



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**TÜRKİYE’DE SENDİKALI ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNLERİNİN
İNCELENMESİ**

Fatma Demir 205017005

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Yasin YILMAZ

Bandırma 2023

T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**TÜRKİYE’DE SENDİKALI ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNLERİNİN
İNCELENMESİ**

Fatma Demir 205017005

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Yasin YILMAZ

Bandırma 2023

ETİK BEYANI

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (...../...../2023)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

İmzası

ÖZET

TÜRKİYE’DE SENDİKALI ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNLERİNİN İNCELENMESİ

Fatma DEMİR

Sendikal oluşumlar ilk kez Sanayi Devrimi’nden sonra ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi ile emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime doğru bir eğilim söz konusu olmuştur. Bu durum çalışanların daha zorlu koşullarda ve kötü ücretlerle çalışmasına sebebiyet vermiştir. Yaşanan bu olumsuz durumlar sonrasında işçiler bir araya gelerek önce küçük ölçekli sonrasında ise zamanla büyük ölçekli işçi birliklerini meydana getirmişlerdir. Bir araya gelerek topluluğun gücünü kullanarak çalışma şartlarını iyileştirmek için girişimlerde bulunmuşlardır. Çalışma ve çalışma hayatı insanlık tarihinden bu yana var olan bir kavramdır. Kadın veya erkek farketmeksizin tarihin her anında çalışma hayatı içerisinde varolmuşlardır. Çalışma ortamı, işin niteliği, ücret, sosyal ve yan haklar vs. gibi etmenler çalışma hayatındaki tatmin ve motivasyonu etkilemektedir. Bahsedilen bu etmenlerden bir veya birkaç tanesinin eksik ya da hiç olmaması yaşanan iş tatminsizliğinde azalmaya sebebiyet vermektedir.

Bu tezin amacı Türkiye’deki çalışanların sendika üyesi olduktan sonra iş tatminlerinde bir değişiklik olup olmadığını incelemektir. Tezin anakütlesini çalışan ve aynı zamanda sendika üyesi olan kişiler oluşturmaktadır. Fenomenolojik desen kullanılarak gerçekleştirilen bu araştırmada anakütle belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu/zincir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak ise yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi tercih edilmiştir. Bu araştırmada, mülakatlar yapılırken katılımcıların da onayı ile ses kayıtlı olarak veriler depolanmıştır.

Mülakatlar sonunda elde edilen veriler transkripsiyon yöntemi ile önce Microsoft Word dosyasına aktarılmış ve sonrasında MAXQDA ANALYTICS PRO 2020 DEMO programıyla analiz edilmiştir. Veri analizi sonucunda katılımcıların %58,33 sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinin arttığını ifade etmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendika Üyeliği, İş Tatmini, Çalışma Hayatı, Tatmin

ABSTRACT

EXAMINING THE JOB SATISFACTION OF UNIONIZED EMPLOYEES IN TURKEY

Fatma DEMİR

Trade union formations first emerged after the Industrial Revolution. With the Industrial Revolution, there was a trend from labor-intensive production to capitalintensive production. This situation has caused employees to work in more difficult conditions and with poor wages. After these negative situations, workers came together and formed first small-scale and then over time large-scale worker unions. They came together and took initiatives to improve working conditions by using the power of the community. Work and working life are concepts that have existed since human history. Regardless of whether they are men or women, they have existed in working life at every moment of history. Working environment, nature of the job, salary, social and fringe benefits, etc. Factors such as affect satisfaction and motivation in working life. The absence or absence of one or more of these factors causes a decrease in job dissatisfaction.

The aim of this thesis is to examine whether there is a change in the job satisfaction of employees in Turkey after becoming a union member. The population of the thesis consists of people who are working and also union members. In this research, which was conducted using a phenomenological design, the snowball/chain sampling method, one of the purposeful sampling methods, was used to determine the population. Semistructured interview method was preferred as the data collection method. In this research, voice-recorded data were stored during the interviews with the consent of the participants. The data obtained at the end of the interviews were first transferred to a Microsoft Word file by transcription method and then analyzed with the MAXQDA ANALYTICS PRO 2020 DEMO program. As a result of the data analysis, 58.33% of the participants stated that their job satisfaction increased after becoming a member of the union.

Keywords: Union, Union Membership, Job Satisfaction, Working Life, Satisfaction

ÖNSÖZ

Tez çalışmam süresi boyunca her ihtiyacım olduğunda desteğini yanımda hissettiğim ve her zorlandığımda sıkılmadan bana hem mental hem de akademik olarak destek olan sayın danışman hocama teşekkür ederek başlamayı bir borç bilirim. Tez çalışma konumu belirlerken her zaman dikkatimi çeken ve çalışmaktan keyif alacağım bir konuyu seçtim. Süreç kolay olmayan bir yoldu fakat keyifle çalıştığımı özellikle belirtmek isterim.

Gerek ders dönemi gerekse tez dönemi boyunca her soruma ilgiyle ve bıkmadan yanıt veren, her ihtiyacım olduğunda rahatlıkla ulaşabildiğim, bilgi ve tecrübesi ile bu süreçte bana rehberlik eden saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Yasin YILMAZ'a sonsuz saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Doğduğum andan bu yana üzerimden bir an bile desteklerini esirgemeyen, bana olan inançlarını hiç kaybetmeyen, çıktığım her yolda dimdik arkamda durup beni destekleyen kıymetli annem Ayşe Demir, babam Ramazan Demir, ağabeyim Erdem Demir'e ve bu yoğun süreçte bana olan inancını, desteğini bir an olsun kaybetmeyen çok değerli eşim Hüseyin Öztürk'e sonsuz teşekkürlerimi iletmeğ isterim.

Fatma DEMİR

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK BEYANI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar	viii
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. SENDİKA KAVRAMI	4
1.1. Sendika Kavramının Doğuşu	5
1.2. Türkiye’de Sendikanın Unsurları	6
1.3. Sendikanın Gelişim Süreci	8
1.4. Dünya’da Sendikalaşma	11
1.4.1. OECD Ülkeleri Geneline Sendikalaşma	11
1.4.2. AB Ülkeleri Geneline Sendikalaşma	14

1.4.3. G7 Ülkeleri Genelinde Sendikalaşma	17
1.4.4. E7 Ülkeleri Genelinde Sendikalaşma	18
1.5. Türkiye’de Sendikalaşma	20
1.5.1. Cumhuriyet Öncesi Sendikalaşma	21
1.5.1. Cumhuriyet Sonrası Sendikalaşma	22
İKİNCİ BÖLÜM.....	31
2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	31
2.1. İş Tatmini Kavramının Tanımı ve Önemi	31
2.2. İş Tatmini Teorileri	34
2.2.1. Kapsam Teorileri.....	35
2.2.1.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	35
2.2.1.2. Herzberg’in Çift Faktör Teorisi.....	37
2.2.1.3. McClelland Öğrenilmiş İhtiyaçlar Teorisi.....	38
2.2.1.4. Alderfer ERG (Existence-Relatedness-Growth) Teorisi	39
2.2.2. Süreç Teorileri.....	40
2.2.2.1. Adams’ın Eşitlik Teorisi.....	40
2.2.2.2. Locke Amaç Kurma Teorisi	41
2.2.2.3. Vroom Beklenti Teorisi	41
2.2.2.4. Porter – Lawler Modeli.....	42
2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	43
2.3.1. Bireysel Faktörler.....	43
2.3.2. Örgütsel Faktörler	46
2.4. İş Tatmininin Sonuçları.....	47
2.4.1. İş Tatmininin Olumlu Sonuçları	48
2.4.2. İş Tatminsizliğinin Olumsuz Sonuçları.....	48
2.5. Sendikalaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi İle İlgili Araştırmalar.....	50
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	55
3. ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ VE YORUMLANMASI	55
3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı.....	55
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	56
3.3. Araştırmanın Kısıtları.....	60

3.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri	60
3.5. Katılımcıların Sendikalara Karşı Gösterdikleri Tavrı ve Duruşlar	62
3.6. Katılımcıların İş Tatmini İle İlgili Düşünceleri	68
3.7. Katılımcıların Sendika Üyeliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkileri.....	76
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	89
KAYNAKÇA	92
EKLER	101

TABLÖLER

Tablo 1.1: OECD Ülkelerinin Sendikalaşma Oranları(%) (2000-2020)	12
Tablo 1.2: AB Ülkelerinin Sendikalaşma Oranları (%) (2000-2020)	14
Tablo 1.3: G7 Ülkelerinin Sendikalaşma Oranları (%) (2000-2020)	16
Tablo 1.4: E7 Ülkelerinin Sendikalaşma Oranları (%) (2000-2020)	18
Tablo 2.1: Herzberg'in Motivasyon ve Hijyen Faktörleri	36
Tablo 3.1: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler	59
Tablo 3.2: Kamuda Çalışan İşçilerin Sendikalara Ait Düşünceleri ve Sendikalara Üye Olma Nedenleri Matrisi.....	64
Tablo 3.3: Özel Sektörde Çalışan İşçilerin Sendikalara Ait Düşünceleri ve Sendikalara Üye Olma Nedenleri Matrisi	65

ŞEKİLLER

Şekil 2.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi	35
Şekil 3.1: Memur Katılımcıların Sendikalara Ait Düşünceleri ve Sendikalara Üye Olma Nedenleri	61
Şekil 3.2: İşçi Katılımcıların Sendikalara Ait Düşünceleri ve Sendikalara Üye Olma Nedenleri	63
Şekil 3.3: Memur Katılımcıların İş Tatmini İle İlgili Düşünceleri	66
Şekil 3.4: İşçi Katılımcıların İş Tatmini İle İlgili Düşünceleri	70
Şekil 3.5: Kamu İşçisi ve Özel Sektör İşçisi Katılımcıların İş Tatmini İle İlgili Düşüncelerinin Karşılaştırılması	73
Şekil 3.6: Memur Katılımcıların Sendika Üyeliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi	75
Şekil 3.7: Özel Sektör İşçisi Katılımcıların Sendika Üyeliklerinin İş Tatminleri	

Üzerindeki Etkisi
78

Şekil 3.8: Kamu İşçisi Katılımcıların Sendika Üyeliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi 81

Şekil 3.9: Memur ve İşçi Katılımcıların Sendika Üyeliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisinin Karşılaştırılması
83



GRAFİKLER

Grafik 1.1: OECD Ülkelerinin Yıllara Göre Sendikalaşma Oranları 13

Grafik 1.2: AB Ülkelerinin Yıllara Göre Sendikalaşma Oranları 15

Grafik 1.3: G7 Ülkelerinin Yıllara Göre Sendikalaşma Oranları 17

Grafik 1.4: E7 Ülkelerinin Yıllara Göre Sendikalaşma Oranları..... 19

Grafik 1.5: 1948-1960 Yılları Arasında Türkiye’de Sendikalaşma Oranı (%) 24

Grafik 1.6: 1960-1980 Yılları Arasında Türkiye’de Sendikalaşma Oranları(%) 26

Grafik 1.7: 1980-2020 Yılları Arasında Türkiye’de Sendikalaşma Oranı (%) 28



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
bkz	: Bakınız
E7	: Gelişmekte Olan 7 (Emerging 7)
G7	: Group of Seven
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
SSCB	: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
vs	: Vesaire
yy	: Yüzyıl

GİRİŞ

İş ve çalışma hayatı insanlık tarihi kadar eskidir. Çünkü dünyaya gelen insan bir şekilde çalışarak gerekli temel ihtiyaçlarını gidermek zorundadır. Çalışma hayatı özellikle Sanayi Devrimi'nden sonra buharlı makinelerin icadı ile daha yoğun bir hale gelmiştir. Öyle ki Sanayi Devrimi öncesinde herkes kendi ihtiyacı kadar çalışırken, buharlı makinelerin icadı ile gelişmeye başlayan sanayi dönemiyle ihtiyaçtan çok daha fazla çalışır hale gelmişlerdir. Öncelik sermayesi ve teknolojik aletleri olan sermaye sahiplerine geçmiştir. Diğer bir ifadeyle 18.yy'da gerçekleşen Sanayi Devrimi'nden sonra emek yoğun üretim yerini sermaye-teknoloji yoğun üretime bırakmıştır. Yaşanan bu değişim beraberinde daha öncesinde olmayan yeni sınıflar meydana getirmiştir. İşçi, işveren gibi ayrıma giden bu sınıflarda işçi olarak ifade edilen kişiler belirli bir ücret karşılığında emeğini satan grup olarak tanımlanırken, işverenler ise sermayesini kullanarak çeşitli üretim alanları meydana getiren kişiler olarak ifade edilmiştir.

Buharlı makineler ile başlayan seri üretim modeli yıllar içerisinde sürekli gelişmiştir. Sermaye sahipleri ise bu gelişimi yakından takip edip, üretimlerini ve mal varlıklarını arttırmak için işçi sınıfının haklarını gasp etmeye başlamıştır. Uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, sağlıksız çalışma koşulları gibi olumsuz etmenler içerisinde çalışmak zorunda kalan işçi sınıfı bu gidişata dur diyebilmek adına bir araya gelerek küçük işçi grupları oluşturmuşlardır. Birlikte olduklarında hem güçlü olmaları hem de sayıca fazla olmaları sendikacılığın oluşmasında etkili olmuştur. Böylece sendikalaşma kavramının temelleri atılmıştır.

İlk sendikalaşma adımlarını işçiler atmıştır. Bu sebeple sendikalar meydana geldiklerinde işçi birlikleri gibi düşünülürken, günümüze geldiğimizde hem işçi hem de işveren temsilcilikleri haline gelmiştir. 18.yy'dan bu yana sendikalar gelişip değişmişlerdir. Ülkelerin zaman içerisinde sosyal devlet mantığını benimsemesi ve yine zamanla ekonomik olarak gelişmesiyle işçi sınıfına daha çok imkan ve sosyal haklar tanınmıştır.

Günümüzde cinsiyet farkı gözetmeksizin kadın erkek aktif şekilde çalışma hayatında yer almaktadır. Aynı zamanda çalışan bireyin bir günlük zamanının önemli bir

kısmını çalışma saati oluşturmaktadır. Haftalık 45 saat çalışma ibaresi de buna bir kanıt olarak gösterilmektedir. Çalışan bir bireyi gününün ortalama 7-9 saat aralığını işte geçirmektedir. Bu da bir günün neredeyse 3'te 1'ine denk gelmektedir. Özetle çalışma ve iş hayatı günlük ve sosyal yaşamın büyük bir kısmını doldurmaktadır. Bu sebepten çalışılan yer, çalışma ortamı, işte mutlu olmak gibi kavramlar bir gününün neredeyse 3'te 1'sini işte geçiren kişiler için büyük önem taşımaktadır.

İş tatmini kavramı ise yukarıda bahsedilen gelişim ve değişimler sonucunda meydana gelmiştir. 1920'lerde literatüre girmiş bu kavram en geniş haliyle; işçinin iş çevresinden almaya çalıştığı rahatlatıcı ve tatmin edici duygular bütünü olarak ifade edilebilmektedir (Hamilci, 2014, s. 56).

İş tatminini etkileyen faktörlere bakıldığında iki başlık halinde ayırmak mümkündür. Bunlar işçinin kendisinden meydana gelen bireysel faktörler ve çalışılan yerde meydana gelen örgütsel faktörlerdir. Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim, kişilik, kıdem, medeni durum gibi öznel etmenlerden meydana gelmektedir. Örgütsel faktörler ise yapılan işin niteliği, çalışma ortamı, çalışma koşulları, ücret, çalışma arkadaşları, yönetici tutum ve tavırları, terfi olanakları gibi hem sosyal hem de örgütsel etmenlerden oluşmaktadır. Yapılan işin sonucunda ortaya çıkan durum iş tatmininin sonucunu yansıtmaktadır. Çünkü çalışan birey iş yaşamı boyunca hissettikleri, istedikleri, yaşadıkları ile mevcut iş tatminini şekillendirmektedir. İş tatmini ve iş tatminsizliği gibi olumlu ve olumsuz olmak üzere iki şekilde meydana gelmektedir. Çalışan birey eğer iş tatmini konusunda olumlu bir durum yaşıyorsa, yaptığı işte performansı artmaktadır. Buna bağlı olarak da işteki verimlilik artış göstermektedir. Fakat tam tersi durumda yani iş tatminsizliği arttığında buna bağlı olarak başta yapılan işe yabancılaşma artmaktadır. Aynı zamanda işe geç gelme, devamsızlık, iş kazaları ve en sonunda da işten ayrılmak gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Genel olarak bakıldığında sendikaların meydana gelme amaçları çalışanların kötü çalışma şartlarındaki durumlarına toplu olarak tepki vermek istemeleri ve bunun için birlik olma gücünü kullanmalarıdır. İş tatmini kavramı ise çalışan bireyin çalışma hayatındaki doygunlukları için kullanılmaktadır. Bu sebepten sendika üyesi olma

durumunun çalışan bireylerin iş tatminleri üzerinde etkili olması muhtemeldir. Bir araya gelme amacı haklarını savunup, yeni haklar ve daha iyi çalışma koşulları elde etmek olan çalışanların bu amaçlarına ulaştıklarında iş tatminleri de olumlu olarak etkilenecektir.

Fakat tam tersi durumda ise yani sendika üyesi olduktan sonra çalışma koşullarında hiçbir değişikliğin olmaması da beklentileri karşılayamadığı için sendikalaşmanın iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucunu meydana getirecektir.

Bu çalışmanın konusu kamu ve özel sektörde çalışan kişilerin sendikaya üye olduktan önceki ve sonraki mevcut iş tatminlerinde bir değişiklik olup olmadığını öğrenmektir. İş tatmini kavramı çalışma ortamı, ücret, yan haklar vs. gibi somut etmenlere göre değişiklik gösterirken aynı zamanda kişilik, kişinin çalışma hayatından beklentisi gibi soyut etmenlere göre de değişkenlik göstermektedir.

Nicel araştırma yöntemleri somut sorular ve net cevaplar üzerinden ilerlerken soyut değişkenleri ölçme konusunda eksik kalabilmektedir. Bu durumda devreye nitel araştırma yöntemleri girmektedir. Nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılarak katılımcılarla görüşmeler sağlanan bu çalışmada nicel araştırmalarda atlanan ya da ölçülemeyen soyut etmenlerin de değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

Nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik araştırma deseni kullanılarak yapılan bu çalışmada katılımcıların sendika ve iş tatminleri konusundaki deneyimlerine başvurulmuştur. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden birisi olan kartopu yöntemiyle katılımcılar belirlenmiştir. Bu yöntem sayesinde hem gönüllü katılımcılara ulaşmak daha kolay olmuş hem de katılımcılarla güven aşaması daha çabuk aşılmıştır. Bu da mevcut görüşmedeki yanıtların daha samimi ve doğru olma durumunu arttırmıştır.

Sendikalaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan bu çalışmada öncelikle sendika kavramı kavramsal olarak genişçe ele alınmış, dünyada ve Türkiye’de sendikalaşma sürecinden bilgiler aktarılmıştır. Araştırma konusunda bir başka kavramsal tanım olan iş tatmini, iş tatminini oluşturan etmenler, iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatminin olumlu ve olumsuz sonuçlarına değinilmiştir. Literatür taramasında ise yerli ve yabancı kaynaklar taranmış ve bu araştırma konusu ile ilişkisi olduğu tespit edilen benzer

alışmalara yer verilmiştir. Sonrasında ise araştırmanın konusu ve amacına değinilmiştir. Son bölüme gelindiğinde ise yapılan araştırmanın modeli, örnekleme, veri toplama araçları ve tekniklerinden bahsedilmiştir. Sendika üyesi katılımcılarla yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile araştırma yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar son bölümde aktarılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SENDİKA KAVRAMI

Sendika kavramından bahsedebilmek için öncelikle sendika kelimesinin anlamına bakılmalıdır. Sendikanın ilk tanımı Sidney ve Webb tarafından *‘alışma koşullarını iyileştirmek ve korumak amacıyla işçilerin kurdukları sürekli bir topluluk’* olarak yapılmıştır (Tokol, 2019, s. 24). Bu tanımın içeriğı zamanla gelişip, işçilerin kurdukları topluluk işverenleri de ekleyerek daha da geniş bir kapsam alanına ulaşmıştır.

Köken olarak Latince den gelen Syndic kelimesi Roma ve Yunan toplumlarında şehir devleti temsilcisi olarak kullanılmıştır (Mahiroğulları, 2016). Tarihsel olarak incelendiğinde sendika kelimesinin çıkış kökeni şimdiki kullanılan anlamına göre farklılık göstermektedir. Aynı zamanda Türkçeye de Fransızcadan işçi örgütlenmesi anlamını karşılamak üzere geçmiştir (Pıçak & Kadah, 2017, s. 199).

Sendikanın TDK’deki kelime anlamı *‘İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik’* olarak verilmektedir (TDK, 2022).

Balcı, sendikalar için *‘alışanların ekonomik ve sosyal haklarını başta toplu pazarlık ve grev olmak üzere demokratik yollarla koruma ve geliştirmeye çalışan örgütler şeklinde tanımlanabilir.’* demiştir (Balcı, 2020, s. 26).

Uluslararası alışma Örgütü (ILO)’nın 1948 yılında kabul ettiğı, Türkiye’de de 1993 yılında yürürlüğe alınan 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi’nde de *‘alışanların ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptir.’* maddesi ile sendika oluşumunun doğal bir hak olduğu kabul edilmiştir.

Ülkemizdeki hukuk sisteminde geçerli olan ve 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ise sendika kavramı şöyle ifade edilmiştir: *‘İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır’*.

Günümüzde özellikle 1980’li yıllardan sonra neoliberal politikalar ve küreselleşmenin hızla yayılması ve aynı zamanda dijitalleşmenin artmasıyla birlikte sendikaların üyeleri üzerindeki etkisinde ve oluşum şekillerinde değişiklikler meydana gelmiştir. Güçleri ve kitleler üzerindeki etkileri geçmiş yıllara göre nispeten azalmıştır. Fakat bu duruma rağmen tüm dünyada sendikalar varlıklarını sürdürmektedir.

1.1. Sendika Kavramının Doğuşu

Sendika kavramının çeşitli tanımları bir önceki başlıkta verilmiştir. Ülkeden ülkeye kapsam alanı, tanımı bazı farklılıklar gösterse de sendika oluşumu için öncelikle emek gücünü kullanan bir diğer deyişle işçi ve aynı zamanda da emek gücünün karşılığını verecek bir sermaye sahibi olması gerektiği anlaşılmaktadır.

Sanayi Devrimi 18.yy’da gerçekleşmiştir. Bu devrim ile üretim, planlama, emek gücü, sermaye, sermaye sahibi, makineleşme gibi kavramları hem iş hayatına hem de sosyal hayata entegre etmiştir. Sanayi Devrimi’nden önce, üretim modeli emeğin daha baskın olduğu şekliyle ilerlemekte ve usta, çırak, kalfanın bir arada olarak ve çıkar birliği doğrultusunda çalışarak üretimler sağlanmaktadır (Balcı, 2020, s. 43; Tokol, 2019, s. 24). Fakat Sanayi Devrimi’nin yaşanmasıyla emek yoğun üretimden sermaye-teknoloji yoğun üretime geçilmiştir (Balcı, 2020, s. 25).

Sanayileşme ile gelişen üretim ve kullanılan makinelerin sayısındaki artış sermayeye olan talebi arttırırken, insan gücüne oranla çok daha hızlı üretim yapan makinelerin yaygınlaşması emeğin değerini azaltmıştır. Sermaye sahipleri ve emekleri haricinde hiçbir şeyleri olmayan işçi sınıfı olmak üzere çalışma yaşamında iki farklı sınıf meydana gelmiştir. Bu ayrım da sermaye sahipleri emek sahibi olan işçileri mümkün olduğu kadar sömürerek daha az maliyetle çalıştırmayı hedef haline getirmişlerdir (Bal,

2016, s. 39). Bu hedefler doğrultusunda çalışma saatleri günde 16 saate kadar çıkarılmış, iş güvenliği önemsenmemiş, sosyal güvenlik hakları sağlanmamıştır. Bunun akabinde de işçiler örgütlenerek sermayenin gücü karşısında birlik olma güçlerini kullanmışlardır. Böylece mavi yaka olarak ifade ettiğimiz, meslek sendikaları¹ etrafında toplanan işçi sınıfı tarafından sendikalaşma kavramı meydana getirilmiştir (Balcı, 2020, s. 44-45).

21.yy'da sendika kavramı hem işçi hem de işveren birlikleri için kullanılan bir kavram olsa da ilk ortaya çıkış sebebinin işçilerin daha sağlıklı koşullarda ve emeklerinin karşılıklarının verilmesi amacıyla, sermayenin gücüne karşı olan bir örgütlenme, bir direniş şekli olarak ifade etmek mümkündür.

1.2. Türkiye'de Sendikanın Unsurları

Sendikalar kuruluş amaçlarına göre işçi sendikaları ve işveren sendikaları olarak iki ayrı şekilde oluşmaktadır. Sendikalar varlıklarını meydana getirirken herhangi bir kuruma, bireye ya da ideolojiye bağlı kalmaksızın sadece kuruldukları hizmet amacına yönelik adımlar atmalıdır. Genel itibariyle sendikalar oluşturulurken belli başlı unsurlar etrafında şekillenmektedir. Bu unsurlar; ortak amaç, özgürce kurulma, tüzel kişilik, bağımsızlık, demokratik esaslara uygunluk olarak beş farklı başlık halinde sınıflandırılabilir (Taşoğulları, 2021, s. 4).

- Ortak amaç: ILO'nun 87 No'lu Sendikalaşma Sözleşmesinin temeli üye olan kişilerin ortak sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumaktır. Anayasanın 51.maddesi '*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.(...)*' diyerek ortak amaçlar için bir araya gelmenin yasal ve hak olduğunu belirtmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 26.maddesinde'*(...)Kuruluşlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz.(...)*' ifadesiyle yine ortak amaç uğruna bir araya gelmiş topluluğun farklı amaçlara yöneltilmesini engelleyip, kuruluşundaki ortak amacını korumuştur. Böylece

¹ Meslek sendikaları hakkında bkz. Balcı(2020), 'Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi' s. 45.

hem ulusal hem de uluslararası alanda sendikacılığın temel unsurlarından birisi ortak amaç hedefinde ilerlemektir.

- Özgürce kurulma: Ortak amaçta olduğu gibi sendikaların özgürce kurulmaları da hem ulusal hem de uluslararası belgelerle garanti altına alınmıştır. Uluslararası alanda ILO Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı, BM Bildirgeleri örnek olarak gösterilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 51.maddesi ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 3.maddesi gereğince sendikaların usule uygun şekilde özgürce kurulma hakları koruma altına alınmıştır. Bu unsur sayesinde üyeler hem istedikleri gibi çalıştıkları iş kolunda istedikleri sendikaya üye olabilirler ya da yeniden bir sendika kurabilirler hem de sendikalar bu özgürlükleri sayesinde üyelerinin haklarını ve sendikanın hedeflerini yerine getirmekte zorluk çekmemektedir (Güven, 2021, s. 5).

- Tüzel kişilik: Ülkemizde sendikaların tüzel kişilik sahibi oldukları 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7.maddesindeki '*Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı işin valiliğine dilekçelerine ekli olan kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır.*' ifadesiyle açıkça belirtmiştir. Tüzel kişiliğe sahip olmalarıyla mevcut sendikalarının varlıklarının ve etkinliklerinin devamlı olacağı esasını ifade etmektedir (Taşoğulları, 2021, s. 5).

- Bağımsızlık: Sendikalar işçi ve işveren için ayrı ayrı örgütlenen kurumlardır. Bu da temsil ettiği grubun diğer gruba karşı bağımlı olmaması gerektiğini göstermektedir. Nihayetinde işçi sendikası işverene karşı üyesi olan işçilerin haklarını savunabilmesi adına tam bağımsız olmalıdır. Ancak bu doğrultuda kuruluş amacı ve üyelerinin çıkarlarını doğru ve etkili olarak savunabilmektedir (Canbulat, 2019, s. 5). Sadece karşı gruba değil aynı zamanda devlete, siyasi partilere karşı da bağımsız olması gerekmektedir. Böylece hiçbir boyunduruk ve emir altına girmeden kuruluş amacına yönelik faaliyetlerde bulunabilmektedir.

- Demokratik Esaslara Uygunluk: Esasına bakıldığında sendika kavramı tam olarak demokrasinin yaşandığı toplumlarda meydana gelebilmektedir (Taşoğulları, 2021, s. 6). Çünkü kuruluş amacıyla, kitleleri savunmasıyla, devlete, kurumlara, kişilere

bağlı olmamasıyla ve tüm bunların ulusal ve uluslararası belgelerle korunmasıyla oluşan sendikalaşma kavramı, demokrasinin somutlaştırılmış bir halidir.

1.3. Sendikanın Gelişim Süreci

1768 yılında James Watt tarafından icat edilen buharlı makine, Sanayi Devrimi olarak ifade edilen süreci başlatmıştır. Sanayi Devrimi ve 1789 yılında meydana gelen Fransız Devrimi sendika kavramının temelinde var olan temel yapı taşlarıdır (Mahiroğulları, 2016, s. 5). 18.yy'ın sonlarında İngiltere'de buharlı makinelerin üretim sahasında kullanılmaya başlanmasıyla üretimde verimlilik artışı olmaya başlamıştır. Bununla birlikte fabrikalar kurulmuş, birçok kişi tarımda çalışmayı bırakmış ve kentlerde kurulan bu fabrikalarda işçi olarak çalışmaya başlamıştır (Taş, 2012, s. 64). Fransız Devrimi ile haklarının nispeten farkına varan özellikle topraksız köylüler, feodalitenin baskısından kurtulup şehirlere göç etmiştir. Ekonomik ve sosyal hayata olan etkisi oldukça büyük olan bu değişim sonrasında işçi sayısında çok fazla artış yaşanırken, iş sayısı yetersiz kalmıştır. Böylece yaşanan göç sonrasında şehirlerde fazla nüfus artışı yaşanmış ve işsizlik gibi genel bir sorun meydana gelmiştir. Emek gücünün çok, fakat sermayenin ve sermaye sahiplerinin az olduğu bir toplum oluşmuştur. Bunun sonucunda emeğini satarak çalışan işçilerin çalışma koşulları da oldukça zorlu şartlara çekilmiştir. Günde yaklaşık 16-18 saatlere varan çalışma saatleri, iş güvenliğinin olmadığı, sağlıksız çalışma koşulları içinde yaşam sürmeye çalışan bir işçi sınıfı oluşmuştur (Güler, 2016, s. 20). Aynı zorlu koşullarda ve ortak çıkarlar üzerinde uzlaşan işçi sınıfı açısından birlikte hareket etme bilinci gelişmiştir. Birlikte olduklarında sayılarının fazla olması ve birbirlerinden güç almaları sendikacılığın oluşmasında etkili olmuştur. (Güven, 2021, s. 10). İlk işçi örgütlenmeleri yardımlaşma sandıkları, emek birlikleri olarak meydana gelmiştir. Fakat bugünkü anlamda sendikal oluşumlar meslek türüne göre oluşmuştur (Balcı, 2020, s. 47; Taş, 2012, s. 64). İşçiler haklarını işverene karşı savunabilmek için birlikler, dayanışma dernekleri ve sonrasında sendika olarak ifade edilen toplulukları oluşturmuşlardır (Aydoğan, 2019, s. 26). Genel bir ifadeyle sendikacılığın oluşmasına ortam sağlayan iki genel koşul mevcuttur. Bunlardan ilki emek ve sermaye kavramlarının ayrılması; ikincisi ise emek sahibi kişilerin sayılarının fazla olmasıdır (Işıklı, 2003, s. 17).

Dönemin ekonomik anlayışı liberal devlet anlayışıdır. Devletin ekonomiye olan müdahalesine izin vermeyen bu ekonomik anlayış, sermaye sahiplerine işçi sınıfı üzerinde rahatça baskı kurabilme, çalışma şartlarını oldukça zorlayabilme imkanı tanımıştır (Mahiroğulları, 2016, s. 6). Kötü koşullar altında çalışmayı kabul etmeyen ve örgütlenme bilinci gelişen işçi sınıfı ise bu duruma karşı direnmiş ve grevler yapmışlardır. Fakat Fransa'da 1791'de, İngiltere'de 1800'de, Almanya'da ise 1845 yıllarında çıkarılan yasalarla grevlere ve sendikal faaliyetlere yasak getirilmiştir (Mahiroğulları, 2016, s. 7). Getirilen yasaklar örgütlenme bilinci gelişmiş işçiler üzerinde etkili olmamıştır. Direnişler ve grevler devam etmiştir. 1830 ve 1848 ihtilallerinde çok fazla can kaybı yaşanmıştır ve bunun sonucunda işçilerin kararlı yapısını anlayan yönetim örgütlenmeleri ve sendikal örgütlenme haklarını tanımıştır (Mahiroğulları, 2016, s. 7-8).

19.yy'ın özellikle ikinci yarısından sonra sendikalar ülkeler genelinde de hukuken tanınmaya başlamıştır. İngiltere 1824 yılında sendikaları hukuken tanıyan ilk ülke olmuştur. İngiltere'yi 1842 ile ABD, 1869 ile Almanya takip etmiştir (Balcı, 2020, s. 47). Sendikalar, zaman içerisinde değişip gelişmiştir. Sendikalar içinde meydana gelip, büyüdükleri toplumların değişimlerine kayıtsız kalmamışlardır. Çalışma şekillerinde, düşüncelerinde ve işlevlerinde değişimlere gitmişlerdir (Düzenli & Demir, 2022, s. 397). Bu gelişim ve değişimlerin iki tane asıl sebebi vardır. Bunlardan birisi; ülkelerin siyasi ve hukuki olarak uygun bir düzen sağlaması yani sosyal devlet algısının meydana gelmesi, bir diğer sebep ise ülkelerin ekonomik olarak gelişmelerinin artmasıdır. Bu sayede ekonomik olarak güçlenen ülkeler işçi sınıfı için hak ve sosyal imkanlar sunabilmiştir (Balcı, 2020, s. 46).

Sendikaların gelişim süreçlerini tarihsel olarak beş farklı dönem aralığında incelemek mümkündür. Bu tarihler ise aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir (Balcı, 2020, s. 46).

