

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ**

**KONFEDERASYONLARA GÖRE İŞÇİLERİN
SENDİKAL TUTUMLARI VE SENDİKAYA BAĞLILIKLARI
ÜZERİNE BİR ALAN ÇALIŞMASI**

Doktora Tezi

Özgün MİLLİOĞULLARI KAYA

Ankara-2015

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ**

**KONFEDERASYONLARA GÖRE İŞÇİLERİN
SENDİKAL TUTUMLARI VE SENDİKAYA BAĞLILIKLARI
ÜZERİNE BİR ALAN ÇALIŞMASI**

Doktora Tezi

Özgün MİLLİOĞULLARI KAYA

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Fatma YILDIRIM

Ankara-2015

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ

KONFEDERASYONLARA GÖRE İŞÇİLERİN
SENDİKAL TUTUMLARI VE SENDİKAYA BAĞLILIKLARI
ÜZERİNE BİR ALAN ÇALIŞMASI

Doktora Tezi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatma YILDIRIM

Tez Jüri Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmza

.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

Tez Sınav Tarihi.....

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(...../...../2015)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

.....

İmza

.....

ÖZET

KONFEDERASYONLARA GÖRE İŞÇİLERİN SENDİKAL TUTUMLARI VE SENDİKAYA BAĞLILIKLARI ÜZERİNE BİR ALAN ÇALIŞMASI

Sendikaya bağlılık kavramı, çalışanların üyesi oldukları sendikaya yönelik tutum ve davranışlarını belirleyen duygu ve düşünceleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’de farklı işçi konfederasyonlarına bağlı sendikalara üye işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri ile sendikalara yönelik tutumlarının incelenmesidir. İkincil amacı ise sendikal işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri ile demografik (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yılı, sendikaya üyelik süresi), konfederasyonlar, işkolları, çalıştıkları sektörler (kamu-özel) ve örgüte bağlılık (duygusal, devam ve normatif) arasındaki ilişkileri ve farklılıkları ortaya koymaktır.

Araştırma DİSK, Türk-İş ve Hak-İş’e bağlı metal işkolundan Birleşik Metal-İş, Türk Metal ve Çelik-İş, tekstil işkolundan Tekstil, Teksif ve Öz İplik-İş; genel hizmetler işkolu, Genel-İş, Belediye-İş ve Hizmet-İş sendikalarına üye ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 1325 işçiyle yürütülmüştür.. Araştırmada veri toplama aracı olarak Sendikaya Bağlılık Ölçeği (Gordon vd, 1980), Örgüte Bağlılık Ölçeği (Meyer ve Allen, 1990), katılımcıların siyasal eğilimleri ve sendikaya yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla Uçkan ve Selamoğlu (2008) tarafından geliştirilen soru formu ve araştırmacı tarafından oluşturulan katılımcı bilgi toplama formundan yararlanılmıştır.

Araştırma verilerinin incelenmesi sonucunda üzerinde durulması gereken ilk bulgu, işçilerin, sendikaya bağlılık ölçeğinden aldıkları puanların, hem konfederasyonlara hem de işkoluna göre yapılan analizlerde ölçek ortalaması civarında seyrettiğinin gözlenmesidir. Bu bulgu, yüksek bir örgüte bağlılıktan söz etmenin mümkün olmadığını göstermektedir. Nitekim başka sorulara verilen yanıtlar da bu bulguyu destekler niteliktedir. Örneğin, işçilere sorulan “*Sendikanız çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirebiliyor mu?*” sorusuna işçiler, % 50,4 oranında olumsuz yanıt vermişlerdir. İşçiler, üyesi oldukları sendikalara yüksek bir bağlılık duymamalarının yanı sıra Türkiye’deki herhangi bir sendikanın, çalışanların hak ve çıkarlarını da korumadıklarını düşünmektedirler (% 61,5). Bu durum, işçiler ve sendikalar arasındaki birlik ve dayanışma duygusunun zayıf olduğunu gösterirken, aynı zamanda işçilerin sendikalarına ve genel olarak sendikal örgütlemeye yönelik bir yabancılaşma yaşadıklarına işaret eder. Bunun temel sebebinin ise Türkiye’de yaşanan sendikal kriz olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerinin konfederasyonlara göre anlamlı farklılıkların ortaya çıkmasına karşın, ortalama puanlar arasındaki fark oldukça düşük kalmıştır. Sendikaya bağlılık tek boyut altında toplandığında en yüksek ortalama puana sahip işçiler Türk-İş’e üyeyken, en düşük bağlılığa sahip üyeler DİSK’e bağlı işçilerdir. Fakat, Türk-İş’e bağlı sendikalara üye işçilerin ortalama puanı $\bar{X}=37,64$ iken, DİSK’e bağlı sendikalara üye işçilerin ortalama puanı $\bar{X}= 35,92$ ve

Hak-İş'e bağılı sendikalara üye işçilerin ortalama puanı ise $\bar{X}=37,34$ 'dür. Niceliksel olarak farkların zayıflığı ve tüm puanların ölçek ortalamasına yakın olması, konfederasyonlar arasında sendikaya bağılılıktaki değışiklikleri açıklamayı zorlaştırmaktır. Bu bulgu aynı zamanda 1980 sonrası dönemde konfederasyonlar arasındaki ideolojik farklılıklara bağılı gelişen sendikal politikaların etkisinin azaldığını göstermesi açısından önemlidir

Araştırmanın diğeri bir temel bulgusu ise, işçilerin sendikaya bağılılıklarının ideolojik bir temelden çok araçsal bir niteliğe sahip olduğunu anlaşılmıştır. Nitekim araştırmaya katılan işçilerin önemli bir çoğunluğu sendikaya üye olma nedenleri olarak “işyerlerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi”, “sendikanın hukuksal hizmetlerinden yararlanmak” ve “sendikal hizmetlerden faydalanmak” yanıtlarını vermişlerdir. Bu durum işçilerin, Türkiye'deki ekonomik, politik ve sosyo-kültürel iklimin etkisi ile kolektif kimlik arayışlarında sınıf temelli örgütlenmeler yerine kültürel kimlik temelli örgütlenmelere yönelmesinin yanı sıra sendikaların politikalarında ve faaliyetlerinde sınıf temelli yaklaşımlardan uzaklaşmasından kaynaklanmaktadır (Urhan, 2005; Müftüoğlu, 2006). Bunun sonucu olarak, işçiler kendilerini sosyal sınıfları yerine bireysel, ailevi ya da kimliklerine ait özelliklerine göre tanımlamaya başlamıştır. Araştırmada işçilerin kendilerini nasıl tanımladıklarını öncelik sırasına göre belirtmeleri istendiğinde, kendilerini sosyal sınıflarından çok “dini görüşlerine”, “ailelerine” ve “yeteneklerine” göre tanımladıkları görülmüştür. Bu sonuçlar, ankete katılan işçilerin ideolojik eğilimlerinde sınıf perspektifinin zayıf olduğunu göstermektedir. Ayrıca işçilerin siyasal eğilimlerinde de sağ ve muhafazakâr partiler önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar sözcükler: sendikaya bağılılık, sendikaya yönelik tutumlar, işçi sendikaları, konfederasyon.

ABSTRACT

AN EMPIRICAL STUDY ON THE WORKERS' ATTITUDES AND COMMITMENT TOWARD THEIR LABOUR UNIONS AND CONFEDERATIONS

The concept of union commitment refers to the emotive and cognitive attitudes and behaviors of workers toward their labor unions. The main objective of this study is to examine the levels of union commitments and the union related attitudes of the labor union worker-members in different labor union confederations in Turkey. The second objective of the study is to explore the relationship and differences of the levels of union commitments of the unionized workers to their demographic characteristics (as age, sex, education, length of job, length of union membership), affiliated labor union confederations, labor unions, sector (public-private) and their levels of organizational commitments (affective, attendance and normative).

The empirical research was undertaken on the research sample consisting of 1325 volunteered unionized workers-members of the unions in the three different branches of work; the United Metal Work Union, the Turkish Metal Union and the Steel Work Union from the metal branch of work; the Textile Union, the Condensing Union, the Essence Silk Work Union from the textile branch of work; the General Work Union, the Municipality Services Union and the Services Union from the general services branch of work affiliated to the political-ideologically differently oriented three major labor unions confederations of Turkey, the Confederation of Progressive Unions (DİSK), the Labor Union Confederation of Turkey (Türk-İş) and the Confederation of Righteous Labor Unions (Hak-İş). As the methods of data collection in the empirical research part of this study, the Union Commitment Scale (Gordon et al., 1980), the Organizational Commitment Scale (Meyer and Allen, 1990) and for the data collection concerning the subjects' political ideological orientations and attitudes toward the labor unions, the questionnaire developed by Uçkan and Selamoğlu (2008) and the information form developed by this researcher were used.

On the researcher's review of the research findings, a first important finding is the fact that the workers' scores on the Union Commitment Scale analyzed as to their affiliated confederations and branch of work unions indicate a value near to the mean score of the scale. This finding indicates that the commitment to a high-level organizations is not possible. Indeed, the workers' answers to the question of "Does your union sufficiently protect and develop the workers' rights and benefits?" are negative about 50.4 percent. In addition to not having a high level commitment to their own labor unions, 61,5 percent of the workers think that any labor union in Turkey does not protect and develop workers' rights and benefits. This situation and fact indicate a weak sense of unity and solidarity between the workers and the unions, and workers' living a kind of alienating attitudes toward their unions and the union organizing in general. This researcher and other researchers in this field think that the main reason behind this situation is the current union crisis in Turkey and the world.

An other important research finding worthy of underlining indicates that though there are statistically significant differences in the levels' of the workers union

commitment as to their affiliated unions confederations, the this differences between the workers mean scores in different confederations are very low. While all sub-scale scores of the union commitment scale were collected under a single index, it was found that the workers members of the labor unions affiliated with the Labor Unions Confederation of Turkey (Türk-İş) had the highest union commitment mean scores and that of the Confederation of Progressive Unions (DİSK) had the lowest union commitment mean scores. However, while the Türk-İş affiliated unions' member workers' mean commitment score $\bar{X}=37,64$, the DİSK affiliated unions member-workers' mean union commitment score was $\bar{X}=35,92$ and the Hak-İş affiliated unions member workers' mean union commitment score was $\bar{X}=37,74$. Such quantitatively weak differences and the fact that all workers' scores were near to the mean score of the scale cause difficulties in explaining the union commitment differences between the unions confederations. This research finding is also important in indicating the weakening effects of labor union politics due to the disappearance of ideological differences between ther labor unions confederations in post 1980 perceid.

A third main finding of the empirical research is the discovery of the fact that the workers union commitments have an instrumental basis rather than an ideological one. An important majority of the workers who participated as subjects in this research indicated the statements of "supporting me when I have problems in the workplace", "benefiting from the union's legal services", "benefiting from the union services" as the reasons for their being of the member of a union. This situation is resulted from the fact that under the global capitalism based economic, political and socio-cultured conditions in Turkey, the workers have developed a tendency toward cultural identity based organizing instead of social class based organizing in this research for the collective identity organizing on the one hand and the fact that under the same conditions the labor union have began to reced from the working class based politics and actions on the other hand (Urhan, 2005; Müftüoğlu, 2006). As a result of such conditions, the workers have began to define themselves by their individual, familial or socio-cultural identities, instead of their working class features. In this research, when the workers were asked to indicate how they define themselves according to their priority of self-identity features, it was found that instead of by their social class characteristics, they define themselves by their 'religious beliefs', by their "family", and by their "abilities" and lesser percentages of the research sample by the other identities. These finding indicate that the working class perspective is very weak in the workers ideological orientations. In accordance to the dominance of non-class ideological orientations of the worker, it was also found that the right wing and conservative political parties have a dominating influence on the political attitudes and behaviors of the workers in Turkey.

Keyword: Union commitment, attitudes toward unions, labor unions, unions confederations.

İÇİNDEKİLER

Özet.....	V
Tablolar.....	VII
Şekiller.....	XV
Kısaltmalar.....	XVI
Giriş.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM: Sendikaya Bağlılık Ve Sendikal Hareketteki Değişimler.....	4
I.1. Sendikaya Bağlılık.....	4
I.1.1. Örgüte Bağlılık.....	4
I.1.2. Sendikaya Bağlılık ve Kuramsal Yaklaşımlar.....	9
I.1.2.1. Sendikaya Bağlılığın Tanımı.....	11
I.1.2.2. Sendikaya Bağlılık Modelleri.....	14
I.1.2.2.1. Gordon vd. (1980) Geliştirdiği Sendikaya Bağlılık Modeli.....	16
I.1.2.2.2. Newton ve Shore'un (1992) Geliştirdiği Sendikaya Bağlılık Modeli.....	21
I.1.2.2.3. Sverke ve Kuruvilla'nın (1995) Geliştirdiği Sendikaya Bağlılık Modeli.....	23
I.1.3. Sendikaya Bağlılığı Etkileyen Öncüller.....	26
I.1.3.1. Demografik Faktörler.....	28
I.1.3.2. Üyeye Özgü Faktörler.....	31
I.1.3.3. Sendikaya Özgü Faktörler.....	34
I.1.3.4. İşe Yönelik Faktörler.....	36
I.1.3.5. Çevresel Faktörler.....	38
I.1.4. Sendikaya Bağlılığın Sonuçları.....	39
I.1.5. İkili Bağlılık ve Kuramsal Yaklaşımlar.....	43
I.2. Sendikal Hareketteki Değişimler.....	48
I.2.1. Sendikacılıkta Genel Eğilimler.....	49
I.2.2. Türkiye'de Sendikal Hareketteki Değişimler.....	58
I.2.2.1. Ekonomik, Siyasal ve Sosyo-Kültürel Yapı.....	59
I.2.2.2. İstihdamdaki Değişimler.....	63

I.2.2.3. Sendikalara Özgü Faktörler.....	70
I.3. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları.....	83
 İKİNCİ BÖLÜM: Yöntem.....	85
II.1. Katılımcılar.....	85
II.2. Veri Toplama Araçları.....	89
II.2.1. Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Geçerlik-Güvenirlilik Çalışması.....	89
II.2.1.1. Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik Analizi.....	90
II.2.1.2. Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi.....	94
II.2.2. Örgüte Bağlılık Ölçeği.....	95
II.3. İşlem.....	97
II.4. İstatistiksel Veri Çözümleme Yöntemleri.....	98
 ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: Bulgular.....	100
III.1. Araştırmada Yer Alan Değişkenler.....	100
III.2. İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışlarını Betimleyen Bulgular.....	101
III.2.1. İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenlerine İlişkin Bulgular.....	101
III.2.2. İşçilerin Genel Olarak Sendikalara Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	103
III.2.3. İşçilerin Sendikalardaki Görev Dağılımı İlişkin Bulgular.....	107
III.2.4. İşçilerin Grev, Eylem, Gösteri ve Yürüyüşe Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	111
III.2.5. İşçilerin Sendika-Siyaset İlişkisine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	113
III.2.6. İşçilerin Sendikal Faaliyetlerin Geliştirilebilmesi İçin Öngördükleri Görüşlere İlişkin Bulgular.....	114
III.2.7. İşçilerin Kendilerini Tanımladıkları Kimliklere İlişkin Bulgular.....	115
III.2.8. İşçilerin Siyasal Davranışlarına (Oy Verme Davranışı) İlişkin Bulgular.....	117
III.3. Sendikaya Bağlılık ve Bağlılığın Alt Boyutları ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular.....	118
III.3.1. İşçilerin Yaşlarına ile Sendikaya Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Korelasyon Analizi Sonuçları.....	118
III.3.2. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması: t testi Sonuçları.....	119

III.3.3. İşçilerin Eğitim Düzeylerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları.....	120
III.3.4. İşçilerin Çalışma Sürelerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları.....	122
III.3.5. İşçilerin Bağlı Oldukları İşkollarına Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları.....	123
III.3.6. Sektörlere Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular: t-Testi Sonuçları.....	125
III.3.7. İşçilerin Sendikaya Üyelik Sürelerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları.....	126
III.3.8. Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları.....	128
III.3.9. İşçilerin Siyasal Davranışlarına (Oy Verme Davranışı) Göre Sendikaya Bağlılığın Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları.....	130
III.3.10. Sendikaya Bağlılık Ve Alt Boyutları İle Örgüte Bağlılığın Alt Boyutları (İkili Bağlılık) Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular.....	132
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: Tartışma.....	134
IV.1. İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışlarını Betimleyen Bulguların Değerlendirilmesi.....	134
IV.2. Sendikaya Bağlılık ile Demografik Özellikler ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulguların Değerlendirilmesi.....	141
IV.2.1. Sendikaya Bağlılık ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi.....	141
IV.2.2. Sendikaya Bağlılık ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi.....	145
IV.2.3. Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ve Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi.....	146
Sonuç ve Değerlendirme.....	148
Ek: Anket Formu.....	153
Kaynakça.....	162

TABLÖLAR

Tablo I.1: Örneklem Özellikleri, Metodolojik Konular ve Faktör Dağılımlarına Göre Sendikaya bağlılık Ölçeği Üzerine Literatürde Yapılan Bazı Önemli Çalışmalar.....	15
Tablo I.2: Seçili OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (%), 1960-2010.....	55
Tablo I.3: Kamu ve Özel Sektörde İstihdama İlişkin Veriler (2007-2013).....	65
Tablo I.4: Temel İşgücü İstatistikleri (2007-2013).....	66
Tablo I.5: İstihdamın Yıllara Göre Sektörel Dağılımı (2005-2013) (%).....	68
Tablo I.6: ÇSGB Verilerine Göre Türkiye’de İşçilerin Sendikalaşması.....	76
Tablo I.7: Konfederasyonlara Göre Üye Sayıları ve Sendikalı İşçiler İçindeki Oranları.....	80
Tablo II.1: Yaş Durumu.....	86
Tablo II.2: Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı.....	86
Tablo II.3: Eğitim Düzeylerine Göre Frekans Dağılımı.....	86
Tablo II.4: Medeni Durumlarına Göre Frekans Dağılımı.....	87
Tablo II.5: Çalışma Sürelerine Göre Frekans Dağılımı.....	87
Tablo II.6: Sendikaya Üyelik Sürelerine Göre Frekans Dağılımı.....	87
Tablo II.7: Konfederasyonlara Göre Frekans Dağılımı.....	87
Tablo II.8: Sendikalara Göre Frekans Dağılımı.....	88
Tablo II.9: Kamu-Özel Sektör Ayrımına Göre Frekans Dağılımı.....	88
Tablo II.10: İşkollarına Göre Frekans Dağılımı.....	88
Tablo II.11: Sendikaya Bağlılık Ölçeği- Temel Bileşenler Analizi Sonuçları.....	93
Tablo II.12: Sendikaya Bağlılık Ölçeği Madde Analizi ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	95
Tablo III.1: Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri.....	101
Tablo III.2: Cinsiyete Göre İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri.....	102
Tablo III.3: Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Türkiye’de Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirebiliyor Mu?” Sorusuna Verdikleri Yanıtların Dağılımları.....	103
Tablo III.4: Cinsiyete Göre İşçilerin “Türkiye’de Sendikalar Çalışanların Hak Ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirebiliyor Mu?” Sorununa Verdikleri Yanıtların Dağılımları.....	104

Tablo III.5: Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Sendikanız Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirebiliyor mu?” Sorusuna Verilen Yanıtların Dağılımları.....	104
Tablo III.6: Cinsiyete Göre İşçilerin “Sendikanız Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirebiliyor mu?” Sorusuna Verdikleri Yanıtların Yüzde Olarak Dağılımları..	105
Tablo III.7: Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Türkiye’de Sendikaların Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirememesinin Nedenlerine” İlişkin Verdikleri Yanıtların Önem Sırasına Göre Dağılımı.....	106
Tablo III.8: Türkiye’de Sendikaların Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirememesinin Altında Yatan İlk Üç Nedenin Cinsiyete Göre Dağılımları.....	106
Tablo III.9: Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Sendikada Aktif Bir Göreviniz Var Mıdır?” Soruna Verdikleri Yanıtların Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları.....	107
Tablo III.10: Cinsiyete Göre İşçilerin “Sendikada Aktif Bir Göreviniz Var Mıdır?” Soruna Verdikleri Yanıtların Yüzde Olarak Dağılımları.....	108
Tablo III.11: Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikalardaki Görevlerinin Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları.....	108
Tablo III.12: Cinsiyete Göre İşçilerin Sendikalardaki Görevlerinin Yüzde Olarak Dağılımları.....	109
Tablo III.13: Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Sendikada Aktif Bir Görev Almak İster Misiniz?” Sorusuna İlişkin Yanıtların Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları.....	110
Tablo III.14: Cinsiyete Göre “Sendikada aktif bir görev almak ister misiniz?” Sorusunun Yanıtlarına İlişkin Yüzdelik Dağılımları.....	110
Tablo III.15: Konfederasyonlara Göre, İşçilerin “Greve katıldınız mı?” Sorusuna Verdikleri Yanıtların Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları.....	111
Tablo III.16: Konfederasyonlara Göre İşçilerin Üye Olduğu Sendikanın Düzenlediği Eylem, Gösteri ve Yürüyüşlere Katılım Düzeyine İlişkin Yanıtların Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımı.....	112
Tablo III.17: Cinsiyete Göre İşçilerin Üye Olduğu Sendikanın Düzenlediği Eylem, Gösteri Ve Yürüyüşlere Katılım Düzeyine İlişkin Yanıtların Yüzde Olarak Dağılımı.....	112
Tablo III.18: Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Sendikaların Siyasi Faaliyetleri Konusunda Aşağıdaki İfadelerden Hangisine Katılırsınız?” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları.....	113
Tablo III.19: Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikal Faaliyetleri Geliştirilmesi İçin Öngördükleri Üç İfadenin Dağılımları.....	114
Tablo III.20: Konfederasyonlara Göre İşçilerin Kendilerini Tanımladıkları Kimliklerin Öncelik Sırasına İlişkin Dağılımları.....	115
Tablo III.21: Cinsiyete Göre İşçilerin Kendilerini Tanımladıkları Kimliklerin Öncelik Sırasına İlişkin Dağılımları.....	116

Tablo III.22: Konfederasyonlara Göre İşçilerin Siyasal Davranışlarının Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları.....	117
Tablo III.24: Yaşa Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ile Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon.....	118
Tablo III.25: Cinsiyete Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ile Bağlılığın Alt Boyutları İlişkin t-Testi Sonuçları.....	120
Tablo III.26: Eğitim Düzeylerine Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ile Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	121
Tablo III.27: İşçilerin Çalışma Sürelerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ile Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	122
Tablo III.28: İşkollarına Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ve Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	123
Tablo III.29: İşçilerin Çalıştıkları Sektörlere Göre Sendikaya Bağlılık ve Bağlılığın Alt Boyutları İlişkin t-Testi Sonuçları.....	125
Tablo III.30: İşçilerin Sendikaya Üyelik Sürelerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ile Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	126
Tablo III.31: Konfederasyonlara Bağlı Sendikalara Üye İşçilere Göre Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ve Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	128
Tablo III.32: İşçilerin Siyasal Davranışlarına Göre Sendikaya Bağlılık ve Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	130
Tablo III.33: Konfederasyonlara göre İşçilerin Siyasal Davranışları ile Sendikaya Bağlılık ve Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	131
Tablo III.34: Sendikaya Bağlılık ve Bağlılığın Alt Boyutları ile Örgüte Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon.....	133

ŞEKİLLER

Şekil 1: Sendikaya Bağlılığın Tutumsal ve Davranışsal Boyutları.....	17
Şekil 2: Sendika Üyeliğinin Araçsal ve İdeolojik Öğeleri.....	22
Şekil 3: Sendikaya Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları.....	27

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AKP: Adalet ve Kalkınma Partisi

CHP: Cumhuriyet Halk Partisi

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DİSK: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Hak-İş: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

IMF: Uluslararası Para Fonu

MHP: Milliyetçi Hareket Partisi

MSP: Milli Selamet Partisi

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

TİP: Türkiye İşçi Partisi

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

Türk-İş: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

274 Sayılı Kanun: 274 Sayılı Sendikalar Kanunu

275 Sayılı Kanun: 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

2821 Sayılı Kanun: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

2822 Sayılı Kanun: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

6356 Sayılı Kanun: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Kanunu

TEŞEKKÜR

Öncelikle tez danışmanım Doç. Dr. Fatma Yıldırım’a bana gösterdiği ilgi ve sevgi ile tüm zorluklara karşı dayanma gücü vererek beni desteklediği için sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez İzleme Komitemde ve Tez Jürimde yer alarak akademik bilgi ve deneyimleri ile tezimi sonlandırmama katkıda bulunan Değerli Hocalarımız Prof. Dr. Zehra Dökmen, Prof. Dr. Seyhan Erdoğan, Prof. Dr. Gülay Toksöz, Prof. Dr. Metin Özügurlu ve Doç. Dr. Aziz Çelik’e teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmanın tamamlanmasında pek çok kişinin emeği var. Öncelikle bu uzun dönemde gösterdiği sabır ve anlayış nedeniyle eşim Cumaali’ye ve zor günlerde hep yanımda olan ve bana hep güç veren sevgili annem, babam, ablam ve kızkardeşime sonsuz teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunmak isterim. Hamilelik sürecimde bana güç veren, hayatıma anlam katan bebeğim Atlas’a teşekkür ederim. Genel-İş Sendikası’nın Genel Koordinatörü Serhat Salihoğlu’na gerek bu çalışmayı tamamlamam için gerekli kolaylığı sağladığı ve beni sürekli teşvik ettiği için teşekkürlerimi sunarım. Arkadaşım Savaş Demirtaş’a hiç sıkılmadan tezimi okuyup değerlendirmelerde bulunduğu için teşekkür ederim. Candostum Dilşah Özdiñ’e bu zor günlerimde hep yanımda olduğu ve beni desteklediği için sonsuz teşekkür ederim. Değerli Hocam Handan Çağlayan ve Ezgi Oral’a tez sürecimde gösterdikleri ilgi ve destek için çok teşekkür ederim. Alan araştırması sürecinde DİSK, Türk-İş ve Hak-İş’e bağlı sendikaların yönetici, uzman ve işyeri temsilcilerinin bana göstermiş olduğu destek ve yardımlar için teşekkür ederim. Ayrıca bu çalışmayı hazırlarken destek ve katkılarını aldığım, adını andığım ya da anmayı unuttuğum tüm dostlarıma da sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Son teşekkürü; gerek akademik alana yönelmemi sağlayan gerekse de emek alanında çalışmam için teşvik eden, sevgili amcam ve değerli hocam Ali Millioğulları’na sunmak istiyorum.

Giriş

Sendikalar, bir ülkede, üretim ve bölüşüm ilişkilerindeki işçi-işveren-devlet ilişkisinin eşit, demokratik ve çoğulcu bir yapıya kavuşmasının önemli birer aracı olmanın yanı sıra işçi sınıfının haklarını koruyan ve geliştiren en önemli örgütlenmelerdir. İşçi sınıfının acımasız çalışma koşullarına karşı mücadeleler vererek kurdukları sendikaların, günümüzde hem sendikal yaklaşımlar hem de temsiliyet düzeyleri açısından ciddi bir krize girdiği kabul edilmektedir (Hyman, 2001a; Waddington ve Hoffman, 2001; Akkaya, 2004; Aydoğanoglu, 2007; Çelik, 2006; Özügurlu, 2013).

1970’li yıllardan itibaren tüm dünyada kapitalist ekonomik sistem, kriz, küreselleşme, uluslararası rekabet ve teknolojik ilerlemeler ile birlikte önemli bir değişim sürecine girmiştir. Siyasal ve sosyo-kültürel alan muhafazakârlaşma eğilimleri ile ekonomik alan ise serbest piyasa ekonomisi temelinde neo-liberal politikalar tarafından şekillendirilmiştir. Bu yolla, ulusal ekonomiler siyasal ve ekonomik açıdan piyasacı bir mantık ile yönetilmeye başlanırken, emek piyasası politikaları da esneklik ve kuralsızlık temelinde yeniden yapılandırılmış; sosyal devlet uygulamaları asgariye indirilmiştir. İşçi sınıfı sayısal olarak çoğalırken, bu süreç birbirinden bağımsız, parçalanmış ve türdeş olmayan (heterojen) bir sınıf yapısını ortaya çıkarmıştır (Çelik, 2006: 19); sendikalar ise ciddi bir güç ve güven kaybına uğramıştır.

Tüm dünyada ve ülkemizde sendikalar, 1990’lı yıllardan itibaren değişen çalışma ilişkilerine yönelik uygun yeni-örgütlenme politikaları geliştiremedikleri gibi, hükümetlerin sendikaları değersizleştirmeye yönelik baskı ve politikaları nedeniyle de bir meşruiyet sorunu yaşayarak önemli bir çıkmaza sürüklenmişlerdir. Sendika ile üye arasındaki ilişki araçsal (faydacı) bir ilişkiye evrilirken, sendikaların, üyelerini temsil ve mücadele gücü

zayıflamıştır. Sendikalara uzlaşmacılık hâkim olmuş, sendikalar arasındaki farklılıklar belirsizleşmiştir.

Sosyal bilimler literatüründe sendikal hareketin geleceğine ilişkin çok sayıda tartışma yürütülmekte, yeni mücadele dinamikleri tartışılmaktadır. Sendikaya bağlılık araştırmalarının temelinde de sendikaların içine girdiği bu durumu anlama ve açıklama çabaları yatmaktadır. Sendikaya bağlılığa ilişkin ilk araştırmalar 1950’li yıllarda ABD’de başlamış (Fullagar, 1986; Kelloway, Victor, ve Southwell, 1992) ve 1970’li yılların sonuna doğru ise araştırmalar, sendikaların içine girdiği krizi anlama, düşen üye sayısını açıklama ve sendikaya bağlılığın nasıl artırılabilirliği üzerine yoğunlaşmıştır (Bamberger, Kluger, ve Suchard, 1999; Barling, Fullagar, ve Kelloway, 1992; Kelloway ve Barling, 1993). Sadece akademik alanla da sınırlı kalmayan bu araştırmalar, sendikalar ve işverenlerin de ilgisini çekmiştir. İşverenler, sendikalara yönelik olumsuz bakış açılarının etkisi ile çalışanların neden işyerine değil de sendikaya bağlılık duyduğunu araştırırken, sendikalar ise üyelerinin sendikaya bağlılıklarını yeniden nasıl güçlendirebilecekleri üzerinde durmuşlardır (Barling vd., 1992; Demirbilek ve Çakır, 2004).

Ülkemizdeki sendikal hareketin krizi, 1980 darbesinin emek karşıtı niteliği ile yıllar içerisinde giderek artmış; ancak sendika ile üye arasındaki ilişkinin boyutlarını araştıran sendikaya bağlılık araştırmaları oldukça sınırlı kalmıştır (Demirbilek ve Çakır, 2004; Bilgin, 2007; Köse, 2008). Ayrıca Türkiye’de üç büyük işçi konfederasyonuna bağlı sendikalı işçilerin hem sendikaya bağlılıklarını hem de örgüte bağlılıklarını araştıran çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenlerle, araştırmamızın, her üç konfederasyona bağlı sendikalı işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarının yanı sıra ikili bağlılıkların da incelenmesi açısından oldukça önemli olduğunu düşünmekteyiz.

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’de farklı konfederasyonlara bağlı sendikalı işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerinin ve sendikalara yönelik tutumlarının incelenmesidir. Bu temel amacın yanı sıra, sendikalı işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri ile işçilerin demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yılı, sendikaya üyelik süresi, çalıştığı sektör ve işkollarına), konfederasyonlar, sendikalar, işkolları, çalıştıkları sektörler (kamu-özel) ve örgüte bağlılığın boyutları (duygusal, devam ve normatif) arasındaki ilişkileri ve farklılıkları ortaya koymaktır.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kavramsal ve kuramsal bir tartışma yürütülmektedir. İlk olarak, bağlılık, örgüte bağlılık ve örgüt psikolojisi literatürüne dayanarak geliştirilen sendikaya bağlılık kavram ve modelleri üzerinde durulmuş, sendikaya bağlılığı etkileyen faktörler ile sendikaya bağlılığın sonuçları incelenmiştir. Daha sonra küresel kapitalizm döneminde Dünya’da ve Türkiye’de yaşanan sendikal krizin nedenleri tartışılmış, konfederasyonlar (DİSK, Hak-İş, Türk-İş) üzerindeki etkileri incelenmiştir.

İkinci bölüm olan yöntem aşamasında, katılımcılar, araştırmada yer alan değişkenler ile veri toplama ve çözümleme yöntemleri ve görgül araştırma süreci anlatılmaktadır.

Üçüncü bölümde araştırma soruları ve elde edilen verilerin analiz sonuçlarının değerlendirildiği bulgular yer almaktadır.

Son bölüm olan tartışma kısmında ise araştırma sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmakta, çıkarımlar sunulmakta ve gelecek çalışmalar için çeşitli öneriler yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKAYA BAĞLILIK ve SENDİKAL HAREKETTEKİ DEĞİŞİMLER

I.1. Sendikaya Bağlılık

Sendikaya bağlılık araştırmaları, işyerleri gibi sendikaların da birer örgüt niteliğine sahip olması fikrine dayanarak örgüte bağlılık ve örgüt psikolojisi üzerine yapılan düşünsel ve kuramsal çalışmalar sonucunda doğmuş ve geliştirilmiştir. Bu bağlamda, sendikaya bağlılık üzerine kuramsal ve görgül çalışmaları aktarmadan önce, örgüte bağlılık ile ilgili geliştirilen kuramsal literatüre değinilecektir.

I.1.1. Örgüte Bağlılık ve Kuramsal Yaklaşımlar

Bağlılık, bireyi bir olguya iten ve onda adanma, sadakat duyma ve bunu devam ettirme isteği yaratan oldukça karmaşık psikolojik bir sürecin genel bir ifadesidir. Bağlılık, birey üzerinde, belirli bir varlığa ya da objeye karşı beklenin üstünde adanmışlık duygusu yaratan ve bireyin tutumsal-davranışsal eğilimlerini etkileyen önemli bir eğilimdir. Ancak bu, körü körüne bir sadakat ya da itaati ifade etmez. Önce birey tarafından duygusal bir karar veriş ile başlar, daha sonra da toplumsal ilişkiler çerçevesinde şekillenir ve belirginleşir (Köse, 2008).

Bireylerin tutum ve davranışları üzerinde bu denli etkiye sahip olan bağlılık olgusu, akademik alanda birçok disipline incelenmiş, bağlılığın nedenleri, boyutları ve sonuçları araştırılmıştır. Bu bölümde, sendikaya bağlılık çalışmalarının da temelini oluşturan bağlılığın örgütsel yapılar ile ilişkisini kuran, örgüte bağlılık kavramı ve boyutları üzerinde durulacaktır.

Örgütsel davranış, örgüt psikolojisi ve sosyal psikoloji başta olmak üzere birçok disiplinin çalışma alanına giren örgüte bağlılık araştırmaları, bağlılık kavramı üzerine geliştirilen kuramsal ve kavramsal çerçeve üzerine inşa edilmiştir. Örgüte bağlılığa yönelik ilk kuramsal çalışmalar, 1930'lu yıllara dayanmakla beraber, 1960'lı yılların sonuna doğru küresel kapitalizmin etkisi ile uluslararası rekabetin artması, örgütlerin ayakta kalabilmeleri için örgüt ile çalışan arasında ilişkinin verimlilik temelinde yeniden kurulmasının yollarının aranması ile artmıştır. Örgüte bağlılığa yönelik çalışmaların artmasında diğer nedenler ise, hizmet sektörünün büyümesi ile nitelikli işgücünün artması, toplu sözleşme anlayışı yerine işletmelerde insan kaynakları yönetimi anlayışının gelişmesi ve bunun sonucunda işveren ve çalışan arasındaki sorunların dışarıdan müdahaleler ile değil örgüt içi faktörler ile çözümlenmesinin yollarının aranmasından kaynaklanmıştır (Bilgin, 2007).

Örgüte bağlılık, çalışanın örgütüne karşı hissettiği duygusal bir tepkidir. Örgüte bağlılık kavramının temelinde istikrarı sağlama ve davranışa yön verme vardır. Kavram, örgütün amaç ve değerlerini kabul etmeyi, bu amaç ve değerlere inanmayı, örgütün yararına olacak şekilde çalışma istekliliğini ve örgüt üyeliğini devam ettirmeye olan güçlü bir isteği ortaya koyar (İşcan ve Naktiyok, 2004: 181-201). Buna göre, örgüte bağlılık, örgüte pasif bir üyelikten daha fazlasını ifade etmektedir ve bireylerin örgütün daha iyi olabilmesi için kendileriyle ilgili bir takım fedakârlıklar yapmaya hazır olduğu anlamına gelmektedir (Köse, 2008).

Örgüte bağlılığa ilişkin çok sayıda araştırma yapılmasına karşın kavramsal tanımlaması üzerine tek ve genel-geçer bir tanımlama bulunmamaktadır. Örgüte bağlılık, bazı kuramcılara göre bireyin, örgüte psikolojik olarak bağlanması ve örgütte kalmak istemesi olarak tanımlanırken (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493; Allen ve Meyer, 1996:

252), bazılarına göre ise, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda ortaya çıkan bir bağlılık türüdür (Becker, 1960: 32). Örgütsel bağlılığın ne olduğuna dair pek çok tanım bulunmasına karşın; en çok kabul edilen tanımlama Mowday, Porter ve Steers'a aittir.

Mowday vd. (1979: 311), 1979 yılında Porter, Steers, Mowday ve Boulian'ın (1974: 604) yapmış olduğu bağlılık tanımı üzerinden yola çıkarak örgüte bağlılığı oluşturan üç temel unsur belirlemişlerdir. Birçok kuramcı tarafından da kabul edilen bu unsurlar şöyledir (Mowday vd.,1982; Allen ve Meyer, 1990):

- (a) Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- (b) Örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama,
- (c) Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma.

Örgüte bağlılığın unsurlarından anlaşılacağı üzere, çalışanın örgüte bağlılığı basit bir duygusal tepkinin dışında davranışı içine alan genel bir eğilimi ifade eder. Bu nedenle örgüte bağlılık, hem tutumsal hem de davranışsal unsurları içerir.

Mowday vd. (1982) göre, örgüte bağlılığın tutumsal boyutu, çalışanın örgütün amaç ve değerlerine inanma, örgüt için çaba gösterme ve örgütte kalma isteğini belirleyen bir eğilimi ifade ederken; davranışsal boyutu ise tutumsal eğilimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan davranışları içerir. Çalışanların her iki boyuta yönelik yüksek ve tutarlı bir eğilime sahip olması, örgüte bağlılığının güçlü olduğu anlamına gelir. Çalıştığı işyerine karşı yüksek derecede bağlılık duyan çalışan ise örgütün kendisinden beklediği performansın üstünde çalışma eğilimi gösterir ve işten ayrılma isteği azalır.

Örgüte bağlılık kavramının çok boyutlu bir yapıya sahip olması, kuramsallaştırma ve sınıflandırma boyutlarında da farklılaşmalara yol açmıştır. Örgüte bağlılığa ilişkin yapılan

araştırmaların bir kısmı örgüte baēlılıēın tutumsal boyutu üzerine odaklanırken (Mowday vd., 1982; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1990), diēer bir kısmı ise davranışsal boyut üzerinde durmuşlardır (Becker, 1960; Salancik, 1977).

Allen ve Meyer (1990) ise örgüte baēlılıēın hem tutumsal hem de davranışsal boyutunu içine alan, literatürde de sıkça kabul gören bütünüşik bir model geliştirmişlerdir. Allen ve Meyer (1984) tarafından geliştirilen bu model üç temaya ayrılmaktadır: örgüte duygusal baēlanma (duygusal baēlılık-affective commitment); örgütten ayrılmanın algılanan maliyeti (örgütte kalmaya devam etme isteēi-continuance commitment) ve sorumluluk-sadakat duygusuyla örgütte kalma (normatif baēlılık-normative commitment) (Yıldırım, 2002). Örgüte baēlılıēın bu üç türü, çalışanın örgütle olan ilişkilerini farklı açılardan tanımlayabilen psikolojik bir yapıdır.

Örgüte baēlılıēın boyutlarından ilki olan *duygusal baēlılık* (affective commitment) alışanların örgütlerine karşı hissettikleri olumlu duyguların sonucunda gelişen, örgütün deēerleri ve amaçlarına inanan, örgütün parçası olmaktan gurur duyan üyenin baēlılıēını ifade eder. Çalışanların örgütleri ile bütünüşmesinde en etkili olan ancak saēlanması da en zor olan baēlılık türüdür (Bilgin, 2007: 32). Bunun nedeni, birey çaresizlikten ya da zorunluluktan deēil, gerçekten istediēi için örgüte baēlılık duyar ve örgütü ile özdeşleşir.

İkinci baēlılık boyutu olan *devam baēlılıēı* (continuance commitment) ise çalışanın örgütte kalması ile ayrılması arasındaki fayda-maliyet hesabına dayanır (Allen ve Meyer, 1990; Gül, 2002). Devam baēlılıēına sahip olan çalışan, işyerinden vermiş olduēu emek ile işten ayrılma ve alternatif iş olanaēının varlıēı üzerinden bir deēerlendirme içinde olur (Yıldırım, 2002). Bu nedenle, diēer örgüte baēlılıēın boyutlarına göre çalışanın rasyonel seçimler ile tercihine dayanır.

Üçüncü boyut olan *normatif bağlılık* (normative commitment) ise, örgüte bağlılığın kültürel ve sorumluluk boyutunu içerir. Literatürde birey ile örgüt arasında bu ilişkinin, gizli bir “psikolojik anlaşmaya” dayandığı ileri sürülmektedir (Bilgin, 2007). Psikolojik anlaşma kavramı; bireyin örgütten, örgütün de bireyden bir takım şeyler beklediği gerçeğine dayanmaktadır (Yıldırım, 2002: 18). Bu beklentiler sadece ücret ya da sosyal haklar gibi araçsal bağlılığa dayanmamakta, aynı zamanda örgüt ile birey arasındaki ilişkinin örgüt politikalarını benimseme, sahiplenme ve özdeşlemeyi de içeren ahlâkî davranışları da içermektedir. Bu nedenle, normatif bağlılık, çalışanların ahlâkî bir sorumluluk ve minnettarlık hissi ile örgüte bağlılığını ifade eden çok boyutlu bir bağlılık türüdür.

Bu üç bağlılık boyutunun ortak noktası ise, kişi ile örgütü arasında örgütten ayrılma eğilimini azaltan, motivasyonu ve sadakatini artıran bir bağ kurmasıdır. Ancak bu bağın niteliği, bağlılığın boyutlarına göre değişmektedir. Duygusal bağlılığa sahip olan bir kimsenin örgütte kalmak istediği, devamlılık bağlılığına sahip olan bir kimsenin örgütte kalması gerektiği ya da zorunda olduğu ve normatif bağlılığa sahip olan bir kimsenin ise örgütte kalmak için ahlaki sorumluluğu olduğu varsayılır (Allen ve Meyer, 1990: 3). Yıldırım (2002: 372), örgüte bağlılığın bu üç unsuru konusunda yüksek bir bağlılık düzeyine sahip çalışanın, aynı zamanda örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için çaba göstermeye istekli olma ve örgütte kalma isteğinin fazla olacağını belirtmiştir. Bu nedenle örgüte bağlılık, örgütler için istenen bir tutum ve davranış olmakla beraber, çalışanlar açısından verimliliği ve iş gücü devrini azaltan bir eğilime sahip olması açısından oldukça önemlidir (Zajac, 1990). Bu bağlılık türü, bireyin diğer örgütlere, siyasi partiye, derneğe ve sendikaya bağlılık konusunda bir engel teşkil etmediği gibi çalışanın hem işyerine hem de

üyeyi olduğu sendikaya yönelik bağılılığını sürdürmesine olanak verir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 20).

I.1.2. Sendikaya Bağlılık ve Kuramsal Yaklaşımlar

Sendika ile üye arasındaki ilişkinin temeli, özünde psikolojik bir sürece dayanmaktadır. Sendikaların da birer örgüt olması ve örgütsel bir işleyişe sahip olması nedeniyle sendika ile üye arasındaki ilişki kuramsal açıdan örgütsel psikolojinin çalışma alanına girer. Özellikle sendikaların, işverenle toplu pazarlık yapabilme yetisi ve gücü, büyük ölçüde sendika ile üye arasındaki ilişkinin bireysel ve örgütsel bağılılığına bağlıdır. Bu nedenle sendikaya bağlılık, işçilerin kolektif hareket etme güdüsünü güçlendirdiği gibi, sendikaların da amaçlarını gerçekleştirmelerine katkı sağlar. Gordon vd. (1980) de belirttiği üzere:

Sendikaların amaçlarını gerçekleştirme yetisi genel anlamda üyelerin sadakati, örgütlü emeğin amaçlarına duyduğu inanç ve gönüllü çalışmalar yapma isteğine bağlı olduğundan, bağlılık, sendikaların harcının bir parçasıdır (s.480).

Sendikaya bağlılık araştırmaları, işyerleri gibi sendikaların da birer örgüt niteliğine sahip olması fikrinden hareketle, örgüte bağlılık üzerine geliştirilen düşünsel ve kuramsal çalışmalara dayanmaktadır. Fakat her iki bağlılık türü birbirinden oldukça farklı bir nitelik taşır. Bunun en temel sebebi ise, işçinin, işyeri ile kurduğu ilişkinin maddi temellere dayanmasıdır. İşverenler, çalışanların örgüte bağılılığını artırarak verimliliği yükseltmek isterken, sendikalar üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmeye odaklanmaktadır. Bir diğer farklılık ise, işyerlerinde, çalışanların sadece kendilerine sözleşme veya yapılan işe karşılık ödenen parayla değil aynı zamanda duygusal olarak bağlı kalmaları istenirken; sendikaya bağılılıkta, çalışanların sadece aidat ödeyen üyeler olarak var olmaları değil aynı zamanda

sendikanın amaçlarına inanmaları, sendikayla birlikte ortak hareket etmeleri ve diğer üyelerle dayanışma içinde olmaları istenir (Bayazıt, 2008: 54). Bu nedenle, sendika, sadece ekonomik bir örgüt değil, aynı zamanda bireyin saygınlığını bulmasını sağlayan değerleri yeniden inşa etmeye çalışan sosyal ve etik bir sistemdir. Bu nedenle, her ne kadar sendikaya bağlılık araştırmaları, örgüte bağlılığa yönelik yapılan araştırmalar sonucunda doğmuşsa da, farklı amaç ve beklentiler mevcuttur.

