

Kamu Hastanelerinde Çalışan Sendika Üyeleri Örneğinde Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin İrdelenmesi

DOI: 10.26466/opus.446140

*
Özlem Karadağ Ak* - Ahmet Diken** - Mehmet Ak***

* Öğr. Öğr. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Konya/ Türkiye

E-Posta: ozlemkaradagak@gmail.com

ORCID: [0000-0002-3761-081X](https://orcid.org/0000-0002-3761-081X)

** Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Konya/ Türkiye

E-Posta: adiken@konya.edu.tr

ORCID: [0000-0002-6455-9749](https://orcid.org/0000-0002-6455-9749)

*** Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Meram Tıp Fakültesi, Konya/ Türkiye

E-Posta: drmehmetak@gmail.com

ORCID: [0000-0003-1771-5654](https://orcid.org/0000-0003-1771-5654)

Öz

Sendikal bağlılık, çalışanın sendikayı ne ölçüde, nasıl ve hangi koşullarda desteklemeye istekli olduğunu gösteren bir kavram olarak, örgütsel bağlılık kavramından türemiştir. Sendikal bağlılık; sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç olmak üzere dört boyutta tanımlanmıştır. Çalışmada Konya'da farklı konfederasyonlara bağlı sendikalara üye sağlık çalışanlarının sendikaya bağlılıklarını etkileyen faktörler irdelenmiştir. Araştırmaya Konya'daki kamu hastanelerinde görev alan işçi ve memur sağlık çalışanlarından 354 sendika üyesi katılmıştır. Online ve yüz yüze görüşme ile sendikal bağlılık ölçeği ve kişisel veri formu uygulanıp bilgiler toplanmıştır. Çalışma sonucuna göre erkek üyelerde sendika için çalışmaya istekliliğinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durum değişkeni açısından sendikal sadakat boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmazken sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç alt boyutlarında evlilerin puan ortalamaları bekarların puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Kadroya göre değerlendirmede sendikal sadakat ve sendikal sorumluluk boyutlarında memurların puan ortalamalarının işçilerin puan ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada yer alan ve on bir ve üzeri yıldır bir sendikaya üye olan katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk ve sendikal gönüllü çaba puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sonuçlar ilgili literatür eşliğinde tartışılarak önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sendikal Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Çalışanları, Kamu Hastaneleri

Examination Of Factors Affecting Union Commitment in Sample Of Union Members Working in Public Hospitals

*

Abstract

Trade union commitment derives from the concept of organizational commitment as a concept that shows how an employee is willing to support a union, how and on what conditions. Trade union commitment is defined in four dimensions; union loyalty, union responsibility, union voluntary effort and trade union belief. The aim of this study is to research the union commitment of trade union member health workers in different confederations in Konya. 354 trade union members participated in the survey from the workers and civil servants working in public hospitals in Konya. Online and face-to-face interviews, trade union commitment scale and personal data form were applied and information was collected. According to the results of the study, male members were more willing to work for the union than women. While there was no significant difference in terms of union loyalty in terms of marital status change, the average score of unmarried members in union responsibility, union voluntary effort and union belief subscales were found higher than average scores. According to the staff assessment , union loyalty and trade union responsibilities have been achieved as a result of the average score of the government official being higher than the average of the workers' scores. The participants in the survey who were members of union for eleven years and over were found to have higher union loyalty, union responsibility and union voluntary effort average scores. The results were discussed in the light of the related literature and suggestions were made.

Keywords: Union Commitment, Organizational Commitment, Healthcare Workers, Public Hospitals

Giriş

Geçmişten günümüze insanoğlunun gelişim sürecinde birçok alanda meydana gelen sosyal örgütlenmelerin en önemlilerinin başında ve kuşkusuz demokratikleşme sürecinde büyük rol oynayan sendikalar gelmektedir. Toplumsal birlik, beraberlik ve düzenin korunmasında katkılar sağlayan sendika için “çalışanların, kendi hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları, ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla kurulmuş olan örgütlerdir” tanımı yapılabilir (Derin ve Akbıyık, 2017, s.123). Sendikaların üyelerine fonksiyonel ve kuvvetli bir sosyal destek verebilmesi için sosyal, ekonomik ve demokratik fonksiyona sahip olması gerekir (Kaya, 2017, s.2070). Sendikaların söz konusu bu fonksiyonlar ile çalışanlara ve demokratik yaşama yarar sağlamaları ve işverene karşı üretimin gücünü temsil etmeleri açısından mevcut üye sayılarını korumaları ve hatta arttırmaları gerekir. Sendikalar için üyelerinin bağlılık duygusuna sahip olmaları önemlidir ve bu yüzden sendikal bağlılığı etkileyen faktörlerin tespit edilmesi ve sendikaların bu doğrultuda hizmet vermeleri veya önlemler almaları gerekmektedir (Koçak ve Başar, 2015, s.136).

Sendika ve Sendikalaşmanın Tanımı

Sendika kelimesinin kökeni çok eskilere dayanmaktadır. Roma ve Yunan Hukuk sistemlerinde rastladığımız “syndic” deyimini, bir birliğin temsilini sağlayan kişileri ifade ediyordu. “Syndicat” deyimini de “syndic”in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların yerine getirildiği makamı anlatmak için kullanılmıştır (Demir, 2013, s.19).

Sendika tanımına baktığımızda; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda ‘işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar’ şeklinde ifade edilmektedir (www.mevzuat.gov.tr, 2018). 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda ise sendika; “Kamu gö-

revlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları” ifade etmektedir (www.mevzuat.gov.tr, 2018).

Sendikalaşma ise, bir ülkedeki kanuni olarak sendikalaşabilen bağımlı çalışanların sendikalarda örgütlenme meyilini ve büyüklüğünü gösterir. Sendikalaşma, ülkelerin politik yapılarıyla ilgili olduğu kadar, bunun yanında sanayileşme düzeyi ve ilişkilerini düzenleyen yasalar, işgörenlerin sayısı, işgücünün yapısı, işsizlik oranı, işverenlerin davranışları ve halihazırda faaliyetlerine devam eden sendikaların çalışma koşullarıyla da yakından ilgilidir (Mahiroğulları, 2001, s.124).

Dünyada Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi

Çalışanların birlik olup kendilerini koruma isteğinin ne zaman başladığı hakkında kesin bir bilgi olmamakla birlikte, bu isteklerinin Eski Yunan ve Roma dönemlerine kadar eski olduğu kabul edilebilir. Modern anlamda örgütlenmenin ise 18. Yüzyılın başlarında Batı Avrupa’da yaşanan endüstri devrimine rastladığı kabul edilir (Bulut, 2009, s.154). Özellikle Batı Avrupa ülkelerinde ve ABD’de işgörenlerin örgütlenme haklarına kavuşabilmek için yıllarca süren mücadeleleri ve yaptıkları iş bırakma eylemleri sonucunda ülke yönetimleri çalışma şartlarına müdahale ihtiyacı duymuşlardır. Başta İngiltere olmak üzere bu müdahale ile çalışanlara örgütlenme hakkı tanınmaya başlamıştır (Bingöl, 2014, s.512).

1800lü yıllarda başlayan ve artmaya devam eden sendika sayıları 1871 yılında İngiltere’de çıkarılan “Sendikalar Kanunu” ile daha da artmış ve ilk yasal temellerinin atılmasında bir dönüm noktası olmuştur (Bingöl, 2014, s.514). 1800 lü yılların ortalarına doğru Avrupa ülkelerinde her ne kadar fabrika işçilerinin sosyal durumları loncalardaki işçilere göre daha iyi ise de sanayileşme ile birçok sorun gündeme gelmiştir. İşsizliğin yüksek, günlük çalışma süresinin 16 saat olduğu, çocukların ve kadınların çalıştırılmaması gereken durumlarda çalıştırıldığı ve korumasız olduğu bu dönemde Avrupa ülkelerinde çalışanların örgütlenmeye başladığını görmekteyiz (Demircioğlu ve Centel, 2012, s.235).

Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi

Gelişmiş ülkelerde başlayan sanayileşme hareketlerine ülkemizin geç ayak uydurmasının sonucu olarak sendikacılık faaliyetleri de geç gelişmiştir. İlk kez 1871 yılında kurulan “Ameleperver Cemiyeti” ve 1895 yılında kurulan “Tophane Fabrikaları İşçileri Cemiyeti” kısa sürelerle faaliyetlerini sürdürmüş ve kapanmışlardır (Andaç, 2003, s.138). İkinci Meşrutiyet’in ilanından sonra esen özgürlük havasından etkilenen ve kötü çalışma koşullarına maruz kalan yüzbinlerce işçi grev eylemlerine başlamıştır. Fakat bu işi bırakma eylemleri 1909 tarihli “Tatil-i Eşgal Kanunu” ile yasaklanmış ve sendikalar kamu kesiminde tamamen kaldırılmıştır. Kurtuluş Savaşı’ndan sonra ise yeniden hareketlenen sendikal hareketler 1925 yılında çıkarılan “Tahrir-i Sükûn Kanunu” ile tümüyle durdurulmuştur (Bingöl, 2014, s.514). 1938 yılında çıkartılan “Cemiyetler Kanunu” ile getirilen ‘sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı’ 1946 Haziran ayında kaldırılmış ve akabinde 1947 yılının Şubat ayında ilk “Sendikalar Kanunu” yürürlüğe sokulmuştur. Bu kanun ile sendikacılık hareketlerinin denetim altına alınması amaçlanmıştır (Yeşiltaş, 2015, s.34).

