarafından yapılan çalışmada da sendikal örgütlenme nedenleri ve sendikal tutum ile mesleki kıdem değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Gökçe (2009), Demir (2009) ve Altuğ (2014) tarafından yapılan çalışmalarda ise çalışmamızdan farklı olarak mesleki kıdem ile sendikal örgütlenme ve sendikal tutum düzeyleri asından anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Derin ve Akbıyık (2017) tarafından yapılan araştırmada da benzer şekilde meslek hayatında geçirilen süre ile sendikal tutum düzeyleri arasında farklılıklar gözlendiği görülmektedir. Sendikal bilinç, ortak sorunlar, çalışanların

sendikalara bakış açısı çalışma süreleri açısından hem genç çalışanlar için hem de nispeten daha eski çalışanlar için değişiklik göstermemektedir. Sendikaların çalışmalarını yaparken eski ve yeni çalışanların ortak problemleri üzerine odaklanmalarını devam ettirmeleri gerekmektedir. Bu çalışanların sendikal örgütlenme ve sendikalara olan bakışlarını daha olumlu hale getirecektir.

Araştırmamızın bu bölümünde sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının unvan (görev) değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacı ile tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre, unvan değişkeni ve sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 10** olan “Sağlık çalışanlarının unvanları ile sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir. Buradan sonuç, sendikal faaliyetlerin ve örgütlenmenin işyerinde görevler arasında eşit bir şekilde dağıldığını ve sendikal bilincin veya katılımın görev türüne bağlı olarak değişmediğini gösterir. Bu, sendikal faaliyetlerin ve hakların tüm çalışanlar tarafından eşit şekilde talep edildiği ve benimsendiği anlamına gelmektedir. Ülkemizde çok sayıda sendika bulunmaktadır. Hizmet kolu esasına göre ayrılan bu sendikalardan sağlık alanında da toplam 46 adet sendika faaliyet göstermektedir. Bu sendikalar incelendiğinde bazılarının mesleki unvana göre örgütlendikleri görülmektedir. Sendikaların hepsinin genel amacı hak ve menfaatlerin korunması etrafında birleşmişken, bu kadar sendikanın olması ve bu sendikalardan bazılarının mesleki unvan özelliklerine göre ayrılmaları örgütlü hak arama mücadelesinde birliğin sağlanamadığını göstermektedir. Bunun altında yatan belki haklı sebepler olsa bile aynı hizmet kolunda bu kadar sendikanın bulunması avantaj mıdır, yoksa dezavantaj mıdır tartışılmaya değer bir konudur. Hem sendikalar açısından hem de çalışanlar açısından birlikte hareket etmenin getireceği kazanımlar konusu üzerinde düşünülmeli ve bu konuda sendikal çalışmalara yön verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Yapılacak olumlu çalışmalar sendikal örgütlenme bilincini artıracak gibi, sendikalara olan olumsuz tutumları olumlu hale getirebilecektir. Çalışanların sendikal tutum algısı ile unvan değişkeni arasında istatistiki olarak bir anlamlılığın olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi uygulanmış; analiz sonucunda sendikal tutum ve alt puanları açısından herhangi bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu sonuca göre **Hipotez 9** olan “Sağlık çalışanlarının unvanları ile sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.” hipotezi

kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre sağlık çalışanları, görevlerinden bağımsız olarak sendikaların işlevine ve önemine benzer bir şekilde yaklaşmakta, benzer tutum ve algılara sahip olmaktadır. Bu sonuç, sendikal faaliyetlerin ve politikaların işyerinde görev fark etmeksizin tüm çalışanlar tarafından benzer şekilde değerlendirildiğini ve benimsendiğini gösterir. Bunun yanı sıra sendikaların işyerinde görevler arası birliği ve dayanışmayı teşvik etmede başarılı olduğunu da gösterebilir. Buradan hareketle sendikaların mesleki unvana dayalı bir sendikacılık anlayışını benimsememeleri önem arz etmektedir. Araştırmamızı destekler nitelikte Aydın ve Soydan (2021) tarafından öğretmenlerin meslekî örgütlenme ile ilgili görüşlerinin incelenmesi ile öğretmenlerin sendika değişikliği yapıp yapmadıklarının belirlenip değerlendirilmesi amacını taşıyan çalışmada öğretmenlerin görevleri açısından örgütlenme ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kazar ve Tosun (2022) tarafından yapılan bir başka çalışmada akademisyenlerin sendikal bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmış, demografik faktörler arasında yer alan akademik unvan ile sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmamızdan elde edilen bulgulardan farklı olarak Aydın ve Yaşar (2019) tarafından hastanelerde çalışan işçilerin sendikal bağlılıklarını ile demografik özelliklere göre farklılıklarını tespit etmek için yapılan çalışmada, sendikaya bağlılık ile işyerindeki görev bakımından istatistiki olarak farklılıklar olduğu görülmüştür. Akar ve Ersü (2020) tarafından yapılan çalışmada da sendikal örgütlenme nedenlerinin, yapılan görev değişkenine göre farklılaştığı görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının, üyesi oldukları sendika değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Üye olunan sendika değişkeni ve sendikal örgütlenme nedenleri toplam puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu sonuca göre **Hipotez 12** olan *“Sağlık çalışanlarının üyesi olduğu sendika ile sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.”* hipotezi kabul edilmiştir. Ancak, sendikal örgütlenme nedenlerinin alt boyutlarından olan “duygusal etki” boyutu ile üye olunan sendika arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Farklılığın ise, Türk Sağlık Sen üyesi ve Genel Sağlık İş üyesi kişilerin ortalamalarının Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğundan kaynaklandığı görülmüştür. Türk Sağlık-Sen ve Genel Sağlık İş sendikalarına ait puanlar ortalamasının üzerinde iken Sağlık Sen sendikasına ait puanlar ortalamasının altında kalmıştır.

Duygusal etki bağlamında oluşan bu sonucun katılımcıların yaşamış olduğu pek çok deneyimler ve bu deneyimlerin sonucunda duygusal tepkimesi olarak karşımıza çıkmış olabileceği söylenebilir. Üye olunan sendika değişkeni ile katılımcıların sendikal tutum algıları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi uygulanmış; analiz sonucunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu sonuca göre **Hipotez 11** olan “Sağlık çalışanlarının üyesi olduğu sendika ile sendikal tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir. Ancak sendikal tutum alt boyutlarının tamamı ile üye olunan sendika arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğu gözlemlenmiştir. Bu farklılaşmanın nedeni, çalışanların ihtiyaçları ve beklentilerinin sendikalar tarafından ne derecede karşılandığından kaynaklanmış olabileceğidir. Bu da üyelerin sendikaya olan bakış açısını ve bağlılığını etkileyebilir. Sendikalara olan duygusal bağlılığın pek çok sebebinin olabileceğine daha önce değinmiştik. Sendikaların yönetici pozisyonunda bulunan kişilerin sendikal çalışmalara yaparken, çalışanları daha çok hangi sebeplerin etkilediğini, çalışanlar üzerinde olumlu etki bırakan faaliyet veya söylemlerin neler olduğunu dikkatle takip etmeleri, bu alanda çalışmalarını geliştirerek kişisel tutumların duygusal etki boyutunda bağlılıklarını artırarak sendikal örgütlenmeyi geliştirmeleri öneri olarak sunulabilir. Elde ettiğimiz bulgulardan farklı olarak, üyesi olunan sendika ile sendikaya bağlılık düzeyindeki değişimin incelendiği bir çalışmada, üye olunan sendika ile sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Bayar, 2016: 204). Korkmazer (2021) tarafından yapılan çalışmada da sendikal algı ve sendikal sadakat düzeyi ile üye olunan sendika arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yapılan alan yazın taramasında çalışmaların genellikle katılımcıların sendika üyesi olmasına ve olmamasına göre yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalardan, Arslan ve Uğurlu (2021) tarafından yapılan çalışmada sendikal örgütlenme nedenleri ve sendikal tutum ölçeklerinden alınan puanların sendikalara üyelik durumu değişkeni bakımından anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Akar ve Ersü (2020) tarafından yapılan bir başka çalışmada da sendikal örgütlenme nedenleri ölçeğinin maddi ve sosyal istekler, duygusal etki ve mesleki ve kişisel gelişim alt boyutları ile sendika üyeliği değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sendikal örgütlenme ve sendikal tutum algılarının üye olunan sendika değişkenine göre alan yazında yapılan çalışmada çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışmamız yeni ve kendine özgü bir çalışma kimliği kazanmaktadır.

