



# BANDIRMA ONYEDİYÜL ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ VE ARAŞTIRMALARI DERGİSİ BANU Journal of Health Science and Research

DOI: 10.46413/boneyusbad.893967

Orijinal Araştırma/ Original Research

## Çalışanların Sendikal Algularının Sendikal Sadakatleri Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama

*The Effect of Employees' Understanding Perception on Unional Loyalty: An Application in the Health Sector*

Fuat KORKMAZER<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Muş Alparslan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, Dr. Öğr. Üyesi

**Sorumlu yazar / Corresponding author:**  
Fuat Korkmazer

f.korkmazer@alparslan.edu.tr

**Geliş tarihi / Date of receipt:** 09.03.2021

**Kabul tarihi / Date of acceptance:** 05.04.2021

**Atıf/Citation:**  
Korkmazer, F. (2021). Çalışanların Sendikal Algularının Sendikal Sadakatleri Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *BANU Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 18-28. doi: 10.46413/boneyusbad.893967

### ÖZET

**Amaç:** Sendikalar, işçi ve işveren ilişkilerinin gelişmesi ve değişmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Sendika kavramı; tüm çalışanları değil de sadece işçi ve işverenler baz alınarak geliştirilmiştir. Bu kavram, zamanla çalışma hayatı tüm mensupları açısından değişime uğradıkça genişlemiş ve kamu görevlileri de dahil olmak üzere tüm çalışan kesimi içine almıştır. Üyelerinin olumlu sendikal algılananını, sendikal sadakat gibi olumlu tutumlara yol açacağı ön görülmektedir. Bu araştırmada temel amaç; sendika algısının, sendikal sadakate olan etkisini belirlemektir. Ayrıca sendikal sadakat ile sendika algısının mesleki-demografik değişkenlere göre nasıl farklılaştığını ortaya koymaktır.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırma kamuya bağlı bir hastanede çalışan 171 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Veri toplama iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların tanıtıcı özelliklerini belirlemek amacıyla 8 soru ikinci bölümde ise Sendikal Algı Ölçeği ile Sendikal Sadakat Ölçeği yer almaktadır.

**Bulgular:** Katılımcıların; %53,2'si kadın, %68,9'u evli, %48'inin öğrenim düzeyi lisans ve %78'inin sağlık hizmetlerinde çalıştığı saptanmıştır. Sendikal algı ile sendikal sadakat arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ( $r=0,635$ ,  $p<0,001$ ) ve sendikal algının sendikal sadakatteki değişiminin % 39'unu açıkladığı tespit edilmiştir.

**Sonuç:** Sağlık çalışanlarının sendika algısının sendikal sadakati üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu ve sendikal algı ve sendikal sadakatin demografik özelliklere göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika algısı, Sendikal sadakat, Sağlık çalışanları

### ABSTRACT

**Aim:** Unions have emerged as a result of the development and change of employee and employer relations. The concept of union has been developed based on employees and employers, not all employees. This concept has expanded over time as the working life has changed for all its members and has included the entire working segment, including public officials. It is predicted that the positive union perception of its members will lead to positive attitudes such as union loyalty. The main purpose of this research is; to determine the effect of union perception on union loyalty. In addition, to reveal how union loyalty and union perception differ according to occupational-demographic variables.

**Materials and Methods:** The research was applied to 171 healthcare professionals working in a public hospital. Data collection consists of two parts. In the first part, there are 8 questions to determine the introductory characteristics of the participants, and the second part includes the Union Perception Scale and the Union Loyalty Scale.

**Findings:** Participants; It was determined that 53.2% were women, 68.9% were married, 48% had a bachelor's degree and 78% were working in health services. It was determined that there is a moderate and statistically significant positive correlation between union perception and union loyalty ( $r = 0.635$ ,  $p < 0.001$ ).

**Conclusion:** It has been concluded that the union perception of healthcare workers has a significant positive effect on union loyalty. and differs according to demographic characteristics and union perception and union loyalty differ according to demographic characteristics.

**Keywords:** Union perception, Union loyalty, Healthcare professionals

## GİRİŞ

Sendikalar, üyelerinin maddi, sosyal hakları ile çıkarlarını koruyan, haksızlığa ve adaletsizliğe uğradığı durumlarda üyelerin başvurabileceği sivil toplum kuruluşlarıdır. Sendika kavramının anlam ve önemi ülkeden ülkeye, ülkelerde sendikaların oynadıkları ekonomik, sosyal ve politik hayatındaki rolüne ve zamana göre farklılık göstermektedir. Sendika kelimesi aynı sınıfa mensup olan çalışanlar tarafından iş koşulları ile kazanç düzeylerinin korunması ve iyileştirilmesi amacıyla kurulan mesleki birliği ifade etmektedir. Sendika deyimi, Fransızca, İtalyanca, İspanyolcada birbiri ile eş ve benzer anlamlara gelen “syndicat” ve ”sindicato” kelimeleriyle ifade edilmekte, özellikle işçiler tarafından benimsenmektedir. Türkçeye de Fransızcadan geçen sendika sözcüğünün kapsamına işçi birlikleri kadar işveren birlikleri de girmektedir. Almanya, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri’nde ise işçi ve işveren sendikalarını ifade etmek için farklı kelimeler bulunmaktadır. Almanda işçi sendikasını ifade etmek için işveren birliği anlamına gelen “Arbeitsgebersverband”, İngilizcede ise işçi sendikalarını ifade etmek için “trade union”, işveren sendikasını ifade etmek için “employers association” ifadesi kullanılmaktadır (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2006).

Sendika, farklı şekillerde ifade edilse de “üyelerin çalışma ilişkilerinde çıkarlarını korumada belirli bir amaç için oluşturulan ve çalışanların uzun vadeli birliği şeklinde tanımlanmaktadır” (Yoder, 1974). Bununla birlikte sendika; çalışanların, çalışma hayatına ilişkin problemlerinin çözülmesi, ortak çıkarlarının ve haklarının korunması, geliştirilmesi amacıyla kurdukları örgütlere denilmektedir. Literatürde sendika kavramını ifade etmek için farklı tanımlamalara rastlamak mümkündür. Sendikalar, “bir mesleği icra edenlerin kazanç paylaşmayı amaç edinmeden, kendi çıkarlarını koruma ve toplumsal statülerini güçlendirme amacı ile yasalar doğrultusunda birleşerek örgütlenmelerini” de ifade etmektedir (Yılmaz, 2010). Bir başka ifadeye göre ise; bir işletmede ücretli olarak çalışanların işlerini koruyabilmek ve çalışma koşullarını iyileştirebilmek amacıyla oluşturdukları sürekli bir örgüt olarak tanımlanmıştır (Ünsal, 2003).