- 1840 Öncesi Dönem: Sanayileşmenin yeni yeni başladığı ve daha çok bireyselliğin ön planda olduğu bir dönemdir. İşçi sınıfı olabildiğince sömürülmeye çalışılırken, herhangi bir sendikanın da hukuken tanınmadığı bir toplum düzeni mevcuttur (Balcı, 2020, s. 46). Özellikle 1840'lara doğru gelindiğinde sendikalaşmaya nispeten de

olsa izin verilmeye başlanmıştır. Topluluklarını oluşturmaya küçük adımlarla başlayan işçiler, sonrasında meslek sendikaları olarak ifade edilecek şekilde benzer meslek gruplarında çalışan işçilerin bir araya gelmesiyle oluşmuştur (Canbulat, 2019, s. 22).

- 1840-1930 Dönemi: Sendikalar bir önceki döneme göre ya da 19.yy'ın ikinci yarısına yaklaştıkça daha çok kabul gören örgütler haline gelmişleridir. Özellikle 1842 yılında işçilere serbest dernek kurma hakkı tanındığında birçok işkolunda çalışan işçiler bir araya gelip, işverenlere karşı nispeten daha güçlü durmayı başaramışlardır (Acar, 2019, s. 1033). Bu dönemde Almanya, İngiltere, Fransa gibi ülkeler sendikaları kabul etmiştir. Hukuki varlıkları kabul edilen sendikalar, işçi hakları için daha insani çalışma saatleri isteklerinde, sosyal güvenlik koşulları taleplerinde bulunabilmişlerdir. Çalışma şartlarının düzeltilmesi işteki verimliliği de arttırmıştır ve bu gelişme sayesinde işverenler sendikalara karşı olan tepkilerini daha aşağılara çekmişlerdir (Balcı, 2020, s. 47). Çeşitli ülkelerde sendikaların hukuki olarak tanınmasıyla birlikte sendikaların oluşumları daha milli olmuştur ve bu sendikalar meslek sendikalarından işkolu sendikalarına doğru bir evrilme göstermiştir.

- 1930-1945 Dönemi: Bu dönemde yaşanan büyük kriz 1929 Ekonomik Buhranı ekonomik boyutu ciddi olarak etkilemiştir. Tabi ki ekonomik olarak yaşanan bu krizin, sendikalara da yansması bunun akabinde olumsuz olarak kendini göstermiştir. Bunalımın sonrasında otoriter devlet sistemleri, devletlerin içinde karşı duruşlar istemediği için sendikalaşmayı engellemiş hatta bazı ülkelerde ortadan kaldırmıştır (Tokol, 2019, s. 25). Aynı zamanda 1945'te başlayan II. Dünya Savaşı da sendikaların bu dönem içerisinde gelişmesinin önündeki ciddi engellerden birisi olmuştur.

- 1946-1980 Dönemi: II. Dünya Savaşı'ndan sonra 1970'li yılların ortalarına kadar sendikalar için altın çağ olarak adlandırılan döneme geçilmiştir. Devletlerin ekonomi politikası olarak Keynesyen ekonomiyi benimsemeleri bunun akabinde gelişen sosyal devlet anlayışı ve refah seviyelerinin artışı sendikalar için pozitif alanlar meydana getirmiştir (Tokol, 2019, s. 48). 1950-1980 yılları arasındaki dönemde dünyadaki hemen her sendikada yaşanan üye sayısındaki artış da bu olumlu yansımaların somut örneklerini oluşturmaktadır (Koray, 1994, s. 56). Yine bu dönemde yaşanan

endüstriyel alandaki gelişmeler, Endüstri 3.0'a geçilmesi, hızlı büyümelerin yaşanması sendikaların gelişmesindeki en büyük etmenlerden birisi olmuştur. Altın çağ denilen bu dönem özellikle 1970'lerin başında küçük küçük sarsılmalara başlamıştır. Yaşanan enflasyonist baskılar ve 1973 yılındaki Petrol krizi Keynesyen politikaları sorgulatmaya başlarken, yeni ekonomik arayışlara sebebiyet vermiştir (Balcı, 2020, s. 50).

Sendikacılığın genel tarihine bakıldığında en parlak ve gelişme gösterdiği dönem 1946-1980 dönemi olarak ifade edilmektedir (Delican, 2006).

- 1980 Sonrası Dönem: 1980 yılı neredeyse tüm dünya için küreselleşme kavramının hissedildiği bir dönemin başlangıcıdır. Çünkü teknolojik yenilikler, endüstri 3.0'ın daha da gelişmesi uluslararası alanda kurulan büyük işletmelere sebebiyet vermiştir. Aynı zamanda yaşanan bu gelişmeler doğrultusunda Keynesyen ekonomi anlayışı yerini Neoliberal ekonomi anlayışına bırakmıştır. Yaşanan bu büyüme ve yayılmacı politikalar ucuz iş gücü arayışını arttırarak, sendikaların etkisini azaltmıştır. Dünya genelindeki sendikalaşmaya bakıldığında da İskandinav ülkeleri haricinde hemen her ülkede sendikalaşma oranlarının azaldığı görülmektedir (Balcı, 2020, s. 53-55).

1.4. Dünya'da Sendikalaşma

Sendika tarihinin temeline genel hatlarıyla bakıldığında aşağıdaki tablolarda OECD, AB, G7 ve son yıllarda uluslararası alanda meydana gelen yeni bir topluluk olan E7 ülkelerinin sendikalaşma oranları verilmiştir. Bu tabloların analizi ile hem dünyada kabul görmüş ülke topluluklarının ortalama sendikalaşma değerlerine hem de toplulukları oluşturan bazı ülkelerin kendi içlerinde spesifik olarak sendikalaşma süreçlerine değinilecektir. Böylece genel olarak başlayan sendikalaşma oranları ülkelerin özellerinde de incelenmiş olacaktır.

1.4.1. OECD Ülkeleri Genelinde Sendikalaşma

Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) adıyla meydana gelen ve İngilizce kısaltması OECD olan bu örgüt İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 1961 yılında Paris'te kurulmuştur. Toplamda üye ülke sayısı 37'dir. Üye ülkeler ise; Türkiye, ABD, Almanya, Avustralya, Avusturya, Belçika, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Kore Cumhuriyeti, Hollanda, İngiltere,

İrlanda, İspanya, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, Japonya, İzlanda, Kanada, Kolombiya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Meksika, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, Şili, Yeni Zelanda, Yunanistan'dır (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2022).

Tablo 1'de OECD ülkelerine ait OECD'nin kendi web sitesi üzerinden alınan, 2000-2020 yılları arasında beşer yıllık periyodlarla sendikalaşma oranları verilmiştir. Sendikalaşma oranlarına bakıldığında aynı örgüt içerisindeki birçok ülkenin sendikalaşma oranlarının farklı olduğu görülmektedir. Bu farklılığa çeşitli şartlar ve öncelikler sebebiyet vermektedir. Ülkelerin kendi iş kanunları ve çalışma şekilleri, işçi ve çalışan haklarının her ülkede aynı şekilde korunmaması, refah ve gelişmişlik düzeyleri gibi sebepler sendikalaşma oranlarının farklılıklarına neden olarak gösterilmektedir (Tiyek, 2020, s. 399-400).

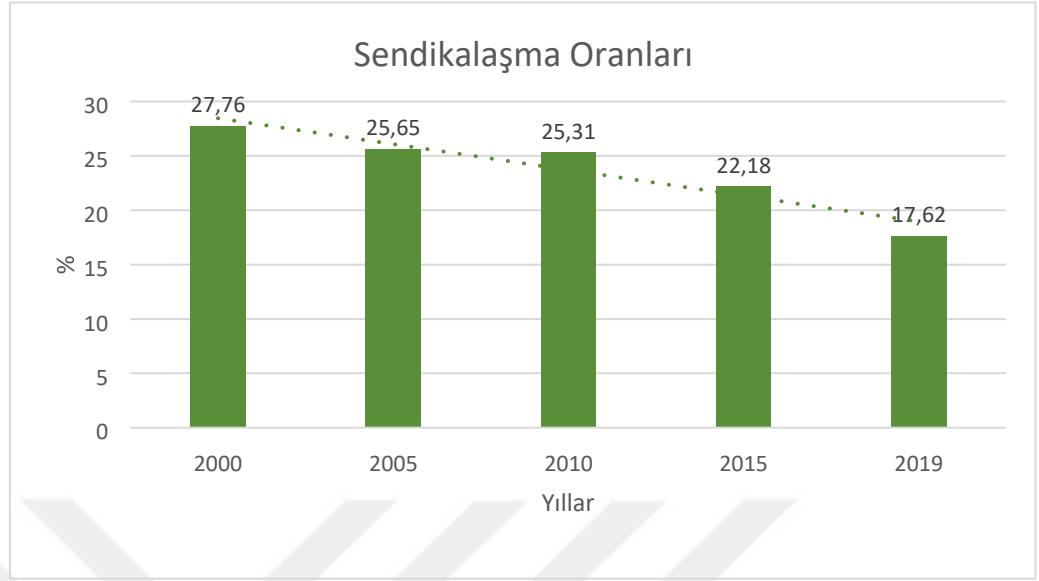
Tablo 1.1. OECD Ülkelerinin Sendikalaşma Oranları(%) (2000-2020)

ÜLKELER	YILLAR					
	2000	2005	2010	2015	2019	2020
ABD	12,9	12,0	11,4	10,6	9,9	10,3
Almanya	24,6	21,5	18,9	17,6	16,3	..
Avustralya	24,9	22,5	18,4	..	..	..
Avusturya	36,9	33,8	28,9	27,4	26,3	..
Belçika	56,6	54,9	53,0	52,3	49,1	..
Çekya	27,2	19,1	16,1	11,9		..
Danimarka	74,5	71,5	68,1	68,2	67,0	..
Estonya	14,0	8,7	8,2	4,5	6,0	..
Finlandiya	74,2	72,7	71,4	67,5	58,8	..
Fransa	10,8	10,5	10,8	..	..	..
Hollanda	22,3	22,1	19,5	17,7	15,4	..
İngiltere	29,8	28,6	26,6	24,7	23,5	..
İrlanda	35,9	32,4	31,6	25,4	25,1	26,2

İspanya	17,5	15,5	18,2	14,4	12,5	..
İsrail	37,7	..	..	..	..	..
İsveç	81,0	75,7	68,2	67,0	65,2	..
İsviçre	20,7	19,8	17,6	15,7	..	..
İtalya	34,8	33,8	35,3	34,2	32,5	..
İzlanda	89,1	84,1	85,2	91,6	90,7	92,2
Japonya	21,5	18,8	18,4	17,5	16,8	..
Kanada	28,2	27,7	27,2	26,5	26,1	27,2
Kolombiya	12,3	9,6	9,2	9,4	..	..
Kore	11,4	9,9	9,6	10,0	..	..
Kosta Rika	14,3	13,3	12,9	18,6	20,5	..
Letonya	..	..	15,1	12,7	..	..
Litvanya	..	..	10,1	7,9	7,4	..
Lüksemburg	..	42,6	36,1	33,3	28,2	..
Macaristan	23,8	17,3	..	..	..	..
Meksika	16,7	16,9	14,5	13,1	12,3	12,4
Norveç	53,6	51,2	50,5	49,8	50,4	..
Polonya	23,5	23,8	17,4	..	..	..
Portekiz	..	..	19,6	16,1	..	..
Slovakya	34,2	23,5	16,4	12,6	..	..
Slovenya	44,2	37,5	32,6	23,8	..	..
Şili	11,2	11,1	13,9	15,3	..	..
Türkiye	12,5	10,3	7,3	8,0	9,9	..
Yeni Zelanda	22,4	22,3	21,4	17,9	..	..
Yunanistan	..	..	22,2	..	..	..

Kaynak: (OECDstat, 2022)

Tabloya bakıldığında yıllar itibariyle birçok ülkede sendikal katılımlar düşüş göstermektedir. Fakat yine de İzlanda, Danimarka, Finlandiya, İsveç gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranları diğer ülkelere göre oldukça yüksektir. Yine aynı tablo incelendiğinde Estonya, Kolombiya, Litvanya ve Türkiye'nin de içlerinde bulunduğu ülkeler neredeyse %10'nun altında kalmıştır. Genel olarak yorumlandığında refah seviyeleri yüksek ülkeler sendikalaşma oranlarında üst sıralarda yer alırken, refah seviyesi daha düşük ülkeler bu sendikalaşma oranlarının oldukça altında kalmıştır.



Grafık 1.1. OECD Ülkelerinin Yıllara Göre Sendikalaşma Oranları

Tablo 1.1’de verilen veriler üzerinden hazırlanmıştır.

Grafık 1.1’de OECD ülkelerine ait olan ve Tablo 1.1’de verilen veriler üzerinden hazırlanmış bir analiz tartışılmaktadır. Verilerin elde edilmesi ve yoğunluğu açısından 2010, 2015 ve 2019 yıllarına ait olan ortalama sendikalaşma oranları nispeten gerçeğe daha yakın oranlardır. Grafığe bakıldığında yıllar itibariyle bir azalış olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Özellikle 2019 yılı itibariyle ortalama sendikalaşma oranlarında ciddi bir düşüş yaşandığı görölmektedir.

1.4.2. AB Ülkeleri Geneline Sendikalaşma

Avrupa Birliği(AB) toplamda 27 ülkeden oluşan hem siyasi hem de ekonomik bir topluluktur. Almanya, Belçika, Bulgaristan, ek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hırvatistan, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Kıbrıs, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve Yunanistan üye ülkelerdir.

Avrupa’da, özellikle II. Dünya Savaşı’ndan sonra neoliberal politikaların ve küreselleşme etkisinin arttığı döneme kadar sendikalaşma oranlarında artış olduğu açıkça görölmektedir. Avrupa’daki her ülkede eşit oranla artmasa da sendikalaşma anlamında ‘altın ağ’ olarak ifade edilen dönem yaşanmıştır (Selamoğlu, 2005, s. 63). Avrupa

Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) 1973 yılında kurulmuştur. AB ülkelerinin yanı sıra birçok ülkeyi de bünyesinde barındıran Avrupa’da büyük bir konfederasyondur. Bu sayede Avrupa düzeyinde birçok ülkede ortak sendikal temsil ve sendikalaşma sağlanmaktadır. Fakat 1970’ler itibariyle değişmeye başlayan iktisadi politikalar ve küreselleşme ile sendikalaşma oranlarında düşüşler yaşanmaya başlanmıştır. Aşağıdaki tabloda da ülkeler özelinde yıllar itibariyle azalmanın olduğu görülmektedir.

Tablo 1.2. AB Ülkelerinin Sendikalaşma Oranları (%) (2000-2020)

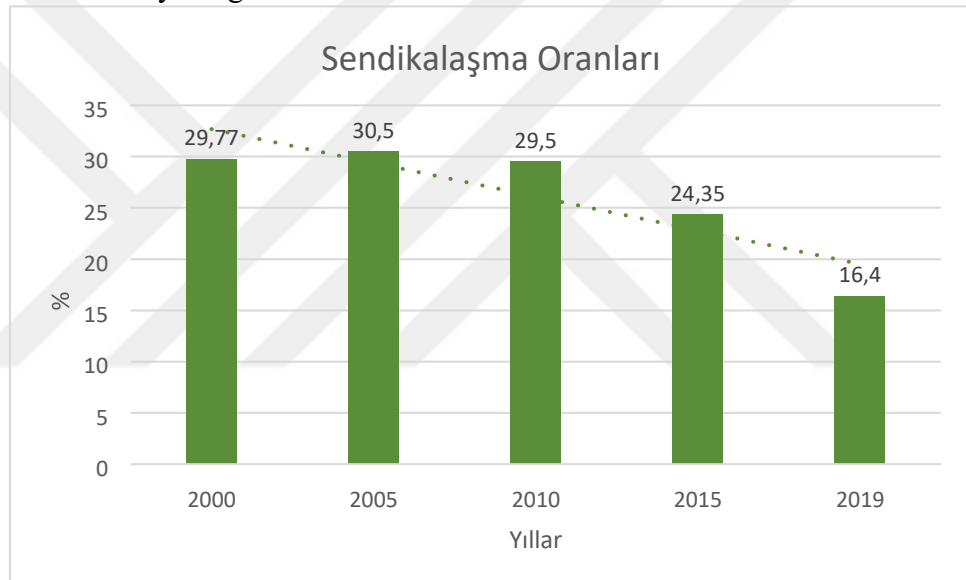
ÜLKELER	YILLAR					
	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Almanya	24,6	21,5	18,9	17,6	16,3	..
Belçika	56,6	54,9	53,0	52,3	49,1	..
Bulgaristan*	..	..	13,9	13,6	..	..
Çekya	27,2	19,1	16,1	11,9	..	..
Danimarka	74,5	71,5	68,1	68,2	67,0	..
Estonya	14,0	8,7	8,2	4,5	6,0	..
Finlandiya	74,2	72,7	71,4	67,5	58,8	..
Fransa	10,8	10,5	10,8	..	..	..
Hırvatistan*	37,2	38,0	27,1	24,0	..	..
Hollanda	22,3	22,1	19,5	17,7	15,4	..
İrlanda	35,9	32,4	31,6	25,4	25,1	26,2
İspanya	17,5	15,5	18,2	14,4	12,5	..
İsveç	81,0	75,7	68,2	67,0	65,2	..
İtalya	34,8	33,8	35,3	34,2	32,5	..
Kıbrıs*	64,9	64,6	48,0	43,6	..	..
Letonya	..	..	15,1	12,7	..	..
Litvanya	..	..	10,1	7,9	7,4	..
Lüksemburg	..	42,6	36,1	33,3	28,2	..
Macaristan	23,8	17,3	..	..	..	..
Malta*	62,8	59,8	53,9	48,6	42,9	41,9
Polonya	23,5	23,8	17,4	..	..	..
Portekiz	..	..	19,6	16,1	..	..
Romanya*	34,7	36,0	35,4	21,6	..	..
Slovakya	34,2	23,5	16,4	12,6	..	..
Slovenya	44,2	37,5	32,6	23,8	..	..

Yunanistan	..	..	22,2	..	..	..
-------------------	----	----	------	----	----	----

Kaynak: (ILOstat, 2022; (OECDstat, 2022).

*İfadesi bulunan ülkelerin verileri ILOstat veri tabanından alınmıştır.

Tabloya bakıldığında OECD ülkelerinde yaşanan durumun benzer bir senaryosu görülmektedir. Kuzey Avrupa ülkeleri sendikalaşma oranları konusunda AB üyesi ülkeler içinde de en yüksek oranlara sahiptir. OECD ülkelerinden farklı olarak AB üyesi olan Kıbrıs ve Malta ülkelerinde diğer ülkelere kıyasla yaklaşık %50 oranında sendikalaşma mevcuttur. Fakat nihai sonucuna bakıldığında tüm dünya ülkeleri genelinde sendikalaşma oranlarında azalmaya doğru bir evrilme söz konusudur.



Grafik 1.2. AB Ülkelerinin Yıllara Göre Sendikalaşma Oranları

Tablo 1.2’de verilen veriler üzerinden hazırlanmıştır.

Grafik 1.2’de AB ülkelerine ait olan ve Tablo 1.2’de verilen veriler üzerinden hazırlanmış bir analiz tartışılmaktadır. Verilerin elde edilmesi ve yoğunluğu açısından 2010, 2015 ve 2019 yıllarına ait olan ortalama sendikalaşma oranları nispeten gerçeğe daha yakın oranlardır. OECD ülkelerinde yaşanan benzer bir durum AB ülkelerinde de vardır. Verilen oranların miktarları nispeten OECD ülkelerinden fazla bile olsa yıllar itibariyle azalan sendikalaşma oranları burada da aynı şekilde devam etmiştir.

1.4.3. G7 Ülkeleri Geneline Sendikalaşma

1973 yılında yaşanan Petrol Krizi sonrasında ekonomik sorunları konuşmak üzere bir araya gelen sonrasında da G7 ülkeleri adı verilen bu grup 1975 yılında kurulmuştur (Akbaş, 2020, s. 53). Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, İngiltere, İtalya, Japonya ve Kanada'dan oluşturmaktır. Ülkelerin hepsine bakıldığında dünya üzerinde etkileri olan aynı zamanda ekonomik olarak da güçlü olan devletlerdir. Nitekim de bu grubun oluşma amacı dünya genelindeki ekonomik ve maddi sorunları görüşmek, sorunları çözümlere kavuşturup çeşitli işbirlikleri yapmaktır (Bozan, 2019, s. 26).

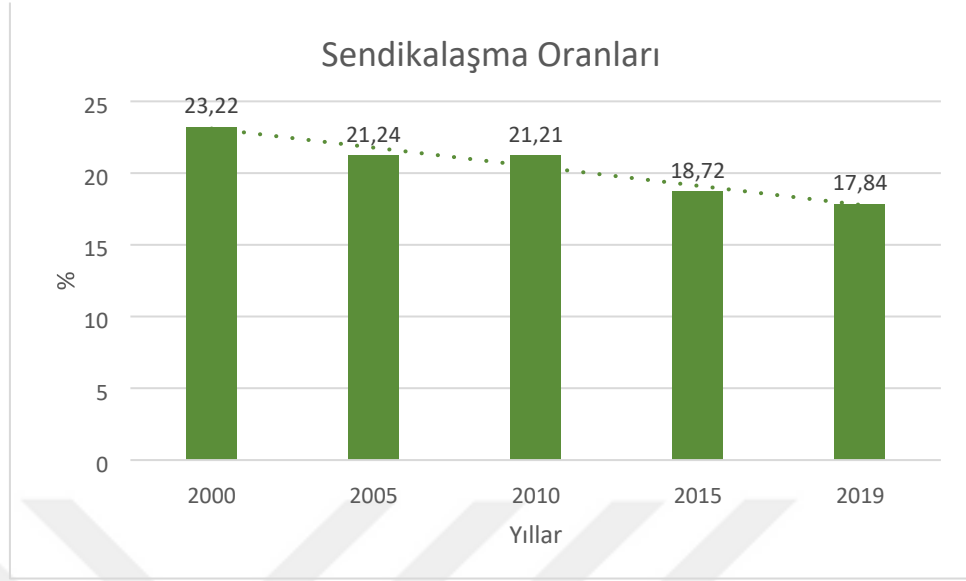
Aşağıdaki tabloda G7 ülkelerine ait yıllara göre sendikalaşma oranları verilmiştir.

Tablo 1.3. G7 Ülkelerinin Sendikalaşma Oranları (%) (2000-2020)

ÜLKELER	YILLAR					
	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Almanya	24,6	21,5	18,9	17,6	16,3	..
ABD	12,9	12,0	11,4	10,6	9,9	10,3
Fransa	10,8	10,5	10,8	..	..	..
İngiltere	29,8	28,6	26,6	24,7	23,5	..
İtalya	34,8	33,8	35,3	34,2	32,5	..
Japonya	21,5	18,8	18,4	17,5	16,8	..
Kanada	28,2	27,7	27,2	26,5	26,1	27,2

Kaynak: (OECDstat, 2022)

G7 ülkeleri OECD ve AB ülkeleri içinde incelendiği için sendikal anlamda düşük oranlarda kaldığı aşikardır. Fakat yine de bu yedi ülkenin kendi içinde bir değerlendirilmesi yapılacak olunursa; en iyi sendikalaşma oranlarının 2019 yılında %32,5 ile İtalya'da, 2020 yılında ise %27,2 ile Kanada'da olduğu söylenebilir. Yine aynı grupta ABD'nin oranlarının grup içinde en düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bunun en büyük sebeplerinden bir tanesi ABD'de esnek çalışma hayatının, kayıt dışı çalışmanın yüksek olmasından kaynaklandığı ifade edilmektedir.



Grafik 1.3. G7 Ülkelerinin Yıllara Göre Sendikalaşma Oranları

Tablo 1.3'te verilen veriler üzerinden hazırlanmıştır.

Grafik 1.3'te G7 ülkelerine ait olan ve Tablo 1.3'te verilen veriler üzerinden hazırlanmış bir analiz tartışılmaktadır. Verilerin elde edilmesi ve yoğunluğu açısından 2010, 2015 ve 2019 yıllarına ait olan ortalama sendikalaşma oranları nispeten gerçeğe daha yakın oranlardır. G7 ülkeleri OECD ve AB ülkelerine göre daha yüksek refaha ve ekonomik şartlara sahiptir. Fakat bu durum sendikalaşma alanında kendini gösterememiştir. Yıllara kıyasla bakıldığında yaşanan azalış birbirine yakın oranlarda olsa da, sendikalaşma oranının en yüksek olduğu 2000 yılında bile oran %23,22 seviyesinde kalmıştır. Bu da genel olarak sendikalaşma alanında, gelişmiş ve refah seviyesi yüksek olan bu ülkeler topluluğu için düşük bir oran olmaktadır.

1.4.4. E7 Ülkeleri Geneline Sendikalaşma

Ülkelerin bir araya gelerek bir topluluk oluşturma işteğinin temelinde çoğunlukla ekonomik gelişmeler ve ekonomik güçler etkindir. OECD, AB, G7 gibi örgütler bu doğrultuda bir araya gelen ülkelerden kurulmuştur. Son yıllarda özellikle gelişmekte ve büyümemekte olan ülkelerin de bir araya gelerek oluşturdukları yeni bir örgüt meydana gelmiştir. E7 adı verilen bu yeni ekonomik toplulukta Brezilya, Çin, Endonezya, Hindistan, Meksika, Rusya ve Türkiye bulunmaktadır (Topçuoğlu & Ayyıldız, 2020, s.

823). Gelişmekte ve hızla büyümekte olan E7 ülkeleri için 2050 yılına gelindiğinde şu an en büyük ekonomilere sahip olan ABD, Fransa, İtalya'yı kapsayan G7 ülkelerinden daha büyük bir ekonomiye sahip olacakları düşünülmektedir (Castellano, 2017, s. 24).

Aşağıdaki tabloda E7 ülkelerine ait yıllara göre sendikalaşma oranları verilmiştir.

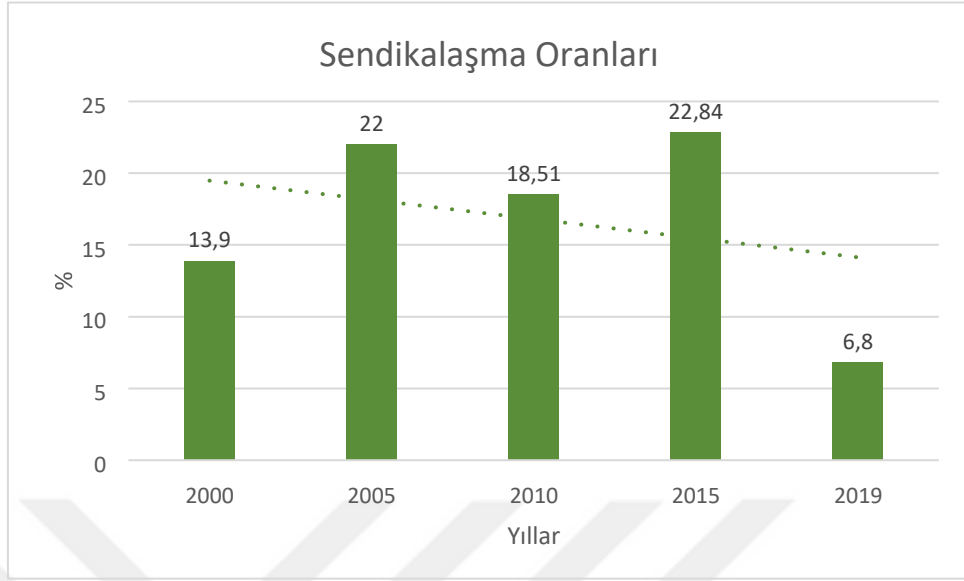
Tablo 1.4. E7 Ülkelerinin Sendikalaşma Oranları (%) (2000-2020)

ÜLKELER	YILLAR					
	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Brezilya	20,1	20,0	19,3	17,9	13,0	..
Çin	..	30,4	34,7	43,9	..	..
Endonezya	36,4	9,9	9,8	17,9	13,0	..
Hindistan	11,8	23,0	10,3	22,8	..	..
Meksika*	16,7	16,9	14,5	13,1	12,3	12,4
Rusya	..	43,5	33,7	28,3	..	..
Türkiye*	12,5	10,3	7,3	8,0	9,8	..

Kaynak: (ILOstat, 2022)

* İfadesi bulunan ülkelerin verileri OECDstat veri tabanından alınmıştır.

Ülkelere ait veriler incelendiğinde en güncel veri 2020 yılında Meksika'ya aittir. Meksika'daki sendikalaşma oranı %12,4 ile içinde bulunduğu E7 ülkeleri içinde ortalama bir seviyededir. 2019 verilerine bakıldığında Brezilya ve Endonezya Meksika ile hemen hemen aynı orandayken; 2015 yılı verilerinde E7 topluluğu için %43,9 ile en yüksek oran Çin'e aittir. Çin'i %28,3 ile Rusya ve %22,8 ile Hindistan takip etmektedir. Türkiye ise 2019 yılında %9,8 ile 2015 yılındaki %8'lik orana kıyasla kendi içinde bir artış gösterse bile E7 ülkeleri içinde halen en düşük sendikalaşma oranına sahiptir.



Grafik 1.4. E7 lkelerinin Yıllara Göre Sendikalaşma Oranları

Tablo 1.4'te verilen veriler üzerinden hazırlanmıştır.

Grafik 1.4'te E7 ülkelerine ait olan ve Tablo 1.4'te verilen veriler üzerinden hazırlanmış bir analiz tartışılmaktadır. Verilerin elde edilmesi ve yoğunluğu açısından 2010 ve 2015 yıllarına ait olan ortalama sendikalaşma oranları nispeten gerçeğe daha yakın oranlardır. E7 lkeleri önceki sayfalarda belirtildiği üzere ekonomik olarak büyüme aşamasında ve gelişmekte olan ülkelerden meydana gelmektedir. Yıllara göre sendikalaşma oranlarına bakıldığında 2005 ve 2010 yıllarında %22 ile en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Bu gruptaki ülkelerin ekonomik ve refah anlamında büyümekte ve gelişmekte oldukları göz önüne alındığında sendikalaşma oranlarının düşük seviyelerde olması şaşırtıcı bir sonuç olmamıştır. Fakat grafik geneli yorumlandığında sendikalaşma oranlarının düşük seviyelerde kaldığı net olarak görülmektedir. Aynı zamanda diğer tüm ülkelerde ve ülke topluluklarında olduğu gibi E7 lkelerinin hemen hepsinde sendikalaşma oranları yıllar itibariyle azalış göstermiştir.

1.5. Türkiye'de Sendikalaşma

Türkiye'de sendikalaşma ve sendika tarihi genel hatlarıyla bakıldığında cumhuriyetten önce ve cumhuriyetten sonra olmak üzere zamansal olarak iki bölüme ayrılır. Cumhuriyet ncesi dönemde çok fazla aktif ve yaygın olarak kullanılmayan sendikalar, cumhuriyet sonrasında çeşitli bölünmeler ve duraklatmalara karşın daha aktif

olarak faaliyet göstermişlerdir. Çalışma devamında cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere iki başlık altında Türkiye’deki sendikalaşma kavramı incelenecektir.

1.5.1. Cumhuriyet Öncesi Sendikalaşma

Türkiye tarihine bakıldığında sendikalar 19.yy sonlarında 20.yy başlarında ortaya çıkmıştır. Osmanlı Devleti’nin yönetiminde olan çalışanlar için sosyal, ekonomik, siyasi, hukuki şartlar işçi örgütlenmelerini II.Meşrutiyet’e kadar ötelemiştir (Tokol, 1994, s. 1). Osmanlı’nın genel geçim kaynağı tarım olduğu için sanayi faaliyetleri dünya geneline göre Osmanlı’ya daha geç gelmiştir. Bu durum da sınıfsal farklılıkları, örgüt bilincini, toplu hareket etme güdüsünün işçiler üzerinde geç oluşmasına sebebiyet vermiştir (Pıçak & Kadah, 2017, s. 202).

En yaygın olarak bilinen ama yine de bazı yazarlar tarafından tartışılmaya devam edilen bir bilgiye göre; ilk işçi örgütü olan ve Tophane işçileri tarafından kurulan ‘Osmanlı Amele Cemiyeti’ 1895 yılında kurulmuştur. Fakat bu örgüt sadece bir yıl yaşayabilmiştir sonrasında kapatılarak kurucuları sürgüne gönderilmiştir (Mahiroğulları, 2017, s. 32).

1908 yılında II.Meşrutiyet’in ilanı akabinde bir yıl sonra 1909 yılında Cemiyetler Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle işçi hareketleri hızlanmıştır. Fakat ülkenin çeşitli yerlerinde grevler baş göstermeye başlayınca 1909 yılının sonunda Tatil-i Eşgal Kanunu ile hem grevler hem de sendika kurma hakkı yasaklanmıştır (Balcı, 2020, s. 94-95). Ayrıca I. Dünya Savaşı’na gidilmesi de sendikal faaliyetleri olumsuz yönde etkileyen ayrı bir etmen olmuştur (Mahiroğulları, 2017, s. 41).

1918 yılında Mondros Barış Antlaşması ile Osmanlı Devleti tamamen yıkılmıştır. Sonrasında oluşan ortamda yeniden siyasi partiler ve dernekler kurulmuştur. Bu dernekler arasında yeniden kurulanlar ya da eskiden kurulup kapatılan dernekler de mevcuttur. Yeniden hareketlenen örgütlenme bilinciyle grevler de 1913 öncesindeki gibi rol almaya başlamıştır (Tokol, 1994, s. 11).

Cumhuriyet öncesindeki döneme bakıldığında, özellikle 1908 yılı sonrasında işçi örgütlenmelerindeki artışın genel olarak üç başlık altında toplanabileceği söylenebilir.

Bunlar (Mahiroğulları, 2017, s. 34);

-Cemiyetler Kanunu'n sağladığı yasal haklar,

-Yapılan çeşitli grevlerin hak arama konusunda işçi kesimi üzerinde oluşturduğu bilinç,

-Sosyalist partiler ve sosyalist aydınların işçi örgütlenmelerine yaptıkları öncü hareketlerdir.

