

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ SENDİKAL TUTUM VE
BAĞLILIKLARI: YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Soner TAŞOVA

Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL POLİTİKA

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Cüneyt ARMAĞAN

EYLÜL 2019

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ SENDİKAL TUTUM VE
BAĞLILIKLARI: YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Soner TAŞOVA

Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL POLİTİKA

Bu tez 24/09/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (<i>Danışman</i>)	Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Cüneyt ARMAĞAN	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: Öğretim Elemanlarının Sendikal Tutum ve Bağlılıkları: Yalova Üniversitesi Örneği

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 108 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 23/09/ 2019 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen iThenticate intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %16'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı SOYADI : Soner TAŞOVA

Öğrenci Numarası : 167205001

Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı : Sosyal Politika

Türü : () Proje (X) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Cüneyt ARMAĞAN

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın kurgusunda, anket oluşum ve veri değerlendirme aşamasında ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Cüneyt ARMAĞAN, Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY, Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI, Doç. Dr. Polat Sait ALPMAN ve Öğr. Gör. Özgür Doğan GÜRCÜ hocalarıma, eğitim hayatım boyunca desteğini esirgemeyen, her zaman yanımda olan sevgili eşim Nesime TAŞOVA hanımefendiye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Soner TAŞOVA



İÇİNDEKİLER

BEYAN	i
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	v
TABLolar	vii
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1: SENDİKAL KAVRAMLAR VE TARİHÇE

1.1. Sendikanın Tanımı ve Unsurları	8
1.1.1. Sendika Kavramı	8
1.1.2. İşkolu ve Hizmet Kolu Kavramları	9
1.1.3. Üst Kuruluş ve Konfederasyon Kavramı	9
1.1.4. İşçi, İşveren, Memur ve Kamu Görevlisi Kavramları	10
1.2. Sendikal Tutum ve Bağlılığa İlişkin Kavramlar	12
1.2.1. Örgütsel Memnuniyet	14
1.2.2. Örgütsel Bağlılık	17
1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık	20
1.2.4. Örgütsel Kültür	22
1.2.5. Örgütsel Kimlik	23
1.2.6. Sendikal Bağlılık	25
1.2.7. Sendikal Tutum	26
1.2.8. Sendikal Algı	27
1.3. Sendikanın Tarihsel Gelişimi	30
1.4. İşçi ve Kamu Görevlileri Sendikaları Ayrımı	32

BÖLÜM 2: KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI

2.1. Dünyada ve Türkiye’ de Tarihsel Gelişim Süreci	34
2.1.1. Dünyada Gelişim Süreci	34
2.1.2. Türkiye’ de Gelişim Süreci	36
2.1.2.1. 1961 Öncesi Dönem	36
2.1.2.2. 1961-1980 Dönemi	36
2.1.2.3. 1980-2001 Dönemi	37
2.1.2.4. 2001 Sonrası Dönem	38
2.2. Dünyada Kamu Görevlileri Sendikalarına Dair İstatistikler	39
2.3. Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarına Dair İstatistikler	40
2.4. Sendikaların Mevzuattaki Yeri	48
2.4.1. Anayasa’da Sendikalarla İlgili Düzenlemeler	48
2.4.1.1. Sendika Kurma Hakkı	48
2.4.1.2. Sendikal Faaliyet	49
2.4.2. Kanunlarda Sendikalarla İlgili Düzenlemeler	49

2.4.2.1. Kamu Sendikalarının Kuruluş Amacı	50
2.4.2.2. Kuruluş Esasları ve Organlar.....	52
2.4.2.3. Üyelik ve Güvenceler	55
2.4.2.4. Faaliyetler, Yasaklar ve Yönetime Katılma	57
2.4.2.5. Sendika ve Konfederasyonların Gelirleri, Giderleri ve Denetimi	59
2.4.2.6. Toplu Sözleşme	61
2.4.3.Yönetmeliklerde Sendikalarla İlgili Düzenlemeler	65
2.4.3.1. Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik.....	65
2.4.3.2. Çeşitli Kurulların Teşkiline İlişkin Yönetmelik	66
2.4.4.Tebliğlerde Sendikalarla İlgili Düzenlemeler	67

BÖLÜM 3: YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ SENDİKAL BAĞLILIK VE TUTUMLARINA İLİŞKİN ARAŞTIRMA

3.1. Genel Olarak Yalova Üniversitesi	69
3.2. Araştırmanın Amacı	69
3.3. Araştırmanın Önemi.....	69
3.4. Araştırmanın Kapsamı.....	70
3.5. Araştırmanın Yöntemi.....	70
3.6. Bulgular ve Tartışma	71
3.6.1. Sendikaların Üye Sayılarına Dair Bulgular	71
3.6.2. Ankete Dair Bulgular	76
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	89
KAYNAKÇA	94
EKLER	100
ÖZGEÇMİŞ	104

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ANADOLU-SEN	: Anadolu Eksen Kamu alışanları Sendikaları Konfederasyonu
BASK	: Bağımsız Kamu Gevlileri Sendikaları Konfederasyonu
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	: Birleşik Kamu İŞgörenleri Sendikaları Konfederasyonu
ÇALIŞAN-SEN	: Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
DÜ	: Diğer Üniversiteler
EĞİTİM BİR-SEN	: Eğitimciler Birliği Sendikası
EĞİTİM-İŞ	: Eğitim ve Bilim İŞgörenleri Sendikası
EĞİTİM-SEN	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
HAK-SEN	: Kamu alışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
IFTU	: Uluslararası Sendikalar Federasyonu
ILO	: Uluslararası alışma TeŐkilatı
IOE	: Uluslararası İŞverenler TeŐkilatı
ITUC	: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KGS	: Kamu Görevlisi Sayısı
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KONF	: Konfederasyon
ÖES	: Öğretim Elemanı Sayısı
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
TÜM MEMUR-SEN	: Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK EĞİTİM-SEN	: Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu alışanları Sendikası
TÜRKİYE KAMU-SEN	: Türkiye Kamu alışanları Sendikaları Konfederasyonu
UBYS	: Üniversite Belge Yönetim Sistemi
YÜ	: Yalova Üniversitesi

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Çeşitli Ülkelerde Kamu Görevlilerinin Konfederasyon Üyeliği ve Toplam Sendikalılar İçindeki Oranı (000 kişi).....	40
Tablo 2. 2018 Yılı Kamu Görevlileri Sendikalarına Dair İstatistikler	40
Tablo 3. Hizmet Kolları ve Yıllar İtibariyle Faaliyette Bulunan Sendika Sayıları (2002-2018)	41
Tablo 4. 2018 Yılı Konfederasyonlara Dair İstatistikler	42
Tablo 5. Yıllar İtibariyle Konfederasyonlara Bağlı Sendikaların Toplam Üye Sayıları (2002-2018).....	42
Tablo 6. Yıllar İtibariyle Konfederasyonların Yetkili Oldukları Hizmet Kolu Sayıları (2002-2018).....	43
Tablo 7. Hizmet Kolları ve Yıllar İtibariyle Sendika Üyesi Olabilecek Toplam Kamu Görevlileri Sayıları (2002-2018).....	44
Tablo 8. Hizmet Kolları ve Yıllar İtibariyle Sendikalaşma Oranları (2002-2018)	45
Tablo 9. 2018 Yılı Yetkili Sendikanın Hizmet Kollarına Göre Sendikal Dağılımı	46
Tablo 10. 2018 yılı Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Sendikal istatistikler	47
Tablo 11. 6289 sayılı Kanun’la Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda yapılan bazı değişiklikler.....	65
Tablo 12. Yalova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Sendikalaşma oranı	71
Tablo 13. Unvan Bazında Sendikalaşma Oranı	72
Tablo 14. Birim Bazında Sendikalaşma Oranı.....	72
Tablo 15. Sendikaların Üye Sayıları	73
Tablo 16. Öğretim Elemanı Sayısına Göre Sendikalaşma Oranı	74
Tablo 17. Sendikaların unvanlara göre üyelerinin dağılımları.....	75
Tablo 18. Sendikaların birimlere göre üye dağılımları	75
Tablo 19. Sendikaların birimlere göre üyelerinin yüzdelik dağılımları	76
Tablo 20. Öğretim elemanlarının yaş aralıklarına göre dağılımı	76
Tablo 21. Öğretim elemanlarının unvana göre dağılımı	77
Tablo 22. Öğretim elemanlarının cinsiyete göre dağılımı.....	77
Tablo 23. Öğretim elemanlarının medeni duruma göre dağılımı.....	77
Tablo 24. Öğretim elemanlarının siyasi partiye üyeliğe göre dağılımları.....	78
Tablo 25. Öğretim elemanlarının dernek/vakıf/meslek örg. üyeliğe göre dağılımları.....	78
Tablo 26. Sendika değişimi yapan öğretim elemanlarının dağılımı.....	78
Tablo 27. Öğretim elemanlarının sendikaya göre dağılımı.....	79
Tablo 28. Öğretim elemanlarının sendikaya üye olma nedenleri.....	79
Tablo 29. Öğretim elemanlarının sendikal davranış dağılımı	80
Tablo 30. Öğretim elemanlarının ekonomik kazanımlar karşısındaki tutumları	82
Tablo 31. Öğretim elemanlarının sendikal bağlılık oranları	83
Tablo 32. Öğretim elemanlarının sendikalara karşı tutumları.....	85
Tablo 33. Öğretim elemanlarının sendika yönetimi ve siyaset ilişkisine yönelik görüşleri	87

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Öğretim Elemanlarının Sendikal Tutum ve Bağlılıkları: Yalova Üniversitesi Örneği	
Tezin Yazarı: Soner TAŞOVA	Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Cüneyt ARMAĞAN
Kabul Tarihi: 24.09.2019	Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 99 (tez) + (ekler)
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı: Sosyal Politika	
Türkiye’ de sendikalar günümüzün en fazla üyeye sahip sivil toplum kuruluşları arasında yer almaktadırlar. Doğaldır ki bu kadar büyük teşkilatların yönetilmesi, üyelerinin sendikal tutum ve bağlılıklarını artırabilmesi çok boyutlu iletişim ve profesyonel bir yönetim süreci çerçevesinde yürütülmelidir. Birçok kurum ve kuruluşta teşkilatlanması bulunan sendikalar, bünyelerinde birçok meslek erbabını da barındırmaktadırlar. Kamuda bulunan yüzlerce unvanda sendikalardan farklı beklenti içerisindedirler. Genel olarak sendikalar çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi gayesiyle kurulmuş olsalar da, icraatlarına ek olarak gündeme ilişkin birçok eylemler ve organizasyonlarda gerçekleştirmektedirler. Bu yönüyle çalışanlarca bazen olumlu bazen de olumsuz karşılanan icraatlarıyla gündemde kalmaya devam etmektedirler. Özellikle toplu iş sözleşmeleri süreçlerinden çıkan sonuçlar, sendika temsilcilerinin tutum ve davranışları, yereldeki sorunlara yönelik çözüm odaklı olup olmadıkları üyelerce tartışılmaktadır. Üyelerin kişisel değer yargıları, cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, çalışma şartları, sendikal geçmişleri, çalıştıkları sektör türü, siyasi veya dini eğilimleri, sendika temsilcileri veya üyeleriyle kurmuş oldukları diyaloglar, sendikadan beklentilerinin karşılanma durumu, sendikal algıları gibi faktörler üyeliklerinin devamında ve sendikaya bağlılıklarında önemli unsurlardır. Yine sendikal bağımlılığı ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal durumdan, sendikal örgütlenmeler için tanınan yasal haklardan ve örgüt içi dinamiklerden bağımsız düşünmemek gerekmektedir.	
Anahtar kelimeler: Sendikal Bağlılık, Akademik Personel, Sendikal Tutum, Sendikal Davranış	

Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Unionist Attitudes And Loyalty Of The Lecturer: Yalova University Sample	
Thesis Author: Soner TAŞOVA	Advisor: Asst. Prof. Ahmet Cüneyt ARMAĞAN
Date of Acceptance: 24.09.2019	Total Number of Pages: viii (pre text) + 99 (main body) + (appendices)
Department: Labour Economics and Industrial Relations Field of Study: Social Policy	
In Turkey, unions are among these which have most members with non-governmental organizations. It is natural that the management of such large organizations should be carried out within the framework of multimentional communication and professional governance process to increase the members union strance and loyalty. The unions which have many institutions and organizations, and also many professionals in their organizations.Hundreds of positions in public have different expectations from unions. Generally unions are founded on the protection and development of the economic and social rights. In additon to their activities, they carry out many actions and organizations related to agenda.In this way, the unions continue to be on the agenda by employees with their positive and sometimes negative actions. Particularly, the outcomes of the collective agreement process, the attitues and behaviours of union representities are discussed whether they are focused on solutions to the local problems or not. The personal values, gender, age, level of education, working conditions, union histories, type of sector they work, political or religious tendencies, dialogue with union represnatatives or members, union expactations, union perseptions of the members factors are important factors in the continuation of the membership and union commitment. Also, it is necessary to think independently of the economic and social situation in which the trade union dependency country lies, regardless of the legal rights recognized for trade union organizations and the dynamics within the organization.	
Keywords: Trade Union Commitment, Academic Personnel, Trade Union Attitudes, Trade Union Behavior	

GİRİŞ

Sendikaların gelişimi kapitalizmin gelişim sürecine paralel olarak şekillenmiştir. Bu gün sanayileşmiş toplumlarda sendikalar vazgeçilmez bir yapılanma şekli olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Endüstriyel anlamda üretim miktarının artışı, çalışma koşullarında yaşanan olumsuz değişiklikler ve buna mukabil alınan ücretin düşük oluşu doğal olarak ekonomik ve sosyal ihtiyaçların giderilmesi konusunda işçiler arasında ortak bir mücadele alanı doğurmuştur. Bu örgütlü hareketler işçiler arasında olduğu gibi işverenler arasında da gerçekleşebilmektedir. Çünkü işçiler özlük haklarının iyileştirilmesi için örgütlü hareket etme ihtiyacı hissederken, işverenlerde yatırımları özendirici vergi sisteminin, nitelikli işgücü için gerekli altyapının kurulmasında, özelleştirmeye yönelik gerekli adımların atılmasında ve uluslararası piyasa ile rekabette birlikte hareket etme noktasında örgütlü olma ihtiyacı hissetmektedirler. Günümüzde sendika denilince bazı ülkelerde yalnızca işçi sendikaları akla gelirken, bazı ülkelerde ise işçi sendikaları ile birlikte işveren sendikaları da akla gelmektedir.

Sanayileşmenin batılı devletlere göre daha geç başlamış olması, işçi sınıfının kayıt dışı çalışmanın daha fazla olduğu sektörlerde çalışıyor olması, ülkede yaşanan siyasi dalgalanmalar vb. etkenlerin etkisiyle Türkiye’ de sendikal hareketler gelişmiş ülkelere göre daha sonraları ortaya çıkmıştır. Kayıt dışı çalışan işçiler herhangi bir güvenceleri bulunmadığı için ağır çalışma koşullarına veya mağdur edecek düzeyde düşük ücretlere katlanmak durumunda kalmışlardır. Diğer taraftan işçiler tarafından gerçekleştirilen iş bırakma eylemlerine yönelik yaptırımlarda söz konusu olmuştur. Bilhassa II. meşrutiyetin ilanından sonra çıkarılan kanun ve haklar doğrultusunda sanayileşmenin daha yoğun olduğu bölgelerde sendikal hareketlerde artış yaşanmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra yaşanan sorunlar doğrultusunda yasaklanan sendika kurma hakkı ancak 1947 yılında serbest bırakılmış ve sendikalaşma hareketleri başlamıştır. Zaman içerisinde artan sendikalı sayısıyla birlikte çalışanlar arasında fikir ayrılıkları oluşmuş ve yeni konfederasyonlar kurulmuştur. 1982 yılında ülkede yaşanan olaylardan ötürü sendikaların bazılarının faaliyetleri yasaklanmış veya durdurulmuştur. Yasakların kapsamı daha ziyade işçi ve işveren sendikalarına yönelik olmuştur. Memur sendikalarının kurulmasına yönelik yasal düzenlemelerde bulunulmamıştır.

İlk memur sendikası 1990’ da kurulmuş olmasına rağmen 1995’te Anayasa’ya kamu görevlilerinin sendika kurma hakları eklenmiş ve Anayasa’nın 51. maddesinde 03.10.2001 tarihinde yapılan değişiklikle sendika kurmak hakkı; “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.” şeklinde düzenlenmiştir. 2001 yılında Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun çıkışıyla kamu görevlileri sendikaları açısından yasal düzenlemeye kavuşulmuştur. Yasal zemin kazandırıldıktan sonra sendikalaşma oranında hızlı bir ilerleyiş olmuş ve 2002 yılında %47,95 olan sendikalaşma oranı 2016 yılında %71,64, 2017 yılında ise %69,28 ve 2018 yılında %67,34 olarak tespit edilmiştir.

12.10.2010 tarihinde yapılan referadumla anayasa değişikliğine gidilmiştir ve yapılan bu değişiklik ile kamu çalışanlarına toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Kamu çalışanlarının ekonomik ve sosyal haklarının Anayasa'nın 128. maddesine eklenen cümleyle toplu sözleşme ile düzenlenmesi gerektiği öngörülmüştür. Böylece toplu görüşme yerini toplu sözleşmeye bırakmıştır. 11.04.2012 tarihli ve 28261 sayılı Resmi Gazetede Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yayımlanmıştır. Yapılan değişiklikle 25.06.2001 ve 4688 sayılı kanunun adı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak değiştirilmiştir. Yine toplu sözleşme, toplantı tutanağı, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi tanımlarında değişikliğe gidilmiştir. Bir işyerinde en fazla üyeye sahip sendika dışındaki sendikalarında sendika işyeri yetkilisi belirlemesi imkanı verilmiştir ve işyeri sendika temsilcilerine verilen izin haftada dört saate çıkarılmıştır. Sendikalara üye olabilecek kamu görevlilerinin kapsamı genişletilmiştir. Sendika ve Konfederasyonlara uluslararası kuruluşların kurucusu veya üyesi olabilme hakkı tanınmıştır. Toplu sözleşmelerde uzlaşmaması durumunda tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurabilecekleri düzenlenmiştir. Kanun buna benzer birçok değişikliği daha beraberinde getirmiştir.

Genel olarak sendikalar çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi gayesiyle kurulmuş olsalarda, icraatlarına ek olarak gündeme ilişkin birçok eylemler ve organizasyonlarda gerçekleştirmektedirler. Sendikal hareketlerin ve eylemlerin kendilerine biçtikleri misyonun oldukça geniş olduğu görülmektedir. Bu minvalde 2018 yılı Mart ayında bir sendikanın il temsilciliğince, Etiyopya'da inşa edilen kız yetimhanesine destek olmak amacıyla bir yemek organizasyonu icra edilmiştir. Yemek organizasyonuna katılan konfederasyon başkanı, emek hareketlerinin evrensel bir bakış açısıyla hareket etmeleri gerektiğini ifade ederken özelde görevlerinin üyelerinin haklarını gözetmek olduğunu genelde ise ham demokrasiden tam demokrasiye geçişte sorumluluk almak olduğunu ifade etmiştir. Evrensel açıdan görevlerinin ise, nerede bir mazlum, mağdur varsa, rengine ve diline bakmaksızın ona yardım elini uzatmak olduğunu belirtmiştir. Bosna-Hersek'ten Telafer'e, Kobani'den Süleymaniye'ye, Arakan'dan Filistin'e, Orta Afrika'dan Pakistan'a, Asya'ya dünyanın neresinde bir mağduriyet varsa orada olmaya, o insanlarla birlikte bir arada bulunmaya gayret ettiklerini söylemiştir (Kutgün, Yalova Pusula, 25.03.2018). Konuşmadan da anlaşılacağı üzere sendikal örgütlenmeler için kolay ve net bir şekilde faaliyet sınırı çizilmesi mümkün görünmemektedir. Çünkü sendikal hareketlerin ne kadar iktisadi ne kadar sosyal ve ne kadar siyasi bir yapılanma olduğu da geçmişten bu yana tartışıla gelmiş bir konudur.

Sendika ve siyaset yanyana durduğunda çoğu çalışan tarafından bu durum olumsuz bir şekilde algılanmaktadır. Siyasilerin varlıklı kişiler olduğu ve siyasetle bağlantısı olanların kendi çıkarlarına hizmet edecekleri algısı çalışanlarda ekonomik ve sosyal hak taleplerinin göz ardı edileceği, üye sayısından kaynaklı sendikal gücün başka çıkarlar adına kullanılacağı fikriyatını doğurmaktadır. Sendikaların geçmişlerinden hareketle sendika yönetimlerinin, birçok sendikal kararda siyasi mekanizmalarla iletişim içerisinde oldukları ve birbirlerinden etkilendikleri gözlemlenmiştir. O halde tartışılması gereken konu sendikaların siyasetle ilişki kurmalarının doğru olup olmadığındansa, bu ilişkinin

sınırlarının ne ölçüde olması gerektiğidir. Bu ölçünün de sendikal hareketlerin başladığı ülkeler ile sendikal hakların sonradan tanındığı ülkeler arasında farklılaştığı, kimi ülkeler de sendika-siyaset özdeşliği kimi ülkelerde ise baskı grubu şeklinde konumlandığı görülmektedir (Çelik, 2010: 54-55; Işıklı, 2005: 120).

Çalışanlar sendikalardan baskı grubu olarak görev yapmalarını ve kamu işvereni ile yapılan toplu sözleşmede çalışanların menfaatlerini gözetmelerini beklemektedirler. Bu bakımdan denebilir ki sendikal faaliyetler ne kadar çeşitli olursa olsun çalışanlar sosyal ve kültürel etkinliklerden daha ziyade sendikaları toplu sözleşmede elde ettikleri kazanımlarla anmaktadırlar. Bu nedenle toplu sözleşmelerde yapılan pazarlıklar çalışanlar tarafından büyük bir ilgi ile takip edilmektedir. Hükümet kanadında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında yer aldığı Kamu İşveren Heyetince sunulan teklif, en çok üyeye sahip sendikalarla temsil edilen Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetince değerlendirilmekte ve teklif ile talep arasında fark yüksek olduğunda teklifin beklentilerini karşılamaktan uzak olduğu yönünde ki açıklamalarla, teklifin revize edilmesi istenilmektedir. Yapılan birkaç görüşmenin ardından anlaşma çoğu zaman sağlanmaktadır. Çok nadir olmakla beraber anlaşma sağlanamaması durumunda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu devreye girmektedir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu zam ve diğer sosyal haklar konusunda son karar mercii olarak görev yapmaktadır.

Sendikalar, hükümet ve siyasi partilerden bağımsız örgütlenmeler olmalarına rağmen sendika temsilcilerinin toplu sözleşmelerde sergiledikleri tavırlar ve üzerinde anlaşılan kazanımlar üyeleri olan veya olmayan çalışanlar açısından kimi zaman eleştirilmekte kimi zamansa desteklenmektedir. Sendika yöneticileri ise tüm bu süreçlerde elde edilen kazanımların çalışanlarda sendikaları hakkında oluşan algının olumlu anlamda şekillenmesi için oldukça gayret sarfetmektedirler.

Kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecek yüzlerce unvan bulunmaktadır. Her kamu görevlisinde unvanıyla ilgili özlük haklarının iyileştirilmesi noktasında sendikalardan çeşitli beklentileri bulunmaktadır. Bazı unvanlarda çalışanlar ek ödeme, ek gösterge ve fazla çalışma ücretlerinin düşüklüğünden yakınırken bazı unvanlar ise sosyal hakların (doğum yardımı, ölüm yardımı, kreş, evlenme yardımı, servis hizmeti vb.) daha da iyileştirilmesini talep etmektedir. Son dönemlerde ise hükümet ile yapılan pazarlıklar yalnızca ekonomik ve sosyal hakların iyileştirilmesiyle sınırlı olmamaktadır. Kılık kıyafet serbestliği, hac izni, cuma namazı izni, kamu yemekhanelerinde helal sertifikalı yemek hizmeti gibi haklarda sendikalarca talep edilmektedir.

Hükümet ile yapılan pazarlıklar belirli bir dönemi kapsamaktadır. İki yılda bir kez yapılan bu pazarlıkların çalışanlar üzerindeki etkisi toplu sözleşmenin üzerinden zaman geçtikçe azalmaktadır. Bu nedenle sendikalar çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları sorunlarla da (birim değişikliği, nakil, görevde yükselme sınav talepleri gibi) ilgilenerek varlıklarını hissettirmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca çeşitli kültürel ve sosyal faaliyetlerle, esnafla indirim anlaşmaları yaparak, belirli günlerde üyelere hediye vererek ve ziyaretler yaparak tüm çalışanlara ulaşmayı amaçlamakta ve çalışanların gündemlerinde kalmaya çalışmaktadırlar.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun Üye Sayılarının Tespiti ve Toplu Sözleşme Görüşmeleri üst başlıklı ve üye sayılarının tespiti başlıklı 30'uncu maddesinde işveren vekili ile tahakkuk memurunun veya mali hizmetler birim yetkilisinin ve sendikalardan birer temsilcinin kurumların göstermiş oldukları bir yerde ve tarihte 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içinde toplanacakları ve aidat kesintisi yapılan üyeler ile toplam kamu görevlisi sayısının tutanak altına alınacağı belirtilmektedir. 15 Mayıs tarihi üye sayılarının tespitinin yapıldığı tarih olması nedeniyle sendikalar açısından oldukça önemli bir tarihtir. Bu dönemlerde sendikalarca üye çalışmaları yoğunlaştırılmakta, iş yerlerine afişler, broşürler asılmakta, geziler, turnuvalar, yemekli programlar vb. birçok etkinlikler düzenlenmekte ve maksimum düzeyde üye sayısına ulaşmak amaçlanmaktadır.

Her ne kadar sendikalar çalışanlardan üye olmaları konusunda beklenti içerisinde ise de çalışanlarında sendikalara yönelik beklentileri ve talepleri bulunmaktadır. Çalışanlar beklenti ve talepleri gerçekleşmediğinde istedikleri zaman üyelikten çekilme formu doldurmak suretiyle sendikalarından çekilebilmektedirler. Üyelikten çekilme kimi zaman sendika yöneticisinin veya işyeri yetkilisinin davranışlarından, kimi zaman şahsi bir işinin takip edilmemesinden kimi zamansa ülkemizde yaşanan olumsuz bir takım gelişmelerden kaynaklanmaktadır. Üye olarak devam edenlerin ise sendikalara aidiyetleri, sendikal tutumları farklılık arz etmektedir. Kimi üyeler üye oldukları sendikanın adını dahi bilmezken kimi üyeler düzenlenen organizasyonlarda etkili bir şekilde görev almaktadırlar. Sendikalar da üyeleri arasında görev paylaşımı yapmak suretiyle üyelerin sendikal organizasyonlarda daha fazla söz sahibi olmalarını ve sendikanın sahiplenilmesini amaçlamaktadırlar. Hatta gençlik, kadın, emekli ve engelli kolları gibi komisyonlar oluşturarak tabana daha fazla yayılmaya çalışmaktadırlar.

İnsanlar farklı düşünme biçimlerine sahip olduklarından sendikadan beklentiler değişmektedir. Kimi üyeler sendikaların toplu sözleşme masasından iyi bir kazanımla ayrılmasını yeterli görüp ülke gündemine ait açıklamalarını, indirim anlaşmalarını veya sosyal ve kültürel faaliyetlerini sendikaların faaliyet alanı içinde görmezken kimi üyeler ise sendikalardan kurslar açmalarını, kaynaşmak amacıyla piknik, yemek organizasyonları ve geziler düzenlemelerini talep etmektedirler.

Çalışmanın Konusu

Üyelerin değer yargıları, sendika temsilcileri veya üyeleriyle kurmuş oldukları dostane diyaloglar, sendikadan beklentilerin karşılanma durumu, sendikanın çalışanlar nezdindeki imajı vb. faktörler çalışanların üyeliklerinin devamında önemli unsurlardır. Bu kapsamda çalışmanın konusu üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının sendikalarına yönelik tutum ve bağlılıklarının ölçülmesidir.

Çalışmanın Önemi

Öğretim elemanlarının sendikal tutum ve bağlılıkları konusunda yapılan literatür taramasında; Türkiye’de ilk memur sendikasını öğretmenlerin kurmuş ve memur sendikacılığı anlamında sendikal hareketlerde her zaman öncülük etmiş olmalarından ötürü eğitim çalışanları (öğretim elemanları, öğretmenler vb.) nezdinde

değerlendirildiğinde sendikal tutum ve bağlılıklar üzerine daha ziyade öğretmenler üzerine çalışmaların olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye karşı görüşleri, öğretmenlerin sendikalara yönelik algıları ve beklentileri, öğretmen sendikacılığının değerlendirilmesi, öğretmenlerin sendikal örgütlenme mücadelesi, sendikal faaliyetlerin üyelerin aidiyetlerine etkileri vb. konuları içeren makaleler bunlara örnek verilebilir. Öğretim elemanları yönünden sendikal alanda, örgütsel vatandaşlığın ve örgütsel kimliğin ilişkisi, öğretim elemanlarının sendikal örgütlü mücadele deneyimleri üzerine birkaç makale ile karşılaşmıştır. Yine öğretmen sendikacılığı üzerine sendikalarda toplam kalite yönetimi uygulamalarına yönelik üyelerin bakış açıları, sendikaların eğitim alanına etkilerinin değerlendirilmesi, sendikacılığın siyasetle ilişkisi vb. konuları içeren tezlerle karşılaşmıştır. Ancak yapılan literatür taramasında öğretim elemanlarının sendikal tutum ve bağlılıkları üzerine herhangi bir tez ile karşılaşmamıştır. Öğretim elemanlarının sendikacılığa bakış açılarının ve sendikal hareketlere katkılarının ortaya konulması bakımından bu çalışma alanında ilk çalışma olacaktır.

Çalışmanın Amacı

Sendika üyesi öğretim elemanlarının sendikalarına karşı sorumluluk duygularının, sendika içinde görev almaya isteklilik, sendikalılığın önemi, sendikaların karşı sadakatları gibi hususlarda anket uygulanması suretiyle sendikal tutum ve bağlılıklarının belirlenmesidir. Öğretim elemanlarının sendikal olma nedenlerinin altında yatan etmenlerin ve maaş, kadro durumu, işverenin ve sendika temsilcilerinin niteliği vb. etkenlerin sendikal olma ihtiyacını ne şekilde etkilediğine yönelik tespitlerde bulunmaktadır.

Araştırmanın Hipotezi

H1: Herhangi bir dernek, vakıf vb. stk üyesi olma ile sendika üyesi olmaya yatkınlık ilişkilidir.

H2: Sendika üyesi öğretim elemanlarının çevreleri ile olan iletişimleri ile sendika değiştirmeme istekleri ilişkilidir.

H3: Öğretim elemanlarının sendikal aidiyetlerinin artışı ile sendikal etkinlikler ve kazanımlar hakkında bilgilendirilmeleri ilişkilidir.

H4: Öğretim elemanlarının sendikal aidiyetlerinin artışı ile sendika yönetimlerinin üyelere yaklaşımları ilişkilidir.

Araştırmanın Yöntem ve Teknikleri

Bu çalışmada sendikal aidiyet duygusunu artıran veya azaltan etmenleri tespiti ilişkin sendika üyeleriyle anket çalışması yapılacaktır. Anket Yalova Üniversitesi'nde görevli öğretim elemanları ile Uludağ Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, ve Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesinde görevli öğretim elemanlarıyla gerçekleştirilecektir.

Öğretim elemanlarının sahip olduğu unvanlar arasında yer alan oransal farklılıklara değinilerek, sendikal tutum ve bağlılıklar açısından önemli etmenlerin üzerinde durulacaktır. Sendikaya üye olma nedenleri incelenerek arkadaşlığın, ekonomik

beklentilerin, iş güvencesinin, örgütlü olma inancının ve sendikal hizmetlerin(kurs, gezi, indirimli işyeri anlaşmaları vb.) üyelik sürecinde ve devamında ne derece etkili olduğu belirtilecektir. Çalışma kapsamında üyelere yöneltilen anket çalışmasında her ne kadar maaş bilgisine yer verilmiş olmasa da unvanlara göre sendikalaşma oranları üzerinde anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenecektir. Yine unvanlar arasında sendikada görev alma hususunda bir ilişkinin olup olmadığı araştırılacaktır. Üyelerin sosyal medya üzerinden hangi oranda sendikal faaliyetleri takip ettikleri ve etkinliklere katılımları, sendika temsilcileri ile diyalogları, sendika il başkanlığına uğrayıp uğramadıklarını tespiti yönelik sorulara vermiş oldukları cevaplar üzerinden sendikal tutum ve bağlılıklarına ilişkin tespitlere yer verilecektir.

Araştırmada Yalova Üniversitesinde yer alan birimlerin neler olduğu ve bu birimlerde çalışan öğretim elemanlarının sayısı ve sendika üyesi olan öğretim elemanlarının unvanlar bazında sendikalaşma oranlarının tespiti yapılacaktır. 06 Mart 2018 tarihli ve 30352 sayılı Resmi Gazetede 7100 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yayımlanmıştır. Bu yayımla birlikte yardımcı doçent unvanı doktor öğretim üyesi olarak değiştirilmiştir. Yine uzman, okutman, çevirici, eğitim öğretim planlamacısı gibi unvanlarda öğretim görevlisi olarak değiştirilmiştir. Bu nedenle sendikalaşma oranları profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi olmak üzere beş unvan üzerinden hesaplanacaktır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada işçi ve kamu görevlileri sendikaları arasında sendikalaşma oranları açısından oldukça yüksek bir fark olmasına rağmen çalışma konusu kamu görevlileri sendikalarına üye öğretim elemanları olmasından ötürü farkın nedenleri üzerinde durulmayacaktır. Araştırmanın sendika üyesi öğretim elemanlarının tutum ve bağlılıklarını ölçmeye yönelik olmasından ötürü sendikaya üye olmayan çalışanların üye olmama nedenlerine değinilmeyecektir. Ayrıca sendikalar arasında sendikal başarı bakımından karşılaştırma yapılmayacaktır.

Çalışma toplam üç bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde sendika ve konfederasyon kavramlarına, sendika kavramının neyi ifade ettiğine ve kapsamının tarih içindeki değişimine değinilecektir. Ayrıca örgütsel memnuniyet, örgütsel bağlılık vb. örgütsel kavramlar açıklanacak, sendikal tutum ve bağlılık kavramları ile olan ilişkisi aktarılacaktır. Daha sonra sendikal anlamda teşkilatlı hareketlerinin başlangıç serüveninden, işçi ve sermaye arasında yaşanan tarihsel olaylardan genel olarak bahsedilecektir. Son olarak kapsamlarına göre sendika türlerine ve işçi, memur, kamu görevlisi kavramlarına ve aralarındaki ilişkiye yer verilecektir.

İkinci bölümde Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarının nasıl doğduğuna, dünya da ve Türkiye’ de tarihsel gelişimine ve gelişim sürecinde işçi sendikaları ile benzer ve farklı yönlerine yer verilecektir. Temmuz/2018 dönemine ilişkin üyesi olan ve bildirimde bulunan kamu görevlileri sendikalarının üye sayılarına, memur sendikalarına bağlı hizmet kollarına ve bu hizmet kollarına ilişkin istatistiki verilere değinilecektir. Ayrıca kamu görevlileri sendikalarının mevzuat açısından değerlendirilmesi yapılacaktır. Kamu

görevlileri sendikalarının Anayasa’ da, kanunlarda, yönetmeliklerde ve tebliğlerde ne şekilde yer edindikleri aktarılacaktır. Yine 4688 sayılı Kanun’ un 2012 yılında yayımlanan 6289 sayılı Kanun’ la hangi maddelerinin değiştiği ve sendikalar açısından ne gibi yenilikler getirdiğine değinilecektir.

Üçüncü bölümde ise Yalova Üniversitesi’ nde ve muhtelif üniversitelerde görevli öğretim elemanları ile gerçekleştirilen sendikal tutum ve bağlılığı ölçmeye yönelik anketin bulguları ve buna dayalı sonuçlar ortaya konulacaktır. Öğretim elemanlarının sendikalaşma oranlarının düşük oluşunun nedenleri, sendikalardan beklentileri ve sendikalı olma sebepleri tespit edilecek ve diğer üniversitelerle mukayese edilerek, sendikal tutum ve bağlılıklar arasındaki benzerlikler ve farklılıklar incelenecektir.

Sonuç ve öneriler kısmında ise öğretim elemanlarının sendikalaşma oranında görülen düşüklüğün nedenleri, sendikal tutum ve bağlılıkları ile ilişkilendirilecek ve sendikal hareketler baz alınarak sendikalaşma oranlarının artışına yönelik çözüm önerileri getirilecektir. Bu yönüyle hem üniversitelerde görevli öğretim elemanlarının sendikalara bakış açıları ortaya konulacak hemde sendikaların üniversitelerde görevli öğretim elemanları arasında teşkilatlanma çalışmalarına katkı sunulacaktır.

BÖLÜM 1

SENDİKAL KAVRAMLAR VE TARİHÇE

1.1. Sendikanın Tanımı ve Unsurları

1.1.1. Sendika Kavramı

“Sendika” sözcüğü, Latince’deki, şehir devletinin yöneticisi anlamına gelen “Syndic” sözcüğünden türemiştir. 19. yüzyıldan itibaren sendika (syndicat) sözcüğü, belli bir grubun ortak çıkarlarını savunmak için oluşturulan bir örgütü ifade etmektedir (İnceler, 2012: 1). Fransa, İtalya ve İspanya haricindeki Avrupa ülkelerinde sendika kelimesi yerine “emek birliği” manasında İngilizce de “trade union”, Almanca da ise “gewerkschaft” gibi kelimeler kullanılmıştır (Mahiroğulları, 2013: 2).

Sendikanın tanımı hukuk sistemlerine göre farklılıklar göstermektedir. Aynı ülke içerisinde dahi kavramın kapsamı değişebilmektedir. Dolayısıyla zaman ve mekana göre değişiklik gösteren sendika kavramına yürürlükte bulunan kanunlar çerçevesinde yaklaşmak daha doğru olacaktır (Narmanlıoğlu, 2001:44). Sendikalar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda; “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, Erişim Tarihi: 15.12.2018). Yine 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda; “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>, Erişim Tarihi: 15.12.2018).

Gerek işçi veya işveren gerekse kamu görevlileri sendikalarında olsun ekonomik ve sosyal hak ve çıkarların temel faaliyet alanı olduğu her iki kanunun sendika tanımında vurgulanmıştır. Ancak zamanla birlikte sendikanın ana çalışma alanı olan ekonomik ve sosyal haklar da değişikliğe uğramıştır. İlk zamanlarda sendikalar uzun süreli ve düşük ücretli çalışmalara karşı bir birliktelik hareketi sergilerken günümüzde ise bağlı bulunan iş kollarının faaliyet alanlarında gözetilerek gerek özlük hakları gerekse sosyal haklar boyutunda oldukça geniş bir yelpazede hak savunuculuğu yapmaktadırlar.

Kamusal alanda devlet politikaları karşısında işçiler ve memurlar sendikalar aracılığıyla üyelerinin menfaatini gözetmek ve ekonomik, sosyal hak ve özgürlüklerini daha da genişletmek için örgütlenirler. Ancak bu yapılanma yalnızca ekonomik ve sosyal haklar çerçevesinde ele alınırsa sendikacılığın mantalitesi de eksik algılanmış olur. Çünkü sendika bir sivil toplum kuruluşudur ve önceliğini üyelerinin hak ve çıkarlarına vermek kaydıyla ülkenin içinde bulunduğu konjonktürel zeminden kaynaklı sorunlara da duyarlılık göstermek ve bu meyanda çalışmalar yürütmek durumundadır (Eraslan, 2012: 60). Konfederasyon yetkilisince sendikal faaliyet alanı; özelde üyelerinin haklarını gözetmek, genelde ham demokrasiden tam demokrasiye geçişte sorumluluk almak, evrensel anlamda ise mazlumun, mağdurun rengine ve diline bakmaksızın ona yardım elini uzatmak şeklinde açıklanmıştır (www.memursen.org.tr, 2018).

Sendika, çalışanların birlikteliklerini etkili ve organize bir güce dönüştüren kuruluş olarak ifade edilebilir (Öyünç, 2016: 2). Bu kavramın dört temel unsuru bulunmaktadır; ortak amaç, özgürce kurulma, tüzel kişilik oluşturma, bağımsızlık. Sendika kurmak amaçsal açıdan Anayasa' nın 51 maddesinde de belirtildiği üzere çalışanların ortak ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak bağlamında ele alınmaktadır. Yani kuruluş amaçları bellidir, kişilerin kurmuş oldukları STK'lar ise tüzüklerinde kuruluş amaçlarını detaylı olarak belirtmek durumundadır. Sendikaların özgürce kurulmaları gerektiği birçok uluslararası belge ile teminat altına alınmaya çalışılmıştır. Bu bakımdan 4688 sayılı Kanun' un 3. ve 6. maddelerinde de belirtildiği gibi "...kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur.". Sendikalar tüzel bir yapıda olmalıdır. Çünkü süreç içerisinde sendika yöneticileri veya üyelerinin değişmesinden kaynaklı olarak sendikal hareketlerin sekteye uğraması durumunda oluşabilecek olumsuzluktan etkilenmemeleri gerekir. Son olarak sendikalar bağımsız olmalıdır. Çünkü işverenden veya hükümetten bağımsız bir şekilde hareket edemeyen sendikanın üyelerinin çıkarlarını koruması mümkün değildir. Bağımsızlık unsuru bulunmasına rağmen üyeleri yerine işvereni kollayan sendikalar da "sarı sendika" olarak nitelendirilmektedirler (Mahiroğulları, 2013: 3-4).

Bazı meslek odalarında ve barolarda üyelik zorunlu iken sendikalarda üyelik zorunlu değildir. Bu durum 6356 sayılı Kanunun 17' nci maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir;

...Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.

1.1.2. İşkolu ve Hizmet Kolu Kavramları

İşkolu Sendikaları, bir işyerinde çalışanların yaptıkları işe veya mesleklerine göre değil, işyerinin faaliyet alanına göre sendikalı oldukları sendika türüdür. Başka bir tanıma göre işkolu sendikaları; "ekonominin benzer faaliyet dalındaki tüm emekçileri, meslekleri ve niteliklerine göre ayırım yapmaksızın örgütleyen sendikalar" şeklinde ifade edilmektedir (Aydoğanoglu, 2010: 11). Sendikaların işkolu esasına göre kurulmaları 5018 sayılı Sendikalar Kanunu ile düzenlenmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunda 28 olan işkolu sayısı 20' ye düşürülmüştür. Kamu görevlilerinin ise hizmet kolu esasına göre sendikalı olmaları düzenlenmiştir. 11 adet hizmet kolunda sendikal faaliyette bulunacakları 07.09.2001 tarihli ve 24516 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik'te bulunan listede gösterilmektedir.

1.1.3. Üst Kuruluş ve Konfederasyon Kavramı

Anayasa' nın 51'inci maddesi çalışanların ve işverenlerin, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek gayesiyle önceden izne gerek olmaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurabileceklerini ve bu kuruluşlara serbestçe üye olabileceklerini yine serbest bir şekilde üyelikten çekilebileceklerini düzenlemiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim Tarihi: 21.12.2018). 87

sayılı İLO sözleşmesinin 5' inci maddesinde çalışan ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bu yapılara üye olma hakkı ile birlikte her örgütün, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Ancak Anayasamızda üst kuruluşlar ile ilgili herhangi bir açıklama yer almamaktadır (Demir, 1999:34).

Konfederasyon, farklı işkollarında kurulmuş en az beş sendikanın birleşerek oluşturdukları tüzel kişiliği haiz üst kuruluşu ifade etmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>, Erişim Tarihi: 21.12.2018). Konfederasyonlar tanımından da anlaşılacağı üzere en az beş sendikanın biraraya gelmesi ile oluşmuş üst kuruluşlardır. Ancak bir sendika tek başına herhangi bir konfederasyona bağlı olmadan da çalışmalarını yürütebilmektedir.

Federasyon, aynı iş kolunda yer alan farklı sendikaların veya aynı bölgede ki farklı işyeri ve işkolunda ki sendikaların oluşturduğu üst örgütlenme modelidir. Ancak bu tarz sendikal yapılanmalar kanun koyucularca tehlikeli bulunduğundan, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda üst kuruluş türü olarak konfederasyon tipi sendikal örgütlenmelere yer verilirken federasyon tipi örgütlenmelere yer verilmemiştir (Aydoğanoglu, 2010: 12).

Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri İzzet ÇETİN, Süleyman ÇELEBİ, Musa ÇAM ile birlikte 115 milletvekili Anayasa Mahkemesine federasyonların, bölgesel ya da ulusal düzeyde aynı meslekte ya da aynı işyerinde faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmesiyle kurulan üst örgüt olduğu yine federasyon tipi örgütlenme modelinin, işyeri esaslı örgütlenen sendikalar için daha uygun olduğu ancak kanunlarda üst kuruluş olarak sadece konfederasyonlara yer verildiği, federasyonlara yer verilmediği gerekçesiyle başvurmuşlardır. Ancak Anayasa Mahkemesi sendikaların üst kuruluşları arasında federasyonların da mutlaka bulunmasının zorunlu olmaması ve bu konuda kanun koyucunun takdir yetkisi bulunduğu gerekçesiyle Anayasa'ya aykırı bulmamıştır (Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 Tarihli ve E: 2013/1, K: 2014/161 Sayılı Kararı).

1.1.4. İşçi, İşveren, Memur ve Kamu Görevlisi Kavramları

İşçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda; “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 25.12.2018). 1475 sayılı İş Kanunu'nda ise; “Bir hizmet aktine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi” olarak tanımlanmıştır (www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf, Erişim Tarihi: 25.12.2018). Söz konusu tanıma göre bir kişinin işçi olarak vasıflanması için, ortada bir iş sözleşmesinin olması gerekmektedir. O halde işçi ancak gerçek kişi yani insan olmalıdır. Tüzel kişiliği haiz olan şirketler, dernek veya vakıflar işçi sıfatını haiz olamazlar. Yine işçinin bedenlen veya fikren çalışması ya da az veya çok sorumluluğunun olması önemli değildir (Eyrenci vd., 2019: 25).

İşçi kavramı yalnızca bireysel iş hukuku bakımından değil toplu iş hukuku bakımından da önem arz etmektedir. Sosyal Sigortalar Hukuku temel anlamda kavramsal olarak işçi yerine sigortalı terimini esas almaktadır. Bu bakımdan bu kanunlar, sadece bir iş

sözleşmesi ile çalışanları değil bazı başka sözleşmeler kapsamında çalışanları da bünyelerinde barındırmaktadırlar. Örneğin sendika başkan ve yönetim kurulu üyeleri, vekalet sözleşmesine dayanarak çalışmalarına rağmen sigortalı sayılmaktadırlar. Sonuç olarak işçi kavramı iş kanunları ile Borçlar Kanunu uygulanmasında yalnızca iş sözleşmesine bağlı kalınarak dar, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda ise iş sözleşmesi ile bazı iş görme sözleşmelerine dayanarak çalışanlarında işçi sayılmaları ile geniş tutulmuştur(Çelik vd., 2017: 69-70).

İş Kanununun kapsamı dışındaki bir işte veya iş yerinde çalışan bireylerin çalışmaları iş sözleşmesine istinaden gerçekleşse bile bu kanun kapsamında işçi sayılmamaktadırlar. Bu itibarla bir kimse iş(hizmet) sözleşmesi dışındaki bir sözleşmeye (istisna sözleşmesine, vekalet sözleşmesine, çıraklık sözleşmesine veya statü hukukuna tabi) olarak çalışıyor ise bu kimsenin işçi sayılmasının imkanı bulunmamaktadır(Narmanlıoğlu, 2014:96).

İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nda; "işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar" olarak tanımlanmıştır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 25.12.2018). O halde İş Kanunu bakımından işveren, bu kanun kapsamındaki bir işte, iş sözleşmesine istinaden çalışan bireylere iş gördüren kişidir(Narmanlıoğlu, 2014:108).

İşveren, gerçek bir kişi olabileceği gibi, tüzel bir kişi de olabilir. İşveren olmak için belirli sayıda işçi çalıştırmak gerekmez, tek bir işçi de çalıştırılrsa işveren niteliği kazanılmaktadır. İşveren, işçi ile yapmış olduğu sözleşme gereğince işin görülmesini talep etme ve talimat verme hakkını haizdir(Eyrenci vd., 2019: 25).

Memur, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda; "Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler" olarak tanımlanmıştır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 25.12.2018). Yine memurlar hakkında Anayasa' nın 128' inci maddesinde şu ifadeler kullanılmaktadır;

Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.

Kamu görevlisi, 6289 sayılı Kanun' un 3'üncü maddesi ile birlikte 4688 sayılı kanunda yapılan değişiklikle birlikte; "Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri" olarak tanımlanmıştır (www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf, Erişim Tarihi: 25.12.2018). Kamu görevlisi tanımında vurgulanan kesim işçi statüsü dışında çalışanlardır. Diğer bir vurgu ise kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarında çalışıyor olmasıdır. Kamu görevlisi aynı kamu hizmetlerinin sürekliliğinde olduğu gibi geçici bir çalışan değil daimi bir çalışan niteliği taşımaktadır (Gülmez, 2002: 440). Anayasa' nın 128'inci maddesinde memurlar ve diğer kamu görevlileri denildiğinde

genel idare esaslarına binaen sürdürülen asli ve sürekli kamu hizmetlerinin yürütücüleri akla gelmektedir. Kamu da çalışan sözleşmeli personelin de kamu görevlisi olarak sayılıp sayılmayacağı hususunda gerek Anayasa Mahkemesi gerek Danıştay gerekse Uyuşmazlık Mahkemesi sözleşmeli personelin kamu görevlisi sayılması noktasında karar vermişlerdir. Kamuya ait asli ve sürekli işleri, kamu idaresinin denetimi, gözetimi altında yürüten ve çalışmasının karşılığını belirli periyotlarla devlet bütçesinden alan işçi statüsü dışındaki çalışanların kamu görevlisi pozisyonunda yer almaları gerekmektedir (Serim, 1988: 136-138). Her ne kadar memurlar kadar iş güvencesine sahip değilseler de sözleşmeli personeller kamuda ki süreklilik esası gereğince aynı memurlarda olduğu gibi yüz kızartıcı suç, rüşvet gibi ağır bir gerekçe olmadıkça işten çıkarılmamaktadırlar.

Kanunlarımıza göre bir kişinin işçi olarak vasıflandırılması için işverene karşı bir yükümlülük altına girilmesi ve bu yükümlülüğün hizmet aktine istinaden olması ve serbest iradeye dayalı olarak kabul edilmiş borç ilişkisinin oluşması gerekmektedir. Hizmet akdinin ise işçiler açısından illa özel sektör ile işçi arasında kurulması gerekmemekte olup kamuda da hizmet akdine tabi çalışan işçiler bulunmaktadır. Bir kişinin memur olarak vasıflanması için ise işverenle memur arasında statü hukukunun oluşması gerekmektedir. İşçilerde olduğu gibi işverenle istenildiği gibi hukuki bir ilişki kurulamaz. Her ne kadar memur olmak iradi bir eylem olsa da özlük haklarını belirleme imkanı bulunmamakta olup Anayasa’da da belirtildiği üzere akdi değil kanuni bir ilişki kurulmaktadır (Ünsal, 1999: 53). Memurların hukuki durumları ile genel anlamda idare hukuku ilgilenmektedir. İş sözleşmesine istinaden çalışan işçilere ise iş kanunları ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaktadır. Memurlar genel olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak çalıştıkları için grev hakkından yararlanamamaktadırlar (Çelik vd., 2017: 69-70).

1.2. Sendikal Tutum ve Bağlılığa İlişkin Kavramlar

Sendika içerisinde örgütlü olma davranışını da barındıran ve örgütlü hareket edildiğinde daha fazla anlam kazanan bir kavramdır. Bu nedenle örgüte bağlılık, örgütten memnuniyet vb. örgütsel kavramlar ile sendikal tutum ve bağlılık kavramları temelde benzer şeyler ifade etmektedir.

Örgüt; “İş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite veya sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç yada amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların gerçekleştirdikleri faaliyetlerin ussal eşgüdümüdür.” şeklinde tanımlanmıştır (Schein’den aktaran Güllüoğlu, 2012: 17). O halde bir örgütü oluşturan temel özellikler şu şekilde sıralanabilir; birey, bireyler arası iletişim ve etkileşim, gerçekleştirilecek amaçlar doğrultusunda zamanla oluşan kültürel birikim.

Kuruluşları bakımından ise örgütler iki temel şekilde ele alınabilir; biçimsel(resmi, formel) ve biçimsel olmayan (toplumsal-informal) örgütler. Biçimsel örgütler, örgüt içi hiyerarşisi, iş dağılımı, görev ve sorumluluk alanları daha kesin çizgilerle belirlenmiş, kuruluşları mevzuata sıkı sıkıya bağlı olan ve toplumun daha geniş kesimlerine hitap eden örgütlerdir. Kamu kurumları, sendikalar ve özel sektör örgütleri gibi. Biçimsel olmayan örgütler ise daha ziyade toplumsal ihtiyaçlar sonucunda oluşan örgütlerdir. Hemşehri örgütleri, spor örgütleri gibi. Bu iki tür örgüt arasında temel ayrım ise hiyerarşik düzenin

biçimsel örgütlerde daha fazla mevki ve kademe barındırması ile emir komuta zincirinin daha fazla hissedilmesidir(Güllüoğlu, 2012: 17).

Örgüt sözcüğü Amerikan literatüründe iki şekilde kullanılır. Birincisi yönetim süreçleri içerisinde yer alan örgütlenme fonksiyonunu ifade ederken ikinci anlamda ise çalışanlardan oluşan bir grubun bir bütün olarak ele alınması biçimindedir. Yönetim süreci ise beş açıdan öngörme ve planlama, örgütlenme, yönlendirme, koordine etme ve kontrol olarak ele alınmıştır. Bu bakımdan örgüt; işletmenin veya kuruluşun varlığını devam ettirebilmesi açısından yerine getirilmesi elzem olan ve bireylere bölümlere ayırmak suretiyle dağıtılmış eylemleri barındıran bir yapıdır. Bu alt parçalara ayrılmış görevler, bu görevleri ifa edecek üyelerin vasıfları, becerileri ele alınarak dağıtmakta ve her bir üye bir görevi ifa ederek birbirini tamamlamakta ve örgüt hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaktadırlar. Bireysel gayretlerin koordine edilmesinde uyum kadar zamanlamada önemlidir. Çünkü bir koro müzik çalanlar ile söyleyenler arasındaki uyum ve zamanlama koordine edilmez ise izleyiciler bakımından keyifli bir durum oluşmayacaktır. Bu noktada koro şefinin bireysel özellikleri, koroğu bir uyum içerisinde çalıştırmasında ve beklenen performansın elde edilmesinde kritik bir önemi haizdir. Koroğu oluşturanlar her ne kadar koro şefi ile iletişim halinde iselerde birbirleriyle de uyum içerisinde olmaları gerekmektedir. O halde kimin ne zaman ve ne şekilde hareket edeceğinin de ahenk sağlanması bakımından önemi bulunmaktadır. Bu ise örgütlerde, örgüt şemaları vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Örgüt içerisinde yapılan görev paylaşımı vasıtasıyla kimin hangi alanlarda yetkili olduğu, yetkisinin sınırlarının ne olduğu, yetkisi dışında hareket ettiğinde kime hesap vereceğinin tespiti yapılmalıdır(Ergeneli, 2006:19-20).

Örgütler üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmaların tasnifi ve gruplandırılması bakımından McGill ve Slocum örgütleri davranışları bakımından dört grupta ele almıştır (McGill ve Slocum' dan aktaran Ergeneli; 2006:21-22):

Bilen örgütler; bu örgüt modelinde örgüt için en iyi yol bilinen yoldur anlayışı hakimdir. Rasyonel bir mantıkla hareket eden bu yapılar için verimlilik önemli bir kıstastır. Yapılan her iş mevzuata uygunluk ve standartlaşmış politikalar çerçevesinde ele alınmaktadır. Örgüt liderinin bu yapılardaki temel misyonu, örgüt içinde görev alanların kurallara ve standartlara uygun davranıp davranmadığını kontrol etmektir. Örgüte üye olacaklar bakımından kişiye özel uygulamalara gidilmemekte ve mümkün mertebe oluşabilecek risklerden kaçınma davranışı hakim olmaktadır. Bu durum örgüt içi değişimlere ve yeniliklere kapalı olunmasından ötürü örgüte yeni değerler kazandırılmasını engellemektedir. Örgüt içi değişim taleplerini göz ardı etmenin neticesinde bu tarz örgütler bir kısır döngüye kapılmakta, herşeyi kuralına göre yapmış olmalarına rağmen başarılı olamamanın nedenlerini algılayamamaktadırlar.

Anlayan örgütler; bu tarz örgütler değişen dünya koşullarını, kişiye özel hizmet taleplerini, teknolojinin sunmuş olduğu imkanları sorgulamaya başlayan ve bir denge arayışındaki örgütlerdir. Bir yandan örgütün bağlı olduğu değerlerin muhafaza edilmesini sağlamak böylece örgüt kimliğini korumak bir yandan da yeniliklerin örgüt için neler getireceğini öngörmek ve kontrol altına alarak değişimi en iyi şekilde sindirmek

durumunda olan örgütlerdir. Değişimin kaçınılmaz olduğunu anlayan bu örgütler, örgütün temel değerlerinin en ideal rehber olduğunu vurgularlar. Örgüt kültürünü örgüt için çalışan yetkililere ve üyelere çeşitli eğitimler ve iletişim vasıtalarıyla duyururlar. Her ne kadar değişimin farkında olsalar da deneyimlerini çeşitlendirme noktasında yetersiz kalmaktadırlar. Bu nedenle başarılı oldukları alanlar sadece deneyimli oldukları alanlarla sınırlıdır.

Düşünen örgütler; bu tarz örgütlerde temel felsefe oluşan problemin çözülmesidir. Problem oluşur oluşmaz, problemi analiz ederler ve düzeltme yoluna başvururlar. Genellikle sorunları tespit etme ve analiz etme kabiliyetleri oldukça iyidir. Anketler, öneri, şikayet kutuları, müşteri temsilcileri vasıtasıyla sorunlara ilişkin veri toplarlar. Geliştirdikleri standart çözümleri uygulayarak en kısa zamanda sorunları çözmek istemektedirler. Bir olayın süreci yerine sonucuna odaklanan bu tarz örgütler sorunların altında yatan nedenleri iyi okuyamamakta dolayısıyla sorunların çözümü için çaba gösterilmesine rağmen örgüt başarısının sağlanamamasını algılayamamaktadırlar.

Öğrenen örgütler; bu tarz örgütler örgütler arası rekabetleri iyi okuyabilen, bu ortamlardan fırsatlar çıkarabilen örgütlerdir. Örgüt için çalışanların deneyim edinmelerini sağlayacak zemin hazırlamak, çalışanların birbirlerinin yeteneklerinden istifade edecekleri iletişim kanallarını yaygınlaştırmak bu örgütler için önemlidir. Böylece ayrı ayrı tüm çalışanlardan bir bilgi havuzu meydana gelecek ve bilgiyi kullanarak yeni deneyimler elde etme fırsatı yakalanacaktır. Edinilen deneyimler örgüt kültürüne aykırı olduğunda ise örgüt içi iletişim açık olduğundan yapıcı bir yol bulunarak bu durum ortaya konulabilecektir. Açıklık, sistemli düşünme, üretim, kişiye durumunu göz önünde bulunduran uygulamalar, empati gibi değerler ön planda yer almaktadır. Bu gibi örgütlerde örgüt yönetimi gerekli riskleri almaktan kaçınmaz hatta risk almayı teşvik eder ve başarısızlıklardan ders çıkarabilirler.

1.2.1. Örgütsel Memnuniyet

Örgütsel memnuniyet, bireyin içerisinde yer aldığı örgütü sevmesi, örgütün bir mensubu olmaktan mutlu olması ve örgütün bireyin moralini yükseltmesinden dolayı örgütte kalmaya devam etme ve örgütten ayrılmama düşüncesi gibi nitelikler barındıran bir kavramdır(Sağlık-Sen, 2012: 17). Yapılan çalışmalar örgüt memnuniyetinin artışının, işten ayrılma noktasındaki eğilimleri azalttığını, örgüt amaçlarıyla özdeşleşme ve örgüte hizmet etme eğilimini ise artırdığını göstermektedir. Örgütsel memnuniyeti etkileyen bir çok etmen bulunmaktadır. Örgütün çalışma alanı ve şartları, yönetimin üyelere karşı tutum ve davranışları, örgüt içindeki statü, becerilerin ve yeteneklerin ne derece ödüllendirildiği veya örgüt imajına zarar verenlerin cezalandırılıp cezalandırılmadığı, örgüt içi iletişimin kalitesi, örgüt üyeleriyle samimi bir diyalog kurulması, üyelerin sadece örgüt içinde değil sosyal hayatta da birlikte zaman geçirmeleri, birbirlerinin özel günlerini kutlamaları veya mutsuz olduklarında yanyana olmaları gibi hususlar bireyin örgütten beklentilerini ifade etmektedir. Birey örgütten yeterince memnun olmadığında kendi bilgi ve becerilerini daha iyi değerlendirebileceği başka bir örgüt arayışı içerisine girebilmektedir. Dolayısıyla bir bireyin örgütteki devamlılığı veya bilgi ve becerilerinin

fazla oluşu örgütsel memnuniyet bakımından bir ölçüt oluşturmamaktadır(Günlük vd., 2013:69-70;).

Örgütsel memnuniyet sağlanması açısından örgüt üyelerinin örgütün hedefleri ve amaçları noktasında yeteri kadar bilgilendirilmeleri oldukça önem arz etmektedir. Özellikle sendikalar gibi sivil toplum kuruluşlarını düşündüğümüzde üyesi bulunduğu sendikanın adını dahi bilmeyen üyelerin varlığı bulunmaktadır. Üye örgüte girme nedenine ve kimlerle birlikte hareket edeceğine dair yeteri kadar bilgilendirilmelidir. Örgüt yönetimiyle iletişim kanallarının açık olması, öneri veya talepleri yönetime rahat bir şekilde iletebilmeleri yönetimi paylaşmak anlamına gelecek ve memnuniyeti artıracaktır. Otoriter yönetim anlayışları, her şeyin en iyisini bilirim tarzındaki yaklaşımlar, beğenilmeyen uygulamaları devam ettirme ya da uyumsuz kişileri çeşitli nedenlerle örgüt içinde tutma tarzındaki dayatmacı yaklaşım bireylerin kendilerini temsil etmelerini istemedikleri yönetimlerle birlikte hareket etmeyeceklerinden örgütten ayrılmalarına neden olabilecektir(Başaran, 2004: 149-151).

Hedef kitlesi ne olursa olsun insana yatırım yapan, etik değerlere uygun çalışan örgütler ayakta kalmaya başaran örgütler olacaktır. O halde örgüt içinde dürüstlük, doğru sözlü olmak, verilen sözlerin yerine getirilmesi, bilginin saklanmaması, kuralların herkes için geçerli olması, ayrımcılık yapılmaması, saygılı ve adaletli olunması gibi etik değerler örgüt kalitesini artıran unsurlardır. Dolayısıyla etik davranışlara bağlı olmayı kültür haline getirmiş örgütlerin temel amacı örgüte üye kazandırmak olmayacak, mevcut üyelerinin beklentilerine cevap vermek yani onlara değer vermek olacaktır. Böylece örgütsel memnuniyet artacaktır(Doğan ve Karataş, 2011:34).

Örgütsel memnuniyet ile iş tatmini arasında da oldukça yüksek bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini kavramsal açıdan üyelerin fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan gereksinim duydukları beklentilerin, örgüt tarafından karşılanma düzeyini ifade etmektedir. Üyelerin verimli, üretken ve huzurlu olarak iş görmelerinin olmazsa olması iş tatminidir. İşinde tatmin olamayan birey bu tatminsizliği sadece işinde verimsiz olmakla göstermeyecek ailesi, çevresi hatta topluma karşıda çeşitli şekillerde hissettirecektir(Hoş ve Oksay, 2015: 2). Kişilerin iş memnuniyetine etki eden faktörler iki açıdan ele alınabilir; bireyden kaynaklanan ve örgütten kaynaklanan faktörler(Demirbaş, 2017: 34-44; Dığın, 2018:46-49).

İş tatminine etki eden bireyden kaynaklanan faktörler; bireysel özellikler, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, statü şeklinde sıralanabilir.

Bireysel özellikler; karakteristik özelliklerimiz ve tercihlerimiz işteki memnuniyet düzeyimize etki etmektedir. Örneğin; işlerini baştan savma yapan, uyumsuz, düzensiz, agrasif vb. bireyler aldıkları ücreti, bulundukları konumu, yaptıkları işin yoğunluğunu veya iş dağılımının adaletsiz olduğunu bahane edeceklerdir. Verilen işi kurallarına uygun şekilde, zamanında yerine getiren bireyler ise çevrelerinden aldıkları olumlu dönütler alacak ve daha fazla iş doyumu sağlayacaklardır.

Yaş; bireyler genç yaşlarında bir örgüte dahil olduklarında daha fazla idealist olmaktadır. Bu nedenle özellikle yirmili yaşlarda iş tatmininin fazla olduğu

söylenbilir. Ancak zamanla örgütten beklentilerine heyecanı ölçüsünde cevap bulamamasından dolayı tatmin düzeyinde zamanlan düşüklük yaşanmaktadır. Yaşın ilerlemesi ile birlikte gerek elde edilen tecrübeler, mevcut durumun kabullenilmiş olması ya da statü bakımından elde edilebileceği konuma gelmiş olmanın verdiği dinginlik neticesinde iş tatmininde yükseliş gerçekleşebilmektedir.

Medeni durum; iş tatmini bakımından evlilerin bekarlara göre daha iyi durumda oldukları söylenbilir. Bekarların gelecek açısından daha belirsiz bir durumda olmaları, evlilerin ise aile düzenlerinin olmuş olması iş hayatına da akseden bir durum oluşturmaktadır.

Eğitim düzeyi; bireylerin eğitim düzeyi artışının iş tatminlerine yansımada iki durum ortaya çıkmaktadır. İlkinde eğitim düzeyi arttıkça daha iyi koşullarda çalışılacağından iş tatmini de artacaktır. İkincisi ise eğitim düzeyi arttıkça birey üstlendiği görevin karşılığını tam olarak alamadığını düşenebilecek ve böylece iş tatmini düşebilecektir.

Meslek ve statü; bireylerin yapmış oldukları mesleklerin veya bulundukları konumların toplumsal olarak saygınlıkları iş tatminine etki edecektir. Toplumun bakış açısı göz ardı edilemeyecek kadar etkili olmaktadır. Örneğin; ülkemizde birçok genç çok daha fazla para kazanabileceği meslekler varken ebeveynlerince devlet memuru olmaya yönlendirilmektedir.

İş tatminine etki eden örgütten kaynaklanan faktörler; yönetim tarzı, işin niteliği, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, ücretler ve terfi olarak sıralanabilir.

Yönetim tarzı; bireylerin yönetime katılabilmeleri, görev alanlarının net olması, yöneticilerin iletişime açık olmaları, güçlü bir örgüt kültürü oluşturarak çalışanları birbirlerine bağlamaları örgüt çalışanlarını değerli hissettirecek ve iş tatminini artıracaktır. Aksi durumda iş tatminin de düşüşler gerçekleşecektir.

İşin niteliği; iş gücünün olan işler, vardiya usulu çalışılan işler, herhangi bir yetenek gerektirmeyen veya monoton işler iş tatminini düşürebilmektedir.

Çalışma koşulları; bireylerin çalıştıkları ortamların özellikleri de iş tatmini üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin; aşırı sıcak, gürültülü veya radyasyonlu ortamlarda iş tatmini düşürebilmektedir.

Ücretler ve terfi; bireyler hizmet ettikleri örgütlerde hizmetlerinin karşılığını ücret, terfi, hediye vb. araçlarla görmek isterler. Söz konusu karşılıkları bireyler üç şekilde değerlendirmektedirler. İlk olarak sunulanların hizmetlerinin karşılığı olup olmadığıyla, ikinci olarak örgüt içinde çalışan diğer kişilere sunulanlarla ve son olarak başka örgütlerde bu hizmetlerin karşılığının ne şekilde verildiğiyle karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmalar sonucunda şahit olduklarına göre iş tatminleri ya artacak ya da düşecektir.

Çalışma arkadaşları; bireyler iyi anlaşabildikleri, güvenebildikleri, yardımlaşabilecekleri ve saygı duyabilecekleri kişilerle çalışmak isterler. Bu özelliklere sahip çalışma arkadaşları iş tatminini artıracaktır. Aksi durumda iş tatmini düşecek ve birey örgütten ayrılmak isteyecektir.

1.2.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık terimi, manası birleştirmek olan latince bir kökten türemiştir. O halde bağlılık kavramı, duygusal ve hissi bir yaklaşımı, çaba gösterme isteğini, gönüllülüğü, örgütte kalmayı sağlayan manevi bir mecburiyeti ve kendisini bütünün bir parçası olarak görme ve konumlandırma isteğini barındırmaktadır(Doğan, 2013:65).

Örgütsel bağlılık kavramsal olarak ele alındığında birçok disiplinin ilgi alanı içerisinde olduğu görülecektir. Bu bakımdan bu kavramın tanımı yapılırken disiplinler kendi alanları doğrultusunda tanımlama yapmışlardır. Bu nedenle tanım üzerinde tam manası ile bir uzlaşa sağlanamamıştır. Literatür taraması yapıldığında onlarca tanım ile karşılaşılacaktır. Bu tanımların ortak özellikleri ele alınacak olursa bireyin görev yaptığı örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsemesi, bu doğrultuda kendisinden beklenilenden fazlasını yapmaya hazır olması, örgüt içerisinde bir kimlik edineceği hissini taşıması ve son olarak örgüt içerisinde üyeliğinin devamını canı gönülden arzu etmesi tarzında bağlılığı ifade eden öğelerin olduğu görülmektedir(Bakan, 2011:10). Öz bir tanım yapılacak olursa örgütsel bağlılık, “İşgörenin örgüte karşı olan sadakati, tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi” şeklinde tanımlanabilir(Bayram, 2005: 125).

Örgütsel bağlılığı belirleyen kriterler şu şekilde ifade edilebilir (Dolu, 2011: 18-20):

Örgütün misyonunu ve ilkeleri benimseme, bir üye bağlı olduğu örgütün vizyonunu beğenmiyor, değerlerini benimsemiyor ise üyenin beklentilerinin örgütün sundukları ile örtüştüğü söylenemez. Dolayısıyla örgütün üyenin hayata dair görüşlerine ışık olacak bir amacının olması gerekmektedir.

Örgüt çıkarları için fedakarlık yapma, üyenin örgütün daha iyi noktalara gelmesi için herhangi bir menfaat gözetmeksizin normalin üzerinde gayret sarfetmesidir.

Örgüt üyeliğini devam ettirme isteği, örgütün üyeleriyle ilgilenmesi, örgüt içi etkin iletişim, sosyal ve kültürel etkinlikler, örgütsel adalet gibi etkenlerin etkisiyle üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteği göstermesidir.

Örgüt kimliği ile bütünleşme, örgütün üyenin gözünde oluşturduğu imajın boyutuyla orantılı olarak, üyenin örgütü gündeminden düşürmemesi, ayrılmaz bir parçası olarak görmesidir.

İçselleştirme, üyenin örgütüyle gurur duyması ve örgüt değerleriyle kendi değerlerini özdeşleştirdiği bir etkilenme sürecidir.

Örgütsel bağlılığı belirleyen faktörler göz önüne alındığında örgütsel bağlılık, bireyin örgüt içerisinde bir kimlik bulabileceği inancını, kendisini örgütün bir parçası olarak görme duygusunu, örgütün kendisinden beklentilerinin üzerinde bir çaba gösterme eğilimini ve son olarak bireyin örgütten ayrılmak gibi bir isteğinin olmamasını ifade etmektedir. Bağlı bir birey örgütün geleceği için kendisine hedefler koyar ve bu hedefler yolunda karşılaştığı olumsuz durumlar karşısında örgütünü savunur. Örgüte bağlı bireylerin sergilemiş oldukları tutum ve davranışlar, örgüte bağlı olan bireylerin örgüte iki şekilde bağlandıklarını göstermektedir(Ergeneli; 2006:105);

Davranışsal bağlılık; birey örgüte dahil olduktan sonra öyle bir konuma gelir ki birey örgütten ayrılması durumunda elde ettiği birçok kazanımdan mahrum duruma düşebileceğinin farkına varır. Bu noktadan sonra birey ve örgüt arasında bazı beklentilerde içeren bir bağlılık görülmeye başlar.

Tutumsal bağlılık; bireyin örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesini, örgütle gurur duymasını ve bu nedenle örgüte bağlı kalma isteği duymasını, kendisini örgüte ait hissetmesini ifade eder.

Gelişmiş ülkelerde yer alan örgütlerin değişen dünya koşullarını ve teknolojik yenilikleri göz önünde bulundurarak her geçen gün daha kurumsal bir nitelik kazanmalarının ardında örgütte yer alan aşağıdaki temel özellikler bulunmaktadır(Bakan, 2011:39);

- Örgüt içinde yer alan bireylere güvenilmektedir.
- Bireylerin veya üyelerin görüşleri alınmakta ve değer verilmektedir.
- Hiyerarşik yapının daha basık bir hal almaktadır.
- Örgüt işlerini yürüten gruplar kendi kendini yönetebilmektedir.
- Görev dağılımlarını emir komuta zinciri olmadan iş grupları kendileri oluşturmaktadır.
- Denetim mekanizması sadeleşmektedir.
- Bürokratik engeller asgariye indirilmektedir.
- Sorumluluklar en alt üyelere kadar dağıtılmaktadır.
- Bireyler veya üyeler tarafından görevler yerine getirilirken hareket özgürlüğü sunulmaktadır.

Örgüt için olmazsa olmazlardan bir tanesi örgüt üyeleridir. Örgüt üyeleri örgütün kalbi ve beyni durumundadır. Üyelerin örgüte sundukları katkı vasıtasıyla örgüt ayakta durabilmektedir. Üyelerin örgüte katkı sağlamaları için ise üyeler arasında güvene, samimiyete ve şeffaflığa dayalı bir ilişkinin kurulması önemli öncüllerdendir. Aksi halde örgüte bağlı kalma ihtiyacı ortadan kalkacak ve bağlılıklar örgüt dışı şeylere (meslek, hobi, diğer örgütler vb.) yönlendirilecektir. Örgüt üyelerinin becerilerinin ve tecrübelerinin örgütlerce değerlendirilmesi ve üyenin duygusal olarak dikkatinin çekilerek örgüte bağlılığının sağlanması örgütün varolması ve gelecek vizyonlarını oluşturması bakımından elzemdir. O halde örgütsel bağlılığın örgüt için önemi oldukça fazladır. Örgütsel bağlılığın önemini kavrayan örgütler, üyelerini daha mutlu ve verimli yapma potansiyelini elde ederler. Böylece bağlı bireyler iyi ve kötü günde örgütün yanında yer alır, görevlerini aksatmadan yerine getirir, örgütleri için zamandan ve emekten fedakarlık yapar, örgütün maddi ve manevi varlıklarını muhafaza eder, örgütün misyon ve vizyonunu çevresindeki insanlarla paylaşır. Bazı bireyler ise örgütlerine karşı aşırı bağlılık göstermektedirler. Bu durum ise örgüt içi değişime karşı çıkmak, yeniliklere kapalı olma ve uyum kabiliyetini zamanla yitirme risklerini barındırmaktadır. Bir örgüte bağlı olma üyeye önemli icraatlar yapma, başka insanlarla tanışma ve çevre yapma, yeni beceriler kazanma, kendini geliştirme gibi fırsatlar sunabileceği gibi farklı bir alanda

değerlendirilebilecek beceri, zaman ve emeğin örgüte harcanması gibi fırsat maliyeti de içermektedir (Doğan, 2013:68-70).

Örgüt bağlılığının birey, grup veya örgüt açısından birçok olumlu yönü bulunmakla birlikte, olumsuz yönleride bulunmaktadır. Bireylerin örgütlere dahil olurken örgüte ilişkin olumlu tutum ve davranışlar beslemelerinden dolayı örgütlerin negatif yönlerindense pozitif yönleri daha ön plana çıkmaktadır. Bireyler örgüt değerleriyle özdeştikleri oranda yüksek, orta ya da düşük düzeyde bir bağlılık göstereceklerdir. Orta düzeyde bir bağlılığın getirdiği fırsatlara ve götürdüğü fırsat maliyetine değinilmiş olmasından ötürü yüksek ya da düşük düzeyde bir bağlılığın birey ve örgüt açısından ne ifade ettiği ayrı bir şekilde ele alınmalıdır(Bakan, 2011:45-56);

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın birey açısından sonuçları; birey içinde bulunduğu örgüt içerisinde prestijli bir konum elde edecek, çevresi tarafından genel olarak kabul gören ve takdir edilen bir konumda olmanın gururunu yaşayacak, yeni insanlarla tanışma fırsatı bulacak, yeni bilgiler, tecrübeler, beceriler edinerek kendisini geliştirme imkanı yakalayacaktır. Ayrıca rakip örgütlerce de bireyin örgütüne olan bağlılığı takip edilecek ve üyeyi kendi örgütlerine çekmek için çeşitli imkanlar sunacaklardır. Bu tarz olumlu sosyal bazı kazanımların yanında bireyin aidiyet duygusunun gelişmesi, güvene dayalı ilişkiler kurabilmesi, hayatına bir hedef koymanın verdiği verimli olma duygusu, hedefleri yakalama durumunda yaşanan içsel tatmin gibi psikolojik faydaları da bulunmaktadır. Olumlu yönlerinin yanında birey açısından olumsuz bazı durumlar da açığa çıkmaktadır ki; birey yüksek düzeyde bağımlı olduğundan zaman ve emeğinin büyük bir kısmını örgütü için harcayacak, belki ailesine belki de hobilerine yeterli zamanı ayıramayacaktır. Bu durumda birey içsel çelişkiler yaşayacak ve stresle başbaşa kalacaktır. Örgütsel bağımlılığı yüksek olan bireyler açısından terfi almak, ödüllendirilmek veya iş fırsatlarını değerlendirmek ikinci planda yer alacağından çeşitli olanaklardan faydalanma imkanından da mahrum kalacaklardır.

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın örgüt açısından olumlu sonuçları; örgüt koymuş olduğu hedeflere zamanında ulaşabilecek, yenilikleri kabul ederek değişime açık olacak, kaliteli bir hizmet sunabilecek, çalışmaların verimliliği oldukça yüksek olacak, eğitim, denetim gibi mekanizmalara daha az vakit ayrılacak, işlevsel olmayan üyeler olmadığı için personel rotasyonu minimize edilmiş olacak ve daha yatay bir hiyerarşik yönetim şeması elde edilmiş olacaktır. Üyeler yüksek düzeyde bağlılık sergilediklerinde, iş tatmininden dolayı rakip örgütlerden gelen teklifleri red edeceklerdir. Örgüt üyeleri örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsedikleri için yönetimle karşı karşıya gelmeyecek ve örgüt içi çatışma durumları oluşmayacaktır. Örgüt üyeleri dış çevrelere örgütten olumlu bir şekilde bahsedebilecekleri için örgüt reklamı ücretsiz bir şekilde yapılmış olacak ve örgüte yeni üyeler çekilmiş olacaktır. Diğer taraftan örgütler açısından olumsuz birtakım durumlarda bulunmaktadır. Bağımlılığı yüksek olan birey her ne kadar performans sergilese de bireysel becerilerine uygun olmayan bir görev üstlendiğinde ve örgüt içinde yeri değiştirildiğinde veya örgütten çıkarıldığında bunu kabullenemeyecektir. Böylece yüksek bağımlılığı bulunan üyenin varlığı daha yetenekli bireylerin değerlendirilmesini güçleştirecektir. Örgütsel değerlerle özdeşleşen birey, statükoyu

benimseyeceğinden örgüt içi değişimlere, yenilikçi fikirlere kapalı bir tutum ve davranış sergileyebilecek, bu durumda örgüt içinde çatışmalara ve uyum sorunlarına neden olabilecektir.

Düşük düzeyde örgütsel bağlılığın birey açısından sonuçları; birey kendisini örgüte yeteri düzeyde bağımlı hissetmediği için örgütten ayrıldığında kendisini maddi ve manevi bakımdan yıpratmayacaktır. Yani kendisini suç işlemiş bir birey olarak görmeyecek özgür bir tercihte bulunmuş bir fert olarak düşünecektir. Örgütten ayrılarak yeni bir örgüte dahil olduğunu düşündüğümüzde ise yapılan araştırmalar kısa vadede eskisinden daha fazla bir performans gösteremeyeceğini ortaya koymaktadır. Bunun durumun nedenleri arasında değişen çevre ve iş koşullarına uyum sağlamakta yaşanan zorluklar yer almaktadır. Ancak bireyin donanımlı ve örgütün eski örgütten daha profesyonel bir örgüt olması durumunda oryantasyon süreci kısılacak ve tersi bir durum oluşabilecektir.

Düşük düzeyde örgütsel bağlılığın örgüt açısından sonuçları; düşük düzeyde bağımlılık işe gelmelerde ve görevlerin yerine getirilmesinde aksaklıkların oluşmasına neden olabilecektir. Dolayısıyla işten ayrılmalar oluşacak ve personel hareketliliği, eğitimi ve denetimi için harcanan zaman artacaktır. Bu durumda ekstra maliyetler oluşacaktır. Yüksek bağımlılık durumunda üyeler boşlukları doldurmak için gönüllü olurlarken, düşük bağımlılık durumunda herkes kendi görev alanı dışında hareket etmek istemeyecek böylece boşluklar hem dolmayacak hemde üyeler artık kendi görev alanlarının sınırlarını keskin surette çezeceklerdir. Düşük düzeyde örgütsel bağlılığın avantajlarından bahsedilecek olursa yetersiz performans sergileyen, uyumsuz üyelerin örgütten daha kolay bir şekilde uzaklaştırılmalarına imkan tanıyacaktır. Onların yerine ise yeniliklere açık, donanımlı bireylere görev tevdi edilebilecektir. Böylece diğer örgüt üyelerinin motive olmaları sağlanabilecektir. Örgüt içi rotasyonun fazla oluşu, örgütten yeteri performans sağlamayanların uzaklaştırılması yeni yeteneklerin keşfedilmesine de imkan sağlayacaktır.

1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık, örgütün görev tanımı içerisinde bulunmamasına rağmen, üyelerin örgüte duydukları saygıdan kaynaklı başka üyelere veya kuruluşlara karşı fedakarlıkları ölçüsünde sergiledikleri davranışlardır. Bu fedakarlıklardan ötürü herhangi bir ödül beklentisi bulunmamakta ve genellikle gönüllü olarak veya ekstra bir rol üstlenerek gerçekleştirilen davranışlardır. Örnek verilecek olursa örgüt üyesinin gönüllü olarak sorumluluk üstlenmesi, örgüt liderinin işlerini kolaylaştıracak öneriler geliştirmesi, örgüte yeni üye olacak kişilerle ilgilenmesi, örgüt yönetimi onların bulunmadığı mekanlarda savunması, yoğunluğu olan diğer yöneticilere destek olması gibi tutum ve davranışlardır(Bakan, 2011:28).

Örgütsel vatandaşlık kavramında emir komuta zinciri en asgari düzeyde gerçekleşmektedir. Kişiler bulundukları teşkilat, STK veya başka bir yapı içerisinde koordineli hareket etme kabiliyeti edinmektedirler. İşin mutfağında olmanın vermiş olduğu sorumluluk bilinci ile teşkilata ilişkin yapıcı olmayan eleştiriler en asgari düzeye inmektedir. Gönüllü oluşun da etkisiyle yardımseverlik, zaman yönetimi ve yenilikler

sunma gibi davranışlarda gelişmektedir. Örgütsel vatandaşlık bilincinin yerleşmesinin yalnızca kişi için değil örgüt içinde faydaları bulunmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004:16-17);

- Yönetimde etkinlik artmaktadır
- Örgütün üretim kabiliyeti artmaktadır.
- Örgütün amaçlarının belirginleşmesine ve daha verimli bir şekilde gerçekleşmesine katkı sunar.
- Örgütün üyeler arasındaki uyumu yakalaması için gerekli zamandan tasarruf sağlar.
- Örgütün gönüllü faaliyetlerine etkin katılımın olmasını sağlar.
- Örgütün üyeleri açısından daha fazla benimsenmesini ve aktif katılımı sağlar.
- Örgütün imajını ve cazibesini artırır.
- Örgütsel yeniliklere ve değişikliklere daha fazla açık olmayı sağlar.

Örgütsel vatandaşlığın gelişmesi için yapı içerisindeki tüm kişilerin koordineli ve performanslı bir şekilde çalışması gerekmektedir. Gereken performans örgüt üyeleri tarafından sarfedilmediğinde örgütün umut veren bir geleceği olmayacak örgüt ya pasif bir konuma yada yaşamını sürdüremez bir duruma gelecektir.

Örgütsel vatandaşlık davranışın üyeler açısından bazı boyutları bulunmaktadır. Bu boyutlardan bir tanesine örgütsel bağlılıktır. Çünkü birey gönüllü olarak üstlendiği faaliyetlerde örgütün itibarını düşünmekte, örgütü tehditlere karşı koruma ve savunma davranışı göstermekte ve örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda hareket etmektedir. O halde örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ve kapsamı şu şekilde ifade edilebilir (Organ'dan aktaran Ölçüm Çetin, 2004: 22-23);

Özgecilik; üye örgüt içerisinde dahil olan yeni üyeleri destekler, onların çalışma hayatlarına uyum sağlamalarına yönelik katkılarda bulunur, mesleklerine ilişkin problemlerini çözmelerinde yardımcı olur.

Vicdanlılık; üye kendisinin üstlenmiş olduğu misyon doğrultusunda, herhangi bir denetim mekanizması yer almasada örgütün çizmiş olduğu sınırlardan sapmaz, üstlendiği işlerin gereğini ciddiyetle ve en az hatayla yapmaya çalışır.

Nezaket; üye örgütün maddi(demirbaş, para vb.) ve manevi(imajını) kaynaklarını kullanırken son derece dikkat eder, diğer kişilerin bu kaynaklar üzerinde bulunan haklarına riayet eder. Örgüt içinde uyumsuz davranışlar göstermekten ve üyelere yönelik problem çıkarmaktan kaçınır.

Sivil erdem; üye örgütün gelişmesine katkı sunar. Örgüt imajının ve cazibesinin artması için gayret gösterir. Buna yönelik gerçekleştirilen organizasyonlara katılım gösterir, örgütü temsil etmek ister.

Gönüllülük ve centilmenlik; üye örgüt içerisinde yer alan sorunları dışarıya taşımaz, önemsiz konularda şikayet etmekten kaçınır. Örgüte yönelik şikayetleri ince bir şekilde ele alır ve oluşabilecek en kötü senaryoyu düşünerek karar verir.

1.2.4. Örgütsel Kültür

Sendikal anlamda örgüt kültürünün oluşumunda kurucu liderlerin karizmatik şahsiyetleri ön plana çıkmaktadır. Kuruculuk rolünü üstlenen kişinin belirli bir felsefeye, vizyona sahip olması ve riskli olmasına karşın bir fikri veya hizmeti hayata geçirme gayesiyle tüm zorlukları göğüslemesi gerekmektedir. Örgüt liderinin sahip olduğu tecrübeler, dünya görüşü ve rol model oluşu örgütün vatandaşlık davranışının oluşumunda mihenk taşı konumundadır. Çünkü örgütü kuran ekibin etrafında zamanla bu fikre, harekete inanan, değer veren ve başarılı olması için gayret gösterecek, birlikte hareket etmeye istekli üyeler yer alacaktır. Böylece örgüt kültürünün oluşum süreci örgütün kuruluşuyla birlikte hayat bulacaktır. Zamanla kurucuların örgütsel hareket metodları örgütsel başarının anahtarı olarak kabul edilecek ve bu noktadan hareketle örgüt üyelerinin örgütle bütünleşebilmeleri ve örgüt için çeşitli fedakarlıklar göstermeleri için örgütlerce değer yargıları ve anlayış biçimleri geliştirilecektir.