Sendika kavramı, günümüzde demokrasinin ayrılmaz bir unsuru olarak sivil toplum kavramıyla birlikte anılmakta ve demokrasinin

olmazsa olmaz kurumlarından birisi olarak görülmektedir. Sendikaların temel amacı aslında işverenle toplu pazarlık yaparak özellikle sendika üyesi olan çalışanları korumak ve koşullarını iyileştirmektir. Sendikaların başarılı olup olmadığı büyük ölçüde pazarlık güçlerine bağlı olmaktadır (Blanchflower, Oswald ve Garrett, 1990).

Sendikalaşmanın mesleki ve toplumsal amaçlar olmak üzere iki amacı vardır (Serim, 1995).

**Mesleki Amaçlar:** Sendikalar öncelikle bir hak arama ve mesleki sorunların çözülmesi için bir araçtır. Sendika, çıkarlarını korumak ve geliştirmek için çalışanların ve çalıştırılanların aralarında kurulmuş olan örgüttür. Kitle örgütü olan sendikalar, üyelerinin ortak çıkarlarını savunmaktadırlar. Çalışanların ekonomik çıkarları ile birlikte toplumsal, kültürel ve mesleki haklarını da korumaktadırlar. Sendikalaşmanın amacı, iş güvenliğinin sağlanması, sağlık, eğitim, ulaşım, konut gibi sosyal hakların güvence altına alınmasıdır. Sendikal etkinliğin mesleki çıkarları korumak ve geliştirmek için düzenlendiği ve özgürlüğünün korunduğu yasalarda da kabul edilmiştir (Serim, 1995).

**Toplumsal Amaçlar:** Sendikaların çalışanların ilgili kararlarını etkilemekten, demokratik rejimin yerleşip sağlıklı işlemesine kadar diğer toplumsal örgütler gibi etkisi büyüktür. Sendikaların işlevi, adil bir ekonomik, siyasal ve sosyal düzen yaratılmasına yardımcı olmaktır. Sendikal hakların yasaklanması, sosyal ve ekonomik adaletsizliklerin sürüp gitmesi anlamına gelmektedir. Sendikaların politikayla uğraşmaları kaçınılmazdır. Toplumsal olaylarla ilgilenmek, sendikaları ister istemez politikanın içine itmektedir. Aslında toplumsal olaylarla ilgilenmek politikanın ta kendisidir. Sendikaların, toplumsal ve siyasal yaşamın tüm alanlarıyla ve çalışanların sorunlarıyla ilgilenirken tarafsız tavır koymaları gerekmektedir. Olması gerekense, sendikaların kendilerini siyasal parti yerine koymaması, onun işlevini yüklenmemesidir (Serim, 1995).

Bazı sendikalar, sadece aynı meslekte olan çalışanları bünyesinde barındıran meslek sendikası iken, bazıları da yalnızca belirli işyerlerindeki ücretlileri kapsayan işyeri sendikası olarak örgütlenir. Sendikaların üst düzey örgütlenmeleri olan konfederasyon ve federasyon da sendikaları tanımlamada kullanılabilir diğer kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Federasyonlar, farklı yörelerde aynı meslek ve iş

kolunda örgütlenen sendikaların üst yapılması iken konfederasyonlar ise genellikle tüm meslek, bölge, işyeri ve iş kollarındaki sendikaların ulusal düzeyde örgütlenmesidir (Koç, 2003).

Sendikaların temel işlevleri çalışanların çıkarlarını ve istihdam koşullarını güvence altına almaktır. Bir sendikanın ana işlevleri aşağıdaki şekilde ifade edilebilir (Rao, 2010);

- Üyeleri için daha yüksek ücretler ve daha iyi çalışma koşulları sağlamak adına toplu pazarlık yapmak.
- Çalışanların endüstrinin kontrolünü ellerinde bulundurmalarına yardımcı olmak.
- Üyelerini işverenlerin haksız adaletsiz ve ayrımcı davranışları karşısında korumak.
- İşçilerin çıkarlarını ilgilendiren tüm konularda işçilere yardım etmek.

Türkiye’de son dönemlerde yaşanan mühim bir gelişme kamu çalışanlarının sendikalaşmasıdır. Memur sendikacılığı, memurların idareciler veya siyasi erk tarafından gasp edilen haklarının korunması açısından oldukça önem arz etmektedir. Memurlar devleti temsil eden somut varlıklardır. Memurların sendikalaşması anayasa ve yasalarda olmadığı, özel olarak anayasa değişikliği yapılmadan bu hakkın kullanılması konusu sürekli tartışılmıştır. Türkiye’de memurların sendikalaşma hususunda mücadele etmeleri ve bu mücadele karşısında siyasi iktidarların tavırları, özellikle 1990’lı yıllarda yeni çatışmaları da beraberinde getirmiştir. Memur sendikaları ülkemizde 2001 yılında yasal zemine kavuşmuştur. İlk olarak 23.07.1995 tarihinde yapılan anayasa değişikliği ile daha sonrasında ise 25.01.2001’de 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanunu çıkarılmıştır. 2001 yılında yapılan değişiklikte anayasadaki “işçiler” ifadesi yerine “çalışanlar” ibaresi konulmuştur (Akyiğit, 2008).