Tarihsel süreçte sendikalar sanayileşme ile doğmuş, siyasal demokrasi ile gelişmiş ve ilerlemiştir. Ülkelerin makro-ekonomik, toplumsal ve siyasal gelişmelerinden bağımsız olmayan sendikal hareketin gücü ve etkisi süreç içerisinde farklılaşmıştır. Günümüzde sendikaların dünyada ve ülkemizde ciddi bir değişim-dönüşüm süreci içindedir. Sendikalar her geçen gün üye kaybı yaşarken, sendika ile üye arasındaki ilişki ise zayıflamıştır. Sendikalar hem örgütlenme gücünü kaybetmiş hem de işçiler açısından kolektif mücadele aracı olma niteliğini kaybetmiş görünmektedir (Çelik, 2006; Koç, 2012).

Sendikaya bağlılık araştırmalarının temelinde de sendikaların içine girdiği bu krizi anlama ve açıklama çabaları yatmaktadır. 1950’li yıllarda ABD’de başlayan sendikaya bağlılık araştırmalarında, öncelikli olarak, sendikaya bağlılığın doğası (Fullagar, 1986; Kelloway vd., 1992), sendikaya bağlılığın öncülleri (Barling, Wade, Fullagar, 1990; Fukami ve Larson, 1984; Fullagar ve Barling, 1992) ve ikili bağlılık (Angle ve Perry, 1986; Fullagar ve Barling, 1992; Magenau, Martin, Peterson, 1988) konularına yoğunlaşılırken, 1970’li yıllardan sonra bu araştırmalar sendikaların içine girdiği krizi, düşen üye sayısının sebepleri ve sendikaya bağlılığın nasıl artırılabilceği üzerine odaklanmıştır (Bamberger vd., 1999; Barling vd., 1992; Kelloway ve Barling, 1993). Son 30 yılda Batı literatüründe sendikaya bağlılık ve bağlılığın nasıl ölçüleceğine ilişkin yüze yakın makale ve kitap yayınlanmıştır

(Keser, Yılmaz ve Köse, 2014). Sadece akademik alanla da sınırlı kalmayan bu araştırmalar, sendikalar ve işverenlerin de ilgisini çekmektedir. İşverenler, sendikalara yönelik olumsuz bakış açılarının etkisi ile çalışanların neden işyerine değil de sendikaya bağlılık duyduğuna yoğunlaşırken, sendikalar ise üyelerinin sendikaya bağlılıklarını yeniden nasıl güçlendirebilecekleri üzerinde durmaktadırlar (Demirbilek ve Çakır, 2004).

Ülkemizde sendikaların içine girdiği krizin daha derin boyutlara ulaşmasına karşın, sendika ile üye arasındaki ilişkinin boyutlarını araştıran sendikaya bağlılık araştırmaları oldukça sınırlı düzeydedir. Bu konudaki en kapsamlı araştırmalar Demirbilek ve Çakır (2004) ile Bilgin (2003) tarafından yapılmıştır. Bilgin (2003) Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye uyarlayarak geçerlilik ve güvenirlik çalışmasını yapmıştır. Demirbilek ve Çakır (2004) ise sendikaya bağlılığı etkileyen öncüller ile sendikaya bağlılığın sonuçları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Her iki araştırma da ülkemizde sendikaya bağlılık araştırmalarına öncülük etmesi açısından oldukça önemlidir.

I.1.2.1. Sendikaya Bağlılığın Tanımı

Sendikaya bağlılık ile ilgili araştırmalar 1950’li yıllara dayanmasına karşın, sendikaya bağlılığın kavramsal tanımlamasına yönelik çalışmalar 1980’lerde yapılmıştır. İlk çalışmalarda sendikaya bağlılık tanımı çeşitli bilim insanları tarafından sendikaya sadakat ya da sendikaya sadıklık kavramları çerçevesinde ele alınarak tanımlanmıştır. Sendikaya sadıklığı, Purcell (1954) sendika lehinde bir tutum ya da sendikanın genel politikalarının onaylanması olarak tanımlarken, Stagner (1954) genel olarak bir grup içinde üyeliğin kabulü ve grup lehine duyguların ifade edilmesi olarak betimlemiştir (Barling vd., 1992: 71).

Newton ve Shore (1992) ise sendikaya bağıllığı, üyelerin kendilerini ne ölçüde sendikanın amaç ve inançları ile tanımladıkları, bunları ne kadar içselleştirebildikleri ile betimlemiştir.

Bağıllık tanımlamasından yola çıkılarak yapılan diğer tanımlamalarda ise sendikaya bağıllık, üyelerin sendikaların amaç ve inançlarından etkilenme derecesi (Newton ve Shore, 1992: 278), üyelerin sendikalara yönelik olumlu hisleri (Barling vd., 1992) ya da sendika aidiyetliğinin onur göstergesi ve sendika üyeliğinin sağladığı yararlarla karşı hissettiği minnettarlık (Kelloway vd., 1992: 197-211) olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlamaların hiçbirisi sendikal bağıllığı tam olarak tanımlamamasına karşın, sendikaya bağıllık kavramının sistematik biçimde açılması ve operasyonelleştirilmesine (işevuruklaştırılmasına) hizmet etmesi açısından oldukça önemlidir.

Sendika üyelerinin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını ortaya koyan sendikaya bağıllık tanımı, ilk olarak 1980 yılında Gordon ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Örgüte bağıllık üzerine yapılan daha genel araştırmalara yönelerek, sendikal bağıllığın inşasını tanımlamışlar ve buna ilişkin bir ölçüt sağlamışlardır. Bunu, özel olarak sendikal bağıllığı analiz eden ilk sistematik araştırma programı izlemiştir. Gordon vd. (1980) kavramsal yaklaşımının altındaki varsayım, ister emek örgütü ister şirket olsun bağıllığın bireyin örgütle bağı olduğuudur. Onların sendikal bağıllık ölçütü, örgüte bağıllığın açıklanmasında yer alan alışveriş ilişkisinin, bağıllığın geliştirilmesindeki öneminin de altını çizmiştir. Başka bir deyişle, üye, sendikanın daha iyi ücret, çalışma koşulları ve haklar sağlaması karşılığında sendikaya bağı hale gelmektedir.

Gordon vd. (1980), bağıllık tutumlarının bağıllık davranışlarına öncülük ettiği varsayımından hareket etmişler ve Porter vd. (1974) geliştirmiş olduğu örgüte bağıllık tanımından yola çıkarak sendikal bağıllığı şöyle tanımlamışlardır:

Sendikaya bağılılık çalışanın;

- (a) Sendika üyeliğinde kalma konusunda güçlü bir arzu duyması,
- (b) Sendika için beklenenin üstünde bir çaba göstermesi,
- (c) Örgütlü işgücünün önemine objektif koşullarda inanması.

Görüldüğü gibi örgüte bağılılığın duygusal, devam ve normatif bağılılık boyutlarından yola çıkılarak yapılan bu tanımlamada sendikaya bağılılık, ister sendika ister işyeri olsun bireyin örgüte olan bağılılığı olarak nitelendirilmiştir (Demirbilek ve Çakır, 2004).

Gordon vd. (1980: 480) göre, sendikaların hedeflerine ulaşmaları genellikle üyelerinin sadakatine, örgütlü işgücünün amaçlarına duydukları inanca ve hizmetleri gönüllü bir biçimde yerine getirme arzularına dayandığından, sendikaya bağılılık, sendikaların en temel dokusunu oluşturmaktadır. Bu açıdan sendikaya bağılılık düzeyi, çalışanların sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye hazır olduklarının da önemli bir göstergesidir (Bilgin, 2007).

Bu açıklamalardan yola çıkarak en genel anlamı ile sendikaya bağılılığın, çalışanın üyesi olduğu sendikaya yönelik olumlu tutum ve davranışlarını içeren psikolojik sürecin genel bir ifadesi olduğunu söyleyebiliriz. Ancak bu nedenle sendikaya bağılılık, bireylerin sadece tutumsal eğilimlerini değil, aynı zamanda sendika ile üye arasındaki ilişkinin niteliği hakkında da bilgi verir. Bundan dolayı sendikaya bağılılık araştırmaları, sadece bireyin üyesi olduğu sendikaya yönelik tutum ve davranışlarını ortaya koymaz, aynı zamanda sendikal hareketi anlamak ve açıklamak için sosyal ve kolektif harekete yön veren psikolojik sürecin de anlaşılmasına katkı sunar (Sverke ve Kuvilla, 1995: 505).

I.1.2.2. Sendikaya Bağlılık Modelleri

Sendikaya bağlılığın psikolojik doğasına kuramsal bir temel sağlayan dikkate değer ölçüde araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalar, sadece davranışsal bilim kavramlarının endüstri ilişkileri alanı için geçerli ve uygulanabilir olduğunu göstermekle kalmamış; aynı zamanda, psikologların emek konularına ilişkin tarihsel ihmalkarlığının telafi edilebilmesi için önemli bir adım olmuştur (Barling vd., 1992). Sendikal bağlılık modelinin geliştirilmesi yönündeki adımlar, Gordon ve diğerleri (1980) ile başlamış, Fullagar ve Barling'in (1987) kavramsal modeli ve daha fazla güncel ampirik araştırma ile (Barling, Fullagar, McElvie, ve Kelloway, 1992; Fullagar ve Barling, 1989; Fullagar, McCoy, ve Shull, 1992; Thacker, Fields, ve Barclay, 1990) hızlanmıştır.

Tablo I.1'de görüldüğü üzere, literatürde sendikaya bağlılık modeli ve boyutlarına ilişkin yapılan araştırma sayısı oldukça fazladır. Bazı araştırmalar Gordon ve diğerlerinin (1980) geliştirdiği sendikaya bağlılık modelinin geçerli ve güvenilir bir yapı olduğunu kabul ederken (Ladd, Gordon, Beauvais, ve Morgan, 1982; Iverson ve Kuruvilla, 1990); bazıları ise farklı modeller geliştirerek sendikaya bağlılığı açıklamaya çalışmıştır (Kelloway vd., 1992; Friedman ve Harvey, 1986; Sverke ve Kuruvilla, 1995). Asıl araştırdıkları konu ise sendikaya bağlılığın boyutları olmuştur. Barling ve arkadaşlarına (1992) göre, sendikaya bağlılığın sadece boyutlarının sayısına odaklanmak, sendikaları güçlendirerek örgütsel demokrasiyi veya işyeri demokrasisini geliştirme amacına hizmet etmemektedir. Bu noktadan bakınca sorulması gereken daha önemli soru, sendikaya bağlılık modellerinden hangisinin sendika ile üye arasındaki ilişkiyi nedenleri ve sonuçları ile açıklayabileceğidir. Bu doğrultuda, çalışmamızda sendikaya bağlılık üzerine geliştirilen üç farklı modele değinilecektir.

Tablo I.1.

Örneklem Özellikleri, Metodolojik Konular ve Faktör Dağılımlarına Göre Sendikaya bağlılık Ölçeği Üzerine Literatürde Yapılan Bazı Önemli Çalışmalar

Araştırmalar	Madde Sayısı	Faktör Sayısı	Ülke	N	Resp. rate	Örneklem
Gordon ve arkadaşları (1980)	48	4	U.S.	1377	40 %	Beyaz Yakalı
Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982)	47/28	4	U.S.	783	39	Profesyonel Beyaz Yakalı
Friedman ve Harvey (1986)	48/37/30	2	U.S.	Gordon ve arkadaşları (1980) bakınız.		
Fullagar (1986)	28	5	S. Africa	202	17	Mavi Yakalılar
Klandermas (1989)	37	2/3/5	Hollanda	128	75	Mavi/Beyaz Yakalılar
Sherer ve Morishima (1989)	7	1	U.S.	402	88	Mavi/Beyaz Yakalılar
Tetrick, Thacker ve Fields (1989)	29	4	U.S.	Thacker ve arkadaşları (1989) bakınız.		
Iverson ve Kuruvilla (1990)	18	4	Avustralya	181	43	Mavi/Beyaz Yakalılar
Mellor (1990)	20	2	U.S.	555	56	Mavi/Beyaz Yakalılar
Sverke (1992)	25	3	İsveç	116	89	Mavi/Beyaz Yakalılar
Iverson ve Kuruvilla (1991)	12	2	İsveç	1805	62	Profesyoneller
Eaton ve arkadaşları (1992)	21	2	U.S.	400	64	Büro/Teknik İşler
Thacker, Tetrick, Field ve Rembel (1991)	26	4	U.S.	559	85	Mavi/Beyaz Yakalılar
Kelloway ve arkadaşları (1992)	13	3	Kanada	925	34	Mavi/Beyaz Yakalılar
Kuruvilla ve Sverke (1993)	10	2	İsveç	1914	66	Profesyoneller

Kaynak: Sverke and Kuruvilla (1995). A New Conceptualization Of Union Commitment: Development And Test Of An Integrated Theory, Journal Of Organizational Behaviour, Vol. 16, 508. (Kısaltılmış halidir)

I.1.2.2.1. Gordon vd. (1980) Geliştirdiği Sendikaya Bağlılık Modeli

Sendikaya bağlılığın hem kuramsal hem de görgül olarak araştırılmasına yönelik literatürde en kapsamlı alışma Gordon ve diğerleri (1980) tarafından yapılmıştır. Örgüte bağlılığın tanımı ve boyutları üzerinden geliştirilen Sendikaya Bağlılık Modeli, mübadele ilişkisini ve davranışsal eğilimleri dikkate alarak dört boyut altında toplanmıştır.

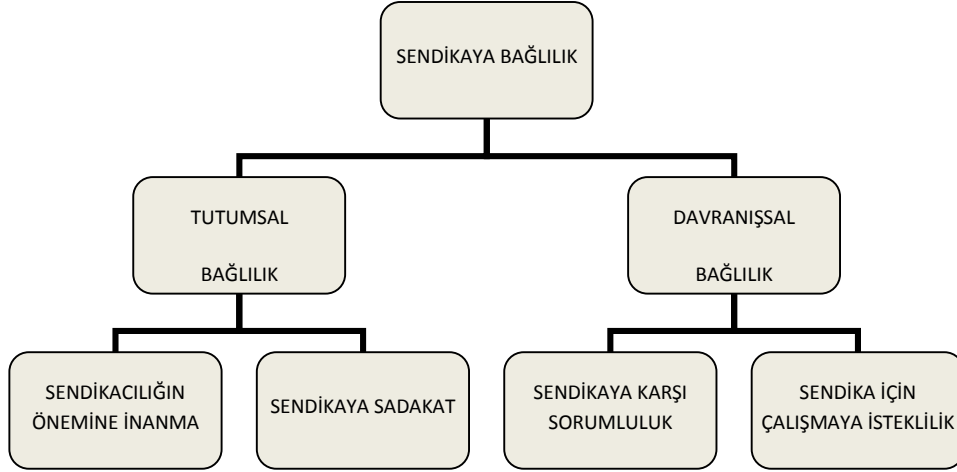
Bu boyutlar:

1. Sendikaya Sadakat
2. Sendikaya Karşı Sorumluluk
3. Sendikacılığın nemine İnanma
4. Sendika İçin alışmaya İsteklilik

Gordon vd. (1980: 485) göre, sendikaya bağlılığın bu dört boyutu, hem tutumsal hem de davranışsal eğilimleri gösterir. İşçinin sendikaya sadakati ve sendikal inancı ‘tutumsal’, işçinin sendikaya karşı sorumluluğu ve sendika için çaba göstermesi daha çok ‘davranışsal’ boyutunu yansıtır (Demirbilek ve akır, 2004: 23; Kim, 1994: 14; Sverke ve Kuruvilla, 1995: 506-507).

Şekil I.1.

Sendikaya Bağlılığın Tutumsal ve Davranışsal Boyutları



Kaynak: Sevda Köse (2008). Sendikal Bağlılık ve İşçilerin Sendikaya Bağlılık Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli,. s. 56.

- *Sendikaya Sadakat:*

Sendikaya bağlılığın tutumsal boyutunu oluşturan *sendikaya sadakat boyutu* (*union loyalty*), bireyin üyesi olduğu sendikadan gurur duyma ve sendika üyeliğinin sağlamış olduğu faydaların farkında olarak sendika üyeliğini koruma isteğini içeren bir bağlılık boyutudur (Barling vd., 1992; Klandermas, 1989).

Sendikaya sadakat boyutunun üç temel unsur tarafından belirlendiği savunulmaktadır. Bunlar; sendikadan gurur duyma, mübadele ilişkisi ve sendika üyeliğini koruma ve devam etme isteğidir (Barling vd., 1992; Demirbilek ve Çakır, 2004). Bu yönü ile de örgüte bağlılık literatüründeki duygusal ve devam bağlılığına benzediği ileri sürülmektedir (Snape, Redman, ve Can, 2000: 208).

Gordon vd. (1980) göre sendikaya sadakat boyutunun en önemli belirleyicisi üye ile sendika arasındaki mübadele ilişkisidir. Bunun temelinde ise üyenin sendikadan beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanma derecesine bağlı olarak ortaya çıkan fayda ve çıkarlar ilişkisi yani araçsal bakış açısı yatar. Bazı araştırmalarda ise, sendikaya sadakat boyutunu belirleyen önemli belirleyicilerden birinin de, işçilerin sendikaya olan güvenleri olduğu savunulmaktadır (Cooper ve Richardson, 1986). Sonuç olarak, sendikaya sadakati yüksek olan üyenin, sendikaya üye olmanın faydalarının farkında olması nedeniyle, sendikasıdan gurur duyma ve sendikada kalma eğiliminin daha fazla olması beklenir. Bununla beraber, sendikaya sadakat boyutu, diğer bağlılık boyutlarına göre en çabuk değişen bağlılık türüdür.

- *Sendikacılığın Önemine İnanma Boyutu*

Tutumsal eğilimlerin ikinci boyutunu oluşturan *sendikacılığın önemine inanma boyutu (belief in unionism)*, üyenin sendikaya olan ideolojik bağlılığını ifade eder (Gordon vd., 1980; Shore, Tetrick, Sinclair, ve Newton, 1994; Bilgin, 2007; Demirbilek ve Çakır, 2004). Bu bağlılık, bir sendika özelinde inanç olmayıp genel olarak sendikalara yönelik olumlu tutumları içerir (Sverke ve Kuruvilla, 1995; Demirbilek ve Çakır, 2004).

Bu bağlılık türü, Marksist kuramdaki gibi sendika-siyaset ilişkisine değil, daha çok var olan düzende, çalışanların sosyoekonomik hak ve özgürlüklerinin iyileştirilmesi düşüncesine dayanır. Bu nedenle, ilgili yazında, sendikacılığın önemine inanma boyutunun, sendikaya bağlılığın bir sonucu değil, öncülü olduğu iddia edilmiştir (Bamberger vd., 1999; Tetrick vd., 1989; Barling vd., 1992). Yapılan araştırmalarda sendikacılığın önemine inanma düzeyi yüksek olan üyenin, sendikaya üyelik süresi uzun, sendikaya bağlılığı ise daha kalıcıdır (Gordon vd., 1980; Leman, 2007; Demirbilek ve Çakır, 2004). Bu nedenle,

sendikaya sadakat boyutuna göre sendikacılığın önemine inanma boyutu, sendikalar tarafından daha çok istenen bağlılık türüdür.

- *Sendikaya Karşı Sorumluluk Boyutu*

Sendikaya bağlılığın davranışsal boyutunu oluşturan *sendikaya karşı sorumluluk boyutu (responsibility to the union)*, üyenin, sendikalı olmanın getirdiği yükümlülükleri yerine getirmesi için yapması gerekenlere yönelik gerekli isteklilik derecesi olarak tanımlanmaktadır (Gordon vd.,1980; Demirbilek ve Çakır, 2004). Sendikaya karşı sorumluluk boyutu yüksek olan üyenin üç tür davranışsal eğilim göstermesi beklenir: (a) işyerine ilişkin sorunlu durumlarda sendikayla iletişimde bulunma isteği-şikayet prosedürünü kullanma, (b) toplu sözleşmenin yönetim tarafından uygulanıp uygulanmadığını kontrol etme ve (c) işyerinde sendikanın çıkarlarını savunma (Klandermas, 1989: 874). Sendikaya karşı sorumluluk düzeyi yüksek olan üyenin, sendika menfaatlerini korumaya yönelik yükümlülükleri yerine getirmesi, işyerinde toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sorunlar çıktığında sendika ile iletişime geçmesi ve normal bir üyeden beklenen davranışları sergilemesi beklenir.

- *Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Boyutu*

Davranışsal eğilimlerin ikinci boyutunu kapsayan *sendika için çalışmaya isteklilik boyutu (willingness to work for the union)* ise, sendikaların beklentisinin üstünde bir çaba göstermeye gönüllü olan üye davranışlarını içerir. Sendika için çalışmaya istekliliği yüksek olan üyenin, hem sendikanın değer ve hedeflerine inanma düzeyi hem de sendikal sorumluluklarının farkında olma bilinci yüksek olduğu için, sendikal faaliyetlere katılımı

formel ilişkilerin dışına taşar. En çok görülen davranışsal eğilimler ise, üyelere toplu iş sözleşmesi hakkında bilgi verme, sendika yayınlarını takip etme, sendikanın düzenlemiş olduğu eylem ve etkinliklere katılma, üyelere şikayet prosedürünü nasıl kullanacaklarını öğretme ve yeni üyelerle sendika hakkında konuşmaktır. Gönüllü ve istekli bir çabayı gerektiren üye davranışlarını içerdiği için, sendikaya karşı sorumluluk boyutuna göre daha çok beklenen ve istenen davranışsal bağlılık boyuttur (Demirbilek ve Çakır, 2004).

Gordon vd. (1980) göre, sendikaya bağlılığın bu dört boyutu açısından üyenin sahip olduğu düzeylerin saptanması, üyenin sendikaya bağlılık düzeyi hakkında bir bilgi verir. Bu dört boyutun her birinden alınan yüksek puan, sendikaya bağlılığın da yüksek olduğunu göstermektedir.

Sendikal bağlılık üzerine yapılan çok sayıda araştırmada sendikaya bağlılığın bu dört boyutunun durağan, geçerli, genellenebilir ve operasyonel-işevuruk olduğu belirtilmiştir (Barling vd., 1992).

Çalışmamızda, Gordon vd. 1980 geliştirmiş olduğu sendikaya bağlılık modeli kullanılacaktır. Bu bağlılık modelinin kullanılmasının sebebi, kuramsal açıdan çalışanların sendikalara yönelik hem tutumsal hem de davranışsal eğilimlerini göstermesi, aynı zamanda bu alanda yapılan diğer kuramsal ve görgül araştırmalara göre daha yeterli bir açıklama düzeyine sahip bulunması; ayrıca bu modelde kullanılan ölçeğin en yeterli geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip ölçek olmasıdır (Ladd vd., 1982; Thacher, Tetrick, Fields, ve Rempel, 1991; Barling vd., 1992; Hoell, 2004; Bilgin, 2007).

I.1.2.2.2. Newton ve Shore'un (1992) Geliştirdiği Sendikaya Bağlılık Modeli

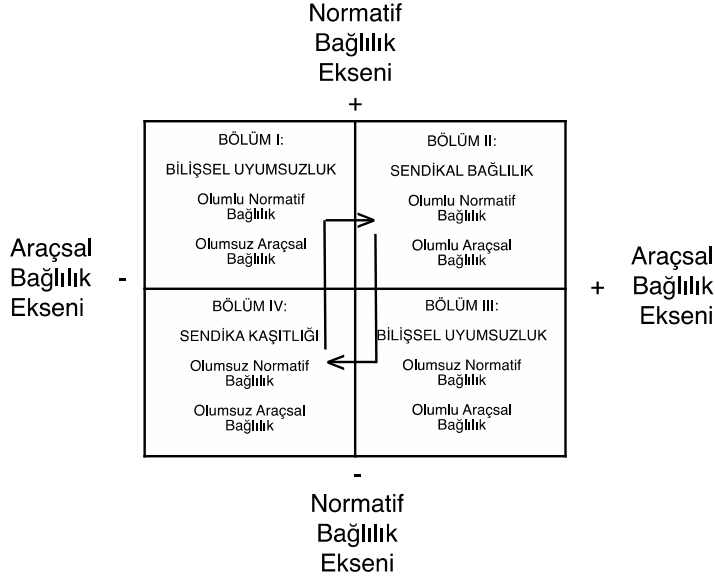
Newton ve Shore'un (1992) geliştirmiş olduğu Sendikaya Bağlılık Modeli tıpkı Gordon vd. (1980) geliştirdiği sendikaya bağlılık modeli gibi örgüte bağlılık literatürüne dayanmaktadır.

Etzioni (1975) ve Wiener'in (1982) örgüte bağlılık sınıflandırması kullanarak geliştirilen sendikaya bağlılık modeli, *araçsal ve değer temelli (normatif) bağlılık* olmak üzere iki boyuta ayrılmaktadır. Sendikaya bağlılığın ilk boyutu olan araçsallık, üye açısından, sendikasıyla faydacı bir ilişki kurarak, sendikanın temsil ettiği fayda ve maliyetin bilişsel bir değerlendirmesi ile gelişen bir bağlılık türüdür (Newton ve Shore, 1992: 279). Araçsal bağlılığı yüksek olan üyeler, sendikanın kendilerine sağladığı maddi kazançların ve ödüllerin farkındadır; bu nedenle sendikaya bağlılıkları ya da sendikal memnuniyetleri ihtiyaçların karşılanması doğrultusunda artar ya da azalır. Araçsal bağlılığın, üyelerin davranışsal niyetlerini ve davranışlarla bağlantılı bilişsel ve değerlendirici süreçlerini de etkilediği belirtilmektedir (Mitchell ve Biglan, 1971). Bu nedenle, üyelerde araçsal bağlılığın düşük olması, sendikal faaliyetlere katılım düzeylerinin de düşük ya da belirsiz olmasına yol açar (Newton ve Shore, 1992: 279).

Değer temelli (Normatif) bağlılık boyutu ise sendika üyesinin kendini ne ölçüde sendikanın amaç ve inançlarına yakın hissettiğini ve bunu ne kadar içselleştirdiğini gösteren bir bağlılık türüdür. Üyelerin değer temelli sendikaya bağlılık boyutuna sahip olması, sendikayı temsil eden maddi ödüller nedeni ile değil, sosyalleşme süreci (aile, arkadaş) ve sendikacılığın temelindeki ilke ve ideallere inanış ile gelişir ve ilerler. Bu nedenle araçsal sendikaya bağlılık boyutuna göre daha uzun erimli ve kalıcıdır. (Newton ve Shore, 1992).

Şekil I.2.

Sendika Üyeliğinin Araçsal ve İdeolojik Öğeleri



Kaynak: Newton, L.A. & Shore, L.M. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition. *Academy of Management Review*. Vol: 17. 278.

Newton ve Shore'a (1992: 295) göre, üyede bu iki tür bağlılık biçiminin aynı anda bulunması gerekir: Araçsal algıların, güçlü ideolojik görüşleri desteklemediği takdirde yüksek düzeyde bağlılık mümkün olmayacağı gibi; değer temelli ideolojik bağlılık da tek başına sendikaya bağlılığı ifade etmez. Ancak sendikaya bağlılığın daha çok araçsal bir temele dayanması sendikalar açısından olumsuz sonuçlar yaratacaktır. Bu nedenle, sendikaların değer temelli sendikaya bağlılık boyutunu güçlendirmeleri gerektiği belirtilmektedir (Bilgin, 2007: 47).

Newton ve Shore (1992), ayrıca sendikaya bağlılığın bu iki boyutu-biçimi arasında, bilişsel bir uyumun olduğunu savunmuştur. Şekil I.2'de üst sağ köşede yer alan üyeler, sendikalara ilişkin hem olumlu araçsal hem de olumlu ideolojik görüşlere sahip oldukları

için, sendikalarına çeşitli derecelerde bağlılık göstermektedirler. Bu köşe, “sendikal bağlılık” olarak tanımlanır. Sağ alt köşedeki üyeler, hem olumsuz araçsal hem olumsuz ideolojik görüşlere sahiptir ve sendikal karşıtlık olarak tanımlanır. Sendikalarına ilişkin bir aksta olumlu, bir aksta olumsuz görüşlere sahip olan (üst sol ve sağ alt köşeler) üyeler, uyumsuzluk olarak tanımlanan alanlarda yer almaktadırlar. Bilişsel teori, aynı hedefe yönelik, birbiri ile çelişen iki tutuma sahip olmanın uyumsuzluk duygularına yol açacağını öne sürmektedir (Festinger, 1957). Bu görüşten hareketle Newton ve Shore (1992), sendikaya yönelik görüşlerin uyumsuzluğu, bireylerde bir süre sonra gerilime yol açacağını ve bireylerin bu gerilimden kurtulmak için zaman içinde olumlu köşeye (bağlanma) ya da olumsuz köşeye (karşıtlık) hareket etme eğilimi göstereceklerini belirtmişlerdir.

Newton ve Shore’un (1992) geliştirmiş olduğu sendikaya bağlılık modeli, diğer modellere göre oldukça yeterli bir açıklayıcılığa sahip olmasına karşın, sendikaya bağlılığın ölçülmesine yönelik ampirik bir model geliştirememiştir (Arı, 2006: 35-36).

I.1.2.2.3. Sverke ve Kuruvilla’nın (1995) Geliştirdiği Sendikaya Bağlılık Modeli

Sverke ve Kuruvilla (1995) tarafından geliştirilen sendikaya bağlılık modeli ise sendikaya bağlılık üzerine Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından geliştirilen *Akla Dayalı Davranış Kuramı (theory of reasoned action)* ile Sverke ve Abrahamsson’ın (1993) geliştirdiği *Akılcı Modele (rationalistic approach)* dayanmaktadır.

Akla Dayalı Davranış Kuramı’nın (theory of reasoned action) temelinde davranışın; inanç-tutum-eğilim-davranış sırasını izleyeceği kabulü vardır (Ajzen ve Fishbein, 1980). Kuramda kişinin çeşitli objeler, eylemler veya olaylar hakkındaki belirgin inanç ve özel normlarının, o objeye, eyleme veya olaya ilişkin tutumlarına dönüşerek davranışsal

niyetlerini ortaya çıkardığı kabul edilmektedir. Bu nedenle, davranışın temelini, inançlar ve özel normlar ile şekillenen tutumların oluşturduğu savunulur.

Sverke ve Abrahamsson (1993) geliştirdiği Rasyonalist-Akılcı Model ise, Weber'in (1968) sosyal eylem teorisine dayanmaktadır. Weber'e göre, bir eylem (a) bilinçli ve açıkça belirlenen bir hedef veya değer tarafından yönlendirildiğinde (b) mevcut bilgiye göre hedef veya değer gerçeleştirilmesine yönelik en iyi yol kullanıldığında akılcıdır. Akılcılık eyleme atfedilir. Çünkü kişi bilgi eksikliğinden ötürü hedef veya değere ulaşmak için objektif açıdan en uygun yolu (/yöntemi) seçmemiş olsa dahi, eylemi akılcı olarak tanımlanabilir. Buradan hareketle de sendikaya bağlılık iki boyut altında tanımlanmıştır: araçsal-akılcı boyut ve değer-akılcı boyut (Weber, 1968: 24-25).

Sverke ve Kuruvilla'nın (1995: 516) geliştirdiği sendikaya bağlılık modeli ise bu iki kuramın birleştirilmesine dayanmaktadır. Her iki modelin temel dayanağını tutumlar oluşturmaktadır. Sverke ve Kuruvilla'nın temel varsayımları ise şöyledir; (1) sendikaya bağlılığın tutumsal bir kurgu olduğu ve tutumun farklı bileşenlerden meydana geldiği, (2) tutumun bir süreçte ortaya çıktığı ve (3) tutumun en nihayetinde davranışa dönüştüğüdür.

Tutumları etkileyen faktörler ise her iki kuramda da savunulduğu gibi değer akılcılık temelli ve araçsal akılcılık temelli boyutlarıdır. Araçsal akılcılık-temelli sendikaya bağlılık, üyenin bireysel olarak sendikanın kendine sağladığı faydaların farkında olduğu, fayda-maliyet hesabına dayandırarak geliştirdiği bir bağlılık türü iken; değer-akılcılık temelli bağlılık ise üye ile sendika arasında inanç, değerler ve özel normlar yoluyla gelişir (Sverke ve Kuruvilla, 1995). Newton ve Shore'un (1992) geliştirmiş olduğu sendikaya bağlılık modeli ile benzer bir boyutlandırmaya giden Sverke ve Kuruvilla'nın farkı da sendikaya

bağlılığı etkileyen faktörler içerisinde bireylerin öznel (sübjektif) beklentilerini dikkate almasıdır.

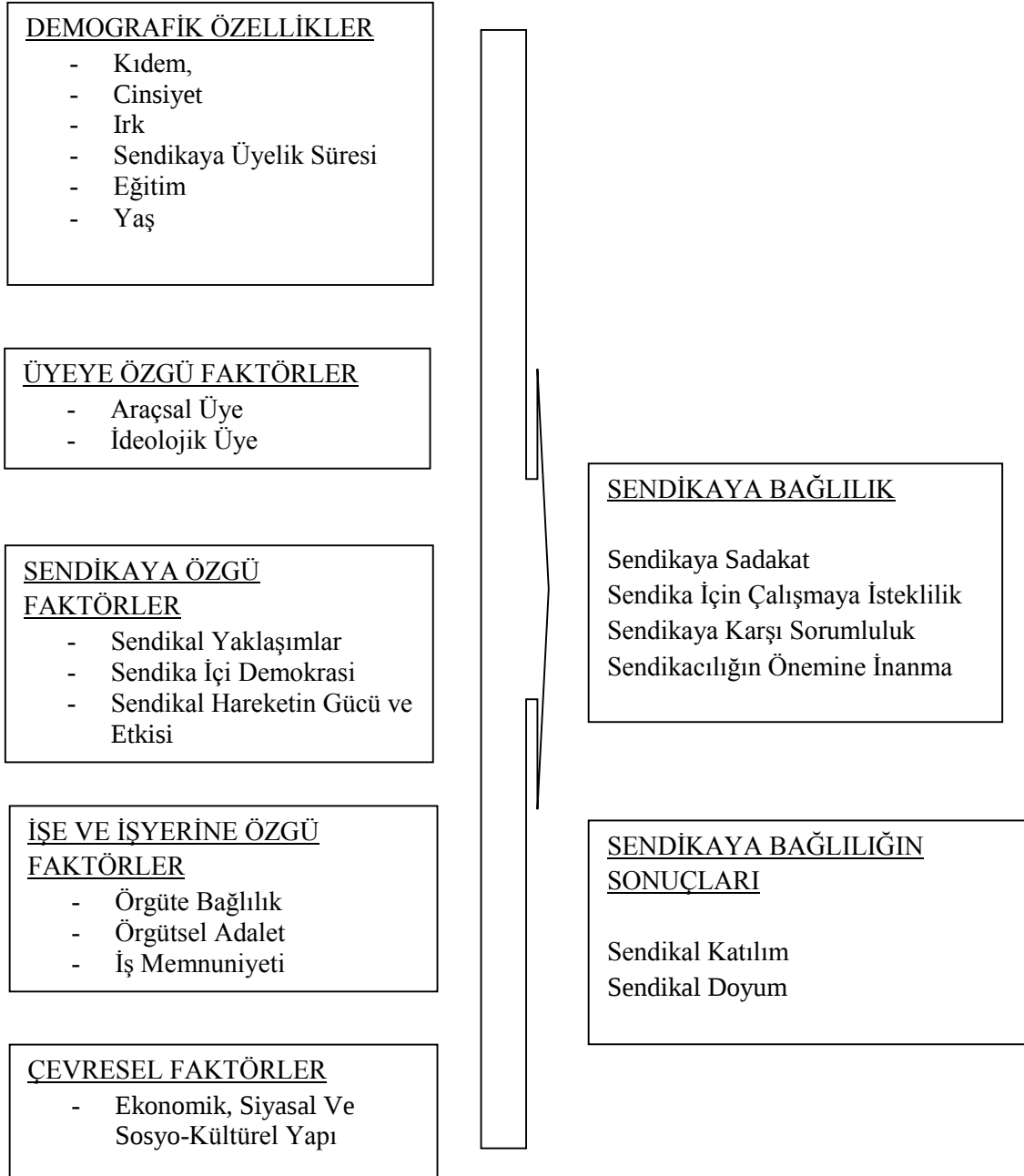
Görüldüğü gibi, sendikaya bağlılığı kavramsal ve kuramsal açıdan açıklamaya yönelik çok sayıda kuramsal ve görgül araştırma bulunmaktadır. Ancak literatürde yapılan görgül araştırmaların birçoğu Gordon vd. (1980) geliştirmiş olduğu sendikaya bağlılık modelini kullanmıştır (Keser vd., 2014). Bunun başlıca sebepleri arasında, daha önceki bölümlerde belirttiğimiz gibi, Gordon vd. (1980) geliştirmiş olduğu sendikaya bağlılık modelini temel alan ölçeğin en yeterli geçerlik ve güvenilirliğe sahip olmasının yanı sıra, farklı ülkelerin endüstriyel ilişkilerini açıklamada en yeterli açıklayıcılığa sahip olmasıdır. Bu nedenle, araştırmamızda Gordon vd. geliştirdiği ve dört boyuttan oluşan sendikaya bağlılık modelinden yararlanılacaktır.

I.1.3. Sendikaya Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Sendikaya bağlılığın boyutlarını etkileyen faktörlerin ortaya konulması, bağlılığın geliştirilmesi ve güçlendirilmesi açısından oldukça önemlidir. Sendikaya bağlılığı etkileyen öncüllerin araştırıldığı birçok çalışmada üyeye ve işe-işyerine özgü özelliklere odaklanılmıştır. Ancak Gordon vd. göre (1980), sendikaya bağlılığın öncüllerinin sadece demografik faktörler ile açıklanması yetersizdir. Benzer bir şekilde Klandermas (1986) ve Snape vd. (2000) de sendikaya bağlılığın tek başına sendika ile üye arasındaki bireysel ilişkiler ile açıklanamayacağını, aynı zamanda ülkelerin makro-ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmelerinin de önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Barling vd. (1992: 75) de sendikaya bağlılığı etkileyen nedenleri ve sonuçları içeren bir model geliştirmişlerdir. Sendikaya bağlılığın nedenlerini; demografik/kişisel özellikler, kişilik/çalışma inançları, sendika tutumları/inançları, rol deneyimleri, iş deneyimleri, yapısal özellikler ve çevresel faktörler olmak üzere yedi gruba ayırarak incelemişlerdir. Sendikaya bağlılığın sonuçlarını ise; sendikal faaliyetlere katılım, algılanan endüstri ilişkileri kültürü, grev eğilimi, politik eyleme destek verme, politik adaylara destek verme ve üye devri olarak nitelendirmişlerdir. Bu modelden hareketle, ülkemizde sendikaya bağlılığı etkileyebilecek faktörleri beş grup altında toplayarak incelemeye çalışacağız. Bunlar; demografik özellikler, üyeye özgü özellikler, sendikalara özgü özellikler, işe ve işyerine özgü özellikler ve çevresel faktörlerdir.

Şekil I.3.

Sendikaya Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları



I.1.3.1. Demografik Faktörler

Sendikaya bağlılığı etkileyen demografik verilerin başında yaş, cinsiyet, ırk-etnik köken, eğitim, çalışma süresi ve sendikaya üyelik süresi gelmektedir. Yapılan araştırmalarda, demografik özelliklerin sendikaya bağlılık üzerinde etkisinin bulunduğu ilişkin çok sayıda çalışma bulunmasına karşın, tek başına sendikaya bağlılığı açıklamada yetersiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Gordon vd., 1980; Klandermas, 1989; Snape vd., 2000). Bununla beraber, ülkelerin endüstri ilişkileri düzeni ile toplumsal ve kültürel farklılıklar, sendikaya bağlılık ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi etkileyerek, değişik sonuçlara ulaşılmasına neden olmuştur (Snape vd., 2000).

- Yaş:

Sendikaya bağlılık ile yaş değişkeni arasında ilişkinin araştırıldığı araştırmalarda farklı sonuçlar çıkmıştır. Bazı araştırmalarda, daha yaşlı işçilerin, genç işçilere göre sendikaya bağlılık düzeyleri yüksek çıkarken (Gordon vd., 1980; Conhon ve Gallegnar, 1987), bazılarında ise sendikaya bağlılık ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Bemmels, 1995; Derry, Iverson, ve Erwin, 1994; Sheer ve Morishima, 1989; Demirbilek ve Çakır, 2004). Daha yaşlı işçilerin sendikaya bağlılık düzeyinin yüksek çıkmasının nedeni ise, işyerine yaptıkları yatırımlarının daha fazla olmasıdır. Bununla birlikte işe yönelik memnuniyetsizlikleri ve hayal kırıklıkları da önemli ölçüde etkilidir (Snape vd., 2000). Yine, uzun süre sendikalı olan daha yaşlı işçilerin sendikaya üye olma ve üyeliği devam ettirmesinde, sendikanın sağlamış olduğu ekonomik hak ve çıkarların da önemli bir etkisinin olduğu belirtilmektedir.

- Cinsiyet:

Cinsiyet değişkeni ile sendikaya bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda da farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalarda kadınların, erkeklere göre sendikaya bağlılık düzeylerinin yüksek çıktığı görülürken (Gordon vd., 1980; Bemmels, 1995; Sherer ve Morishima, 1989; Bolton, Bagraim, Witten, Mohamed, Zvobgo, ve Khan, 2007), diğer araştırmalarda ise anlamlı ilişkiler bulunamamıştır (Kelloway vd., 1990).

Gordon vd. (1980) göre, kadınların sendikaya bağlılığının yüksek çıkması, bağlılığın sadakat (tutumsal) boyutu için geçerlidir. Kadınlar sendikalarına karşı daha çok sadakat besleseler de, erkekler kadar sendikal faaliyetlere katılmadıkları için davranışsal boyutun zayıf kaldığı belirtilmektedir. Kadınların toplumsal yapıyı devam ettiren ilişki ağlarında yer almaları, aile içi sorumlulukları üstlenmeleri ve sendikalardaki erkek egemen yapının hkimiyeti dolayısıyla sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri zayıftır. Buna karşın, kadınların, erkeklere göre hem toplumsal yapı içerisinde hem de çalışma hayatında daha çok eşitsizliğe ve sömürüye uğraması, sendikaya bağlılıklarının güçlenmesine neden olmaktadır.

- Eğitim

Çalışanların, eğitimleri ile sendikaya bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik araştırmaların çoğunluğunda anlamlı bir ilişki çıkmamıştır (Barling vd., 1990; Fukami ve Larson, 1984; Magenau vd., 1988). Deery vd. (1994) Avustralya'da yaptıkları çalışmanın örnekleminde ve Bemmels'in (1995) ABD'de sendika temsilcilerinden oluşan örnekleminde, eğitim ve sendikaya bağlılık arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Nitelikli işgücünün çalışma koşullarının niteliksiz işgücüne göre daha

iyi olması, vasıflı işçilerin sendikaya bağlılıklarının zayıf ve sendikal faaliyetlere katılımlarının düşük olmasına neden olmaktadır (Hyman, 2001b).

- Çalışma yılı

Çalışanların çalışma yılı ile örgüte bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler çıkarken, sendikaya bağlılık düzeyleri ile anlamlı bir ilişki çıkmamıştır (Deery vd., 1994; Fukami ve Larson, 1984; Magenau vd., 1988; Sherer ve Morrishima, 1989).

- Sendikaya üyelik süresi

Sendikaya üyelik süresi ile sendikaya bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalarda ise anlamlı ilişkiler görülmüştür (Barling vd., 1990; Snape vd., 2000; Demirbilek ve Çakır, 2004). Bu araştırmalarda üyenin sendikaya üyelik süresi arttıkça, sendikaya bağlılık düzeyinin de arttığı gözlenmiştir. Bağlılığın artmasında, üyenin sendikası ile sosyalleşme sürecinin ya da ücret ve kariyer beklentisinde yaşadığı hayal kırıklığının etkili olabileceği belirtilmektedir (Newton ve Shore, 1992).

- Etnik köken-ırk

Araştırmalarda çalışanlar arasında ırksal ve kimliğe ilişkin faktörlerin, sendikaya bağlılık üzerinde etkilerinin olabileceği görülmüştür. Fullagar ve Barling'in (1989) Güney Afrika'da yapmış olduğu araştırmada siyah işçilerin, beyaz işçilere göre sendikaya sadakat düzeyi ve sendikal faaliyetlere katılım düzeyinin daha yüksek çıktığı görülmüştür. Bunun başlıca sebebi ise, cinsiyet değişkeninde olduğu gibi bireylerin ırksal faktörler nedeni ile

daha fazla ayrımcılığa ve baskıya uğraması ile istihdam olanaklarının yetersiz olmasıdır (Fullagar ve Barling, 1989; Newton ve Shore, 1992; Demirbilek ve Çakır, 2004).

I.1.3.2. Üyeye Özgü Faktörler

Sendikaya bağlılığı etkileyen üyeye özgü faktörler ise bireyin hem kişisel hem ailevi, hem de toplumsal olaylar çerçevesinde şekillenen sendikalara yönelik tutum ve inançlardan oluşur. Bireyin sosyalleşme deneyimi (aile, arkadaşlar vb.) ile ülkelerin sosyo-kültürel ortamı çerçevesinde şekillenen sendikalara yönelik genel tutumlar, bireylerin örgütlü işgücüne olan inancı tarafından şekillenirken, bireysel tutumlar, bireyin beklenti ve taleplerinin karşılanmasına göre değişir.

Sendikaya bağlılık literatüründe bireylerin genel ve bireysel-özel tutumlarına ilişkin çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Newton ve Shore (1992) sendikaya bağlılığın boyutlarına (araçsal-değer temelli) göre, sendikaya üye tiplerini sendikalara yönelik olumlu düşünenler (araçsallar, özdeşenler, olumlu karar verenler, beyan ediciler) ve olumsuz düşünenler (muhalifler, olumsuz karar verebilenler, aleyhtarlar, şikayetçiler) olarak iki ana gruba ayırarak incelemişlerdir. Her iki gruptaki üye tipleri açıklanarak, sendikaya bağlılık ile ilişkisi kurulmuştur (Newton ve Shore, 1992: Snape vd., 2000). Sverke ve Sjöberg (1995) ise sendika üye tiplerini dört farklı gruba ayırarak incelemiştir. Bunlar: adanmış üye, ideolojik üye, yabancılaşmış üye ve işlevsel üye olmak üzere dört başlıkta toplanabilir. İdeolojik üye, sendikaya inandığı için bağlılık sergiler ve sendika başarılı olmasa da sendikal faaliyetleri destekler ve katılır. İşlevsel üye, rasyonel düşünür ve bağlı olduğu sendikanın sağladığı faydalar sürdükçe sendikaya bağlılığı devam eder. Yabancılaşmış üye; sendikaya bağlılık duymaz, sendikal faaliyetlere katılmaz ve her an ayrılabilir. Adanmış üye ise;

sendikaya hem araçsal hem de ideolojik açıdan inanır ve aktif olarak sendikal faaliyetlere katılır (Bilgin, 2007: 45-46).