Üyeleri motive edici yaklaşımlar ve çözümler kültürel değerler çerçevesinde gerçekleşmektedir. Her ne kadar örgütsel vatandaşlık olmadan örgütün geleceğinden söz etmek mümkün değilse, örgüt kültürü oluşmadan da örgütün varolması mümkün değildir. Örgütsel vatandaşlık davranışları bir örgütün görünen yüzünü, örgüt kültürü ise görünmeyen yüzünü temsil etmektedir. Örneğin bir binaya dışardan bakıldığında binanın büyüklüğü her ne kadar cezbediyorsa da alıcılar binanın sağlamlığına da dikkat etmektedirler. O halde örgüt kültürü; örgütü varoluş nedenlerinden beslenen, örgütü tanımlayan, örgüt üyelerinin davranışsal normlarını betimleyen, onu diğer örgütlerden farklı kılan özelliklerdir(Doğan, 2013:6-7).

Örgütsel kültür kavramının tanımlanmasında birçok faktör göz önünde bulundurulmaktadır. Örgüt üyelerinin davranışları yanında örgütün normları, inançları, değerleri, sembolleri ve duyguları da tanımlamalarda yer alan ifadelerdir. Schein örgütsel kültürü; “bir grubun kendi içinde bütünleşme ve dış çevreye uyum sorunlarını çözerken oluşturduğu ve geliştirdiği; yeni üyelerine algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktardığı varsayımlar ve inançlar bütünü” olarak tanımlamıştır (Schein’den aktaran Ölçüm Çetin, 2004: 41-42).

Örgüt kültürü içerisinde üyelerin diğer üyelerle ne şekilde iletişim kuracakları, örgüt içinde hangi davranışlarda bulunacakları, bu davranış kurallarının üyelerin çoğunluğunca benimsenen ölçütlerden oluşup oluşmadığı gibi örgüt içinde davranışları etkileyen normlar bulunmaktadır. Örgüt kültürünü etkileyen çeşitli etmenlerde bulunmaktadır. Bunlar içsel ve dışsal etmenler olarak düşünülebilir. İçsel anlamda örgüt liderleri, örgütün yaşı, örgütün misyon ve vizyonu, hedef kitlesi, örgüt üyelerinin demografik, eğitsel, kültürel ve ekonomik özellikleri örnek gösterilebilir. Dışsal etmenlere ise örgütün içerisinde yer aldığı sektör veya bağlı olduğu kuruluş, toplumun örgüte yönelik bakış açısı ve örgütlere yönelik hazır bulunuşluluğu örnek gösterilebilir.

Schein örgüt kültürünün olmazsa olmaz iki ana işlevini aşağıdaki şekilde kategoriye ayırmıştır(Schein’den aktaran Doğan, 2013:13);

Örgütün dış çevreye uyum sağlaması ve varlığını devam ettirebilmesi bakımından çeşitli çalışmalar yürütmelidirler:

Misyon ve strateji; tüm örgütlerin varoluş nedenlerini, hedeflerini açık bir şekilde veya örtülü bir şekilde belirtmeleri, bunu kamuoyuna duyurmaları ve çevre tarafından anlaşılmaya çalışılmaları için yapılan çalışmalardır.

Amaçlar; ana misyon baz alınarak alt amaçlar oluşturulması ve bu amaçlar doğrultusunda ortak anlayış geliştirme çalışmalarıdır.

Araçlar; konulan hedefler doğrultusunda kullanılacak yöntem (iş bölümü, örgüt yapısı, vb.) üzerinde yürütülen çalışmalardır.

Ölçümler; örgüt hedeflerine ulaşılmasında, denetim mekanizmasının işlerliği için kullanılacak ölçütler üzerinde yürütülen çalışmalardır.

Düzeltilme; amaçları gerçekleştirmek için yürütülen çalışmaların yetersiz olması nedeniyle hedeflere ulaşamaması durumunda düzeltici ve onarıcı faaliyetler üzerinde yürütülen çalışmalardır.

Örgüt içi bütünleşmenin sağlanması bakımından çeşitli çalışmalar yürütülmelidir:

Ortak dil ve kavram birliği; grup üyelerinin birbirlerine bağlanması, örgüt içi iletişimin kurulması için gerçekleştirilen çalışmalardır.

Grup sınırları ve gruba dahil olma kriterleri; örgüte üye olurken bulunması gereken yeterliliklerin belirlenmesi, standart oluşturulması ve grup sınırlarının belirtilmesi için yürütülen çalışmalardır.

Güç ve statünün dağılımı; örgüt içerisinde hiyerarşik düzenin ne şekilde teşekkül ettirileceğine, yetkilerin sınırlarına, yetki elde etmek için yerine getirilmesi gereken ölçütlerin belirlenmesine yönelik çalışmalardır.

Samimiyet, arkadaşlık ve sevgi gibi normları geliştirme; örgüt üyeleri arasında sıcak bir ilişki kurulması, birlikte iş yapma heyecanı oluşturulması ve duygusal olarak tatmin eden bir ortamın oluşturulmasına yönelik çalışmalardır.

Ödülleri ve cezaları belirleme; örgüt içinde ne tür davranışların ve tutumların kabul göreceği ve ödüllendirileceği ile ne tür davranış ve tutumların arzu edilmeyen durumlar olduğu ve cezalandırılacağı hususlarının belirlenmesine yönelik çalışmalardır.

Açıklanamazları açıklama(ideoloji, din vb.); örgütlerin karşı karşıya olduğu bazı açıklanamayan durumların mevcudiyeti karşısında bu durum ve olayların üyeler tarafından daha kolay yorumlanabileceği ideolojik veya dinsel zeminin oluşturulması için yürütülen çalışmalardır.

1.2.5. Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik, örgüt üyelerini bir çatı altında toplayan, örgüte yönelik düşüncelerin ve algıların üyenin zihninde örgütü diğer örgütlerden ayırarak markalaştırdığı ve üyenin kendisini örgütün bir parçası olarak gördüğü psikolojik bir olgudur. Dolayısıyla örgütün imajı yada prestiji örgüte yönelik kurumsal başarı endeksli bir bakışı ifade ederken,

örgütsel kimlik örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin gerek üyelerce gerek örgüt dışındaki bireylerce değerlendirilmesi ve analiz edilmesidir.

Birçok örgüt, toplum tarafından daha açık ve daha iyi anlaşılabilmek için basın yayın araçları vasıtasıyla kamuoyuna yönelik açıklamalar yapma gereği duyarlar. Bunun yapılmasındaki gaye örgütün kuruluş amacının ve hareket tarzının hedef kitle tarafından iyi okunabilmesi, örgüte yönelik yanlış algıların oluşmamasıdır. O halde örgütsel kimlik, örgütün nasıl tanındığı ile birlikte örgütün nasıl tanınması, nasıl tanıtılması ve hafızalarda nasıl hatırlanması gerektiği gibi hususlardaki ilişkilidir. Örgütün ne iş yaptığı, yaptığı işi nasıl yaptığı, kimlerle ve nerede yaptığı gibi soruların zihinlerde netlik kazanması gerekir (Akatay, 2008:301). Örgütün tüm bireylerinin aynı şekilde düşünmesi ya da davranması mümkün olabilecek bir durum değildir. Örgütün misyon ve vizyonu doğrultusunda üyelerinden beklentileri, örgütü diğer örgütlerden ayıran belirleyici özellikler olmakla birlikte bu beklentiler tüm üyelerce aynı şekilde algılanmamakta, zihinlerde farklı şekillerde yer alabilmektedir. O halde örgütsel kimlik, örgüte ilişkin üyelerde şekillenen örgütün neye, kime, nasıl ve ne şekilde hizmet ettiğine yönelik bireysel algılayışların ve değerlendirmelerin kümülatif toplamı olarak ele alınabilir(Poyraz vd., 2013:78)

Örgütü bir insan bedeni gibi düşünecek olursak vücudun tümü bir uzvun vazifesini aksatmasından etkilenmektedir. Örgütlerde birçok parçadan oluşan yapılardır. Dolayısıyla örgüt içinde herhangi bir birimde gerçekleşen olumsuz bir durum örgüt imajını zedeleyeceği gibi örgütün varoluş gayesine uygun davranıp davranmadığının sorgulanmasına neden olabilir. Bir örgütün kimliğinin olması kaçınılmaz olduğuna göre önemli olan örgütün gerçekleştirdiği tüm faaliyetlerin temel amaçlar ve hedefler doğrultusunda yönetilmesidir.

Çalışmanın konusunun sendikalar olması nedeniyle örgütsel kimlik kavramına sendikal bir yaklaşım sergilenecek olursa sendikal kimlik, sendikaların üyeleri tarafından itibar gören, onları üyelerin algıları ve inançları nazarında ayrıcalıklı kılan özellikleridir denilebilir. Diğer bir ifade ile sendika üyelerine, sendikaları hakkında bilgi almak amacıyla “Sendikanızı tanıtır mısınız, sendika olarak siz kimsiniz?” sorusu sorulduğunda “Sendika olarak biz...” şeklinde verilen yanıtın niteliği örgütsel kimliği betimlemektedir(Demirtaş vd, 2015:80).

Güçlü bir örgütsel kimliğin etkileri şu şekilde sıralanabilir (Filizöz ve Koparan, 2016: 1229);

- Üyeler örgütle bütünleşmektedir,
- Üyelerin motivasyonlarını olumlu etkilemektedir,
- Örgüte yüksek nitelikli insanları çekmektedir,
- Örgütsel bağlılığı artırmaktadır,
- Üyelerin aidiyet duygusu artmaktadır,
- Yöneticilerin karar verme süreçlerinde yardımcı olmaktadır.

1.2.6. Sendikal Bağıllık

Değişen çalışma koşulları, büyüyen ve gelişen sektörler, işverenlerin çalışanlara yönelik yaklaşımları, çalışanların istihdam ediliş biçimleri ve yaşantı biçimleri vb. birçok iç ve dış faktör sendikaların geleceğini ve sendikal hareket tarzını şekillendirmekte, verdikleri yaşam mücadelesinde varolup olamayacaklarını belirlemektedir. Sendikaların mevcut yapılarını devam ettirebilmeleri ve daha da gelişerek varlıklarını sürdürmelerinde ise en temel unsur sendika üyeleridir. Çünkü sendikalar üyelerinden aldıkları güçle ve onlar adına sendikal mücadelelerini yürütebilmektedirler. O halde sendikaların üyelerini tatmin edecek ve sendikada kalmalarını sağlayacak şekilde örgütlenmeleri gerekmektedir. Bu bakımdan sendika yöneticilerinin üyelerini sendikaya üye olmanın neden gerekli olduğu konusunda aydınlatmaları ve sendikal faaliyetler içerisine çekebilmeleri son derece önemlidir. Çünkü sendikalarına karşı sadakat ve aidiyet duymayan üyeler, beklentilerinin karşılık bulmadığını düşünecek, sendika üyesi olmanın bir anlamının olmadığına kanaat getirecek, kendilerini sendika içerisinde değerli hissetmedikleri içinde sendikalarında kalma gereği duymayacaklardır(Köse, 2017:68).

Sendikal bağıllık genel olarak, "...sendikada sorumluluk almaya ve sendika adına çalışmaya gönüllü olmak anlamına gelir. Sendikal bağıllık, hedef ve amaçlar bakımından daha genel bir kimliği yansıtır ve yavaş bir şekilde gelişir." (Akbıyık, 2012: 39). Sendikal bağıllığı etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Sendikal bağıllığın oluşumunda bireyin demografik özelliklerinin, çevrenin ve örgütün oldukça önemi bir yeri vardır. Bireyin sendikaya bağıllığını cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma şartları, sendikal geçmiş, sektör türü, sendika veya konfederasyonun vizyonu gibi faktörler etkilemektedir. Yine sendikal bağımlılığı ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal durum, sendikal örgütlenmeler için tanınan yasal haklar ile örgüt içi dinamiklerden bağımsız düşünmemek gerekmektedir (Köse, 2017: 79).

Gordon ve arkadaşları sendikal bağıllık konusunda en dikkate değer araştırmalardan bir tanesini ortaya koymuşlardır. Sendikal bağıllık kavramının dört boyutunun olduğu belirtmişlerdir. Bunlar; sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inançtır(Gordon vd.,1980:480). Bu kavramlardan sendikal sadakat ve sendikal inanç tutumsal açıdan, sendikal sorumluluk ve sendikal gönüllü çaba ise davranışsal bakımdan değerlendirilebilir(Kaya, 2017:2075). Sendikal sadakat, üyenin sendikasıyla gurur duymasını ve üye olmasından kaynaklı oluşabilecek doğrudan ve dolaylı fırsatların farkında olmayı ifade etmektedir. Sendikal sorumluluk, görev üstlenme ve üstlenilmiş görevleri yerine getirme ile sendika menfaatine olacak durumları değerlendirme ve sendikasını dış etkilere karşı savunma eğilimini belirtmektedir. Sendikal gönüllü çaba, üyenin sendikasının kendisinden beklediği gayrete üyenin ne kadar karşılık verdiği ile ilgilidir. Sendikal inanç ise üyenin sendikal olmanın lüzumuna ne kadar inandığı ile ilgilidir(Bilgin L.S., 2003: 14).

Sendikaya olan bağıllık bazı araştırmacılarca araçsal bağıllık ve değerler cihetiyle bağıllık şeklinde iki boyutta ele alınmıştır. Araçsal bağıllık, bu bağıllık türünde üye sendikanın imkanlarından faydalanabileceğini düşünmektedir. Bu imkanların varlığı altında üyeliğini devam ettirme isteği duymaktadır. Değerler cihetiyle bağıllık ise üye sendikanın izlediği

vizyonu ve sendikal ilkeleri doğru bulduğu için üyeliğini devam ettirmektedir. Bu iki boyut ele alındığında dört farklı üye tipinden bahsedilebilir. Bunlar; “Yabancılaşmış üye”, sendikal anlamda herhangi bir çaba göstermez, bağlılık düzeyi oldukça düşüktür ve sendikaya üyeliği uzun soluklu değildir. Bu tarz üyeler en küçük dış etkiyle üyelikten çekilebilirler. “İşlevsel üye”, akılcıdır, kendisinden kesilen aidatın karşılığını görmek ister, ekonomik ve sosyal hak arayışında sendikanın destekçisi olması muhtemeldir. “İdeolojik üye”, kendi değerleri ile sendikanın değerlerini özdeş gördüğü için değerler ön plandadır, sendikal başarısızlıklarda da sendikayı savunur, sendikal faaliyetlere katılım gösterir. “Adanmış üye”, sendikal bağlılığı en yüksek üyedir. Faaliyetlerde gönüllü olarak görev almak ister. Sendikal çıkarlar için çaba harcar (Akbiyık, 2012: 39).

1.2.7. Sendikal Tutum

Tutum; bireyin bir duruma, canlı veya cansız varlıklara karşı olumlu veya olumsuz değerlendirmelerini içerir. Bir olaya karşı tutum sergilenirken değer yargılarının ve rol modellerin etkisi oldukça fazladır. O halde tutumların sergilenmesinin altında birçok faktör yer almaktadır(Ergeneli; 2006:106);

Öğrenme; birey öğrenme serüveni içerisinde birçok iletişim kanalı ile karşı karşıyadır. Bu iletişim kanallarından çeşitli değerler ve inançlar geliştirir. Başta ebeveynler olmak üzere çevre, kitle iletişim araçları vb. her birisi bir öğrenme vasıtası konumundadır. Bireylerin durumlara veya birbirlerine karşı tutum ve davranışları birey tarafından gözlenir, iletişim şekillerinden bazı çıkarsamalarda bulunur ve bir kısmını tutum oluşturacak şekilde benimser.

Ebeveynler; bir çocuğun ilk iletişim kurduğu ortam ailesidir. Dolayısıyla anne ve babalarının davranışlarını izleyen çocuklar, bu hareketleri taklit etmektedir. Yaşları ilerledikçe önem verdikleri ebeveynlerinin beğendikleri tutumlarını, kendileri de çocuklarına veya dış çevreye karşı sergilemek istemektedirler.

Arkadaşlar; bireyin rol model arayışı içerisinde olduğu ergenlik çağlarında arkadaşlar bir tutumun sergilenmesinde oldukça etkili olmaktadır.

Deneyimler; bireyler deneme yanılma metoduyla doğrudan öğrenme gerçekleştirebilecekleri gibi başkalarının deneyimlerini dinleyerek dolaylı bir şekilde öğrenme gerçekleştirebilmektedirler. Deneyimler vasıtasıyla elde edilen bilgiler ise bir objeye karşı tutum sergilenmesinde oldukça etkili olmaktadır.

Kişilik; bireyin kişiliği de göstereceği tutumun bir göstergesi durumundadır. Örneğin; pasif bir kişiliğe sahip kişiler sosyal ortamlarda aktif bir tutum sergileyememektedirler.

Kalıplaşmış tutumlar; bireyin bazı objeleri karşısında öğrenme kanallarını kapaması durumunu ifade etmektedir. Birey belli bir objeye karşı genel bir eğilim göstermektedir. Bu şekilde tuturlu davranışlar sergilediğine inanmaktadır.

Kitle iletişim araçları; özellikle küçük yaştaki bireyler sosyal medyadan oldukça fazla etkilenmekte, ebeveynlerini şaşırtacak tutumlar sergileyebilmektedirler. Kitle iletişim araçlarının aktardığı bilgiler ve görseller karşısında bireyler çevrelerine karşı normalde olduğundan daha hırçın, temkinli, endişeli veya neşeli davranışlar geliştirebilmektedir.

Birey içerisinde bulunduğu toplumdan, sosyal yapıdan, ekonomik durumundan ve genetik bazı özelliklerinden hareketle diğeri insanlarca kabul edilen veya edilmeyen tutum ve davranışlar geliştirir. Tutumun gelişmesinde üç temel unsurun varlığından bahsetmek mümkündür(Ergeneli; 2006:105);

Duygular; bireyin bir duruma, canlı veya cansız varlıklara karşı hissettiklerini ifade eder. Değer verilen bir duruma karşı birey kayıtsız kalmaz ve duyguları endişe, korku gibi hisler açığa çıkarırken, önemsiz bir duruma karşı birey tepki verme gereği duymayabilir.

Biliş; bireyin bir duruma, canlı veya cansız varlıklara karşı ön bilgilerini ifade eder. Söz konusu bilgilerin doğruluğu veya yanlışlığıda algılarca yönlendirilir. Dolayısıyla bir durum hakkında bize aktarılan bilgiler kadar duruma ilişkin zanlarımızda tutumumuzu şekillendiren bir etmendir.

Niyet; bireyin bir duruma, canlı veya cansız varlıklara karşı olumlu kabullerimizin bizi harekete geçmeye yönlendirmesini ifade eder. Örneğin bir kuruluş hakkındaki olumlu algılarımız bizleri o kuruluş için gönüllü olmaya niyetlendirebilir.

Birey için anlamlı olan durum, canlı veya cansız varlıklara ilişkin beslenen duygu ve düşünceler ile bunlardan hareketle oluşturulan davranışlara temel teşkil eden eğilimlere tutum diyebiliriz. Sendikal tutum ise çalışanların sendikalara, sendika temsilcilerine karşı geliştirdikleri duygusal tepkilerdir. Bu tepkilerin temelinde ise sendikanın veya sendika yönetiminin daha önceden geliştirilen algılarda dahil edilerek nasıl göründüklerine, sendikal hizmetlerin başarısına ilişkin bireylerin zihinlerinde oluşan ve davranışlarına yansıyan inançlar yer almaktadır.

Kişinin bir konu hakkındaki tutumuna yönelik bilgilerimiz o kişinin sergileyeceği davranışlar hakkında da bilgi verir. Ancak kişiler benzer durumlar veya yapılanmalar karşısında aynı davranışları göstermeyebilirler. Çünkü benzer durumlar veya yapılanmalara toplumların yüklediği genel algı ile kişinin kendisini konumlandığı yerden bakışı arasında fark olabilmektedir. Daha açık ifade ile bir durumu ya da yapılanmayı işin içerisine girmeden yorumlayan ile işin mutfak kısmında bulunan arasında yorumlama farkları bulunmaktadır. Bu anlamda sendikalara yönelik tutumlara iki ana başlık altında değinmek gerekmektedir. Birincisi genel sendikal tutum, toplumdaki bir bireyin sendikal örgütler hakkında sergilemiş olduğu ortak duygusal tepkidir. İkincisi ise özel sendikal tutum, bir bireyin belirli bir sendikayı daha detaylı bir şekilde çalışanların haklarını savunup savunmadığı, üyelerinin isteklerine kulak kabartıp kabartmadığı vb. birçok boyutuyla değerlendirmesine ilişkin tutumdur (Dursun, 2014: 35).

1.2.8. Sendikal Algı

Sendikal algı, sendikanın ekonomik ve sosyal hakların elde edilmesinde, üyelerin beklentilerinin karşılanmasında izlediği politikanın, gösterdiği performansın neticesinde oluşan tutumdur. O halde sendika yönetimlerinin şeffaflığı, yönetime katılımdaki liyakat esaslarını, sendika içerisindeki iletişim ağını oldukça güçlü tutumaları, kuruluş amaç ve ilkelerinden uzaklaşmamaları ve gereksiz bürokratik süreçlerden kaçınmaları gerekmektedir.

Otokratik bir yönetim veya bir liderin yönetimi altına girmeden, donanımlı bireyleri yönetimlerine dahil ederek profesyonel bir yönetim anlayışı ile üyelerine hizmet sunmalıdırlar. Çünkü üye sayısı yüzbinleri hatta milyonları bulan sendikaları, normal vasıftaki bir çalışanın yönetmesi olanaksız hale gelmiştir. Üyelerinin maddi ve manevi desteği ile ayakta duran sendikaların, böylesine büyük bir kitleyi yönetebilmeleri için uzman bir yönetici ekip ve belirli bir oranda bürokrasiye yer vermeleri gerekmektedir. Bürokratikleşme eğiliminin yayılması, sorunların daha geniş bir kesimi kapsaması ve teknik içerikler barındırması sendika yöneticilerini üyelerden uzaklaştırmıştır. “Oligarşinin Tunç Yasası” teorisinde de yer aldığı gibi birçok kuruluş, zamanla kuruluş amaç ve ilkelerinden uzaklaşmakta ve belirli bir zümrenin yönetimi altına girme eğilimi gözlenmektedir. Bürokratikleşme artıkça, kitleler gerek bilgi azlığından gerekse de kayıtsızlık ve ilgisizlikten dolayı kuruluş içerisinde karar mekanizmalarında yer alırken daha fazla zorlanmaktadır(Şahlanan, 1980: 8-10)

Türkiye’ de sendikalara yönelik algının pek olumlu olduğu söylenemez. Bunun içsel ve dışsal nedenleri bulunmaktadır. Hekimler, sendikaları bir bitki örneği ile açıklamış ve genetik açıdan bitki ne kadar sağlam ve güçlü olursa olsun çevresel koşullar yetişmesine müsaade etmeyecek faktörleri barındırıyorsa bitkinin gelişimin sağlıklı bir şekilde tamamlanmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. Yine dışsal nedenler olarak ekonomik ve sosyal hak ve özgürlüklerin elde edilmesinde sendikalarca gerektiği kadar mücadele verilmediğini ve elde edilen kazanımların daha ziyade asker veya sivil bürokratlarca sunulduğunu ve yeri geldiğinde geri alındığını, özellikle işçi sendikalarına üye olup sırf sendikaya üye olduğu için işinden olan insanların varlığı düşünüldüğünde sendikalılığın işten atılmak olduğu yönünde bir algı oluştuğunu, siyasi iktidarlara yürütülen ilişkilerin ekonomik hak ve özgürlüklerin elde edilmesinde zaafiyet oluşturacağını bunun da sendikanın güvenilirliğini ve itibarını zedelediğini, kapatılan sendika ve stk’ ların varlığının toplumsal güven boşluğu oluşturduğunu, yasal düzenlemelerle hareket alanları sınırlandırılan sendikaların toplum nazarında mücadele güçlerinin de olmadığı yönünde algının oluştuğunu belirtmiştir. İçsel nedenler olarak ise sendikaların sendikal hizmetlerden daha ziyade üye sayılarını artırmaya gayret gösterdiklerini bu durumunda çalışanlarda, çalışanların değil sendikanın çıkarlarının öncelendiği düşüncesini oluşturduğunu, üyelerlerden toplanan aidatların nerelerde harcandığı hususundaki bulanıklığın çalışanlardan yapılan iadat kesintisinin karşılığını hizmet olarak alamayacağı inancını doğurduğunu ve sendika yönetimlerinin daha ziyade otokratik bir şekilde işleminin çalışanları sendikadan uzaklaştırdığını belirtmiştir (Uçkan Hekimler, 2017: 129-149).

Küreselleşmenin etkisiyle teknoloji kısa zamanda dünyanın her yerine ulaşabilmektedir. Bilişim teknolojileri vesilesiyle yeni iş sahaları oluşmakta ve vasıfsız işçiler yerini, iş başı yapmadan önce gerekli eğitimleri tamamlaması veya sertifikalara sahip olması gereken nitelikli iş gücüne bırakmaktadır(Taş, 2012: 60).

İstihdam şekillerinde ve çalışma koşullarında yaşanan değişim, esnek çalışma modelleri, beyaz yakalı çalışan sayısındaki artış vb. faktörler çalışma yaşamındaki örgütlenme şekillerini değiştirmiştir(Yorgun, 2007: 52). Dolayısıyla birkaç günlük eğitimle

öğrenilebilen bir işte çalışan vasıfsız bir işçi pazarlık gücünden de yoksun kalmıştır. Çünkü geride o işi yapabilecek işe girmeyi bekleyen bir işsiz ordusu mevcut bulunmaktadır. Ancak sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte yaşanan dönüşüm yeni iş ve meslekleri de doğurmuş ve işlerin gerektirdiği bilgi birikimi, yetenek, tecrübe, sertifikaya vb. gereklilikler çalışanların pazarlık gücünü artırmıştır(Erdem, 2010: 552). Çalışanın donanımından kaynaklı elde ettiği pazarlık gücü de, birlikte hareket etme ihtiyacını ve dolayısıyla sendikaya olan ihtiyacını azaltmıştır. Sendikaya olan ihtiyacı azaltan bir etmende bireyselleşmeyle birlikte yükselen bireysel tüketimler ve bireylerin çok çeşitli olan bu bireysel taleplere cevap vermede sendikaların yetersiz kalacakları inancıdır. İşverenlerde eskiye nazaran verimliliğin artması için bireysel performansı artırıcı iyileştirmeler yapmaktadırlar(Yorgun, 2007:46-47).

Her ilde en az bir üniversite kurulmuş olması, sınav barajını geçen birçok öğrencinin üniversiteli olmak adına herhangi bir bölüme kaydolması, teknik bölümlerin sayısının yeterli olmaması ve mezun olan nitelikli kitlenin büyük çoğunluğunun da devlet memurluğuna rağbeti istihdam edilme açısından insanları hizmet sektörüne veya kendi işini kurmaya yönlendirmiş endüstri sektöründe çalışan veya çalışmak isteyen insan sayısını azaltmıştır. Diğer taraftan teknik bölümlerde okuyup gelecek planlarını iş kurma yönünde yapan kişilerin sayısı da her geçen gün artmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar açısından sektörlerarası değişim sürekli yaşanmaktadır. Değişim yalnızca sektörlerde olmamakta aynı zamanda çalışma türlerinde de gerçekleşmektedir. Yarı zamanlı ve esnek çalışma modelleri kamu dairelerinde dahi uygulanmaya başlanmıştır. Son zamanlarda internet üzerinden geçimini sağlayan çalışan sayısı da her geçen gün artmaktadır.

Bireyselleşmenin artışı sendikalarındaki insan gücü ihtiyacını da artırmıştır. Günümüzde sendika yöneticileri ile üyeler arasında teknolojik imkanlarında kullanılması suretiyle interaktif bir iletişim ağı kurulmalıdır. Başarılı olmak isteyen bir sendika yönetimi yalnızca vizyon sahibi olmakla yetinmemeli, üyelerini de bu hareket içerisine dahil etmenin yollarını aramalıdır. Sendika yönetimi ve üyeleri sendikal etkinliklerini artırmak için çalışma hayatındaki değişimlere karşı sürekli bir öğrenme kültürü içerisinde olmalıdır(Demirbilek, 2003: 35).

Çalışma yaşamındaki değişimlerden sendikal örgütlenmeler etkilenmekte ve süreç bazen avantajlar bazen ise dezavantajlar içermektedir. Sendikaların üye sayısı anlamında rekabet içerisinde oldukları düşünüldüğünde tüm bu süreçlere hazırlıklı olmaları gerekmektedir. Örneğin 02.04.2018 tarihi itibarıyla 900.000’ den fazla taşeron işçi kadroya geçirilmiştir(ÇSGB, 2018). Bu durumun işçi sendikaları tarafından iyi değerlendirilmesi ve izlenilen sendikal politikaların sürekli güncellenerek uygulanması gerekmektedir. Diğer taraftan ülkemizde 2016 yılında bir darbe teşebbüsü yaşanmış ve 100.000’ den fazla kamu görevlisi ihraç edilmiştir (<http://www.bik.gov.tr/15-temmuzdan-bugune-kamudan-ihrac-edilenlerin-sayisi/>,Erişim Tarihi: 08.01.2019). Sendika yöneticilerinde üyeleri bakımından bu durumu iyi analiz etmeleri gerekmekte olup yerinde politikalar üreterek süreci sancısız bir şekilde yönetmelidirler.

1.3. Sendikanın Tarihsel Gelişimi

Çalışanların örgütlü hareketlerinin başlangıcı çok eskilere dayansa da sendikal anlamda teşkilatlı hareketlerin başlangıcını sanayi devriminin, etkisiyle ortaya çıkan işçi sınıfına dayandırmak gerekmektedir. İşçi sınıfı içerisinde de örgütlü hareket etme kültürünün ilk olarak vasıflı işçiler tarafından başlatıldığı görülmektedir. Avrupa ülkelerinde sendikaların önemli bir bölümünün atası, loncalarda ustaların baskısına ve sömürüsüne karşı kalfaların oluşturdukları “kardeşlik örgütleri” olmuştur. Bu gizli örgütler bir taraftan kalfalar arasında yardımlaşmayı sağlamış, diğer taraftan ustalara karşı kalfaların hak ve çıkarlarını korumuş ve gerektiğinde greve gidilmesini sağlamıştır(Koç, 1998: 1).

Teknolojik gelişmelerin hızla artması, fabrikaların seri üretime geçmeleri ile modern endüstri toplumunun doğuşu çalışan işçilerin sayısının artması durumunu ortaya çıkarmıştır. Hayat standartlarını artırmak amacıyla köylerden kentlere gelen insanların her ne kadar üretim artsa da sermayeden aldıkları pay giderek küçülmüştür. Makinelerinde yorulmak bilmeyen tempolarına ayak uydurmak zorunda kalan bu insanlar kötü çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çaba içerisinde olmuşlardır. Belli bir isim altında olmasa da birlikte hareket etme, teşkilatlanma ve örgütlü olma durumu her daim sıcaklığını korumuştur. Sayıları işverenlere oranla bu kadar fazla olan ancak ağır çalışma koşullarında çalışmak zorunda olan işçiler, işverenler ile aralarındaki güç dengesizliğini gidermek için sendikal yapılanmaları başlatma girişiminde bulunmuşlardır.

Hızlı sanayileşen Batı Avrupa ülkelerinde başta İngiltere olmak üzere liberalizm savunucuları, işçilerin sendikalaşma çabalarına karşı sendikalaşma hareketini, bireyin sözleşme ve ticaret yapma özgürlüğüne gayrimeşru sınırlama olarak nitelendirmişlerdir (Sendikaların Tarihi Gelişimi, 2014). Akit serbestisi ve mesleki birleşme (sendikalaşma) yasağı ile temellendirmişlerdir. Akit serbestisi ve sendikalaşma yasağının çalışma hayatına, işçi-işveren ilişkilerine uygulanması, iktisadi yönden işverene karşı güçsüz olan işçi zararına sonuçlar doğurmıştır. İşçilerin içinde bulundukları ve işverenin tek taraflı olarak hazırladığı ve kabul ettirdiği kötü çalışma koşulları, onları işverenlere ve devlete karşı uzun süren mücadelelere zorlamıştır(Çelik’ten aktaran Bayar, 2006: 23-24). Hatta 1692 yılında Hollanda’ da bu şekilde yaşadışı ve gizli faaliyet gösteren işçi birliklerinin mensupları idam cezasına çarptırılmışlardır(Heaton’ dan aktaran Kozak, 1992: 65). 1799 ve 1800 yıllarında İngiltere’de çıkarılan Combination of Workmen Acts kanunu işçilerin örgütlenme haklarını kısıtlayan kanunlara örnek gösterilebilir. Yine 1791 yılında Fransa’ da çıkartılan Loi le Chapelier Kanunu ücret ve çalışma saatlerinin belirlenmesinde taraflar arasına her türlü aracının girmesini yasaklamaktaydı (Sendikaların Tarihi Gelişimi, 2014). İşçi örgütlenmelerinin önüne konulan yasal engeller, daha sonra işçilerin makinalara zarar vermeleri ve greve gitmelerinde etkileriyle 1884 yılında aşılmıştır ve ilgili kanunlar yürürlükten kaldırılmıştır.

İşçi sınıfı ile sermaye kesimi arasındaki mücadele yüz yıldan fazla sürmüştür. Düşük ücretle, uzun süreli ve zor şartlar altında çalışan işçilerin gerek işverenlerin gerekse devletlerin her türlü engellemelerine karşı birlikte hareket etmeleri, yeterli olmasa da işverenler karşısında bazı hakları elde etmelerini sağlamıştır. Böylece yasaların da tanıdığı ilk sendika, 1820 yılında İngiltere’de kurulmuştur(Alkan, 2009, parag. 2).

Fransız, İngiliz, Polonyalı ve Alman işçilerin ekseriyette olduğu temsilcilerden müteşekkil bir topluluk 1856 yılında International Association (Uluslararası Dernek)' ı kurmuştur. Bu derneğin Uluslararası İşçi Derneği' nin oluşumunda ki katkısı yadsınamaz derecede büyük olmuştur. Uluslararası İşçi Derneği, I. Enternasyonal olarak bilinmektedir ve 29 Eylül 1864' te Londra' da kurulmuştur. İdeolojik söylemleri bünyesinde barındırmasından ötürü bir zaman sonra aynı çatı altında fikir ayrılıkları yaşanmaya başlamıştır. Bu nedenle örgüt ancak 1876 yılına kadar varlığını sürdürebilmiştir. Daha sonra II., III. ve IV. Enternasyonal adlarıyla işçi dernekleri kurulmuş ancak siyasi partilerlerin katkılarıyla oluştukları için bilinen anlamda sendikal örgütlenme niteliğinde oldukları söylenemez. Uluslararası ilk sendikal örgütlenmelerin meslekler bazında kurulduğu görülmektedir. Daha sonra işkolu esasına göre sendikalar birleşerek uluslararası meslek sekreterlikleri adıyla uluslararası örgütler haline gelmişlerdir. Tütün işçileri, deri işçileri, maden işçileri, metal işçileri, ulaştırma işçileri öncü örgütlenmeleri gerçekleştirmişlerdir. Almanya ise bu sendikal örgütlerin çoğuna ev sahipliği yapan ülke olmuştur(Işıklı, 1990: 214-216).

Osmanlı Devletinde ise çalışma hayatına yönelik ilk düzenleme Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından maden işçilerine yönelik olarak hazırlanan ve 1867 yılında uygulanan Ereğli Maden-i Hümayun İdaresinin Nizamnamesi olmuştur. Nizamname ile zorunlu çalışma getirilerek kömür üretiminin devamlılığı sağlanmaya çalışılmıştır. Zorunlu çalışma her ne kadar çalışanlar açısından olumsuz bir durum olsa da çalışma koşulları açısından değerlendirildiğinde birçok iyileştirmeyi de beraberinde getirmiştir. Örneğin nizamname ile günlük çalışma süresi 10 saat ile sınırlandırılmış, çalışma ve dinlenme süreleri belirtilmiş, işverenlere barınma yeri tesis etmesi gerektiği bildirilmiş, işyerinin kapanma ihtimaline karşın işçilerin toplu halde işsiz kalmamaları için işverene önceden bildirim yükümlülüğü yüklenmiş, işyerinde hekim bulundurulması gerektiği yükümlülüğü getirilmiş, işçi ücretleri imtiyazlı alacak olarak değerlendirilmiştir(Yüksel, 2017: 155).

İşveren sendikacılığının tarihsel gelişimi ise işçi sendikacılığına göre daha yavaş gelişmiştir. İşçilerin grev hakkını yakın tarihte elde etmiş olmaları, işverenlerin küçük işletme sahibi olmaları, işletmelerdeki işlerin vasıfsız işçilerle de yürütülebiliyor oluşu işveren kanadında sendikalaşmayı yavaşlatan etmenlerden bazılarıdır(Baydur, 2008: 27). Başka bir yaklaşıma göre de işverenlerin çalışma koşullarını kendilerinin belirlemek istemesi, sayılarının işçilere nazaran daha az olması, işverenlerin ekonomik sorunlarıyla ilgilenen mesleki örgütlerin bulunuyor oluşu işveren sendikacılığını geciktiren etmenler olarak ifade edilmiştir(Tokol, 2011: 45). Buna mukabil artan işçi hakları, sektörel çeşitlilik, küreselleşmenin getirdiği rekabet anlayışı vb. faktörlerin etkisiyle birlikte artık işverenlerinde kar oranlarını artıracak tedbirleri almaları, sektörel değişimi yakından takip ederek gerekli hususlarda lobi faaliyetleri yürütebilmeleri sendikalaşmalarını gerekli kılmıştır.

Küreselleşmenin de etkisiyle artık çok uluslu şirketlerin kazançları birçok ülkenin gayri safi milli hasılasından daha fazla duruma gelmiştir. Bu durumda çok uluslu şirketlerin daha etkili lobi faaliyetleri yürütebilmelerinin önünü açmıştır. Artık işverenler ülke

yönetiminde daha fazla söz sahibi olabilecek duruma gelmişlerdir. Dolayısıyla işveren sendikacılığının giderek ivme kazandığını söyleyebiliriz. Yine işçi ve işveren sendikalarının karşıt yapılanmalar olduğu tecrübesi de yerini küreselleşmenin de etkisiyle karlılık ve uzlaşma ekseninde birlikte hareket etmeye mecbur sendikalar oldukları fikrine bırakmıştır. İşveren sendikaları sektörel bazda kar payını artıran ülkelere karşı işçi sendikalarıyla ortak çıkarlar doğrultusunda hareket etmek, uzlaşmak, çözüm üretmek durumunda kalmaktadırlar. İşçiler açısından gelir artışının sağlanması, mesleki eğitim imkanlarından faydalanma; işverenler açısından da nitelikli işgücünü ve verimliliği artırma vb. düşünceler işçi ve işveren sendikaları arasındaki diyalogun artan önemini işaret etmektedir(Ünsal, 2005).

1.4. İşçi ve Kamu Görevlileri Sendikaları Ayrımı

Türkiye’ de sendikal hareketlerin tarihsel gelişimleri açısından ele alındığında Avrupadaki gibi sert süreçlerin (üretim makinelerinin kırılması, işçi ölümleri vb.) yaşanmadığı görülmektedir. Sendikal hakların yasalarda yer alması adına mücadele verildiği ve yasaların çizdiği sınırlar dahilinde bu hakların biçimlendiği görülmüştür. Dolayısıyla da kurulan sendikal oluşumlar yasalara biçim verecek bir güce sahip olamamışlardır.

Türkiye’ de sendikal gelişmelerin ardında uluslararası gelişmelerin ve sözleşmelerin oldukça etkili olduğu görülmektedir. Dünyada da olduğu gibi ilk olarak işçilere yönelik sendikal gelişmeler yaşanmış ve daha sonra kamu kesimi çalışanları süreç içerisinde belirli ayrıcalıklar elde eden işçiler gibi sendikal oluşumlar içerisine girme ihtiyacı duymuşlardır. Kamu görevlileri açısından yasal bir zeminin oluşumu ise 2001 yılına kadar gecikmiştir. Bu gecikmenin temel nedenlerinden bir tanesi de kamu görevlilerinin işverenlerinin devlet olmasıdır.

Dünyada kamu görevlilerinin sendikal anlamda oluşumları incelendiğinde iki farklı hukuki yöntem ile karşılaşılacaktır. Bunlardan ilkinde kamu görevlileri ile işçiler aynı yasal düzenlemeler içerisinde sendikalaşmalarını sağlamaktadırlar. İkinci yöntemde ise işçi sendikaları ile kamu görevlileri sendikaları farklı yasal düzenlemelere göre sendikal oluşumlarda bulunmaktadır(Güneş, 2013:64). Türkiye’ de bu anlamda çalışanların sendikal oluşumları açısından tek bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. İşçiler 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kamu Görevlileri ise 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümlerine göre sendikal hak arayışlarını yürütmektedirler. Her iki kesim içinde ayrı ayrı bir çok konfederasyon ve sendika kurulmuştur. Aslında kamu görevlileri ile işçi statüsünde çalışanların ayrı ayrı örgütlenmelerini düzenleyen yasalar, Türkiye’ nin de kabul etmiş olduğu 87 Sayılı İLO sözleşmesine aykırılık içermektedir(Koç, 2012:152). Aynı kurumda çalışan personellerden bazıları işçi sendikalarına üye olurken bazıları ise kamu görevlileri sendikalarına üye olmaktadır. Hatta aynı işi yapan çalışanlarda bile işçi ve memur ayrımının olduğu görülmektedir. Sendikalar ise yalnızca işçi ve memur sendikaları olarak ayrıışmamış, sendikaların siyasi görüşleri ve sendikal algılayışları da tek bir çatı altında toplanamamalarına neden olmuştur(Özmen, 2014:104-105).

Türkiye’ de 2018 yılında işçi sendikaları 20 işkolunda 5 konfederasyon, 169 sendika, 1.802.155 sendika üyesi ile %12,76 sendikalaşma oranına sahipken, kamu görevlileri sendikaları 11 hizmet kolunda 9 konfederasyon, 161 sendika 1.673.318 sendika üyesi ile %67,34 sendikalaşma oranına sahiptir. Veriler incelendiğinde kamu görevlilerinin işçilere göre oldukça yüksek oranda sendikalaşma oranına sahip oldukları görülmektedir. Kayıt dışı istihdam da ele alındığında bu farkın daha da fazla olduğu görülmektedir.



BÖLÜM 2

KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI

2.1. Dünyada ve Türkiye’ de Tarihsel Gelişim Süreci

Ekonomik liberalizmin ve sanayileşmenin hızlı artış gösterdiği 19. yy’ da işçiler kurdukları sendikalarla hak ve özgürlük arayışını sürdürürlerken ve özellikle iş güvencesi konusunda mücadele verilerken, kamu çalışanları bu konuda devletin sağladığı iş güvencesinden istifade etmekteydiler. Endüstriyel sektörün birçok yönden büyümesi dolayısıyla artan işçi sayısı ve işçi örgütlenmelerine karşın süreç içerisinde işverenlerde sendikalaşma yoluna gitmişlerdir. İki kesiminde sendikalaşması neticesinde birçok kazanım elde etmişlerdir. Ancak kamu görevlileri örgütlü mücadele içerisinde bulunma gereği duymadıklarından süreç içerisinde ayrıcalıklarını yavaş yavaş yitirmiş ve onlarda zamanla çalışma koşullarını iyileştirmek için örgütlenme mücadelesi içerisine girmişlerdir. Devletlerde bazı yetkilerini sınırlandırmak suretiyle kamu çalışanlarının sendikalaşma hususunda ki taleplerini karşılamak durumunda kalmışlardır. Devletlerin kamu görevlilerine yönelik açılımlar yapmalarında dünya da otoriter devlet anlayışının sosyal devlet anlayışına doğru gidişatı, devletin temel görev alanlarının genişlemesi ve hizmetler sektöründe çalışan kamu görevlisi sayısının artışı, kamunun iktisadi ve sosyal alanlarda daha fazla etkinlik göstermesi ve kamuda işçi kesiminde istihdamının artışının oluşturduğu atmosfer etkili olmuştur(Turan, 1999; Ünsal, 1999: 16)

Memur sendikacılığının başlangıcı işçi ve işveren sendikalarıyla kıyaslandığında daha sonraları doğan bir hak arayışı karşımıza çıkmaktadır. Lakin süreç işçi sendikalarıyla benzer bir gelişim göstermiştir. Memurlar da ekonomik ve sosyal haklarını elde edebilmek için tüm kısıtlamalara rağmen mücadelelerini vermiş ve atılması gerekli adımlar için tüm sınırları zorlamışlardır. Genelde olduğu gibi ilk aşamada yasaklama döneminin olduğu, bağımlı çalışanların sendikalaşmalarının, serbesçe sendikal faaliyetlerde bulunmalarının ikinci aşamada ortaya çıktığı, devletin sendikaların meşruiyetini daha sonraları tanımak durumunda kaldığı görülmektedir. Memurlar Anayasa değişikliğinde söz konusu sendika kurma hakkının kanunlarla düzenleneceği bildirilmiş olmasından dolayı mücadelelerini dernekler vb. araçlar kurarak uygulamada başlatmış ve uzun zaman sonra yasal düzenlemeler yapılmak durumunda kalmıştır. Bir nevi “kendiliğindenci” bir süreç oluşmuş ve yasal düzenlemeler, uygulamadan daha sonra gelmiştir. Bu durum batılı ülkelerde diğer ekonomik ve sosyal haklar içinde geçerli bir durum olmuştur(Gülmez, 1992: 59; Narmanlıoğlu, 2001:46).