Sadakat genel ifade ile samimi ve sağlam dostluğu, içten bağlılığı, duygu ve hislerde sağlamlığı, ihanet etmemeyi, hakikate uygunluğu ifade etmektedir. Russ Holloman tarafından sadakat bir tutum, ruh hali ve değer sistemi şeklinde tanımlanmaktadır (Morrall, 1999). Angle ve Perry (1986), bir sosyal sisteme sadakatin, o sisteme duyulan psikolojik bağlılık anlamına geldiğini belirtmektedir. Sendikal sadakat, üyenin sendikasında kalma konusunda güçlü bir isteğinin olması, sendikasına üye olduğu

için gurur duyması ve sendika üyeliğinin sağladığı faydaların bilincinde olmasıdır (Bilgin, 2003). Sendikal sadakat, üyenin sendika amaçları ve görüşlerini benimseme ile içselleştirme derecesini yansıtmaktadır. Sadakat, sendikadaki işlerin kötüye gitmesi halinde bile sabırla koşulların iyileşmesini beklemek, dahası koşulları iyileştirmek için gayret göstermek anlamına gelmektedir (Morrow ve Mcelroy, 2006).

Demir (2009), Sendikal sadakate ait üç unsurun olduğunu belirtmektedir. Birincisi, sendikaya duyulan gurur duygusunu göstermektedir. İkincisi, mübadele ilişkilerini ifade etmektedir. Mübadele farklı ihtiyaç ve yardımları karşıladığında, üyelerin sendikal sadakat tutumları gelişmektedir. Başka bir ifadeyle, bireyler sendikalarının ihtiyaçlarını karşılayacağını algıladığında sendikal sadakat oluşabilir. Üçüncüsü ise, sendika üyeliğini koruma veya devam ettirme arzusuna işaret etmektedir. Sonuç olarak, sadakat düzeyi yüksek olan sendika üyelerinin, sendikayla birlikte hareket etmekten gurur duyma ve üyelik kaynaklı faydaların farkında olmaları beklenmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004).

Sendikal sadakat, sendikalar ile ilgili genel bir tutumdan ziyade, çalışanların üyesi olduğu sendika ile ilgili özel tutumdur (Snape, Radmen ve Chan, 2000). Sendikal sadakatin öncülleri, algılanan sendikal destek ile sendika üyelerinin bir takım yararlar elde etmesi ve sendika ile gurur duymadır (Phillips, Curtiss ve Lundskow, 2010). Bir işletmenin başarılı olması, çalışanların sadakatine bağlı olduğu gibi bir sendikanın başarılı olması da üyelerin sadakatine bağlıdır. Üyelerin sadakati de sendikaları ile ilgili algılarına bağlıdır (Morrall, 1999).

Daha önce yapılmış olan çalışmalarda, sendikalara yönelik genel tutum ve davranışlar ile sendikalarla üyelerin ilişkileri, işçi sendikaları üzerinde sıklıkla inceleme yapılmasına rağmen, memur sendikaları ile ilgili özel tutum ve davranışlara yeterince yer verilmediği görülmüştür. Bununla birlikte Türkçe literatürde, sendikaya ilişkin algının, sendikal sadakat üzerindeki etkisinin memur sendikaları üzerinde sıklıkla inceleme yapılmasına rağmen, memur sendikaları ile ilgili özel tutum ve davranışlara yeterince yer verilmediği görülmüştür. Bununla birlikte Türkçe literatürde, sendikaya ilişkin algının, sendikal sadakat üzerindeki etkisinin memur sendikaları üzerinde ölçüldüğü bir çalışmaya yazar tarafından rastlanmamıştır. Bu

araştırma ile literatürdeki bu boşluklara katkı sağlanması düşünülmektedir.

### Araştırma Amacı ve Hipotezleri

Bu araştırmada temel amaç sağlık çalışanlarının sendika algılarının sendikal sadakatleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezleri;

H1: Sağlık çalışanlarının sendikal algıları, sendikal sadakatlerini etkilemektedir.

H2: Demografik bilgilere göre, sağlık çalışanlarının sendikal algıları farklılık göstermektedir.

H3: Demografik bilgilere göre, sağlık çalışanlarının sendikal sadakat düzeyleri farklılık göstermektedir.

### GEREÇ VE YÖNTEM

#### Araştırmanın Türü

Çalışma, sağlık çalışanlarının sendika algılarının sendikal sadakatleri üzerindeki etkisini belirlemek için tanımlayıcı araştırma modeline göre yapılmıştır.

#### Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evreni Türkiye'nin bir ilindeki kamu hastanesinde görev yapan ve herhangi bir sendikaya üye olan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarihte kurumda bir sendikaya üye olan çalışan sayısı 473'tür. Araştırmada ayrıca örneklem seçilmeden, araştırmaya katılmayı kabul eden ve bir sendikaya üye olan tüm sağlık çalışanları (171 kişi) araştırmaya dahil edilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2014) geliştirdiği örneklem hesaplama yöntemine göre:  $p=0,2$   $q=0,8$  olasılığında  $\alpha=0,05$  güven aralığı ve  $0,05$  örneklem hatasıyla 500 kişilik bir evrenin örneklem sayısı minimum 165 kişiden oluşmalıdır. Örneklem büyüklüğü % 95 güven aralığında belirlenmiştir.

#### Veri Toplama Araçları

Verileri toplamada kişisel bilgiler formu, sendikal algı ölçeği ve sendikal sadakat ölçeğinden faydalanılmıştır. Kişisel bilgiler formu, katılımcılara ait demografik bilgileri içeren yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki ve kurumdaki hizmet süresi, hizmet sınıfı ve üye olduğu sendika durumuna ilişkin 8 sorudan oluşmaktadır.

**Sendikal Algı Ölçeği:** Katılımcıların sendikal algılarını ölçmek için Tekin ve Tüfekçi (2015)

tarafından geliştirilen Sendikal Algı Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek üç bölümden ve toplamda 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin cronbach alfa değeri tarafımızca 0,855 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

**Sendikal Sadakat Ölçeği:** Katılımcıların sendikal sadakat düzeylerini ölçmek için Derin ve Akbıyık (2017) tarafından geliştirilen Sendikal Sadakat Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek tek bölümden ve 7 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,895 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ölçek yüksek derecede güvenilirdir. İlgili anketlerde bulunan ifadelerde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

#### Araştırmanın Etik Yönü

Konu ile ilgili 28.01.2021 tarihi ile etik kurul kararı (Karar No: 31) ve Sağlık Bakanlığında yazılı izin alındıktan sonra e-anket olarak internet üzerinden paylaşılarak cevaplar toplanmıştır. Çalışmaya ait veriler 1 Şubat-26 Şubat 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Katılımcılara, çalışma amacı ile ilgili bilgilendirme yapılarak gönüllü ve istekli olarak katılmalarına özen gösterilmiştir.