Wheeler ve McClenden (1991) ise çalışanların sendikaya üye olma nedenlerinden yola çıkarak, sendika üye tiplerini üçe ayırmış ve incelemesini bu tipolojiler üzerinden yapmıştır. Bunlar: araçsal üye, faydacı üye ve ideolojik üye olarak üç başlıkta incelenebilir. Sendikaya araçsal açıdan üye olan işçi, çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve geliştirilmesini isterken, faydacı üye; sendikanın ekonomik açıdan getirdiği yararların farkında olur. İdeolojik üye ise; sendikalı olmanın önemine inandığı için üye olmayı tercih eder. Araçsal üyeliğin alt yapısı aslında çok karmaşıktır ve faydacı üyeliği etkileyen faktörler tarafından etkilenmektedir. Bu açıdan birbirlerine benzer bir alt yapı reaksiyonu gösterirler.

Yapılan araştırmalarda da görüldüğü üzere, üyenin sendikayı ne derece bağlı olduğunun önemli bir göstergesi olan sendikaya bağlılığa ilişkin tutumlar, temelde araçsal ve ideolojik etmenler tarafından belirlenmektedir. Sendikaya araçsal bağlılık duyan üye, sendikanın sağlamış olduğu yararların farkındadır ve sendikaya devamlılığı bu yararların korunduğu ve geliştiği koşullara dayalıdır. Ekonomik kazanımların önemli bir etkiye sahip olduğu bu bağlılık türünde, toplu iş sözleşmelerinde ücret ve sosyal haklara yönelik ek kazançlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler, araçsal üyelerin temel beklentilerini oluşturur. Bu nedenle araçsal üyelerin sendikaya bağlılıkları yüksek çıksa da sendikal faaliyetlere katılım istekleri ve düzeyleri düşüktür. Buna karşın sendikaya ideolojik açıdan bağlı olan işçilerin sendikaya bağlılıkları uzun süreli ve sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri yüksek olur (Heshizer ve Lund, 1997). Yapılan araştırmalarda da kişinin ve ailesinin politik ilgileri, sınıf bilinci, toplum imajı, politik-ekonomik ideolojisi gibi değişkenlerin, sendikaya bağlılığı güçlendirdiği ve sendikal faaliyetlere katılımı arttırdığı

görülmüştür (Perline ve Lorenz, 1970; Nicholson, Ursell ve Blyton, 1981; Klandermas, 1986; Barling vd., 1992). Örneğin, Deery ve Walsh'ın (1999). Birleşik Krallık ve Avustralya'da banka çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada, çalışanların kolektivist tutumlarının, sendikaya yönelik sorumluluk bilincini ve eylemlere katılım düzeylerini etkilediği görülmüştür. Fullagar ve Barling'in (1989) Güney Afrika'da yapmış olduğu araştırmada ise, ayrımcılık ve eşitsizliğin daha fazla farkında olan ve Marksist eğilime sahip olan üyelerin sendikaya bağlılık düzeyleri, diğer üyelere göre daha yüksek çıkmıştır. Bireyin sendikaya dâhil olması için, bireylerin düşüncelerinin örgütlü emeğin amaçları ve sendikalaşma süreci ile uyumlu olması zorunlu görünmektedir

Sendika üyelerinde hem araçsal hem de ideolojik tutumun aynı anda var olabileceği belirtilmektedir. Bazı durumlarda ise, bireyler genel olarak sendikacılığın önemine inanmakla birlikte, üyesi oldukları sendikaya karşı olumsuz tutumlar sergileyebilirler. Yapılan araştırmaların çoğunluğunda da sendika üyelerinin yalnızca yüzde ellisinin ideolojik açıdan sendikalı olmanın gerekliliğine inandığını, diğer yüzde ellilik kısmının ise araçsal bir bakış açısına sahip olduğu görülmektedir (Tolich ve Harcourt, 1998: 267). Demirbilek ve Çakır'ın (2004) ve Köse'nin (2008) yapmış oldukları araştırmalarda da sendikaya bağlılık üzerinde araçsallığın daha önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ancak bu sonuç, ülkelerin endüstri ilişkileri ikliminden ve sendikal hareketin gücü ve etkinliğinden bağımsız değildir. Uzun bir süredir sendikal hareketin içine girdiği kriz ve sendikal yaklaşımlarda yaşanan sıkıntılar, doğal olarak sendika üyelerinin de sendikaya yönelik tutum ve davranışlarını etkilemiş, üyelerin sendikalara olan inancını ve güvenini zayıflatmıştır.

I.1.3.3. Sendikaya Özgü Faktörler

Sendikaya bağlılık, sendikal hareketin gücü ve etkisi, sendikanın toplu pazarlık sürecindeki başarısı ile örgütlü gücü ve sendikanın üyelerini sendikal faaliyet ve eylemlere katabilme potansiyeli ile doğrudan ilişkilidir. Üyeye özgü faktörler gibi olmamakla beraber sendikaya özgü faktörler sendika ile üye arasındaki ilişkinin niteliğini etkiler ve bu durum üyelerin sendikaya bağlılığına yansır. Bu faktörlerin başında ise sendikanın bağlı olduğu konfederasyonun ideolojik yaklaşımı, sendika içi demokrasi, algılanan sendikal destek ve sendikal hareketin gücü gelmektedir (Bayazıt, 2008; Demirbilek ve Çakır, 2004; Snape vd., 2000).

Sendikaya bağlılığa ilişkin yapılan araştırmalarda, üyelerin sendikalara yönelik tutum ve davranışları üzerinde sendika içi faktörlerin etkisinin araştırıldığı çalışma sayısı oldukça sınırlıdır (Newton ve Shore, 1992: 275). Buna karşın, üyelerin algıladığı sendikal destek ve araçsallık ile sendikal yaklaşımların, üyelerin sendikaya bağlılık ve sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir.

Algılanan araçsallık, üyenin iktisadi kazanımlarına yönelik beklenti ve taleplerinin sendikalarca karşılanması ile oluşan memnuniyet düzeyini ifade ederken, algılanan örgütsel destek ise sendikaların üyeleri için göstermiş olduğu çaba ve mücadele temelinde gelişen memnuniyet düzeyi anlamına gelmektedir. Sendikaya bağlılığın öncüllerine ilişkin yapılan araştırmalarda, algılanan sendikal desteğin ve sendikal imajın, sendikaya bağlılığın sendikaya sadakat boyutu açısından da önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Shore vd., 1994).

Turner (1962), farklı sendika türlerinin, farklı yönetim biçimleri ile ilişkili olduğunu öne sürmüştür. Bu farklı türler, üyelerin farklı düzeylerde katılımına yol açmaktadır.

Örneğin, katı üyelik kontrolleri olan “kapalı” mesleki sendikalarda üyelerin sendikal faaliyetlere katılımı yüksek çıkmıştır. Geniş bir aralıktaki meslekleri temsil eden genel, “açık” sendikalarda ise üyelerin daha düşük düzeyde katılım gösterdiği görülmüştür.

Sendikaya bağlılığı etkileyen, sendikaya özgü bir diğer önemli faktör ise sendika içi demokrasinin işlerliğidir. Sendikanın işleyişi, sendika liderlerinin özellikleri, sendika temsilcilerinin etkinliği, sendikal karar alma mekanizmalarına katılım ile üyeliğin gönüllü ya da zorunlu üyeliğe dayanması gibi faktörlerin etkisi altında gelişen sendika ile üye ilişkisi, sendikaya bağlılığı ve sendikaya bağlılığın alt boyutlarını oldukça önemli bir düzeyde etkilemektedir (Barling vd., 1992; Demirbilek ve Çakır, 2004).

Sverke ve Sjöberg’ün (1994) İsveç’te kamu sektöründe çalışan beyaz yakalı çalışanlar ile yaptığı araştırmada, yerel sendika liderlerinin üyeler ile olan ilişkisinin, sendikaya bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Yine Gordon vd.’lerinin (1980) yapmış olduğu araştırmada, sendika yöneticilerinin tutum ve davranışları ile üyelerin sendikaya sadakati ve sendikacılığın önemine inanması arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Newton ve Shore’un (1992) yapmış olduğu araştırmada ise sendika yönetiminde bürokratik bir yapının hakim olduğunu gören ve sendikalarda ayrımcı politikalara maruz kalan üyelerin, sendikaya bağlılık düzeyleri düşük çıkmıştır. Kelloway ve Barling’in (1993) araştırmasında, sendika temsilcilerinin liderlik niteliklerinin üyelerce algılanış biçimlerinin sendikaya bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğu görülmüştür. Buna göre, iyi bir işyeri temsilcisi, üyelerin sendikaya karşı sorumluluk duyma ve sendikal faaliyetlere katılım düzey ve isteklerini artırarak sendikaya bağlılığı güçlendirirken, görevini yapmayan işyeri temsilcisi ise üyeler üzerinde olumsuz bir etki bırakmaktadır.

Sendika içi demokrasinin önemli bir göstergesi olan, üyelerin sendikal kararlara katılım mekanizmalarında etkin olması ile sendikaya bağıllık arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Magenau vd. (1988) yaptığı araştırmada, üyelerin sendikal kararlarda üzerinde etkili olduklarını hissetmeleri, hem sendika aktivistleri için hem de sıradan üyeler için sendikaya bağıllığı güçlendirir niteliktedir. Benzer şekilde, Morishima'nın (1995) Japonya'da beyaz yakalı işçiler üzerinde yaptığı araştırmada ise, sendikal kararlara katılımın, sendikaya sadakat boyutu açısından önemli bir belirleyici olduğu sonucuna varılmıştır.

I.1.3.4. İşe Yönelik Faktörler

Çalışanların sendikaya bağıllıklarını etkileyen işe özgü faktörlerin başında işe; iş doyumunu, örgütsel adalet algısı, alternatif iş olanaklarının varlığı ve işte yükselme gelmektedir. Gordon vd. (1980) yapmış olduğu araştırmada, iş doyumunu düzeyi ile işçiler arasındaki niteliksel farklılıkların sendikaya bağıllık düzeyini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, mavi yakalı işçilerin sendikaya bağıllıkları, beyaz yakalı işçilerden daha yüksek çıkarken, işinden memnun olmayanların da, memnun olanlara göre bağıllıklarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun başlıca nedeni olarak, nitelikli işlerde çalışanların işten atılma korkusunun az ve alternatif iş olanaklarının fazla oluşu gösterilmektedir.(Magenau vd., 1988). Bazı çalışmalarda 'yeni' çalışan kategorilerinin sendikaya katılım gösterme arzuları bağlamında farklılık gösterip göstermedikleri irdelenmiştir. Beyaz-yakalı ve kamu çalışanlarının, varlıklı işçilerin ve 'ileri teknoloji' çalışanlarının sendikal faaliyetlere ve iş yavaşlatma eylemlerine daha az katılım eğilimi gösterdikleri iddia edilmektedir (Klandermas, 1986). Fakat, beyaz-yakalı işçiler ve kamu

Çalışanları açısından bu genel yargı her zaman geçerli değildir (Nicholson vd., 1981). Tam tersine sendikaların en hızlı büyüyen kesimini beyaz-yakalı işçiler ve kamu çalışanları oluşturmaktadır (Klandermas, 1986).

Fullagar ve Barling'in (1989) Güney Afrika'da yapmış olduğu araştırmada ise, her an işten atılma kaygısı duyan, düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında çalışan işçilerin sendikaya bağlılıkları, terfi olanakları fazla, çalışma koşulları ve ücretleri daha iyi olan çalışanlara göre daha yüksektir.

Ayrıca alışanların idarecinin ne derece adil davrandığına yönelik yönetici algılarının, örgütsel kararlara katılım düzeylerinin ve örgütsel adalet algılarının olumlu olması durumunda örgüte bağlılıklarının güçlendiği, aksi durumda ise sendikaya bağlılık ve sendikal faaliyetlere aktif (militan) katılım düzeyinin arttığı görülmüştür (Magenau vd., 1988; Bemmels, 1995; Schutt, 1982). Sendikal ve sendikasız çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları ya da yetersiz ücret algıları gibi ücret eşitsizliği ölçümleri, işçilerin sendika lehine tutumlarını ve sendika üyeliklerini etkiler (Maxey ve Mohrman, 1980). Benzer bir şekilde, Klandermans'ın (1986: 190) yapmış olduğu araştırmada da işçinin işe yönelik dş kırıklığı yaşaması ya da çalıştığı ortama yönelik yabancılaşma eğilimi ile sendikaya bağlılığı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Fullagar ve Barling (1987) yapmış oldukları araştırmada işçilerin yabancılaşma eğilimlerini artıran iş koşullarını ortaya koymuşlar ve bunu sendikaya bağlılık ile ilişkilendirmişlerdir. Bu koşullar: (1) alışma sürecinin sıkı kontrol altında yapıldığı ve mekanize edildiği için işçiye hiçbir güç ya da kontrol bırakmayan (güçsüzlük), (2) alışma sürecinin bölündüğü ve basitleştirildiği (anlamsızlık), (3) işçiye, kendi çalışma ortamını planlaması ve yordayabilmesi için yeterli bilginin verilmediği (normsuzluk), (4) işçilerin

sosyal ihtiyaçlarını karşılama potansiyeli olmayan (izolasyon), (5) işçiye kendini gerçekleştirme olanağı sunmayan (yabancılaşma) işyerleridir. Bu tür çalışma ortamına sahip işyerlerinde işçiler daha fazla yabancılaşma eğilimi hissetmekte ve bu nedenle de sendikaya bağlılıkları artmaktadır.

I.1.3.5. Çevresel Faktörler

Ülkelerin makro-ekonomik, siyasi ve sosyo-kültürel özelliklerine göre belirlenen emek piyasası politikaları ise hem sendikal hareketin gücünü ve etkisini hem de işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını etkilediği için öncelikli bir öneme sahiptir. Ülkelerin endüstri ilişkileri sistemi, çalışanların sendikaya bağlılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Bayazıt, 2008). Kelloway vd. (1990) yapmış olduğu araştırmada endüstri ilişkileri ikliminin, sendikal sadakati yordadığı görülmüştür. Devlet, işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin uzlaşmadan çok çatışmaya dayanan emek-sermaye ilişkisinde işçilerin sendikalara bağlılığını ve militan eylemlere katılım düzeylerini artırdığı, örgüte bağlılığı ise zayıflattığı görülmüştür (Lee, 2004). Uzlaşma eksenli emek-sermaye ilişkisinin geliştiği çalışma düzeninde ise her iki tür bağlılığın güçlendiği görülmüştür (Angle ve Perry, 1986).

Endüstri ilişkileri sistemini etkileyen önemli bir unsur da örgütlenme özgürlüğünün düzeyidir. İki veya daha fazla rekabet içinde bulunan sendikanın var olduğu işyerlerinde, tek bir sendikanın toplu sözleşme imzaladığı işyerlerine göre, bağlılık farklı bir yapı ve düzeyde geliştiği görülmüştür. Gallagher ve Wetzel'in (1990) algılanan örgütlenme özgürlüğünün sendikal bağlılık üzerine etkisini inceledikleri araştırmada; sendikada istemsiz (gönülsüz) olarak yer alan üyelerin daha düşük sendikaya sadakat ve sendika için çalışma işteği ya da sendikaya sorumluluk gösterdikleri görülmüştür.

Bayazıt (2008) ülkemizde, DİSK ve Türk-İş'e bağlı işçilerin endüstri ilişkileri sistemini algılama biçimi ile sendikaya bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmasında, kooperatif endüstri ilişkileri altında çalışan sendika üyelerinin hem sendikalarına hem de çalıştıkları işyerlerine bağlı olabileceklerini ileri sürmektedir. Sendika ve işveren arasında düşmanca ilişkilerin olduğu işyerlerinde ise işçilerin sendika ve işyeri arasında bir seçim yapmaya zorlandığı ve bağlılığın sadece bir örgüte yönelik olduğu görülmüştür (Bayazıt, 2008).

Endüstri ilişkileri sisteminin özelliklerinin yanı sıra ülkelerin makro-ekonomik yapısının da sendikaya bağlılığı etkilediği görülmüştür. Bain ve Price'in (1980) çeşitli ülkelerdeki sendikal büyüme ve gerilemeye ilişkin yapmış oldukları araştırmada; enflasyonun, ücret (/maaş) artışlarının, işsizliğin, iş gücü piyasasındaki değişimlerin ve devlet yönetimlerinin sendikalara bakış açısının üyelik artışı ve düşüşünü önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Barling vd., 1992).

I.1.4. Sendikaya Bağlılığın Sonuçları

Gordon vd. (1980) sendikaya bağlılık çalışmalarının başlangıç önermelerini motive eden başlıca faktör belki de sadece sendikaları anlamak değil aynı zamanda sendikaya üye katılımı aracılığıyla işyerinde demokrasiyi geliştirmektir. 1956 gibi erken bir tarihte, Stagner, sendikal bağlılık ile sendikal katılım arasında bir bağlantı olduğunu önermişse de 25 yıl sonra dahi, çok az sayıda araştırma sendikal bağlılığın davranışsal çıktılarını incelemiştir (Barling vd., 1992). Araştırmaların çoğu; (1) Gordon vd. (1980) sendikal bağlılık kriterlerinin psiko-metrik özellikleri ile (2) sendikal bağlılığın muhtemel nedenleri üzerine odaklanma eğilimi göstermiştir. Oysa ki, sendikaya bağlılığın sonuçları, bugün sendikaların

içine girdiği krizden çıkış için araç niteliğindedir. Çünkü sendikaya bağlılığın en önemli sonucu sendikal katılımdır. Sendikaya bağlılığın sonuçlarına ilişkin yapılan araştırmaların büyük bir kısmı, sendikaya bağlılık düzeyi yüksek olan üyelerin, sendikal faaliyetlere katılım düzeylerinin de yüksek çıktığını göstermiştir (Fullagar ve Barling, 1989; Kelloway ve Barling, 1993). Ayrıca sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya sadakat ve sendika için çalışma istekliliği ile sendikaya katılım arasında da pozitif yönlü yüksek bir ilişki saptanmıştır. Bu nedenle, sendikaya bağlılığın, sendikaya katılımın başlıca öncülü olduğu belirtilmektedir (Bamberger vd., 1999; Fullagar ve Barling, 1989; Sverke ve Kuruvilla, 1995). Bazı araştırmalarda ise bunun tam tersi olarak sendikaya aktif katılımın uzun dönemde sendikaya bağlılığı güçlendirdiği görüşü savunulmaktadır (Snape vd., 2000). Sonuç olarak, sendikaya bağlılık ile sendikaya katılım arasındaki ilişkinin her ne şekilde olursa olsun, üyelerin sendikal tutum ve davranışlarında güçlü bir etki yarattığı önemli bir gerçektir.

Sendikaya bağlılığın bir diğer sonucu ise sendikal doyumdur. Sendikal doyum, sendikalara yönelik genel ve özel tutumlar ile algılanan sendikal desteğin bir birleşimidir. Bu nedenle de sendikaya katılımdan oldukça farklıdır. Sendikal doyum, üyenin sendikadan beklentileri ile algıladığı destek iken, sendikal faaliyetlere katılım, üyenin sendikal kararlara katılımını içeren bütünsel bir süreçtir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 73-74). Daha çok üyelerin sendikalara yönelik memnuniyeti çerçevesinde gelişen sendikal doyum, sendikadan ayrılma isteği ile negatif, sendikaya katılım ile pozitif bir ilişki kurar.

Sendikal faaliyetlere katılım ise üyelerin sendikalara yönelik tutumsal eğilimlerinin davranışa dönüşen yanını yansıtır. Sendikaya katılım genel olarak ikiye ayrılır: Resmi (formel) katılım ve gayri resmi (enformel) katılım. Üyelerin sendika toplantılarında

bulunma, seçimlerde oy verme ve sendikal makamlarda görev yapma gibi formel aktiviteler yürütmesi “resmi katılım”; meslektaşları ile sendikal meseleleri konuşma ve tartışma, sendika literatürünü okuma ve sendika kampanyalarına destek olma gibi enformel aktiviteler ise “gayri resmi katılım” olarak adlandırılır (Kelloway, Catano, ve Carroll, 1995). Üyelerin, toplantılara katılma, sendikal yayınlar okuma, iş arkadaşları ile sendikal konular konuşma gibi bazı katılım türleri için çok az çaba harcamaları ve inisiyatif almaları gerekirken, sendikal makamlarda görev yapma, grev ve eylemlere katılma gibi diğer katılım türleri ise yüksek düzeyde bir çaba ve bireysel istek gerektirir. Her iki tür katılım da, sendikal faaliyetleri güçlendirir ve üye ile sendika arasında iletişimi sağlar. Ancak üyelere her zaman yüksek düzeyde bir katılım beklenmez. Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ya da grev ve sendikal etkinlik dönemlerinde sendikaya aktif katılım yüksek olabilirken, bazı zamanlarda da durağanlaşabilir.

Sendikal katılımın nedenleri üzerine gerçekleştirilmiş araştırmaların büyük bölümü dolaylı veya açık bir biçimde üç kuramsal yaklaşıma dayanmaktadır: *Engellenme-Saldırganlık Kuramı*, *Rasyonel Seçim Kuramı* ve *Etkileşimci Kuram* (Klandermas, 1986: 189). Katılımın sebebi olarak ilk yaklaşım memnuniyetsizliği (hoşnutsuzluğu), ikinci yaklaşım maliyetleri ve faydaları, üçüncü yaklaşım ise bireylerin sosyal ilişkilerini işaret eder.

Engellenme-Saldırganlık Yaklaşımına göre üyelerin sendikal katılımı, iş ortamındaki gerilime (hayal kırıklığı/engellenme), doyumsuzluğa veya yabancılaşmaya bir tepki olarak ortaya çıkar. İş ortamından duyulan doyumsuzluk, kişinin gelirinden, işinden, çalışma koşullarından ve işyeri meseleleri üzerinde sahip olduğu nüfuzdan duyduğu hoşnutsuzlukları barındırır. Yapılan araştırmalarda, bireyin işe yönelik memnuniyetsizliğinin sendikaya

bağlılık, sendikal faaliyetlere katılım ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (Schutt, 1982; Wheeler, 1983).

Rasyonel Seçim Kuramı ise sendikal faaliyetlere katılımı, bireysel maliyet ve faydalar üzerinden hesaplanmış bir hareket biçimi olarak tanımlar. Bu tarz bir yaklaşım, sendikal büyüme ve küçülmenin makro-sosyolojik ve grev istatistikleri analizlerinde özellikle kullanılmaktadır. Klandermas'a (1989) göre, katılım gösterme istekliliği, katılımın algılanan sonuçlarının (hem pozitif hem negatif) birey açısından ifade ettiği değerinin bir fonksiyonu ile oluşur.

Etkileşimci Yaklaşım da, sendikal katılımı, kişilerin çalıştığı iş yerlerinin içindeki veya dışındaki çevrelerle ve gruplarla sosyalleşme bağları ile açıklamaktadır. Bu nedenle, sendikal katılımın altında yatan nedenin, çalışanın içinde bulunduğu grup kültürü ve etkisi sonucu ile ortaya çıktığı savunulur (Klandermas, 1989). Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer ve Platt (1968) ve Bulmer'in (1975) yapmış oldukları araştırmalarda, çalışanların işlerine ve sendikalarına yönelik tutumları iş dışındaki sosyal çevreleriyle açıklanmış ve bunun büyük bir önemi olduğu vurgulanmıştır. Kerr ve Siegel (1954: aktaran Klandermas, 1989) ise yaptıkları araştırmada, işlerinden hoşnut olmayan, izole muhitlerde yaşayan homojen işçi gruplarının sendikal faaliyetlere daha yoğun katıldıklarını saptamışlardır. Bu yaklaşıma paralel çalışmalarda da işçilerin sınıf bilinci (Mann, 1973) ve toplumsal beklentileri (Bulmer, 1975) ile sendikal katılımları arasında önemli bir etkileşimin olduğu görülmüştür. Mielke, Schreiber ve Schardt'ın (1979) yapmış olduğu araştırmada ise sendikaya katılımın en önemli belirleyicilerinin, iktisadi ve siyasi tutumlar olduğu, bunun da sendikaya yönelik davranışları etkilediği sonucuna varılmıştır.

Sendikaya bağılılığın sonucu olan sendikal doyum ve sendikaya katılım, sendikaların önümüzdeki süreçte daha kuvvetli ve güçlü olmaları açısından oldukça önemlidir. Sendikal katılımın hem resmi hem de gayri resmi boyutu, sendika ile üye arasındaki ilişkinin örgütsel olarak sürdürülmesinin yanı sıra kolektif hareket etme gücü ve bilincinin gelişmesine hizmet eder. Etkin ve demokratik işçi örgütlerinin başarısı da üyelerinin sendikaya bağılılıklarını artırmalarının yanı sıra eylem ve sendika etkinliklerine katılım ve ilginin sağlanması ile mümkün olur.

I.1.5. İkili Bağılılık ve Kuramsal Yaklaşımlar

İkili bağılılık, bireyin hem üyesi olduğu sendikanın hem de çalıştığı işyerinin politika, amaç ve ilkelerine olan bağılılığını ifade eden “çift taraflı bağılılık” olarak tanımlanmaktadır (Purcell, 1954; Gordon ve Ladd, 1993; Demirbilek ve Çakır, 2004; Leman, 2007). İlk olarak 1950’li yıllarda bireylerin çatışan sadakatleri arasında uzlaşmanın sağlanmasının mümkün olmadığı varsayımına dayanarak başlatılan araştırmalar (Purcell, 1954; Stagner, 1954; Angle and Perry, 1986), 1980’li yıllardan sonra emek-sermaye ilişkisinin değişen yapısına uygun olarak gelişen uzlaşmaya dayalı sendikal ve siyasal politikalar sonucunda hızla artmıştır (Demirbilek, 2008: 70).

İkili bağılılık araştırmaları, sendikaya bağılılıkta olduğu gibi, örgüte bağılılık üzerine geliştirilen kuramsal çerçeveye dayanmaktadır. Çalışanın işletme ve sendikanın ortak amaç ve ilkelerine bağılılığını geliştirmek amacıyla ortaya çıkan ikili bağılılığın tanımı üç farklı kuramsal yaklaşıma dayanmaktadır: *Entegre Yaklaşım*, *Bilişsel Tutarlılık Yaklaşımı* Ve *Değiş-Tokuş Yaklaşımı* (Magenau vd.,1998).

Bunlardan ilki olan Entegre Yaklaşımda çalışanların işteki durumu ile sendikadaki durumunu farklı oluşumlar olmadığı fikrinden hareketle, işyeri ve sendikayı entegre olmuş bir bütün olarak değerlendirilir (Stagner, 1954). Bu sebeple sendikaya ve işyerine-örgüte bağlılıklarının kendi iş durumlarıyla ortaklaştığını düşünen çalışanların, çifte bağlılıklarının da güçlü olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bir dizi çalışma, birleşmiş bağlılık unsurlarının faktör analizlerini inceleyerek bu olasılığın ayırt ediciliğini araştırmıştır (Sherer ve Morishima, 1989; Sverke ve Sjoberg, 1994). Yapılan araştırma sonuçları; sendika ve örgüte bağlılığın farklı öncüllere sahip olmasının farklı tutumları yarattığını ve bunun da entegre - birleşik bir bağlılıktan söz etmeyi olanaksız kıldığını göstermiştir (Snape vd., 2000).

İkinci yaklaşım olan Bilişsel Tutarlılık Yaklaşımı ise, işyeri yönetimi ve sendika arasındaki ilişkilerin olumlu algılandığı durumlarda ikili bağlılığın artacağı, ilişkinin düşmanca algılandığı zamanda da ikili bağlılığın azalacağı varsayımına dayanmaktadır (Snape vd., 2000: 209). Endüstri ilişkileri sisteminde işçi-işveren ve devlet ilişkilerinin olumlu olduğu ülkelerde, bu görüşü kısmen destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır (Angle ve Perry, 1986). Örneğin, uzlaşmacı emek-sermaye ilişkisi ve kültürüne sahip Japonya ve İsveç gibi ülkelere, çalışanların ikili bağlılıklarının diğer ülkelere göre yüksek çıkmıştır (Demirbilek ve Çakır, 2004: 131).

Son yaklaşım olan Değiş-Tokuş Yaklaşımında ise, işyerine-örgüte ve sendikaya duyulan bağlılığın büyük ölçüde birbirinden bağımsız olduğu düşünülmeyle beraber, ikili bağlılığın bireylerin her bir bağlılık (sendika ve işyeri) türünden elde ettiği fayda ve değer ilişkisi tarafından şekilleneneceği savunulmaktadır. Yapılan araştırmalarda da çalışanların işyerine-örgüte bağlılıklarının olumlu iş algılarıyla, sendikaya bağlılıklarının ise algılanan sendikal destek ile etkileşim içerisinde olduğu görülmüştür (Magenau vd., 1988).

İkili bağılılığın nedenleri üzerine geliştirilen kuramsal yaklaşımların yanı sıra ikili bağılılığın nasıl ölçüleceğine ilişkin literatürde dört farklı model bulunmaktadır: *Boyutsal Model*, *Sınıflandırma Modeli*, *Paralel Model* ve Angle ve Perry'nin (1986) geliştirdiği *Çifte Bağlılık Modeli*.

Boyutsal model, işyerine-örgüte ve sendikaya bağlılık arasında önemli bir doğrusal (lineer) ilişkinin var olup olmadığını analiz etmek için aynı örneklem çerçevesinde mevcut bağılıkların örüntülerini incelemektedir (Redd, Young ve McHugh, 1994; Gordon ve Ladd, 1993; Sverke ve Sjoberg 1994). Sendikaya ve işyerine-örgüte bağılığa ilişkin ölçeklerin Pearson korelasyon katsayıları alınarak yapılan analizde; korelasyon katsayıları arasında yüksek bir ilişkinin bulunması çifte bağılılığın güçlü olduğunu, düşük ve ters yönlü bir ilişkinin bulunması ise çifte bağılılığın olmadığını göstermektedir. Boyutsal yaklaşım ile yapılan bazı araştırmalarda örgüte ve sendikaya bağlılık arasında pozitif bir ilişki görülürken (Fuller ve Hester, 1998), bazılarında ise bir ilişki saptanmamıştır (Sherer ve Morishima, 1989).

Sınıflandırma model'inde ise, bireylerin ikili bağılılık ölçümlerinden aldıkları puanlar kategorize edilerek dört alt gruba ayrılmıştır. Bunlar; çifte sadakat (hem organizasyon hem de sendikaya yüksek düzeyde bağlılık), işyerine duyulan tek taraflı sadakat, sendikaya duyulan tek taraflı sadakat ve çifte sadakatsizliktir (her ikisine düşük bağlılık) (Snape vd., 2000). Bu yöntem daha çok sendika tiplerini belirlemede (saldırgan, korucuyu vb.), kolektif sendikal eylemler (grev uygulaması gibi) ile uyuşmazlık çözüm prosedürlerini (ihtiyari hakemlik gibi) saptamada kullanılmaktadır (Demirbilek, 2008: 72).

Paralel model ise örgüte ve sendikaya bağılılığın öncülleri üzerine odaklanılmıştır. Bu modelde, her iki tür bağılılığın benzer öncülleri paylaşıp paylaşmadığı saptanmaya

alışılmış (Barling vd., 1990; Fukami ve Larson, 1984), ancak her iki bağlılığın farklı cllere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Fukami ve Larson, 1984).

Dördüncü yöntem ise Angle ve Perry (1986) tarafından ifte bağlılığın doğrudan ve tek bir yöntem ile llmesine dayanmaktadır. Angle ve Perry (1986), bireyin, sendika yesi ve örgüt-işyeri çalışanı olarak yaşıadığı rol çatışmasına dayanarak, ikili bağlılık ölçeğini geliştirmişlerdir. Bu modelin temel varsayımı ise, çalışanın rol atışması yaşaması ile ifte bağlılık arasında olumsuz bir ilişkinin var olduğudur. Buna göre, sendika ve işyerindeki görevleri arasında rol atışması yaşıayan çalışanların ikili bağlılıkları düşük, aksi durumda ise yüksektir.

İkili bağlılığı ölçmeye yönelik yapılan araştırmalarda, birçok faktörün ikili bağlılığı etkilediği görülmüştür (Fukami ve Larson, 1984; Demirbilek ve akır, 2004; Snape vd., 2000). Bunların başıında; emek-sermaye ilişkisi, sendikal yaklaşıma, işin niteliği, iş deneyimi, çalışma ortamı, yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişki ve sendikanın araçsallığı gelir.

Magenau vd. (1988) yapmış olduğu araştırmada, işletme ve sendika arasındaki ilişkinin niteliği ile ikili bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yüksek bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, işyerinde daha işbirlikçi-uzlaşmacı sendika-işletme ilişkisinin varlığı, çalışanın işyeri ve sendika arasındaki rol çatışmasını azaltarak ikili bağlılığını güçlendirir. (Magenau vd., 1988: Angle ve Perry, 1986; Derry ve Iverson, 1998).

Çalışanın ikili bağlılığını etkileyen bir diğer faktör ise, emek-sermaye ilişkisinden bağımsız olmayan sendikal yaklaşımlardır. Sendika yönetimi ile işyeri yönetimi arasında çatışmaya ya da uzlaşmaya dayalı ilişkinin, ikili bağlılık düzeyi üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Sendika ile işyeri-örgüt arasındaki ilişkinin uzlaşma temelli bir boyut kazandığı işyerlerinde, üyelerin ikili bağlılığı yüksek-gcl, çatışmaya dayalı ilişkilerin

yürütüldüğü işyerlerinde ise ikili bağlılığın düşük-zayıf çıktığı görülmüştür (Angle ve Perry, 1986; Demirbilek ve Çakır, 2008).

İş doyumsuzluğu ve işin niteliğinden kaynaklanan farklılıklar da çalışanın işyerine-örgüte ve sendikaya bağlılığını etkilemektedir. Örneğin, beyaz yakalı işçiler ile mavi yakalı işçiler arasında ikili bağlılık düzeyleri açısından farklılıklar olduğu görülmüştür (Fullagar ve Barling, 1992). Nitelikli işlerde çalışanların daha iyi çalışma koşullarına sahip olması iş doyumunu artırırken ikili bağlılığı da güçlendirmektedir. Niteliksiz işlerde çalışanlar ise, daha kötü çalışma koşullarında ve düşük ücretlerde çalıştığı için örgütten çok sendikaya bağlılık duymakta, dolayısıyla da ikili bağlılık düzeyleri düşük çıkmaktadır. Çalışanların iş doyumunu ile ikili bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda ise, çalışanın iş doyumunun yüksekliğinin işyerine-örgüte bağlılığı olumlu, sendikaya bağlılığı ise olumsuz etkilediği sonucu çıkmıştır (Derry vd., 1994; Magenau vd., 1988). Bazı araştırmalarda ise işinden memnun olmayan çalışanların hem sendikaya hem de örgüte bağlılıkları zayıf çıkmıştır (Bilgin, 2007: 54-54).

İkili bağlılık olgusu, çok boyutlu ve karmaşık bir sürecin sonucunda oluşmaktadır. İkili bağlılığı araştıran çalışmaların çoğunluğunda da bunun hem çok boyutlu bir yapı sergilediği, hem de birçok faktörün etkisi altında kaldığı görülmüştür (Snape vd., 2000).

1.2. Sendikal Hareketteki Değişimler

Sendikaların temel işlevleri, üyeleri başta olmak üzere tüm emekçilerin ekonomik, sosyal ve siyasal haklarını korumak ve geliştirmektir. Bir sendikanın bu görevi yerine getirmesi için, öncelikle üye tabanının çalışma ve yaşam koşulları ile sendikal, sınıfsal ve ideolojik alana ilişkin görüşlerini bilmesi ve bu ilişkiyi demokratik bir yapıda kurması gerekir.

Sendikaların işlevsel ve güçlü bir sosyal taraf olabilmesi için üç temel fonksiyona sahip olması gerekir (Selamoğlu, 2004: 40). Bunlar; ekonomik fonksiyon, demokratik temsil fonksiyonu ve sosyal fonksiyondur. Ekonomik fonksiyon, sendikaların, toplu sözleşmeler yolu ile işyeri, işkolu ve ulusal düzeyde elde ettiği ekonomik kazancı toplumsal açıdan iyileştirmesi; demokratik temsil fonksiyonu, sendikaların, çalışanların çalışma şart ve koşullarını iyileştirmesi ve sosyal politikalara yön vermesi; sosyal fonksiyonu ise işçilerde ortak dayanışma bilinci yaratarak dayanışmayı ve birliği artırmasıdır. Bu üç fonksiyon aynı zamanda birbiri ile etkileşim halindedir. Bu nedenle de, her üç fonksiyonun bir arada olması, sendikal hareketin gücünü ve etkisini ortaya koymakta ve işçilerin sendikaya bağlılıklarını güçlendirmektedir. Ancak ne yazık ki son yıllarda yaşanan değişimler, çalışma hayatının en önemli sosyal taraflarından biri olan işçi sendikalarının örgütlenme gücünü ve üyelerini temsil etmedeki yeterliliklerini zorlamış; 19.yüzyılın geleneksel sendika yapısını tamamen değiştirerek, sendikal harekete yeni boyutlar getirmiştir.

Sendikaya bağlılığa ilişkin araştırmalar, sendika ile üye arasındaki ilişkinin sadece psikolojik bir süreç olmadığını, bu ilişkinin aynı zamanda ülkelerin makro-ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmelerinden ve sendikaların ideolojik yaklaşımlarından etkilendiğini göstermektedir (Bayazıt, 2008). Örneğin ülkelerin politik atmosferinin sendikal mücadeleyi

ve örgütlenmeyi teşvik ettiği, örgütlenme özgürlüğünün yasal ve fiili alanda korunduğu dönemlerde işçilerin sendikaya bağlılıklarını güçlendirdiği görülmüştür (Barling vd., 1992). Farklı bir çalışmada ise üyelerin sendikalara yönelik araçsallık algısının ve sendikaların işlevselliğinin, işçilerin sendikaya bağlılığını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Kelloway vd., 1990). Bu nedenle, sendika ile üye arasındaki ilişkinin niteliği araştırırken hem Dünya'da hem de Türkiye'de işçileri ve sendikal hareketi etkileyen ülkeye özgü faktörlerin belirlenmesi, sendikaya bağlılığın neden ve sonuçlarını ortaya koymada yararlı olacaktır.

1.2.1. Sendikacılıkta Genel Eğilimler

Kapitalist ekonomik sistem içerisinde, sermaye birikim rejiminde yaşanan her kriz uygulamaya koyulan yeniden yapılandırma politikaları ile yönetilmiştir (Yaman Öztürk, 2006). Yeniden yapılandırma politikalarının yönünü belirleyen unsur ise emek ve sermaye ilişkisindeki değişimi ifade eden üretim, tüketim ve birikim rejimlerindeki değişimlerdir. Bu bağlamda, üretim, tüketim ve birikim sürecindeki değişimler sadece küresel sermayenin, kapitalist sistem içerisindeki emek politikalarına yön verme biçimini etkileyen makro-ekonomik bir gösterge olmasının dışında, emek-sermaye arasındaki bölüşüm ve birikim ilişkilerini, dolayısıyla sendikaları da içine alan toplumsal bir süreçte dönüşümü kapsamaktadır (Öngen, 2003). Sendikaların doğuşu ve gelişimi de, bu değişimler ile birlikte ortaya çıkan birikim rejimleri, toplumsal örgütlenme biçimleri, siyasal yapılar, endüstrileşme düzeyi, ücretli çalışanların sayısı ve işgücünün yapısına göre biçimlenmiştir. İlk olarak, 19. yüzyılın başlarında Sanayi Devrimi'nin etkisi ile İngiltere'de işçilerin elverişsiz çalışma koşullarına karşı meslek örgütleri etrafında birleşmeleri ile oluşan sendikalar (Koray, 1992: 82), daha sonra küçük ölçekli manifaktür üretiminden, büyük

ölçekli, kitlesel ve çok sayıda işçinin çalıştırıldığı fabrika sistemine geçişle birlikte kurumsal bir yapıya dönüşmüştür (Aydoğanoglu, 2007: 18). Önce Taylorist, daha sonra Fordist üretim biçimi ile fabrika düzeyinde üretimin hayata geçirilmesi, sadece üretim ve organizasyon boyutu ile değil, kitlesel üretimin yanı sıra kitlesel tüketimin eş zamanlı yürütülebileceği bir sistemin kurulmasını sağlamış; Fordist üretim biçimi, birikim rejimine dönüşerek devletin yeniden dağıtım mekanizmalarına müdahale etmiştir (Yentürk, 1993: 45). Ayrıca tam istihdam ve sosyal devlet uygulamaları emek ve sermaye arasındaki ilişkiyi istikrar ve dengeye kavuşturmuş, sendikal hareketin gelişmesi için ortam yaratmıştır. 1917’de Ekim Devrimi ile de, ilk defa kapitalist sisteme alternatif bir sistem olan sosyalist sistemin kurulması, sınırsız ve kontrolsüz bir şekilde ilerleyen kapitalist sistem için bir önemli bir tehdit oluşturmıştır. 1929 yılında kapitalist sistemin ekonomik krize girmesi, ikinci dünya savaşı ve kapitalizm ile sosyalizm arasındaki çatışma, gelişmiş kapitalist ülkeleri sosyal devlet uygulamalarını hayata geçmesini sağlamıştır. 1930’lı yıllarsan sonra sanayileşmenin artması ile mavi yakalı ve erkek işgücüne dayanan istihdam o güne kadar ki en büyük hacmine ulaşırken, toplumsal işbölümü ve rollerde yaşanan değişimlerle birlikte, kimlikler çoklu ve hareketli bir yapıya bürünmüş; birey, artık kendini ‘öteki’ üzerinden tanımlayarak sınıfsal bir nitelik kazanırken işçiler sendikalar etrafından örgütlenmeye başlamıştır (Faydalı, 2001; Müftüoglu, 2007; Özügurlu, 2005; Urry, 1995).

1930’lu yıllara doğru sendikalar, gelişmiş batı toplumlarında, işçi sınıfının kitlesel olarak temsil edildiği bir örgüt olma niteliği kazanırken, devlet kaynaklarının dağıtımında ve sosyal devlet uygulamalarının hayata geçirilmesinde önemli bir temsil gücüne ulaşmıştır. Bu dönemde sendikalar düşünce akımlarından da ciddi anlamda etkilenmişler ve bu düşünce akımlarına göre farklı ideolojileri benimsemişlerdir. Ayrıca sendikaların benimsedikleri

ideolojiler ülkeden ülkeye ve sendikacılık hareketine göre değişiklik göstermiştir. ABD’de “ücret sendikacılığı”, İngiltere’de “reformist sendikacılık” ve Kıta Avrupası’nda “sınıf sendikacılığı” olarak farklılaşan yaklaşımlar (Işıklı, 1995a) ile kendini gösteren sendikal hareketin örgütlü gücü, 1952 yılında 49 milyon iken, 1970 yılında 62 milyona yükselmiştir (Munck, 2003: 46). Ancak, uzun bir süre önemli bir sosyal taraf olan sendikalar, 1970’li yıllardan itibaren makro ekonomik değişimlerin yanı sıra, bazı iç ve dış dinamiklerin etkisi ile önemli bir değişim sürecine girmiştir. 1970’li yılların başında ortaya çıkan ekonomik krize karşı uygulamaya konulan makro ve mikro mekanizmalar, ulusal ve uluslararası ekonominin ve siyasetin yeniden yapılandırılmasının yolunu açmıştır (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 172). 1960’lı yılların sonuna doğru, Fordizm ve Keynesyen ekonomik büyüme politikaları, kapitalizmin çelişkili doğasını dengede tutmakta zorlanmaya başlamış, kapitalist ülkelerde üretkenlik artışıdaki yavaşlamalar, kar oranlarında düşme, uluslararası para sisteminin çökmesi ve petrol fiyatlarında yaşanan dalgalanmalarla başgösteren ekonomik kriz, sermaye birikim tarzının krize girmesine neden olmuştur (Ansal, 2009: 7). Küreselleşme, uluslararası rekabetin artması ve otomasyon teknolojilerinde yaşanan ilerlemeler, kapitalist sistemin işleyiş biçimini ve üretim biçimini yeniden yapılandırmıştır (Harvey, 2012: 165). Neo-liberal politikalar yoluyla dönüştürülen bu süreç, Keynesyen politikaların aksine, serbest piyasa ekonomisini, emek piyasalarının deregülasyonunu, devletin küçültülmesini ve ekonomik aktör olarak piyasadan çekilmesini dayatmıştır (Sazak, 2007). Bu amaçla, sermayenin uluslararası alanda yayılmacılığı, küreselleşme ile güçlendirilirken, ticaretin ve finansal sermayenin sınırsız ilerleyebilmesi için ulus devletler düzeyinde serbest piyasa politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere doğru coğrafi açıdan uygulanan yayılmacı ekonomi politikaları,

IMF, Dünya Bankası, Avrupa Birliği gibi uluslararası kuruluşların aracılığı ile ulus devletleri borç krizine sokarken, yapısal uyum programları ile de bağımlı hale getirmiştir (Erdoğan, 2006). 1989 yılından sonra ise, kapitalist sisteme alternatif olan sosyalist sistemlerin çözülmesi ile de tek merkezli bir ekonomik sistem yaratılırken (Koray, 2005b), siyasal açıdan da sosyalist ideolojilere karşı sınıfın ve ideolojilerin sonunun geldiği tezleri şiddetli bir şekilde savunulmaya başlanmıştır (Aronowitz, 1981: Bell, 1976: Gorz, 1986). Geleneksel sağın temsilcilerinden Daniel Bell (1976) Kapitalizmin Kültürel Çelişkileri kitabında, siyasal ve ideolojik açıdan işçi sınıfının tarih sahnesi içerisinde işgal etmiş olduğu merkezi konumunu artık yitirdiğini ve sınıfın bir toplumsal aktör/özne olarak varlığını kaybettiğini savunmuştur (Coşkun, 2006: 68). Bu yolla ideolojik olarak tek kutuplu hale gelen ve kapitalist ekonomik sistemin alternatifinin ortadan kalktığı neo-liberal dünyada, sistemdeki güç ilişkileri, ulus devletlerden uluslararası sermayenin çıkarlarını temsil eden çokuluslu veya uluslar üstü güç odaklarının eline geçmiş; sınıfsal oluşum süreçleri ile siyasal ve ideolojik süreçlerin sermayenin küresel çıkarları etrafında birleşmesi sağlanmıştır (Öngen, 2003: 43). Mevcut durum, bir yandan sendikacılığa yönelik ideolojik bir saldırının başlatılmasına sebep olmuş, diğer yandan da giderek sertleşen küresel rekabetin etkisi ile sendikacılığın ideolojik temellerinde, köklü değişikliğe neden olmuştur (Bilgin, 2001).