2.1.1. Dünyada Gelişim Süreci

Sendikal haklar dünya ülkelerinin tamamına yakınında özel sektör çalışanlarına tanınan bir hak olmasına karşın kamu çalışanlarına gelindiğinde sendikal haklar açısından işin renginin değiştiği görülmektedir. Sendikal hak ve özgürlükler kimi ülkelerde hiç tanınmazken kimi ülkelerde ise özel sektör çalışanlarına tanınan hakların bir kısmını tanıma şeklinde gerçekleşmektedir. Ancak süreç içerisinde kamu çalışanları açısından sendika kurma hakkının dünya genelinde tanınacağı öngörülmektedir(Gülmez, 1990: 159).

Memur örgütlenmeleri 1890’ da ABD’ de ki posta işletmesinde başlamış ve bu örgütlenme 1917’ de Amerikan kongresince kabul edilmiştir. Bu sendikalar amaç olarak çalışma şartlarının iyileştirilmesi, baskı grubu olarak faaliyetler yürütülmesi ve kredi açısından kolaylıklar getirilmesi vb. hususlar çerçevesinde hareket etmişlerdir. ABD’ de memurların aylık ve çalışma koşulları Federal Hükümet nezdinde Kongrece belirlenmekte olduğundan memur sendikaları yasa çıkartmak veya değişikliği yaptırmak suretiyle haklarını kazanmaya çalışmaktadırlar. İngiltere’ de ise memurlar 1908 yılında örgütlenmişler ve 1916’ da Whitley Meclisleri adıyla anılan kurulları kurmuşlardır. Birinci Dünya Savaşı’ ndan sonra çalışma koşullarıyla ilgili bu kurullar hakemlik görevi üstlenmişlerdir. Kamu görevlileri açısından sendikal hareketlerin hukuki bir zemin bulması İkinci Dünya Savaşı’ ndan sonraya kalmıştır (Devlet Personel Başkanlığı, 2010: 11; Ünsal, 1999: 31).

Fransa kamu görevlilerine sendikal haklar hususunda tanıdığı imkanlarla uluslararası anlaşmalarda yer alan birçok taahhüdü yerine getirmiş bir ülkedir. Kamuda çalışan küçük bir kesim dışında grev hakkı dahil birçok sendikal hak kamu çalışanları açısından vazgeçilmez bir insan hakkı şeklinde telakki edilmektedir. Almanya ise Fransa’ dan farklı olarak kamu çalışanlarının grev hakkı bulunmamaktadır (Cindemir, 2017: 555). Fransa’ ya nazaran sendikal hakların daha yavaş ilerlediği Almanya’ da sendikal hareketlerin ortaya çıkışı 1840’ larda olmuştur. 1949’ da Anayasa’ da tüm mesleklere çalışma koşullarını geliştirebilmeleri için örgütlenme imkanı verilmiştir ancak kamu çalışanları 1953 yılında örgütlenme hakkında faydalanabilmişlerdir (Kamu-Sen, 2016). Süreç içerisinde kamu görevlileri lehine gelişmeler yaşanmıştır.

İsveç kamu çalışanları açısından sendikalaşmanın en erken yaygınlaştığı ülkelerden bir tanesi olmuştur. 1920’ lerde yaygınlaşan örgütlenme hareketi yalnızca kamuda ki memurları kapsamamış, 1936 yılında özel sektör memurlarına da sendika kurma hakkı verilmiştir. Kamu sendikaları 1937 yılında federasyon, 1944 yılında ise birleşerek İsveç Memur Sendikaları Konfederasyonunu kurmuşlardır (Kamu-Sen, 2016). Emniyet güçleri ve silahlı kuvvetler dahil kamu çalışanlarına grev ve toplu sözleşme hakkı tanımış olması açısından sendikal haklar konusunda en cömert devletlerden bir tanesi olmuştur (Cindemir, 2017: 555).

Birleşik Krallık’ ta geçmişten bu yana küçük bir kesim dışında kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tanınmamıştır. Emniyet ve silahlı kuvvetler için henüz sendikalaşma hakkı bulunmasa da istihbarat hizmeti sunan merkezlerde çalışan memurlar için sendikalaşma hakkı tanınmıştır. ABD’ de ise emniyet, silahlı kuvvetler, istihbarat örgütleri vb. güvenlik kuvvetleri sendikalaşma ve grev hakkını kullanamamaktadırlar. Ancak bunlarda bazı uzlaşma mekanizmaları mevcuttur. Bu ülkede de reformlar yapılmakta ve bu kapsamda çalışanlar lehine kararlar alınmaktadır. Federal memurlar için sendikalaşma ve toplu görüşme hakkı bu kapsamdadır (Tuncay, 2007: 159-160).

Japonya’ da kamu çalışanları sendikal haklar bakımından 1948’ de yürürlüğe giren iki kanunla ciddi anlamda engellenmişlerdir. Japon Hükümeti emniyet güçleri dışında deniz güvenliğinde, yangın söndürme hizmetlerinde, ceza infaz kurumunda görevli çalışanlara ulusal çapta organize olma imkanı sunsa da sendikalaşma imkanı tanınmamıştır. Üst

düzyey kamu çalışanları içinde aynı durum geçerlidir. Grev yasağı da tüm kamu kesimine yasaktır (Erol, 2014: 38-39).

2.1.2. Türkiye’ de Gelişim Süreci

2.1.2.1. 1961 ncesi Dönem

Türkiye 1932 yılında ILO’ ya ye olmuştur. Üyelikle birlikte birçok taahhütte bulunmuş olup bu kapsamda çalışma hayatıyla ilgili sözleşmeler imzalamıştır. Ancak 1947 tarihli ve 5018 sayılı Sendikalar Kanunu sendikal haklar konusunda işçilere ve işverenlere sendikalaşma hakkını tanımıştır. Sendika kurma ve sendikalara ye olma hakkı konusunda Kanun’ un memurları kapsamama nedenlerinden bir tanesi memurların sendikal anlamda yeterli taleplerinin olmaması olmuştur. 1961 yılında ise yalnızca işçi sendikacılığını değıl memur sendikacılığını da ilgilendiren önemli değışiklikler olmuştur. Memurların dernek bile kurmalarının yasak olduğu bir ortam da Anayasa’ nın 46’ ncı maddesindeki ifade de sendikal yapılanmalara gidebilecekler tanımlanırken “alışanlar” kelimesi kullanılmıştır. Memur sendikacılığı için kapı aralanmış ve anayasal anlamda memurlara sendika kurma ve sendikalara ye olma hakkı tanınmıştır. Ancak memurlar için sendikalaşma hakkının kullanımında işçilerden farklı olarak kanuni düzenlemenin gerektiğı belirtilmiştir(Güneş, 2013: 70; Gülmez, 1990: 3).

Kamu görevlilerinin örgütlenmesine ilişkin 1993 yılında onaylanan 151 sayılı ILO sözleşmesi bu konuda yasal düzenlemelerin en kısa sürede tamamlanmasını zorunlu kılıyordu. Nitekim 2001 yılında yasal düzenleme yapılarak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmıştır (elik vd., 2017: 714).

2.1.2.2. 1961- 1980 Dönemi

Memurlar 1961 Anayasa’ sında verilen sendika kurma hakkının kullanımını, özel bir kanun yürürlüğe konulmadığı için 1965 yılına kadar beklenmek durumunda kalmışlardır. 1946 tarihli Cemiyetler Kanunu’ nda yapılan değışiklikle işçiler örgütlenme hakkını direk kullanabilmiştir. Memurlar ise 1965 yılında yürürlüğe giren 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu’ nu beklemişlerdir(Mahiroğulları, 2005: 157-158).

624 sayılı Kanun’ la “Sendika” veya “meslek birliğı” şeklinde kurulabilen sendikalara amaç olarak sendikal hak ve özgürlük korunması sınırı çekilmiş ve geliştirilmesi veya iyileştirilmesi yönündeki ifadelere yer verilmemiştir. Sendika kurmak için beş yıl kamu hizmeti zorunlu tutulmuştur. Bu anlamda memur sendikalarına sıradan bir derneğe verilen yetkiden daha fazlası sunulmamıştır. Yine aynı kurum içinde çalışanların bir bölümü sadece taşrayı ya da merkezi kapsayan bir sendika kurabilirken, bazıları ise meslek türüne göre sendika kurabilmiştir. İşyeri, işkolu ve meslek esasına binaen sendika kurmanın bir nevi kabul edildiğı yasa neticesinde otuzdört farklı türde sendika ortaya çıkmıştır(Gülmez, 1990: 31; nsal, 1999: 56-60). z itibariyle ILO sözleşmeleriyle uyumlu bir niteliğı olmayan bu Kanun, alışanlara grev ve lokavt imkanı vermemiş, uluslararası kuruluşlara yeliğı izine tabi tutmuş ve mesai dışı saatlerde de olsa işyerinde toplantı yapılması ve herhangi bir konuda yürüyüş yapılması gibi sendikal faaliyetlerin kapsamını dar çizgilerle çizmiştir(Mahiroğulları, 2013: 229).

624 sayılı Kanun' la birlikte 1965-1971 yılları arasında Türkiye'de 658 tane sendika kurulmuştur. Bu dönemde 3 adet konfederasyon ve 18 adet federasyon kurulmuştur. İlk konfederasyon 15.04.1966 tarihinde "Türkiye Devlet Sendikaları Konfederasyonu" adıyla kurulmuş daha sonra 01.07.1966 tarihinde kurulmuş olan "Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu" (TÜRKPERSEN) ile aynı isimle 14.07.1968 tarihinde birleşmiştir. Kurulan diğer konfederasyon ise "Türkiye İktisadi Devlet Teşekkül ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu" dur. İlk federasyon ise 24.09.1965 tarihinde kurulan "TCDD Personel Sendikaları Federasyonu" dur. Kısa zamanda sendikalar çok güçlü eylemler gerçekleştirmişlerdir. Özellikle Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN) gündem oluşturan sendikalar olmuşlardır. Lakin 1971 yılında ülkede gerçekleşen muhtıradan dolayı Anayasa değişikliğine gidilerek yine 1488 sayılı Kanun' la "çalışanlar" ibaresi "işçiler" olarak değiştirilerek memurlar örgütlenme haklarından mahrum kalmışlardır. Nitekim dönemin Başbakanı Nihat Erim 08.06.1971 tarihli konuşmasında, sendika kurma hakkının işçi ve işverenlere ait olduğunu, kamu görevlilerinin mesleki dernekler kurabileceklerini, ülkenin içinde bulunduğu hal gereğince bu şekilde karar aldıklarını ifade etmiştir. Memurlara getirilen sendikalaşma yasağının ardından memurlar dernekler aracılığıyla örgütlenmişlerdir; Töb-Der, Tüm-Der, Ülkü-Bir, Ülküm ve Mem-Kor vb.

2.1.2.3. 1980-2001 Dönemi

1980 yılında ülkede gerçekleşen müdahale ile kamu çalışanlarının kurmuş oldukları dernekler de siyasi gerginlikler oluşturdukları gerekçesiyle kapatılmıştır. 1982 yılına gelindiğinde Anayasa' nın 51'inci maddesinde işçi ve işverenler için düzenlemeler yapılmış, memur sendikaları için ise bir düzenleme yapılmamıştır. 1985 yılında TMMOB tarafından yapılan "Kamu Çalışanları Sorunları Sempozyumu" uzun bir suskunluğun ardından memur sendikacılığının tekrardan gündeme taşınması hususunda kilit rol oynamıştır. Kilit rol oynayan bir diğer faktör de emekli olan veya görevinden istifa eden yada uzaklaştırılmış olan öğretmenlerin ortaklaşa çıkardıkları "abece" dergisidir. Dergi bilhassa öğretmenlerin örgütlenmeleri ile ilgili sorunları sürekli dillendirmiş, örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması adına öğretmenleri dernekleşmeye davet etmiştir. Yayın hayatının ikinci yılında sendikal hak ve özgürlükler adına da mücadeleye koyulmuştur. Ancak yasanın dernekleşmeye dahi müsaade etmemesinden dolayı ilk hedef dernekleşmek olmuştur. Bunun için birçok görüşmeler yapılmış, imza kampanyaları düzenlenmiş ve artık yasal zeminlerde zorlanarak "Öğretmenlerin Örgütlenmesi Paneli" nden kısa zaman sonra Eğitimciler Derneği ismiyle bir derneğin kurulması için başvuru yapılacağı duyurulmuştur. 16.02.1988 tarihinde Eğit-Der kurulmuş ve abece dergisi derneğin yayın organına dönüşmüştür. Netice olarak dört yıldan fazla bir süre boyunca kurultaylar düzenleyen, komiteler kuran, çalıştaylar tertip eden öğretmenler 29.05.1990 tarihinde ilk memur sendikası olan Eğitim-İş' i kurmuşlardır(Koç, 1998: 13-14; Çevikbaş, 2010: 13; Gülmez, 1990: 89; Mahiroğulları, 2013: 232-277; Gülmez, 1994: 163-178).

Türkiye' nin batıyla uyum politikaları çerçevesinde imzaladığı aşağıda belirtilen sözleşmeler doğrultusunda hükümetler sendikal haklar anlamda bir takım düzenlemeler yapmak durumunda kalmışlardır(Gülmez, 1990: 211; Çevikbaş, 2010: 24-28);

- Avrupa Konseyine ilişkin,
 - İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi
 - Avrupa Sosyal Şartı
- Birleşmiş Milletlere ilişkin,
 - İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
 - Birleşmiş Milletler Antlaşması
 - Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi
 - Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Hakları Sözleşmesi
- ILO' ya ilişkin,
 - 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi
 - 98 sayılı Toplu Pazarlık ve Örgütlenme Hakkı Sözleşmesi
 - 151 sayılı çalışma İlişkileri (kamu hizmeti) Sözleşmesi

1990' da Eğitim-İş ve Eğitim-Sen' in fiili olarak kurulmuş olmaları, Türkiye'nin 1992' de Uluslararası Çalışma Örgütü' nün "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesine İlişkin" sözleşmeyi onaylaması, 1993 yılında başbakanlık genelgesinin yayımlanmış olması sendikalaşmanın önünü açan bir itici güç olmuştur. Bu tarihten sonra yasal olmasa da sendikal hareketler başlamış ve özel bir yasa çıkmasa da Türkiye Kamu-Sen, Kesk ve Memur-Sen gibi konfederasyonlar kurulmuştur. Sendikal örgütlenme hakkının verilmesi ise 1995 yılında 4121 sayılı Kanun'la Anayasa'ya bir fıkra eklenmesiyle gerçekleşmiştir. 1997 yılında Devlet Memurları Kanunu'nda değişiklik yapılması suretiyle memurların sendika ve üst kuruluşlar kurabileceği ve kurulan bu örgütlere üye olabileceği belirtilmiştir(Karaca, 2013: 131; Mahiroğulları, 2013: 277-278).

Memurlar, Anayasa' da, Devlet Memurları Kanunu'nda değişiklikler olmasına, Başbakanlık genelgeleri ile sendikalaşmaları konusunda kolaylıklar sağlanmasına rağmen uzun bir süre özel bir kanunun yayınlanmasını beklemek zorunda kalmışlardır. Konuyla ilgili 1998' de yasa tasarısı hazırlanmış olup TBMM' ye sunulmuştur. Yasa tasarısının 15 maddesi kabul edilmiş ancak farklı gerekçelerle meclisten geçmemiştir(Güneş, 2013: 73)

2.1.2.4. 2001 Sonrası Dönem

2001 sonrası dönemde çalışan kesim için sendikal haklar anlamında birçok yenilikler olmuştur. Çalışanlar bakımından değerlendirildiğinde, 1982 Anayasasında 2010 yılında gerçekleşen değişiklikler, ILO' nun eleştirileri ve AB' nin yeni müzakere faslı açılmasına yönelik ön koşulları neticesinde 18.10.2012 tarihinde işçiler ile ilgili 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu kaldırılarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Kanun ile 2821 ve 2822 sayılı Kanunların sınırlandırıcı nitelik taşıyan birçok düzenlemesi sonlandırılmıştır(Sümer, 2015:173).

25.06.2001 tarihinde kabul edilen 4688 sayılı Kanun, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile temelde aynı mantıkla ele alınmış ve kamu görevlileri için sendikal örgütlenmeyi yasal

bir hükme bağlamıştır(Çevikbaş, 2010: 30). Yasal anlamda sendikal örgütlenme teminat altına alınmış olsa da toplu sözleşme yerine toplu görüşmenin yer alması ve grev hakkının yer almaması uluslararası sözleşmelerle uyumlu bir zeminin oluşmadığını gözler önüne sermektedir. Son olarak 2010 yılında yapılan referandum ile anayasa değişikliğine gidilmiş ve kamu görevlileri açısından sendikal haklar yeni şeklini almıştır(Cerev, 2014:24).

4688 sayılı Kanun, sendikal hakların ve özgürlüklerin çerçevesini, toplu görüşme usulünü ve görüşmeler sırasında çıkabilecek uyuşmazlıklara ilişkin çözüm yollarını detaylı bir şekilde ele almıştır. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’ nda toplu görüşme usulüne yer verilirken 2012 yılında yasal düzenlemelerin ardından kanunun adı değişmiş Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olmuş ve toplu sözleşme usulüne geçilmiştir.

Toplu görüşmelere taraf olarak kamu işverenini temsilen Kamu İşveren Kurulu ve kamu görevlilerini temsilen her hizmet kolundan yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bağlı bulunan konfederasyonlar dahil olmaktadır. Toplu sözleşmede ise kamu işverenini temsilen Kamu İşveren Heyeti ve kamu görevlilerini temsilen Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti görüşmelere katılmaktadır. Toplu görüşmelerde uyuşmazlık halinde taraflardan birisi Uzlaştırma Kurulu’ na toplanması için başvuruda bulunabiliyordu. Uzlaştırma Kurulu ise uyuşmazlıkları araştırır, gerekirse taraflarla görüşmeler gerçekleştirir ve kararını bildirirdi. Taraflar kararda mutabık olduğuna dair mutabakat metnini imzalar ve Bakanlar Kurulu’ na sunulurdu. Kararda mutabık olunmaz ise uzlaşılan ve uzlaşılamayan maddeler taraflarca imzalanarak bir tutanak şeklinde Bakanlar Kurulu’ na sunulurdu. Toplu sözleşme görüşmelerinde ise uzlaşılmaması durumunda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’ na başvurulabileceği ve Kurulun kararlarının kesin ve toplu sözleşme hükmü taşıdığı belirtilmiştir(Devlet Personel Başkanlığı, 2015: 11-12). Dolayısıyla toplu sözleşme hükümlerinde ayrıca bir onay mercii bulunmamaktadır.

2.2. Dünyada Kamu Görevlileri Sendikalarına Dair İstatistikler

Dünyada kamu görevlileri sendikaları ile ilgili sağlıklı istatistiki verilerden bahsetmek oldukça güçtür. Çünkü bazı ülkelerde (Almanya, Avustralya, Avusturya, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Güney Afrika, Hindistan, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İsrail, İsveç, İtalya, İzlanda, Macaristan, Mısır, Norveç, Polonya, Portekiz, Rusya, Tunus, Ukrayna vb.) çalışanlar arasında herhangi bir ayırım gözetmeksizin işçi ve memurlar için aynı yasal haklar yer alırken, bazı ülkelerde (ABD, Belçika, Güney Kore, İspanya, İsviçre, Japonya, Kanada, Lüksemburg, Meksika, Türkiye, Venezüella ve Yeni Zelanda vb.) ise işçi ve memurlar için ayrı ayrı sendikal haklar söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla kamu görevlileri sendikalarıyla ilgili çalışanlar açısından sendika üye sayılarına ve toplam sendikalı sayısına bakılarak genel bir değerlendirmede bulunulabilmektedir.

Tablo 1. Çeşitli Ülkelerde Kamu Görevlilerinin Konfederasyon Üyeliği ve Toplam Sendikalar İçindeki Oranı (000 kişi)

Ülke	Konfederasyon	Kamu Kesimi Sendika Üyesi	Toplam Sendikalı	%
Danimarka	FTF	356	2.151	16
	AC	161		7
Finlandiya	AKAVA	424	2.122	20
Almanya	DBB	1.224	8.894	13
Yunanistan	ADEDY	217	639	34
Lüksemburg	CGFP	24	139	17
İsveç	TCO	1.065	3.446	30
Hollanda	MHP	169	1.941	8

Kaynak: www.eurofound.eu.int/print/2004/03/update/tn0403105u.html

Tablo-1’ de Lordoğlu ve Çelik Türkiye ile farklı ülkelerde çalışan kamu görevlilerini karşılaştırmak açısından sadece kamu görevlilerini örgütleyen bazı konfederasyonları dikkate alarak yukarıda yer alan tabloyu aktarmışlardır. Buna göre Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarının sendikalaşma oranı ele alındığında batı ülkelerine nazaran oldukça yüksek bir rakamla karşı karşıya kalınmaktadır. Bu durum kamu görevlileri açısından objektif bir değerlendirme yapabilmek için sendikal istatistiklerin gösterge olarak kullanılıp kullanılmayacağı hususunda tereddüt oluşturmaktadır(Çelik & Lordoğlu, 2006: 22).

2.3. Türkiye’ de Kamu Görevlileri Sendikalarına Dair İstatistikler

Türkiye’ de 2018 yılı itibariyle kamu görevlilerinin kurmuş oldukları ve bildirimde bulunan konfederasyon sayısı 9 ve sendika sayısı da 161 olmuştur. 4688 sayılı Kanun’ da Konfederasyonların toplam da 11 hizmet kolunda teşkilatlanabilecekleri belirtilmiştir. Kurulu bulunan konfederasyonların isimleri ve kuruluş tarihleri şu şekildedir: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (18 Haziran 1992), Memur Sendikaları Konfederasyonu (9 Haziran 1995), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (8 Aralık 1995), Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu (11 Nisan 2002), Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu (11 Nisan 2008), Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu (16 Nisan 2008), Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu (9 Haziran 2013), Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (19 Eylül 2015) ve Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu (1 Mayıs 2017 Tüzük Değişikliği İle Demokratik Sendikalar Konfederasyonu ismi değiştirilmiştir)’ dur.

Tablo 2. 2018 Yılı Kamu Görevlileri Sendikalarına Dair İstatistikler

Sendika Üyesi Olabilecek Kamu Görevlisi Sayısı	2.484.580
Toplam Sendikalı Sayısı	1.673.318
Sendikalaşma Oranı	67,34
Sendika Sayısı	161
Konfederasyon Sayısı	9

Kaynak: [Http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler](http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler)

Tablo-2 incelendiğinde 2018 yılında yapılan sayımda sendika üyesi olabilecek toplam 2.484.580 kamu görevlisinden 1.673.318 kamu görevlisinin sendikalı olduğu ve sendikalaşma oranının da % 67.34 olarak gerçekleştiği görülmektedir. ÇSGB' nın yayımladığı 2016 yılı kamu görevlileri sendikalarının üye sayıları incelendiğinde sendikalı olabilecek kamu görevlisi sayısının 1.756.934 ve sendikalaşma oranında %71,64 olduğu görülmektedir. 2016 yılına nazaran 2018 yılında sendikalaşma oranlarında bir düşüş yaşanmıştır. Söz konusu düşüklüğün nedenlerinden bir tanesi de 15 Temmuz 2016 yılında gerçekleştirilen darbe girişimi ve ardından yaşanan görevden uzaklaştırmalar veya çalışanların sendikalarından çekilmeleri olmuştur. İşçilerde sendikalaşma oranının Ocak/2018 itibariyle %12.38 olduğu düşünüldüğünde kamu görevlilerinin yaşanan tüm olumsuzluklara rağmen işçilere nazaran sendikalaşma oranlarının çok yüksek olduğu ve sendikalaşma oranlarında öngörülenin altında bir düşüşün yaşandığı görülmektedir.

Tablo 3. Hizmet Kolları ve Yıllar İtibariyle Faaliyette Bulunan Sendika Sayıları (2002-2018)

Hizmet Kolları	2002	2008	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Büro, Bankacılık ve	5	7	12	19	24	25	23	25
Eğitim, Öğretim ve Bilim H.K.	5	14	30	33	34	40	38	37
Sağlık ve Sosyal H.K.	6	7	19	21	25	27	25	27
Yerel Yönetim H.K.	3	6	8	8	9	9	8	7
Basın Yayın ve İletişim H.K.	4	7	6	7	7	7	5	5
Kültür ve Sanat H.K.	2	5	6	7	7	7	6	6
Bayındırlık, İnşaat ve Köy	4	5	5	5	10	10	10	10
Ulaştırma H.K.	4	6	8	9	9	8	6	7
Tarım ve Ormancılık H.K.	5	5	8	11	12	12	10	10
Enerji Sanayi ve Madencilik	5	5	6	7	8	8	8	9
Diyanet ve Vakıf H.K.	3	7	7	9	13	17	17	18
Toplam Sendika Sayısı	46	74	115	136	158	170	156	161
Toplam Bağımsız Sendika Sayısı	4	14	40	53	61	76	68	75

Kaynak: [Http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler](http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler)

Tablo-3 incelendiğinde hizmet kollarında faaliyette bulunan sendika sayılarının her yıl düzenli olarak artış gösterdiği ancak son iki sene de sendikalaşma oranında da olduğu gibi bir düşüş yaşandığı görülmektedir.

Sendikacılık tarihinde eğitim çalışanları her zaman öncülük yapmışlar ve en fazla sendikal örgütlenmeyi sağlamışlardır. 2018 yılında da 11 Hizmet kolu arasında en fazla sendikanın bulunduğu hizmet kolu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu olup 37 sendika ile faaliyet göstermişlerdir. Bunu Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu 27 sendika ile takip etmektedir.

Hizmet kolları açısından ele alındığında hizmet kolundaki sendikalı sayısı ile faaliyette bulunan sendika sayısı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Bazı hizmet kollarında sendika üye sayısı az olmasına rağmen faaliyette bulunan sendikalı sayısının, kendisinden daha fazla üye sayısına sahip olan diğer hizmet kolunun faaliyette bulunan sendikalı sayısını geçtiği görülmektedir. Söz konusu değerlendirme Tablo-7 üzerinden yapılabilmektedir.

Tablo 4. 2018 Yılı Konfederasyonlara Dair İstatistikler

Konfederasyon Adı	Konfederasyon Üye Sayısı	Sendika Üyesi Olan Kamu Görevlilerine Oranı (%)	Sendika Üyesi Olabilecek Kamu Görevlilerine Oranı (%)
Memur-Sen	1.010.298	60,37	40,66
Türkiye Kamu-Sen	394.423	23,57	15,87
Kesk	146.287	8,74	5,88
Birleşik Kamu-İş	64.730	3,84	2,60
Tüm Memur-Sen	6.102	0,36	0,24
Çalışan-Sen	4.601	0,27	0,18
Bask	4.160	0,24	0,16
Hak-Sen	2.876	0,17	0,11
Anadolu-Sen	693	0,04	0,02

Kaynak: [Http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler](http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler)

Tablo-4 incelendiğinde konfederasyon bazında en fazla üyenin Memur-Sen Konfederasyonu'na üye olduğunu görmekteyiz. Sendika üyesi kamu görevlilerinin %60,37' si ve sendika üyesi olabilecek kamu görevlilerinde %40,66' sı Memur-Sen Konfederasyonu'na üyedir.

Tablo-4' teki değerler 2017 yılı ile karşılaştırıldığında yalnızca üç konfederasyonun üye sayısının artmış olduğu anlaşılmaktadır. Üye sayısında artış olan konfederasyonlar; Memur-Sen, Çalışan-Sen ve Birleşik Kamu-İş'tir. 2017 yılına göre Memur-Sen' in üye sayısı 13.209, Çalışan-Sen' in üye sayısı 53, Birleşik Kamu-İş' in ise 482 artmıştır. 2017 yılında toplam sendikalı üye sayısı ise 11 bin 5 azalmıştır.

Tablo 5. Yıllar İtibariyle Konfederasyonlara Bağlı Sendikaların Toplam Üye Sayıları (2002-2018)

Konfederasyon	2002	2008	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Memur-Sen	41.871	314.701	707.652	762.650	836.505	956.032	997.089	1.010.298
Türkiye Kamu-Sen	329.065	357.841	444.935	447.641	445.729	420.220	395.250	394.423
Kesk	262.348	223.460	237.180	239.700	236.203	221.069	167.403	146.287
Birleşik Kamu-İş	-	18.529	40.041	50.503	57.365	63.990	64.248	64.730
Tüm Memur-Sen	-	-	8.047	8.681	8.338	7.835	6.531	6.102
Çalışan-Sen	-	-	-	-	-	-	4.548	4.601
Bask	1.319	4.226	3.020	3.389	4.360	4.655	4.226	4.160
Hak-Sen	-	2.261	4.072	4.482	4.187	4.276	3.253	2.876
Anadolu-Sen	-	-	-	-	-	781	840	693
Bağımsız	15.776	10.118	18.375	42.850	51.359	50.473	40.935	39.148

Kaynak: [Http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler](http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler)

Tablo-5 incelendiğinde 2002-2018 yılları arasında üye sayısını en fazla artıran konfederasyonun Memur-Sen Konfederasyonu olduğu görülmektedir. Yine Bağımsız Kamu Görevlileri Konfederasyonu (Bask) üye sayısının %300' den fazla arttığı

söylenebilir. Birleşik Kamu-İş sendikası da üye sayısı hiç azalmadan artan sendikalar arasındadır.

Tablo 6. Yıllar İtibariyle Konfederasyonların Yetkili Oldukları Hizmet Kolu Sayıları (2002-2018)

Konfederasyonlar	2002	2008	2009	2010	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Memur-Sen	-	3	4	5	7	10	11	11	11	11	11
Türkiye Kamu-Sen	8	7	6	5	3	-	-	-	-	-	-
Kesk	3	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-
Birleşik Kamu-İş	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tüm Memur-Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bask	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hak-Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eksen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anadolu-Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Çalışan-Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Kaynak: [Http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler](http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler)

Tablo-6'yı incelemeden önce sendika üye sayılarının tespitine bir göz atmamız gerekmektedir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun Üye Sayılarının Tespiti başlıklı 30' uncu maddesinde kurumlarca sendikaların üye sayılarının tespitinin nasıl gerçekleştirileceği aktarılmaktadır. Söz konusu madde uyarınca üye sayısının tespitine yönelik toplantının 15 mayıstan sonra ki beş iş günü içinde kurumlarca belirlenen yerde ve günde yapılması gerektiği ve toplantıda işveren vekilinin yanı sıra tahakkuk memurunun ya da mali hizmetler birimi yetkilisinin ayrıca kurumun içinde bulunduğu hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalardan birer temsilcinin hazır bulunması gerektiği bildirilmiştir. Ayrıca kurumda 4688 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapan kamu görevlilerinin listesi ve sendika aidat kesintisi yapılan üyeleri içeren liste toplantıya iştirak edenlerce inceleneceği ve yapılan değerlendirmeden sonra iki liste tutanak altına alınacağı, toplantıya katılan katılımcılarca imzalanan tutanağın hem kamu işverenince hem de sendikalarca mayıs ayının son iş gününe kadar ÇSGB' ye gönderilmesi gerektiği belirtilmiştir.

4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanun'un 20' nci maddesinden sonra 4688 sayılı Kanun'un 30' uncu maddesinin üst başlığı "Toplu Görüşme, Yetki, Mutabakat Metni" iken, "Üye Sayılarının Tespiti ve Toplu Sözleşme Görüşmeleri" şeklinde değiştirilmiş ve yetki kavramına yer verilmemiştir. Madde başlığı olan "yetki" ifadesi "Üye Sayılarının Tespiti" ve metinde geçen "yetkili sendika ve konfederasyonların" ibaresi ise "Sendika ve konfederasyonların üye sayılarının" şeklinde değiştirilmiştir. Aynı şekilde 31' inci maddede yer alan "her hizmet kolundaki yetkili" ibaresi de metinden çıkarılmıştır. Toplu sözleşme masasına her hizmet kolundaki yetkili kamu görevlileri sendikalarının değil kamu görevlileri sendikaları heyetinin oturacağı ifade edilmiştir.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin hangi temsilcilerden ve kaç kişiden oluşacağı ise 4688 sayılı Kanunun 29' uncu maddesinin 3' üncü fıkrasında şu şekilde ifade edilmiştir;

Bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur.

Kanunun yetki ile ilgili maddelerinde değişiklik yapılmadan önce yetkili sendikanın nasıl belirleneceği ve bu heyete kimin başkanlık edeceğine nasıl karar verileceği hususlarında; “Her hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlar toplu görüşmeye yetkilidir. En çok üyeye sahip konfederasyon temsilcisi toplu görüşme heyetinin başkanıdır.” ifadelerine yer verilmiştir. Toplu sözleşme ile birlikte her ne kadar yetki ifadesi ilgili kanun metninden çıkarılmış olsa da söz konusu ifadenin halen birçok kurum ve kuruluşça halen kullanılıyor olmasından dolayı tablo bu perspektifle değerlendirilecektir.

Tablo-6 incelendiğinde 2002 yılında Türkiye Kamu- Sen 8 hizmet kolunda, Kesk ise 3 hizmet kolunda yetkilidir. 2012 ve 2013 yılında Memur-Sen 10 hizmet kolunda yetkili sendika olmuştur. Son beş senedirde 11 hizmet kolunun tamamında genel yetkili sendika olmuştur. Üç konfederasyon dışında yetkili olabilmiş konfederasyon bulunmamaktadır.

Tablo 7. Hizmet Kolları ve Yıllar İtibarıyla Sendika Üyesi Olabilecek Toplam Kamu Görevlileri Sayıları (2002-2018)

Hizmet Kolları	2002	2008	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık H.K.	130.456	170.257	210.858	252.868	272.285	289.578	271.682	272.271
Eğitim, Öğretim ve Bilim H.K.	653.962	813.657	1.007.865	1.068.772	1.115.703	1.173.378	1.158.576	1.185.804
Sağlık ve Sosyal H.K.	240.365	342.677	449.981	473.131	494.898	508.269	524.478	546.066
Yerel Yönetim H.K.	30.787	73.779	118.546	120.257	121.141	125.911	124.871	124.980
Basın Yayın ve İletişim H.K.	58.812	36.518	36.362	35.112	35.100	35.259	34.133	35.093
Kültür ve Sanat H.K.	8.765	14.183	16.340	16.996	17.771	17.501	16.913	17.315
Bayındırlık, İnşaat ve Köy H.K.	34.334	29.969	35.613	44.201	42.811	42.925	41.994	42.781
Ulaştırma H.K.	25.937	24.043	28.545	27.134	28.013	28.327	28.069	28.546
Tarım ve Ormancılık H.K.	52.044	48.793	72.822	72.863	69.207	72.444	72.518	76.292
Enerji Sanayi ve Madencilik H.K.	48.473	44.628	38.905	36.797	38.768	39.173	38.885	38.130
Diyanet ve Vakıf H.K.	73.391	92.795	118.801	122.427	118.617	119.484	119.109	117.302
Sendika Üyesi Olabilecek Toplam Kgs	1.357.326	1.691.299	2.134.638	2.270.558	2.354.314	2.452.249	2.431.228	2.484.580

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler>

Tablo-7 incelendiğinde 2002 yılında 1.357.326 kişinin sendika üyesi olabilecek iken 2018 yılına geldiğimizde bu sayının 2.484.580 olduğu görülmektedir. En çok sendikalı olabilecek üye sayısına sahip hizmet kolu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu’ dur. Bunu Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu ve Diyanet ve Vakıf Hizmet kolu takip etmektedir.

Tablo 8. Hizmet Kolları ve Yıllar İtibariyle Sendikalaşma Oranları (2002-2018)

Hizmet Kolları	2002	2008	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık H.K.	45,66	44,61	56,33	57,13	57,87	57,19	55,17	53,75
Eğitim, Öğretim ve Bilim H.K.	45,14	49,33	63,67	67,53	69,40	69,75	67,28	65,32
Sağlık ve Sosyal H.K.	30,46	57,28	73,35	73,67	74,00	74,97	70,62	68,05
Yerel Yönetim H.K.	84,90	93,64	89,83	90,84	91,44	91,77	91,37	91,1
Basın Yayın ve İletişim H.K.	58,57	66,48	78,98	76,09	76,94	76,83	75,73	74,49
Kültür ve Sanat H.K.	44,86	46,54	72,25	70,15	69,65	69,54	68,09	65,83
Bayındırlık, İnşaat ve Köy H.K.	55,99	51,00	59,64	56,47	63,66	64,54	64,22	62,45
Ulaştırma H.K.	67,04	58,69	70,50	71,15	71,78	71,25	70,09	66,92
Tarım ve Ormancılık H.K.	68,93	77,20	72,95	73,71	77,92	79,22	77,91	74,05
Enerji Sanayi ve Madencilik H.K.	63,68	48,68	70,18	68,35	67,93	67,87	65,88	64,97
Diyanet ve Vakıf H.K.	74,73	74,33	83,88	85,15	87,02	87,96	87,44	87,15
Sendikalaşma Oranı	47,94	55,07	68,77	70,03	71,32	71,64	69,28	67,34

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler>

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu öncesinde her bir hizmet kolu için Kamu İşveren Heyeti ile ayrı ayrı mutabakat yapılamamaktaydı. Şimdi ise her hizmet kolu için pazarlık süreci işletilebilmektedir. İki yılda bir yapılan toplu görüşmelerde elde edilen kazanımların her bir hizmet kolunun sendikalaşmasına ne derece etki ettiği ile ilgili bir değerlendirmede bulunmak oldukça güçtür. Çünkü hizmet kollarının sendika üye sayısının -genelde heyet başkanı en çok üyeye sahip sendika başkanı olmaktadır- Kamu İşveren Heyetine sunulacak ilgili hizmet kolunun talep sayısında etkili olup olmadığı araştırılmaya muhtaçtır. Yine hizmet kollarında süreç içerisinde ekonomik anlamda iyileştirmeler yapılan kamu görevlilerinin (öğretmen, öğretim elemanları, din görevlileri, mahalli idare personelleri vb.) üye olduğu sendikalarda ekonomik iyileştirmelerden yeteri kadar yararlanamadığını düşünen (memur, bilgisayar işletmeni, şef vb.) kamu görevlileri de bulunmaktadır.

Tablo-8 incelendiğinde 2012-2018 yılları arasında 11 hizmet kolunun sendikalaşma oranında artış ve düşüşler yaşanmıştır. Birçok hizmet kolunda 2016 yılına kadar artış söz konusu olurken o sene gerçekleşen darbe kalkışması neticesinde her hizmet kolunun sendikalaşma oranlarında düşük oranda da olsa azalma olduğu göze çarpmaktadır.

Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu ile Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu' nun en fazla üyeye sahip hizmet kolları olmalarına rağmen yüzdesel olarak Yerel Yönetim Hizmet Kolu' nun % 91.1 oranla sendikalaşma oranlarında ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Yerel Yönetim Hizmet Kolunda yaşanan bu yüksek sendikalaşma oranında belediye çalışanlarına verilen sosyal denge tazminatının etkisi bulunmaktadır. Bu hizmet kolunu ise %87.15 oranla Diyanet ve Vakıf Hizmet Kolu takip etmektedir. Kamu görevlileri sendikalarının genelinin sendikalaşma oranı %67,34' dir.

Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolu genel sendikalaşma oranının altında %53,75 oranında sendikalaşarak, sendikalaşma oranı en düşük hizmet kolu olmuştur. Bu

hizmet kolunda sendikalaşma oranının düşük oluşunun altında yatan etmenlerden bir tanesi de daha az sayıda çalışanların bulunduğu çok fazla kurumda sendika üyelerinin oluşudur. Bu durum sendika yönetim kurulunun oluşumunda kurumsal temsiliyet noktasında sıkıntılar yaşanmasına neden olmakta olup tüm kurumlarda sendika yönetim kurulundan temsiliyetin bulunmamasından ötürü sendikal örgütlenmeyi güçleştirmektedir. Yine tüm kurum çalışanlarının sorunlarının ayrı ayrı olması yanında çalışan sayısının da az olması pazarlık gücünü aşağıya çekmektedir.

Tablo 9. 2018 Yılı Yetkili Sendikanın Hizmet Kollarına Göre Sendikal Dağılımı

Hizmet Kolu	Yetkili Sendika	Sendika Üyesi Olabilecek Toplam KGS	Yetkili Sendika Üye Sayısı	Hizmet Kolunda Sendikalaşma Oranı
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık H.K.	Büro Memur-Sen (Memur sen)	272.271	73.668	27,06
Eğitim, Öğretim ve Bilim H.K.	Eğitim bir-sen (Memur sen)	1.185.804	426.645	35,98
Sağlık ve Sosyal H.K.	Sağlık-sen (Memur sen)	546.066	248.951	45,59
Yerel Yönetim H.K.	Bem bir-sen (Memur sen)	124.980	69.633	55,71
Basın Yayın ve İletişim H.K.	Birlik haber-sen (Memur sen)	35.093	16.896	48,15
Kültür ve Sanat H.K.	Kültür Memur-Sen (Memur sen)	17.315	5.612	32,41
Bayındırlık, İnşaat ve Köy H.K.	Bayındır Memur-Sen (Memur sen)	42.781	18.040	42,17
Ulaştırma H.K.	Ulaştırma Memur-Sen (Memur sen)	28.546	10.382	36,37
Tarım ve Ormancılık H.K.	Toç bir-sen (Memur sen)	76.292	43.165	56,58
Enerji Sanayi ve Madencilik H.K.	Enerji bir-sen (Memur sen)	38.130	16.904	44,33
Diyanet ve Vakıf H.K.	Diyanet-sen (Memur sen)	117.302	80.402	68,54

Kaynak: [Http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler](http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler)

Tablo-9 incelendiğinde 11 hizmet kolunda yetkili sendikaların Memur-Sen konfederasyonu’nun bünyesinde kurulu bulunan sendikalar olduğu anlaşılmaktadır. Memur-Sen Konfederasyonuna bağlı hizmet kolları olan Yerel Yönetim Hizmet Kolu, Tarım ve Ormancılık Hizmet Kolu ve Diyanet ve Vakıf Hizmet Kollarının ilgili hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek kamu görevlileri sayısının %50’ sinden fazla üyesi bulunmaktadır.

Hem konfederasyon hem de sendika düzeyinde 2018 yılına ait sendikaların üye sayıları temmuz ayında açıklanmıştır. 2011 yılından bu yana tüm hizmet kollarında en fazla üyeye sahip olan Memur-Sen Konfederasyonu 2018 yılında üye sayısı olarak 1 milyonu aşarak konfederasyon başkanının ifadesiyle “Türkiye’ nin en büyük emek hareketi” olma konumunu korumuştur.