#### Verilerin Analizi

Anket verileri SPSS veri tabanına aktarılarak "SPSS 21.0" programı ile istatistiksel analizler yapılarak değerlendirilmeye tabi tutulmuş, elde edilen bilgiler değerlendirilerek yorumlanmıştır. Örneklem gruplarının dağılımının normal olup olmadığını saptamak amacıyla, örneklem büyüklüğü 50'den fazla olduğundan Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Sendikal algı toplam puanı ile sendikal sadakat toplam puanı dağılımı normal ( $p<0,05$ ) olmadığı ve basıklık ile çarpıklık değerleri normal sınırlar dâhilinde olmadığı için verilerin analizinde parametrik olmayan testlerden istifade edilmiştir. Eksiksiz doldurulan veriler istatistiksel değerlendirmeye alınmış ve veriler değerlendirilirken, frekans dağılımı, yüzdellik, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis, Çoklu regresyon ve Pearson korelasyon testlerinden yararlanılmıştır.

#### BULGULAR

Bu bölümde sendikal sadakat ile sendikal algı ve alt boyutlarının ilişkisi korelasyon analiziyle test edilmiştir. Tablo 1'de Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin bilgiler verilmiştir.



**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Özellikler	N	%	
Yaş	18-25	21	12,3
	26-30	45	26,3
	31-35	35	20,5
	36-40	25	14,6
	41 ve üstü	45	26,3
Cinsiyet	Kadın	91	53,2
	Erkek	80	46,8
Medeni Durum	Evli	119	69,6
	Bekâr	52	30,4
Öğrenim Durumu	Lise	16	9,4
	Ön lisans	59	34,5
	Lisans	82	48,0
Meslekte Çalışma Süresi	Lisansüstü	14	8,2
	1 yıldan az	8	4,7
	1-5 yıl	39	22,8
Kurumda Çalışma Süresi	6-10 yıl	54	31,6
	11 yıl ve üstü	70	40,9
	1 yıldan az	16	9,4
Üye Olduğu Sendika	1-5 yıl	63	36,8
	6-10 yıl	49	28,7
	11 yıl ve üstü	43	25,1
Sağlık-Sen	Sağlık-Sen	102	59,6
	SES	37	21,6
	Türk Sağlık-Sen	32	18,7
Hizmet Sınıfı	Sağlık Hizmetleri	135	78,9
	İdari Hizmetler	36	21,1
	<b>TOPLAM</b>	<b>171</b>	<b>100</b>

Tablo 1. demografik bilgiler açısından incelendiğinde en fazla katılımcı %26,3 ile 26-30 yaş ve 41 ve üstü sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Cinsiyet açısından bakıldığında, kadın katılımcıların (%53,2) erkeklerden (%38,9) daha fazla olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu açısından, en yüksek katılımı %48 ile lisans mezunları oluştururken, bunu %34,5 ile ön lisans mezunu katılımcılar izlemektedir. Meslekte çalışma süresine bakıldığında, en fazla katılımı %40,9 ile 11 yıl ve üstü çalışanlar oluşturmakta, bunu %31,6 ile 6-10 yıl çalışanlar izlemektedir. En az katılım ise %4,7 ile 1 yıldan az süre ile çalışanlardan oluşmaktadır. Kurumda çalışma süresine bakıldığında, en yüksek katılımı %36,8 ile 1-5 yıl çalışanlar oluşturmakta, bunu %28,7 ile 6-10 yıl çalışanlar izlemektedir. En az katılım ise %9,4 ile 1 yıldan az süre ile çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların üye oldukları sendikalara bakıldığında, yarısından fazlası %59,6 Sağlık-Sen üyeleri iken, bunu %21,6 ile SES (Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası), %18,7 ile Türk Sağlık-Sen izlemektedir. Çalışanların hizmet sınıfına göre bakıldığında çoğunluk (%78,9) sağlık hizmetleri sınıfı, düşük düzeyde katılım (%21,1) ise idari hizmetler sınıfından oluşmaktadır.

## Geçerlik ve Güvenirlğe İlişkin Bulgular

Anketin geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizine sendikal algı ölçeği için üç faktör ve 20 maddeyle başlanmış, sendikal fayda alt boyutundaki 1 maddenin faktör yükü 0,30'dan düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu madde anketten çıkarılarak 19 madde üzerinden analize devam edilmiştir. Sendikal sadakat ölçeği için yapılan faktör analizinde de maddelere ilişkin faktör yük değerleri incelenmiş ve tüm maddelerin 0,30'dan büyük olduğu tespit edilmiştir. Ölçekten herhangi bir madde çıkarılmadan olduğu gibi 7 madde üzerinden analize devam edilmiştir. Anket güvenilirliği, iç tutarlılık katsayıları değerlendirilerek her ölçek ve alt boyutlar için ayrıca hesaplanmıştır. Tablo 2'de ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirlik sonuçlarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

**Tablo 2. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Sonuçları**

Ölçek	n	Cronbach $\alpha$
<b>Sendikal Algı</b>	19	0,855
Sendikal Fayda	12	0,917
Üyelik Algısı	5	0,769
Devlet Desteği	2	0,622
<b>Sendikal Sadakat</b>	7	0,895

Alpar (2014)'a göre anketin güvenilirliğinin test edilmesinde kullanılan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 60-79 aralığında olduğunda oldukça güvenilir, 80-100 aralığında olduğunda ise ölçek yüksek güvenilirlikte kabul edilmektedir. Sendikal algı ölçeğinin güvenilirliği alt boyutlarda incelendiğinde sendikal fayda alt boyutunda güvenilirlik katsayısının en büyük 0,917, devlet desteği alt boyutunda ise güvenilirliğin en düşük 0,622 olduğu tespit edilmiştir. Sendikal algı ölçeği tüm alt boyutları ile birlikte değerlendirildiğinde anketin güvenilirliğinin 0,855 olması yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermiştir. Sendikal sadakat ölçeğinin güvenilirlik katsayısının ise 0,895 olarak tespit edilmesi, anketin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermiştir.

## Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Regresyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde öncelikle sendikal sadakat, sendika algısı ve alt boyutları arasındaki ilişki pearson korelasyon analiziyle test edilerek bu değişkenlerin ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Daha sonra sendika algısı alt

boyutları bağımsız değişkenler, sendikal sadakat ise bağımlı değişken şeklinde kabul edilerek bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkisi çoklu doğrusal regresyon analiziyle incelenmiştir.

Tablo 3'te sendikal sadakat ile sendikal algı ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları verilmiştir.

**Tablo 3. Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi**

Alt Boyutlar	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1. Sendikal Fayda	2,59	0,74		0,075	0,115	0,441**
2. Üyelik Algısı	3,63	0,70		1	0,085	0,249**
3. Devlet Desteği	2,93	0,84			1	0,431**
4. Sendikal Sadakat	2,61	0,80				1

\*\*p<0,001

Tablo 3. incelendiğinde sendikal algı puanı ortalamasının  $2,90 \pm 0,53$  olduğu, sendikal sadakat ortalamasının da  $2,61 \pm 0,80$  olduğu görülmektedir. Sendikal algı alt boyutları incelendiğinde ise en yüksek puan sahibi boyutun üyelik algısı boyutu ( $3,63 \pm 0,70$ ), en düşük puan

sahibi boyutun ise sendikal fayda boyutu ( $2,59 \pm 0,74$ ) olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayıları incelendiğinde ise, sendikal algı puanı ile sendikal sadakat arasında pozitif yönlü orta kuvvette ( $r: 0,375$ ;  $P: 0,000$ ) bir ilişki görülmektedir. Sendikal algının tüm alt boyutları ile sendikal sadakat arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. En yüksek ilişki sendikal fayda alt boyutunda görülürken en düşük ilişki ise devlet desteği alt boyutunda görülmektedir ( $p<0,05$ ).

Korelasyon katsayısı 1 olduğunda, kusursuz pozitif ilişki; -1 olduğunda kusursuz negatif bir ilişki; 0 olduğunda ise ilişki olmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayısı yorumlanırken üzerinde tamamen uzlaşma sağlanmış aralıklar olmamakla birlikte, korelasyonun yorumlanmasında şu sınırlar kullanılabilir. Korelasyon katsayısı mutlak değer olarak, 0,70-1,00 aralığında olduğunda, yüksek; 0,70-0,30 aralığında olduğunda, orta; 0,30-0,00 aralığında olduğunda ise, düşük düzeyde bir ilişki şeklinde tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2020). Buna göre sendikal sadakat ile sendikal algı ve iki alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve çalışanların sendikal algısında artış oldukça sendikal sadakatının de artacağı söylenebilir.

**Tablo 4. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Std. Hata	$\beta$	t	p	VIF	Durbin-Watson
Sabit	1,469	0,342	-	4,294	0,000*	-	
Sendikal Fayda	0,455	0,066	0,418	6,924	0,000*	1,021	2,275
Üyelik Algısı	0,288	0,069	0,250	4,151	0,000*	1,015	
Devlet Desteği	0,346	0,058	0,362	5,985	0,000*	1,023	

**Bağımlı Değişken: Sendikal Sadakat F=37,574 R<sup>2</sup>=0,392 R=0,635 \*p<0,001**

Regresyon analizinde, bağımlı bir değişken ile bağımlı değişkeni etkilediği düşünülen bağımsız değişken ya da değişkenler arasındaki ilişki bir modelle açıklanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Tablo 4'te sendikal algı alt boyutu değişkenlerinin sendikal sadakat üzerindeki etkisinin belirlenmesi için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4'e göre; sendikal algı, sendikal sadakati pozitif ve anlamlı olarak arttırmaktadır. Sendikal algının üç alt boyutu da sendikal sadakati anlamlı olarak arttırmaktadır. Çoklu doğrusal ilişkinin olup olmadığını göstermek amacıyla varyans

büyütme oranı Variance Inflation Factor (VIF) değeri incelenmiştir. VIF değerinin yüksek olması bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin büyüklüğüne işaret etmektedir. Genel itibariyle VIF değeri 10'dan yüksek olduğunda bağımsız değişkenler arasında önemli bir çoklu doğrusal ilişki problemi olduğu kabul edilmektedir. Bu çalışmada VIF>10, kritik değeri çoklu bağıntının emaresi olarak kabul edilmiştir. Durbin-Watson katsayısı 1,5-2,5 aralığında olduğu ve VIF katsayıları 10'dan düşük olduğu otokorelasyon ve çoklu bağlantı problemleri olmadığı anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2020). Bu çalışmada Durbin-Watson katsayısının 2,275 ve VIF

değerlerinin ise 1,023 ile 1,015 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre otokorelasyon ve çoklu bağlantı problemleri bulunmamaktadır. Ayrıca kurulan regresyon modelinin doğrusal olduğu ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F=37,574$ ;  $p<0,001$ ). Bununla birlikte ayarlanmış  $R^2=0,392$  olarak hesaplanmış, sendikal algının sendikal sadakati açıklama yüzdesi %39,2 olarak tespit edilmiştir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin sendikal sadakat üzerindeki görece önem sırası; sendikal fayda, devlet desteği ve üye algısıdır. Regresyon

katsayılarının anlamlılığı ile ilgili sonuçlar incelendiğinde ise, sendikal fayda ile devlet desteği değişkenlerinin sendikal sadakat üzerinde önemli olan anlamlı birer yordayıcı olduğu görülmektedir. Üye algısı değişkeninin ise önemli bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Araştırmada ayrıca katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekte ve kurumda çalışma süresi, hizmet sınıfı ve üye olduğu sendika durumuna göre sendikal algı ve sendikal sadakat düzeylerinde bir farklılık olup olmadığı da incelenmiştir.

