

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ANKARA İLİ KAMU HASTANELERİNDE DIŞARIDAN  
HİZMET ALIMI KAPSAMINDA ÇALIŞAN İŞÇİLERDE  
SENDİKAYA BAĞLILIK DURUMUNUN  
DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Jebağı Canberk AYDIN**

**SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR**

**ANKARA**  
**2016**

## ETİK BEYAN

Ankara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Ankara İli Kamu Hastanelerinde Dışarıdan Hizmet Alımı Kapsamında Çalışan İşçilerde Sendikaya Bağlılık Durumunun Değerlendirilmesi” başlıklı tez, bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir. Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Jebağı Canberk AYDIN

Tarih:

İmza:

## KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalında  
Jebağı Canberk AYDIN tarafından hazırlanan  
“Ankara İli Kamu Hastanelerinde Dışarıdan Hizmet Alımı Kapsamında Çalışan İşçilerde  
Sendikaya Bağlılık Durumunun Değerlendirilmesi”  
adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak  
OY BİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 29/08/2016

Doç. Dr. Sebiha KABLAY  
Ordu Üniversitesi  
Jüri Başkanı

Yrd. Doç. Dr. Çağdaş Erkan AKYÜREK  
Ankara Üniversitesi

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR  
Ankara Üniversitesi  
(Danışman)

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. K. Zafer KARAER  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## İÇİNDEKİLER

|                                                           |          |
|-----------------------------------------------------------|----------|
| Etik Beyan                                                | ii       |
| Kabul ve Onay                                             | iii      |
| İçindekiler                                               | iv       |
| Önsöz                                                     | vi       |
| Simgeler ve Kısaltmalar                                   | vii      |
| Şekiller                                                  | ix       |
| Çizelgeler                                                | x        |
| <b>1. GİRİŞ</b>                                           | <b>1</b> |
| 1.1. Sendikaların Tarihsel Gelişimi                       | 2        |
| 1.2. Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Tarihsel Gelişimi  | 6        |
| 1.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi                       | 7        |
| 1.2.2. 1920 – 1946 Dönemi                                 | 10       |
| 1.2.3. 1946 – 1961 Dönemi                                 | 13       |
| 1.2.4. 1961 – 1980 Dönemi                                 | 15       |
| 1.2.5. 1980 Sonrası Dönem                                 | 18       |
| 1.3. Türkiye’de Sağlık Sektöründe Sendikal Örgütlenme     | 25       |
| 1.4. Sendikaya Bağlılık Kuramı                            | 38       |
| 1.4.1. Örgüte Bağlılık Kavramı ve Yaklaşımlar             | 38       |
| 1.4.2. Sendikaya Bağlılık Kavramının Gelişimi             | 43       |
| 1.4.3. Sendikaya Bağlılığın Tanımı ve Kapsamı             | 45       |
| 1.4.4. Sendikaya Bağlılığın Boyutları                     | 47       |
| 1.4.4.1. Sendikaya Sadakat                                | 48       |
| 1.4.4.2. Sendikalılığın Önemine İnanma                    | 48       |
| 1.4.4.3. Sendikaya Karşı Sorumluluk Boyutu                | 49       |
| 1.4.4.4. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Boyutu         | 50       |
| 1.4.5. Sendikaya Bağlılığı Etkileyen Demografik Faktörler | 50       |
| 1.4.5.1. Yaş                                              | 50       |
| 1.4.5.2. Cinsiyet                                         | 51       |
| 1.4.5.3. Eğitim                                           | 51       |
| 1.4.5.4. Çalışma Yılı                                     | 52       |
| 1.4.5.5. Sendikaya Üyelik Süresi                          | 52       |

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| <b>2. GEREÇ VE YÖNTEM</b>                   | 54 |
| 2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi       | 54 |
| 2.2. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı          | 55 |
| 2.3. Araştırmanın Hipotezleri               | 57 |
| 2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları            | 58 |
| 2.5. Araştırmanın Varsayımları              | 58 |
| 2.6. Verilerin Analizi                      | 59 |
| 2.7. Araştırma İzini                        | 60 |
| <b>3. BULGULAR</b>                          | 61 |
| 3.1. Araştırma Grubunu Tanımlayıcı Bulgular | 61 |
| 3.2. Sendikaya Bağlılıkla İlgili Bulgular   | 63 |
| <b>4. TARTIŞMA</b>                          | 75 |
| <b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER</b>                 | 79 |
| 5.1. Sonuçlar                               | 79 |
| 5.2. Öneriler                               | 82 |
| <b>ÖZET</b>                                 | 85 |
| <b>SUMMARY</b>                              | 86 |
| <b>KAYNAKLAR</b>                            | 87 |
| <b>EKLER</b>                                | 93 |
| Ek 1. Etik Kurul Kararı                     | 93 |
| Ek 2. DİSK Genel-İş Sendikası Uygulama İzni | 95 |
| Ek 3. Anket Formu                           | 96 |
| <b>ÖZGEÇMİŞ</b>                             | 98 |

## ÖNSÖZ

Son yıllarda Türkiye’de çalışanların çalışma yaşamları ve çalışma koşullarının köklü şekilde dönüştüğüne tanık olmaktadır. Yeni çalışma biçimleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değişiklikler, iş güvencesi gibi alanlarda yapısal dönüşümler gerçekleşmekte. Bu şartlarda çalışanların haklarını korumak için bir araya geldikleri örgütlenmelerden birisi olarak sendikalar önem taşımaktadır. Bu yüzden çalışanların sendikaları ile kurdukları ilişkiler incelenmeli ve geliştirilmelidir.

Bu araştırma, Ankara ilinde DİSK Genel-İş sendikasına üye olan ve hastanelerde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin sendikal bağlılıklarını değerlendirmeye yönelik bir araştırmadır. Araştırmanın uygulamasına gönüllü olarak katılan ve zaman ayıran, bu süreçte bana destek olan değerli katılımcılara teşekkür ederim.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi aşamasında, bilgi, birikim ve yönlendirmeleri ile tezin hazırlanmasına yoğun ve ikame edilemez desteği sunan, değerli zamanını ve emeğini benden esirgemeyen Sayın Danışmanım ve Hocam Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR’a içten ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Lisans ve yüksek lisans öğrenimim süresince bilgi ve emeklerini benimle paylaşan başta Bölüm Başkanımız Sayın Prof. Dr. Ömer Rıfkı ÖNDER ve Fakülte Dekanı Sayın Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU olmak üzere üzerimde emeği olan tüm hocalarıma ve bölümdeki diğer çalışma arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Çalışmam süresince bana dayanışma ile destek olan DİSK Genel-İş Sendikası çalışanlarına, Arş. Gör. Eda Özge YAZGAN’a, ihmal ettiğim ailem, arkadaşlarım ve sevdiğim insana anlayışları ve destekleri için çok teşekkür ederim.

## SİMGELER VE KISALTMALAR

|                  |                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| ABD              | Amerika Birleşik Devletleri                                                                   |
| AKSİYON-İŞ       | Aksiyon İşçi Sendikaları Konfederasyonu                                                       |
| Basın-İş         | Türkiye Basın, Yayın, Gazetecilik, Grafik-Tasarım, Baskı ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası |
| BASK             | Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu                                          |
| BİRLEŞİK KAMU-İŞ | Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu                                          |
| CİHAN-SEN        | Cihan Sendikaları Konfederasyonu                                                              |
| DESK             | Demokratik Sendikalar Konfederasyonu                                                          |
| DİSK             | Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu                                              |
| EKSEN            | Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu                                     |
| Genel Sağlık-İş  | Genel Sağlık İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası                                                |
| Genel-İş         | Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası                                                    |
| Gıda-İş          | Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası                                                       |
| HAK-İŞ           | Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu                                                           |
| HAK-SEN          | Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu                                               |
| KESK             | Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu                                                    |
| Kristal-İş       | Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası                                    |
| Lastik-İş        | Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası                                    |
| Maden-İş         | Türkiye Maden İşçileri Sendikası                                                              |
| MEMUR-SEN        | Memur Sendikaları Konfederasyonu                                                              |
| MİSK             | Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu                                                    |
| n                | Örnekleme alınan birey sayısı                                                                 |
| Oley-İş          | Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası                                   |
| p                | İstatistiksel olarak anlamlılık durumu                                                        |
| PSI              | Uluslararası Kamu Çalışanları Federasyonu                                                     |
| Sağlık-Sen       | Sağlık Emekçileri Sendikası                                                                   |
| SPSS             | Statistical Package for The Social Sciences                                                   |
| SS               | Standart sapma                                                                                |
| TBMM             | Türkiye Büyük Millet Meclisi                                                                  |

|                  |                                                     |
|------------------|-----------------------------------------------------|
| THD              | Türk Hemşireler Derneği                             |
| TİSK             | Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu          |
| TTB              | Türk Tabipler Birliği                               |
| Tüm Sağlık-Sen   | Tüm Sağlık Çalışanları Sendikası                    |
| TÜRK-İŞ          | Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu             |
| TÜRKİYE KAMU-SEN | Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu |
| $X^2$            | Ki-Kare Testi Anlamlılık Değeri                     |
| $\bar{x}$        | Aritmetik ortalama                                  |
| %                | Yüzde                                               |



## ŞEKİLLER

**Şekil: 1.1.** Sendikaya Bağlılığın Tutumsal ve Davranışsal Boyutları

47



## ÇİZELGELER

|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Çizelge 1.1.</b> 4688 Sayılı Kanuna Göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Durumu, 2015             | 21 |
| <b>Çizelge 1.2.</b> 6356 Sayılı Kanuna Göre İşkollarına Göre İşçi Sayısı ve Sendikal Durum, 2015  | 23 |
| <b>Çizelge 1.3.</b> Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolu Çalışanları                                 | 31 |
| <b>Çizelge 1.4.</b> Sağlık ve Sosyal Hizmet İşkolunda Sendikalı İşçiler, 2015                     | 33 |
| <b>Çizelge 1.5.</b> 4688 Sayılı Kanuna Göre Kamu Görevlileri Sendikaları ve Üye Sayıları          | 37 |
| <b>Çizelge 2.1.</b> Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri             | 55 |
| <b>Çizelge 3.1.</b> Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Bulgularının Dağılımı                     | 62 |
| <b>Çizelge 3.2.</b> Araştırma Grubunun Sendikaya Bağlılık Puanları                                | 63 |
| <b>Çizelge 3.3.</b> Araştırma Grubunun Cinsiyetine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları               | 64 |
| <b>Çizelge 3.4.</b> Araştırma Grubunun Yaşına Göre Sendikaya Bağlılık Puanları                    | 65 |
| <b>Çizelge 3.5.</b> Araştırma Grubunun Medeni Durumuna Göre Sendikaya Bağlılık Puanları           | 66 |
| <b>Çizelge 3.6.</b> Araştırma Grubunun Eğitim Durumuna Göre Sendikaya Bağlılık Puanları           | 67 |
| <b>Çizelge 3.7.</b> Araştırma Grubunun Çalıştığı Kuruma Göre Sendikaya Bağlılık Puanları          | 69 |
| <b>Çizelge 3.8.</b> Araştırma Grubunun İşyerindeki Görevine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları      | 70 |
| <b>Çizelge 3.9.</b> Araştırma Grubunun Toplam Çalışma Yılına Göre Sendikaya Bağlılık Puanları     | 72 |
| <b>Çizelge 3.10.</b> Araştırma Grubunun Sendika Üyeliği Süresine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları | 73 |

## 1. GİRİŞ

İnsanın bir tür olarak tarih sahnesine çıkışı ve onu diğer canlılardan ayıran temel özelliği doğayı amaçları doğrultusunda düzenleyebilme ve değiştirebilme yeteneğidir. Bu yeteneği kullanan insanların doğayı değiştirme faaliyetinin sonucu ise üretim olarak adlandırılmaktadır. Küçük kabilelerden, günümüz modern şehirlerine kadar insanların birbirleri ile kurdukları bütün toplumsal ilişkiler özünde üretim ilişkilerine dayanmaktadır (Harman, 2009).

Yaşadığımız çağın üretim ilişkilerini şekillendiren tarihsel dönem Sanayi Devrimi ile birlikte başlamıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan işçi sınıfı ile çalışma yaşamında toplu ilişkiler gelişmiş ve işçiler çalışma yaşamlarındaki olumsuzluklara karşı örgütlenmeye başlamışlardır. Bu örgütlenmelerin en önemlilerinden birisi de sendikalarlardır.

Sendika genel olarak, işçilerin haklarını, çıkarlarını, özgürlüklerini korumak ve geliştirmek için işverenler ve devletle arasında eşit, demokratik ve çoğulcu şekilde ilişkiler kurmaya çalışan bir örgütlenmedir. İşçi sınıfının tarihsel olarak büyük bedeller ödeyerek kurdukları sendikalar aynı zamanda bir mücadele örgütüdür (Özügürlü, 2013). Fakat 1970’li yıllardan itibaren uygulanmaya başlayan neo-liberal politikalar ile birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel yapıların değişiminden sendikalar da etkilenmiştir. Daha önceki dönemlerde büyük güce sahip sendikalar 1970’li yıllardan itibaren giderek zayıflamışlardır. Ekonomide serbest piyasa uygulamaları ile birlikte çalışma yaşamı da esnek ve kuralsız çalışma biçimleri ile şekillendirilmeye başlamıştır. Yeni sürece uyum gösteremeyen sendikalar, hükümetlerin de baskıları ile üyelerini ve eski güçlerini kaybetmeye başlamışlardır. Ayrıca sınıf politikalarından

uzaklaşan sendikalar git gide uzlaşmacı karakter sergilemeye başlamışlardır (Kaya, 2015).

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde sendika kavramı ve doğuşu, sendikaların tarihsel gelişimi, Türkiye’de sendikaların doğuşu ve gelişimi, Türkiye’de sağlık sektöründe sendikal örgütlenme ve sendikaya bağlılık ile ilgili literatür bilgilerine yer verilmiştir. İkinci bölümde, bir sendikaya üye olan ve dışarıdan hizmet alımı kapsamında Ankara’da iki üniversitenin üç hastanesinde çalışan işçilerin araştırmaya katılanlarının tanımlayıcı özellikleri, sendikaya bağlılık düzeyleri ve sendikaya bağlılıklarının çeşitli sosyo-demografik değişkenler ile ilişkisi istatistiksel olarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde, yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde, elde edilen bulgular ile literatür bulguları arasında yapılan tartışmalar sunulmuştur. Çalışmanın son bölümünde ise ulaşılan sonuçlar ve geliştirilen öneriler ortaya konulmuştur.

## **1.1. Sendikaların Tarihsel Gelişimi**

Sendika kavramının Eski Yunan ve Roma medeniyetlerine kadar uzanan bir geçmişi bulunmaktadır. “Syndic” terimi Eski Yunan ve Roma’da bir kentin veya birliğin (site) temsilini sağlamakla görevli kimseleri ifade ediyordu. Daha sonraki dönemlerde ise “syndicat” terimi, “syndic”in işlevlerini, daha sonra da bu işlevlerin gerçekleştirilmesini ifade etmek için kullanılmıştır. Sendika kavramının karşılığı olarak Latince’de “Syndicus”, Fransızca’da “Syndical”, Almanca’da “Gewerkschaft”, İtalyanca’da “Sindicats”, Amerika’da “Labor Union”, İngiltere’de ise “Trade (Labour) Union”, Arapça’da “Nekabatul-Ummal” kelimeleri kullanılmaktadır (Korkusuz, 2003).

İnsanlık tarihi, çok eski zamanlardan beri çalışanlar ve onları çalıştıranlar arasındaki ilişkilerin gündemde olduğu bir geçmiştir. Çin Seddi'nden, Mısır Piramitleri'nin yapımına kadar bütün büyük üretim süreçlerinde çalışan işçilerle, işverenler arasında çeşitli anlaşmazlıklar ortaya çıkmıştır. İşçi ve işverenler arasındaki bu anlaşmazlıkları çözmek için düzenlemeler ve önlemler alınmıştır (Harman, 2009). Lidya Krallığı döneminde bulunan bazı tabletlerde, inşaat işleri yapan işverenlerin işçiler hakkında bazı düzenlemeler istedikleri bulunmuştur. İşçi ve işveren arasındaki ilişkilerin tarihi uzun bir geçmişe dayanmakta ise de günümüzdeki işçi hareketleri ve örgütlenmelerinin Sanayi Devriminden sonra ortaya çıktığı belirtilmektedir (Yazgan, 1982).

İlk sendikal örgütlenmeler olarak görülmekte olan işçi birliklerinin, Sanayi Devrimi öncesinde 'çırak birlikleri' veya 'arkadaş birlikleri' olarak adlandırılan örgütlenmeler üzerinden geliştiği belirtilmektedir. Bu birlikler özellikle ekonomik bunalım dönemlerinde, üyelerinin ekonomik çıkarlarını korumak için çalışmaktadırlar. Ayrıca, bu 'çırak birlikleri' ve 'arkadaşlık birlikleri', loncalar gibi örgütlenerek üyelerinin ekonomik çıkarlarını korumanın dışında mesleki yetkinliği sağlamaya, üyeler arasında dayanışma duygusu ve faaliyetlerini geliştirmeye çalışmışlardır. Bu birliklere katılmak isteyen üyelerin, birlik tarafından belirlenen bazı şartları kabul etmeleri gerekmekteydi. Kimi mistik öğeler de taşıyan bu kabul edilme şartlarının yanı sıra mesleki şartlar da üyeliğe kabul edilmek için önemli şartlardandı. Bu birliklerin özellikle Almanya ve Fransa'da yerelden başlayan örgütlenmelerle ülkelerin genelinde federasyon şeklini aldığı belirtilmektedir. Bu dönemde yerel bir birliğe üye olan kişinin başka bir şehre gittiğinde 'biraderler' tarafından ağırlandığı görülmektedir (Kozak, 1992).

Çıraklar tarafından oluşturulan çırak birlikleri sadece ustalar ile mücadele etmiyorlar, kimi zaman da ustalarla dayanışma içerisinde, ortak çıkarları doğrultusunda hareket ediyor ve tüccarlara karşı da mücadele veriyorlardı. Fakat, sonuç olarak bu birlikler, çalışma saatleri, ücret, çırak sayısı gibi konular üzerinden

mücadele veriyorlardı. Bu birlikler bazen ustalara karşı oldukça sert mücadeleler ortaya koyuyorlardı. Örneğin, 1711 yılında Fransa'nın Normandiya kentinde cam üretim atölyelerinde çalışanlar, % 66 ücret artışı sağlanması ve kapalı çalışma yerleri ortamı gibi taleplerle greve gitmişlerdir (Heaton, 1985).

Almanya'da da, eski tarihlerden beri çırak ve kalfaların örgütlenmeleri görülmekte ve çeşitli eylemlerde bulundukları belirtilmektedir. Kimi zaman çırakların ve kalfaların loncalardaki işlerini bırakarak, Eski Roma alt sınıfının yaptığı gibi, yaşadıkları şehirleri terk edip kırsal bölgelere yerleştikleri görülmektedir. İşin topluca bırakılmasından dolayı "grev" olarak adlandırılan bu eylemlerin geçmişi 1323 yılına kadar gitmektedir. Çırakların bu eylemlerinin sonucunda, loncaların eylemlere katılanları "kara liste" oluşturarak kaydettikleri söylenmektedir. Şehir yöneticilerinin de ustaların tarafında yer alarak, çırakların birliklerini yasakladıkları ve grevleri suç saydıkları belirtilmektedir. Bazen bu çeşit eylemlere katılanların, "kulak kesme" gibi ağır yaptırımlara uğradıkları yazılmaktadır. Örneğin, 1385 yılında, 'grev' olarak adlandırılan eyleme girişen ve işbaşı yapmayarak köylere çekilen çırakların kulaklarının kesildiği ileri sürülmektedir (Demircioğlu, 1987).

Makinenin bulunuşu ve ilk fabrikaların ortaya çıkması ile birlikte, o güne kadar görülen çalışanlardan farklı bir sınıf, işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. İşçi sınıfının ortaya çıkışı ile birlikte işçi-işveren ilişkileri değişiklik göstermeye başlamıştır. Fabrikaların ortaya çıkması ile birlikte üretim maliyetlerinin ucuzlaması sonucunda küçük atölyeler ortadan kalkmıştır. Atölyelerde çalışanlar ustalar, çıraklar ve kalfalar da yeni ortaya çıkan fabrika sistemine yetkinlikleri doğrultusunda dahil olmuşlardır (Harman, 2009). Fabrika sistemi ile birlikte eski çalışan örgütlenmelerinden farklı bir ilişki biçimi ortaya çıkmıştır. Eski lonca sisteminde usta-kalfa-çırak şeklinde hiyerarşik, yakın ve samimi şekilde örgütlenen çalışanlar, yeni çalışma koşullarında işçi-işveren şeklinde örgütleniyor ve bu örgütlenmeler açık şekilde emek-sermaye ilişkisi doğrultusunda şekilleniyordu. Ortaya çıkan işçi sınıfının tekil işçileri, işveren karşısında güçsüz ve

savunmasız konumda yer alıyorlardı. İşçilerin güçlerini ortaya koyabilmeleri için toplu şekilde örgütlenmeleri gerekiyordu. Ancak bu şekilde işveren karşısında bir ölçüye kadar başarılı olabilecekleri ve haklarını koruyabilecekleri belirtiliyordu. Bu durumun sonucu olarak eski döneme ait çalışan örgütlenmeleri, Sanayi Devrimi sonrasında fiilen işçi birliklerine dönüşüyorlardı (Kozak, 1992).

İşçi birliklerinin ortaya çıkışı ile birlikte, kuruldukları ülkelerdeki resmi kurumlar ve devletler uzun bir dönem işçilerin örgütlenmelerini engellemeye çalışmışlardır. İşçilerin kurmuş oldukları birlikler, devletler tarafından yasaklanmış ve çalışmada bulunmalarına izin verilmemiştir. Bu engellemelerin ve yasaklamaların sonucu olarak işçi örgütlenmeleri gizli şekilde yapılmış ve özel parolalar, işaretler kullanarak çalışmalarına devam etmişlerdir. Örneğin; 1692 yılında Hollanda, bu şekilde yasadışı ve gizli faaliyet gösteren işçi birliklerinin üyelerini idama mahkum etmiştir. Yine Hollanda’da, 1539 ile 1789 yılları arasını kapsayan dönemde çeşitli hükümet kararnamelele ile işçi birlikleri kanun dışı ilân edilmiştir (Heaton, 1985).

Sanayi Devrimi ekonomik, kültürel ve bilimsel şartları oluşmuş ve olgunlaşmış süreçlerin sonucunda ortaya çıktı. 18. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren genel etkilerinin görülmeye başladığı Sanayi Devrimi, insanlık tarihinin en önemli dönüm noktalarından birisi ve şu an yaşadığımız dönemin temel belirleyicisi olarak görülmektedir (Fülberth, 2008). İngiltere’de ortaya çıkan Sanayi Devrimi, insan gücüne dayanan eski üretim biçiminin yerine yoğun olarak makinelerin geçtiği, büyük teknik ve bilimsel gelişmelerin yaşandığı bir dönem olarak tanımlanmaktadır. Sanayi Devrimi’nin sadece üretim biçimi ve ilişkileri değıştirmedeğı, aynı zamanda sosyal ve ekonomik alanda da büyük değışimlere neden olduğı belirtilmektedir (Kozak, 1992).

Sanayi Devrimi'nin ortaya çıktığı 18. Yüzyıl ve sonraki dönemde yoğun bir işçileşme süreci yaşanmış ve sonucunda işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Bu yüzden işçi sınıfı hareketinin başlangıcı olarak Sanayi Devrimi görülmektedir. Ayrıca bu dönemde İngiltere'deki Sanayi Devriminin dışında, Fransa'da siyasal devrim yaşanmış ve Almanya'da da düşünsel-felsefi devrim gerçekleşmiştir (Fülberth, 2008). Gerçekleşen bu devrimler bütün Avrupa'da toplumsal değişikliklere neden olmuşlardır. Üretimin fabrikalar etrafında merkezileşmesi, üretici güçlerin gelişmesi ve bunlara ek olarak burjuvazinin gelişmesi sonucunda mutlak monarşilerin ulusal cumhuriyetlere dönüşmesi dönemin temel özellikleri olarak görülmektedir. İlk sendikalar 18. yüzyılda kapitalizmin anavatanı olan İngiltere'de, 1848'de Fransa'da ortaya çıkmıştır. Türkiye'de ise 1894 veya 1895'te kurulan Amele-i Osmanî Cemiyeti (Osmanlı Amele Derneği)'dir. Kapitalist toplum yapısının hızla gelişmeye başladığı 1850 ve 1860 yıllarında sendikalar çok önemli toplumsal işlevler üstlenmiş, mücadeleler sonucunda önemli toplumsal ve siyasal konumlar kazanmışlardır. Sendikacılık, ücretli çalışma biçiminin (kapitalizmin) doğuşuyla birlikte ortaya çıkmıştır. Ücretli çalışma biçiminin temelinde yatan Sanayi Devrimi ve kapitalizm, ilk defa İngiltere'de ortaya çıktığı için sendikacılığın beşiğinin de bu ülke olduğu belirtilmektedir. (Işıklı, 2003).

