

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

**SENDİKALI ÇALIŞMANIN
İŞ DEĞERLERİ VE İŞ DAVRANIŞLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Levent Serhat BAYAR

Danışman

Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

İZMİR - 2015

Doktora Tezi olarak sunduğum ‘Sendikalı çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerindeki etkisi’ adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynaklarda gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Levent Serhat BAYAR

DOKTORA TEZ SINAV TUTANAGI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Levent Serhat BAYAR
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Doktora
Tez Konusu : Sendikali Çalışmanın İş Değerleri ve İş Davranışları Üzerindeki Etkisi

Sınav Tarihi ve Saati :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve Sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliğinin 30.maddesi gereğince doktora tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BASARILI	☐	OYBİRLİĞİ ile	☐
DÜZELTME	☐	OY ÇOKLUĞU	☐
RED edilmesine	☐	ile karar verilmiştir.	

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır.	☐
Öğrenci sınava gelmemiştir.	☐

- * Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
- ** Bu halde adayın kaydı silinir.
- *** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

	Evet
Tez, burs, ödül veya tesvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir.	☐
Tez, mevcut hali ile basılabilir.	☐
Tez, gözden geçirildikten sonra basılabilir.	☐
Tezin, basımı gerekliliği yoktur.	☐

JÜRİ ÜYELERİ İMZA

.....	☐	☐	☐	
.....	☐	☐	☐	
.....	☐	☐	☐	
.....	☐	☐	☐	
.....	☐	☐	☐	

ÖZET

Doktora Tezi

Sendikal Çalışmanın İş Değerleri ve İş Davranışları Üzerindeki Etkisi

Levent Serhat BAYAR

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Doktora Programı

Sendikaların toplumun demokratikleşmesinde, çalışma ilişkilerinin yasal düzene oturtulmasında ve işleyişinde, işçilerin hak ve menfaatlerinin korunup geliştirilmesinde olduğu kadar, çalışanların iş değerleri ve iş davranışları üzerine de önemli etkisinin varlığından söz edilebilir.

Sendikal bağlılık, üyelerin sendikal sadakat, sorumluluk, gönüllü çaba ve inanç boyutlarından oluşmakta ve nihayetinde üyelerde sendikal doyum ve katılım sağlamaktadır. Sendika faaliyetlerinin etkinliği, gücü ve devamlılığı, sadece üyelerin sayısal çokluğu ile ilişkili değildir. Üyelerin niteliği ve sendikal bağlılığının varlığı da en az sayısal çokluk kadar önemlidir.

İş değerleri, çalışanın işinde aradığı ya da arzuladığı nitelik, karşılık ve tatmin olarak çalışma gayretine etki eden faktörlerdir. Çalışanların sahip olduğu iş değerleri, performans, disiplinsizlik, devamsızlık, iş yavaşlatma, iş durdurma, fazla çalışma, örgütsel bağlılık gibi işe özgü davranışlarında önemli bir etkenidir. Bu anlamda iş değerleri ve iş davranışları sadece sendikaların değil işletme yönetimlerinin de ilgi odağıdır.

Çalışmanın amacı; sendikaların, çalışanların iş değerleri ve iş davranışları üzerine etkisinin ortaya konulmasıdır. Bu sayede sendikaların, çalışanların iş değerleri ve iş davranışlarını olumlu yönde yönlendirebileceği faaliyet çeşitlendirmelerinin gerekliliği de ortaya konulacaktır. Diğer yandan,

işletme yönetimlerinin sendikalara bakış açısının da olumlu yönde değişmesi sağlanmış olacaktır. Yapısal eşitlik modellemesi aracılığı ile sendikalı çalışmanın, iş değerleri ve iş davranışlarını olumlu yönde ve büyük ölçüde etkilediği ortaya konulmuştur. Özellikle, sendika ile işletme yönetimi arasında çatışmanın olmadığı ve sendikayla ortak hareket edilen işyerlerinde çalışanların hem iş geliştirme ve iş zenginleştirme çabaları ile yaratıcı fikirleri daha fazla kullanabildikleri hem de sendika organlarında ve faaliyetlerinde daha etkin yer alabildikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikalı alışma, Sendikal Bağlılık, İş Değerleri, İş Davranışları.

ABSTRACT

Doctorate Thesis

The Effect Of Belonging To A Labour Union On Work Values And Work Behaviours

Levent Serhat BAYAR

Dokuz Eylul University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Labor Economics and Industrial Relations Doctorate Program

Labours unions have a considerable effect on society's democratization, locating and running labour relations on lawful order, preserving and improving employees' rights and benefits as well as employees' work values and work behaviours.

Union commitment comprises of members' loyalty to a labour union, voluntary effort and belief, eventually; it provides satisfaction and participation among members. The efficiency, power, and permanence of labour unions' activities are not only related to its members' quantitative abundance. Quality of members and existence of union commitment are as important as quantitative abundance.

Work values are the aims which influence working effort as quality of labour and satisfaction that an employee looks for. Work values, which employees have, are the most important factors peculiar to work behaviours such as performance, indiscipline, nonattendance, slow down, stoppage, overwork, organizational loyalty. In this sense, work values and work behaviours are not only the focus of labour unions but also of managements of enterprises.

The aim of this study is to put forward the effect of labour unions on work values and work behaviours of employees. Thus, the necessity of activity

diversity, through which labour unions may direct employees' work values and work behaviours in a positive way, will be set forth. Moreover, the perspective of enterprise managements towards labour unions will be provided to alter positively. Through Structural Equivalence Modelling, it has been proved that being a member of labour unions affects work values and work behaviours substantially in a positive way. It has been determined that particularly, at enterprises where a labour union and a management have no conflicts and cooperation between a labour union and a management is available, both employees are able to use innovative ideas more through labour development and labour enrichment efforts and they take part in more effectively in labour union activities and departments.

Keywords: Labour Union, Belonging to a Labour, Union Commitment, Work Values, Work Behaviours.

SENDİKALI ÇALIŞMANIN İŞ DEĞERLERİ VE İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YEMİN METNİ	II
TUTANAK	III
ÖZET	İV
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VIII
KISALTMALAR LİSTESİ	XIII
TABLOLAR LİSTESİ	XIV
ŞEKİLLER LİSTESİ	XVIII
EKLER LİSTESİ	XIX
GİRİŞ	XX

BİRİNCİ BÖLÜM SENDİKALI ÇALIŞMA, SENDİKAL BAĞLILIK VE SENDİKAL DEĞER

1.1. SENDİKALI ÇALIŞMA	1
1.1.1. Sendika Kavramı	1
1.1.2. Sendika Üyeliği	3
1.1.2.1. Sendika Üyeliğinin Kazanılması	3
1.1.2.2. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi	4
1.1.3. Çalışanların Sendikalarla Olan İlişkileri	5
1.1.3.1. Çalışanların Sendikalara Katılma Nedenleri	8
1.1.3.1.1. Ekonomik Nedenler	8
1.1.3.1.2. İdeolojik Nedenler	9
1.1.3.1.3. İşe Başlamadan Önce Sendikaya Üye Olma Uygulaması	10
1.1.3.1.4. Bir Gruba Bağlı Olma İsteği	10
1.1.3.2. Çalışanların Sendikalara Katılmama Nedenleri	11
	viii

1.1.3.2.1. Meslekleşme	11
1.1.3.2.2. Sendikaların Amaçlarını ve Eylemlerini Beğenmeme	11
1.1.3.2.3. Yönetimle Özdeşleşme	12
1.1.3.2.4. Zorlayıcı Sebepler	13
1.2. SENDİKAL BAĞLILIK	13
1.2.1. Sendikal Bağlılık Tanımı	14
1.2.2. Sendikal Bağlılığın Boyutları	15
1.2.2.1. Sendikal Sadakat	16
1.2.2.2. Sendikal Sorumluluk	16
1.2.2.3. Sendikal Gönüllü Çaba	17
1.2.2.4. Sendikal İnanç	17
1.2.3. Sendikal Bağlılığın Sonuçları	17
1.2.3.1. Sendikal Katılım	17
1.2.3.2. Sendikal Doyum	18
1.3. SENDİKAL DEĞER	18
1.3.1. Sendikaların Değer Yaratma Sorunu	20
1.3.2. Örgütsel Katılım	24
1.3.3. Sendikaların Eğitim Faaliyetleri	27
1.3.4. Sendikaların İş Sağlığı ve İş Güvenliği Faaliyetleri	28

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DEĞERLERİ : KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. DEĞER KAVRAMI	33
2.1.1. Değer ile Benzer Kavramlar Arasındaki İlişki	37
2.1.1.1. Değer-Norm	37
2.1.1.2. Değer-Olgü	37
2.1.1.3. Değer-Tutum	38
2.1.1.4. Değer-İnanç	39