**Tablo 5. Cinsiyet, Medeni Durum ve Hizmet Sınıfı İçin Yapılan Mann Whitney U Testi**

Özellikler		Sendikal Algı			Sendikal Sadakat			
		N	Sıra Ort.	U	P	Sıra Ort.	U	P
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	91	97,67	2578,00	<b>0,001</b>	88,08	3450,50	0,556
	Erkek	80	72,73			83,63		
<b>Medeni Durum</b>	Evli	119	84,88	2961,00	0,655	81,64	2575,00	0,080
	Bekâr	52	88,56			95,98		
<b>Hizmet Sınıfı</b>	Sağlık Hiz.	135	87,69	2201,50	0,386	81,56	1830,50	<b>0,023</b>
	İdari Hiz.	36	79,65			102,65		

Katılımcıların sendika algılarının demografik özelliklere göre karşılaştırıldığı Mann Whitney U testine göre; sendika algısının cinsiyet grupları arasında anlamlı bir farkın bulunduğu; medeni durum ve hizmet sınıfı grupları arasında ise anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadın katılımcıların erkek katılımcılara nazaran daha olumlu sendikal algıya sahip oldukları görülmüştür. Tablo 6'ya bakıldığında; sendikal sadakat düzeylerinin hizmet sınıfı grupları arasında anlamlı bir farkın bulunduğu; cinsiyet ve medeni durum grupları arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir. Çalışmada, idari hizmetler sınıfında çalışan katılımcıların sağlık hizmetleri sınıfında çalışan katılımcılara nazaran daha yüksek sendikal sadakate sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 6'ya göre; sendika algısının yaş, öğrenim durumu, üye olduğu sendika ve kurumda çalışma süresi grupları arasında anlamlı bir farkın bulunduğu; meslekte çalışma süresi grupları arasında ise anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). Gruplar arasında hangi gruptan kaynaklı farkın olduğunu test etmek amacıyla yapılan Tukey HSD testi sonuçları doğrultusunda; 18-25 yaş grubundaki personelin sendika algısı düzeyinin diğer yaş

gruplarına nazaran daha yüksek olduğu ve lise mezunu çalışanların sendika algılarının diğer eğitim düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kurumda 1 yıldan az çalışanların sendika algılarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile çalışanların yaşları öğretim düzeyleri ve kurumda çalışma süreleri arttıkça sendikal algılarında olumsuz yönlü değerlendirmelerin arttığı söylenebilir. Bu durum bireyin yaşı, öğrenim durumu ve kurumda çalışma süresi ilerledikçe edindiği tecrübeler neticesinde olayları ve düşünceleri değerlendirmede daha hassas ve temkinli yaklaştığı şeklinde yorumlanabilir. Katılımcıların üye olduğu sendikaya göre oluşan farklılık için yapılan test sonuçlarına göre Sağlık- Sen üyelerinin diğer sendika üyelerine nazaran daha olumlu bir sendika algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum üye sayısı en fazla olan ve yetkili sendika olan sendikanın daha güçlü ya da imkânlarının daha fazla olması şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 6. Yaş, Üye Olduğu Sendika, Öğrenim Durumu, Meslekte Çalışma Süresi ve Kurumda Çalışma Süresi İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi**

		Sendika Algısı			Sendikal Sadakat			
		N	Sıra Ort.	X <sup>2</sup>	P	Sıra Ort.	X <sup>2</sup>	P
<b>Yaş</b>	18-25	21	111,24	11,656	<b>0,020</b>	69,57	10,195	<b>0,037</b>
	26-30	45	93,42			96,06		
	31-35	35	82,10			72,57		
	36-40	25	64,80			104,00		
	41 ve Üstü	45	81,61			84,06		
<b>Üye Olduğu Sendika</b>	Sağlık-Sen	102	95,75	9,846	<b>0,007</b>	81,59	5,774	<b>0,026</b>
	SES	37	71,20			103,22		
	Türk Sağlık-Sen	32	72,02			80,16		
<b>Öğrenim Durumu</b>	Lise	16	101,53	9,837	<b>0,020</b>	130,06	30,221	<b>0,000</b>
	Ön lisans	59	92,17			101,40		
	Lisans	82	77,38			70,74		
	Lisansüstü	14	73,43			60,14		
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	8	90,31	1,996	0,573	76,19	,471	0,925
	1-5 yıl	39	90,65			87,12		
	6-10 yıl	54	90,31			88,10		
	11 yıl ve üstü	70	79,59			84,88		
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	16	111,00	14,526	<b>0,002</b>	89,50	2,607	0,456
	1-5 yıl	63	87,03			87,41		
	6-10 yıl	49	95,79			91,86		
	11 yıl ve üstü	43	64,03			75,95		

Tablo 6'ya göre; sendikal sadakat düzeyinin yaş, öğrenim durumu ve üye olduğu sendika grupları arasında anlamlı bir farkın bulunduğu; meslekte ve kurumda çalışma süresi grupları arasında ise anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p < 0,05$ ). Hangi gruptan kaynaklı farkın olduğunu test etmek amacıyla yapılan Tukey HSD testi sonuçları doğrultusunda; 36-40 yaş aralığındaki sağlık personelinin sendikal sadakat düzeyinin diğer yaş grubundaki sağlık personellerine nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir. Lise mezunu sağlık çalışanlarının diğer gruplardaki sağlık çalışanlarına nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre; hipotezlerin durumu (0,05 anlamlılık düzeyinde) aşağıdaki gibidir.

- H1: "Sağlık çalışanlarının sendikal algıları sendikal sadakat düzeylerini etkilemektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

- H2 "Demografik bilgilere göre, sendikal algıları farklılık göstermektedir" hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- H3 "Demografik bilgilere göre, sendikal sadakat düzeyleri farklılık göstermektedir" hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Sendikalar, çalışanların ortak hakları ve çıkarlarını koruma, sorunlarını çözme amacıyla kurulan maddi unsurlar taşıyan, devletten, siyasi partilerden ve iktidar örgütlenmelerine bağımlı olmayan örgütlenmelerdir. Doğru sendikacılık; üyelerinin diline, dinine, ırkına, cinsiyetine, siyasi görüşüne bakmadan, mağdur oldukları her yerde, üyesinin hakkını korumak için mücadele etmektir.