## **1.2. Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Tarihsel Gelişimi**

Bir ülke için sendikal örgütlenmelerin gelişmişlik düzeyinin, ülkenin siyasi yapısından, sanayileşme düzeyinden, işgücünün yapısından ve niteliğinden, işsizlik seviyesinden, bağımlı çalışanların sayısından, sendikaların tutumundan, kayıt dışı istihdamdan ve çalışma yaşamını düzenleyen yasal çerçeveden doğrudan etkilendiği söylenmektedir. Türkiye'de sendikal örgütlenmenin ve sendikal hareketin, sanayileşme sonucunda ortaya çıkan yeterli işçi sayısına, politik iklimin demokratikleşmesine ve tek partili siyasal sistemden çok partili çok partili siyasal sisteme geçilmesi sonucunda gelişme fırsatı bulduğu belirtilmektedir (Mahiroğulları,

2001).

Türkiye’deki sendikal hareketin, ortaya çıktığı ve gelişmeye başladığı andan itibaren örnek olarak alabileceği ve etkilenebileceği kaynak olarak Batı toplumlarındaki sendikal hareket olmuştur (Işıklı, 1994). Tarihsel süreç incelendiğinde Türkiye’de işçi ve memurların sendikal örgütlenmelerin Osmanlı döneminde de görülmesine rağmen, etki ve yoğunluk olarak 1960’lı yılların sonrasında kendilerini hissettirmişlerdir. Memur örgütlenmeleri ise işçi örgütlenmelerinden daha geç başlamıştır. Memur örgütlenmelerinin geç gelişmesine neden olarak ise devlet çalışanı olmaları, işçilere göre daha iyi ücret almaları, ayrıcalıklı bir statüde bulunmaları ve yasal düzenlemeler gösterilmektedir (Ünal, 2012).

### **1.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi**

Osmanlı İmparatorluğu’nda işçiler ilk olarak inşaat, madencilik ve kamu sektöründe görülmeye başlamışlardır. Devlet kurumlarında ücret karşılığında inşaatlarda, atölyelerde, gemilerde, ağaç işlerinde, Tophane’de, fırınlarda, suyollarında, bahçelerde ve benzeri işlerde çalışanlar işçilerdir (Koç, 1999). Kamu çalışanlarının ve devlet bürokrasisinin ortaya çıkması ise Tanzimat Fermanı ile gerçekleşmiştir. Tanzimat ve sonraki dönemde, devlet yönetimi adına memurlar çalıştırılmaya başlamıştır. 1876 Anayasası ile birlikte memurluk bir meslek olarak tanımlanmıştır. Padişah memuru-Hükümet memuru olarak iki farklı biçimde yürütülen memurluk, devlet memurluğu kavramı altında toplanmıştır. Bu sayede memurların devlet yönetimindeki konumlarının güçlendiği belirtilmektedir (Aykaç, 1997).

Osmanlı İmparatorluğu'nda işçilerin çalışma hayatının düzenlenmesine dair ilk yasal metinler olarak 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi görülmektedir. Tüzük niteliğindeki bu düzenlemelerin amacının, Ereğli bölgesinde kömür madenlerinde çalışan işçilerin angarya çalışmalarının engellenmesi ve çalışma yaşamlarının iyileştirilmesi yönünde olduğu söylenmektedir (Dereli ve Ekin, 1980). Osmanlı İmparatorluğu döneminin işçi işveren ilişkileri bakımından üzerinde önemle durulması gereken en önemli belgelerinden biri de hiç kuşkusuz Mecelle'dir. 1869-1876 yılları arasında tamamlanan ve kısmi bir Medeni Kanun olma niteliği taşıyan Mecelle, örf ve adet hukukunun geçerli olduğu bir dönemden yazılı hukuk dönemine geçilmesinden önemli bir adım olmakla birlikte, insan çalışmasını kira sözleşmesi ile tanımlamaktadır. Bu yaklaşım, işçiyi kiraya verilen nesne, yani kendini ve kişiliğini kiraya veren bir kimse olarak tanımlamakta, bir anlamda köle-efendi ilişkisi çerçevesinde yaklaşmaktadır (Makal, 2012a).

Tanzimat Fermanından önce lonca ve zaviyeler şeklinde çalışan örgütlenmeleri görülmektedir (Bibilik, 2008). Zaviye ve loncalar, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak amacıyla oluşturulmuştur. Ayrıca, bu örgütlenmeler meslek temeline dayanan, üretimi ve üretilen malın kalitesini düzenleyen, üyeler arasında dayanışma ilişkileri kuran faaliyetler de yürütmüşlerdir (Sur, 2008). Osmanlı'da bilinen ilk Batı türü sendikal örgütlenme, İstanbul'un Tophane fabrikasında çalışan işçilerce gizlice kurulmuş olan Amele-i Osmanlı (Osmanlı Amele) Cemiyeti'dir. 1894-95 yılları arasında faaliyet gösteren Amele-i Osmanlı Cemiyeti, bir süre sonra kanun güçleri tarafından tespit edilmiş ve dağıtılmıştır (Koç, 1999). Osmanlı döneminde bilinen ilk grev ise 1872 yılında Beyoğlu telgraf işçileri tarafından gerçekleştirilmiştir. 1872-1908 yılları arasında ödenmeyen ücretlerin ödenmesi ve ücret artışları için grevler görülmekle birlikte, bu grevler sendikalar tarafından örgütlenmemişlerdir (Kaymaz, 2012). 1908 yılından itibaren ülke için önemli alanlar olan demiryolları, gıda ve enerji gibi alanlarda görülen grevler sonucunda kamuya yönelik hizmetlerde çalışan işçilerin grev yapmaları engellenmiştir (Gülmez, 1985). Bu çerçevede, 1909 yılında çıkarılan

Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamu hizmetlerinde çalışan işçilerin grev yapmaları yasaklanmamış fakat bir ön görüşme/uzlaştırma sürecinin yaşanması gerektiği belirtilmiştir. Kamu hizmetlerinde çalışan işçilerin sendikalarda örgütlenmeleri ise yasaklanmıştır (Koç, 1999).

Osmanlı İmparatorluğu'nda sendikaların meşruiyetini sağladıkları ve geliştikleri ortam 1908 yılında İkinci Meşrutiyet'in ilanı ile ortaya çıkmıştır. 1909 yılında yürürlüğe giren Cemiyetler Yasası sayesinde sendikalar da belirli ölçüde yasal zemin sağlamışlardır (Gönel, 1998). Osmanlı İmparatorluğu döneminde Batı tipi ve işçilerin kendi örgütlenmeleri olarak ön plana çıkan sendikal örgütlenmeler; 1894 yılında kurulan Amele-i Osmanlı Cemiyeti ve 1919 yılında kurulan Türkiye İşçi Derneği'dir (Tokol, 1994) .

Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne gelen süreçte işçi örgütlenmeleri sayıca sınırlı kalmıştır. Osmanlı'da sanayileşmenin geriliği sendikal örgütlenmelerin geri kalmasının nedenlerinden birisidir. Ayrıca hukuksal olarak işçi örgütlenmelerinin önünde pek çok engel vardı. 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu kamuda çalışan işçilerin örgütlenmelerini yasaklayan ve grevi kısıtlayan hükümler içeriyordu. Cemiyetler Kanunu da görece sendikal örgütlenmelerin kurulmasına izin veriyor ise de, içerdiği hükümler olan “ülkenin düzen ve geleneğini, devletin bütünlüğü açısından bozucu, devlet biçimini değiştirme amacına yönelik” gibi ifadeler ile sendikaların kurulmasını da engelleyebiliyordu. Her iki kanun da Osmanlı'nın son dönemlerinde çıkarılmış olsalar da Cumhuriyet'in kuruluşundan sonra da ufak değişiklikler ile yürürlükte kalmışlardır (Makal, 2012a).

### 1.2.2. 1920 – 1946 Dönemi

Cumhuriyet sonrası dönemde, Türkiye’de işçilerin geçmişten gelen örgütlenme deneyimleri olduğu halde, genel olarak işçi örgütlenmeleri dağınık ve düzensiz olarak nitelendirilmektedir (Yılmaz, 2010). 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi, işçiler açısından Cumhuriyet’in kuruluş dönemindeki en önemli olaylardan biri olarak görülmektedir (Ünal, 2012). İzmir İktisat Kongresi’ne toplumu oluşturan kesim ve sınıfların temsilcileri katılmış, işçileri İstanbul Umum Amele Birliği temsil etmiştir. Yapılan kongrede işçiler sorunlarını dile getirmişler, taleplerde bulunmuşlar ve taleplerinin bir kısmının kabul edilmesini sağlamışlardır (Özkiraz ve Talu, 2008).

Türkiye Cumhuriyeti’nin 1924 yılında çıkardığı Anayasa ile dernek kurma hakkı tanınmış ayrıca 1909 yılında çıkarılan Cemiyetler Yasası 1938 yılına kadar yürürlükte bırakılmıştır. Ancak, 1924 Anayasası dönemin ruhunu yansıtacak bir biçimde klasik-bireysel hak ve özgürlükler ile yetinerek sendika, toplu pazarlık ve grev gibi ekonomik ve sosyal haklara hiç yer vermemiştir. Hatta, 1925 yılında çıkartılan Takrir-i Sükun Kanunu ile sendikacılık faaliyetleri ve diğer işçi örgütlenmeleri yasaklanmıştır (Altıparmak, 2001). Sendika kurabilme hakkından yararlanamayan işçiler dernekler üzerinden örgütlenmişlerdir. Bu dönemde işçiler tarafından kurulan Türkiye Amele Birliği, Amele Teali Cemiyetleri gibi pek çok dernek kurulmuştur (Makal, 2012b).

Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonra 1926 yılında çıkarılan Memurin Kanunu sayesinde, işçiler içerisindeki en nitelikli, becerikli ve vasıflı kesimlerin

memur yapılması sağlanmıştır. Memurin Kanunu sayesinde, Osmanlı döneminde farklı olarak yeni bir personel rejimine geçilmiştir. İlgili kanunda sendika kurma hakkı ile ilgili herhangi bir düzenleme ya da yasaklama yapılmamıştır (Bibilik, 2008). Memurin Kanunu sonucunda işçi sınıfının nitelikli ve eğitilmiş kesiminin ‘memur’ olarak devlete bağlanması ve ayrıcalıklı bir konuma getirilmesinin ‘işçi aristokrasisi’ yarattığı ve sendikal örgütlenme eğilimini gerilettiği söylenmektedir (Koç, 1999).

Cumhuriyet’in ilk döneminde gerçekleştirilen kalkınma ve sanayileşme hamleleri sonucunda işçi kitleleri oluşmaya başlamıştır. İşçi-işveren arasındaki sorunların artması ve işvereni koruyan yasalara tepkilerin gelişmesi sonucunda 1936 yılında İş Kanunu kabul edilmiştir (Yorgun, 2005). Kanun dönemin politik ve ekonomik ikliminin de sonucu olarak otoriter bir nitelik kazanmış, devletin çalışma hayatını düzenleyen tek yetkili olmasına yol açmıştır (Demir, 2006). Kanun işçi sınıfının mücadele etmesini ve örgütlenmesini önlemeyi, işçi sınıfının bazı haklarını sorunlar ortaya çıkmadan vermeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, İş Kanunu grev ve lokavtı yasaklamış, uyuşmazlıklar çıkması durumunda zorunlu hakem heyeti ve uzlaştırma uygulamalarını getirmiştir (Tokol, 1994).

Cumhuriyet dönemine geçilmiş olmasına rağmen 1909 sayılı Cemiyetler Kanunu hala yürürlükteydi, bu kanun sayesinde işçiler hak ve çıkarlarını korumak için cemiyet olarak örgütlenebiliyorlardı. Cumhuriyetin ilk yıllarında kabul edilen 1926 tarihli Borçlar Kanunu, herhangi bir iş yasası olmadığı için bireysel ve toplu iş ilişkilerine uygulanan genel bir yasa niteliği taşıması bakımından önemlidir. Borçlar Kanunu’na göre işçi ve işveren arasında gerçekleştirilen bireysel hizmet sözleşmesi serbestçe belirlenebiliyordu ve ayrıca “işçi cemiyetlerinin” toplu sözleşme yapma hakları vardı (Koç, 1999). Ancak varlığını hissettirebilecek bir sendikal örgütlenmenin

bulunmayışı bu toplu sözleşme hakkının uygulamaya aktarılamamasına neden olmuştur. 1938 yılında gelindiğinde ise yeni Cemiyetler Kanunu'nun kabul edilmesi ile birlikte artık işçilerin aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına ya da adına örgütlenmeleri yasaklanmıştı. Bu kanun sonucunda o güne kadar kurulan işçi örgütlenmeleri de kapatılmıştır (Bibilik, 2008). İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Cemiyetler Kanunu ile getirilen örgütlenme yasağı 10 Haziran 1946 tarihinde yürürlükten kaldırılmış ve işçi hareketi için yeni bir dönem açılmıştır (Ünal, 2012).

Bu dönemin sendikalar açısından kısıtlayıcı hukuksal düzenlemeler ile şekillendiği söylenmektedir. Tek parti iktidarının sosyal ve siyasal alanı düzenleyen politikaları dönemin belirleyicisi olmuştur. Halkçılık politikası ile uygulamaya geçirilen “Dayanışmacı” anlayış sonucunda işçi örgütlenmeleri sınıfsal örgütlenmeler olarak görülmüştür. Bunun sonucu olarak işçi ve meslek örgütlenmeleri çoğu zaman engellenmiş ya da özel izne bağlanmıştır. Bu dönemde çıkarılan İş Kanunu ile birlikte bireysel ve toplu iş ilişkilerine düzenleme getirilmiştir. Yasa ile işçileri bireysel anlamda koruyucu önlemler alınırken, toplu iş ilişkileri alanında ise otoriter bir karakter sergilenmiştir. Yasa grev ve lokavtı yasaklamış, iş uyuşmazlıklarında ise zorunlu tahkim sistemini getirmiştir. Ayrıca 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile birlikte sınıf esasına veya adına dayanan dernek kurma yasağı ile fiilen sendikaların kurulmaları da yasaklanmıştır (Makal, 2012b).

### 1.2.3. 1946 – 1961 Dönemi

Türkiye’de sendikaların gelişmesini engelleyen 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu’nda yer alan “Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz” ifadesi 10 Haziran 1946’da kaldırılmıştır. 1946 yılında yapılan bu değişiklik sonrasında sendikal hareket yasal dayanağını kazanmış ve ilk sendikalar kurulmuştur. Fakat kurulan ilk sendikaların Türkiye Sosyalist Partisi, Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi gibi sosyalist partiler tarafından örgütlendiği görülmüş, bu yüzden “ideolojik” kaygılar nedeni ile 17 Aralık 1946 tarihinde sıkıyönetim kararı ile kapatılmışlardır. Türkiye’de sendikal hareketin asıl olarak, 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun’dan sonra geliştiği belirtilmektedir (Mahiroğulları, 2001).

Türkiye’de sendikal hareketin gelişmesine ve yasal dayanaklarının oluşturulmasına neden olan siyasi iklim, II. Dünya Savaşı’ndan sonra çok partili hayata geçilmesi ve diğer alanlarda da görülen demokratikleşme hamleleri olarak görülmektedir (Yorgun, 2005). İşçilerin örgütlenmelerinin önündeki engeller görece kaldırılmış, işçilerin sendika kurabilmeleri ve istedikleri sendikaya üye olabilmeleri yasal olarak güvenceye alınmıştır. Fakat sendikaların en önemli mücadele araçlarından birisi olan grev hakkı işçilere tanınmamıştır (Koray, 1994). Bunlara ek olarak, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu’nda işçi tanımı beden işçiliği olarak tanımlanmıştır. Bunun sonucu olarak, memurlar, fıkren çalışanlar ve işçi tanımının dışında kalanlar sendikal hakların kapsamı dışında bırakılmıştır (Bilibik, 2008).

Yapılan yasal düzenlemeler sonucunda pek çok sendika kurulmuştur. Aynı iş kollarında kurulan sendikalar federasyonlaşmış, farklı iş kollarında örgütlenen yerel sendikalar ise sendika birliklerini oluşturmuşlardır (Karagöz, 2010). Kurulan sendikal birliklerin en önemlisi olarak, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği görülmektedir. Bu birlik

başka yerel sendikal birliklerin kurulması için örnek oluşturmuş ve yoğun katkı sağlamıştır. Bu dönemde kurulan pek çok sendika birliği ve federasyonun bir üst örgütlenme çalışmaları sonucunda da 31 Temmuz 1952 yılında TÜRK-İŞ kurulmuştur (Koç, 1999). 6 Eylül 1952 yılında kurulan TÜRK-İŞ devletin görmek istediği sendikal anlayış ile Amerikan tipi sendikacılığın sentezidir. İlk kurulunda haklar ancak TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi) ve hükümet nezdinde uyandırılacak sempati ile elde edilebilir demesi, hükümetle dirsek teması olan bir anlayışı benimsediğini göstermektedir (Ülgen, 2006)

Bazı sendikalar 1950’li yıllarda, Borçlar Kanunu’ndan yer alan “umumi mukavele” tanımlamasından hareketle toplu iş sözleşmeleri yapmışlardır. Ayrıca pek çok sendika işçiler için bir çeşit yardımlaşma derneği gibi faaliyet göstermiş, üyeleri için dayanışma ve mesleki gelişim faaliyetleri yürütmüşlerdir. Yaklaşık 20 yıllık bir sendikasızlık sürecinden sonra başlayan sendikacılık faaliyetleri büyük fedakarlıklar sonucunda gelişmiş ve toplumdan destek görmüştür. 27 Mayıs 1960 Askeri Müdahalesi’nden sonra TÜRK-İŞ dönemin Kurucu Meclisi’nde 6 kişi ile temsil edilmiş ve 1961 Anayasası’nda işçi ve memur hakları için önemli katkılarda bulunmuştur (Koç, 1999). 1946-1961 yılları arasındaki dönem, sendikaların ortaya çıktıkları fakat etkili olduklarının söylenemediği bir dönem olarak görülmektedir. Bunun nedeni olarak ise dönemin ekonomik, siyasal ve toplumsal koşulları gösterilmektedir. Fakat bu dönemdeki sendikal faaliyetlerin gelecekteki örgütlenmeler için son derece önemli olduğu belirtilmektedir (Mahiroğulları, 2013).

Bu dönemde Cemiyetler Kanunu’nun değiştirilmesi ve Sendikalar Kanunu’nun çıkarılması sendikal örgütlenmeler için önemli bir adım olarak görülmektedir. Fakat İş Kanunu’nun ve Sendikalar Kanunu’nun yasaklayıcı ve kısıtlayıcı hükümleri ile uygulamada bunları da aşan keyfi uygulamalar yüzünden sendikal örgütlenmeler yeterli gelişme olanağı bulamamışlardır. Toplu iş ilişkilerinin kısıtlandığı bu dönemde, bireysel iş ilişkileri alanında önemli adımlar atılmıştır. Çalışanların ücretlerini

koruyucu önemler, sosyal güvenliğin temellerinin atılması ve diğerk pek çok yasalaştırma faaliyetleri ile çalışanların haklarının geliştiğı söylenmektedir (Makal, 2012c).

#### **1.2.4. 1961 – 1980 Dönemi**

Türkiye siyasi, ekonomik ve toplumsal tarihinin önemli kırılma ve gelişim noktalarından birisi olan 27 Mayıs 1960 Askeri Müdahalesi sonrasında çıkarılan yeni Anayasa ile Türkiye’de temel hak ve özgürlüklerin yanısıra ekonomik ve sosyal haklar da güvence altına alınmıştır. Bu çerçevede 1961 Anayasası ile tüm çalışanlara sendika kurma ve üye olma hakkı tanınmıştır Ayrıca, işçilere grev ve toplu sözleşme yapabilme hakkı verilmiştir (Karagöz, 2010). Anayasal olarak tanımlanan hakların yanı sıra 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile sendikal örgütlenmenin ve mücadelenin yasal yolu açılmış, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile grevli toplu pazarlık hakkı tanınmıştır. Ayrıca, memurların sendikal örgütlenmelerini güvence altına alan ve düzenleyen 624 sayılı Devlet Personeli Sendika Kanunu çıkarılmıştır (Kablay, 2012).

Türkiye’de 1962 yılında 300.000 kişi kadar olduğu bilinen toplam sendikalı işçi sayısının, 1969 yılında 1.000.000 kişiyi aştığı; 1980’de 4.000.000 kişiye yaklaştığı, Çalışma Bakanlığı’nın Resmi Gazete’de yayımlanan tebliğlerinde tespit edilmiştir. Aynı dönemde, 1962 yılında işverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)’nun çatısı altında toplanmıştır (Demircioğlu ve Centel, 2006). 1961 Anayasası toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi dönemini başlatmıştır. Bu tarihten önce işçi ve işveren sözleşmeleri bireysel olarak yapılmaktadır. İşçilere 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sayesinde sendika

kurma ve örgütlenme ile birlikte toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmıştır. Grev ve lokavt, yasal ve yasadışı olarak ikiye ayrılmıştır. Ayrıca Anayasa'nın memurlara sendika hakkı tanınması ile birlikte 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile kamu personelinin sendikal örgütlemesi düzenlenmiştir. Ancak 624 sayılı Kanun kamu çalışanlarına grev yasağı ile toplantı ve gösteri yasağı da getirmiştir. Bu durum kamu personeli sendikalarını “yardımlaşma sandığı” haline getirmiştir (Talas, 1992).

Sendikal hareket hızla gelişip güçlenirken, aynı zamanda yoğun tartışmalar sonucunda bölünmeler de yaşamıştır. Türkiye’de sendikal hareketin kitleleşmesi ile birlikte siyasallaştığı da görülmektedir. Kamu çalışanlarının da sendikal faaliyetlere katılmaları ve yaptıkları toplu iş sözleşmeleri ile birlikte sendikal mücadele büyük atılım göstermiştir. Kamuda imzalanan toplu sözleşmeler, işçilere de örnek teşkil etmiş ve uğrunda çaba harcanacak bir faaliyet olduğu düşüncesi güçlenmiştir (Koç, 2003).

Kristal-İş Sendikası’nın 1966 yılı Paşabahçe Grevi, TÜRK-İŞ içinde tartışmalara neden olmuştur. TÜRK-İŞ içinde grevi destekleyen sendikaların bazıları daha sonra federasyondan ihraç edilmişlerdir. İhraç edilen bazı sendikaların da aralarında bulunduğu Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş, Gıda-İş ve Zonguldak Yer Altı Maden-İş Sendikaları 13 Şubat 1967’de DİSK’i (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurmuştur. DİSK 1970’li yıllarda, özel sektörde çalışan işçiler içinde güç kazanmıştır. TÜRK-İŞ’e bağlı sosyal demokrat eğilimli Genel-İş ve Oley-İş Sendikaları da DİSK’e katılmışlardır. 1970–80 yılları arasında Türkiye sendikal hareketinin en etkili iki federasyonu TÜRK-İŞ ve DİSK’tir. 1970–1980 döneminde DİSK ve TÜRK-İŞ’e bağlı farklı sendikalar ortak faaliyetler de yapmıştır. Bunun sonucu olarak, işçilerin birlikte mücadele beklentisi yükselmiştir (Kristal-İş, 2006).

Türkiye’de 1971 yılına kadar 658 memur sendikası kurulmuştur. Fakat 14 Temmuz 1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Yasası’nın memurlara sendika hakkını tanıyan 22. Maddesi, 12 Mart 1971 Askeri Muhtırası sonucunda 23 Aralık

1972 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Öte yandan Yasa'nın 27. Maddesine göre "Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplmeleri, ilan etmeleri, bu yolla propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler." (Gülmez, 1994). Bu madde 1926 tarihli Memurin Kanunu'ndaki grev yasağının da korunduğunu göstermektedir (Makal, 2012b).

Sendikalar 1961-1980 döneminde ekonomik ve toplumsal kazanımlar elde etmek için çoğunlukla toplu iş sözleşmelerini kullanmışlardır. Bu dönemde ayrıca milli gelir de artmış, sendikal faaliyetler için yeni alanlar açan kamu işletmeleri kurulmuştur. Ayrıca, özel sektör de hızlı bir sanayileşme sürecine girmiştir. Sanayileşme ile birlikte, büyük işçi kitlelerinin olduğu ortak çalışma alanları ortaya çıkmıştır. Bu çalışma alanlarında ise işçiler ihtiyaçları için sendikal faaliyetler yürüterek, sendikal hareketin gelişmesine büyük katkı sunmuşlardır (Koç, 1998).

Bu dönemin en ayırt edici özelliklerinden birisi bireysel sözleşme döneminden, toplu sözleşme dönemine geçilmesidir. Bu niteliksel değişme Türkiye'de iş ilişkileri ve sendikaların gelişmesi açısından bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Dönem boyunca sendikalaşmada ciddi bir gelişim gözlenmiştir. Toplu sözleşme ve grev hakkının yasal olarak güvence altına alınması ile birlikte sendikalar güçlü bir konuma gelmişlerdir. Bu dönemde yapılan toplu iş sözleşmeleri ile birlikte çalışanların ücretlerinde ve sosyal haklarında önemli gelişmeler gerçekleşmiştir. İş anlaşmazlıklarında grev aracının kullanılabilmesi ise sendikaların önemini ve gücünü artırmıştır. Dönem boyunca, önceki dönemlere göre grevde geçen işgünü sayısının yaklaşık olarak dört kat arttığı söylenmektedir. Ayrıca Türkiye'de sendikal hareket açısından önemli bir ayrışma da bu dönemde yaşanmış ve DİSK kurulmuştur (Çelik, 2012).