Sendikalar Kanunu, grevi yasaklamış ve sendikaların siyasetle ilgilenmelerini yasaklamıştır. Bu kanunun yürürlüğe girmesiyle 49 olan sendika sayısı hızlı bir şekilde aratarak 1957’de 440’a ulaşmıştır (Bingöl, 2014, s.515). Sosyal devlet ilkesinin yer aldığı 1961 Anayasası ile ilk kez bir anayasamızda sosyal ve ekonomik hak ve özgürlükler teminat altına alınmıştır. Bunun sonucu olarak 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası yürürlüğe girmiştir (Demircioğlu ve Centel, 2012, s.246). 12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesiyle Türk demokrasisi sekteye uğramış ve sendikaların faaliyetleri de askıya alınmış ya da kapatılmıştır. Yeni çıkarılan 1982 Anayasa’sı ile çalışma koşullarına bazı kısıtlamalar getirilmiş ve çıkarılan kanunlarda birçok değişiklik olmuştur (Bingöl, 2014, s.516). 1980-1983 yılları arası sendikaların faaliyetlerinin yasaklandığı ya da sınırlandırıldığı, 1984-1990 yılları arası sendikalaşmanın yeniden gündeme geldiği ve bilhassa sendikal hak ve kayıpların yeniden elde edilmesi için mücadelenin verildiği yıllardır. 1995 yılına kadar kamuda yaşanan uyuşmazlıkların hâkim

olduğu, 1995'ten sonra ise uzlaşma arayışlarının arttığı, ulusal ve uluslararası anlaşmazlıkların örgütlenmeyi olumsuz olarak etkilediği yıllardır (Yamak vd., 2007, s.3). Yapılan birçok değişikliğe rağmen günümüzde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu yürürlüktedir.

Sağlık Alanında Sendikalaşmanın Gelişimi

Ülkemizde sağlık alanında ilk dernekleşme biçiminde mesleki örgütlenmeye 19. Yüzyılın ikinci yarısında rastlanmaktadır. Bu döneme kadar, demiryolları, maden, tekstil gibi alanlarda sendikalaşma görülürken; insan sağlığına yönelik olması nedeniyle hizmeti durdurmak istememeleri ve de örgütlenme kültüründen uzak olmaları nedeniyle sağlık alanında sendikalaşma görülmemektedir. Kurulan dernekler ise mesleğin haklarını arttırmak, çalışanların özlük sorunlarını çözmek ve istenmeyen tayinleri engellemeye yönelik olmuştur (İlgaz, 2006, s.2).

Sağlık alanında sendikalaşma hareketleri 1954 yılında ortaya çıkmış ve 1961 yılında, İzmir'de kurulan "Türkiye Sağlık İşçileri ve Müstahdemleri Sendikası"nın kurulmasıyla süregelen hukuk savaşı, işçi memur ayırımına karşı mücadele ve grevin yer almadığı bir toplu sözleşmenin oluşturulması konularında uğraşlar devam etmiştir (Yeşiltaş, 2015, s.134). 1953 yılında kurulan Türk Tabipler Birliği, 1960'dan sonra etkinliğini artırmış ve bir taraftan hekimlerin özlük haklarını korurken; bir taraftan da halkın sağlık seviyesinin arttırılması ve korunması için çaba sarf etmiştir. İnsan haklarına aykırı uygulamalara karşı vermiş olduğu mücadele ve elde ettiği sonuçlarla, yeni bir toplum örgüt modeli meydana gelmiştir. Günümüzde ise devam eden sendikalaşma hareketleri ile sağlık alanında birçok sendika faaliyetlerine devam etmektedir (İlgaz, 2006, s.2).

Sendikaların İşlevleri

Sendikaların ana işlevi, işverenle üyelerinin çalışma koşullarını kapsayan iş sözleşmesi ile ilgili anlaşmak ve yürütmektir. Bu önemli ve temel işlevi yanında aslında temelde ekonomik, siyasi ve sosyal olmak üzere üç türlü işlevi bulunmaktadır (Bingöl, 2014, s.508). Ekonomik işlev; işveren,

işgören ve ulusal düzeyde meydana gelen ekonomik değerler toplu pazarlık kapsamı çerçevesinde adalet ve eşitlik anlayışıyla paylaşılmasını, sosyal işlev; emeğin dayanışma farkındalığının güçlenmesini, işgücünün sosyal risklerinin kontrol altına alınmasını ve sosyal dışlanma ve fakirlik ile mücadeleyi, siyasi işlev ise işgücünün çalışma şartlarını, söz hakkını ve kimlik sahipliğini ifade eder (Selamoğlu, 2004, s.40).

Sendikaların Amaçları

Sendikaların en temel amacı, güç birliğini sağlayarak, üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel hak ve çıkarlarını sağlamak ve korumaktır. Bunun yanı sıra; üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmek ve mesleki gelişimlerini sağlamak, birbirleri arasında yardımlaşma ve dayanışmayı sağlamak, liyakat ilkesi doğrultusunda, partizanlığa engel olmak, hükümet ile yakın iş birliği içinde olarak haberleşmeyi sağlamak amacıyla hareket etmektedirler (Bayar, 2006, s.52).

Çalışanların Sendikaya Üye Olma Nedenleri

Çalışanlar birçok farklı sebeplerden dolayı sendikalara üye olurlar. Sendikaların sağlamış olduğu sosyal, kültürel, eğitsel birçok olanaklardan yararlanmak için kimileri bilinçli, kimileri arkadaş ısrarıyla, kimileri de yönetimin baskısı sonucu üye olurlar. Ekonomik fayda, çalışanın sendikaya üye olmasını teşvik eden en önemli nedenlerin başında gelir. Ekonominin kötü gittiği dönemlerde, sendika işverenle yaptığı görüşmelerde kişinin birebir yaptığı görüşmelerden daha fazla yarar sağlar. Sendikalar, çalışanlara işverenleri tarafından haksız ve yasal olmayan yollarla işten çıkarılmalarının önüne geçerek yönetimin olumsuz tavrına karşılık bir güvence sağlar. Bu temel nedenlerin yanı sıra çalışanlar; sosyal ihtiyaçlarının karşılanması, liderlik imkânı sunulması, sağlık yardım hizmeti, kreş, hukuki yardım gibi olanaklar nedeniyle sendikaya üye olmak isterler (Bingöl, 2014, s.510-511).

Örgütsel Bağlılık

1950li yıllardan itibaren örgütsel bağlılık kavramı üzerinde durulmasına rağmen, psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış gibi birçok disipline ait araştırmacıların konuyu kendi alanları temelinde ele almasından dolayı henüz bu kavramın tanımı için bir fikir birliği oluşturulamamıştır. Bu nedenle bu kavram için birbirinden farklı birçok tanıma rastlanmaktadır (Bayram, 2005, s.128).

Örgütsel bağlılık konusundaki yapılan ilk tanımlardan birisi 1966 yılında “bireyin örgüte olan bağının gücü” şeklinde Grusky tarafından yapılmıştır. Meyer ve Allen ise örgütsel bağlılığı, çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımı olduğunu ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi sağlayan, örgüte devam etme konusunda yardımcı olan psikolojik bir durum olduğunu dile getirmiştir (Tetik, 2012, s.277). Koçel ise örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütün amaçlarını kabul ederek üyesi olarak çalışmasını ve koşullarda olumlu hatta olumsuz değişiklikler olsa bile işletmenin amaçları doğrultusunda çalışmaya devam etmesi şeklinde tanımlamıştır (Koçel, 2015, s.534).

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri, iş verimliliklerinin artmasına ve doğal olarak örgütleri için olumlu sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör karşımıza çıkmaktadır. Fakat, bu faktörler arasında yer alan hangi faktörün örgütsel bağlılığı ne ölçüde etkilediği konusunda kesin ifadelere rastlanılmamıştır (Bayram, 2005, s.128).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri Tablo 1’deki gibi özetleyebiliriz:

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
1. İş beklentileri	1. İşin niteliği ve önemi	1. Yeni iş olanakları
2. Psikolojik sözleşme	2. Yönetim	2. Profesyonellik
3. Kişisel özellikler	3. Ücret	3. İşsizlik oranı
	4. Gözetim	4. Ülkenin sosyo- ekonomik durumu
	5. Örgütsel kültür	5. Sektörün durumu

	6. Örgütsel adalet	
	7. Örgütsel ödüller	
	8. Takım çalışması	
	9.Örgütün bulunduğu sektörün durumu	

Kaynak: Koçak O. ve Başar A. (2015).

Örgütsel Bağlılığı Oluşturan Unsurlar

1984 yılında Meyer ve Allen, örgütsel bağlılıkla ilgili yapmış oldukları çalışmalarında *bağlılığı*; *duygusal* ve *devamlı* bağlılık olarak iki boyuta ayırmalarının ardından 1980 yılında Weiner ve Vardi tarafından ortaya atılan ve 1982 Weiner tarafından geliştirilmiş olan *normatif* bağlılığı da ekleyerek 1990 yılında üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir. Her üç bağlılık türü de kişisel özelliklerden etkilenirken, buna ek olarak duygusal bağlılık iş deneyimlerinden; devamlılık bağlılığı alternatiflerden ve yatırımlardan ve normatif bağlılık ise sosyalleşme ve örgütsel yatırımlardan etkilenmektedir (Özdemir, 2014, s.21-22).