Tablo 10. 2018 yılı Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Sendikal istatistikler

Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı(%)
TÜRK EĞİTİM-SEN (Türkiye Eğitim, öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU-SEN	201.475	16,99
EĞİTİM-SEN (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)	KESK	83.131	7,01
EĞİTİM-BİR-SEN (Eğitimciler Birliği Sendikası)	MEMUR-SEN	426.645	35,98
TEM-SEN (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	700	0,06
ÖZGÜR EĞİTİM-SEN (özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	458	0,04
ANADOLU EĞİTİM-SENDİKASI (Anadolu Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası)	BASK	948	0,08
ATAŞEN (Ata Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	40	0
EĞİTİM-İŞ (Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	48.534	4,09
TEÇ-SEN (Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	7.282	0,61
EĞİTİM HAK-SEN (Eğitim öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	869	0,07
AND-SEN (Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası)	BASK	127	0,01
EÇSEN (Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	4	0
TÜM EĞİTİM BİR-SEN (Tüm Eğitimciler Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	49	0
BEÇ-SEN (Bağımsız Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BASK	89	0,01
DES (Demokrat Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ	155	0,01
BİRLİK EĞİTİM-SEN (Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Birliği Sendikası)	TÜM MEMUR-SEN	269	0,02
BİLGEÇ (Bilinçli ve Gelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	20	0
EĞİTİM SÖZ-SEN (Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası)	BAĞIMSIZ	29	0
TEG-SEN (Tüm Eğitim Gönüllüleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	91	0,01
DEMOKRATİK EĞİTİM-SEN (Demokratik Eğitim Çalışanları Sendikası)	ÇALIŞAN-SEN	9	0
METESEN (Mesleki ve Teknik Eğitim öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BAĞIMSIZ	326	0,03
BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN (Bağımsız Eğitim, öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BASK	51	0
EĞİT-BİLSEN (Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	125	0,01
YENİ-SEN (Yeni Nesil Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	38	0
EKSEN EĞİTİM-SEN (Eğitimci Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	511	0,04
EĞİTİM İLKE-SEN (İlkeli Eğitim ve Bilim Çalışanları Dayanışma Sendikası)	BAĞIMSIZ	106	0,01
SAY-SEN (Eğitim ve Saymanlık Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	122	0,01
YURT EĞİTİM-SEN (Yurt Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	755	0,06
TÜM EĞİTİM-SEN (Tüm Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	137	0,01
ÖĞESEN (öğretim Elemanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	810	0,07
TÖS (Tüm Öğretmenler Sendikası)	BAĞIMSIZ	69	0,01
TÜM ÜNİ-SEN (Tüm Üniversite Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	135	0,01
MERKEZ EĞİTİM-SEN (Merkez Eğitim öğretim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	17	0
ÜNİ-PER-SEN (Üniversite idari Personel Sendikası)	BAĞIMSIZ	145	0,01
ANADOLU EKSEN (Anadolu Eğitim Kurumları Çalışanları Sendikası)	ANADOLU-SEN	240	0,02
OSMANLI EĞİTİM-SEN (Osmanlı Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	81	0,01
İDEAL EĞİTİM-SEN (İdealist Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	25	0

Kaynak: 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme kanunu gereğince kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayılarına ilişkin 2018 temmuz istatistikleri hakkında tebliğ

Tablo-10 incelendiğinde 2018 yılı temmuz istatistiklerinde üye sayısı bulunan veya ÇSGB' ye bildirimde bulunan Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Koluna mensup 37 sendikanın bulunduğu görülmektedir. Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolundaki toplam kamu görevlileri sayısı baz alındığında bu sayısının %35,98' ini Eğitim Bir-Sen,

% 16,99' unu Türk Eğitim-Sen, %7,01' ini Eğitim-Sen ve %4,09' unu ise Eğitim-İş sendikalarına mensup üyelerin oluşturduğu anlaşılmaktadır.

2.4. Sendikaların Mevzuattaki Yeri

2.4.1. Anayasa'da Sendikalarla İlgili Düzenlemeler

1961 Anayasası'nda Devletin yürütmüş olduğu hizmetlerin asli ve sürekli olanlarının memurlar eliyle yürüteleceği belirtilmiştir. 1982 Anayasası'yla "memur" kavramı daha da genişletilerek sözleşmeli personeli de kapsayacak şekilde kamu görevlisi olarak değiştirilmiştir. KİT'lerde de kamu görevlilerinin görev yapmasından dolayı buna uygun bir tanıma Anayasa'nın 128'inci maddesinde yer verilmiştir. 1961 Anayasası'nın 46'ncı maddesinde sendikalaşmaya yalnızca işçiler tarafından değil tüm çalışanlar tarafından gidilebileceği bildirilmiştir. Birkaç yıl sonra da 624 sayılı Devlet Memurları Sendikaları Kanunu kabul edilmiştir. Buna müteakip kısa sürede yüzlerce memur sendikası kurulmuştur. Ancak kısıtlı haklar getiren sendikalaşma hakkının zamana zaman dışına çıkılması, ülke içinde yaşanan sıkıntılarla birleşince Anayasa'da değişiklik yapılarak memur sendikacılığına ara verilmiştir. Bu ara çeyrek yüzyıl sürmüştür. 1982 Anayasası'nda memurların sendikalaşmaları ile ilgili hüküm bulunmamasından ötürü bir zaman sonra yasal bir zemin bulunmamasına rağmen sendikal örgütler kurulmaya başlanmıştır. Daha sonra Türkiye'nin 87 ve 151 sayılı uluslararası çalışma sözleşmelerini onaylanması kamu görevlileri için sendikal haklar açısından yasal bir zemine kavuşmak adına umut verici olmuştur (Kutal, 2003: 142-146).

İşçi ve işveren sendikacılığına nazaran memur sendikacılığı daha geç ortaya çıkmıştır. Memurların kamu hizmeti yürütüyor ve işverenin de devlet olmasından ötürü sendikal hakları elde etmelerinde bir hayli zorluklar yaşanmıştır. 1982 Anayasası'nda 1995 yılında yapılan değişiklikle yasal zemine kavuşan örgütlenme hakları 13.08.2001 tarihinde yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile yasalaşmıştır.

2.4.1.1. Sendika Kurma Hakkı

1982 Anayasa'sının 51'inci maddesinde özetle sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkından bahsedilmektedir. İlgili maddede çalışanların ve işverenlerin, üyelerinin çalışma hayatı içerisinde ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumaları ve geliştirmeleri için izne gerek olmaksızın sendika ve üst kuruluşlar kurabilecekleri, bu kuruluşlara serbest bir şekilde üye olabilecekleri ve yine istediklerinde çekilebilme haklarının olduğu belirtilmiştir. Üye olurken veya üyelikten çekilirken herhangi bir şekilde kuruluşlarca veya şahıslarca zorlama olmayacağı ifade edilmiştir. Herhangi bir izne tabi olmadan kurulabilen sendikaların milli güvenliği, kamu düzenini, suç işlenmesinin önlenmesini, genel sağlık ve genel ahlak ile hak ve özgürlüklerin korunmasını temin etmek amacıyla kanunla sınırlanabileceği belirtilmiştir. Sendikaların ve üst kuruluşların tüzüklerinin, yönetimlerinin ve işleyişlerinin Cumhuriyetin temel ilkelerine aykırılık teşkil etmemesi gerektiği vurgulanmıştır.

2.4.1.2. Sendikal Faaliyet

Anayasa'nın 52' nci ve 53' üncü maddelerinde ise çalışanlar için toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkının bulunduğu değinilmiştir. İlgili maddelerde işçilerin ve işverenlerin, karşılıklı bir şekilde ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartları hakkında düzenlemelerde bulunmak için toplu iş sözleşmesi yapma haklarının olduğu belirtilmiştir. Söz konusu sözleşmenin ne şekilde yapılması gerektiğinin kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir. Devamında kamu görevlilerinin de toplu sözleşme yapma haklarının bulunduğu değinilmiştir. Toplu sözleşme hakkına Anayasa' nın 128' inci maddesinde de değinilmiş ve her ne kadar memurların ve diğer kamu görevlilerinin aylık ve ödenekleri ile diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği ifade edilmişse de 07.05.2010 tarihli ek cümle ile mali ve sosyal haklarla ilgili toplu sözleşme hükümlerinin saklı olduğu vurgulanmıştır.

Anayasa'nın 54' üncü maddesinde ise grev ve lokavt hakkından bahsedilmiştir. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde vuku bulacak bir uyuşmazlık halinde işçilerin grev hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. İlgili madde de toplu iş sözleşmesinden bahsedilirken toplu sözleşme ifadesine yer verilmemiştir. Buradan hareketle Anayasa da açık bir hüküm bulunmamasından ötürü kamu görevlileri için grev ve lokavt haklarının bulunmadığı şeklinde bir kanaat oluşmuştur. Fakat Anayasa Mahkemesine ait 04.12.2014 tarihli ve 2013/8463 başvuru sayılı kararda memurlarında grev haklarının olduğu ifade edilmiştir (Çelik, 2015).

2.4.2. Kanunlarda Sendikalarla İlgili Düzenlemeler

Sendikal örgütlenmenin, kamu görevlileri sendikaları açısından ülkemizdeki gelişimine bakıldığında; ilk yasal düzenlemenin 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu olduğunu görüyoruz. Ne yazık ki 1971 muhtırası sonrasında yapılan Anayasa değişikliği ile 624 sayılı Kanun hükümleri yürürlükten kaldırılmış ve kamu sendikacılığı akamete uğramıştır. 23.07.1995 tarihinde 4121 sayılı Kanun yayımlanmış ve Anayasa'nın 53'üncü maddesine bir fıkra ilave edilerek kamu görevlilerinin sendika ve üst kuruluşlar kurabilmeleri, toplu görüşme yapabilmeleri sağlanmıştır. 12.06.1997 tarihinde 4275 sayılı Kanun ile DMK' da yapılan düzenlemeyle devlet memurlarının sendika ve üst kuruluşlar kurabilecekleri ve bu kuruluşlara üye olabilecekleri belirtilmiştir. Her ne kadar Anayasa' da ve kanunlarda değişiklikler söz konusu olmuş olsa da kamu görevlileri sendikaları 2001 yılında kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile gerçek anlamda yasal mevzuata kavuşmuştur. Söz konusu Kanun ise 2004, 2006, 2007, 2008 ve 2012 yıllarında değişikliğe uğramıştır. 2012 yılında yapılan değişiklikle Kanun' un adı değişmiş ve Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olmuştur (ÇSGB, 2012: 7). Söz konusu değişikliğin temelinde 2010 yılında Anayasa' da yapılan değişiklik yer almaktadır. Bu değişiklikle memurlar ve diğer kamu görevlileri için toplu sözleşme hakkı Anayasa ile tanınmış bir hak olarak hükme bağlanmıştır (Şanlı Atay, 2015: 1).

Sendikal haklar üç başlık altında toplanabilir. Bunlar; “örgütlenme”, “toplu pazarlık” ve “grev hakkı” dır. Dünyada kamu görevlileri açısından yaşanan bu üç başlık altındaki sendikal haklar Türkiye’de de tam manasıyla vuzuha kavuşmuş değildir. Sendikal açıdan

örgütlenme denilince çalışanların, birçok soruna çözüm yolu bulmak, mevcut çıkarları teminat altına alarak daha da ilerletmek adına birlikte hareket etmeleri anlaşılmaktadır. Sendikal örgütlenme konusunda işçiler açısından bir tereddüt bulunmazken kamu görevlileri açısından durum farklı bir seyir almaktadır. Çünkü sendikal örgütlenme hakkından hangi kamu görevlilerinin faylanacağı bir soru işareti olarak durmaktadır. Bilhassa kolluk kuvvetlerine sendikal hakların verilecek olmasının kamu düzeni açısından nasıl sonuçlar doğuracağı endişesi halen sürmektedir. Avrupa ülkelerinden bazılarında asker ve polisin örgütlenme haklarının olduğu görülmektedir. Türkiye’ de ise bahsi geçen silahlı kuvvetler ve emniyet çalışanları açısından oldukça dar bir sınır çizilmiştir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikası ve Toplu Sözleşme Kanunu’ nun 15’ inci maddesinde sendikalı olamayacak kamu çalışanları belirtilmiştir. Kamu görevlileri açısından bu üç başlığın belki de en önemlisi toplu sözleşmedir. Sendikaların ekonomik ve sosyal açıdan birçok kazanım elde etmek için gayret sarfettiği bu sözleşme, Anayasa açısından hukuki bir aykırılık içermediği sürece herhangi bir onaya gerek kalmaksızın uygulanabilmektedir. 2010 yılına kadar toplu görüşme şeklinde yapılan görüşmelerde ayrıca bakanlar kurulu kararı gerekiyordu. Her ne kadar toplu sözleşme mali ve sosyal haklarla sınırlı olsa da kazanımların doğrudan uygulanabilmesi açısından önemli bir gelişmedir. Son olarak grev hakkı başlığına değinilecek olursa, Türkiye’de grev hakkının işçilere işverenlerle görüşmelerde bir ilerleme kaydedilmemesi durumunda verilen bir hak olduğu bilinmektedir. Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine toplu sözleşme imkanı tanınsa da grev hakkı tanınmamıştır. Genel anlamda grev yasağının kamuda süreklilik esası olmasından dolayı kamu güvenliği ve kamu düzeninin sekteye uğramaması gerekçeleriyle uygulandığı görülmektedir (Güneş, 2013: 65-68).

25.06.2001 tarihinde kabul edilen 4688 sayılı Kanun 03.03.1998 günü TBMM’de görüşülmeye başlanan tasarıda yer aldığı gibi toplam yedi kısımdan oluşmaktadır (Benli, 2003;102). Bunlar:

- Amaç, Kapsam ve Tanımlar
- Kuruluş Esasları ve Organlar
- Üyelik ve Güvenceler
- Faaliyetler, Yasaklar ve Yönetime Katılma
- Sendika ve Konfederasyonların Gelirleri, Giderleri ve Denetimi
- Toplu Sözleşme
- Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler

2.4.2.1. Kamu Sendikalarının Kuruluş Amacı

Anayasa’nın 51’inci maddesinde sendikaların kuruluş amaçları; “...üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için...” şeklinde açıklanmıştır. 6356 sayılı Kanun ise sendikaların kuruluş amaçlarını: “...işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile

Çalışma şartlarını belirlemek üzere...” şeklinde ifade etmiştir. 4688 sayılı Kanun ise kamu görevlileri sendikalarının kuruluş amacını aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdıkları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Genel olarak değerlendirildiğinde sendikaların ortak amacının üyelerinin hak ve menfaatlerini gözetmek, çalışanların mobbinge uğramalarını veya çalışanlar ile işverenler arasında çıkacak anlaşmazlıkları önlemek olduğu gerek Anayasa’yla gerekse de ilgili kanunlarla temellendirilmiştir. Bu bakımdan sendikaların varlık nedeni üyelerine hizmet olduğu için herhangi bir ticari faaliyet içerisinde bulunmamaları gerekir. Çünkü sendikaların ticaret yapma ve gelirlerini üyeleri arasında dağıtma gibi yollara başvurmaları yasaktır(Başbayraktar Taşkın, 2006: 12).

Sendikaların kuruluş amaçları ile ilgili olarak ILO tarafından herhangi bir olumsuz görüş bulunulmamasına karşın birinci maddede yer alan sendika kurma amacının “ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi” şeklinde belirtilmesi, sendikal amaçların sınırlandırılmış olduğu ve 87 sayılı sözleşmede yer alan çalışanların örgütleri kurma ilkesiyle çeliştiği için eleştirilmiştir(Bülbül, 2018: 6).

İlgili Kanunun kapsam bölümünde ise kamu hizmetlerinin görüldüğü kamu kurum ve kuruluşlarından bahsedilmiş olup kanun hükümlerinin işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanacağı ifade edilmiştir. Yine Kanunun tanımlar kısmında kamu görevlisi tanımına yer verilmiştir. Birçok çalışmada adaylık ve deneme süresini tamamlamamış kamu görevlilerinin kanun kapsamı dışında tutulmuş olması Anayasa’ nın eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir. Eren, adaylık ve deneme süresini tamamlamayan kamu görevlileri ile diğer kamu görevlileri arasında idare hukuku açısından hiçbir farkın bulunmadığından bahsetmiştir(Eren, 2002: 108). Süreç içerisinde 6289 sayılı Kanun değişikliği ile 4688 sayılı Kanunun 3’ üncü maddesinde değişikliğe gidilmiş ve kamu görevlisi tanımında yer alan “adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlileri” ifadesi madde metninden çıkarılmıştır.

Kanunun ilk halinde yer alan toplu görüşme kavramı incelendiğinde, kamu görevlileri ile ilgili birçok düzenlemenin (katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah, ikramiye, lojman tazminatı, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, tedavi yardımı ve cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları...) madde metninde yer aldığı görülmektedir. Kamu görevlileri sendikalarının yetkilileri ile Kamu İşveren Kurulu arasında yapılan ve hükümete yaptırım gücü bulunmayan görüşmelerde, ilgili kanun metni ile kamu görevlilerine sınır çizildiği görülmektedir. 6289 sayılı kanun ile madde metninde değişikliğe gidilmiş ve toplu görüşme ifadesi madde metninden çıkarılarak toplu sözleşme olarak madde metnine işlenmiştir. İlk halinde yer alan detaylı birçok düzenlemeden vazgeçilmiş ve “kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere...” denilerek kamu görevlilerinin faaliyet alanı genişletilmiştir.

4688 sayılı Kanunun ilk halinde bulunmayan işyeri sendika temsilcisi ve sendika işyeri temsilcisi ifadeleri, 6289 sayılı Kanun değişikliği ile 3' üncü maddeye eklenmiştir. İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde en çok üyeye sahip sendikanın o işyerinden seçtiği kamu görevlisini ifade ederken, sendika işyeri temsilcisi ise bir işyerinde en çok üyesi bulunan sendika dışındaki sendika veya sendikalar tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisini ifade etmektedir. Böylece sendikaların işyerlerindeki temsil kabiliyetleride artırılmıştır.

2.4.2.2. Kuruluş Esasları ve Organlar

4688 sayılı Kanun' un 4'üncü maddesinde, işyeri ve meslek esasına göre sendika kurulamayacağı belirtilmiş olup sendikaların hizmet kolu esasına göre kurulabilecekleri bildirilmiştir. Her ne kadar Kanun' da "hizmet kolları" ifadesi tanımlanmasa da kurum ve kuruluşlarda yürütülen hizmetin niteliği bakımından aynı sektörde olanlar göz önünde bulundurularak, kurum ve kuruluşların sınıflandırıldığını söyleyebiliriz. Sınıflandırılmış olsa da aynı madde de "bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilir" denilerek sınırlandırmaya gidilmemiştir. Yani kamu çalışanları sendikalarından memnun değillerse aynı hizmet kolunda farklı bir sendikaya üye olabilecekleri gibi öncesinde izin almaksızın sendika da kurabilirler (Gülmez, 2002: 442-447).

Kanun' un 5'inci maddesinde sendika kurulabilecek hizmet kollarının isimleri aktarılmıştır. 4688 sayılı Kanun T.B.M.M.' de 10 hizmet kolu olarak görüşülürken konfederasyonların devreye girmesi ile Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu da eklenerek son şeklini almıştır. (Bülbül, 2018:11)

- Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri.
- Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri.
- Sağlık ve sosyal hizmetler.
- Yerel yönetim hizmetleri.
- Basın, yayın ve iletişim hizmetleri.
- Kültür ve sanat hizmetleri.
- Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri.
- Ulaştırma hizmetleri.
- Tarım ve ormancılık hizmetleri.
- Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri.
- Diyanet ve vakıf hizmetleri.

4688 sayılı Kanun' un 6'ncı maddesinde sendikaların ve konfederasyonların önceden izin almaksızın serbestçe kurulabilecekleri ifade edilmiştir. Söz konusu maddenin 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesinin 2' nci maddesinde bahsi geçen; "Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak..." ifadesi ile uyumluluk arzettiği

görülmektedir. Bahsi geçen Kanun' un ilk halinde sendika kurabilmek için en az iki yıl kamu görevlisi olarak çalışmak şartının yer aldığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Uzmanlık Komitesi Raporlarında söz konusu şartın kaldırılmasına ilişkin talepte bulunulmuştur(Beynam,2010: 41). 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanunun 4' üncü maddesiyle 4688 sayılı Kanunun 6'ncı maddesinde değişikliğe gidilmiş ve sendika kurabilmek için kamu görevlisi olmanın yeterli olduğu ifade edilmiştir. Yine 6'ncı maddede yer alan kurucuların nüfus cüzdanı örnekleri, ikametgâh belgelerinin sendika merkezinin bulunduğu ilin valiliğine verilme zorunluluğu ortadan kaldırılmıştır. Sendika kurmayı planlayan kamu görevlileri tarafından sendika tüzüğü ve kamu görevlisi olduklarını gösterir belge ile sendikayı ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin isimlerini gösterir kuruluş dilekçesinin ilgili valiliğe verilmesi durumunda sendikanın veya konfederasyonun tüzel kişilik kazanacağı ifade edilmiştir. Tüzel kişilik olmasından kaynaklı olarak sendikalar kurucularından ve üyelerinden bağımsız bir şekilde üyelerinin sayılarından veya kurucuların değişikliğinden etkilenmeyen süreklilik arz eden bir yapıya kavuşmuşlardır(Özmen, 2014:7).

4688 sayılı Kanunun 7' nci maddesinde sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtmeleri gereken hususlara yer verilmiştir. Söz konusu tüzükte yer alması gereken hususlar aşağıdaki şekildedir(<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>):

- Sendika veya konfederasyonun adı, merkezi ve adresi.
- Sendika veya konfederasyonun amacı ve bu amacı gerçekleştirmek üzere sürdürülecek çalışma konuları ile çalışma usulleri.
- Sendikanın faaliyet göstereceği hizmet kolu.
- Sendika kurucularının ad ve soyadları, meslek veya görevleri ve adresleri; konfederasyonu kuran sendikaların hizmet kolları ile ad ve adresleri.
- Sendika veya konfederasyona üyelik koşulları, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın usul ve esasları.
- Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi genel kurul delegelerinin belirlenmesi usulü.
- Genel kurulun görev ve yetkileri, oy kullanma ve karar alma usul ve yeter sayıları ile yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının oluşumu, bu kurulların görevleri ve toplantı usulü.
- Sendika veya konfederasyonun genel kurul dışındaki zorunlu organlarına üyelerin seçilme usulü, asil ve yedek üye sayısı, görev ve yetkileri.
- Sendika veya konfederasyonların yöneticilerinde aranılacak şartlar.
- Sendika şubelerinin nasıl kurulacağı, görev ve yetkileri, genel kurulların toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şubelerin temsil şekli.
- Üyelik ödentisinin oranı.

- Sendika veya konfederasyonun iç denetim usulü.
- Harcamaların nasıl yapılacağı, yetkilerin nasıl verileceği ve yetki sınırları.
- Tüzüğün değiştirilmesi usulü, yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlarca veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen tüzük hükümlerinin değiştirilmesi için yönetim kuruluna yetki verilebilmesi.
- Sendika veya konfederasyonun feshi, kendiliğinden dağılması, başka bir sendika veya
- Konfederasyonla birleşmesi veya mahkeme kararıyla kapatılması hallerinde mal varlığının tasfiye usulü.
- Sendika veya konfederasyonun zorunlu organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile adresleri.
- Sendika ve konfederasyon temsilcilerinin seçiminde yetkili kurulun belirlenmesi, temsilcilerin nitelikleri ve görevden alınma usulü.
- Gelirlerini ne şekilde muhafaza edecekleri ve zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları azamî nakit mevcudu.
- Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar.

Bülbül çalışmasında sendikalar tarafından hazırlanan tüzükte tüm hususların ayrıntılı olarak hazırlanmasının, tüzük ve yönetmeliklerin özgürce hazırlanmasına mani oluşturduğunu, bu durumun 87 sayılı Sözleşmeden alınan hakların kullanımını kısıtladığını dolayısıyla sendika ve konfederasyonları denetim altında tutma amacı taşıdığını aktarmıştır. Ayrıca HAKSEN Genel Başkanı Ayhan ÇİVİ ile yaptığı mülakatta 8' inci ve 13' üncü maddeler arasında yer alan hususlarında aynı amaçlar doğrultusunda hazırlandığını ifade ederek şu değerlendirmelere yer vermiştir(Bülbül, 2018:13):

Kanunun 8. maddesinde zorunlu organların belirtilmesi, 9. maddesinin konfederasyon genel kurullarının üye sendikalarca seçilen en çok beş yüz delegeden oluşmasını öngören hükmü, 10. maddesinde genel kurullarla ilgili olarak ayrıntılı kuralların öngörülmesi, 11. maddesinin seçimlere ilişkin hem çok ayrıntılı, hem de tüzüklere müdahale edici hükümler içermesi, 12. maddesinde genel kurulların görev ve yetkilerinin liste halinde sıralanması ve yine 13. maddesinin yönetim, denetim ve disiplin kurullarına ilişkin çok ayrıntılı hükümler içermesi 87 sayılı Sözleşmede belirtilen sendikaların tüzük ve yönetmeliklerini hazırlama ilkesine, yönetimlerini düzenleme hakkı ilkesine, temsilcilerini özgürce seçme hakkı ilkesi ve kamu yöneticilerinin karışmama ilkesine aykırı olan hükümlerdir.

2.4.2.3. Üyelik ve Güvenceler

Anayasa'nın 51'inci maddesinde sendikalara serbestçe üye olma ve çekilme hakkına temas edilmiş ayrıca hiç kimsenin bu noktada zorlanamayacağı ifade edilerek sendikalara üyelik Anayasal düzeyde teminat altına alınmıştır. Aynı zamanda uluslararası belgelerde ve sözleşmelerde de temel bir hak olarak sendikalara üye olmaktan bahsedilmiştir. 4688 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinde de genel olarak sendikalara üyelikten bahsedilmektedir. İlk olarak serbestlik ilkesine değinilmiş ve sendikalara üye olmanın

serbest olduğu ifade edilmiştir. Söz konusu hakkın kullanılmasına ilişkin belirli prosedürlerin yerine getirilmesi durumunda kamu görevlisinin üyeliğine ilişkin koruyucu hükümlerde devreye girmektedir(Cindemir, 2017: 103). Yine aynı madde de kamu görevlisinin birden çok sendikaya üye olamayacağı ifade edilmiş olup birden çok sendikaya üye olunması durumunda sonraki üyeliğin geçersiz olduğu ifade edilmiştir. Birden çok sendikaya üye olunmasının uluslararası sözleşmelere aykırılık içerdiği ile ilgili görüşler bulunmakla birlikte birden çok sendikaya üye olmanın hukuki sorunlara yol açabilecektir. Kaldı ki sendikalı olmanın veya olmamanın kamu görevlileri açısından ekonomik ve sosyal açıdan bir fark oluşturmuyor oluşu ile üyelik aidatı kesintisinin bir yük teşkil etmemesi gerçeği birlikte düşünüldüğünde söz konusu aykırılık görüşüne katılmak mümkün görünmemektedir(Bülbül, 2018: 14).

4688 Sayılı Kanunun 15’ inci maddesinde sendika üyesi olamayacak ve sendika kuramayacak yer verilmiş olup söz konusu unvanlar aşağıda yer almıştır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>, Erişim Tarihi: 22.03.2019);

- Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatında, bağlı kurullarında ve Diyanet İşleri Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı ile İletişim Başkanlığı hariç olmak üzere bağlı kuruluşlarında, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,
- Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,
- Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları,
- Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,
- Mülkî idare amirleri,
- Silahlı Kuvvetler mensupları,
- Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,
- Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,
- Emniyet hizmetleri sınıfı (...ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel...” ibaresi iptal edilmiş, “100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları,” ibaresi ile (j) bendinde yer alan “ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.),
- Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,

- Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler.

Üyeliğin sona ermesi ile ilgili 16' ncı madde ele alındığında her üyenin serbest iradesi ile üyelikten çekilebileceğine yer verilmiştir. Çekilmenin kamu işverene başvurma tarihinden itibaren otuz gün sonra gerçekleşeceği belirtilmiştir. Kamu görevlisi bu süre zarfında başka bir sendikaya üye olmak isterse yeni sendika üyeliği bir sürenin bitiminden itibaren geçerlilik kazanacaktır. Kamu görevlilerinin yeni bir sendikaya üyelik için otuz gün beklemleri ile ilgili e-devlet uygulamaları üzerinden işçi sendikalarında olduğu gibi üyeliğe kabul ve üyelikten çekilme başvurusu alınması ile bu süreç daha da kısaltılabilir. Aynı maddede sendikadan çıkarılmanın hangi kurulca yapılacağı ve çıkarılma durumunda hangi mahkemeye başvurulabileceği belirtilmiştir. Üyeliği kendiliğinden sona erdiren bazı durumlarda vardır ki bu durumlarda sendika organları tarafından karar alınmasına gerek bulunmamaktadır. Bu durumlar aşağıda yer alan şekilde sıralanabilir(Eren, 2002:119):

- Kamu görevlisi niteliğini kaybetme
- Hizmet kolunu değiştirme
- Ölüm veya gaiplik kararının alınması
- Temyiz kudretinin kaybı
- Emeklilik
- Sendikanın sona ermesi

Kanunun konfederasyonlara ve uluslararası kuruluşlara üyeliğe değinilen 17' nci maddesinde sendikaların ancak bir konfederasyona üye olabilecekleri ve birden çok konfederasyona üye olmaları durumunda sonraki konfederasyon üyeliğinin geçersiz olduğu ifade edilmiştir. İlgili maddenin 2'nci fıkrasında 6289 sayılı Kanunla değişikliğe gidilmiş ve sendika ve konfederasyonların uluslararası kuruluşlara üye olabilmeleri ve üyelikten çekilebilmelerinin yanında uluslararası kuruluşlarda kurabilecekleri belirtilmiştir.

Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvence altına alındığı 18' inci maddede; kamu görevlilerinin iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendikal etkinliklere veya faaliyetlere katılmalarından ötürü diğer çalışanlardan farklı bir uygulamaya tabi tutulamayacakları veya görevden uzaklaştırılamayacakları ifade edilmiştir. Yine işverenin işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini belirtmeksizin değiştiremeyeceği vurgulanmıştır. Sendikaya üye olmalarından dolayı hiçbir kamu görevlisine ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. 151 sayılı ILO sözleşmesinin 4'üncü maddesinde, kamu görevlilerinin sendikal özgürlüklerini kullanmaları ile ilgili olarak kısıtlayıcı veya ayırıcı herhangi bir tutuma karşı yeterli korunmadan yararlanacakları, bu korunmanın sağlanmasına yönelik olarak herhangi bir kamu görevlisi çalıştırmanın bir kamu görevlisi örgütüne üye olmama veya örgüte üyelikten ayrılma şartına

bağlanamayacağı, örgüte olmalarından veya örgüt faaliyetlerine katılmalarından dolayı işlerine son verilemeyeceğine değinilmiştir(Eren, 2002:122). Aynı madde de sendika yönetim kurulu üyelerinin aylıksız izin ve sendika izni vb. sendikal haklardan yararlanabilmeleri için fıkra da ifade edilen şube kurulması için gerekli olan sayıya ulaşmaları gerekmektedir. 4688 sayılı Kanunun ilk halinde sendika kurulabilmesi için 500 üye şartı yer alırken sonraki değişikliklerle bu sayı 400 üyeye çekilmiştir. Şubesi bulunmayan il ve ilçelerde ise il ve ilçe temsilciliği şeklinde teşkilatlanabileceği belirtilmiştir. İllerde 100 ve daha fazla ve ilçelerde ise 50 ve daha fazla üye sayısına sahip sendikanın il ve ilçe temsilcilerinin haftada dört saat sendikal faaliyetler için izin kullanabileceği ifade edilmiştir.

2.4.2.4. Faaliyetler, Yasaklar ve Yönetime Katılma

4688 sayılı Kanunun 19' uncu maddesinde sendikaların ve konfederasyonların yetkilerine ve faaliyet alanlarına değinilmiştir. İlgili kanunun ilk halinde kamu görevlileri sendikalarının ve konfederasyonlarının kanunda belirtilen hükümler çerçevesinde taraf olarak üyeleri adına toplu görüşmeye katılmaya, sonuçlandırmaya yetkili oldukları ifade edilmiştir. Ancak 4688 sayılı Kanunun ilgili maddesi 6289 sayılı Kanunla değişikliğe uğramış ve sendikaların ve konfederasyonların toplu görüşmeye değil toplu sözleşmeye taraf oldukları hükmü ilgili madde metnine işlenmiştir. Aynı maddede dikkat çeken diğer bir husus ise Kanunun ilk halinde yer almayan sendika ve konfederasyonlardan amaçları doğrultusunda faaliyetler gerçekleştirirken “toplumsal cinsiyet eşitliğini” göz önünde bulundurmalarının gerekliliğinin madde metnine işlenmiş olmasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ifadesinin madde metnine eklenmesinde Avrupa Birliğinin İş Hayatında Ayrımcılık Yapılarıyla Mücadeleye İlişkin 2006/54 sayılı direktifinin de etkili olduğu söylenebilir (https://www.csgb.gov.tr/media/2057/sendika_yonetmelik.pdf, Erişim Tarihi: 28.03.2019). Ayrıca Birleşmiş Milletlerin ülkeleri karşılaştırmak için kullandığı Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (Gender Inequality Index - GII)' de söz konusu ifadenin madde metnine konulmasının yasal dayanaklarından bir tanesi olabilir.

Sendika ve konfederasyonların yapacakları faaliyetler özet olarak: toplu sözleşme ile ilgili süreçleri izlemek üzere yapılacak çalışmalara temsilciler göndermek, mevzuatta yer alan çeşitli kurullara temsilciler göndermek, verimliliğin artırılmasına yönelik araştırmalar yapmak, rapor düzenlemek, üyelerinin mesleki yeterliliklerini artıracak, sorunlarının çözülmesine katkı sunacak kurslar, seminerler, toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak, üyelerinin idare ile ilgili yaşadıkları ihtilaflara, ekonomik ve sosyal menfaatlerinin korunmasına yönelik üyelerini veya mirasçılarını yönetim veya yargı önünde temsil etmek, dava açmak ya da davalara taraf olmak, üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için Kanun metninde ifade edilen çeşitli yerler kurmak, nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapılması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ve Cumhurbaşkanınca vergi muafiyeti tanınan vakıflar ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynî ve nakdî yardımda bulunmak, nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile koordinasyon halinde Kanun

metninde sayılan dezavantajlı gruplara aynî ve nakdî yardımda bulunmak şeklinde ifade edilebilir.

4688 sayılı Kanunun 20'nci maddesinde ise yasaklara yer verilmiştir. Sendika ve konfederasyonların yönetimlerinin ve işleyişlerinin Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamayacağı kamu makamlarından maddi yardım alamayacakları, siyasi makamlardan yardım alamayacakları ve onlara yardımda bulunamayacakları ifade edilmiştir. Yine Sendika ve konfederasyonların siyasî parti kuruluşlarında yer alamayacakları; siyasî partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamayacakları vurgulanmıştır. Sendika ve konfederasyonların ticaretle uğraşamayacakları belirtilmiştir. Buradan hareketle Kanunun sendika ve konfederasyonlara üç tür yasaklama getirdiği görülmektedir. İlk olarak; genel nitelik içeren yasak, ikinci olarak; maddi anlamda herhangi bir makamın güdümüne girmelerini önlemeye yönelik yasak ve son olarak; siyasi partilerin arka bahçeleri olmalarını engellemeye yönelik konulan yasaktır(Beynam, 2010: 46). Yasakların konulmasıyla sendikaların ve konfederasyonların çeşitli makamlara, siyasal kuruluşlara karşı bağımsızlığını sağlamak, bu çevrelerden gelebilecek olası karışma eylemlerine karşı onları korumak, siyasi kuruluşlarla özdeşleşmelerini engellemek ve ticaret yasağı koyarak kuruluş gayeleri olan üyelerinin ekonomik hak ve menfaatlerini korumaktan uzaklaşmamalarını sağlamak amaçlanmıştır(Korkusuz, 2006: 117-118).

Sendika ve konfederasyonlar ile kamu idareleri arasında sosyal diyalogu geliştirmek, kamu görevlileri hakkındaki mevzuatı değerlendirmek, yönetime işlerlik kazandırmak amacıyla kamu personeli danışma kurulu toplantılarının yapılması Kanunun 21'inci maddesinde ele alınmıştır. Söz konusu toplantıların amacı ortak çalışmalar yürütmek, kamu görevlilerinin yönetimde söz sahibi olmasını sağlamak ve kamu yönetimiyle ilgili sorunlara çözümler üretmek olarak ifade edilmiştir. Toplantıda toplu sözleşmeye ilişkin hususlar ile kurumsal konular dışında yer alan ve kamu personel sistemine ilişkin genel nitelikli konular değerlendirilmektedir. Kurul toplantılarının her yıl mart ve kasım ayı içerisinde gerçekleştirileceği hususu belirtilmiştir. Kurul, Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında, en çok üyeye sahip üç konfederasyonun genel başkanı ile her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikasının başkanı ve Cumhurbaşkanınca belirlenen kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur. Kurula gündemde yer alan konulara göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yetkilileri de davet edilebilir. 2018 yılı mart ayında kamu çalışanları ile ilgili esnek çalışma ve izin konuları değerlendirilmiştir (<https://www.csgeb.gov.tr/home/news/kamu-personeli-danisma-kurulu-calisma-ve-sosyal-guvenlik-bakani-julide-sarieroglu-baskanliginda-toplandi/>, Erişim Tarihi: 02.04.2019).

Kurum idari kurullarına Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 22'nci maddesinde değinilmiştir. İlgili maddede kurul toplantılarının kurum düzeyinde gerçekleştirileceği, kamu görevlilerinin çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit olarak uygulanması hakkında görüş bildirmek amacıyla eşit sayıda kamu işveren vekili ile en çok üyeye sahip sendikanın üyeleri arasından belirlenen temsilcilerden oluşacağı ifade edilmiştir. Bu kurulların yılda iki kez toplanacağı

belirtilmiş olup ay olarak herhangi bir takvim vurgulanmamıştır. Ancak kurum idari kurullarının işleyişine yönelik yönetmelik metninde toplantıların nisan ve ekim ayları içerisinde gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Kurum idari kurulları öncesi en çok üyeye sahip sendika tarafından tüm kamu görevlilerinden çalışma koşullarına ve onların diğer beklentilerine yönelik taleplerin toplanılması gerekmektedir. Bu bakımdan çalışmanın gerçekleştirildiği Yalova Üniversitesinde bir ilk olarak 23.10.2018 tarihinde çalışmacının da katıldığı kurum idari kurulu toplantısı gerçekleştirilmiştir. Kurul toplantı tutanağında yer alan maddelere ilişkin taleplerin toplanması ve düzenlenmesi çalışmacı tarafından yürütülmüştür(http://www.yalova.edu.tr/Files/2018_kurul_/dari_Kurul_Ttana.pdf, Erişim Tarihi: 08.04.2019). Yine 29.04.2019 tarihinde ikincisi gerçekleştirilen kurum idari kurulu toplantısına ilişkin kurul toplantı tutanağında yer alan maddelere ilişkin taleplerin toplanması ve düzenlenmesi çalışmacı tarafından yürütülmüştür (<http://yalova.edu.tr/tr/Page/Icerik/kurum-idari-kurul-toplanti-tutanagi>, Erişim Tarihi: 31.05.2019).

İşyerlerinde Mayıs ayı içerisinde yapılan üye sayımları neticesinde en çok üye sahip olan sendikanın işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkili olduğu Kanunun 23'ncü maddesinde ifade edilmiştir. İşyerindeki kamu görevlisi sayısı dikkate alınarak 200'e kadar bir, 201-600 arasında ise en çok iki, 601-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebileceği ve seçilen temsilcilerden birisinin ilgili sendika tarafından baştemsilci olarak görevlendirilebileceği belirtilmiştir. İşyeri sendika temsilcilerinin, o işyerinden kamu görevlilerinin işverenle veya işyeriyle ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili birimlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim kurmak amacıyla seçilebilecekleri aktarılmıştır. Bu temsilcilerin sendikal görevleriyle ilgili haftada dört saate kadar izinli sayılacakları ifade edilmiştir. Yine en çok üye kaydeden sendika dışındaki sendikalar da sendika işyeri temsilcisi seçebileceklerdir. İlgili madde de ayrıca kamu işverenin, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylık sağlaması istenilmiştir.

2.4.2.5. Sendika ve Konfederasyonların Gelirleri, Giderleri ve Denetimi

4688 sayılı Kanunun 24'üncü ve 25'inci maddelerinde sendika ve konfederasyonların gelir kaynaklarına ve üyelik ödentilerine yer verilmiştir. Aşağıda belirtilen kaynaklar dışında sendika ve konfederasyonların gelir elde etmeleri yasaklanmıştır.

- Üyelerinin ödeyecekleri üyelik ödentileri
- Bu Kanuna göre yapabilecekleri faaliyetlerden elde edilecek gelirler
- Bağış ve yardımlar
- Mal varlığından elde edilen gelirler

Sendika ve konfederasyonların gelirlerinin en önemli kalemini üyelerinden kesilen üyelik ödentileri oluşturmaktadır. Söz konusu ödentiler üyeleri tarafından doldurulan üyelik formlarına istinaden sendika tüzüğünde yer alan aylık ödenti tutarına göre kamu işvereni

tarafından kamu görevlisinin aylığından kesilir ve beş gün içerisinde sendikaların banka hesap numaralarına aktarılır. Kamu işvereni üyelerin isimlerinin ve kesinti miktarlarının belirtildiği listeyi her ayın son haftasında herkesin ulaşabileceği araçlarla ilan eder. Her ne kadar kanun metninde üyelilerden kesilen miktarların çeşitli vasıtalarla sendika üyesi kamu görevlilerine duyurulması talep ediliyorsa da kamu görevlileri tarafından e-devlet üzerinden alınan maaş bordroları üzerinden söz konusu kesinti görüntülenebilmektedir. Aylık üyelik ödenti tutarı kamu görevlisinin kadrosuna ve pozisyonuna göre değişmektedir. Üyelik ödenti tutarının devlet memurunun damga vergisine tâbi brüt gelirleri toplamının binde dördünden az, otuzda birinden fazla olamayacağı ifade edilmiştir. Sendikalar tüzüklerine üyelerinden üyelik ödentisi dışında herhangi bir kesinti yapılmasını öngören maddeler ekleyemezler. Konfederasyonlara üyeleri tarafından ödenecek ödenti miktarı, sendikaların ödenti tutarlarının yüzde beşinden aşağı olamaz ve bu miktar konfederasyonların genel kurullarınca belirlenir.

Üyelik ödentisi karşılığında devlet tarafından kamu görevlisine ödenen tutar olarak bilinen toplu sözleşme ikramiyesi bulunmaktadır. Bu ikramiye 375 sayılı KHK' ya (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.375.pdf>, Erişim Tarihi: 08.04.2019) istinaden kamu görevlileri sendikalarına üye çalışanlardan üyelik ödentisi kesilenlere üçer aylık dönemler halinde ödenen ikramiyedir. Kamu görevlilerine ödenen toplu sözleşme ikramiyesi ile ilgili bazı basın yayın organlarında bu ikramiyenin devlet tarafından karşılanmaması durumunda 400 milyon TL tutarında tasarruf yapılabileceği dile getirilmiştir. Söz konusu haberlerin sosyal medyada yayılması üzerine kamu görevlileri sendikaları tarafından açıklamalarda bulunulmuştur. Kamu-Sen Konfederasyonu Genel Başkanı tepkisini şu sözlerle dile getirmiştir (https://www.kamusen.org.tr/icerik_goster.php?Id=11700, Erişim Tarihi: 13.04.2019):

Bu ödeme, kamu görevlilerinin üyelik aidatlarının devlet tarafından karşılanması değil sendikalı sendikasız ayrımı olmayan kamu görevlileri sendikacılığında, sendikalara üye olarak risk almış, elini taşın altına koymuş kamu görevlilerine yönelik bir "İKRAMIYE"dır ve memur sendikalarının yalnızca üyeleri adına elde ettiği tek kazanımdır.

Memur-Sen Genel Başkanı toplu sözleşme ikramiyesinin kaldırılması önerisine şu sözlerle tepkisini koymuştur (<http://www.memursen.org.tr/toplu-sozlesme-ikramiyesi-tasarrufa-da-tasalluta-da-konu-edilemez>, Erişim Tarihi: 13.04.2019):

Toplu sözleşme ikramiyesini kamu görevlisinin sendika üyelik ödentisinin Devlet tarafından ödenmesini sağlayan maaş unsuru olarak görme hatasına düşenler de gösterme kastıyla hareket edenler de, ilk kazanıldığı tarihten bugüne hep oldu. Bu itibarla konunun bütün taraflarını;...toplu sözleşme ikramiyesinin tasarrufa ve tasalluta konu edilemeyeceği gerçeğiyle hareket etmeye davet ediyoruz.