Araştırmamızda incelenen konulardan biri de çalışanların sendikalara üyelik süresi ile ilgilidir. Çalışanların sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının, sendika üyelik süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda üyelik süresi ve ölçek puanı ve alt boyut puanları açısından istatistiki olarak herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu sonuca göre **Hipotez 14** olan “Sağlık çalışanlarının sendika üyelik süresi ile sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların sendika üyelik süresi ile ilgili benzer özellikler gösterdiği söylenebilir. Sendikaya yeni katılan veya uzun süredir üye olan bireylerin örgütlenme düzeylerinin birbirine yakın olduğu sonucu çıkarılabilir. Geliştirilecek politikaların eski ve yeni üye fark etmeksizin kapsayıcı olması sendikal örgütlenmeye katkı sağlayacaktır. Katılımcıların sendikal tutum algılarının sendika üyelik süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda sendikal tutum toplam puanları ile sendika üyelik süresi açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Bu sonuç **Hipotez 13** olan “Sağlık çalışanlarının sendika üyelik süresi ile sendikal tutum düzeyi arasında istatistiksel olarak bir farklılık yoktur.” hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Ancak sendikal tutum alt boyutlarından “kişisel ve mesleki katkı” ve “kişisel ve mesleki çıkar” boyutları ile üyelik süresi açısından anlamlı farklılıklar göze çarpmaktadır. Kişisel ve mesleki katkı boyutu bulgularına bakıldığında farklılığın 20 yıl ve üzeri çalışan kişilerin ortalamalarının, 10-19 yıl arası çalışan kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuç çalışma süresi daha uzun kişilerin sendikaların sağladığı faydalar sonucunda sendikalara olan bağlılığının artmış olabileceğini gösterdiği gibi daha deneyimli olmalarından dolayı sendikal bilincin yüksek olduğunu göstermektedir. Sendikalar üyelik süresi daha çok olan bu üyelerin deneyimlerinden yararlanarak yeni stratejiler geliştirmeli, bu sayede sendikal faaliyetlerini güçlendirebilecekleri düşünülmektedir. Kişisel ve mesleki çıkar alt boyutu bulgularına bakıldığında da 10-19 yıl arası çalışan kişilerin ortalamalarının, 1-9 yıl arası çalışan kişilerin ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. 1-9 yıl arası çalışan kişiler, henüz kariyerlerinin başında olabilir ve sistem içinde haklarını savunmak konusunda çekimser davranabilirler. Bu durum, çalışma yılları ilerledikçe çalışanların iş yerindeki tutumlarının ve beklentilerinin nasıl değiştiğine dair önemli bir bulgu olabilir. Çelik (1995) tarafından özel bankalarda çalışanların sendikalar ile ilgili tutumlarını belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada sendika üyelik süresi değişkeni ile sendikal

tutum puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklılığın 5 yıldan fazla üyeliği olan çalışanların puanlarının, 5 yıldan az üyeliği olan çalışanların puanlarından yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Şafak vd. (2023) tarafından yapılan çalışmada sendikaya bağlılık düzeyi üyelik süresi değişkenine göre değerlendirilmiş, üyelik süresi 11-19 yıl olan üyeler lehine sendikaya bağlılık açısından farklılıklar tespit edilmiştir. Sendika üyelik süresi arttıkça sendikal bağlılığın arttığı tespit edilmiştir. Kaya (2015) tarafından yapılan çalışmada da üyelik süresi ve sendikal bağlılık düzeyleri arasında farklılıkların olduğu, üyelik süresi 5-10 yıl arasında olan çalışanların ortalamalarının, 0-1 yıl arasında üyelik süresi olan çalışanların ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar sendika üyelik süresi daha fazla olan çalışanların, sendika üyelik süresi daha düşük olan çalışanlara göre daha olumlu tutum ve daha yüksek sendikal bağlılık sergileyeceği sonucunu doğurmaktadır. Aydın ve Yaşar (2019) tarafından yapılan çalışmada ise sendikaya bağlılık toplam puanları ile sendika üyelik süresi arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

6.1.2. Sendikal Örgütlenme Nedenleri ve Sendikal Tutum Arasındaki İlişkiye Ait Bulguların Tartışılması

Çalışmamız ile ilgili literatür incelendiğinde sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikalara karşı tutumlarını belirlemek amacı ile daha önce Arslan (2014) ve Akar ve Ersü (2020) tarafından öğretmenlik mesleğine mensup çalışanlar için aynı ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmalar genel olarak nitel ve nicel boyutta incelenmiştir. Bu çalışmada sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutum arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Bu yönüyle yapılan literatür taramasında daha önce böyle bir çalışmanın yapılmamış olmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır.

Sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutum arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon sonuçlarına göre sendikal örgütlenme ile sendikal tutum arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($r=0,043$; $p>0,05$). Sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutum arasındaki ilişki çok zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu iki değişken arasında pratikte anlamlı bir bağ bulunmamaktadır. Sendikal örgütlenme nedenleri ile sendika tutum arasında belirgin bir ilişki olmadığı için, sendikal örgütlenme nedenlerinin sendikal tutumları etkilediğini söylemek mümkün değildir. Aynı şekilde, sendikal tutumların sendikal örgütlenme nedenlerini etkilediği de söylenemez. Bu sonuç **Hipotez 15** olan

“Sendikal tutum ile sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.” hipotezinin kabul edildiğini ve sendikal örgütlenme nedenleri ve sendika tutumlarını anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir. Başka değişkenler veya faktörler bu iki değişken arasındaki ilişkiyi daha iyi açıklayabilir.

Her ne kadar sendikal örgütlenme toplam puanları ile sendikal tutum toplam puanlarının arasında herhangi bir ilişki olmasa da alt boyutlar açısından durum böyle değildir. Sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutum alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmış; analiz sonuçlarına göre sendikal örgütlenme toplam puanları ile sendikal tutum alt boyutlarından kişisel ve mesleki katkı arasında orta düzeyde pozitif yönlü ($r= 0,606$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Bu sonuca göre **Hipotez 16** olan “Sendikal örgütlenme ile kişisel ve mesleki katkı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.” hipotezi reddedilmiştir. Orta düzeyde pozitif bir ilişkinin bulunması, sendikal örgütlenmenin bireylerin kişisel ve mesleki katkılarını artırmada önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu ilişkinin istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı olması, sendikal stratejilerin bu yönde geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Sendikalar, üyelerine kişisel ve mesleki gelişim fırsatları sunarak örgütlenmeye daha fazla katılım sağlamayı hedefleyebilir. Örneğin, sendikalar tarafından sunulan eğitim programları, kariyer geliştirme olanakları ve kişisel gelişim etkinlikleri, üyelerin sendikaya olan tutumlarını olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca, sendikaların sağladığı güven hissi, resmi ilişkilerdeki kalite, haksızlıklarla mücadele ve kişilerarası ilişkilerin artması gibi faktörler de üyelerin sendikalara olan bağlılıklarını güçlendirmektedir. Bu bağlamda, sendikaların bireylere sunduğu kişisel ve mesleki katkılar, çalışanların sendikaya olan inanç ve isteğini artırarak, sendikal örgütlenmeye katılımlarını teşvik edebilir.

Sonuç olarak, sendikaların sağlayacağı bu katkıların, çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkileyebileceği ve sendikal örgütlenmeye olan bağlılıklarını güçlendirebileceği söylenebilir.