Devamlı Bağlılık. Devamlı bağlılık, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle kişinin örgüt üyeliğini devam ettirmesidir. Devamlı bağlılık kısaca, örgütten ayrılmanın neden olacağı maliyetlerin farkında olmaktır. Çalışanın örgütte kalmaya devam etme isteğini, örgüt için vermiş olduğu çabaları, örgütten ayrılmasıyla geride bıraktıklarını ve kıyaslanabilir alternatifleri değerlendirilmesi yoluyla belirlenebilmektedir. Eğer çalışan kıdem, kariyer ve diğer imkanlara ne kadar çok önem veriyorsa, devamlı bağlılık da o derece ortaya çıkmaktadır (Dolu, 2011, s.55).

Duygusal Bağlılık. Duygusal bağlılık, çalışan bireylerin kendi seçimleriyle duygusal olarak iş yerinde kalma isteği olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabul edip, daha çok işine kendini vererek, örgüt menfaatine üst düzey çaba harcaması ve bunun sonucunda birlikte çalıştığı iş arkadaşlarından, işinden ve mesleğe bağlılıktan sağlanan tatminle ilişkilidir. Duygusal bağlılığı ileri seviyede olan çalışanlar kendilerini işine adanmış sadık çalışanlardır

(Bozkurt, 2013, s.124). İşin zorluğu, rolün açıklığı, amacın açıklığı, yönetimin öneriye açıklığı, arkadaş bağlılığı, eşitlik ve adalet, kişisel önem, katılım ve geri bildirim duygusal bağlılığa etki eden faktörlerdir (Dolu, 2011, s.55).

Normatif Bağlılık. Normatif bağlılık, çalışanın örgütüne duyduğu sorumluluğunun değerini gösterir. Bu bağlılığa sahip çalışanlar, sosyalleşme deneyimleri, sarf etmiş oldukları çaba ve kişisel sebeplerden dolayı örgütün sadakatini hak ettiklerini düşünmektedirler. Normatif bağlılık, çalışanların kişisel çıkarları için bu şekilde davranmak istediklerinden ziyade, davranışlarının ahlaki olduğuna inanmalarından ve sosyal baskının ön planda olmasından dolayı, gönüllülük değil zorunluluk unsurunu içerir (Özdemir, 2014, s.21-22).

Sendikal Bağlılık

Sendikal bağlılık, çalışanın sendikayı ne ölçüde, nasıl ve hangi koşullarda desteklemeye istekli olduğunu gösteren bir kavram olarak, örgütsel bağlılık kavramından türemiştir. Sendikal bağlılıkla ilgili en dikkat çekici çalışma Gordon'un yapmış olduğu çalışmadır. Bu çalışmada, sendikal bağlılığı; sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç olmak üzere dört boyutta tanımlamıştır (Koçak ve Başar, 2015, s.139). Tutumsal ve davranışsal yönelimleri dikkate alarak incelediği bu dört boyutta çalışanın sendikaya sadakati ve sendikal inancı "tutumsal", sendikal sorumluluğu ve sendikaya gönüllü çaba göstermesi ise "davranışsal" boyutunu ortaya koyar (Kaya, 2017, s.2070).

Sendikal Sadakat. Sendikal sadakat, üyenin sendikanın gayesini ve fikirlerini benimseme ve özümseme derecesini yansıtır. Sendikal sadakat, sendikada işlerin ters gitmesi halinde bile düzelmesini beklemeyi ve hatta koşulların iyileşmesi için çaba harcamayı ifade eder. Bu durum ise sendikal sadakatin gelecek odaklı bir kavram olduğunu ortaya koyuyor. Sendikal sadakatin gurur duyma, mübadele ilişkileri ve üyeliği sürdürme olarak üç temel unsuru bulunmaktadır. Sonuç olarak yüksek sadakate sahip olan bireylerin, sendikanın üyesi olmaktan gurur duyması beklenir (Derin ve Akbıyık, 2017, s.126).

Sendikal Sorumluluk. Sendikal sorumluluk, üyeliğin icap ettirdiği görevleri ifa etme ve sendikanın menfaatlerini korumak için çaba sarf etmektir. Bağlılık taşıyan üyeler sendikanın çıkarlarını korumak için üzerlerine düşenleri yerine getirmeyi kabul edecek ve aynı zamanda bunu gerçekleştirmeye istekli olacaklardır. Sendikal sorumluluk, işyerinde meydana gelen uyuşmazlık ve şikâyet gibi durumları sendikaya bildirmek gibi faaliyetleri içeren davranışsal yükümlülükleri içerir (Bayar, 2006, s.89).

Sendikal Gönüllü Çaba. Üyelerin yerine getirmesi gereken normal üyelik davranışlarından da öte, ekstra görev ve çaba sarf ederek, sendikal sorumluluktan farklı olarak daha fazlasını yapmaya gönüllü olmasıdır (Öyünç, 2016, s.6).

Sendikal İnanç. Sendikal inanç, üyelerin sendikalılığa ideolojik olarak ne ölçüde inandığını gösteren boyuttur. Üyelerin yaş ve kıdem gibi unsurlarıyla ilgilidir. Sendika bağlamında bir inanç olmayıp, sendikacılık amacına yönelik bir inançtır (Bayar, 2016, s.192). Sendikal bağlılığı incelerken bu dört boyutu ele alarak bağlılığın seviyesi hakkında yorum yapmamız mümkündür. Üye eğer bu dört boyutta da yüksek orana sahipse bununla orantılı olarak bağlılık seviyesi de o kadar yüksek olur. Fakat, sadakati ve inancı olup da bu konuda çaba sarf etmiyor ya da sorumluluk duymuyorsa bağlılığın da seviyesinin ona göre düşük olacağını söyleyebiliriz. Sonuçta doğru olan sendikal bağlılığı bu dört boyutuyla ele alarak değerlendirmektir.

Sosyal örgütlenmede önemli bir rolü olan, toplumun birlik beraberliğine katkı sağlayabilen ve çalışanların haklarını korumak ve yaşam kalitesini artırmak konusunda katkısı olan sendikalar ancak üyelerin olması ve ile varlığını sürdürebilmektedir. Üyelerin devamlılığını sağlamak için sendikal bağlılık kavramının sendikalar tarafından önemsenmesi ve etkileyen faktörlerin iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Ülkemizde bu konuyla ilgili yapılan araştırma sayısı sınırlıdır. Bu çalışmada Sendikal bağlılığı etkileyen faktörler içinde yer alan bireysel faktörlerin sağlık çalışanlarında irdelenerek genel çalışan evrenine de yansımalar yapılabilecek sonuçlar elde edilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Konya'daki merkez hastanelerde faaliyet gösteren, en çok üyesi olan iki memur sendikası (Sağlık-Sen ve Türk Sağlık Sen) oluşturmaktadır. Araştırmamızda %78 lik orana sahip iki memur sendikasının toplam üye sayısı 6.094'dur. Çalışmada yüz yüze 20 ve online 334 çalışana anket uygulanmış ve bu verilerle analizler yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Konya'daki kamu hastanelerinde görev alan sendika üyesi 354 işçi ve memur sağlık çalışanından oluşmaktadır. On üç katılımcı ölçekleri tam olarak dolduramamaları nedeniyle örnekleme dahil edilmemiş olup, örneklem sayısı 341'e düşmüştür.

Örneklem

Araştırma internet üzerinden oluşturulan çevrim içi bir anket formu aracılığıyla yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini araştırmaya gönüllü olarak katılan yaşları 18 ile 65 arasında değişen 164'ü (%48,1) kadın 177'si erkek (%51,9) olmak üzere toplamda 341 sendika üyesi oluşturmaktadır. Tablo 2'de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	164	%48.1
	Erkek	177	%51.9
Yaş	18-25	23	%6.5
	26-35	138	%40.6
	36-45	129	%37.9
	46-55	44	%12.9
	56-65	7	%2.1
Medeni durum	Evli	271	%20.5
	Bekar	70	%79.5
Eğitim düzeyi	İlköğretim	23	%6.8
	Lise	69	%20.3
	Lisans	188	%55
	Yüksek lisans	39	%11.5

Kamu Hastanelerinde Çalışan Sendika Üyeleri Örnekleminde Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin İrdelenmesi

	Doktora	22	%6.4
Kadro	İşçi	102	%29.9
	Memur	239	%70.1
Meslekteki Süre	0-5 yıl	66	%19.4
	6-10 yıl	83	%24.3
	11-15 yıl	68	%19.9
	16-20 yıl	52	%15.2
	20 yıldan fazla	72	%21.2
Sendikalı olunan süre	0-5 yıl	178	%52.2
	6-10 yıl	81	%23.8
	11-15 yıl	46	%13.5
	16-20 yıl	23	%6.7
	20 yıldan fazla	13	%3.8

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmada yer alan katılımcıların bazı kişisel bilgilerini toplamak amacıyla kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Bu formda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, kaç yıldır sendikalı oldukları, kaç yıldır çalıştıkları ve kadrolarının ne olduğuna ilişkin sorular sorulmuştur.