4688 sayılı Kanunun 26'ncı maddesinde sendika ve konfederasyonların giderlerine değinilmiştir. Bu kuruluşların gelirlerini tüzüklerinde belirtilen amaçlar ve Kanunda gösterilen faaliyetler dışında kullanamayacakları veya bağışlayamayacakları, gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorunda oldukları vurgulanmıştır. Sendika şubelerinin, sendika ve konfederasyonların yardımlaşma sandıkları dışında, üyeleri, yöneticileri veya diğer kişi ve kuruluşlara borç para veremeyecekleri ve elde ettikleri gelirleri dağıtamayacakları ifade edilmiştir.

Kanunun 27'nci maddesinde ise sendika ve konfederasyonların tüm yönetim ve işleyişleri ile gelir ve gider işlemlerinin idari ve mali denetime tabi olduğu ve bu denetiminde denetim kurullarınca ya da denetçilerce yapılacağı belirtilmiştir.

2.4.2.6. Toplu Sözleşme

Devletin çalışma hayatına müdahalesi ve bu konuda çeşitli kurallar koyması iş hukuku alanının bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamıştır. Devlet kendisinin koymuş olduğu kurallar çerçevesinde işçi ve işveren ilişkilerini doğrudan düzenlemeyi, çalışanlar aleyhine olacak bazı sıkıntılı durumları önlemeyi ve çalışanın eşit pazarlık gücüne sahip olmasını sağlayacak adımlar atmayı amaçlamaktadır. Örneğin; çalışma sürelerinin, asgari ücretin belirlenmesi vb. Bu önlemleri yayımlamış olduğu kurallar ve yasalar yoluyla sağlamaktadır(Şahlanan, 1992:1). Bu anlamda toplu sözleşme düzeninin özerkliği oldukça önem arz etmektedir. Tarafların dışarıdan herhangi bir müdahale olmaksızın ilgili mevzuat çerçevesinde çalışanların ücretlerine ve çalışma koşullarına yönelik sözleşmeyi serbestçe kararlaştırmaları gerekmektedir. Bu bakımdan sözleşmenin özerkliği hususu, sözleşmenin tarafı olan işçi, işveren, sendika yönetimleri ve Devlete de sorumluluk yüklemektedir(Subaşı, 2016: 1019).

4688 sayılı Kanunun ilk halinde altıncı kısmın başlığı toplu görüşme iken 6289 sayılı Kanundan sonra toplu sözleşme olarak değiştirilmiştir. Kanunun 28'inci maddesinde toplu sözleşmenin kapsamına değinilmiştir. Değişiklik öncesinde toplu görüşmelerde kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarının yalnızca görüşü alınarak mutabakat metni imzalamaktaydı. Bağlayıcı karar ise bütçe kanununda hükümet ve TBMM tarafından verilmekteydi. Ancak 6289 sayılı Kanun sonrasında Anayasa'nın 128'inci maddesinde ve 4688 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde değişiklik yapılmış ve kamu görevlilerinin ekonomik ve sosyal haklarıyla ilgili konularda kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları artık sadece danışılan veya görüşü alınan değil, hukuki bir sonuç doğuran toplu sözleşmenin tarafı olma konumuna ulaşmıştır(Görmüş, 2012: 15).

Toplu görüşme döneminde maddenin içerdiği kapsam ele alındığında kamu görevlilerinden daha ziyade maddi mahiyetteki taleplerini görüşme konusu yapmaları istenmiştir. Ancak 6289 sayılı Kanun ile birlikte toplu sözleşmeye geçilmesiyle kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümlerinin toplu sözleşme konusu olacağı ifade edilmiştir. Böylece sendikalar çalışma ilişkilerine ve ortamlarına ilişkin sosyal içerikli taleplerinide Kanunun verdiği güçle birlikte daha rahat bir şekilde gündeme getirebilmişlerdir. Hatta sendikalar bu konularda karar alarak tepkilerini göstermektedirler. Son dönemlerde dile getirilen kamu çalışanlarının giyimlerine ilişkin kılık kıyafet serbestliği sağlanması, izni kalmayan veya mazeret izni kullanamayan kamu görevlilerinin kurada çıkması halinde hacca gidebilmeleri için ücretsiz izin verilmesi, cuma namazının mesai saatine denk gelmesi halinde çalışanlardan cumaya gidecekler için kolaylık sağlanması, kamu yemekhanelerinde helal sertifikalı yemek hizmetinin özendirilmesi gibi haklarda sendikalarca talep edilmekte ve toplu sözleşmede yerini almaktadır.

4688 sayılı Kanunun 28'inci maddesinin ikinci fıkrasında toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin sendika üyesi olsun ya da olmasın kamu

görevlileri arasında ayırım yapılmaksızın tüm kamu görevlilerini kapsayacağı ifade edilmiştir. Yine toplu sözleşme hükümlerinin, toplu sözleşmenin yapıldığı tarihten itibaren iki mali yıl geçerli olacağı ifade edilmiştir(Cerev, 2014: 24). Üçüncü fıkrasında ise toplu sözleşmenin taraflarına ve imzaya yetkili heyetlere değinilmiştir. Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyetinin, kamu görevlileri adına ise Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin katılacağı ifade edilmiştir. 09.07.2018 tarihli ve 30473 sayılı 3'üncü mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan KHK ile kamu işveren heyetinin Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşacağı belirtilmiştir. Kamu görevlileri sendikaları heyetinin ise on beş kişiden teşkil olacağı ifade edilmiştir. Bunlar; bağlı sendikaların üye sayıları toplamı baz alınarak en fazla üyesi bulunan konfederasyonun belirlediği bir Heyet Başkanı ile on bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip sendikalar tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları toplamı baz alınarak toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonların belirlediği birer temsilciden oluşur.

Toplu sözleşme hükümlerini kamu idaresini temsilen Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren kısımlar için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, hizmet kollarını ilgilendiren kısımları için ise ilgili sendika temsilcisi imzalamaya yetkilidir. Maddenin devamında ise üzerinde uzlaşılan ve imza altına alınan hükümlerle ilgili olarak Kamu Görevlileri Hakem Heyetine başvurulamayacağı vurgulanmıştır.

Sendika ve konfederasyonların üye sayılarının nasıl tespit edileceğine yönelik usule 30'uncu maddede yer verilmiştir. İlk fıkrada kurumca yapılacak tespit, ikinci fıkrada ise ÇSGB tarafından kurumlar ve sendikalar aracılığıyla gelen müşterek imzalı listeler üzerinden yapılacak tespit hüküm altına alınmıştır. Kurumlarca işveren vekili ile tahakkuk memurunun veya mali hizmetler birim yetkilisinin ve ilgili hizmet kolunda üyesi bulunan sendikalardan birer temsilcinin kurum yetkililerinin göstermiş oldukları bir yerde ve tarihte 15 Mayıs tarihinden itibaren beş iş günü içinde toplanacakları ve aidat kesintisi yapılan üyeler ile toplam kamu görevlisi sayısının taraflarca imzalanarak tutanak altına alınacağı belirtilmektedir. İmzalanan tutanağı hem kamu işverenin hemde sendikaların Mayıs ayının son iş gününe kadar ÇSGB' ye göndermeleri gerekmektedir. ÇSGB ise kurumlardan ve sendikalardan gelen kamu görevlileri ve sendika üye sayılarına ilişkin tutanakları inceleyerek 15 Mayıs tarihi itibarıyla hizmet kollarındaki bütün kamu görevlileri sayısı ile hizmet kolundaki sendikaların üye sayılarını her yıl Temmuz ayının ilk haftası içerisinde Resmi Gazetede yayımlar. Sendika ve konfederasyonlar sonuçların yayım tarihinden itibaren Ankara İş Mahkemesine üye sayılarının yanlışlığıyla ilgili müracaatta bulunabilir. Mahkemede söz konusu itirazı onbeş gün içerisinde karara bağlar.

Toplu sözleşme görüşmelerinin ne zaman ve ne şekilde yapılacağı hususları 31'inci maddede hüküm altına alınmıştır. Kanuna göre toplu sözleşme görüşmeleri son rakamı tek olan yıllarda yapılmalıdır. Toplu sözleşme teklifleri kamu görevlilerinin tamamını ilgilendiriyorsa teklifler Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon

temsilcisi üyeleri, hizmet kollarından herhangi bir tanesini ilgilendiriyorsa Heyetin ilgili sendika temsilcisi tarafından hazırlanır. Hazırlanan teklifler Kamu İşveren Heyetine sunulmak üzere toplu sözleşme görüşmelerinin başlangıcından en az bir hafta önce Devlet Personel Başkanlığına gönderilir. Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı toplu sözleşmelerin başlangıcında DPB' ye gönderilen teklifler baz alınarak genel ve hizmet kollarını ilgilendiren taleplerin topluca görüşüldüğü toplu sözleşme görüşmelerinin gündemini belirler. Herhangi bir talep birden fazla hizmet kolunu ilgilendiriyorsa kamu görevlilerinin geneline yönelik konularla birlikte görüşülür.

Toplu sözleşme görüşmelerine Kamu İşveren Heyeti Başkanının belirleyeceği kurum temsilcileri ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin toplam sayısı onbeşi geçmemek üzere belirleyeceği temsilciler teknik heyet olarak katılabilirler. Görüşmelere Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından en az bir hafta önce Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil konfederasyonlara bildirilen yerde ağustos ayının ilk işgününde başlanılır. Görüşme süreci Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun kararı da dahil olmak üzere en geç ağustos ayının son işgününde tamamlanır. Görüşme süreci sonrasında kamu görevlilerinin geneline ilgilendiren mali ve sosyal haklara ilişkin bölüm ve her bir hizmet kolunun mali ve sosyal haklarına ilişkin bölüm tek bir metin içerisinde hazırlanarak toplu sözleşme veya toplantı tutanağı imzalanır. Kurumsal hiyerarşiyi bozacak ve aynı veya benzer unvanlı kamu görevlileri arasında mali ve sosyal haklar yönünden kurumlar arası dengesizliğe yol açacak hükümler toplu sözleşmeye konu olamazlar. Toplu sözleşme hükümleri imzalandıktan sonra ise Resmi Gazetede yayımlanır. İlgili maddede ayrıca toplu sözleşme sürecine katılması gereken sendika veya konfederasyonların sürece dahil olmaması veya uzlaşmazlık olması halinde Kamu Görevlileri Hakem Heyetine başvurulmaması durumunda uygulanacak hükümlere de yer verilmiştir.

Mahalli idarelerde sosyal denge tazminatının ödenip ödenmeyeceğine ilişkin hükümlere 32'nci maddede yer verilmiştir. Söz konusu tazminatın ödenmesine ilişkin teklif belediyelerde belediye başkanınca, il özel idarelerde ise vali tarafından yapılır. Belediye meclisince veya il genel meclisince tazminatın ödenmesine ilişkin karar alınması durumunda ödenecek tazminatın tutarının belirlenmesi için ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde ise vali arasında sözleşme imzalanabilir. Sosyal denge tazminatı ödenmesine ilişkin sözleşme toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasından sonraki üç ay içerisinde yapılır. İmzalanan bu sözleşme toplu sözleşme sayılmadığından Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulması mümkün değildir. İlgili maddenin devamında yapılacak sözleşmenin geçerlilik süresine ve hangi durumlarda sözleşme yapılamayacağına ilişkin hükümler yer almaktadır.

Sosyal denge tazminatının ödenmesine ilişkin hükümler her ne kadar belirlenmiş olsa da mahalli idarelerde bu tazminatın ödenmesine ilişkin yargıya akseden çeşitli durumlar görülmektedir. Bazı mahalli idarelerde geçici görevli olan memurlara sosyal denge tazminatı

ödendiği

(<https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/dergi/pdf/der103m7.pdf>,Erişim Tarihi: 15.04.2019), bazılarında ise mevzuatın öngördüğü tutardan daha fazla tutarda sosyal denge ödemesi yapıldığı (<https://sayistay.gov.tr/tr/kararlar/dk/?krr=24056>,Erişim Tarihi: 15.04.2019) görölmektedir. Bunların dışında bazı mahalli idareler sosyal denge tazminatından faydalanamayacakları yaptıkları toplu sözleşmelerle ayrıca belirlemektedirler. Dolayısıyla sosyal denge tazminatı konusunda işin suyunun çıktığı ve yeknesaklığın olmadığı anlaşılmaktadır(Ünlü, 2018).

Toplu sözleşme görüşmelerinde oluşabilecek uyuşmazlıkların nasıl çözümleneceğine ilişkin hükümlere Kanunun 33'üncü maddesinde yer verilmiştir. Toplu sözleşme görüşmeleri sonunda toplu sözleşmenin imzalanamaması durumunda veya üzerinde uzlaşamayan konular olması durumunda 31'inci maddede belirtilen yetkililer sözleşmeyi imzalamaya yetkili oldukları bölümlerle ilgili Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Toplu sözleşme kapsamında olmayan konularla alakalı Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun kaç üyeden oluşacağı ve kimlerden teşkil edileceği, üyelerin ne zaman belirleneceği 34'üncü maddede hüküm altına alınmıştır. Kurul, tarafların başvurularından itibaren beş gün içinde kararını verir. Kurulun aldığı kararlar kesindir ve toplu sözleşme hükmü taşımaktadır. Kurul aldığı kararları taraflara üç gün içinde yazılı olarak bildirir ve kararlar Resmi gazetede yayımlanır.

4688 sayılı Kanunun yedinci kısmı iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm sendika ve konfederasyonların katılmasını ve birleşmesini, kapatılmasını, Kanunda yer alan hükümlere aykırı davranmaları durumunda karşılaştıkları cezai hükümleri, faaliyetlerinin durdurulması durumunda kayyım tayinini, fesih, infisah ve kapatma hallerinde mal varlıklarının nasıl tasfiye edileceğini, iş ve işlemlerine ilişkin yönetmeliklerin hangi kurumlarca ve hangi usulle hazırlanacağını, uygulamada karşılaştıkları sorunlara ilişkin hangi kurumların sorunu gidermeye yetkili olduğunu hükme bağlamıştır. İkinci bölümde ise geçici onbeş maddeye yer verilmiştir.

Başkanlık sistemine geçilmesiyle birlikte Cumhurbaşkanlığı teşkilatında yeniden yapılanmaya gidilmiştir. Çıkarılan KHK'lar veya Cumhurbaşkanı Kararnameleriyle birçok kurum ve kuruluşunda teşkilatları ve dahil oldukları hizmet koluda değişebilmektedir. 09.07.2018 tarihli ve 30473 sayılı 3' üncü mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan KHK ile Kanuna eklenen geçici onbeşinci maddede, kurum ve kuruluşların dahil oldukları hizmet kollarında oluşabilecek değişikliklerin, personelin talebiyle sendika üyeliğini değiştirmesi durumu hariç olmak üzere, 4688 sayılı Kanun ve buna bağlı mevzuatta yer alan sendikal haklar açısından 15/05/2019 tarihine kadar, 4'üncü Dönem Toplu Sözleşmede yer alan haklar açısından ise Toplu Sözleşmenin yürürlük süresi boyunca uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır.

2012 yılında birçok sendikanın ve konfederasyonun, kamu kurum ve kuruluşunun görüşü alınarak yürürlüğe konulan 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun sonrası 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu son şeklini almıştır. Türkiye' de sendikal hakların tarihsel gelişim süreci incelendiğinde Kanunun sendikalara yönelik birçok yeniliği ve kazanımı

beraberinde getirdiği görülmektedir. Söz konusu yeniliklerin daha kolay bir şekilde incelenebilmesi açısından Tablo-11 4688 sayılı Kanun’ un ilk ve güncel hali bazı alınarak derlenmiştir.

Tablo 11. 6289 sayılı Kanun’ la Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda yapılan bazı değişiklikler	
4688 sayılı Kanun İlk Hali (2001)	4688 sayılı Kanun Güncel Hali (2018)
Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunuydu.	Kanun adı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak değişti.
Toplu Görüşme hakkı vardı	Toplu Sözleşme hakkı verildi.
Mutabakat metninde yer alan kararlar ancak Bakanlar Kurulu onayından sonra yürürlüğe giriyordu.	Taraflar anlaştıktan sonra başka bir onay mercine gerek kalmadan metin yürürlüğe giriyor.
Uzlaşmazlık halinde Uzlaştırma Kurulu’ na gidiliyordu. Uzlaştırma Kurulu kararı Bakanlar Kurulu onayından geçiyordu.	Uzlaşmazlık halinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’ na gidiliyor. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu toplu sözleşme hükmünde karar bildiriyor.
Sendika kurucusu olmak için en az iki yıllık kamu görevlisi olmak gerekiyordu.	Sendika kurucusu olabilmek için kamu görevlisi olarak çalışmak yeterlidir.
Adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlileri sendikaya üye olabilir	Aday memur veya deneme sürecinde olan kamu görevlileri de sendikaya üye veya yönetici olabilir.
İşyerlerinde en çok üyeye sahip sendika işyeri temsilcisi seçebiliyordu.	Bir işyerinde ki diğer sendikalar da işyeri temsilcisi belirleyebiliyor.
Sendika ve konfederasyonlar, uluslararası kuruluşlara üye olabilir ve üyelikten çekilebilir.	Sendika veya konfederasyonlar, uluslararası kuruluş kurabilir, uluslararası kuruluşlara üye olabilir ve çekilebilir.
İşyeri sendika temsilcileri haftada iki saat izin kullanabilir.	İşyeri sendika temsilcileri haftada dört saat izin kullanabiliyor.
Sendikaların kuruluş evrakları hem Devlet Personel Başkanlığına hem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildiriliyordu.	Sendikaların kuruluş evrakları sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildiriliyor.
Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için misafirhane kuramıyorlardı.	Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için misafirhane kurabilirler.
Kamu görevlilerinin daha ziyade geneliyle ilgili bir toplu görüşme yapıyordu.	Kamu görevlilerinin genelini ve hizmet kollarını ilgilendiren bölümler halinde toplu sözleşme yapılabilir.
Yüksek İdari Kurul mevcuttu. Kurul kamu görevlilerinin çalışma koşullarına yönelik çalışmaları fiili anlamda tek yönlü bir şekilde değerlendiriyordu.	Kamu Personeli Danışma Kurulu’yla daha diyaloga açık bir zemin oluşturularak kamu görevlilerinin yönetime katılımı sağlanmıştır.
Sosyal Denge Tazminatı yoktu.	Belediye ve İl Özel İdarelerinde çalışan kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenmesi imkânı verildi.

2.4.3. Yönetmeliklerde Sendikalarla İlgili Düzenlemeler

2.4.3.1. Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik

24578 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik” ile kamu kurum ve kuruluşlarının 11 adet hizmet kolundan hangi hizmet koluna dahil oldukları tespit edilmektedir. Başka bir ifade ile yönetmelikte işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerinin bulundukları kurum ve kuruluşlar, yasa kapsamına dâhil olanlar bakımından belirtilmiştir. Bu çalışmanın Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri kolunu ilgilendirmesi bakımından aşağıda sadece bu hizmet kolunda yer alan kurum ve kuruluşlar yer verilecektir:

- Milli Eğitim Bakanlığı,
- Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü,
- Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı,
- Üniversiteler Arası Kurul Başkanlığı,
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı,
- Üniversiteler,
- Yüksek Teknoloji Enstitüleri,
- Yüksek Öğrenim, Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü

2.4.3.2. Çeşitli Kurulların Teşkiline İlişkin Yönetmelik

6289 sayılı Kanun’la birlikte toplu görüşmeden toplu sözleşmeye geçilmiş, Uzlaştırma Kurulu’nun yerini Kamu Görevlileri Hakem Kurulu almış ve Yüksek İdarî Kurul ise yeniden yapılandırılarak Kamu Personeli Danışma Kurulu’na dönüşmüştür. Kurum İdari Kurulları’nın, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun ve Kamu Personeli Danışma Kurulu’nun kimlerden oluşacağına ve ne şekilde çalışacağına, toplu sözleşme görüşmelerine hangi tarafların katılacağına, toplu sözleşme tekliflerinin hangi sendika temsilcileri tarafından hazırlanacağına, uyuşmazlık durumunda düzenlenmesi gereken tutanağa dair kaideler ise 28270 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik ile belirlenmektedir.

Toplu sözleşmeye katılacak taraflarla ilgili Yönetmeliğin 3’üncü maddesinde, kamuyu temsilen Kamu İşveren Heyeti’nin kamu görevlilerini temsilen ise Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti’nin görüşmelere katılacağı belirtilmiştir.

Kamu İşveren Heyeti; “Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı temsilcilerinden” oluşur. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti ise;

Bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların toplam üye sayıları esas alınmak kaydıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur.

Toplu sözleşmeye ne zaman başlanacağı ve bitirileceği hususuna Yönetmeliğin 5’inci maddesinde yer verilmiştir. Son hanesi tek rakam olan yılların ağustos ayının ilk gününde görüşmelere başlanılacağı ve uyuşmazlık olsa dahi görüşmelerin aynı ayın son işgününde tamamlanması gerektiği belirtilmiştir. 6’ncı maddede toplu sözleşmenin ayrı bölümler halinde fakat tek metinde tutanak altına alınması ve ilgililerce imzalanması gerektiği, ardından imzalanan tutanağın toplu sözleşmeyle ilgili kısımlarının Resmi Gazete’de yayımlanacağı bildirilmiştir.

Toplu sözleşmede taraflar arasında uyuşmazlıklar oluşması halinde Yönetmeliğin 8'inci ve 9'uncu maddelerinde, uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuların bir tespit tutanağı ile imza altına alınacağına bu tarihten itibaren üç iş günü içerisinde tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabileceklerine yer verilmiştir. Aldığı kararlar toplu sözleşme hükmünde olan Kurul'un ise 11'inci maddeye göre uzlaşılamayan maddeler üzerinde beş gün içinde karar vermesi gerektiği düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 12'nci maddesinde her yıl mart ve kasım ayında kamu görevlilerini temsilen en çok üyeye sahip üç konfederasyon başkanı ile her bir hizmet kolundan en çok üyeye sahip sendika başkanının, Devlet Personel Başkanı ve bağlı olduğu Bakan ile birlikte, kamu mevzuatının ve yönetiminin daha işler bir hale kavuşması, kamu yönetiminde karşılaşılan sorunlara çözümler üretilmesi, sendikalar ile kamu idareleri arasında diyalog kurulması, kamu yönetiminde sendikalarında söz sahibi olması amacıyla toplantı gerçekleştirecekleri ifade edilmiştir. Söz konusu toplantılarda toplu sözleşme hükümleri dışında yer alan daha genel nitelikteki konuların görüşüleceği belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 14'üncü maddesinde kamu görevlilerinin çalıştıkları işyerlerinde ki kurum yöneticilerinin almış oldukları kararlar ve uygulamalara yönelik sorunlarla ilgili en çok üyeye sahip sendikanın üç temsilcisi ile yöneticinin görevlendirdiği yardımcının veya personelden sorumlu yöneticinin başkanlığında iki birimin yöneticisinin her yıl nisan ve ekim aylarında Kamu İdari Kurulu'nda toplanacakları belirtilmiştir. Toplantıda görüşülen sorunlara ilişkin alınan kararların üst yöneticiye bildirileceğine ancak alınan kararların tavsiye niteliğinde olacağına yer verilmiştir.

2.4.4. Tebliğlerde Sendikalarla İlgili Düzenlemeler

Kamu görevlileri ile ilgili her yıl temmuz ayında "4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2018 (ilgili yıla göre değişmektedir) Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ" yayımlanmaktadır. Tebliğ'de isminden de anlaşılacağı üzere 11 hizmet kolunda örgütlenen sendika ve konfederasyonlara ilişkin konfederasyonların toplam üye sayıları, sendikaların o hizmet kolundaki sendikalaşma oranları gibi istatistiki veriler yer almaktadır. Tebliğ'de üyesi olmayan veya ÇSGB'ye bildirimde bulunmayan sendikalara ilişkin bilgiler yer almamaktadır. Tebliğ'in yayımlanması ile birlikte toplu sözleşme masasına oturacak Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı'nın hangi konfederasyondan olacağı ve her hizmet kolundan hangi sendikanın temsilci göndereceği belirlenmektedir.

4'üncü dönem toplu sözleşme görüşmeleri 01.08.2017 tarihinde başlanılmış ve 2018-2019 yıllarını kapsayan ekonomik ve sosyal kazanımlar 25.08.2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmıştır. Görüşmelere taraf olarak:

- Kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı,
- Kamu görevlileri adına; Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı (Memur-Sen Genel Başkanı),
- Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet kolunda Büro Memur-Sen temsilcisi,

- Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda Eğitim Bir-Sen temsilcisi,
- Sağlık ve sosyal hizmet kolunda Sağlık-Sen temsilcisi,
- Yerel yönetim hizmet kolunda Bem Bir-Sen temsilcisi,
- Basın, yayın ve iletişim hizmet kolunda Birlik Haber-Sen temsilcisi,
- Kültür ve sanat hizmet kolunda Kültür Memur-Sen temsilcisi,
- Bayındırlık, inşaat ve köy hizmet kolunda Bayındır Memur-Sen temsilcisi,
- Ulaştırma hizmet kolunda Ulaştırma Memur-Sen temsilcisi,
- Tarım ve ormancılık hizmet kolunda Toç Bir-Sen temsilcisi,
- Enerji, sanayi ve madencilik hizmet kolunda Enerji Bir-Sen temsilcisi,
- Diyanet ve vakıf hizmet kolunda Diyanet-Sen temsilcisi katılmıştır.



BÖLÜM 3

YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ SENDİKAL BAĞLILIK VE TUTUMLARINA İLİŞKİN ARAŞTIRMA

3.1. Genel Olarak Yalova Üniversitesi

Yalova Üniversitesinin kuruluşunun yasal temeli 31.05.2008 tarihli ve 26892 sayılı resmi gazete ile atılmıştır. 2008 yılında eğitim öğretim faaliyetlerine başlamıştır(Yalova Üniversitesi, 2018). 2019 yılı Ocak ayı itibariyle Yalova Üniversitesi'nde 5 Fakülte (daha sonra 2 fakülte daha açılmıştır.), 4 Meslek Yüksekokulu (daha sonra 1 Meslek Yüksekokulu daha açılmıştır.), 1 Yüksekokul, 7 Araştırma ve Uygulama Merkezi, 2 Enstitü, 78 Bölüm, 9 Koordinatörlük, 47 Program, 60 Ana Bilim Dalı, 5 Ana Sanat Dalı bulunmaktadır. Yine Yalova Üniversitesi Kurumsal Değerlendirme Analizi'ne göre 2019 yılı Haziran ayı itibariyle 562 öğretim elemanı bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının 350'si Erkek ve 212'si ise Kadındır(ubs.yalova.edu.tr, 2019).

3.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, Yalova Üniversitesi'nde istihdam edilen sendika üyesi öğretim elemanlarının sendikaya karşı sorumluluk, sendika içi çalışmaya isteklilik, sendikalılığın önemine inanma, sendikaya sadakat vb. konularda anket uygulanması suretiyle sendikal tutum ve bağlılıklarının belirlenmesidir. Öğretim elemanlarının sendikalı olma nedenlerinin araştırılmasına ve maaş, kadro durumu, işverenin ve sendika temsilcilerinin niteliği vb. etkenlerin sendikalı olma ihtiyacını ne şekilde etkilediğine yönelik tespitlerde bulunarak, sendika temsilcilerinin öğretim elemanlarının sendikal algılarına ilişkin genel bir değerlendirme yapabilecekleri bir yol haritası sunabilmektir.

3.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde çalışanların sosyal, ekonomik hak ve çıkarların korunması kadar gündemin şekillendirilmesinde de sendikalar oldukça söz sahibidirler. Sendika yetkilileri toplu sözleşme masasında daha fazla söz hakkı elde edebilmek ve yaptırım gücünü arttırabilmek için üyelerinin bağlılığının ve sayısının yüksek olmasını isterler. Türkiye'de kamu görevlileri sendikalarında sendikalaşma oranının 2018 yılında %67,34 olduğu düşünüldüğünde üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarında sendikalaşma oranının ne olduğu ve sendikalaşma gerekçeleri merak uyandırmaktadır. Bu çalışma akademik unvanlar arasındaki sendikalaşma oranları ile üyelerin sendikal tutum ve bağlılıkları açısından niçin sendikaya üye oldukları ve sendikanın kendileri için ne ifade ettiğine yönelik tespitlerde bulunulması bakımından önem taşımaktadır. Literatür taramasında sendikalar üzerinde yapılan çalışmalarda öğretmenlerin tutum ve bağlılıkları ile ilgili birçok makale ve tez konusuna rastlanırken, öğretim elemanları ile ilgili sendikal tutum ve bağlılık konusunda yazılmış birkaç makale dışında herhangi bir eser bulunmamaktadır. Bu boyutuyla çalışma üniversitelerde istihdam edilen öğretim elemanlarının sendikal tutum ve bağlılıklarını ölçen ilk tez çalışmasıdır.

3.4. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma anketi Yalova Üniversitesi'nde sendika üyesi bulunan tüm birimlerde uygulanmıştır. Anket çalışması Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu'nda üyesi bulunan Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen), Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası (Eğitim-İş), Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim Bir-Sen), Öğretim Elemanları Sendikası (Ögesen), Eğitim Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası (Eğitim Hak-Sen), Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen)' na üye öğretim elemanlarına uygulanmıştır. Yine Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Bandırma Üniversitesi ve Uludağ Üniversitesinden öğretim elemanlarına da anket uygulanmıştır.

Araştırma anketi aşağıda isimleri belirtilen birimlerde görevli 134 sendika üyesine mail yoluyla, ziyaretler aracılığıyla, telefon ederek ve whatsapp aracılığıyla ulaştırılmıştır. 134 sendika üyesinden 66'sı ankete katılım sağlamıştır. Çalışmanın sadeliği açısından Yalova Üniversitesi'ndeki birimler öğretim elemanlarının görev yaptığı 5 adet fakülte (2 adet yeni fakülte kurulmuş olup anket uygulandığı tarih itibarıyla personel alımı yapılmamıştır), 4 adet meslek yüksekokulu (1 adet yeni meslek yüksekokulu kurulmuş olup anket uygulandığı tarih itibarıyla personel alımı yapılmamıştır), 1 adet yüksekokul, 2 adet enstitü ve Rektörlük (Rektörlüğe bağlı birimler, bölümler ve merkezler Rektörlük olarak toparlanmıştır) birimi şeklinde tasnif edilmiştir. Bu birimler;

- Armutlu Meslek Yüksekokulu
- Termal Meslek Yüksekokulu
- Hukuk Fakültesi
- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Mühendislik Fakültesi
- Yalova Meslek Yüksekokulu
- Çınarcık Meslek Yüksekokulu
- İslami İlimler Fakültesi
- Sosyal Bilimleri Enstitüsü
- Fen Bilimleri Enstitüsü
- Rektörlük
- Sanat ve Tasarım Fakültesi
- Yabancı Diller Yüksekokulu

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma konusu gereği Yalova Üniversitesi'nde görevli öğretim elemanı listesi ve sendika üyesi akademik personel listesi yapılan yazışmalar neticesinde temin edilmiştir. Öğretim elemanlarının listesi anketin daha kolay uygulanabilmesi açısından kadro yerine

göre değil görev yerine göre unvanlar ayrı ayrı olmak üzere kategorileştirilmiştir. Daha sonra Üniversite’de görevli sendika üyesi öğretim elemanlarına araştırma konusu anket uygulanmıştır. Araştırma anketi sendika üyelerine mail yoluyla, akıllı telefonlar üzerinden ve birimlere ziyaretler gerçekleştirilerek ulaştırılmıştır. Akademik çalışmaların yoğunluğu, hastalık ve ankette yer alan bazı soruların siyasi içerikli olması gibi nedenlerle anket doldurmaktan imtina eden öğretim elemanlarına rastlanılmıştır. Çalışmacı örneklem içerisinde yer alan üniversitelerdeki sendika temsilcileri ile gerek yüz yüze gerekse telefon üzerinden görüşmeler sağlamıştır. Olumlu görüşmeler sağlanmasına rağmen anket uygulanan öğretim elemanı sayısı talep edilen miktarda gerçekleşmemiştir.

3.6. Bulgular ve Tartışma

3.6.1. Sendikaların Üye Sayılarına Dair Mevcut Durum

Sendikal tutum ve bağlılıklara yönelik bulguların değerlendirilmesinden önce araştırma bulguları ile sendikal tutum ve bağlılıkların daha sağlıklı bir şekilde değerlendirilebilmesi için sendika üyelerine yönelik sayısal bazı veriler aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir. Veriler Ocak/2019 dönemine ait olup Üniversite Belge Yönetim Sistemi’nden temin edilmiştir. Ocak/2019 döneminden sonra istifa eden veya nakil yoluyla başka kurum ve kuruluşlara geçen öğretim elemanları ile sendikadan ayrılan veya sendikaya üye olan çalışanlara yönelik bilgiler tablolarda yer almamaktadır.

Tablo 12. Yalova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Sendikalaşma oranı

2019 Yılı Ocak Ayı Öğretim Elemanlarının Sendikalaşma oranı	Sendika Üyesi Öğretim Elemanı Sayısı	Öğretim Elemanı Sayısı Toplamı	Sendikal Olabilecek Öğretim Elemanı Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
	134	500	483	27,74

Kaynak: Yalova Üniversitesi Belge Yönetim Sisteminden Ocak/2019’ da derlenmiştir.

Kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı 2018 yılında %67,34 olarak gerçekleşmiştir. Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu’nda ise 2017 yılında %67,28 sendikalaşma oranı oluşmuştur. Yalova Üniversitesinde görevli öğretim elemanlarının sendikalaşma oranı %27,74 ile memur sendikalarının sendikalaşma oranının çok altında kalmıştır. Yalova Üniversite’nin 2008 yılında kurulmuş yeni bir üniversite olmasının sendikalaşma oranının düşük olmasının nedenlerinden bir tanesi olup olmadığı noktasında keskin bir ifade kullanmak mümkün olmamakla birlikte 2016 yılı kasım ayında öğretim elemanlarının sendikalaşma oranının %20,96 olduğu düşünüldüğünde süreç içerisinde kurumsallığın artışı ile birlikte sendikal öğretim elemanı sayısında artış olacağı kanaati oluşmuştur. Nitekim çalışmanın yapıldığı süreç içerisinde Üniversiteye birçok öğretim elemanı dahil olmuş, sendikaların yönetim kurulları değişmiş ve sendikalar arasında rekabet ortamı oluşmuştur. Ocak/2019 döneminde rektör, rektör yardımcısı, dekan ve müdür unvanlı kadrolarda görev yapan 17 öğretim elemanı toplam öğretim elemanı sayısından çıkarıldığında sendikalaşma oranı % 27,74 olmuştur. Yine Mayıs/2019 sendika tevkifat listesine göre sendika üyesi öğretim elemanı sayısı 192’ ye çıkmıştır. Aynı dönemde sendika üyesi olabilecek 547 öğretim elemanı olduğu göz önüne alınırsa sendikalaşma oranının % 35’ lere çıktığı görülecektir.

Tablo 13. Unvan Bazında Sendikalaşma Oranı

Unvan Bazında Sendikalaşma Oranı (Ocak/2019)	Üye	Toplam	%
Öğr. Gör.	45	140	32,14
Arş. Gör	34	162	20,98
Dr. Öğr. Üyesi	35	119	29,41
Doç. Dr.	10	34	29,41
Prof. Dr.	10	28	35,71

Kaynak: Yalova Üniversitesi Belge Yönetim Sisteminden Ocak/2019’ da derlenmiştir.

Unvan bazında değeriendirildiğinde sendikalaşmanın en fazla %35,71 ile Profesör Doktor unvanlı öğretim elemanları arasında gerçekteştirildiğı görölmektedir. Yalova Üniversitesi’nde görevli öğretim elemanlarının sendikalaşma oranlarının Ocak/2019 itibariyle %27,74 olduğı göz önüne alındığında Araştırma Görevlisi dışındaki öğretim elemanlarının sendikalaşma oranları Üniversite’de görevli öğretim elemanlarının sendikalaşma oranlarından daha fazla olmuştur. Ancak tablodan da anlaşılacağı üzere hiçbir unvan sendikalaşma oranıyla Türkiye genelinde Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu’ nda ki sendikalaşma oranına ulaşmamıştır.

Öğretim elemanlarının sözleşmelerinin unvanlarına göre 1, 2 ya da 3 yıl için uzatılması durumu bulunmaktadır. Diğeri taraftan öğretim üyelerinde (Dr. Öğr. Üyesi hariç) ise sözleşme uzatma durumu bulunmamakta olup üniversitelerin daimi süreli personeli olarak görev yapmaktadırlar. Tablo-13 sözleşmeli ve daimi süreli çalışanlar bakımından incelendiğinde görev süresi uzatma işlemine tabi kadrolarda sendikalaşma oranı ile daimi süreli çalışan personelin sendikalaşma oranının düşük olması, çalışma türü ile sendikalaşma oranı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymaktadır.

Öğretim elemanlarının almış oldukları maaş bakımından sendikalaşma oranları incelendiğinde, sendikalaşma oranının unvanlar arasında dalgalı şekilde olduğı görölmektedir. Bu durum öğretim elemanlarının sendikalaşma oranları ile almış oldukları maaş arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 14. Birim Bazında Sendikalaşma Oranı

Birime Göre Sendikalaşma Oranı	Üye	Toplam	%
Armutlu Meslek Yüksekokulu	9	20	45,00
Termal Meslek Yüksekokulu	4	11	36,36
Hukuk Fakóltesi	7	66	10,60
İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi	32	88	36,36
Mühendislik Fakóltesi	24	104	23,07
Yalova Meslek Yüksekokulu	13	45	28,88
Sanat ve Tasarım Fakóltesi	8	17	47,05
Çımarcık Meslek Yüksekokulu	11	27	40,74
İşlami İlimler Fakóltesi	13	43	30,23
Sosyal Bilimler Enstitüsü	5	17	29,41
Fen Bilimleri Enstitüsü	0	1	0
Rektörlük	7	25	28,00
Yabancı Diller Yüksekokulu	1	19	5,26

Kaynak: Yalova Üniversitesi Belge Yönetim Sisteminden Ocak/2019’ da derlenmiştir.

Birim bazında incelendiğinde en fazla %47.05 ile Sanat ve Tasarım Fakültesi'nde sendikalaşmanın olduğu görülmektedir. Bunu ise Armutlu Meslek Yüksekokulu %45,00 sendikalaşma oranı ile takip etmektedir. Fen Bilimler Enstitüsünde ise sendika üyesi öğretim elemanı bulunmamaktadır. Birimler bakımından incelendiğinde fakültelerde, meslek yüksekokullarında, yüksekokulda, enstitülerde ya da rektörlük biriminde sendikalaşma oranları bakımından anlamlı bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir. Bu bakımdan sendikalaşma oranında birimlerin etkisinin olduğunu söylemek güçtür. Aynı durum birimleri sosyal bilimler, fen bilimleri ve teknik birimler olarak ayırdığımızda da geçerliliğini korumaktadır.

Tablo 15. Sendikaların Üye Sayıları

Sendika Adı	Toplam	%
Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası	2	1,49
Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası	1	0,75
Eğitimciler Birliği Sendikası	95	70,89
Öğretim Elemanları Sendikası	6	4,47
Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası	29	21,64
Eğitim Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası	1	0,75

Kaynak: Yalova Üniversitesi Belge Yönetim Sisteminden Ocak/2019' da derlenmiştir.

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'na, Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası (Eğitim-İş) Birleşik Kamu İş Konfederasyonu'na, Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen) Memur Sendikaları Konfederasyonu'na, Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen) Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu'na ve Eğitim Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası (Eğitim Hak-Sen) Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu'na bağlıdır. Çalışmada yer alan tablolarda Öğretim Elemanları Sendikası'nın herhangi bir konfederasyona bağlı olmamasından dolayı konfederasyon isimleri belirtilmemiş olup yalnızca sendika isimleri belirtilmiştir.

Mıhçı, “Öğretim Elemanlarının Yakın Dönem Sendikal Örgütlü Mücadele Deneyimi: ÖES ve EĞİTİM-SEN” isimli çalışmasında, 2008 yılında Ankara'daki devlet üniversitelerinin sendikalaşma oranına yer vermiştir. Çalışmada yer alan tabloya göre; Ankara Üniversitesi'nde görevli öğretim elemanlarının %44,75' i Eğitim-Sen, %51,80' i Türk Eğitim-Sen, %3,45' i ise Eğitim Bir-Sen isimli sendikaya üyedir. Hacettepe Üniversitesi' nde üyelerin %50,37' si Eğitim-Sen, %49,04' ü Türk Eğitim-Sen, %0,59' u ise Eğitim Bir-Sen' e üyedir. Orta Doğu Teknik Üniversitesinde üyelerin %70,10' u Eğitim-Sen, %29,41'i Türk Eğitim-Sen ve %0,49' u Eğitim Bir-Sen üyesidir. Son olarak Gazi Üniversitesi' nde ise %9,42 Eğitim-Sen, %87,38'i Türk Eğitim-Sen ve %3,20' si ise Eğitim Bir-Sen' e üyedir(Mıhçı, 2008, s. 153).

2008 yılı kamu görevlileri konfederasyonlarının sendika üye sayılarına bakıldığında Eğitim-Sen'in bağlı olduğu Kesk'in 223.460, Türk Eğitim-Sen' in bağlı olduğu Türkiye Kamu-Sen'in 357.841, Eğitim Bir-Sen'in bağlı olduğu Memur-Sen'in ise 314.701 üyesinin olduğu görülmektedir. Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolunda ise Eğitim-

Sen'in 112.366, Türk Eğitim-Sen'in 146.127, Eğitim Bir-Sen'in ise 119.046 üyesinin bulunduğu görülmektedir.

2008 yılında Konfederasyon ve Sendikaların üye sayıları incelendiğinde en fazla üyeye sahip üç konfederasyon ve sendikanın üye sayıları arasında oldukça yüksek bir fark bulunmamaktadır. Ancak buna rağmen Ankara'daki kamu üniversitelerinde Eğitim-Sen ve Türk Eğitim-Sen isimli sendikaların üye sayıları oldukça fazlayken Eğitim Bir-Sen'in üye sayısı %5'i geçememiştir. 2008 yılında sendika tevkifat listelerinde en çok üyeye sahip sendika olan Türk Eğitim-Sen Ankara Üniversitesi'nde 2017 yılında da durumunu korumuştur(<http://personel.db.ankara.edu.tr/files/2017/05/sendika-tutanak-2017-e.pdf>, Erişim Tarihi: 05.01.2019). 2008 yılında sendika tevkifat listelerinde Hacettepe Üniversitesi'nde en çok üyeye sahip sendika Eğitim-Sen iken 2017 Aralık ayında Türk Eğitim-Sen olmuştur (http://www.pdb.hacettepe.edu.tr/duyuru/kadrolu_141217.pdf, Erişim Tarihi: 05.01.2019). Eğitim Bir-Sen' in ise 2017 yılında her iki üniversitede de sendikalaşma oranını 2008 yılına nazaran oldukça artırmıştır. O halde sendikalaşma oranı üniversiteler arasında farklı olabileceği gibi en çok üyeye sahip sendikada üniversiteden üniversiteye değişebilmekte hatta süreç içerisinde aynı üniversite içerisinde de değişimler gözlenmektedir.

Yalova Üniversitesi' nin 2008 yılında kurulmuş olması ve 2009 yılında öğretim elemanı almaya başlaması nedeniyle 2008 yılı sendikalaşma oranlarına yer verilememiştir. Ancak günümüzde Yalova Üniversitesi' nde sendika üyesi öğretim elemanlarının %70,89' unun Eğitim Bir-Sen'e üye olduğu görülmektedir. Bunu ise Türk Eğitim-Sen %21,64 sendikalaşma oranı ile takip etmektedir.

Tablo 16. Öğretim Elemanı Sayısına Göre Sendikalaşma Oranı

Sendika Adı	Toplam	%
Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası	2	0,41
Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası	1	0,21
Eğitimciler Birliği Sendikası	95	19,67
Öğretim Elemanları Sendikası	6	1,24
Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası	29	6,00
Eğitim Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası	1	0,21

Kaynak: Yalova Üniversitesi Belge Yönetim Sisteminden Ocak/2019' da derlenmiştir.