### 1.2.5. 1980 Sonrası Dönem

Dünyada 1970’li yıllardan itibaren ekonomik sistemlerin değiştirilmesi ve yenilenmesi yönünde uygulanmaya başlanan neo-liberal politikalar, Türkiye’de 24 Ocak 1980 tarihinde ilan edilen ekonomik istikrar programı ile hayata geçirilmiştir. 24 Ocak Kararları olarak bilinen bu programın amaçları; ithal ikameci politikadan ihracata dayalı dışa açık büyümeye geçilmesi, serbest ticaretin önündeki engellerin kaldırılması, özelleştirme, kamunun ekonomik faaliyetlerinin kısıtlanması, yeni çalışma biçimlerinin getirilmesi, Avrupa Birliği ile yakın ekonomik ve siyasal ilişkiler kurmak olarak belirlenmiştir (Karagöz, 2010). 24 Ocak 1980 tarihinde alınan bu kararların uygulanması, 12 Eylül 1980 askeri darbesinin sonrasına kalmıştır. Hem neo-liberal politikalar hem de askeri darbe sonucunda sendikaların etki ve faaliyetleri azalmış, sendikalara bakış açısı da değişmeye başlamıştır (Şenkal, 1999).

Sendikal faaliyetler 12 Eylül 1980 askeri darbesinin gerçekleşme nedenleri arasında görülmektedir. Bunun sonucu olarak askeri darbeden sonra sendikal faaliyetler durdurulmuş ve bu süreç üç yıl sürmüştür (Işıklı, 1995). Darbe döneminde var olan DİSK, HAK-İŞ ve MİSK Milli Güvenlik Konseyi tarafından faaliyetleri durdurulmuş ve mal varlıklarına el konulmuştur TÜRK-İŞ ise izne bağlı olarak faaliyet göstermiştir (Ünal, 2012).

Askeri darbeden sonra çıkarılan 1982 Anayasası, sendikal hakları ve örgütlenmeyi yasaklamamıştır fakat kısıtlamıştır. Yeni Anayasa, genel olarak temel hak ve özgürlükler, özel olarak ise sendikal hak ve özgürlükleri 1961 Anayasası’nda olduğu gibi “serbest” değil “sınırlı” olarak güvence altına almıştır (Bibilik, 2008). 1982 Anayasası, sendika kurma hakkını 1971 yılında yapılan düzenlemeye dayanarak sadece işçi ve işverenlere tanınmıştır. 1983 yılında yasalaşan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile 274 ve 275 sayılı yasalar yürürlükten kaldırılmıştır (Kablay, 2012). 1982 Anayasası maddelerinde

zaman içerisinde pek çok değişikliğe gidilmiştir; 2001 yılında kamu görevlilerine sendika kurma hakkı 51'inci maddenin düzenlenmesi ile açıkça tanınmıştır. 2010 yılında yapılan Anayasa değişiklikleri ile de sendikal hakların önündeki engeller kaldırılmaya çalışılmış, uluslararası sözleşmelerle çelişen durumlar giderilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde kamu görevlilerinin sendikal haklarını ve bu hakların nasıl kullanılacağını düzenleyen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmıştır (Ünal, 2012).

Memurlara 1982 Anayasası ile güvenceye alınmayan sendikal haklar, yine aynı Anayasa'da açıkça yasaklanmamıştır. Yürütülen hukuksal mücadeleler, memurların örgütlenme faaliyetleri ve imzalanan uluslararası sözleşmelerin sonucunda 1982 Anayasası'nda 1995 yılında yapılan değişiklik ile 53'üncü maddeye memurlar ile ilgili yapılan düzenleme hukuksal boşluğu gidermiştir (Ünal, 2012). 53'üncü maddede yapılan bu değişikliğin gerçekleşmesinde memurların yoğun örgütlenme çalışmalarının ve mücadelelerinin, kitlesel eylemlerinin büyük etkisi olduğu belirtilmektedir (Bibilik, 2008). Kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 12 Temmuz 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Fakat kamu çalışanlarının örgütlenmesi ve mücadeleleri 1990'lı yıllardan beri devam etmektedir (Mahiroğulları, 2001).

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile memurların sendikal haklarının kapsamı ve içeriği düzenlenmiş, 1990'lı yıllarda kurulmuş olan sendikaların ve yeni kurulacak sendikaların etkinliklerinin sınırları belirlenmiştir. Kanun, 1982 Anayasası'na paralel bir biçimde grevsiz toplu sözleşmesiz bir sendikal özgürlükten söz etmekte, toplu sözleşme yerine "toplular görüşme" mekanizması getirmektedir. Bu nedenle kanun ile memurların sendikal haklarının güvence altına alınmasının amaçlanmadığı, aksine memur sendikalarının denetim altına alınmaya çalışıldığı söylenmektedir (Bülbül, 2009).

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 2010 yılında gerçekleştirilen Anayasa değişiklikleri ile 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile tekrar düzenlenmiştir. 6289 sayılı Kanunun çıkarılması ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun adı "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" şeklinde değiştirilmiş ve memurların toplu sözleşme yapabilmelerinin önünü açmıştır. Ayrıca kanunda, sendika ve konfederasyonların yetkileri ve faaliyetleri, toplu sözleşme yapılmasının koşulları, yapılan sözleşmelerin emeklilere yansıtılması, memurların sendikalara üye olabilmelerinin kapsamı belirlenmiştir (Mahiroğulları, 2013).

Çizelge 1.1'de görüldüğü üzere kamu çalışanlarının en çok bulunduğu hizmet alanı Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri hizmet koludur. Temmuz 2015 tarihinde bu hizmet kolunda toplam 1.115.703 kişi çalışmaktadır ve bu çalışanların %70'e yakını sendika üyesidir. Sağlık ve Sosyal Hizmetler hizmet kolunda ise 494.898 kişi çalışmakta ve en çok çalışanın olduğu ikinci hizmet kolu olarak öne çıkmaktadır. Bu hizmet kolunda sendikalaşma oranı %74'tür. En yüksek sendikalılık oranına ise neredeyse %90'la Yerel Yönetim Hizmetleri sahiptir. En düşük sendikalaşma oranı ise yaklaşık %58'le Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet kolu sahiptir.

**Çizelge 1.1.** 4688 Sayılı Kanuna Göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Durumu, 2015

| <b>Hizmet Kolunun Adı</b>                   | <b>Toplam Kamu Görevlisi Sayısı</b> | <b>Toplam Sendika Üyesi Sayısı</b> | <b>Sendikalaşma Oranı (%)</b> |
|---------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri | 272.285                             | 157.557                            | 57,87                         |
| Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri         | 1.115.703                           | 774,230                            | 69,39                         |
| Sağlık ve Sosyal Hizmetler                  | 494.898                             | 366.230                            | 74                            |
| Yerel Yönetim Hizmetleri                    | 123.141                             | 110.771                            | 89,95                         |
| Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri         | 35.100                              | 27.006                             | 76,94                         |
| Kültür ve Sanat Hizmetleri                  | 17.771                              | 12.378                             | 69,65                         |
| Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri       | 42.811                              | 27.252                             | 63,65                         |
| Ulaştırma Hizmetleri                        | 28.013                              | 20.109                             | 71,78                         |
| Tarım ve Ormancılık Hizmetleri              | 69.207                              | 53.930                             | 77,92                         |
| Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri     | 38.768                              | 26.335                             | 67,92                         |
| Diyanet ve Vakıf Hizmetleri                 | 118.617                             | 103.219                            | 87,01                         |
| <b>Toplam</b>                               | <b>2.354.314</b>                    | <b>1.679.028</b>                   | <b>71,32</b>                  |

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Verileri, Temmuz 2015.

İşçi sendikaları açısından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile birlikte 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılarak, örgütlenme ve toplu pazarlık alanına ilişkin düzenleme tek yasada yapılmıştır. Yeni kanun ile birlikte sendikaların kurulması kolaylaştırılmış, sendikaya üye olmak ve ayrılmak için gerekli olan noter koşulu kaldırılmıştır. İşkolunda toplu sözleşme yapabilmek için gerekli olan işkolu barajı yüzde 1'e, çoğunluk barajı işyerlerinde çalışanların yarısından fazlasına ve işletmelerde yüzde 40 olarak belirlenmiştir (Ünal, 2012).

Çizelge 1.2'de görüldüğü üzere Temmuz 2015 tarihi itibarı ile en çok işçinin çalıştığı işkolu 2.787.417 kişi ile Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkoludur. Ancak bu işkolunda sendikalaşma oranı yüzde 6 ile genel sendikalaşma oranının neredeyse yarısı kadardır. Çalışan işçi sayısı bakımından ikinci sırayı 1.669.224 çalışan işçi ile İnşaat işkolu izlemektedir. Fakat İnşaat işkolu aynı zamanda %2,34 ile en düşük sendikalaşma oranına sahip işkoludur. En yüksek sendikalaşma oranına sahip işkolu ise %32,85'le Banka, Finans ve Sigorta işkoludur. Bu işkolunda çalışan işçi sayısı 299.151'dir.

**Çizelge 1.2.** 6356 Sayılı Kanun’a Göre İşkollarına Göre İşçi Sayısı ve Sendikal Durum, 2015

| <b>İşkolu Adı</b>                              | <b>İşçi Sayısı</b> | <b>Sendikalı İşçi Sayısı</b> | <b>Sendikalaşma Oranı</b> |
|------------------------------------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|
| Avcılık, Balıkçılık,<br>Tarım ve<br>Ormancılık | 142.409            | 37.079                       | 26,04                     |
| Gıda Sanayii                                   | 585.384            | 76.892                       | 13,14                     |
| Madencilik ve Taş<br>Ocakları                  | 196.521            | 37.703                       | 19,19                     |
| Petrol, Kimya,<br>Lastik, Plastik ve<br>İlaç   | 452.960            | 47.741                       | 10,54                     |
| Dokuma, Hazır<br>Giyim ve Deri                 | 1.012.191          | 96.309                       | 9,51                      |
| Ağaç ve Kağıt                                  | 246.431            | 20.083                       | 8,15                      |
| İletişim                                       | 61.945             | 14.766                       | 23,84                     |
| Basın, Yayın ve<br>Gazetecilik                 | 97.365             | 6.007                        | 6,17                      |
| Banka, Finans ve<br>Sigorta                    | 299.151            | 98.261                       | 32,85                     |
| Ticaret, Büro,<br>Eğitim ve Güzel<br>Sanatlar  | 2.787.417          | 168.062                      | 6,03                      |
| Çimento, Toprak<br>ve Cam                      | 161.210            | 33.332                       | 20,68                     |
| Metal                                          | 1.468.064          | 231.305                      | 15,76                     |
| İnşaat                                         | 1.669.224          | 39.009                       | 2,34                      |
| Enerji                                         | 253.340            | 63.679                       | 25,14                     |
| Taşımacılık                                    | 741.123            | 63.426                       | 8,56                      |

**Çizelge 1.2. Devam.** 6356 Sayılı Kanuna Göre İşkollarına Göre İşçi Sayısı ve Sendikal Durum, 2015

|                                                                       |                   |                  |              |                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Gemi Yapımı<br>ve Deniz<br>Taşımacılığı,<br>Ardiye ve<br>Antrepoculuk | 168.037           | 31.307           | 18,63        | Gemi Yapımı<br>ve Deniz<br>Taşımacılığı,<br>Ardiye ve<br>Antrepoculuk |
| Sağlık ve<br>Sosyal<br>Hizmetler                                      | 306.746           | 20.977           | 6,84         | Sağlık ve<br>Sosyal<br>Hizmetler                                      |
| Konaklama ve<br>Eğlence İşleri                                        | 899.202           | 31.988           | 3,56         | Konaklama ve<br>Eğlence İşleri                                        |
| Savunma ve<br>Güvenlik                                                | 257.112           | 71.917           | 27,97        | Savunma ve<br>Güvenlik                                                |
| Genel İşler                                                           | 938.933           | 257.213          | 27,39        | Genel İşler                                                           |
| <b>TOPLAM</b>                                                         | <b>12.744.685</b> | <b>1.429.056</b> | <b>11,21</b> | <b>TOPLAM</b>                                                         |

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Verileri, Temmuz 2015.

Türkiye’de 15 Temmuz 2016 tarihinde gerçekleştirilen başarısız darbe girişimi sonrasında Olağanüstü Hal ilan edilmiştir. Bu kapsamda 23 Temmuz 2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’ye göre aşağıdaki sendikalar kapatılmıştır:

CİHAN-SEN Konfederasyonu’na bağlı olan,

- Ufuk Büro-Sen
- Aktif Eğitim-Sen
- Ufuk Sağlık-Sen
- Ufuk Yerel-Sen
- Ufuk Haber-Sen

- Ufuk Kültür-Sen
- Ufuk Bayındır-Sen
- Ufuk Ulaştırma-Sen
- Ufuk Tarım Orman-Sen
- Ufuk Enerji-Sen

AKSİYON-İş Konfederasyonuna bağlı olan,

- Pak Gıda-İş
- Pak Maden-İş
- Pak Finans-İş
- Pak Eğitim-İş
- Pak Toprak-İş
- Pak Metal-İş
- Pak Enerji-İş
- Pak Taşıma-İş
- Pak Deniz-İş

### **1.3. Türkiye’de Sağlık Sektöründe Sendikal rgtlenme**

Türkiye’de sağlık hizmetleri alanında görülen ilk örgütlenmeler sendikal örgütlenmeler şeklinde değil, dernekler şeklinde ortaya çıkmıştır. Kurulan derneklerin amacı mesleğin haklarını genişletmek, özlük haklarını elde etmek ve haksız tayinlerin önüne geçmeye çalışmak olarak ifade edilmektedir. Örneğin, Aralık 1909’da kurulan ‘‘Baytar İttihat ve Teavün Cemiyeti’’nin ilk faaliyeti, zamanın Ziraat (Tarım, Orman ve Maden) Bakanı Mavrokordato ile görüşerek, istenmeyen yerlere yapılan tayinleri durdurmak olmuştur. 1908’den önce Cemiyet-i Tıbbiye-i şahane’nin bir kolu

durumunda olan “Societe des Pharmaciens de L’Empire Ottoman” adında bir eczacı örgütlenmesi olduğu belirtilmektedir. 1908’de 2. Meşrutiyet’in ilanından sonra bu Cemiyet J.C.Rebul başkanlığında çalışmalarını sürdürmüştür (İlgaz, tarihsiz).

1910 yılında, Ankara’da bulunan veterinerlerin, o dönemin Milli Savunma Bakanlığı Veteriner Dairesi Başkan Yardımcısı Halil Bey’in girişimleri ile “Türk Baytarlar Birliği” adını taşıyan bir dernek kurdukları ve bu derneğin, 1923 yılına kadar Şefik Bey’in başkanlığında Ankara merkezli olarak faaliyet gösterdiği belirtilmektedir. 1927 yılında Mardin Mebusu Baytar Muallim Mehmet Nuri Bey’in başkanlığında “İstanbul Etibbayi Baytariye Muhadenet Cemiyeti” adlı bir dernek kurulmuştur. Bu dernek o dönemde, 420 asil ve 60 fahri üyeye sahiptir ve 1935 yılında Türk Baytarlar Birliği adını almıştır (İlgaz, tarihsiz).

“Türk Hastabakıcı Hemşireler Cemiyeti” 23.8.1933 tarihinde İstanbul’da kurulmuştur. Amacı “mesleğin içtimai mevkiini yükseltmek, memlekete yayılmasına çalışmak ve üyeler arasında tesanüdü kurmak” olarak belirlenmiştir. Bu dernek Kızılay Derneği binası merkezli faaliyet göstermektedir (Koç, 1992). Türk Hastabakıcı Hemşireler Cemiyeti, Prof. Dr. Besim Ömer Paşa’nın önerisiyle hasta bakıcı diplomasına sahip bazı kişiler tarafından kurulmuştur. 1943 yılından sonra derneğin yönetimi yapılandırılarak okul mezunu hemşirelere geçmiştir. Yeni yönetimi ile dernek, ilk kongresini 12.7.1943 yılında İstanbul Eminönü Halkevi’nde gerçekleştirmiş ve dernek başkanlığına Esmâ Deniz getirilmiştir. Daha sonra Türk Hemşireler Derneği adını alan dernek, 13.6.1949 yılında Uluslararası Hemşireler Konseyi’ne üye olmuştur (İlgaz, tarihsiz).

Yirminci yüzyılın ilk yıllarından kurulan derneklerin, daha sonraki yıllarda kurulacak olan derneklere temel teşkil ettiği ve kurulacak olan sendikalar için bir “okul” görevi gördüğü söylenmektedir. Ayrıca kurulan derneklerin meslek haklarının gelişmesini sağladığı, üyelerinin arasında dayanışmayı geliştirdiği ve örgütlenmenin öneminin anlaşılmasını sağladığı belirtilmektedir (İlgaz, tarihsiz).

Türkiye’de 1950 yılına kadar sağlık alanında sendikal örgütlenme görülmemiş, 1950 yılından sonra ilk sendikal örgütlenmeler ortaya çıkmaya başlamıştır. İlki 1954 yılında kurulan “İstanbul Sıtma Savaş ve Hastane İşçileri Sendikası”dır. Bu sendikanın kaydedilen bir eylem ya da faaliyeti görülmemiştir. 1953 yılında Türk Tabipler Birliği (TTB), 1956 yılında Türk Eczacılar Birliği kurulmuştur. 1961 Anayasası ile ikinci olarak İzmir’de kurulan “Türkiye Sağlık İşçileri ve Müstahdemleri Sendikası”dır. 26 Şubat 1962 yılında yapılan ilk genel kurul’da TÜRK-İŞ’e üye olma kararı vermiştir. Sağlık işkolunda kurulan üçüncü işçi sendikası 27 Mart 1962’de İstanbul’da kurulan “Türkiye Sağlık İşçileri ve Personeli Sendikası”dır. Bu sendika İstanbul Verem Savaş Derneği Erenköy Sanatoryumu’nda işkolunun ilk işyeri toplu iş sözleşmesini gerçekleştirmiştir (Yenimahalleli, 1999).

İzmir’de kurulmuş olan Türkiye Sağlık İşçileri ve Müstahdemleri Sendikası ile İstanbul’da kurulu bulunan Türkiye Sağlık İşçileri ve Personeli Sendikası 1964 yılında birleşerek “Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası” kısa adı ile Sağlık-İş olan sendikayı kurmuşlardır. Aynı yıl Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası yaptığı olağanüstü genel kurul ile genel merkezinin Ankara’ya taşınmasına ve Uluslararası Kamu Çalışanları Federasyonu’na üyelik başvurusu yapmaya karar vermiştir. 1965 yılında sağlık işkolunda kurulan Türk Sağlık-İş Sendikası, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası’na katılmıştır (Ülgen, 2006).

Türkiye’de 1961 yılında çıkarılan Anayasa’nın tanıdığı sendika hakkı ve 1965 yılında çıkarılan Kamu Personeli Sendikaları Kanunu ile birlikte 1960’lı yıllarda sağlık işkolunda pek çok sendika kurulmuştur. Kurulan bu sendikalar, federasyonlar ve konfederasyonlar şunlardır (İlgaz, tarihsiz):

### **Sendikalar**

- Türkiye Sağlık Personelleri Sendikası (17.7.1965)
- Sosyal Sigortalar Personeli Sendikası (22.7.1965)
- Türkiye Sıtma Eradikasyonu Personeli Sendikası (5.8.1965)
- Türkiye Sağlık Memurları Sendikası (6.8.1965)
- Sosyal Sigortalar Kurumu Hekim ve Eczacılar Sendikası (9.9.1965)
- Türkiye Hekimler ve Eczacılar Sendikası (17.9.1965)
- Diyarbakır Sağlık Memurları Meslek Birliği (27.9.1965)
- Sağlık Müesseseleri Memurları Sendikası (6.10.1965)
- İstanbul Memur Hekimler Sendikası (11.10.1965)
- Diyarbakır Sağlık Personeli Sendikası (14.5.1965)
- Samsun Sosyal Sigortalar Kurumu Mensupları Sendikası (26.10.1965)
- Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Memur ve Hizmetlileri Sendikası (2.11.1965)
- Türkiye Hayvan Sağlığı Memurları Sendikası (3.11.1965)
- Türkiye Sosyal Sigortalar Kurumu Hemşire, Ebe, Sağlık Memuru ve Laborantları Sendikası (3.11.1965)
- İstanbul Florence Nightingale Yüksek Hemşire Okulu Öğretim Üyeleri ve Yardımcıları Sendikası (25.11.1965)
- Türkiye Hemşire, Ebe ve Sağlık Memurları Sendikası (25.11.1965)
- Türkiye Veteriner Hekimler Sendikası (24.12.1965)
- Ege Bölgesi Memur Hekimler Sendikası (14.2.1966)
- Türkiye Tıbbi Teknologlar Sendikası (21.2.1966)

- Devlet Sağlık Örgütleri Öğretim, Eğitim ve İdari Hizmetleri Sendikası (28.3.1966)
- Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Memur, Hemşire, Laboratuvar Teknisyeni ve Diğer Mensupları Sendikası (30.5.1966)
- Türkiye Sağlık Kurumları Personeli Sendikası (2.11.1966)
- Türkiye Ebeler Sendikası (6.6.1967)
- Türkiye Sağlık Tesisleri Personeli Sendikası (6.3.1968)
- Türkiye Sağlık Personeli Sendikası (5.3.1968)
- Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Asistanları Sendikası (25.6.1968)
- Devrimci Sağlık Personeli Sendikası (3.10.1968)

### **Federasyonlar**

- Çalışma Bakanlığı ile Sosyal Sigortalar ve İş ve İşçi Bulma Kurumları Personel Sendikaları Federasyonu (3.7.1966)
- Türk Personel Sendikaları Federasyonu (26.6.1967)
- Türkiye Memur Hekim Sendikaları Federasyonu (9.11.1967)

### **Konfederasyonlar**

- Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu (16.7.1968)
- Türkiye İktisadi Devlet Teşekkül ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu (24.4.1968)
- Türkiye İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu (24.4.1968)

Kamu görevlilerinin sendika kurma hakkını güvence altına alan 1961 Anayasası maddesi, 1971 Askeri Muhturası ile değiştirilmiştir. Sonrasında yapılan yasal değişiklikler ile de sendika kurmaları engellenmeye çalışılmıştır. Memurların sendika kurmalarının engellendiği dönem olan 1971-1980 yılları arasında memur derneklerinde artma olmuştur. Bu dönemde kurulan tüm memurları kapsayan derneklerin yanında sadece sağlık çalışanlarını kapsayan dernekler de olmuştur. Tüm-

Sağlık-Der gibi. 1943 yılında Türk Hemşireler Derneği adını alan Hemşireler Derneği bu dönem etkinliğini arttırmıştır (Ülgen, 2006).

Türkiye’de 12 Eylül 1980 Askeri darbesi ile tüm sendikal örgütlenmeler engellenmeye çalışılmıştır. 12 Eylül Anayasası ile tüm topluma dar bir gömlek giydirilmiş, sağlık hizmetlerini kapsayan yasalar değiştirilmiştir. Özlük, ekonomik, mesleki haklar geri alınmıştır. Anayasa ile işçi statüsünde çalışanlar için sendikal haklar güvence altına alınmıştır. Fakat memur statüsünde çalışanlar için 1982 Anayasası’nda açık bir yasaklama söz konusu değilken, kimi yasalarda örgütlenmeye engel olacak hükümler getirilmiştir. Daha sonraki yıllarda imzalanan uluslararası belgeler ve Anayasa’nın 90. Maddesi gereğince memurların sendikal hakları tanınmış ve yoğun bir sendikalaşma süreci başlamıştır (Yenimahalleli, 1999).

Çok yoğun şekilde açılan yeni tıp fakülteleriyle, 12 Eylül sonrası hekim sayısı hızla artmıştır. Bu dönem hekimlerin gelirlerinin hızla azaldığı, mesleki haklarının kısıtlandığı, uzman hekim sayısının çok arttığı, özelleştirmenin ve beraberinde gelen birçok sorunun hekimlerin tepkilerini çektiği söylenmektedir. İlk “Beyaz Eylem” Ankara’da 23 Ekim 1988’de hekim ağırlıklı gerçekleşmiştir. Ancak daha sonrasında kurulan sendikalarda hekim üye sayılarının yüksek olmadığı belirtilmektedir. Hekimlerin sendikal mücadeleye katılmamasın nedeni olarak ise hekimlerin henüz sınıfsal açıdan işçileşmemesi gösterilmektedir. Dönemin siyasi iktidarının, hekimlerin ekonomik gelirlerini artıran birçok uygulamaya giderek bu sürecin örgütlenmenin aleyhine gelişmesine neden olduğu belirtilmektedir (Ülgen, 2006).