1.5.1. Cumhuriyet Sonrası Sendikalaşma

Cumhuriyet sonrası diye bahsedilen dönem isminde de anlaşılacağı üzere cumhuriyetin ilanından sonra yani 1923 yılı ile başlayan dönemdir. Osmanlı Devleti tamamen ortadan kalkmış yerine Türkiye Cumhuriyeti Devleti kurulmuştur. Yeni kurulan bu devlet daha çok korumacı ve Balcı(2020)'nın da bahsettiği gibi 'baba devlet' algısıyla oldukça anlayışlı bir duruş sergilemiştir. Fakat 1924 Anayasası'nda dernek ve toplanma özgürlüğüne değinilirken, sendikalaşmaya değinilmemiştir. 1925 yılında çıkarılan Takriri Sükun Kanunu ile gösteri yasakları getirilip, İstiklal Mahkemeleri kurulmuştur (Balcı, 2020, s. 97).

Türkiye'de sanayileşme, fabrikaların kurulma dönemi 1930'lar itibariyle başlamıştır. Bu gelişme sonrasında işçi sınıfı, sınıf bilinci oluşmuştur. 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu'nda sendika ve grevler konusunda bir ibarenin olması, örgütlenme ve işçi haklarının devlet nezdinde önem verilmediğinin göstergesidir (Atkan, 2022, s. 25). 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Yasası, cumhuriyet sonrası dönemde sendika kurulmasını yasaklayan ilk yasa olmuştur (Erdoğan, 2016, s. 24).

1923 yılı ile başlayan Türkiye Cumhuriyeti 1947 yılına kadar devam eden tek parti döneminde yapılan girişimler, çıkarılan kanun ve mevzuatlar işçilerin örgütlenmesi, sendikalaşması ve toplu şekilde hareket etmesi adına hiçbir olanak sağlamamıştır. Aksine, 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükun, 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Yasası ile sendika ve işçi örgütlerinin önünü tıkamıştır. Bu dönemde önemsenen daha çok devletin güçlenmesi ve nitelikli iş gücü sağlama çabasıdır (Pıçak & Kadah, 2017, s. 206).

1945 yılı itibariyle II. Dünya Savaşı baş göstermiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında ABD ve SSCB iki başlı bir soğuk savaş dönemi yaşanmıştır. Bu dönemde her iki blok lideri de kendi toplumsal ve siyasal yapılarıyla benzer ülkeler meydana getirmeyi amaçlamıştır (Delican, 2006, s. 11). Savaş sonrasında Türkiye ile ABD arasındaki ilişkilerin artmasıyla Türkiye’de oluşan sendikacılık hareketleri ve özellikle Türk-İş’in kuruluşunda Amerikan Sendikacılığının etkisi yoğun olmuştur. Bu durumun oluşmasındaki etkili nedenler ise Amerika’ya sendikacılığı araştırmak için gönderilen bilim insanlarının meydana getirdiği etki ve yukarıda da belirtildiği gibi ABD’nin kültürel, siyasal ve toplumsal olarak Türkiye ile sıcak temaslarda bulunmuş olmasıdır (Delican, 2006, s. 13).

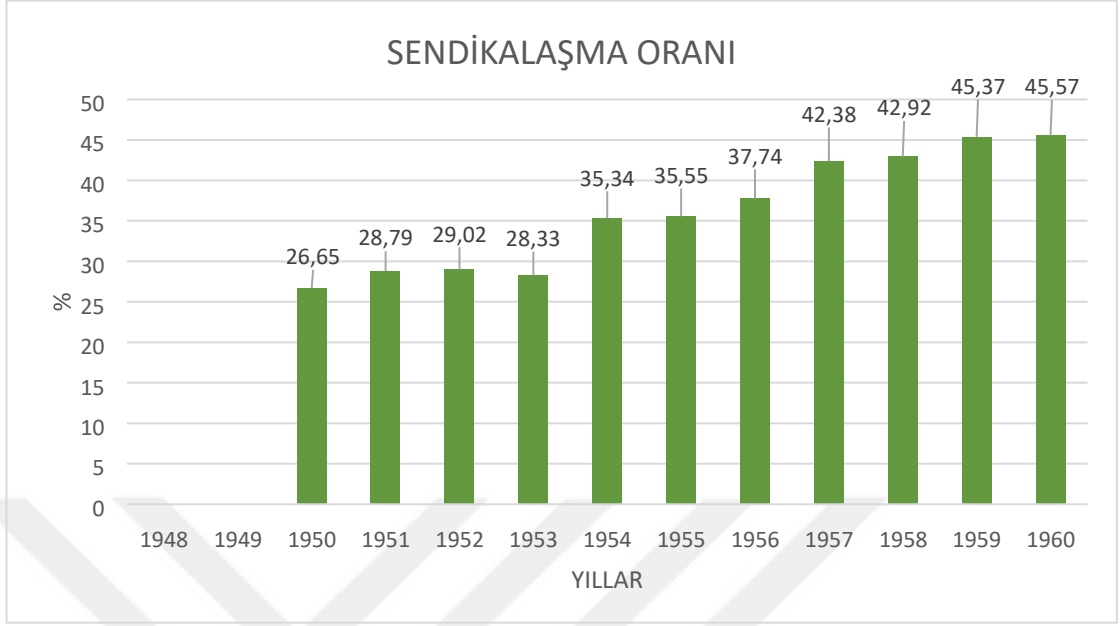
1945 yılında Türkiye için demokratik anlamda bir adım atılmış ve çok partili döneme geçilmiştir. Çeşitli görüşlerde çok sayıda parti siyasi yaşama katılsa da bu partilerden en uzun soluklu olarak devam eden, aynı zamanda Türkiye’nin siyasi hayatını ve sendikalaşma hareketlerini etkileyen Demokrat Parti olmuştur (Tokol, 1994, s. 22). Çok partili hayata geçiş ile birlikte demokratik hak ve özgürlüklerin sağlanması için yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Nitekim bunun için ilk olarak örgütlenme hakkı ile ilgili bir gelişme yaşanmıştır. Cemiyetler Kanunu’ndaki ‘sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz’ ibaresi 1946 yılında kaldırılmıştır (Balcı, 2020, s. 98). Böylece sendikal örgütlenmenin önü açılmıştır. Mahiroğulları’nın ‘*bu değişiklik kuşkusuz Türk sendikacılığının doğuşunu hazırlayan hareket noktası olmuştur.*’ ifadesi sendikal hareketlerin başlayacağını nitelemektedir (Mahiroğulları, 2017, s. 83). Sendikacılığın önünün açılmasıyla çeşitli ve çok sayıda örgütlenme meydana gelmiştir. İşçilerin bu dönemde kurulan Türkiye Sosyalist İşçi Partisi ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi sendikalarına özellikle ilgi göstermeleri üzerine mevcut hükümet rahatsız olmuş ve yine aynı yıl içerisinde aralık 1946’da sıkıyönetim emri ile bu sendikalar kapatılmıştır (Tokol, 1994, s. 23; Balcı, 2020, s. 98).

26 Şubat 1947 yılına gelindiğinde ise 5018 sayılı Sendikalar Yasası yürürlüğe girmiştir (Pıçak & Kadah, 2018, s. 207). Bu yasa Türkiye’nin ilk sendika yasası olarak kabul edilmiştir (Balcı, 2020, s. 98). Bu yasanın 2.maddesi gereğince 3008 sayılı İş Kanunu’nda işçi olarak tanımlanan kişilerin işçi sendikalarına üye olabilecekleri

belirtilirken, 5.maddesinde, sendikaların siyasetle ilgilenmesinin yasak olduğu ifade edilmiştir. Yine aynı kanunun 7.maddesinde ise, belirtilen kurallara uymayan sendikalara ait verilen cezalardan bahsedilmiştir (Işıklı, 1994, s. 152-157). Fakat bu yasada da grev hakkının yasaklanmış olması, sendikaların en güçlü ve yaptırım yetilerinin ellerinden alınmasının somut bir örneğidir (Delican, 2006, s. 14-15). Sendikalar Yasası ile başlayan süreçte sendikal örgütlenmeler artmıştır.

Sendikal örgütlenmelerin arttığı bu dönemde sendikaların düzenliliği ve daha da güçlenmeleri için sendikal bir üst örgüte ihtiyaç duyulmuştur. Bunun akabinde ilk konfederasyon olan Türk-İş (Türkiye İşçi Konfederasyonu) 1952 yılında kurulmuştur (Mahiroğulları, 2016, s. 178). Türk-İş'in temellerinde ABD Sendikacılığının izlerini görmek son derece olağandır. Çünkü Soğuk Savaş Dönemi olarak adlandırılan bu dönemde Türkiye ve ABD yakınlaşmaları oldukça fazladır. Aynı zamanda ABD Türkİş'in kuruluşunda kendi dış politika çıkarlarına uygun şekilde yön verebilmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmuştur (Işıklı, 1994, s. 172-173). Türk-İş'in kuruluşundan kısa bir zaman önce Türkiye'ye gelen ABD sendika temsilcisi ile yapılan görüşmede insan gücünün sendikal hareketlerdeki yerinden bahsedilmiştir. Nitekim Türk-İş'in kuruluşundan sonra da Amerika-Türkiye arasında işçi eğitimi projeleri gerçekleştirilmiştir. Bu projeler ile çok sayıda sendikacı eğitim için ABD'ye gönderilmiştir (Delican, 2006, s. 16-17). Sendikacılık kavramı her ne kadar İngilizler ile gelişip çalışma hayata dahil olsa da Türkiye'deki sendikacılık Amerikan sendikacılığına benzemektedir. Özellikle çok partili hayata geçiş ve Türk-İş'in kurulmasıyla bu durum daha da güçlenmiştir.

Aşağıdaki grafik 1.5'te 1948-1960 yıllarına ait Türkiye'deki sendikalaşma oranları verilmiştir.



Grafik 1.5. 1948-1960 Yılları Arasında Türkiye’de Sendikalaşma Oranı (%)

Kaynak: (OECDstat, 2022).

Grafik 1.5’e bakıldığında 1950-1960 dönemleri arasında sendikalaşma oranlarının arttığı görülmektedir. Bu durumda getirilen yasal kanunların etkisi oldukça fazladır. Örneğin 1952 yılında çıkarılan Basın İş Kanunu ile basın işçilerine, 1954 yılında Deniz İş Kanunu ile deniz adamlarına da sendikalaşma hakkı tanınmıştır (Mahiroğulları, 2017, s. 126). Ayrıca bu artış bir diğer nedeni ise sendika üyeliğindeki itlaflı taraflardır. Nitekim sonrasında yasa ile bir kişinin bir sendikaya üye olabileceğine yönelik düzeltme yapılmıştır. Böylece sendikalaşma oranlarında artış yaşanmıştır.

1946-1960 yılları arasına genel olarak bakıldığında sendikal faaliyetlerin sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu konudaki en büyük eleştiri sendikaların doğal bir süreçte ortaya çıkmamasıdır. Dolayısıyla sendikaların faaliyetlerine sendikalar karar vermemiş bu nedenle sendikal faaliyetler sınırlı kalmıştır. Ayrıca sendika hakkının sadece işçilere tanınmış olması, sendika aidatlarının sınırlandırılması, grev yasakları, sendikalar üzerindeki sıkı denetimler ve siyasal baskıların olması sendikaların faaliyetlerinin sınırlı kalmasına sebebiyet vermiştir. (Tokol, 1994, s. 32).

27 Mayıs 1960 yılında ülkenin ekonomik ve siyasi bunalımı sonunda ülkemizde devrim gerçekleşmiştir. Ancak bu devrim sendikalar açısından olumlu sonuçlar

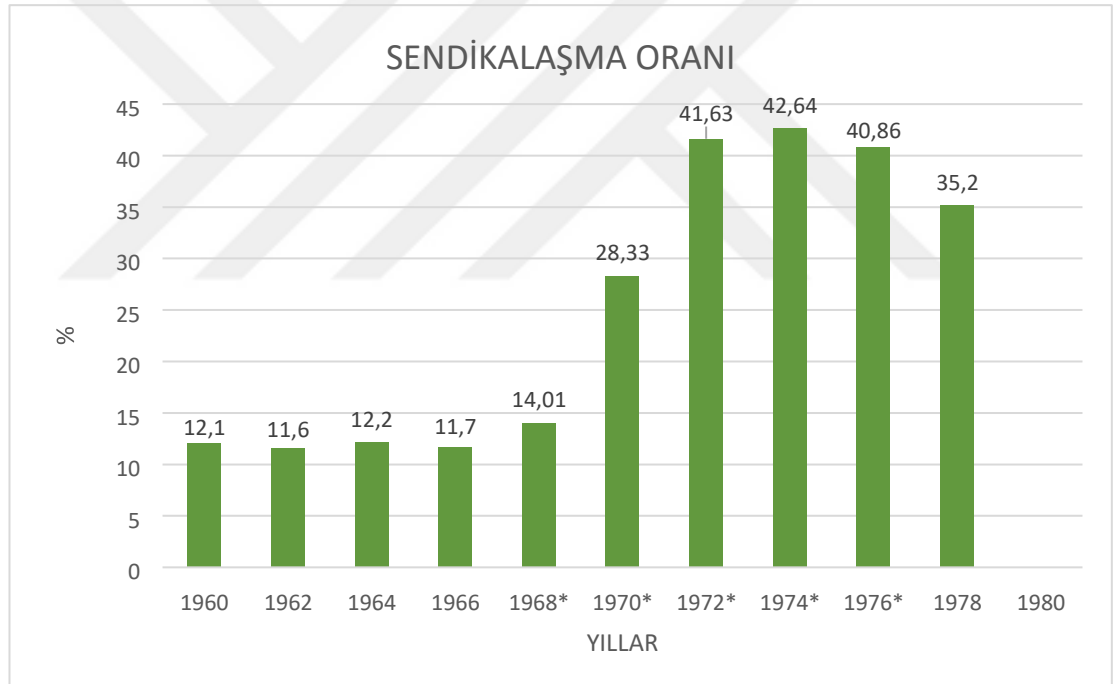
doğurmuştur. Hatta öyle ki sendikaların gelişmesi içi oldukça imkanlar sağlanmıştır. Yeni düzenlenen 1961 Anayasası'nın hazırlığında sendika temsilcileri de yer almıştır (Tokol, 1994, s. 33). Bu anayasanın 45. ve 46. maddelerinde çalışanların özgürce sendika kurabilme, sendikaya üye olabilme ya da sendikadan ayrılabilme hakları güvence altına alınırken, 47. madde ile grev ve toplu pazarlık hakkı tanınmıştır. Gösterilen bu gelişmeler bu tarihe kadar Türkiye sendikacılığında ilk niteliği taşıması yönünden sendikacılık için dönüm noktasıdır (Balcı, 2020, s. 100). Sendikaların anayasa ile güvence altına alınması sendikalara olan olumsuz bakış açısını da kırmıştır. Sendikalar işçi haklarının savunucusu olarak kabul görmeye başlamıştır (Mahiroğulları, 2017, s. 160).

1963 yılında kabul edilen 274 ve 275 sayılı iki kanun sendikaların güvencesi ve sendikal hakların korunması anlamında tüm sendikacılık tarihinin yapılan en kapsamlı yasalarlardır. 274 sayılı Sendikalar Kanunu uluslararası normlara aynı zamanda ILO'nun sendikacılıkla ilgili temel olan 87 nolu 'Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması' sözleşmesiyle uyumludur (Mahiroğulları, 2017, s. 181). Yeni yasada sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı tüm çalışan kişilere tanınmıştır. Grev ve lokavt kararı sendikalara bırakılmış, istedikleri şekilde kurs, seminer verme özgürlüğü tanınmıştır. Üyelik aidatlarına sendikaların kendilerinin değerlendirmesine izin vermiştir. Aynı zamanda sendikaların ticaret yapmaları da yasaklanmıştır. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile Türk işçisi çalışma hakkı, sendika hakkı, grev hakkı sayesinde çağdaş, özgür, zorunda ve baskı altında kalmayan bir işçi haline gelmiştir (Mahiroğulları, 2017, s. 199).

1966 yılında Türk-İş'in içinde yaşanan bazı sıkıntılardan dolayı Türk-İş'ten ayrılan Türkiye Maden-İş, Basın-İş, Lastik-İş ve bağımsız olan Gıda-İş birleşerek Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ismiyle yeni bir konfederasyon meydana getirmişlerdir. Aradan çok zaman geçmeden 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1976 yılında ise Hak-İş konfederasyonu kurulmuştur (Mahiroğulları, 2016, s. 199-202). Kurulan konfederasyon ve sendikaların sayılarını fazlalığına bakıldığında bu dönemde anayasal olarak sağlanan tüm hakların kullanıldığı aşikardır.

1970-1973 yılları arasında dünyada yaşanan Petrol krizi Türkiye’yi önce ekonomik sonra da siyasal ve toplumsal olarak etkilemiştir. Özellikle 1973 yılında sonra yaşanan grevler, öğrenci ve işçi direnişleri, mevcut sendika ve konfederasyonların aşırı rekabet hırsları, yaşanan ekonomik buhranlar ve siyasi istikrarsızlık ülke içinde kaosa sebep olacak çeşitli kötü faaliyetler meydana gelmiştir (Karagöz, 2010, s. 28). Tüm bu olumsuz olayların neticesinde 12 Eylül 1980 tarihinde Türkiye’de birçok alanda demokratik hakların geçici olarak kısıtlandığı askeri darbe yaşanmıştır (Balcı, 2020, s. 103).

Aşağıdaki grafikte 1960-1980 yılları arasında Türkiye’deki sendikalaşma oranları verilmiştir



Grafik 1.6. 1960-1980 Yılları Arasında Türkiye’de Sendikalaşma Oranları(%)

Kaynak: (OECDstat, 2022).

*İfadesi bulunan yılların sendikalaşma oranları (Mahiroğulları, 2017, s. 234) kaynağında bulunan tablodaki veriler kullanılarak bulunmuştur.

Grafik 1.6 incelendiğinde sendikalaşma oranlarının yüksek olması beklenen bir durumdur. Çünkü bu dönem sendika kurma serbestliği, sendikaya üye olma özgürlüğü, grev hakları gibi çeşitli olumlu desteklerle sendikaların en gözde olduğu dönemdir. Ancak

şöyle bir eksi noktası vardır; verilerin tam olarak doğru gerçekliği yansıtmaması muhtemeldir. Bu dönemde sendikalara üyelik şartı aranmaksızın kolayca üye olunabilirken aynı zamanda sendikadan çıkma zorunluluğu da yoktur. Bu da bir kişinin birden fazla sendika üyeliği olabilme ihtimalini arttırmakta ve sayısal verilerin doğruluğunu zedelemektedir.

1980 yılı için dünyada hem sosyal hem üretim hem ekonomik anlamda küreselleşmenin başladığı yıl denilmektedir. Ekonomik olarak Keynesyen politikaların terk edildiği ve neoliberal politikalara geçildiği bir dönemdir. Geçilen bu yeni ekonomik model serbest piyasa ekonomisiyle paralel ilerlediği için sendikalar açısından olumsuz yansımaları olmuştur (Balcı, 2020, s. 103). Yeni ekonomik modellerle özelleştirme politikaları yaygınlaşmaya başlamış ve bu durumda sendikal örgütlenmeyi daraltmıştır (Mahiroğulları, 2017, s. 327). Aynı dönemde yaşanan askeri darbe, siyasi ve sendikalaşma algısında da oldukça köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Darbe itibarıyla yaklaşık üç yıl süren bir kesinti yaşanmıştır. Sonrasında 1982 Anayasası, 274 sayılı Sendikalar Kanunu yerine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yerine 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu düzenlenmiştir. 1960'lı yıllardaki tecrübeler ve son yaşananlar da göz önüne alınarak hazırlanan yeni kanunlarda sendikal hakların ve faaliyetlerin sınırları çok daha net çizilmiştir (Mahiroğulları, 2001, s. 125).

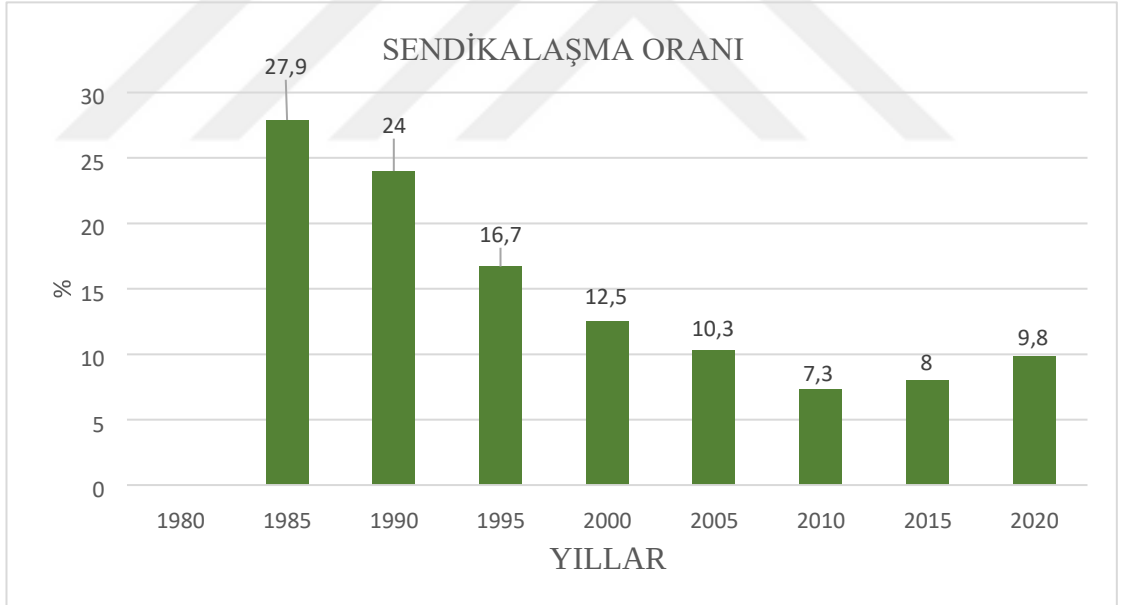
Dünyada ve Türkiye’de değişmeye başlayan ekonomi modelleri akabinde esnek çalışmayı getirmiştir. Esnek çalışma ile çalışma şekli, saati, yeri değişkenlik göstermeye başlamış, örgütlenme için gerekli olan topluluk bilinci azalmıştır. Bu da sendikaları olumsuz yönde etkileyen bir başka etmen olmuştur. Teknolojik ilerlemeler ile çalışma şekilleri daha çok bilgi ağırlıklı ve hizmet sektörüne doğru kaymıştır. Bu durumda sendikalaşma bilinci için eksi yönde bir gelişme olmuştur (Mahiroğulları, 2017, s. 327).

1995 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile sendikalar üzerinde olan sınırlamalar kaldırılmıştır. Aynı şekilde 2001 yılında devlet memurları için sendikalaşma hakkı kamu görevlilerinin ekonomik, sosyal ve meslek haklarının korunması adına Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu kabul edilmiştir (Erdoğan, 2016, s. 32-33).

2003 yılına gelindiğinde ise bugün de yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yeni İş Kanunu ile işverenlerin alanları biraz daha esnetilirken, işçi sınıfının hakları da aynı oranda korunması amaçlanmıştır. Gelişen ve değişen ekonomik dünyaya göre revize edilen bu kanun, esnek çalışma gibi yeni çalışma şekillerini de gözetilerek hazırlanmıştır (Balcı, 2020, s. 104-105).

2012 yılında 1980 yılında darbe hükümetinin hazırlamış olduğu 2821 sayılı Sendika Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir (Mahiroğulları, 2017, s. 352). Böylece ILO'nun sendika normlarına uygun yeni ve güncel bir kanun kullanılmaya başlanmıştır (Balcı, 2020, s. 105).

Aşağıdaki grafik 1.7'de 1981-2020 yılları arasındaki sendikalaşma oranlarına ait veriler verilmiştir.



Grafik 1.7. 1980-2020 Yılları Arasında Türkiye’de Sendikalaşma Oranı (%)

Kaynak: (OECDstat, 2022).

Grafik 1.7’ye bakıldığında özellikle 2000’li yıllar itibariyle sendikalaşma oranlarının düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Bunun en temel nedeni gelişen ve değişen teknoloji ile çalışma şekillerinin daha esnek modellere geçmesi, kol gücünden hizmet gücüne kayan çalışma şekilleridir. Çalışma hayatında hızla giren ve çalışma

hayatının dinamiğini değiştiren bu teknolojik ilerlemeler ve esnek çalışma şekilleri sendikalaşmayı olumsuz yönde etkileyen en temel sebeplerdir. Aynı zamanda bu tarihe kadar abartılmış ye sayılarının olması 2000’li yıllar itibariyle bu durumun kontrol altına alınmasıyla son bulmuştur. Bu durum da önceki yıllara göre ye sayılarında azalışa neden olmuştur. Kayıtdışı istihdam, işsizlik, zelleştirme politikaları, esnek çalışma saatleri gibi kavramlar son yıllarda sendikalaşma oranlarının düşmesindeki nedenlerdendir (Mahiroğulları, 2017, s. 390-396).

Bir başka pencereden bakıldığında, sendikaların da sendikalaşma oranlarının düşmesinde etkili bir başka faktör olarak ifade etmek mümkündür. şöyle ki gelişen ve değişen teknolojinin gerisinde kalarak çalışanların beklentilerini karşılamakta yetersiz kalmışlardır. Sendikaların ortaya çıktığı dönemde kas gücü ve mavi yakalı olarak çalışan işçilerin talepleri ile günümüzde beyaz yaka, altın yaka gibi fikir, zeka gibi yetilerini kullanarak hizmet sektöründe çalışan işçilerin talepleri birbirinden büyük ölçüde farklı olması oldukça doğal bir durumdur.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

2.1. İş Tatmini Kavramının Tanımı ve Önemi

Güncel yaşamda kadın ya da erkek fark etmeksizin herkes çalışma hayatının bir parçası olmuştur. Çalışma hayatı, bir insanın günlük yaşamının çok büyük bir kısmını kapsamaktadır. Hatta öyle ki son yıllarda küresel düzeyde yaşanan salgın olan COVID19 ve peşinden gelen pandemi, karantina gibi süreçler çalışma hayatını ev yaşamına, günlük yaşamın tamamına karıştırmıştır. Bu sebeple tatmin denilen kavramın insan hayatında daha da büyük bir öneme ulaştığı aşikardır.

Tatmin ve akabinde gelişen iş tatmini kavramları 1920'lerde literatüre girmiş ve çalışanların ruh ve beden sağlıklarıyla yaşam tatminlerini etkilemesi açısından önem kazanmıştır (Yılmaz, 2020, s. 182). İnsan yaşamının büyük bir kısmını ilgilendiren bu kavram literatürde oldukça fazla çalışılmıştır (Kıcı, 2017, s. 4). Yerli ve yabancı çalışmalarda iş tatmini ile ilgili yapılan tanımlamalara örnek verilecek olursa;

İş tatminini Spector, insanların işleri ve işlerinin farklı yönleriyle ilgili ne düşündüğü ile ilgili duygusal çıkarım olarak ifade etmiştir (Spector, 1997). Yousef'e göre ise iş tatmini çalışan kişinin yaptığı iş sonrasında takdir edilmesiyle meydana gelen duygusal durum olarak açıklanmıştır (Yousef, 2016). İş tatmini geniş ve yüzeysel olarak çalışanın kişisel duygu ve tecrübelerinin iş ve iş çevresinde olan yaşamına etkisi olarak ifade edilmiştir (Aydın & Aktaş, 2020, s. 313). Genel ve en basit haliyle yorumlandığında oldukça doğru bir ifadedir. Çünkü işin en temelinde iş tatmini, çalışan kişinin bireysel birikimleri ve beklentileri ile iş ortamında karşılaştığı durumlardan, yaşadığı olaylardan meydana gelen bir kavramdır.

Köroğlu (2012), bir çalışmada iş tatmini kavramını, çalışanın çalıştığı işteki mutluluğu ya da mutsuzluğu olarak ifade etmiştir. Yani çalıştığı işte çalışma süresi boyunca aldığı hazzı olarak yorumlamıştır. Locke ise iş tatmini için çalışanın kendi işini değerlendirmesi sonucundan ortaya çıkan pozitif düşünceler tanımını kullanmıştır (Yücel

& Demirel, 2013, s. 161). En genel tanımı olarak bu ifade kabul edebilir. Nihayetinde çalışan kişi kendisiyle ilgili en doğru değerlendirmeyi yapacak kişidir. Yaptığı iş sonrasındaki değerlendirme de bunun en net halini meydana getirmektedir.

Bir başka ifadede iş tatmini, kişinin genel iş çevresinden almaya çalıştığı rahatlatıcı ve tatmin edici duygular bütünü olarak ifade edilmiştir (Hamilci, 2014, s. 56). Bu tanımda da iş tatmininin sadece somut veriler ya da somut çıktılarla değil aynı zamanda duygusal tatminle de iç içe olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş tatmini için çalışan bireylerin duygularının birikimi ifadesi de kullanılabilir. İş tatmini bireylerin çalışma ortamına, görevlerine ve fiziksel şartlara göre farklılık göstermektedir. Bu durumda da bireylerin işleri hakkında olumlu veya olumsuz tavır ve tutum sergilemelerine sebebiyet vermektedir (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2002, s. 162).

Tüm bunların genelinde iş tatmini kavramının mevcut işyerinin ve koşullarının etkisiyle şekillendiği çıkarımını yapmak mümkün olmaktadır.

TDK'nun '*istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum.*' olarak tanımını yaptığı tatmin kavramı, hayatın her alanında yaşayan insanlar için oldukça önemlidir. Nitekim insanların -İş Kanunu'nda da belirtildiği gibi- haftanın 45 saatini iş yaşamında aktif şekilde çalışarak geçirdiği kabul edildiğinde iş tatmini kavramı da hayatın içinde oldukça önemli bir yere sahiptir.

İş tatminini işin kendisi, çalışma ortamı, itibar, işverenin tavırları ve tutumları, ücret, iş güvenliği, önlem gibi etmenlerin, çalışan birey tarafından öznel olarak değerlendirilerek meydana getirilen bir kavramdır (Gül, 2021, s. 47).

Çalışan kişinin işyeri koşulları ile çalışma yaşamı arasındaki uyumlu akışın sonucunda oluşan memnuniyet durumu iş tatminini meydana getirmektedir. Şöyle ki çalışma ortamındaki sağlık koşulları, güvenlik koşulları, eğitim programları ve kariyer hedeflerinin belirlenip geliştirilmesini içeren planlama süreçleri iş tatminini etkileyen unsurlardır. Bu unsurların çalışan kişilere sunulması durumunda kişinin çalışma ortamından alacağı pozitif tutum iş tatminini oluşturmaktadır. (UGBORO & OBENG, 2000, s. 254).

Yukarıda verilen farklı araştırmacıların tanımlarına ve literatürdeki diğer çalışmaların geneline bakıldığında iş tatmini ile ilgili benzer tanımların yapıldığı görülmektedir. Her tanımın ortak noktasında çalışanın huzuru, mutluluğu ve aynı zamanda çalıştığı yerin sağlıklı koşulları ve sağladığı olanaklar olduğu çıkarımı yapılmaktadır.

İş tatmini kavramının mevcut hayat için önemli bir kavram olduğuna literatürde yapılan binlerce çalışmadan ulaşmak mümkündür. Çalışma hayatının birey ve bireyin çalıştığı yer yani örgütten meydana geldiği bilinmektedir. Böylece iş tatmini kavramının önemi de sadece bireysel açıdan değil, örgütsel açıdan oldukça önemli olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim yapılan çalışmalarda da bunun somut örneklerini görülmektedir. İş tatmini yapılan işin çevresinde meydana gelen bir kavram olduğu için önemi de yine aynı şekilde iş çevresinde gelişmektedir. İş çevresi işveren ve işçi ya da örgüt ve işgörenden meydana geldiği için önemi de her iki taraf açısından değerlendirilmektedir. Aynı ayrı ele alındığında öncelikli olarak bireysel açıdan önemine değinilmiştir.

İş tatmini bireysel açıdan önemlidir. Çünkü; bireyler mevcut hayatlarını sürdürebilmek için çalışmak zorundalardır. Bu zorunluluğu yerine getirirken de şartların olumlu yönde olması büyük bir etkidir. Çalışma saatlerinin uygunluğu, çalışılan ortamın temizliği, sağlanan iş güvenliği, yapılan işin sonucunda alınan ücret gibi etmenler bireyin çalışma performansını doğrudan etkilerken, yapılan işin düzenliliğini ve sürekliliğini de etkilemektedir. İş tatmininin yüksek olması çalışan kişinin mutluluğunu ve performansını olumlu yönde etkilerken; iş tatminin düşük olması çalışan kişinin mutsuzluğuna, performansının düşmesine, bağlılığının azalmasına ve uyumsuzlukların yaşanmasına sebebiyet vermektedir (Korucu, 2016, s. 5). Böylece çalışan birey çalışma koşullarından memnun olduğu sürece mevcut gücünü en iyi şekilde kullanıp verimliliğini arttırmaktadır.

İş yaşamında ana hedef, kurulu olan iş düzeninin başarıya ulaşarak en yüksek verimin alınmasıdır. Bu yüzden örgüt diye ifade edilen oluşum işin meydana gelmesi için tüm olanakları sağlayan bir kurumdur. Nihai hedefi de amaçlarına ulaşp, yaptığı faaliyetten en yüksek verimi almaktır. Bu sebeptendir ki iş tatmini kavramı sadece tek taraflı bireysel olarak değerlendirilmemektedir. İş tatmininin örgütsel açıdan da etkisi

büyüktür. Özellikle çalışanların çalışma ortamlarını ve işlerini benimsemelerinde, işyerinde uygun davranışlarda bulunmalarında , ortak değer ve tutumları sergilemelerinde iş tatmini oldukça etkili olarak kendisini göstermektedir (Arslan, 2010, s. 37).