2.1.1.5. Değer-İhtiyaç	39
2.1.2. Değer Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar	40
2.1.2.1. Kluckhohn Değer Yaklaşımı	40
2.1.2.2. Rokeach Değer Yaklaşımı	42
2.1.2.3. Schwartz Değer Yaklaşımı	45
2.1.2.4. Knapstad'ın Sendikal Değer Yaklaşımı	50
2.1.3. Değerlerin Kaynağı ve Sendika Üyeliğine Etkisi	51
2.1.3.1. Kişiliğin Sendika Üyeliğine Etkisi	52
2.1.3.2. Sosyalleşmenin Sendika Üyeliğine Etkisi	54
2.1.3.3. Kültürün Sendika Üyeliğine Etkisi	55
2.1.3.4. Bilişsel Öğrenmenin Sendika Üyeliğine Etkisi	57
2.2. İŞ DEĞERLERİ KAVRAMI	57
2.2.1. İş Değerleri - Sendika Üyeliği İlişkisi	60
2.2.2. Demografik Faktörlerin İş Değerlerine ve Sendika Üyeliğine Etkisi	61
2.2.2.1. Cinsiyetin Etkisi	62
2.2.2.2. Yaşın Etkisi	64
2.2.2.3. Mesleğin Etkisi	66
2.2.2.4. Deneyimin Etkisi	67
2.2.2.5. İşteki Pozisyon ve Departmanın Etkisi	68
2.2.2.6. Eğitim Düzeyinin Etkisi	69
2.2.2.7. Medeni Durumun Etkisi	70
2.3. İŞ DEĞERLERİNİN BOYUTLARI	71
2.3.1. İçsel İş Değerleri	73
2.3.2. Dışsal İş Değerleri	75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ DAVRANIŞLARI : KAVRAMSAL ÇERÇEVE

3.1. DAVRANIŞ KAVRAMI VE GÜDÜLEME KURAMLARI	78
--	-----------

3.3.2. İş Stresi	116
3.3.3. Örgütsel Bağlılık	117
3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti	121

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKALI ÇALIŞMANIN İŞ DEĞERLERİ VE İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ANALİZİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	123
4.2. ARAŞTIRMANIN SÜRECİ VE HİPOTEZLERİ	125
4.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	129
4.3.1. Araştırmanın Yöntemi	130
4.3.2. Veri Toplama Araçları	130
4.3.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi	136
4.3.3.1. Tanım	137
4.3.3.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İlgili Başlıca Kavramlar	138
4.3.3.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi Uygulama Aşamaları	140
4.4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	145
4.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKSEL ANALİZLER VE BULGULAR	147
4.5.1. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri	148
4.5.2. Tanımlayıcı İstatistiksel Analizler	156
4.5.3. Demografik Özellikler İle Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılması	164
4.5.4. Tutum Soruları Doğrulamalı Faktör Analizleri	198
4.6. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	209
4.7. ÇALIŞMANIN SINIRLILIKLARI	217
SONUÇ	219
KAYNAKÇA	225
EK	

KISALTMALAR LİSTESİ

DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKİŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAKİŞ	Hak-İş Konfederasyonu
SPSS	Statistical Package for the Social Science
YEM	Yapısal Eşitlik Modellemesi
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
ANOVA	Analysis Of Variance
LİSREL	Linear Structural Relations
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. 2005-2014 Yılları Arası İşçi Sendikalaşma Oranları	s.6
Tablo 1.2. 2002-2013 Yılları Arası Devlet Memurları Sendikalaşma Oranlar	s.7
Tablo 1.3. 1995-2010 Yılları Arası Özel Sektörde İşçi Sendikalaşma Oranları	s.7
Tablo 1.4. Kurumlara Duyulan Güven	s.20
Tablo 1.5. Batı Avrupa’da ve Türkiye’de Kurumlara Toplam Güven Oranları (Çok ve Biraz Güvenenlerin Yüzdesi)	s.21
Tablo 1.6. Meslek Gruplarına ve Kurumlara Güven Endeksi	s.22
Tablo 2.1. Amaçsal ve Araçsal Değerler	s.44
Tablo 3.1. Herzberg’in Hijyenik ve Özendirici Faktörleri	s.85
Tablo 4.1. Sendikal Bağlılık Ölçeğindeki Maddelerin Faktörlere Göre Dağılımı	s.132
Tablo 4.2. İş Değerleri Envanterinde Yer Alan Maddelerin Boyutlara Göre Dağılımı	s.134
Tablo 4.3. İş Davranışları Ölçeğinde Yer Alan Soruların Boyutlara Göre Dağılımı	s.136
Tablo 4.4. 2009 Yılı İşçi Sayıları ve Oranları	s.146
Tablo 4.5. Sendikal Bağlılık Ölçeği İçin Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı	s.148
Tablo 4.6. Sendikal Bağlılık Ölçeği Madde İstatistikleri	s.149
Tablo 4.7. İş Değerleri Ölçeği İçin Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı	s.151
Tablo 4.8. İş Değerleri Ölçeği Madde İstatistikleri	s.152
Tablo 4.9. İş Davranışları Ölçeği İçin Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı	s.154
Tablo 4.10. İş Davranışları Ölçeği Madde İstatistikleri	s.155
Tablo 4.11. Demografik Faktörlerin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	s.157
Tablo 4.12. Üye Olunan Sendikaların Bağlı Olduğu Konfederasyonlar	s.158
Tablo 4.13. Sendikal Bağlılık Ölçek Soruları Tanımlayıcı İstatistikleri	s.159
Tablo 4.14. Sendikal Bağlılık Alt Boyutları Tanımlayıcı İstatistikler	s.162
Tablo 4.15. Sendikal Bağlılık Tanımlayıcı İstatistikleri	s.162

Tablo 4.16. Sendikal Bağlılığın Cinsiyete Göre Dağılımı	s.164
Tablo 4.17. Cinsiyet ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi	s.165
Tablo 4.18. Cinsiyet ile Sendikal Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi	s.166
Tablo 4.19. Yaş Gruplarının Sendikal Bağlılık Skorları Açısından Varyansların Homojenliği Testi	s.167
Tablo 4.20. Yaş Grupları Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi	s.167
Tablo 4.21. Medeni Duruma Göre Sendikal Bağlılık Skorları Açısından Varyansların Homojenliği Testi	s.168
Tablo 4.22. Medeni Durumları Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi	s.169
Tablo 4.23 Eğitim Düzeyine Göre Sendikal Bağlılık Skorları Açısından Varyansların Homojenliği Testi	s.170
Tablo 4.24. Eğitim Düzeyleri Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi	s.170
Tablo 4.25. Eğitim Düzeylerine Göre Sendikal Bağlılık Skorlarının Tanımlayıcı İstatistikleri	s.171
Tablo 4.26. Üye Olunan Sendikaya Göre Varyanslarının Homojenliği Testi	s.171
Tablo 4.27. Üye Olunan Sendika Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi	s.172
Tablo 4.28. Sendikalara Göre Sendikal Bağlılık Skorlarının Tanımlayıcı İstatistikleri	s.172
Tablo 4.29. Üye Olunan Sendikaya Göre Varyanslarının Homojenliği Testi	s.173
Tablo 4.30. Üye Olunan Sendikalara Göre İş Değerleri Skorlarının Eşitliği Testi	s.174
Tablo 4.31. Üye Olunan Sendikalara Göre İş Değerleri Test İstatistiği	s.175
Tablo 4.32. Sendika değişkeni ile Yönetim, Yaratıcılık Alt Boyut Ortalamaları	s.175