Kamu emekçilerinin 1989 yılında başlayan sendikalaşma çalışmaları, sendikaların 1990 yılından başlayarak birbirinin ardı sıra kurulmaları ile yeni bir evreye girmiştir. Bu evre sendikaların yasallığını ve meşruluğunu kabul ettirme evresidir. Bu dönemde sağlık alanında 26 Ekim 1990’da İstanbul’da Sağlık Emekçileri Sendikası (Sağlık-Sen), 11 Ocak 1991’de İstanbul’da Tüm Sağlık Çalışanları

Sendikası (Tüm Sağlık Sen) ve 19 Şubat 1991’de Ankara’da Genel Sağlık İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası (Genel Sağlık-İş) adıyla üç sendika kurulmuştur (Ülgen, 2006).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2012 yılında yayınlanan İşkolları Yönetmeliği’ne göre Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolu’nda çalışanlar şu şekilde sınıflandırılmıştır:

**Çizelge 1.3.** Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolu Çalışanları

|                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diş laboratuvarlarının faaliyetleri (protez diş, metal kuron, vb. imalatı)                                            |
| Veterinerlik hizmetleri                                                                                               |
| Hastane hizmetleri                                                                                                    |
| Genel hekimlik uygulama faaliyetleri                                                                                  |
| Uzman hekimlik ile ilgili uygulama faaliyetleri                                                                       |
| Dişçilik ile ilgili uygulama faaliyetleri                                                                             |
| İnsan sağlığı ile ilgili diğer hizmetler                                                                              |
| Hemşireli yatılı bakım faaliyetleri                                                                                   |
| Zihinsel engellilik, ruh sağlığı ve madde bağımlılığına yönelik yatılı bakım faaliyetleri                             |
| Yaşlılara ve bedensel engellilere yönelik yatılı bakım faaliyetleri                                                   |
| Diğer yatılı bakım faaliyetleri                                                                                       |
| Yaşlılar ve bedensel engelliler için barınacak yer sağlanmaksızın verilen sosyal hizmetler                            |
| Ev hayvanları bakım hizmetleri (ev hayvanlarına verilen besleme, bakım, barındırma, kuaförlük, eğitim, vb. hizmetler) |

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşkolları Yönetmeliği, Resmi Gazete 19.12.2012

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Temmuz 2015 verilerine göre Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolu'nda faaliyette bulunan işçi sendikaları şunlardır:

- Sağlık İş (Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası 1961) – TÜRK İŞ
- Dev Sağlık İş (Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası 1973) - DİSK
- Sıhhat İş (Tüm Sağlık Hizmetleri İşçileri Sendikası 2012)
- Pak Sağlık İş (Pak Sağlık İşçileri Sendikası 2014) – AKSİYON-İŞ
- Öz Sağlık İş (Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası 2014) – HAK-İŞ
- Tig-Sen (Taşeron İşçileri Genel Sendikası 2015)
- Tüm Sağlık-İş Sen (Tüm Sağlık İşçileri Sendikası 2015)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İşkolları Yönetmeliği'ne göre Sağlık ve Sosyal Hizmet İşkolu'nda çalışan işçi sayıları ve üye oldukları sendikalar Temmuz 2015 verileri ile Çizelge 1.4.'te sunulmuştur.

**Çizelge 1.4.** Sağlık ve Sosyal Hizmet İşkolunda Sendikalı İşçiler, 2015

| İşkolu Adı                 | Sendika Adı                                                  | Üye Sayısı | %    |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------|------------|------|
| Sağlık ve Sosyal Hizmetler | Sağlık-İş (Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası)                | 12.330     | 4,02 |
|                            | Dev Sağlık-İş (Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası)           | 585        | 0,20 |
|                            | Sıhhat-İş (Tüm Sağlık Hizmetleri İşçileri Sendikası)         | 532        | 0,18 |
|                            | Pak Sağlık-İş (Pak Sağlık İşçileri Sendikası)                | 435        | 0,15 |
|                            | Öz Sağlık-İş (Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası) | 7.078      | 2,31 |
|                            | Tig-Sen (Taşeron İşçileri Genel Sendikası)                   | 9          | 0,01 |
|                            | Tüm Sağlık-İş Sen (Tüm Sağlık İşçileri Sendikası)            | 8          | 0,01 |
| 306.746                    | <b>Toplam</b>                                                | 20.977     | 6,83 |

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Verileri, Temmuz 2015.

Çizelge 1.4'te görüldüğü üzere Sağlık ve Sosyal Hizmet İşkolu'nda toplam 306.746 işçi çalışmakta olup sendikal örgütlenme %7'ye yakındır. Türkiye'de toplam işçiler arasında %11'in biraz üzerinde seyreden sendikalaşma oranından daha düşük bir sendikalaşma oranına sahip olduğu görülmektedir. 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için getirilen %3 işkolu barajı Anayasa Mahkemesi Kararı ile bütün sendikalar için %1 olarak belirlenmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin bu kararından sonra Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolunda

2015 yılında toplu sözleşme yapabilecek iki sendikanın olduğu görülmektedir. Bu sendikalar: Sağlık-İş ve Öz Sağlık-İş'tir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Temmuz 2015 verilerine göre Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolu'nda yer alan kamu görevlileri sendikaları şunlardır:

- ▶ Türk Sağlık-Sen (Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kolu Kamu Görevlileri Sendikası 1992) – TÜRKİYE KAMU-SEN
- ▶ SES (Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası 1996) – KESK
- ▶ Sağlık-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası 1993) – MEMUR-SEN
- ▶ Bağımsız Sağlık-Sen (Bağımsız Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası 2002) – BASK
- ▶ Sağlık Hak-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hak Sendikası 2007) – Hak-Sen
- ▶ Tüm Sağlık-Sen (Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası 2009)
- ▶ Söz-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Sözü Sendikası 2009)
- ▶ Hizmet Sağlık-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hizmet Sendikası 2009)
- ▶ Sağlık Söz-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Çalışanlarının Sözü Sendikası 2009)
- ▶ Genel Sağlık-İş (Genel Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası) – BİRLEŞİK KAMU-İŞ
- ▶ Demokratik Sağlık-Sen (Demokratik Sağlık Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası 2011) – TÜM MEMUR-SEN

- Beyaz-Sen (Beyaz Önlük Sağlık ve Sosyal Hizmet Sendikası 2011)
- Anadolu Sağlık-Sen (Anadolu Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası 2011) – DESK
- Tıp-Sen (Tıp Çalışanları Sendikası)
- Söz Sağlık-Sen (Sağlık Çalışanları Sözcüsü Sendikası)
- Aktif Sağlık-Sen (Sağlık Hizmetleri Sınıfı ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- Eksen Sağlık Bir-Sen (Eksen Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Birliği Sendikası 2013) – EKSEN
- Ufuk Sağlık-Sen (Ufuk Sağlık ve Sosyal Hizmet Görevlileri Sendikası 2014)- CİHAN-SEN
- Yurt Ay Sağlık-Sen (Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar ve Sağlık Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası 2014)
- Dayanışma Sendikası (Birinci Basamak Sağlık Çalışanları Birlik ve Dayanışma Sendikası 2014)
- KESS (Kamu Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası 2015)
- Has Sağlık-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hak ve Adalet Sendikası)
- Merkez Sağlık-Sen (Merkez Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)
- Sağlık Ordusu Sendikası (Sağlık ve Sosyal Hizmet Ordusu Sendikası 2015)
- Onur Sağlık-Sen (Onurlu Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu gereğince açıkladığı verilerde Sağlık ve

Sosyal Hizmetler Hizmet Kolunda çalışan kamu görevlisi sayısı ve bağılı oldukları sendikalar Temmuz 2015 verileri ile Çizelge 1.5’te sunulmuştur.



**Çizelge 1.5. 4688 Sayılı Kanuna Göre Kamu Görevlileri Sendikaları ve Üye Sayıları**

| <b>Sendika Adı</b>      | <b>Konfederasyon</b> | <b>Üye Sayısı</b> | <b>%</b>  |
|-------------------------|----------------------|-------------------|-----------|
| Türk Sağlık-Sen         | Türkiye Kamu-Sen     | 101.478           | 20,50     |
| SES                     | KESK                 | 41.629            | 8,41      |
| Sağlık-Sen              | Memur-Sen            | 211.648           | 42,77     |
| Bağımsız Sağlık-Sen     | BASK                 | 860               | 0,17      |
| Sağlık Hak-Sen          | Hak-Sen              | 650               | 0,13      |
| Tüm Sağlık-Sen          | Bağımsız             | 424               | 0,09      |
| Söz-Sen                 | Bağımsız             | 218               | 0,04      |
| Hizmet Sağlık-Sen       | Bağımsız             | 245               | 0,05      |
| Sağlık Söz-Sen          | Bağımsız             | 303               | 0,06      |
| Genel Sağlık-İş         | Birleşik Kamu-İş     | 1.585             | 0,32      |
| Demokratik Sağlık-Sen   | Tüm Memur-Sen        | 664               | 0,13      |
| Beyaz-Sen               | Bağımsız             | 32                | 0,01      |
| Anadolu Sağlık-Sen      | DESK                 | 226               | 0,05      |
| Tıp-Sen                 | Bağımsız             | 25                | 0,01      |
| Söz Sağlık-Sen          | Bağımsız             | 9                 | 0         |
| Aktif Sağlık-Sen        | Bağımsız             | 264               | 0,05      |
| Eksen Sağlık Bir-Sen    | Eksen                | 608               | 0,12      |
| Ufuk Sağlık-Sen         | Cihan-Sen            | 3.395             | 0,69      |
| Yurt Ay Sağlık-Sen      | Bağımsız             | 107               | 0,02      |
| Dayanışma Sendikası     | Bağımsız             | 1.289             | 0,26      |
| KESS                    | Bağımsız             | 103               | 0,02      |
| Has Sağlık-Sen          | Bağımsız             | 105               | 0,02      |
| Merkez Sağlık-Sen       | Bağımsız             | 255               | 0,05      |
| Sağlık Ordusu Sendikası | Bağımsız             | 89                | 0,02      |
| Onur Sağlık-Sen         | Bağımsız             | 19                | 0         |
| <b>TOPLAM</b>           |                      | <b>366.230</b>    | <b>74</b> |

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Verileri, Temmuz 2015.

Çizelge 1.5’te görüldüğü üzere Türkiye’de Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolu’nda çalışanlarda sendikalı olanların sayısı 366.230’dur. Sendikalaşma oranı ise %74 olup, toplam kamu çalışanlarında %71’in biraz üzerinde olan oranın üzerindedir. Sağlık sektöründe toplam 21 kamu çalışanı sendikası olmasına rağmen sendika üyeleri yoğun olarak 3 sendikada toplanmışlardır. Bu sendikalar üye sayısının fazlalığı bakımından şu şekilde sıralanmaktadır: Sağlık-Sen, Türk Sağlık-Sen ve SES. En fazla üyeye sahip bu üç sendika aynı zamanda kamu çalışanlarının toplu sözleşme görüşmelerine de katılan konfederasyonlara üye sendikalardır.

#### **1.4. Sendikaya Bağlılık Kuramı**

Sendikaya bağlılık üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde sendikaların da işyerleri gibi örgüt niteliğine sahip yapılanmalar olduğu görüşüne dayanılarak örgüte bağlılık ve örgüt psikolojisi üzerine yapılan fikirsel ve düşünsel çalışmalar kapsamında incelendiği ve araştırıldığı görülmektedir. Bunun sonucu olarak, sendikaya bağlılık incelenmeden önce örgüte bağlılık ile ilgili kuramsal literatüre değinilmesi yararlı görülmektedir.

##### **1.4.1. Örgüte Bağlılık Kavramı ve Yaklaşımlar**

Bağlılık kavramı, bireyin kendisini bir olguya doğru yönelten ve ona kendisini adama, sadakat duyma ve bu davranışların sürekliliğini isteme yönünde bir psikolojik sürecin bütünü olarak ifade edilmektedir. Bağlılık, bireyin kendisi dışında bir varlığa ya da

objeye olan adanmışlık duygusunu ifade eden ve bireyin davranışlarını etkileyen bir faktördür. Fakat bu bağlılık düşünülmemiş ve boyun eğmiş bir şekilde değil bir duygusal karar veriş ve yönlenme ile şekillenen, daha sonrasında ise toplumsal ilişkilerle etkileşen bir süreçtir (Köse, 2008).

Örgüte bağlılık kavramı da bağlılık kavramı üzerinden şekillenen ve geliştirilen kavramsal ve kuramsal çerçevedir. Örgüte bağlılığa yönelik kuramsal çalışmalar 1930’lu yıllarda başlamakla beraber, 1960’lı yıllarda kapitalist sistemin etkisi ve uluslararası rekabetin de artması ile bireylerin örgütleri ile kurdukları ilişkileri incelemek ve verimlilik artışını sağlamak amacı ile artmıştır. Ayrıca hizmet sektörünün gelişmesi ve hacminin büyümesi, yapılan işin niteliğinin değişmesi, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ön plana çıkması da yapılan çalışmaların artmasına neden olmuştur (Kaya, 2015). Örgüte bağlılık çalışmalarının temel amacı çalışan ile işveren arasındaki ilişki ve anlaşmazlıkların nedenlerini belirlemek ve örgüt içerisinde çözüme ulaştırmaktır (Bilgin, 2007).

Örgüte bağlılık, bireyin örgüte karşı pasif bir tutumundan öte psikolojik etkilerle desteklenen duygusal içerikli bir tepkidir. Bu kavramın içeriğinde; örgütün amaç ve değerlerini kabul etme, bu amaç ve değerlere inanma, örgütün yararına olacak şekilde çalışma ve örgüte üyeliğin devam etmesini sağlamak bulunur. Bunun sonucunda ise örgütle birey arasında istikrarın sağlanması ve çalışanın davranışlarına yön verme becerisi elde edilir (İşcan ve Naktiyok, 2004). Böylece çalışanın örgütü için fedakarlık yapmaya hazır olduğu ve davranışlarını örgütün çıkarları ile şekillendirmeye hazır olduğu anlamına gelir (Köse, 2008).

Örgüte bağlılık konusuna ilişkin yapılan pek çok çalışma sonucunda üzerinde kesin olarak ortaklaşmış, standartlaşmış tek bir kavram tanımlaması oluşmamıştır. Kimi kuramcılara göre örgüte bağlılık, bireyin örgüte psikolojik olarak bağlanması ve bulunduğu örgütte kalma istemi olarak tanımlanırken (O'Reilly ve Chatman, 1986; Allen ve Meyer, 1996), başka kuramcılara göre bireylerin örgütüne yaptığı yatırımlar sonucunda ortaya çıkan bir bağlılık olarak görülmektedir (Becker, 1960). Pek çok farklı tanım ya da yaklaşım olmasına rağmen en kabul gören kavramsallaştırma Mowday, Porter ve Steers'a aittir (Kaya, 2015).

Genel kabul gören bu kavramsallaştırmayı Mowday ve ark. (1979) Porter ve ark. tarafından 1974 yılında yapılan çalışmadan yola çıkarak geliştirmişlerdir. Bu çalışma sonucunda örgüte bağlılığı oluşturan üç temel unsurun olduğunu söylemişlerdir. Pek çok kuramcı tarafından kabul edilen bu üç unsur şunlardır (Kaya, 2015):

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

Örgüte bağlılığı oluşturan bu üç unsur üzerinden de anlaşılacağı üzere bireyin örgüte bağlılığı duygusal bir yönelimden daha çok davranışını da etkileyen bir süreci ifade etmektedir. Sonuç olarak örgüte bağlılık, tutum ve davranışı da içeren bir bütünlük olarak ifade edilebilir (Kaya, 2015).

Örgüte bağlılık içerdiği çok boyutlu yapı sonucunda, sınıflandırılmada ve kavramsallaştırmada farklı yaklaşımlara yol açmıştır. Konu ile ilgili yapılan

araştırmaların bir kısmı örgüte baēlılıēı tutumsal boyutlar üzerinden ele alırken (Mowday ve ark. 1982; Mathieu ve Zajac, 1990; Allen ve Meyer, 1990), diēer çalışmalar ise davranışsal boyutu ön plana çıkarmışlardır (Becker, 1960, Salancik, 1977).

Allen ve Meyer 1990 yılında yaptıkları çalışmada örgüte baēlılıēın tutum ve davranışsal olarak farklılaşan iki eēilimini birleştirerek farklı bir model geliştirmışlerdir. Bu geliştirilen model üç alt bileşene ayrılmaktadır. Bu bileşenler; örgüte duygusal baēlanma (duygusal baēlılık-affective commitment), örgütten ayrılmanın algılanan maliyeti (örgütte kalmaya devam etme iřteēi-continuance commitment) ve sorumluluk-sadakat duygusuyla örgütte kalma (normatif baēlılık-normative commitment). Örgütsel baēlılıēın bu üç bileşeni bireyin örgüte olan psikolojik baēını belirlemektedir. (Kaya, 2015).

Örgüte baēlılıēı belirleyen bileşenlerden ilki *duygusal baēlılık* olarak adlandırılmaktadır. Duygusal baēlılık bireylerin örgütleri için hissettikleri olumlu duygularla gelişen, örgüt deēer ve amaçlarını benimseyen, örgütün üyesi olmaktan gurur duyan kişinin baēlılıēını ifade etmektedir (Kaya, 2015). Bu baēlılık türünde zorlama ya da çaresizlik duygularının dışında, kişinin gönülden gelen gerçekçi ve örgütü ile bütünleşmiş bir davranışı gözlenmektedir. Bu yüzden gerçekleşmesi en zor baēlılık türü olduēu söylenmektedir (Bilgin, 2007).

İkinci örgüte baēlılık bileşenini *devam baēlılıēı* olarak adlandırılmaktadır. Devam baēlılıēı, bireyin örgütünde bulunmaya devam etmesi ile etmemesi arasında bir fayda-maliyet hesabı yapması durumudur. Bu baēlılık türünde çalışan kişinin,

örgütten ayrılmanın alternatif getirileri ile örgütte kalmasının ve verdiği emeğin karşılığının rasyonel değerlendirmesini yaptığı bileşendir (Yıldırım, 2002).

Son örgüte bağlılık bileşeni *normatif bağlılık* olarak adlandırılmaktadır. Normatif bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgüt ile kurduğu kültürel ve sorumluluk bağını ifade etmektedir. Normatif bağlılık kişi ile örgütün beklentilerinin kesiştiği bir çeşit anlaşma noktası olarak görülmektedir (Bilgin, 2007). Bu anlaşma ekonomik çıkarların da ötesinde örgüt ile kişinin beklentilerinin, hayata bakış açılarının, ahlaki yaklaşımlarının da uyumlu halde olması anlamına gelmektedir. Bunun sonucunda bireyler, örgütlerine ahlaki bir sorumluluk ve minnettarlık hisleri ile bağlılık gösterirler (Kaya, 2015).

Bu üç bileşen örgüte bağlılığı belirlemektedir. Oluşan örgüte bağımlılık durumu kişi ile örgüt arasında bir ilişki oluşturur ve işten ayrılma eğiliminin azalmasına, üyenin motivasyonunun yükselmesine ve örgütüne sadakatının artmasına neden olan bir bağ oluşturur. Her birey sahip olduğu bağın özelliği ile örgütü arasında bir ilişki kurmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Sonuç olarak örgüte bağlılık ve onu oluşturan alt bileşenler kişilerin çalıştıkları kurumlara, siyasi partilere, derneklere, sivil toplum örgütlerine ve sendikalarına olan yaklaşımlarını belirlemektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004). Örgüte bağlılığı yüksek olan kişiler, örgüt adına çalışmaya istekli olmaya, örgütte kalma eğilimi göstermeye, örgütün amaç ve değerlerini benimsemeye yatkın kişilerdir (Mathieu ve Zajac, 1990). Örgütler açısından ise örgüte bağlılığı yüksek kişiler verimlilik sağlamaya, iş gücü devrinin azalmasını sağlamaya sahip olması açısından öneme sahiptirler (Kaya, 2015).

#### 1.4.2. Sendikaya Bağlılık Kavramının Gelişimi

Sendika ve sendikaya üye olan kişi arasında psikolojik bir ilişki kurulmaktadır. Sendikaların da bir örgüt olması ve örgütsel işleyişe sahip olmaları sonucunda sendikaya üye olan ve üye olunan sendika arasında örgütsel çalışma psikolojisi alanında ilişki kurulmaktadır. Sendikaların amaçlarını yerine getirebilmeleri, işverenle toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri, üyelerinin haklarını koruyabilmeleri sendikaya üye olan kişilerin bireysel ve örgütsel bağlılığına dayanmaktadır (Kaya, 2015).

Sendikaların da işyerleri gibi birer örgüt niteliğinde organizasyonlar olduğuna dayanarak yürütülen sendikaya bağlılık çalışmaları, örgüte bağlılık kavramı üzerinden geliştirilen düşünsel ve kuramsal araştırmaların bütünüdür. Fakat sendikaya bağlılık ile örgüte bağlılık kavramları arasında farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın nedeni çalışanların işyerleri ile kurdukları ilişkinin maddi çıkara dayanması iken, sendikaya bağlılıklarının sahip oldukları hakları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi temelinde olmasıdır. Başka bir farklılık olarak ise çalışanların işyerleri ile kurdukları ilişkiler belirli sözleşmeler ve ya kanunlar ile belirlenip bunun karşılığında elde edilen maddi gelire odaklanılırken, sendikaya üyesi olan kişilerden sendikaların beklentileri daha fazladır (Kaya, 2015). Sendikaya üye olan kişilerin sadece aidat ödemesinden öte, aynı zamanda sendikanın amaçlarına inanmaları, sendikaları ile ortak hareket etmeleri, diğer sendikalar ve üyeler ile dayanışma ilişkisi içinde olmaları beklenmektedir (Beyazıt, 2008). Bu nedenle sendikalar sadece ekonomik bir örgüt değil, aynı zamanda üyelerinin çalışma koşullarını ve kendilerini de geliştirmeyi amaçlayan örgütlenmelerdir. Örgüte bağlılık çalışmalarından doğmuş olan sendikaya bağlılık çalışmalarının temel farklılaştığı nokta burasıdır (Kaya, 2015).

Sanayi Devrimi ve onun yarattığı koşulların sonucunda doğmuş olan sendikal mücadele ve sendikalar, tarih boyunca ekonomik sistemin değişimleri, ülkelere göre özgünlükler, sendikal hareketlerin gücü gibi değişik nedenlerle farklı özellikler göstermiştir. Günümüzde sendikaların üye sayılarının azaldığı, örgütlenme düzeylerinin düştüğü ve etkilerinin azaldığı belirtilmektedir (Koç, 2012).

Sendikaların eski etkilerinin ve işlevlerinin azalması sonucunda sendikaya bağlılık çalışmalarının arttığı gözlenmektedir. İlk olarak 1950’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde başlayan çalışmalar, öncelikle sendikaya bağlılığın doğası, sendikaya bağlılığın öncülleri ve ikili bağlılık üzerinde durmuşken, 1970’li yıllardan itibaren sendikaların içerisine girdikleri kriz sonucunda düşen üye sayılarının nedenleri ve sendikaya bağlılığın nasıl artırılabilceği üzerine yoğunlaşmıştır (Kaya, 2015).

Son 30 yılda özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa’da sendikaya bağlılık araştırmaları artmıştır (Keser, Yılmaz ve Köse, 2014). Fakat Türkiye’de sendikaya bağlılık araştırmaları sınırlı düzeydedir. Sendikaya bağlılık üzerine Türkiye’de yapılan ilk ve kapsamlı çalışmalar Bilgin (2003) ve Demirbilek ve Çakır (2004) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bilgin (2003) Sendikaya Bağlılık Ölçeği’ni Türkçe’ye uyarlayarak geçerlilik ve güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmiş. Demirbilek ve Çakır (2004) sendikaya bağlılığı etkileyen öncüller ve sendikaya bağlılığın sonuçları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir (Kaya, 2015). Adı geçen çalışmalar sendikaya bağlılık çalışmalarına öncülük etmiş ve daha sonrasında Bayar (2006), Demir (2009), Hacıoğlu (2014) ve Kaya (2015) konuyla ilgili yüksek lisans ve doktora tezleri yazmışlardır.

### 1.4.3. Sendikaya Bağlılığın Tanımı ve Kapsamı

Sendikaya bağlılık konusunda yapılan çalışmaların başlangıcı olarak 1950'li yıllar görülmekte ise de sendikaya bağlılık kavramının tanımlanmasına yönelik çalışmalar 1980'li yıllarda yoğunluk kazanmıştır. Yapılan bu ilk çalışmalarda sendikaya bağlılık kavramı sendikaya sadakat ya da sendikaya sadıklık kavramları üzerinden incelenmiştir. Purcell'e (1954) göre sendikaya sadıklık, sendikanın lehinde tutum almak ve sendikanın politikalarını benimsemek olarak tanımlanmaktadır. Stagner'e (1954) göre de bir gruba dahil olabilmek ve grup ile ilgili olumlu duyguların ifade edilebilmesi olarak tanımlanmaktadır. Newton ve Shore (1992) ise sendikaya bağlılığı, üyelerin sendikanın amaç ve inançlarını ne kadar benimsedikleri ve bunları ne kadar içselleştirebildikleri üzerinden tanımlamışlardır (Kaya, 2015).