Sendikaya Bağlılık Ölçeği: Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980) tarafından 48 madde olarak geliştirilen; Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982) tarafından 28 madde olarak yeniden düzenlenen versiyonunun Türkçe'ye uyarlama çalışması Bilgin (2003) tarafından yapılmıştır. Ölçek sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer on dört madde (3, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 28) ters kodlanmaktadır. Ölçekteki likert cevap sayısı 3 yerine orijinalindeki gibi 5 olarak alınmıştır. Bu ölçek araştırmada katılımcıların sendikal bağlılık düzeylerini saptamak amacıyla kullanılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen verilerle ölçeğin iç tutarlık katsayısına bakılmıştır. Ölçeğin tümü için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 0.92 olarak bulunmuştur. Sendikal sadakat boyutu için 0.73, sendikal sorumluluk boyutu için 0.66, sendikal gönüllü çaba boyutu için 0.84, sendikal inanç boyutu için ise 0.73 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Verilerin analizine geçilmeden önce demografik değişkenlere ilişkin sayısı dengeli olmayan grupların dengeli hale getirilebilmesi için bazı kategoriler birleştirilmiştir. Yaş değişkeninde 18-25 yaş grubu ile 26-35, 46-55 ile de 56-65 yaş grubu, eğitim düzeyi değişkeninde ilköğretim ve lise, lisans öncesi olarak yüksek lisans ve doktora ise, lisansüstü olarak, sendikalı olunan süre değişkeninde de 11-15, 16-20 ve 20 yıldan fazla seçenekleri 11 yıl ve üzeri olarak, gelir düzeyi değişkeninde de 5001-7500 ve 7500 üzeri seçenekleri 5001 ve üzeri olarak birleştirilmiştir. Yapılan bu işlemde sonra yaş, eğitim ve gelir düzeyi, meslekte olunan süre ve sendikalı olunan süre değişkenlerine göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği alt boyutlarındaki farklılaşmayı saptamak amacıyla tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Bunun yanında Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin alt boyutlarında cinsiyet, medeni durum ve sahip olunan kadro değişkenlerine göre farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla da bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır.

Sendikaya Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla söz konusu değişkenlerin ortalama, mod, medyan değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Bütün alt boyutlarda ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirine yakın olması ve çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ile -1 arasında olması nedeniyle boyutlara ilişkin dağılımın normal olduğu görülmüştür. Alt boyutlara ilişkin ortalama, mod, medyan değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama, Mod, Medyan Değerleri ve Çarpıklık, Basıklık Katsayıları

Değişkenler	\bar{X}	Medyan	Mod	Çarpıklık katsayısı	Sh	Basıklık katsayısı	Sh
Sendikal Sada- kat	37.98	37.00	35.00	.259	.132	.048	.263
Sendikal Sorumluluk	17.50	17.50	20.00	-.308	.132	.023	.263
Sendikal Gönüllü Çaba	15.07	15.00	15.00	.051	.132	-.322	.263
Sendikal İnanç	22.14	22.00	21.00	-.226	.132	.056	.263

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın amacına uygun olarak toplanan verilere uygulanan istatistiksel işlemler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutlarında cinsiyete göre bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla kadın ve erkeklerin t testi puanları karşılaştırılmıştır. Sonuçlar ve ilgili boyutlara dair ortalama ve standart sapmalar Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

	Kadın		Erkek		t	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
Sendikal Sadakat	37.36	6.17	38.55	7.91	-1.552	.122
Sendikal Sorumluluk	17.25	3.06	17.70	3.92	-1.147	.252
Sendikal Gönüllü Çaba	14.07	3.83	15.99	5.03	-3.963***	.001
Sendikal İnanç	21.64	4.57	22.60	5.75	-1.694	.091

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Tablo 4’e bakıldığında Sendikaya Bağlılık Ölçeği’ nin sendikal sadakat, sendikal sorumluluk ve sendikal inanç alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Sendikal gönüllü çaba boyutunda ise erkeklerin puan ortalamalarının ($X = 15.99$, $S = 5.03$) kadınların puan ortalamalarından ($X = 14.07$, $S = 3.83$) yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($t = -3.96$, $p < .001$).

Katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutlarında medeni durumlarına göre bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla evli ve bekarların t testi puanları karşılaştırılmıştır.

Tablo 5. Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

	Evlü		Bekar		t	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
Sendikal Sadakat	38.34	7.08	36.56	7.29	-1.846	.066
Sendikal Sorumluluk	17.75	3.52	16.56	3.57	-2.432*	.016
Sendikal Gönüllü Çaba	15.50	4.66	13.45	3.93	-3.354***	.001
Sendikal İnanç	22.47	5.20	20.85	5.20	-2.299*	.022

Tablo 5'e göre medeni durum değişkeni açısından sendikal sadakat boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç alt boyutlarında ise evlilerin puan ortalamalarının ($X = 17.75, S = 3.52; X = 15.50, S = 4.66; X = 22.47, S = 5.20$) bekarların puan ortalamalarından ($X = 16.56, S = 7.29; X = 13.45, S = 3.93; X = 20.85, S = 5.20$) yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($t = -2.43, p < .05; t = -3.35, p < .001; t = -2.29, p < .05$).

Tablo 6. Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Kadro Değişkenine Göre Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

	Memur		İşçi		t	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
Sendikal Sadakat	38.65	7.46	36.39	6.08	2.888**	.004
Sendikal Sorumluluk	17.77	3.51	16.85	3.61	2.102*	.036
Sendikal Gönüllü Çaba	15.11	4.95	15.00	3.62	.227	.821
Sendikal İnanç	21.83	5.62	22.89	4.06	-1.932	.055

Katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutlarında çalıştıkları kadroya göre bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla işçi ve memurların t testi puanları karşılaştırılmıştır. Tablo 6'ya göre kadro değişkeni açısından sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Sendikal sadakat ve sendikal sorumluluk boyutlarında ise memurların puan ortalamalarının ($X = 38.65, S = 7.46; X = 17.77, S = 3.51$) işçilerin puan ortalamalarından ($X = 36.39, S = 6.08; X = 16.85, S = 3.61$)

yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($t = 2.89, p < .01; t = 2.10, p < .05$).

Tablo 7. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Ortalama ve Standart Sapmaları

Alt Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	S
Sendikal Sadakat	18-35	161	37.40	6.94
	36-45	129	37.81	7.08
	46-65	51	40.37	7.19
Sendikal Sorumluluk	18-35	161	17.30	3.46
	36-45	129	17.29	3.38
	46-65	51	18.64	3.32
Sendikal Gönüllü Çaba	18-35	161	14.74	4.19
	36-45	129	15.03	4.77
	46-65	51	16.41	4.89
Sendikal İnanç	18-35	161	22.13	4.79
	36-45	129	21.63	5.38
	46-65	51	23.65	5.52

Tablo 8. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Sendikal Sadakat	Gruplararası	348.94	2	174.47	3.53	.030	46-65-18-35
	Gruplariçi	16666.06	337	49.45			
	Toplam	17015.00	339				
Sendikal Sorumluluk	Gruplararası	78.95	2	39.47	3.39	.035	46-65-18-35
	Gruplariçi	3924.05	337	11.64			
	Toplam	4003.00	339				
Sendikal Gönüllü Çaba	Gruplararası	109.69	2	54.84	2.68	.070	
	Gruplariçi	6902.87	337	20.48			-
	Toplam	7012.56	339				
Sendikal İnanç	Gruplararası	150.47	2	75.23	2.86	.059	
	Gruplariçi	8868.81	337	26.32			-
	Toplam	9019.27	339				

Katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutları puan ortalamalarında yaş değişkenine göre bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Tablo 8'den de görülebileceği gibi yaş değişkenine göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farka ilişkin F testi sonuçları sendikal gönüllü çaba ($F_{(2-339)} = 2.68, p > .05$) ve sendikal inanç ($F_{(2-339)} = 2.86, p > .05$) boyutları için anlamsız bulunmuştur. Yaş değişkenine göre sendikal sadakat ($F_{(2-339)} = 3.53, p < .05$) ve sendikal sorumluluk ($F_{(2-339)} = 3.39, p < .05$) boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farka ilişkin F testi sonuçları ise anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Sonuçlar sendikal sadakat ve sendikal sorumluluğun 46-65 ve 18-35 yaş grubu arasında farklılaştığını göstermektedir. Araştırmada yer alan 46-65 yaş grubu katılımcıların sendikal sadakat ($X = 40.37, S = 7.19$) ve sendikal sorumluluk ($X = 18.64, S = 3.32$) puan ortalamalarının 18-35 yaş grubundaki bireylerin ortalamalarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 9. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalama ve Standart Sapmaları

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	S
Sendikal Sadakat	Lisans öncesi	92	38.39	7.06
	Lisans	188	37.84	7.01
	Lisansüstü	61	37.57	7.06
Sendikal Sorumluluk	Lisans öncesi	92	17.64	3.44
	Lisans	188	17.31	3.45
	Lisansüstü	61	17.82	3.38
Sendikal Gönüllü Çaba	Lisans öncesi	92	15.57	4.27
	Lisans	188	14.74	4.52
	Lisansüstü	61	15.23	4.99
Sendikal İnanç	Lisans öncesi	92	23.61	4.14
	Lisans	188	21.68	5.47
	Lisansüstü	61	21.18	5.27

Tablo 10. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Sendikal Sadakat	Gruplarasası	28.60	2	14.30	.286	.752	
	Gruplariçi	16865.33	337	50.04			-
	Toplam	16893.93	339				
Sendikal Sorumluluk	Gruplarasası	14.78	2	7.39	.626	.535	
	Gruplariçi	3976.19	337	11.80			-
	Toplam	3990.97	339				
Sendikal Gönüllü Çaba	Gruplarasası	44.66	2	22.33	1.82	.340	
	Gruplariçi	6953.49	337	20.63			-
	Toplam	6998.14	339				
Sendikal İnanç	Gruplarasası	295.48	2	147.74	5.67	.004	Lisans öncesi-
	Gruplariçi	8786.20	337	26.07			lisans
	Toplam	9081.68	339				Lisans öncesi- lisansüstü

Katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutları puan ortalamalarında eğitim düzeyi değişkenine göre bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Tablo 10'dan da takip edilebileceği gibi eğitim durumu değişkenine göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farka ilişkin F testi sonuçları sendikal sadakat ($F_{(2-339)} = .286$, $p > .05$), sendikal sorumluluk ($F_{(2-339)} = .626$, $p > .05$) ve sendikal gönüllü çaba ($F_{(2-339)} = 1.82$, $p > .05$) boyutları için anlamsız bulunmuştur. Eğitim durumu değişkenine göre sendikal inanç ($F_{(2-339)} = 5.67$, $p < .01$) boyutunun puan ortalamaları arasındaki farka ilişkin F testi sonuçları ise anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Sonuçlar sendikal inancın lisans öncesi ile lisans ve lisansüstü grubu arasında farklılaştığını göstermektedir. Araştırmada yer alan lisans öncesi grubu katılımcıların ($X = 23.61$, $S = 4.14$) sendikal inanç puan ortalamasının lisans ve lisansüstü grubun puan ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Ortalama ve Standart Sapmaları

Alt Boyutlar	Gelir Düzeyi	N	\bar{X}	S
Sendikal Sadakat	1000-2000	70	36.57	6.26
	2001-3500	83	38.95	6.79
	3501-5000	116	37.70	6.86
	5001 ve üzeri	72	37.98	8.34
Sendikal Sorumluluk	1000-2000	70	16.86	3.49
	2001-3500	83	17.55	3.75
	3501-5000	116	17.51	3.17
	5001 ve üzeri	72	18.05	3.37
Sendikal Gönüllü Çaba	1000-2000	70	15.06	3.61
	2001-3500	83	15.20	4.57
	3501-5000	116	14.60	4.46
	5001 ve üzeri	72	15.71	5.49
Sendikal İnanç	1000-2000	70	23.22	3.99
	2001-3500	83	22.26	5.20
	3501-5000	116	21.59	5.31
	5001 ve üzeri	72	21.80	5.92

Tablo 12. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Sendikal Sadakat	Gruplararası	261.43	2	87.14	1.74	.158	
	Gruplarıçi	16802.46	336	50.01			-
	Toplam	17063.89	339				
Sendikal Sorumluluk	Gruplararası	51.39	2	17.13	1.46	.226	
	Gruplarıçi	3951.86	336	11.76			-
	Toplam	4003.25	339				
Sendikal Gönüllü Çaba	Gruplararası	56.19	2	18.73	.896	.443	
	Gruplarıçi	7021.80	336	20.90			-
	Toplam	7077.99	339				
Sendikal İnanç	Gruplararası	125.34	2	41.72	1.56	.200	
	Gruplarıçi	9018.34	336	26.84			-
	Toplam	9143.68	339				

Katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutları puan ortalamalarında gelir düzeyi

değişkenine göre bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Tablo 12 incelendiğinde gelir düzeyi değişkenine göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farka ilişkin F testi sonuçları sendikal sadakat ($F_{(2-339)} = 1.74, p > .05$), sendikal sorumluluk ($F_{(2-339)} = 1.46, p > .05$), sendikal gönüllü çaba ($F_{(2-339)} = .896, p > .05$) ve sendikal inanç ($F_{(2-339)} = 1.56, p > .05$), boyutları için anlamsız olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutu Puanlarının Sendikal Olunan Süre Değişkenine Göre Ortalama ve Standart Sapmaları

Alt Boyutlar	Sendikal Olunan Süre	N	\bar{X}	S
Sendikal Sadakat	0-5 yıldır	178	36.36	6.42
	6-10 yıldır	81	38.42	6.85
	11 ve üzeri	82	41.45	7.64
Sendikal Sorumluluk	0-5 yıldır	178	17.03	3.32
	6-10 yıldır	81	17.55	3.28
	11 ve üzeri	82	18.63	3.63
Sendikal Gönüllü Çaba	0-5 yıldır	178	14.45	4.13
	6-10 yıldır	81	15.19	4.70
	11 ve üzeri	82	16.37	5.13
Sendikal İnanç	0-5 yıldır	178	21.97	4.41
	6-10 yıldır	81	21.55	5.38
	11 ve üzeri	82	23.42	6.30

Katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutları puan ortalamalarında sendikal olunan süre değişkenine göre bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Tablo 14'de görülebileceği gibi sendikal olunan süre değişkenine göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farka ilişkin F testi sonuçları sendikal sadakat ($F_{(2-334)} = 15.32, p < .001$), sendikal sorumluluk ($F_{(2-334)} = 6.10, p < .01$) ve sendikal gönüllü çaba ($F_{(2-334)} = 4.95, p < .01$) boyutları için anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Sonuçlar sendikal sadakatin 11-15 yıldır sendikal

olan grupla 0-5 yıl ve 6-10 yıldır sendikalı olan katılımcılar arasında farklılaştığını göstermektedir.

Tablo 14. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Sendikalı Olunan Süre Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Sendikal Sadakat	Gruplararası	1427.85	2	713.93	15.32	.000	11-15
	Gruplariçi	15470.08	332	46.60			yıl-0-5 yıl
	Toplam	16897.93	334				11-15 yıl-6-10 yıl
Sendikal Sorumluluk	Gruplararası	139.90	2	69.95	6.10	.003	11-15
	Gruplariçi	3807.74	332	11.47			yıl-0-5 yıl
	Toplam	3947.64	334				
Sendikal Gönüllü Çaba	Gruplararası	202.02	2	101.01	4.95	.008	11-15
	Gruplariçi	6777.94	332	20.41			yıl-0-5 yıl
	Toplam	6979.96	334				
Sendikal İnanç	Gruplararası	160.43	2	80.21	3.03	.051	
	Gruplariçi	8791.33	332	26.48			-
	Toplam	8951.75	334				

Araştırmada yer alan ve 11-15 yıldır bir sendikaya üye olan katılımcıların sendikal sadakat puan ortalamalarının ($X = 41.45$, $S = 7.64$) 0-5 yıl ve 6-10 yıldır üye olanların puan ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sendikal sorumluluk ve sendikal gönüllü çaba boyutlarında ise 11-15 yıldır sendikalı olan katılımcılarla 0-5 yıldır sendikalı olan katılımcıların puanlarının farklılaştığı görülmektedir. 11-15 yıldır sendikalı olan katılımcıların sendikal sorumluluk ($X = 18.63$, $S = 3.63$) ve sendikal gönüllü çaba ($X = 16.37$, $S = 5.13$) puan ortalamalarının 0-5 yıldır sendikalı olanlardan yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak sendikalı olunan süre değişkenine göre sendikal inanç alt boyutu puan ortalamaları arasındaki farka ilişkin F testi sonuçlarının anlamsız olduğu tespit edilmiştir ($F_{(2-334)} = 3.03$, $p > .05$)

Tablo 15. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutu Puanlarının Meslekte Olunan Süre Değişkenine Göre Ortalama ve Standart Sapmaları

Alt Boyutlar	Meslekte Olunan Süre	N	\bar{X}	S
Sendikal Sadakat	0-5 yıl	66	37.44	6.06
	6-10 yıl	83	37.19	6.82
	11-15 yıl	68	38.34	7.67
	16-20 yıl	52	37.33	6.72
	20 yıldan fazla	72	39.53	7.82
Sendikal Sorumluluk	0-5 yıl	66	17.50	3.46
	6-10 yıl	83	17.14	3.62
	11-15 yıl	68	17.83	3.18
	16-20 yıl	52	17.00	3.31
	20 yıldan fazla	72	17.96	3.49
Sendikal Gönüllü Çaba	0-5 yıl	66	14.82	3.66
	6-10 yıl	83	14.78	4.77
	11-15 yıl	68	15.85	4.31
	16-20 yıl	52	14.39	5.01
	20 yıldan fazla	72	15.42	4.94
Sendikal İnanç	0-5 yıl	66	22.97	4.48
	6-10 yıl	83	21.43	4.88
	11-15 yıl	68	22.44	5.19
	16-20 yıl	52	21.00	5.60
	20 yıldan fazla	72	22.71	5.68

Katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutları puan ortalamalarında meslekte olunan süre değişkenine göre bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Tablo 16 incelendiğinde meslekteki süre değişkenine göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farka ilişkin F testi sonuçları sendikal sadakat ($F_{(4-340)} = 1.37, p > .05$), sendikal sorumluluk ($F_{(4-340)} = .988, p > .05$), sendikal gönüllü çaba ($F_{(4-340)} = 1.03, p > .05$) ve sendikal inanç ($F_{(4-340)} = 1.72, p > .05$) boyutları için anlamsız olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Meslekte Olunan Süre Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Sendikal Sadakat	Gruplararası	274.02	4	68.50	1.37	.244	
	Gruplariçi	16789.87	336	49.97			-
	Toplam	17063.89	340				
Sendikal Sorumluluk	Gruplararası	46.52	4	11.63	.988	.414	
	Gruplariçi	3956.73	336	11.78			-
	Toplam	4003.25	340				
Sendikal Gönüllü Çaba	Gruplararası	85.63	4	21.41	1.03	.392	
	Gruplariçi	6992.37	336	20.81			-
	Toplam	7077.99	340				
Sendikal İnanç	Gruplararası	183.84	4	45.96	1.72	.144	
	Gruplariçi	8959.85	336	26.67			-
	Toplam	9143.68	340				

Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde sendika üyesi bireylerin sendikal bağlılık düzeylerinin cinsiyet, gelir düzeyi, sahip olunan kadro, yaş, eğitim düzeyi, meslekte geçirilen süre ve sendikaya üye olunan süre demografik değişkenlerine göre elde edilen bulguların tartışmasına yer verilmiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde sendika üyelerinin demografik değişkenlerine göre sendikal bağlılıklarının farklılaştığı görülmektedir. Sendikaya bağlılığı etkileyen faktörleri üyeye özgü ve sendikaya özgü faktörler olarak ikiye ayırabiliriz. Bu araştırmaya konu olan üyeye özgü faktörler, bireyin kişisel, ailevi ve toplumsal olaylar çerçevesinde şekillenen sendikalara yönelik tutum ve inançlardan oluşur. Bireyin sosyal çevresi, ülkenin sosyo- kültürel yapısı sendikalara yönelik genel tutumların şekillenmesinde önemlidir. Bireysel tutumlarda ise daha çok bireylerin talep ve ihtiyaçlarının karşılanması belirleyicidir.

Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyet farkına göre yapılan analizlerde Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin sendikaya sadakat, sendikal sorumluluk ve sendikal inanç alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (Kaya, 2017,

s.2081). Ancak, sendikal gönüllü çaba boyutunda ise erkeklerin puan ortalamalarının kadınlardan anlamlı olarak yüksek olduğu görülmüştür. Davranışsal eğilimlerin ikinci boyutunu kapsayan sendikal gönüllü çaba boyutu, sendikaların beklentisinin üstünde bir çaba göstermeye gönüllü olan üye davranışlarını içerir (Bayar, 2006: 89). Çalışma sonucuna göre erkek üyelerde sendika için çalışmaya istekliliğinin yüksek olduğu ve sendikal faaliyetlere katılımın normal üyelik davranışlarının ötesine geçen ölçüde olduğu söylenebilir. Araştırmalarda cinsiyetin sendikal bağlılık üzerine etkisinin olmadığını vurgulayanlar yanında cinsiyette bir farklılık olduğunu ifade eden çalışmalar da mevcuttur (Bolton vd, 2007, s.74-79).

Araştırmada kadınların sendikal gönüllü çaba kısmından düşük puan almasında iki önemli faktörün etkili olduğu düşünülmüştür. Bunlardan birisi sendika başkanlığı ve genel sekreterlik gibi yönetim alanlarında görev yapan kadın sayısının son derece az olmasıdır. Sendikal faaliyetlerde yönlendirici kısmında temsiliyetin düşüklüğü gönüllü çabayı olumsuz yönde etkileyebilir. Erkek egemen yöneticiler kadın üyelerin sorunlarının geri planda kalmasına neden olabilmektedir. Kadınların sendikal gönüllü çaba kısmından düşük puan almasındaki diğer faktör ise; toplumumuzda kadınların çalışan kadın rolü yanında ev kadınlığı kimliği olması, ev işlerindeki sorumluluğun erkeklere göre fazla olmasıdır (Akbiyık, 2012, s.52).

Yurt dışı bazı çalışmalarda ise kadın üyelerde sendikal bağlılığın daha yüksek olduğu gösterilmiştir (Sherer ve Morishima, 1989, s.311-330). Sonuçlardaki ülkeler arası bu farklılığın, kadının toplumdaki yeri ve sorumluluklarında kültürel farkın etkisine bağlı olduğu düşünülmüştür. Sendikal bağlılıktaki bu farklılığın ortadan kalkabilmesi için; çalışan bireyler arasında toplumsal rollerin paylaşımında kadının dezavantajlı olmaktan çıkmasının, ayrıca çalışan kadın oranının artmasına paralel sendikalar-daki yönetim kadrolarındaki kadın sayısının artmasının gerekliliği vurgulanabilir. Ülkemizde yapılan araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşan Sağlık-Sen Arge Bürosu bu farklılığı ortadan kaldırmak için; sendikal faaliyetler düzenlenirken kadın üyelerin bakmakla sorumlu oldukları hasta/yaşlı bireyler ya da çocuk bakımı, ev işleri gibi durumların düşünülmesi gerektiğini ve sendikal faaliyetlere kadın üyelerin sayısını artırmak ve katılıma teşvik etmek amacıyla özel servis imkanları ya da geçici kreş

hizmetleri gibi pozitif ayrıcalıklar sağlanabileceğini tanımlamışlardır (Sağlık- Sen AR-GE Bürosu, 2012, s.57) .

Medeni durum değişkeni açısından sendikal sadakat boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmazken sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç alt boyutlarında evlilerin puan ortalamaları bekarların puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Bu faktörün sendikal bağlılık üzerine etkisi ile ilgili çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Çalışmaların çoğunluğunda medeni durum değişkenine göre sendikal bağlılık düzeyinde bir farklılaşma bulunamamıştır (Bayar, 2016, s.203). Ancak Sağlık-Sen'in 2012 yılında yaptırdığı 'Sendikal bağlılık, algı, memnuniyet ve beklenti araştırması' başlıklı çalışmasında; evli üyelerin sendikal faaliyetler konusunda daha aktif, sendikayla özdeşleşmiş ve kendilerini sendikaya daha ait hissettiklerinin söylenebileceği tanımlanmıştır (Sağlık- Sen AR-GE Bürosu, 2012, s.60). İnsanların medeni durumları, aynı koşullarda farklı düşünme ve davranmalarında etkili olabilmektedir. Evlilik sorumluluk duygusunu artırmakta ve geleceğe yönelik daha planlı ve temkinli olma ihtiyacı doğurmaktadır. Ayrıca sosyal statü edinme, iş hayatının sürekliliği ve maddi güvence sağlama ihtiyacı daha önemli olmaktadır (Gül, 2007, s.123). Araştırmamızdaki sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inancın evlilerde yüksekliği evlilikle değişen sorumluluk duygusunda artma, fedakârlık ve geleceğe yönelik güven ihtiyacının artması ile ilişkili olabilir. Evli bireylerin güç birliği sağlayarak, ortak ekonomik, sosyal, kültürel hak ve çıkarlarını sağlamayı amaçlayan bir gruba üyeliğe ihtiyaç duyma ve yüksek bağlılık göstermesinin beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının buldukları kadroya göre sendikalarına yönelik algı ve tutumda değişiklik gösterebileceği geçmişteki çalışmalarda da vurgulanmıştır. İş standartlaşması belirgin olan, yönetsel ve operasyonel vazifeleri daha yüksek statülü olarak algılanan hizmet sınıflarında sendikal tutumların daha olumlu seyredebileceğine öne sürülmüştür (Seçer, 2009, s.30). Tam tersi olarak düşük iş standartlarına ve statüye sahip çalışanların, koşulların iyileşmesi için sendikalara daha çok ihtiyaç duyarak daha olumlu tutum sergileyebileceği de öne sürülmüştür (Derin ve Akbıyık, 2017, s.127).

Çalışmada kadroya göre değerlendirmede sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutunda anlamlı bir farklılık görülmezken sendikal sadakat ve sendikal sorumluluk boyutlarında ise memurların puan ortalamalarının işçilerin puan ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar sendikadan gurur duyma duygusunun, ihtiyaçların karşılanması konusundaki tatminin, sendika üyeliğini koruma ya da sürdürme arzusunun memurlarda daha fazla olduğu göstermektedir. Ayrıca memur kadrosunda yer alanların sendika çıkarlarını korumaya yönelik faaliyetlerde daha gönüllü oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar şu şekilde açıklanabilir: Memur kadrosunda yer alanların sendikal üyeliğin getirdiği faydalardan daha bilinçli bir şekilde yararlanabildikleri, daha katılımcı olarak sorumluluk almaya istekli olduklarını ortaya koymuş olabilir. Bu nedenle işçi kadrosunda bu algının memur düzeyinde olmamasının araştırılması yararlı olabilir. Önemli bir etkenin memur kadrosunda yer alanların işçi kadrosundakilere göre sendikal tercihlerine ikincil olarak işveren ile bir çatışma yaşamaması, yönetsel faaliyetlerde daha çok yer alabilmesi ve sendikalılığı sosyal bir kimlik olarak algılayabilmesi olduğu söylenebilir. Yaş ve sendikal bağlılık ilişkisi irdelendiğinde araştırmada yer alan 46-65 yaş grubu katılımcıların sendikal sadakat ve sendikal sorumluluk puan ortalamalarının 18-35 yaş grubundaki bireylerin ortalamalarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Derin ve Akbıyık'ın sağlık çalışanlarında yaptığı çalışmada 26-35 yaş grubunda olanlarla 36-45, ve 46-55 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir (Derin ve Akbıyık, 2017, s.134). Yılmaz'ın yaptığı bir araştırmada, genç çalışanların üye oldukları sendikaya yönelik tutumlarının daha olumsuz, orta yaşlı veya ileri yaşlı çalışanların ise sendikalarına yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır (Yılmaz, 2015, s.128). Kaya (2017) ise işçiler üzerine yaptığı bir araştırmada işçilerin yaşları ile sendikaya bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını ancak, sendikaya bağlılığın alt boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile pozitif bir ilişki kurulabilirken, sendika için çalışmaya isteklilik ile negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Kaya, 2017, s.2080). Sağlık-Sen'in (2012) araştırma ve geliştirme raporunda, sağlık çalışanlarının sendikal bağlılıklarının,

kıdemli ve orta yaşlı olanlarda meslekte yeni ve genç olan üyelere göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Sağlık- Sen AR-GE Bürosu, 2012, s.78).