İş tatmini örgütsel açıdan önemlidir. Çünkü; mevcut işletmenin verimliliğini direkt etkileyen etmenler içinde en önemlilerindendir. Bu yüzden çalışanların iş tatminlerinin sağlanması örgütün en önemli görevlerinden bir tanesini oluşturmaktadır. İş tatmini sağlanan çalışan kişi morali ve motivasyonu sayesinde mevcut çalıştığı örgüte tam olarak destek vermektedir (Allen, Shore, & Griffeth, 2003, s. 100-101). Aynı zamanda çalışanlarının iş tatminini sağlayan örgütlerde çalışan devamlılığı olduğu için verimlilik de doğrudan artmaktadır. Çünkü çalışma şartları ve diğer sosyal hakları sağlanan çalışanların iş tatminleri oldukça yüksektir. Bunun sonucunda örgütlerine ve mevcut işlerine olan bağlılıkları artmaktadır. İş tatminleri sağlanan çalışanların verimlilikleri de bu oranla artacağı için iş tatmini kavramı örgüt açısından oldukça önem kazanmaktadır (Yılmaz & Karahan, 2009, s. 201).

İş tatmini yıllarca incelenmiş, günümüzde de incelenmeye devam edilen önemli bir kavramdır. Nitekim bunun doğrultusunda çeşitli alanlarda binlerce araştırmanın konusu olmuştur. Çalışma yaşamının geneline bakıldığında çalışan tatmini, alınan verimliliği ve örgüt başarısını direkt olarak etkilediği aşikardır. Bu yüzden çalışanların ve örgütlerin bu bilinç ve farkındalıkla çalışma hayatlarını şekillendirmeleri mevcut işleri açısından oldukça önemli bir boyuttur.

Bu başlıkta iş tatmini kavramının çeşitli tanımlarına aynı zamanda hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemine değinilmiştir. Çalışmanın bir sonraki başlığında iş tatmini kavramının meydana getiren teorilere ayrıntılı olarak değinilmiştir.

2.2. İş Tatmini Teorileri

İş tatmini teorileri bir başka ifadeyle motivasyon teorileri olarak isimlendirilen bu kavram bir örgütte çalışanları harekete geçiren, hedefleri doğrultusunda ilerleten etmenler olarak tanımlanabilmektedir. Yöneticilerin bu teoriler hakkında bilgi sahibi olması, çalışanlar üzerinde gerek verimliliğinin, gerek çalışma isteğinin gerekse iş tatminlerinin artırılması anlamında oldukça etkili olmaktadır (Urlu, 2010, s. 28).

İş tatmini teorileri kapsam teorileri ve süreç teorileri olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu ayrım yapılırken ihtiyaçlara yönelik içsel faktörler kapsam teorileri, kişiyi dışardan etkileyen dışsal faktörler ise süreç teorileri olarak ifade edilmektedir (Özgün, 2019, s. 8).

2.2.1. Kapsam Teorileri

Bireyin çalışma ortamı ve çalıştığı kişiler çalışan kişinin olaylara karşı olan davranışını, içsel bakış açısını oluşturan kapsam teorilerinin en temel unsurlarıdır. Aynı zamanda çalışan bireyin kendi kişisel yaşamı, bu yaşamı sonucunda oluşturduğu içsel davranışları da kapsam teorilerinin temelini oluşturan bir diğer etmendir (Özpehlivan, 2018, s. 46). Bir başka ifadeyle iş tatmini, bireylerin kendi kurallarının süzgecinden geçerek gerçekleştirdikleri ve çalışma şartlarına ilişkin ortaya çıkardığı içsel yapıya ait davranışlardır (Aydın & Aktaş, 2020, s. 313).

2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'un yaptığı araştırma sonucunda bireylerin psikolojik, sosyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarının varolduğu ve davranışlarında bu ihtiyaçları giderme isteğinin oluştuğu kanısına varmıştır (Bölükbaşı & Çakmur Yıldız, 2009, s. 350). İsminden de anlaşılacağı üzere Abraham Maslow tarafından ortaya atılan bu teoride, insani gereksinimlerin belli bir düzen ve sıra içinde incelenmesi gerektiği ve en alttan başlayarak sıralı bir şekilde ihtiyaçların giderilmesiyle bir sonraki üst basamağa geçilebileceğinden bahsedilmektedir (Çoban, 2021, s. 111).

İhtiyaçlar Hiyerarşi bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda beş basamak halinde sıralanmıştır. Bu beş basamak şu şekilde ifade edilmektedir (Bilgin, 2001, s. 44).

- Fizyolojik İhtiyaçlar; en temel ve en gerekli fizyolojik ihtiyaçlar hava, su, yemek ve barınma olarak ifade edilmiştir (Kula & Çakar, 2015, s. 196). Yaşamın çeşitli boyutlarına ve finans durumuna göre farklılıklar gösterse de yaşamın en temelindeki ihtiyaçlar hava alabilme, aç kalmama, susuz kalmama ve barınmadan yoksun olmama olarak meydana gelmektedir.
- Güvenlik İhtiyacı; bu hiyerarşi sıralamasına göre fizyolojik ihtiyaçlar tamamlandıktan sonra ikinci basamak olan güvenlik ihtiyacı gelmektedir. Bireyler temel

ihtiyaçları konusunda tatmin olduktan sonra içinde bulundukları çevrede güvende olmak istemektedir.

- Ait olma ve Sevme İhtiyacı; fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı giderildikten sonra bir sosyal çevreye, bir örgüte ait olmak ihtiyacı ve çeşitli duyguları yaşama ihtiyacı meydana gelmektedir.
- Onur ve Saygınlık İhtiyacı; bireylerin yaptıkları işler konusunda başarı ve takdir görme güdüsüdür. Birey ait olduğu, sevdiği, sevildiği çevrede saygı duyulmak, onure edilmek istemektedir.
- Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı; bireyin diğer dört basamaktaki ihtiyaçları tamamlandıktan sonra kendi hedefleri ve kişisel becerilerini geliştirme ihtiyacı duymaya başlamasıdır (Özgün, 2019, s. 9). Koyduğu hedefler doğrultusunda başarıya ulaştığında bu basamaktaki ihtiyacını da gidermiş olmaktadır.

Aşağıdaki şekilde Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi verilmiştir.



Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi

Tabandan başlayarak zirveye doğru olan ilerleme ile bireyin kişisel ihtiyaçlarının öncelik sıralamasına göre ilerlediği ifade edilmek istenmiştir.

İhtiyaçlar hiyerarşisi çalışma ilişkileri ve iş tatmini konusu bağlamında ele alındığında ise çalışan bireylerin ihtiyaç ve isteklerinin sıralaması açısından önemli bir

konuya değinmektedir. Çalışan bireyin iş tatmininin hangi düzeyde olduğu bu hiyerarşik ihtiyaç planlamasına göre değerlendirilip ve bu doğrultuda gerekli aksiyonların alınması gerekmektedir.

2.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg göre çalışan bireyler duygusal, ekonomik ve sosyal varlıklar olarak ifade edilmektedir (Özgün, 2019, s. 10). Bu yüzden çalışan motivasyonunu arttırmak için genel ve kapsayıcı bir bakış açısıyla bakılması gerektiği düşünülmektedir. Herzberg'in de yaptığı çalışmalar sonucunda, işverenlerin veya yöneticilerin çalışanların motivasyonunu arttırmak için gösterdikleri çabaları incelmış ve bu çabaların bazıları çalışanı motive edip motivasyonunu arttırırken, bazılarının ise çalışanları memnun edip fakat performansına yansımadağını sonucuna varmıştır. Çalışanı motive edip performansını arttıran faktörlere motivasyon faktörleri ismi verilirken, çalışanı memnun eden fakat performansında bir değişim göstermeyen faktörlere ise hijyen faktörleri ismi verilmiştir (Kayım, 2018, s. 36).

Motivasyon ya da içsel faktörler sayesinde çalışan birey kendisini tatmin ederek daha başarılı ve verimli bir iş hayatı geçirmektedir. Böylece iş tatminini motivasyonel unsurlarla sağlamış olmaktadır. Bu unsurlar ise başarı, işyerinde tanınma, işyerinde yükselme ihtimali, sorumluluk alma, yapılan asıl iş gibi örneklerle ifade edilmektedir (Kaya, Yıldız, & Yıldız, 2013, s. 4).

Hijyen veya dışsal faktörler ise daha çok çevresel etmenleri içeren unsurlardan meydana gelmektedir. Çalışma ortamındaki fiziksel, sosyal şartların kötü olması, maaşın yetersizliği, yönetici ile iletişimin etkili olmaması, çalışma ortamındaki arkadaşlık ilişkileri hijyen faktörlerini meydana getiren unsurlardır (Özgün, 2019, s. 11). Hijyen faktörlerinin düzeltilmesi ya da daha iyi şartlara getirilmesi motivasyon ve iş performansı üzerinde direkt etki oluşturmada da motivasyonu arttıran etmen üzerinde etkili olmaktadır (Erhan & Bayrakçı, 2022, s. 83).

Aşağıdaki şekilde motivasyon ve hijyen faktörleri tablo halinde verilmiştir. **Tablo 2.1. 1Herzberg'in Motivasyon ve Hijyen Faktörleri**

MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	HİJYEN FAKTÖRLERİ
-----------------------	-------------------

İşyerinde Başarı	Fiziksel Şartların Kötü Olması
İşyerinde Tanınma	Sosyal Şartların Kötü Olması
İşyerinde Yükselme İhtimali	Maaş Yetersizliği
İşyerinde Sorumluluk Alma	Yönetici ile Etkili İletişim Eksikliği
Yapılan İşin Kendisi	İşyerindeki Arkadaşlık İlişkileri

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşi ve Herzberg'in Çift Faktör Teorisi temelde birbirlerine benzemektedir. Maslow'un fizyolojik ihtiyaçları, güvenlik ihtiyaçları ve ait olma ihtiyacı Herzberg'in hijyen faktörlerine benzerken; onur ve saygınlık, kendini gerçekleştirme gibi faktörler de motivasyon faktörlerine benzemektedir (Kayım, 2018, s. 38).

2.2.1.3. McClland Öğrenilmiş İhtiyaçlar Teorisi

McClland tarafından geliştirilen bu teoriye göre ihtiyaçlar sonradan öğrenilerek meydana gelmektedir. Bireyler doğuştan gelen ihtiyaçları haricinde diğer tüm ihtiyaçlarını yaşamında öğrenerek oluşturmaktadır (Ergül, 2015, s. 38). Bu teoriye göre bireylerin üç temel ihtiyacı vardır. Bunlar; başarı ihtiyacı, birlikte olma ihtiyacı, güç ihtiyacıdır (Küçükçivil, 2019, s. 84).

- Başarı ihtiyacı; bireyin yüksek standartlarda başarı elde etmesi için çok çaba sarf ettiği ve kendi mevcut başarılarını geçme isteğiyle meydana gelen ihtiyaçtır (Eryılmaz & Odabaşoğlu, 2018, s. 150).
- Birlikte olma ihtiyacı; bireyin sıcak ve yakın ilişkiler sayesinde arkadaşlık kurma isteğinde meydana gelmektedir (Eryılmaz, 2019, s. 68)
- Güç ihtiyacı; bu ihtiyacı duyan kişiler diğer bireylerin davranışları üzerinde hakimiyet kurmak istemektedir. Bu gücü elde edebilmek için de her türlü fırsatı değerlendirmeye çalışmaktadır (Erhan, Çarıkçı, & Alparslan, 2018, s. 60).

McClland, Maslow ve Herzberg'ten farklı olarak ihtiyaçların kişiden kişiye farklılık gösterebileceği fikri üzerinde durmuştur. Bu teorisi ile her insanın kendi belirlediği ihtiyaını tamamladığında tatmin duygusuna erişebileceğini savunmuştur (Kııcı, 2017, s. 15).

2.2.1.4. Alderfer ERG (Existence-Relatedness-Growth) Teorisi

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşi'nin geliştirilmesiyle meydana gelen teori ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory) teorisidir. Bu teoriye göre insanların varoluş, ilişki kurma ve gelişme gibi üç temel ihtiyaçları vardır. Aynı zamanda yine bu teoriye göre ihtiyaçlar birbirlerine sıralı şekilde bağlı değillerdir ve hareket yönleri aşağı ve yukarı olarak çift yönlü şekilde değişiklik gösterebilmektedir (Kııcı, 2017, s. 14). Bu teori bir bakıma Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin basitleştirilerek düzenlenmiş halidir (Tekin & Görgülü, 2018, s. 1560). Bu temel ihtiyaçlar ayrı ayrı incelendiğinde şu şekilde ifade edilebilir.

- Varoluş İhtiyacı; isminde de anlaşılacağı üzere bu ihtiyaçlar bireyin temel seviyede gereksinimlerini karşılama ihtiyacıdır. Beslenme, barınma gibi temel fizyolojik ihtiyaçları ve güvenlik ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Tekin & Görgülü, 2018, s. 1561).
- İlişki Kurma İhtiyacı; kişinin hem sosyal hayatında hem de iş hayatında diğer kişilerle iletişim kurup sosyalleşme ihtiyacıdır.
- Gelişme İhtiyacı; kişinin kendi tatmini için kendisi adına yapabileceği tüm gelişmeler ve ilerlemeleri kapsamaktadır. Bu şekilde kişi kendi özsaygısını ve güvenin geliştirebilmektedir.

Genel anlamda bu ihtiyaçların yerine getirilmemesi durumunda bireyler en altta olan varoluş ihtiyaçlarının eksikliğini en yüksek seviyede hissetmektedir. Aksi şekilde bu üç temel ihtiyacı karşılanmış kişilerin işyerlerinde gösterdikleri performans ve başarı oranları yüksek olmaktadır. Bu durumda genel itibariyle iş tatmini güdüsünü arttırmaktadır (Eroğluer, 2008, s. 29).

2.2.2. Süreç Teorileri

Bir davranışın başlangıcından sonuna kadar yaşanan faaliyetlerdeki değişkenleri açıklamaktadır. Süreç teorilerine göre kişilerin ihtiyaçları kişilerin davranışlarını şekillendirmektedir (Urlu, 2010, s. 37). Süreç teorileri her bireyin farklı olduğunu kabul etmektedir ve bu farklılıklar bireylerin tatmin düzeylerini etkilemektedir (Kııcı, 2017, s. 16). Bu teoriler kapsamında bireysel farklılıkların motivasyonu nasıl etkilediğine dair çalışmalar da yapılmıştır (Özpehlivan, 2018, s. 46). Kapsam teorilerine kıyasla süreç teorileri insan davranışlarının nedenlerini dış etkiler olarak ifade etmektedir.

Süreç teorileri dört başlık halinde incelenmiştir. Bu başlıklar; Adams'ın Eşitlik Teorisi, Locke Amaç Kurma Teorisi, Vroom Beklenti Teorisi ve Porter-Lawyer Modeli'dir. Çalışmanın devamında bu teoriler ayrı ayrı başlıklar halinde incelenmiştir.

2.2.2.1. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams'ın eşitlik teorisinin temelinde bireyin işyerindeki başarısı ve tatmini, aynı işyerindeki çalışma ortamında dikkat ettiği eşitlik ve eşitsizliklere göre şekillenmektedir (Korucu, 2016, s. 23). Çalışan birey aynı işyerinde çalışan diğer çalışma arkadaşları ile kendi girdi ve çıktısını karşılaştırmaktadır (Tümgan, 2007, s. 26). Diğer bir ifadeyle, bireyin gösterdiği emek ve çaba sonucunda aldığı değer ile aynı işi yapan diğer çalışanla aynı emeği gösterip aynı sonuçları alıp almamasıdır.

Yapılan bir karşılaştırma sonucunda eğer kişi eşitsizlik saptarsa bu eşitsizliği gidermek için çaba göstermeye başlayacaktır. Eşitsizliği gidermek için daha fazla çaba göstermeye başlayabilir, daha fazla ücret bekletisine girebilir, karşılaştırma yaptığı diğer kişilerin çabalarını azaltma girişimlerinde bulunabilir veya istifa, işi terk etme, işi yavaşlatma gibi durumların meydana gelme ihtimali yüksek olmaktadır. Bu kadar farklı sonuçların meydana gelme ihtimali kıyaslamayı yapan çalışanın var olan eşitsizliği anlama ve yorumlama şekliyle ilgilidir (Kodan, 2013, s. 44).

Eşitlik teorisi kapsamında çalışanlar incelendiğinde, yöneticilerin eşit tutumları ve aynı zamanda çalışan bireylerin kişisel özelliklerinin farkında olup buna göre süreci yönetmeleri çalışan birey açısından motivasyon artırıcı bir etmen olacaktır.

2.2.2.2. Locke Amaç Kurma Teorisi

Edwin Locke tarafından ileri sürülen bu teoriye göre, bireylerin davranışlarının temel nedeni yine aynı bireyin belirlediği amaçlar doğrultusunda şekillenmektedir. Bu teoriye göre birey kendisi için ne kadar büyük bir hedef belirlerse o kadar çok çalışmak zorundadır. Bu durumda birey çok daha fazla çalışarak çok daha fazla başarı elde etmiş olacaktır. Böylece çalışmaya elde ettiği motivasyon sayesinde iş tatmini küçük hedef belirleyen bireye göre daha yüksek olacaktır (Hamilci, 2014, s. 95).

Çalışan bireylerin ve işveren amaçlarının ortak olması her ikisi için de verimli sonuçlar meydana getirecektir. Hedefi yüksek olan çalışan daha çok çalışarak hedefine ulaşmak için çabalarken, amacı ortak olan işveren ise çalışanın iş tatminini gözetecektir. Diğer bir ifadeyle, işverenleri bu süreçte çalışanların ihtiyaçlarını fark edip onları gidermeli, tekrarlanan ve çeşitli ödüllerle iş tatminlerini yüksek seviyelere çıkarmalıdır (Yelek, 2021, s. 75).

Genel itibariyle bu teoriye göre çalışan bireylerin kendi motivasyonlarını yine kendilerinin belirlediği hedefler ile sağlamaktadır. Kişi kendisi için ne kadar yüksek hedef koyarsa onu gerçekleştirmek için o kadar çok çalışması gerekmektedir. Bu durumun sonunda da hem işveren için hem de çalışan birey için hedeflere giden yolda iş tatmini yüksek seviyelerde tamamlanmış olacaktır.

2.2.2.3. Vroom Beklenti Teorisi

Vroom Beklenti teorisinde iş tatminlerinin unsuları ve sonuçları üzerinde durulmuştur. (Bölükbaşı & Çakmur Yıldırtan, 2009, s. 351). Vroom'a göre her çalışanın sosyal hayatı, gereksinimleri ve ihtiyaçları birbirinden farklıdır. Bu sebeple yaptıkları işten beklentileri de birbirlerinden farklı olması son derece normaldir. Bu beklentilerin karşılanmasının sonucunda da iş tatmini meydana gelmektedir (Korucu, 2016, s. 21).

Çalışan için bir işin yapılması çalışanın motivasyonuna bağlıdır. Vroom bu durumu şöyle açıklamıştır;

$$\text{Motivasyon} = \text{Valens} \times \text{Bekleyiş}$$

Valens, bireyin çalışma sonunda kazanacağı ödülü arzulama derecesi olarak ifade edilirken, bekleyiş ise hedefe ulaşma süresidir (Özgün, 2019, s. 17).

Matematiksel olarak formülü verilen motivasyon kavramının üç farklı varsayım sonucu vardır. Bunlardan ilki kişinin davranışlarını belirleyen çevresel koşullar ve bireysel istekleridir. Bir diğeri ise her bir bireyin beklenti, yaşam tarzı farklı olduğundan ödül beklentileri de birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Sonuncu varsayım ise kişilerin istedikleri ödüllere yönelik davranışlarda bulunmalarıdır (Eroğluer, 2008, s. 32).

Motivasyon formülünün üç temel kavramı mevcuttur. Bunlar (Hamilci, 2014, s. 101);

- Valens; bir kişinin belli bir çaba sarf ettikten sonra elde edeceği ödülü arzulama derecesini ifade etmektedir. Kişisel farklılıklar ve beklentilerden dolayı valens derecelerinin de kişilere göre farklılık göstermesi son derece normal bir durumdur.
- Bekleyiş; bir kişinin göstereceği çaba sonucunda elde edeceği ödüle inanması, kişinin bu ödülü elde edebilmesi için daha çok çaba göstermesi ve zaman harcaması durumudur.
- Araçsallık; bir kişi ödüle ulaşmak için gösterdiği çaba sonunca bir ödüle ulaşabilmektedir. Bu birinci derece bir ödüldür ve kademeli olarak diğer ödüllere ilerlemesinde bir araç görevi üstlenmiştir (Özgün, 2019, s. 17).

Özetle Beklenti teorisine göre bireyin bir hedef doğrultusunda çaba göstermesi ve sonuca erişebilme beklentisi yüksek performansa ve iş tatmininin oluşmasına olanak sağlayacaktır (Bölükbaşı & Çakmur Yıldıztan, 2009, s. 151). İş tatmini artan bireyin ise çalışma performansı da artacaktır.

2.2.2.4. Porter – Lawler Modeli

Bu model Vroom Bekleyiş Teorisinin geliştirilmiş halidir. İlk kısım olarak Vroom'un teorisindeki valens ve bekleyiş kısmı aynı olsa bile kişinin yüksek çaba sarf etmesi her zaman yüksek bir performansla sonuçlanmamaktadır. Şöyle ki kişinin o işi yaparken mevcut bilgi birikimi ve yeteneği aynı zamanda örgüt içindeki iş için algıladığı rol performansını etkileyen önemli iki değişkendir (Hamilci, 2014, s. 91).

Bu teoriye göre yüksek başarının kişide yüksek tatmin oluşturabilmesi için bekleme ve ödül arasında eşitlik olması gerekmektedir. Daha az başarılı bireylerin beklentilerine ulaşarak tatmin olmaları söz konusu olurken, daha yüksek başarılar elde edip tatmin olmayan çalışanlar meydana gelebilmektedir (Özgün, 2019, s. 19). Çalışanların tatmin düzeylerine ulaşılması için gösterdikleri performanslar ve ödüllendirme sistemleri eşit ve dengeli olmalıdır.

Özetle bu modele göre, iş tatmini konusunda beklenti ve motivasyonun yanında eğitim, yetenek ve tanımlanan rol de oldukça önemlidir. Belirlenen hedeflere ulaşıldığında gösterilen performans ve çabanın verilen ödüllere yansıtılması, dengeli bir dağılım yapılması çalışan kişinin iş tatminini artırma konusunda oldukça önemlidir.

2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler en genel haliyle iki başlık altında toplanmaktadır. Bunlar bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak isimlendirilmektedir.

Bireysel faktörler bireyin kendisiyle alakalı, öznel olarak farklılaşabilen özellikleridir. Bu özelliklere cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kişilik özellikleri, kıdem, medeni durumu gibi örnekler verilmektedir.

Örgütsel faktörler ise çalışanın dışardan bir etkisinin olmadığı ve genel olarak herkese uygulanan özelliklerdir. Yapılan işin niteliği, işletmenin çalışma koşulları, verilen ücretler, terfi olanakları, çalışma ortamı, yöneticilerin yaklaşımı gibi örnekler verilmektedir.

Çalışmanın devamında yukarıda verilen bireysel ve örgütsel faktörlerin ayrı ayrı başlıklar halinde incelemesi verilmiştir.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler genelde çalışanın demografik özelliklerinden bahsedilen ve aynı zamanda iş tatminini direkt olarak etkileyen unsurlardır.

- **Cinsiyet:** Kadın ve erkeğin toplumsal hayattaki görevleri birbirinden farklı konumlardadır. Sanayi devrimi ile aktif iş yaşamında yer bulmaya başlayan kadınlar, erkek çalışanlara nispeten daha geç çalışma ortamına girmişlerdir. Bu durum kadınların

çalışma hayatında daha geride rol almalarına sebebiyet vermiştir. Sadece bu sebep değil, toplumsal olarak yüklenen annelik, ev işleri, yaşlı bakımları gibi diğer görevler yüzünden kadınlar çalışma hayatında erkekler kadar aktif yer alamamıştır. Bundan dolayı da yükselme veya daha yüksek kademeli işlerde çalışmak için bir adım daha geride bırakılmışlardır. Esnek ve niteliksiz işlerde yer bulan kadınların iş tatminleri erkeklere nazaran çok daha düşük seviyelerde olmaktadır. Bu durumun kadının beklentilerini en alt seviyede tutmasına sebebiyet verdiğinden tam tersi olarak iş tatmin seviyelerinin de erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu savunan çalışmalar da vardır. Fakat genel itibari ile bakıldığında kadın veya erkeklerin iş tatmini konusunda daha iyi seviyelerde olduğuna dair net bir kanıya varılamamıştır (Somuncuoğlu, 2013, s. 70).

- **Yaş:** Yaş faktörünün iş tatminine etkisi kişiden kişiye, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Yapılan bazı çalışmaların sonucunda yaş ve iş tatmininin arasında doğrusal ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Yine yapılan çalışmalar sonucunda yaş faktörü ile iş tatmini ilişkisi konusunda üç farklı sonucu meydana getirmiştir. Bunlardan (Yılmaz, 2020, s. 187);

- İlk pozitif doğrusal ilişkidir. İş sürekli yapan kişinin bir süre sonra son derece pratik şekilde işi tamamlaması yaş ile iş tatminini pozitif doğrusal bir ilişki içerisine almaktadır.

- Bir diğer sonuç ise U modelidir. Çalışan işe başladığı ilk dönemde işsizlikten kurtulduğu için yaptığı iş konusunda oldukça tatmin düzeydedir. Fakat zamanla monoton haline gelen işten sıkılıp iş tatmin seviyesinde düşüşler görülmektedir. Emeklilik dönemine gelindiğinde ise mevcut durumun kabullenilmesiyle iş tatmini tekrar artış göstermektedir.

- Üçüncü ve son sonuç ise Ters U şeklindedir. Bu şekle göre iş tatmini belli bir yaşa kadar artarken sonrasında ilerleyen yıllarla beraber iş tatmini azalmaya başlamaktadır.

Yelek(2021)'in Duygusal Emek ve İş Tatmini Arasındaki İlişki isimli araştırmasında elde ettiği bulgulara göre, yaş değişkeninin duygusal emek ve iş tatminini etkilediği sonucuna varılmıştır.

- **Eğitim:** İş tatminini etkileyen bir diğer faktör ise eğitimidir. Kişiler eğitim aldıkça ve eğitim seviyeleri yükseldikçe çalıştıkları işler ve dolayısıyla iş tatminleri de yüksek seviyelerde olmaktadır. Çünkü işyerlerindeki kariyer hedefleri konusunda yolları açıktır ve aldıkları ücretler ile sosyal yaşamlarını idame ettirmektedir. Fakat başka bir bakış açısından bakıldığında ise eğitim düzeyi yüksek olan kişiler her zaman eğitim seviyelerine göre olan işlerde istihdam edilmemektedir. Bu durumda da kişinin iş tatmin seviyesi eğitim oranıyla negatif yönlü bir ilişki içerisinde olmaktadır (Yılmaz, 2020, s. 189).

- **Kişilik:** Kişilik insanları hem sosyal hem de çalışma hayatında birbirinden ayıran en önemli faktörlerden birini oluşturmaktadır. Kişilik doğuştan gelen bir kavram olmakla beraber aynı zamanda çevre ve kültürün etkisiyle de gelişim göstermektedir. Negatif yönü ağır basan bir kişi iş tatmini konusunda negatif sonuçlar meydana getirirken, tam aksi yönde pozitif bir kişilik yapışana sahip bireyler de ise iş tatmin oranları pozitif yönde olmaktadır (Yılmaz, 2020, s. 190).

- **Kıdem:** Kıdem ve iş tatmini arasında yapılan araştırmalar sonucunda doğrusal, doğrusal olmayan veya ilişki olmayan sonuçlara varılmıştır. Kıdem arttıkça iş tatmininin artması oldukça doğal bir durumdur. Şöyle ki kıdem alan kişi mevcut işyerinde sorumluluk sahibi olacak, ücretinde artış yaşanacak, kendisini daha rahat hissedecek ve konfor alanı oluşacaktır. Bunlar gibi olumlu durumlar iş tatmini seviyesini arttıracaktır. Öte yandan sorumlulukların artması, işin monotonlaşması ve işten beklentilerin azalması gibi durumlar da ise iş tatmini ve kıdem arasında negatif yönlü bir ilişki meydana getirmektedir. (Yılmaz, 2020, s. 190)

- **Medeni durum:** Kişilerin medeni durumları iş tatminleri üzerinde çok yoğun bir etkiye sahip değildir. Evli ve bekar kişilerin iş tatmini unsurları farklılık meydana gelme ihtimali yüksektir. Örneğin evli kişiler için ücret veya primlerde artış iş tatminini etkilerken, bekar kişilerde ise kıdem ve terfi unsurları daha yüksek iş tatminleri meydana getirebilmektedir (Özgün, 2019, s. 25).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler bireyin dışında gelişen ve değişen şartlardan meydana gelmektedir. Bu durum ve şartlar kişinin iş tatmini etkileyen faktörlerin temel nedenlerini meydana getirmektedir.

- **İşin Niteliği:** Çalışan için yapılan işin uzun yıllar boyunca aynı olması ve tek düze ilerlemesi iş tatmini konusunda çalışanı olumsuz yönde etkileyen faktörlerden birisini oluşturmaktadır. Bu işler iş beklentisini düşürerek iş tatminini negatif anlamda etkilemektedir. Yapılan işte çalışanın kendi kararını verebilmesi, sorumluluk veya inisiyatif alması yapılan işi zorlaştırmış olsa bile çalışanı motive ederek iş tatmini konusunda artış yaşanmasına olanak sağlamaktadır (Yılmaz, 2020, s. 184). Kişinin yaptığı işten keyif alması, işi yaparken kendi yeteneklerini kullanması motivasyonunu artırıcı bir etmen olarak meydana gelmektedir (Yiğit, 2018, s. 21).

- **Çalışma Ortamı ve Çalışma Şartları:** Çalışma ortamı, fiziki çalışma koşulları biyolojik bir varlık olan insan için oldukça önemlidir. Temiz hava alan çalışma ortamı, doğru ışık alan ve gürültüsüz çalışma ortamı gibi fiziksel şartların sağlanmaması durumunda kişi fiziki sağlığından olurken aynı zamanda ruhsal olarak da zarar görmeye başlamaktadır. Kendi sağlıklarını hiçe sayan bir ortamda çalışmak zorunda bırakılan kişilerin iş tatminlerinin oldukça düşük olması muhtemel bir durumdur (Yılmaz, 2020, s. 185). Çalışma ortamı ve çalışma koşulları yapılan işin niteliğine göre özenli olarak incelenip, sağlık koşulları ve insana yakışır iş mantığında geliştirilip düzenlenmesi gerekmektedir. Bu gibi gelişmelerin yaşandığı işyerlerindeki çalışma motivasyonu ve iş tatmini yüksek seviyelere çıkacaktır.

- **Ücret:** Çalışanlar hayatlarına devam edebilmek için işverenin sağladığı ücrete bağımlı durumdadır. Çalışmalarının sonunda aldıkları ücret ile hem kendilerinin hem de toplumsal statüsünün yerini belirlemektedir. Aynı zamanda verilen ücret değerlemesi yapıldığında kabaca çalıştığı işyerinde kendisine verilen önemi de ölçmektedir. Özetle çalışanın ücreti arttıkça gösterdiği motivasyon ve çaba da artacaktır (Yılmaz, 2020, s. 183). Ücret faktörü iş tatmini konusunda örgütsel faktörler bazında oldukça önemli bir yere sahiptir.

- **Çalışma arkadaşları:** Çalışma hayatında geçirilen saatlere bakıldığında birçok kişinin gününün en büyük ve en verimli vaktini işyerinde ve çalışma arkadaşlarıyla geçirdiği aşikar bir sonuçtur. Bu yüzden çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler çalışan kişiler açısından oldukça büyük bir önem taşımaktadır (Yılmaz, 2020, s. 186). Çalışma arkadaşlarıyla geçirilen zamanlar, yapılan sohbetler, içeriklerine göre kişiyi olumlu ve olumsuz etkilemektedir. Gergin bir çalışma ortamında çalışmak çalışan kişiler açısından iş tatminini olumsuz etkilerken, pozitif ve yapıcı çalışma arkadaşlarının olduğu bir ortamda çalışmak iş tatmini üzerinde oldukça olumlu sonuçlar meydana getirecektir.

- **Yöneticilerin Yaklaşımı:** Yöneticilerin çalışanlara olan tutum ve davranışları çalışanların iş tatminlerini direkt olarak etkileyen bir başka örgütsel faktördür. İşyerinde çalışma kurallarına uygun olarak, her çalışana eşit ve adil davranan, aynı zamanda anlayışlı olan, işyerinde oluşan duruma göre ödüllendirici veya cezalandırıcı bir duruş sergileyen yöneticilerin olduğu bir ortamda çalışmak çalışanların iş tatminlerini yüksek seviyelere çıkaracaktır (Yılmaz, 2020, s. 186). Bu özelliklerin tam aksi yönünde davranışlar sergileyen bir yönetimle çalışmak zorunda kalan çalışanların hem motivasyonları hem iş tatminleri azalmakta ve bu duruma bağlı olarak gösterdikleri performans da negatif yönde ilerleme kaydetmektedir.

- **Terfi Olanakları:** çalışılan işyerinde terfi olanaklarının olması ve performansa dayalı olarak hakkaniyetli şekilde terfi alma şansı çalışan bireyler açısından oldukça motivasyon artırıcı bir unsurdur. Terfi almak, yükselmek gibi amaçları olan bireyler için amaçları uğruna çalışmalarını ve performanslarını arttırmak için geçerli sebepler yaratmaktadır. Bunun akabinde manevi bir huzur, kendini gerçekleştirme hissinin yanında bir de terfiden kaynaklı yaşanacak ücret ve sorumluluk artışı da bireyi kişisel manada özgüven açısından geliştirmiş olacaktır (Başdoğan, 2015, s. 68).

2.4. İş Tatmininin Sonuçları

Bireylerin çalışma hayatlarında gördükleri, yaşadıkları, hissettikleri, istedikleri kısaca bireyin yaptığı işle ilgili tüm tepkileri iş tatminini etkilemektedir. Çalışan bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları mevcut işin verimliliğini ve kişilerin çalışma başarısını etkilediği ise yadsınamaz bir gerçektir. Sadece iş yaşamını değil sosyal bir varlık olan

insanın iş dışındaki yaşamını da yoğun şekilde etkilemektedir. Bu da iş tatmininin meydana getirdiği sonuçları doğurmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde iş tatmini konusunun son başlığı olan iş tatmininin sonuçları incelenecektir.