Küreselleşmiş dünyada esnek üretim yapılanması ile birlikte emek pazarında gözlenen en önemli değişiklik, emek gücünün örgütlenmesinin önünü kapatacak şekilde emek sürecinin parçalanması ve buna bağlı olarak emeğin kendi içinde farklılaşması yönünde olmuştur. Üretim süreci, teknolojik ilerlemeler ile birlikte Fordizmden post-Fordizme kayarken, istihdam, esneklik temelinde yeniden biçimlendirilmiş; reel ücretler hızla düşmüş, gelir dağılımı adaletsizlikleri derinleşmiş, işsizlik artmış ve emek piyasaları

dönüştürülmüştür (Akkaya, 2004). Böylece işgücünün beceri düzeyleri geriletilmiş ve niteliksizleştirilmiştir. Sosyal devlet uygulamalarının zayıflamasıyla da kamu sektöründe istihdam azalırken, post-Fordist üretim biçimi ile güvencesiz ve kuralsız çalışma biçimleri yaygınlaştırılmıştır. Fordizmin kamu sektörü ağırlıklı, katı, merkezi ve bürokratik yapısına karşı yeni bir üretim biçimi olan post-Fordizm, emek piyasaları (geçici sözleşmeler, göçmen ve ev içi emeğinin yoğun bir şekilde sömürülmesi), üretim süreçleri (üretim süreçlerinin parçalanması, tam zamanında üretim), meta çıktıları (sipariş üzerine üretim) ve en önemlisi de dünyanın bütünleşmiş ve kontrol edilebilirliğine tabi olmayan mali yapısının esnekleşmesine neden olmuştur (Anderson, 2009; 113).

Post-Fordizmde çok sayıda işçinin bir arada çalıştığı fabrikalardan, taşeronlara ve küçük işletmelere devredilen esnek bir yapı oluşturulurken, işgücü içerisinde ileri derecede uzmanlaşmaya bağlı olarak tam zamanlı, yüksek ücret ve sosyal haklarla desteklenen işgücü ile emek yoğun işlerde vasıfsız ya da yarı vasıflı işgücünün kuralsız, güvencesiz ve düşük ücret politikaları ile çalıştırıldığı ikili bir yapı yaratılmıştır (Aslan, 2005). Ek olarak; imalat sektörünün istihdam kapasitesi düşmüş, buna karşın, hizmet sektöründe nitelikli işgücü istihdamı artmış ve güvencesiz işlerin yaygınlaşmıştır. Bu değişimler, toplumsal yapıyı dönüştürecek güç olarak görülen işçi sınıfını, bir yandan yüksek ücret ve sosyal haklarla desteklenen nitelikli/beyaz yakalı/kafa emeği, diğer yandan ise kötü çalışma koşullarda, güvencesiz ve kayıt dışı çalışmaya zorlanan niteliksiz/mavi yakalı/kol emeği olmak üzere ayırtmıştır. Bu ayırttırma, işçinin üretim sürecine yabancılaşmasına neden olmuştur. İşçi sınıfı genişlerken parçalanmış, katmanlaşırken de sınıf içinde yeni “sınıflar” ortaya çıkmıştır (Çelik, 2006: 52).

Emek piyasasında dönüşümü etkileyen ikinci bir faktör ise sermayenin yayılmacılığıdır. Gelişmiş ülkelerde teknolojik ilerlemelere bağlı olarak endüstri yoğunluğunun azaltılması amacıyla, emek yoğun üretim gerektiren bazı faaliyetler geliştirmekte olan ülkelere kaydırılmıştır. Bu yöntem ile gelişmiş ülkelerde hizmet sektörü ve uzmanlaşma gerektiren işler artarken, işgücü; çekirdek ve çevre olarak ikiye ayrılmıştır. Gelişmiş ülkelerde çalışan işgücü, vasıflı ve yüksek güvenceli işlerde çalışma olanakları bulurken, geliştirmekte olan ülkelerdeki işgücü, vasıfsız ve kötü koşullarda çalışma olanaklarına mahkûm kalmıştır. Gelişmiş ve geliştirmekte olan ülkeler arasındaki bu farklılıklar da, sendikaların sınıf içinde ayrılan çıkarlar temelinde farklı örgütsel yapılanmalara neden olmuştur. Dar çıkarlar çerçevesinde faaliyet göstermeleri sendikalar arasındaki iç farklılıkların artmasını sağlamış ve işçi sınıfı içerisinde görece sağlanan dayanışma kültürünün çözülmesine yol açmıştır (Urhan, 2005: 99).

Emek piyasasında yaşanan bu gelişmeler, dünya genelinde istihdamı olumsuz etkilerken, işsizlik kronik bir sorun haline gelmiştir. İşsizliği azaltmak ve emek maliyetlerini düşürmek için güvencesiz çalışma modelleri yaygınlaştırılmış, kuralsız ve kayıt dışı istihdam olanakları artırılmıştır. Teknolojik gelişmelerin artmasıyla, üretim ve yönetim anlayışındaki gelişmelere bağlı olarak hizmetler sektörü gelişmiş, sendikalaşmanın yoğun olduğu geleneksel sektörler ise zayıflamıştır. İşverenlerin sendikasızlaştırmaya dönük politikaları ve işsizlik tehdidi, bireysel rekabete dayalı ve sendikalaşmadan uzak yeni bir işgücü piyasasının oluşmasına neden olmuştur. Böylece mücadele azmini yitirmiş, kendini önemsiz ve değersiz hisseden, güvenini kaybetmiş bir işçi sınıfı modeli yaratılarak kapitalist sisteme yönelecek potansiyel bir tehdit önlenmek istenmiştir (Akkaya, 2004: 103-104).

Tablo I.2.***Seçili OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (%), 1960-2010***

Ülkeler	1960	1970	1980	1990	2000	2010
Kore	-*	12,6	14,7	17,2	11,4	9,7
Japonya	32,3	35,1	31,1	25,4	21,5	18,4
ABD	30,9	27,4	22,1	15,5	12,9	11,4
Kanada	29,2	31	35,3	35,8	30,2	29,5
Avustralya	50,2	44,2	48,5	39,6	24,5	18
Yeni Zelenda	-*	56,5	69,1	49,7	22,3	20,8
Belçika	41,5	42,1	54,1	53,9	49,5	52**
Finlandiya	31,9	51,3	69,4	72,5	75	70
İrlanda	43,1	50,6	54,3	48,5	38	35
Norveç	60	56,8	58,3	58,5	54,4	54,8
İtalya	24,7	37	49,6	38,8	34,8	35,1
Almanya	34,7	32,0	34,9	31,2	24,6	22,5
İngiltere	38,8	40	49,7	38,1	30,2	26,4
Fransa	19,6	21,7	18,3	9,8	8,00	7,7

Kaynak: *Trade Union Density in OECD Countries, 1960-2010*, <http://www.oecd.org/statistics/>

* Veri yok. **2009 yılı verisidir.

Küresel kapitalist sistemin yarattığı yeni koşullara yanıt veremeyen sendikalar ise temsiliyet düzeyleri, toplumsal rolleri ve sendikal yaklaşımları açısından ciddi bir krize sürüklenmiştir (Hyman, 2001a; Waddington ve Hoffman, 2001; Akkaya, 2004; Aydoğanoglu, 2007; Çelik, 2006; Özügurlu, 2013; Yıldırım, 2012). Sendikaların krizde olduğunun en önemli göstergelerinin başında da sendikalaşma oranlarındaki düşüş gösterilmektedir. Nitekim Tablo I.2’de görüleceği gibi, 1970’lerden başlamak üzere birçok ülkede sendikalaşma oranları ciddi bir oranda düşmüştür. Örneğin, ABD’de sendikalaşma oranı 1960 yılında % 30,9 iken 2010 yılında % 11,4’e düşmüş, benzer şekilde yeni üretim biçimlerinin yaygın bir şekilde kullanıldığı Japonya’da ise 1960’da % 32,4 olan sendikalaşma oranı, 2010 yılında % 18,4’e düşmüştür. Sendikaların doğduğu İngiltere’de ise 1960 yılında % 38,8 iken 2010 yılında % 26,4’e düşerken, Almanya’da da aynı dönemlerde

sendikalaşma oranı % 34,7'den % 22,5 gerilemiştir. Bazı ülkelerde ise sendikalar, geçmişten gelen sınıf deneyimlerinin etkisiyle varlıklarını korumuştur (Dumrul, 2001: 37). Daha ok Kuzey Avrupa lkelerinde görülen bu eğilimde sendikalaşma oranları korunmuş, hatta artmıştır. Örneğin, Norveç'te 1960 yılında % 60 olan sendikalaşma oranı, 2010 yılında % 54,8 iken, bu oran Finlandiya'da 1960 yılında % 31,9 iken 2010 yılında % 70'e çıkmıştır. 1970'lere kadarki dönemde altın çağını yaşayan sendikalar ile siyasi iktidarlar arasındaki toplumsal uzlaşı, makro ekonomik istikrarsızlıklarla zayıflarken, özellikle kamu sektörüne bağlı ekonomik büyüme sürecinin dinamiğini kaybetmesi, zelleştirme uygulamaları ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi arayışları ile örgütlü hareketi olumsuz yönde etkilemiştir (Selamoğlu, 2004). Makro-ekonomik, sosyal ve siyasal yapıdaki değişimler, endüstri ilişkilerinde sendikasız bir emek-sermaye ilişkisi isterken, sendikalara karşı da katı ve uzlaşmasız bir tavır sergilemişlerdir. Birçok ülkede sendikal hak ve özgürlükler, baskıcı uygulamalar ile sindirilirken, pek çok ülkede de sendikaların makro-ekonomik politika oluşturma süreçlerine katılmaları ve müdahale etmeleri engellenmiştir (Waddington ve Hoffman, 2001: 65). Yeni retim süreçlerinde kullanılan örgüte bağlılık, takım çalışması, kalite çemberi ve insan kaynakları yönetimi gibi modeller-kavramlar, işverenlerin farklılaşan işgücünü sendikalardan uzaklaştırmak için kullandığı araçlar haline gelmiştir. Böyle bir atmosferde, yeni örgütlenme ve mücadele yöntemleri geliştiremeyen sendikalar, işçilerin içine düştüğü bu süreçten kendilerini sorumlu tutmamışlardır. Sendikalarda toplu pazarlığa dayanan formel, merkezi ve makro-korporatist yapıların yerine, kişiselleşmiş ve keyfileşmiş ilişki biçimlerine dayalı mikro-korporatist bir yapı egemen olmuş, sendikaların i örgütlenmelerinde deformasyona bağlı olarak militan sendikacılığın yerine işbirlikçi-uzlaşmacı bir sendikal anlayış yerleşmiştir (ngen, 2005: 58-59). Uzlaşmaya dayalı sendikal

anlayışın en temel sorunu ise sınıf siyasetini sendikal hareketin dışına itmesidir (Aydoğanoglu, 2007: 194). Bu durum, sendikaların toplumsal mücadeleye yönelik politika belirlemedeki yetersizliğine neden olmuş ve siyasal iktidarların sosyal koruma politikalarına sınırlı bir şekilde müdahale etmelerine yol açmıştır (Akkaya, 2004). Uzlaşmacı sendikacılığın dışında sınıf sendikacılığı yaklaşımını benimseyen sendikalar ise, gerek yasal gerekse de siyasal ve ideolojik baskılar ile zayıflatılmış ya da radikalleşme ile suçlanarak etkisizleştirilmiştir (Yücesan Özdemir, 1999).

Günümüzde ülkeden ülkeye değişiklik gösteren bu yaklaşımlar, gelişmiş ülkeler açısından uzlaşmacı ve ücret sendikacılığına dayalı sendikal yaklaşımlar olarak görülürken, gelişmekte olan ülkeler açısından korporatist sendikal yaklaşımın yanı sıra kimlik eksenli politikalar yürüten sendikal yaklaşımları ortaya çıkarmıştır. Avrupa sendikaları, büyük ölçüde sınıf ideolojisine bağlı ve tüm ücretlilerin temsilcisi olma eğilimindedir (Koray, 1994: 56-7). Fakat Avrupa ülkeleri içerisinde sendikal yaklaşımlar arasında farklılıklar görülmektedir. Örneğin Kuzey Avrupa ülkelerinde sendikalar pragmatist ve uzlaşmacı bir sendikal yaklaşım sergilerken, Fransa'daki sendikal hareketin, kuruluşundan itibaren sınıf eksenli ideolojik bir eğilim içerisinde olduğu görülmüş, Almanya'da ise bireyselliğin öne çıkarıldığı uzlaşmacı bir sendikal anlayış hâkimdir. ABD sendikacılığında ise pragmatik hedeflere ve toplu pazarlıklara dayanan, meslek ve işyeri temelli ücret sendikacılığı öne çıkmıştır (Koray, 1994: 7-56). Latin Amerika, Güney Afrika ve Güney Kore gibi ülkelerde ise sendikal harekete yönelik çok yönlü saldırılara karşı yeni mücadele yöntemleri hayata geçirilerek toplumsal hareket sendikacılığı yükselmiştir (Özügurlu, 2013).

Modernleşmenin kurumsallaşmadığı ve sanayileşmenin yetersiz olduğu Ortadoğu ülkelerinde ise dinsel, kimliksel, ırksal ayrıışmalara ve derinleşmelere bağlı olarak kültürel

kimliklerin öne çıkarıldığı sendikal anlayışlar gelişmiştir. İran, Suudi Arabistan, Mısır, Sudan, Pakistan ve Malezya gibi İslam ülkelerinde siyasal ve sosyo-kültürel ortamın demokratik bir sendikal örgütlenmeye izin vermemesi, sendikaları İslami rejimi topluma dayatma araçları haline getirmiştir (Işık, 1996: 198).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki sendikal yaklaşımlardaki farklılıklar sadece bunlarla sınırlı değildir. Ülkelerin sanayileşme düzeyi, temel hak ve özgürlüklerde sağlanan gelişmeler, siyasal ve sosyo-kültürel ortam gibi faktörler ve sendikal hareketin kendine özgü içsel dinamiklerinin etkisi bu farklılıkların çoğalmasını sağlamıştır.

1.2.2. Türkiye’de Sendikal Hareketteki Değişimler

Dünya’da 1970’li yıllarda neo-liberalizmin ideologları tarafından ileri sürülen sendikaların sonunun geldiği tezleri, ülkemizde 1980’li yıllardan itibaren yankı bulmuş ve sendikalara karşı ciddi bir ideolojik saldırı başlamıştır. Örneğin, bu dönemde sendikaların mal varlıklarından, sendikacıların kullandıkları araçlara kadar gazetelerin manşetlerinde sendikalara güveni azaltan bir dil ve içerik kullanılmıştır. Bu saldırılar, makro-ekonomik, sosyal ve siyasal yapıdaki değişimler ve sendikal hak ve özgürlükleri engelleyici düzenlemeler ile birleşince, sendikal hareketin çok boyutlu bir krize sürüklenmesine neden olmuştur. Sendikalar arası rekabetin artması, sendikal parçalanmalar, ideolojik bölünmeler ve sendikaların demokratik örgüt olma niteliğinin zayıflaması ile birlikte sınıf hareketine dayanmayan sendikal hareket de krize sürüklenmiştir (Koray, 2005a: 152).

Türkiye’de sendikaların içine girdiği krizin nedenleri çok boyutludur. Kuşkusuz dünyadaki gelişmeler, Türkiye’deki sendikal hareketin gerilemesinde önemli bir etkindir; ancak, söz konusu krizi, sadece bu faktörler ile açıklamak yetersizdir. Aynı zamanda ülkeye

özgü makro-ekonomik, siyasal ve sosyal yapılanma ile sendikal hareketin kendi iç dinamikleri de en az dünyadaki gelişmeler kadar önemlidir. Bu faktörlerin başında da 1980 sonrası uygulanan emek piyasası politikaları ve ekonomik, siyasal, sosyal ve emek piyasası politikaları ile sendikal hareketin genel yapısı gelmektedir.

I.2.2.1. Ekonomik, Siyasal ve Sosyo-Kültürel Yapı

1970’li yılların başında gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan ekonomik krize, Türkiye otoriter bir yönetim anlayışı ve sürekli değişen seçim konjonktürü ile yürütülen popülist politikaların etkisi ile 1980’de girmiştir (Boratav, 2012). Ekonomik krize karşı ilk makro-ekonomik yapılanma 24 Ocak 1980 ekonomik kararları ile olmuştur. Bu kararlar, emek karşısında sermayenin gücünü artırırken, serbest piyasa ekonomisine dayanan iktisat politikalarını hayata geçirmiştir. Neo-liberal politikaların siyasal alana yansımaları ve bu politikaların uygulanması ise 12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesi ile olmuştur. Darbe ile sisteme muhalif olan unsurlar tek tek bertaraf edilirken (Öngen, 2004; Boratav, 2005), sermayenin yapısal mantığı ile egemen kapitalist sınıfların ideolojik mantığı birbiriyle uyumlaştırılmıştır (Ercan, 2005). Devleti ve asker-sivil bürokrasiyi arkasına alan sermaye, “serbest piyasa” ve “köşeyi dönme” sloganlarıyla, 20. yüzyılın son çeyreğinde yaygınlaşan “başka alternatif yok” ve “ideolojilerin sonu” iddialarını, Türk toplumuna empoze etmeye başlamıştır (Boratav, 2005: 152-153). 12 Eylül Darbesinin hemen arkasından sendikacıların bir kısmı ağır cezalara mahkûm edilirken, bir kısmı da hafifçe kulağı çekilerek bırakılmıştır (Özveri, 2006: 98). DİSK’in faaliyetleri 11 yıl yasaklanmış, Hak-İş’in faaliyetleri ise 5 ay durdurulmuştur. Ayrıca sol/sosyalist ideolojiye sahip siyasî partiler ve sendikaların

faaliyetleri durdurulmuş, temsilcileri ve yöneticileri tutuklanmış, grevler yasaklanmış ve toplu sözleşme düzeni işlevsiz hale getirilmiştir.

Sağ partilerin öncülüğünde hayata geçirilen neo-liberal karşı devrim; sol ideolojiyi tasfiye ederek, örgütlü ve sendikal mücadelenin yasaklandığı koşullar altında işçi sınıfının maddi ve manevi değerlerini hızla geriletmiştir (Boratav, 2012). 1980'ler ve 1990'lar boyunca, sermayeyi daha fazla kaynağa yöneltmek ve daha etkin kılmak için ihracata ve serbest piyasaya dayalı ekonomi politikaları yaygınlaştırılırken, devletin ekonomiye müdahalesi zayıflatılmış, özelleştirme politikaları ile kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam zayıflatılmıştır. Bunun sonucunda kayıt dışı ekonomi büyümüş, küresel rekabete uyum gösteren sermaye sınıfı zenginleşmiş, bölüşüm ilişkilerinde denge emekçi kesimler aleyhine gerilemiştir (Boratav, 2005: 149-150). Ücretli emeğin imalat sanayiinde katma değer içinden aldığı pay yıllar içinde azalmış; 1980 yılında özel sektörde % 27,5 oranı 1987'de % 17' ye düşerken; kamu sektöründe ise % 25'ten %13'e düşmüştür (Köse ve Yeldan, 1998: 50). Bölüşüm ilişkilerini düzenleyen ve denetleyen, sosyal politika önlemlerini de zayıflatan yeni düzenlemeler getirilmiştir. 1961 Anayasası ile güçlenen sosyal devlet anlayışı, 1982'de Milli Güvenlik Konseyi'nin kararı hazırlanan yeni Anayasa ile ortadan kaldırılmış, 1980 öncesi dönemde güçlenen sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlamaya yönelik yeni yasal düzenlemeler getirilmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile sendikal hak ve özgürlükler sınırlandırılırken, meslek ve işyeri sendikacılığı yasaklanmış, grevlerin kapsamı daraltılmış, sendikaya üyeliklerde noter şartı uygulaması başlatılmış, sendikaların siyasi faaliyette bulunması yasaklanmıştır. Sendikal alanda yasaklar ve sınırlamalar içeren bu düzenlemelerin yanı sıra, işçilerin çalışma ve sözleşme özgürlüğü, iş güvenceli çalışma

hakkı, istihdamın korunması ve işsizliğin önlenmesi, toplu sözleşmeli ve grevli sendika hakkı, ücrette adalet ve sosyal güvenlik hakkı gibi evrensel hak ve özgürlüklerinin hukuksal güvence altına alınarak korunması gerekirken tersine törpülenerek budanmıştır (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2011: 126).

1995 yılında IMF tarafından dayatılan 5 Nisan Kararları ile ekonomide tam bir liberalizasyona gidilirken, GATS (Hizmet Ticareti Genel Anlaşması) gibi çok taraflı anlaşmalar ve yapısal uyum programları ile taahhütler verilmiş, dışa bağımlı bir hale gelinmiştir (Müftüoğlu, 2006). Uluslararası sermayenin çıkarlarına ayak uydurmak isteyen Türkiye ekonomik krizler yaşamaya başlamıştır. Bu ekonomik krizler, bir yandan ekonominin/toplumun dünya ölçeğinde işleyen sermayenin kurallarına göre biçimlenme sürecini hızlandırırken, diğer yandan verili devlet-sınıf ilişkilerinin daha çelişkili bir biçim almasına neden olmuştur (Ercan, 2005: 25). 2000'li yıllara doğru IMF'ye olan borçlar artmış, birçok iş yeri kapatılmış, geniş halk kitlelerinin alım gücü düşmüş ve siyasi anlamda tam bir kaos ortamı yaşanmıştır. Bunun sonucunda da 2002 Kasım ayında yapılan seçimle, ılımlı İslam politikalarını benimseyen AKP, tek başına iktidara gelmiş, 2007 ve 2011 seçimlerinde de iktidarını sürdürmüştür. Bu dönemde, uluslararası kuruluşların yapısal uyum programları ile ekonomiye müdahalesi devam etmiş, kamuda özelleştirme politikaları yaygınlaşmış, esnek istihdam modelleri artmış, başta sağlık ve eğitim olmak üzere kamusal hizmetler piyasanın tekeline bırakılmıştır. Devletin 'sosyal devlet' niteliği zayıflatılmış ve yerine 'hayırsever devlet' anlayışı getirilmiştir (Parlak, 2009). AKP kömür yardımı, yiyecek yardımı, yakacak yardımı, yeşil kart uygulaması, yoksul öğrencilere burslar gibi çeşitli yöntemlerle yoksul ve emekçi kesimleri kendine bağımlı hale getirmiş, onlarda bağımlılık, itaat ve müşteri duygusu yaratmıştır (Çelik, 2010: 68). Bu yolla toplumsal dayanışmanın

merkezi ekonomik alandan uzaklaştırılmış eşitsizlik ve çelişkilerin üstünü örten bir sivil toplum anlayışı yerleşmiş (Wood, 2006), işçiler, kimlik eksenli sendikal politikaların etkisi ile cemaat türü örgütlenmelere yönelmeye başlamıştır (Koç, 2012). Bunun sonucunda işçilerin sınıfsal kimliği ile Müslüman kimliği iç içe geçmeye başlamıştır (Günalp, 2003). Aslında Türkiye’de geçmişten bu yana işçi sınıfı ile siyasal partiler arasındaki bağ yeterince kurulamamış; işçiler bir sınıfı temsilen siyasi partiler içerisinde yeterince var olmamıştır (Beşeli, 2002: 121). 1990’lı yıllardan sonra ise sadece sınıf siyaseti değil aynı zamanda ılımlı İslam politikaları da sol/sosyalist partilerin yoksul ve emekçi kesimler ile ilişkisini zayıflatmış (Çelik, 2010), AKP Hükümeti’nin uygulamış olduğu “hayırsever devlet anlayışı”nın, kentli yoksul ve emekçiler ile ilişkilerini kuvvetlendirmiştir. Bu politikaların sonucunda, işçiler ile sendikalar arasında sınıf temelinde kurulan bağ zayıflarken, işçilerin sol/sosyalist düşüncelerden de giderek uzaklaşmalarına yol açmıştır (Beşeli, 2002; Üstün, 2002). İşçiler arasında liberalleşme ve muhafazakârlaşma eğilimi güçlenmiştir (Koç, 2012). Bu dönemde sendikalara yönelik baskıcı ve yasakçı tavır devam etmiş, sendikaların toplumsal ve emek hareketindeki etkisi zayıflatılmak istenmiş ve sendikalar ehlîleştirilmeye çalışılmıştır. AKP’nin İslâmî kimliği, onun, kapitalist sömürünün en acımasız uygulamalarını hayata geçirmesini engellememiş; tam tersine, inancı kullanarak işçilerin tepkilerini yumuşatmaya ve hatta ortadan kaldırmaya çalışan uygulamalar getirmesine olanak tanımıştır (Koç, 2012: 14). Sendikalaşma da 2003 yılında çıkarılan 4853 sayılı İş Kanunu ile zorlaştırılmıştır. Eski Yasa’da sınırlı da olsa “işçiyi korumaya” dönük düzenlemeler, yerini “işletmeyi korumaya” dönük politikalara bırakmıştır (Çelik, 2003: 41). İş Kanunu ile esnek istihdam ilişkileri hayata geçirilerek işverenlerin emek üzerindeki denetimi artırılmış; korumasız ve güvencesiz çalışma koşulları yaygınlaştırılmıştır.

AKP Hükümeti ayrıca devletin kaynaklarını kullanarak ve hukuku araçsallaştırarak, sendikal alana dolaylı veya direkt müdahalelerde bulunmuştur (Erdinç, 2014). 2821 ve 2822 sayılı sendikal yasalar, ILO ve AB standartlarına uygun düzenlemeler yapılmamış, memurların sendikal haklarını engelleyen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasını değiştirmek için de adım atılmamıştır (Çelik, 2010: 71). 2821 ve 2822 Sayılı yasalar birleştirilerek 2012 yılında tek bir yasa haline dönüştürülmüş; 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile vitrin niteliği taşıyan birkaç düzenlemenin dışında iş kolu düzeyinde barajlar, sendikal güvencelerin yok sayılması ve grev hakkının kullanımına ilişkin yasaklar devam etmiştir. Bu yolla, bir yandan sendikasızlaştırma desteklenirken diğer yandan belli başlı sendikaların ve konfederasyonların önü açılmıştır.

Tüm bu değişimler, başta ekonomik, sosyal ve siyasal yapının neo-liberal politikalarla dönüştürülmesine yol açarken, emek-sermaye ilişkisini belirleyen sosyal politika önlemlerinin zayıflamasına, işgücü piyasasının esneklik ve kuralsızlık temelinde yeniden düzenlenmesine ve sendikasızlaştırmanın temel bir devlet politikası haline gelmesine neden olmuştur.

I.2.2.2. İstihdamdaki Değişimler

Sendikal hareketin gerilemesine yol açan önemli bir etken de işgücünün yapısında meydana gelen değişimlerdir. Türkiye’de sendikal hareketin yükselişe geçtiği dönemde örgütlediği kitle daha çok kamu sektöründe çalışan, tam zamanlı, vasıfsız erkek işgücüne dayanmaktaydı. Ancak 1980’li yıllardan itibaren özelleştirme politikaları ile üretimin hizmetler sektörüne kayması ve post-Fordist yeniden yapılanma süreci, işgücünün yapısında önemli bir değişime yol açmıştır. Batı’daki gelişmelerle mukayese edilemeyecek düzeyde

olsa da tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de istihdam hizmetler sektörüne kaymış, teknolojik gelişmeler ve yeni yönetim anlayışları uygulanmaya başlanmış, kol gücü yerine beyin gücü kullanımı bazı sektörlerde hızla artmıştır. Tüm kamusal alanlar, ulusal ve uluslararası tekeli sermayenin istek ve beklentileri doğrultusunda yeniden biçimlendirilmiş ve piyasalaştırılmıştır. Özellikle, Kamu İktisadi Teşebbüslerinin özelleştirmeler yoluyla kapatılmasıyla, birçok emekçi işsiz kalmış ya da güvencesiz çalışma koşullarına mahkûm olmuştur. Bu politikalar, kayıtlı sektörlerde küçük bir çekirdek grup dışındakiler için tam zamanlı ve güvenceli çalışma anlayışını yok etmiştir (Gerşil ve Aracı, 2007). Sendikal hareketin geleneksel üye tabanı değişmeye başlamış, daha çok, erkeklerin egemen olduğu, tam zamanlı ve güvenceli iş olanaklarının bulunduğu emek piyasasından, esnek, kuralsız, enformel ve örgütsüz bir ortama geçilmiştir.

Kamu sektöründe istihdam daraltılmış, sözleşmeli, geçici ve taşeron işçi çalıştırma gibi yeni çalışma biçimleri hayata geçirilmiş, sosyal politikaya yönelik koruyucu ve düzenleyici önlemler asgariye indirilmiştir. Tablo I.3.’de görüleceği üzere, bu politikalar sonucunda kamu sektöründe istihdam oranı yıllar içerisinde azalmış, özel sektörde istihdam oranı ise artmıştır. 2007 yılında kamu sektöründe istihdam sayısı 2 milyon 925 bin iken 2013 yılına gelindiğinde yüzde 13,5 artarak 3 milyon 319 bin olmuştur. Buna karşın, özel sektörde istihdam 2007 yılında 17 milyon 283 bin iken 2013 yılına gelindiğinde yüzde 23,1 oranında artarak 21 milyon 281 bini bulmuştur. Bu yıllarda kamuda 394 bin 278 kişilik istihdam yaratılırken, özel sektörde 3 milyon 997 bin kişilik istihdam artışı sağlanmıştır. Yani özel sektörde istihdam, kamu sektöründeki istihdama göre 10 kat daha fazla büyümüştür. Bu demek oluyor ki, toplam istihdam içerisinde her yüz kişiden sadece 13’ü kamu sektöründe istihdam olanağı bulabilmektedir. (bakınız Tablo I.3). Taşeronlarda çalışan işçi sayısı ise

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik tarafından yanıtlanan soru önergesinde, 2011 yılında 1 milyon 611 bin olarak bildirilmiştir (TBMM, 2012).

Tablo I.3.

Kamu ve Özel Sektörde İstihdama İlişkin Veriler (2007-2013 yılları)

Yıllar	Toplam İstihdam	Özel Sektörde İstihdam		Kamu Sektöründe İstihdam	
		Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran(%)
2007	20.209.000	17.283.964	85,5	2.925.306	14,1
2013	24.601.000	21.281.416	86,5	3.319.584	13
2007'den 2013'e değişim oranı (%)	+ yüzde 21,7	+ yüzde 23,1		+ yüzde 13,5	

Kaynak: Maliye Bakanlığı BÜMKO Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Kamu Sektörü İstihdam Verileri IV. Dönem (Aralık) ile TÜİK İşgücü İstatistikleri (Yeni veri seti) ile hazırlanmıştır.

Özelleştirme ve esnekleştirme uygulamalarının hızlanması, başta işsizlik olmak üzere işgücünün çalışma ve yaşam koşullarını da giderek kötüleştirmiştir. Mülksüzleşmeye bağlı olarak işçileşme süreci hızlanırken, işgücüne ve istihdama katılım düzeyleri yıllar içerisinde değişmiştir. Ancak ülkemizde temel işgücü istatistiklerini dönemsel olarak karşılaştırmak, Türkiye İstatistik Kurumu'nun veri setlerini değiştirmesi nedeniyle mümkün değildir. TÜİK Şubat 2014 dönemiyle birlikte yeni bir hesaplama yöntemi ile veri seti kullanmaya başlamış ve 2005-2013 yılları arasındaki dönemdeki temel işgücü istatistiklerini, ekonometrik model kullanılarak tahmini olarak güncellenmiştir.

Tablo I.4.***Temel İşgücü İstatistikleri (2007-2013)***

	Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus	İşgücü	İstihdam Edilenler	İşgücüne Katılma Oranları (%)	İstihdama Katılma Oranları (%)	İşsizlik Oranları (%)
2005	48.356	21.374	19.663	43.8	39.3	10.4
2006	49.275	21.913	19.993	44.5	40.5	9
2007	50.177	22.253	20.209	44.3	40.3	9.2
2008	50.982	22.899	20.604	44.9	40.4	10
2009	51.833	23.710	20.615	45.7	39.8	13.1
2010	52.904	24.594	21.858	46.5	41.3	11.1
2011	53.985	25.594	23.266	47.4	43.1	9.1
2012	54.961	26.141	23.937	47.6	43.6	8.4
2013	55.983	27.047	24.601	48.3	43.9	9

Kaynak: TÜİK İnternet Sitesi, İşgücü İstatistikleri. Temel İşgücü İstatistikleri (yeni veri seti). 2015. Ankara.

Fakat, eski hesaplama yöntemi ile yeni hesaplama yöntemi arasında oldukça farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. Örneğin yeni hesaplama yöntemi ile resmi olarak işsiz sayılanların kapsamı daraltılmıştır. Önceki uygulamada, referans dönemi içinde “son üç ay” içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler “işsiz” olarak değerlendiriliyor iken, yeni uygulamada yalnızca “son dört hafta” içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanan ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler “işsiz” olarak ele alınmaya başlanmıştır (DİSK-Ar, 2014). Benzer şekilde eski veri seti ile yapılan hesaplamalarda işgücüne katılma oranı ve istihdama katılma oranı yıllar içerisinde düşerken, yeni veri seti ile artmıştır. Tablo I.4’e görüldüğü üzere işgücüne katılma oranı 2005’de % 43,8 iken 2013 yılında % 48,3’e, istihdama katılım oranı ise 2005’de % 39,3 iken 2013 yılında % 43,9’a yükselmiştir (bakınız Tablo I.4). İşsizlik oranı ise 2005’de % 10,4 iken 2013 yılında % 9’a düşmüştür (bakınız Tablo I.4).

Ülkemizde, sanayileşme politikalarının yetersizliği ve tarım sektöründe istihdamın azalması, kadınların işgücüne katılma oranlarının da düşmesine yol açmıştır. Çünkü geçmişte kadın işgücünün önemli bir kısmı tarımda ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışma imkânı bulabiliyorken, kırdan kente göç ile birlikte kentlerde kadınlara istihdam olanağı sunacak bir üretim yapısı yaratılamamıştır. Bunun sonucu olarak, 1955'te kadınların işgücüne katılım oranı % 71 iken (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 63), TÜİK'in eski veri setine dayanarak yaptığı hesaplamaya göre 2013 yılında % 30,8'düşmüştür (TÜİK, 2013). Ülkemizde kadınların istihdam içerisindeki oranı da erkeklere göre düşüktür. Kadınların istihdama katılım oranı % 27,1 iken, erkeklerde bu oran % 65,2'tir (TÜİK, 2013). Buna karşılık, kadınlar daha çok kayıt dışı sektörlerde çalıştırılmakta ve kadın emeği enformelleştirilmektedir. Örneğin 2013 yılında kayıt dışı sektörlerde çalışanların % 51'ini kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2013). Formel sektörlerde çalışanlar ise ucuz, esnek ve güvencesiz işlerde ve kadına özgü olarak görülen tekstil, gıda, eğitim ve sağlık gibi işkollarında yoğunlaşmaktadır (Erdoğan ve Toksöz, 1998).

Kadınlar bir yandan istihdam içerisinde kötü çalışma koşullarına maruz kalırken, diğer yandan da ev içindeki yaşlı, çocuk bakımı gibi sorumlulukları da üstlenmek zorunda bırakılmıştır. Kadınların bu çifte iş yükü, hem işgücü piyasası politikalarını belirleyen hükümetler, hem de sendikalar tarafından görmezden gelinmiştir. Özellikle geleneksel ve erkek egemen bir yapıya sahip olan çoğu sendika açısından, kadınların işyerlerinde cinsiyetçilik, adil iş dağılımı, cinsel taciz, eşit ücret, çocuk bakımı, mesleki eğitim konusundaki sorunları görünmez kılınmış ve bu sorunlar marjinal olarak nitelendirilmiştir (Sayılan, 2008: 272-273).

İstihdamda değişime yol açan bir diğer önemli faktör ise hizmetler sektörünün genişlemesidir. Tarımda istihdam 2005 yılında % 25,5 iken, 2013 yılında % 21,2'ye gerilemiş, buna karşın hizmetler sektöründe istihdam aynı yıllar içerisinde % 47,3'den % 50,9'a yükselmiştir. Sanayide istihdam ise özel sektörde yatırım eksiklikleri ve kamu sektöründeki özelleştirme politikaları nedeniyle yıllar içinde önemli bir ilerleme sağlayamamıştır (bakınız Tablo I.5).

Tablo I.5.

İstihdamın Yıllara Göre Sektörel Dağılımı (2005-2013) (%)

Yıllar	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmetler (%)
2005	25,5	21,6	47,3
2006	23,3	21,9	48,8
2007	22,5	21,8	49,6
2008	22,4	22,0	49,5
2009	23,1	20,3	50,4
2010	23,3	21,1	49,1
2011	23,3	20,8	48,7
2012	22,1	20,5	50,2
2013	21,2	20,7	50,9

Kaynak: TÜİK İnternet Sitesi, İşgücü İstatistikleri. Temel İşgücü İstatistikleri (yeni veri seti). 2015. Ankara

Büyük işyerlerinde daha çok kol gücüyle çalışan ve hatta kalifiye olmayan işçileri örgütlemeye alışık olan sendikalar, hizmetler sektörü büyüyünce, küçük işyerlerine dağılan ve kafa emeği kullanan işçileri örgütlemeye ve onların taleplerine yanıt vermekte yetersiz kalmıştır. İşçiler arasında nitelikli-niteliksiz gibi ayrımlar derinleşirken, sınıfsal kimliğe dayalı kolektif hareketlerin yerini bireysel iş ilişkileri almıştır. Bu durum, çalışanlar açısından “örgütlenme hakkı”, “toplu pazarlık hakkı” ve “iş güvencesi” gibi bazı sosyal

hakların, en azından “evre işçileri” açısından kullanılmasını olanaksız hale getirmiştir (Kutal, 2008).

Emek piyasalarında yaşanan değişim, sadece işgücünün yapısını ve çalışma koşullarını değiştirmemiş, aynı zamanda çalışanlar arasında dayanışma ve örgütlenme ihtiyacını da törpülemiştir. Özellikle işgücünün niteliğinin artması, sendikal hareketin tarihsel olarak güçlü bağlara sahip olduğu geleneksel üye kitlesinin değişmesine ve sendikalaşma eğiliminin zayıflamasına neden olmuştur (Selamoğlu, 2004). İşyerlerinde uygulamaya konulan yeni yönetim teknikleri (insan kaynakları yönetimi-toplam kalite yönetimi) ve performansa dayalı ücret sistemleri gibi uygulamalar da işçi-işveren ve sendika arasındaki toplu pazarlık anlayışının işlevsizleşmesine yol açmış, işçiler bireysel iş ilişkilerine yönelmiştir. Yeni yönetim teknikleri ile ayrıştırılan işgücü, işçiler arasında kolektif hareket etme bilincinin de zayıflamasına yol açmıştır (Lordoğlu, 1995: 793). Bu duruma artan işsizlik, taşeronlaştırma, işgücünün niteliğini geliştirememesi, işyeri ölçeğinin her geçen gün küçülmesi, ekonomik istikrarsızlık ve sendika karşıtı işveren ve hükümet politikaları da eklenince işçilerin sendikalardan uzaklaşmasına ya da uzaklaşmak zorunda kalmasına neden olmuştur (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009). Sendikaların değişen çalışma koşullarına yönelik güçlü bir muhalefet gösterememesi güç kaybetmelerine yol açmıştır.

1.2.2.3. Sendikalara Özgü Faktörler

Türkiye’deki sendikal hareketin gerilemesine neden olan süreç, önemli ölçüde 1980 sonrası uygulamaya konulan neo-liberal politikaların etkisiyle gerçekleşmiş olsa da, bu süreci yapısal faktörler de önemli ölçüde etkilemiştir. Bu faktörler arasında sanayileşmenin yetersizliği nedeniyle ağırlıklı olarak kamu sektöründe örgütlenen ve gücünü mevzuattan alan bir sendikacılık anlayışının ortaya çıkması ve gelişmesi, sendikacılık anlayışının toplu iş sözleşmeleri ile sınırlı kalması, sendika içi demokrasinin zayıf olması, sendikalararası dayanışma kültürünün gelişmemesi ve rekabetin acımasız olması, sendikaların değişen çalışma ilişkilerine karşı etkili bir mücadele verememesi ve sendikaların işgücünün değişen yapısına yönelik örgütlenme stratejileri geliştirememeleri sayılabilir.

Türkiye’de sendikalar, Batı ülkelerindeki sendikal hareketi etkileyen dinamiklerden oldukça farklı koşullarda doğmuştur. Bir ülkede işçi sınıfı ve sendikal hareketin doğuşunu ve gelişimini etkileyen en önemli faktörlerin başında ücretli emeğin yani işçi sınıfının varlığı gelir (Işıklı, 1987: 11). Daha sonra ise emekçilerin ekonomik, sosyal ve siyasal haklarını korumaları ve geliştirebilmeleri için çoğulcu demokrasi ve özgür sendikacılık anlayışının yaratılabildiği siyasal bir ortamın varlığıdır (Kutal, 2005: 21). 19. yüzyılın başlarında gelişmiş ülkelerde sanayileşmenin etkisi ile ortaya çıkan ve hızla gelişen sendikal hareket, ülkemizde sanayileşmenin yetersizliği, zayıf burjuvazi ve işçileşme sürecinin geç olgunlaşması gibi nedenlerle gelişmemiş, aşağıdan yukarıya bir basınç ile kendini var edememiştir (Işıklı, 1995b; Akkaya, 2002; Çelik, 2006). Dolayısıyla kentlerde kapitalistleşmeye ve mülksüzleşmeye bağlı olarak bir işçi sınıfı oluşamamış, bu nedenle sendikal hareketin doğması ve gelişmesi gecikmiştir. Bu da, çalışma ilişkilerinin ve sendikal haklara ilişkin düzenlemelerin üst yapısal dinamiklerce belirlenmesini beraberinde

getirmiştir. Uzunca bir dönem, devletin en büyük işveren olması, sendikaların daha çok kamu sektöründe örgütlenmesine neden olmuş, bu durum da bağımsız bir sendikal hareketin gelişmesini önemli ölçüde engellemiştir. Sendikalar; Anayasa, yasalar ve uluslararası normlardaki sınırlı hakları savunur hale gelirken, sendika yönetimleri de sorunları, siyasi iktidara baskı yaparak çözme yolunu seçmiş ve başarısız olmuşlardır (Özveri, 2012: 30).

Türkiye’deki sendikaların kuruluşu, Osmanlı İmparatorluğu’nun yıkılış sürecine denk gelir; fakat sendikaların gerçek anlamda bir sendikal kimlik kazanması 1960’lı yıllarda olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu’nun çöküş sürecinde ordunun ve sarayın artan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ilk fabrikalar kurulmuş, ancak sanayileşmede istenen ilerleme sağlanamamıştır. 1839 yılında Tanzimat Fermanı ile ekonomide liberalleşmeye yönelik önemli adımlar atılmış, geleneksel Osmanlı üretim tarzı dönüşüme uğramış, gayrimüslimlerin kurduğu fabrikalarda ilk defa ücretli sanayi işçisi çalıştırılmıştır (Karakışla, 1998). Ücretli emeğin ortaya çıkışıyla da, olumsuz çalışma koşullarına karşı işçiler dernekler etrafında örgütlenmeye başlamış ve bu anlamda ilk örgütlenme 1891 yılında kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti olmuştur (Işık, 1995; Koç, 2003).

Türkiye’de gerçek anlamda kapitalist birikim rejimine geçiş ile sendikaların gelişimi Cumhuriyet’in kurulmasından sonra olmuştur. 1920’li yılların sonlarına doğru devlet eliyle modern bir kapitalist ülke yaratma çabası artmış, sanayileşmenin gelişmesi için İktisadi Devlet Teşekkülleri kurulmuş, “korumacılık” ve “devletçilik” ilkesi çerçevesinde yeni iktisat politikaları hayata geçirilmiştir (Makal, 2003; Boratav, 2012). Ancak savaş sonrası dönemde erkek işgücünün savaşlarda ölmesi ve vasıflı işgücünü oluşturan gayrimüslim nüfusun zorunlu göç ettirilmesi ciddi bir işgücü açığını ortaya çıkarmıştır. Kentlerdeki bu işgücü açığını kapatmak için üretimde basit teknolojilerin kullanıldığı kendi içinde kapalı

köylerin ve durağan geleneklere bağlı köylülüğün topraktan koparılma süreci başlamıştır (Kıray, 1995: 161). Mübadele yöntemi ile Anadolu'ya göçmenler getirilmiş (Güzel, 1993: 191-198), kısmi çalışma yöntemleri uygulanmış, vasıflı işgücünün üretimden kaçışını ve esnaflaşmasını önleyecek teşvikler yapılmıştır (Üstün, 2002: 233). Bu sayede, toplam nüfus içindeki kentli nüfus, yıllar içerisinde sürekli artarak, 1945'te % 18'den, 1960'ta % 25'e yükselmiş (Kepenek ve Yentürk, 2005: 127), kazandıkları ücretle geçinenlerin sayısı her geçen gün artarak 1950 yılında 373 bini bulmuş, 1960 yılında 824 bine yükselmiştir (Makal, 2002: 267). Ancak istihdam tarım sektöründe yoğunlaşırken, sanayide çalışan işgücü % 10'u geçmemiştir (Çelik, 2006: 45). İşçi sınıfı olarak tanımlanabilecek sanayide çalışan işgücünün oranının düşük olması, sınıf temelinde örgütlenme anlayışının doğmasını da geciktirmiştir.

Devletin temel ideolojisinde milliyetçilik ve halkçılık temelinde üst yapısal dinamiklerle “halk” adına “halkın ortak nesnel çıkarlarını belirleme” yolunun seçilmesi ile (Öztürk, 2007: 4), Türk toplumunda sınıfsız ya da sınıfların çıkarlarının çelişmediği bir siyasal ortam yaratılmaya çalışılmıştır (Makal, 1999). Bu amaçla, 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu'nda “sınıf esasına dayalı cemiyetlerin” kurulması yasaklanmıştır (Işıklı, 1995b).