Tablo 4.33. Cinsiyet ile İş Değerleri Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi	s.176
Tablo 4.34. Cinsiyet ile İş Değerleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi	s.177
Tablo 4.35. Cinsiyet – İş Değerleri Ortalama Değerleri	s.179
Tablo 4.36. Yaşa Göre Varyansların Homojenliği Testi	s.180
Tablo 4.37. Yaşa Göre İş Değerleri Skorlarının Eşitliği Testi	s.180
Tablo 4.38. Medeni Duruma Göre Varyansların Homojenliği Testi	s.181
Tablo 4.39. Medeni Duruma Göre İş Değerleri Skorlarının Eşitliği Testi	s.181
Tablo 4.40. Eğitim Durumuna Göre Varyansların Homojenliği Testi	s.182
Tablo 4.41. Eğitim Durumuna Göre İş Değerleri Alt Bayutları Skorlarının Eşitliği Testi	s.183
Tablo 4.42. Eğitim Durumu Çevre Skorlarının Eşitliği Testi	s.184
Tablo 4.43. Eğitim Durumu Zihinsel Teşvik Tanımlayıcı İstatistikleri	s.185
Tablo 4.44. Sendikaya Göre Varyansların Homojenliği Testi	s.185
Tablo 4.45. Sendikaya Göre İş Davranışları Skorlarının Eşitliği Testi	s.186
Tablo 4.46. Sendikaya Göre İş Davranışları Tanımlayıcı İstatistikleri	s.187
Tablo 4.47. Cinsiyet ile İş Davranışları Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi	s.188
Tablo 4.48. Yaşa Göre Varyansların Homojenliği Testi	s.189
Tablo 4.49. Yaşa Göre İş Davranışları Skorlarının Eşitliği Testi	s.189
Tablo 4.50. Medeni Duruma Göre Varyansların Homojenliği Testi	s.190
Tablo 4.51. Medeni Duruma Göre İş Davranışları Skorlarının Eşitliği Testi	s.190
Tablo 4.52. Eğitim Durumuna Göre Varyansların Homojenliği Testi	s.191
Tablo 4.53. Eğitim Durumuna Göre İş Davranışları Skorlarının Eşitliği Testi	s.191
Tablo 4.54. Eğitim Durumuna Göre İş Stresi Skorlarının Eşitliği Testi	s.192
Tablo 4.55. Eğitim Durumu Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Tanımlayıcı İstatistikleri	s.192
Tablo 4.56. Sendika Üyesi Olarak Çalışmanın İş Değerleri Üzerine Etkisi Testi	s.193
Tablo 4.57. Sendika Üyesi Olarak Çalışmanın İş Değerleri Altboyutları Üzerine Etkisi Testi	s.193

Tablo 4.58. Sendika Üyesi Olarak Çalışma Yaratıcılık, EkonomikFayda, Üstlerle İlişkiler Alt Boyutları Tanımlayıcı İstatistikleri	s.195
Tablo 4.59. Sendika Üyesi Olarak Çalışmanın İş Davranışları Üzerine Etkisi	s.196
Tablo 4.60. Sendika Üyesi Olarak Çalışmanın İş Davranışları Altboyutları Üzerine Etkisi	s.197
Tablo 4.61. Tutum Soruları için Mardia'nın Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları	s.199
Tablo 4.62. YEM Uyum Ölçüleri	s.202
Tablo 4.63. Sendikal Bağlılık İş Değerleri YEM Formülleri	s.203
Tablo 4.64. İş Değerleri İş Davranışları YEM Formülleri	s.203
Tablo 4.65. YEM Modeli İçin Uyum Ölçüleri	s.208
Tablo 4.66. Sendikal Bağlılık İş Davranışları YEM Tablosu	s.209

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Nedensel Değişim Tipi Arasındaki İlişkinin Teorik Modeli	s.49
Şekil 2.2: İş Değerlerinin Etkileri Modeli	s.59
Şekil 3.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	s.82
Şekil 3.2: Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Modeli	s.95
Şekil 3.3: Örgütsel Bağlılığın Üç Bileşenli Modeli	s.120
Şekil 3.4: İşten Ayrılma Karar Süreci	s.122
Şekil 4.1: Sendikali Çalışmanın İş Değerleri ve İş Davranışları Üzerindeki Etki Süreci	s.127
Şekil 4.2: Sendikal Bağlılık Modeli	s.132
Şekil 4.3: İş Değerleri Modeli	s.134
Şekil 4.4: İş Davranışları Modeli	s.136
Şekil 4.5: Yapısal Eşitlik Modelinin Aşamaları	s.141
Şekil 4.6: Ölçme Modeline İlişkin Path Diyagramı ve Standartlaştırılmış Katsayılar	s.200
Şekil 4.7: Ölçme Modeline İlişkin t-istatistikleri	s.201
Şekil 4.8: Yapısal Modele İlişkin t-istatistikleri	s.205
Şekil 4.9: YEM Uyum Ölçütleri	s.206
Şekil 4.10: Yapısal Modele İlişkin Standartlaştırılmış Katsayılar	s.207

EKLER LİSTESİ

EK 1 : Anket Formu

ek s.1

GİRİŞ

Bu çalışmada, sendikalı çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Sendikalı çalışmanın iş değerleri üzerine ve iş değerlerinin iş davranışları üzerine doğrudan etkisi; sendikalı çalışmanın da iş davranışları üzerine dolaylı etkisi, kesitsel araştırma yöntemi ile ortaya konulacak; sebep ve sonuçları tartışılarak ileriye dönük öneriler sunulacaktır.

Sendikaların çalışma hayatındaki yeri her geçen gün artmaktadır. Emeğin sömürülmesine tepki olarak kurulan sendikalar, var olmalarını ve işçilerin hak ve menfaatlerindeki kazanımlarını, örgütlü mücadeleye borçludurlar. Teknolojinin ve toplumun hızlı gelişmesiyle birlikte sendikaların örgütlü mücadelesi içerisinde; eğitim, sosyo-kültürel etkinlikler ve toplumsal duyarlılık gibi dayanışma faaliyetleri daha fazla önem kazanmaya başlamıştır.

Sendikaların faaliyetlerindeki bu değişim, işverenin, toplumun ve siyasi iradenin sendikalara bakış açısını da değiştirmiştir. Toplumun demokratikleşmesinde, sosyalleşmesinde, ekonomik ve sosyal politikalardaki gelişmelerde önemli bir yardımcı kuvvet konumunda olan sendikalar, modern işletmelerde de yönetimin insan kaynaklarını yönetmesi ve yönlendirmesinde de ortak bir güçtür. Bu güç birliği, gerek makro düzeyde gerekse mikro düzeyde hem toplumun hem de bireysel olarak işçilerin değer ve tutumlarında olumlu değişimler sağlamıştır. Bu değişimler ise sendikaların, çalışanların iş değerleri ve iş davranışları üzerinde belirgin bir etkisi olduğuna işaret etmektedir. Yasa koyucu da, sendikaların işlevlerini genişleterek ve işletme bazında çeşitli kurullarda işçinin temsilen yer almasını sağlayarak bu ilişkileri perçinlemiştir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde sendikalı çalışma, sendikal bağlılık ve sendikal değer kavramları ele alınmıştır. Sendikalı çalışma başlığı altında önce sendika kavramı ve sonrasında sendika üyeliği tanımlanmış, sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesi yasal mevzuat

çerçevesinde değerlendirilmiştir. Çalışanların sendikalarla olan ilişkileri, sendikalara katılma ve katılmama nedenleri kapsamında bu bölümde ele alınmıştır. Sendikal bağlılık alt başlığında ise öncelikle sendikal bağlılık tanımı yapılmış ve sonrasında sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç alt boyutları ile birlikte sendikal katılım ve sendikal doyum sonuçları incelenmiştir. Son alt başlık olarak ise sendikal değer kavramı incelenmiştir.

İkinci bölümde, iş değerleri kavramsal çerçevede incelenmiştir. İş değerlerinin daha net anlaşılabilmesi için değer kavramı açıklanmıştır. Literatürde tek bir değer tanımı olmadığı gibi farklı kuramcılara ait farklı değer yaklaşımları da mevcuttur. Bu kuramlar bu bölümde incelenmiştir. Değer tanımlamalarının ortak özelliği, insan davranışının kökeninde yer aldığı ve bir nesne ya da olay ile ilgili belirleyici nitelik taşıdığıdır. Değerlerin farklı tanımlamalarının yanı sıra farklı kaynakları da bulunmaktadır. Kişiliğin, sosyalleşmenin, kültürün ve bilişsel öğrenmenin, değerlerin oluşumunda önemli etkisi vardır. Değerlerin kaynağındaki bu etmenler ile sendika üyeliği ilişkisi bu bölümde incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca iş değerleri tanımlanmış, demografik faktörlerin iş değerlerine ve sendika üyeliğine etkisi teorik olarak ve yapılmış araştırmalar ışığında incelenmiştir. Son olarak iş değerlerinin içsel ve dışsal alt boyutları bu bölümde ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde, iş davranışları kavramı incelenmiştir. Öncelikle davranış kavramı ve davranışa etki eden güdüleme kuramları ele alınmıştır. Karmaşık olması ve gerçek sebebinin anlaşılma güçlüğü, davranışın ilk çağlardan beri ilgi odağı olmasını sağlamıştır. Dıştan gözlemlenebilen tepkiler toplamı olan davranışın kökeninde birçok etken olabilir. Bu etkenlere bağlı olarak insanları davranışa iten birçok güdüleme kuramı ortaya atılmıştır. İş davranışı kavramının anlaşılmasında önemli bir yeri olduğu için güdüleme kuramları bu bölümde incelenmiştir. Sonrasında ise iş davranışları kavramı ve iş davranışlarına etki eden etmenler sendika üyeliği ile ilişkisi kapsamında ele alınmıştır. Bölüm sonunda ise, iş davranışlarının boyutları olan iş performansı, iş stresi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmıştır.