2.4.1. İş Tatmininin Olumlu Sonuçları

İş tatmininin çeşitli şartlar sağlandığında olumlu sonuçlar meydana getirdiği çalışmanın bir önceki sayfalarda verilmiştir. Alt başlıklarda ise olumlu sonuçlardan yaşam tatmini, iş performansı ve verimlilik konularına değinilecektir.

- **Yaşam Tatmini:** Bir bireyin yaşamı iş ve sosyal hayatıyla sarmal şekildedir. Bu yüzden kişinin iş tatmini ve hayattan aldığı keyif tüm yaşamını etkileyen iki önemli etmendir. Kişilerin yaşam tatminlerinde iş ve sosyal hayatı üç şekilde kendini göstermektedir. Bunlardan ilki çalışma hayatı ve özel hayatı birbirinin içine geçmiştir, ikincisi ise çalışma hayatı ve özel hayatı birbirinden ayrıdır. Son olarak da hangi hayatta tatminsizlik yaşıyorsa o hayat diğer hayatla telafi edilmeye çalışılmaktadır (Özgün, 2019, s. 37).

- **İş Performansı ve Verimlilik:** Çalışma hayatındaki birçok şey birbiriyle iç içedir. Bu sebepten iş performansı ve verimlilik konusu da iş tatmini ile ayrılamaz şekilde bir bütündür. Bir işyerinde çalışan kişilerin hem bireysel olarak hem de örgütsel olarak iş tatminleri yüksek seviyelerde sağlanıyorsa bu işyerinde iş performansı yüksek seviyelerde olmaktadır. Aynı zamanda bireysel olarak tatmin olan çalışan, performansının en yüksek şekliyle çalışmaya devam edip mevcut verimini arttırmaktadır. Ayrıca tatmin seviyeleri yüksek olan çalışma ortamlarının çalışan devir hızı düşük olacağından kişilerden alınan birim zamandaki verim de artmış olacaktır.

2.4.2. İş Tatminsizliğinin Olumsuz Sonuçları

İş tatmininin sağlandığı yerde olumsuz sonuç meydana gelmesi olası değildir. Bu sebepten iş tatminsizliğinin yaşandığı yerlerde olumsuz sonuçlar meydana gelmektedir ifadesi daha doğru bir kullanım olacaktır.

İş tatminsizliği hem çalışanı hem de işvereni olumsuz yönde etkilemektedir. İşveren için birçok maliyet ortaya çıkarırken, çalışan için ise işsiz kalma, mutsuz çalışma, huzursuz bir çalışma ortamında çalışmaya zorlanmak gibi olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Aşağıdaki alt başlıklarda iş tatminsizliğinin sebep olduğu sonuçlar verilmiştir.

- **İşe Yabancılaşma:** İşe yabancılaşmanın en büyük nedenleri işle ilgili beklentilerin karşılanmaması, zorlu çalışma şartları, yaşanan hayal kırıklıkları ve çalışma ortamındaki stres olarak ifade edilmektedir. Çalışanın kendisini yalnız hissetmesi, çalışma ortamının güvenme vermemesi, kendisini huzursuz hissetmesi gibi sebepler çalışanın işine yabancılaşmasına sebebiyet vermektedir. Bu olumsuz durumlar ancak işveren tarafının olaya dahil olmasıyla çözüme kavuşabilmektedir. İşveren yaşanan bu iş tatminsizliğinin nedenini bulup, çözüme kavuşturup sonrasında çalışan tatminini arttırmalıdır. Böylece mevcut iş verimi ve bireysel performanslar artış gösterecektir.

- **Devamsızlık ve İşe Geç Gelme:** İş ortamını sevmeyen, işte keyfi almayan, o işyerinde çalışmak istemeyen veya iş arkadaşlarıyla iyi anlaşamayan kişiler çalışma saatleri içerisinde işe geç gelme veya hiç gelmeme(devamsızlık) gibi davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Bunun temel sebebi tabi ki iş tatminsizliğidir. Bu davranışlar işten ayrılma niyeti içerisinde olan çalışanların daha çok gösterdiği davranışlardır. İşe devam etme niyetinde olan çalışanlarda çok fazla görülmemektedir (Özgün, 2019, s. 39).

□ **İşten Ayrılma:** Devamsızlık ve işe geç gelmenin devamı niteliğinde olan bu davranış şekli tıpkı devamsızlık ve işe geç gelmedeki gibi temel nedenlere bağlıdır. İşten ayrılma hem çalışan için hem de işveren için olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Çalışan birey için işsiz kalma, maddi eksiklik, işsiz kalmadan dolayı doğan psikolojik sorunlar gibi sonuçlar meydana gelirken, işveren için personel devir hızının artması demektir. Personel devir hızının artması, çalışan maliyetlerinde artış, üretimde veya hizmette aksaklık, işyerine olan güvenin sarsılması gibi olumsuz durumlar meydana getirmektedir. İş tatmini ile işten ayrılma niyetinin arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Diğer bir ifadeye iş tatmini yüksek olan çalışma ortamında işten ayrılma niyeti çok az sayıda yaşanırken, iş tatmininin sağlanmadığı çalışma ortamlarında işten ayrılma niyeti oldukça fazladır.

- **İş Kazaları:** İş kazalarının en büyük sebebi ihmal ve dikkat dağınıklığıdır. İşverenin çalışılan ortamda gerekli önlemleri almaması çeşitli iş kazalarına sebebiyet vermektedir. Ya da çalışan bireyin iş tatmininin azlığından dolayı yaptığı işe tam konsantre olmadan devam etmesi olası iş kazalarına mahal vermektedir.

2.5. Sendikalaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi İle İlgili Araştırmalar

Odewanh ve Pretty'nin araştırmasında ulaştığı sonuca göre ABD'deki sendikalı işçiler, sendikasız işçilere kıyasla iş tatminleri daha yüksek çıkmıştır (Odewahn, A., & Pretty, 1980).

Izgar ve arkadaşları(2009)'nın yaptığı aynı iş kolunda çalışan sendikalı ve sendikasız çalışanların iş tatminini araştırarak çalışmada Odewanh ve Pretty'e benzer sonuçlar elde etmiştir. Araştırmada İzmir'in Tire ilçesinde bulunan sanayi bölgesinde çalışan sendikalı ve sendikasız çalışanlar örneklem olarak kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre iş tatminleri anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Araştırma geneline bakıldığında sendika üyesi çalışanlar kendilerini daha güvende hissetmektedir. Aynı zamanda ekonomik ve sosyal talepleri için sendikaya başvurabilmeleri iş tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir.

İspanya'da yapılan araştırmaya göre sendikalaşma ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. 16 yaşın üzerinde ve istihdam edilen kişilere rastgele bir anket yapılmıştır. Firma düzeyinde anlaşmaları olan işyerlerinde sendika üyesi olmayan çalışanların sendika üyesi olan çalışanlara göre iş tatmini daha yüksek çıkmıştır (Garcia-Serrano, 2009, s. 108).

İşçilerin sendikalara karşı olan algı ve tutumlarını ölçen çalışma sendikalara olan bakış açısını, sendika üyesi ve üyesi olmayan çalışanlar tarafından nasıl değerlendirildiğini ölçmektedir. Sendikalı ve sendikasız olmak üzere toplamda 283 kişiye uygulanmış bir anket çalışmasıdır. Anakütlesini hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı işçiler oluşturmaktadır. Çalışma doğrultusunda elde edilen sonuçlara göre, çalışanların sendikalara karşı güven konusunda kararsız ya da olumsuz yönde tutum sergiledikleri gözlemlenmiştir. Aynı şekilde işçilerin kendi hak ve çıkarlarını sendikalar tarafından yeterince korunmadığı düşüncesi de sendikalara yönelik olumsuz bir imaj oluşturmaktadır

(Uçkan & Kağrıoğlu, 2009).Yapılan bu çalışma direkt olarak iş tatminine yönelik bir ölçüm yapmamıştır. Fakat çalışanların sendikalara karşı olan olumsuz duruşlarının altında yatan ana sebep kişisel çıkarlarının sendikalar tarafından yeterince sağlanamamasıdır. Bu da dolaylı yoldan iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çalışma özelinde değerlendirildiğinde, sendikaların kendi özel eleştirilerini yaparak gerekli aksiyonları alması gerekmektedir. Çalışanların istekleri ve ihtiyaçları doğrultusunda faaliyet gösteren sendikalar üye sayılarında bir yükselme yaşarken, çalışanlar da ihtiyaçları giderildiği için iş tatmini konusunda yüksek doyuma erişecektir.

Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik yapılan bir başka araştırma ise Yılmaz, Keser, Yorgun tarafından 2010 yılında ele alınmıştır. Çalışma kapsamı sekiz ilde TOLEYİS üyesi olan çalışanlardır. Araştırma sonuçlarına göre sendikalı işyerinde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının beklenenden yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü iş güvencesi olan, çalışma şartlarının iyi olduğu, sendikal güvence ile gelecek kaygısı olmadan çalışılan bir ortamda iş doyumunda direkt olarak artmaktadır. Bu sonuç sendikaların iş tatmini üzerine etkili olduğu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Yine bu çalışmanın başka bir sonucu olarak sendikaların faaliyetlerini arttırması ve teminat altına aldığı hakları koruması sendikal adımları daha da anlamlı hale getirmektedir. Böylece sendikal örgütlenmenin artması sendikalı işyerinde çalışanların iş tatminini ve yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyecektir (Yılmaz, Keser, & Yorgun, 2010).

Urhan, çalışanların yaşadığı iş tatminsizlik durumunun sonucu olarak sendika üyeliğine başvurduklarından bahsetmiştir. Şöyle ki sendikalara bireysel olarak üye olma gereği çalışanların iş tatminsizliklerinden de doğabilmektedir. Çalışan, işyerindeki işverenine karşı bir tepki olarak ve aynı zamanda taleplerinin yerine getirilmesinde bir araç olarak gördüğü sendikaya üye olmayı tercih edebilmektedir (Urhan, 2012). Bu çalışma asıl olarak sendika üyelik konusunu incelemiş olsa da, araştırma içeriğinde çalışanların iş tatminlerinin sendika aracılığıyla sağlanabileceği konusunu da değinmiştir. Sendikaların da çalışanlara verdikleri güven ve teminatlar sayesinde iş tatminlerine ulaşan çalışanların verimleri de artış gösterecektir.

Türk basınında çalışan kişilerin iş tatmini ve sendikasılaştırma arasındaki ilintiyi incelemiştir. Yapılan bu çalışmada anakütle Akşam Gazetesi'nde çalışan gazetecilerdir.

Araştırma verilerine ve sonuçlarına anket yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iki sonuç elde edilmiştir. Bunlardan ilki; sendikasılaştırma uygulamaları mesleki manada iş tatminsizliğinin artışına sebebiyet vermiştir. Bir diğer sonuç ise sendikaya üye olan çalışanların çok büyük bir oranında sendika üyesi olduktan sonra iş koşullarında olumlu bir ilerleme kaydedilmemiştir. Bu sonuçtan sendika üyesi olan çalışanların da iş tatminsizliklerinin yüksek olduğuna ulaşılmaktadır. Nihayetinde araştırma kapsamında varılan sonuç ise çalışanların sendika üyesi olup olmadığı fark etmeksizin, sendikaları haklarını koruyacak bir kurum olarak değerlendirmeye almamalarıdır (Löle, 2012).

Gana'da çalışan kişiler üzerine yapılan bir çalışmada sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları araştırılıp, karşılaştırılmıştır. Betimsel araştırma deseni kullanılarak yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre ortalama olarak sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara oranla işlerinden daha fazla memnun oldukları yani iş tatminlerinin daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Yine aynı araştırma özelinde çalışanların büyük çoğunluğu sendikalaşmanın çalışma koşullarını iyileştirmede önemli olduğunu açıkça ifade etmiştir. Çünkü sendikaların öncelikle endüstriyel içtihatla ilgilendiklerini, dolayısıyla şikayet ve tahkim prosedürlerine, terfi, transfer, disiplin, işten çıkarma ve ekonomik düzenlemeyi yöneten kurallara dahil olduklarını ayrıca maaşların, yan hakların, çalışma saatlerinin ve ücret-iş anlaşmasının koşullarının düzenlemesi gibi konularında da etkili olduğunu dile getirmiştir. Çalışanların bu yorumu da sendikalaşmanın, iş tatminini etkileyen unsurlarından birçoğunu olumlu yönde desteklediğini göstermektedir (Asamani & Mensah, 2013).

Laroche yaptığı çalışmada sendikalaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için ampirik literatüre sistematik olarak meta-regresyon analizi uygulamıştır. Araştırmanın genel sonucuna göre tüm zamanların çalışmalarının ortak noktası sendikalaşma ile iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif olduğu yönündedir. Ayrıca biriken

verilere göre Birleşik Krallık'ta da sendikalaşma ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yine aynı araştırma özelinde diğer bir sonuç ise gelecek araştırmaların ülkeler özelinde de ayrıntıları dikkate alması yönündedir (Laroche, 2016).

Fransa'da Fransız bağlatılı işveren-çalışan verileri kullanılarak yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre sendika üyesi olan çalışanların sendika üyesi olmayan çalışanlara göre iş tatminlerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma genelinde ulaşılan bu sonucun iki nedeni olduğu ifade edilmiştir. Bunlardan ilki sendika üyesi olarak çalışanların aldıkları ücretlerden memnun olmaması, bir diğer neden ise yine ücretlerin toplu pazarlık düzeyine göre farklılık göstermesidir. Özetle yapılan bu araştırma özelinde sendikalaşma ve iş tatmininin arasında negatif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Laroche, 2017).

Başol ve arkadaşlarının sendika ve iş tatminini ilişkisini mavi yakalı çalışanlar üzerinde inceledikleri bu çalışmaları, bu araştırmaya en yakın içeriğe sahip olan araştırmadır. Çalışmada 202 sendikalı çalışan ve 185 sendikasız çalışan olmak üzere toplam 387 çalışan üzerinden inceleme yapılmıştır. Aynı zamanda aynı iş kolunda çalışan iki farklı firmadan alınan örneklerle ile sendikalı çalışan ve sendikasız çalışanların iş tatminleri kıyaslanmak istenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda; sendika üyesi olan işçilerin tatmin düzeyleri, sendikaya üye olmayan işçilerin tatmin düzeylerinden daha yüksektir. Bir başka sonuç daha elde edilmiştir. Yapılan araştırmalar neticesinde sendikaya karşı olan pozitif tutum iş tatminini arttırmakta fakat sendikaya karşı olan negatif tutum ise iş tatminini daha çok arttırmaktadır. Bu sonuç sendikaların kendi faaliyetlerini daha çok geliştirmesi gerektiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Şöyle ki sendika üyesi olmayan çalışanların sendikal faaliyetlerden uzak kalacağı gibi aynı zamanda insan kaynakları, çalışma arkadaşlarının düşünceleri gibi etmenlerle sendikaya olan negatif tutumunun artma ihtimali yüksektir. Bu sebepten dolayı sendikaların daha çok gelişim faaliyeti göstererek sendika üyesi olmayan çalışanların negatif tutumlarını değiştirme ihtimalleri söz konusu olabilmektedir (Başol, Gümüş, & Çakır, 2018).

Sendikalaşma ve iş tatmini ilişkisi ile ilgili yapılan bir başka çalışma ise akademisyenlerin sendikalaşma eğilimlerinin iş tatminlerine olan etkisini araştıran

çalışmadır. Bu çalışmadaki asıl amaç akademisyenlerin sendikaya üye olup olmama durumlarında iş tatminlerine olan etkisinin incelenmesidir. Araştırma sonucunda 328 akademisyene yapılan anket sonrasında 137 akademisyenin sendika üyesi olduğu ve sendika üyesi olan akademisyenler ile sendikaya üye olmayan akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri farklılık göstermiştir. Çalışmanın hipotezi doğrulanırken, sendika üyeliğinin iş tatminini pozitif ya da negatif yönde etkilemesi noktasında herhangi bir bulguya yer verilmemiştir (Diken & Ceylan, 2018).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ VE YORUMLANMASI

3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

18.yy'da buharlı makinelerin icadı ile yaşanan Sanayi Devrimi sonrasında o zamana kadar olmayan bir sınıfsal bölünme yaşanmıştır. Çünkü iş gücü el değiştirmiştir. Emek yoğun üretim yerini sermaye yoğun üretime bırakmıştır. Bundan dolayı makineleşmenin seri üretim gücü insan emeğinin değerini azaltmıştır. Aynı zamanda makineleşmenin yaygın kullanımından ve sanayileşmenin artmasından dolayı yaşanan göçler ile işçi fazlalılığı meydana gelmiştir. Bu durum işçilerin değerlerinin ve haklarının azalmasına sebebiyet vermiştir.

İşçi sınıfına yaşatılan emek değersizliği durumu işçilerin bir süre sonra birlik olarak toplu bir ses yükseltmesine neden olmuştur. Bu adım sendikal birliğin temellerini meydana getirmiştir. Bu dönem için iş tatmini kavramı belki kavram olarak bilinmese de aslında bu sendikal oluşumun altında yatan nedenlerin genel bir karşılığıdır. Şöyle ki iş tatminini meydana getiren çalışma koşulları, ücret, yan haklar, güvenlik, itibar gibi hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin yetersizliğinden kaynaklı işçiler birlik gücünü kullanma ihtiyacı duymuştur. Diğer bir ifade ile iş tatmininin olumsuz sonuçları sendikal oluşumların temellerini atmıştır.

Sendikalar, çalışanların iş tatminleri için gerekli olan şartların sağlanmasında etkili olan örgütlenmelerdir. Sendikalar çalışma koşulları, yan haklar, ücretin belirlenmesi, çalışanların isteklerinin iletilip değerlendirilmesi konusunda etkin olarak faaliyet göstermektedir. Bu çalışma ise bu tanımlar kapsamında çalışanların sendika üyesi olduktan sonra iş tatmini düzeylerinde bir değişim olup olmadığını belirlemek için hazırlanmıştır. Literatür incelendiğinde bu tez konusu ile ilgili benzer ya da yakın konularda nicel araştırmaların nitel araştırmalara kıyasla daha yoğun olduğu gözlemlenmiştir. İş tatmini kavramının bireysel faktörler ile değişkenlik gösterebileceği göz önüne alındığında, sadece nicel araştırmalarla tam bir sonuç elde edilememesi

oldukça doğaldır. Bu sebepten nicel araştırmalara ek olarak nitel araştırmaların yapılması nicel araştırmalarda ölçülemeyen soyut kavramların ve yeni değişkenlerin ortaya çıkmasına olanak sağlayacaktır. Nihayetinde nitel çalışmalarda katılımcı ile yapılan birebir görüşmeler esnasında sorulara verdikleri yanıtlardan bireysel olarak etkilendikleri duygularını ve düşüncelerini aynı zamanda da düşüncelerini gözlemlemek nicel çalışmalara göre daha olasıdır. Bu bağlamda bu tezin amacı sendikaya üye olan çalışanların, sendika üyeliklerinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırmalar kişisel yorumları içerdiği için nitel araştırmaların geneli için net bir tanım yapmak çok kolay bir durum değildir. Genel bir tanım ile ifade edildiğinde, nitel araştırma felsefi yönelim ve yaklaşımı kapsayan bir araştırma türüdür (Merriam, 2018). Nitel araştırmaların en temel özelliği bireylerin gerçekliği kendi sosyal dünyalarındaki etkileşimleri içinde nasıl şekillendirip, ifade ettiklerinin incelemesidir. Nitel araştırmalarda bütün amaç, insanların hayatlarını ve deneyimlerini nasıl kavradığını, nasıl ifade ettiğini anlamaktır (Merriam, 2018).

Nitel araştırma yöntemlerinde kabul görmüş çeşitli araştırma desenleri mevcuttur. Bu çalışma özelinde nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik araştırma deseni kullanılmıştır. Fenomenolojik desen katılımcıların olguları ve durumları nasıl tanımladığına, duyuları aracılığı ile onları nasıl algıladıklarına ait bir çalışma tekniğidir (Merriam, 2018, s. 9). Bu araştırma deseninin kullanılmasındaki asıl neden mevcut bir fenomeni katılımcıya yöneltilen ‘nasıl’ ve ‘neyin’ gibi sorular etrafında katılımcının tecrübelerinin aktarılmasını sağlamasıdır. Diğer bir ifade fenomenolojik araştırma deseni ile bu çalışma özelinde sendikalaşma ve iş tatmini kavramlarına ait deneyimlerini aktaran katılımcılarla yapılan görüşmeler araştırmanın temeline uygun olduğu için seçilmiştir (Creswell, 2021, s. 79). Fenomenolojik desen mevcut fenomenle ilgili katılımcıların bilgi ve deneyimlerini sorgulayıp, analiz etmeyi amaçlamaktadır (Creswell, 2017, s. 14). Deneyimlerinden elde ettikleri yorumları, bilgileri aktaran katılımcılar aynı zamanda araştırma için verileri de oluşturmaktadır.

Sendikalar oluşum amaçları doğrultusunda üyelerinin taleplerini yerine getirmekle görevli kuruluşlardır. Üyelerinin talepleri de genellikle mevcut çalışma koşullarının ve çalışma ortamının iyileştirilmesi, ücretlerin arttırılması, yan ve sosyal hakların yerine getirilmesi gibi istekler etrafında şekillenmektedir. Bu isteklere genel olarak bakıldığında iş tatmininin gerçekleşmesi için gerekli olan şartlar olarak ortaya çıkmaktadır. Sendikaların amaçları ve iş tatminini oluşturan etmenler bir araya getirildiğinde birbiriyle örtüştüğü görülmektedir. Bu araştırmanın ortaya çıkış nedeni de buradan kaynaklanmaktadır. Sendika üyesi olarak çalışan kişilerin sendika üyesi olduktan sonra iş tatminlerinde bir değişiklik olup olmadığı ölçülmek istenmiştir. Nihayetinde sendikaların ortaya çıkış amaçlarını yerine getirdiklerinde sendika üyesi olarak çalışanların iş tatminlerinin sağlanmış olması gerekmektedir. Literatüre bakıldığında benzer nitelikte çalışmalara yer verildiği görülmektedir. Çalışmaların büyük çoğunluğu nicel olarak çalışılmıştır. Fakat nicel araştırma yöntemleriyle tam olarak net sonuçlar elde etmek oldukça zordur. Bunun nedeni ise iş tatminini öznel olarak meydana getiren değişkenlerin de etkilenmesidir.

İş tatmininin sonuçları kişisel özelliklerle değişiklik gösterebilmektedir. Kişisel özellikler oldukça öznel bir kavramdır ve herkeste farklı şekilde meydana gelmektedir. İş tatmininde de etkili bir rol oynayan kişisel özellikleri nicel araştırma yöntemiyle ve kesinleşmiş sorularla ölçmek çoğu zaman mümkün olmamaktır. Fakat nitel araştırma yöntemlerinden olan yarı yapılandırılmış mülakat yöntemiyle yapılan görüşmeler kişisel özelliklerin etkilerini ölçmekte daha aktif rol oynamaktadır. Diğer bir ifadeyle; nicel araştırmaların içeriğinde sorular ve yanıtlar bellidir, katılımcılar bunların sınırları içerisinde cevaplar vermek zorundadır. Fakat nitel araştırmalar -bu çalışma da dahil olmak üzere- katılımcılara sorulan sorularda öznel olarak yanıtlar verilmesine olanak sağlamaktadır. Katılımcılar görüşmeler esnasında soru özelinde daha geniş yanıtlar verebilmekte, çevresinden farklı örnekler sunabilmekte ya da kendisinin çok daha farklı olan yorumunu dillendirebilmektedir. Bu sebepten bu çalışmada sendika üyesi olduktan sonra iş tatmininde olan değişiklikleri ölçmek için nitel araştırma yöntemi seçilmiştir.

Amaçlı örnekleme yöntemi, araştırmacının keşfetmek, anlamak, iç görü kazanmak istediği ve çoğu şeyin öğrenilebileceği bir yol gösterme aracıdır (Merriam, 2018). Bu

yöntem odak grup çalışmasında ya da yapılan bir görüşmede katılımcı bulmak için iyi bir temel olmaktadır (Silverman, 2018, s. 86). Amaçlı örnekleme kullanmaktaki temel amaç, araştırılan konu ile ilgili bilgi ve deneyimleri olan kişilere ulaşp onlara konu özelinde sorular sormaktır. Araştırmacı bu yöntemde hedef kitlesini ve araştırma konusunu kendisi belirlemektedir. Amaçlı örnekleme yönteminde araştırmacının amacı kolayca kaçmak değil, araştırma konusuna uygun hedef kitleyi kendisinin seçtiği olasılık dışı bir teknikten yararlanmaktır (Sağrı, 2021, s. 126-127).

Sendikalaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek için amaçlı örnekleme yönteminlerinden birisi olan kartopu, zincir ya da ağ örnekleme yöntemi adı verilen yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemin kullanmasındaki neden ise mülakatlara katılım sağlayan katılımcılara konu ile ilgili başka yakınlarının ya da tanıdıklarının olup olmadığı sorusunun rahatlıkla sorulabilmesi ve onların da yönlendirmesiyle konu içeriğiyle uyum gösteren başka katılımcılara da ulaşabilmektir. Böylece hem başka bir katılımcıya kolay ulaşılmış hemde yeni katılımcı ile güven oluşturulmuştur. Çünkü yeni katılımcının, çevresinden birisinin önermesiyle iletişime geçildiğini bilmesi görüşme esnasında karşılıklı olarak güven tabanlı bir konuşmaya olanak sağlarken aynı zamanda vereceği bilgiler doğrultusunda şeffaflık ve samimiyet de en üst düzeye çıkmaktadır. Örneğin bu çalışma kapsamında Katılımcı 3 ile yapılan görüşme sonrasında katılımcının da gönüllü olarak yardımcı olmak istemesi üzerine Katılımcı 7 ile görüşme yapılmasına imkan sağlanmıştır. Böylece kartopu, zincir ya da ağ örnekleme adı verilen amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak araştırma kapsamında başka verilere de ulaşım sağlanmıştır.

Çalışmanın örneklemini Türkiye’de yaşayan sendika üyesi olan kadın ve erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Toplamda 24 sendika üyesi çalışana ulaşılan çalışma kapsamındaki katılımcılardan 12’sini erkekler 12’sini kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcı sayıları cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kadın ve erkek oranlarının eşit olduğu gözlemlenmektedir. 24 katılımcıdan 12 tanesi memur statüsünde çalışırken 12 tanesi ise işçidir. 12 işçiden 7’si kadın 5’i erkek, 12 memurdan ise 7’si erkek 5’i kadındır. Görüşmelere başlarken görüşme süresi yaklaşık 30 dakika olarak belirtilmiştir. Ortalama 20 dakika civarında da görüşmeler tamamlanmıştır.

Yapılan bu çalışmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem ne yapılandırılmış mülakat kadar keskin çizgilere sahiptir ne de yapılandırılmamış mülakat kadar geniş bir yöntemdir. Yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi belirli sorular etrafında mülakata katılan katılımcıların kendi yorumlarını da dahil edebilecekleri esnek bir mülakat yöntemi olduğu için yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi tercih edilmiştir.

Katılımcılara toplamda 6 soru içeren yarı yapılandırılmış mülakat soruları iletilmiştir. Her bir katılımcıyla yüz yüze görüşme sağlanmış, görüşmeler sırasında cevaplar not edilirken bir yandan da katılımcıların kendi rızaları doğrultusunda ses kayıtları alınmıştır. Kayıtlar Word dosyasına transkripsiyon yöntemiyle aktarılmış, alınan ses kayıtları ile doğrulukları tekrar kontrol edilmiştir. Katılımcılar gizlilik esası doğrultusunda Katılımcı 1 (K1), Katılımcı 2 (K2) vs. kodlamalarla ifade edilmiştir.

Çalışmanın geçerli ve güvenilir olması için gerekli adımlar izlenmiştir. Her iki değerlendirme de çalışma için önem arz etmektedir. Geçerli olan her çalışma güvenilir olurken; güvenilir olan her çalışma her zaman geçerli olmamaktadır. Bu sebepler bu maddeler üzerinde titizlikle çalışılmıştır. Güvenilirlik ilkesinin yerine getirilmesi için araştırma sonuçlarının analizleri farklı zamanlarda, benzer ortamlarda yapılmıştır ve aynı sonuçlar elde edilmiştir. Sonuçlar ayrıntılı ve mantıklı şekilde açıklanmış, yapılan analizler sonucunda meydana çıkan kodlar net olarak ifade edilmiştir. Araştırmanın başından sonuna araştırma yöntemi, verilerin elde edilme ve analiz edilme yöntemi belirlenmiş çerçeveler etrafında gelişmiş ve açıkça bunlardan bahsedilmiştir. Araştırma soruları amaca uygun olarak hazırlanmış aynı zamanda hem görüşmeler hem de analiz esnasında açıkça ifade edilmiştir. Geçerlilik açısından değerlendirildiğinde ise araştırma sorularının amaca uygun olarak seçildiği görülmektedir. Elde edilen bulgular anlamlı ve araştırmanın amacına uygun olduğu gözlemlenmiştir. Aynı zamanda geçerliliğin artırılması için araştırma esnasında eleştirel gözler çalışmayı dışardan yorumlamıştır. Böylece çalışmanın geçerliliği artmıştır.

Araştırmanın analiz kısmına gelindiğinde nitel analiz programlarından birisi olan MAXQDA ANALYTICS PRO 2020 DEMO kullanılmıştır. Program sayesinde veriler

sistemli bir şekilde işlenmiş, sonuçların incelenmesine ve değerlemelerin yapılmasına olanak sağlanmıştır. Verilen cevaplar belirli bir kodlama üzerinden işlenmiştir. Bu kodlama sayesinde programda kullanılabilen haritalandırma kısmıyla hızlı ve net analizler yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Kısıtları

Yapılan araştırmanın kapsamı kamu sektöründe çalışan memurlar, işçiler ve özel sektörde çalışan işçilerden meydana gelmektedir. Özel sektörde işçi diğer bir deyişle mavi yaka haricinde çalışan diğer çalışanlarla görüşmeler sağlanıp daha geniş verilere ulaşmak mümkündür.

Katılımcı sayısı 24 kişi ile sınırlandırılmıştır çünkü 20. Katılımcı ile tekrara düşen yanıtlar verilmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda soruların kapsamı değiştirilerek ya da aynı sorular üzerinden daha farklı örnekleme ulaşılarak katılımcı sayısının artırılması çalışmayı geliştirici yönde bir adım olmaktadır. Aynı zamanda kadın işçiler arasındaki katılımcı sayısı 7 iken kadın memur katılımcı sayısı 5, erkek işçi katılımcı sayısı 5 iken erkek memur sayısı 7 kişidir. Bu kapsamda kadın ve erkek sayısı çalışılan sektöre göre eşitlenerek yeni analizlerin yapılması çalışmayı geliştirici yönde bir adım olacaktır.

Görüşmeler esnasında transkripsiyon aşamasında hata yapılmaması adına ses kaydının alınması bazı katılımcıları tedirgin etmiştir ve söz konusu katılımcılar görüşmeye devam etmek istemediğini dile getirmiştir. Bu da mevcut katılımcı sayısının azalmasına sebebiyet vermiştir.

Katılımcıların yaş ortalamaları 40'tır. Bu konuda daha genç yaştaki çalışanlara ulaşılarak yapılacak olan görüşmeler daha çeşitli değerlendirmelere imkan tanıyacaktır. Örneğin kuşaklar açısından sendika üyelikleri ve iş tatminleri kıyaslamalarının yapılmasına olanak sağlayacaktır.