Çok partili döneme geçişle birlikte, 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda sendikaların kuruluşuna yönelik baskıcı uygulamalar kaldırılırken, sınıf temelli siyasal ve ideolojik eğilimlere yönelik engelleyici politikalar devam etmiştir. Örneğin, yeni kurulan sendikalar, Türkiye Sosyalist Partisi, Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi gibi sosyalist partiler öncülüğünde kurulduğu gerekçesi ve sendikacılığın “ideolojik boyut” kazanacağı endişesiyle, 17 Aralık 1946 tarihinde kapatılmıştır (Işıklı, 1995b; Timur, 1991). 1947 yılında ise “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında

Kanun” ile sendikaların kuruluşu, görevleri ve yapısı ile ilgili ilk yasal düzenleme yapılırken, sendikalara siyaset yapma yasağı getirilmiştir (Akkaya, 2002). Bu dönemde sendikal hareket önemli bir sosyal taraf olma niteliğini kazanamamış olsa da, 1948 yılından itibaren işyeri ve mahalli düzeyde birçok birlik, sendika, federasyon ve konfederasyon kurulmuştur. Örneğin, 1948 yılından 73 sendika ve 1 birlik- federasyon varken, 1960 yılında bu sayı 432 sendikayı ve 27 birlik-federasyonunu bulmuştur (Mahiroğulları, 2005). Yine bu dönemin en önemli sendikal gelişmelerinden birisi de Türk-İş'in kurulmasıdır. 1952 yılına kadar dağınık ve güçsüz durumda olan sendikaları tek bir çatı altında toplamak için devletin desteğiyle İstanbul İşçi Sendikaları Birliği ve İstanbul Hür İşçi Sendikaları Birliğinin birleştirilmesi sonucu Türkiye'nin ilk konfederasyonu olan Türk-İş kurulmuştur (Işıklı, 1995b). Türk-İş'in kuruluş süreci, sendikal hareket açısından bir canlanma yaratmışsa da, sendikaların dağınık, güçsüz yapısı ve mali olanaklarının yetersizliği, topraktan tam olarak kopmamış ve vasıfsız işçilerin varlığı sendikal mücadelenin devletten bağımsız bir nitelikte ilerlemesini engellemiştir (Makal, 2002).

Sendikaların gerçek anlamda güçlenmesi, 27 Mayıs 1960 İhtilali sonrasında sağlanan demokratik ve özgürlükçü ortamın etkisiyle olmuştur. 1961'de Anayasa'da değişiklik yapılarak başta sosyal devlet uygulamaları olmak üzere tüm çalışanlara sendika kurma, sendikalara üye olma, üyelikten ayrılma ve grevli toplu sözleşme hakkı gibi önemli haklar verilmiştir. 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile de bu hakları güçlendiren ve geliştiren düzenlemeler yapılmıştır.

Ekonomi politikalarında ise erken Cumhuriyet döneminde uygulanan kalkınma politikaları ve yatırımlar yetersiz kalmış, kaynak israfları artmıştır. Bu nedenle gelişmiş ülkelerde uygulanan Keynesyen ekonomi politikalarından referans alınmış ve ithal ikameci,

iç pazarı koruyucu ve satın alma gücünü artırıcı politikalar hayata geçirilmiştir. Bu politikaların etkisi ile 1963 yılından itibaren özel sektörde ilk defa holding düzeyinde işletmeler kurulurken, fabrikalarda ikinci kuşak işçilerden meydana gelen bir proleter çekirdek oluşmuştur (Üstün, 2002: 236). Böylece sendikalar, tarihinin en parlak dönemini yaşarken, sendikal hareket de sınıf mücadelesinin yükselmesinde ve siyasal rejimin evrimleşmesinde önemli bir etkiye sahip olmuştur (Akkaya, 2004: 150). Özellikle 1967-1970 döneminde Türk-İş'in izlediği etkisiz ve uzlaşmacı partiler üstü politikası karşısında DİSK'in kurulması, aktif, militan ve sınıf çıkarlarını öne çıkaran sendikal mücadelenin güçlenmesini ve uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikalara karşı etkin bir siyasal ve sendikal mücadeleyi ortaya çıkarmıştır (Koray, 1994: 176). DİSK'in güçlenmesi ile toplumsal ve siyasal alanda yaşanan hareketlilik, işçi hak ve özgürlüklerine yönelik saldırıların artmasına da neden olmuştur. 1970 yılında 274 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile 275 sayılı Sendikalar Yasası'nda yapılan değişiklik ile işçilerin sendika seçme özgürlüğüne yapılan baskılarla DİSK'in yükselişi durdurulmaya çalışılmış; buna karşı işçi sınıfı 15-16 Haziran 1970 Direnişini yapmıştır. Ancak baskılar süreç içerisinde devam etmiş, 12 Mart 1971'de, 1961 Anayasası değiştirilmiş, memurların sendika hakları ellerinden alınmıştır. Yine bu dönemde 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve 1976 yılında da Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) kurulmuştur. 1960-1980 arası dönemi genel olarak değerlendirdiğimizde, Türk sendikal hareketi altın çağını yaşayarak (Koray, 1994), devletin sosyal devlet olma niteliğinin önemli bir parçası olmuştur (Akkaya, 2004). Ayrıca sendikalar, toplumsal meşruiyetini kazanmış, önce kamu sektöründe daha sonra da özel sektörde örgütlenme potansiyeli bulmuş ve işçiler adına önemli kazanımlar elde etmiştir (Özveri, 2006).

Sendikal hareketteki yükseliş, 12 Eylül Askeri Darbesi ile bıçak gibi kesilirken, neo-liberal politikalar ile devletin niteliği hızla dönüştürülmüş, kolektif hakların kullanımına yasal sınırlamalar ve engeller getirilmiş, işgücünün yapısı esneklik temelinde yeniden yapılandırılmış, işsizlik artmış, emekçilerin çalışma ve yaşam koşulları ağırlaşmış ve hakları her geçen gün törpülenmiştir. Bu yasak ve engellemelere karşı yeni bir örgütlenme ve mücadele dinamiği geliştiremeyen sendikalar, gerek çalışanlar gerekse de toplum nezdinde itibar ve güven kaybetmeye başlamıştır (Yıldırım, 2008: 204).

Sendikalar, varlık nedeni olan emek-sermaye çatışmasındaki konumlarını terk ederek, hem niteliksel hem de niceliksel açıdan önemli bir krize sürüklenmiştir. Bu krizin en önemli niceliksel göstergesi, sendikalı işçi sayısındaki azalmadır. Ülkemizde sendikalaşma oranlarına ilişkin istatistiklerde farklı yöntem ve kaynakların kullanılması nedeniyle uzun bir süredir gerçeği yansıtmamaktaydı (Çelik ve Lordoğlu, 2006: 12). Çalışma Bakanlığı'nın istatistiklerine bakıldığında, birçok ülkeye göre sendikalaşma oranı oldukça yüksek, fakat toplam işçi sayısı içerisinde toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı oldukça az, dolayısıyla sendikal haklardan yararlanan oranı düşüktü. Çelik ve Lordoğlu (2006: 20) tarafından TİS'ten yararlanan işçi sayısını esas alarak ve bakanlığın kullandığı toplam işçi sayısına bağlı kalınarak yapılan hesaplama göre sendikalaşma oranı 1985/86 yıllarında yüzde 47 iken 2003-2004 yıllarında yüzde 18 düzeyine gerilemiştir. 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Kanun ile ÇSGB tarafından işkolu yönetmeliğinde yapılan değişiklik ile sendikalaşma oranları güncellenmiş ve gerçeğe yakın istatistiklere ulaşılmıştır. 2013 Ocak ayı itibarıyla yayınlanmaya başlanan güncel rakamlara göre Türkiye'de sendikalı işçi oranının % 10'lar seyrindedir (bakınız Tablo I.6).

Tablo I.6.

ÇSGB Verilerine Göre Türkiye’de İşçilerin Sendikalaşması

	Toplam Kayıtlı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Oranı (%)
2013 Ocak Ayı	11.881.618	1.001.671	9,21
2014 Ocak Ayı	11.600.554	1.096.540	9,45
2015 Ocak Ayı	12.180.945	1.297.464	10.65

Kaynak: ÇSGB’nın 2013 Ocak, 2014 Ocak ve 2015 tarihlerinde yayınlanan 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları Ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Tebliğlerden derlenmiştir.

Nicel üye kaybının yanı sıra sendikalar etkili bir sosyal taraf olma niteliğini, politik ve örgütsel temsil gücünü, üyelerinin birlikteliğini sağlama ve onları harekete geçirme kapasitesini de kaybetmeye başlamıştır (Urhan, 2005). Sendikalar, örgütlü gücünü kaybederken, toplum nezdinde güç ve itibar kaybetmiş, uzlaşma yanlısı politikalar sergilemiştir. Sendikal parçalanmalar ve ideolojik bölünmeler, sendikaların demokratik örgüt olma niteliğinin zayıflaması gibi zaafarla birleşince de büyük ölçüde sınıf hareketine dayanmayan sendikal hareket çıkmaz içine girmiştir (Koray, 2005b: 152). Yeni örgütlenme stratejileri geliştiremeyen sendikalar, işverenlerin sendikasızlaştırmaya yönelik politikaları karşısında, içe kapalı, sadece üyelerinin ekonomik hak ve çıkarlarını koruyan pragmatist ve uzlaşmacı bir sendikal yaklaşım benimsemişlerdir (Urhan ve Selamoğlu, 2008). Bunun sonucunda sendikalar artık örgütlenerek genişlemek yerine, mevcut alanlarını muhafaza ederek savunmacı bir yapı sergilemişlerdir (Lordoğlu, 2004: 82).

Sendikal hareket içerisinde görülen en belirgin değişim ise sendikal yaklaşımlarda olmuştur. Özellikle 1980 öncesi dönemde konfederasyonlar arasında keskin çizgilerle ayrılan politik ve ideolojik farklılıklar sendikaların içine girdiği örgütsel ve temsil krizinden sonra muğlaklaşmıştır (Dereli, 2003: 10). 1960-1980 döneminde DİSK’in kuruluşu ile

birlikte sendikal anlayışlar arasında yaşanan farklılık bu dönemde gerilerken (Lordoğlu, 2004: 83), siyasal açıdan ılımlı İslam politikalarının yükselmesi, din ve etnik köken eksenli sendikal yaklaşımların güçlenmesini sağlamıştır (Işık, 1996). Din eksenli sendikal yaklaşım, sendikaları birer sivil toplum örgütüne dönüştürürken, İslami rejimi topluma dayatma biçimlerinin de bir aracı haline getirmiştir (Işık, 1996; Müftüoğlu, 2006; Durak, 2011).

1980’li yılların ikinci yarısında sendikal hareketin yaşadığı sorunlara çözüm amacıyla “çağdaş sendikacılık” anlayışı tartışılmaya başlanmış, ancak günümüzde bu tartışmalar güncelliğini yitirmiştir (Koç, 2003: 270). Bugün için tartışılan yaklaşım, hizmet sendikacılığıdır. Bu yaklaşıma sahip sendikalar, toplumsal bir mücadele aracı olmayı değil, üyelerinin hak ve çıkarlarına hizmet eden yeni bir çizgiyi temsil etmektedir. Hatta daha çok üyelerinin toplu sözleşmeden kaynaklanan ekonomik hak ve menfaatleri üzerinde duran bu sendikalar, toplumsal ve siyasal olaylara karşı da pasif bir tutum sergilemektedirler.

Ülkemizde kurulan ilk işçi konfederasyonu olan Türk-İş, kuruluşundan bu yana ABD tipi sendikacılığı benimsemiş, hükümetler ile iyi ilişkiler kurarak kamu kesiminde örgütlenmiş ve “partiler üstü politika” yürütmüştür (Işıklı, 1995b: Kalaycıoğlu, Rittersberger ve Çelik, 2008). Türk-İş, 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi’nden hemen sonra darbeyi destekleyen açıklamalarda bulunmuş, siyasî iktidarla olan yakın ilişkisini devam ettirmiştir. Hatta dönemin Sosyal Güvenlik Bakanı, Türk-İş Genel Sekreteri Sadık Şide olmuştur. Daha çok kamu kesiminde örgütlü olan Türk-İş, 1985 yılına kadar ANAP Hükümeti ile iyi ilişkiler kurmuştur. Ancak özelleştirme politikalarının başlaması ile 1986 ara seçimlerinde “ANAP’a Oy Yok” kampanyasını yürütmüş, 1987 yılından itibaren de kitlesel eylemler düzenlemeye başlamıştır (Mahiroğulları, 2005). Bu eylemlilikler, Bahar Eylemleri ile yaygınlaşıp kitleselleşirken 1990’lı yıllarda sendikal hareketin güçlenmesini sağlamıştır. Ancak 2002

yılında AKP iktidarının hükümetin başına geçmesi ile birlikte, Türk-İş içerisinde partiler üstü politikayı benimseyenler yeniden hâkim olmuştur.

Hak-İş'in kuruluş sürecindeki temel yaklaşımıysa, emek-sermaye ilişkilerinde sınıf eksenli politikalara karşı İslâmî değerlerle biçimlendiren muhafazakâr bir sendikal anlayışı benimsetmek yönünde olmuştur. 1980 sonrası dönemde de bu yaklaşımını koruyarak önemli bir örgütlenme gücüne ulaşmıştır. Hak-İş konfederasyonu da Türk-İş gibi, 12 Eylül Askeri Müdahalesinin hemen ardından düzenlediği ilk Genel Kurul'da "12 Eylül yönetiminin ülke içindeki ve uluslararası münasebetlerindeki kesin ve kararlı tavrını gönülden desteklediği"ni belirtmiştir (Hak-İş, 1984: 14). Ancak bu açıklamadan kısa bir süre sonra, Milli Güvenlik Konseyi'nin 8 numaralı bildirisi ile faaliyetleri 1981 yılına kadar durdurulmuştur. Hak-İş, DİSK'in faaliyetlerinin durdurulduğu 1990'lı yıllara kadar Türk-İş'in bir devlet organı gibi çalıştığı iddiası ile üye sayısını oldukça artırmıştır (Buğra, 2004: 140). Hak-İş, Türk-İş'in ANAP'a karşı yürüttüğü referandumda ANAP'a destek vermiş ve siyasal iktidar ile iyi ilişkiler içine girmiştir (Koç, 1989: 46). Hatta ANAP Hükümeti ile başlayan özelleştirme politikalarına destek vermiş, Kardemir ve Et Balık Kurumu özelleştirilirken satın alma girişimlerinde bile bulunmuştur (Koç, 2003: 253).

Hak-İş'in yükselişi, Refah Partisi'nin 1995 yılında hem yerel yönetimlerde önemli bir başarı sağlaması hem de koalisyon hükümeti içerisinde yer alması ile devam etmiştir. Çünkü Refah Partisi'nin kurucuları aynı zamanda Hak-İş'in kurucuları olan Milli Görüş çizgisindeki MSP'lilerden oluşmaktaydı. Bu ilişki, Refah Partisi döneminde Hak-İş'in üye sayısının artmasını sağlarken, aynı zamanda sendikal yaklaşımının da Milli Görüş çizgisinde Batı karşıtı bir tutum sergilemesine yol açmıştır (Işık, 1996).

2002 yılında iktidara gelen AKP hükümeti döneminde ise Hak-İş ciddi bir örgütlenme düzeyine ulaşmıştır. AKP'nin kuruluş sürecinde Milli Görüş geleneğinden gelen Hak-İş'li sendikacılar yer alması, Hak-İş ile AKP arasında organik bir bağın kurulmasını sağlamıştır (Erdoğan, 2014: 165).

Sınıf sendikacılığını savunan DİSK'in ve DİSK'e bağlı sendikaların ise 12 Eylül Askeri Darbesi ile faaliyetleri yaklaşık 11 yıl durdurulmuş, yöneticileri ise uzun yıllar tutuklu kalmıştır. 1991 yılında yeniden faaliyete geçen DİSK, DİSK'e bağlı sendikalar için yeni dönemde ciddi bir örgütlenme kampanyası başlatmış, kısa bir sürede bir kısmı işkolu barajını aşmış, ancak eski örgütlü güçlerine ulaşamamıştır. Ayrıca DİSK'in sendikal yaklaşımı da bu dönemde tartışmaya açılmış; yeni şartlara adaptasyonu sağlayacak sendikal politika arayışına girilmiştir. Özellikle 1992 Haziran ayında Ören'de yapılan Genişletilmiş Başkanlar Kurulu'nda yapılan toplantıda DİSK'in iki temel görüş arasında görüş ayrılıkları yaşandığı iddia edilmiş: Bunlardan ilki DİSK'in geçmiş dönemdeki örgütlenme anlayışını, mücadeleci sınıfsal kimliğini ve sendikacılık modelini sürdürmesi, ikincisi ise daha çok sosyal sorunlara eğilen, değişen işçi hareketi ve değişen dünyada, işçi-işveren ilişkilerinin yeni bir boyut kazanması gerektiğini savunan “çağdaş sendikacılık” anlayışdır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 317). Bu toplantıdan sonra DİSK'in temel ilke ve kararlarını çağdaş sendikacılığın kazandığı ve bunun da sınıf sendikacılığından çok uzlaşma anlamına geldiği söylemleri güçlenmiştir (Işıklı, 1995b: 156). Hatta DİSK, Türk-İş'e benzediği yönünde eleştiriler almaya başlamıştır (Urhan, 2005: 165).

Ayrıca birbirinden farklı sendikal yaklaşımlara sahip olduğu iddiasını taşıyan bu üç konfederasyon, 1980 sonrası süreçte sendikal güç ve eylem birliğine girmeye de başlamıştır. Önce Türk-İş ve Hak-İş arasında başlayan konfederasyonlar arasında dayanışma, daha sonra

DİSK'in de dâhil olması ile Emek Platformu'nun 1999 yılında kurulması ile sonuçlanmıştır. Benzer bir şekilde 1996-1997 yıllarında Refahiyol Hükümeti'nin ülke içinde ve dışında izlediği politikalara karşı işveren örgütleriyle de Beşli İnisiyatif (Türk-İş, Hak-İş, DİSK, TİSK, TESK) adı altında bir oluşum kurularak siyasal alana müdahale edilmek istenmiştir. Sonuç olarak konfederasyonlar arasındaki sendikal yaklaşımlardaki farklılıkların belirsizleşirken (Delican, 2005: 29), sendikaların birer sivil toplum örgütü gibi davranarak çatışmadan uzak bir anlayış sergilemelerine yol açmıştır. Değişen çalışma koşullarına karşı da sendikalar “çaresizlik” demagojisine girerek işçilerin haklarını geriye götüren düzenlemeleri “sosyal diyalog” çatısı altında desteklemeye başlamışlardır (Müftüoğlu, 2006: 149).

Tablo I.7.

Konfederasyonlara Göre Üye Sayıları ve Sendikalı İşçiler İçindeki Oranları

	DİSK		Hak-İş		Türk-İş		Toplam	
	İşçi Sayısı	Oran %	İşçi Sayısı	Oran %	İşçi Sayısı	Oran %	İşçi Sayısı	Oran %
Ocak 2014	106.502	9.7	190.790	17.5	771.619	70.4	1.096.540	100
Ocak 2015	122.526	9.5	301.041	23.2	803.338	61.9	1.297.464	100

Kaynak: ÇSGB (2015), 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları Ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 ve 2015 Ocak Tebliğinden derlenmiştir.

Bu dönemde, AKP Hükümeti'nin söylem ve eylem repertuarı ile paralellik gösteren Hak-İş, önemli bir siyasal ve sendikal güç haline gelerek ikinci büyük konfederasyon olmuştur. Benzer şekilde Türk-İş de hem benimsediği partiler üstü politika hem de siyasal iktidar ile kurduğu yakın ilişkiler sonucunda en büyük konfederasyon olma konumunu korumuştur. Bu ideolojik eksen ile örtüşmeyen DİSK ise güç kaybetmiştir (Erdoğan, 2014;

Delican, 2005). Nitekim Tablo I.7’de görüldüğü üzere, toplam sendikalı işçiler içerisinde Türk-İş % 61,9’unu, Hak-İş % 23,2’sini ve DİSK de % 9,5’ini örgütleyebilmiştir.

Sendikal yaklaşımlarda ve işgücünün yapısındaki bu değişikliklerle beraber sendikaların yeni bir örgütlenme politikası geliştirememeleri, geniş bir çalışan kesimin sendikalara mesafeli yaklaşmasına neden olmuştur. Örneğin kadınların, gençlerin, taşeron işçilerin sorunları sendikalar tarafından görmezden gelinmiş ve sendikal gündemin son sıralarında yer almıştır (Ulutaş ve Pala, 2011: 296). Bunun yanı sıra sendika ile üye arasındaki ilişki, sendikal demokrasinin iyi işletilememesi nedeniyle zedelenmiştir.

Sendika içi demokrasi kavramı, sendika yönetiminin yapı ve işleyişinin, aynı şekilde üye temsilinin demokratik esaslara uygun, çoğulcu, katılımcı ve şeffaf olmasıyla ilişkilidir. Sendikalar da, dernekler, vakıflar ve siyasi partiler gibi demokratik kuruluşlardır ve sendika yöneticilerinin de işbaşına gelme biçimi atamayla değil seçim yoluyla olmaktadır. Ancak, Türkiye’de sendikal yapılar içerisindeki bürokratikleşme ve merkezîleşme eğilimleri çok güçlüdür. Bu nedenle sendika yöneticileri uzun süre yönetimde kalarak sendikacılığı bir meslek haline getirmişlerdir. Lordoğlu’nun 2003 yılında Türkiye’deki 22 sendikada yaptığı araştırma da bu sorunlar görülmüştür. Bu araştırmaya göre, sendika içi demokrasinin işletilememesinde en önemli etkenlerin başında merkeziyetçilik gelmektedir. Örneğin, genel merkez sendika yöneticilerinin, üyelere toplanan aidatların kullanılmasında tek yetkili olması, sendika genel merkez yöneticilerinin kendi varlıklarını daha kolay bir biçimde koruyabilmelerini sağlamaktadır. Nitekim aynı araştırmada, genel başkanların ortalama görev süresinin 8,1 yıl olduğu görülmüştür. Ülkemizde birçok sendikada görülen bu eğilim, sendika içi demokrasi bilincinin ve kültürünün gelişmesi önünde önemli bir engel oluştururken, sendika içi farklı ses ve renklerin de yaşamasına olanak vermemektedir. Bu

durum, sendikal hareketin geleceğini olumsuz etkilemekle birlikte, üyelerin sendikaya yabancılaşmasına ve kamuoyunda sendikaların itibarsızlaşmasına yol açmaktadır (Çelik, 2006: 60).

Özetle, Türkiye’de sendikalar, iç ve dış dinamiklerin etkisi ile yaşadığı gerileme sürecinde inandırıcılığını yitirmiş, varlık nedeni olan üyelerinin hak ve çıkarlarını korumaktan uzaklaşmıştır (Özveri, 2006: 102). Sendikaların kendilerini yenileme yöntemleri geliştirememeleri ve bağımsız bir sendikal örgütlenme modelini geliştirememeleri, işçilerin sendikalara katılımını azalttığı gibi, sendikalara olan güven ve inancını da zayıflatmıştır. Bu olumsuz koşullar altında, sendikal hareketin yeniden güçlenmesi için, sendikalar, gücünü üyelerinin güven ve desteğinden alan yeni bir sendikal mücadele perspektifine ve sendika içi demokrasi kanallarını daha iyi işletmeye ihtiyacı vardır. Bunu yapabildiği takdirde, sendika-üye ilişkisini güven temelinde yeniden kurabilecek, işçiler arasında kolektif kimliğin ve birliğin güçlendirilmesine katkı sağlayabilecektir.

I.3. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’de farklı konfederasyonlara bağlı sendikalı işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerinin ve sendikalara yönelik tutumlarının incelenmesidir. Bu temel amacın yanı sıra, sendikalı işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri, sendikalara yönelik tutum ve davranışları ile işçilerin demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yılı, sendikaya üyelik süresi, çalıştığı sektör ve işkollarına), konfederasyonlar, sendikalar, işkolları, çalıştıkları sektörler (kamu-özel) ve örgüte bağlılığın boyutları (duygusal, devam ve normatif) arasındaki ilişkileri ve farklılıkları ortaya koymaktır.

Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Sendikaya yönelik tutumları ölçmek amacıyla sorulan sorulara (ekte sunulan) verilen yanıtların konfederasyonlara ve cinsiyete göre frekans dağılımları nasıldır?
2. Demografik değişkenler (yaş, eğitim düzeyi, çalışma yılı, sendikaya üyelik süresi) göre işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Demografik değişkenler (yaş eğitim düzeyi, çalışma yılı, sendikaya üyelik süresi) göre işçilerin sendikaya bağlılığın alt boyutları açısından anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Cinsiyete göre işçilerin sendikaya bağlılık düzeyi açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Cinsiyete göre işçilerin sendikaya bağlılığın alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. İşkollarına (metal, genel hizmetler, tekstil) göre işçilerin sendikaya bağlılık düzeyi açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

7. İşkollarına (metal, genel hizmetler, tekstil) göre işçilerin sendikaya bağlılığın alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
8. Sektörlere (özel-kamu) göre işçilerin sendikaya bağlılık düzeyi açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
9. Sektörlere (özel-kamu) göre işçilerin sendikaya bağlılığın alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
10. Konfederasyonlara göre işçilerin sendikaya bağlılık düzeyi açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
11. Konfederasyonlara göre işçilerin sendikaya bağlılığın alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
12. Sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları ile örgüte bağlılığın alt boyutları (duygusal, devam, normatif) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

II.1. Katılımcılar

Araştırma, Türkiye’de işçi konfederasyonlarına (DİSK, Türk-İş ve Hak-İş) bağlı metal işkolundan Birleşik Metal-İş, Türk Metal ve Çelik-İş, tekstil işkolundan Tekstil, Teksif ve Öz İplik-İş; genel hizmetler işkolu, Genel-İş, Belediye-İş ve Hizmet-İş sendikalarına üye ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 1325 işçiyle yürütülmüştür. Sendikalara üye işçilerin bilgilerine ulaşma güçlüğü nedeniyle olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniği esas alınarak, araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü katılımcılardan oluşan bir örnekleme çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları katılımcılarla sınırlıdır.

Araştırmanın örneklemini metal işkolundan Birleşik Metal-İş, Türk Metal ve Çelik-İş, tekstil işkolundan Tekstil, Teksif ve Öz İplik-İş; genel hizmetler işkolu, Genel-İş, Belediye-İş ve Hizmet-İş sendikalarına üye ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 1325 işçi oluşturmaktadır.

Her konfederasyondan 450 işçiye, her sendikadan ise 150’şer işçiye ulaşarak toplamda 1350 işçiye anket uygulanması hedeflenmiştir. Araştırmada 2000 adet katılımcı anket formu dağıtılmış, 1370 işçiden geri dönüş sağlanmıştır. Boş bırakılan, eksik ya da uygun şekilde doldurulmamış formlar (45) değerlendirme dışı bırakılmış ve geriye kalan 1325 kişiden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı koşullar göz önüne alındığında geri dönüş oranı (% 66) tatminkâr bulunmuştur. Sendikaya bağlılık araştırmalarında yanıtlama oranı aralığı oldukça geniştir: % 17 ila % 89 arasında değişim

gösterir ve ortalama yanıtlama oranının % 57,7 olduğu belirtilmektedir (Sverke ve Kuruvilla, 1995).

Katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süreleri, sendikaya üyelik süreleri, konfederasyonlar, sendikalar, sektörler ve işkollarına ilişkin bilgileri aşağıda tablolarda verilmiştir.

Tablo II. 1.

Yaş Durumu

	N	Ort.	Max.	Min.	Ss.
Yaş	1129	37	59	18	8

Tablo II.2.

Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı

	Sayı	Yüzde
Kadın	219	16,5
Erkek	1106	83,5
Toplam	1325	100,0

Tablo II.3.

Eğitim Düzeylerine Göre Frekans Dağılımı

	Sayı	Yüzde
İlköğretim	476	35,9
Lise	689	52,0
Yüksekokul-Üniversite	154	11,6
Yüksek Lisans-Doktora	5	,4
Toplam	1324	99,9
Kayıp veri	1	,1
Genel Toplam	1325	100,0

Tablo II.4.***Medeni Durumlarına Göre Frekans Dağılımı***

	Sayı	Yüzde
Bekar	195	14,7
Evli	1088	82,1
Boşanmış/Ayrı yaşıyor	34	2,6
Dul	8	,6
Toplam	1325	100,0

Tablo II.5.***Çalışma Sürelerine Göre Frekans Dağılımı***

	Sayı	Yüzde
0-1 yıl	64	4,8
1-3 yıl	130	9,8
3-5 yıl	208	15,7
5-10 yıl	395	29,8
10 ve üzeri yıl	528	39,8
Toplam	1325	100,0

Tablo II.6.***Sendikaya Üyelik Sürelerine Göre Frekans Dağılımı***

	Sayı	Yüzde
0-1 yıl	129	9,7
1-5 yıl	427	32,2
5-10 yıl	391	29,5
10-20 yıl	378	28,5
Toplam	1325	100,0

Tablo II.7.***Konfederasyonlara Göre Frekans Dağılımı***

	Sayı	Yüzde
DİSK	427	32,2
HAK-İŞ	491	37,1
TÜRK-İŞ	407	30,7
Toplam	1325	100,0

Tablo II.8.***Sendikalara Göre Frekans Dağılımı***

	Sayı	Yüzde
Tekstil (DİSK)	134	10,1
Öz İplik-İş (HAK-İŞ)	151	11,4
Teksif (TÜRK-İŞ)	148	11,2
Birleşik Metal-İş (DİSK)	140	10,6
Çelik-İş (HAK-İŞ)	149	11,2
Türk Metal (TÜRK-İŞ)	123	9,3
Genel-İş (DİSK)	153	11,5
Belediye-İş (TÜRK-İŞ)	136	10,3
Hizmet-İş (HAK-İŞ)	191	14,4
Toplam	1325	100,0

Tablo II.9.***Kamu-Özel Sektör Ayrımına Göre Frekans Dağılımı***

	Sayı	Yüzde
Özel	864	65,2
Kamu	460	34,7
Toplam	1324	99,9
Kayıp veri	1	,1
Genel Toplam	1325	100,0

Tablo II.10.***İşkollarına Göre Frekans Dağılımı***

	Sayı	Yüzde
Tekstil	433	32,7
Metal	412	31,1
Genel Hizmetler	480	36,2
Toplam	1325	100,0

II.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Sendikaya Bağlılık Ölçeği (Union Commitment), Örgüte Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Scale), katılımcıların siyasal eğilimleri ve sendikaya yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla Uçkan ve Selamoğlu (2008) tarafından geliştirilen soru formu ve araştırmacı tarafından geliştirilen yeni sorulardan oluşan katılımcı bilgi toplama formundan yararlanılmıştır. Bu ölçekler ile katılımcı bilgi formunun birer örneği Ek 1’de verilmektedir.

Araştırmanın anket formu toplam 82 sorudan oluşmaktadır. İlk 9 soruda demografik bilgilere ilişkin sorulardan oluşurken; 10. ve 30. sorular arasında yer alan sorular işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışları, sendikal-siyasal ideolojik eğilimlerine ilişkindir. 31. ve 58. sorular arasındaki aralıkta sendikaya bağlılığa ilişkin sorular sorulurken; 59. ve 82. sorular arasında ise örgüte bağlılığı içeren sorular yer almaktadır.

Bu araştırmada ayrıca, Gordon vd. (1980) tarafından geliştirilen, Ladd vd. (1982) çalışmasında da 28 madde olarak kısaltılmış-sadeleştirilmiş ve Bilgin (2003) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan "Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin" geçerlilik ve güvenilirlik çalışması da yapılmıştır.

Aşağıda araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

II.2.1. Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Geçerlilik-Güvenilirlik Çalışması

Sendikaya bağlılığı ölçmek üzere Gordon vd. (1980) tarafından yapılan araştırma ile “Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of Its Correlates” adlı makaledeki 48 maddeden oluşan ölçeğin Ladd, vd. (1982) çalışmasında 28

madde olarak kısaltılmış- sadeleştirilmiş ve Bilgin (2003) tarafından Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır.

Eğitim düzeyleri düşük olan katılımcıların ölçekteki sorulara daha rahat karar vererek yanıt verecekleri öngörülerek, ölçeğin yanıt seçenekleri 5 dereceli yerine 3 dereceli olarak sınırlanmıştır (Fullagar, 1986; Bilgin, 2003). Ölçeğin on dört maddesi (3, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 28) ters puanlanmıştır.

Sendikaya bağlılık tek faktör altında toplandığında en düşük puan boyutu 23 ve en yüksek puan 69'dur. Sendikaya sadakat boyutunda (6., 11., 12., 17., 25., 26., 27. maddeler) en düşük puan 7 ve en yüksek puan 21 ; Sendikaya karşı sorumluluk boyutunda (3., 5., 9., 13., 14., 16., 20., 22., 23. ve 28. maddeler) en düşük puan 10 ve en yüksek puan 30 ; Sendikacılığın önemine inanma boyutunda (1., 2. ve 7. maddeler) en düşük puan 3 ve en yüksek puan 9; Sendika için çalışmaya isteklilik boyutunda (8., 19. ve 21. maddeler) en düşük puan 3 ve en yüksek puan 9 'dur. Puanlar yükseldikçe sendikaya bağlılık artmaktadır.

II.2.1.1. Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik Analizi

Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (exploratory factor analysis) ve temel bileşenler yöntemi ile incelemesi yapılmıştır. Bunun sonucunda ölçeğin, öz değeri 1'in üzerinde olan 6 faktör altında toplandığı saptanmıştır. Literatür incelendiğinde Gordon ve arkadaşları (1980) tarafından geliştirilen modelin 4 faktörlü olduğu ve bundan sonraki çalışmalarda da maddelerin genellikle 4 faktöre ayrıldığını gösteren çalışmaların ağırlık kazandığı görülmüştür (Ladd vd. 1986; Thacker, Tetrick, Fields, & Rempel, 1991; Trimpop, 1995; Bilgin, 2003). Bu nedenle, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış 6 faktör 4'e indirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bu yapı

varyansın % 45,023'ünü açıklamıştır. Cronbach alpha değeri 23 madde için .86 çıkmıştır. Bilgin'in (2003) yapmış olduğu çalışmada ise ortak varyans % 51.10 ve Cronbach alpha değeri ise 23 madde için .85 çıkmıştır. Faktörlerin isimleri, orijinal modele bağlı kalınarak ve maddelerin içerikleri dikkate alınarak belirlenmiştir (Gordon vd., 1980; Ladd vd., 1982; Bilgin, 2003).

Bu analizler sonucunda dört faktörlü ölçeğin yapısı ise şöyledir:

- Birinci faktör olan "Sendikaya Sadakat" boyutu, 7 maddeden (6., 11., 12., 17., 25., 26., 27. maddeler) oluşmakta ve faktörde yer alan maddelerin yük değerleri .41 ile .75 arasında değişim göstermektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı toplam varyans % 15.5 ve Cronbach alpha değeri ise .80'tür. Bilgin'in (2003) yapmış olduğu çalışmada dördüncü faktörün Cronbach alpha değeri .83 çıkmıştır.

- İkinci faktör olan "Sendikaya Karşı (Yönelik) Sorumluluk" boyutu, 10 maddeden (3., 5., 9., 13., 14., 16., 20., 22., 23. ve 28. maddeler) oluşmakta ve faktörde yer alan maddeleri yük değerleri .44 ile .59 arasında değişim göstermektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı toplam varyans %12.9 ve Cronbach alpha değeri ise .75'dir. Bilgin'in (2003) yapmış olduğu çalışmada dördüncü faktörün Cronbach alpha değeri .76 çıkmıştır.

- Üçüncü faktör olan "Sendikacılığın Önemine İnanma" boyutu, 3 maddeden (1., 2. ve 7. maddeler) oluşmakta ve faktörde yer alan maddelerin yük değerleri .60 ile .72 arasında değişim göstermektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı toplam varyans % 8,4 ve Cronbach alpha değeri ise .54'dür. Bilgin'in (2003) yapmış olduğu çalışmada üçüncü faktörün Cronbach alpha değeri .49'a çıkmıştır.

- Dördüncü faktör olan "Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik" boyutu, 3 maddeden (8., 19. ve 21. maddeler) oluşmakta ve faktörde yer alan maddelerin yük değerleri .46 ile .77

arasında değişim göstermektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı toplam varyans % 8,1 ve Cronbach alpha değeri ise .70’dir. Bilgin’in (2003) yapmış olduğu çalışmada dördüncü faktörün Cronbach alpha değeri .68’e çıkmıştır.

Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin tek boyut ve alt boyutları açısından yapılan analiz sonucunda anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Literatürdeki kuramsal çalışmalarda sendikal bağlılık ölçeğinin faktörel dağılımında doğrusal bir ilişkinin olduğu ve faktörlerin birbirinden etkilendiği görülmüştür (Thacker vd., 1991; Bilgin, 2003). Bu durum, Sendikaya Bağlılık Ölçeği’nin birbiriyle ilişkili dört faktör (Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Sendikacılığın Önemine İnanma) ya da Sendikaya Bağlılık adı altında tek bir faktör altında toplanabileceğini göstermektedir (Thacker vd, 1991; Bilgin, 2003).

Sendikaya bağlılık ile alt boyutları arasında en güçlü ilişki sendikaya karşı sorumluluk boyutu arasında görülmüştür. Farklı alt boyutlar açısından en kuvvetli ilişki ise “sendikaya sadakat” ile “sendika için çalışmaya isteklilik” boyutları arasında görülmüştür. İlgili literatürde de bu yönde bir eğilim bulunmaktadır (Bilgin, 2003).

Tablo II.11’de maddelerin öz değerleri ve yüklenmeleri verilmiştir; yüklenmeler 0,44 ile 0,75 arasında değişmektedir.

Tablo II.11.

Sendikaya Bağlılık Ölçeği- Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

	1. Faktör Yükü	2. Faktör Yükü	3. Faktör Yükü	4. Faktör Yükü
Faktör 1: Sendikaya Sadakat				
25. Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.	,751			
27. Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin önemli bir göstergesidir.	,735			
26. Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	,681			
11. Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken bir örgüt olarak bahsediyorum.	,597			
12. Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.	,590			
6. Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.	,463			
17. Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.	,417			
Faktör 2: Sendikaya Karşı Sorumluluk				
16. Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.		,595		
3. İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.		,572		
23. Sendikadan çok işime bağlıyım.		,533		
13. Sendikanın yayınlarını (bülten vb.) okunmaya değer bulmuyorum.		,532		
22. Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir.		,527		
20. Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.		,513		
28. Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.		,505		
14. Sendikaya yararım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.		,488		
9. Yapacağım işin aynı olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.		,454		
5. Üyesi bulunduğum sendikaya fazla Bağlılık duymuyorum.		,445		
Faktör 3: Sendikacılığın Önemine İnanma				
1. İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir görevdir.			,729	
2. Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her işçinin görevidir.			,625	
7. Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.			,600	
Faktör 4: Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik				
19. İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.				,773
21. İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.				,763
8. Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.				,462
Açıklanan Varyans	15,533	12,961	8,411	8,119
Toplam Varyans	45,023			
Cronbach Alpha Değeri (Tüm Maddeler için-23 madde)	.86			
Cronbach Alpha Değerleri	.80	.75	.54	.70

II.2.1.2. Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin özgün formu üzerinden yapılan güvenilirlik katsayısı (Cronbach alfa) 0,70 ile 0,86 arasında değişmektedir (Fullagar, 1986; 133). Bu çalışmada ölçeğin Türkçe formunun güvenilirliği (Cronbach alfa= .86) de sözü edilen çalışmalara benzer düzeydedir. İki yarım güvenilirlik analizi sonucunda Guttman Splitt-Half katsayısı ise .84 çıkmıştır.

Ayrıca yine ölçeğin her bir maddesi için madde bırakma tekniği ile madde toplam korelasyonları ve Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Bu yöntem ile 28 maddeden oluşan ölçeğin, korelasyon değeri çok düşük olan “24. maddesi” çıkarıldıktan sonra 27 madde üzerinden yeniden incelemeye alınmıştır. 27 madde üzerinden yapılan madde analizi sonucuna göre .25’in altında olan 4, 10, 15, 18 ve numaralı maddeleri çıkarılmış ve ölçekte 23 madde kalmıştır. Bilgin’in (2003) yapmış olduğu çalışmada madde sayısı aynı olmak ile birlikte çıkarılan sorular farklıdır.

Sorular çıkarıldıktan sonra Tablo II.12’de görüldüğü gibi Cronbach alfa katsayılarının 0,84.7 ile 0,85.7 arasında değiştiği saptanmıştır.

Bu analizler sonucunda, sendikaya bağlılık ölçeğinin 23 maddesinin bir bütün olarak ele alınabileceği, ölçeğin tümünden elde edilen tek bir toplam puan üzerinden çalışılmasının da mümkün olacağı görülmüştür. Bu sonuçlar Thacker vd. (1991) ve Bilgin’in (2003) bulgularını destekler niteliktedir.

Tablo II.12.

Sendikaya Bağlılık Ölçeği Madde Analizi ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde	Ort	ss.	Madde Çıktığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıktığında Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Çıktığında Ölçek Cronbach Alpha Değeri
1.	1,3552	,62645	35,6197	67,967	,307	,855
2.	1,4634	,70101	35,5114	67,399	,316	,855
3.	1,7995	,82035	35,1753	65,591	,396	,853
5.	1,7005	,80202	35,2744	64,869	,466	,850
6.	1,5701	,77309	35,4047	63,973	,563	,847
7.	1,3750	,64387	35,5998	68,184	,276	,856
8.	1,5297	,70242	35,4451	65,523	,485	,850
9.	1,5663	,77343	35,4085	64,899	,484	,849
11..	1,5808	,78284	35,3941	65,511	,426	,852
12.	1,3552	,63130	35,6197	65,604	,540	,848
13.	1,7500	,82394	35,2248	66,943	,290	,857
14.	1,6890	,75693	35,2858	64,735	,511	,849
16.	1,6822	,79686	35,2927	66,723	,320	,855
17.	1,3407	,62901	35,6341	66,612	,440	,851
19.	1,5869	,73285	35,3880	65,286	,482	,850
20.	1,7736	,78883	35,2012	65,499	,424	,852
21.	1,7043	,79051	35,2706	65,345	,435	,851
22.	1,8506	,87019	35,1242	66,445	,305	,857
23.	2,1601	,84423	34,8148	66,575	,308	,856
25.	1,4840	,69960	35,4909	65,091	,527	,848
26.	1,3910	,64441	35,5838	65,515	,537	,848
27.	1,4710	,66565	35,5038	65,478	,521	,849
28.	1,7957	,81988	35,1791	65,209	,427	,852

Söz konusu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, ölçeğin bütününe ve alt boyutlarının geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu anlaşılmaktadır.

II.2.2. Örgüte Bağlılık Ölçeği

Araştırmada Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgüte Bağlılık Ölçeği'nin (Organizational Commitment Scale), Yıldırım (2002) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlik analizinin yapıldığı halde kullanılmıştır.

Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgüte bağlılık ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Duygusal Bağlılık (Affective Commitment), Devam Bağlılığı (Continuance Commitment) ve Normatif Bağlılık'tır (Normative Commitment) (Yıldırım, 2002). Ölçek, her bir boyutta 8 madde olmak üzere (ölçekteki 1.-8. maddeler örgüte duygusal

bağlılığı; 9-16. maddeler örgütte kalmaya devam etme isteği ve 17-24. maddeler ise örgüte normatif bağlılığı ölçmektedir) toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek formunda 5 basamaklı yanıt çizelgesi üzerinde değerlendirilme yapılarak, her biri örgüte bağlılığın bir boyutuna ait olmak üzere üç ayrı toplam puan elde edilmektedir. Ölçekteki, 4., 5., 6., 8., 9., 12., 18., 19. ve 24. maddeler ters yönlü olduklarından çevrilerek analiz yapılmaktadır. Her bir boyut için alınabilecek puanların en düşüğü 8 ve en yükseği 56'dır. Puan yükseldikçe örgüte bağlılık artmaktadır.

Yıldırım (2002) tarafından yapılan Örgüte Bağlılık Ölçeğinin Türkçe formunun güvenirlik ve geçerlilik analizi yapılmıştır. Güvenirliği ölçmek için iki yöntem kullanmıştır. İlk yöntemde her alt boyutun iç tutarlığı hesaplanmıştır. Cronbach Alpha katsayıları, Duygusal Bağlılık boyutunda .67; Örgütte Kalmaya Devam Etme İsteği boyutunda .76; Normatif Bağlılık boyutunda .74'tür. Ölçeğin orijinalinin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları ise, Duygusal Bağlılık boyutunda .87; Devam Etme İsteği boyutunda .75; Normatif Bağlılık boyutunda .79'dur (Yıldırım, 2002: Allen ve Meyer, 1990). İkinci yöntem olarak da her boyut için test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem ile yapılan güvenirlik analizinde ise; Duygusal Bağlılık .63; Örgütte Kalmaya Devam Etme İsteği .66; Normatif Bağlılık .66 çıkmıştır ($p<.01$). Ölçeğin orijinalinin test-tekrar test güvenirlik katsayıları, Duygusal Bağlılık boyutunda .77; Devam Etme İsteği boyutunda .73; Normatif Bağlılık boyutunda .68'dur (Meyer, Irving ve Allen'den (1993) aktaran Allen ve Meyer, 1996).

Örgüte Bağlılık Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik çalışması için ölçüt geçerliği yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt geçerliğini sınamak amacıyla, ölçüt ölçeği olarak Weiss, Davis England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Oran (1989) tarafından Türkçeye

uyarlanan Minnesota Doyum Ölçeği'nden (Minnesota Satisfaction Questionnaire) yararlanılmıştır. Minnesota Doyum Ölçeği yardımıyla iş doyumuyla örgüte bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun alt boyutlarına ilişkin korelasyon katsayıları şu şekildedir: Duygusal Bağlılık .52 ($p<.01$) ve Normatif Bağlılık .41'dir ($p<.01$). Devam Etme İsteği ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Yıldırım, 2002). Ölçeğin orijinal formunun iş doyumunu ile ilişkisi için de benzer sonuçlar verilmektedir. Alt boyutlara ilişkin korelasyon katsayılarının Duygusal Bağlılık için .53 ($p<.05$) ve Normatif Bağlılık için .32 ($p<.05$) olduğu belirtilmekte ve Devam Etme İsteği ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı bildirilmektedir (Morrison, 1994; Yıldırım, 2002).