Yalova Üniversitesi' nde Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolundaki sendikaların üye sayılarının öğretim elemanlarının toplam sayısına göre oranları (Tablo-16) ile 2018 yılı Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu sendikalarının toplam o hizmet kolundaki kamu görevlisi sayısına oranı (Tablo-10) karşılaştırıldığında, Üniversitemizde bulunan sendikalardan Öge-Sen'in ve Eğitim Hak-Sen'in sendikalaşma oranınının 2018 yılı Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu'nda gerçekleştirilen temmuz ayı istatistiklerinde yer alan kendi sendikalarının sendikalaşma oranından daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 17. Sendikaların unvanlara göre üyelerinin dağılımları

Sendikaların Dağılımları	Unvanlara Göre Üyelerinin	Öğr. Gör.	Arş. Gör.	Dr. Öğr. Üyesi	Doç. Dr	Prof. Dr
Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası			2			
Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası		1				
Eğitimciler Birliği Sendikası		27	27	26	7	8
Öğretim Elemanları Sendikası			2	4		
Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası		16	3	5	3	2
Eğitim Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası		1				

Kaynak: Yalova Üniversitesi Belge Yönetim Sisteminden Ocak/2019’ da derlenmiştir.

Tablo-17 incelendiğinde her unvanda Eğitimciler Birliği Sendikası’ nın üyesi sayısının en fazla olduğu görülmektedir. Eğitim Bir-Sen’ in Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi unvanlarında en fazla üyesi bulunmaktadır. Türk Eğitim-Sen ise üyeleri arasında Öğretim Görevlisi kadrosunda en fazla üyeye sahip olmuştur. Doçent Doktor ve Profesör Doktor unvanlarında ise sendikal farklılık en az oranda gerçekleşmiştir.

Tablo 18. Sendikaların birimlere göre üye dağılımları

Birime Göre Sendikalaşma Oranı	Eğitim-Sen	Eğitim-İş	Eğitim Bir-Sen	Eğitim Hak-Sen	Öge-Sen	Türk Eğitim-Sen
Armutlu Meslek Yüksekokulu			1			8
Termal Meslek Yüksekokulu			2			2
Hukuk Fakültesi			5			2
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	1		27			4
Mühendislik Fakültesi	1		14	1	6	3
Yalova Meslek Yüksekokulu			7			5
Rektörlük			5	1		1
Çınarcık Meslek Yüksekokulu			9			2
İslami İlimler Fakültesi			13			
Sosyal Bilimler Enstitüsü			5			
Fen Bilimleri Enstitüsü						
Sanat ve Tasarım Fakültesi			7			1
Yabancı Diller Yüksekokulu		1				

Kaynak: Yalova Üniversitesi Belge Yönetim Sisteminden Ocak/2019’ da derlenmiştir.

Tablo-18 incelendiğinde Türk Eğitim-Sen üyelerinin Armutlu Meslek Yüksekokulu’nda, Eğitim Bir-Sen üyelerinin ise Hukuk Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Yalova Meslek Yüksekokulu, Çınarcık Meslek Yüksekokulu, İslami İlimler Fakültesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rektörlük, Sanat ve Tasarım Fakültesi birimlerinde daha etkin oldukları düşünülmektedir.

Tablo 19. Sendikaların birimlere göre üyelerinin yüzdelik dağılımları

Birime Göre Oranı	Sendikalaşma	Eğitim-Sen (%)	Eğitim-İş (%)	Eğitim Bir-Sen (%)	Eğitim Hak-Sen (%)	Öge-Sen (%)	Türk Eğitim-Sen (%)
Armutlu Meslek Yüksekokulu				0,74			5,97
Termal Meslek Yüksekokulu				1,49			1,49
Hukuk Fakültesi				3,73			1,49
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi		0,74		20,15			2,98
Mühendislik Fakültesi		0,74		10,45	0,74	4,48	2,24
Yalova Meslek Yüksekokulu				5,22			3,73
Rektörlük				3,73	0,74		0,74
Çınarcık Meslek Yüksekokulu				6,71			1,49
İslami İlimler Fakültesi				9,70			
Sosyal Bilimler Enstitüsü				3,73			
Fen Bilimleri Enstitüsü							
Sanat ve Tasarım Fakültesi				5,22			0,74
Yabancı Diller Yüksekokulu			0,74				

Kaynak: Yalova Üniversitesi Belge Yönetim Sisteminden Ocak/2019’ da derlenmiştir.

Tablo-19 incelendiğinde Yalova Üniversitesinde sendika üyesi olan öğretim elemanlarının %23,87’ sinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde olduğu ve %20’ sinin Eğitim- Bir Sen sendikasına üye oldukları görülmektedir. Bunu oranı ise sendika üyesi öğretim elemanlarının %18,65’ inin bulunduğu ve %10,45’ inin ise Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olduğu Mühendislik Fakültesi takip etmektedir. Yine sendikaların birimlere göre üye dağılımları incelenecek olursa Eğitim Bir-Sen ve Türk Eğitim-Sen sendikalarının diğer sendikalara göre daha fazla birimde teşkilatlandıkları görülmektedir.

3.6.2. Ankete dair bulgular

Bu çalışmada kullanılan ankette sendika üyesi öğretim elemanlarına 49 adet soru yöneltilmiştir. İlk sorularla demografik özellikler ölçülmeye çalışılmış olup daha sonra sırasıyla davranış ve tutum soruları sorulmuştur. Çalışmanın güvenilirliği açısından Cronbach's Alpha değeri hesaplanmış ve 0,801 değerine ulaşılmıştır. Bu değer çalışmanın güvenilirliği açısından yeterli bir düzeyi ifade etmektedir.

Tablo 20. Öğretim elemanlarının yaş aralıklarına göre dağılımı

Yaş Aralıkları	Yalova Üniversitesi ÖES	%	Diğer Üniversiteler ÖES	%
20-30	9	14	3	12,5
30-40	38	58	3	12,5
40-50	15	23	12	50
50-60	3	4	6	25
60+	1	1	0	0
Toplam	66	100	24	100

Araştırmaya katılan Yalova Üniversitesi öğretim elemanlarının yaş aralıkları incelendiğinde 30-40 yaş arası katılımcıların oranı dikkat çekmektedir. Diğer üniversitelerde ise 40-50 yaş aralığında ankete katılım oranını katılanların yarısına eşit olmuştur. 20-30 yaş aralığında çalışan öğretim elemanlarının sayısının azlığı nedeniyle bu oranın düşük kaldığı düşünülmektedir.

Tablo 21. Öğretim elemanlarının unvana göre dağılımı

Unvan	Yalova Üniversitesi ÖES	Ankete Katılım %	Diğer Üniversiteler ÖES	Ankete Katılım %
Prof. Dr.	3	4	3	12
Doç. Dr.	7	11	8	33
Dr. Öğr. Üyesi	11	17	1	4
Öğr. Gör.	31	47	9	38
Arş. Gör.	14	21	3	13

Tablo-21 incelendiğinde gerek Yalova Üniversitesinde gerekse diğer üniversitelerde ankete katılımda en fazla öğretim görevlisi unvanlı öğretim elemanlarının yer aldığı görülmektedir. Profesör Doktor ve Doçent Doktor unvanlı öğretim üyelerinin diğer öğretim elemanlarına nazaran üniversitelerde daha az sayıda olmalarından ötürü anketteki katılım oranları düşük seviyede kalmıştır. Ancak Araştırma Görevlisi unvanlı öğretim elemanı sayısı öğretim üyelerine göre daha fazla olmasına rağmen ankete katılımları düşünülen seviyede gerçekleşmemiştir. Anket doldurma aşamasında işlerinin yoğunluğu, hastalıklar, ankette siyasi içerikli soruların varlığı, anket doldurulurken mevcut olan olağanüstü halin etkilerinin sürmesi vb. nedenlerle ankete katılım gösteremeyeceğini belirten öğretim elemanları da olmuştur. Çalışmacının Yalova Üniversitesi'nde çalışıyor olmasının ankete katılım oranlarını olumlu anlamda artırdığı düşünülmektedir.

Tablo 22. Öğretim elemanlarının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Yalova Üniversitesi ÖES	%	Diğer Üniversiteler ÖES	%
Kadın	11	16,67	2	8,33
Erkek	55	83,33	22	91,67
Toplam	66	100,0	24	100

Ankete katılan öğretim elemanlarının cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde erkek öğretim elemanlarının kadın öğretim elemanlarına göre ankete daha fazla katılım gösterdikleri görülmektedir. Yalova üniversitesinde sendika üyesi öğretim elemanları arasında ise kadınların %25,37'lük bir oranda oldukları görülmektedir. Bu anlamda kadınların ankete katılım noktasında daha az temsil edildikleri söylenebilir.

Tablo 23. Öğretim elemanlarının medeni duruma göre dağılımı

Medeni Durum	Yalova Üniversitesi ÖES	%	Diğer Üniversiteler ÖES	%
Evli	55	83,33	19	79,17
Bekâr	10	15,15	4	16,67
Diğer	1	1,52	1	4,16
Toplam	66	100,0	24	100

Tablo-23 incelendiğinde sendika üyesi olma konusunda evli öğretim elemanlarının daha eğilimli oldukları gözlenmektedir. Bekar öğretim elemanlarının ise sendika üyesi olma noktasında oldukça düşük oranda kaldıkları görülmektedir. Sendika üyesi bekar öğretim elemanı sayısının beklenenin altında olması araştırma görevlilerinin ankete katılımda daha düşük oranda temsil ediliyor olmalarından kaynaklanabilir.

Tablo 24. Öğretim elemanlarının siyasi partiye üyeliğe göre dağılımları

Siyasi Partiye Üyelik	Yalova Üniversitesi ÖES	%	Diğer Üniversiteler ÖES	%
Evet	3	4,55	0	0
Hayır	63	95,45	24	100
Toplam	66	100,0	24	100

Öğretim elemanlarının siyasi partiye üye olmalarıyla sendika üyesi olmaları arasında kayda değer bir ilişki görülmemektedir.

Tablo 25. Öğretim elemanlarının dernek/vakıf/meslek örgütüne üyeliğe göre dağılımları

Dernek/Vakıf Üyelik	Yalova Üniversitesi ÖES	%	Diğer Üniversiteler ÖES	%
Evet	39	59,09	17	70,83
Hayır	27	40,91	7	29,17
Toplam	66	100,0	24	100

Sendika üyesi olan öğretim elemanlarının aynı zamanda bir dernek, vakıf veya meslek örgütüne de üye olup olmadıkları hususu incelendiğinde sendika üyesi olma ile herhangi bir dernek/vakıf/meslek örgütüne de üye olma arasında anlamlı sayılabilecek oranda bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Sivil toplum kuruluşlarına üye olan öğretim elemanlarının sendikalara daha rahat üye olmaları beklenen bir durumdur. Çünkü dernek, vakıf veya meslek örgütleri daha özel bir alana hitap ederler ve üyelerinden daha fazla beklenti içerisinde bulunurlar. Sendika veya konfederasyon düzeyinde sendika yöneticileri üyelerinin ekonomik, sosyal hak ve özgürlükleri için üyeleri adına hükümetle veya işyeri yöneticileri ile sözleşmeler yapmaktadırlar. Bu nedenle üyelerinden dernek/vakıflara nazaran daha az beklenti içerisinde bulunmaktadır.

Tablo 26. Sendika değişimi yapan öğretim elemanlarının dağılımı

Sendika Değişikliği Yaptınız mı?	Yalova Üniversitesi ÖES	%	Diğer Üniversiteler ÖES	%
Evet	9	13,64	3	12,50
Hayır	57	86,36	21	87,50
Toplam	66	100,0	24	100

Öğretim elemanlarının büyük bir çoğunluğu üyesi bulunduğu sendikayı değiştirmeme eğilimindedir. Bu konuda “Sendikaya neden üye oldunuz?” sorusuna verilen cevaplar bazı ipuçları sunmaktadır. İnsanlar iyi anlaşabilecekleri insanlarla birlikte vakit geçirmek isterler. Soruya verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasının birlikte hareket edebilmek, üçte birinden fazlasının da arkadaş hatırı seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Bu bakımdan sendikalar bir sosyalleşme aracı olarak görev ifa etmektedir. Doğaldır ki insanlar kötü bir durumla karşılaşmadıkları sürece iletişim kurdukları, alıştıkları arkadaşlarını bırakıp başka ortamlarda bulunma ihtiyacı hissetmeyeceklerdir. Bunun sonucu olarakta üyeler sendika yöneticilerinden veya sendikal kararlardan menfi anlamda etkilenmedikçe sendika değiştirme ihtiyacı duymayacaklardır.

Tablo 27. Öğretim elemanlarının sendikaya göre dağılımı

Sendikanız?	Yalova Üniversitesi ÖES	%	Diğer Üniversiteler ÖES	%
Eğit Bil-Sen	1	1,52	0	0
Eğitim Bir-Sen (Memur-Sen)	51	77,27	16	66,67
Eğitim-Sen (Kesk)	2	3,03	0	0
Eğitim Hak-Sen (Hak-Sen)	1	1,52	0	0
Ögesen	1	1,52	0	0
Türk Eğitim-Sen (Kamu-sen)	9	13,64	7	29,17
Toplam	65	98,48	23	95,83

Tablo-27 incelendiğinde Yalova Üniversitesi'nde ankete katılan sendika üyesi öğretim elemanları ile Yalova Üniversitesi'nde görev yapmakta olan sendikaya üye öğretim elemanlarının yüzdesel oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ögesen sendikasına üye öğretim elemanlarının anketi doldurmakta çekimser kalmaları neticesinde tabloda azda olsa temsiliyetleri konusunda farklılıklar oluşmuştur. Öğretim elemanları arasında üye olduğu sendikayı bilmeyen üyeler yer aldığı görülmüştür. Yine diğer üniversitelerden çeşitli sendikaların temsilcileri ile görüşme sağlanmasına rağmen temsilcilerden de ankete katılım sağlanmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 28. Öğretim elemanlarının sendikaya üye olma nedenleri

Sendikaya Üye Olma Nedeniniz	Yalova Üniversitesi ÖES	%	Diğer Üniversiteler ÖES	%
Arkadaş hatırı	25	26,60	9	25,71
Ekonomik beklentiler	5	5,32	1	2,86
İş güvencesi	3	3,19	3	8,57
Birlikte hareket edebilmek	34	36,17	11	31,43
Sendikal Hizmetler (Kaza Sigortası, İndirimli İşyeri, Kurslar vb.)	12	12,77	3	8,57
Terfi, Nakil, İdari Görev alma vb.	0	0	0	0
Siyasal düşünceler	15	15,96	6	17,14
Diğer	0	0	2	5,71

Öğretim elemanlarına sendikaya neden üye oldukları sorulmuştur. Öğretim elemanlarından üye olma nedenlerini birden çok seçenek seçebilecekleri şekilde belirtmeleri istenilmiştir. Öğretim elemanlarının sendikalı olma nedenleri incelendiğinde birlikte hareket edebilmek ve arkadaş hatırı seçeneklerinin diğer seçeneklerden oldukça fazla oranda seçildiği görülmektedir. Buradan hareketle sendikaların sosyal ve kültürel etkinlikler düzenleyerek üyelerini biraraya getirmeleri gerektiği anlaşılmaktadır. Sendikal aidiyet ve sendikal memnuniyetin sağlanması açısından sosyo-kültürel faaliyetlerin icrası kaçınılmaz görülmektedir. Diğer taraftan ekonomik beklentiler, iş güvencesi ve terfi/nakil/idari görev alma düşüncesiyle sendikaya üye olanların sayısı beklenenin altındadır. Bu durumun oluşmasında ekonomik beklentiler açısından kamu görevlilerinin statü hukuku gereğince özlük haklarının kanunlarla belirlenmiş olması ve iş güvencesi açısından sendikalı olmanın daimi süreli kadroya geçişte etkisinin olmadığı varsayımının etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo-28 incelendiğinde göre idari görev almak için sendikaya üye olan öğretim elemanı bulunmamaktadır. Ankete katılan öğretim elemanları arasında siyasal partiye üye olma durumunun oldukça az olduğu görülmüş ise de öğretim elemanlarının sendikaya üye olurlarken siyasi görüşlerinin etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 29. Öğretim elemanlarının sendikal davranış dağılımı

Öğretim Elemanlarının Sendikal Davranışları	Üniversite	Evet (%)	Hayır (%)	Bazen/ Kısım (%)
Sendikanızın bürosuna gider misiniz?	YÜ	3,03	77,27	19,70
	DÜ	12,50	54,47	33,33
Sendikanızın faaliyetlerini düzenli olarak takip eder misiniz?	YÜ	16,67	33,33	50,00
	DÜ	29,17	41,66	29,17
Sendikanızın yaptığı basın açıklamalarına katılır mısınız?	YÜ	6,06	46,97	46,97
	DÜ	16,67	41,67	41,67
Sendikanızın düzenlediği organizasyonlara (yemek, gezi, konferans, turnuva vb.) katılır mısınız?	YÜ	15,15	37,88	46,97
	DÜ	20,83	29,17	50
Sendikanızdaki diğer kişilerle iletişim halinde misiniz?	YÜ	33,33	13,64	53,03
	DÜ	54,17	12,50	33,33
Sendikanızın hiç desteklemediğiniz uygulamalarını savunmak zorunda kaldınız mı?	YÜ	9,09	81,82	9,09
	DÜ	4,17	87,50	8,33
Kendinizi sendikanızı temsil eden biri olarak görüyor musunuz?	YÜ	15,15	45,45	39,39
	DÜ	50,00	16,67	33,33
Sendika Temsilcisi olmak ister misiniz?	YÜ	16,67	83,33	0
	DÜ	37,50	62,50	0

Tablo-29 incelendiğinde gerek Yalova Üniversitesinde gerekse de diğer üniversitelerde öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun sendika bürosuna gitmedikleri görülmektedir. Sendika bürolarının üyelerin bir çatı altında toplandığı, iş yerindeki sorunlara ve bu sorunlara yönelik çözüm yollarına ilişkin gündemlerin oluşturulduğu ve tartışıldığı, yeri geldiğinde somut kararların alındığı merkezler olması gerekmektedir. Netice olarak sendika yönetimlerince üyelerinin sendika yönetiminin alacağı kararlara ortak olmaları, diğer üyelerle bütünleşmeleri ve sendikal aidiyetlerinin artırılarak, sendikal algılarının olumlu şekillenmesi isteniliyorsa bu husus dikkate alınmalıdır. Sendikaların il yönetimlerinin genel olarak ilde bürosu bulunmaktadır. Yalova Üniversitesi'nde en çok üyesi bulunan sendika kampüs içerisinde sendika bürosunu ancak 2019 yılı içerisinde faaliyete geçirebilmiştir.

Üyeler sendikal faaliyetleri takip etme, basın açıklamalarına ve faaliyetlere katılım açısından değerlendirildiğinde, üyelerin sendikal etkinliklere yeterli ilgiyi göstermedikleri görülmektedir. Bu durum üyelerin sendikal anlamda sorumluluk alma ve sendikaları için gayret gösterme eğilimlerinin düşük olduğunu göstermektedir. Sendikal bağlılığı etkileyen faktörlere çalışmanın birinci bölümünde değinilmiş olup sendika üyesi dört farklı üye tipinden bahsedilmiştir. Bu bakımdan çalışmaya konu öğretim elemanlarının daha ziyade “yabancılaşmış üye” kategorisinde bulunduğu söylenebilir. Sendikaların üyelerinin aidiyetlerini artırmak suretiyle sendikal etkinliklere katılımı sağlayabilmeleri için üyelerinin gözünde oluşan sendikal imajı artıracak ve üyelerin değer yargıları ile örgütün misyon ve vizyonlarına yönelik ilkeleri özdeşleştirecek çalışmalar yürütmeleri gerekmektedir.

Öğretim elemanlarının sendikal davranışlarını ölçmeye yönelik sorulara verilen cevaplar incelendiğinde, üyeler tarafından en olumlu davranışın “Sendikanızda ki diğer kişilerle iletişim halinde misiniz?” sorusunda sergilendiği görülmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen bir unsurda örgüt içi iletişim kültürünün yaygınlık boyutudur. Sosyal ve kültürel etkinliklerin sendikalar tarafından düzenli olarak tertip edilmesi, üyenin diğer üyelerle olan bağını güçlendirecektir. Aynı şekilde örgütsel vatandaşlık tanımında yer aldığı gibi üyenin diğer üyelerle bir arada olmuş olması, süreç içerisinde hem sendikalar adına hem de diğer üyeler adına yapılabilecek fedakarlıkları artıracaktır.

“İş yerindeki sendika temsilcilerini tanıyorum” sorusuna Yalova Üniversitesinde %27,27 kesinlikle katılıyorum, %48,48 katılıyorum, %10,61 kararsızım, %10,61 katılmıyorum ve %3,03 kesinlikle katılmıyorum cevabı verilmiştir. Diğer Üniversitelerde ise %45,83 kesinlikle katılıyorum, %37,50 katılıyorum, %12,50 kararsızım, %4,17 katılmıyorum ve %0,00 kesinlikle katılmıyorum cevabı verilmiştir. Sendika üyesi öğretim elemanlarının geneli karşılaştıkları sorunlarda iletişim kuracakları sendika temsilcisini tanıdıklarını belirtmektedirler. Sendika yöneticilerinin üyelerinin sorunlarına karşı takındığı tutum ve davranışların üyelerin sendikal aidiyet ve bağlılıkları açısından önem taşıdığı görülmektedir. Üyelerle iletişim kurarken sıcak kanlı olma ya da sevimsiz, soğuk davranışlar sergileme yine sorunlara karşı duyarlı olma ya da kayıtsız kalma, sendika yönetimi içerisinde yer alan liyakat üzerine kurulu yada otokratik yönetim anlayışı üyelerin sendika yönetimine güven duyup duymayacaklarını belirleyen bir ölçüttür. Bu nedenle dayanışma içerisinde ve koordineli bir şekilde çalışarak ve üyelerinin sorunlarına odaklanarak sendika temsilcileri örgüt içi iletişim kültürünü kuvvetlendirmeye çalışmalıdırlar.

“Sendikanızın hiç desteklemediğiniz uygulamalarını savunmak zorunda kaldınız mı?”, “Kendinizi sendikanızı temsil eden biri olarak görüyor musunuz?” ve “Sendika temsilcisi olmak ister misiniz?” soruları temelde sendikal aidiyet duygusunu ölçmeye yönelik sorulardır. Aynı zamanda sendikal algıya dair ipuçları vermektedir. “Bazen sendikamın yaptığı açıklamaları savunmakta zorlanıyorum” sorusuna Yalova Üniversitesinde %6,06 kesinlikle katılıyorum, %16,67 katılıyorum, %34,85 kararsızım, %36,36 katılmıyorum ve %6,06 kesinlikle katılmıyorum cevabı verilmiştir. Diğer Üniversitelerde ise %4,17 kesinlikle katılıyorum, %29,17 katılıyorum, %29,17 kararsızım, %29,17 katılmıyorum ve %8,33 kesinlikle katılmıyorum cevabı verilmiştir. Sendikaların ekonomik hak ve özgürlüklerin elde edilmesinde, üyelerin beklentilerinin karşılanmasında gösterdikleri performans, sendikanın güvenilirliğini ve itibarını ya yükseltecek ya da zedeleyecektir. Sendikal aidiyeti yüksek olan sendika üyelerinin sendikaları için bazı fedakârlıklarda bulunmaları beklenilmektedir. Bu fedakârlıklardan bir tanesi de üyelerin sendikaların aldıkları kararlarda ön yargılı olmamaları, kulaktan dolma bilgilerle hareket etmemeleri ve sendika yöneticisinden alınan kararlarla ilgili bilgi almalarıdır. İletişim teknolojisinin oldukça yaygın olduğu günümüzde üyeler arasındaki sendikal algının sendika yöneticilerince takip edilmesi ve sendikaya karşı kullanılan argümanlarla ilgili varsa oluşmuş bir bilgi kirliliği bunu önlemeye yönelik girişimlerde bulunulmalı ve gerçek bilgileri üyeleriyle paylaşmalıdırlar. Bu bakımdan sendika yöneticilerinin üyelerinin sendikayı ötekileştirmemeleri ve örgüt kimliğini daha fazla benimsemeleri için etkili bir

iletişim ağı kurmaları ve örgütsel vatandaşlığı artıracak içerisinde mükâfat ve yaptırım barındıran bazı kararlar almaları gerekmektedir. Öğretim elemanları içerisinde “ideolojik üye” olan yani bazı sendikal başarısızlıklarda ateşe körükle gitmeyerek, sendikasını savunarak özeleştiri yapabilecek üye sayısının az olduğu görülmektedir. Bu durumda sendikaya üye olma nedenlerinin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 30. Öğretim elemanlarının ekonomik kazanımlar karşısındaki tutumları

Öğretim Elemanlarının Sendikal Algıları	Üniversite	Kesinlikle Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Kesinlikle Katılmıyorum (%)
Sendikalar hükümetlerle işbirliği içerisinde olmalıdır	YÜ	13,64	36,36	13,64	24,24	12,12
	DÜ	25,00	16,67	25,00	25,00	8,33
Sendika temsilcisi, toplu görüşme mutabakatı ile ilgili üyelere bilgi vermek zorundadır	YÜ	48,48	46,97	1,52	3,03	0,00
	DÜ	50,00	41,67	8,33	0,00	0,00
Sendikalı olmayanlar birçok kazanımdan mahrum kalırlar	YÜ	3,03	13,64	21,21	48,48	13,64
	DÜ	12,50	16,67	25,00	37,50	8,33
Hükümete yakın olan sendikalar daha etkili pazarlık yaparlar	YÜ	7,58	22,73	15,15	28,79	25,76
	DÜ	12,50	12,50	25,00	29,17	20,83
Sendikanın üye sayısı ne kadar artarsa pazarlık gücü o kadar artar	YÜ	33,33	39,39	10,61	10,61	6,06
	DÜ	33,33	45,83	16,67	4,17	0,00
Sendikalı olmak, çalışanların hakları için çok önemlidir	YÜ	27,27	37,88	19,70	9,09	6,06
	DÜ	25,00	50,00	20,83	4,17	0,00
Sendikaya ödediğim aidata karşılık yeterince fayda elde edemiyorum	YÜ	13,64	18,18	31,82	27,27	9,09
	DÜ	0,00	16,67	37,50	33,33	12,50

Sendikaların hükümetlerle işbirliği içerisinde olmasının sendikaların imajlarına yönelik iyi ya da kötü bir algı oluşturduğu yönünde net bir kanaat bulunmamaktadır. Bu bakımdan “Sendikalar hükümetlerle işbirliği içerisinde olmalıdır” sorusunda öğretim elemanlarının sendikaların hükümetle işbirliği yapmaları hususunda ortak bir tutum içerisinde olmadıkları görülmektedir. Ancak “Hükümete yakın olan sendikalar daha etkili pazarlık yaparlar” sorusuna verilen cevaplarda söz konusu hükümete yakınlık olduğunda yakınlık kelimesinin oluşturduğu olumsuz algının etkisi hissedilmektedir. O halde öğretim elemanlarının sendikaların hükümetlerle ilişki kurduklarında, hükümetlerin etki alanına girmeden sendikal faaliyetlerini yürütmeleri gerektiği noktasında beklentilerinin olduğu söylenebilir. “Sendikanın üye sayısı ne kadar artarsa pazarlık gücü o kadar artar.” ve “Sendikalı olmak, çalışanların hakları için çok önemlidir” sorularına verilen cevaplar incelendiğinde öğretim elemanlarının sendika üyelerinin sayısının toplu sözleşme masasında etkili olduğu yönünde bir tutumlarının olduğu söylenebilir. Sendika yöneticilerinin sendika üyelerinin sayısının toplu sözleşme masasında etkili olduğu yönündeki kanaatin olumsuz bir tutuma dönüşmemesi için sendika üye sayısının vermiş olduğu tüm avantajları toplu sözleşme masasında kullanmaları gerekmektedir.

“Sendikalı olmayanlar birçok kazanımdan mahrum kalırlar” sorusunda öğretim elemanlarının genelinin olumsuz bir kanaat belirttikleri görülmektedir. Bu kanaatin oluşmasında toplu sözleşme masasında alınan kazanımların sendikalı olsun veya olmasın tüm çalışanlara uygulanmasının etkisinin olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan

olumsuz bu kanaatin yereldeki sendika yönetimlerinin pasifliği ile ilgili bir algı da olabileceği düşünülebilir. “Sendikaya ödediğim aidata karşılık yeterince fayda elde edemiyorum” sorusundaki dağılım da öğretim elemanlarının bu konu hakkında görüş birliği içerisinde olmadıklarını göstermektedir.

“Sendika temsilcisi, toplu görüşme mutabakatı ile ilgili üyelere bilgi vermek zorundadır” sorusunda öğretim elemanlarının çoğunluğu toplu sözleşme kazanımları konusunda bilgilendirilmek istedikleri yönünde ortak bir kanaat belirtmişlerdir. O halde işyeri sendika temsilcilerinin toplu sözleşme hükümleri veya kurum idari kurul kararları yayımlandığında, kültürel ve sosyal faaliyetler düzenlediklerinde, esnafla indirim anlaşmaları yaptıklarında, belirli günlerde üyelerine hediye verecekleri veya üyelerine yönelik ziyaretler gerçekleştirecekleri zaman herhangi bir üyeyi dışlamadan tüm üyelerini bilgilendirmeleri, sendikal kazanımları ve hizmetleri gerek sosyal medyadan gerekse işyeri sendika panolarında etkin bir şekilde duyurmaları gerekmektedir.

Üyelerine kendilerinin varlığını hissettirmeyen, sendikal hizmetler konusunda üyelerinden gelen talepleri dikkate almayan sendikaların örgüt içi motivasyonu olumsuz anlamda etkilenmekte, üyeler kendisini sendika içerisinde değersiz hissetmektedir. Bu durumda sendika üyesinin kendisini örgütün bir ferdi olarak görmemesine ve “işlevsel üye” olmaktan uzaklaşarak “yabancılaşmış üye” haline gelmesine neden olmaktadır.

Tablo 31. Öğretim elemanlarının sendikal bağlılık oranları

Öğretim Elemanlarının Sendikal Bağlılıkları	Üniversite	Kesinlikle Katılıyor (%)	Katılıyor (%)	Kararsız (%)	Katılmıyor (%)	Kesinlikle Katılmıyor (%)
Her sendika üyesi, kurumundaki sorunları sendika yönetimine iletmekle yükümlüdür	YÜ	13,64	54,55	18,18	12,12	1,52
	DÜ	41,67	41,67	8,33	8,33	0,00
Farklı sendikadan arkadaşlarla sendikamın faaliyetleri hakkında konuşurum	YÜ	10,61	50,00	19,70	16,67	3,03
	DÜ	20,83	58,33	16,67	4,17	0,00
Her sendika üyesi, sendikasının faaliyetlerini savunacak şekilde davranmalıdır	YÜ	6,06	24,24	30,30	36,36	3,03
	DÜ	33,33	20,83	20,83	20,83	4,17
Sendikada görev almaya hazırım	YÜ	7,58	6,06	31,82	37,88	16,67
	DÜ	12,50	29,17	37,50	12,50	8,33
Sendikamın gerçekleştireceği bir etkinliğin düzenleme kurulunda yer alabilirim	YÜ	6,06	25,76	24,24	31,82	12,12
	DÜ	12,50	41,67	25,00	16,67	4,17
Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapmak isterim	YÜ	3,03	27,27	34,85	28,79	6,06
	DÜ	12,50	33,33	37,50	16,67	0,00

“Sendikada görev almaya hazırım” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde öğretim elemanları arasında sendikal bağlılığı en yüksek üye tipi olan “Adanmış Üye” tipinin çok az oranda olduğu fark edilmektedir. Sendikal faaliyetlerden kendisine haber verilmesi dahi kırılganlık gütmeyen gönüllü bir şekilde bu faaliyetler içerisinde yer alma gayreti gösteren adanmış üye sendikal çıkarlar için çaba gösterme eğilimindedir. Adanmış üyenin bir diğer özelliği de örgüt içi motivasyonunun yüksek oluşudur. Bu durum sendikal faaliyetler içerisinde sürekli bir rol almaya istekli olma halini ifade etmektedir. “Sendikamın gerçekleştireceği bir etkinliğin düzenleme kurulunda yer alabilirim”

sorusuna bu noktadan bakıldığında üyelerin kısa süreli etkinliklerde görev alma durumuna daha ılımlı yaklaştıkları anlaşılmaktadır. “Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapmak isterim” sorusuna benzer cevapların verilmiş olması bu durumu destekler niteliktedir.

Sendikal etkinliklerde görev alma, sendika için özel çalışma yapma, sendikaların düzenleme kurullarında yer alma veya sendika temsilcisi olma gibi sendikal davranışlar açısından unvanlar arasında değerlendirme yapıldığında ankete verilen olumlu cevaplar ışığında en fazla sendikal bağlılığın öğretim görevlisi unvanlı öğretim elemanlarında olduğu tespit edilmiştir. Diğer unvanlarda görevli öğretim elemanları arasında sendikal vatandaşlık davranışının öğretim görevlilerine nazaran daha zayıf olduğu görülmüştür.

“Her sendika üyesi, kurumundaki sorunları sendika yönetimine iletmekle yükümlüdür” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde öğretim üyelerinin işyeri ile ilgili sorunları sendika temsilcilerine aktarma konusunda duyarlı oldukları görülmektedir. İşyerine ilişkin konularda sorunların sendika yetkililerince işyeri yönetimine iletilmesi yönündeki talep, sorunun çözümü için sendikaların etkili bir politika izlemelerini gerektirmektedir. Üyelerden gelen taleplerin sendika yöneticilerince kulak arkası yapılması durumunda üyelerce bu durum sendikayı eleştirmeye müsait bir zemin oluşturacaktır. Öğretim elemanlarının “Eğer bir çalışan, işiyle ilgili kurumuna şikâyetini dile getirirse, bir sendika üyesi olarak ona destek olmam gerekir” sorusuna Yalova Üniversitesinde %10,61 kesinlikle katılıyorum, %59,09 katılıyorum, %19,70 kararsızım, ve %10,61 katılmıyorum ve diğer üniversitelerde %33,33 kesinlikle katılıyorum, %54,17 katılıyorum, %8,33 kararsızım, ve %4,17 katılmıyorum şeklinde cevap vermiş olmaları da sendika yöneticilerinin üyelerin talepleriyle ilgilenmemeleri durumunda diğer üyelerin sorunun çözümü için taşın altına ellerini koymaya hazır olduklarını göstermektedir. O halde sendika yöneticilerinin işyeriyle ilgili sorunları sahiplenmeleri gerekmektedir. Üyeler kendilerinin veya arkadaşlarının sorunlarına çözüm bulunmasa dahi sendika yöneticilerinin sorunla ilgilenmeleri durumunda sendikalarıyla gurur duyacak, sendikanın bir ferdi olmaktan mutluluk duyacak ve kendisini bütünün bir parçası gördüğü için sendikasından ayrılmak düşüncesini aklına getirmeyecektir.

Öğretim elemanları “Üyesi olduğum sendika, üyelerinin taleplerini yeterince dikkate almıyor” sorusuna Yalova Üniversitesinde %7,58 kesinlikle katılıyorum, %10,61 katılıyorum, %30,30 kararsızım, %46,97 katılmıyorum ve %4,55 kesinlikle katılmıyorum ve diğer üniversitelerde %0,00 kesinlikle katılıyorum, %12,50 katılıyorum, %33,33 kararsızım, %41,67 katılmıyorum ve %12,50 kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Buradan öğretim elemanlarının genelinin sendika yönetimlerinden şikayetçi olmadıkları veya sendikal taleplerde bulunmadıkları anlaşılmaktadır. Nitekim öğretim elemanlarınca sendikaya üye olma nedenleri arasında ekonomik beklentiler, iş güvencesi ve terfi/nakil/idari görev alma gibi sendikal beklentiler içeren seçenekler çok az işaretlenmiştir.

“Farklı sendikadan arkadaşlarla sendikamın faaliyetleri hakkında konuşurum” sorusuna verilen cevaplar incelenildiğinde öğretim elemanlarının sendikal konularda konuşmaktan çekinmediği anlaşılmaktadır. Üyeler kendi değerleri ile sendikal değerler arasında olumlu

bir bağ kurduklarında farklı bir sendikadan bir üye olsa dahi sendikaları hakkında konuşma eğiliminde oldukları görülmektedir. “Her sendika üyesi, sendikasının faaliyetlerini savunacak şekilde davranmalıdır” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde Yalova Üniversitesi’nde görevli öğretim elemanlarının diğer üniversitelerde görevli öğretim elemanlarına göre daha az sendikal bağlılıklarının olduğu düşünülmektedir. Yalova Üniversitesi açısından düşünüldüğünde tablodan “ideolojik üye” tipinin yani sendikal faaliyetlerdeki başarısızlıkların üstünü örtecek, her koşulda sendikasını savunacak üye tipinin öğretim elemanları içerisinde çok düşük oranda yer aldığı anlaşılmaktadır. Gerek Yalova Üniversitesi gereksede diğer üniversitelerde anketin sendika yöneticileri tarafından da doldurulduğu düşünüldüğünde kesinlikle katılıyorum şikkını işaretleyenlerin (ideolojik üye tipinin) sendika yöneticileri olduğu düşünülmektedir.

Örgütün vizyonuna ve misyonuna dair ilkelerin yani örgüt kimliğinin üyelerin değer yargıları ile bir bütünlük arzetmesi halinde üye örgütle daha fazla bütünleşmeye ve diyologa açık olacaktır. Bu da örgütsel bağlılığı ve aidiyeti artırıcı bir unsur olarak üyenin sendikaya yönelik algısını olumlu anlamda etkileyecektir. O halde sendika yetkililerinin üyeleriyle çeşitli vesilelerle bir araya geldiklerinde yalnızca sorunlar üzerine eğilmemeleri, sendikal ilkeleri detaylı bir şekilde anlatmaları veya hatırlatmaları gerekmektedir. Çünkü üyelerin sendikal değerlerle kendi değerlerini özdeş görmeleri yapılacak birçok faaliyetten daha fazla tesirli olacaktır.

Tablo 32. Öğretim elemanlarının sendikalara karşı tutumları

Öğretim Elemanlarının Sendikal Tutumları	Üniversite	Kesinlikle Katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılmıyorum (%)	Kesinlikle Katılmıyorum (%)
Mevcut koşullar değişse bile sendikamı değiştireceğimi sanmıyorum	YÜ	18,18	28,79	28,79	16,67	7,58
	DÜ	25,00	37,50	25,00	12,50	0,00
Sendikaya katılmak benim için doğru bir karardır	YÜ	16,67	42,42	30,30	4,55	6,06
	DÜ	29,17	50,00	16,67	0,00	4,17
Sendikanın değerleriyle kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır	YÜ	4,55	22,73	27,27	37,88	7,58
	DÜ	8,33	29,17	29,17	20,83	12,50
Sendika yararına olabilecek bilgilere kulak kabartmak her üyenin görevidir	YÜ	12,12	43,94	30,30	12,12	1,52
	DÜ	20,83	54,17	12,50	12,50	0,00
Her sendika üyesi, sendikasının itibarını ve imajını koruyacak şekilde davranmalıdır	YÜ	13,64	53,03	18,18	12,12	3,03
	DÜ	29,17	41,67	16,67	12,50	0,00
Kendimi sendika üyesi gibi hissetmiyorum	YÜ	10,61	13,64	33,33	34,85	7,58
	DÜ	4,17	12,50	33,33	29,17	20,83
Aynı sendikaya üye olduğum kişilerin hepsine güveniyorum	YÜ	1,52	21,21	24,24	37,88	15,15
	DÜ	4,17	8,33	45,83	37,50	4,17
Arkadaşlarımı sendikaya üye olması için teşvik ederim	YÜ	9,09	33,33	30,30	18,18	9,09
	DÜ	16,67	41,67	25,00	16,67	0,00

“Mevcut koşullar değişse bile sendikamı değiştireceğimi sanmıyorum” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde öğretim elemanlarının genelinin mevcut sendikalarını değiştirmeme eğiliminde oldukları görülmektedir. Yine “Sendikaya katılmak benim için doğru bir karardır” sorusuna verilen cevaplardan da sendikaya katılmaktan pişmanlık duymadıkları anlaşılmaktadır. Öğretim elemanlarının sendikalarda sorumluluk alma ve

sendika adına çalışma yapma konusunda yeterli istekleri olmasa da örgüt içinde yer alma isteklerinin bulunduğu söylebilir. O halde öğretim elemanları sendikal değerler açısından sendikalarını diğer sendikalardan farklı görmekte, sendikal değerleri içselleştirmekte ve sendikal bağlılıkları oranında kendi değerleriyle özdeşleştirmektedirler. Bu durum öğretim elemanlarının örgüt kimliğini taşımaktan çekinmediklerini göstermektedir. “Sendikanın değerleriyle kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır” ve “Kendimi sendika üyesi gibi hissetmiyorum” sorularına verilen cevaplar da genel olarak öğretim elemanlarının sendikalarının değer yargılarından kaynaklı rahatsızlık içerisinde olmadıklarını göstermektedir. Ancak bu sorularda dikkat çeken bir husus bulunmaktadır ki, kararsızım seçeneğini işaretleyen öğretim elemanları azımsanmayacak kadar çoktur. Bu bağlamda üyelerin değerleri ile sendikaların değerleri arasında bir bağ kurulmadığı, dolayısıyla da üyenin sendikal hareketin misyon ve vizyonunun ne olduğu daha öz bir ifade ile sendikanın ne işe yaradığı noktasında yeterli bilgi sahibi olmadığı anlaşılmaktadır.

Öğretim elemanları “Öğretim elemanlarının sendikaya ihtiyacı olduğunu düşünmüyorum” sorusuna Yalova Üniversitesi’nde %7,58 kesinlikle katılıyorum, %12,12 katılıyorum, %22,73 kararsızım, %39,39 katılmıyorum ve %18,187 kesinlikle katılmıyorum ve diğer üniversitelerde %8,33 kesinlikle katılıyorum, %16,67 katılıyorum, %16,67 kararsızım, %25,00 katılmıyorum ve %33,33 kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bu durum öğretim elemanlarının çalışanların ekonomik ve sosyal kazanımları için sendikaların varolmaları gerektiği inancını taşıdıklarını göstermiştir. Kararsızım seçeneği işaretleyenlerin azımsanmayacak oranda olması, sendikaların işlevleri noktasında sendika yöneticilerinin üyeleri daha fazla bilgilendirilmelerinin gerekli olduğunu göstermektedir.

Üyelerin örgüt içi motivasyonunun yüksek tutulması ve diğer üyelerle bütünleşmelerinin sağlanması, hem sendikaya nitelikli insanları çekecek hemde üyelerde sorumluluk alma duygusunu geliştirecektir. Böylece birey üyesi olduğu sendikadan ayrılmak istemeyecek ve sendikasını olumsuz durumlar karşısında savunma ihtiyacı duyacaktır. “Her sendika üyesi, sendikasının itibarını ve imajını koruyacak şekilde davranmalıdır” sorusuna verilen cevaplardan öğretim elemanlarının üye oldukları sendikanın imajını zedeleyecek davranışlardan kaçındıkları anlaşılmaktadır. Sendikanın imajını zedeleyecek davranışlardan kaçınma eğiliminde sendikaya üye olma nedenleri arasında yer alan arkadaş hatırı ve birlikte hareket etme ihtiyacının etkili olduğu düşünülmektedir.

Üyenin sendika üyelerinin tamamına güvenmesi beklenen bir sonuç değildir. Bu bakımdan “Aynı sendikaya üye olduğum kişilerin hepsine güveniyorum” sorusuyla sendika üyelerinin birbirleri ile iletişimlerinin boyutu ölçülmeye çalışılmıştır. Verilen cevaplar incelendiğinde dağılımın orta kısımda toplanmış olması sendika üyelerinin küçük gruplar şeklinde hareket ettiklerini göstermektedir. Bunun nedenlerinden bir tanesinde Üniversite’de birçok birimin olması, üyenin diğer birimlere herhangi bir işi olmadıkça gitmemesidir. Dolayısıyla üyeler diğer üyelerle kendi görev alanında bulunan üyelere nispeten daha az biraraya gelmektedirler.

Sendikaya üye olma nedenleri arasında “birlikte hareket edebilmek” ve “arkadaş hatırı” nı gerekçe gösteren öğretim elemanları sendika yöneticileri ve üyelerle kurdukları bağ nispetinde üyeliklerini devam ettirme eğilimi göstereceklerdir. Diğer taraftan “İdeolojik

Üye”, “Adanmış Üye” ve “İşlevsel Üye” tipinin az olduğu, “Yabancılaşmış Üye” tipinin ise bu üç üye tipine nispeten daha fazla olduğu sendikaları şöyle bir tehdit beklemektedir; üyeler sendikalarına veya sendika yöneticilerine yönelik olumsuz bir tutum içerisinde girdiklerinde, çevrelerindeki üyeleri de etkilemekte ve bu nedenle sendikalardan grup şeklinde veya toplu şekilde istifalar gerçekleşebilmektedir.