3.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik özellikler birçok araştırmanın yorumlanmasında, araştırma sonunda elde edilen bulgularla etkileşim halinde olup çeşitli çıkarımlar yapılmasına olanak sağlayan etmenlerdir. 'Türkiye'de Sendikalı Çalışanların İş Tatminlerinin İncelenmesi'

adlı bu çalışmada katılımcılara demografik özellikleri açısından yaşları, meslekleri, çalıştıkları sektör, medeni durumları ve çocuk sahibi olup olmadıkları gibi sorular yöneltilmiştir. MAXQDA ANALYTICS PRO 2020 DEMO programı kullanılarak girilen kodlar ile demografik bilgilere ait veriler elde edilmiştir. Elde edilen verilere ait bilgiler aşağıda gösterilen tabloda ifade edilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

KATILIMCI	CİNSİYET	YAŞ	MESLEK	SEKTÖR	MEDENİ DURUM	ÇOCUK
Katılımcı 1	Kadın	36	ATT	Kamu	Evli	1
Katılımcı 2	Erkek	41	Memur	Kamu	Evli	1
Katılımcı 3	Erkek	40	Öğretmen	Kamu	Evli	2
Katılımcı 4	Erkek	41	Öğretmen	Kamu	Evli	2
Katılımcı 5	Kadın	35	Öğretmen	Kamu	Evli	3
Katılımcı 6	Erkek	39	Öğretmen	Kamu	Bekar	1
Katılımcı 7	Erkek	39	Öğretmen	Kamu	Bekar	0
Katılımcı 8	Kadın	39	Öğretmen	Kamu	Bekar	1
Katılımcı 9	Erkek	44	Öğretmen	Kamu	Evli	2
Katılımcı 10	Erkek	48	İşçi	Kamu	Evli	2
Katılımcı 11	Erkek	40	Memur	Kamu	Evli	1
Katılımcı 12	Kadın	33	Memur	Kamu	Evli	1
Katılımcı 13	Kadın	41	İşçi	Kamu	Bekar	1
Katılımcı 14	Kadın	59	İşçi	Kamu	Evli	2
Katılımcı 15	Kadın	48	İşçi	Kamu	Evli	2

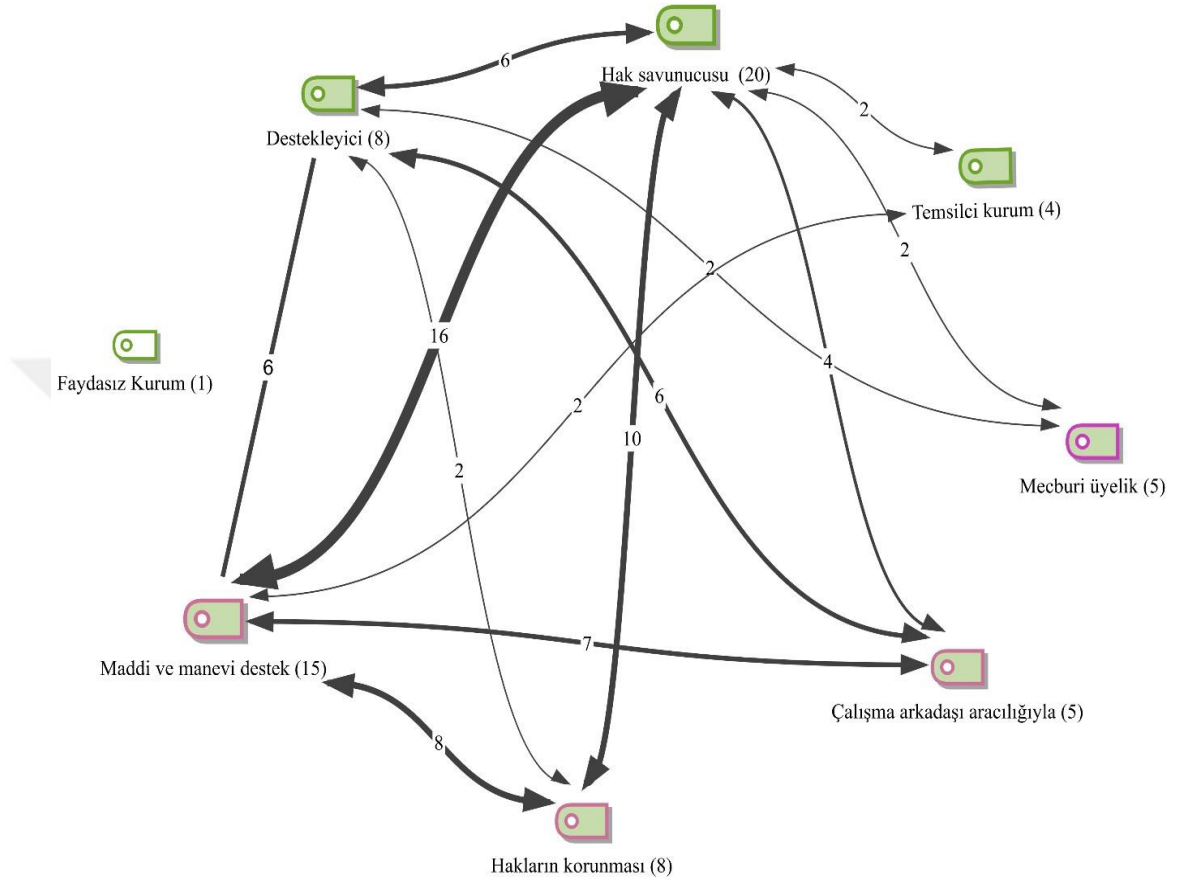
Katılımcı 16	Kadın	39	İşçi	Kamu	Bekar	2
Katılımcı 17	Kadın	35	İşçi	Özel	Bekar	0
Katılımcı 18	Kadın	42	İşçi	Özel	Bekar	1
Katılımcı 19	Erkek	54	İşçi	Özel	Evli	2
Katılımcı 20	Erkek	39	İşçi	Özel	Evli	3
Katılımcı 21	Kadın	41	İşçi	Özel	Evli	2
Katılımcı 22	Erkek	49	İşçi	Özel	Evli	3
Katılımcı 23	Erkek	22	İşçi	Özel	Bekar	0
Katılımcı 24	Kadın	37	Öğretmen	Kamu	Evli	1

Toplamda 24 katılımcı ile yapılan bu görüşmelerde katılımcıların 12'si erkek 12'si kadındır. Katılımcıların yaş aralıkları 22 ile 59 arasındadır. Buradan katılımcıların birçoğunun orta yaş grubunda olduğu sonucuna varılmaktadır. 24 katılımcıdan 12'si kamu sektöründe memur olarak çalışırken 12 katılımcı işçi olarak çalışmaktadır. 12 işçiden 5 tanesi kamu sektöründe işçi olarak çalışırken geriye kalan 7 işçi ise özel sektörde çalışmaktadır. Yine aynı katılımcılardan 8 kişi bekarken 16 kişi evlidir. Katılımcı gruptan sadece 3 kişinin çocuğu yoktur. Geriye kalan 21 katılımcı bir veya birden fazla çocuk sahibidir. Bilgisayar programında yapılan kodlamalara bakıldığında 'medeni durum' ve 'çalışılan kurum' kodlarıyla sendikalaşma ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde katılımcıların çocuk sahibi olmaları sendikalaşma ve iş tatmini ilişkisinde etkisi bir değişken olmamıştır.

3.5. Katılımcıların Sendikalara Karşı Gösterdikleri Tavrı ve Duruşları

Araştırmanın bu kısmında katılımcılara sendikalarla ilgili 'Sendika denilince aklınıza neler gelmektedir?' ve 'Sendikaya üye olma sebepleriniz nelerdir?' soruları sorulmuştur. Bu soruların sorulmasındaki asıl amaç, katılımcıların sendikaların ortaya çıkış amaçları hakkındaki bilgilerini öğrenip sendika üyesi olurken bu bilgileri kullanıp

kullanmadıklarını araştırmaktır. Aşağıdaki haritada analiz programında sendikalaşmayla ilgili sorulara ait cevaplara atanan kodlarla ulaşılan sonuçlar gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Memur Katılımcıların Sendikalara Ait Düşünceleri ve Sendikalara Üye Olma Nedenleri

Şekil 3.1’de, kamu sektöründe memur olarak çalışan kişilerin sendikalara ait düşünceleri ve sendikalara üye olma nedenleri arasındaki ilişki kod yakınlığı haritası ile gösterilmiştir. Şekil 3.1. detaylıca incelendiğinde sendikalaşma ile ilgili sorulara verilen yanıtlara atanan kodlarla analiz yapılmıştır. Çizgiler üzerindeki sayılar kodlar arasındaki sıklığı ifade etmektedir. Aynı zamanda çizgilerin kalınlıkları da daha sık etkileşime geçen kodları göstermektedir.

Sendika kavramının katılımcılar için ne ifade ettiği sorusunun yanıtlarına göre atanan kodlar arasında ‘hak savunucusu’ ifadesi 20 kez kodlanmıştır. Bu sorunun en yüksek kodlama sayısı bu ifadede geçmiştir. Bu yanıtı 8 kez ifade edilerek kodlanan ‘destekleyici’ kodu takip etmektedir. ‘Temsilci kurum’ olarak kodlanan yanıtlar ise 4 kez ifade edilmiştir. ‘Faydasız kurum’ tanımlaması ise bir kişi tarafından dile getirilmiştir.

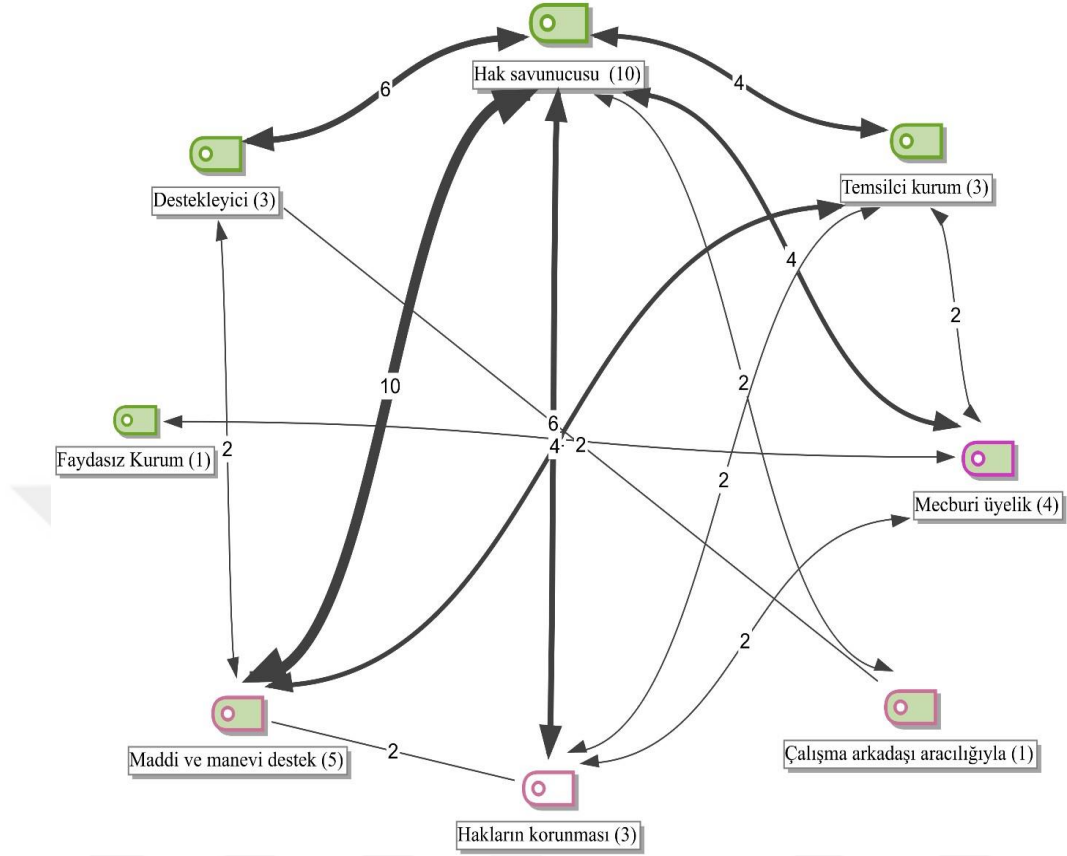
Sendikaya üye olma nedenleri soruna ‘maddi ve manevi destek’ kodu ile atanan yanıtlar 15 kez kodlanarak en çok ifade edilen neden olmuştur. ‘Hakların korunması’ kodu ise 8 kez kodlanarak ikinci en yüksek yanıt olmuştur. ‘Çalışma arkadaşı aracılığıyla’ ve ‘mecburi üyelik’ kodları ise 5’er kez kodlanmıştır.

Şekil 3.1. incelediğinde memurlar arasında, sendikayı hak savunucusu olarak tanımlayan katılımcıların sendikaya üye olma nedenleri de maddi ve manevi destek olarak ifade edilmiştir. Bu iki kodun yakın olarak kullanımı 16 kez gerçekleşmiştir. Aynı zamanda bu sayı en çok etkileşimde olan iki kodu da ifade etmektedir. Şekil 3.1.’deki ifadelere bakıldığında sendikalar için hak savunucusu tanımını yapan katılımcılardan bile mecburi olarak üye olanların olduğu görülmektedir. Bu ilginç sonuçtan sendikaların amaçlarını bilseler bile çeşitli nedenlerden dolayı kendi istekleriyle değil zorunlu olarak üye oldukları anlaşılmaktadır. Bu duruma ‘Sendikaya üye olma sebepleriniz nelerdir?’ sorusuna verilen yanıt ile aşağıda örnekleme yapılmıştır.

K5: ‘İlk önce mobing ile üye oldum. Kendi tercihim değildi. Şu an üye olduğum sendikaya kendi rızam ile üye oldum. Haklarımın korunması için, mobing durumunda destek sağlamak için, idare veya velilerle sorun yaşanırsa bu sorunlarda yanımda duracak bir kurum olması için ve kıyafet konusunda sınırlarımızın genişlemesinde yardımcı olmaları için üye oldum.’

Yukarıdaki ifadeye bakıldığında katılımcı 5 olarak tanımlanan kişinin sendika haklarını bilmesine rağmen ilk üyesi olduğu sendikaya mobing yoluyla üye olduğu anlaşılmaktadır. Harita üzerinde yansıyan hak savunucusu ve mecburi üyelik kodlarının yakınlığının nedeni ise bu durumdan kaynaklanmaktadır.

Faydasız kurum olarak tanımlanan kodlama ise işçi katılımcılardan birisinin ifadesidir. Bu haritada sadece memurların verdikleri yanıtlar değerlendirildiği için bu kod herhangi diğer bir kodla etkileşim halinde değildir. Katılımcılardan bazıları ise ilk üye olma nedenlerinin baskı, mobing veya arkadaş ısrarı olduğunu ifade etmişlerdir.



Şekil 1.2. İşçi Katılımcıların Sendikalara Ait Düşünceleri ve Sendikalara Üye Olma Nedenleri

Şekil 3.2’de, işçi olarak çalışan kişilerin sendikalara ait düşünceleri ve sendikalara üye olma nedenleri arasındaki ilişki kod yakınlığı haritası ile gösterilmiştir. Şekil 3.2. detaylıca incelendiğinde sendikalaşma ile ilgili sorulara verilen yanıtlara atanan kodlarla analiz yapılmıştır. Çizgiler üzerindeki sayılar kodlar arasındaki sıklığı ifade etmektedir. Aynı zamanda çizgilerin kalınlıkları da daha sık etkileşime geçen kodları göstermektedir.

Sendika kavramının katılımcılar için ne ifade ettiği sorusunun yanıtlarına göre atanan kodlar arasında ‘hak savunucusu’ ifadesi 10 kez kodlanmıştır. Bu sorunun en yüksek kodlama sayısı bu ifadede geçmiştir. ‘Temsilci kurum’ ve ‘destekleyici’ olarak kodlanan yanıtlar ise 3 kez ifade edilmiştir. ‘Faydasız kurum’ tanımlaması ise bir kişi tarafından dile getirilmiştir.

Sendikaya üye olma nedenleri sorusuna ‘maddi ve manevi destek’ kodu ile atanan yanıtlar 5 kez kodlanarak en çok ifade edilen neden olmuştur. ‘Mecburi üyelik’ kodu ise 4 kez kodlanarak ikinci en yüksek yanıt olmuştur. ‘Hakların korunması’ kodu ile ifade

edilen yanıt sayısı ise 3 kişi tarafından verilmiştir. ‘Çalışma arkadaşı aracılığıyla’ kodu bir kişi tarafından verilen yanıt ile kodlanmıştır.

Şekil 3.2’ye bakıldığında işçiler arasında hak savunucusu kodu ile maddi ve manevi destek kodu en çok yakınlığı olan iki kod olarak sonuçlara yansımıştır. İki kodun frekansı 10 olarak ifade edilmiştir. Sendika hakkındaki yorumunu ‘faydasız kurum’ olarak yapan K16 bu yorumuyla örtüşen şekilde mecburi olarak sendikaya üye olmuştur. K16’nın ‘Sendika denilince aklınıza neler gelmektedir?’ ve ‘Sendikaya üye olma sebepleriniz nelerdir?’ sorularına yanıtları ise sırasıyla aşağıda verilmiştir.

K16: ‘Sömürge olarak bizi kullanan yer. İşçinin yanında gibi durup idareyle çalışıyorlar. İşçinin arkasında durmuyorlar.’

K16: ‘Topluca üye olundu. Zorunlu gibiydi. Bilinçsizce diyebilirim.’

Katılımcının yukarıda verdiği cevaplara bakıldığında sendika hakkındaki olumsuz düşünceleri ve akabinde gelişen mecburi üyelik durumu net olarak ifade edilmiştir. Aynı zamanda araştırma yanıtlarının da doğru olarak kodlandığı açıkça görülmektedir.

Tablo 3.2. Kamuda Çalışan İşçilerin Sendikalara Ait Düşünceleri ve Sendikalara Üye Olma Nedenleri Matrisi

Kod Sistemi	Katılımcı 10	Katılımcı 13	Katılımcı 14	Katılımcı 15	Katılımcı 16
Sendikaya Üye Olma Nedenleri					
Mecburi üyelik	•				•
Çalışma arkadaşı aracılığıyla				•	
Hakların korunması	•				
Maddi ve manevi destek		•	•		
Sendikaya Ait Düşünceler					
Faydasız Kurum					•
Destekleyici		•		•	
Hak savunucusu	•	•	•	•	
Temsilci kurum					

Yukarıdaki matriste sendika üyesi ve kamu işçisi olarak çalışan kişilerin sendikayla ilgili sorulan sorulara verdikleri yanıtların kod matrisinin tablo şeklinde gösterimi verilmiştir. Tablo incelendiğinde 5 katılımcıdan 2 tanesinin mecburi şekilde sendikalara üye olduğu görülmektedir (K10, K16). Bu çalışma özelinde incelendiğinde kamu işçilerinin kendi arasındaki yüzdelik hesaplamalarına göre %60’ı kendi isteğiyle

sendikalara üye olmuştur. 5 katılımcıdan 4 tanesi sendikaların hak savunucusu olduğunu düşünürken K16 ise tam tersi şekilde sendikaların faydasız kurum olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 3.3. Özel Sektörde Çalışan İşçilerin Sendikalara Ait Düşünceleri ve Sendikalara Üye Olma Nedenleri Matrisi

Kod Sistemi	Katılımcı 17	Katılımcı 18	Katılımcı 19	Katılımcı 20	Katılımcı 21	Katılımcı 22	Katılımcı 23
Sendikaya Üye Olma Nedenleri							
Mecburi üyelik							
Çalışma arkadaşı aracılığıyla							
Hakların korunması							
Maddi ve manevi destek							
Sendikaya Ait Düşünceler							
Faydasız Kurum							
Destekleyici							
Hak savunucusu							
Temsilci kurum							

Yukarıdaki matriste sendika üyesi ve özel sektör işçisi olarak çalışan kişilerin sendikayla ilgili sorulan sorulara verdikleri yanıtların kod matrisinin tablo şeklinde gösterimi verilmiştir. Tablo incelendiğinde 7 katılımcıdan 2 tanesi mecburi şekilde sendikalara üye olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışma özelinde incelendiğinde özel sektör işçilerinin kendi arasındaki yüzdelik hesaplamalarına göre %71,4'ü kendi isteğiyle sendikalara üye olmuştur. 7 katılımcıdan 5 tanesi sendikaların hak savunucusu olduğunu ifade etmiştir.

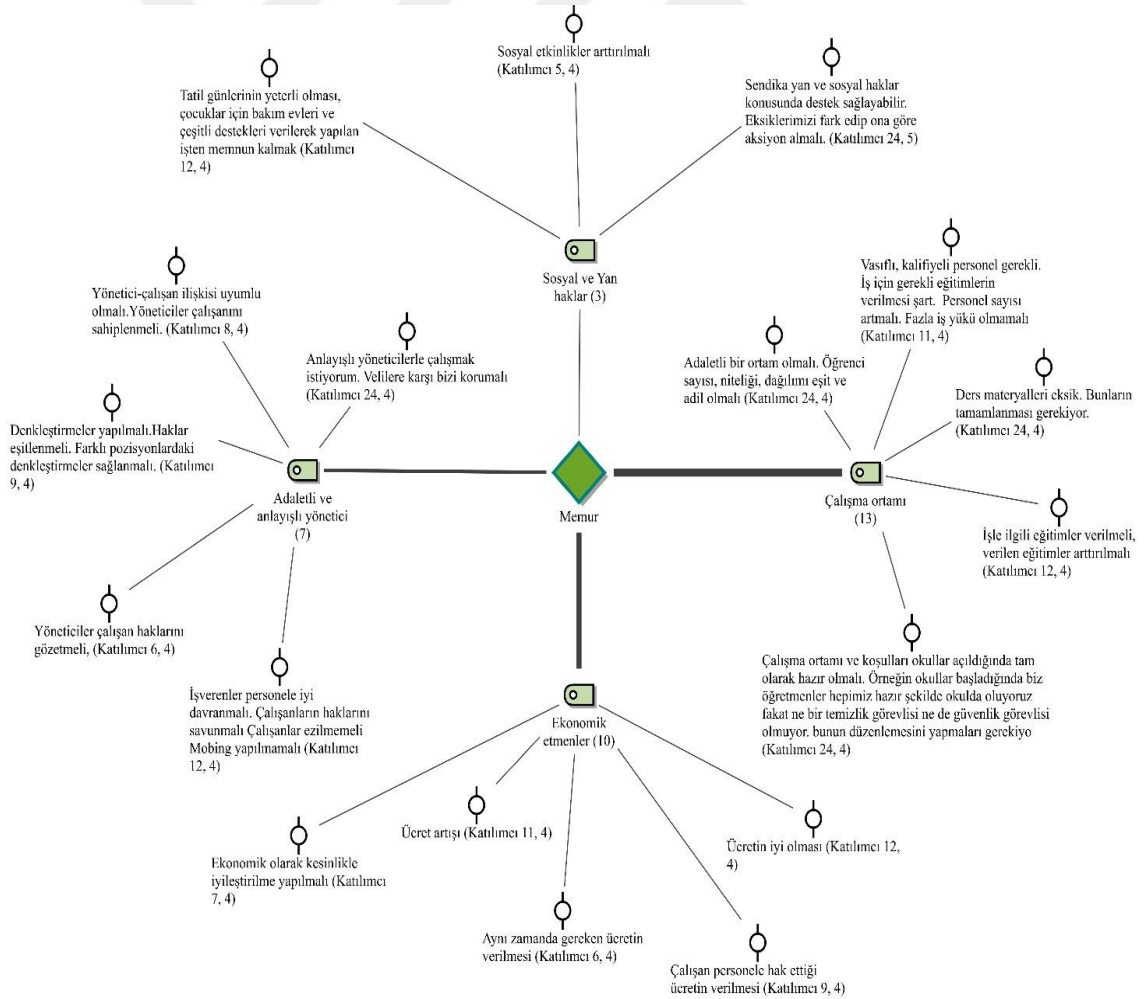
Kamu işçilerine kıyasla özel sektör işçileri sendikalar için ‘faydasız kurum’ ifadesini net olarak olumsuz bir ifade kullanmamıştır. Yüzdelik oranları da kıyaslandığında özel sektör işçilerinin %71,4 oranında kamu işçilerinin ise %60 ile gönüllü ve istekli sendika üyeliği sağlanmıştır. Buradan bu çalışma özelinde özel sektör işçilerinin kamu işçilerine göre sendikalara karşı daha olumlu oldukları sonucuna varılmaktadır.

Yapılan görüşmelere genel bir bakış açısı ile yorum yapıldığında elde edilen sonuçlara göre katılımcılar sendikaları hak savunucu, destekleyici ve temsilci bir kurum olarak görmektedir. Yine aynı şekilde sendikalara üye olma nedenleri arasında ise haklarının savunulması, maddi ve manevi destek sağlanması talepleriyle üye oldukları gözlemlenmiştir. Bir başka üye olma nedeni çalışma ortamındaki arkadaşlarının aracılığıyla gerçekleşmiştir. Görüşme yapılan 24 katılımcıdan sadece 5 tanesi mecburi

olarak üye olmuştur (K5, K10, K16, K18, K23). Görüşme sağlanan bir katılımcı ise sendikaya üye olmasının asıl sebebinin görev yerinin değiştirilmesinde kolaylık sağlanması olduğunu ifade etmiştir (K12). Bu durum da sendikaların yaptırım güçlerinin yadsınamayacak büyüklükte olduğunu göstermiştir.

3.6. Katılımcıların İş Tatmini İle İlgili Düşünceleri

Görüşmenin sorularından birkaç tanesi iş tatmini kavramını sorgulamaktadır. Buradaki sorular katılımcıların iş tatmini diye ifade edilen kavramdan ne anladıkları, bir iş yerinde iş tatmininin sağlanması için neler yapılması gerektiği, kendi çalıştıkları kurum için iş tatmini konusunda beklentilerinin neler olduğunu ölçmeye dair sorulan sorulardır. Aşağıdaki şekilde yukarıda bahsedilen iş tatmini ile ilgili sorulara ait cevaplara atanan kodlarla ulaşılan sonuçlar gösterilmiştir.



Şekil 3.3. Memur Katılımcıların İş Tatmini İle İlgili Düşünceleri

Şekil 3.3'te memur katılımcıların 'Sizin için iş tatmini kavramı ne ifade etmektedir?' sorusuna verdikleri yanıtlara atanan kodlar ve bu kodlara örnek olarak bazı alıntılar gösterilmiştir. Şekil üzerinde detaylıca bir inceleme yapıldığında iş tatmini sorularının yanıtları dört kod başlığında toplanmıştır. Araştırmanın 2. bölümünde bahsedilen iş tatmini kavramında da değinildiği gibi iş tatminini etkileyen başlıca faktörler çalışma ortamı, ekonomik etmenler, adaletli ve anlayışlı yönetici, sosyal ve yan haklar olarak ifade edilmektedir.

Memur katılımcıların iş tatmini konusunda en çok değindikleri nokta çalışma ortamı olmuştur. Bu durum şekil 3.3'te de en kalın çizgi ile gösterilmiştir. Katılımcılar çalışma ortamlarındaki beklenti ve talepleri yerine getirildiği zaman iş tatminlerinin etkilediğini ifade etmişlerdir. Katılımcılar çalışma ortamından beklentilerini şöyle ifade etmişlerdir;

K1 : *'Güvenli bir yerde çalışmak benim için iş tatminini arttırır. Ben mesela araçta çalışıyorum. Aracın güvenli olmalı, vakaya gidilen yerde biz gitmeden önce güvenlik güçlerinin gidip orayı güvenli hale getirmesi gerekir.'*

K5: *'Uygun çalışma saatleri, mobingsiz bir çalışma ortamı istiyorum. Çalıştığımız idareciler bize karşı her zaman anlayışlı olmalı.'*

K8: *'İş huzuru ve uygun çalışma saatleri benim için çalışma ortamındaki en önemli şeyler.'*

K11: *'Çalışma arkadaşlarımız vasıflı ve kalifiyeli olmalı. Böyle olursa çalışma ortamında iş yapmak da zor olmuyor. Bu yüzden gelen personele gerekli eğitimlerin verilmesi gerekli. Personel sayısı arttırılmalı. Üzerimizde fazla iş yükü olmamalı.'*

Katılımcıların yanıtları ve Şekil 3.3. incelendiğinde iş tatminini etkileyen faktörlerden birisi olan çalışma ortamındaki en önemli etkenin çalışılan ortamın güvenli olması yorumu yapılmaktadır. Aynı zamanda çalışma ortamında mobing ve baskı

olmamalı, çalışan herkes huzurlu bir şekilde çalışmalıdır. Çalışma ortamındaki çalışma saatleri de iş tatminini etkileyen diğer bir önemli etmen olarak ortaya çıkmaktadır.

Yapılan araştırma sonucunda memur katılımcıların iş tatminini etkileyen bir başka etmen ise şüphesiz ücretlerdir. Nihayetinde herkes çalıştığı işte bir kazanç sağlamak amacıyla çalışmaktadır. 12 katılımcıdan 2 kişi haricindeki diğer 10 kişi ücretlerin arttırılması, ücretlerin iyileştirilmesi, personellere hak ettiği ücretin verilmesi yönünde ifadelerde etmişlerdir. Nitekim araştırma sonuçlarına bakıldığında da en çok etkileşime geçen ikinci yanıt olarak görülmektedir.

K1: 'Ücretler iyileştirilmeli. Bedenen ve zihnen çalışıyoruz ama bunların karşılığını ücret anlamında alamıyoruz. Ben Lisans mezunuyum ve ambulans içerisinde riskli bir görevde çalışıyorum. Mevcut istasyonumuza ayda bir temizlik için gelen personelin kazancı benim ücretimin 1,5 katının üzerinde.'

K1'in yanıtı mevcut ücret durumundaki rahatsızlıklarını açıkça ifade etmektedir. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden olan ücret etmeni çalışanlar için oldukça önemli bir konumdadır.

K2: ' Ücretler iyileştirilmeli. Hak edilen ücretlerin ve mevcut işin karşılığı tam olarak verilmeli.'

K2'nin yanıtı da diğer tüm katılımcılarla örtüşmektedir. Mevcut işlerinde yaptıkları işlerin karşılığında hak ettikleri ücretleri alamadıklarını ifade etmişlerdir. Ücret etmeni özelinde genel olarak çalışma sonuçlarına bakıldığında 12 kişiden oluşan katılımcı memurların 10 tanesi görüşmeler esnasında ücretlerin iyileştirilmesine yönelik ifadelerde bulunmuştur. Oransal olarak bakıldığında ise katılımcı memurların %83,33'ünün ücretlerde iyileştirme ve artış yapılması gerektiğini dile getirdikleri gözlemlenmiştir.

İş tatminini etkileyen bir başka faktör ise yöneticilerin yaklaşımıdır. Araştırma kapsamında sorulan sorulara verilen yanıtlarda adaletli ve anlayışlı yöneticiler ifadesiyle kodlanan kod etkilişimi yüksek kodlardan birisidir. Memur katılımcıların %58,33'ü iş

tatminini etkileyen faktörler arasında adaletli ve anlayışlı yönetici ile çalışmayı dile getirmiştir. Katılımcıların direkt olarak ifadeleri şu şekildedir;

K4: *‘Çalışanların içinde bulunduğu durumu ve sıkıntıları anlayan yöneticilerle çalışmak isterim.’*

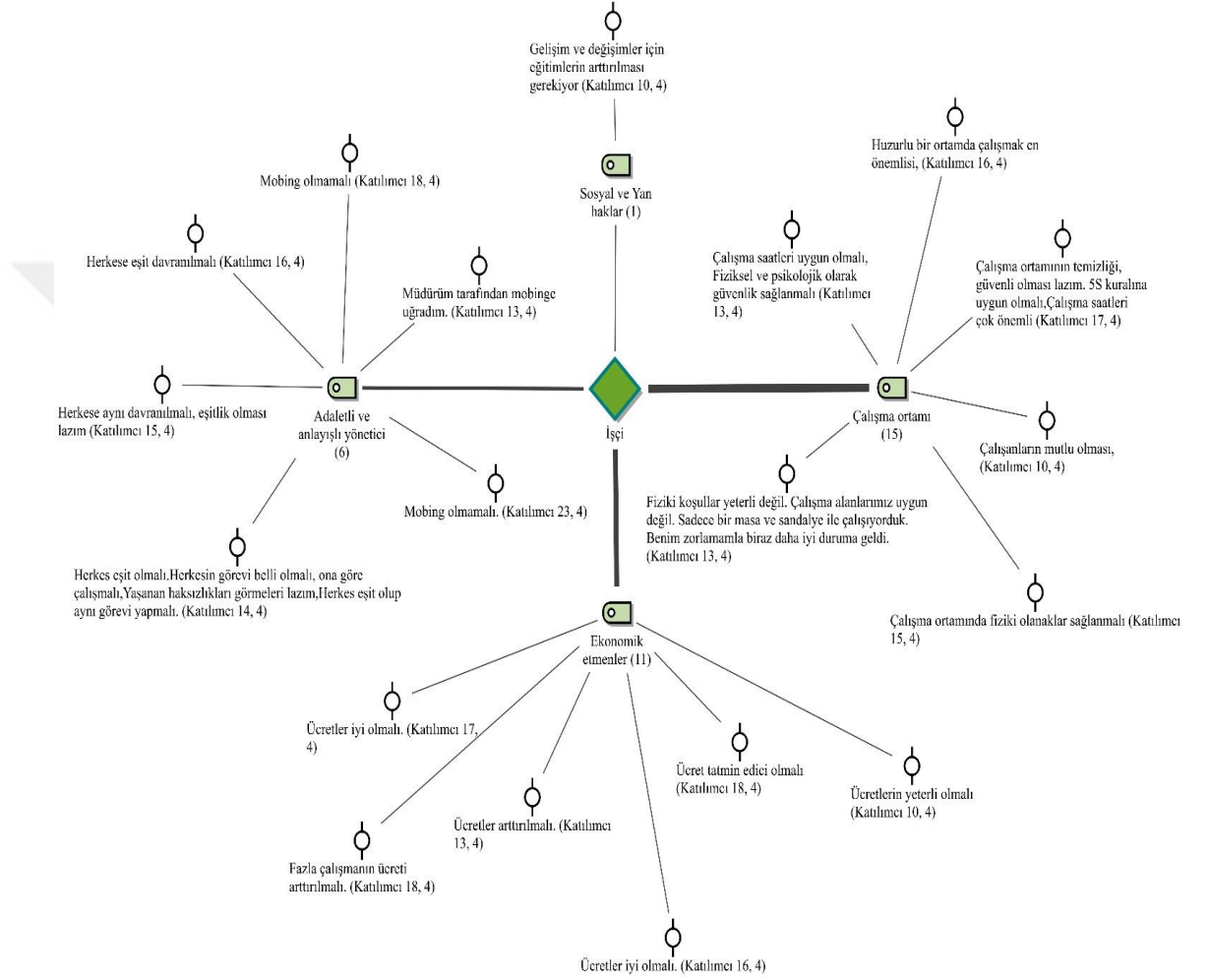
K5: *‘İdarenin anlayışlı olması gerekiyor. Velilerden ziyade öğretmenlerin haklarını korumalı’*

Çalışma ortamındaki yöneticilerin etkisi iş tatminine direkt olarak etki etmektedir. Yapılan bu araştırma sonucunda alınan yanıtların oranlarına bakıldığında azımsanmayacak derecede bir oran söz konusudur. Katılımcıların %50’den fazlası çalıştıkları yöneticileri adaletli ve anlayışlı olma konusunda da eleştirmişlerdir. Bu nedenle çalışma ortamında anlayışlı yöneticilerle çalışmak iş tatminine direkt olarak etki eden bir faktör olarak meydana gelmektedir.

Memur sınıfında yer alan katılımcılarla yapılan görüşmelerin yanıtlarında iş tatmini konusunda en az etkileşim halinde olan kod sosyal ve yan haklar olmuştur. Şekil 3.3’te de gösterildiği gibi katılımcılardan sadece 3 tanesi iş tatmini konusunda sosyal ve yan haklar konusunda görüşlerini ifade etmiştir. Katılımcılar sendikalardan çeşitli sosyal etkinlikler yapmalarını, çocuklar için bakım evlerinin yapılması ve çeşitli desteklerin verilmesi gerektiğini dile getirmiştir(K5, K12). Bir diğer katılımcı olan K24 de sendikaların sosyal ve yan haklar konusundaki eksikleri fark edip buna göre aksiyon alması gerektiğini ifade etmiştir.