II.3. İşlem

Araştırmada anket formları, DİSK, Hak-İş ve Türk-İş'e bağlı dokuz sendikanın bağlantı kurulabilen ve gerekli izinlerin alınabildiği sendikaların yönetici, uzman ve şube başkanları ile görüşüldükten sonra uygulanmıştır. Anket formu uygulanmadan önce sendika şube yöneticilerine ve işyeri sendika temsilcilerine, araştırma konusunda bilgi verilerek anket formu tanıtılmış ve araştırmanın amacı anlatılmıştır. Araştırmacının kendisi, işyeri sendika temsilcileri ve sendika uzmanları aracılığıyla araştırmaya katılmaya gönüllü sendika üyelerine anket formları zarflarla birlikte dağıtılmış, doldurulan anketler sendika şubesine ya da araştırma sorumlusuna kapalı zarflar içinde elden teslim etmiştir. Anketler dağıtılırken katılımcılara, bilimsel amaçlarla bu çalışmanın yürütüldüğü, araştırmanın işyeri veya sendika tarafından yaptırılmadığı belirtilmiştir.

Araştırmada veri toplama araçları olarak kullanılan katılımcı bilgi formu ile iki ölçek bir arada kullanılmıştır. Bilgi formu içinde olmak üzere, kendini değerlendirmeye dayalı

ölçeklerin tümünün doldurulması yaklaşık on beş-yirmi dakika almıştır. Uygulama gönüllü katılımcılarla, işyerlerinde ve sendika şubelerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışma, her bir konfederasyon ve bağlı sendikalarla görüşmeler yapılması, gerekli izinlerin alınması ve formların uygulanması aşaması ile birlikte 2011 yılında gerçekleştirilmiş, yaklaşık altı ay sürmüştür.

Araştırma yürütülürken DİSK ve Türk-İş'e bağlı sendikaların önce yöneticilerinden izin alınmıştır. Daha sonra araştırmacı sendika yöneticileri, uzmanları ve işyeri temsilcileriyle birebir görüşmeler yaparak, uygun olan şubelerde bizzat kendisi anketleri uygulamıştır. Diğerlerinde ise görüşme yaptığı kişiler (işyeri temsilcileri, şube yöneticileri) aracılığıyla yaptırılmıştır. Öte yandan, Hak-İş Genel Merkez Yönetimi, araştırmacının tek tek sendikalarla bağlantı kurması yerine genel merkez aracılığıyla bağlantı kurulması koşuluyla anket formlarının dağıtımına ve toplanmasına izin vermiştir.

II.4. İstatistiksel Veri Çözümleme Yöntemleri

Sendikaya bağlılık ölçeğinin yapısı faktör analizi ile incelenmiştir. Güvenirlik analizi için Cronbach alfa katsayıları bulunmuş ve iki-yarım güvenilirlik analiziyle uygulanmıştır.

Araştırmada sendika üyesi işçilerin demografik özellikleri ve sendikalar ile ilgili verilerini değerlendirmek amacıyla frekans dağılımları kullanılmıştır. Araştırmamıza katılan kadın katılımcıların sayısı, erkek katılımcıların sayısına göre oldukça düşük olduğu için kadın-erkek sayısını eşitleyebilmek için katılımcılar içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen 438 katılımcıdan (219 kadın-219 erkek) oluşturulan bir veri seti oluşturulmuştur. Yeni oluşturulan veri setinde katılımcılara ilişkin seçilen dört değişkene (medeni durum, yaş,

Çalışma süresi, sendikal kıdem) Ki Kare ve t testi analizleri uygulanmış ve cinsiyet farkının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan sendika yesi işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri ile kamu-özel sektörde çalışma durumuna göre farklılıklarını analiz etmek için t testi uygulanmıştır. Konfederasyonlara, sendikalara, sendikal faaliyetlere katılım düzeylerine, işkolları, eğitim düzeylerine, çalışma sürelerine göre ve sendikal kıdem ile sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları arasında farklılığı ortaya koymak için Tek Yönlü Varyans (One Way ANOVA) analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda farklılık çıkması durumunda farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek için post hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Sendikaya bağlılık leğinin tek (1., 2., 3., 5., 6., 7., 8., 9., 11., 12., 13., 14., 16., 17., 19., 20., 21., 22., 23., 25., 26., 28., maddeler) ve alt boyutları ile örgüte bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Tüm verilerin analizinde SPSS 20 paket programı kullanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmada elde edilen bulgular sunulmaktadır. Ancak araştırmada çok sayıda veriye ilişkin bulguya ulaşıldığı için çalışmanın bu bölümü iki ana alt başlığa ayrılmıştır. Birinci alt başlıkta; işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışları ile siyasal eğilimlerini betimleyen bulgular, ikinci alt başlıkta; sendikaya bağlılık ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik bulgular yer almaktadır.

III.1. Araştırmada Yer Alan Değişkenler

Araştırmada bağımlı değişken sendikaya bağlılık (genel-23 madde) ve alt boyutları olarak seçilmiştir (sendikaya sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikaya karşı sorumluluk ve sendikacılığın önemine inanma boyutları).

Bağımsız değişkenler ise; yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma süreleri, sendikaya üyelik süresi, konfederasyonlar, işkolları, sektörler, sendikaya yönelik tutum ve davranışlar (örn., sendikal faaliyetlere katılım düzeyi, sendikaya üye olma nedenleri), siyasal eğilim ve davranışlar (örn., genel seçimlerde oy verme davranışı), örgüte bağlılık ve alt boyutlarıdır (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık).

III.2. İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışlarını Betimleyen Bulgular

Katılımcıların sendikalara yönelik tutum ve davranışları ile siyasal eğilimlerine ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.

III.2.1. İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada işçilere sendikaya üye olma nedenlerini önem sırasına göre işaretlemesi istenmiştir. Aşağıdaki tabloda işçilerin bu soruya ilişkin yanıtları yer almaktadır.

Tablo III.1.

Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri

	1. Neden	2. Neden	3. Neden
DİSK	İşyerlerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi	Sendikacılığın önemine inandığım için	Sendikal hizmetlerden yararlanmak
Hak-İş	İşyerlerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi	Sadece toplu pazarlık hakkından yararlanmak için	Sendikal hizmetlerden yararlanmak
Türk-İş	İşyerlerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi	Sendikanın hukuksal hizmetlerinden yararlanmak	Sendikal hizmetlerden yararlanmak
Tüm Katılımcılar	İşyerlerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi	Sendikanın hukuksal hizmetlerinden yararlanmak	Sendikal hizmetlerden yararlanmak

Tablo III.1’de görüldüğü üzere işçilerin sendikaya üye olma nedenlerinin başında “işyerlerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi” yanıtı gelmektedir. İkinci sırada “sendikanın hukuksal hizmetlerinden yararlanmak” ve üçüncü sırada “sendikal hizmetlerden yararlanmak” yanıtları gelmektedir. Bu yanıtların konfederasyonlara göre dağılımında ise; Türk-İş’e üye işçilerin yanıtları genel eğilim ile benzeşirken, DİSK ve Hak-İş’e bağlı sendikalara üye işçilerde bu eğilimin farklılaştığı görülmektedir. DİSK’e üye işçilerin sendikaya üye olma nedenleri sırasıyla; “işyerlerinde sorunum olduğunda beni

desteklemesi”, “sendikacılığın önemine inanma” ve “sendikal hizmetlerden yararlanmak”, Hak-İş’e üye işçilerin ise; “işyerlerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi”, “sadece toplu pazarlık hakkından yararlanmak” ve “sendikal hizmetlerden yararlanmak” yanıtlarıdır.

Aşağıdaki tabloda bu sorunun cinsiyetine göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.2.

Cinsiyete Göre İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri

	Kadın (n=219)	Erkek (n=219)
1.	İşyerlerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi	İşyerlerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi
2.	Sendikanın hukuksal hizmetlerinden yararlanmak	Sendikanın hukuksal hizmetlerinden yararlanmak
3.	Sendikal hizmetlerden yararlanmak	Sendikal hizmetlerden yararlanmak

Tablo III.2’de görüldüğü üzere, sendikalı işçilerin cinsiyete göre dağılımında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

III.2.2. İşçilerin Genel Olarak Sendikalara Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

İşçilere “Türkiye’de sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirebiliyor mu?” sorusu sorulmuştur. Aşağıdaki tabloda bu soruya verilen yanıtların konfederasyonlara göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.3.

Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Türkiye’de Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirebiliyor Mu?” Sorusuna Verdikleri Yanıtların Dağılımları

		Hayır	Fikrim Yok	Evet	Toplam
DİSK	Sayı	280	98	47	425
	Yüzde	65,9	23,1	11,1	100,0
HAK-İŞ	Sayı	325	97	65	487
	Yüzde	66,7	19,9	13,3	100,0
TÜRK-İŞ	Sayı	198	115	80	393
	Yüzde	50,4	29,3	20,4	100,0
Tüm Katılımcılar	Sayı	803	310	192	1305
	Yüzde	61,5	23,8	14,7	100,0

Tablo III.3’de görüldüğü üzere bu soruyu, 1305 işçiden; 803’ü (% 61,5) “hayır”, 192’si (% 14,7) “evet” ve 310’u (% 23,8) ise “fikrim yok” şeklinde yanıtlamışlardır. Konfederasyonlara göre dağılımda, en çok “hayır” cevabını verenlerin Hak-İş’e bağlı sendikalara üye işçilerdir. En çok “evet” cevabını verenlerin Türk-İş’e bağlı sendikalara üye işçilerdir. Buna göre, Türk-İş’e üye işçilerin % 50,4’ü Türkiye’de sendikaların, çalışanların hak ve çıkarlarını koruduğunu düşünürken, diğer iki konfederasyona bağlı sendikalara üye işçiler de bu eğilim daha azdır.

Aşağıdaki tabloda bu sorunun cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo III.4.

Cinsiyete Göre İşçilerin “Türkiye’de Sendikalar Çalışanların Hak Ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirebiliyor Mu?” Sorununa Verdikleri Yanıtların Dağılımları

		Hayır	Fikrim Yok	Evet
Kadın	Sayı	131	54	33
	Yüzde	60,1	24,8	15,1
Erkek	Sayı	123	59	34
	Yüzde	56,9	27,3	15,7

Aynı sorunun cinsiyete göre dağılımında ise; kadınların, erkeklere göre daha olumsuz tutum sergilediği görülmüştür. Buna göre, kadın işçilerin % 60,1’i “hayır”, % 24,8’i “fikrim yok”, % 15,1’i “evet” yanıtlarını verirken, erkeklerin 56,9’u “hayır”, % 24,8’i “fikrim yok”, % 15,7’si “evet” yanıtlarını vermişlerdir.

İşçilerin üyesi oldukları sendikalara yönelik görüş ve düşüncelerini öğrenmek için de “Sizce sendikanız çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirebiliyor mu?” sorusu sorulmuştur. Aşağıdaki tabloda bu soruya verilen yanıtların konfederasyonlara göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo III.5

Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Sendikanız Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirebiliyor mu?” Sorusuna Verilen Yanıtların Dağılımları

		Evet	Hayır	Toplam
DİSK	Sayı	197	223	420
	Yüzdesi	46,9	53,1	100,0
Hak-İş	Sayı	266	217	483
	Yüzdesi	55,1	44,9	100,0
Türk-İş	Sayı	180	214	394
	Yüzdesi	45,7	54,3	100,0
Tüm Katılımcılar	Sayı	643	654	1297
	Yüzdesi	49,6	50,4	100,0

Tablo III.5’de görüldüğü üzere, işçilerin % 50,4’ü üyesi olduğu sendikanın çalışanların hak ve çıkarlarını korumadığını düşünürken, % 49,6’sı ise koruduğunu belirtmiştir. Konfederasyonlara göre dağılımda; Hak-İş’e üye işçiler, sırasıyla DİSK ve Türk-İş’e üye işçilere kıyasla sendikalarından daha fazla memnundurlar. Hak-İş’e üye işçilerin % 55,1’i “evet” yanıtını verirken, DİSK’te bu oran % 46,9, Türk-İş’te ise % 45,7’dir.

Aşağıdaki tabloda, bu sorunun cinsiyete göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.6

Cinsiyete Göre İşçilerin “Sendikanız Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirebiliyor mu?” Sorusuna Verdikleri Yanıtların Yüzde Olarak Dağılımları

	Hayır (%)	Evet (%)	Toplam (%)
Kadın	56,3	43,7	100
Erkek	46,9	53,1	100

Tablo III.6’da görüldüğü üzere, kadınların % 56,3’ü üye olduğu sendikanın çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince korumadığını düşünürken, % 43,7’si ise koruduğunu belirtmiştir. Erkeklerde ise bu oranlar sırasıyla, % 53,1’i ve % 46,9’dur.

Yukarıdaki soruya “hayır” cevabını veren işçilere, “Türkiye’deki sendikaların çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirememesinin nedenlerini önem sırasına göre sıralamaları” istenmiştir.

Tablo III.7.

Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Türkiye’de Sendikaların Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirememesinin Nedenlerine” İlişkin Verdikleri Yanıtların Önem Sırasına Göre Dağılımı

	1. Neden	2. Neden	3. Neden
DİSK	Yasalar Anti-Demokratik	Sendikal Politikalar Yetersiz	Çalışanlar Sendikaya İlgisiz
Hak-İş	Yasalar Anti Demokratik	Sendikal Politikalar Yetersiz	Çalışanlar Sendikaya İlgisiz
Türk-İş	Yasalar Anti-Demokratik	Sendikacılar Yetersiz	Çalışanlar Sendikaya İlgisiz
Tüm Katılımcılar	Yasalar Anti-Demokratik	Sendikal Politikalar Yetersiz	Çalışanlar Sendikaya İlgisiz

Tablo III.7’de görüldüğü üzere, ankete katılan işçilerin sendikaları yetersiz görmelerinin nedenleri sırasıyla; “yasalar anti-demokratik”, “sendikal politikalar yetersiz” ve “çalışanlar sendikaya ilgisiz” seçenekleridir. Konfederasyonlara göre dağılımda ise, DİSK ve Hak-İş’e üye işçiler genel eğilim ile aynı sıralamada yanıtlar verirken, Türk-İş’e üye işçilerde farklılaşmalar vardır. Buna göre Türk-İş’e üye işçiler, birinci sırada “yasalar anti-demokratik”, ikinci sırada “sendikacılar yetersiz” ve son sırada “çalışanlar sendikaya ilgisiz” yanıtlarını vermişlerdir. Tablo III.8’de ise bu sorunun cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır ve işçilerin cinsiyete göre verdikleri yanıtlar genel eğilim ile aynıdır.

Tablo III.8.

Türkiye’de Sendikaların Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Yeterince Koruyup Geliştirememesinin Altında Yatan İlk Üç Nedenin Cinsiyete Göre Dağılımları

	Kadın	Erkek
1.	Yasalar anti-demokratik	Yasalar anti-demokratik
2.	Sendikal politikalar yetersiz	Sendikal politikalar yetersiz
3.	Çalışanlar sendikaya ilgisiz	Çalışanlar sendikaya ilgisiz

III.2.3. İşçilerin Sendikalarındaki Görev Dağılımına İlişkin Bulgular

Ankete katılan işçilere, “Sendikada aktif bir göreviniz var mıdır?” sorusu sorulmuştur. Tablo III.9’da, bu soruya verilen yanıtların konfederasyonlara göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.9

Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Sendikada Aktif Bir Göreviniz Var Mıdır?” Soruna Verdikleri Yanıtların Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları

		Evet	Hayır	Toplam
DİSK	Sayı	113	313	426
	Yüzdesi	26,5	73,5	100,0
Hak-İş	Sayı	214	275	489
	Yüzdesi	43,8	56,2	100,0
Türk-İş	Sayı	46	351	397
	Yüzdesi	11,6	88,4	100,0
Tüm Katılımcılar	Sayı	373	939	1312
	Yüzdesi	28,4	71,6	100,0

Tablo III.9’da görüldüğü üzere, bu soruya yanıt veren toplam 1312 işçinin, 373’ü (%71,6) “evet”, 939’u (% 28,4) ise “hayır” yanıtlarını vermişlerdir. Konfederasyonlara göre dağılımda; en fazla sendikada aktif görev alanların Hak-İş’e bağlı sendikalara üye işçilerdir (% 43,8). Bunun temel sebebinin anket formunun Hak-İş Genel Merkezi tarafından yaptırılması, dolayısıyla da ankete katılanların daha çok sendikada aktif görev alanlar tarafından doldurulmasından kaynaklandığı söylenebilir. En az görev alanların ise Türk-İş’e bağlı sendikalara üye olan işçilerden (%11,6) oluştuğu görülmüştür.

Aşağıdaki tabloda, bu sorunun cinsiyete göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.10

Cinsiyete Göre İşçilerin “Sendikada Aktif Bir Göreviniz Var Mıdır?” Soruna Verdikleri Yanıtların Yüzde Olarak Dağılımları

	Evet (%)	Hayır (%)	Toplam (%)
Kadın	15,1	84,9	100
Erkek	27,6	72,4	100

Tablo III.10’da görüldüğü üzere, kadınların % 84,9’u sendikada aktif bir görev almadığını, % 15,1’i ise aktif görev aldığını belirtmiştir. Erkeklerde de bu oran sırasıyla; % 72,4 ve % 27,6’dır.

Sendikalarda aktif görev aldığını belirten işçilere “*Sendikadaki Göreviniz Nedir?*” sorusu sorulmuştur. Aşağıdaki tabloda bu soruya ilişkin verilen yanıtların konfederasyonlara göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.11

Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikalardaki Görevlerinin Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları

		Sendikadaki Görev Dağılımı						Toplam
		İşyeri Sendika Temsilci si	Delege	Sendika Organlarında Yönetici	Sendika Komite ve Komisyon Üyeliği	İşyeri Komite ve Komisyon Üyeliği	Diğer	
DİSK	Sayı	35	40	26	9	12	2	124
	Yüzde	28,2	32,3	21	7,3	9,7	1,6	100
Hak-İş	Sayı	70	44	65	21	15	3	218
	Yüzde	32,1	20,2	29,8	9,6	6,9	1,4	100
Türk-İş	Sayı	26	21	5	1	2	1	56
	Yüzde	46,4	37,5	8,9	1,8	3,6	1,8	100
Tüm Katılımcılar	Sayı	131	105	96	31	29	6	398
	Yüzde	32,9	26,4	24,1	7,8	7,3	1,5	100

Tablo III.11’de görüldüğü üzere, sendikalı işçilerin sırasıyla işyeri sendika temsilcisi (% 32,9), delege (% 26,4) ve sendika organlarında yönetici (% 24,1) olduğu görülmüştür. Konfederasyonlara göre dağılımda; DİSK ve Türk-İş’e bağlı sendikalara üye işçilerin daha yüksek oranda delege ve işyeri temsilcisi olduğu, Hak-İş’e bağlı sendikalara üye işçilerin ise sendika organlarında yönetici ve işyeri temsilcisi olarak görev aldığı görülmüştür.

Aşağıdaki Tablo III.12’de bu sorunun, cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo III.12.

Cinsiyete Göre İşçilerin Sendikalarındaki Görevlerinin Yüzde Olarak Dağılımları

	Kadın (%)	Erkek (%)
İşyeri Sendika Temsilcisi	30,8	39,1
Delege	30,8	18,8
Sendika Organlarında Yönetici	17,9	26,6
Sendika Komite ve Komisyon Üyeliği	15,4	6,2
İşyeri Komite ve Komisyon Üyeliği	5,1	9,4
Toplam	100	100

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, kadınların işyeri sendika temsilcisi ve delege olmaları ilk sıradayken, sendika organlarında yönetici olmaları ikinci sırada yer almıştır. Erkekler ise birinci sırada işyeri sendika temsilcisi, ikinci sırada sendika organlarında yönetici, üçüncü sırada ise delegelik yaptıklarını söylemişlerdir.

Sendikada aktif görev almayan işçilere “Sendikada aktif bir görev almak ister misiniz?” sorusu sorulmuştur. Aşağıdaki tabloda bu sorunun konfederasyonlara göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.13

Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Sendikada Aktif Bir Görev Almak İster Misiniz?” Sorusuna İlişkin Yanıtların Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları

		Evet	Hayır	Toplam
DİSK	Sayı	99	210	309
	Yüzdesi	32,0	68,0	100
Hak-İş	Sayı	113	182	295
	Yüzdesi	38,3	61,7	100
Türk-İş	Sayı	141	200	341
	Yüzdesi	41,3	58,7	100
Tüm Katılımcılar	Sayı	353	592	945
	Yüzdesi	37,4	62,6	100

Bu soruyu yanıtlayan 945 işçinin, 592’si (% 62,6) “hayır”, 353’ü (% 37,4) ise “evet” yanıtlarını vermişlerdir. Bu soruya olumsuz yanıt verenlerin konfederasyonlara göre dağılımında ise, en az görev almak isteyenler DİSK’e üye işçilerdir.

Aşağıdaki Tablo III.14’de ise, bu sorunun cinsiyete göre yüzdelik dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.14.

Cinsiyete Göre “Sendikada aktif bir görev almak ister misiniz?” Sorusunun Yanıtlarına İlişkin Yüzdelik Dağılımları

	Evet (%)	Hayır (%)	Toplam (%)
Kadın	22,7	77,3	100
Erkek	39,2	60,8	100

Tablo III.14’e göre, kadınların %77,3’ü ve erkeklerin % 60,8’i sendikalarda aktif görev almak istemediklerini belirtmişlerdir.

III.2.4. İşçilerin Grev, Eylem, Gösteri ve Yürüyüşe Katılım Düzeylerine İlişkin

Bulgular

Ankete katılan deneklere “*Greve hiç katıldınız mı?*” sorusu sorulmuştur. Aşağıdaki tabloda işçilerin greve katılım düzeyleri yer almaktadır.

Tablo III.15

Konfederasyonlara Göre, İşçilerin “Greve katıldınız mı?” Sorusuna Verdikleri Yanıtların Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları

		Evet	Hayır	Toplam
DİSK	Sayı	169	257	426
	Yüzdesi	39,7	60,3	100,0
Hak-İş	Sayı	162	320	482
	Yüzdesi	33,6	66,4	100,0
Türk-İş	Sayı	82	321	403
	Yüzdesi	20,3	79,7	100,0
Tüm Katılımcılar	Sayı	413	898	1311
	Yüzdesi	31,5	68,5	100,0

Tablo III.15’e göre, bu soruyu 1311 işçinin, 898’i (% 68,5) “hayır”, 413’ü (% 31,5) “evet” şeklinde yanıtlamışlardır. Konfederasyonlara göre dağılımda ise, en fazla greve katılan işçilerin DİSK’e üye (% 39,7) olduğu görülürken, en az katılanların ise Türk-İş’e üye (% 20,3) oldukları görülmüştür.

İşçilere “Sendikanızın yapmış olduğu eylem, gösteri ve yürüyüşlere katılır mısınız?” sorusu sorulmuştur. Aşağıdaki Tablo III.16’da bu soruya ilişkin bulguların konfederasyonlara göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.16.

Konfederasyonlara Göre İşçilerin Üye Olduğu Sendikanın Düzenlediği Eylem, Gösteri ve Yürüyüşlere Katılım Düzeyine İlişkin Yanıtların Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımı

		Evet	Hayır	Toplam
DİSK	Sayı	322	104	426
	Yüzdesi	75,6	24,4	100,0
Hak-İş	Sayı	353	134	487
	Yüzdesi	72,5	27,5	100,0
Türk-İş	Sayı	288	114	402
	Yüzdesi	71,6	28,4	100,0
Tüm Katılımcılar	Sayı	963	352	1315
	Yüzdesi	73,2	26,8	100,0

Tablo III.16’da görüldüğü gibi, bu soruya 1315 işçinin, 963’ü (% 73,2) “evet”, 352’si (% 26,8) “hayır” yanıtlarını vermişlerdir. Bunun konfederasyonlara göre dağılımında ise görece benzer sonuçlar görülmektedir. DİSK’e bağlı işçilerin % 75,6’sı, Hak-İş’e işçilerin % 72,5’i ve Türk-İş’e bağlı işçilerin % 71,6’sı, üyesi olduğu sendikanın eylem, gösteri ve yürüyüşlerine katıldıklarını belirtmişlerdir.

Aşağıdaki tabloda ise bu sorunun cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo III.17.

Cinsiyete Göre İşçilerin Üye Olduğu Sendikanın Düzenlediği Eylem, Gösteri Ve Yürüyüşlere Katılım Düzeyine İlişkin Yanıtların Yüzde Olarak Dağılımı

	Evet (%)	Hayır (%)	Toplam (%)
Kadın	60	40	100
Erkek	74,8	25,2	100

Cinsiyete göre dağılımda ise erkeklerin, kadınlardan daha fazla eylem, gösteri ve yürüyüşlere katıldığı görülmüştür. Buna göre; erkeklerin % 74,8'i üyesi olduğu sendikanın eylem, gösteri ve yürüyüşlerine katıldıklarını belirtirken, bu oran kadınlarda % 60'dır.

III.2.5. İşçilerin Sendika-Siyaset İlişkisine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

İşçilerin sendika-siyaset ilişkisine ilişkin görüşlerini öğrenebilmek için “Sendikaların siyasi faaliyetleri konusunda aşağıdaki ifadelerden hangisine katılırsınız?” sorusu sorulmuştur. Aşağıdaki tabloda bu sorunun dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.18.

Konfederasyonlara Göre İşçilerin “Sendikaların Siyasi Faaliyetleri Konusunda Aşağıdaki İfadelerden Hangisine Katılırsınız?” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları

		DİSK	Hak-İş	Türk-İş	Toplam
Sendikalar siyasi faaliyetlere	Sayı	161	183	153	497
karışmamalı, sadece işçi hakları ve	Yüzdesi	38,7	38,9	41,5	39,6
çıkarları ile ilgilenmeli					
Sendikalar işçilerin hak ve	Sayı	126	138	114	378
çıkarlarını korumak için gerekirse	Yüzdesi	30,3	29,3	30,9	30,1
siyaset ile de ilgilenmeli					
Sendikalar sadece işçilerin değil,	Sayı	122	126	84	332
toplumdaki tüm kişi ve grupların	Yüzdesi	29,3	26,8	22,8	26,4
haklarını korumak ve geliştirmek					
konusunda siyaset ile ilgilenmeli					
Sendikalar siyasi parti kurmalı ve	Sayı	7	24	18	49
siyasetle doğrudan ilgilenmeli	Yüzdesi	1,7	5,1	4,9	3,9
Tüm Katılımcılar	Sayı	416	471	369	1256
	Yüzdesi	100	100	100	100

Tablo III. 18'e göre bu soruyu yanıtlayan 1256 işçinin; % 39,6'sı “sendikalar siyasi faaliyetlere karışmamalı, sadece işçi hakları ve çıkarları ile ilgilenmeli”, % 30,1'i “sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gerekirse siyaset ile de ilgilenmeli”, %26,4'ü “sendikalar sadece işçilerin değil, toplumdaki tüm kişi ve grupların haklarını

korumak ve geliştirmek konusunda siyasetle ilgilenmeli”, % 3,9’u ise “sendikalar siyasi parti kurmalı ve siyasetle doğrudan ilgilenmeli” yanıtlarını vermişlerdir. Konfederasyonlara göre dağılımda da benzer bir eğilim görölmüştür (bakınız Tablo III.18).

III.2.6. İşçilerin Sendikal Faaliyetlerin Geliştirilebilmesi için Öngördükleri Görüşlere İlişkin Bulgular

Ankete katılan işçilere “*Sendikanızın faaliyetlerini geliştirebilmesi için aşağıda önemli gördüğünüz üç ifadeyi önemine göre sıralayın*” seçeneğı sunulmuştur. Ağığıdaki tabloda bu soruya ilişkin yanıtların konfederasyonlara göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.19.

Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikal Faaliyetleri Geliştirilmesi için Öngördükleri Üç İfadenin Dağılımları

	1. Görüş	2. Görüş	3. Görüş
DİSK	Sendikalar kendilerini değışen çalışma koşullarına göre yenilemeli ve örgütlenme politikaları geliştirmelidir	Sendikalar sadece üyelerinin değıl tüm işçilerin hak ve çıkarlarını korumalıdır	Sendikalar daha çok eğitim ve araştırma faaliyetleri yapmalıdır
Hak-İş	Sendikalar işverenle çatışma yerine uzlaşma içinde olmalıdır	Sendikalar kendilerini değışen çalışma koşullarına göre yenilemeli ve örgütlenme politikaları geliştirmelidir	Sendikalar daha çok eğitim ve araştırma faaliyetleri yapmalıdır
Türk-İş	Sendikalar işverenle çatışma yerine uzlaşma içinde olmalıdır	Sendikalar kendilerini değışen çalışma koşullarına göre yenilemeli ve örgütlenme politikaları geliştirmelidir	Sendikalar daha çok eğitim ve araştırma faaliyetleri yapmalıdır
Tüm Katılımcılar	Sendikalar işverenle çatışma yerine uzlaşma içinde olmalıdır	Sendikalar kendilerini değışen çalışma koşullarına göre yenilemeli ve örgütlenme politikaları geliştirmelidir	Sendikalar daha çok eğitim ve araştırma faaliyetleri yapmalıdır

Tablo III.19’a göre, işçiler, sendikanın faaliyetlerini geliştirebilmesi için sunulan seçenekleri öncelik sırasına göre; “işverenle çatışma yerine uzlaşma içinde olması”,

“sendikalar kendilerini değişen çalışma koşullarına göre yenilemeli ve örgütlenme politikaları geliştirmeli” ve “sendikalar daha çok eğitim ve araştırma faaliyetleri yapmalı” şeklinde belirlemişlerdir. Konfederasyonlara göre dağılımda ise, Hak-İş ve Türk-İş’e bağlı işçilerin yanıtları tüm işçiler üzerinden yapılan frekans dağılımı ile benzer eğilime sahiptir. DİSK’e bağlı işçiler ise sırasıyla; “Sendikalar kendilerini değişen çalışma koşullarına göre yenilemeli ve örgütlenme politikaları geliştirmelidir”, “Sendikalar sadece üyelerinin değil tüm işçilerin hak ve çıkarlarını korumalıdır” ve “Sendikalar daha çok eğitim ve araştırma faaliyetleri yapmalıdır” şeklinde belirlemişlerdir.

III.2.7. İşçilerin Kendilerini Tanımladıkları Kimliklere İlişkin Bulgular

Ankete katılan işçilerden, kendilerini tanımladıkları kimliklerin öncelik sıralaması istenmiştir. Aşağıdaki tabloda bu soruya ilişkin bulguların konfederasyonlara göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.20.

Konfederasyonlara Göre İşçilerin Kendilerini Tanımladıkları Kimliklerin Öncelik Sırasına İlişkin Dağılımları

	1. Sırada	2. Sırada	3. Sırada
DİSK	Eğitim	Aile-Sülale	Yeteneklerime
Hak-İş	Din	Aile-Sülale	Mesleğime
Türk-İş	Eğitim	Aklıma	Sosyal Sınıfıma
Toplam	Din	Aile-Sülale	Yetenekler

Tablo III.20’e göre, ankete katılan katılımcıların kendilerini öncelikle “dinlerine”, ikinci olarak “aile ve sülalelerine” ve üçüncü olarak da “yeteneklerine” göre tanımladıkları görülmüştür. Konfederasyonlara göre dağılımda ise farklılaşmalar vardır. DİSK’e üye işçiler

kendilerini sırasıyla “eğitim”, “aile-sülale” ve “yeteneklerine” göre tanımlarken, Hak-İş’e üye işçiler “dine”, aile-sülale” ve “mesleğe”, Türk-İş’e bağlı işçiler ise “eğitim”, “aklıma” ve “sosyal sınıfa” göre tanımlamışlardır.

Aşağıdaki tabloda bu sorunun cinsiyete göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.21.

Cinsiyete Göre İşçilerin Kendilerini Tanımladıkları Kimliklerin Öncelik Sırasına İlişkin Dağılımları

Kadın	Erkek
1. Eğitimime	Aile-Sülale
2. Aklıma	Aklıma
3. Dinime-Yeteneklerime	Başarılarıma

Tablo III.21’de görüldüğü gibi, kadınlar kendilerini sırasıyla “eğitime”, “akla”, “dine” ve “yeteneklere” göre tanımlarken, erkekler ise “aileye”, “akla” ve “başarıya” göre tanımlamışlardır.

III.2.8. İşçilerin Siyasal Davranışlarına (Oy Verme Davranışı) İlişkin Bulgular

Türkiye’deki sendikalı işçilerin siyasal davranışlarını öğrenmek için onlara “12 Haziran 2011 Genel Seçimlerinde oyunuzu hangi siyasi partiye oy verdiniz?” sorusu sorulmuştur. Aşağıdaki tabloda bu soruya verilen yanıtların konfederasyonlara göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo III.22.

Konfederasyonlara Göre İşçilerin Siyasal Davranışlarının Frekans ve Yüzde Olarak Dağılımları

		AKP	MHP	CHP	Bağımsız	Diğer	Toplam
DİSK	Sayı	118	66	135	70	28	417
	Yüzdesi	28,3	15,8	32,4	16,8	6,7	100,0
HAK-İŞ	Sayı	241	116	59	16	37	469
	Yüzdesi	51,4	24,7	12,6	3,4	7,9	100,0
TÜRK-İŞ	Sayı	136	44	122	16	31	349
	Yüzdesi	39,0	12,6	35,0	4,6	8,9	100,0
Tüm Katılımcılar	Sayı	495	226	316	102	96	1235
	Yüzdesi	40,1	18,3	25,6	8,3	7,8	100,0

Yukarıdaki Tablo III.22’de görüldüğü üzere, bu soruyu yanıtlayan 1235 katılımcının; 495’i (% 40,1) AKP’ye, 316’sı (% 25,6) CHP’ye, 226’sı (% 18,3) MHP’ye, 102’si (% 8,3) Bağımsızlara ve 96’sı (% 7,8) ise diğer partilere oy vermiştir.

Bu sorunun, konfederasyonlara göre dağılımında ise farklılaşmalar görülmüştür. Buna göre; Hak-İş’e bağlı işçilerin birinci sırada AKP’ye (% 51,4), ikinci sırada MHP’ye (% 24,7), üçüncü sırada CHP’ye (% 12,6) oy verdiği görülürken, DİSK’e bağlı işçilerin birinci sırada CHP’ye (% 32,4), ikinci sırada AKP’ye (% 28,3), üçüncü sırada ise bağımsızlara (% 16,8) oy verdiği görülmüştür. Türk-İş’e bağlı işçilerin ise öncelikle AKP’ye (% 39), daha sonra ise CHP (% 35) ve MHP’ye (% 12,6) oy verdikleri anlaşılmıştır.

III.3. Sendikaya Bağlılık ve Bağlılığın Alt Boyutları İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Bu bölümde, bağımsız değişkenler ile sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler alt başlıklar halinde sunulacaktır.

III.3.1. İşçilerin Yaşlarına ile Sendikaya Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki:

Korelasyon Analizi Sonuçları

İşçilerin yaşlarına göre sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi için Korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo III.24’de verilmektedir.

Tablo III.24.

Yaşa Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ile Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon

	1	2	3	4	5	6
1-Yaş	1	0,044	0,046	,068(*)	0,012	-,059(*)
2- Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)		1	,834(**)	,845(**)	,512(**)	,674(**)
3-Sendikaya Sadakat			1	,513(**)	,366(**)	,536(**)
4-Sendikaya Karşı Sorumluluk				1	,227(**)	,360(**)
5-Sendikacılığın Önemine İnanma					1	,389(**)
6-Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik						1

* p< .05, **p< .01

Tablo incelendiğinde; yaş değişkeni ile sendikaya bağlılık (genel) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($r=-0,045$, $p>0,05$).

Sendikaya bağılılığın alt boyutları açısından sendikaya karşı sorumluluk boyutu ($r=0,068$, $p<0,05$) ile pozitif bir ilişki, sendika için çalışmaya isteklilik boyutu ($r= -0,059$, $p<0,05$) ile de negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre, işçilerin yaşları arttıkça sendikaya karşı sorumluluk duygusu artarken, sendika için çalışma isteklilik düzeyinin azalacağını söyleyebiliriz.

III.3.2. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması: T Testi Sonuçları

Cinsiyet değişkeni ile sendikaya bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiye yönelik analizler yapabilmek için öncelikle araştırmadaki kadın-erkek sayısı eşitlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla katılımcılar içerisinden rastlantısal yöntemle 438 katılımcı (219 kadın-219 erkek) seçilerek veri seti oluşturulmuştur. Oluşturulan bu veri setindeki katılımcılara seçilen dört değişken(medeni durum, yaş, çalışma süresi, sendikal kıdem) ile Ki Kare ve t testi analizleri uygulanmış ve bu testin sonucunda cinsiyet farkının olmadığı görülmüştür. Ardından da yeni veri seti ile işçilerin cinsiyetlerine göre sendikaya bağlılık düzeyi ve alt boyutları arasında bir fark olup olmadığını ölçmek için t –Testi analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda bu analizin sonuçları yer almaktadır.

Tablo III.25.

Cinsiyete Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ile Bağlılığın Alt Boyutları İlişkin t-Testi Sonuçları

		Cinsiyet			Bağımsız Gruplar için t testi	
		n	$\bar{X}$	Ss.	t	p
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	Kadın	219	37,10	8,79	-0,666	0,506
	Erkek	219	37,64	8,31		
Sendikaya Sadakat	Kadın	219	10,29	3,36	-0,826	0,409
	Erkek	219	10,55	3,23		
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Kadın	219	17,67	4,54	-1,026	0,305
	Erkek	219	18,12	4,65		
Sendikacılığın Önemine İnanma	Kadın	219	4,12	1,35	-0,921	0,358
	Erkek	219	4,24	1,38		
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Kadın	219	5,01	1,74	1,763	0,079
	Erkek	219	4,72	1,67		

*p<0,05

Tablo III.25’de görüldüğü üzere, işçilerin cinsiyetine göre sendikaya bağlılık düzeyi ve bağlılığın alt boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu demek oluyor ki, işçilerin kadın ya da erkek olması sendikaya bağlılıklarını etkilememektedir.

III.3.3. İşçilerin Eğitim Düzeylerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları

Ankete katılan işçilerin eğitim düzeylerine göre sendikaya bağlılık düzeyi ve alt boyutları arasında fark olup olmadığını karşılaştırmak için ANOVA analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere, işçilerin eğitim düzeyleri ile sendikaya bağlılık düzeyi (23 madde) arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(3-1323)} = 0,856$, $p>0.05$).

Sendikaya bağlılığın alt boyutları açısından da sadece sendikaya sadakat boyutu ile anlamlı bir fark görülmüştür ($F_{(3-1323)} = 2,816$, $p < 0.05$). Farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunu bulmak için yapılan Post Hoc analizlerinden Tukey HSD testi sonucuna göre; lise düzeyinde eğitim gören katılımcıların sendikaya sadakat ortalama puanı ($\bar{X}=10,35$), ilköğretim düzeyinde eğitim gören katılımcıların sendikaya sadakat ortalama puanından ($\bar{X}=9,85$) daha yüksektir.

Tablo III.26.

Eğitim Düzeylerine Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ile Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

		Eğitim Düzeyleri			ANOVA		İkili Karşılaştırma
		n	$\bar{X}$	Ss.	F	p	
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	İlköğretim (A)	476	36,52	8,00	0,856	0,464	-
	Lise (B)	689	37,14	8,61			
	Yüksekokul-Üniversite (C)	154	37,55	8,88			
	Yüksek Lisans-Doktora (D)	5	38,60	5,98			
Sendikaya Sadakat	İlköğretim (A)	476	9,85	2,94	2,816	0,038*	A-B
	Lise (B)	689	10,35	3,41			
	Yüksekokul-Üniversite (C)	154	10,52	3,50			
	Yüksek Lisans-Doktora (D)	5	10,60	2,07			
Sendikaya Karşı Sorumluluk	İlköğretim (A)	476	17,65	4,51	0,362	0,780	-
	Lise (B)	689	17,83	4,53			
	Yüksekokul-Üniversite (C)	154	17,77	4,27			
	Yüksek Lisans-Doktora (D)	5	19,40	2,61			
Sendikacılığın Önemine İnanma	İlköğretim (A)	476	4,19	1,39	0,125	0,945	-
	Lise (B)	689	4,16	1,41			
	Yüksekokul-Üniversite (C)	154	4,37	1,53			
	Yüksek Lisans-Doktora (D)	5	4,00	1,22			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	İlköğretim (A)	476	4,82	1,70	0,856	0,464	-
	Lise (B)	689	4,81	1,78			
	Yüksekokul-Üniversite (C)	154	4,89	1,84			
	Yüksek Lisans-Doktora (D)	5	4,60	2,30			

* $p < 0,05$

III.3.4. İşçilerin Çalışma Sürelerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin

Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları

Katılımcıların çalışma sürelerine göre sendikaya bağlılık ve alt boyutları arasındaki farkı ölçebilmek için ANOVA analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda bu analizin sonuçları yer almaktadır.

Tablo III.27.

İşçilerin Çalışma Sürelerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ile Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

		Çalışma Süreleri			ANOVA	
		n	$\bar{X}$	Ss.	F	p
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	0-1 yıl	64	37,27	8,56	1,365	0,244
	1-3 yıl	130	36,04	8,06		
	3-5 yıl	208	36,69	8,69		
	5-10 yıl	395	37,72	8,14		
	10 yıl ve üzeri	528	36,73	8,58		
Sendikaya Sadakat	0-1 yıl	64	10,42	3,50	1,400	0,232
	1-3 yıl	130	9,71	2,81		
	3-5 yıl	208	10,08	3,44		
	5-10 yıl	395	10,43	3,34		
	10 yıl ve üzeri	528	10,15	3,20		
Sendikaya Karşı Sorumluluk	0-1 yıl	64	17,75	4,34	1,198	0,310
	1-3 yıl	130	17,46	4,40		
	3-5 yıl	208	17,31	4,46		
	5-10 yıl	395	18,09	4,32		
	10 yıl ve üzeri	528	17,79	4,66		
Sendikacılığın Önemine İnanma	0-1 yıl	64	4,16	1,32	2,118	0,076
	1-3 yıl	130	3,97	1,13		
	3-5 yıl	208	4,32	1,54		
	5-10 yıl	395	4,30	1,44		
	10 yıl ve üzeri	528	4,13	1,41		
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	0-1 yıl	64	4,94	1,77	1,883	0,111
	1-3 yıl	130	4,91	1,76		
	3-5 yıl	208	4,98	1,78		
	5-10 yıl	395	4,91	1,75		
	10 yıl ve üzeri	528	4,66	1,74		

*p<0,05

Tablo III.27’de görüldüğü üzere, katılımcıların çalışma sürelerine göre sendikaya bağlılık düzeyi ve bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

III.3.5. İşçilerin Bağlı Oldukları İşkollarına Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları

İşçilerin çalıştıkları işkollarına göre sendikaya bağlılık düzeyleri ve bağlılığın alt boyutları açısından anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını analiz etmek için ANOVA analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda bu analizin sonuçları yer almaktadır.

Tablo III.28.

İşkollarına Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ve Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

		İşkolları			ANOVA		İkili Karşılaştırma
		n	$\bar{X}$	Ss.	F	p	
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	Tekstil (A)	433	38,12	9,03	25,865	0,000	B-A B-C
	Metal (B)	412	35,46	8,04			
	Genel Hizmetler (C)	480	37,25	7,99			
Sendikaya Sadakat	Tekstil (A)	433	10,51	3,58	11,072	0,000	B-C B-C
	Metal (B)	412	9,71	3,14			
	Genel Hizmetler (C)	480	10,32	3,02			
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Tekstil (A)	433	17,93	4,50	6,872	0,001	B-A B-C
	Metal (B)	412	16,95	4,17			
	Genel Hizmetler (C)	480	18,32	4,64			
Sendikacılığın Önemine İnanma	Tekstil (A)	433	4,37	1,50	10,869	0,000	A-C
	Metal (B)	412	4,15	1,44			
	Genel Hizmetler (C)	480	4,07	1,30			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Tekstil (A)	433	5,31	1,84	5,591	0,004	A-B A-C
	Metal (B)	412	4,64	1,69			
	Genel Hizmetler (C)	480	4,54	1,64			

*p<0,05

İşçilerin çalıştıkları işkollarına göre sendikaya bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık görülmektedir ($F_{(2-1324)} = 25,865$, $p < 0.05$). Buna göre; metal işkolunda çalışan işçilerin sendikaya bağlılık ortalama puanı ($\bar{X} = 35,46$), tekstil ($\bar{X} = 38,12$) ve genel hizmetler ($\bar{X} = 37,25$) işkollarında çalışan işçilerin sendikaya bağlılık ortalama puanlarından daha düşüktür.

Alt boyutlara göre yapılan ANOVA analizi sonucunda ise; sendikaya sadakat ($F_{(2-1324)} = 11,072$, $p < 0.05$), sendikaya karşı sorumluluk ($F_{(2-1324)} = 6,872$, $p < 0.05$), sendikacılığın önemine inanma ($F_{(2-1324)} = 10,869$, $p < 0.05$), sendika için çalışmaya isteklilik ($F_{(2-1324)} = 5,591$, $p < 0.05$) boyutları açısından da istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Farklılığın hangi işkolları açısından olduğunu bulmak için Tukey HSD testi yapılmıştır. Buna göre;

- Tekstil işkolunda çalışanların sendikaya sadakat ortalama puanı ($\bar{X} = 10,51$), sırasıyla genel hizmetler ($\bar{X} = 10,32$) ve metal ($\bar{X} = 9,71$) işkollarında çalışanların puanlarından daha yüksektir.

- Genel hizmetler işkolunda çalışanların sendikaya karşı sorumluluk ortalama puanı ($\bar{X} = 18,32$), sırasıyla tekstil ($\bar{X} = 17,93$) ve metal ($\bar{X} = 16,95$) işkollarında çalışanların ortalama puanlarından daha fazladır.

- Tekstil işkolunda çalışanların sendikacılığın önemine inanma ortalama puanı ($\bar{X} = 4,37$), genel hizmetler işkolunda çalışanların ortalama puanından ($\bar{X} = 4,07$) daha yüksektir.