Ülkemizde, kuruluş amacı doğrultusunda sağlıklı sivil toplum kuruluşlarının oluşmasında büyük yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda sivil toplum kuruluşu olarak memur sendikalarının asli görevleri, işkolundaki memurların hak ve menfaatlerinin korunması çerçevesinde olmalıdır. Türkiye' de kurulan bazı sendikaların asli görevlerinden uzaklaşmış olmaları memurların sendikalaşmalarını olumsuz etkilemiştir. Türkiye' de memur sendikalarında üyelik oranına bakıldığında kısmen siyasi duruma göre şekillendiği de bir gerçektir. Memur Sendikacılığı ve Sağlık iş kolundaki bazı sendikaların çalışanlara karşı etik olmayan üye yapma yöntemleri ve sendikaların görevleri olmayan başka işlerle uğraşmaları, memur sendikacılığının gelişmesine zarar vermektedir. Sendikacılıkta başarının temel ölçütlerinden birisi, mümkün olan en geniş tabana yayılabilmektir (Işık, 1990 Akt: Derin ve Akbıyık, 2017). Bu da sendikaların üye



sayısı, üyelerin sendikaya yönelik tutumları ve sendikal faaliyetlere katılımına bağlıdır. Bugün üye sayısı ele alındığında ülkemizde üç büyük memur sendikasının olduğu, bunun yanında az sayıda üyesi olan sendikaların da mevcut olduğu görülmektedir. Sendikaların sağlıklı yapılarının olması güçlü ve etkin sendikaları oluşturacak, başta demokrasinin gelişmesi olmak üzere temel insan haklarının korunması, hukuk, adalet, adil gelir dağılımında önemli etkilerinin olacağı açıktır. Sendikaların asli görevlerini yerine getirememeleri durumunda demokrasinin gelişmesine de olumsuz etkilerinin olacağı açıktır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde, sağlık çalışanlarının sahip olduğu sendikal algının tüm alt boyutları ile (Sendikal Fayda, Üyelik Algısı, Devlet Desteği) sendikal sadakat arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ve sağlık çalışanlarının sendika algısının sendikal sadakati üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Ayrıca sendika algısının sendikal sadakati açıklama yüzdesi %39,2 olarak tespit edilmiştir. Başka bir deyişle sendika algısındaki artış sendikal sadakati de arttırmaktadır. Bu sonuç doğrultusunda sendikal algının sendikal sadakatin önemli bir öncülü olduğu söylenebilir. Bu bulgu Kazançoğlu (2011) ile Derin ve Akbıyık (2017) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile de desteklenmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar ele alındığında, sağlık çalışanlarının sendika algısının yeterince olumlu bir düzeyde olmadığı (Ort: 2,90) söylenebilir. Bu sonuçlar sendikaların asli görevlerinden uzaklaşmış olmaları ve üye yapılma esnasında üyelerin yaşadıkları olumsuzluklar ile açıklanabilir. Üye yapma esnasındaki olumsuzluklar ve sendikalara duyulan güvensizlik çalışanların sendikalardan uzak durmasını sonucunu meydana getirmektedir (Urhan, 2005; Urhan ve Selamoğlu, 2008; Uçkan ve Kağmıoğlu, 2009; Tekin ve Tüfekçi, 2015). Ayrıca çalışmanın yapıldığı sağlık kurumunda çalışan sayısı 1256 kişi iken sendika üyesi çalışan sayısının 473 kişi olması da bu durumu destekler niteliktedir.

Ayrıca katılımcıların demografik bilgilerine göre sendika algısı ve sendika sadakatinde kısmen bir farklılık olduğu da tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda sosyo-ekonomik, psikolojik bir takım faktörlerin üyenin sendikası ile ilgili özel algıları ve tutumları etkilediği görülmüştür. Bu faktörlerden bir kısmı da kişilerin demografik

özellikleridir (Gani, 1996; Seçer, 2009; Akbıyık, 2012; Dursun, 2014; Derin ve Akbıyık, 2017; Alıcı, 2019).

Katılımcıların sendika algılarına demografik özelliklere göre bakıldığında kadın katılımcıların erkek katılımcılara nazaran daha olumlu sendikal algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu (Seçer, 2009 ve Alıcı, 2019) tarafından yapılan çalışmalarda “kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha olumlu sendikal algıya sahip olduğu” sonucu ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın (Çağlayan, 2002; Koray, 1992; Sağlık-Sen, 2013; Derin ve Akbıyık, 2017) tarafından yapılan çalışmalarda ulaşılan “erkek çalışanların kadın çalışanlara nazaran daha olumlu sendikal algıya sahip olduğu” sonucu ile örtüşmemektedir. Ayrıca sendika algılarının yaş değişkenine göre de farklılaştığı görülmüştür. Çalışmada genç çalışanların üyesi oldukları sendikaya ilişkin tutumları ileri yaşlardaki çalışanlara nazaran daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu (Yılmaz, 2015; Derin ve Akbıyık, 2017) tarafından yapılan çalışmaların sonucu ile örtüşmektedir.

Çalışma bulgularına göre sendikal sadakat düzeyinde yaş, öğrenim durumu, hizmet sınıfı ve üye olduğu sendika grupları arasında anlamlı bir farkın bulunduğu; meslekte ve kurumda çalışma süresi grupları arasında ise anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. 36-40 yaş aralığındaki sağlık personelinin sendikal sadakat düzeyinin diğer yaş grubundaki sağlık personellerine nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bulgu (Sağlık-Sen, 2013; Yılmaz, 2015; Derin ve Akbıyık, 2017) tarafından yapılan çalışmaların sonucu ile örtüşmektedir. Lise mezunu sağlık çalışanlarının diğer gruplardaki sağlık çalışanlarına nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Snape ve arkadaşları (2000) ile Derin ve Akbıyık (2017) tarafından yapılan çalışmaların sonucu ile örtüşmektedir. Bu durum eğitim düzeyi yüksek olanların sendikal sadakat ihtiyacının azalması, bu kişilerin toplu hareket etmekten ziyade bireysel hareket etmeye yönelmesi, beklentilerinin yüksek olması, yazılı ve görsel iletişim araçlarını iyi takip etmesi ile açıklanabilir.