Memur sınıfındaki katılımcılar için iş tatmini sorularına verdikleri yanıtları genel olarak özetlemek gerekirse; çalışma ortamı, çalışma ortamındaki huzur ve güvenlik iş tatmini konusunda ilk sırada yer almıştır. İkinci olarak ise ekonomik etmenler gelmektedir. Ekonomik etmenlerin içinde de en çok dile getirilen yapılan işin karşılığı olarak hak edilen ücretin alınmamasıdır. Beklenen ise ücretlerin iyileştirilip artırılmasıdır. Sonrasında gelen yanıt adaletli ve anlayışlı yönetici koduyla ifade edilmiştir. Her çalışan birey gibi katılımcılar da çalıştıkları kurumlarda anlayışlı yöneticilerle bir arada olmak istemektedir. Mobing olmadan, çalışanlar için gerekli

eğitimlerin verilip, farklı pozisyonlardaki personellerin eşitlendiği, çalışan ve yönetici uyumunun sağlandığı çalışma ortamı beklenmektedir.



Şekil 3.4. İşçi Katılımcıların İş Tatmini İle İlgili Düşünceleri

Şekil 3.4’te kamu ve özel sektör işçisi katılımcıların ‘Sizin için iş tatmini kavramı ne ifade etmektedir?’ sorusuna verdikleri yanıtlara atanan kodlar ve bu kodlara örnek olarak bazı alıntılar gösterilmiştir. Şekil üzerinde detaylıca bir inceleme yapıldığında iş tatmini sorularının yanıtları dört kod başlığında toplanmıştır. Araştırmanın 2. bölümünde bahsedilen iş tatmini kavramında da değinildiği gibi iş tatminini etkileyen başlıca faktörler ‘çalışma ortamı, ekonomik etmenler, adaletli ve anlayışlı yönetici, sosyal ve yan haklar’ olarak kodlanmıştır.

Katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda meydana getirilen kodlara bakıldığında memur katılımcılardakine benzer bir sonuç elde edilmiştir. Çalışmanın bu kısmında da katılımcıların iş tatmini ile ilgili düşüncelerinin ilk sırasını çalışma ortamı kodu almıştır. Şekil 3.4'te işçi belgesiyle en kalın çizgiyle etkileşime geçen kod çalışma ortamıdır. Aşağıda katılımcıların görüşmeler esnasında verdikleri yanıtlar direkt olarak verilip, çalışma ortamı kodu örneklendirilmiştir.

K13: *'Fiziki koşullar yeterli değil. Çalışma alanlarımız uygun değil. Sadece bir masa ve sandalye ile çalışıyorduk. Benim zorlamamla biraz daha iyi duruma geldi.'*

K18: *'Önce iş güvenliği sağlanmalı. Sonra çalışma saatleri düzenli ve uygun olmalı.'*

K19: *'Sağlıklı çalışma koşulları ve açık iletişimin olmalı.'*

K20: *'Çalışma ortamı düzenli olmalı.Çalışmaya uygun ekipman ve ortamın olmalı. Mesela ben forklift operatörüyüm. Çalışmaya başladığımda forkliftimin bakımları tam olmalı, benim için gerekli iş kıyafetlerim hazır ve kullanılacak gibi olmalı.'*

K21: *'Çalışma ortamında ergonomi sağlanmalı. Oturarak çalıştığımızda kaliteli sandalyelerde çalışmalıyız. Mola saatleri, çalışma saatleri düzenli olmalı.'*

K22: *'Çalışma koşulları iyi olmalı. Hijyen sağlanmalı. İş sağlığı ve güvenliği öncelikli olmalı. Güvenlik için kıyafetler arttırılmalı.'*

Verilen katılımcı örneklerine ve Şekil 3.4'teki açıklamalara da bakıldığında, kamu veya özel sektör işçisi fark etmeksizin işçilerin çalışma ortamından ilk olarak bekledikleri sağlıklı ve kaliteli koşullar altında çalışmaktır. İşçiler aynı zamanda iş güvenliğine uygun olarak ve ergonomik ekipmanlarla çalışmayı istemektedir. Memur katılımcılara kıyasla daha çok kas gücüyle çalışan mavi yaka olarak da ifade edilen işçiler için çalışma ortamının güvenli ve sağlıklı olması önem sırasında birinciliktir. Memur katılımcıların

çalışma ortamıyla ilgili yanıtları daha çok huzurlu çalışma ortamı, uygun çalışma saatleri çevresinde ağırlık göstermektedir.

İş tatmini ile ilgili sorulara verilen yanıtlara göre oluşturulan kodlamada ekonomik etmenler kodu çalışma ortamından sonra en çok etkileşim alan kod olmuştur. Şekil 3.1'deki işçiler ve ekonomik etmenler arasındaki çizginin kalınlığı bunun bir ifadesidir. Memur katılımcılarda da benzer bir durum söz konusudur. Çalışma hayatındaki herkesin amacı en nihayetinde ücret kazanmaktır. Dolayısıyla ekonomik etmenlerin ikinci en çok etkileşim alan kod olması şaşırtıcı olmamıştır. Şekil 3.4 incelendiğinde gösterilen yorumların hepsi ücretin arttırılması yönündedir. Diğer katılımcıların yorumlarına bakıldığında ise;

K19: *'Ücretler dolgun olmalı.'*

K21: *'Ücretler düzenlenerek mesai hakları verilmeli.'*

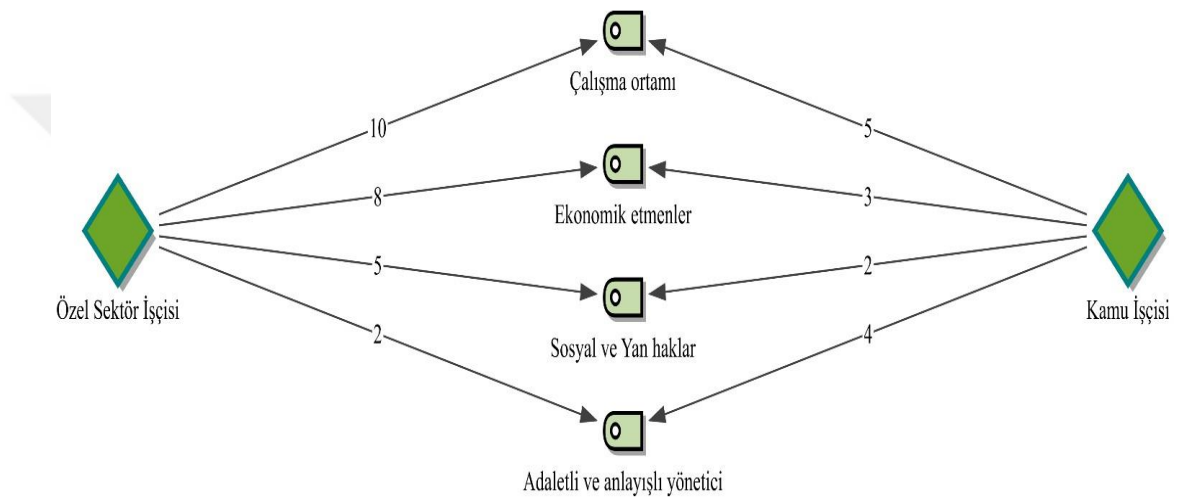
K23: *'Zamlar zamanında ödenmeli.'*

gibi yorumlarla benzer hatta bazılarında birebir aynı yanıtları vermişlerdir. Bu durumdan net bir şekilde çıkarılacak sonuç ise tıpkı memur katılımcılarda olduğu gibi iş tatmininde artış yaşanması için ücretlerin arttırılması gerekmektedir.

Adaletli ve anlayışlı yönetici kodu ise verilen yanıtlar doğrultusunda üçüncü olarak değerlendirilmiştir. Sorulara verilen yanıtlar genel olarak incelendiğinde katılımcıların ortak olarak yoğunlaştıkları 'mobing olmamalı' ve 'herkes eşit olmalı' ifadeleri olmuştur. Yapılan görüşmelerde katılımcılar özellikle bu iki yanıt üzerinde oldukça durmuşlardır. Şekil 3.4'te gösterilen ifadeler bu yorumu örneklendirmektedir. 6 işçi katılımcı adaletli ve anlayışlı yönetici koduna dahil olan yanıtlar vermiştir. Bu 6 yanıtın 3 tanesi mobing kalan 3 tanesi ise herkesin eşit olması yönünde olmuştur. Bu durum çalıştıkları kurumlarda yeteri kadar eşitliğin sağlanamadığının ve bu yüzden iş tatminini olumsuz yönde etkilediği aşikar bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Sosyal ve yan haklar kodunda sadece bir katılımcının yorumunun olduğu görülmektedir. Kamu işçisi olarak çalışan K10 gelişim ve değişimler için daha çok eğitim sağlanması talebinde bulunmuştur. Fakat özel sektörde işçi olarak çalışan katılımcılardan

sosyal ve yan haklarla ilgili yorum içeren bir yanıt alınamamıştır. Bu durum Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşi'ndeki ilk basamakları diğer bir ifadeyle fizyolojik ihtiyaçlarını ve güvenlik ihtiyacını temsil eden bir örnek olmuştur. Mavi yaka olarak çalışan işçilerin beklentileri henüz ilk basamaklarda kalmıştır. Sosyal ve yan haklar bu ilk basamakları tamamlamadan talep edilecek aşamalar değildir. Bundan dolayı işçilerden sosyal ve yan hakları içeren çok fazla yorumda bulunulmamıştır.



Şekil 3.5. Kamu İşçisi ve Özel Sektör İşçisi Katılımcıların İş Tatmini İle İlgili Düşüncelerinin Karşılaştırılması

Şekle bakıldığında katılımcıların iş tatminiyle ilgili düşüncelerinin kamu işçileri ve özel sektör işçileri açısından kıyaslaması görülmektedir. Şekil incelendiğinde çalışma ortamı kodu özel sektör işçileri için daha çok frekansa sahipken kamu işçileri için daha azdır. Ekonomik etmenler de aynı şekilde daha çok özel sektör işçileri açısından baskın kalmıştır. Sosyal ve yan haklar kodunda da benzer bir sonuçla özel sektörde çalışan işçiler daha çok etkileşim halindedir. Fakat yönetici tavrına yani adaletli ve anlayışlı yönetici koduna bakıldığında ise kamu işçilerinin daha çok etkileşim halinde olduğu bir kod olarak ifade edilmektedir.

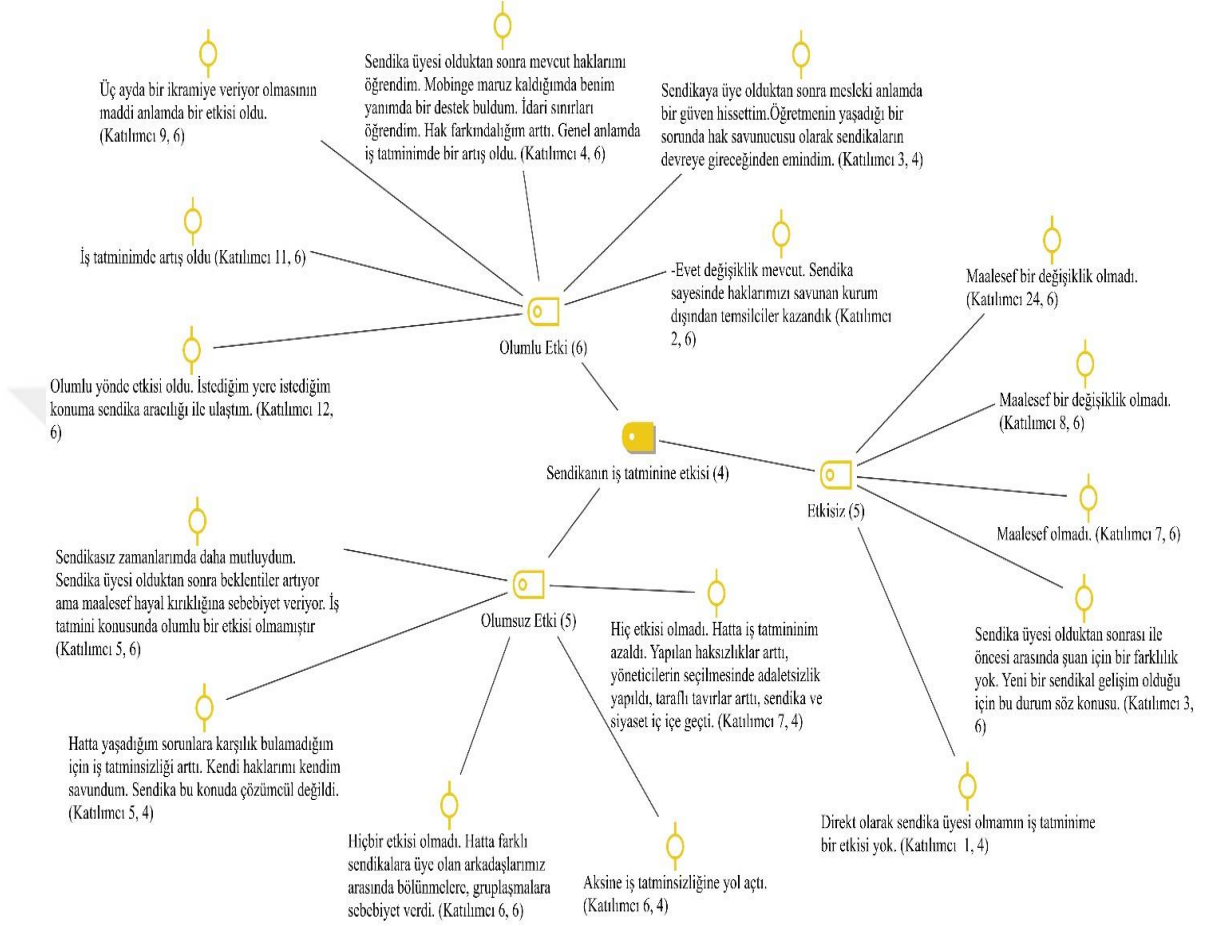
Memur ve işçi sınıfındaki katılımcıların verdikleri yanıtlar ve bunun doğrultusunda gelişen kodlamalar açısından değerlendirildiğinde Şekil 3.3. ve Şekil 3.4.'te fadeleri açıkça görülmektedir. Her iki grupta da sıralama değişmemiştir. İlk sırada çalışma ortamı kodu varken, ikinci sırada ekonomik etmenler kodu yer almıştır. Üçüncü

ve dördüncü kod ise sırasıyla adaletli ve anlayışlı yönetici, sosyal ve yan haklar olarak şekillenmiştir. Kodlar memur ve işçi katılımcılar özelinde ayrıntılı olarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında çalışma hayatının hangi alanında istihdam edilmesi fark etmeksizin çalışanların talepleri aynı doğrultuda ilerlemektedir. İş tatmininin sağlanması ve korunması için öncelikle güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Sonrasında yapılan işe hakettiği ölçüde ücret ödenmelidir. Çalışılan yönetici veya işveren çalıştıkları tüm ekibe eşit olarak davranmalıdır ve son olarak da sosyal ve yan haklar çalışan herkese sağlanmalıdır. Böylece çalışanların iş tatminleri artacak ve sonuçlara da olumlu yansıtacaktır. Araştırma içinde iş tatmini ile ilgili sorulara verilen yanıtlar ve elde edilen sonuçlar anlamsız değildir. Sorulan sorular ile verilen cevapların anlamlı bir ilişkisi olduğu görüşmelerin yapıldığı anlarda da fark edilmiştir. Şöyle ki çalışmanın ortalarında açıklanan iş tatminini etkileyen faktörlere değinildiğinde bireysel ve örgütsel faktörler olarak çalışma koşulları, ücret, eğitim, sosyal ve yan haklar gibi değişkenlere yer verilmiştir. Çalışmanın analiz kısmında ise katılımcılara sorulan soruların cevaplarının açıklanan ifadeler doğrultusunda verilmesi sorular ve cevapların mevcut çalışma ile tutarlı olarak ilerlediğini göstermektedir.

3.7. Katılımcıların Sendika Üyeliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkileri

Görüşmelerin son kısmında ise katılımcılara kendi sendikalarında yapılacak hangi değişimlerin iş tatminine etkisi olacağını ve sendikaya üye olmadan önceki ve sonraki iş yaşamlarını değerlendirmelerinin istendiği iki soru yöneltilmiştir. Bu soruların temelindeki nihai amaç katılımcıların sendika üyesi olduktan sonra iş tatminlerinde bir değişimin olup olmadığını öğrenmektir. Başka bir ifadeyle bu çalışmanın asıl amacını içeren sorular bu bölümde katılımcılara yöneltilmiştir. Sorulan iki soruya da görüşmeler esnasında anlamlı cevaplar verilmiştir.

Aşağıdaki şekilde sendikalaşmanın iş tatminine etkisi ile ilgili sorulara ait cevaplara atanan kodlarla ulaşılan sonuçlar gösterilmiştir. Sorulara verilen cevapların analizleri öncelikle memur ve işçi olarak ayrılmış, sonrasında ise işçiler de kendi içlerinde özel sektör işçisi ve kamu sektörü işçisi olarak ayrıca incelenmiştir. Aşağıdaki şekilde ilk önce memur katılımcıların yanıtları ve bu yanıtların değerlendirmeleri verilmiştir.



Şekil 3.6. Memur Katılımcıların Sendika Üyeliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi

Şekil 3.6. incelendiğinde genel olarak memur katılımcıların yarısının sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinin arttığı görülmektedir. Diğer 6 katılımcı için ise görüşmeler böyle sonlanmamıştır. Şöyle ki sendikalaşmanın iş tatminine olumlu etkisinin olduğunu ifade eden katılımcıların sayısı 6 iken olumsuz etkisini ve etkisiz olduğunu ifade eden katılımcı sayısı da 6 kişidir. Böylece görüşme sağlanan 12 memur katılımcıdan yarısı olumlu olarak etkilenirken diğer yarısı ya olumsuz olarak etkilenmiş ya da hiç etkisini görmemiştir. Olumlu etkilerinden bahseden katılımcıların bazılarına ait cevaplar aşağıda direkt olarak verilmiştir.

K12: *'Tayinim sendika sayesinde istediğim yere çıktı. İstedğim pozisyona geldim. İstedğim yere istediğim konuma sendika sayesinde geldim. Bu yüzden iş tatminim arttı.'*

K11: *'Yarı yarıya etkisi oldu diyebilirim. Sendikaya üye olmadan önce çalıştığım kurumda birden fazla birimin işini yapıyordum. Fakat sendika üyesi olduktan sonra bu durum değişti. Sadece kendi birimimin işini yapıyorum. Görev tanımım netleşti. Ayrıca mobing engellendi. Maddi destek sağlandı. Sosyal çevre desteği sağlandı. İş tatminimde artış oldu diyebilirim.'*

K9: *' Üç ayda bir ikramiye veriyor olmasının maddi anlamda bir etkisi oldu.'*

Katılımcıların yanıtlarından anlaşıldığı üzere bazı katılımcılar sendikaya üye olduktan sonra iş tatmini konusunda olumlu olarak etkilendiklerini ifade etmiştir. Sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinde olumlu değişimler yaşayan katılımcılardaki olumlu değişmelerin nedenleri genel hatlarıyla şöyle ifade edilmektedir. Memur katılımcılar öncelikle haklarının savunulması konusunda bir kurumun olmasının rahatlığını dile getirmişlerdir. Sonrasında mesleki anlamda bir güven ve mobing durumunda onları savunacak bir gücün olduğunu söylemişlerdir. Ayrıca bir katılımcı ise istediği pozisyona ve şehre atanmasında sendikanın desteğinden bahsetmiştir(K12). Tek bir katılımcı ücret konusundaki desteğine değinmiştir(K9).

12 memur katılımcıdan 3 tanesi sendikalaşmanın iş tatminsizliğine sebebiyet verdiğini dile getirmiştir. Başka bir ifadeyle sendikaya üye olduktan sonra iş tatminine etkisi olumsuz yönde olmuştur. Olumsuz etki eden katılımcıların ifadeleri aşağıda örneklendirilmiştir.

K5: *'Sendikasız zamanlarımda daha mutluydum. Sendika üyesi olduktan sonra beklentiler artıyor ama maalesef hayal kırıklığına sebebiyet veriyor. İş tatmini konusunda olumlu bir etkisi olmamıştır. Hatta yaşadığım*

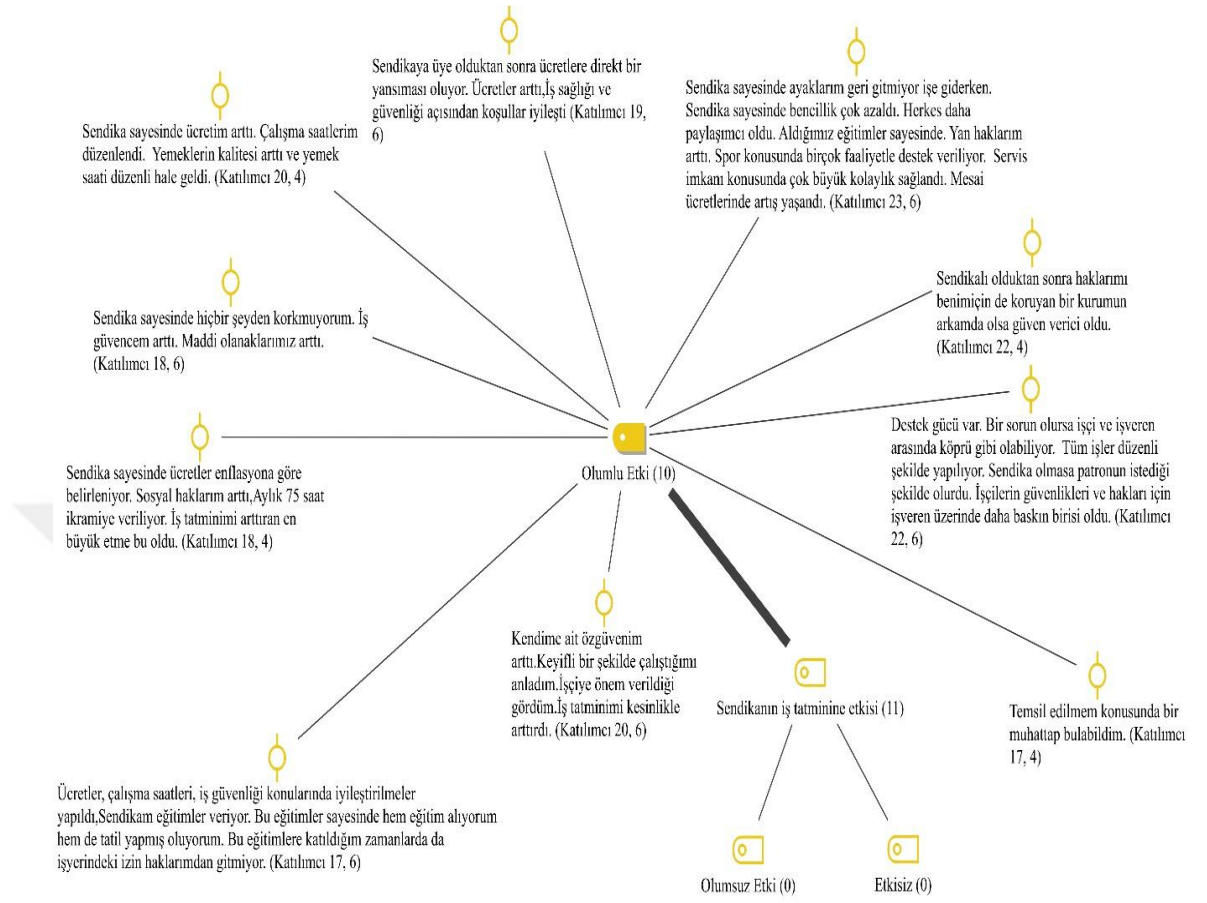
sorunlara karşılık bulamadığım için iş tatminsizliği arttı. Kendi haklarımı kendim savundum. Sendika bu konuda çözümçül değildi.

K6: ‘Sendikaya üye olmanın iş tatminime hiçbir etkisi olmadı. Hatta farklı sendikalara üye olan arkadaşlarımız arasında bölünmelere, gruplaşmalara sebebiyet verdi. Aksine iş tatminsizliğine yol açtı.’

K7: ‘Hiç etkisi olmadı. Hatta iş tatminim azaldı. Yapılan haksızlıklar arttı. Yönetici seçimlerinde adaletsizlik yapıldı. Taraflı tavırlar arttı. Sendika ve siyaset iç içe geçti.’

Üç katılımcının yanıtları incelendiğinde sendikalar için ciddi ve olumsuz yorumlar yapıldığı görülmektedir. Sendikaya bilerek ve farkında olarak üye olan katılımcılar beklentilerine karşılık bulamamışlardır. Sendikaların siyasi uzantıları sebebiyle farklı sendikalara üye olan çalışma arkadaşlarının arasında bölünmeler olduğunu dile getirmişlerdir. Üç katılımcının yanıtlarından ortak olarak çıkarılacak sonuç ise sendikaların vaat ettikleri ve görev tanımlarında yazan işleri yapmadıklarıdır. Sendikalar bu konulara daha çok önem vermeli ve üzerinde çalışmalıdır. Örneğin seçimlerin adaletsizlikle yapıldığını söyleyen K7 ‘nin yorumunu dikkatlice araştırıp bu durumu şeffaf şekilde açıklamaları gerekmektedir. Diğer bir sorun olan farklı sendika üyeliklerinin de çözümü sağlanmalıdır. Her sendika kendi kurallarına ve misyonuna göre görev yapmalı diğer sendikalara ve üyelerine de saygıyla yaklaşmalıdır. En nihayetinde her sendikanın meydana gelme amacı üyelerinin haklarını savunmaktr. Bunun bilincinde olup hareket etmeleri gerekmektedir. Aksi halde böyle olumsuz örnekler yaşandığında sendikalara karşı olan güven ve beklenti azaldığı için iş tatmini de direkt olarak olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu sonuca benzer bir sonuç elde edilen çalışma ise Laroche tarafından yapılmıştır. Yaptığı araştırmada sendikalaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için ampirik literatüre sistematik olarak meta-regresyon analizi uygulamıştır. Araştırmanın genel sonucuna göre tüm zamanların çalışmalarının ortak noktası sendikalaşma ile iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif olduğu yönündedir. Ayrıca verilere göre Birleşik Krallık’ta da sendikalaşma ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (Laroche, 2016).

Sendika üyesi olduktan sonra iş tatmininde herhangi bir değişiklik olmadığını ifade eden memur katılımcı sayısı ise 5 kişidir. Sendikaya üye olduktan sonra iş tatmini konusunda olumsuz olarak etkilendiğini ifade eden K7 aynı zamanda iş tatmininde sendikalaşmanın bir etkisinin olmadığını da ifade etmiştir. Olumlu olarak etkisi olduğunu ifade eden K3 ise şu an için bir etkisinin olmadığını da dile getirmiştir. Bu durumu da üyesi olduğu sendikanın yeni bir sendikal oluşum olmasından dolayı şu an için bir etkisi olmadığını ancak ilerleyen zamanlarda gelişmeler yaşandıkça olumlu etkilerinin de olacağını ifade etmiştir. Sendikaların iş tatminleri üzerinde etkisiz olduğunu ifade eden kalan üç kişiden ikisi(K8, K24) etkisinin olmadığını ifade ederken K1 ise sendika üyesi olmasının iş tatminine direkt etkisinin olmadığını belirtmiştir. Bunun temel nedeni ise sendikaya üye olduktan sonra somut olarak yapılan bir faaliyetin ya da değişikliğin olmamasıdır. Sendikaların üyelerine çalışmalarını ve yaptıkları değişiklikleri gösterip ifade etmeleri gerekmektedir. Aksi durumda sendikaların üyelerinin hayatlarına bir etkisi olmamaktadır.



Şekil 3.7. Özel Sektör İşçisi Katılımcıların Sendika Üyeliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi

Şekil 3.7’de özel sektör işçisi olan katılımcıların sendikalaşmanın iş tatminine etkisini ölçen sorulara verilen cevaplar doğrultusunda oluşturulan kodlar ve haritası verilmiştir. Toplamda 12 işçi ile yapılan görüşmelerden 7 tanesi özel sektör işçisidir. Bu şekil üzerinden öncelikli olarak özel sektör işçisi olan katılımcıların yanıtları değerlendirilmiştir. Şekil 3.4. incelendiğinde özel sektörde işçi olarak çalışan katılımcıların hepsi sendikanın iş tatminine etkisini olumlu olarak ifade etmiştir. Diğer bir ifadeyle özel sektörde işçi olarak çalışan 7 katılımcı ile yapılan görüşmelerin yanıtlarına göre 7 katılımcı da sendikaya üye olduktan sonra iş tatmininde olumlu bir etki meydana getirdiğini ifade etmiştir. Sendikanın iş tatminine etkisi ana koduyla olumlu etki alt kodu arasındaki sıklığı gösteren çizginin kalınlığı da bu sonucu göstermektedir. Şekil 3.7’de gösterilen yanıtların bazıları da aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

K19: ‘Sendikaya üye olduktan sonra ücretlere direkt bir yansıması oluyor. Ücretler arttı. İş sağlığı ve güvenliği açısından koşullar iyileşti.’

Katılımcı 19 sendika üyeliğinden sonra direkt olarak ücrete yani dolayısıyla iş tatminine olumlu etkisi olduğunu ifade ederken memur katılımcılardan K1 ise;

K1: ' *Direkt olarak sendika üyesi olmamın iş tatminime etkisi yok.* ' ifadesini kullanmıştır. Aynı soruya farklı sektörlerde çalışan iki katılımcının taban tabana farklı yanıtlar vermesinin nedeni sendikalarının etkisinden kaynaklanmaktadır. Memur katılımcının sendikası kamu sendikasıyken özel sektör katılımcısının sendikası işçi sendikasıdır. Her iki sendikanın üyelerinin iş tatmini açısından farklı etkiler hissetmesinin nedeni sendikalarının faaliyet ve çalışma farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Diğer özel sektör işçisi olan katılımcıların yanıtları ise şöyledir.

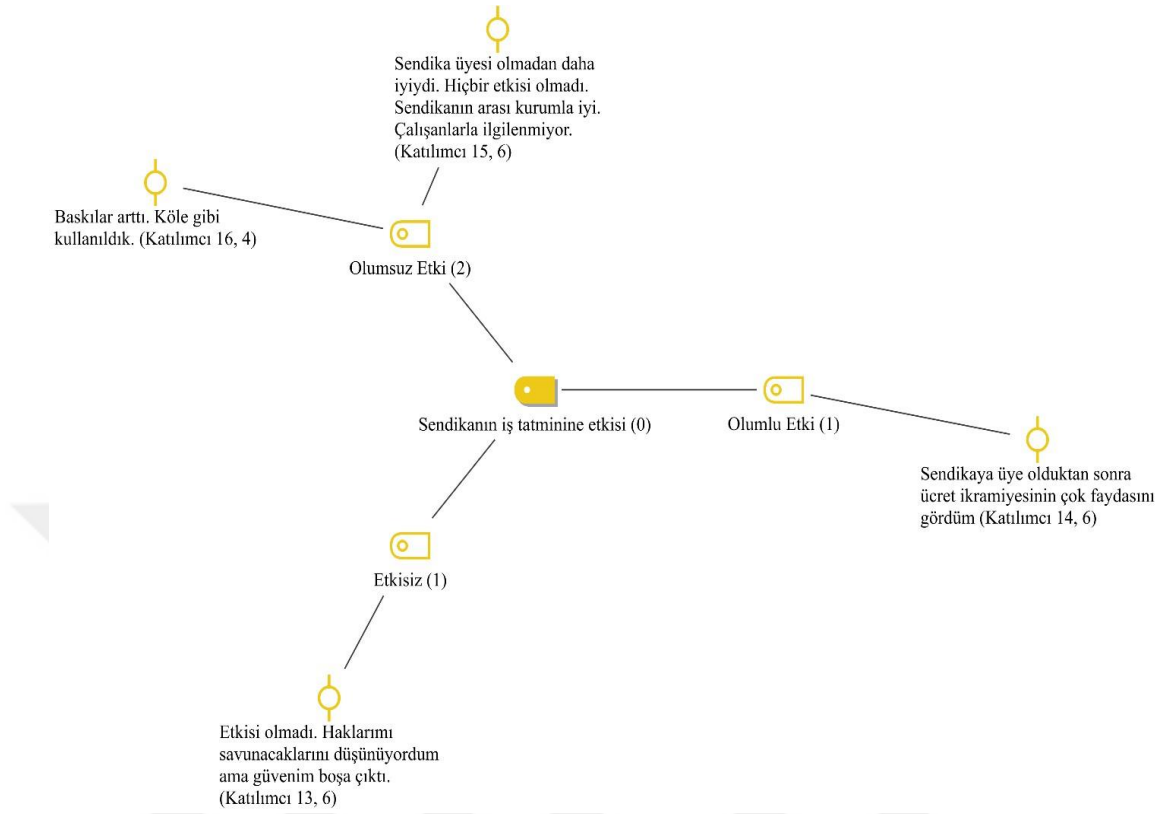
K18: ' *Sendika sayesinde hiçbir şeyden korkmuyorum. İş güvencem arttı. Maddi olanaklarımız arttı. Sendika sayesinde ücretler enflasyona göre belirleniyor. Sosyal haklarım arttı. Aylık 75 saat ikramiye veriliyor. İş tatminimi arttıran en büyük etmen bu oldu.* '

K20: ' *Sendika sayesinde ücretim arttı. Çalışma saatlerim düzenlendi. Yemeklerin kalitesi arttı ve yemek saati düzenli hale geldi. Kendime ait özgüvenim arttı. Keyifli şekilde çalıştığımı anladım. İşçiye önem verildiğini gördüm. İş tatminim kesinlikle arttı.* '

K23: ' *Sendika sayesinde ayaklarım geri gitmiyor işe giderken. Sendika sayesinde bencillik çok azaldı. Herkes daha paylaşımcı oldu. Aldığımız eğitimler sayesinde yan haklarım arttı. Spor konusunda birçok faaliyetle destek veriliyor. Servis imkanı konusunda çok büyük kolaylık sağlandı. Mesai ücretlerinde artış yaşandı.* '

Katılımcıların yanıtları incelendiğinde sendika üyesi olmanın katılımcılar için olumlu etkileri oldukça fazladır. Tek tek bakıldığında sendika üyesi olduktan sonra olumsuz bir etkiye neden olacak bir durumla karşılaşan bir katılımcı olmamıştır. Hemen hepsi sendika üyesi olduktan sonra çalıştıkları işyerlerinde haklarını sonuna kadar almıştır. Yemek, yol, spor, çeşitli etkinlik ve faaliyetler açısından olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Özellikle ücretler konusunda yapılan iyileştirmeler ve düzenli ödemeler katılımcıların iş tatminlerini en çok etkileyen faktörler arasındadır. Genel olarak

değerlendirildiğinde özel sektörde işçi olarak çalışan katılımcılarla yapılan görüşmelerin yanıtlarında sendikalara üye olduktan sonra iş tatminlerinde hep olumlu sonuçlar yaşanmıştır. Bu sonuçlar özel sektörde işçi olarak çalışan katılımcıların sendikalarının başarılı olduğunu göstermektedir. Sendikalar amaçları ve misyonları doğrultusunda çalışıp, faaliyet gösterdikleri için üyeleri de bu durumdan son derece memnundur. İşlerine daha keyifle giderken aynı zamanda hak ettikleri tüm yan ve sosyal hakları da elde etmişlerdir. Bu durum direkt olarak iş tatminlerine olumlu olarak yansımaktadır. Araştırmanın bu sonucu Gana’da çalışan kişiler üzerine yapılan bir çalışmada sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları araştırılıp, karşılaştırıldığı çalışmayla örtüşmektedir. Betimsel araştırma deseni kullanılarak yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre ortalama olarak sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara oranla işlerinden daha fazla memnun oldukları yani iş tatminlerinin daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Yine aynı araştırma özelinde çalışanların büyük çoğunluğu sendikalaşmanın çalışma koşullarını iyileştirmede önemli olduğunu açıkça ifade etmiştir (Asamani & Mensah, 2013). Özel sektör işçisi olarak çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda elde edilen sonuçlarla paralellik gösteren bir çalışma olmuştur.