İnsanların her alanda olduğu gibi sendika ile ilgili tutum ve davranışları yaşla değişebilmektedir. Yaş arttıkça sendikaya sadakat ve sorumluluk puanlarının artmasının, sendikalı olmanın olumlu katkılarını deneyimleme, aidiyetin zamanla pekişmesi ve sendikal faaliyetlerde daha çok yer alabilmenin etken olabileceği düşünülmüştür. Bu bağlamda gençlerde de bunun gelişmesi için sendika yöneticilerinin faaliyet içeriği, görev dağılımı, ihtiyaçlar ve hizmet önceliği belirlemede gençleri daha çok önemsemesinin faydalı olabileceği söylenebilir. Sendikaların genç ve orta yaş gruplarına yönelik olarak çalışanları sendika için gönüllü çalışmaya itecek faaliyetlerin artırması, sendika organlarında genç çalışanlara daha fazla yer verilmesi, sendikal faaliyetlere katılımı arttırabileceği gibi etkinliğine de olumlu katkı sağlayabilecektir.

Bireylerin eğitim seviyesi hayatı algılayışı, beklentileri, eğilimleri, tutum ve davranışları üzerine etki edebilir. Eğitim seviyesindeki farklılığın etkisiyle bireyin sosyal statü, gelir düzeyi ve yaşam ortamı farklılıkları da oluşabilmektedir. Araştırmada yer alan lisans öncesi grubu katılımcıların sendikal inanç puan ortalamasının lisans ve lisansüstü grubun puan ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiş, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin diğer alt boyutları eğitim düzeyinden etkilenmemiştir.

Bayar'ın çalışmasında eğitim düzeyi ortaokul ve lise olan çalışanların diğer eğitim düzeylerine göre daha fazla sendikal bağlılıklarının olduğu, eğitim düzeyinin artmasıyla beraber sendikal bağlılığa ait ortalama değerlerde düşüş olduğu görülmektedir. Benzer şekilde eğitim düzeyi ile sendika üyeliği ilişkisinin araştırıldığı başka bir çalışmada da sendikanın negatif algılanması eğiliminin, eğitim düzeyi yükseldikçe arttığı görülmüştür (Bayar, 2016, s.203). Yine Amerika'da Bemmels (1995) tarafından yapılan çalışmada sendikal sadakat ile eğitim arasında negatif ilişki bulunmuştur (Snape vd., 2000, s.211). İlköğretim, lise ve üniversite düzeyinde eğitim seviyesine sahip bireylerin farklı değer yargıları taşımaları eğitim seviyelerindeki değişikliğin hayat tarzlarında, ekonomik ve sosyal statülerinde yarattığı değişimden kaynaklanabilmektedir. Karoğlu (2009) eğitim düzeyi yükseldikçe sendikal bağlılık düzeyinde görülen düşüşü, bireysel pazarlık gücünde artma ile ilişkili olduğunu

tanımlamıştır. Kişinin eğitim düzeyi arttıkça daha iyi bir iş bulma potansiyeli ile birlikte çalışanların bireysel pazarlık gücünün arttığını, pazarlık gücünün artması ile de sendika üyesi olma eğilimi ve sendikal bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu tanımlamıştır (Karoğlu, 2009, s.68). Bayar (2016) ise çalışanların eğitim seviyesinin artması ile sendikadan uzaklaşma eğiliminin sendika yönetim organlarında eğitim seviyesi yüksek yönetici azlığı ile ilişkili olabileceğini tanımlamıştır (Bayar, 2016, s.206).

Araştırmada yer alan ve 11 ve üzeri yıldır bir sendikaya üye olan katılımcıların sendikal sadakat puan ortalamalarının 0-5 yıl ve 6-10 yıldır üye olanların puan ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir. 11 ve üzeri yıldır sendikalı olan katılımcıların sendikal sorumluluk ve sendikal gönüllü çaba puan ortalamalarının 0-5 yıldır sendikalı olanlardan yüksek olduğu saptanmıştır. Sendikal sadakat alt puanlarında yaş aralığı ile olan yükselme sendika üyesi olma gururunun ve sendikaya üyeliğin yararlarına inanmanın sendikalı geçirilen yıllarla paralel olarak arttığını göstermektedir. Geçirilen yıllar içinde sendikaların üyeler üstünde ihtiyaçların giderilmesi ve sendikanın sosyal rolü konusunda olumlu etki bıraktığını göstermektedir. Sendikal gönüllü çaba normal rolü yerine getirmeye ilişkin gerekenlerin üzerine ve ötesine geçen davranışsal hareketlerin tanımıdır (Bayar, 2016, s.191). Bu davranışsal boyutun başlangıca göre zaman içinde üyelere bir artma gösterdiği söylenebilir. Ancak belli bir yıldan sonra bu konuyla ilgili doyum noktası olduğu ve artma ve azalmadan ziyade stabil bir aralıkta yer aldığı anlaşılmıştır. Bununla sendikalı olma deneyiminin kıdemi artıkça değişen rol paylaşımı, faaliyetlerde hissedilen psikolojik doyum ve belki de biyolojik ve psikolojik yorgunlukla ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Meslekte geçirilen sürenin sendikal bağlılık üzerine etkisi çalışmalarda farklı bildirilmiştir. Örneğin Derin ve Akbıyık (2017) meslekte yeni sayılabilecek (5 yıl ve altı) üyelerin sendikal sadakatleri azken, meslekte daha eski olanların (21 yıl ve üstü) sendikal sadakatlerini daha fazla bulmuşlardır (Derin ve Akbıyık, 2017, s.134). Araştırmamızda ise katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutları puan ortalamalarında meslekte olunan süre değişkenine göre bir farklılık görülmemiştir. Kaya (2016) yaptığı çalışmada işçilerin çalışma

sürelerine göre sendikaya bağlılık düzeyi ile bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmediğini tanımlamıştır. Alanda yapılmış uluslararası çalışmalarda da benzer sonuçlar görülmektedir (Kaya, 2017, s.2083).

Gelir düzeyi değişkenine göre katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç boyutları puan ortalamalarında bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu da gösteriyor ki sendikaya bağlı sağlık çalışanlarının gelir düzeyleri sendikal örgüt bağlılığını farklılaştırmamıştır.

Sonuç

Sendikaya bağlılık, sendika üyelerinin mensubu olduğu sendikaya ilişkin tutum ve davranışlarına ilişkin eğilimlerinin önemli bir göstergesidir. Üyelerin sendikal faaliyetlere katılması sendikal bağlılık düzeyinin yüksek olmasıyla yakından ilişkili görünmektedir. Sendikaya bağlılık olgusu, sendika ve birey arasında çift yönlü bir ilişki sürecidir. Bireysel özellikler bu bağlanmada etkili olurken sendikanın yürüttüğü politikaların da etkisi büyüktür. Araştırmamız bu ilişkideki bireysel özellikleri irdelemiştir. Örneklemini oluşturan, hastanelerde görev alan sağlık çalışanlarının sendikal bağlılığının farklı değişkenlerden etkilendiği görülmüştür. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda şu öneriler yapılabilir; özellikle kadınların ve gençlerin sendikal bağlılığını artırmak için, yönetim kademesinde daha çok kadın, genç ve eğitim düzeyi yüksek kişilere yer verilmesi önemli görünmektedir. Sendika yöneticileri kadın üyelerin sendikal faaliyetlerde daha fazla rol almasını sağlamak için engel olan faktörler iyi analiz etmeli ve çözüm önerileri geliştirmelidirler. Sendikal olmanın sosyal kimliğe katkısı ve kazanımları konusunda işçi kadrosundakilerin farkındalığının artırılması, örgütsel bilinçlenmenin artırılması gerekmektedir. Eğitim yükseldikçe azalan sendikal bağlılığın nedenlerinin araştırılması ve sendika içinde geçen yıllar arttıkça artan sadakate rağmen gönüllü faaliyetlerde artış olmamasının önüne geçmek adına yorgunluğun engellenmesi ve teşvik edici tedbirler alınması önerilir.

Bu araştırmanın en önemli kısıtlılığı tek bir ilin merkezde faaliyet gösteren hastane çalışanlarından verilerin toplanması ve katılımcı

sayısının geneli temsil ettiğinin varsayılmasıdır. Sendikal bağlılığı etkileyebilecek bireysel faktörler yanında sendikal faktörlerin de analiz edildiği, sayı ve kurum çeşitliliği açısından zengin araştırmalar yapılması önerilir.

EXTENDED ABSTRACT

**Examination Of Factors Affecting Union
Commitment in Sample Of Union Members
Working in Public Hospitals**

*

Özlem Karadağ Ak - Ahmet Diken - Mehmet Ak

Necmettin Erbakan University

Trade union commitment derives from the concept of organizational commitment as a concept that shows how an employee is willing to support a union, how and on what conditions. Trade union commitment is defined in four dimensions; union loyalty, union responsibility, union voluntary effort, and trade union belief. The aim of this study is to investigate the union commitment of trade union member health workers in different confederations in Konya. 354 trade union members participated in the survey from the workers and civil servants working in public hospitals in Konya. Commitment to the Union Scale (Gordon et al., 1980) was used as the data collection tool in the study. Developed as 48 items by Gordon, Philpot, Burt, Thompson and Spiller (1980); Ladd, Gordon, Beauvais and Morgan (1982) revised the article as 28 articles in the Turkish version of the work was done by Bilgin (2003). The scale consists of four sub-dimensions; union loyalty, union responsibility, union voluntary effort, and trade union belief. The universe of the research constitutes two civil servant unions (Sağlık-Sen ve Türk Sağlık Sen), the most active members of the central hospitals in Konya. The total number of members of the two civil servant unions with a rate of 78% in our research is 6.094. In the study, 20 face-to-face and 334 online surveys were surveyed for employees and analyzes were conducted with these data.