“Sendika yararına olabilecek bilgilere kulak kabartmak her üyenin görevidir” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde öğretim elemanlarının sendikalarla ilgili meselelere duyarsız olmadıkları anlaşılmaktadır. Sendikal algının oluşumunda sendikaların izledikleri politikanın ve üyelerinin beklentilerinin karşılanmasında gösterdikleri performansın oldukça önemi vardır. O halde sendikal algının çift yönlü, birbirini besleyen bir tarafının da olduğunu söyleyebiliriz. Her ne kadar sendika yöneticilerinin toplu sözleşme hükümleri ve işyeri ile ilgili konularda üyelerini bilgilendirmeleri gerekiyorsa da üyelerinin de sendika ile ilgili sendika üyesi olabilecek kişileri üye yapma veya sendika yöneticilerine bildirme, kurs veya konferans verme gibi konularda sendikalarına destek olmaları gerekmektedir. Bu bakımdan öğretim elemanlarının sendikal faaliyetlerde görev almakta kararsız olmaları sendikaya yönelik algıyı olumsuz etkileyebilir ve pasif bir sendika imajı uyandırabilir.

“Arkadaşlarımı sendikaya üye olması için teşvik ederim” sorusunda ise öğretim elemanları arkadaşlarını üye yapma konusunda duyarlı olduklarını bildirmişlerdir. O halde sendika yönetimlerinin bu potansiyeli değerlendirmek için etkinlikler düzenlenmesi ve bu etkinliklerde üyelerini sendikal hareketler içerisinde aktif rol almaları konusunda motive etmeleri gerekmektedir. Üyeler arasında kişilerin özlük hakları ile ilgili sendikaların gösterdiği gayret veya üyelerin özel günlerinde sendika yönetiminin üyenin her zaman destekçisi olduğunu hissettirmesi, kişilerin sendikaya üye olmalarında belkide yönetimler açısından atlanılmaması gereken en önemli faktörlerdir. Bu gibi durumlarda birim/işyeri sorumluları ile birlikte üyenin ziyaret edilmesi, üye olmayanlarında dikkatini çekecektir.

Tablo 33. Öğretim elemanlarının sendika yönetimi ve siyaset ilişkisine yönelik görüşleri

Öğretim Elemanlarının Sendika Yönetimi ve Siyaset İlişkisine Yönelik Görüşleri	Üniversite	Kesinlikle Katılıyor (%)	Katılıyorum (%)	Kararsız (%)	Katılmıyorum (%)	Kesinlikle Katılmıyorum (%)
Oy verdiğim parti ile üyesi olduğum sendikanın siyasal görüşleri birbirine yakındır	YÜ	15,15	48,48	25,76	6,06	4,55
	DÜ	33,33	41,67	25,00	0,00	0,00
Sendika yöneticilerinin siyasete atılmalarını doğru bulurum	YÜ	3,03	19,70	16,67	28,79	31,82
	DÜ	4,17	20,83	20,83	29,17	25,00

Ankete katılan öğretim elemanlarının sendikaya üye olurken siyasi tercihlerini de göz önünde bulundurdıkları görülmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde sendikaya bağlılığı etkileyen faktörler sıralanırken cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma şartları, sendikal geçmiş, sektör türü, sendikanın vizyonu gibi faktörlerden bahsedilmişti. Sendikaya bağlılığı artıran bir etken olarak siyasi tercihlerinde bu faktörler arasında yer alması gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise her ne kadar

siyasi tercihler sendikaya bağılılığı genel olarak olumlu anlamda etkileyebiliyorsa da sendika yöneticilerinin oy verilen siyasi partide görev almaları öğretim elemanlarının çoğunluğu tarafından doğru bulunmamaktadır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Sendikaların en fazla üyeye sahip sivil toplum kuruluşları arasında yer aldıkları bilinmektedir. Doğaldır ki bu kadar büyük teşkilatların yönetilmesi, çok boyutlu iletişim ve profesyonel bir yönetim süreci çerçevesinde yürütülmelidir. Çünkü bünyelerinde çeşitli talep ve beklentileri olan birçok kurum ve kuruluştan, birçok meslekten, farklı düşünce dünyasına sahip insanlardan oluşan büyük bir üye kitlesini barındırmaktadırlar. Her ne kadar çalışanların ekonomik, sosyal, mesleki hak ve özgürlüklerini korumak ve geliştirmek için kurulmuş olsalar da sendikalar misyon ve vizyonları doğrultusunda üyeleri adına üyelerinden aldıkları güçle yerel, ulusal ve uluslararası alanda birçok faaliyete imza atmaktadırlar.

Kamu görevlilerinin genelinde sendikalaşma oranı Temmuz/2018 döneminde %67,34 ve öğretim elemanlarının bağlı bulunduğu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolunda sendikalaşma oranı %65,32 olarak tespit edilmiştir. Çalışmamıza konu olan Yalova Üniversitesi' ndeki öğretim elemanlarının ise sendikalaşma oranı 2019 yılı Ocak ayında %27,74 olarak gerçekleşmiştir. Çalışmanın bu kısmında sendikalaşma oranında görülen düşüklüğün nedenlerine değinilecek, öğretim elemanlarının sendikal tutum ve bağlılıkları ile sendikal hareketler ilişkilendirilerek çözüm önerileri getirilecektir. Bu bağlamda diğer üniversiteler ile Yalova Üniversitesinde görevli öğretim elemanlarıyla anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anketten elde edilen veriler incelendiğinde sendikal tutum ve bağlılıklar açısından yüksek oranda benzer bulguların olduğu görülmüştür. Bu nedenle öğretim elemanlarının sendikal bağlılık ve tutumlarına ilişkin genel değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Yalova Üniversitesi' nin 2008 yılında kurulmuş yeni bir üniversite olması, yerleşkeye ait master planın tamamıyla uygulanmamış olması, ülkemiz de yer alan bazı siyasi gelişmelerden kaynaklı kısa sürede birçok rektör değişikliğinin ve ihraçların yaşanmış olması sendikalar açısından dezavantajlı bir durum oluşturmuştur.

Sendikalaşma oranları ve en çok üyeye sahip olan sendika üniversiteden üniversiteye değişebilmektedir. Hatta aynı üniversite içerisinde de değişimler söz konusu olmaktadır. Yalova Üniversitesinde Mayıs/2018 döneminde %23 civarında olan sendikalaşma oranı Ocak/2019' da %27 seviyesine çıkmıştır. Yine bu süreç içerisinde sendikasıdan istifa edip diğer sendikaya geçen yada sendikaya üye olan birçok öğretim elemanı olmuştur. Ocak/2019 döneminde Yalova Üniversitesi' nde en çok üyeye sahip olan sendika Eğitim Bir-Sen olmuştur. Türk Eğitim-Sen ise üye sayısı bakımında ikinci sırada yer almıştır.

Sendikalar bilhassa konfederasyon düzeyinde büyük bir temsil gücüne ulaşır ve üyeleri adına bir takım kararlar alırlar. Diğer sivil toplum kuruluşları ise daha ziyade yerelde ve az sayıda üye ile örgütlenmektedirler. Bu bakımdan sendika üyelerinin dernek, vakıf veya meslek örgütü üyelerine göre daha az sorumlulukları bulunmaktadır. Araştırma da sendika üyesi öğretim elemanlarının yarısından fazlasının başka bir sivil toplum kuruluşuna da üye olduğu görülmüştür. İşin mutfağında yer almak kişinin üyesi olduğu örgütü daha yakından tanımasını ve örgüt içi sorunlara karşı daha müsamahalı olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle sivil toplum geçmişi bulunan sendika üyesi öğretim

elemanlarının, herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olmamış sendika üyelerine göre sendikal kararlara karşı daha geniş bir perspektifle bakabilecekleri düşünülmektedir.

Öğretim elemanlarının ekseriyetinin “Birlikte hareket etmek” ve “Arkadaş hatırı” nedeniyle sendikaya üye olmalarından dolayı büyük bir çoğunluğunun sendikalarını değiştirmeme eğiliminde oldukları görülmüştür. Sendika üyeleri doğal olarak iyi iletişim kurabilecekleri üyelerle birarada bulunmak isteyeceklerdir. Sendikal kararlar ya da sendika yöneticileri yönünden olumsuz bir durumla karşılaşmadıkları müddetçe iletişim içerisinde oldukları çevreyi bırakıp başka bir sendikaya üye olmayacaklardır. Bu bakımdan sendikalar üyeleri için bir sosyalleşme aracı olarak görev yapmalı ve üyelerini çeşitli etkinliklerle biraraya getirerek sendikal aidiyeti ve memnuniyeti artırıcı samimi ortamlar oluşturmaktadır.

“Ekonomik beklentiler”, “İş güvencesi” ve “Terfi/Nakil/İdari görev” için sendikaya üye olan öğretim elemanlarının sayısının düşük olduğu görülmüştür. Toplu sözleşme dönemleri haricinde kamu görevlileri için ciddi kazanımlar gerçekleşmemesi ve toplu sözleşme hükümlerinden sendika üyesi olmayan öğretim elemanlarında istifade ediyor olması ekonomik beklentiler açısından söz konusu düşüklüğün nedenlerindendir. İş güvencesi açısından da öğretim elemanları kamu görevlisi olmalarından ötürü belli bir iş güvencesine sahiptirler ve bu güvence de sendika üyesi olsun veya olmasın tüm öğretim elemanları için geçerlidir. Kurum idari kurullarında işyeri imkanları ile sınırlı da olsa çalışanların ekonomik, sosyal, kültürel ve idari birçok beklentisi karşılık bulmaktadır. Bu bakımdan üniversitelerdeki sendika üyesi öğretim elemanlarının birçoğunun kurum idari kurullarını bilmedikleri ve sendikaların da işyerlerinde kurum idari kurullarını gerçekleştirmedikleri anlaşılmaktadır. Bu anlamda üyelerinden aldıkları talepler doğrultusunda sendika temsilcilerinin işyeri yönetimi ile her yıl nisan ve ekim ayında kurum idari kurullarında etkin bir pazarlık süreci oluşturmaları gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılan araştırmada bazı üniversitede bu sürecin işletildiği ve kurullarda alınan kararların üniversitelerin web adreslerinde yayımlandığı görülmüştür.

Sendika merkezlerinin sosyal, kültürel faaliyetler alanında üyelerinin talepleri doğrultusunda kurslar (İngilizce, Arapça, Osmanlıca, fotoğrafçılık, türk tasavvuf müziği, ud, bağlama vb.) düzenleyerek cazibe merkezine dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu cazibe merkezlerinde üyelerin birbirleriyle tanışmaları ve çeşitli paylaşımlarda bulunmaları sağlanmalıdır. Araştırmada öğretim elemanlarının çoğunluğunun sendikaların il başkanlıklarına gitmedikleri görülmüştür. Üyelerin bir çatı altında toplandığı, birçok etkinliğin gerçekleştirildiği, işyerine dair sorunların ve sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin görüşüldüğü, yönetimin alacağı kararlara üyelerin de ortak edildiği bu mekanların aktif bir şekilde kullanılması için öğretim elemanlarının katılımını artırıcı tanıtım faaliyetleri etkin şekilde yürütülmeli ve üyeler arası iletişim ağı kuvvetlendirilmelidir. Diğer taraftan Yalova Üniversitesinde en çok üyeye sahip olan sendikanın işyeri yetkili sendika odasını 2019 yılı içerisinde faaliyete geçireceği tespit edilmiştir.

Çalışmada öğretim elemanları arasında “İdeolojik Üye” ve “Adanmış Üye” tipinin çok az bulunduğu, “İşlevsel Üye” tipinin ise diğer iki üye tipine göre nispeten daha fazla olduğu

görülmüştür. Sendika üyesi öğretim elemanlarının genelinin ise “yabancılaşmış üye” tipinde oldukları anlaşılmaktadır. Bu durum sendikalar açısından üyelerin en ufak dış etkiyle birbirlerini etkilemeleri dolayısıyla sendikalardan toplu şekilde çekilmeleri tehdidini barındırmaktadır.

Öğretim elemanlarının sendikal faaliyetleri takip etme ve faaliyetlere katılım gösterme eğilimlerinin düşük olduğu görülmüştür. Basın açıklamalarına katılım göstermek ise daha fazla aidiyet gerektirdiğinden diğerlerine göre daha da düşük bir oranda gerçekleşmiştir. Üyelerin sendikaları için sorumluluk olma ve sendikal çıkarlar için çaba gösterme eğilimlerinin düşük olması öğretim elemanlarının genelinin “yabancılaşmış üye” kategorisi içerisinde bulunduklarını göstermektedir. O halde sendika yönetimlerinin sendikalarının misyon ve vizyonlarına dair ilkeleri daha etkin bir şekilde dillendirmeleri ve üyelerinin örgütün değerleri ile kendi değerleri arasında özdeşlik kurmalarını sağlaması gerekmektedir.

Öğretim elemanlarının sendikalarında düzenli bir görevi üstlenmeye hazır olmadıkları, kısa süreli etkinliklerin düzenlenmesinde görev almaya daha istekli oldukları düşünülmektedir. Sendika yöneticilerinin üyelerinin bu tutumlarını dikkate almaları ve daha büyük görevler üstlenmeleri için üyeleri ile ilgilenerek, üyelerinde gerekli motivasyonu oluşturmaları gerekmektedir. Üyelerine kendi varlığını hissettirmeyen, üyelerinin beklentilerini ve taleplerini dikkate almayan, mevcut üyelerini cepte görerek sendika üyesi olmayan üyeleri kazanma peşinde koşan sendikalara karşı, sendika üyelerinde olumsuz bir tutum oluşacaktır. Bu durum örgüt içi motivasyonu düşürecek ve üyeler kendilerini örgüt içerisinde değersiz hissedecektir. Bu nedenle sendikaların üye kazanmayı değil, sendikal hizmetleri incelemeleri gerekmektedir.

Öğretim elemanlarının sendikalarındaki diğer üyelerle genel olarak iletişim halinde oldukları görülmüştür. Ancak üyelerin diğer üyelerle kendi görev alanında bulunan üyelere göre nispeten daha az bir araya gelmelerinden ötürü etkili iletişimin daha ziyade küçük üye grupları arasında kurulduğu düşünülmektedir. Sendikalar tarafından düzenlenen tüm üyelerin katılımının sağlandığı sosyal ve kültürel etkinlikler, örgüt içi iletişim kültürünü yaygınlaştıracaktır. Dolayısıyla bu tarz kapsayıcı etkinlikler üyelerin diğer üyelerle birlikte etkinliklere katılırken veya etkinlik düzenlenirken, sendikasına veya diğer üyelere küçükte olsa bir katkısının olmasını sağlayacak ve sendikalarına olan aidiyetini artırıcı bir etki yapacaktır.

Öğretim elemanlarının karşılaştıkları sorunlarda iletişim kurmaları gereken işyeri sendika temsilcilerini tanıdıkları görülmüştür. Sendika temsilcilerinin örgüt kültürünün kuvvetlendirilmesi ve yaygınlaştırılması için sendika üye sayısının az oluşunu avantaja çevirmeleri gerekmektedir. Bunun içinde üyelerinin ekonomik ve sosyal hakları ile bireysel birtakım beklentilerini karşılamak amacıyla ellerinden gelen gayreti sarfetmeleri gerekmektedir. Yine üyeleriyle kurdukları iletişimde pozitif bir havanın etkili olması, sıcak kanlı, samimi, duyarlı ve ilgili olunması elzemdir. Çünkü üyeler adına yürütülen gayretin ve üyelerle iletişimde gösterilen ilginin boyutu miktarınca sendikal güvenilirlik ve imaj artacaktır. Sendikal imajın artışı da üyeleri tarafından sendikaya karşı önyargılı olunmamasını, sendikal meselelerde sonuç alınmasa dahi sendikanın destekçisi olmalarını

dolayısıyla sendika içerisinde “İşlevsel üye” tipinin artmasını sağlayacaktır. İşlevsel üye tipi ise sendikaya üye olabilecek öğretim elemanlarını ya üye yapacak yada sendika yönetimine bildirecektir. Zaten öğretim elemanlarının kayda değer bir kısmı arkadaşlarını sendikaya üye olmaları için teşvik edebileceklerini belirtmişlerdir.

Öğretim elemanlarının kayda değer kısmı sendikalara üye olurlarken siyasi tercihlerini de dikkate aldıklarını ifade ederken, sendikalarla hükümetlerin işbirliği içerisinde olmaları noktasında ortak bir kanaat belirtmemişlerdir. Söz konusu sendikaların siyasi açıdan hükümetlere yakın ilişki kurması olduğunda ise öğretim elemanlarının sendikaların ilkelerinden taviz vermeden, hükümetlerin etki alanlarına girmeden sendikal faaliyetler yürütmeleri hususunda müşterek beklentileri bulunmaktadır. Yine öğretim elemanları üyesi oldukları sendikanın yöneticilerinin siyasi partilerde görev almalarını doğru bulmamaktadırlar. Bu tutumun oluşmasında siyasi partilerde görev almak için sendika yöneticilerinin, sendikal ilkelerden, çalışanların ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerinden tavizler vermesi yani üyelerini bir araç olarak kullanması ihtimalinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Öğretim elemanları üye sayısının toplu sözleşme masasında etkili olabileceğini belirtmişlerdir. Bu kanaatin olumsuz bir tutuma dönüşmemesi için sendikalar üyelerini en iyi şekilde temsil etmeli ve üyelerinin çözülmesi noktasında beklenti içerisinde olduğu tüm sorunları toplu sözleşme masasına taşımalıdır. Diğer taraftan öğretim elemanlarının sendika yönetimlerinde toplu sözleşme kazanımları hakkında yeterince bilgilendirilmemekte olduğu anlaşılmıştır. İşyeri sendika temsilcileri örgüt içi adaleti gözeterek hiçbir üyeyi dışarda bırakmadan gerek toplu sözleşme masasında gerekse de kurum idari kurullarında kazanılan kazanımlar ile indirim anlaşmaları, kurslar gibi sendikal hizmetleri etkin bir şekilde tüm üyelerine aktarmalıdır. Ayrıca sosyal medya, sms ve panolar aracılığıyla da üyelerine bu kazanımları duyurmalıdırlar.

Öğretim elemanlarının kurumlarında yer alan sorunlara veya bir başka üyenin yaşamış olduğu sıkıntıya karşı duyarlı oldukları ve bu sorunları sendika yönetimiyle paylaştıkları görülmektedir. Sendika yönetimleri üyelerinin sendikalarıyla gurur duymasını, sendikanın bir ferdi olmaktan mutluluk duymasını ve sendikadan ayrılmamalarını istiyorlarsa, kendilerine aktarılan sorunları kulak ardı etmemeli ve sorun yaşayan üyeyle bizzat ilgilenmelidirler. Aksi halde sendikal imaj olumsuz anlamda etkilenecek ve pasif sendikacılık yapıldığı gerekçesiyle eleştiri oklarına maruz kalınacaktır. Öğretim elemanları sorunlarla sendika yönetiminin ilgilenmemesi durumunda taşın altına ellerini koyacaklarını belirtmişlerdir.

Araştırmada öğretim elemanlarının geneli sendika yöneticileriyle sıkıntı yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Ancak sıkıntı yaşamamaların da öğretim elemanlarının sendikaya birlikte hareket etme ve arkadaş hatırı nedeniyle üye olmalarının ve ekonomik beklenti, iş güvencesi ve terfi/nakil/idari görev gibi beklentilerinin olmamasının etkili olduğu düşünülmektedir. Sendikaya üye olmayan öğretim elemanlarının neden üye olmadıkları konusu ve üye olmama noktasında sendika yöneticilerinin tutumlarının ne derece etkili olduğu hususu ayrı bir çalışma olarak ele alınmalıdır.

Öğretim elemanları başka sendikadan üyelerle sendikal faaliyetler hakkında konuşmaktan çekinmeyeceklerini belirtmişlerdir. Bir üyenin başka bir üye ile sendikal konularla ilgili konuşmaktan çekinmiyor oluşu, üyenin sendikanın değerleri ile kendi değerleri arasında bir bağ kurduğu anlamına gelmektedir. Değerler arasında kurulan bu bağın kuvveti nispetinde üye sendikasını savunma eğiliminde olacaktır. Araştırmada öğretim elemanları arasında her koşulda sendikasının faaliyetlerini savunacak, yeterli performansı gösteremediğinde sendikasının yanında olacak “ideolojik üye” tipinin çok az olduğu görülmüştür. Yine öğretim elemanlarının genelinin sendika üyesi olmaktan rahatsızlık duymadıkları hatta sendikalarının imajını zedeleyecek davranışlardan kaçındıkları ve çalışanları temsilen sendikalara ihtiyaç olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. O halde örgüt kimliğinin üye tarafından benimsenir nitelikte oluşu, üyenin sendikal bağlılığını ve aidiyetini artıracığından, sendika yönetimlerinin yalnızca üyelerin sorunlarıyla ilgilenmemeleri, sendikalara neden ihtiyaç olduğuna, sendikalı olmanın neden gerekli olduğuna ve sendikal hizmetlerin kapsamına dair tatmin edici açıklamalarda bulunmaları gerekmektedir. Çünkü sendikalar açısından üyelerinin sendikaların varolması gerektiği inancını taşımaları, yapılacak birçok faaliyetten daha etkili ve elzemdir.

Öğretim elemanlarının sendikal tutum ve bağlılıkları ile ilgili nihai anlamda yapılan bu çalışmada öğretim elemanlarının sendikal olma gerekçelerine, sendikalardan beklentilerine, ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerle ilgili duyarlılıklarına, örgüt içi iletişim, sorumluluk alma ve etkinliklere katılım düzeylerine, sendika siyaset ilişkisine bakış açılarına, sendikal algılarına, aidiyetlerine ve memnuniyetlerine dair değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu çalışmayla hem üniversitelerde görevli öğretim elemanlarının sendikalara bakış açıları ortaya konulmuş hem de sendikaların üniversitelerde görevli öğretim elemanları arasında teşkilatlanma çalışmalarına katkı sunulmuştur.

KAYNAKÇA

- Akbiyık, N. (2012). Sendika Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar. *Hikmet Yurdu Düşünce- Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, (39).
- Akatay, A. (2008). Çalışanların Örgütsel Kimlik Algılarının Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(16), (301).
- Alkan, P. (2009). *Sendikalar Mercek Altında*. <http://www.vsdergi.com/200905/03/01.asp>. Erişim Tarihi: 20 Aralık 2016.
- Aydoğanoglu, E. (2010). Sendikalar ve İşyeri Örgütlenmesi. *Kültür Sanat-Sen*, (8-9).
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Başaran, B. (2004). *Örgüt İçi İletişim ve Yönetime Katılma İlişkisinin Genel Memnuniyet Üzerine Etkisi: Sektörel Bir Uygulama*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Başbayraktar Taşkın, M. (2006). *Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı*. Ankara: Adalet Yayınevi, (12).
- Bayar, L. S. (2006). *Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılığı İzmir İli İncelemesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Baydur, R. (2008). *Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)*. Ankara: Sinemis Yayınları.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Pradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi* 59, (125).
- Benli, A. (2003). Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşma Çabaları Ve Sorunları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 46, (112).
- Beynam, H. (2010). *Ülkemizde memur sendikacılığı: geçmişi, hali ve Geleceği*. Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü Araştırma Raporu. Ankara, (41).
- Bilgin, L.S. (2003). Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5(4), (14).
- Bülbül, O. G. (Erişim Tarihi: 11.11.2018). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve Türkiye’ de Kamu Görevlileri Sendikacılığının Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonları Görüşleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi. <https://www.academia.edu/1839664>, (6).
- Cerev, G. (2014). Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri. *Çalışma İlişkileri Dergisi* 5(14), (24).
- Cindemir, H. (2017). Kamu Görevlileri Sendikacılığında İngiltere, Fransa, Almanya ve İsveç Örnekleri. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, (553-566).
- Cindemir, H. (2017). Türk Hukukunda Kamu Görevlileri Sendikalarının Kuruluş ve Örgütlenmesi. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 16(1), (103).

- Çelik, A. (2006). Sendikaların Yeni Dünyası. M. Özveri, Ö. Müftüoğlu, Y. Koç, Y. Akkaya, M. Beşeli, M. Özügürlü, F. Sazak(Der), *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (55-57). Ankara: Epos Yayınları.
- Çelik, A. (2010). *Vesayetden Siyasete Türkiye' de Sendikacılık (1946-1967)*. İstanbul: İletişim Yayınları 1. baskı.
- Çelik, A. (2015, 01 Ekim). *Memurların Grev Hakkı Pekisti*. <http://www.birgun.net/haber-detay/memurlarin-grev-hakki-pekisti-90973>. Erişim tarihi:05 Mayıs 2018
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006). Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üzerine. *Çalışma ve Toplum*, (22).
- Çelik, N., N. Caniklioğlu ve T. Canbolat. 2017. İş Hukuku Dersleri. İstanbul: 2017
- Çevikbaş, R. (2010). Memurlarda Sendikal Haklar Sorunu. *Tisk Akademi*, (23).
- ÇSGB. (2012). *4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- ÇSGB. (2012). *Türkiye’de Kamu Sendikacılığı*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- ÇSGB.(2016).İşçi -İşveren Sendikaları.
<Http://www.cs.gb.gov.tr/home/contents/sendikalar/isciisveren/>. Erişim tarihi: 23 Aralık 2016
- ÇSGB.(2018, 03 Nisan). *Bakan Sarıeroğlu: "Bugün itibarıyla 900 bini aşan kişiye dokunan bir çalışmayı tamamlamış durumdayız"*. <https://www.cs.gb.gov.tr/home/news/bakan-sarieroglu-bugun-itibariyla-900-bini-asan-kisiye-dokunan-bir-calismayi-tamamlamis-durumdayiz/>. Erişim tarihi: 10 Eylül 2018
- Demir, F. (1999). *Sendikalar Hukuku*. İzmir: Barış Yayınları
- Demirbaş, Z. (2017). *Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi ve Çalışan Memnuniyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Demirbilek, T. (2003). Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35).
- Demirtaş, H., Özer, N., Atik, S. ve Kırbaç, M. (2015). Sendikal Vatandaşlık Davranışı ve Sendikal Kimlik İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 5(2), (80)
- Devlet Personel Başkanlığı. (2010). *Kamu Görevlilerinin Sendikal ve Demokratik Hakları Çalıştayı*. Abant: Başbakanlık Basımevi
- Devlet Personel Başkanlığı. (2015). *Türkiye' de Kamu Görevlileri Sendikacılığı*. Ankara: Devlet Personel Başkanlığı.
- Dığın, T. (2018). *Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve Stres Düzeyinin Algılanan Çalışan Performansı Düzeyindeki Etkisi: Kobi'lerde Bir Araştırma*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Edirne.
- Dolu, B. (2011). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi*, (18-20).

- Doğan, E. Ş.(2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Türkmen Yayınevi
- Doğan, S. ve Karataş, A. (2011). Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (37), (1-40).
- Dursun, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara İlişkin Tutumları. *Sosyoloji Konferansları*, (35).
- Eraslan, L. (2012). Günümüz Öğretmen Sendikacılığının Değerlendirilmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, (60).
- Erdem, Z. (2010). "Sanayi İşçi"sinden "Bilgi İşçi"sine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 49, (552).
- Eren, H. (2002). Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun Öngördüğü Memur Sendikacılığı. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergis* 6(1-4), (108).
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları
- Erol, S. I. (2014). Kendine Özgü Yaklaşımıyla Japon Endüstri İlişkileri Sistemi. *Kamu- İş Dergisi*, (25-55).
- Eyrenci, Ö., S. Taşkent ve D. Ulucan. (2019). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Filizöz, B. ve Koparan, E. (2016). Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Kimlik İlişkisi: Sendikal Bağlamda Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,30(5), (1229).
- Gordon, Michael E., Philpot, John W., Burt, Robert E., Thompson, Cynthina A. ve Spiller, William E. (1980). Commitment to The Union: Development of a Measure and an Examination of Its Correlates, *Journal of Applied Psychology*, 65(4), (479-499).
- Görmüş, A. (2014). Kamuda Grevsiz Toplu Sözleşmenin ILO Normlarına Uyumu Ve Grev Hakkı Kapsamında Asgari Hizmetler Yaklaşım. *Papers on Social Science Dergisi*, (1-27).
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel İletişim İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Kitabevi
- Gülmez, M. (1990). *Memurlar ve sendikal haklar : (Türkiye'de ve Dünya'da)*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Gülmez, M. (1992). *İnsan Hakları ve Kamu Görevlileri* (59). Ankara: Todaie Yayınları.
- Gülmez, M. (1994). *1926-1994 Türkiye' de Memurlar ve Sendikal Haklar*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Gülmez, M. (2002). *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 788'den 4688'e*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Günlük, M., Özer, G., Özcan, M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 9(20), (69-70)
- Güneş, H. (2013). Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1(1), (62-79).

- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.20(4),(2-10)
- [Http://www.memursen.org.tr/emek-hareketleri-evrensel-dusunmek-zorunda](http://www.memursen.org.tr/emek-hareketleri-evrensel-dusunmek-zorunda), Erişim tarihi: 29 Mart 2018.
- [Http://yalova.edu.tr/tr/icerik/8/8/tarihce.aspx](http://yalova.edu.tr/tr/icerik/8/8/tarihce.aspx), Erişim tarihi: 11 Eylül 2018
- Işıklı, A. (1990). Uluslararası Sendikal Örgütler. *Mülkiye Dergisi*, (214-216).
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*. Ankara: İmge Kitapevi.
- İnceler, M. (2012). *Sendika Kavramı ve Tarihsel Gelişim Süreci*. http://www.academia.edu/10381854/SENDİKA_KAVRAMI_VE_TARİHSEL_GELİŞİM_SÜRECİ. Erişim Tarihi: 13 Aralık 2016
- Kamu-Sen. (2013, 13 Temmuz). *Batıda Memur Sendikacılığın Gelişimi*. http://www.kamusen.org.tr/icerik_goster.php?Id=5618. Erişim Tarihi: 25 Aralık 2016
- Karaca, P. N. (2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1766.
- Kaya, Ö. M. (2017). Sendikaya bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*,4, (2069-2092).
- Koç, Y. (1998). *Sendikacılık Tarihi (13-14)*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yay. No:1.
- Koç, Y. (2012). *İşçi/Memur İşveren İlişkileri (152)*. Ankara: Epos Yayınları
- Korkusuz, M. R. (2006). Ülkemizde Kamu Görevlilerine Sendika Hakkı ve İçeriği. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2006 Yılı 1(1)*, (105-123).
- Kozak, İ. E. (1992). İşçi Sendikalarının Tarihsel Gelişimi: İngiltere Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (65).
- Köse, S. (2017). Sendikal Bağlılık ve Bir Alan Araştırması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (79).
- Kutal, M. (2003). Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (142-146).
- Kutgün, H. (2018, 03 Mart). *Sendika Başkanı Ali Yalçın Yethimhane İçin Yalovada*. <http://www.yalovapusula.com/haberdetay/Sendika-baskani-Ali-Yalcin-Yetimhane-icin-Yalovada/9030>. Erişim Tarihi: 25 Mart 2018
- Mahiroğulları, A. (2005). Sivas'ta Memur Sendikacılığı. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 1(19)*, (157-158).
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünya' da ve Türkiye' de Sendikacılık*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Memurlar.Net. (2015, 22 Mayıs). *Eğitim Sendikalarının Peşinde Koştuğu Yetki Nedir?*. <http://www.memurlar.net/haber/516004/>. Erişim Tarihi:25 Aralık 2016
- Mıhçı, H. (2008). Öğretim Elemanlarının Yakın Dönem Sendikal Örgütlü Mücadele Deneyimi: ÖES ve EĞİTİM-SEN. *Mülkiye Dergisi 32(260)*, (153).
- Narmanlıoğlu, Ü. (2001). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. Beta Basım A.Ş.

- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Öyüncü, S. (2016). Sağlık Çalışanlarında Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Nevşehir Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi*, (2).
- Özmen, Ö. (2014). Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı; Uluslararası Belgeler ve Ülke Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme. *Uzmanlık Tezi*, (104-105).
- Özveri, M. (2006). Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar. A. Çelik, Ö. Müftüoğlu, Y. Koç, Y. Akkaya, M. Beşeli, M. Özügürlü, F. Sazak(Der), *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (80). Ankara: Epos Yayınları.
- Poyraz, A.B., Paşamehmetoğlu, A. ve Atakan-Duman Ş. (2013). Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of Business Economics and Political Science* 2(4). (78)
- Resmi Gazete. (2018, 31 Ocak). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/01/20180131.htm>. Erişim Tarihi: 06 Nisan 2018
- Resmi Gazete. (2018, 31 Ocak). İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ. Ankara: Resmi Gazete. <http://www.csgeb.gov.tr/home/contents/sendikalar/isciisveren/>. Erişim Tarihi: 21 Mart 2018
- Resmi Gazete. (2005, 03 Kasım). Sendika Üye Sayıları ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Bulundukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik.
- Sağlık-Sen. (2012). *Sendikal Bağlılık, Algı, Memnuniyet ve Beklenti Araştırması*. Ankara: Sağlık-Sen Yayınları.
- Serim, B. (1988). Sözleşmeli Personelin Hukuki Statüsü. *Amme İdaresi Dergisi*, (136-138).
- Subaşı, İ. (2016). Toplu İş Sözleşmesi'nin Taraflarca Değiştirilmesi. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74, (993-1024)
- Sümer, H.H. (2015). *İş Hukuku*. Konya: Mimoza Yayınları
- Şahlanan, F. (1980). *Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu*. İstanbul: Fakülteler Matbaası
- Şahlanan, F. (1992). *Toplu İş Sözleşmesi*. İstanbul: Acar Matbaacılık
- Şanlı Atay, Y. (2015). Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesinin Hukuki Niteliği. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(3), (1).
- Taş, H. Y. (2012). Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, (60).
- Tokol, A. (2011). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Dora Basım Yayın.

- Tuncay, A. C. (2007). Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, (157-176).
- Turan, K. (1999). Dünya’da ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri. *Kamu-İş Dergisi* 4(4).
- Uçkan Hekimler, B. (2017). Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (129-149).
- Ünlü, A. (2018, 05 Kasım). *Memurlara ödenen Sosyal Denge Tazminatı’nda yaşanan sorunlar*. <https://www.yenisafak.com/>. Erişim tarihi: 18 Kasım 2018.
- Ünsal, E. (1999). *Kamu Görevlilerinin Sendika Kurma Hakkı Memur Sendikaları*. İstanbul: Boyut Matbaacılık.
- Ünsal, E. (2005, 29 Ocak). İşveren Sendikaları, *Cumhuriyet*. <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/koseyazilari.pdf>. Erişim Tarihi: 17 Ocak 2018.
- Yorgun, S. (2011). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*. Ankara: Ekin Basın Yayın Dağıtım
- Yüksel, A.G.B. (2017). Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri. *İş ve Hayat Dergisi Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika*, 3(6), (155-178).

EK-A. Etik Kurul Onayı

T.C. YALOVA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURUL RAPORU

T.C. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Sosyal Politika Yüksek Lisans talebesi Soner TAŞOVA'nın yürütücülüğünü yaptığı "Öğretim Elemanlarının Sendikal Tutum ve Bağlılıkları: Yalova Üniversitesi Örneği" başlıklı Çalışma Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurul tarafından 02.07.2019 tarihinde yapılan toplantıda değerlendirilmiştir. Ekte yer alan başvuru formuna ve çalışmada yer alan her bir esere ilişkin benzerlik raporuna dayalı olarak Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurul tarafından :

- (X) Çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.
- () Çalışmanın etik açıdan geliştirilmesi gerekmektedir.
- () Çalışma etik açıdan uygun bulunmamıştır.

Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
(Başkan)

Doç. Dr. Süleyman BERK
Üye

Prof. Dr. Senay YÜRÜR
Üye

Prof. Dr. Kaya BAYRAKTAR
Üye

Doç. Dr. Hacı Yunus TAŞ
Üye

Doç. Dr. Yıldırım TORUN
Üye

Doç. Dr. Recep MAKAS
Üye

Dr. Öğr. Üyesi İlyas AKYÜZOĞLU
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Salim SANCAKLI
Üye

EK-B. Anket Formu

ANKET FORMU

Bu araştırma Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Politika YL öğrencisi Soner Taşova tarafından sendikalara yönelik aidiyete ilişkin Yüksek Lisans araştırması için hazırlanmıştır. Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Cüneyt Armağan
Tez Danışmanı

1) Yaşınız?

- a) 20-30 b) 30-40 c) 40-50 d) 50-60 e) 60+

2) Ünvanınız?

- a) Prof. Dr. b) Doç. Dr. c) Dr. Öğr. Üyesi d) Öğr. Görevlisi e) Arş. Görevlisi

3) Cinsiyetiniz

- a) Kadın b) Erkek

4) Medeni durum

- a) Evli b) Bekar c) Diğer

5) Bir siyasi partiye üye misiniz?

- a) Evet b) Hayır

6) Herhangi bir dernek/vakıf/meslek örgütüne üye misiniz?

- a) Evet b) Hayır

7) Şu an üye olduğunuz sendikadan önce başka bir sendikaya üye oldunuz mu?

- a) Evet b) Hayır

8) Şu an üyesi olduğunuz sendikayı işaretleyiniz.

- ☐ Demokratik Eğitim-Sen (Çalışan-Sen)
☐ Eğitim-Bil Sen
☐ Eğitim Hak-Sen (Hak-Sen)
☐ Eğitim-Bir-Sen (Memur-Sen)
☐ Eğitim-İş (Birleşik Kamu-İş)
☐ Eğitim-Sen (Kesk)
☐ Ögesen
☐ Türk Eğitim-Sen (Kamu-sen)
☐ Diğer
☐ Bilmiyorum

9) Lisans eğitimi hangi bölümde yaptınız?

10) Sendikaya neden üye oldunuz? (Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz).

Arkadaş hatırı	
Ekonomik Beklentiler	
İş Güvencesi	
Birlikte hareket edebilmek	
Sendikal Hizmetler (Kaza Sigortası, İndirimli İşyeri, Kurslar vb.)	
Terfi, Nakil, İdari Görev alma vb.	
Siyasal düşünceler	
Diğer	

11) Sendikanızın bürosuna ne sıklıkla gidersiniz?

- a) Ayda en az bir defa b) Haftada en az bir defa c) Hiç gitmedim

12) Sendikanızın faaliyetlerini düzenli olarak takip eder misiniz?

- a) Evet b) Hayır c) Bazen

13) Sendikanızın yaptığı basın açıklamalarına katılır mısınız?

- a) Evet b) Hayır c) Bazen

14) Sendikanızın düzenlediği organizasyonlara (yemek, gezi, konferans, turnuva vb.) katılır mısınız?

- a) Evet b) Hayır c) Bazen

15) Sendikanızdaki diğer kişilerle iletişim halinde misiniz?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

16) Sendikanızın hiç desteklemediğiniz uygulamalarını savunmak zorunda kaldınız mı?

a) Evet b) Hayır c) Bazen

17) Kendinizi sendikanızı temsil eden biri olarak görüyor musunuz?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

18) Sendika Temsilcisi olmak ister misiniz?

a) Evet b) Hayır

Aşağıdaki sorulara katılım düzeyinize göre cevap veriniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
19) “Aynı sendikadan arkadaşlarla sendikanın sorunlarını tartışırım” düşüncesine katılıyor musunuz?					
20) “Üye olduğum sendikayla gurur duyuyorum” düşüncesine katılıyor musunuz?					
21) “Mevcut koşullar değişse bile sendikamı değiştireceğimi sanmıyorum” düşüncesine katılıyor musunuz?					
22) “Her sendika üyesi, kurumundaki sorunları sendika yönetimine iletmekle yükümlüdür” düşüncesine katılıyor musunuz?					
23) “Farklı sendikadan arkadaşlarla sendikamın faaliyetleri hakkında konuşurum” düşüncesine katılıyor musunuz?					
24) “Sendikamın faaliyetlerini takip ediyorum” düşüncesine katılıyor musunuz?					
25) “İş yerindeki sendika temsilcilerini tanıyorum” düşüncesine katılıyor musunuz?					
26) “Sendikalar hükümetlerle işbirliği içerisinde olmalıdır” düşüncesine katılıyor musunuz?					
27) “Sendika temsilcisi, toplu görüşme mutabakatı ile ilgili üyelere bilgi vermek zorundadır” düşüncesine katılıyor musunuz?					
28) “Sendikalı olmayanlar birçok kazanımdan mahrum kalırlar” düşüncesine katılıyor musunuz?					
29) “Hükümete yakın olan sendikalar daha etkili pazarlık yaparlar” düşüncesine katılıyor musunuz?					
30) “Oy verdiğim parti ile üyesi olduğum sendikanın siyasal görüşleri birbirine yakındır” düşüncesine katılıyor musunuz?					
31) “Her sendika üyesi, sendikasının faaliyetlerini savunacak şekilde davranmalıdır” düşüncesine katılıyor musunuz?					

Aşağıdaki sorulara katılım düzeyinize göre cevap veriniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
32) “Sendikaya katılmak benim için doğru bir karardı” düşüncesine katılıyor musunuz?					
33) “Sendikanın değerleriyle kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır” düşüncesine katılıyor musunuz?					
34) “Sendikada görev almaya hazırım” düşüncesine katılıyor musunuz?					
35) “Üyesi olduğum sendika, üyelerinin taleplerini yeterince dikkate almıyor” düşüncesine katılıyor musunuz?					
36) “Sendikanın gerçekleştireceği bir etkinliğin düzenleme kurulunda yer alabilirim” düşüncesine katılıyor musunuz?					
37) “Sendikanın üye sayısı ne kadar artarsa pazarlık gücü o kadar artar” düşüncesine katılıyor musunuz?					
38) “Sendika yararına olabilecek bilgilere kulak kabartmak her üyenin görevidir” düşüncesine katılıyor musunuz?					
39) “Her sendika üyesi, sendikasının itibarını ve imajını koruyacak şekilde davranmalıdır” düşüncesine katılıyor musunuz?					
40) “Bazen sendikamın yaptığı açıklamaları savunmakta zorlanıyorum” düşüncesine katılıyor musunuz?					
41) “Kendimi sendika üyesi gibi hissetmiyorum” düşüncesine katılıyor musunuz?					
42) “Öğretim elemanlarının sendikaya ihtiyacı olduğunu düşünmüyorum” düşüncesine katılıyor musunuz?					
43) “Eğer bir çalışan, işiyle ilgili kurumuna şikâyetini dile getirirse, bir sendika üyesi olarak ona destek olmam gerekir” düşüncesine katılıyor musunuz?					
44) “Aynı sendikaya üye olduğum kişilerin hepsine güveniyorum” düşüncesine katılıyor musunuz?					
45) “Arkadaşlarımı sendikaya üye olması için teşvik ederim” düşüncesine katılıyor musunuz?					
46) “Sendikalı olmak, çalışanların hakları için çok önemlidir” düşüncesine katılıyor musunuz?					
47) “Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapmak isterim” düşüncesine katılıyor musunuz?					
48) “Sendikaya ödediğim aidata karşılık yeterince fayda elde edemiyorum” düşüncesine katılıyor musunuz?					
49) “Sendika yöneticilerinin siyasete atılmalarını doğru bulurum.” düşüncesine katılıyor musunuz?					

ÖZGEÇMİŞ

Atatürk Üniversitesi Erzincan Eğitim Fakültesi Fen Bilgisi Öğretmenliği Bölümü'nden 2008 yılında mezun oldu. 2008-2009 Eğitim-Öğretim Yılı'nda Erzincan Çukurkuyu İlköğretim Okulu'nda fen bilgisi öğretmenliği yaptı. 2009 yılında Yalova Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne memur olarak atandı. Görevde yükselme sınavında başarılı olarak Gemlik Sosyal Güvenlik Merkezi'ne 2015 yılında şef olarak atandı. Daha sonra Yalova Üniversitesi'ne kurumlararası nakil yoluyla geçiş yaptı. Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nden 2016 yılında mezun oldu. Şu an Yalova Üniversitesi Çınarcık Meslek Yüksekokulu'nda Yüksekokul Sekreteri olarak görev yapmaktadır.