Şekil 3.8. Kamu İşçisi Katılımcıların Sendika Üyeliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi

Toplamda 12 işçi ile yapılan görüşmelerin 5 tanesi kamu işçisi statüsünde çalışmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde kamu işçisi olarak çalışan katılımcıların sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinde olan değişimleri değerlendirilmiştir. Verilen yanıtlar incelendiğinde kamu işçisi olarak çalışan katılımcıların özel sektörde çalışan işçiler kadar olumlu yanıtlar vermediği görülmektedir. Sendika üyesi olduktan sonra iş tatminindeki değişimleri 5 katılımcıdan 2 tanesi olumsuz olarak ifade ederken, 1 katılımcı etkisiz, 1 katılımcı ise olumlu olarak dile getirmiştir. 1 katılımcı ise mesleğe başladığı ilk günden bu yana sendika üyesi olduğu için sendikanın iş tatminine etkisini ölçememiştir. Çünkü sendikasız olarak çalıştığı bir dönem olmamıştır(K10).

K15: 'Sendika üyesi olmadan daha iyiydi. Hiçbir etkisi olmadı. Sendikanın arası kurumla iyi. Çalışanlarla ilgilenmiyor.'

K16: 'Baskı arttı. Köle gibi kullanıldık.'

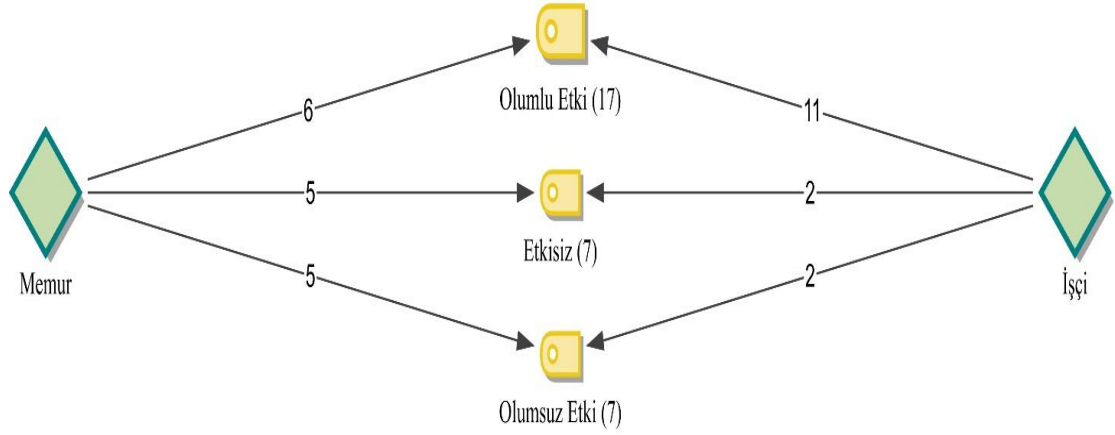
Yukarıdaki yanıtlar sendikaya üye olduktan sonra iş tatminleri olumsuz yönde etkilenen katılımcılara aittir. Yanıtlar incelendiğinde katılımcıların sendikalarının üyelerine hiçbir olumlu etkisinin olmadığı görülmektedir. Katılımcıların ifadelerine göre sendikalar asıl amaçları olan üyelerini savunmak, haklarını aramak gibi temel görevlerini yerine getirmemektedir. Kamu sektöründe işçi olarak çalışan katılımcıların yanıtları Lölle(2012)'nin Türk basınında çalışan kişilerin iş tatmini ve sendikasızlaştırma arasındaki ilintiyi incelediği çalışmayla benzerlik göstermiştir. Araştırma sonuçlarından bir tanesi sendika üyesi olan çalışanların iş tatminsizliklerinin yüksek olmasıdır. Nihayetinde araştırma kapsamında varılan sonuç ise çalışanların sendika üyesi olup olmadığı fark etmeksizin, sendikaları haklarını koruyacak bir kurum olarak değerlendirmeye almamalarıdır (Lölle, 2012).

K13 sendikaya üye olduktan sonra iş tatmininde bir değişiklik olmadığını ifade etmiştir. Haklarını savunacaklarını düşünürken bu düşüncesinin gerçekleşmediğini ifade etmiştir.

Olumlu olarak etkisi olduğunu ifade eden tek bir katılımcı vardır. Ücret ikramiyesinin çok fazla faydasını gördüğünü söyleyen K14 ücret ikramiyesi haricinde olumlu bir etkiden bahsetmemiştir.

Yüzdelik oranlarla değerlendirildiğinde kamu işçi olarak çalışan katılımcıların %40'ı olumsuz etkisi olduğunu ifade ederken, %20'si olumlu, %20'si etkisiz, %20'si de mesleğe başladığından bu yaa sendika üyesi olduğu için değerlendirme yapamadığını ifade etmiştir. Genel değerlendirme yapıldığında kamu işçisi olarak çalışan katılımcıların sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinde olumsuz bir etki meydana geldiği gözlemlenmiştir.

Genel olarak işçi statüsünde çalışan katılımcıların yanıtları incelendiğinde ise 12 katılımcıdan 8 katılımcı sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinin olumlu yönde etkilendiğini ifade etmiştir. 2 katılımcı olumsuz etkisi olduğunu dile getirirken 1 katılımcı ise hiçbir etkisinin olmadığını ifade etmiştir. Kamu işçisi olarak çalışan 1 katılımcı da mesleğe başladığı ilk günden bu yana sendikalı olarak çalıştığı için bu konuda bir değerlendirme yapamamıştır.



Şekil 3.9 Memur ve İşçi Katılımcıların Sendika Üyeliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisinin Karşılaştırılması

Şekil 3.9’da memur ve işçi katılımcıların sendika üyeliklerinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin karşılaştırılması verilmiştir. Araştırma genelinde memur ve işçi statüsünde toplamda 24 kişi ile görüşmeler yapılmıştır. 12 katılımcı memurken 12 katılımcı işçidir. 24 katılımcının genel sonuçlarına göre sendika üyesi olduktan sonra iş tatminlerinde ise 14 katılımcı için olumlu bir etki meydana gelirken, 5 katılımcı için olumsuz, 4 katılımcı için etkisiz bir sonuç meydana gelmiştir. 1 katılımcı için de değerlendirme yapılamamıştır. Frekans sayılarının toplamı katılımcı sayısından fazla olmasının nedeni birkaç katılımcının görüşmenin farklı zamanlarında sendika ve iş tatminleri konusunda yorumlar yapmasından kaynaklanmaktadır. Yarı yapılandırılmış mülakat yönetimi kullanılarak yapılan bu çalışmada bu gibi durumların yaşanması oldukça normaldir. Çünkü belirli sorular etrafında ilerleyen görüşmeler nicel araştırma desenleri kullanılan çalışmalardaki gibi sınırları net olamadığı için farklı zamanlarda yapılan bu yorumlar aynı kodla birkaç kez kodlanmıştır.

Yapılan görüşmelerin sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde memur ve işçi olarak toplam katılımcıların %58,33’ü sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinin arttığını ifade eden yanıtlar vermiştir. %20,83’ü ise bu sonucun tam aksine sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinin olumsuz yönde etkilendiğini ifade etmiştir. Kalan katılımcıların %16,66’sı sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinde herhangi bir değişikliğin olmadığını ifade eden cevaplar vermiştir. %4,16’sı ise mesleki hayatı

boyunca ilk günden bu yana sendika üyesi olduğu için herhangi bir değerlendirme yapamayacağını belirtmiştir.

Türkiye’de Sendikalı Çalışanların İş Tatminlerinin İncelenmesi başlıklı bu çalışmada görüşmeler ve görüşmelerin analizlerine göre bir sonuca varılmıştır. Toplamda 24 katılımcı ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler anlamlı sonuçlar vermiştir. Toplamda 24 katılımcıyla yapılan görüşmeler sonunda yapılan analizlere göre katılımcıların %58,33’ü sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinde olumlu bir etki meydana geldiğini ifade etmiştir. Bu sonuç Izgar ve arkadaşları’nın 2009 yılında İzmir Tire’deki sanayi bölgesinde sendikalı ve sendikasız olarak çalışan kişilerle yaptığı araştırma sonucuyla örtüşmektedir. O çalışmanın sonucunda da sendikalı çalışanların iş tatmini sendikasız çalışanların iş tatminine göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Aynı konu üzerinde yapılan bu iki çalışmada benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Kamu sektöründe memur olarak çalışan katılımcılardan 6 kişi sendikaya üye olmanın iş tatmini üzerinde olumlu bir etki meydana getirdiğini ifade etmiştir. Kamu sektöründe işçi olarak çalışan katılımcılardan sadece 1 kişi olumlu olarak etkisini gördüğünü dile getirmiştir. Toplamda 17 kamu çalışanıyla yapılan görüşmelerin sonunda 7 kamu çalışanı sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinde olumlu bir etki meydana geldiğini ifade etmiştir. Yüzdelik olarak ifade edildiğinde ise kamu çalışanlarının %41,17’sinin sendikaya üye olduktan sonra iş tatminleri olumlu yönde etkilenmiştir. Özel sektörde çalışanlar için bir değerlendirme yapıldığında ise 7 özel sektör çalışanı ile görüşme sağlanmıştır. 7 katılımcıdan 7’si de sendikaya üye olduktan sonra iş tatmininde olumlu bir etki meydana geldiğini ifade etmiştir. Bu durumda yüzdesel oranla kıyaslama yapıldığında özel sektör çalışanları ile yapılan görüşmelerde %100 sendika üyeliğine yönelik olumlu bir etki söz konusuysen kamu sektöründe çalışanlarla yapılan görüşmeler sonunda sendika üyeliğine yönelik olumlu etki %41,17’de kalmıştır. Bu sonuçlardan kamu sektöründe çalışan katılımcıların sendika üyesi olduktan sonraki iş tatminlerindeki değişimin, özel sektörde çalışan katılımcıların iş tatminlerindeki değişime göre çok çok gerisinde kaldığı görülmektedir.

Çalışanlar üzerinde sendikalaşma iş tatminlerini olumlu yönde etkilerken, özel sektörde çalışanlar kamu sektöründe çalışanlara kıyasla çok daha yüksek oranlarla

sendikalaşmanın iş tatminine olumlu etkisi olduğunu ifade etmiştir. Bu araştırmanın sonucunda özel sektörde işçi olarak çalışan katılımcıların iş tatminleri, kamu sektöründe çalışanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların verdikleri yanıtlar incelendiğinde üyesi oldukları sendikalarda gelişmesi istenilen en önemli kavram şüphesiz alınan ücretlerin iyileştirilmesi yönünde adımlar atılmasıdır. Ardından gelişmesi beklenen durumlar ise özlük haklarının geliştirilmesi ve sendikalar arasındaki dengesizliğin ortadan kaldırılmasıdır. Kadın katılımcılardan yarısı kadınların da aktif olmamasından şikayetçi olmuştur. Sendikalar da özellikle idari birimlerde kadın çalışanları, kadın sendika temsilcilerini görmek istemektedirler. Kadın katılımcılar bu isteklerinde görüşmeler esnasında dile getirmişlerdir. Kadın katılımcılar hemcinslerinin bu rollerde aktif olması durumunda kendi ihtiyaç ve isteklerinin daha doğru şekilde anlaşılacağı kanısındadırlar. Ayrıca katılımcıların sendikalardan bir diğer beklentisi ise net ve kesintisiz bir iletişim şeklidir. Herhangi bir sorunla karşılaştıklarında direkt olarak üyesi oldukları sendikada muhattap bulmak en büyük beklentileridir. Nihayetinde çalışan kişilerin sendikalara üye olmalarındaki asıl neden bir sorunla karşı karşıya kaldıklarında sorunun çözülmesi için kendilerine yardımcı ve destek bir kurum olmasıdır. Bir sorunla karşı karşıya kaldıklarında bu kanal yardımıyla sorunun çözülmesi beklenmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de sendikalaşma kavramı cumhuriyet öncesi ve cumhuriyet sonrası olmak üzere iki farklı dönemde incelenmektedir. Cumhuriyet sonrasındaki dönemde özellikle 1947’de çıkarılan Sendikalar Yasası ile sendikal örgütlenmelerde artışlar yaşanmıştır. Sendikaların varoluş amaçlarına bakıldığında çalışan kişilerin haklarının korunması, çalışma şekillerine özen gösterilmesi, yapılan iş karşılığında alınan ücretin yeterli olması gibi başlıkları içermektedir. Sendikaların bu amaçları gerçekleştirmesi durumunda çalışanların iş tatminlerinde de artışa olanak sağlanacaktır.

Nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakatlar yapılarak gerekli görüşmeler sağlanmıştır. Araştırmanın hedef anakütlesi belirlenirken fenomenolojik araştırma deseninden faydalanılmıştır. Çünkü mevcut araştırmanın doğru seyri için belirli bir kavram etrafında kişisel deneyim ve tecrübelerini aktaran katılımcılarla görüşmeler sağlanmak istenmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu/ zincirleme yöntemiyle belirlenen katılımcılarla yüz yüze görüşmeler sağlanmıştır. Görüşmeler yapılırken katılımcıların da rızası ile görüşmeler boyunca ses kaydı alınmıştır. Bu ses kayıtları görüşme esnasında not edilemeyen ifadelerin kaybedilmeden, transkripsiyon sırasında yeniden dinlenerek verilerin atlanmaması konusunda kullanılmıştır. Bu da mevcut verilerin ve çalışmanın güvenilirliği konusunda artış sağlamıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında genel bir değerlendirme yapıldığında 24 katılımcının %58,33’ü sendikalara üye olduktan sonra iş tatminlerinde bir artış olduğunu dile getirmiştir. Kamu ve özel sektör özelinde değerlendirme yapıldığında ise neredeyse uçurum bir farkla karşı karşıya kalınmıştır. Özel sektörde çalışan katılımcıların hepsi sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinde olumlu bir etki meydana geldiğini ifade ederken, kamu sektöründe çalışanlar için böyle sonuçlar meydana gelmemiştir. Özellikle kamu işçisi olarak çalışan katılımcıların sadece %20’si olumlu olarak etkilendiğini ifade etmiştir. %40’ı ise olumsuz yönde bir etkisi olduğunu dile getirmiştir. Kamuda memur olarak 12 katılımcı ile görüşmeler sağlanmıştır. Bu görüşmelerden 6 katılımcının sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinde bir artış olduğu gözlemlenmiştir. Kalan 6 katılımcı için ise tam tersi bir durum söz konusudur.

Sendikaya üye olduktan sonra iş tatminlerinin olumsuz yönde etkilendiğini ifade etmişlerdir.

Bu çalışma geneline bakıldığında literatürdeki benzer çalışmalarla aynı sonuca ulaşıldığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmada elde edilen sonuç çalışanların beklentileri ve düşünceleriyle şekillenerek ortaya çıkmış bir sonuçtur. Sendikalara karşı olan güvensiz ve inançsız düşünce yapısı çalışan kişideki beklentiye aşağıya çektiği için sendikaya üye olmamak veya sendikaya karşı daha uzak durmak iş tatminini daha çok arttırmaktadır. Başka bir ifadeyle örneğin bu çalışmada K5, K6 ve K7'nin görüşmeleri esnasında sendikalara üye olduktan sonra iş tatminlerinde azalmanın olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun nedeni ise sendikalara üye olurken belirli bir beklenti içerisinde üye olduklarını fakat üyelik sonrasında bu beklentilerinin karşılanmamasından dolayı hayal kırıklığı yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Başka bir yorum olarak sendikaların farklı görüşlerinden dolayı farklı sendikalara üye olan arkadaşları ile ilişkilerinin bozulduğuna şahitlik ettiklerini ifade etmişlerdir. Bunlar gibi kişisel beklentiler ya da yaşanan hayal kırıklıkları gibi nedenlerden dolayı sendikalara karşı olumsuz bir tutum içerisinde oldukları görülmüştür. Nitel araştırma yöntemiyle farklı sonuçları açıklamak ve yorumlamak çok daha anlamlı olmaktadır.

Bu çalışma özeline bakıldığında bazı katılımcılar için sendikalaşmanın iş tatminsizliğine sebebiyet vermesini, nicel araştırmalarda elde edilemeyen soyut beklentileri, yaşanan hayal kırıklıkları ile ifade etmek mümkün hale gelmiştir. Literatürdeki nicel araştırmaların daha geniş yorumlanabilmesi için nitel araştırmalarla desteklenmesi gerekmektedir. Nihayetinde araştırma konusu olan iş tatmini kavramı öznel ve soyut kavramlardan da etkilenecek artış ya da azalış göstermektedir.

Yapılan görüşmeler incelendiğinde tüm katılımcılar için sendikalar genel anlamıyla hak savunucusu olan mekanizmalardır. Katılımcıların büyük çoğunluğu kendi istekleri ve farkındalıklarıyla sendikalara üye olduklarını belirtmiştir. Katılımcıların haklarının aranması ve kazanılan hakların korunması yönündeki talepleri, sendikaların üye sayılarıyla elde ettikleri güçleri sayesinde başaracakları düşünülmektedir. Aynı zamanda sendikaların üyeleriyle direkt olarak ve daha sık iletişime geçip, eksikler ve

talepler konusunda daha aktif olması beklenmektedir. Bunlar yapıldığında katılımcıların ifadeleri doğrultusunda iş tatminlerinde artış yaşanması muhtemel bir sonuç olacaktır.

Çalışma geneline bakıldığında elde edilen veriler ışığında sendikaların çalışanların %58,33'nün iş tatminlerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Sendikalardan beklentiler katılımcılar tarafından çok net şekilde ifade edilmiştir. Bu beklentiler şu şekilde ifade edilebilir;

- Sendikalar üyelerinin haklarını her zaman savunmalıdır.
- Sendikalar ücretlerin iyileştirilmesi yönünde talepkar davranmalıdır.
- Çeşitli sendikalar arasındaki farklar ortadan kaldırılmalı, sendikaların sağladıkları yan haklar, sosyal haklar konusunda birlik sağlanmalıdır.
- Sendikalar mesleki itibarın arttırılması için çeşitli faaliyetler yapmalıdır.
- Sendikalar yönetim birimlerinde kadın üyelere daha çok yer vermelidir.
- Sendikalar siyasi otoriteden bağımsız şekilde işlemelidir.
- Sendikalar üyeleri ile daha sık iletişim halinde olmalıdır.

Yukarıda ifade edilen sendikalardan beklenen şartlar sağlandığında çalışan kişilerin iş tatminlerinde de direkt olarak bir artış olacağı aşikardır. Katılımcılar sendikalardan beklentilerini ifade ederlerken aynı zamanda iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlere değinmiş olmaktadır.

Sendikalar, katılımcılar tarafından ifade edilen eksiklikleri ve beklentileri yerine getirdiklerinde sendikalara duyulan güven artacaktır. Bu durum çalışan kişi için motivasyon artışına olanak sağlayacaktır. Böylece iş tatmini konusunda da bir artış olacağı yadsınamaz bir gerçektir.

KAYNAKÇA

- ACAR, S. (2019). Sendikaların Güvencesiz İstihdam Süreçlerindeki Tepkileri Üzerine BİR Çalışma. **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 1030-1049.
- AKBAY, Y. (2020). **Türkiye ve G7 Ülkelerinde Eğitim ve Ekonomik Büyüme İlişkisi**. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ALLEN, D. G., SHORE, L. M., & GRIFFETH, R. W. (2003). The Role Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. **Journal of Management**, 99-118.
- ARSLAN, N. (2010). **Kurum Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi**. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, İstanbul Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ASAMANI, L., & MENSAH, A. O. (2013). The Effect of Unionisation on Employees' Job Satisfaction and Organisational Commitment in the Cape Coast and Takoradi Metropolis of Ghana. **European Journal of Business and Management**, 186-196.
- ATKAN, D. (2022). **İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Analiz**. Yüksek Lisans Tezi. Aydın, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYDIN, A. Ö., & AKTAŞ, M. (2020). Çalışanların Etik Liderlik Algısı ve İş Tatmini: Mersin İli Örneği. **19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi**, 310-330.
- AYDOĞAN, A. (2019). **Y Kuşağının Sendikalar Hakkındaki Tutumları: Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama**.

- Yüksek Lisans Tezi. Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BAL, Ç. (2016). **İşçi Sınıfının Oluşumunda Sendikalaşma Süreci**. Yüksek Lisans Tezi. Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BALCI, Y. (2020). **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**. Ankara: Seçkin Yayınları.
- BAŞDOĞAN, T. (2015). **Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini üzerine Etkisi**. Yüksek Lisans Tezi. İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BAŞOL, O., GÜMÜŞ, İ., & ÇAKIR, N. N. (2018). Sendikacılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 129-143.
- BİLGİN, A. (2001). Kadınların Varolma Yolları. **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 43-48.
- BOZAN, T. (2019). **İnovasyon ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: G7 Ülkeleri Üzerine Ekonometrik Bir Analiz**. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep, Hasan Kalyoncu Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BÖLÜKBAŞI, A. G., & ÇAKMUR YILDIRTAN, D. (2009). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması. **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, 345-366.
- CANBULAT, O. (2019, Haziran). **Akademisyenlerin Sendikalara Üye Olmama Nedenleri**. Yüksek Lisans Tezi. Karabük, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- CASTELLANO, W. G. (2017). **21.Yüzyıl İşgücü Adanmışlığı İçin Uygulamalar**. (Ö. Kunday, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- CRESWELL, J. W. (2017). **Araştırma Deseni Nitel, Nicel, ve Karma Yöntem Yaklaşımları**. Ankara: Eğiten Kitap.
- CRESWELL, J. W. (2021). **Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni**. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- ÇOBAN, G. S. (2021). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kendini Gerçekleştirme Basamağında Gizil Yetenekler. **European Journal of Educational & Social Sciences**, 111-118.
- DELİCAN, M. (2006). Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: **İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 3-45.
- DİKEN, A., & CEYLAN, E. (2018). Akademisyenlerin Sendikalaşma Eğilimlerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği. **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 61-74.
- DÜZENLİ, F., & DEMİR, M. (2022). Türkiye'de Sendika Algısının Kuşaklar Üzerinden Ölçülmesi. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 393-421.
- ERDOĞAN, H. (2016). **Türkiye'de Bir Baskı Grubu Olarak Sendikaların 1960 Sonrası Ekonomi ve Siyaset Üzerindeki Etkisi**. Yüksek Lisans Tezi. Bilecik, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERGÜL, O. (2015). **Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, İstanbul Gelişim Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERHAN, T., & BAYRAKÇI, E. (2022). Herzberg'in Çift Faktör Teorisi: Turizm Çalışmaları Üzerinde Fenomenolojik Bir Araştırma. **Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi**, 78-99.
- ERHAN, T., ÇARIKÇI, İ. H., & ALPARSLAN, A. M. (2018). Akademisyenlerin Başarı Hedefleri Üzerinde Değerlerinin ve Motivasyon Kaynaklarını Rolü. **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 57-72.
- EROĞLUER, K. (2008). **Örgütlerde İletişimin Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Konuya İlişkin Bir Uygulama**. Doktora Tezi. İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERYILMAZ, İ. (2019). Öğrenilmiş İhtiyaçlar Bağlamında Temel Motivasyon Kaynakları İle Lider Üye Etkileşimi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. **International Journal of Management and Administation**, 66-79.

- ERYILMAZ, İ., & ODABAŞOĞLU, Ş. (2018). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Temel Motivasyon Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **2nd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress**, (s. 148-154). Nevşehir.
- GARCIA-SERRANO, C. (2009). Job Satisfaction, Union Membership and Collective Bargaining. **European Journal of Industrial Relations**, 91-111.
- GÜL, B. (2021). **Bankacılık Sektöründe Performansa Etkisi Açısından İş Tatmini: Bir Kamu Bankası İş Tatmini Araştırması**. Yüksek Lisans Tezi. Ankara, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lİsansüstü Eğitim Enstitüsü.
- GÜLER, C. (2016). **Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket Yeni Arayışlar ve Sendikal Stratejiler**. Ankara: NotaBene Yayınları.
- GÜVEN, E. (2021). **Sendika İçi Demokrasi ve Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişki: Bursa Metal Sektörü Örneği**. Yüksek Lisans Tezi. Bursa, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- HAMİLCİ, F. (2014). **Örgütsel Stres Kaynaklarının ve Sürekli Kaygının İş Tatmini Üzerine Etkisi** (S.D.Ü. Kadın Akademisyenlerine Yönelik Bir Araştırma). Yüksek Lisans Tezi. Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ILOstat. (2022). **Internatioanl Labour Organization:** https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer8/?lang=en&segment=indicator&id=ILR_TUMT_NOC_RT_A adresinden alındı
- IŞIKLI, A. (1994). **Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**. Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi.
- IŞIKLI, A. (2003). **Gerçek Örgütlenme Sendikacılık**. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- IZGAR, H., ERTEKİN, A. L., & DENİZ, M. E. (2009). Aynı İşkolunda Çalışan Sendikalı ve Sendikasız İşgörenlerin İş Doyumu. **Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi**, 105-114.
- KARAGÖZ, M. K. (2010). **Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri**. Yüksek Lisans Tezi. Edirne, Trakya Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- KAYA, F. Ş., YILDIZ, B., & YILDIZ, H. (2013). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından: İlköğretim I.Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. **Akademik Bakış Dergisi**, 1-18.
- KAYIM, N. (2018). Herzberg'in Çift Faktör Teorisi Bağlamında Motivasyon: Şeytan Marka Giyer Filmi. **Uluslararası toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi**, 31-45.
- KICI, E. S. (2017). **İş Koşullarının İş Tatminine Etkisi: Makinistler Üzerine Bir Alan Araştırması**. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KODAN, E. (2013). **İnsan Kaynağını Güçlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sakarya Otomotiv Yan Sanayiinde Bir Araştırma**. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya, Sakarya Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KORAY, M. (1994). **Değişen Koşullarda Sendikacılık**. İstanbul: TÜSES.
- KORUCU, G. (2016). **Pozitif Psikolojik Sermaye Bağlamında Hizmet Sektörlerinde Kadın İşgücünün İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği**. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KÖROĞLU, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 275-289.
- KULA, S., & ÇAKAR, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. **Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 192-210.
- KÜÇÜKCİVİL, B. (2019). Tüketici Davranışlarının Etkilenmesinde McClelland'ın Motivasyon Kuramına Yönelik Bir İnceleme. **Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi**, 79-102.
- LAROCHE, P. (2016). A Meta-Analysis of the Union-Job Satisfaction Relationship. **British Journal of Industrial Relations**, 1-34.

- LAROCHE, P. (2017). Union Membership and Job Satisfaction : Initial Evidence From French Linked Employer-Employee Data. **Human Resource Management Journal**, 648-668.
- LÖLE, A. (2012). **Türk Basınında İş Tatmini ve Sendikasılaşma İlintisi: Akşam Gazetesi Üzerine Bir İnceleme**. Doktora Tezi. İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MAHİROĞULLARI, A. (2001). Türkiye'de 1980 Sonrası Sendikalaşma ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. **Maliye Araştırma Merkezi Konferansları**, (s. 124-144).
- MAHİROĞULLARI, A. (2016). **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**. Bursa: Ekin Basım Dağıtım.
- MAHİROĞULLARI, A. (2017). **Osmanlı'dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi**. Sivas: Özlem Kitabevi.
- MERRIAM, S. B. (2018). **Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber**. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- ODEWAHN, A., C., & PRETTY, M. M. (1980). A Comparison of Levels of JobSatisfaction, Rol Stress and Personal Competence Between Union Members and Nonmembers. **Academy of Management Journal**, 150-155.
- OECDstat. (2022). **Organization For Economic Co- Operation And Development** : <https://stats.oecd.org/> adresinden alındı
- ÖZGÜN, D. (2019). **Kamu Personelinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Bandırma Örneği. Yüksek Lisans Tezi**. Bandırma, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZPEHLİVAN, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkilieri, Yararları ve Sonuçları. **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 43-70.
- PIÇAK, M., & KADAH, H. (2017). **Türkiye'de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi**. S. Koç, S. Yılmaz Genç, & K. Çolak içinde, *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları* (s. 198-241). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- SAĞRI, Ü. (2021). **Nitel Araştırma Yöntemleri**. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- SCHERMERHORN, J. J., HUNT, J. G., & OSBORN, R. N. (2002). **Organizational Behavior, Seventh Edition**. United States of America: Wiley.
- SELAMOĞLU, A. (2005). Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları. **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, 61-86.
- SILVERMAN, D. (2018). **Nitel Verileri Yorumlama**. Ankara: Pegem Akademi.
- SOMUNCUOĞLU, A. B. (2013). **Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama**. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, İstanbul Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SPECTOR, P. E. (1997). **Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences**. London: SAGE Publications.
- TAŞ, H. Y. (2012). Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği. **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 60-80.
- TAŞOĞULLARI, G. (2021, Nisan). **Üniversite Çalışanlarının Sendikalaşmaya Bakış Açısı Kırklareli Üniversitesi Örneği**. Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TDK. (2022, Şubat). **Türk Dil Kurumu Sözlükleri**. Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- TEKİN, G., & GÖRGÜLÜ, B. (2018). Clayton Alderfer'in ERG Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. **Social Sciences Studies Journal**, 1559-1566.
- TİYEK, R. (2020). Türkiye'de Sendikal Örgütlenme ve Eşitsizlik. **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 392-411.
- TOKOL, A. (1994). **Türkiye'de Sendikal Hareket**. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- TOKOL, A. (2019). **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**. Bursa: Dora Yayınları.
- TOPÇUOĞLU, A., & AYYILDIZ, F. V. (2020). E7 Ülkelerinde Kilit Sektör Analizi. **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 823-833.
- TÜMGAN, C. (2007). Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve İş Tatmini. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi: **Sosyal Bilimler Enstitüsü**.

- Türkiye Cumhuriyeti Dışışleri Bakanlığı. (2022). **Türkiye Cumhuriyeti Dışışleri Bakanlığı Web Sitesi:** https://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi_ve-gelistemeteskilati-_oecd_.tr.mfa adresinden alındı
- UÇKAN, B., & KAĞNICIOĞLU, D. (2009). İşçilerin Sendikalara Karşı Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. **Çalışma ve Toplum**, 35-56.
- UGBORO, I. O., & OBENG, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM Organizations: An Empirical Study. **Journal of Quality Management**, 247272.
- URHAN, B. (2012). İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üyelik Kazanmaya Yönelik Stratejileri. **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 33-56.
- URLU, F. (2010, Temmuz). **İş Tatmini Unsurları: Sakarya Üniversitesi Araştırma Görevlileri Örneği**. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya, Sakarya Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YELEK, E. (2021). **Duygusal Emek ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Beyoğlu Belediyesi Örneği**. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, Altınbaş Üniversitesi: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- YİĞİT, N. (2018). **Taşeron Çalışanlar ile Kadrolu Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma: Ankara İli Belediye Örneği**. Yüksek Lisans Tezi. Ankara, Türk Hava Kurumu Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YILMAZ, G., KESER, A., & YORGUN, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. **PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, 87-107.
- YILMAZ, H., & KARAHAN, A. (2009). Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 197-214.
- YILMAZ, Y. (2020). **İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler**. Ankara: Gazi Kitabevi.

YOUSEF, D. A. (2016). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government.

International Journal of Public Administration, 77-88.

YÜCEL, İ., & DEMİREL, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi: 'Başka Bir Yol Daha Olmalı!'. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 159-177.



EKLER

EK 2: Mülakat Soruları

TÜRKİYE’DEKİ ÇALIŞANLARIN SENDİKALAŞMASI VE İŞ TATMİNLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

MÜLAKAT SORULARI

1. Kendinizden kısaca bahseder misiniz?
 - Kaç yaşındasınız?
 - Mesleğiniz nedir?
 - Hangi sektörde çalışıyorsunuz?
 - Medeni durumunuz nedir?
 - Çocuk sahibi misiniz?
2. Sendika denilince aklınıza neler gelmektedir?
3. Sendikaya üye olma sebepleriniz nelerdir?
4. Sizin için iş tatmini kavramı ne ifade etmektedir?
 - Bir işyerinde genel olarak neler yapılırsa iş tatminini sağlanmış olur?
 - Sizin kendi işinizden iş tatmininiz açısından beklentileriniz nedir?
 - Sendika üyesi olduktan sonra iş tatmininizde değişiklik oldu mu?
 - Eğer olduysa örnek verebilir misiniz?
5. Kişisel olarak değerlendirdiğinizde sendikanızda yapılacak olan hangi değişim ya da gelişim iş tatmininizi arttırır?
6. Sendika üyesi olduktan sonraki ve olmadan önceki iş yaşamlarınızı kısaca karşılaştırıp, değerlendirir misiniz?

Fatma DEMİR