The sample of the study consist of 354 workers and civil servant health workers working in public hospitals in Konya. Because of thirteen partic-

ipants did not fully fill the scales, no sampling was included and the number of samples decreased to 341. The research was carried out through an online questionnaire on the internet. The sample of the study consisted 164 (48.1%) women and 177 (51.9%) men that aged between 18 and 65 union members who voluntarily participated in the survey.

A personal information form was created to collect some personal information of participants in the survey. This form included demographic variables such as gender, income level, number of staff, age, education level, time spent in the profession and duration of membership to the trade union. When the literature is examined, it is seen that trade union commitments differ according to the demographic variables of union members. We can divide the factors that affect the union commitment into two as member-specific and syndicate-specific factors. The member-specific factors in this survey consist of attitudes and beliefs towards the union that is shaped by the individual's personal, family and social incidents. The social environment of the individual and the socio-cultural structure of the country are important in shaping general attitudes towards unionism. In individual attitudes, it is more crucial to provide the demands and needs of the individuals. According to gender differences analysis can be remarked of male members are more willing to work for the union and participation in trade union activities is beyond the normal membership behaviors.

In this survey, it was thought that two important factors influenced women's low score in the union voluntary effort. One of them is that the number of women working in management fields such as the union presidency and the general secretariat is extremely low. The other is women have the identity of working women as well as the identity of housewives and the responsibility for housework more than men. While there was no significant difference in terms of trade union loyalty in terms of marital status change, the average score of married members in union responsibility, trade union voluntary effort and trade union belief subscales were found higher than unmarried members' average scores. In this research, union responsibility, trade union voluntary effort and trade union belief was high in people who married. Because marriage can cause enhance the sense of responsibility, sacrifice and the need for confidence in the future.

Married individuals aim to provide common economic, social and cultural rights and interests by providing unity of power; they need a group membership and they show a high commitment to the group and this is an expected result. In our study, according to compared to the staff there was no significant difference in terms of trade union voluntary effort and trade union beliefs. In union loyalty and trade union responsibilities subdimensions, the average score of the officers was higher than the average of the workers' scores. These results show that the sense of pride in the union, the satisfaction of meeting needs, the desire to maintain or maintain union membership more in the officer. It is also revealed that those involved in officer positions are more volunteer in activities to protect trade union interests. As in every field, people's attitudes and behaviors related to trade union can change. As the age increases, it is thought that increasing the loyalty and responsibility points to the union, experiencing the positive contributions of becoming a union, strengthening of belonging in time and being able to take place more in trade union activities. Individuals' educational levels, can influence their life perception, expectations, tendencies, attitudes, and behaviors.

Differences in education level can cause differences in social status, income level and living environment in the individuals. It is determined that the pre-license group involved in the study the average score of trade union belief was higher than the average score of undergraduate and graduate group's scores. The other subdimensions of Commitment to the Union Scale was not influenced by education level. In this research, the average of union loyalty scores of participants' who were members of a trade union for 11 years and over was higher than participants' who were members of a trade union for 0-5 and 6-10 years the average of scores. It is revealed that the average of union responsibility scores and union voluntary effort scores of participants' who were members of a trade union for 11 years and over was higher than participants' who were members of a trade union for 0-5 years the average of scores.

The increase in union loyalty subscores with age range indicates that the pride of being a member of the trade union and believing in the benefits of membership to the union has increased parallel to the unionized years. It shows that unions have had a positive effect on the needs of the members and on the social role of the union. According to the income level

variable, there was no difference in the average of participants' union loyalty, union responsibility, union voluntary effort and trade union belief dimension scores. This result shows that the level of income of unionized health workers did not differentiate the union organizational commitment.

In conclusion, union commitment is an important indicator of the attitudes and attitudes of union members to union membership. Participation of members in trade union activities seems to be closely related to the high level of union commitment. Union loyalty is a bidirectional relationship between the union and the individuals. While individual characteristics are effective in this connection, the policies conduct by the union are also influential. Our study examines these individual characteristics of the relationship. It has seen that the union commitment of the health workers working in hospitals is affected by different variables.

The following recommendations can be made in the direction of the obtained results: Notably, to enhance the trade union loyalty of women and young people, it seems substantial to include more women, younger people and more educated people at the management level. Trade union managers should analyze well the obstacles to ensure that women members take more role in trade union activities and these managers must develop solutions. It is necessary to increase the awareness of the workers and increase the organizational consciousness about the contributions and achievements of the social identity of becoming a unionist. As education level enhance, reasons decreasing trade union loyalty should examine. Voluntary activities in the union are decreasing despite the increase in the time of being a union member. Therefore, the fatigue of employees who are members of the trade union should be reduced and furthermore, encouraging measures must be taken.

Kaynakça / References

- Akbiyık N. (2012). Sendika üyeliği ve sendikal bağlılığı etkileyen unsurlar. *Düşünce- Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5 (9), 37-64.
- Andaç, F. (2003). *İş hukuku- Türk çalışma hukuku*. Ankara: Yargı Yayınevi.

- Bayar, L.S. (2006). *Kamu Sağlık çalışanlarının sendikal bağlılığı İzmir ili incelemesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bayar, L.S. (2016). Demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyi üzerine etkisi: İşçi sendikaları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(4), 189-209.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bilgin, S. L. (2003). Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 12-31.
- Bingöl, D. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bolton, D., Bagraim J.J., Witten, L., Mohamed Y., Zvobgo, V., ve Khan M. (2007). Explaining union participation: the effect of union commitment and demographic factors. *Journal of Industrial Psychology*, 33, 74-79.
- Bozkurt, Ö. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22, 121-139.
- Bulut, N. (2009). *Sanayi devriminden küreselleşmeye sosyal haklar*. İstanbul: XII Levha Yayıncılık.
- Demir F. (2013). Sendikaların kuruluşu ve işleyişi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39, 17-42.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2012). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Derin, N. ve Akbıyık, N. (2017). Sağlık sektöründe üye algılarına göre oluşan sendikal imajın, sendikal sadakate etkisi: Malatya merkezde memur sendika üyeleri üzerinde incelenmesi. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22, 123-138.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., ve Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 479-499.
- Gül, H. M. (2007). *Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri*.

- Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.4688&MevzuatIsmi=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=4688>
- <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.6356&MevzuatIsmi=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6356>
- Ilgaz B. (2006). Sağlık işkolu ve çalışanları. *Sosyal Politika, Fişek Enstitüsü*, 1-8.
- Karoğlu, E. (2009). *İnsan kaynakları fonksiyonlarındaki gelişmelerin sendikasılaşma üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Kaya, Ö. M. (2017). Sendikaya bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 2069-2092.
- Koçak O. ve Başar A. (2015). Kamu sendikalarının sağladıkları faydaların üyelerinin aidiyet duygularına etkileri: Yalova öğretmenleri örneği. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4 (10), 131-151.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ladd, R. T., Gordon, M. E., Beauvais, L. L., ve Morgan, R. L. (1982). Union commitment: Replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 67(5), 640-644.
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye’de 1980 sonrası sendikalaşma ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *İ.Ü. İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 40, 124-144.
- Millioğulları Kaya, Ö. (2017). Sendikaya bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 2069-2092.
- Öyünç, S. (2016). *Sağlık çalışanlarında sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı ilişkisi: Kırşehir örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Özdemir, M. (2014). Alt boyutları bağlamında örgütsel bağlılık: Giresun üniversitesi örneği. *Journal of International Managament, Educational and Economics Perspectives*, 2, 19-32.
- Sağlık-Sen Ar-Ge Bürosu. (2012). *Sendikal bağlılık, algı, memnuniyet ve beklenti araştırması*. Ankara: Sağlık-Sen Yayınları.

- Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (23), 27-60.
- Selamoğlu, A. (2004). Örgütlenme sorunu ve sendikal yapıda değişim arayışı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 39-54.
- Sherer, P.D. ve Morishima, M. (1989). Roads and roadblocks to dual commitment: Similar and dissimilar antecedents of union and company commitment. *Journal of Labor Research*. 10(3). 311-330.
- Snape E., Radmen T. ve 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.
- Tetik, S. (2012). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4, 275-286.
- Yamak R., Dursun S. ve Topbaş F. (2007). Türkiye’de sendikalaşma ve ücretler: 1991-2005 Panel Nedensellik Analizi. 8. *Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi, İnönü Üniversitesi*, 1-14.
- Yeşiltaş, A. (2015). Sağlık sektöründe kamu sendikalaşması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 131-150.
- Yılmaz, Ç. (2015). İşçilerin sendikal örgütlenmeye dair tutumları: petrokimya sektörü örneği. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 4, 97-132.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Karadağ-Ak, Ö, Diken, A. ve Ak, M. (2018). Kamu hastanelerinde çalışan sendika üyeleri örneğinde sendikal bağlılığı etkileyen faktörlerin irdelenmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1361-1398. DOI: 10.26466/opus.446140