Sendikaya bağlılık çalışmalarının artmasından sonra 1990'lı yıllarda bağlılık kavramı üzerinden şekillenen tanımlarda da farklılıklar gözlenmektedir. Bu farklı yaklaşımlar; üyelerin sendikanın amaçlarını benimsemesi, sendikaya karşı beslenen olumlu duygular, sendikaya üye olmanın getirdiği onur ve sendikaya üye olmanın sağladığı ekonomik çıkarlar karşısında minnet duyma gibi tanımlamalarla şekillenmiştir. Bu tanımlamaların teker teker hiçbirisi sendikaya bağlılık kavramını tek başına tanımlamamakta fakat sendikaya bağlılık kavramının gelişmesi açısından önem teşkil etmektedir (Kaya, 2015).

Sendikaya bağlılık kavramı üzerine en geniş kapsamlı tanım ilk olarak 1980 yılında Gordon ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Bu tanım sendikaya üye olan kişilerin tutum ve davranışlarını bütünlük içinde değerlendirmesi bakımından önemlidir. Gordon ve ark. (1980) örgüte bağlılık çalışmalarını temel alarak sendikaya

bağlılığı araştıran kapsamlı çalışmalar gerçekleştirmiştir. Bu çalışmalar sonucunda sendikaya üye olanların bağlılığını artıran etkenleri daha iyi ücret sağlama potansiyeli, daha iyi çalışma koşulları ve haklar sağlaması olarak ifade etmişlerdir (Kaya, 2015).

Gordon ve ark. (1980) göre sendikaya bağlılık, sendikaya üye olan kişinin üyesi olduğu sendikada kalma konusunda güçlü bir istekle, sendika için umulandan fazla çaba göstererek, örgütlülüğün önemine nesnel olarak inanmasıdır. Bu tanım içerisinde duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının yer aldığı bütünlük bir sendikaya bağlılık kavramının ifade edilmesidir (Kaya, 2015).

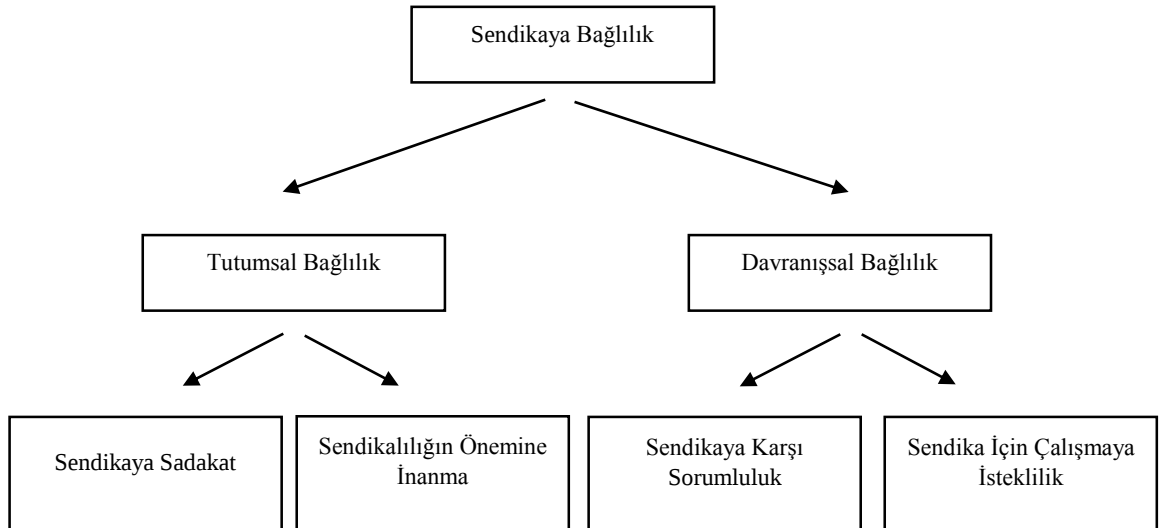
Yapılan literatür incelemelerinden sonra sendikaya bağlılığın ölçülmesinde ve değerlendirilmesinde Gordon ve ark. (1980) tarafından ortaya konulan yaklaşımın ve modelin genel kabul gördüğü belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak Gordon ve ark. (1980) tarafından geliştirilen yaklaşımın sendikaya bağlılığın hem tutumsal, hem de davranışsal boyutlarını içermesi, sendikaya bağlılık çalışmalarının içerisinde kuramsal ve görgül yönden güçlü olması ve aynı zamanda modelde kullanılan ölçeğin en yeterli geçerliliğe ve güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Barling ve ark, 1992; Bilgin, 2007; Hacıoğlu 2014; Hoell, 2004; Kaya, 2015; Ladd ve ark., 1982; Thacher ve ark, 1991). Yapılan literatür incelemesi ve bulunan sonuçlar doğrultusunda çalışmamızda Gordon ve ark. (1980)'nın geliştirdikleri sendikaya bağlılık modeli kullanılacaktır.

#### 1.4.4. Sendikaya Bağlılığın Boyutları

Sendikaya bağlılık üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde literatürde en kapsamlı çalışma olarak Gordon ve ark. (1980)'nın yaptıkları çalışma gösterilmektedir (Kaya, 2015). Örgüte bağlılığı dört boyut olarak ele alan ve Gordon ve ark. tarafından geliştirilen Sendikaya Bağlılık Modeli'nde yer alan boyutlar aşağıda belirtilmektedir:

- a. Sendikaya Sadakat
- b. Sendikaya Karşı Sorumluluk
- c. Sendikalılığın Önemine İnanma
- d. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

Gordon ve ark. (1980) tarafından ortaya konulan bu dört boyut tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı yapıyı ifade etmektedir. Sendikaya sadakat ve sendikanın önemine inanma boyutları tutumsal boyutlar olarak nitelendirilirken, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik davranışsal boyutlar olarak nitelendirilmektedir (Hacıoğlu, 2014).



**Şekil: 1.1.** Sendikaya Bağlılığın Tutumsal ve Davranışsal Boyutları (Kaya, 2015).

#### **1.4.4.1. Sendikaya Sadakat**

Sendikaya bağılığın tutumsal boyutlarından birisi olan sendikaya sadakat, kişinin sendikaya üyesi olmasından dolayı duyduğu gururu ve sendika üyesi olmasının sağladığı faydaların bilincinde olmasını ifade eder (Demirbilek ve Çakır, 2004). Barling ve ark. (1992)'ne göre sendikaya sadakatin üç alt bileşeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki sendikaya üye olmaktan dolayı ortaya çıkan gurur duygusudur. İkincisi sendika sayesinde elde edilen mübadele ilişkisidir. Bu bileşen sendikanın işlevi ile üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanacağı algısını belirtmektedir. Sonuncu ise sendika üyeliğini sürdürme arzusudur. Bu bileşen örgüte bağlılık kavramındaki devam bağlılığı ile örtüşmektedir (Hacıoğlu, 2014).

Gordon ve ark. (1980)'ne göre sendikaya sadakat boyutunun en önemli bileşeni mübadele ilişkisidir. Bu mübadele ilişkisi üyenin sendikadan beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanması durumuna bağlı olarak gerçekleşen fayda ve çıkarın derecesine göre önem kazanmaktadır. Sendikaya sadakati yüksek üye sendikanın kendisine sağladığı faydaların farkında olan kişidir ve bunun sonucunda sendikasıdan gurur duyma ve sendikasında kalma eğilimi yükselmektedir. Bu mübadele ilişkisinin sonucu olarak ise sendikaya sadakat boyutunun diğer boyutlara göre daha çabuk değişen bir boyut olduğu belirtilmektedir (Kaya, 2015).

#### **1.4.4.2. Sendikalılığın Önemine İnanma**

Sendikaya bağılığın tutumsal boyutlarından birisi olan sendikalılığın önemine inanma boyutu, sendika üyesi olan kişilerin sendikal örgütlenme hakkında genel tutumlarını ve ideolojik yaklaşımlarını kapsamaktadır. Sendikalılığın önemine inanma boyutu

kişinin üyesi olduğu sendikadan öte, genel olarak sendikal faaliyetlerin amaçlarının ve araçlarının farkında olmak ve bu faaliyetlere değer vermek olarak ifade edilmektedir (Bilgin, 2007; Gordon ve ark., 1980).

Sendikalılığın önemine inanma boyutunda ifade edilen bağlılığın sendika-siyaset ilişkisinin ötesinde ekonomik çıkarlara, çalışma hayatının iyileştirilmesine, hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin bütününe yönelik bir bağlılık olduğu belirtilmektedir. Bu bağlılık literatürde sendikaya bağlılığın bir sonucu olarak değil, sendikaya bağlılığın öncülü ya da nedeni olarak görülmektedir (Bamberger ve ark., 1999; Tetrick ve ark., 1989). Sendikaya bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda sendikalılığın önemine inanma düzeyi yüksek olan üyelerin, sendikaya bağlılıklarının ve sendikada kalma sürelerinin daha uzun olduğu belirtilmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004; Kaya, 2015).

#### **1.4.4.3. Sendikaya Karşı Sorumluluk Boyutu**

Sendikaya bağlılığın davranışsal boyutlarından birisi olan sendikaya karşı sorumluluk boyutu, sendikaya üye olan kişinin sendikanın faaliyetleri dolayısı ile yüklenilen sorumlulukları yerine getirme konusundaki istekliliğini ifade eden boyuttur (Gordon ve ark., 1980; Snape ve ark., 2000). Sendikaya karşı sorumluluk hisseden üyelerin üç tür davranış göstermesi beklenmektedir: çalıştığı kurumdaki sorunları sendikaya bildirmesi, toplu sözleşme ile belirlenen şartların işyeri yönetimi tarafından uygulanıp uygulanmadığını izlemesi ve sendikasının çıkarlarını savunması (Klandermas, 1989). Sendikaya karşı sorumlu üye; işyeri ile ilgili sorunları sendikasına aktaran, toplu sözleşmede belirlenen şartları takip eden ve sendikasının çıkarlarını savunan kişi olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2015).

#### **1.4.4.4. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Boyutu**

Sendikaya bağlılığın davranışsal boyutlarından diğeri olan sendika için çalışmaya isteklilik boyutu, sendikaya üye olan kişinin sendika yararına gönüllü şekilde ek olarak çaba göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Hacıoğlu, 2014). Sendika yararına çalışmaya istekli olan üyenin sendikanın amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ile desteklenen ve sendikanın beklentilerinin üzerinde sendikal faaliyetlere katılan kişidir. Sendikaya bağlılığı yüksek üyenin davranışsal eğilimleri şunlardır; üyelere toplu iş sözleşmesi hakkında bilgi verme, sendikanın yayınlarını takip etme, sendikanın işyeri ve toplumsal faaliyetlerine katılım gösterme, sendikaya yeni üyeler kazanma, yeni üyeleri sendikanın faaliyetleri hakkında bilgilendirme gibi gönüllü ve istekli bir çaba göstermektir (Demirbilek ve Çakır, 2004; Kaya; 2015).

#### **1.4.5. Sendikaya Bağlılığı Etkileyen Demografik Faktörler**

Sendikaya bağlılık çalışmalarında, sendikaya bağlılığı etkileyen değişkenler olarak ön plana çıkanlar; yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma süresi ve sendikaya üyelik süresi olarak gösterilmektedir (Snape ve ark., 2000). Yapılan çalışmalarda sendikaya bağlılığın demografik değişkenlerle ilişkisinin bulunduğu belirtilmektedir, fakat ülkelerin çalışma ilişkileri, toplumsal iklimi ve kültürel özelliklerin de etkisinin olduğu söylenmektedir (Kaya, 2015).

##### **1.4.5.1. Yaş**

Sendikaya bağlılığı etkileyen demografik değişkenlerden birisi olan yaş değişkeninde, yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmalarda daha yaşlı

olan çalışanların, genç olan çalışanlara göre sendikaya bağlılıklarının yüksek olduğu bulunmuşken (Conlon ve Gallagher, 1987; Gordon ve ark., 1980), başka bazı çalışmalarda ise sendikaya bağlılık ve yaş değişkeni arasında bir ilişki saptanamamıştır (Bemmels, 1995; Demirbilek ve Çakır, 2004; Derry ve ark., 1994; Sherer ve Morishima 1989). Daha yaşlı işçilerin sendikaya bağlılıklarının yüksek çıkmasının nedeni olarak sendikaların önemini bilmeleri, sendikalı olmanın sağladığı hak ve ekonomik çıkarların farkında olmaları olduğu söylenmektedir (Kaya, 2015).

#### **1.4.5.2. Cinsiyet**

Sendikaya bağlılığı etkileyen değişkenlerden birisi olan cinsiyet değişkeninde, yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Kimi araştırmalar sonucunda kadınların, erkeklere göre bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuşken (Bemmels, 1995; Gordon ve ark., 1980; Sherer ve Morishima, 1989), kimi araştırmalarda cinsiyet açısından anlamlı ilişki bulunamamıştır (Kelloway ve ark., 1990). Kadınların sendikal faaliyetlere katılımlarının düşük olduğu belirtilmekte ise de, sendikaya bağlılıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu söylenmektedir. Bunun nedeni olarak sendikaların erkek egemen yapıda olması gösterilmekte, buna karşın kadınların toplumsal hayattaki eşitsizlikler yüzünden sendikalara daha fazla bağlılık duydukları belirtilmektedir (Kaya, 2015).

#### **1.4.5.3. Eğitim**

Sendikaya bağlılık ile eğitim arasında yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Barling ve ark., 1992; Magenau ve ark., 1988). Fakat Derry ve ark. (1994) ve Bemmels'in (1995) yılında yaptığı araştırmalarda eğitim

düzeyinin artması ile birlikte sendikaya bağlılığın düştüğü gözlemlenmiştir. Bunun nedeni olarak ise eğitilmiş çalışanların çalışma koşullarının iyi olmasının sendikaya bağlılığı düşürdüğü söylenmektedir (Hyman, 2001; Kaya, 2015).

#### **1.4.5.4. Çalışma Yılı**

Çalışma yılının örgütsel bağlılığı etkilediği araştırmalarda bulunmuş ise de sendikaya bağlılığı ile arasında bir ilişki bulunamamıştır (Derry ve ark., 1994; Magenau ve ark., 1988; Sherer ve Morishima, 1989).

#### **1.4.5.5. Sendikaya Üyelik Süresi**

Sendikaya bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda, sendikaya üye olma süresinin sendikaya bağlılıkla arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur (Barling ve ark., 1990; Demirbilek ve Çakır, 2004). Araştırmalarda sendikaya üye olma süresinin artmasının, sendikaya bağlılığı artırdığı söylenmektedir. Bunun nedeni olarak, üyenin sendikanın amaç ve değerlerini bilmesi ve üyesi olduğu sendikanın faaliyetleri dolayısı ile sağladığı ekonomik çıkarlardan memnun olması olarak görülmektedir (Kaya, 2015; Newton ve Shore, 1992).

Bu araştırma, Ankara ilinde DİSK Genel-İş sendikasına üye olan ve hastanelerde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan kişilerin, sendikaya bağlılıklarını değerlendirmek ve bunların sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarını belirlemek amacı ile yapılmıştır.

Araştırmanın konusu, sendikaya üye olan çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile sendikaya bağlılıkları arasında farklılıkların istatistiksel olarak anlamlılık taşıyıp taşımadığının belirlenmesidir. Araştırma kapsamı, DİSK Genel-İş sendikasına üye olan ve hastanelerde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışanlar olarak belirlenmiştir. Türkiye’de son yıllarda hastanelerde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışanların sayısının arttığı gözlenmektedir. Aynı zamanda da Ankara ilinde kimi hastanelerde bu kapsamda çalışanların sendikalara üye oldukları bilinmektedir. Bu bağlamda, dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışanların sendikaya bağlılıklarının belirlenmesi ile birlikte gelecekte, çalışanların sendikaları ile kurdukları ilişkiler hakkında bilgi sahibi olunabilecektir. Yapılan literatür taramalarında, Türkiye’de sendikaya bağlılık üzerine çeşitli iş kollarında çalışanlara yönelik araştırmalara rastlanmıştır (Bayar, 2006; Bilgin, 2003; Demir, 2009; Demirbilek ve Çakır, 2004; Hacıoğlu, 2014; Kaya, 2015) . Fakat hastanede çalışan ve sendikaya üye dışarıdan hizmet alımı kapsamındaki işçiler üzerine bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda araştırmamızın ulusal yazın alanına katkı sağlayacak orijinal bir niteliğinin olduğu söylenebilir. Ayrıca alan yazınına katkısı dışında, sendikaya bağlılık alanı ile ilgilenen araştırmacılara ve sendikal faaliyet yürüten insanlara da katkısı olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma, Ankara’da bulunan iki üniversitenin üç hastanesinde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan, DİSK Genel-İş sendikasına üye işçilerle onların sendikal bağlılıklarını ve sosyo-demografik özelliklerinin sendikaya bağlılık durumlarına etkilerini saptamak amacıyla yapılmıştır.

## **2. GEREÇ VE YÖNTEM**

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi, araştırmanın hipotezleri, verilerin analizi, sınırlılıklar, varsayımlar, araştırma izinleri başlıklarına yer verilmiştir.

### **2.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde bulunmakta olan iki üniversitenin üç hastanesinde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışmakta olan ve DİSK Genel-İş sendikasına 2016 Haziran ayı itibari ile üye olan işçiler oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışan işçilerin sayısı ve dağılımı DİSK Genel-İş Genel Merkezi'nden alınmıştır. Çalışmanın evrenini Ankara ilinde iki üniversitenin üç hastanesinde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışmakta olan ve DİSK Genel-İş sendikasına üye olan 1653 işçi oluşturmaktadır.

Söz konusu evren içerisinde temsil yeterliliğine sahip bireyi kapsayan örneklemin tespitinde istatistiksel analizler yapılarak gerekli örneklem sayısı %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile 312 olarak bulunmuştur (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırma, DİSK Genel-İş sendikasının şubelerinde ve sendikanın gerçekleştirdiği işyeri eğitimlerine katılan işçilere gelişigüzel örnekleme yöntemi (Kılıç, 2013) ile anket şeklinde uygulanmıştır. Uygulamaya katılan kişi sayısı 334'tür.

## 2.2. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu (EK 3) ve Sendikaya Bağlılık Ölçeği (EK 3) kullanılmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılık kavramı temel alınarak Gordon ve ark. (1980) tarafından 48 madde ve 4 boyut ile geliştirilen, Ladd ve ark. (1982) tarafından 28 maddeye indirgenen ve Bilgin (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp geçerliliği ve güvenilirliği test edilen Sendikaya Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada Sendikaya Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının güvenilirlik değerleri ile toplam ölçek iç tutarlılık katsayısı Çizelge 2.1'de gösterilmektedir. Buna göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği Cronbach Alpha değeri 0,832 olarak saptanmıştır. Ayrıca alt boyutlardan ilki olan Sendikaya Sadakat Cronbach Alpha değeri 0,687'dir. İkinci alt boyut olan Sendikaya Karşı Sorumluluk Cronbach Alpha değeri 0,787'dir. Üçüncü alt boyut olan Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Cronbach Alpha değeri 0,617'dir. Son alt boyut olan Sendikalılığın Önemine İnanma Cronbach Alpha değeri ise 0,637'dir. Saptanan Cronbach Alpha değerleri istatistiksel anlamda yeterli kabul edilebilir düzeydedir (Alpar, 2014).

**Çizelge 2.1.** Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri

| Ölçeğin Alt Boyutları             | Cronbach Alpha |
|-----------------------------------|----------------|
| Sendikaya Sadakat                 | 0,687          |
| Sendikaya Karşı Sorumluluk        | 0,787          |
| Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik | 0,617          |
| Sendikalılığın Önemine İnanma     | 0,637          |
| <b>Ölçek Toplam Puan</b>          | <b>0,832</b>   |

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı, araştırmacı tarafından sendika üyeleri ile birebir görüşülerek ve bırak-topla yapılarak uygulanmıştır. Uygulama sırasında araştırmacının amacı hakkında bilgi verilerek, araştırmaya katılıp katılmak istemedikleri sorulmuş olup araştırmaya katılım gönüllülük esasına göre sağlanmıştır. Ayrıca araştırmacı tarafından veri toplama formlarında yer alacak bilgilerin ve bireysel değerlendirmelerin kesinlikle saklı kalacağı ve bu nedenle isim ve soy isim yazmalarına gerek olmadığı belirtilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu (EK 3); katılımcının cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, çalıştığı kurum, işyerindeki görevi, çalışma süresi, sendikaya üyelik süresi gibi sosyo-demografik özellikleri içermektedir.

Sendikal Bağlılık Ölçeği; sendikaya bağlılığı ölçmeye yönelik toplamda 28 ifade ile “sendikaya sadakat”, “sendikaya karşı sorumluluk”, “sendika için çalışmaya isteklilik” ve “sendikanın önemine inanma” boyutları yer almaktadır. Ölçeğin “sendikaya sadakat” alt boyutu “3-5-6-10-15-16-18-20-22-23-24-25-27-28.” maddelerden; “sendikaya karşı sorumluluk” alt boyutu “1-2-7-26.” maddelerden; “sendika için çalışmaya isteklilik” alt boyutu “8-14-19-21.” ve “sendikalılığın önemine inanma” alt boyutu “4-9-11-12-13-17.” maddelerden oluşmaktadır. Sendikaya Bağlılık Ölçeği’nde yer alan maddeler Türkçe’ye uyarlayan Bilgin (2003)’in modeline bağlı kalınarak 3’lü Likert tipte “Katılıyorum”, “Emin Değilim”, “Katılmıyorum” şeklinde sıralanmaktadır. “Katılıyorum” ifadesi üç puan, “Emin Değilim” ifadesi iki puan, “Katılmıyorum” ifadesi bir puan olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin on dört maddesi (3, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 28) ters puanlanmıştır.

### 2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler, araştırmanın öne sürdüğü savların gerçekleşmesinin ya da doğrulanmasının beklenildiği önermeler olarak tanımlanmaktadır. Hipotezler araştırmanın amacına bağlı olarak oluşturulmaktadır. Hipotezler, örneklemin alındığı evren ve ya bu evrenin parametreleri ile ilgilidir. Hipotezlerin kabulü ve ya reddi istatistiksel incelemelerle mümkün olabilmektedir (Alpar, 2014). Araştırmada oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmektedir:

#### **Ana Hipotez**

Sendikaya Bağlılık Ölçeği toplam puanı sosyo-demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kurum, iş yeri görevi, çalışma yılı ve sendikaya üyelik yılı) farklılık göstermektedir.

#### **Yan Hipotezler**

##### *Yan Hipotez 1:*

Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin, Sendikaya Sadakat alt boyutu puanı sosyo-demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kurum, iş yeri görevi, çalışma yılı ve sendikaya üyelik yılı) farklılık göstermektedir.

##### *Yan Hipotez 2:*

Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin, Sendikaya Karşı Sorumluluk alt boyutu puanı sosyo-demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kurum, iş yeri görevi, çalışma yılı ve sendikaya üyelik yılı) farklılık göstermektedir.

#### *Yan Hipotez 3:*

Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik alt boyutu puanı sosyo-demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kurum, iş yeri görevi, çalışma yılı ve sendikaya üyelik yılı) farklılık göstermektedir.

#### *Yan Hipotez 4:*

Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin, Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutu puanı sosyo-demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kurum, iş yeri görevi, çalışma yılı ve sendikaya üyelik yılı) farklılık göstermektedir.

### **2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma, Ankara ilinde iki üniversitenin üç hastanesinde DİSK Genel-İş sendikası üyesi çalışanlar ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle, bu araştırmanın sonuçları diğer hastanelere ve diğer sendikalara üye olan çalışanlara genellenemez. Ayrıca araştırma, gönüllülük esasına göre sadece çalışmaya katılan kişilerin görüşleri ile sınırlıdır.

### **2.5. Araştırmanın Varsayımları**

1. Araştırmaya katılan kişilerin anket sorularına cevap verirken kimsenin düşüncesinden etkilenmediği ve yansız olarak soruları yanıtladığı varsayılmaktadır.

2. Araştırmaya katılan kişilerin, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin sorularına verdikleri yanıtların onların görüş ve düşüncelerini doğru bir şekilde yansıttığı varsayılmaktadır.
3. Veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin, araştırmanın amacını gerçekleştirme konusunda yeterli olduğu varsayılmaktadır.

## 2.6. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için Shapiro Wilk testi kullanılmıştır. Bu teste göre p değeri 0,05'ten küçükse değişken normal dağılım göstermemektedir. Yapılan analiz sonucunda 28 ifade için p değerlerinin tümü 0,00 olarak bulunmuş olduğundan normal dağılım olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle verilerin normal dağılıma uymadığı durumlarda kullanılan parametrik olmayan (non-parametrik) testlerin uygulanması uygun görülmüştür. İki grup arasındaki farkın karşılaştırılmasında Mann Withney U Testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis Varyans Analizi uygulanmıştır. İki den daha fazla sayıda değişkene sahip olan gruplarda, gruplar arasındaki farkı yaratan grubun belirlenmesinde bütün gruplar ikili gruplanarak Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Alpar, 2014).

Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, standart sapma, ortalama, ortanca) kullanılmıştır. Analiz sonuçları çizelgelerde gösterilerek, yorumlanıp anlatılmıştır.

## 2.7. Araştırma İzinleri

Araştırmanın yürütülmesi için öncelikle Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı'ndan 06/04/2016 tarihli etik kurul kararı alınmıştır (EK 1). Daha sonrasında ise DİSK Genel İş sendikası genel merkezinden 19/04/2016 tarihli uygulama izni alınmıştır (EK 2). Araştırma grubuna, araştırma ile ilgili bilgilendirme yapılarak, gnllk esasına göre çalışmaya katılımları sağlanmıştır.



### **3. BULGULAR**

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma grubunun sendikaya bağlılık düzeylerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca, sendikaya bağlılığın sosyo-demografik değişkenler ile ilişkisi istatistiksel olarak incelenmiştir.

#### **3.1. Araştırma Grubunu Tanımlayıcı Bulgular**

Araştırma grubunun sosyo-demografik özelliklerine göre bulgular Çizelge 3.1’de verilmektedir.

**Çizelge 3.1. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Bulgularının Dağılımı**

| <b>Değişkenler</b>           |                  | <b>n=334</b> | <b>%</b> |
|------------------------------|------------------|--------------|----------|
| <b>Cinsiyet</b>              | Kadın            | 138          | 41,3     |
|                              | Erkek            | 196          | 58,7     |
| <b>Yaş</b>                   | 18-24            | 14           | 4,2      |
|                              | 25-29            | 25           | 7,5      |
|                              | 30-34            | 56           | 16,8     |
|                              | 35-39            | 86           | 25,7     |
|                              | 40-44            | 73           | 21,9     |
|                              | 45-49            | 44           | 13,2     |
|                              | 50 ve üzeri      | 36           | 10,8     |
| <b>Medeni Durum</b>          | Evli             | 258          | 77,2     |
|                              | Bekar            | 76           | 22,8     |
| <b>Eğitim</b>                | İlköğretim       | 162          | 48,5     |
|                              | Lise             | 155          | 46,4     |
|                              | Ön lisans-Lisans | 17           | 5,1      |
| <b>Kurum</b>                 | A                | 111          | 33,2     |
|                              | B                | 116          | 34,7     |
|                              | C                | 107          | 32       |
| <b>İş Yeri Görev</b>         | İdari hizmetler  | 30           | 9        |
|                              | Teknik hizmetler | 18           | 5,4      |
|                              | Destek hizmetler | 286          | 85,6     |
| <b>Toplam Çalışma Yılı</b>   | 1-4              | 36           | 10,8     |
|                              | 5-9              | 57           | 17,1     |
|                              | 10-14            | 103          | 30,8     |
|                              | 15-19            | 112          | 33,5     |
|                              | 20 ve üzeri      | 26           | 7,8      |
| <b>Sendika Üyeliği (Yıl)</b> | 1-4              | 280          | 83,8     |
|                              | 5 ve üzeri       | 54           | 16,2     |

Çizelge 3.1'e göre, araştırmaya katılanların %58,7'sinin erkek olduğu, %25,7'sinin ise 35-39 yaşları arasında, %21,9'unun 40-44 yaşları arasında, %77,2'sinin ise evli olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %48,5'inin ilkokul, %46,4'ünün lise % 5,1'inin ise ön lisans veya lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların %34,7'sinin B, %33,2'sinin A, %32'sinin ise C Hastanesinde çalışmakta olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların % 85,6'sinin destek hizmetlerde, %9'unun idari hizmetlerde, %5,4'ünün ise teknik hizmetlerde görev yaptığı belirlenmiştir. Katılımcıların %33,5'inin 15 ila 19 yıl, %30,8'inin ise 10-25 yıldır çalışmakta olduğu, %83,8'inin 1-4 yıldır sendikaya üye olduğu saptanmıştır.

### 3.2. Sendikaya Bağlılıkla İlgili Bulgular

Bu bölümde araştırma grubunun sendikaya bağlılıklarının sosyo-demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kurum, iş yeri görevi, çalışma yılı ve sendikaya üyelik yılı) farklılık gösterip göstermediği sırasıyla incelenmiştir.

Araştırma grubunun Sendikaya Bağlılık Ölçeği alt boyutları ve toplam puan ortalamaları, minimum ve maksimum değerleri Çizelge 3.2’de sunulmuştur.

**Çizelge 3.2.** Araştırma Grubunun Sendikaya Bağlılık Puanları

| Alt Boyutlar                      | Min | Max | $\bar{X}$ | ss  |
|-----------------------------------|-----|-----|-----------|-----|
| Sendikaya sadakat                 | 20  | 40  | 29,2      | 5,1 |
| Sendikaya karşı sorumluluk        | 4   | 12  | 9,7       | 2,5 |
| Sendika için çalışmaya isteklilik | 4   | 12  | 8,6       | 2   |
| Sendikalılığın önemine inanma     | 6   | 18  | 13,9      | 2,9 |
| Sendikaya bağlılık toplam puan    | 35  | 79  | 61,5      | 9,6 |

Çizelge 3.2’ye göre, araştırma grubunun Sendikaya Sadakat alt boyutunun puan ortalaması ( $\bar{X}$ =29,2;  $\pm$ 5,1), Sendikaya Karşı Sorumluluk alt boyutunun puan ortalaması ( $\bar{X}$ =9,7;  $\pm$ 2,5), Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik alt boyutunun puan ortalaması ( $\bar{X}$ =8,6;  $\pm$ 2), Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutunun puan ortalaması ( $\bar{X}$ =13,9;  $\pm$ 2,9) olarak bulunmuştur. Ayrıca Sendikaya Bağlılık Ölçeği’nin toplam puan ortalaması ( $\bar{X}$ =61,5;  $\pm$ 9,6) olarak hesaplanmıştır.

Araştırma grubunun cinsiyetine göre sendikaya bağlılık durumu Çizelge 3.3’te incelenmektedir.

**Çizelge 3.3. Araştırma Grubunun Cinsiyetine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları**

| <b>Sendikaya Bağlılık Alt Boyut</b> | <b>Cinsiyet</b> | <b>n</b> | <b><math>\bar{x}</math></b> | <b>ss</b> | <b>Ortanca</b> | <b>Min Max</b> | <b>Z</b> | <b>p*</b>    |
|-------------------------------------|-----------------|----------|-----------------------------|-----------|----------------|----------------|----------|--------------|
| Sendikaya sadakat                   | Kadın           | 138      | 30,2                        | 5,3       | 29,5           | 21-40          | 3        | <b>0,002</b> |
|                                     | Erkek           | 196      | 28,4                        | 4,7       | 28             | 20-38          |          |              |
| Sendikaya karşı sorumluluk          | Kadın           | 138      | 9,7                         | 2,5       | 11             | 4-12           | 0,5      | 0,604        |
|                                     | Erkek           | 196      | 9,8                         | 2,5       | 11             | 4-12           |          |              |
| Sendika için çalışmaya isteklilik   | Kadın           | 138      | 8,7                         | 2         | 9              | 4-12           | 0,7      | 0,511        |
|                                     | Erkek           | 196      | 8,5                         | 2         | 9              | 4-12           |          |              |
| Sendikalılığın önemine inanma       | Kadın           | 138      | 14,2                        | 3,4       | 15             | 6-18           | 2,3      | <b>0,019</b> |
|                                     | Erkek           | 196      | 13,8                        | 2,6       | 14             | 6-18           |          |              |
| Sendikaya bağlılık toplam puanı     | Kadın           | 138      | 62,8                        | 10,7      | 63             | 35-79          | 2,6      | <b>0,009</b> |
|                                     | Erkek           | 196      | 60,5                        | 8,6       | 60             | 35-77          |          |              |

\*Man Whitney U testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.3’e göre Sendikaya Bağlılık toplam puan ortancaları açısından kadınlar açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p>0,05$ ). Ayrıca, Sendikaya Bağlılık Ölçeği’nin alt boyutları olan “Sendikaya Sadakat” ve “Sendikalılığın Önemine İnanma” boyutlarının puan ortancaları açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Bu iki alt boyutta kadınların erkeklere göre bağlılıklarının daha yüksek olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin diğer iki alt boyutu olan “Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik” ve “Sendikaya Karşı Sorumluluk” boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

Araştırma grubunun yaşa göre sendikaya bağlılığı Çizelge 3.4’te incelenmektedir.

**Çizelge 3.4.** Araştırma Grubunun Yaşına Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

| <b>Sendikaya Bağlılık Alt Boyut</b> | <b>Yaş</b>  | <b>n</b> | <b><math>\bar{x}</math></b> | <b>ss</b> | <b>Ortanca</b> | <b>Min Max</b> | <b><math>X^2</math></b> | <b>p*</b> |
|-------------------------------------|-------------|----------|-----------------------------|-----------|----------------|----------------|-------------------------|-----------|
| Sendikaya sadakat                   | 18-24       | 14       | 27,9                        | 3,8       | 28             | 21-34          | 7,3                     | 0,294     |
|                                     | 25-29       | 25       | 28,7                        | 3,9       | 28             | 22-39          |                         |           |
|                                     | 30-34       | 56       | 30,1                        | 5         | 30             | 20-40          |                         |           |
|                                     | 35-39       | 86       | 29,2                        | 5         | 28             | 21-39          |                         |           |
|                                     | 40-44       | 73       | 29,7                        | 5,1       | 28             | 20-39          |                         |           |
|                                     | 45-49       | 44       | 28,4                        | 5,6       | 26             | 20-38          |                         |           |
|                                     | 50 ve üzeri | 36       | 28,4                        | 5,8       | 26             | 21-39          |                         |           |
| Sendikaya karşı sorumluluk          | 18-24       | 14       | 9                           | 3         | 9,5            | 4-12           | 14,3                    | 0,026     |
|                                     | 25-29       | 25       | 8,8                         | 2,7       | 10             | 4-12           |                         |           |
|                                     | 30-34       | 56       | 9                           | 2,6       | 10             | 4-12           |                         |           |
|                                     | 35-39       | 86       | 10                          | 2,3       | 11             | 4-12           |                         |           |
|                                     | 40-44       | 73       | 10                          | 2,3       | 11             | 4-12           |                         |           |
|                                     | 45-49       | 44       | 9,9                         | 2,7       | 11             | 4-12           |                         |           |
|                                     | 50 ve üzeri | 36       | 10,3                        | 2         | 11             | 4-12           |                         |           |
| Sendika için çalışmaya isteklilik   | 18-24       | 14       | 8,6                         | 1,7       | 9              | 4-11           | 14,7                    | 0,022     |
|                                     | 25-29       | 25       | 7,8                         | 2,2       | 8              | 4-11           |                         |           |
|                                     | 30-34       | 56       | 8,1                         | 2,1       | 8              | 4-12           |                         |           |
|                                     | 35-39       | 86       | 8,7                         | 2,1       | 8              | 4-12           |                         |           |
|                                     | 40-44       | 73       | 9                           | 1,9       | 9              | 4-12           |                         |           |
|                                     | 45-49       | 44       | 8,9                         | 2,1       | 9              | 4-12           |                         |           |
|                                     | 50 ve üzeri | 36       | 8,2                         | 1,7       | 8,5            | 4-11           |                         |           |
| Sendikalılığın önemine inanma       | 18-24       | 14       | 14,4                        | 3,6       | 13,5           | 6-18           | 0,9                     | 0,990     |
|                                     | 25-29       | 25       | 14,1                        | 2,8       | 15             | 6-18           |                         |           |
|                                     | 30-34       | 56       | 13,8                        | 2,8       | 14             | 6-18           |                         |           |
|                                     | 35-39       | 86       | 14                          | 2,9       | 14,5           | 6-18           |                         |           |
|                                     | 40-44       | 73       | 14,2                        | 2,5       | 15             | 6-18           |                         |           |
|                                     | 45-49       | 44       | 13,9                        | 2,8       | 15             | 6-18           |                         |           |
|                                     | 50 ve üzeri | 36       | 13,6                        | 3,9       | 14             | 6-18           |                         |           |
| Sendikaya bağlılık toplam puanı     | 18-24       | 14       | 59,9                        | 10        | 59,5           | 35-74          | 5,9                     | 0,431     |
|                                     | 25-29       | 25       | 59,3                        | 8,6       | 59             | 36-76          |                         |           |
|                                     | 30-34       | 56       | 61                          | 9,2       | 59             | 36-79          |                         |           |
|                                     | 35-39       | 86       | 62                          | 9,9       | 62             | 35-79          |                         |           |
|                                     | 40-44       | 73       | 62,8                        | 9,2       | 62             | 35-79          |                         |           |
|                                     | 45-49       | 44       | 61,2                        | 9,7       | 61             | 35-77          |                         |           |
|                                     | 50 ve üzeri | 36       | 60,4                        | 10,9      | 60             | 35-76          |                         |           |

\*Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.4’e göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği’nin alt boyutları olan “Sendikaya Karşı Sorumluluk” ve “Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik” boyutlarında puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Tüm katılımcılar için Sendikaya Karşı Sorumluluk ve yaş arasındaki farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, 30-34 yaş ile 50 ve üzeri yaşlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve yaş arasındaki farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, , 30-34 yaş ile 45-49 yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Ölçeğin diğer alt boyutları olan “Sendikaya Sadakat” ve “Sendikalılığın Önemine İnanma” boyutları ve ölçek toplam puanının ortancalar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Araştırma grubunun medeni durumuna göre sendikaya bağlılık düzeyleri Çizelge 3.5’te incelenmektedir.

**Çizelge 3.5.** Araştırma Grubunun Medeni Durumuna Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

| <b>Sendikaya Bağlılık Alt Boyut</b> | <b>Medeni Durum</b> | <b>n</b> | <b><math>\bar{X}</math></b> | <b>ss</b> | <b>Ortanca</b> | <b>Min Max</b> | <b>Z</b> | <b>p*</b>    |
|-------------------------------------|---------------------|----------|-----------------------------|-----------|----------------|----------------|----------|--------------|
| Sendikaya sadakat                   | Evli                | 258      | 29,1                        | 5,1       | 28             | 20-39          | 0,5      | 0,620        |
|                                     | Bekar               | 76       | 29,4                        | 4,9       | 28             | 21-40          |          |              |
| Sendikaya karşı sorumluluk          | Evli                | 258      | 9,8                         | 2,4       | 11             | 4-12           | 0,9      | 0,371        |
|                                     | Bekar               | 76       | 9,4                         | 2,6       | 10,5           | 4-12           |          |              |
| Sendika için çalışmaya isteklilik   | Evli                | 258      | 8,6                         | 0         | 9              | 4-12           | 0,8      | 0,451        |
|                                     | Bekar               | 76       | 8,5                         | 2         | 8              | 4-12           |          |              |
| Sendikalılığın önemine inanma       | Evli                | 258      | 14,2                        | 2,7       | 15             | 6-18           | 2,4      | <b>0,016</b> |
|                                     | Bekar               | 76       | 13,3                        | 3,5       | 13             | 6-18           |          |              |
| Sendikaya bağlılık toplam puanı     | Evli                | 258      | 61,7                        | 9,4       | 61             | 35-79          | 1,4      | 0,152        |
|                                     | Bekar               | 76       | 60,5                        | 10,2      | 60             | 35-79          |          |              |

\*Man Whitney U testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.5’e göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği’nin alt boyutu olan “Sendikalılığın Önemine İnanma” boyutunda puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Araştırma kapsamındaki evli kişilerin, bekar kişilere göre sendikalı olmaya daha fazla önem verdikleri saptanmıştır. Diğer alt boyutlar olan “Sendikaya Sadakat”, “Sendikaya Karşı Sorumluluk” ve “Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik” alt boyutlarında medeni durum bakımından, ayrıca ölçek toplam puanı ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

Araştırma grubunun eğitim durumuna göre sendikaya bağlılık düzeyleri Çizelge 3.6’da incelenmektedir.

**Çizelge 3.6.** Araştırma Grubunun Eğitim Durumuna Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

| <b>Sendikaya Bağlılık Alt Boyut</b> | <b>Eğitim</b>   | <b>n</b> | <b><math>\bar{X}</math></b> | <b>ss</b> | <b>Ortanca</b> | <b>Min Max</b> | <b><math>X^2</math></b> | <b>p*</b>    |
|-------------------------------------|-----------------|----------|-----------------------------|-----------|----------------|----------------|-------------------------|--------------|
| Sendikaya sadakat                   | İlköğretim      | 162      | 28,9                        | 5         | 28             | 20-39          | 4,4                     | 0,111        |
|                                     | Lise            | 155      | 29,7                        | 5,2       | 29             | 20-40          |                         |              |
|                                     | Önlisans-Lisans | 17       | 27,4                        | 4,7       | 28             | 21-37          |                         |              |
| Sendikaya karşı sorumluluk          | İlköğretim      | 162      | 9,6                         | 2,6       | 11             | 4-12           | 0,6                     | 0,757        |
|                                     | Lise            | 155      | 9,9                         | 2,3       | 11             | 4-12           |                         |              |
|                                     | Önlisans-Lisans | 17       | 9,9                         | 2,6       | 11             | 4-12           |                         |              |
| Sendika için çalışmaya isteklilik   | İlköğretim      | 162      | 8,7                         | 2,1       | 9              | 4-12           | 1,6                     | 0,442        |
|                                     | Lise            | 155      | 8,5                         | 2         | 8              | 4-12           |                         |              |
|                                     | Önlisans-Lisans | 17       | 8,3                         | 2,2       | 8              | 4-12           |                         |              |
| Sendikalılığın önemine inanma       | İlköğretim      | 162      | 13,7                        | 2,1       | 14             | 6-18           | 8,5                     | <b>0,014</b> |
|                                     | Lise            | 155      | 14,4                        | 2,7       | 15             | 6-18           |                         |              |
|                                     | Önlisans-Lisans | 17       | 13                          | 2,4       | 13             | 6-18           |                         |              |
| Sendikaya bağlılık toplam puanı     | İlköğretim      | 162      | 60,8                        | 9,7       | 60             | 35-78          | 5,7                     | 0,057        |
|                                     | Lise            | 155      | 62,5                        | 9,4       | 62             | 35-79          |                         |              |
|                                     | Önlisans-Lisans | 17       | 58,6                        | 9,4       | 56             | 35-79          |                         |              |

\*Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.6'ya göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutu olan "Sendikalılığın Önemine İnanma" alt boyutunda puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Tüm katılımcılar için Sendikalılığın Önemine İnanma ile eğitim durumu arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, lise ve önlisans-lisans eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Diğer alt boyutlar olan "Sendikaya Sadakat", "Sendikaya Karşı Sorumluluk" ve "Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik" alt boyutlarında eğitim durumu bakımından, ayrıca ölçek toplam puanı ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

Araştırma grubunun çalıştığı kuruma göre sendikaya bağlılık düzeyleri Çizelge 3.7'de incelenmektedir.

**Çizelge 3.7.** Araştırma Grubunun Çalıştığı Kuruma Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

| <b>Sendikaya Bağlılık Alt Boyut</b> | <b>Kurum</b> | <b>n</b> | <b><math>\bar{x}</math></b> | <b>ss</b> | <b>Ortanca</b> | <b>Min Max</b> | <b><math>X^2</math></b> | <b>p*</b>    |
|-------------------------------------|--------------|----------|-----------------------------|-----------|----------------|----------------|-------------------------|--------------|
| Sendikaya sadakat                   | A            | 111      | 30,7                        | 5,1       | 30             | 23-39          | 19,4                    | <b>0,00</b>  |
|                                     | B            | 116      | 27,6                        | 4,7       | 27             | 20-40          |                         |              |
|                                     | C            | 107      | 29,3                        | 5         | 28             | 21-39          |                         |              |
| Sendikaya karşı sorumluluk          | A            | 111      | 9,9                         | 2,4       | 11             | 4-12           | 24,1                    | <b>0,00</b>  |
|                                     | B            | 116      | 8,8                         | 2,8       | 10             | 4-12           |                         |              |
|                                     | C            | 107      | 10,6                        | 1,7       | 11             | 4-12           |                         |              |
| Sendika için çalışmaya isteklilik   | A            | 111      | 8,9                         | 1,8       | 9              | 5-12           | 7,8                     | <b>0,020</b> |
|                                     | B            | 116      | 8,1                         | 2,2       | 8              | 4-12           |                         |              |
|                                     | C            | 107      | 8,7                         | 2         | 8              | 5-12           |                         |              |
| Sendikalılığın önemine inanma       | A            | 111      | 14                          | 3         | 14             | 6-18           | 16,3                    | <b>0,00</b>  |
|                                     | B            | 116      | 13,2                        | 3,3       | 13,5           | 6-18           |                         |              |
|                                     | C            | 107      | 14,8                        | 2         | 15             | 8-18           |                         |              |
| Sendikaya bağlılık toplam puanı     | A            | 111      | 63,5                        | 8,6       | 61             | 46-79          | 24                      | <b>0,00</b>  |
|                                     | B            | 116      | 57,7                        | 11        | 57,5           | 35-79          |                         |              |
|                                     | C            | 107      | 63,4                        | 7,8       | 62             | 42-77          |                         |              |

\*Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.7'ye göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutları ve toplam puanlarının ortancaları arasında çalışılan kuruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Tüm katılımcılar için Sendikaya Sadakat ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, B ve A hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Katılımcılar için Sendikaya Karşı Sorumluluk ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, B ve C hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, B ve A hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendikalılığın Önemine İnanma ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, B ve C hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Tüm katılımcılar için Sendikaya Bağlılık toplam puanı ile çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, B Hastanesi ile C ve A hastaneleri arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Araştırma grubunun işyerindeki görevine göre sendikaya bağlılık düzeyleri Çizelge 3.8'de incelenmektedir.

**Çizelge 3.8.** Araştırma Grubunun İşyerindeki Görevine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

| <b>Sendikaya Bağlılık Alt Boyut</b> | <b>İş Yeri Görev</b> | <b>n</b> | <b><math>\bar{X}</math></b> | <b>ss</b> | <b>Ortanc a</b> | <b>Min Max</b> | <b><math>X^2</math></b> | <b>p*</b>    |
|-------------------------------------|----------------------|----------|-----------------------------|-----------|-----------------|----------------|-------------------------|--------------|
| Sendikaya sadakat                   | İdari hizmetler      | 30       | 26,5                        | 4,7       | 24,5            | 20-40          | 9,7                     | <b>0,008</b> |
|                                     | Teknik hizmetler     | 18       | 29,1                        | 7,3       | 28              | 20-39          |                         |              |
|                                     | Destek hizmetler     | 286      | 29,4                        | 4,9       | 28              | 20-39          |                         |              |
| Sendikaya karşı sorumluluk          | İdari hizmetler      | 30       | 8,2                         | 3,2       | 9,5             | 4-12           | 8,3                     | <b>0,016</b> |
|                                     | Teknik hizmetler     | 18       | 9,1                         | 2,9       | 11              | 4-12           |                         |              |
|                                     | Destek hizmetler     | 286      | 9,9                         | 2,3       | 11              | 4-12           |                         |              |
| Sendika için çalışmaya isteklilik   | İdari hizmetler      | 30       | 7,4                         | 2,2       | 7,5             | 4-12           | 11,8                    | <b>0,003</b> |
|                                     | Teknik hizmetler     | 18       | 8,7                         | 2,6       | 10              | 4-11           |                         |              |
|                                     | Destek hizmetler     | 286      | 8,7                         | 1,9       | 9               | 4-12           |                         |              |
| Sendikalılığın önemine inanma       | İdari hizmetler      | 30       | 11,6                        | 3,1       | 12              | 6-18           | 21,8                    | <b>0,00</b>  |
|                                     | Teknik hizmetler     | 18       | 14,1                        | 4,4       | 15,5            | 6-18           |                         |              |
|                                     | Destek hizmetler     | 286      | 14,2                        | 2,7       | 15              | 6-18           |                         |              |
| Sendikaya bağlılık toplam puanı     | İdari hizmetler      | 30       | 53,7                        | 11,2      | 55              | 35-79          | 18,1                    | <b>0,00</b>  |
|                                     | Teknik hizmetler     | 18       | 60,9                        | 15,4      | 63              | 35-79          |                         |              |
|                                     | Destek hizmetler     | 286      | 62,3                        | 8,6       | 61              | 35-78          |                         |              |

\*Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.8'e göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutları ve toplam puanlarının ortancaları arasında işyerindeki göreve göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Tüm katılımcılar için Sendikaya Sadakat ve işyeri görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve teknik hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm

katılımcılar için Sendikaya Karşı Sorumluluk ve işyeri görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve teknik hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve işyeri görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve destek hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Tüm katılımcılar için Sendikalılığın Önemine İnanma ve işyeri görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve teknik hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendikaya Bağlılık toplam puanı ile işyeri görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve destek hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Araştırma grubunun toplam çalışma yılına göre sendikaya bağlılık düzeyleri Çizelge 3.9’da incelenmektedir.