Korelasyon analiz sonucunda sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutum alt boyutlarından kişisel ve mesleki çıkar alt boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r= - 0,344$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Bu sonuca göre **Hipotez 17** olan “Sendikal örgütlenme ile kişisel ve mesleki çıkar alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.” hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuca göre sendikal örgütlenme nedenleri arttıkça kişisel ve mesleki çıkarların algılanmasının

azalacağını veya kişisel ve mesleki çıkarların arttıkça sendikal örgütlenmenin azalacağı sonucuna ulaşılabilir. Sendikal örgütlenmeler, bireylerin bireysel çıkarlarından ziyade toplu çıkarları savunma amacı güttüklerinden, bireylerin kendi kişisel veya mesleki çıkarlarından vazgeçmelerini gerektirebilirler. Bu, bireylerin sendikal örgütlenme nedenlerinin, kişisel ve mesleki çıkarlarla ters orantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Yani, çalışanlar sendikaya katıldıklarında kişisel çıkarlarından ziyade, daha kolektif ve toplumsal nedenlere yöneliyor olabilirler. Sendikal örgütlenme arttıkça, algılanan kişisel ve mesleki faydaların azalması, çalışanların sendikal çabalarına rağmen çıkarlarının yeterince karşılanmadığını veya algılarını etkileyen altta yatan başka faktörlerin olmuş olabileceğini göstermektedir. Sendikaların, üyelerinin bireysel ihtiyaçlarını gözeten politikalar geliştirmesi, hissedilen sendikal algının pozitif anlamda gelişmesine katkı sağlayacaktır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre sendikal örgütlenme ile yine sendikal tutum alt boyutlarından sendikal ilgi arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r = -0,414$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p < 0,01$). Bu sonuca göre **Hipotez 18** olan “Sendikal örgütlenme ile sendikal ilgi alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.” hipotezi reddedilmiştir. Sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal ilgi arasındaki orta düzeyde negatif korelasyon, sendikal örgütlenme nedenlerinin artması durumunda sendikal ilginin azaldığını veya tersinin gerçekleşebileceğini göstermektedir. Bu durumun birkaç nedeni olabilir. Öncelikle, bireylerin kişisel çıkarları ve hedeflerine ulaşma arzusu, sendikal harekete yönelik bireysel odaklanmayı artırabilir. Ayrıca, sendikal olmanın sağladığı faydaların yetersiz görünmesi, sendikal yükümlülüklerin getirdiği baskılar ve sendika ile üye arasında yeterli iletişimin olmaması, bu ilişkiye katkıda bulunan faktörler arasında sayılabilir. Bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olması, sendikaların stratejik planlama süreçlerinde bu durumu göz önünde bulundurmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Sendikalar, üyelerin sendikal ilgilerini artırmak için uygun stratejiler geliştirmelidir. Örneğin, sendikal örgütlenme nedenlerini ele alırken, üyelerin ilgisini çekebilecek faaliyetler ve programlar düzenleyerek, sendikaya olan bağlılıklarını güçlendirebilirler. Bu tür önlemler, üyelerin sendikaya olan ilgisini artırarak, örgütlenmenin etkinliğini de olumlu yönde etkileyecektir.

6.2. ÖNERİLER

Sağlık kurumlarında görev memurların sendikal tutumları ve sendikal örgütlenme nedenlerinin araştırıldığı bu çalışmada nicel veriler kullanılmıştır. Çalışmanın sağlık çalışanlarına, sendikalara ve sendika yöneticilerine fayda sağlaması amaçlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarından elde edilen bulgulardan hareketle ileride yapılacak çalışmalarda uygulayıcılara ve araştırmacılara yol göstermek ve katkıda bulunmak amacı ile aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

Uygulayıcılara yönelik öneriler;

- Çalışanlar açısından sendikal örgütlenme nedenlerinin başında kişisel, özlük ve hukuki hakların savunulması gelmektedir. Sendikalar memnuniyet sağlayan mevcut uygulamalarını sürdürmeli, değişen çalışma koşulları ve yeni yasal düzenlemelere uyum sağlamak için yenilikçi çözümler ve uygulamalar geliştirmelidir.
- Sendikalar yapmış oldukları faaliyetler, yasal düzenlemeler, hukuki ve özlük hakları, kişisel ve mesleki gelişim ve çalışma hayatına dair birçok konuda üyelerini bilgilendirmeli, bu maksatla düzenli olarak eğitim faaliyetleri düzenlemelidir. Bu eğitim faaliyetleri alanında uzman kişilerce teknolojik platformlar üzerinden olabileceği gibi çalıştay, seminer ve temsilci toplantıları ile de gerçekleştirilebilir.
- Araştırmaya katılanların birçoğu sendikaların siyasetin bir aracı olduğunu düşünmektedir. Sendikalar ve sendika yöneticileri, sendikalara her siyasi görüşe mensup kişilerin üye olabileceği noktasından hareketle siyasi tarafsızlığını korumalıdır.
- Çalışanlar, sendikaları asli amacına uygun hareket etmeyen, sendika yöneticilerinin veya temsilcilerinin sendikaları bürokratik sığrama noktası olarak görmekte olduklarını düşünmektedir. Sendika yöneticileri bu bakış açısını değiştirmek için sendika tüzüğünde yazan maddeler doğrultusunda şeffaf bir yönetim tarzı belirlemeli, sendikal yönetim pozisyonları için çeşitli kriterler ve deneyim şartı getirilmelidir. Her konuda olması gerektiği gibi sendika yöneticilerinin seçilmesinde de liyakat esas alınmalıdır.

- Eğitim seviyesi yükseldikçe sendikalara olan ilgi azalmaktadır. Sendikalar yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların sendikalara ilgisini arttıracak faaliyetlerde bulunmalı ve sendikal örgütlenme bilincini bu kesimde de oluşturmalıdır.
- Çalışanların çeşitli demografik özelliklere sahip olduğu unutulmamalıdır. Sendika üyeliğine etki eden, sendikal tutumların oluşmasında önemli yeri olan bu faktörler açısından da sendikalar çeşitli politikalar geliştirmeli, böylece yeni üyelerin kazanılması ve örgütsel bağlılığın devamlılığı sağlanmalıdır.

İleride yapılacak araştırmalar için öneriler;

- Bu araştırma sağlık kurumlarında memur statüsünden olan ve memur sendikalarına üye olabilen kişilere uygulanmıştır. Sağlık kurumlarında işçi statüsü ile çalışan kişilerin sayısı son yıllarda azımsanmayacak düzeyde artmıştır. Sağlıkta çalışan işçilerin, işçi sendikalarına dair sendikal tutumları ve sendikal örgütlenmeye bakış açıları ile yeni araştırmalar yapılabilir.
- Araştırma sadece Kırşehir ilinde görev yapan sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırma, farklı bölgelerde veya farklı kurumlarda çalışan diğer çalışanlara uygulanabilir.
- Araştırmada kullanılan ölçek Arslan (2014) tarafından geliştirilmiş ve öğretmenlere uygulanmak üzere geliştirilmiş bir ölçektir. Sağlık çalışanlarının sendikal tutum ve sendikal örgütlenmesi ile alakalı yeni ölçekler geliştirilebilir.
- Araştırmada sadece nicel veriler kullanılarak analizler yapılmıştır. Nitel veriler veya karma yöntem kullanılarak araştırma zenginleştirilebilir.
- Ülkemizde değişik iş kollarında faaliyet gösteren farklı memur sendikaları bulunmaktadır. Bu araştırma sadece sağlık çalışanlarının görüşleri dikkate alınarak bu alanda faaliyet gösteren sendikalara göre yapılmıştır. Değişik kurumlarda faaliyet gösteren sendikalar içinde iş kollarının özelliğine göre farklı ölçekler geliştirilerek sendikal tutum ve sendikal örgütlenme nedenlerini belirlemeye yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (2001). Resmi Gazete, 24460, 12 Temmuz 2001
- 5547 Sayılı (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun (2006). Resmi Gazete, 26308, 3 Ekim 2006
- Akar, H., & Ersü, A. A. (2020). Eğitimcilerin Sendikal Örgütlenme Nedenlerinin İncelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 50–67.
<https://doi.org/10.19160/ijer.730221>
- Akartürk, A. E. (1998). *1995 Anayasa Değişikliği Işığında Memurların Sendikal Hakları*. İstanbul: Alkım
- Akbıyık, N. (2012). Sendika Üyeliği Ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar. *Hikmet Yurdu Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(9), 37–64.
- Aksoy, M. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Sendikal Örgütlenmeye Bakışları: Eskişehir İli Örneği*. (Tez No:344788)[Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]YÖK Tez Merkezi.
- Akyiğit, E. (2016). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin
- Akyiğit, E. (2022). *Toplu İş Hukuku* (4. baskı). Ankara: Seçkin
- Aldich, H. ., & Marsden, P. . (1988). *Environments and Organ izations*. N . J. Sm elser, yay., H andbook o f Sociology (Nevvbury Park, C A : Sage).
- Alıcı, A. (2019). *Sağlık Sendikaları Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Sendika Algıları Üzerine Etkisi: İstanbul Örneği*. (Tez No: 565369)[Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]YÖK Tez Merkezi.
- Altuğ, G. (2014). *Okullarda Örgütlenme Kültürü ile Öğretmenlerin Sendikalara İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Tez No: 361688)[Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]YÖK Tez Merkezi.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya
- Arslan, C. (2014). *Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Tutumları ve Sendikal Örgütlenme Nedenleri*. (Tez No:407637) [Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü] YÖK Tez Merkezi.
- Arslan, C., & Uğurlu, C. T. (2020). Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 750–759.
- Arslan, C., & Uğurlu, C. T. (2021). Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Tutumları ve Sendikal Örgütlenme Nedenleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim*