Çalışmanın gelecekte yapılacak çalışmalara da yol göstermesi beklenmektedir. Araştırma, sadece sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapıldığından, diğer sektörlerde de uygulanmasının konunun gelişimine katkısı olacaktır. Bu çalışma,

Türkiye’de bir ildeki bir kamu hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Tüm sağlık çalışanlarıyla ilgili genelleme yapılabilmesi için, diğer illerdeki kamu ve özel sektörde çalışan sağlık çalışanlarına da benzer bir çalışmanın uygulanması konuya katkı sağlayacaktır.

#### **Araştırmanın Etik Yönü / Ethics Committee**

**Approval:** Bu çalışma için etik kurul onayı Muş Alparslan Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu’ndan alınmıştır (Tarih: 28.01.2021 ve Sayı No:31).

#### **Yazar Katkısı / Author Contributions:**

Fikir/Kavram: F.K.; Tasarım: F.K.; Denetleme/Danışmanlık: F.K.; Analiz ve/veya Yorum:F.K.; Kaynak Taraması: F.K.; Makalenin Yazımı: F.K.; Eleştirel İnceleme: F.K.

**Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması / Conflict of Interest:** Yazarlar araştırmanın yürütülmesinde herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

**Finansal Destek / Financial Disclosure:** Yazarlar araştırmanın yürütülmesi sürecinde bir finansal destek almadığını beyan etmiştir.

#### **KAYNAKLAR**

- Akbıyık, N. (2012). Sendika üyeliği ve sendikal bağlılığı etkileyen unsurlar. *Hikmet Yurdu*, 5(9), 37-64.
- Akyiğit, E. (2008). İş Hukuku. (7. Baskı), Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Alıcı, A. (2019). Sağlık sendikaları yöneticilerinin kişilik özelliklerinin sendika algıları üzerindeki etkisi: İstanbul örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alpar, R. (2014). Uygulamalı istatistik ve geçerlilik-güvenilirlik. (3. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık,
- Angle, H.L., Perry, J.L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of Management Journal*, 29(1),31-50.
- Bilgin L. (2003). Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4), 12-31.
- Blanchflower, D.G, Oswald, A.J., Garrett, M.D. (1990). Insider power in wage determination. *Economica*, 57, 143-170.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). Sosyal Bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum. (28. Baskı) Ankara: Pegem Yayıncılık

- Çağlayan, H. (2002). Kadın işçilerin sendikal ve demokratik katılımı. (Ed). Işıklı A. Türkiye’de sendikacılık hareketleri içinde demokrasi kavramının gelişimi. Ankara: T.C Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Demir, Ş. (2009). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sendikal bağlılıklarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirbilek, T., Çakır, Ö. (2004). Sendikal bağlılık. İstanbul: Petrol-İş Yayını.
- Derin, N., Akbıyık, N. (2017). Sağlık sektöründe üye algılarına göre oluşan sendikal imajın, sendikal sadakate etkisi: Malatya merkezde memur sendika üyeleri üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 123-138.
- Dursun, S. (2014). Üniversite öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumları. *Sosyoloji Konferansları*, 49, 33-46.
- Gani A. (1996). Who joins the unions and why? Evidence from India. *International Journal of Manpower*, 17 (6/7), 54-65.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Işık, A. (1990). Türkiye’de memur sendikacılığı. Uluslararası Sempozyum, Ankara: Mülkiyeliler Vakfı Yayınları.
- Kazançoğlu, İ. (2011). Havayolu firmalarında müşteri sadakatinin yaratılmasında kurum imajının ve algılanan hizmet kalitesinin etkisi. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (21),130-158.
- Koç, Y. (2003). Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi tarihi. (Genişletilmiş 2. Basım). İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Koray, M. (1992). Çalışma yaşamında kadın gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.
- Morrall A. (1999). The survivor loyalty factor. *Human Resource Development Quarterly*, 10(1), 95-99.
- Morrow, P.C., Mcelroy, J.C. (2006). Union loyalty antecedents: a justice perspective. *Journal of Labor Research*, 28(1), 75-87.
- Phillips B., Curtiss P., Lundskow G. (2010). Workers’ relationships to their union: the effects of transfer status and race at a U.S. automobile plant. *The Social Science Journal*,47, 392-417.
- Rao, P.S. (2010) *Human resource management* (Text And Cases)1. St. Ed. Himalaya Publishing House Pvt Ltd, Mumbai, İndia.
- Sağlık-Sen (2013). Sendikal bağlılık, algı, memnuniyet ve beklenti araştırması. Ankara: Sağlık-Sen Yayınları-17.

- Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 27-59.
- Selamoğlu, A. (2004). Örgütlenme sorunu ve sendikal yapıda değişim arayışı. *Çalışma ve Toplum*, (2), 39-54.
- Serim, B. (1995). Kamu görevlilerinin örgütlenmesinde hukuksal boyut. Ankara: Ayrıntı Matbaası.
- Snape E., Radmen T., Chan A.W. (2000). Commitment to the union: a survey of research and the implications for industrial relations and trade unions. *International Journal of Management Reviews*, 2(3), 205-230.
- Tekin, Ö.A., Tüfekçi, Ö.K. (2015). Turizm öğrencilerinin sendika algısı: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 171-200.
- Tuncay, C., Savaş Kutsal, B. (2006). Toplu iş hukuku. İstanbul: Beta Basım.
- Uçkan, B., Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumları: Eskişehir örneği. *Çalışma ve Toplum*, 22(3), 35-56.
- Urhan, B. (2005). Türkiye'de sendikal örgütlenmede yaşanan güven ve dayanışma sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1(4), 57-88.
- Urhan, B., Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışları: Kocaeli örneği. *Çalışma ve Toplum*, 18(3), 171-197.
- Ünsal, E. (2003). Sendika özgürlüğü ve uluslararası çalışma örgütü ile T.C. hükümetleri ilişkileri. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2014). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. (4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, Ç. (2015). İşçilerin sendikal örgütlenmeye dair tutumları: Petro-kimya sektörü örneği. *Çalışma ve Toplum*, 4, 95-130.
- Yılmaz, E. (2010). Türkiye'de işçi sendikalarının siyasal ve sosyolojik özellikleri üzerinden süreç içinde değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 195-207.
- Yoder, D. (1974). Personel management and industrial relations, prentice-hall of India, New Delphi.