- Tekstil işkolunda çalışanların sendika için çalışmaya isteklilik ortalama puanı ($\bar{X} = 5,31$) ise sırasıyla metal ($\bar{X} = 4,64$) ve genel hizmetler ($\bar{X} = 4,54$) işkollarında çalışanların ortalama puanlarından daha fazladır.

III.3.6. Sektörlere Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular: t-Testi

Sonuçları

Katılımcıların çalıştıkları sektörlerle göre sendikaya bağlılık düzeylerini ölçmek için yapılan t-Testi analizinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t_{1324} = -0,986$, $p>0.05$). Alt boyutlar açısından yapılan t-Testi analizi sonucunda ise, sadece sendikaya karşı sorumluluk ($t_{1324} = 3,678$, $p<0.05$) ve sendika için çalışmaya isteklilik ($t_{1324} = 4,758$, $p<0.05$) boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Tablo III.29.

İşçilerin Çalıştıkları Sektörlere Göre Sendikaya Bağlılık ve Bağlılığın Alt Boyutları İlişkin t-Testi Sonuçları

		Bağımsız Örneklem için t Testi				
		n	$\bar{X}$	Ss.	t	p
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	Özel	864	36,81	8,68	-	0,324
	Kamu	460	37,29	7,93		
	Toplam	1324	36,98	8,42		
Sendikaya Sadakat	Özel	864	10,15	3,39	-0,668	0,504
	Kamu	460	10,27	3,01		
	Toplam	1324	10,19	3,27		
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Özel	864	17,44	4,39	-3,678	0,000*
	Kamu	460	18,40	4,60		
	Toplam	1324	17,77	4,49		
Sendikacılığın Önemine İnanma	Özel	864	4,24	1,46	1,744	0,081
	Kamu	460	4,10	1,32		
	Toplam	1324	4,19	1,42		
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Özel	864	4,98	1,79	4,758	0,000*
	Kamu	460	4,52	1,64		
	Toplam	1324	4,82	1,76		

* $p<0,05$

Tablo III.29'a göre; kamu sektöründe çalışanların sendikaya karşı sorumluluk ortalama puanı ($\bar{X}= 18,40$), özel sektörde çalışanların ortalama puanından ($\bar{X}= 17,44$) daha yüksektir. Sendika için çalışmaya isteklilik boyutu açısından ise özel sektörde çalışanların

ortalama puanı ($\bar{X}=4,98$), kamu sektöründe çalışanların ortalama puanından ($\bar{X}=4,52$) daha fazladır.

III.3.7. İşçilerin Sendikaya Üyelik Sürelerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları

Ankete katılan işçilerin sendikalara üyelik süreleri ile sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları arasındaki farklılığı karşılaştırabilmek için ANOVA analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda bu analizin sonuçları yer almaktadır.

Tablo III.30.

İşçilerin Sendikaya Üyelik Sürelerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ile Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

		Sendikaya Üyelik Süresi			ANOVA		İkili Karşılaştırma
		n	$\bar{X}$	Ss.	F	p	
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	0-1 yıl (A)	129	35,98	8,50	4,885	0,002 *	A-C B-D C-D
	1-5 yıl (B)	427	36,37	8,31			
	5-10 yıl (C)	391	38,31	8,42			
	10-20 yıl (D)	378	36,62	8,39			
Sendikaya Sadakat	0-1 yıl (A)	129	9,87	3,20	5,745	0,001 *	A-C B-C D-C
	1-5 yıl (B)	427	9,91	3,21			
	5-10 yıl (C)	391	10,76	3,48			
	10-20 yıl (D)	378	10,04	3,04			
Sendikaya Karşı Sorumluluk	0-1 yıl (A)	129	17,38	4,68	4,313	0,005 *	B-C
	1-5 yıl (B)	427	17,28	4,25			
	5-10 yıl (C)	391	18,36	4,37			
	10-20 yıl (D)	378	17,85	4,73			
Sendikacılığın Önemine İnanma	0-1 yıl (A)	129	3,97	1,17	2,875	0,035 *	A-C
	1-5 yıl (B)	427	4,19	1,41			
	5-10 yıl (C)	391	4,34	1,46			
	10-20 yıl (D)	378	4,12	1,44			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	0-1 yıl (A)	129	4,77	1,63	3,541	0,014 *	B-D
	1-5 yıl (B)	427	5,00	1,84			
	5-10 yıl (C)	391	4,86	1,76			
	10-20 yıl (D)	378	4,60	1,67			

*p<0,05

Analiz sonuçlarından görüldüğü üzere işçilerin sendikaya üyelik süreleri ile sendikaya bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır ($F_{(3-1324)} = 4,885$ $p < 0.05$). Farklılığın hangi üyelik süreleri arasında olduğunu bulmak için yapılan Post Hoc analizi Tukey HSD testi sonuçlarına göre; sendikaya üyelik süresi 5-10 yıl arasında olan işçilerin sendikaya bağlılık ortalama puanı ($\bar{X} = 38,31$), 1-5 yıl ($\bar{X} = 36,37$) ve sendikaya üyelik süresi 0-1 yıl arasında olan işçilerin sendikaya bağlılık ortalama puanı ($\bar{X} = 35,98$), 10-20 yıl ($\bar{X} = 36,62$) arası üyelik süreleri olanlardan daha fazladır.

Sendikaya bağlılığın alt boyutları açısından incelendiğinde, sendikaya sadakat ($F_{(3-1324)} = 5,745$ $p < 0.05$), sendikaya karşı sorumluluk ($F_{(3-1324)} = 4,313$ $p < 0.05$), sendikacılığın önemine inanma ($F_{(3-1324)} = 2,878$ $p < 0.05$) ve sendika için çalışmaya isteklilik ($F_{(3-1324)} = 3,541$ $p < 0.05$) boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Tukey HSD Testi sonuçlarına göre;

- Sendikaya sadakat boyutu açısından 5-10 yıl arası sendikaya üyelik süresi olan işçilerin ortalama puanı ($\bar{X} = 10,76$), sırasıyla 10-20 yıl ($\bar{X} = 10,04$), 1-5 ($\bar{X} = 9,91$), 0-1 ($\bar{X} = 9,87$) yılları arasında üyelik süresi olanlardan daha yüksektir.

- Sendikaya karşı sorumluluk boyutu açısından 5-10 yıl arası sendikaya üyelik süresi olan işçilerin ortalama puanı ($\bar{X} = 18,36$), 1-5 yıl arası üyelik süresi olanların ortalama puanından ($\bar{X} = 17,28$) daha fazladır.

- Sendikacılığın önemine inanma boyutu açısından 5-10 yıl arası sendikaya üyelik süresi olan işçilerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4,34$), 0-1 yıl arası üyelik süresi olanların ortalama puanından ($\bar{X} = 3,97$) yüksektir.

- Sendika için çalışmaya isteklilik boyutu açısından 1-5 yıl arası sendikaya üyelik süresi olan işçilerin ortalama puanı ($\bar{X}=5,00$), 10-20 yıl arası üyelik süresi olanların ortalama puanından ($\bar{X}=4,60$) daha fazladır.

III.3.8. Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları

Konfederasyonlara bağlı sendikalara üye işçilerin sendikaya bağlılık düzeyi ve bağlılığın alt boyutları arasında farklılaşmayı analiz etmek için ANOVA analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo III.31.

Konfederasyonlara Bağlı Sendikalara Üye İşçilere Göre Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ve Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

		Konfederasyonlar			ANOVA		İkili Karşılaştırma
		n	$\bar{X}$	Ss.	F	p	
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	DİSK (A)	427	35,92	8,20	5,095	0,006*	A-B A-C
	Hak-İş (B)	491	37,34	9,02			
	Türk-İş (C)	407	37,64	7,80			
Sendikaya Sadakat	DİSK (A)	427	9,69	3,04	8,660	0,000*	A-B A-C
	Hak-İş (B)	491	10,58	3,53			
	Türk-İş (C)	407	10,26	3,09			
Sendikaya Karşı Sorumluluk	DİSK (A)	427	17,24	4,55	7,432	0,001*	A-C B-C
	Hak-İş (B)	491	17,69	4,40			
	Türk-İş (C)	407	18,42	4,46			
Sendikacılığın Önemine İnanma	DİSK (A)	427	4,04	1,24	8,082	0,000*	A-B B-C
	Hak-İş (B)	491	4,39	1,64			
	Türk-İş (C)	407	4,11	1,26			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	DİSK (A)	427	4,95	1,79	3,064	0,047*	A-B
	Hak-İş (B)	491	4,67	1,77			
	Türk-İş (C)	407	4,86	1,69			

*p<0,05

Tablo III.31’de görüldüğü üzere, farklı konfederasyonlara bağlı sendikalara üye işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri (genel-23 madde) arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($F_{(2-1324)} = 5,095$, $p < 0.05$). Farklılığın hangi konfederasyonlar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Post Hoc analizlerinden Tukey HSD testi yapılmıştır. Buna göre; DİSK’in sendikaya bağlılık ortalama puanı ($\bar{X} = 35,92$), sırasıyla Türk-İş ($\bar{X} = 37,64$) ve Hak-İş’in ($\bar{X} = 37,34$) puanlarından daha düşüktür. Sendikaya bağlılık puanı en yüksek olan işçiler ise Türk-İş’e bağlı sendikalara üyedir.

Sendikaya bağlılığın alt boyutlarından sendikaya sadakat ($F_{(2-1324)} = 8,660$, $p < 0.05$), sendikaya karşı sorumluluk ($F_{(2-1324)} = 7,432$, $p < 0.05$), sendikacılığın önemine inanma ($F_{(2-1324)} = 8,082$, $p < 0.05$) ve sendika için çalışmaya isteklilik ($F_{(2-1324)} = 3,064$, $p < 0.05$) boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür. Buna göre;

- Sendikaya sadakat boyutu açısından Hak-İş’e bağlı sendikalı işçilerin ortalama puanı ($\bar{X} = 10,58$), sırasıyla Türk-İş ($\bar{X} = 10,26$) ve DİSK’ten ($\bar{X} = 9,69$) daha fazladır.

- Sendikaya karşı sorumluluk boyutu açısından Türk-İş’e bağlı sendikalı işçilerin ortalama puanı ($\bar{X} = 18,42$), sırasıyla Hak-İş ($\bar{X} = 17,69$) ve DİSK’ten ($\bar{X} = 17,24$) daha yüksektir.

- Sendikacılığın önemine inanma boyutu açısından Hak-İş’e bağlı sendikalı işçilerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4,39$), sırasıyla Türk-İş ($\bar{X} = 4,11$) ve DİSK’ten ($\bar{X} = 4,04$) daha fazladır.

- Son boyut olan sendika için çalışmaya isteklilik boyutu açısından ise DİSK’e bağlı sendikalı işçilerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4,95$), Hak-İş’e bağlı sendikalı işçilerin ortalama puanından ($\bar{X} = 4,67$) daha yüksektir.

III.3.9. İşçilerin Siyasal Davranışlarına (Oy Verme Davranışı) Göre Sendikaya

Bağlılık Karşılaştırılması: ANOVA Sonuçları

Araştırmaya katılan işçilerin siyasal partilere oy verme davranışına göre sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları açısından farklılığın ölçülebilmesi için ANOVA analizi yapılmıştır.

Aşağıdaki tabloda analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo III.32.

İşçilerin Siyasal Davranışlarına Göre Sendikaya Bağlılık ve Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

		Siyasi Partilere Oy Verme Davranışı			ANOVA		İkili karşılaştırmalar
		n	$\bar{X}$	Ss.	F	P	
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	AKP (A)	495	37,19	8,42	1,077	0,366	-
	MHP (B)	226	36,50	8,61			
	CHP (C)	316	37,69	8,40			
	Bağımsız (D)	102	36,05	8,23			
	Diğer (E)	96	37,26	9,10			
Sendikaya Sadakat	AKP (A)	495	10,34	3,32	0,534	0,711	-
	MHP (B)	226	9,98	3,39			
	CHP (C)	316	10,34	3,22			
	Bağımsız (D)	102	10,19	3,20			
	Diğer (E)	96	10,25	3,40			
Sendikaya Karşı Sorumluluk	AKP (A)	495	17,79	4,43	3,388	0,009	C-D
	MHP (B)	226	17,52	4,37			
	CHP (C)	316	18,47	4,77			
	Bağımsız (D)	102	16,76	4,06			
	Diğer (E)	96	17,61	4,67			
Sendikacılığın Önemine İnanma	AKP (A)	495	4,26	1,46	0,779	0,539	-
	MHP (B)	226	4,24	1,48			
	CHP (C)	316	4,09	1,35			
	Bağımsız (D)	102	4,23	1,48			
	Diğer (E)	96	4,24	1,39			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	AKP (A)	495	4,80	1,75	0,974	0,421	-
	MHP (B)	226	4,77	1,79			
	CHP (C)	316	4,79	1,74			
	Bağımsız (D)	102	4,87	1,67			
	Diğer (E)	96	5,16	1,94			

*p<0,05

Tablo III.32’de görüldüğü üzere, işçilerin siyasi davranışlarına göre sendikaya bağlılık düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır ($F_{(4-1234)} = 1,077$, $p > 0.05$). Buna karşın sendikaya bağlılığın alt boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk boyutu açısından anlamlı bir farklılık görülmüştür ($F_{(4-1234)} = 3,388$, $p < 0.05$). Buna göre; CHP’ye oy veren işçilerin sendikaya karşı sorumluluk ortalama puanı ($\bar{X} = 18,47$), Bağımsız partiye oy verenlerden ($\bar{X} = 16,76$) yüksektir.

Tablo III.33.

Konfederasyonlara göre İşçilerin Siyasal Davranışları ile Sendikaya Bağlılık ve Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

		DİSK			ANOVA		İkili
		n	$\bar{X}$	Ss.	F	p	Karşılaştırma
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	AKP (A)	118	35,28	7,99	0,517	0,723	-
	MHP (B)	66	35,82	8,33			
	CHP (C)	135	36,21	8,17			
	Bağımsız (D)	70	35,61	7,87			
	Diğer (E)	28	37,54	9,60			
		HAK-İŞ					
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	AKP (A)	241	37,15	8,68	2,559	0,038*	A-C A-B
	MHP (B)	116	36,47	9,08			
	CHP (C)	59	40,61	9,06			
	Bağımsız (D)	16	39,44	10,54			
	Diğer (E)	37	36,41	9,79			
		TÜRK-İŞ					
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	AKP (A)	136	38,91	8,00	1,211	0,306	
	MHP (B)	44	37,64	7,76			
	CHP (C)	122	37,92	7,97			
	Bağımsız (D)	16	34,56	6,61			
	Diğer (E)	31	38,03	7,93			
	Diğer (E)	28	5,71	2,27			

$p < 0,05$

Farklı konfederasyonlara üye işçilerin siyasi davranışları ile sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutlarına ilişkin farklılıkları analiz edebilmek için de ANOVA analizi yapılmıştır. Buna göre, Hak-İş’e bağlı işçilerin siyasi davranışları ile sendikaya bağlılık düzeyleri ($F_{(5-468)} = 2,559$, $p < 0.05$) arasında anlamlı farklılıklar görülürken, DİSK ($F_{(5-416)} =$

2,559, $p < 0.05$) ve Türk-İş'te ($F_{(5-407)} = 1,211$ $p < 0.05$) bu farklılıklar görülmemiştir. Hak-İş'te ise CHP'ye oy veren işçilerin sendikaya bağlılık ortalama puanı ($\bar{X} = 40,61$), sırasıyla AKP'ye ($\bar{X} = 37,15$) ve MHP'ye oy verenlerin ortalama puanından ($\bar{X} = 36,47$) daha yüksek çıkmıştır.

III.3.10. Sendikaya Bağlılık Ve Alt Boyutları İle Örgüte Bağlılığın Alt Boyutları (İkili Bağlılık) Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

İkili bağlılığın ölçülebilmesi için sendikaya bağlılığın ve örgüte bağlılığın alt boyutları ile örgüte bağlılığın alt boyutları arasında Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Örgüte Bağlılık Ölçeğinin, Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin tersine tek bir toplam puan üzerinden değil, alt boyutlarının her birinin bağımsız bir ölçek gibi ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle genel örgüte bağlılık puanı üzerinden değerlendirmeler yapılmamıştır.

Tablo III.34'de görüldüğü üzere, sendikaya bağlılık düzeyi ile örgüte bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık arasında bir ilişki çıkmıştır ($r = -0,096$, $p < 0,05$). Ancak bu ilişki, ters yönlü ve zayıftır.

Sendikaya bağlılığın alt boyutlarından sendikaya sadakat ve sendikacılığın önemine inanma boyutları ile örgüte bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında da negatif ve zayıf bir ilişki görülmüştür. Sendika için çalışmaya isteklilik boyutu açısından ise; örgüte bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutu ($r = -0,082$, $p < 0,05$) ve normatif bağlılık boyutu ($r = -0,070$, $p < 0,05$) arasında negatif ve zayıf bir ilişki çıkmıştır.

Tablo III.34

Sendikaya Bağlılık ve Bağlılığın Alt Boyutları ile Örgüte Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon

	1	2	3	4	5	DuyB6	Dev.Bağ.7	Nor.Bağ.8
1-Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	1	,834(**)	,845(**)	,512(**)	,674(**)	-,096(**)	-0,048	-0,042
2-Sendikaya Sadakat		1	,513(**)	,366(**)	,536(**)	-,102(**)	-,058(*)	-,061(*)
3-Sendikaya Karşı Sorumluluk			1	,227(**)	,360(**)	-0,046	-0,004	0,022
4-Sendikacılığın Önemine İnanma				1	,389(**)	-,084(**)	-,080(**)	-,092(**)
5- Sendika için Çalışmaya İsteklilik					1	-,082(**)	-0,045	-,070(*)
6-Duygusal Bağlılık(örgt)						1	,276(**)	,488(**)
7-Devam Bağlılığı(örgt)							1	,352(**)
8-Normatif Bağlılık(örgt)								1

* p< .05, **p< .01

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu bölümde, bulgular bölümünde yer alan alt başlıklar dikkate alınarak, araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen bulguların literatür değerlendirmesi sunulacaktır.

IV.1. İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışlarını Betimleyen Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını öğrenebilmek için çeşitli sorular sorulmuş, elde edilen bulgular çerçevesinde görüşleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Verilen yanıtların literatür ışığındaki analizine göre;

- (1) İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri: Üyelerin, sendikayı ne derece, nasıl ve hangi koşullarda desteklemeye hazır olduğunun önemli bir göstergesi olan sendikaya üye olma nedenleri, aynı zamanda işçilerin sendikaya olan güvenini ve inancını ortaya koyar. Literatürde sendikaya üyelik nedenlerine göre üye tipleri; araçsal üye ve ideolojik üye olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Araçsal üyelikte, sendikaya yönelik tutum ve davranışların temelinde ekonomik ve sosyal kazançlar yatarken, ideolojik üyelikte, sendikacılığa olan inanç yatar. Bu nedenle de, ideolojik üyenin sendikaya bağlılığı, araçsal üyeye göre daha uzun erimli ve güçlüdür (Snape vd., 2000: 214). Araştırma kapsamındaki işçilerin sendikaya üye olma nedenlerine ilişkin verdikleri yanıtlara sırasıyla bakıldığında; “işyerlerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi”, “sendikanın hukuksal hizmetlerinden

yararlanmak” ve “sendikal hizmetlerden faydalanmak” yanıtlarının verildiği; bu yanıtların da ideolojik üyelikten çok, araçsal üyeliğe dönük bir nitelik taşıdığı görülmüştür. Bu alanda yapılan diğer çalışmalar ile araştırmanın bulgusu paralellik göstermektedir. Örneğin Demirbilek ve Çakır tarafından 2004 yılında yapılan araştırmada, işçilerin sendikaya üyelik nedenlerinin başında araçsal beklentilerin geldiği görülmüştür. Bunun temel sebebi, son yıllarda bireyselliği öne çıkaran yaklaşımların güçlendirilmesi ve çalışanlar arasında dayanışma kültürünü zayıflatmaya neden olan neo-liberal politikalar. İşsizlik ve istikrarsız istihdam biçimleri ile desteklenen bu anlayış, çalışanlar arasında güvensizlik, belirsizlik ve rekabet yaratırken, sendikalara yönelik de araçsal bir bakış açısının ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir.

(2) Sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirebiliyor mu?:

Sendikal politikaların üyeler açısından nasıl algılandığı ve sendikaların başarısı, sendikal güç ve güvenle ilişkilidir (Urhan, 2005; Urhan ve Selamoğlu, 2008). Bu da sendikaların, üyelerini koruma ve haklarını savunma düzeyi ile belirlenir. Güçlü bir sendika ve sendikal örgütlenme, aynı zamanda işçilerin sendikalara yönelik olumlu tutum ve davranışlarına bağlıdır. Araştırma kapsamında işçilerin sendikalara yönelik görüşlerini ölçmek için sorulan “Türkiye’de sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirebiliyor mu?” sorusuna işçilerin sadece % 14,7’i olumlu yanıt verirken, bu oran kendi sendikaları için daha iyimserdir. (% 49,6). Urhan (2005), Urhan ile Selamoğlu (2008) ve Urhan ile Kağıcıoğlu’nun (2009) yapmış olduğu araştırmalarda da benzer sonuçlara

ulaşılmıştır. Sendikalara yönelik güvenin düşük olmasının nedenleri arasında ideolojik ve politik iklimin etkisi ile sendikasızlığı teşvik eden bir yapının olması, sendika içi demokrasinin yetersizliği ve sendikaların dar çıkar örgütü haline gelmesi yer almaktadır (Çelik, 2006: 61). Bu soruya verilen yanıtların cinsiyete göre dağılımında ise kadınların, erkeklere oranla daha olumsuz yanıtlar verdiği görülmüştür. Bunun en önemli nedeni, sendikadaki erkek egemen yapının etkisi ile kadın işçilerin sorunlarına çözüm olanakları üretilmemesi, hatta ilgisiz ve kayıtsız kalınmasıdır (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 71).

- (3) Türkiye’de sendikaların çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirememesinin altında yatan ilk üç neden: Türkiye’de sendikaların çalışanların hak ve çıkarlarını korumadığını düşünenlere bunların nedenleri sorulmuştur. İşçilerden bu soruya; birinci sırada “yasalar anti-demokratik”, ikinci sırada “sendikal politikalar yetersiz” ve son sırada “çalışanlar sendikaya ilgisiz” yanıtları alınmıştır. Birinci sırada işçilerin yasaları anti-demokratik bulması, ankete katılan işçilerin sendikalı olması ile açıklanabilir. Sendikalar, işçilere yasal düzenlemeler konusunda eğitim vermekte ve bunu çeşitli yayınlar ile desteklemektedir. İkinci bir neden ise Türkiye’de sendikaların örgütlü mücadelede yaşadıkları sorunları, yasal düzenlemelere bağlamalarıdır (Selamoğlu ve Urhan, 2008: 185). İşçilerin “çalışanların sendikaya ilgisizliği” yanıtı vermesinin temel nedeni ise sendikalara olan güvenlerinin azalmasının yanı sıra sendikaların, değişen çalışma koşullarına yönelik somut çözümler üretememesidir. Ülkemizde Uçkan (2005), Uçkan ve Kağrıoğlu (2009) ve

Urhan ve Selamoğlu'nun (2008) yapmış olduğu araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sorunun konfederasyonlara ve cinsiyete göre dağılımında, sırası değişmekle birlikte benzer yanıtlar verilmiştir.

- (4) İşçilerin Sendikalarında Aktif Görev Alma: Sendikaların üye tabanları ile olan ilişkileri, sendika içi demokrasinin uygulanış biçimi ve işçilerin sendikalarda aktif katılımını sağlayacak politikaların varlığı ile mümkündür. Sendikalara aktif katılım, üyelerin, sendikaların karar ve yetki organlarında temsil edilmesini içeren bir dizi katılımı kapsar. Araştırmada ankete katılan işçilerin önemli bir çoğunluğunun (% 71,6) sendikada aktif bir görevinin olmadığı ve görev almayı da istemediği görülmüştür. Bu durum, ülkemizde sendikaların temsil ve karar yapılarının demokrasi ilkelerinden uzaklaşması ile açıklanabilir. Özellikle işçi sendikalarında yöneticiliğin profesyonel meslek haline gelmesi, yöneticilere verilen güç ile yüksek ücretler, sendika içi demokrasi kültürünü zayıflatmakta ve işçilerin karar organlarına katılımını zorlaştırmaktadır. Urhan'ın 2005 yılında yapmış olduğu araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. İşçilerin aktif görev alma durumlarına göre yapılan konfederal ayrımında ise en az aktif görev alanların Türk-İş'e (%11,6), en fazla aktif görev alanların ise Hak-İş'e üye (% 43,8) olduğu görülmüştür. Aktif görev alan işçilerin çoğunluğunun da işyeri sendika temsilcisi (% 32,9), delege (% 26,4) ve sendika organlarında yönetici (% 24,1) olduğu görülmüştür. Cinsiyete göre dağılımda da kadınların, erkeklere oranla sendikada daha az aktif görev aldığı görülmüştür. Bu durumu, Türkiye'de ataerkil zihniyet ve cinsiyete ilişkin toplumsal ve kültürel önkabullerin, sendikal katılımı

toplumsal cinsiyete göre farklılaştırdığı ve sendikal faaliyetin toplumsal olarak cinsiyetlendirildiği şeklinde yorumlamak mümkün. Ayrıca erkekler arasında kurulan güç ilişkileri, Urhan'ın (2015: 147) vurguladığı gibi kadınların sendikal yaşama katılımını engellemektedir. Ortaya çıkan bu durumun bir diğer önemli nedeni de kadınlara biçilen toplumsal rollerdir. Kadınların çoğunluğunun çocuk bakımı, hasta bakımı ve ev işleri gibi ev içi hizmetlerden birinci derecede sorumlu olması sendikalarda aktif görev almalarını engellemektedir. Ayrıca sendikal toplantı ve etkinliklerin de kadınların katılımına uygun saat ve yerlerde yapılmaması, örneğin çocuk bakım odaları gibi yerlerin olmaması kadınların sendikal faaliyetlere aktif katılımını zorlaştırmaktadır (Urhan, 2015).

- (5) İşçilerin Grev, Eylem, Gösteri ve Yürüyüşe Katılım Düzeyleri: Grev, sendikaların gücünü ve kararlılığını ortaya koyan aynı zamanda emek-sermaye ilişkisine yönelik sendikal yaklaşımı belirleyen en önemli mücadele araçlarından biridir. Ülkemizde 1980 sonrası süreçte, sendikaların uzlaşmacı bir sendikal yaklaşım benimsemesi ve grev yasaklarına ilişkin baskıcı ve yasakçı politikalar ile hukuksal düzenlemeler, sendikaların greve başvurma eğilimini azaltmış, buna karşın grev dışı eylem biçimlerine katılımını artırmıştır (Millioğulları, 2006) Nitekim araştırmamızda bu saptamayı doğrulayan sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan işçilerin % 68,5'i greve hiç katılmadığını, % 73,5'i eylem, gösteri ve yürüyüşlere katıldığını belirtmiştir. Konfederasyonlara göre dağılımda ise DİSK'e bağlı sendikalara üye işçilerin hem greve hem de eylem, gösteri ve yürüyüşlere katılım düzeyleri, diğer konfederasyonlara oranla daha yüksektir. Bu

durumun birincil sebebi, DİSK ve DİSK'e bağı sendikaların, diğerkonfederasyonlara göre hükümetlerin uygulamış olduğı neo-liberal politikalara karşı daha mücadelecı bir duruş sergilemeleridir. Örneğın 2013 yılında yapılan bir araştırmaya göre en fazla eylem yapan sendikalar Devrimci Sağlık-İş, Birleşik Metal-İş, Genel-İş, Enerji-Sen ve Petrol-İş'tir (Kaygısız, 2013). Bu beş sendikadan dördü (Devrimci Sağlık-İş, Birleşik Metal-İş, Genel-İş, Enerji-Sen) DİSK'e üyedir.

- (6) İşçilerin Sendika-Siyaset İlişisine Yönelik Görüşleri: Ülkemizde sendikalar kuruluşlarından bu yana siyasi partiler ile doğrudan ya da dolaylı ilişkiler içine girmiştir. Bu ilişkinin niteliğı, sendikaların yaklaşımlarından başlamak üzere sendika yönetimlerinin seçimi, sendikal politikaların belirlenmesi ve sendikal hak ve çıkarların savunulmasına kadar uzanan geniş bir yelpazeyi etkilemektedir. Örneğın, 1980 öncesi dönemde sendikalar ile sınıf siyasetine dayanan sol/sosyalist partiler arasında kurulan bağ, sendikal hareketin güçlenmesinde önemli bir işlev görmüştür. Ancak, 1980 sonrası dönemde sağ ve muhafazakâr partilerin yükseliş karşısında sol/sosyalist partilerin güç kaybederek dağılık bir yapı sergilemesi, sendikalar ile siyasi partiler arasındaki mesafeyi açmış ve sendikaların bir sınıfı temsilen hareket etmeleri zorlaşmıştır (Urhan ve Selamoğlu, 2008). Nitekim araştırmamıza katılan işçilerin önemli bir çoğunluğu (% 56,5) sendikaların siyasetle ilgilenmesi gerektiğı yanıtlarını vermişlerdir.

- (7) İşçilerin Siyasal Davranışları (Oy Verme Davranışı): Son yıllarda, işçilerin sağcılaşma ve muhafazakarlaşma eğilimlerinin onların siyasal eğilimleri haline

geldiği ve bu eğilimde giderek artış olduğu görüşü savunulmaktadır (Koç, 2012). Araştırmamızda, 2011 yılında yapılan genel seçimlerde işçilerin hangi partiye oy verdiği sorusuna verilen yanıtlar bu eğilimi doğrular nitelikte. Buna göre işçilerin büyük çoğunluğu birinci sırada AKP'ye (% 40), ikinci sırada CHP'ye (% 25,6) ve üçüncü sırada da MHP'ye (% 18,3) oy vermişlerdir. İlgili literatürde ve bu konuda yapılan birçok araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Parlak, 2009: Birleşik Metal-İş, 2010: Genel-İş, 2014). Konfederasyonlara göre dağılımda ise farklılıklar vardır. Hak-İş'e bağlı sendikalara üye işçiler birinci sırada AKP'ye (% 51,4) ve ikinci sırada MHP'ye (24,7) oy verirken, DİSK ve Türk-İş'e bağlı sendikalara üye işçilerin siyasal eğilimleri ise birbirine benzemektedir. Bu sonuçlar, Türkiye'nin genel siyasi ortamı ve konjonktürü ile ilişkilidir. Türkiye'de 1980 sonrası dönemin siyasal atmosferi, Türk-İslam sentezine dayanan muhafazakâr ve liberal ideolojilerin etkisinde kalmıştır. Emek ve sermaye arasındaki sınıfsal çelişkileri muğlâklaştıran bu anlayış ile toplumsal yapıyı dinsel öğretiler şekillendirirken, işçiler kolektif kimlik arayışlarında emek eksenli ya da sınıfsal temelli örgütlenmeler yerine bireysel ya da cemaat benzeri örgütlenmelere yönelmişlerdir (Koç, 2012). Nitekim araştırmamızda "işçilerin kendilerini öncelikle tanımladıkları kimliği önem sırasına göre sıralaması" istenen soruya verdikleri yanıtlarda, kendilerini objektif olarak ait oldukları sınıftan çok "dini görüşlerine", "ailelerine" ve "yeteneklerine" göre tanımlamışlardır. Son yıllarda ülkemizde işçilerin sınıfsal algılarını ölçmeye yönelik yapılan benzer çalışmalarda da paralel sonuçlara ulaşılmıştır (Berber, 2005; Parlak, 2009).

IV.2. Sendikaya Bağlılık ile Demografik Özellikler ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulguların Değerlendirilmesi

IV.2.1. Sendikaya Bağlılık ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Katılımcıların demografik özellikleri ile araştırmanın temel bağımlı değişkeni olan sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler aşağıda değerlendirilmektedir:

(1) Araştırmaya katılan işçilerin cinsiyete göre sendikaya bağlılık düzeyi ve bağlılığın alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sendikaya bağlılığın ölçüldüğü bazı araştırmalarda cinsiyete göre karşılaştırma yapılmış ve birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin, kimi araştırmalarda cinsiyete göre farklılık çıkmazken (Barling vd., 1990; Deery vd., 1994; Bilgin, 2004; Demirbilek ve Çakır, 2004); bazı araştırmalarda da kadın işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri, erkek işçilerden daha fazla çıkmıştır (Gordon vd., 1980; Bemmels, 1995; Sherer ve Morishima, 1989; Bolton vd., 2007; Köse, 2008).

(2) İşçilerin yaşları ile sendikaya bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Daha önce yapılan bazı araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Bemmels, 1995; Derry, Iverson, and Erwin, 1994; Sheer ve Morishima, 1989; Çakır ve Demirbilek, 2004). Ancak, sendikaya bağlılığın alt

boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile pozitif bir ilişki kurulabilirken, sendika için çalışmaya isteklilik ile negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, işçilerin yaşları arttıkça normal bir üyeden beklenen davranışları sürdürme eğilimleri yükselmekte, buna karşılık sendika için gerekenden fazla çaba gösterme istekleri ise azalmaktadır.

(3) İşçilerin eğitim düzeylerine göre sendikaya bağlılıkları farklılık göstermemiştir.

Birçok araştırmada eğitim ile sendikaya bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır (Barling vd., 1990; Fukami ve Larson, 1984; Magenau vd., 1988). Ancak, sendikaya sadakat alt boyutunda anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Eğitim düzeyine göre yapılan ikili karşılaştırmada, sadece lise düzeyinde eğitim gören işçilerin, ilköğretim düzeyinde eğitim gören işçilere göre sendikaya sadakat düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Bu durum lise düzeyinde eğitim görenlerin, ilköğretim düzeyinde eğitim görenlere göre sendikalı olmaktan ve bu sendikanın üyesi olmaktan daha fazla gurur duyduğunu göstermektedir. Ülkemizde Köse'nin (2008) yapmış olduğu araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

(4) İşçilerin çalışma sürelerine göre sendikaya bağlılık düzeyi ile bağlılığın alt

boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmamıştır. İlgili literatürde de işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür (Deery vd., 1994; Fukami ve

Larson, 1984; Magenau vd., 1988; Sherer ve Morrishima, 1989). Bu bulgunun literatürle tutarlı olduğu görülmektedir.

- (5) İşçilerin sendika üyelik sürelerine göre sendikaya bağlılık düzeyi ile bağlılığın alt boyutları açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Buna göre, sendikaya üyelik süreleri 5-10 yıl arasında olan işçilerin sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutlarına (sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendikacılığın önemine inanma) ilişkin puanları, diğer üyelik sürelerine göre daha yüksektir. 5-10 yıl arası sendikaya üye olanların sendika için çalışmaya isteklilik puanları; 1-5 yıl arası üyelik süresi olanlara göre daha yüksektir. Bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde, işçilerin, sendikaya üyeliklerinin ilk yıllarında sendikal faaliyetlere yeterli katılım gösteremedikleri ve diğer sendikal deneyimleri yaşamadıkları için sendikaya bağlılıkları düşüktür. Buna karşılık işçilerin sendikaya üyelik süreleri arttıkça, sendika ile sosyalleşme süreci ya da ücret ve kariyer beklentilerinde yaşadıkları hayal kırıklıklarının etkisi ile sendikaya bağlılıkları güçlenir. (Newton ve Shore, 1992). İlgili görgül araştırma literatüründe de, işçilerin sendikaya üyelik süresi arttıkça sendikaya bağlılıklarının da güçlendiği sonucuna ulaşılmıştır (Barling vd., 1990; Snape vd., 2000; Demirbilek ve Çakır, 2004; Bilgin, 2004; Köse, 2008).

- (6) İşçilerin çalıştıkları işkolların ile sendikaya bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Buna göre, metal işkolunda çalışan işçilerin sendikaya bağlılık düzeyi, tekstil ve genel hizmetler işkollarında çalışan işçilerin bağlılık

düzeyine göre daha düşüktür. Sendikaya bağlılığın alt boyutları açısından da anlamlı farklılıklar görülmüştür. Aşağıda, sadece anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı gruplar değerlendirilecektir:

- Genel hizmetler işkolunda çalışan işçilerin, sendikaya sadakat düzeyi metal işkolunda çalışanlardan daha yüksektir. Bu durum, hizmetler sektöründe çalışanların sendikalı olmaktan memnun olduğunu ve üyesi olduğu sendikadan gurur duyduğunu göstermektedir.

- Tekstil işkolunda çalışanların, sendikacılığın önemine inanma düzeyi genel hizmetler işkolunda çalışanlara göre daha fazladır. Bu durum, tekstil işkolunda çalışanların hem sendikacılığın önemine olan inançlarının hem de üyesi oldukları sendikaya olan inanç ve güvenlerinin daha fazla olduğunu göstermektedir.

- Metal işkolunda çalışanların sendikaya karşı sorumluluk düzeylerine ilişkin puanları ise genel hizmetler ve tekstil işkolunda çalışan işçilerin ortalama puanından daha düşüktür. Ancak sendika için çalışmaya isteklilik düzeyine ilişkin puanları tekstil işkolunda çalışanlardan daha fazladır. Bu sonuç, metal işkolunda çalışan işçilerin sendikaya bağlılığın davranışsal boyutlarında daha aktif olduğunu göstermektedir.

(7) İşçilerin çalıştıkları sektörlere (kamu-özel) göre sendikaya bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir fark görülmemiştir. Sendikaya bağlılığın alt boyutları açısından ise sadece sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikaya karşı

sorumluluk boyutlarında anlamlı farklılaşmalar görülmüştür. Buna göre, kamu sektöründe çalışan işçilerin sendikaya karşı sorumluluk düzeyleri, özel sektörde çalışanlara göre daha yüksektir. Ancak özel sektörde çalışan işçilerin, kamu sektöründe çalışan işçilere göre, sendika için çalışmaya isteklilik boyutu daha yüksek düzeydedir. Bu durumun, özel sektörde çalışan işçilerin, kamu sektöründe çalışan işçilere göre çalışma ve istihdam koşullarının daha ağır olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

IV.2.2. Sendikaya Bağlılık ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

İkili bağlılık, bireyin hem üyesi olduğu sendikanın hem de çalıştığı işyerinin politika, amaç ve ilkelerine olan bağlılığını ifade eden “çift taraflı bağlılık” olarak tanımlanmaktadır (Purcell, 1954; Gordon ve Ladd, 1993; Demirbilek ve Çakır, 2004; Leman, 2007). Araştırmada işçilerin ikili bağlılığını ölçmek için boyutsal yaklaşım kullanılmıştır. Boyutsal model, işyerine-örgüte ve sendikaya bağlılık arasında önemli bir doğrusal (lineer) ilişkinin var olup olmadığını analiz etmek için aynı örneklem çerçevesinde mevcut bağlılıkların örüntülerini incelemektedir (Redd, Young & McHugh, 1994; Gordon ve Ladd, 1993; Sverke ve Sjöberg 1994).

Boyutsal yaklaşım kullanılarak elde edilen veriler ışığında, ankete katılan işçilerde çifte bağlılık düzeyi görülmemiştir. İşçilerin sendikaya bağlılıkları ile örgüte bağlılığın alt boyutları arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki çıkmıştır. Bu durum, işçilerin ikili bağlılık düzeyine sahip olmadığını göstermektedir. İşçiler ya sendikalarına ya da işyerlerine bağlıdır. İlgili görgül araştırma literatüründe de, emek-sermaye ilişkisinin kurumsallaşmadığı,

örneğin sendikal hak ve özgürlüklerin tam olarak güvenceye alınmadığı ülkelerde, işçilerin ikili bağlılık düzeylerine sahip olmadıkları görülmüştür (Redd vd., 1994). Ülkemiz açısından bu durum değerlendirildiğinde, özellikle 1980 sonrası dönemde sendikal hak ve özgürlüklere yönelik uygulanan baskıcı politikalar ve işçilerin sendikalaşması önündeki engeller, emek-sermaye ilişkisinin yeterince kurumsallaşmadığının önemli bir göstergesidir. Bu nedenle de, işçilerin hem işyerine hem de sendikaya bağlılık duyması beklenmeyecek bir durumdur. Çünkü, her iki tür bağlılığın aynı anda güçlenmesi için devlet-işçi-işveren ilişkisinin çatışmadan çok uzlaşmaya dayanan bir yapıda olması ve karşılıklı güven ilişkisinin oluşmasını gerekir.

IV.2.3. Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri ve Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Bu çalışmanın temel amaçlarından birisi, Türkiye’de adlarıyla, programlarıyla ve eylemleriyle farklı sendikal yaklaşımları savunduklarını iddia eden Türk-İş, DİSK ve Hak-İş konfederasyonlarına bağlı sendikalara üye işçilerin, sendikaya bağlılıkları ile bağlılığın alt boyutları arasındaki düzlemde anlamlı farklılıkları ortaya koyup koymadıklarını araştırmaktır. Bu amaçla yapılan analizler sonucunda, her üç konfederasyona bağlı sendikalara üye işçiler arasında sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar çıkmasına karşın, genel olarak sendikaya bağlılık ve alt boyut ortalama puanlarının, ölçekten alınabilecek ortalama puan civarında ve biraz üzerinde seyrettiği belirlenmiştir. Araştırma kapsamında sendikaya bağlılık tek faktör altında toplandığında alınabilecek en düşük puan 23, en yüksek puan 69 ve ortalama puan 34,5’tir. Tüm işçilerin

(n=1325) ölçekten aldıkları puanlar ise en düşük 23, en yüksek 62 ve ortalama puan ise $\bar{X}=36,98$ ' dir.

Konfederasyonlara göre dağılımda ortalama puanlar ise şöyledir; DİSK'te $\bar{X}= 35,92$, Hak-İş'te $\bar{X}= 37,34$, Türk-İş'te $\bar{X}= 37,64$ 'tür. Görüldüğü gibi, her üç konfederasyonun ortalama puanı, 23 maddelik ölçeğin ortalama puanına ($\bar{X}=34,5$) yakındır ve ortalama puanlar arasında ayırt edici farklılıklar düşüktür. Tüm işçilerin de sendikaya bağlılıkları ($\bar{X}=36,98$) ölçek ortalamasına yakın bir düzeydedir. Yüksek bir sendikaya bağlılık düzeyinden söz etmek mümkün değildir. Sendikaya bağlılığın alt boyutlarına ilişkin bulgular da ayırt edici farklılıklar zayıftır. Bu sonuç, kuramsal bölümde de değinildiği gibi, 1980 sonrası dönemde konfederasyonlar arasındaki sendikal yaklaşımlardaki farklılıkların belirsizleştiğini göstermesi açısından önemli olmakla birlikte, sendikal hareketin bir kriz içerisinde olduğunun da önemli bir göstergesidir (Çelik, 2006; Müftüoğlu, 2006). Ayrıca bu bulgu, konfederasyonlara bağlı sendikalar ile üyeler arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu ve sendikaların, üyelerinin ihtiyaçlarına cevap vermede yetersiz kaldığını göstermektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Sendikaya bağlılık, sendika üyelerinin örgütlü olduğu sendikaya yönelik tutum ve davranışlarına ilişkin eğilimlerinin hem belirleyicisi hem de önemli bir göstergesidir. Sendikaya bağlılık olgusu, bireysel tutum ve davranışları kapsamına karşın, tek taraflı bir süreç değildir. Bireyin sendikaya yönelik tutum ve davranışını gösterdiği gibi sendikanın da üyeleri için gösterdiği ilgi ve çabayı ortaya koyar. Bu yönüyle sendikaya bağlılık çift yönlüdür ve sendikaların gelecekte yürüteceği politikalar için yol göstericidir.

Araştırma, farklı işçi konfederasyonlarına Türk-İş, DİSK ve Hak-İş bağlı sendikalara üye işçilerin sendikalara yönelik görüşlerini ve sendikaya bağlılıklarını araştırmak amacı ile yapılmıştır. Yöntem bölümümde de belirtildiği gibi, sendikalara üye işçilerin üyelik bilgilerine erişimde yaşanan güçlükler nedeniyle olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulguların yorumlanması katılımcılarla sınırlıdır, konfederasyonlara bağlı sendikalara üye tüm işçilere genelleme iddiası taşımamaktadır

Araştırmanın verileri önceki bölümlerde ayrıntılarıyla incelenmiştir. Bunlardan yola çıkarak üzerinde durulması gereken ilk bulgu işçilerin, sendikaya bağlılık ölçeğinden aldıkları puanların, hem konfederasyonlara hem de işkoluna göre yapılan analizlerde ölçek ortalaması civarında seyrettiğinin gözlenmesidir. Bu bulgu, yüksek bir örgüte bağlılıktan söz etmenin mümkün olmadığını göstermektedir. Nitekim başka sorulara verilen yanıtlar da bu bulguyu destekler niteliktedir. Örneğin, işçilere sorulan “Sendikanız çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirebiliyor mu?” sorusuna işçiler, % 50,4 oranında olumsuz yanıt vermişlerdir. İşçiler, üyesi oldukları sendikalara yüksek bir bağlılık

duymamalarının yanı sıra Türkiye'deki herhangi bir sendikanın, çalışanların hak ve çıkarlarını da korumadıklarını düşünmektedirler (% 61,5). Bu durum, işçiler ve sendikalar arasındaki birlik ve dayanışma duygusunun zayıf olduğunu gösterirken, aynı zamanda işçilerin sendikalarına ve genel olarak sendikal örgütlemeye yönelik bir yabancılaşma yaşadıklarına işaret eder. Bunun temel sebebinin ise Türkiye'de yaşanan sendikal kriz olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerinin konfederasyonlara göre anlamlı farklılıkların ortaya çıkmasına karşın, ortalama puanlar arasındaki fark oldukça düşük kalmıştır. Sendikaya bağlılık tek boyut altında toplandığında en yüksek ortalama puana sahip işçiler Türk-İş'e üyeyken, en düşük bağlılığa sahip üyeler DİSK'e bağlı işçilerdir. Fakat, Türk-İş'e bağlı sendikalara üye işçilerin ortalama puanı $\bar{X}=37,64$ iken, DİSK'e bağlı sendikalara üye işçilerin ortalama puanı $\bar{X}= 35,92$ ve Hak-İş'e bağlı sendikalara üye işçilerin ortalama puanı ise $\bar{X}=37,34$ 'dür. Niceliksel olarak farkların zayıflığı ve tüm puanların ölçek ortalamasına yakın olması, konfederasyonlar arasında sendikaya bağlılıktaki değişiklikleri açıklamayı zorlaştırmaktadır. Bu bulgu aynı zamanda 1980 sonrası dönemde konfederasyonlar arasındaki ideolojik farklılıklara bağlı gelişen sendikal politikaların etkisinin azaldığını göstermesi açısından önemlidir.