**Çizelge 3.9.** Araştırma Grubunun Toplam Çalışma Yılına Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

| <b>Sendikaya Bağlılık Alt Boyut</b> | <b>Toplam Çalışma Yılı</b> | <b>n</b> | <b><math>\bar{X}</math></b> | <b>ss</b> | <b>Ortanca</b> | <b>Min Max</b> | <b><math>X^2</math></b> | <b>p*</b>    |
|-------------------------------------|----------------------------|----------|-----------------------------|-----------|----------------|----------------|-------------------------|--------------|
| Sendikaya sadakat                   | 1-4                        | 36       | 29,5                        | 5         | 28             | 21-39          | 4,8                     | 0,306        |
|                                     | 5-9                        | 57       | 29,8                        | 5         | 29             | 20-38          |                         |              |
|                                     | 10-14                      | 103      | 29,4                        | 5         | 29             | 20-39          |                         |              |
|                                     | 15-19                      | 112      | 28,7                        | 5         | 27,5           | 21-40          |                         |              |
|                                     | 20 ve üzeri                | 26       | 28,2                        | 6         | 26,5           | 20-39          |                         |              |
| Sendikaya karşı sorumluluk          | 1-4                        | 36       | 9,5                         | 2,5       | 10,5           | 4-12           | 1,3                     | 0,855        |
|                                     | 5-9                        | 57       | 9,3                         | 2,9       | 11             | 4-12           |                         |              |
|                                     | 10-14                      | 103      | 9,7                         | 2,5       | 11             | 4-12           |                         |              |
|                                     | 15-19                      | 112      | 9,9                         | 2,3       | 11             | 4-12           |                         |              |
|                                     | 20 ve üzeri                | 26       | 10                          | 2,5       | 11             | 4-12           |                         |              |
| Sendika için çalışmaya isteklilik   | 1-4                        | 36       | 8,9                         | 1,8       | 9              | 4-12           | 11,3                    | <b>0,023</b> |
|                                     | 5-9                        | 57       | 8,5                         | 2,2       | 9              | 4-12           |                         |              |
|                                     | 10-14                      | 103      | 8,3                         | 2,1       | 8              | 4-12           |                         |              |
|                                     | 15-19                      | 112      | 8,6                         | 2         | 8              | 4-12           |                         |              |
|                                     | 20 ve üzeri                | 26       | 9,5                         | 1,6       | 10             | 6-11           |                         |              |
| Sendikalılığın önemine inanma       | 1-4                        | 36       | 14,2                        | 2,9       | 14             | 6-18           | 2                       | 0,728        |
|                                     | 5-9                        | 57       | 14,2                        | 2,9       | 15             | 6-18           |                         |              |
|                                     | 10-14                      | 103      | 14,1                        | 2,8       | 15             | 6-18           |                         |              |
|                                     | 15-19                      | 112      | 13,6                        | 3,1       | 14             | 6-18           |                         |              |
|                                     | 20 ve üzeri                | 26       | 14,5                        | 2,5       | 14             | 7-18           |                         |              |
| Sendikaya bağlılık toplam puanı     | 1-4                        | 36       | 62,2                        | 9,7       | 60             | 35-75          | 1                       | 0,909        |
|                                     | 5-9                        | 57       | 61,9                        | 9,3       | 62             | 35-78          |                         |              |
|                                     | 10-14                      | 103      | 61,5                        | 9,8       | 61             | 35-77          |                         |              |
|                                     | 15-19                      | 112      | 60,8                        | 9,6       | 61             | 35-79          |                         |              |
|                                     | 20 ve üzeri                | 26       | 62,3                        | 10,1      | 62             | 39-79          |                         |              |

\*Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.9’a göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği’nin alt boyutu olan “Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik” boyutunda puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ile toplam çalışma yılı arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Man Whitney U test sonuçlarına göre, 10-14 yıl arası çalışanlar ile 20 yıl ve üzeri çalışanlar

arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Diğer alt boyutlar olan “Sendikaya Sadakat”, “Sendikaya Karşı Sorumluluk” ve “Sendikalılığın Önemine İnanma” alt boyutlarında toplam çalışma yılı bakımından, ayrıca ölçek toplam puanı ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

Araştırma grubunun sendika üyeliği süresine göre sendikaya bağlılık düzeyleri Çizelge 3.10’da incelenmektedir.

**Çizelge 3.10.** Araştırma Grubunun Sendikaya Üyeliği Süresine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

| Sendikaya Bağlılık Alt Boyut      | Sendika Üyeliği (Yıl) | n   | $\bar{X}$ | ss  | Ortanca | Min Max | Z   | p*           |
|-----------------------------------|-----------------------|-----|-----------|-----|---------|---------|-----|--------------|
| Sendikaya sadakat                 | 1-4                   | 280 | 29,2      | 4,8 | 28      | 20-40   | 0,7 | 0,508        |
|                                   | 5 ve üzeri            | 54  | 29,1      | 6,3 | 28      | 21-39   |     |              |
| Sendikaya karşı sorumluluk        | 1-4                   | 280 | 9,6       | 2,5 | 11      | 4-12    | 2,7 | <b>0,007</b> |
|                                   | 5 ve üzeri            | 54  | 10,5      | 2,2 | 11      | 4-12    |     |              |
| Sendika için çalışmaya isteklilik | 1-4                   | 280 | 8,5       | 2,1 | 9       | 4-12    | 1,3 | 0,192        |
|                                   | 5 ve üzeri            | 54  | 9         | 1,9 | 8       | 6-12    |     |              |
| Sendikalılığın önemine inanma     | 1-4                   | 280 | 13,8      | 3   | 14      | 6-18    | 2,6 | <b>0,010</b> |
|                                   | 5 ve üzeri            | 54  | 14,8      | 2,5 | 16      | 8-18    |     |              |
| Sendikaya bağlılık toplam puanı   | 1-4                   | 280 | 61,1      | 9,6 | 61      | 35-79   | 1,4 | 0,153        |
|                                   | 5 ve üzeri            | 54  | 63,3      | 9,7 | 63      | 42-76   |     |              |

\*Man Whitney U testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.10’a göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği’nin alt boyutlarından olan “Sendikaya Karşı Sorumluluk” ve “Sendikalılığın Önemine İnanma” boyutlarında puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Her iki alt boyutta da sendikaya üyelik süresinin artmasının bağlılığı artırdığı

gözlenmektedir. Diğer alt boyutlar olan “Sendikaya Sadakat” ve “Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik” alt boyutlarında sendikaya üyelik süresi bakımından, ayrıca ölçek toplam puanı ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).



#### 4. TARTIŞMA

Bu araştırmada, Ankara’da DİSK Genel-İş sendikasına üye olan ve iki üniversitenin üç hastanesinde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin sendikaya bağlılık durumları demografik değişkenlere göre analiz edilmiştir. Bu bölümde araştırma bulguları, konu ile ilgili olarak daha önce yapılan araştırmaların sonuçları dikkate alınarak karşılaştırmalı olarak tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyi toplam puanı ile iki alt boyut arasında cinsiyete bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ölçek toplam puanının yanı sıra, Sendikaya Sadakat ve Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutlarında kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir. Literatürde kadınların erkeklere göre sendikaya bağlılık düzeylerinin daha yüksek çıktığı araştırmalar bulunmaktadır (Bemmels, 1995; Bolton ve ark., 2007; Gordon ve ark., 1980; Köse, 2008; Sherer ve Morishima, 1989.) Fakat yapılan kimi araştırmalarda cinsiyet yönünden sendikaya bağlılık düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği de bulunmuştur (Barling ve ark., 1992; Bilgin, 2003; Demirbilek ve Çakır, 2004; Hacıoğlu, 2014; Kaya, 2015).

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin toplam puan açısından yaşa göre incelenmesi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde daha öncesinde yapılan araştırmalar incelendiğinde, yaşa bağlı olarak sendikal bağlılık düzeyinin farklılık göstermediği benzer çalışmalar bulunmaktadır (Bemmels, 1995; Çakır ve Demirbilek, 2004; Hacıoğlu, 2014; Sheer ve Morsihima, 1989; Kaya, 2015; Köse, 2008). Fakat alt boyutlar açısından inceleme yapıldığında, Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutlarında yaşın artması ile birlikte puanlar yükselmektedir. Kaya (2015)’in araştırmasına göre yaşın artmasının, üyenin sendika için beklenen davranışları göstermesi yönünde pozitif ilişkisi olduğu şeklindeki sonucuna çalışmamızda da ulaşılmıştır. Fakat Kaya (2015)’in araştırmasında yaşın artması ile sendika için çaba

gösterme isteklerinin azaldığı tespiti, çalışmamızda yaşın artması ile sendika için daha fazla çaba gösterme eğiliminde bulunduğu şeklinde tespit edilmiştir. Ayrıca Conlon ve Gallagher (1987)'ın araştırmasında yaş ile sendikal bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin toplam puanlarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde yapılmış olan bazı çalışmalarda da medeni durumun sendikaya bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Demirbilek ve Çakır, 2004; Magenau ve ark., 1988). Demir (2009) ve Hacıoğlu (2014)'nın yapmış olduğu çalışmalarda ise sendikaya bağlılık ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmamızda, evli olan kişilerin sendikanın önemine inanmaya, bekar olanlara göre daha fazla önem verdikleri alt boyut düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin toplam puanının eğitim durumuna göre incelenmesinin sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılmış olan pek çok araştırmada eğitim durumu ile sendikal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir (Barling ve ark., 1992; Hacıoğlu, 2014; Kaya, 2015; Magenau ve ark., 1988). Bemmels (1995) ve Derry ve ark. (1994)'nin yaptıkları çalışmalarda eğitim durumu ile sendikaya bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışmamızda Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutunda eğitim ile negatif bir ilişki bulunmuştur. Önlisans-lisans eğitim düzeyinde olanların, lise eğitim düzeyinde olanlara göre düşük düzeyde oldukları istatistiksel olarak bulunmuştur. Kaya (2015)'in yapmış olduğu araştırmada ise Sendikaya Sadakat alt boyutunda lise eğitim düzeyinde olan çalışanların, ilköğretim düzeyinde eğitim seviyesi olan çalışanlara göre bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ve sendikaya bağlılığın tüm alt boyutları ile çalıştıkları kurumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Fakat, hastanelerin spesifik yapıları ve daha önce hastanelerde yapılmış olan bir araştırmaya rastlanmadığından bulunan sonuçlar tartışılamamıştır. Araştırma kurgusunda çalışanların, çalıştıkları hastanelere göre sendikal bağlılıklarının farklılık göstereceği düşünülmüştür. Sonuç olarak, B hastanesinde çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin A ve C hastanelerinde çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Tüm alt boyutlarda da B hastanesinde çalışanların puanları diğer hastanelere göre düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ve sendikaya bağlılık alt boyutları ile işyerindeki görevleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Fakat, hastanelerin spesifik yapıları ve daha önce hastanelerde yapılmış olan bir araştırmaya rastlanmadığından bulunan sonuçlar tartışılamamıştır. Araştırma kurgusunda çalışanların, işyerindeki görevlerine göre sendikal bağlılıklarının farklılık göstereceği düşünülmüştür. Sonuç olarak hastanelerde, idari hizmetlerde çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin destek ve teknik hizmetlerde çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Tüm alt boyutlarda da idari hizmetlerde çalışanların puanları diğer gruplara göre düşük bulunmuştur. Kaya (2015)'nın işkolları ve sendikaya bağlılık düzeyi üzerinden yaptığı analizde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, metal işkolunda çalışan işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerinin, tekstil ve genel hizmetlerde çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sendikaya bağlılık alt boyutları açısından da farklılıklar bulunmuştur. Sendikaya Sadakat alt boyutunda, genel hizmetlerde çalışanlar metal işkolunda çalışanlardan daha yüksek puan almışlardır. Tekstil işkolunda çalışanların Sendikalılığın Önemine İnanma düzeyi, genel hizmetlerde çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ile çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılmış olan benzer çalışmalarda da çalışma yılının sendikaya bağlılığı etkilemediği tespit edilmiştir (Derry ve ark., 1994; Fukami ve Larson, 1984; Kaya, 2015; Sherer ve Morrishima, 1989). Çalışmamızda, sendikaya bağlılığın alt boyutlardan Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik'te istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışma yılı arttıkça, çalışanların sendika için daha fazla çalışma istekliliği olduğu tespit edilmiştir. Demirbilek ve Çakır (2004)'ın araştırmasında da çalışma yılı artışının sendikaya bağlılığı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ile sendika üyeliği süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Hacıoğlu (2014)'nın yapmış olduğu çalışmada da sendikaya üyelik süresi ile sendikaya bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmamızda, sendikaya bağlılığın alt boyutlarından olan Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendikalılığın Önemine İnanma boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur. Sendikaya 1-4 yıl arasında üye olanların, 5 ve üzeri yıldır üye olanlara göre ilgili alt boyutlarda daha yüksek puanlar aldıkları saptanmıştır. Yapılan benzer araştırmalarda ise sendikaya üyelik süresinin artmasının sendikaya bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir (Barling ve ark., 1992; Bilgin 2003; Demirbilek ve Çakır, 2004; Kaya, 2015).

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlardan hareketle geliştirilen öneriler sunulmaktadır.

### 5.1. Sonuçlar

Araştırma, Ankara ilinde DİSK Genel-İş sendikasına üye olan ve iki üniversitenin üç üniversite hastanesinde çalışan 334 kişiyi kapsamaktadır. Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımı %58,7 erkek ve %41,3 kadındır. Araştırmaya katılanların %71,6'sı 35 yaş üstü kişilerden oluşmaktadır. Medeni durum açısından ise çalışmaya katılanların %77,2'si evlidir.

Araştırmaya katılanlar eğitim durumları açısından incelendiğinde %48,5'i ilköğretim mezunu, %46,4'ü lise mezunu ve %5,1'i önlisans-lisans mezunu olarak bulunmuştur. Çalışanlar, çalıştıkları hastaneler açısından incelendiğinde %34,7'si B hastanesinde, %33,2'si A hastanesinde ve %32'si C hastanesinde çalışmaktadır. Çalışanların %85,6'sı destek hizmetlerde, %9'u teknik hizmetler ve %5,4'ü idari hizmetlerde görev almaktadır. Araştırmaya katılanların %72,1'i on yıl ve daha üzeri iş tecrübesine sahiptir. Sendikaya üye oldukları süre açısından ise çalışanların %83,8'i beş yıldan daha az üyelik süresine sahiptir.

Araştırmaya katılanların Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nden aldıkları toplam puan en düşük 35 ve en yüksek 79 olarak bulunmuştur. Örneklemin Sendikaya Bağlılık Ölçeği ortalama puanı ise 61,45'tir. Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutları olan; Sendikaya Sadakat boyutu ortalama puanı (29,20), Sendikaya Karşı Sorumluluk boyutu ortalama puanı (9,72), Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik alt boyutu ortalama puanı (8,57) ve Sendikalılığın Önemine İnanma boyutu ortalama puanı (13,98) olarak tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkeni açısından Sendikaya Bağlılık Ölçeği toplam puanı kadınlar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ayrıca, Sendikaya Sadakat ve Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutlarında da kadınlar istatistiksel olarak erkeklere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Cinsiyet değişkeni açısından kadınların, erkeklere göre sendikaya bağlılıkları daha yüksek olarak bulunmuştur.

Yaş değişkeni açısından sendikaya bağlılık ölçeğinin toplam puanı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat, alt boyutlar olan; Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutlarında yaşa bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. 30-34 yaş grubunda olanların, bu iki alt boyut açısından üst yaş gruplarına göre daha düşük bağlılık gösterdikleri bulunmuştur.

Medeni durum değişkeni açısından Sendikaya Bağlılık Ölçeği toplam puanı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat, alt boyut olan Sendikalılığın Önemine İnanma boyutu evli çalışanlar açısından istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Eğitim düzeyi açısından Sendikaya Bağlılık  leği toplam puanı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat, alt boyutlardan olan Sendikalılığın  nemine İnanma alt boyutu  nlisans-lisans mezunları istatistiksel olarak anlamlı şekilde düşük bulunmuştur.

Çalışanların, çalıştıkları kurum değişkeni açısından Sendikaya Bağlılık  leği toplam puanı ve alt boyutlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. B hastanesi alışanları, A ve C hastanesi çalışanlarına göre toplam puan ve alt boyutlar açısından daha düşük değerlere sahiptirler.

Çalışanların, işyerlerindeki görevlerine göre Sendikaya Bağlılık  leği toplam puanı ve alt boyutlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. İdari hizmetlerde çalışanlar, destek ve teknik hizmetlerde çalışanlara göre toplam puan ve alt boyutlar açısından daha düşük değerlere sahiptirler.

Çalışanların, çalıştıkları toplam süre değişkeni açısından Sendikaya Bağlılık  leği toplam puanı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat, alt boyutlardan olan Sendika İçin alışmaya İsteklilik boyutu yirmi yıl ve üzeri çalışanlar için diğer gruplara göre yüksek bulunmuştur.

Sendikaya  yelik süresi değişkeni açısından Sendikaya Bağlılık  leği toplam puanı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat, alt boyutlardan

olan Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendikalılığın Önemine İnanma boyutları açısından beş yıl ve üzeri çalışanların daha yüksek değerler aldıkları bulunmuştur.

Sonuç olarak çalışmada sosyo-demografik değişkenler olan cinsiyet, çalışılan kurum, işyerindeki görev açısından sendikaya bağlılık düzeyi arasında ilişki bulunmuştur. Ayrıca diğer sosyo-demografik değişkenlerle birlikte, sendikaya bağlılığın alt boyutları arasında da ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma ile birçok sosyo-demografik değişkenin sendikaya bağlılığı etkilediği ortaya konulmuştur. Bu açıdan çalışmamız, geçmişte yapılmış olan pek çok çalışma ile benzer sonuçlara ulaşmıştır.

## **5.2. Öneriler**

Araştırmaya katılanların cinsiyet açısından sendikaya bağlılıklarının kadınlarda daha yüksek olduğunun bulunmasından hareketle, sendikanın kadın çalışanları örgütlemeye çalışması ve üye olan kadın çalışanların sendikal faaliyetlere katılımlarının sağlanması önemlidir. Bunun için sendikanın genel ve işyeri örgütlenmelerinde kadın çalışanlar için özel çalışma grupları kurulmalıdır.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde, çalışanların büyük çoğunluğunun ilköğretim ve lise mezunu olduğu görülmektedir. Bu açıdan sendikal faaliyetler yürütülürken yapılan basım ve yayın materyallerinin olabildiğince açık ifadeler ve kavramlar içermesi gerekebilir. Ayrıca sendikal eğitimlerin yanı sıra, sendikaların sosyal-kültürler faaliyetler ve eğitimlere de önem vermeleri üyeler açısından önemlidir.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu sendikaya beş yıldan daha az süredir üyedir. Bu yüzden sendikanın amaç, hedef ve görevlerinin üyeler tarafından anlaşılması ve benimsenmesi için eğitim çalışmaları yürütülebilir.

Araştırmaya katılanlar yaş açısından genellikle otuz yaş ve üzerindedirler. Sendikanın genç üyeleri üzerinde daha fazla çalışma yürütmesi ve gençleri sendikaya üye yapmak için çaba harcaması, sendikanın gelecekteki faaliyetlerini sürdürebilmesi için önemlidir.

Araştırmaya katılanların eğitim seviyeleri yükseldikçe sendikaya bağlılıklarının düştüğü belirlenmiştir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile üyelerin bağlılıklarının düşmesi arasındaki negatif ilişkinin nedenlerinin ne olduğu üzerine çalışmalar yürütülmesi gerekmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları hastanelere göre sendikal bağlılıkları değişmektedir. Düşük sendikal bağlılığa sahip olan çalışanların olduğu kurumda özel çalışmalar yapılmalı ve bağlılığı düşüren nedenler tespit edilmelidir.

Araştırmaya katılan çalışanların işyerlerindeki görevlerine göre bağlılık düzeyleri etkilenmektedir. Özellikle idari personelin sendikaya bağlılık düzeylerinin düşük olmasının nedenleri tespit edilmeli ve sendikal bağlılıklarını artırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Araştırmaya katılan çalışanlardan yirmi yıl ve üzeri çalışanların Sendika İçin Çalışmaya daha istekli oldukları tespitinden hareketle, yirmi yıldan az çalışanların sendikal faaliyetler için istekliliklerinin artırılmasına yönelik çalışmalar ve eğitimler gerçekleştirilmelidir.

Araştırmaya katılanların sendikaya üyelik süresinin artmasının sendika için sorumluluk duymalarını ve sendikalı olmanın önemine inanmalarını artırdığı çalışmamızda tespit edilmiştir. Beş yıldan az sendikaya üye olanların sendikası için sorumluluklarını yükseltmek ve sendikanın önemini anlamalarını sağlayabilmek için çalışmalar yürütülmelidir.

Çalışmada kullanılan ölçme aracı olan Sendikaya Bağlılık Ölçeği, ABD’de yapılan çalışmalar sonucunda geliştirilmiştir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda ve bu çalışmada da yeterli geçerlik ve güvenirliğe sahip bulunmuştur. Fakat sosyal ve kültürel farklılıklar göz ardı edilmemelidir. Bu yüzden araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlar bir başlangıç noktası kabul edilerek, çalışanların sendikaya bağlılıkları ile ilgili daha detaylı çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca çalışma, Türkiye’de hastane çalışanlarına ilk kez uygulanması bakımından önem taşımaktadır. Bu nedenle hastanelerde çalışan işçilerle ve sağlık çalışanlarıyla daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir.

## ÖZET

### **Ankara İli Kamu Hastanelerinde Dışarıdan Hizmet Alımı Kapsamında Çalışan İşçilerde Sendikaya Bağlılık Durumunun Değerlendirilmesi**

Bu çalışma Ankara ilinde sendikaya üye olan ve hastanelerde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerini saptamak ve sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarını belirlemek amacı ile yapılmıştır.

Çalışmanın evrenini DİSK Genel-İş sendikasına üye olan 1653 kişi oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini 334 kişi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak anket uygulanmıştır. Ankette, kimi sosyo-demografik değişkenler ile Bilgin (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Sendikaya Bağlılık Ölçeği" yer almaktadır. Veriler bilgisayar ortamında ve SPSS programı kullanılarak çözümlenmiştir.

Araştırma sonucunda Sendikaya Sadakat alt boyutunun puan ortalaması ( $\bar{x}=29,20$ ;  $\pm 5,05$ ), Sendikaya Karşı Sorumluluk alt boyutunun puan ortalaması ( $\bar{x}=9,72$ ;  $\pm 2,46$ ), Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik alt boyutunun puan ortalaması ( $\bar{x}=8,57$ ;  $\pm 2,03$ ), Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutunun puan ortalaması ( $\bar{x}=13,98$ ;  $\pm 2,91$ ) olarak bulunmuştur. Ayrıca Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin toplam puan ortalaması ( $\bar{x}=61,45$ ;  $\pm 9,60$ ) olarak hesaplanmıştır. Cinsiyet ile toplam puan arasında kadınlar yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte çalışılan kurum ve işyerindeki göreve göre de anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ancak, yaş, medeni durum, eğitim, toplam çalışma yılı, sendikaya üyelik süresi açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin alt boyutlarından olan Sendikaya Sadakat boyutu ile cinsiyet, çalışılan kurum, işyeri görevi arasında farklılık bulunmuştur. Sendikaya Karşı Sorumluluk boyutu ile yaş, çalışılan kurum, işyeri görevi, sendika üyeliği süresi arasında farklılık bulunmuştur. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu ile yaş, çalışılan kurum, işyeri görevi, toplam çalışma yılı arasında farklılık bulunmuştur. Sendikalılığın Önemine İnanma boyutu ile cinsiyet, medeni durum, eğitim, çalışılan kurum, işyeri görevi, sendika üyeliği süresi arasında farklılık bulunmuştur.

Sendikaya bağlılık konusunda hastanelerde çalışanlar için daha fazla araştırma yapılmalı, daha geniş kitlelere ulaşılmalı ve farklı değişkenlerle tekrarlanmalıdır. Ayrıca çalışanların sendikal bağlılığını artırmak için sendikaların üyeleri ile daha güçlü ilişkiler geliştirmesi, sendikal eğitimler düzenlemesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** hastane, sendika, sendikaya bağlılık

## SUMMARY

### **An Evaluation of Condition of Commitment to the Trade Union Among Subcontracted Laborers working in Public Hospitals in Ankara**

This research aims to determine commitment levels of subcontracted laborers who are members of a trade union and working in Public Hospitals in Ankara to the Trade Union and to specify their socio-demographic differences.

The research contains 1653 members of DİSK Genel-İş Trade Union. 334 participants are participated to sampling. Questionnaire is used as a means for data collection. In the questionnaire, Some socio-demografic variables and ‘Commitment to Trade Union Scale’ that is revised for Turkish by Bilgin (2003) are included. Datas are analyzed on the computer by using SPSS.