- Fakültesi Dergisi*, 5(7), 240–262.
- Atıcı, M. (2017). *Öğretmenlerin öğretmen örgütlerine(Sendikalara) üye olmama nedenleri (Artvin ili örneği)*. (Tez No: 471764)[Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü]YÖK Tez Merkezi.
- Aydın, J. C., & Yaşar, G. Y. (2019). Hastanelerde Çalışan Taşeron İşçilerin Sendikaya Bağlılıkları. *Emek Araştırma Dergisi*, 10(15), 149–170.
- Aydın, R., & Soydan, M. (2021). Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi. *Kalem Uluslararası Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 11(1), 331–364.
- Aydoğan, A., & Öztürk, M. (2019). Y Kuşağının Sendikalar Hakkındaki Tutumları: Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *İş ve Hayat*, 5(9), 195–230.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/52079/679985>
- Aydoğanoglu, E. (2010). *Sendikalar ve İşyeri Örgütlenmesi (Genişletil)*. Kültür Sanat-Sen.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189–217.
- Ayverdi, İ. (2011). *Misalli Büyük Türkçe Sözlük (2.bs)*. İstanbul: Kubbealtı Yayınları.
- Aziz, A. (1994). *Araştırma Yöntemleri-Teknikleri ve İletişim*. Ankara: Turhan
- Balkaya, E., & Karcioğlu, F. (2021). Sendikal Liderlik Tarzlarının Üyelerin Sendikaya Karşı Tutumları Üzerindeki Etkisi: Kamu Kurumlarında Bir İnceleme. *Çalışma ve Toplum*, 4(71), 2659–2676. <https://doi.org/10.54752/CT.1155437>
- Barling, J., Kelloway, E. kevi., & Bremermann, H. eri. (1991). Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 725–731.
- Başbuğ, A. (2012). *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*. Ankara. Aydoğdu
- Bayar, levent serhat. (2016). Demografik Faktörlerin Sendikal Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi; İşçi Sendikaları Üzerine Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(4), 189–209.
- Baysal, Ö., Türkmen, L., & Yüzel, C. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenmeye Yönelik Tutumları: Uşak İli Örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 16(3), 329–352.
- Bediroğlu, M. (2015). *Cumhuriyet Üniversitesi Dünyada Ve Türkiye’de Kamu Sendikacılığı*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi.
- Benli, A. (2011). Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşma Çabaları ve Sorunları.

- Journal of Social Policy Conferences*, 0(46), 89–128.
- Bulama, R. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile Çalışanların Sendikalaşma Eğilimi Üzerine Bir Araştırma*. (Tez No: 254760)[Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]YÖK Tez Merkezi.
- Bülbül, okan güray. (2009). *Uluslararası Belgeler Karşısında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı*. (Tez No: 235192)[Yüksek Lisans Tezi,Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]YÖK Tez Merkezi.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (18. baskı). Ankara: Pegem
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (16. Baskı)*. Ankara: Pegem
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). *Avrupa Sosyal Şartı* (F. Aydın (ed.)). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No:6.
- Çelik, A. (2014). Mücadeleden Vesayete Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı. *Eleştirel Pedagoji*, 34, 22–27.
- Çelik, H. (1995). *Türkiyede işçi sendikalarının başlıca amaç ve faaliyetleri ile özel sektör bankacılık kesiminde çalışanların sendikalarla ilgili tutumları üzerine bir araştırma (Master’s thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü)*.
- Cerev, G. (2014). Türkiye ’ de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci : 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(6289), 24–39. www.calismailiskileri.org
- Chacko, T., & Greer, C. (1982). İşçi Liderlerine Sendika Gücü, Hizmet ve Güven Algıları: Üye Olan ve Olmayan Farklılıklar Üzerine Bir Çalışma. *Çalışma Araştırmaları Dergisi*, 3, 211–221. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF02685184>
- Chapus, R. (2001). *Droit Administratif Général* (Cilt 2,15.). Montchrestien.
- Çiçekli, B. (2001). *Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber* (1. Baskı). Ankara: Seçkin
- Cindemir, H. (2017). Kamu Görevlileri Sendikacılığında İngiltere, Fransa, Almanya ve İsveç Örnekleri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(2), 553–566. <https://doi.org/10.21547/JSS.289918>
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyak Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya
- Demir, F. (2013). Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), 17–42.

- Demir, Ş. (2009). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi*. (Tez No: 127852)[Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]YÖK Tez Merkezi.
- Demirbilek, T. (2003). Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1).
- Demirbulak, S. (2011). *Avrupa Birliği Hukuku ve Ekonomi Politikası Çerçevesinde Müzakereler* (1. Baskı). Türkiye Barolar Birliği Yayınları:193.
- Demirhan, Y. (2003). *Türkiye 'de Memur Sendikacılığı*. (Tez No: 127852)[Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]YÖK Tez Merkezi.
- Demren, H. (1999). Kamu Çalışanlarının Sendika Hakkı ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısı. *Kamu İş Dergisi*, 4(4), 282.
- Derin, N., & Akbiyik, N. (2017). Sağlık Sektöründe Üye Algılarına Göre Oluşan Sendikal İmajın, Sendikal Sadakate Etkisi: Malatya Mmerkezde Memur Sendika Üyeleri Üzerinde İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 123–138.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiibfd/issue/52992/702061>
- Devlet Memurları Kanunu, Pub. L. No. 657 (1965).
- Dhal, M., & Srivastava, K. B. (2002). Sendikacılık: İşçilerin, Yöneticilerin ve Liderlerin Algıları ve Tutumları. *Hindistan Endüstriyel İlişkiler Dergisi*, 177–198.
- Doğan, M. (2001). *Büyük Türkçe Sözlük*. İstanbul: Vadi
- Dönmez, A. (2022). *Tutum*. Tubitak Bilim ve Toplum Başkanlığı Popüler Bilim Yayınları.
<https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/tutum#>
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2011). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta
- Dursun, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları. *Sosyoloji Konferansları*, 1(49), 33–46.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusoskon/issue/9553/119316>
- Eğitim-Sen. (2004). *Sendikal Örgütlenme Üzerine*. Eğitim-Sen Yayınları.
- Erdoğan, G. (2008). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 77, 123–165.
- Etcı, H., & Kağncıoğlu, D. (2017). Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 1(52), 75–106.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71780/1155037>
- Eyrenci, Ö. (2011). Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı. *İstanbul Üniversitesitesi*

- Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 53(1-4,1990), 225–234.
- Allport, G. Tutumlar. C. MURCHISON (Ed.)(1935). *Sosyal psikolojinin El Kitabı*, 798-884.
- Garip, S. (2023). Sosyal Bilimlerde Nicel Araştırma Geleneği Üzerine Kuramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Sosyal Alan Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 1–19.
- Gençay, fatma didem sevgili. (2014). Fransa’da Kamu Personel Rejimi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 237.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı
- Gökçe, A. (2019). Geleceğin Yönetici Adaylarının Sendikalara Yönelik Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma. *Emek ve Araştırma Dergisi (GEAD)*, 10(16), 141–156.
- Gökçe, E. S. (2009). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmen Örgütlerine (sendikalara) Üye Olmama Sebepleri*. (Tez No: 241578)[Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]YÖK Tez Merkezi.
- Gomez, R., Gunderson, M., & Meltz, N. (2002). Comparing Youth and Adult Desire For Unionization in Canada. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 521–542.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the Union: Development of a Measure and a Examination of its Correlates. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 65(4), 479–499.
- Gören, Z. (2007). Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının Ana İlkesi: Dokunulmaz İnsan Onuru. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 22.
- Göze, A. (1977). *Liberal, Marxist, Faşist ve Sosyal Devlet Sistemleri*. İstanbul Üniversitesi Yayınları, Fakülteler Matbaası.
- Gözübüyük, Ş. (1998). *Yönetim Hukuku* (12.Baskı). Ankara: Turhan
- Griffin, G., & Svensen, S. (1999). Trade Unions: Reasons For Joining And Membership Satisfaction. *Labour & Industry: A Journal Of The Social And Economic Relations Of Work*, 9(3), 31–40.
- Gül, I. (2018). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Değişime Açıklığın Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İl Merkezi Hastanelerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Güler, T. (2014). 12 Eylül 2010 Tarihli Anayasa Değişikliğinin Kamu Görevlileri Sendikacılığına Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, 213.
- Gülmez, M. (1992). *"Sendika Hakkı ve Kamu Görevlileri" İnsan Hakları ve Kamu Görevlileri (Sempozyum ve Açıkoturum, Bildiriler ve Tartışmalar)*.

- Gülmez, M. (1996a). *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*. Ankara: TODAİE
- Gülmez, M. (1996b). Memur Sendikacılığının Hukuksal Temelleri. *Türk İdare Dergisi*, 412, 1.
- Gülmez, M. (1998). Memur Sendikacılığı. İçinde *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi C. II* (s. 360). Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını-Ankara.
- Gülmez, M. (2002). *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku*. 788'den 4688'e: 1926-2001. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Gülmez, M. (2006). *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*. Belediye-İş Yayınları.
- Gündoğdu, İ. (2020). *Memurların Sendikal Bağlılığı: Tekirdağ Türk Büro-Sen Örneği*. (Tez No.647810) [Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Tez Merkezi.
- Güney, S. (2009). *Sosyal Psikoloji* (1.Baskı). Ankara: Nobel
- Hacıoğlu, S. (2014). Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği. İçinde (Yayın No.28740699)[Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi]ProQuest Dissertation & Theses Global.
- Hadziabdic, S., & Baccaro, L. (2020). A switch or a process? Disentangling the effects of union membership on political attitudes in Switzerland and the UK. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 59(3), 466–499.
- Han, E. (2014). *Kamu Sendikacılığı Siyaset İlişkisi (Türkiye 'de Kamu Görevlilerinin Siyasi Eğiliminin Sendika Tercihindeki Rolü Üzerine Alan Araştırması)*. (Tez No:375500) [Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü] YÖK Tez Merkezi.
- Haydaroğlu, C. ve, & Erdoğan, H. (2016). Türkiye'nin Sosyal ve Ekonomik Yapısındaki Dönüşümünde Sendika-Siyaset İlişkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 38–46.
- Hekimler, B. U. (2015). Türkiye'de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Journal of Social Policy Conferences*, 68, 127–154. <https://stats.oecd.org/Index>.
- İpek, Z. (2006). *Kamu Çalışanları Sendikaları;Sağlık Hizmetlerinde Çalışanların Sendikalaşması Üzerine Alan Araştırması*. (Tez No: 204777)[Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]YÖK Tez Merkezi.
- İşıklı, A. (1972). *Sendikacılık ve Siyaset*. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- İşıklı, A. (2005). *İş Hukuku*. Ankara:İmaj
- İyilikli, H. H. (2023). Sendikal Örgütlenmenin İncelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum* /, 11(33), 559–579.

- Kaboğlu, İ. Ö. (2013). *Özgürlükler Hukuku 1 İnsan Hakları Kuramına Giriş* (7.Baskı). Ankara: İmge
- Kağıtçıbaşı, Ç., & Cemalçılar, Z. (2016). *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş* (18. baskı). İstanbul: Evrim
- Kanchana, P. N., & Panchanatham, N. (2012). *The influence of demographic factors on organizational commitment*. 2(5), 1–13. www.exclusivemba.com/ijemr
- Karakuş, C. (2018). *Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Balbiti
- Karaman, H. G., & Erdoğan, Ç. (2016). Türkiye’deki Eğitim Sendikalarına Yönelik Bir İnceleme: Amaçlar, Beklentiler ve Sorunlar. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 123–140.
- Karan, U. (2018). *Örgütlenme ve Toplanma Özgürlüğü, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi - (3. Baskı)* Ankara: MRK
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (23. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar Teknikler İlkeler*. Ankara: Nobel
- Kartal, M., & Bardakçı, S. (2018). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Örneklerle Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri*. Ankara: Akademisyen
- Kaya, Ö. M. (2015). *Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikal Tutumları ve Sendikaya Bağlılıkları Üzerine Bir Alan Çalışması*. (Tez No: 393416) [Anakar Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Doktora Tezi] YÖK Tez Merkezi.
- Kayıkcı, K. (2013). Türkiye’de Kamu ve Eğitim Alanında Sendikalaş- ma ve Öğretmen ile Okul Yöneticilerinin Sendikalardan Beklentileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 46(1), 99–126.
- Kazar, E. N., & Tosun, F. (2022). Türkiye’deki Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 2(73), 1123–1148.
- Keser, H. (2007). 2821 Sayılı SK ve 4688 Sayılı KGSK Uyarınca İşyeri Sendika Temsilcisi Olarak Tayin Edileceklerin Taşımaları Gereken Nitelikler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2(8), 86–102.
- Kişioğlu, H., & Yılmaz, T. (2019). Sendika Temsilcilerinin Liderlik tutum ve Davranışlarının Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi: Sakarya İli Örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*, 7(2), 425–449. <https://doi.org/10.22139/jobs.557124>
- Kılıç, I., & Ural, A. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay

- Koç, Y. (1992). Memur Sendikacılığında Ulaşılan Nokta ve Sorunlar. *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 146(16), 6–9.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. İstanbul: Kaynak
- Koçak, O., & Başar, A. (2015). Kamu Sendikalarının Sağladıkları Faydaların Üyelerinin Aidiyet Duygularına Etkileri: Yalova öğretmenler Örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(10), 134–151.
- <https://dergipark.org.tr/en/pub/hakisderg/issue/26779/259093>
- Kocaoğlu, A. M. (2000). Türkiye’de ve Dünyada Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 15(5), 151–179.
- Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta
- Korkmazer, F. (2021). Çalışanların Sendikal Algılarının Sendikal Sadakatleri Üzerindeki etkisi: Sağlık sektöründe Bir Uygulama. *BANÜ Sağlık Bilimleri ve Araştırma Dergisi*, 3(1), 18–28. <https://doi.org/10.46413/boneyusbad.893967>
- Köstekli, I. (2003). *Örgütlenme El kitabı I, Örgütlenme Stratejimiz*. Türk-İş Yayınları.
- Kozak, İ. E. (1992). İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği). *In Journal of Social Policy Conferences, Istanbul University*, 37–38, 63–81.
- Krahn, H., & S. Lowe, G. (1984). Public Attitudes Towards Unions: Some Canadian Evidence. *Journal of Labor Research*, 5(2), 149–164.
- Kutal, M. (2002). Uluslararası Çalışma Normları Karsısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler. *Kamu İş Dergisi*, 6(4), 133.
- Lordoğlu, K. (2004). Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler. *Çalışma ve Toplum*, 1(1), 81–96.
- Mahiroğulları, A. (2011a). *Dünya’da ve Türkiye’de Sendikacılık*. Bursa: Ekin
- Mahiroğulları, A. (2011b). Gelişim Süreci ve Yasal Çerçevesiyle Türkiye’de Memur Sendikacılığı. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 143–189.
- <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/8045>
- Mahiroğulları, A. (2012). Sendikal-Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Günümüzdeki Düzeyi. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 8–23.
- McShane, S. L. (1986). General Union Attitude: A Construct Validation. *Journal of Labor Research*, VII(4), 403–417.
- Mumcuoğlu, M. (1979). *Sendikacılık-Siyasal İktidar İlişkileri*. İstanbul: Doruk
- Mutlu, L. (2001). Memurların Sendikalaşması ve Ekonomik Sosyal Haklara Etkisi. *Sayıştay Dergisi*, 42, 20–36.

- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS) Destekli Uygulamalar*. Ankara: Seçkin
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)* (3. baskı). İstanbul: Beta
- Nurdoğan, A. kemal. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri. *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3(4), 78–95.
- Önder, M., & Zengin, Ü. N. (2018). *Türkiye'de Sendikalaşmayı Etkileyen Faktörler*. Sağlık ve Sosyal Politikalara Bakış Dergisi.
<https://www.researchgate.net/publication/331234624>
- Özaydın, M. M., & Han, E. (2014). Sendika Üyesi Kamu Görevlilerinin “Sendika-Siyaset” İlişkisine Yönelik Yaklaşımları Üzerine Bir alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 57–73.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiibfd/issue/20815/222682>
- Özdamar, K. (2003) Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Eskişehir: Kaan
- Özdemir, M. (1987). Memurların Örgütlenme Sorunu. *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, Ankara, 11.
- Özdemir, M. Ç. (2016). Sendikal Örgütlenmenin Kurumsallaşması: AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü Tecrübesi Çerçevesinde Türkiye İçin Örgütlenme Enstitüsü Model Önerisi. *14. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi*, 233–242.
- Özelçi, S. Y., & Saracalolu, A. S. (2012). *Eleştirel Düşünme Tutumunu Etkileyen Faktörler 1*.
- Özer, M. A. (2000). Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunu ve Memur Sendikacılığı. *Kamu-İş*, 5/2, 119–144.
- Özgöker, U. (2014). *Uluslararası Siyasî, Askerî ve Ekonomik Örgütler*. İstanbul: Der
- Özkiraz, A., & Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 108–126.
- Öztürk, M. (2013). Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 269–285.
- Öztürk, N. Ö. (2012). Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında Yer Alan Sığınma Hakkının Tahlili. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(2), 191.
- Palaz, S., & Poyraz, O. (2019). Gençlerin Sendikal Algı Ve Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 59–73.
<https://doi.org/10.11611/YEAD.553284>

- Parkes, K. R., & Razavi, T. D. (2004). Personality and attitudinal variables as predictors of voluntary union membership. *Personality and Individual Differences*, 37(2), 333-347.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. Mesut Bütün ve Selçuk B. Demir (Çev.). Ankara: Pegem
- Polat, E. K., Ayas, S. A., & Ha
marat, B. (2021). Mesleki Sonuç Beklentisinin Sendikal Farkındalık Ve Sendikal Tutuma Olan Etkisi: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Social Policy Conferences*, 80, 139–174. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000340>
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*. Ankara: Alfa Aktüel
- Şafak, K., Yeşiltaş, A., & Şafak, Ş. (2023). Sağlık Sektöründe Çalışanların Sendikal BAğlılığına Yönelik Bir Alan Araştırması. *Nazilli İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 93–103.
- Sancaktar, O. (2001). *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi*. Ankara: Yetkin
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students* (7. Baskı). Pearson.
- Sayın, K. E., & Gümüş, C. (2023). Anayasa Mahkemesi Kararlarında Kamu Görevlilerinin Grev Hakkı. *Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 567–622. <https://doi.org/10.59933/TAUHFD.1411610>
- Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4(23), 27–60. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71831/1155443>
- Şenver, E. (2009). AB Üyesi Ülkelerde Kamu Çalışanlarının Örgütlenme ve Grev Hakkı. *Kamuda Sosyal Politika*, 3(11), 25.
- Serim, B. (1995). *Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut*. Ankara: Öteki
- Seyyar, A., & Öz, C.S. (2007). *İnsan Kaynakları Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. İstanbul Değişim
- Şimşek, A. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Söderman, O. (1988). *Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikal Hakları ve İsveç Örneği Sempozyumu*. İstanbul: Pan
- Sönmez, V., & Alacapınar, F. G. (2016). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (4. Baskı). Ankara: Anı
- Sur, M. (1995). *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları-Avrupa Konseyi Çerçevesinde*

- Kabul Edilen Belgeler*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (Sixth ed.)* Boston, Pearson.
- Tek, Ü. (1996). Avrupa Birliğinde Sendikalar. *Ekonomik Yaklaşım*, 7(20), 49–76.
- Terzi, M. A. (2012). *Türk Devlet Geleneğinde Bürokrasi ve Memur*. Sistem Ofset.
- Tokol, A. (1984). İngiltere’de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Sistemi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 221–228.
- Tokol, A. (1994). Geçmişten Günümüze İsveç’te Sendikal Hareket. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 119.
- Tokol, A. (2000). *Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*. Bursa: Vıpaş
- Tokol, A. (2005). *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*. Ankara: Nobel
- Topaloğlu, M., & Koç, H. (2017). *Yönetim ve Organizasyon (Kavramlar-Teoriler-Yaklaşımlar)* (Güncellenm). Ankara: Seçkin
- Tortop, N. (1971). *Yönetim Bilimi II (Personel Yönetimi)*. Ankara
- Tortop, N. (1985). *Kamu Personel Yönetimi*. S Yayınları.
- Toubøl, J., & Jensen, C. S. (2014). İnsanlar Neden Sendikalara Üye Oluyor? İşyerindeki Sendika Yoğunluğunun Sendikalı İşe Alım Üzerindeki Etkisi. *Aktarım: Avrupa Çalışma ve Araştırma İncelemesi*, 20(1), 135–154.
- Turan, K. (1999). Dünya’da ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri. *Kamu İş Dergisi*, 4(4), 1–14.
- Turgay, F. (2012). Avrupa Birliği Hukuku’nda Sendikal Hakların Yeri ve Türkiye’nin Uyumu. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 25–46. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2012.193.x>
- Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi*. Ankara: TODAİE
- Tüysüz, C. (2010). *ULUSLARARASI BELGELERDE SENDİKA HAKKI*. (Tez No:264464)[İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]YÖK Tez Merkezi.
- Uçkan, B., & Kağnıcıoğlu, D. (2004). *Endüstri İlişkileri*. Anadolu Üniversitesi.
- Ünsal, E. (2003). *Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile T. C. Hükümetleri İlişkileri*. İstanbul: Beta
- Urhan, B. (2005). *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Urhan, B. (2012). İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri. *ISGUC, The Journal of Industrial Relations and*

- Human Resources*, 14(2), 33–56. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2012.0198.x>
- Urhan, B., & Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3(18), 171–197.
- Usta, A. (2012). Bilimsel Araştırmalarda Yapısal Etmenler ve Evreler. *Ğnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 101.
- WHO. (2006). *W. H. O. The World Health Report 2006: Working Together For Health: World Health Organization*.
- Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74–85.
- Yeşiltaş, A. (2015). Sağlık Sektöründe Kamu Sendikalaşması. *Çalışma ve Toplum*, 47(4), 131–150.
- Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 19.
- Yılmaz, E. (2010). Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Süreç İçinde Değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 195–207.
- Yılmaz, M. S., & Orhan, S. (2022). Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikaları. İçinde A. Özdemir (Ed.), *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-VI* (ss. 36–57). Sakarya: Değişim
- Yolcu, H., & Alaca, E. (2021). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Eğitim. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18, 1943–1973. <https://doi.org/10.26466/opus.906780>
- Yücer, E. E. (2012). İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 35(4), 41–72.
- Yusop, H. M., & Hassan, R. (2020). Determinants Influencing Trade Union Membership Decision: Case Of Civil Servants In Ministry Of Works, Malaysia. *International Journal of Social Science Research*, 2(1), 48–61.