Araştırmanın diğer bir temel bulgusu ise, işçilerin sendikaya bağlılıklarının ideolojik bir temelden çok araçsal bir niteliğe sahip olduğunun anlaşılmasıdır. Nitekim araştırmaya katılan işçilerin önemli bir çoğunluğu sendikaya üye olma nedenleri olarak “işyerlerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi”, “sendikanın hukuksal hizmetlerinden yararlanmak” ve “sendikal hizmetlerden faydalanmak” yanıtlarını vermişlerdir. Bu durum işçilerin, Türkiye'deki ekonomik, politik ve sosyo-kültürel iklimin etkisi ile kolektif kimlik

arayışlarında sınıf temelli örgütlenmeler yerine kültürel kimlik temelli örgütlenmelere yönelmesinin yanı sıra sendikaların politikalarında ve faaliyetlerinde sınıf temelli yaklaşımlardan uzaklaşmasından kaynaklanmaktadır (Urhan, 2005; Müftüoğlu, 2006). Bunun sonucu olarak, işçiler kendilerini sosyal sınıfları yerine bireysel, ailevi ya da kimliklerine ait özelliklerine göre tanımlamaya başlamıştır. Araştırmada işçilerin kendilerini nasıl tanımladıklarını öncelik sırasına göre belirtmeleri istendiğinde, kendilerini sosyal sınıflarından çok “dini görüşlerine”, “ailelerine” ve “yeteneklerine” göre tanımladıkları görülmüştür. Bu sonuçlar, ankete katılan işçilerin ideolojik eğilimlerinde sınıf perspektifinin zayıf olduğunu göstermektedir. Ayrıca işçilerin siyasal eğilimlerinde de sağ ve muhafazakâr partiler önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Sendikaların temel işlevlerinden en önemlileri, tüm emekçilerin örgütlenme bilincini yükseltmek aynı zamanda onların hak ve menfaatlerini korumaktır. Fakat, Türkiye’de işçilerin sendikalaşması ve sendikaların örgütlenme çalışmaları yürütmesi içsel ve dışsal faktörlerin etkisi ile giderek zorlaşmaktadır. Emek aleyhine yürütülen politikalar, sendika karşıtı düzenlemeler, ekonomik krizlerle ortaya çıkan işsizlik gibi faktörler işgücü piyasasında önemli bir değişime yol açarken, geleneksel politikaları devam ettirmekte ısrar eden sendikaların da yeni mücadele teknikleri üretememesi, emekçilerin bir kısmının sendikal örgütlenmeden uzaklaşmasına, diğer bir kısmının ise sendikalara yabancılaşmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, araştırma sonuçlarını genel olarak görüldüğü üzere, sendikalar çalışanların beklentilerini karşılamaktan giderek uzaklaşmış, sendikalar ile üyeleri arasındaki güven ilişkisi zedelenmiştir. Böylece işçilerin örgütlü işgücüne olan inancı da hızla zayıflamıştır.

Sendikaların güçleri ve etkileri, örgütlü işgücünü harekete geçirebilme becerileriyle doğrudan ilişkilidir. Sendikaya bağlılığın en önemli sonucu da işçilerin sendikal katılımını artırması ve sendikal doyumu güçlendirmesidir. Sendikaların sorunlarını çözebilmesi için öncelikle sendika-üye ilişkisini ideoloji temelinde örgütlemesi ayrıca değişen çalışma koşullarına yönelik yeni örgütlenme ve mücadele yöntemleri geliştirerek işçilerin sendikaya bağlılıklarını güçlendirmesi gerekmektedir.

Araştırma sürecinde bir takım kısıtlarla da karşılaşmıştır. İlk kısıt, konuyla ilgili yapılan çalışmaların özellikle Türkiye'de sınırlı olmasıdır. Bu nedenle araştırma sonuçlarının başka araştırmalarla detaylı bir biçimde karşılaştırılması, benzer ya da farklı yönlerinin tartışılması olanaklı olmamıştır.

Araştırma sürecinde kullanılan “Sendikaya Bağlılık Ölçeği”nin farklı bir kültür, toplumsal yapı (ABD) ve çalışma ilişkilerine uygun şekilde geliştirildiği için, Türkiye’ye özgü koşulları açıklama konusunda çok yeterli olmadığı gözlenmiştir. Ancak bu kısıt, uyarlama ölçeklerin kullanıldığı çalışmalar için genel bir sorun olarak tartışılmaktadır. Bu nedenle Türkiye’ye özgü bir ölçeğe ihtiyaç duyulduğu kanaatine varılmıştır. Literatürde de Sendikaya Bağlılık Ölçeğine ilişkin, farklı ülkelerin özgün emek-sermaye ilişkisini dikkate almadığı yönünde eleştiriler ağırlıktadır (Hartley ve Kelly, 1986; Klandermas, 1989).

Üçüncü kısıt ise karşılaştırılabilir mahiyette temel alınabilecek benzer bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle, bu çalışmanın araştırma modelinin zaman-kesitli (cross sectional resarch) oluşudur. Bu nedenle de bu araştırma sendikal bağlılık konusunda, 1980 öncesi ve sonrası olmak üzere, niteliksel olarak iki farklı dönemde yaşanan değişimleri, olgusal olarak karşılaştırmaya uygun bir boylamsal-uzun dönemli araştırma modeli (longitudunal research)

perspektifinde ölçme yeterliliğine sahip değildir. Bu bağlamda bu çalışma bir temel oluşturarak, gelecekte alana katkı sağlayacak uzun-dönemli araştırmalara kaynaklık edebilir. Ayrıca gelecekte yapılacak çalışmalarda konfederasyonlara bağlı tüm işçileri temsil edecek bir örneklem gerekmektedir. Bunun yanı sıra yine gelecekte yapılacak sendikaya bağlılık araştırmalarında, işçi ve memur konfederasyonlarını birbiriyle karşılaştıracak çalışmalar yapılması gereklidir. Sendikaya bağlılığın dinamiklerini anlamak için, sendikaya bağlılığın hem bu araştırmada kullanılan değişkenlerle hem de farklı değişkenlerle çok boyutlu incelemesi için nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanıldığı çalışmaların yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Çalışanların sendikal örgütlenmelerine ilişkin, geniş kapsamlı birçok araştırmaya ihtiyaç vardır.

EK: ANKET SORULARI

Çalışanların çeşitli konularla ilgili görüşlerini incelemek amacıyla bir araştırma yürütmekteyim. Aşağıda bu amaçla geliştirilmiş formlar bulunmaktadır. Lütfen her formu başında bulunan açıklamaya uygun olarak doldurunuz. Formlarda yer alan ifadelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur; tek doğru sizin ne düşündüğünüzdür. Önemli olan sizin bu konudaki düşüncelerinizi samimiyetle belirtmenizdir. Verdiğiniz her yanıt araştırma için çok değerlidir.

Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Özgün Millioğulları Kaya

1. Hangi Sendikaya üyesiniz?

☐ Genel-İş (DİSK) ☐ Belediye-İş (TÜRK-İŞ) ☐ Hizmet-İş (HAK-İŞ)

2. Kaç yıldır bu Sendikaya üyesiniz?

☐ 0-1 yıl ☐ 1-5 yıl ☐ 5-10 yıl ☐ 10-20 yıl

3. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek

4. Yaşınız:

5. Medeni Durum: ☐ Bekar ☐ Evli ☐ Ayrı Yaşıyor-Boşanmış ☐ Dul

6. Çocuğunuz var mı? ☐ Yok ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ve üzeri

7. Eğitiminiz:

☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Yüksekokul-Üniversite ☐ Yüksek lisans-Doktora

9. İşyerindeki göreviniz:

10. Çalışma yılınız: ☐ 0-1 ☐ 1-3 ☐ 3-5 ☐ 5-10 ☐ 10 ve üzeri

11. Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

☐ Özel Sektör ☐ Kamu Sektörü

14. Kendinizi öncelikle neye göre tanımlarsınız? Önem sırasına göre parantez içine yazınız.

1. () 2. () 3. ()

1. Eğitimime 2. Cinsiyetime 3. Sosyal sınıfıma

4. Dinime 5. Mezhebime 6. Gelir durumuma
7. Siyasi tercihime 8. Mesleğime 9. Doğduğum bölgeye
10. Aklıma 11. Etnik/milli kökenime 12. Başarılarıma
13. Aileme 14. Hobilerime 15. Yeteneklerime
16. Diğer (.....)

15. 12 Haziran 2011 Genel Seçimlerinde oyunuzu hangi siyasi partiye verdiniz?

- ☐ AKP ☐ MHP ☐ CHP ☐ Bağımsız ☐ Diğer (.....)

16. Sizce Türkiye’de sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirebiliyor mu?

☐ Hayır

☐ Fikrim yok (21. soruya geçiniz)

☐ Evet (21. soruya geçiniz)

17. Hayır ise sizce, çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirememesinin arkasındaki ilk üç nedeni önem sırasına göre belirtiniz.

1. () 2. () 3. ()

1. Yasalar antidemokratik 2. Sendikacılar yetersiz
3. Sendikal politikalar yetersiz 4. Sendika içi demokrasi yetersiz
5. Sendikalar arasındaki diyalog yetersiz 6. Çalışanlar sendikaya ilgisiz
7. İşverenle diyalog eksik 8. Diğer (lütfen belirtiniz)

18. Sendikaların siyasi faaliyetleri konusunda aşağıdaki ifadelerden hangisine katılırsınız?

- ☐ Sendikalar siyasi faaliyete karışmamalı, sadece işçi hakları ve çıkarları ile ilgilenmeli,
☐ Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gerekirse siyaset ile de ilgilenmeli,
☐ Sendikalar sadece işçilerin değil, toplumdaki tüm kişi ve grupların haklarını korumak ve geliştirmek konusunda siyasetle ilgilenmeli
☐ Sendikalar siyasi parti kurmalı ve siyasetle doğrudan ilgilenmeli,

19. Sendikada aktif bir göreviniz var mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır (Soru 24'e geçin)

20. Evet ise, Sendikadaki göreviniz nedir?

- ☐ İşyeri sendika temsilcisi
☐ Delege
☐ Sendika organlarında yönetici
☐ Sendika komite ve komisyon üyeliği
☐ İşyeri komite ve komisyon üyeliği
☐ Diğer (lütfen belirtiniz).....

21. Hayır ise, sendikada aktif bir görev almak ister misiniz?

- ☐ Evet ☐ Hayır

22. Hiç greve katıldınız mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

23. Sendikanızın yapmış olduğu eylem, gösteri ve yürüyüşlere katılır mısınız?

- ☐ Evet ☐ Hayır

24. Üyesi bulunduğunuz sendikaya üye olmanızda etkili olan ilk üç nedeni önem sırasına göre işaretleyin

1. () 2. () 3. ()

1. İşyerimde sorunum olduğunda beni desteklemesi için
2. Sadece toplu pazarlık hakkından faydalanmak için
3. Sendikacılığa inandığım için
4. Sendikanın hukuk hizmetlerinden yararlanmak istediğim için
5. İşyerindeki çalışan arkadaşlarım üye olduğu için
6. Sendikal hizmetlerden yararlanmak için (eğitim, sosyal faaliyet, kooperatif, sosyal tesisler vb)
7. Siyasi tercihlerime uyduğu için

25. Sizce Sendikanız çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirebiliyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır

26. Sizce Sendikanızın faaliyetlerini geliştirebilmesi için aşağıda önemli gördüğünüz üç ifadeyi önem sırasına göre belirtiniz.

1. () 2. () 3. ()

1. Sendikalar işkolundaki diğer sendikalarla birleşmelidir
2. Sendikalar işverenle çatışma yerine uzlaşma içinde olmalıdır.
3. Sendikalar kendilerini değişen koşullara göre yenilemeli ve yeni örgütlenme politikaları geliştirmelidir.
4. Sendikalar sadece üyelerinin değil tüm işçilerin hak ve çıkarlarını korumalıdır.
5. Sendikalar üyelerine daha fazla güven ve destek vermeli, işverenle uzlaşma içine girmemelidir.
6. Sendikalar siyasetten uzak durmalı ve sadece üyelerinin hak ve çıkarlarını düşünmelidir.
7. Sendikalar daha çok eğitim ve araştırma faaliyetleri yapmalıdır.

Açıklama:

Aşağıda yer alan ifadeler işyerinizle ilgili bazı özellikleri örneklemektedir. Ölçekte bulunan ifadelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin size göre *üyeyi bulduğunuz sendika açısından* ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

27. İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir görevdir.

☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum

28. Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her işçinin görevidir.

☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum

29. İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.

☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum

30. Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalıdır.

☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum

31. Üyesi bulunduğum sendikaya fazla Bağlılık duymuyorum.

☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum

32. Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
33. Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
34. Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
35. Yapacağım işin aynı olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
36. Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla inancım ve güvenim yoktur.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
37. Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken bir örgüt olarak bahsediyorum.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
38. Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
39. Sendikanın yayınlarını (bülten vb.) okunmaya değer bulmuyorum.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
40. Sendikaya yararım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
41. Üyeler, sendikaya ödedikleri aidatlar karşılık yeterince yararlar elde edemiyor.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum

42. Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
43. Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
44. Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
45. İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
46. Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
47. İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
48. Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
49. Sendikadan çok işime bağılıyım.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
50. İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
51. Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum
52. Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim
- ☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum

53. Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin önemli bir göstergesidir

☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum

54. Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.

☐ Katılıyorum ☐ Emin Değilim ☐ Katılmıyorum

Açıklama:

Aşağıda yer alan ifadeler işyerinizle ilgili bazı özellikleri örneklemektedir. Ölçekte bulunan ifadelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin size göre *kendi işyeriniz açısından* ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

55. İş hayatımın (kariyerimin) bundan sonraki bölümünü bu işyerinde geçirmekten mutlu olurum

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

60. İşyerimi burada çalışmayan insanlarla konuşmaktan hoşlanırım.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

61. İşyerimdeki sorunları kendi sorunlarımmış gibi hissederim.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

62. Bu işyerine duyduğum bağlılığı, bir başka işyerine de kolayca duyabileceğimi sanıyorum

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

63. İşyerimde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

64. Bu işyeriyle aramda duygusal bir bağ hissetmiyorum.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

65. Bu işyerinin benim için çok önemli kişisel bir anlamı var.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

66. İşyerime karşı güçlü bir ait olma duygusu hissetmiyorum.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

67. Başka bir iş bulmadan şu anki işimden ayrılırsam, ortaya çıkacak sorunlar beni korkutmaz.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

68. İşyerimden ayrılmayı istiyor olsam bile, hemen şimdi ayrılmak benim için çok zor olur.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

69. Şimdi işimi bırakmaya karar verirsem hayatımda pek çok şey aksar.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

70. Şu anda işimi bırakmak bana çok pahalıya mal olmaz.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

71. Bu işyerinde çalışmaya devam etmeyi hem istiyorum, hem de buna mecburum.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

72. Bu işyerinden ayrılmayı düşünebilmek için mevcut seçeneklerin çok sınırlı olduğu kanısındayım.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

73. Bu işyerinden ayrılmayı göze alamamamın en ciddi nedenlerinden biri uygun seçeneklerin olmamasıdır.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

74. Bu işe devam etmemin başlıca nedenlerinden biri, işten ayrılmanın önemli kişisel fedakarlıklar gerektirecek olmasıdır. Başka bir işyeri burada sahip olduğum olanakların tümünü sağlamayabilir.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

75. Günümüzde insanların çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

76. Bir insanın çalıştığı işyerine daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

77. Sürekli işyeri değiştirmek bana hiç de ahlak dışı görünmüyor.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

78. Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden biri, sadakatin önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı kalmak için ahlaki bir sorumluluk duymamdır.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

79. Başka bir işyerinden daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olmayacağını düşünürüm.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

80. Bana bir işyerine sadık kalmanın önemli olduğu öğretilmiştir.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

81. İnsanların çalışma yaşamlarının büyük bir bölümünü aynı işyerinde geçirdikleri günlerde her şey daha iyiydi.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

82. Bir işyerine aşırı bağlı olmanın artık anlamlı olduğunu sanmıyorum.

☐ Kesinlikle Yanlış ☐ Yanlış ☐ Kararsızım ☐ Doğru ☐ Kesinlikle Doğru

Kaynakça

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Prentice-Hall. Englewood Cliffs.
- Akkaya, Y. (2002). Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-II, *Praksis Dergisi*. Sayı: 6. 131-176.
- Akkaya, Y. (2004). Küreselleşme Versus Sendikasıylaştırma ve Yoksullaştırma, *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı: 3. 93-121.
- Allen, N. I. & Meyer, J. P. (1984). Testing The Side-Bet Theory Of Organizational Commitment, Some Methodological Considerations, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 69. ss. 372-378.
- Allen, N. I. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance And Normative Commitments to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63. 1-8.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: An Examination Of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 49. 76-452.
- Anderson, P. (2009). *Postmodernitenin Kökenleri* (4. Baskı). İstanbul: İletişim.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1986). Dual Commitment And Labor-Management Relationship Climates. *Academy of Management Journal*. Vol: 29 (1). 31-50.
- Ansal, H. (2009). *Esnek üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)*. İstanbul: Birleşik-Metal-İş.
- Aronowitz, S. (1981). *The Crisis of Historical Materialism*. New York.
- Aslan, O. E. (2005). *Kamu Personel Rejimi Statü Hukukundan Esnekliğe*. Ankara: TODAİE.
- Aydoğanoglu, E. (2007). *Sınıf Mücadelesinde Sendikalar*, İstanbul: Evrensel.
- Bain, G. & Price, R. (1980). *Profiles of Union Growth*. Oxford: Blackwell.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2011). *Ücretli Emek ve Sermaye*. İstanbul: Yordam.
- Bamberger, P.A, Kluger, A.N. & Suchard, R. (1999). The Antecedents And Consequences Of Union Commitment: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*. 42 (3): 304-318.

- Barling, J., Wade, B. & Fullagar, C. (1990). Predicting Employee Commitment To Company And Union: Divergent Models. *Journal of Occupational Psychology*. Vol: 63. 49-61.
- Barling, J., Fullagar, C. & Kelloway, E.K. (1992). *The Union and Its Members: A Psychological Approach*. Oxford: Oxford University.
- Barling, J., Fullagar, C., McElvie, L., & Kelloway, E. K. (1992). Union Loyalty And Strike Propensity. *Journal of Social Psychology*. 132 (5). 581-590
- Bayazıt, M. (2008). Endüstri İlişkileri İklimi ve Sendika ve Kuruma Bağlılık, 1. Çalışma İlişkileri Kongresi. *Bildiriler Kitabı*. Sakarya. 53-62.
- Becker, H. S. (1960). Notes On The Concept Of Commitment, *American Journal of Sociology*. Vol: 66. 32-42.
- Bell, D. (1976). *The Coming Of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Bemmels, B. (1995). Dual Commitment: Unique Construct Or Epiphenomenon?. *Journal of Labor Research*. Vol: 16(4). 401-22.
- Berber, Ö. (2005). Sınıf Bilinci ve Sınıf Kültürü: Seydişehir Eti Alüminyum Fabrikası Örneği, 1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu *Bildiriler Kitabı: İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimler, Türkiye'yi Sınıf Gerçeği ile Anlamak*. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı. 91-107.
- Beşeli, M. (2002). İşçi Sınıfı Siyaset ve Seçimler, *Özgür Üniversite Forumu: Siyasetin İflası* içinde, Sayı: 18. İstanbul.
- Bilgin, M. H. (2001). Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler. *Kamu İş Dergisi*, 6 (2). 56-64.
- Bilgin, S. L. (2004). Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 5. Sayı: 4. 12-31.
- Bilgin, S. L. (2007). *Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Birleşik Metal-İş. (2008). *Üye Kimlik Araştırması*. (Erişim: 01.02.2013). [http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_08/uyekmlk.pdf]
- Blauner, R. (1964). *Alienation And Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Boratav, K. (2005). *1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm* (2. Baskı). Ankara: İmge
- Boratav, K. (2012). *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002* (17. Baskı), Ankara: İmge.

- Bolton, D., Bagraim J.J., Witten, L., Mohamed Y., Zvobgo, V., & Khan M. (2007). Explaining Union Participation: The Effect Of Union Commitment And Demographic Factors. *Journal of Industrial Psychology*. Vol. 33. No. 1. 74-79.
- Bulmer, M. (1975). *Working-Class Images of Society*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Buğra, A. (2004). Dini Kimlik ve Sınıf: Bir MÜSİAD-Hak-İş Karşılaştırması, *2000'li Yıllarda Sürekli Kriz Politikaları İçinde* (s. 126-147), (derl.) Neşecan Balkan ve Sungur Savran, İstanbul: Metis.
- Cooper, W. H. & Richardson, A. J. (1986). Unfair Comparisons. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71. 179-184.
- Conhon, E.J. & Gallagher, D.G. (1987). Commitment To Employer And Union: Effects Of Membership Status. *Academy of Management Journal*. Vol. 30. 151-162.
- Coşkun, M. K. (2006). Süreklilik ve Kopuş Teorileri Bağlamında Türkiye’de Eski ve Yeni Toplumsal Hareketler, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 61 (1). 68-102.
- Çelik, A. Ve Lordoğlu, K. (2006). Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üzerine. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (2006/2). Sayı: 9. 11-38.
- Çelik, A. (2003). *Yeni İş Yasasının Anlamı*. *TBB Dergisi*. Sayı: 48. 41-78.
- Çelik, A. (2006). Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar. *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (s. 17-74), (derl.) Fikret Sazak. Ankara: Epos.
- Çelik, A. (2007). Sendikalar Krize Yol Açan Yapısal ve Örgütsel Faktörler. *Sendikal Kriz Yaklaşımları* içinde (s. 93-104), (derl.) Fikret Sazak. Ankara: Epos.
- Çelik, A. (2010). Muhafazakâr Sosyal Politika Yönelimi: Hak Yerine Yardım-Yükümlülük Yerine Hayırseverlik. *İ. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, No: 42. 63-81.
- ÇSGB. (2013). *6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları Ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ* (Erişim: 14.05.2014). [http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2013_ocak_6856]
- ÇSGB. (2014). *6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları Ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ* (Erişim: 14.05.2014). [http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2014_ocak_6856]

ÇSGB. (2015). 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları Ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ (Erişim: 27.04.2015). http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2015_isciuyesayi

Deery, S.J, Iverson, R.D. & Erwin, P.J. (1994). Predicting Organizational And Union Commitment: The Effect Of Industrial Relations Climate. *British Journal of industrial Relations*. 32(4). 581-597.

Deery, S.J. & Iverson, R.D. (1998). Antecedents And Consequences Of Dual And Unilateral Commitment: A Longitudinal Study, *Department of Management Working Paper in Human Resource Management and Industrial Relations*, University of Melbourne, No. 1.

Deery, S. & Walsh, J. (1999). The Decline Of Collectivism? A Comparative Study Of White-Collar Employees In Britain And Australia. *British Journal of industrial Relations*. 37(2). 245-269.

Delican, M. (2006). Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü. *Sosyal Siyaset Konferans Dergisi*. Sayı 51. 3-22.

Demirbilek, T. ve Çakır Ö. (2004). *Sendikal Bağlılık*, İstanbul: Petrol-İş.

Demirbilek, T. (2008). İkili Bağlılık: İşletmeye ve Sendikaya Bağlılığın Belirleyicileri ve Sonuçları. *Ankara Sanayi Odası Dergisi*. Ankara: ASO. 70-74.

Dereli, T. (2003). 21. Yüzyıla Girerken Batıdaki Gelişmeler Karşısında Türk Endüstri İlişkileri Sistemi: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 45. Kitap. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi. 3-23.

DİSK Araştırma Enstitüsü (DİSK-Ar) (2014). *İşsizlik Verilerini Değerlendirme Raporu*. (erişim: 23.04.2013), [<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1488>]

Dumrul, F. D. (2001). Sermaye Birikimi, Sendikalar ve Gelecek, *Özgür Üniversite Forumu: Sınıf Hareketinin Krizi* içinde (Sayı: 15, s. 33-56). İstanbul: Özgür Üniversite Yayınları.

Durak, Y. (2011). *Emeğin Tevekkülü: Konya'da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık*. İstanbul: İletişim.

Ercan, F. (2005). Türkiye’de Yapısal Reformlar, *Kapitalizm ve Türkiye I* içinde (s. 379-410), (derl.) Fuat Ercan ve Yüksel Akkaya, Ankara: Dipnot.

Erdinç, I. (2014). AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşması: Hak-İş ve Ötekiler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (2014/2). Sayı: 41. 155-174.

- Erdoğdu, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*. Ankara: İmge.
- Etzioni, A. (1975). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Faydalı, C. (2001). Sınıf Hareketinin Durumu ve Yeniden Yapılanma Sürecine İlişkin Tartışma Başlıkları, *Özgür Üniversite Forumu: Sınıf Hareketinin Krizi* içinde, (Sayı: 15, s. 127-143), İstanbul: Özgür Üniversite Yayınları.
- Festinger, L. (1957). *A Theory Of Cognitive Dissonance*. Evanston, IL: Row, Peterson.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behaviour: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Friedman, L. & Harvey, R. J. (1986), Factors Of Union Commitment: The Case For A Lower Dimensionality, *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71. 371 -376.
- Fukami, C.V. & Larson, E. (1984). Commitment To Company And Union: Parallel Models. *Journal of Applied Psychology*. 69(3). 367-371.
- Fullagar, C. (1986). A Factor Analytic Study on the Validity of a Union Commitment Scale. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71. 129-136.
- Fullagar, C. & Barling, J. (1987). Toward A Model Of Union Commitment. *Advances In Industrial And Labor Relations*. Vol: 4. 43-78.
- Fullagar, C. & Barling, J. (1989). A Longitudinal Test Of A Model Of The Antecedents And Consequences Of Union Loyalty. *Journal of Applied Psychology*. Vol: 74. 213-227.
- Fullagar, C. & Barling, J. (1992). The Socialization of Union Loyalty. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol:13. 13-26.
- Fullagar, C., McCoy, D., & Shull, C. (1992). The Socialization Of Union Loyalty. *Journal of Organizational Behavior*. Vol: 13. 13-26.
- Fuller, J.B. & Hester, K. (1998). The Effect Of Labor Relations Climate On The Union Participation Process. *Journal of Labor Research*. Vol: 14(1). 171-187.
- Gallagher, D. C., & Wetzel, K. W. (1990). The Union Membership Roster As A Source Of Possible Sample Bias İn The Study Of Union Commitment. *Presented at the Fifth Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, April 20-22, Miami Beach, Florida.
- Genel-İş Sendikası (2014). *Kamu İstihdam Raporu*. Ankara: Genel-İş Matbaası.

- Goldthorpe, J. H., Lockwood, C., Bechhofer, F., & Platt, J. (1968). *The Affluent Worker-Industrial Attitudes And Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Goldthorpe, H. & Chan, T. W. (2007). Class And Status: The Conceptual Distinction And Its Empirical Analysis. *American Sociological Review*. Vol: 72. 512-532.
- Gordon, E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A. & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the Union: Development of a Measure an Examination of its Correlates. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 65. 479-499.
- Gordon, M. E & Ladd, R. T. (1993). Union Commitment: An Update. *Paper Presented At The Comparative Research On Union Commitment Workshop*. Amsterdam. 21-23.
- Gorz, A. (1986). *Elveda proletarya*. (Çev.) Hülya Tufan, İstanbul: Afa Yayınları.
- Gerşil, G. S. & Aracı, M. (2007). Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. Cilt: 14. Sayı: 2. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Yayınları. 156-169.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Karşılaştırılması. *Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*. Cilt 2. Sayı 1. 37-56
- Günalp, H. (2003). *Kimlikler Siyaseti Türkiye’de Siyasal İslamın Temelleri*. İstanbul: Metis.
- Güzel, M. Ş. (1993). *Türkiye’de İşçi Hareketi*. İstanbul: Sosyalist.
- Hak-İş. (1984). *5. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu*. Ankara.
- Hartley, J. & Kelly, J. (1986). Psychology And Industrial Relations: From Conflict To Cooperation?. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 59 (3). 161-176.
- Harvey, D. (2012). *Postmodernliğin Durumu* (Çev.) Sungur Savran. İstanbul: Metis.
- Heshizer, B. & Lund, J. (1997). Union Commitment Types And Union Activist Involvement: Lessons For Union Organizers And Labor Educators. *Labor Studies Journal*. Vol. 22 (2). 66-83.
- Hoell, C. R. (2004). The Effect of Interpersonal Trust and Prcicipativeness on Union Member Commitment. *Journal of Business and Psychology*. Vol: 19. No: 2. 160-178.
- Hunnington, S. (1996; 2002). *Medeniyetler Çatışması*. İstanbul: Us.
- Hyman, R. (2001a). *Understanding European Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage.

- Hyman, R. (2001b). Küreselleşme Bağlamında Sendikalar ve Çıkarların Temsili, 21. *Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları* içinde. (No: 70, s. 9-30). İstanbul: Petrol-İş.
- Işık, Y..(1995), *Osmanlı'dan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi (1876-1994)*. Ankara: Öteki.
- Işık, Y. (1996). *Siyasal İslam ve Sendikalar*. Ankara: Öteki.
- Işıklı, A. (1987). Türkiye'de İşçi Hareketleri. 11. *Tez içinde* (Cilt 5, s.11-31)
- Işıklı, A. (1995a). *Sendikacılık ve Siyaset*, C. I, Ankara: Öteki.
- Işıklı, A. (1995b). *Sendikacılık ve Siyaset*, C. II, Ankara: Öteki.
- Işıklı, A. (1996). Cumhuriyet Döneminde Türk Sendikacılığı, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* içinde. Cilt: I. İstanbul: Kültür ve Tarih Vakfı.
- Iverson, R. D. & Kuruvilla, S. (1990). Does Dual Commitment Underlie The Constructs Of Company And Union Commitment?. Proceedings of the 43rd Annual Meeting. *Industrial Relations Research Association*. Madison. WI. 208-217.
- İşcan, Ö. F. & Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları, *S.B.F Dergisi*. No.1. 181-201.
- Kalaycıoğlu, S., Rittersberger, H., & Çelik, K. (2008). Değişen İşçilik Ve Sendika, *Edebiyat Fakültesi Dergisi*. No:1(25). 75-102.
- Karakışla, Y. S. (1998), Osmanlı İmparatorluğu'nda 1908 Grevleri. *Toplum ve Bilim Dergisi*. No. 78. 187-209.
- Kaygısız, İ. (2014). 2013 Yılı İşçi Sınıfı Eylemleri Üzerine Değerlendirme. *DİSK-AR Dergisi* (Erişim: 10.02.2015) [http://www.disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_12.pdf]
- Kelloway, E. K., Victor, M. C. & Southwell, R. (1992). The Construct Validity Of Union Commitment: Development Of and Dimensionality Of A Shorter Scale, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. No. 65. 197-211.
- Kelloway, E.K. & Barling, J. & Fullagar, C. (1990). *Extending A Model Of Union Commitment: The Roles Of Jobs And Union Attitudes*. Manuscript Submitted For Publication.
- Kelloway, K. M. & Barling, J. (1993). Members' Participation İn Local Union Activities: Measurement, Prediction, And Replication. *Journal of Applied Psychology*. 78. 262-279.

- Kelloway, E. K., Catano, V. M. & Carroll, A.E. (1995). The Nature Of Member Participation In Local Union Activities. In Tetrick, L.E. and Barling, J. (eds), *Changing Employment Relations: Behavioral and Social Prspectives*. Washington: American Psychological Association. 333-347.
- Kepenek, Y. & Yentürk, N. (2005). *Türkiye Ekonomisi* (18. Basım). İstanbul: Remzi.
- Keser, A., Yılmaz, G. ve Köse, S. (2014), Antecedents of Union Commitment in Turkish Food and Transportation Sector, *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı: 40. 85-102.
- Kıray, M. (1995). Siyasi Himayecilikten Dinsel Grup Himayeciliğine. *Türkiye’de Toplumsal Değişim* içinde. İstanbul: Yeni Yüzyıl.
- Klandermas, B. (1989). Union Commitment: Replications And Tests in The Dutch Context. *Journal Of Applied Psychology*. No. 74. 869-875.
- Koç, Y. (1989). *Günümüzde İşçi Sınıfı Ve Sendikalar*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. İstanbul: Kaynak.
- Koç, Y. (2012). *AKP ve Emekçiler*. Ankara: Epos.
- Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Basisen.
- Koray, M. (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık*. İstanbul: TÜSES.
- Koray, M. (2005a). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge.
- Koray, M. (2005b). “Reel” Küreselleşme veya Küreselleşmenin Realitesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı: 5. 11-46.
- Köse, A. H., ve Yeldan, E. (1998). Dışa Açılma Sürecinde Türkiye Ekonomisinin Dinamikleri: 1980-1997. *Toplum ve Bilim Dergisi*. 77. 45-67.
- Kutal, M. (2005). Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılandırma Süreci. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı: 5. 11-26.
- Ladd, R. T., Gordon, M. E., Beauvais, L. L. & Morgan, R. L. (1982), Union Commitment: Replication and Extansion, *Journal of Applied Psychology*. No. 67. 640-644.
- Lee, J. (2004). Company And Union Commitment: Evidence From An Adveısarial İndustrial Relations Climate At A Koreanı Auto Plant. *International Journal o f Human Resource Management*. 15 (8). 1463-1480.
- Lordoğlu, K. (1995). Bunalımın İşçi Sınıfına Etkisi, *Petrol-İş 93-94 Yıllığı* içinde (s. 792-801). İstanbul: Petrol-İş.

- Magenau, J. M, Martin, J. E. & Peterson, M. M. (1988). Dual And Unilateral Commitment Among Stevvard's And Rank-And-File Members. *Academy of Management Journal*. 31(2). 359-376.
- Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye 'de İşçi Sendikacılığı*. İstanbul: Kitabevi.
- Makal, A. (1999). *Türkiye 'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*. Ankara: İmge.
- Makal, A. (2002). *Türkiye 'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*. Ankara: İmge.
- Makal, A. (2003). Cumhuriyetin 80.Yılında Türkiye 'de Çalışma İlişkileri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi (GETA) Tartışma Metinleri*. No:62.
- Maliye Bakanlığı BÜMKO (2013). *Kamu Sektörü İstihdam Verileri*. (2013 Aralık Dönemi) [<http://www.bumko.gov.tr/TR,908/kadro-istatistikleri.html>]
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. Vol. 108-2. 171-194.
- Maxey, C., & Mohrman, S. A. (1980). *Worker Attitudes Toward Unions: A Study Integrating Industrial Relations And Organizational Behavior Perspectives*. In B. D. Dennis (Ed.). Proceedings of the Thirty-third Annual Meeting. December 28-30 (pp. 326-333). Madison, WI: Industrial Relations Research Association.
- Meyer, J. P., Allen N. J. & Smith C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Cilt: 78. No: 4. 538-551.
- Mielke, R., Schreiber, T, & Schardt, L. P. (1979). *Einstellung Und Verhalten Bei Industriearbeitern*, In H.D. Mummendey (ed.). *Einstellung und Verhalten: Psychologische Untersuchungen in natürlicher Umgebung*. 95-133. Bern/Stuttgart: Verlag Hans Huber,
- Mitchell, T. R. & Biglan, A.(1971). Instrumentality Theories: Current Uses İn Psychology. *Psychological Bulletin*. 76. 432-454.
- Morishima, M. (1995). Union Loyalty Among White Collar Workers İn Japan. *Journal of Organizational Behavior*. 16. 609-625.

- Morrison, E. W. (1994). Role Definitions And Organizational Citizenship Behavior: The Importance Of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*. 37. 1543–1567.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. 14. 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L. W. & Steers, R. M. 1982), *Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası, Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*. (Çev) Mahmut Tekçe. İstanbul: Kitap.
- Müftüoğlu, Ö. (2006). Kriz ve Sendikalar, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (derl.) Fikret Sazak. Ankara: Epos.
- Müftüoğlu, Ö. (2007). Sendikalar Varolma Koşullarının Hatırlıyor mu?. *Sendikal Kriz Yaklaşımları* içinde (s. 92-103), (derl.) Fikret Sazak. Ankara: Epos.
- Newton, L. A. & Shore, L. M. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition. *Academy of Management Review*. Vol. 17. 275-298.
- Nicholson, N., Ursell, G. & Blyton, P. (1981). *The Dynamics of White Collar Unionism: A Study of Local Union Participation*. London: Academic Press,
- OECD (2011). *Trade Union Density In OECD Countries (1960-2011)*, (Erişim: 01.06.2012) [<http://www.oecd.org/statistics/>].
- O'Reilly C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71. No: 3. 492-499.
- Öngen, T. (2003). Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri, *Petrol-İş Yıllığı (2000-2003)* içinde (s. 29-40), (s. 29-40). İstanbul.
- Öngen, T. (2004). Türkiye’de Siyasal Kriz ve Krize Müdahale Stratejileri: “Düşük Yoğunluklu Çatışma”dan ”Düşük Yoğunluklu Uzlaşma” Rejimine. *2000’li Yıllarda Sürekli Kriz Politikaları* içinde (s. 76-104), (derl.) Neşecan Balkan ve Sungur Savran. İstanbul: Metis.
- Öngen, T. (2005). İşçi Sınıfının Yapısı ve Mücadele Pratiklerini Belirleyen Nesnel Koşullar, 1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı: İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimler, *Türkiye’yi Sınıf Gerçeği ile Anlamak* içinde (s. 54-62), İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.

- Öztürk, A. (2007). Siyasi Kültür Bağlamında Türkiye’de Devlet-Sivil Toplum İlişkisi: Sendikacılık Örneği. *Bilgi Dergisi*. 14/1. 1-35.
- Özuğurlu, M. (2005). *Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu*. (1. Baskı), İstanbul: HE Emek Çalışmaları Merkezi Bilimsel Yayınlar-1.
- Özuğurlu, M. (2013). Sendikacılık Hareketinde Yeni Eğilimler, *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2* içinde (s. 33-48). Ankara: Türk-İş.
- Özveri, M. (2006). Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar. *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışları* içinde (s. 75-116). Ankara: Epos Yayınları.
- Özveri, M. (2012). *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Perline, M. M., & Lorenz, V. R. (1970). Factors Influencing Member Participation In Trade Union Activities. *American Journal of Economics and Sociology*. Vol. 29. 425-437.
- Porter, L. W., Lyman W., Steers, R. M. Mowday, R. T.; Boulian, & Paul V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. Vol: 59-5. 603-609.
- Purcell, T. V. (1954). *Dual Allegiance to Company and Union-Packing-House Worker: A Swift-UPWA Study in Crisis Situation 1949-1952*. Personel Psychology. Vol. 7. 48-58.
- Reed, C.S., Young, W.R. & McHugh, P.P. (1994). A Comparative Look At Dual Commitment: An International Study. *Human Relations*. 47 (10). 1269-93.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the Control of Organizational Behaviour and Belief. *New Directions in Organizational Behaviour*. Chicago: St. Clair Press. 1-54.
- Sayılan, F. (2008), Kadın Emekçiler ve Sendikalar, Emek Tartışmaları-1 içinde (No: 56, s. 263-285). Ankara: DİSK Yayınları.
- Sazak, F. (2006). Sunuş. *Türkiye’de Sendikal Kriz Ve Sendikal Arayışlar* içinde (s. 7-15), Ankara: Epos.
- Schutt, R. K. (1982), Models Of Militancy, Support For Strikes And Work Actions Among Public Employees. *Industrial and Labour Relations Review*. 35. 406–422.
- Selamoğlu, A. (2004). İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modelleri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı: 6. 63-98.

- Sherer, P.D. & Morishima, M. (1989). Roads And Roadblocks To Dual Commitment: Similar And Dissimilar Antecedents Of Union And Company Commitment. *Journal of Labor Research*. 10(3). 311-330.
- Shore, L. M., Tetrick, L.E, Sinclair, R.R & Newton, L. A. (1994). Validation of a Measure of Perceived Union Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79. 971-977.
- Schutt, R. K. (1982). Models Of Militancy, Support For Strikes And Work Actions Among Public Employees. *Industrial and Labour Relations Review*. 35. 406–422.
- Snape, L., Redman, T. & Can, W. (2000), Commitment to the Union: A Survey of Research and The Implications for The Industrial Relations and Trade Unions. *Journal of Management Reviews*. Vol. 2. No: 3. 205-227.
- Stagner, R. (1954). Dual Allegiance As A Problem In Modern Society. *Personnel Psychology*. 7. 41-47.
- Sverke. M. & Abrahamsson. B. (1993). Union Commitment: A Conceptualization Based On Instrumental And Value Rationality. *Research Report*. Swedish Center for Working Life.
- Sverke, M. & Kuruvilla, S. (1995). A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test Of An Integrated Theory. *Journal of Organizational Behaviour*. No. 16. 505-532.
- Sverke, M. & Sjöberg, A. (1994). Dual Commitment To Company And Union In Sweden: An Examination Of Predictors And Taxonomic Split Methods. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 15. 531-564.
- TBMM (2013). *Faruk Çelik'in Mahmut Tanal'ın yazılı soru önergesine cevabı*. (Erişim: 11.05.2014),
[http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/yazili_sozlu_soru_sd.sorgu_yonlendirme.]
- Tetrick, L. E., Thacker, J. W. & Fields, M. W. (1989). Evidence For The Stability Of The Four Dimensions Of The Commitment To The Union Scale. *Journal Of Applied Psychology*. No. 74. 819-822.
- Thacker, W. J., Fields, M. W. & Tetrick, L. E. (1989). The Factor Structue Of Union Commitment: An Aplication Of Confirmatory Factor Analysis. *Journal of Applied Pyschology*. 74. 228-232.
- Thacker, J. W., Fields, M. W., & Barclay, L. A. (1990). Union Commitment: An Examination Of Antecedent And Outcome Factors. *Journal of Occupational Psychology*. 63. 33-48.

- Thacker, J. W., Tetrick, L. E., Fields, M. W., & Rempel, D. (1991). Commitment To The Union: A Comparison Of United States And Canadian Workers. *Journal of Organizational Behavior*. 12. 63-71.
- Timur, T. (1991). *Çok Partili Hayata Geçiş*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Toksöz, G. & Erdoğan, S. (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Tolich, P. & Harcourt, M. (1998). Why Do People Join Unions? A Case Study Of The New Zeland Engineering, Printing And Manufacturing Union. *Current Research in Industrial Relations*. Victoria Univesity Press. 267-275.
- Turner, H. A. (1962). *Trade Union Growth, Structure And Policy*. London: Allen &Unwin.
- TÜİK. (1988). *Hane Halkı İşgücü İstatistikleri*, (Erişim: 14.04.2014). [http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=16005&tb_id=2.]
- TÜİK. (2013). *Hane Halkı İşgücü İstatistikleri*, (Erişim: 14.04.2014). [http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=16005&tb_id=2.]
- TÜİK. (2015). *İşgücü İstatistikleri*, (Erişim: 14.04.2015). [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007]
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1996). *Tarih Vakfı Yayını*. C. I-II-III. İstanbul.
- Ulutaş Ünlütürk, Ç. Ve Pala, H. Z. (2012), Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu IV. Bildirileri* içinde (No: 117, s. 293-311). İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Urhan, B. (2005). *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum*. No: 97. İstanbul: Petrol-İş.
- Urhan, B. (2015). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*. İstanbul: KADAV Yayınları.
- Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı: 18. 171-197.
- Uçkan, B. ve Kağrıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı: 22. 35-56
- Urry, J. (1995). Örgütlü Kapitalizmin Sonu. *Yeni Zamanlar: 1990’larda Politikanın Değişen Çehresi* içinde (Derl.) S. Hall-M. Jacques. İstanbul: Ayrıntı. 95-104.
- Uygur, Ç. (1993). *Dinazorların Krizi Değişim ve Sendikalar*. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Üstün, M. (2002). Türkiye İşçi Sınıfına Bakarken. *Praksis Dergisi*. No: 8. 227-254.

Waddington, J. & Hoffmann, R. (2001). Avrupa'da Sendikalar: Reform, Örgütlenme ve Yeniden Yapılanma. *Sendikal Notlar* içinde, (Sayı: 11, 64-103). İstanbul: Petrol-İş.

Weber. M. (1968). *Economy and Society*. Berkeley MA: University of California Press.

Weiner, Y. & Vardi, Y. (1980). Relationships Between Job, Organization and Work Outcomes; An Integrative Approach, *Organizational Behaviour And Human Performance*. Vol. 26. 81-96.

Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967). Manual for Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Vol. 22. Minneapolis, MN, University of Minnesota Industrial Relations Center.

Wheeler, H. N. (1983). An İntegrative Theory Of İndustrial Conflict. *Working Paper*. University of South Carolina.

Wheeler, H. N. & McClenden, J. A. (1991), *The Individual Decision to Unionise*. The State of Unions, Madison. WI. Industrial Relations Research Association.

Yaman Öztürk, M. (2006). Kapitalizmde Krizler: Düünden Bugüne. *Kapitalizmi Anlamak* içinde (s. 101-145). Ankara: Dipnot.

Yücesan Ö. G. (1999). Türkiye’de Emek Sürecinin Değişen Doğası ve İşyerinde Sendikal Siyasetin Gerekliiliği. *Ekonomik Yaklaşım*. No: 34(10). 27-53.

Yıldırım, E. (2008). Sendikalar Ve Kriz. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*. Sayı: 18. 199-206.

Zajac, M. (1990). A Review And Meta Alalysis Of The Antecedents, Correlates And Censrquences Of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. Vol: 108. 171-194.

Yayınlanmamış Tezler:

Arı, Duygu (2006), The Antecedents and Consequences of Union Commitment Within Cooperative Versus Adversarial Industiral Relations Climates, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Koç Üniversitesi/Psikoloji Bölümü, İstanbul.

Berber, Ö. (2003). Toplumsal İlişkiler Bağlamında Sınıf Bilinci ve Sınıf Kültürü: Seydişehir Alüminyum Fabrikası Örneği (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Delican, M. (2005). Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Köse, S. (2008), Sendikal Bağlılık ve İşçilerin Sendikaya Bağlılık Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Millioğulları, Ö. (2006). Türkiye’de 1960-1980 Ve 1980-2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Karşılaştırılması, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Oran, B.N. (1989). A study on job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Parlak, D. (2009). İşçi Sınıfının Yeni-Sağ Politikalara Eğilimi: Kocaeli Pirelli Lastik Fabrikası Örneği, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Tiryaki, T. (2005). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Yıldırım, F. (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi, (Yayınlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