Dördüncü ve son bölümde, sendikalı çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerine etkisinin analizine yönelik olarak gerçekleştirilen alan araştırmasına ve sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmanın amacı, sendikaların faaliyetlerinin çalışanların iş değerleri ve iş davranışları üzerindeki etkisinin varlığı ve niteliğidir. Bu amaçla salt sendika üyeliği değil, sendikaya bağlılığı olan çalışanların iş değerleri ve iş davranışlarının tespiti üzerine model kurulmuştur. Araştırmanın modeli, hipotezleri, metodolojisi, örnekleme, istatistiksel analizleri, bulguları, çalışma sınırlılıkları bu bölümde incelenmiştir. Sonuç bölümü ile çalışma sona ermektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKALI ÇALIŞMA, SENDİKAL BAĞLILIK VE SENDİKAL DEĞER

1.1. SENDİKALI ÇALIŞMA

1.1.1. Sendika Kavramı

Yapılan bu çalışmada çalışanların iş değerleri ve iş davranışları, sendikali ve sendikasız çalışma etkisi altında inceleneceğinden, öncelikli olarak sendika kavramının tüm boyutlarının ortaya konulması önem arz etmektedir. Bu nedenle, bu bölümde sendika kavramı tartışılacak, sendika kavramının iş değerleri ve iş davranışlarına etkisi teorik incelenecektir.

Sendikalar, çalışma hayatının vazgeçilmez örgütleridir. Toplumu çalışma hayatı yönü ile şekillendiren ve geleceği etkileyen önemli güçlerden biri olan bu kurumlar, gelişmiş birçok ülkede çalışan nüfusun önemli bir kısmını içinde barındırırlar. Sendikalar, başlangıçta çalışanların ekonomik sorunlarının çözümü için ortaya çıkmış olmalarıyla beraber küreselleşmenin ve çalışma ilişkilerinin hızlı değişimi sonucu siyasi ve sosyal alanda da yer edinmişlerdir.

Endüstri Devrimi, modern anlamda sendikaların doğuşunda en önemli faktördür. Endüstri Devrimi ile sanayileşmenin hızlı gelişmesi, çok kötü çalışma koşulları yaratmış; düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve hiçbir sosyal güvencenin olmaması, işçilerin örgütlenme ihtiyacını doğurmuştur. İşçiler ekonomik ve siyasi bakımdan güçlü işverenler karşısında eşit koşullarda pazarlık gücü elde etmek için yoğun bir mücadele vermişlerdir. Özellikle Batı Avrupa ülkelerindeki bu mücadeleler neticesinde, işçilere örgütlenme hakları tanınmaya başlanmıştır.¹

¹ Hüseyin Özgen, Azmi Yalçın, **İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Bir Yaklaşım**, Nobel Kitapevi, Adana, 2011, s.377.

Kelime olarak ‘Sendika’ sözcüğünün kaynağı Roma ve Yunan Hukuk sistemine dayanmaktadır. Türkçeye Yunancadan geçen sendika terimi, hukukumuzda ‘İşçi Sendikası’ veya ‘İşveren Sendikası’ şeklinde ifade edilmektedir.² Sendika kavramı farklı kaynaklarda ortak unsurlara vurgu yapılarak tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir:

Sendika, işçilerin ya da işverenlerin belirli bir işkolunda ortak ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları mesleki örgüttür.³ Sendika; herhangi bir dil, din, ırk, milliyet, etnik köken, mezhep, inanç, felsefe, siyasi görüş ve cins ayrımı gözetmeksizin bütün işçiler için ortak hak arama, geliştirme, koruma ve dayanışma amacı gütmektedir.⁴

Sendikalar, asıl olarak sanayi devriminin yarattığı olan işçi sınıfının çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulmuştur.⁵

Sendika kavramının; ‘çalışanların veya işverenlerin belli koşullarda kurdukları ve üye oldukları özel amaçlı ve tüzel kişilik sahibi örgüt’ olarak tanımlanan dar anlamı ve bu tanımlamalara ek olarak alt kuruluşları ile üst kuruluşları da içeren geniş anlamı vardır.⁶

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda ‘İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar’ olarak tanımlanan sendika; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu’nda ise ‘Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini

² Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2009, s.397.

³ Meryem Dinç, ‘Türkiye’de Memur Sendikacılığının Gelişimi ve Hukuki Çerçevesi’, **Kamu Çalışanları Dergisi**, Sayı:75, 1998, s.26.

⁴ Aziz Çelik, **Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları**, Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Yayınları, Ekim 1999, http://www.egitimsen.org.tr/ekler/2958907d0d829d1_ek.pdf (14.05.2010), s.113.

⁵ Mesut Gülmez, ‘Memur Sendikaları ve Siyasal Etkinlik’, **Amme İdaresi Dergisi**, Ankara, 1995, Cilt: 28, Sayı:2, s.35.

⁶ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002, s.253.

korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar’ şeklinde tanımlamıştır. Temelde, alışanların hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesine yönelik kurulan sendika, işçileri ve kamu görevlilerini farklı iki yasa ile kapsadığından farklı hakları ve uygulamaları da beraberinde getirmektedir. şöyle ki; sendika üyeliğinin asli unsurlarından olan toplu sözleşme hakkı, işçilere çok daha öncesinden tanınmış bir hak iken, kamu görevlileri bu haktan ancak 11 Nisan 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan değişiklikle yararlanmaya başlamışlardır.

Sendika ile ilgili tanımların ortak özellikleri, sendikaların sanayi devrimi ürünü olduğu ve işçilerin hak ve menfaatlerini korumaya yönelik olarak kurulduğudur.

Sendika yeliğinin getirmiş olduğu hak ve menfaatlerin varlığı ve bunları kullanılabilme yeterliliği, çalışanların sendikaya veya işyerine bağlılıklarının ve beraberinde iş değerlerinin ve iş davranışlarının ölçüsünü belirleyecektir. Bu açıdan sendika üyeliğinin getirmiş olduğu hak ve menfaatler ile sendikaya ye olmamanın eksikliklerinin ortaya konması önemlidir.

1.1.2. Sendika yeliği

Çalışanların sendikalara üyelik durumu, aidiyet duygusunun oluşması, sendikaların sağladığı hak ve menfaatlardan yararlanılması, sendikal bilincin oluşması ve iş değerleri ve davranışlarına etkisi yönüyle önemlidir.

1.1.2.1. Sendika yeliğinin Kazanılması

Sendika yeliğinin kazanılmasında işçi ve memurlar arasında farklı uygulamalar mevcuttur. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre, sendika yeliği on beş yaşını dolduran ve bu kanunun hükümlerine göre işçi sayılanların, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'na göre ise, sendika üyeliği, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurusu ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır. Her iki kanunda da üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin/memurun, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir.

Çalışanlar, sendika üyeliğini kazanması ile sendika üyesi olmanın hak ve menfaatlerinden yararlanmaya başlayacaktır. Konumuz açısından sendika üyeliğinin kazanılması, hem üyeliğin sağladığı hakların kullanılabilmesi hem de aidiyet duygusunun başlangıcı açısından önemlidir.

1.1.2.2. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi

Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Sendika üyeliğinin sona ermesi uygulamasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu arasında farklılıklar vardır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre çekilme bildirimini e-devlet kapısı üzerinden bildirmek suretiyle, bildirimin sendikaya ulaştığı andan itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda ise kamu görevlisi tarafından üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildiriminin kuruma verilmesi ile üyeliğin sona ermesi gerçekleşir.

Sendika üyesinin çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Çıkarma kararının tebliğinden itibaren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda otuz gün; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda on beş gün içinde ilgili mahkemeye itiraz edebilir. Çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar üyelik devam eder.

Sendika üyeliğinden ayrılma, sendikalı olarak çalışıldıktan sonra ortaya çıkan bir durumdur. Sendika üyesi olmak işçiler açısından bir hak niteliği taşıdığı gibi sendikadan işçinin rızası ile ayrılması da bir haktır.