EKLER

EK 1. Araştırma İzinleri



T.C.
KIRŞEHİR VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : E-42884709-020-237044604
Konu : Bilimsel Çalışma İzni (Nevzat KURT)

20.02.2024

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Kırşehir Eğitim Araştırma Hastanesinde görevli Nevzat KURT'un ekte sunmuş olduğu "Sağlık Çalışanlarının Memur Sendikalarına Karşı Tutumları ve Üye Olmalarına Etki Eden Faktörler: Kırşehir Örneği" konulu yüksek lisans tezi statüsünde çalışma yapmayı talep etmektedir. Adı geçeninin çalışma talebi 15.02.2024 tarihinde Bilimsel Çalışmaları Değerlendirme Komisyonu değerlendirmiş olup, söz konusu komisyonca Bilimsel Araştırma Talepleri Değerlendirme Formu düzenlenerek Etik Kurul'dan izin alındıktan sonra çalışmaya başlanması uygun görülmüştür.

İlgili çalışmanın "Etik Kurul İzni" alındıktan sonra Müdürlüğümüze bağlı birimler, Kırşehir Eğitim Araştırma Hastanesi, Kaman Devlet Hastanesi, Mucur Devlet Hastanesi, Akpınar Devlet Hastanesi, Çiçekdağı Devlet Hastanesi ve Kırşehir Şehit Polis Hayrettin Yılmaz Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Başhekimliği bünyesinde yapılması hususunu,

Takdir ve tensiplerinize arz ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan DULKADİR
Sağlık Hizmetleri Başkanı

OLUR
Dr. Ertan DEĞİRMENCİOĞLU
İl Sağlık Müdürü

Ek:
1 - Bilimsel araştırma
2 - Tarama 16 Şub 2024

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: EA025BF2-EPEA-4CA0-BCF4-9316837FA221

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Nispetiye Mahallesi 472. Sokak No: 2 40000
Telefon No: 03862131096 Faks No: 03862134455
e-Posta: kirsehir@saglik.gov.tr İnternet Adresi: <https://kirsehirism.saglik.gov.tr/>
Kep Adresi: kirsehirism@hs01.kep.tr

Bilgi için: Gözde KARABACAK
Veri Giriş Personeli
Telefon No: 03862131096





T.C.
KIRŞEHİR VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : E-42884709-010.05-237238633
Konu : Bilimsel Çalışma Tebliği (Nevzat KURT)

20.02.2024

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 15.02.2024 tarihli ve 236969695 sayılı başvurunuz.

Müdürlüğümüze yapmış olduğunuz "**Sağlık Çalışanlarının Memur Sendikalarına Karşı Tutumları ve Üye Olmalarına Etki Eden Faktörler: Kırşehir Örneği**" başlıklı bilimsel çalışma başvurunuz, Bilimsel Çalışmaları Değerlendirme Komisyonu Başkanlığımızca gündeme alınmış, 20.02.2024 tarih ve 237044604 sayılı Müdürlük Makamı Oluruna istinaden bahsi geçen çalışmanızın, Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı birimler, Kırşehir Eğitim Araştırma Hastanesi, Kaman Devlet Hastanesi, Mucur Devlet Hastanesi, Akpınar Devlet Hastanesi, Çiçekdağı Devlet Hastanesi, Kırşehir ADSM Başhekimliğinizde yürütülmesine, ilgi dilekçenizin eklerinde arz etmiş olduğunuz "*...araştırmamı Müdürlüğünüzün izin verdiği süre içerisinde yürüteceğimi, araştırmamın uzaması halinde Müdürlüğünüzden ilave süre için yazılı olarak izin talep edeceğimi, Müdürlüğünüzün müsaade etmediği verileri yayınlamayacağımı, elde edilen verileri sadece bu çalışmada kullanacağımı ve çalışma bittikten sonra, çalışmam bilimsel makale olarak yayınlanırsa, yayınlanmış tam metni yazılı olarak Müdürlüğümüze arz edeceğimi...*" taahhüdünüz göz önünde bulundurularak söz konusu başvurunuzdaki bahsi geçen çalışmanızın "Etik Kurul İzni" alındıktan sonra Müdürlüğümüz ve bağlı birimler, Kırşehir Eğitim Araştırma Hastanesi, Kaman Devlet Hastanesi, Mucur Devlet Hastanesi, Akpınar Devlet Hastanesi, Çiçekdağı Devlet Hastanesi ve Kırşehir Şehit Polis Hayrettin Yılmaz Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Baştıbağılığı bünyesinde yapılabileceğinin bilinmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Dr. Ertan DEĞİRMENCİOĞLU
İl Sağlık Müdürü

Ek: Bilimsel Çalışma İzni (Nevzat KURT)

Dağıtım:
Gereği:
Sayın Nevzat KURT

Bilgi:
Kırşehir Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
Başhekimliğine
Kırşehir Şehit Polis Hayrettin Yılmaz Ağız Ve Diş
Sağlığı Merkezi Başhekimliğine
Akpınar İlçe Devlet Hastanesi Başhekimliğine

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: A30B21D1-A03E-48A8-8190-E1E16B710093

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Nasuhde Mahallesi 472. Sokak No: 2 40000
Telefon No: 03862131096 Faks No : 03862134455
e-Posta: kirsehir@saglik.gov.tr İnternet Adresi: <https://kirsehiriam.saglik.gov.tr/>
Kep Adresi: kirsehiriam@hs01.kep.tr

Bilgi için: Gözde KARABACAK
Veri Giriş Personeli
Telefon No: 03862131096





T.C.
KIRŞEHİR VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : E-42884709-730.08.03-231619417
Konu : Anket İzni (Nevzat KURT)

KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 06.12.2023 tarihli ve E-67873788-755.02.01-00000586103 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazınızda Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 221180852 numaralı öğrencisi Nevzat KURT, "Sağlık Çalışanlarının Memur Sendikalarına Karşı Tutumları ve Üye Olmalarına Etki Eden Faktörler" konulu araştırmasına kaynak teşkil etmesi için Müdürlüğümüze yazı ile bildirilmiş olup, söz konusu şahsın Müdürlüğümüze bağlı sağlık tesislerinde sağlık çalışanlarına anket yapabilmesi için Müdürlüğümüz tarafından kurulan Bilimsel Çalışmaları Değerlendirme Komisyonu'na ilgili çalışmasının sunulması gerekmektedir. Araştırmanın, Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğü web sitesinden "Bilimsel Araştırma Formları" bölümünden ilgili yerleri doldurarak Müdürlüğümüze müracaatı yapılarak Komisyon marifeti tarafından incelenen çalışmanın izni çıktıktan sonra ilgili sağlık tesislerinde anket çalışmasının yürütülebileceği konusunda,

Bilgilerinize arz ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan DULKADİR
İl Sağlık Müdürü V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: 477E92B6-68C8-4728-A7B3-9556A0754A96

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-baknligi-ebys>

Nasıbdede Mahallesi 472. Sokak No: 2 40000
Telefon No: 03862131096 Faks No : 03862134455
e-Posta: kirsehir@saglik.gov.tr İnternet Adresi: <https://kirsehirism.saglik.gov.tr/>
Kep Adresi: kirsehirism@hs01.kep.tr

Bilgi için: Gözde KARABACAK
Veri Giriş Personeli

Telefon No: 03862131096



EK 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

SAĞLIK ÇALIŞNALARININ MEMUR SENDİKALARINA KARŞI TUTUMLARI VE ÜYE OLMALARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER: KIRŞEHİR ÖRNEĞİ

Bu anket formu Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yürütölmekte olan yüksek lisans tez çalışması kapsamında yapılan bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen bulgular tamamen bilimsel amaçla kullanılacak olup ankete verdiğiniz cevaplar gizli tutulacaktır. Araştırmada sağlıklı sonuçlara ulaşılabilmesi için vereceğiniz cevaplar doğru ve eksiksiz olması önemlidir. Verdiğiniz katkılar ve ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim.