As a result, the sublevel mean point of commitment to trade union ( $\bar{x}=29,20$ ;  $\pm 5,05$ ), the sublevel mean of responsibility to trade union ( $\bar{x}=9,72$ ;  $\pm 2,46$ ), the sublevel mean of willingness to work for trade union ( $\bar{x}=8,57$ ;  $\pm 2,03$ ), the sublevel mean of belief in the importance of trade union ( $\bar{x}=13,98$ ;  $\pm 2,91$ ) was found. In addition, the mean of commitment to trade union ( $\bar{x}=61,45$ ;  $\pm 9,60$ ) is calculated. Any statistically significant difference is not obtained between gender and the total point and also no statistically significant difference with refence to position in the workplace. Moreover, age, marital status, education, total work duration, trade union membership does not make any significant statisticl difference.

Some statistically significant difference between Loyalty to Trade Union which is the subquestion of Commitment to Trade Union Scale, and gender, workplace, position in the workplace. Statistically significant difference is observed between responsibility to Trade Union and age, workplace, position t the workplace, membership. Between willingness to work for Trade Union and age, workplace, position at the workplace and total work duration some differences are detected. Also some statistically significant differences between the belief in the importance of the Trade Union and gender, martial status, education, workplace, position at the workplace, membership are observed.

In terms of commitment to the trade union among laborers more research has to be conducted for reaching more laborers and such reaches with same variables has to be repeated. Besides in hopes for increasing the commitment to the trade union, it is advised that tight relationships with the members of trade union has to be developed and educational meetings has to be organized.

**Keywords:** hospital, trade union, union commitment

## KAYNAKLAR

- ALLEN N I, MAYER J P (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitments to the organization. *Journal of Occupational Psychology* **63**: 1-8.
- ALLEN N I, MAYER J P (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organisation: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior* **49**: 252-276.
- ALPAR R (2014). Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik- Güvenirlilik (3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- ALTIPARMAK A (2001). Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı, İsmat Yayıncılık, Ankara.
- AYKAÇ B (1997). Kamu Bürokrasisi ve Türk Kamu Personel Yönetiminde Bürokratik Eğilimler, Yükseköğretim Kurulu Matbaası, Ankara.
- 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, FULLAGAR C, MCELVIE L, KELLOWAY E K (1992). Union loyalty and strike propensity. *Journal of Social Psychology* **132 (5)**: 581-590.
- BAYAR L S (2006). Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılığı İzmir İli İncelemesi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- BECKER H S (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology* **66**: 32-42.
- BEMMELS B (1995). Dual commitment: unique construct of epiphenomenon? *Journal of Labor Research* **16 (4)**: 401-422.
- BEYAZIT M (2008). Endüstri ilişkileri iklimi ve sendika ve kuruma bağlılık, 1. Çalışma İlişkileri Kongresi. Bildiriler Kitabı. 53-62.
- BİBİLİK E (2008). Memur Sendikacılığı ve Toplu Görüşme Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BİLGİN S L (2003). Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* **5 (4)**: 12-31.
- BİLGİN S L (2007). Sendikalı işçilerin davranışlarının psikolojik boyutları. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları.
- BOLTON D, BAGRAİM 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*. **33 (1)**: 74-79.
- BÜLBÜL O G (2009). Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı. *Kamu’da Sosyal Politika Dergisi*. **11**: 32-37.

- CONLON E J, GALLAGHER D G (1987). Commitment to employer and union: effects of membership status. *Academy of Management Journal* **30**: 151-162.
- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI (2016). İşçi ve Kamu Çalışanları Sendikaları Üye Sayıları. <http://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler> Erişim: 30.07.2016
- ÇELİK A (2012). Türkiye’de Çalışma İlişkilerinde Kurumsallaşma: 1960-1980. İçerisinde: *Çalışma İlişkileri Tarihi* (Editör: Ahmet MAKAL), Anadolu Üniversitesi Yayınları, 198-225.
- DEMİR Ş (2009). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DEMİR F (2006). Atatürk dönemi çalışma hayatımız. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. **20**: 1-20.
- DEMİRBİLEK T, ÇAKIR Ö (2004). Sendikal Bağlılık. Petrol-İş Yayınları.
- DEMİRCİOĞLU A M (1987). Dünyada İşçi Sendikaları, Basisen Yayınları, İstanbul.
- DEMİRCİOĞLU M, CENTEL T (2006). İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- DERELİ T, EKİN N (1980). The Development of Industrial Relations in Turkey, “Originally presented as a paper to the Fifth World Congress of the International Industrial Relations Association held in Paris 3-7 September, 1979”, Fatih Yayınevi Matbaası, İstanbul.
- DERRY 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.
- FUKAMI C V, LARSON E W (1984). Commitment to company and union: parallel models *Journal of Applied Psychology*, **69(3)**: 367-371.
- FÜLBERTH G (2008). Kapitalizmin Kısa Tarihi. Yordam Kitap, İstanbul.
- GORDON M 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* **65**: 479-499.
- GÖNEL A (1998). Önde Gelen STK’lar. Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- GÜLMEZ M (1985). Tanzimat'tan Sonra İşçi Örgütlenmesi ve Çalışma Koşulları (1839-1919), Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi, İletişim Yayınları, İstanbul, C.3, 792-802.
- HACIOĞLU S (2014). Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık Ve Bir Sendika Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- HARMAN C (2009). Halkların Dünya Tarihi. Yordam Kitap, İstanbul.
- HEATON H (1985). Avrupa İktisat Tarihi, C.I-II. Çev: M.A.Kılıçbay, O. Aydoğmuş. Teori Yayınları, Ankara.

- HOELL C R (2004). The effect of interpersonal trust and participativeness on union member commitment. *Journal of Business and Psychology* **19** (2): 160-178.
- HYMAN R (2001). Küreselleşme Bağlamında Sendikalar ve Çıkarların Temsili. *21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları* içinde (No: 70: 9-30) Petrol-İş
- ILGAZ B (Tarihsiz). Sağlık İşkolu ve Çalışanları, Fişek Enstitüsü, Erişim: <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/saglik-iskolu-ve-calisanlari/> 20.01.2016
- İŞIKLI A (1994). Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi Açısından Türkiye İşçi Hareketinin Özgün Yanları, Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, Haz. Alpaslan Işıklı, T.C. Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi, Ankara.
- İŞIKLI A (1995). Sendikacılık ve Siyaset, Öteki Yayınevi, C. 2, Ankara.
- İŞIKLI A (2003). Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık, İmge Kitabevi, Ankara.
- İŞCAN Ö F, NAKTİYOK A (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *S.B.F Dergisi* **1**: 181-201.
- KABLAY S (2012). Grev hakkının Türkiye’de geçmişi ve sağlık çalışanlarının grev hakkı. *Toplum ve Hekim* **27** (3): 174-183.
- KARAGÖZ M K (2010). Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- KAYA Ö M (2015). Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikal Tutumları Ve Sendikaya Bağlılıkları Üzerine Bir Alan Çalışması. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KAYMAZ Ç (2012). Sendika Özgürlüğü ve Hakkı. Yüksel Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KELLOWAY E K, BARLING J, FULLAGAR R (1990). Extending a modal of union commitment: development of and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* **65**: 197-211.
- KESER A, YILMAZ G, KÖSE S (2014). Antecedents of union commitment in turkish food and transportation sector. *Çalışma ve Toplum Dergisi* **40**: 85-102.
- KILIÇ S (2013). Örneklem yöntemleri. *Journal of Mood Disorders* **3** (1): 44-46.
- KLANDERMAS B (1989). Union commitment: Replications and tests in the dutch context. *Journal of Applied Psychology* **74**: 869-875.
- KOÇ Y (2012). Akp ve Emekçiler. Epos Yayınları, İstanbul.
- KOÇ Y (1992). Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Yapraklar. Ataol Yayıncılık, İstanbul.
- KOÇ Y (1998). Sendikacılık Tarihi. Türk-İş Eğitim, Ankara.
- KOÇ Y (1999). Sendikacılık Tarihi. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Eğitim Yayınları, Ankara.
- KOÇ Y (2003). Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi. Kaynak Yayınları, İstanbul.

- KORAY M (1994). Değişen Koşullarda Sendikacılık: Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye. Tüses Yayınları, İstanbul.
- KORKUSUZ M R (2003). Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri. Birlik Yayınları, İzmir.
- KOZAK İ E (1992). İşçi sendikalarının tarihi gelişimi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. **37-38**: 63-81.
- 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.
- KRİSTAL-İŞ (2006). Temel Sendikal Eğitim. Kristal-İş Dergisi Eki, Kasım.
- LADD R T, GORDON M E, BEAUVAIS L L, MORGAN R L (1982). Union commitment: replication and extansion. *Journal of Applied Psychology* **67**: 640-644.
- MAGENAU J M, MARTIN J E, PETERSON M M (1988). Dual and unilateral commitment among stewards and rank-and-file members. *Academy of Management Journal* **31 (2)**: 359-376.
- MAHİROĞULLARI A (2001). Türkiye’de sendikalaşma evreleri ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **2 (1)**: 161-190.
- MAHİROĞULLARI A (2013). Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- MAKAL A (2012a). Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri. İçerisinde: *Çalışma İlişkileri Tarihi* (Editör: Ahmet MAKAL), Anadolu Üniversitesi Yayınları, 78-109.
- MAKAL A (2012b). Türkiye’de Tek Parti Döneminde Çalışma İlişkileri: 1920-1946. İçerisinde: *Çalışma İlişkileri Tarihi* (Editör: Ahmet MAKAL), Anadolu Üniversitesi Yayınları, 112-151.
- MAKAL A (2012c). Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1960. İçerisinde: *Çalışma İlişkileri Tarihi* (Editör: Ahmet MAKAL), Anadolu Üniversitesi Yayınları, 154-195.
- MATHIEU J E, ZAJAC D M (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin* **108 (2)**: 171-194.
- MILLS D Q (1994). Labor-Management Relations. 5th Ed., Mc Graw Hill, New York.
- MOWDAY R T, PORTER L W, STEERS R M (1982). Employee-Organizational Linkages:The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover. New York: Academic Press.
- MOWDAY R T, STEERS R M, PORTER L W (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour* **14**: 224-247.
- NEWTON L A, SHORE L M (1992). A model of union membership: instrumentality, commitment and opposition. *Academy of Management Rewiew* **17**: 275-298.
- 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* **71 (3)**: 492-499.

- ÖZÜĞÜRLÜ M (2013). Sendikacılık Hareketinde Yeni Eğilimler. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2* içinde (s. 33-48). Türk-İş Yayınları.
- ÖZKİRAZ A, TALU N (2008). Sendikaların doğuşu: Türkiye ve batı avrupa ülkeleri karşılaştırması. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırması Dergisi*, **3 (2)**: 108-126.
- PORTER L W, LYMAN W, STEERS R M, MOWDAY R T, BOULIAN P V (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* **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. *Personal Psychology* **7**: 48-58.
- RESMÎ GAZETE (2016). Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükümünde Kararname. Sayı: 29779
- SALANCIK G R (1977). Commitment and the control of organizational behaviour and belief. new directions in organizational behaviour. Chicago: St. Clair Press. 1-54.
- SHERER P D, MORISHIMA M (1989). Roads and roadblocks to dual commitment: smilar and dissimilar antecedents of union and company commitment. *Journal of Labor Research* **10 (3)**: 311-330.
- SNAPE E, REDMAN T, CHAN A W (2000). Commitment to the union: a survey of research and the implications for industrial relations and trade unions. *International Journal of Management Reviews* **2 (3)**: 205-230.
- STAGNER R (1954). Dual allegiance as a problem in morden society. *Personnel Psychology* **7**: 41-47.
- SUR M (2008). İş Hukuku Toplu İlişkiler. Turhan Kitabevi, Ankara.
- SÜMBÜLOĞLU K, SÜMBÜLOĞLU V (2002). Biyoistatistik. Ankara: Hatiboğlu Yayınları, 10. Baskı.
- ŞENKAL A (1999). Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de). Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- TALAS C (1992). Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi. Bilgi Yayınevi-Özel Dizi, Ankara.
- TETRICK L E, THACKER J W, FIELDS M W (1989). Evidence for he stability of the four dimensions of the commitment to the union scale. *Journal Of Applied Psychology* **74**: 819-822.
- THACKER J W, TETRICK L E, FIELDS M W, RAMPEL D (1991). Commitment to the union: a comparison of the united states and canadian workers. *Journal of Organizational Behavior* **12**: 63-71.
- TOKOL A (1994). Türkiye’de Sendikal Hareket. Ezgi Yayınları, Bursa.
- ÜLGEN V (2006). Umudun Adımları-Sağlık İşkolunda Sendikal Hareket. El Yayınları, İstanbul.
- ÜNAL E (2012). Türkiye’de Memurların Sendikal Hakları Çerçevesinde Grev Hakkı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- YAZGAN T (1982). Türkiye'de Sendikal Hareketler. Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları, İstanbul.
- YAZICIOĞLU Y, ERDOĞAN S (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- YENİMAHALLELİ G (1999). Türkiye’de Sağlık İşkolunun Özellikleri ve Sendikal Örgütlenme. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- YILDIRIM F (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık Ve Örgütsel Adalet İlişkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- YILMAZ E (2010). Türkiye’de işçi sendikalarının siyasal ve sosyolojik özellikleri üzerinden tarihsel süreç içinde değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. **14 (1)**: 195-207.
- YORGUN S (2005). Küreselleşme sürecinde Türk sendikacılığında yeni yönelişler. *Çalışma ve Toplum*. **2005/3**: 137-161.

## EKLER

### Ek 1. Etik Kurul Kararı



**GİZLİ**

T.C  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Etik Kurulu Başkanlığı

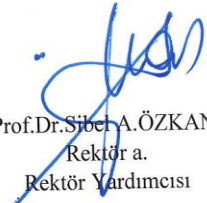
Sayı : 85434274-050.04.04 / 20658  
Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında

06 Nisan 2016

Sayın Arş.Gör.Jebağı Canberk AYDIN  
Sağlık Bilimleri Fakültesi  
Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı

İlgi: 22/03/2016 tarihli başvurunuz.

“Ankara İli Kamu Hastanelerinde Dışarıdan Hizmet Alımı Kapsamında Çalışan İşçilerde Sendikaya Bağlılık Durumunun Değerlendirilmesi” başlıklı çalışmanız ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 04/04/2016 tarihli toplantısında alınan 9/127ayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.  
Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

  
Prof.Dr.Sibel A.ÖZKAN  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

EKLER:  
Karar Örneği (1 sayfa)

**GİZLİ**

Ankara Üniversitesi Rektörlüğü 06100 - Tandoğan/ANKARA  
Telefon : 0 (312) 60 40 / 2101  
Faks : 0 (312) 212 60 49

Ayrıntılı Bilgi İçin

## Ek 1. Devam. Etik Kurul Kararı

### ANKARA ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 04/04/2016

Toplantı Sayısı : 9

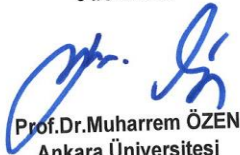
Karar Sayısı : 127

127-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencilerinden **Jebağı Canberk Aydın**'ın "Ankara İli Kamu Hastanelerinde Dışarıdan Hizmet Alımı Kapsamında Çalışan İşçilerde Sendikaya Bağlılık Durumunun Değerlendirilmesi" başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgili 22/03/2016 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencilerinden **Jebağı Canberk Aydın**'ın "Ankara İli Kamu Hastanelerinde Dışarıdan Hizmet Alımı Kapsamında Çalışan İşçilerde Sendikaya Bağlılık Durumunun Değerlendirilmesi" başlıklı araştırması ile ilgili istenen düzeltmenin yapıldığı anlaşılmış olup, ilgili çalışmanın araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR

04/04/2016

  
Prof. Dr. Muharrem ÖZEN  
Ankara Üniversitesi  
Etik Kurulu Başkanı

## Ek 2. DİSK Genel-İş Sendikası Uygulama İzni



Kısım : Genel Sekreterlik  
Sayı : 2016/2530  
Konu :

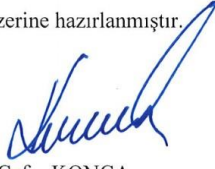
19.04.2016

Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü  
Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı  
ANKARA

Sendikamızın yetkili olduğu işyerlerinde araştırma görevlisi J. Canberk Aydın'ın yüksek lisans tezi için Sendikamızın bilgisi dahilinde alan araştırması yapması uygun görülmüştür.

İşbu belge ilgilinin talebi üzerine hazırlanmıştır.

Saygılarımızla,

  
Cafer KONCA  
Genel Sekreter

  
Remzi ÇALIŞKAN  
Genel Başkan

/AA

### Ek 3. Anket Formu

#### ANKET FORMU

Sayın katılımcı, bu çalışma Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır. Dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışanların sendikal bağlılığını tespit etme amacını taşımaktadır. Çalışmanın başarılı olması ve sonuçların güvenilir olması, anket formunu cevaplayanların soruları dikkatli bir şekilde okuyarak herhangi bir etki altında kalmadan tam ve doğru olarak cevaplandırmalarına bağlıdır.

Anketten elde edilen bilgiler tamamen gizli tutulacak ve sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Katkılarınız için çok teşekkür ederim.

Arş. Gör. J.Canberk AYDIN  
Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı

#### Lütfen Sizin İçin Uygun Olan Kutucuğu İşaretleyiniz (X).

1. Cinsiyetiniz?:

( )Kadın ( )Erkek

2. Yaşınız?: .....

3. Medeni Durumunuz?:

( )Evli ( )Bekar

4. Eğitim Durumunuz?:

( )İlköğretim ( )Lise ( )Önlisans ( )Lisans ( )Lisansüstü

5. Çalıştığınız Kurum?:

( )İbn-i Sina Hastanesi ( )Cebeci Hastanesi ( )Hacettepe Hastanesi

6. İşyerindeki Göreviniz?:

( )İdari Hizmetler(Bilgi İşlem, Yönetim İşleri vb.) ( )Teknik Hizmetler(Görüntüleme, Laboratuvar vb.)

( )Destek Hizmetler(Temizlik, Güvenlik vb.) Diğer(Lütfen Belirtiniz): .....

7. Toplam Çalışma Süreniz? (Yıl): .....

8. Toplamda Kaç Yıldır Sendikaya Üyesiniz?: .....

ARKA SAYFAYA GEÇİNİZ

### Ek 3. Devam. Anket Forumu

| Sendikaya Bağlılık Ölçeği                                                                                                                                    |             |                 |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|--------------|
| LÜTFEN MADDELERİ<br>İÇTENLİKLE CEVAPLAYIP<br>İLGİLİ KUTUCUĞA İŞARETLEYİNİZ (X)                                                                               | KATILIYORUM | EMİN<br>DEĞİLİM | KATILMIYORUM |
| 1- İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir görevdir.                                   |             |                 |              |
| 2- Sendika yararına olabilecek bilgilere "kulak kabartmak" her işçinin görevidir.                                                                            |             |                 |              |
| 3- İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.                                                                                                  |             |                 |              |
| 4- Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalıdır.                                                                        |             |                 |              |
| 5- Üyesi bulunduğum sendikaya fazla Bağlılık duymuyorum.                                                                                                     |             |                 |              |
| 6- Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.                                                    |             |                 |              |
| 7- Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.                                                |             |                 |              |
| 8- Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenen çok üstünde çaba göstermeye hazırım.                                                    |             |                 |              |
| 9- Yapacağım işin aynı olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.                                                               |             |                 |              |
| 10- Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla inancım ve güvenim yoktur.                                                                                          |             |                 |              |
| 11- Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken bir örgüt olarak bahsediyorum.                                                                              |             |                 |              |
| 12- Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.                                                                                                              |             |                 |              |
| 13- Sendikanın yayınlarını (bülten vb.) okunmaya değer bulmuyorum.                                                                                           |             |                 |              |
| 14- Sendikaya yararam dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.                                                                                  |             |                 |              |
| 15- Üyeler, sendikaya ödedikleri aidatlar karşılık yeterince yararlar elde edemiyor.                                                                         |             |                 |              |
| 16- Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.                                                                     |             |                 |              |
| 17- Sendikaya-katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.                                                                              |             |                 |              |
| 18- Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.                                                                            |             |                 |              |
| 19- İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.                                                                                |             |                 |              |
| 20- Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.                                                                                                         |             |                 |              |
| 21- İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.                                                                                         |             |                 |              |
| 22- Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir.                                           |             |                 |              |
| 23- Sendikadan çok işime bağlıyım.                                                                                                                           |             |                 |              |
| 24- İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir.                                              |             |                 |              |
| 25- Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.                                                                                                       |             |                 |              |
| 26- Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim. |             |                 |              |
| 27- Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin önemli bir göstergesidir.                                         |             |                 |              |
| 28- Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.                                                                                                  |             |                 |              |

## ÖZGEÇMİŞ

### I. Bireysel Bilgiler

**Adı:** Jebağı Canberk

**Soyadı:** AYDIN

**Doğum Yeri ve Tarihi:** İzmir, 15.12.1988

**Uyruğu:** Türkiye Cumhuriyeti

**Medeni Durum:** Bekar

**İletişim Adresi ve Telefon:** Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Şükriye Mah. Plevne Cad. Aktaş Kavşağı No:5, 06340 Altındağ / Ankara İş Tel: 0312 319 50 18

### II. Eğitim

**Lise:** İzmir Atatürk Lisesi, 2004-2008

**Lisans:** Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Kurumları Yöneticiliği Bölümü, 2008-2012

**Yüksek Lisans:** Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, 2013-2016

### III. Ünvanları

Araştırma Görevlisi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, 2013-...

#### **IV. Mesleki Deneyim**

Araştırma Görevlisi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, 2013-...

Stajyer, Erasmus+ Programı, Berlin/Almanya, 18.05.2015/18.08.2015

#### **V. Bilimsel Çalışmalar**

##### **Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler:**

Ulusoy, H., Tosun, N., Aydın J.C. (2014) “Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri”, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1 (1):1-8.

Ulusoy.H., Tosun, N., Aydın, J. C., (2014). “Türkiye’de Sağlık Yönetimi Alanında Lisans Eğitimini Sürdürmekte Olan Öğrencilerin Genel Profiline Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma”, Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 1 (2): 10-22.

Ulusoy.H., Tosun, N., Aydın, J. C., (2016) “Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme, Boyun Eğici Davranışlar ve Otonomi Düzeyleri”, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1 (3): 8-17.

##### **Yazılan Ulusal Kitaplar veya Kitaplarda Bölümler:**

Akbulut, Y., Önder, Ö. R., Akyürek, Ç. E., Uğurluoğlu Aldoğan, E., Göktaş, B., Aydın, J. C., Kutlu, G. (2015) "Türkiye ve Almanya Sağlık Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi"  *içinde Tıbbi Teknoloji ve Bazı Ameliyatlar Açısından Almanya ve Türkiye'nin Karşılaştırmalı Analizi*, 85-117, (Editörler: Akbulut, Y., Yenimahalleli-Yaşar, G., Yıldırım, T.) Ankara Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 481, Ankara, ISBN: 978-605-136-233-5

Akbulut Y., Önder, Ö.R., Akyürek, Ç., Uğurluoğlu Aldoğan, E., Göktaş, B., Kutlu, G., Aydın J.C., Swobodo, W. (2015). “Toplum, Sağlık ve Eğitimde Çeşitlilik”  *içinde Hastane Kapasiteleri ve Hizmet Göstergeleri Açısından Almanya*

*ve Türkiye'nin Karşılaştırmalı Analizi*, 339-354, (Editörler: Borde, T., Esen, E. )  
Siyasal Kitabevi, Ankara. ISBN: 978-605-9221-12-2

### **Ulusal Bilimsel Toplantılarda Sunulan Bildiriler:**

Ulusoy.H., Karabulut, N., Aydın, J. C., (2013) “Türkiye’de Sağlık Yönetimi Alanında Lisans Eğitimini Sürdürmekte Olan Öğrencilerin Genel Profilinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma”, 7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiri Kitabı, s.1105-1120, ISBN: 978-605-5176-44-0 (Sözel Bildiri).

Ulusoy.H., Karabulut, N., Aydın, J. C., (2013) “Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri”, 7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiri Kitabı, s.1121-1131, ISBN: 978-605-5176-44-0 (Sözel Bildiri).

Ulusoy.H., Karabulut, N., Aydın, J. C., (2013) “Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme, Boyun Eğici Davranışlar Ve Otonomi Düzeyleri”, 7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiri Kitabı, s.1142-1160, ISBN: 978-605-5176-44-0 (Sözel Bildiri).

Özkan, O., Kutlu, G., Aydın, J. C., Aydemir, İ., Ağırbaş, İ., (2014) “Hastanelerde Maliyet Analizi ve Örnek Bir Uygulama”, 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Lefke, Kıbrıs, (Sözel Bildiri).

Alaer, Ç., Kütükoğlu, M., Aydın, J. C. (2015) “Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinin Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Travesti Bireylere Yönelik Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” 14. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, Melikşah Üniversitesi, Kayseri. (Sözel Bildiri)

Bolat, H., Akyürek, Ç. E., Aydın, J. C., (2015) “Türkiye’de Sağlık Alanında Sendikacılık”, 9. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, İstanbul. (Sözel Bildiri)

Aydın, J. C. (2015) “Sağlıkta Sendikal Örgütlenme: Güncel Sorunlar” 14. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi, ODTÜ, Ankara. (Sözel Bildiri)

**Ödüller:**

14. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, Melikşah Üniversitesi, Kayseri, 22-26 Nisan 2015, Sözel Bildiri Üçüncülük Ödülü.