1.1.3. Çalışanların Sendikalarla Olan İlişkileri

Çalışanlar ile sendikalar arasındaki ilişkinin kaynağı çoğunlukla çalışma koşullarına dayanmaktadır. Çalışma koşullarından duyulan memnuniyetsizlik ve bu sorunları kendi başlarına çözemeyeceklerine ait inanç, çalışanların sendikalara üye olma gerekçelerinden önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar çalışanları sendikaya üye olmaya iten nedenlerin işin kendisi değil, çalışma koşulları olduğunu göstermektedir. Ücret, iş güvenliği, aynı ödemeler, yükselme fırsatları, nezaretçilerin davranışları gibi nedenler, çalışanlar tarafından sendika üyeliğine geçiş için önemli nedenler olarak belirtilmiştir. Bir diğer önemli neden ise çalışanların toplu hareket fikrini kabul etme derecesidir. Toplu hareketin bireysel özgürlükleri sınırlandıracağı düşüncesine rağmen sendikalara üye olma fikri, sendikalaşmanın olumsuz sonuçlar yerine, olumlu sonuçlar doğuracağına inanıldığı ölçüde kabul görmektedir. Diğer taraftan sendikalara giriş, yalnızca ekonomik çıkarları koruma amacı taşımamaktadır. Çalışanlar, kendi gurur ve haysiyetlerini en iyi koruyan kurumlar olarak sendikaların olduğunu düşündükleri için de sendikalara üye olmaktadır.⁷

Önceleri nitelikli işçiler arasında ve geçici olarak ortaya çıkan sendikal örgütlenmeler, zamanla sürekli ve nitelsiz işçileri de kapsayacak bir biçimde yaygınlaşmıştır. Böylece sendikalar zaman içinde kitleselleşmiş ve siyasi partilerle organik ilişkileri de kapsayan bir ilişkiler bütünü oluşturarak gelişim süreçlerini günümüze kadar devam ettirmişlerdir.⁸

Çalışanların sendikalarla ilişkileri, sendika faaliyetlerinin çeşitliliğine ve katılımın serbestliğine de bağlıdır. Kuşkusuz, sendikaların en önemli faaliyetleri

⁷ Öznur Yüksel, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2000, s. 239.

⁸ M.Yüksel Barkurt, Haydar İlker. 'Kamu Görevlilerinin Sendikalaşma Süreci, Sendika-Demokrasi İlişkisi ve Devlet Güdümlü Sendikacılık', **Tmmob Jeoloji Mühendisleri Odası Haber Bülteni**, http://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/a2a330b175fe588_ek.pdf?dergi=HABER%20B%DCLTEN%D (12.05.2010), s.16.

üyelerinin yaşam standartlarını geliştirme üzerine kurulu faaliyetlerdir. Bunun yanı sıra, mesleki ve sosyal eğitim faaliyetleri de sendikaların günümüzde ağırlık verdiği faaliyetlerdendir. Ancak, tüm bu faaliyetlere rağmen ülkemizde sendikalaşma oranı oldukça düşüktür. İşçi ve memur sendikalaşma oranları tablo 1.1., 1.2. ve 1.3. te verilmiştir.⁹ Bu verilere göre, 2013 yılı temmuz ayı için işçi sendikalaşma oranı 8,88 olup, aynı dönem devlet memurları sendikalaşma oranı 68,77'dir. Tablo 1.3. de ise özel sektörde çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin sendikalaşma oranları görülmektedir. Sendikalaşma oranının, kamuya kıyasla özel sektörde daha düşük olması, sendikal örgütlenmelerin özel sektörde yeterli desteği bulamadığının da göstergesidir. Ayrıca devlet memurları sendikalaşma oranı işçilerin sendikalaşma oranından oldukça yüksektir.

Tablo 1.1. 2005-2014 Yılları Arası İşçi Sendikalaşma Oranları

Yıllar	İstihdam Edilen Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
2005	5.022.584	2.945.929	58,65
2006	5.154.948	3.001.027	58,21
2007	5.292.796	3.091.042	58,40
2008	5.414.423	3.179.510	58,72
2009	5.398.296	3.232.679	59,88
2013/ Ocak	10.881.618	1.001.671	9,21
2013/ Temmuz	11.628.806	1.032.166	8,88
2014/ Ocak	11.600.554	1.096.540	9,45

Kaynak : <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=uye> T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi Web Adresi. (15.09.2013)

⁹ Ülkemizde sendika üyeliği ve sendikalaşma oranları konusunda resmi kurumlar, üniversiteler ile işçi-işveren kuruluşları ve hatta uluslararası kuruluşlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Yöntem, kaynak ve değer açısından birbirinden oldukça farklı veriler kullanılarak ortaya konulan istatistikler ciddi bir bilgi kirliliğine sebep olmaktadır. Devlet İstatistik Enstitüsü 2003 verilerine göre sendika üye sayısı 1.119.004; işçi sayısı 11.001.469; sendikalaşma oranı ise yüzde 10,2' iken, aynı yıl Çalışma Bakanlığı verilerine göre, İşçi sayısı 4.781.598; sendika üye sayısı 2.751.670; sendikalaşma oranı ise 57,54'tür. Yine benzer şekilde tablo 1.1.'de verilen Çalışma Bakanlığı'nın 2009 ve öncesi ile 2013 sonrası yıllara ait sendikalaşma oranı arasında ciddi farklar vardır. Tablo 1.1.'de ki bu farklılık, sendikalaşma oranı hesaplanırken yapılmış olan yöntem değişikliği nedeniyle. 2009 ve öncesi işçi sayıları sadece SSK'ya kayıtlı olan işçileri göstermektedir. Çalışma Bakanlığı resmi verileri arasında, 2010-2012 yılları arası işçi sendikalaşma oranı ile ilgili herhangi bir istatistiki veri bulunamamıştır.

Tablo 1.2. 2002-2013 Yılları Arası Devlet Memurları Sendikalaşma Oranları

Yıllar	İstihdam Edilen Toplam Memur Sayısı	Sendikalı Memur Sayısı	Sendikalaşma Oranı
2002	1.357.326	650.770	47,95
2003	1.272.267	788.846	62,00
2004	1.564.777	787.882	50,35
2005	1.584.490	747.617	47,18
2006	1.568.324	779.399	49,70
2007	1.617.410	855.463	52,89
2008	1.691.299	930.397	55,01
2009	1.784.414	1.017.072	57,00
2010	1.767.737	1.023.362	57,89
2011	1.874.543	1.195.102	63,75
2012	2.017.978	1.375.661	68,17
2013	2.134.638	1.468.021	68,77

Kaynak : [http://www.tuhis.org.tr/resim/files/web_memur_istatistik_2012\(1\).pdf](http://www.tuhis.org.tr/resim/files/web_memur_istatistik_2012(1).pdf) 2012 Kamu Görevlileri İstatistikleri. Türkiye Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, (15.06.2013)

Tablo 1.3. 1995-2010 Yılları Arası Özel Sektörde İşçi Sendikalaşma Oranları

Yıllar	TİS Kapsamındaki İşçi Sayısı	Özel Sektörde İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
1995	437.788	5.584.000	7,8
2002	415.972	7.483.000	5,6
2003	392.881	7.675.000	5,1
2004	401.002	8.510.000	4,7
2005	424.457	9.305.000	4,6
2006	399.656	9.918.000	4
2007	361.430	10.572.284	3,4
2008	315.637	10.019.124	3,2
2009	335.843	9.811.149	3,4
2010	380.218	10.748.388	3,5

Kaynak : Türkiye’de Sendikal Örgütlenme, Mevcut Yasalar, İhtiyaçlar ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı Üzerine Bir Değerlendirme. Disk/Sosyal-İş Sendikası Yayınları. 2012 s.4.

1.1.3.1. Çalışanların Sendikalara Katılma Nedenleri

Sendikaların eski önem ve güçlerini kaybetmeleri, işlevlerini genişletme, üye sayısını ve desteğini artırma gerekliliğini ortaya koymaktadır. Sendikaların daha güçlü olabilmeleri ise büyük ölçüde, üyelerin sendikalara ilişkin olumlu ve güçlü tutumlar geliştirmelerinin ve sendikal faaliyetlere katılmalarının sağlanmasından geçmektedir.

İşçilerin sendikaya katılma nedenleri birbirinden farklı gerekçelere dayanmaktadır. Ancak, çalışanların çoğu, üye olmak koşuluyla bazı yararlar elde edebileceklerine inandıkları için bir sendikaya üye olmaktadır. Lordoğlu/Törüner'e göre, işçinin sendikaya katılmakla sağlayacağı menfaat, beklediği maliyeti aşıyorsa sendikaya katılmaya karar verecektir.¹⁰ Çalışanların sendikaya üye olma niyetleri ekonomik olduğu kadar ideolojik gerekçelere de dayanmaktadır. Özellikle üye olunacak sendika seçiminde ideolojik görüşün etkisi büyüktür. Diğer önemli katılma nedenleri ise işe başlamadan önce sendikaya üye olma zorunluluğu ve bir gruba bağlı olma isteğidir.