Nevzat KURT

İletişim: kurt_4061@hotmail.com

1-Cinsiyet

Kadın Erkek

2-Yaşınız

.....

3-Öğrenim Durumunuz

İlköğretim Lise Ön Lisans Lisans Y. Lisans Doktora

4-Çalışma Süreniz

.....

5-Göreviniz

Hekim Hemşire Ebe Sağlık Memuru İdari Personel

6-Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

Evet Hayır

7-Herhangi bir sendikaya üye iseniz hangi sendikaya üyesiniz?

Türk Sağlık Sen Sağlık Sen Genel Sağlık İş Doktor Sendikaları Diğer

8- Üyesi olduğunuz sendikadan memnun musunuz?

Evet Hayır Kısmen

9- Kaç yıldır sendika üyesisiniz?

.....

10- Daha önce hiç sendika değişikliği yaptınız mı?

Evet Hayır

11- Daha önce sendika değiştirdiniz ise kaç kere sendika değiştirdiniz?

.....

Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği

	Sendikalara üye olmak istememdeki neden;	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Özlük haklarımı daha iyi koruması	1	2	3	4	5
2	Sendikaların üyelerini yasal zeminde daha güçlü savunması	1	2	3	4	5
3	Sendikaların kişisel hak ve özgürlükleri savunması	1	2	3	4	5
4	Hukuki haklarımı etkin kullanmama yardımcı olması	1	2	3	4	5
5	Sendika temsilcilerinin etkileyici konuşması	1	2	3	4	5
6	Sendikaların genel başkanlarının etkin liderlik vasıfları taşıması	1	2	3	4	5
7	Sendikaların yerel temsilcilerinin kişilik özelliklerinin beğenilir olması	1	2	3	4	5
8	Etrafımdaki tüm arkadaşlarımda sendikalı olması	1	2	3	4	5
9	İnsanları aynı duygu etrafında birleştirmesi	1	2	3	4	5
10	Benim adıma sağlık alanındaki gelişmeleri takip etmesi	1	2	3	4	5
11	Sağlıkta eğitsel ve öğretisel anlamda yeni projeler sunması	1	2	3	4	5
12	Sendikaların sağlık çalışanlarının eğitimine yönelik projelerinin olması	1	2	3	4	5
13	Sağlık alanındaki yeniliklerin daha kolay takip edilebilmesi	1	2	3	4	5
14	Sağlık alanındaki güncel sorunlarını takip etmesi	1	2	3	4	5
15	Sağlığın niteliğini artırmaya yönelik çalışmalarının olması	1	2	3	4	5

Sendikal Tutum Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Sendikalı olarak kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5
2	Sendikalı olmanın bana mesleki katkı sağladığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3	Sendikalı olmanın resmi ilişkilerin kalitesini artırdığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4	Sendikalı olmanın bana yeni şeyler kattığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Sendikalı iken haksızlıklarla mücadelede yalnız olmadığımı hissederim.	1	2	3	4	5
6	Sendikalı olduğumda insani ilişkilerimin arttığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Bir sendikaya üye olmak beni mutlu ediyor.	1	2	3	4	5
8	Sendikaların şahsi menfaatleri için çalıştıklarını düşünüyorum	1	2	3	4	5
9	Sendika temsilcilerinin dillerinin yapıcı olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10	Sendika sözcüğünün ayrışmacı fikirleri çağrıştırdığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11	Kişilerin, sendikaları bürokratik sıçrama noktaları olarak kullandıklarını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12	Sendikaların, çalışanları ayrıştırdığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13	Sendikacılığın asli amacına uygun olarak yapılmaya çalışıldığını düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
14	Sendikaların, siyasilerin istekleri için bir araç olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Sendikaların gereksiz bir örgütlenme biçimi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16	Sendikalı olan kişilere karşı tahammülüm yoktur.	1	2	3	4	5
17	Sendikal faaliyetler beni rahatsız eder.	1	2	3	4	5
18	Sendikalar ilgimi çekmez.	1	2	3	4	5
19	Bence sendikal faaliyetler yasaklanmalıdır.	1	2	3	4	5
20	Sendikalı olmanın bir işe yaradığını düşünmüyorum.	1	2	3	4	5

EK 3. Etik Kurul Kararı



KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL DEĞERLENDİRME VE KARAR FORMU



Değerlendirme Talebinde Bulunan Kişi/Kurum	Nevzat KURT		
Değerlendirme Başvuru Tarihi	05.12.2023		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Eserin/Araştırmanın Adı	Sağlık Çalışanlarının Memur Sendikalarına Karşı Tutumları ve Üye Olmalarına Etki Eden Faktörler: Kırşehir Örneği		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Araştırma/Ölçek/Anket/Görüşme Formu			
Değerlendirmeyi Yapan Etik Kurul	KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU		
Değerlendirme Toplantı Bilgileri	Yeri	Tarihi	Saati
	İİBF Toplantı Salonu	21.12.2023	11:00
Karar No	Karar Tarihi	21.12.2023	
	Karar No	2023/11/12	
Karar Sonucu	(X) Kabul	<input checked="" type="checkbox"/> Oybirliği	
		<input type="checkbox"/> Oy Çokluğu	
	() Ret	<input type="checkbox"/> Oybirliği	
		<input type="checkbox"/> Oy Çokluğu	

Etik Kurulumuz, yukarıda başvuru bilgileri yer alan eser/araştırma için toplanarak bilimsel araştırmalar ve yayın etiği açısından değerlendirme yapmış ve aşağıda gerekçesi açıklanan karar(lar)ı almıştır:

Karar ve Gerekçesi

Nevzat KURT'a ait "Sağlık Çalışanlarının Memur Sendikalarına Karşı Tutumları ve Üye Olmalarına Etki Eden Faktörler: Kırşehir Örneği" başlıklı araştırmanın, bilimsel araştırmalar etiği açısından yapılan değerlendirme sonucunda kabulüne ancak YÖK Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi 4. Maddesinin 2/g fıkrasına göre araştırma verilerinin yayımlanabilmesi için araştırma yapılan kurumdan resmi izin alınması sorumluluğunun araştırmacıya ait olduğuna *oy birliğiyle karar verildi.*

Etik Kurul Başkanı
Prof. Dr. Nur ÇETİN

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı : Nevzat KURT

Yabancı Dili : İngilizce

Eğitim Durumu

Önlisans: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Giresun Meslek Yüksekokulu, İşletme

Lisans: Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme

Önlisans: Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Büro Yönetimi ve Sekreterlik

Lisans: Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Sağlık Yönetimi

Yüksek Lisans: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

Mesleki Deneyim

- Giresun Prof.Dr.A.İlhan Özdemir Devlet Hastanesi 23.01.2001-15.08.2003 Tıbbi Sekreter
- Kırşehir Doğum Ve Çocuk Bakımevi 01.09.2003-30.11.2006 Tıbbi Sekreter
- Askerlik Hizmeti 01.12.2006- 30.05.2007
- Kırşehir Doğum Ve Çocuk Bakımevi 31.05.2007-15.07.2010 Tıbbi Sekreter
- T.C. Sağlık Bakanlığı Kırşehir Eğitim Ve Araştırma Hastanesi 15.07.2010-25.11.2019 Tıbbi Sekreter
- T.C. Sağlık Bakanlığı Kırşehir Eğitim Ve Araştırma Hastanesi 25.11.2019-14.04.2024 Müdür Yardımcısı
- Kırşehir Şehit Polis Hayrettin Yılmaz Ağız ve Dil Sağlığı Merkezi 17.05.2024-...

Yayınlar

Kurt N., (2024), The Attitudes Of Health Workers Towards Civil Servant Unions And Determination Of The Factors Affecting Their Membership, *Ege 12th International Conference on Social Sciences 2024*