1.1.3.1.1. Ekonomik Nedenler

Sendikaların en önemli amaçlarından biri olan üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma faaliyeti, sendikaya üye olmanın da en önemli nedenlerindendir. Çalışanlar, ancak sendika aracılığıyla güçlü işveren karşısında haklarını koruyabileceklerine inandıklarında sendikaya üye olurlar. Sendikalar, işverenle yaptıkları toplu pazarlık sonucunda üyelerine, bireysel olarak pazarlık yapan işçilere oranla genellikle daha yüksek ücretler ve sosyal haklar sağlamaktadırlar.¹¹ Bunların dışında işçiler sendikaların üyelerine doğrudan sağladıkları bazı yararlar nedeniyle de sendikaya üye olabilirler. Sendikaların üyelerine sağladıkları tatil kampı imkânları, klinik hizmetleri, hukuki destek, kreş hizmeti gibi olanaklar bu kapsamdadır.¹²

¹⁰ Kuvvet Lordoğlu, Mete Törüner, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım, İstanbul, 1995, s.117.

¹¹ Deniz Kağnıcıoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi Yayını No:1747, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:902, Eskişehir, 2007, s. 255.

¹² Özgen, Yalçın, s.386.

1.1.3.1.2. İdeolojik Nedenler

İdeoloji; siyasal ya da toplumsal bir öğreti oluşturan, bir hükümetin, bir partinin, bir toplumsal sınıfın davranışlarına yön veren; politik, hukuksal, bilimsel, felsefi, dinsel, moral, estetik düşünceler bütünüdür. Çalışanlar sadece ideolojik nedenlerle bir sendikaya üye olabilmekte veya bir sendikayı diğer sendikaya tercih nedeni olarak siyasal görüş yakınlığını ileri sürebilmektedirler. Bu tercihte, sendikaların da ideolojik tutumları önemlidir. Bazı sendikaların siyasal yakınlıklarına bakacak olursak: Aydoğanoglu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun 'Milliyetçi'¹³ ve 'Anti-Komünist' çizgiye; Koç da, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun 'Sosyalizm'¹⁴ ; Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonları'nın 'Milli Selamet'¹⁵ çizgisine yakın olduğunu ileri sürmektedir.

Sendikalarla siyasal partiler arasındaki organik bağlar, özellikle 19. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren oluşmaya başlamıştır. Birçok batılı kapitalist ülkede sosyal demokrat partiler sendika partileri olarak ortaya çıkmış ve güçlenmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında sendikal politikalarda Soğuk Savaş'ın büyük etkisi olmuştur. Reformcu batı demokrasisi yanlısı Batı Avrupa Sendikacılığı ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ile radikal ve Marksist-Leninist bir çizgi izleyen DSF (Dünya Sendikalar Federasyonu) arasındaki gerginlik, bütün ülkelerde işçi hareketine ve sendikal politikalara yansımıştır.¹⁶

Sendikalara sadece siyasi ideolojiler ilgi göstermemiştir. Dinsel ideolojiler de sendikaları örgütleyerek kendi amaçları doğrultusunda çalışmalarını için çaba sarf etmişlerdir. Hristiyan sendikacılık uygulamalarının temel ilkesi, Romen Katolik Kilisesi'nin sosyal öğretisi olan 'Papalık Bildirgeleri' ve geniş anlamda insana yüksek değer veren, ona yardımcı olunmasını savunan Hristiyan sosyal ahlakı

¹³ Erkan Aydoğanoglu, **Dünyada ve Türkiye'de Sendika-Siyaset İlişkisi**, Mattek Matbaacılık, Ankara 2009, s.52.

¹⁴ Canan Koç, Yıldırım Koç, **Disk Tarihi, Efsane mi Gerçek mi?**, Epos Yayınları, Ankara, 2008, s.100.

¹⁵ Yıldırım Koç, **Sendikacılık Tarihi**, Orman-İş Eğitim Yayınları No:7, Ankara, 1999, s.34

¹⁶ A. Çelik, ss.95-117.

üzerine kurulmuştur. Söz konusu bildirgeler, sadece sendikacılığı değil, Hristiyan demokrat partilerin programlarını ve endüstriyel demokrasiyi de etkilemiştir.¹⁷

1.1.3.1.3. İşe Başlamadan Önce Sendikaya Üye Olma Uygulaması

İşçilerin işe başlamak için sendikalara zorunlu olarak üye olmaları, istisnai olarak İngiltere, Kanada ve ABD¹⁸ gibi bazı ülkelerde görülmüşse de; günümüzde ne ülkemizde ne de diğer ülkelerde görülmektedir.¹⁹ İki şekilde uygulanmıştır. Bunlar, ‘kapalı işletme’ (closed shop) denilen bir işyerinde istihdam olanağı bulabilmek için belirli bir sendikaya üye olma şartı ve ‘sendikalı işletme’ (union shop) denilen işletme tarafından işe yeni alınmış işçilerin belirli bir süre içinde sendikaya üye olması şartı uygulamalarıdır.²⁰ İşe başlamak için sendikaya üye olma zorunluluğu bulunmasa da ülkemizde T.C. İş Bankası gibi bazı kurumlarda informal olarak işe girişte sendikaya üye olma teamülü bulunan yerler de vardır.

1.1.3.1.4. Bir Gruba Bağlı Olma İsteği

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde de belirttiği gibi bir gruba ait olma gereksinimi, diğer gereksinimler gibi tatmin edilmediği zaman insanı huzursuz eden bir gereksinimdir. Sendikalar, çalışanların sadece haklarını korumak için katıldıkları bir kuruluş olmayıp aynı zamanda üyelerinin bir kimlik sahibi olma, o grup içinde saygı görme gibi ihtiyaçlarını karşılamasına da imkân sağlar.²¹ Sendika üyeliği sayesinde işçiler, daha iyi tanınır olma ve benzer arzulara, ilgilere, sorunlara ve sıkıntılara sahip diğer kişilerle dostluk kurma fırsatı bulmaktadırlar.²²

¹⁷ Adnan Mahiroğulları, ‘Teorik Çerçevesi ve Dünyadaki Uygulamalarıyla Sendika-Siyaset, Sendika – Siyasal Parti İlişkisi’, **T.C. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:19, Sayı:1, 2004, ss.355-356.

¹⁸ Banu Uçkan, ‘Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi’, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 56, Sayı:3, 2001, s.162.

¹⁹ Fevzi Demir, ‘Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Uygulama Kritiği’, **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları**, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC11.pdf> (15.06.2013), ss.262-263.

²⁰ Özgen, Yalçın, s.384; Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, Venüs Ofset, İstanbul, 1987, s. 84.

²¹ Özgen, Yalçın, s.386.

²² Kağnıcıoğlu, s. 255.

1.1.3.2. Çalışanların Sendikalara Katılmama Nedenleri

Çalışanlar sendikalara birçok sebepten üye olmayabilirler. Ancak burada birkaçı üzerinde durulacaktır.

1.1.3.2.1. Meslekleşme

Bazı mesleklerde mesleğe bağlılık, sendikaya bağlılıktan daha ön plandadır. Bu nedenle bu meslek sahipleri, bir sendikaya değil de kendilerini daha yakın hissettikleri meslek birliklerine üye olma eğilimindedirler. Doktorlar, mühendisler ve avukatlar gibi.²³ Özellikle Türkiye’de doktorların, tabip odalarına; avukatların, barolara; mühendislerin ise mühendis odalarına üye olma sıklığı sendika üyeliğinden daha fazladır. Mesleğini serbest olarak icra etmek için odaya veya baroya üye olma zorunluluğunun bu konuda payı büyüktür.

1.1.3.2.2. Sendikaların Amaçlarını ve Eylemlerini Beğenmeme

Sendikaların çalışanlar açısından olumsuz algılanan politikaları, sendikalara karşı olumsuz tutum sergilenmesine ve çalışanların sendikalara üye olmalarına engel olabilmektedir. Sendikaların, işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmedeki başarısının, çalışanların sendikalara üye olmalarını doğrudan etkilediği çeşitli çalışmalarda ortaya konulmuştur. 2007-2008 Eğitim-Öğretim yılında Uşak ilinde görev yapan öğretmenler arasında yapılan bir araştırmaya göre; öğretmenlerin sendikaların amaç ve eylemlerinden en çok ‘sendikaların, siyasi partilerin görüşlerinin savunucusu durumunda olmalarını, her iktidara gelen siyasi partinin sendikaları kendi çıkarları doğrultusunda kullanmakta olmasını ve üyelerinin ekonomik sorunlarına çözüm aramak dışında kültürel, sosyal ve sanatsal ihtiyaçlarına ilişkin çözümler üretmeme’ sebepleri yüzünden bir sendikaya üye olmadıklarını belirtmişlerdir.²⁴

²³ Özgen, Yalçın, s.386.

²⁴ Ebru Gökçe, **İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmen Örgütlerine (sendikalara) Üye Olmama Sebepleri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi. Uşak, 2009, s. 32-33

İşçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumlarının araştırıldığı başka bir araştırmada, ‘sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebiliyor mu?’ sorusuna sendikalı işçilerin %26,5’i ‘evet’ derken % 57,6’sı ‘hayır’; sendikasız işçilerin %15’i ‘evet’ derken %58,8’i ‘hayır’ demiştir. Yine aynı araştırmada, sendikaların hak ve çıkarları yeterince koruyup geliştirememesi nedenleri olarak işveren baskısı, anti-demokratik yasalar ve sendikacıların yetersizliği gösterilmiştir.²⁵

1.1.3.2.3. Yönetimle Özdeşleşme

Özdeşleşme, bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına ve duygularına katılma süreci olarak tanımlanmaktadır.²⁶ Yönetimle özdeşleşme, kişinin benliğini belirgin bir örgüt kimliği açısından tanımlamaya hazır olma durumudur. Yönetimle özdeşleşme, çoğunlukla küçük işletmelerde görülmektedir. Yönetimle çalışanlar arasında sıkı bir bağın bulunması ve çalışanların kendilerini işletme ile özdeşleştirmesi herhangi bir sendikaya üye olmayı engelleyebilmektedir.²⁷ Yine benzer şekilde, tanıdıkları veya yakınları vasıtasıyla işe giren işçiler, kendilerine iş bulan kişilere ‘ayıp olmaması’ gerekçesi ile sendikaya üye olmaktan kaçınabilmektedirler.²⁸

1.1.3.2.4. Zorlayıcı Sebepler

Çalışanlar, bazı durumlarda sendikalara üye olmak istemelerine rağmen, işyeri yönetiminin sendikalaşmaya sıcak bakmaması nedeniyle üye olamamaktadırlar. Bu tür işletmeler bazen işçilerin ücret ve sosyo-ekonomik düzeylerini benzer işletmelerden yüksek tutarak, bazen de sendikaya üye olan işçileri işten çıkararak sendikalaşma eğilimini engellemektedir. Diğer önemli zorlayıcı sebep ise, taşeron çalışma sistemidir. Ülkemizde son dönemlerde işçi hak kayıplarının en

²⁵ Banu Uçkan, Deniz Kağnıcıoğlu, ‘İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği’, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:2009/3 ss. 48-50.

²⁶ Türk Dil Kurumu Resmi Web Adresi http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.533420e90a6a13.29611591 (12.05.2010).

²⁷ Özgen, Yalçın, s.386.

²⁸ Uçkan, Kağnıcıoğlu, ss.48-50.

çok görüldüğü taşeron çalışma sistemi, gerek kamuda gerekse özel sektörde sendikalaşma faaliyetlerine engel olabilmektedir.

1.2. SENDİKAL BAĞLILIK

Sendikaların amaçlarına ulaşabilmesi; üyelerin sadakatine, sorumluluğuna, örgütlü iş gücüne yönelik inancına ve kendi iradesi ile hizmet etme gönüllülüğüne dayandığından, üyenin sendikal bağlılık derecesinin yüksekliği sendikaların başarısı üzerine doğrudan etki etmektedir. Bu nedenle sendikalar niceliksel güç kadar, niteliksel güce de önem vermektedirler. Bu amaçla sendikalar, üyelerin olumlu ve güçlü tutumlar geliştirmelerini, sendikal faaliyetlere katılmalarını sağlamaktadırlar. Sendikal bağlılık düzeyi, çalışanların sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye hazır olduklarının önemli bir göstergesidir.²⁹

Psikoloji ve yönetim bilimi alanlarında sendika üyelerinin tutum ve algılarını araştıran çalışmalar ilk olarak Michael F.Gordon ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Daha sonra sırasıyla Fukami & Larson, 1984; Fullagar & Barlin, 1989; Newton & Shore, 1992; Tetrick, Thacker & Fields, 1989; Gallagher & Clark, 1989, tarafından yapılmış çalışmalar mevcuttur.³⁰

Ülkemizde ise sendikal bağlılık konusunda yapılmış iki önemli çalışma göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki, Leman Bilgin'in, Gordon ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan Sendikal Bağlılık Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının uygulandığı çalışmadır. Diğeri ise Tunç Demirbilek ve Özlem Çakır tarafından, sendikal bağlılığı etkileyen değişkenlerin ortaya konulduğu ve sendikal bağlılığın sonuçları arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmadır.³¹

²⁹ S.Leman Bilgin, 'Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması', **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:5 Sayı:4, 2003, ss.13-14.

³⁰ McFarlane Lynn Shore., Lois E Tetrick., Robert R. Sinclair., A.Lucy Newton., 'Validation of a Measure of Perceived Union Support', **Journal of Applied Psychology**, Cilt:79, Sayı:6, 1994, ss. 971-977.

³¹ Erol Karaca, 'Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin (SBÖ) Bir Yapısal Eşitlik Modeli ile Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma' **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:13, Sayı:3, ss.65-78

Sendikaya bağlılık, üyenin sendikayı ne derece, nasıl ve hangi koşullar altında desteklemeye hazır olduğunu gösteren bir kavram olarak örgütsel bağlılık kavramı temel alınarak oluşturulduğundan, aralarında önemli ölçüde pozitif bir ilişki vardır.³²

Bu çalışmada, ‘sendikal bağlılık’ başlığının önemi, sendikal çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerindeki etkisi araştırılırken ‘sendikal çalışma’ bilincini tanımlama hususunda öne çıkmaktadır. Sendikal olarak çalışan işçi tanımlaması sadece üye olmuş olmayı değil, aynı zamanda sendikaya aidiyet hisseden, bağlılığı olan üyeyi tarif etmektedir. Aksi takdirde, sendikal bilinci ve bağlılığı olmayan üye işçinin iş değerleri ve iş davranışları, sendika üyesi olmayan işçi davranışları ile paralel olacağından araştırma açısından sendikal çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerine etkisini araştırmanın da bir ehemmiyeti kalmayacaktı. Bu nedenle sendikal bağlılığın tanımının, boyutlarının ve sonuçlarının açıklanması, iş değerleri ve iş davranışlarını değerlendirme açısından önem arz etmektedir.

1.2.1. Sendikal Bağlılık Tanımı

Sendikal bağlılık konusunda birbirine benzer ve birbirini tamamlayan tanımlar mevcuttur. Bu tanımlardan öne çıkanı ise, Michael E.Gordon tarafından yapılmıştır. Gordon, sendikal bağlılığı; üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir isteklilik duyması, sendikaya sadakat, sendika için gönüllü çalışma istekliliği, sendikaya karşı sorumluluk hissi, sendikanın hedeflerine ve çalışanların birlikteliğine inanç hali olarak tanımlamıştır.³³

³² Roy. W. Johnson., Gloriya Jones Johnson, Christine R. Patterson, ‘Moderators of th Relationship Between Company and Union Commitment : A Meta-Analysis’, **The Journal of Psychology**, Cilt:133, Sayı:1, 1999, ss.85-103.

Julian Barlin, Bill Wade, Clive Fullagar, ‘Predicting Employee Company and Union: Divergent Models’, **Journal of Occupational Psychology**. Cilt:63, Sayı:1, 1990, ss.49-61.

³³ Fullagar J.Clive, Gallagher G.Daniel., F.Paul., Carrol E. Antony. ‘Union Commitment and Participation: A 10 Year Longitudinal Study’, **Journal of Applied Psychology**. Cilt:89 Sayı:4, 2004, ss.730-737

Sverke, Magnus., Kuruvilla, Sarosh, ‘A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test of an İntegrated Theory’, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 16. 1995, ss.505-532.

Sendikal bağıllık konusundaki diğer tanımlarda ise sendika politikalarını onaylamaya yönelik tutum, grup içinde üyeliğin kabulü ve gruba yönelik destekleyici duyguların ifade edilmesi, aidiyetin onur göstergesi gibi farklı boyutlar ön plana çıkmıştır.³⁴

1.2.2. Sendikal Bağlılığın Boyutları

Üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendika için gönüllü çaba sarf etmesi, örgütlü işgücünün amaçlarına inanması ve sendikaya sadakat düzeyinin bilinmesi, üyenin sendikaya bağıllık düzeyi hakkında bir fikir verebilir. Örneğin, üyenin dört boyutun hepsinde yüksek bir orana sahip olması, üyenin yüksek bir bağıllık düzeyine işaretler. Buna karşın, sendikal sadakati ve sendikal inancı olan bir üye, sendikal sorumluluk duymuyorsa ve sendika için gönüllü çaba sarf etmiyorsa daha az düzeyde bağıllığa sahip olduğu sonucuna varılabilir. Tanımlanan bu dört boyut birbirinden ayrı ve bağımsız gibi gözükse de, sendikal bağıllığın derecesini gösteren bileşenleri oluşturmaktadır.³⁵

Bu boyutlardan işçinin sendikaya sadakati ve sendikal inancı ‘tutumsal bağıllık’ iken, işçinin sendikaya yönelik sorumluluk davranışı ve sendika için çaba sarf etmeye gönüllü olması, ‘davranışsal bağıllık’ yapısındadır.³⁶ Tutumsal ve davranışsal ölçütler aşağıdaki gibidir.

Tutumsal Ölçütler

- Oy vermede bilişsel düşünce
- Üyenin politik faaliyetleri desteklemesi.

³⁴ Theodore Vincent Purcell, **The Worker Speaks his Mind on Company and Union**. Cambridge. MA: Harvard University Press. 1953, ss.52-53.

Stagner R. ‘Dual Allegiance as a Problem of Modern Society’, **Personnel Psychology**. Cilt:7, 1954 ss.41-46.

Kelloway, E. Kevin., Catano, M. Victor., Southwell, R. Robert, ‘The Construct Validity of Union Commitment: Development and Dimensionality of a Shorter Scale’, **Journal of Occupational and Organisational Psychology**, Cilt:65, Sayı: 3, 2011, ss.197-211.

³⁵ Hoell, C. Robert, ‘The Effect of Interpersonal Trust and Participativeness on Union Member Commitment’ **Journal of Business and Psychology**, Cilt: 19, Sayı: 2 2004, ss.161-177

³⁶ Bilgin, S.L., s.13-14; Tunç Demirebilek, Özlem Çakır, **Sendikal Bağlılık**, Petrol İş Yayımları : 91, İstanbul, 2004, ss.23-24

Davranışsal Ölçütler

- Sendika mitinglerine katılım
- Sendikal faaliyet seviyesi
- Üyenin oy verme davranışı

1.2.2.1. Sendikal Sadakat

Sendika üyesi olma gururunu ve sendikaya üyeliğin yararlarını ifade eden bu boyutun üç unsuru bulunmaktadır. Birinci unsur, sendikadan gurur duyma duygusunu gösterir. İkinci unsur, mübadele ilişkilerini ifade eder. İhtiyaçların giderilmesi üyenin sendikal sadakat tutumlarını geliştirir. Nihayetinde sendikal sadakat, sendikayla ilgili genel doyum konusuyla yüksek bir ilişki içerisinde. Diğer bir ifade ile sendikal sadakat ‘ölçülebilir bağlılığın’ göstergesidir. Üçüncü unsur ise sendika üyeliğini koruma ya da sürdürme arzusunu ifade eder. Yüksek düzeyde sadakate sahip olan üyeden, sendika üyesi olmaktan gurur duyması ile üyelikten kaynaklanan yararların ve sendikal araçsallığın açıkça farkında olması beklenir.³⁷

1.2.2.2. Sendikal Sorumluluk

Üyeliğin gerektirdiği görevleri yerine getirme ve sendikanın çıkarlarını koruma eğilimi gösterme boyutudur. Sendikal sorumluluğu olan üyeler, sendika çıkarlarını korumaya yönelik yükümlülük ve görevlerini gerçekleştirmeyi hem kabul edecek hem de buna gönüllü olacaktır. Bu boyut sendikal bağlılığın davranışsal esaslarından birisi olup, gerektiğinde şikâyet ve uyuşmazlık prosedürünü kullanma ve işyerindeki gelişmelerden sendikayı bilgilendirme faaliyetlerini de içermektedir.³⁸

³⁷ Demirbilek, Çakır, ss.23-24

³⁸ Bilgin, S.L., s.14, Demirbilek, Çakır, s.24

1.2.2.3. Sendikal Gönüllü Çaba

Üyenin sendika için kendinden beklenilenin üstünde çalışmaya ne derece gönüllü olduğunu ortaya koyan bu boyut, sendikal bağlılığın bir diğer davranışsal esası olarak nitelendirilmektedir. Sendikal gönüllü çabanın sendikal sorumluluktan farkı, sorumluluk normal rol ile ilgili günlük davranışlar ile ilgiliyken, gönüllü çaba, normal rolü yerine getirmeye ilişkin gerekenlerin üzerine ve ötesine geçen davranışsal hareketlerin ya da görevlerin gönüllü yapısını içermektedir.³⁹

1.2.2.4. Sendikal İnanç

Üyenin sendikalılığa ideolojik olarak ne derece inandığına ilişkin tutumsal öğedir. Sendika üyelerinin yaş ve üyelik süresi (kıdemi) ile genel olarak sendikalara yönelik tutumlarıyla ilgilidir. Bu açıdan, üyelerin sendikalara yönelik kökleşmiş tutumlarının ölçüsüdür. Bu boyut, sendika özelinde bir inanç olmayıp sendikacılık amacına yönelik bir inancı ifade eder.⁴⁰

1.2.3. Sendikal Bağlılığın Sonuçları

Üyenin sendikaya bağlılığının derecesi üyenin sendika faaliyetlerine katılım derecesini ve sendikal faaliyetlerden doyum derecesini belirleyecektir. Bağlılığı düşük olan üye sendikal faaliyetlere katılmaktan uzak duracak ve sendikal faaliyetlerden beklediği doyumunu elde edemeyecektir.

1.2.3.1. Sendikal Katılım

Sendikal bağlılığın davranışsal unsuru olarak kabul edilen katılım, üye sendika tarafından organize edilen ya da önerilen faaliyetlerde yer aldığı veya sendikal görevler icra ettiğinde ortaya çıkar. Sendikal katılım, üyelik sıfatı ile sendikal faaliyete bağlılık ve aktivist olarak sendika yönetimine bağlılık şeklinde iki boyuttan oluşur. İlk boyut herhangi bir resmi sendikal sorumluluğa sahip olmayan

³⁹ Bilgin, S.L., s.14, Demirbilek, Çakır, s.24

⁴⁰ Bilgin, S.L., s.14, Demirbilek, Çakır, s.24

üyelerin katılımı ile ilgiliyken, ikincisi sendika içinde resmi bir rol oynayan üyelere aittir.

Sendikal katılım resmi ve gayri resmi faaliyetler şeklinde ortaya çıkmaktadır. Resmi katılım, sendikaların etkin ve demokratik olarak devamlılığı için gereken davranışları içerir. Resmi katılım faaliyetleri; sendika toplantılarına katılma, toplu iş sözleşmesi hükümlerini bilme, şikâyet ve uyuşmazlık prosedürünü kullanma ve bir yetkili ya da bir komite üyesi olarak hizmet etmedir. Bu tür faaliyetler üyelerin büyük ölçüde zaman ya da çaba harcamasını gerektirmekle beraber, sendikal katılımın da göstergesidir. Gayri resmi katılım ise informal faaliyetlerdir. Sendikayı savunan konuşmalar yapma ve sendikaya ait yayınları okuma bu tür faaliyetlerdendir.

1.2.3.2. Sendikal Doyum

Beklentiler ve algılanan sonuçlar arasındaki farklılıkların fonksiyonu olan doyum, esasen sendikayı algılama ile bağlantılıdır. Doyum ve katılım sendikal etkinliğin farklı yönlerini yansıtır. Doyum, sendikayı ve sendikanın üyelerine hizmet etme yeteneğini yansıtırken, katılım üyeliği ve üyelerin sendikadaki kararları etkileme ihtiyaçlarını yansıtır. Sendikal doyum ve sendikal katılım bireylerin karar verme, başarı ve gelişme konusundaki güçlü ihtiyaçları ile ilgilidir. Bu nedenle, sendikal doyum ve sendikal katılım düzeyi üyelerin kişilik özellikleriyle de çok yakından ilgilidir.⁴¹

1.3. SENDİKAL DEĞER

Sendikal değer kavramı, değer kavramının gelişimine paralel olarak şekillenmiştir. Sendikal değer, sendikal hareketin işgücünü harekete geçirebilme yeteneğidir.⁴² Knapstad, sendikal etkinliklerin, paylaşılan belli değerler üzerine kurulduğunu ve zamanla ya da ülkeden ülkeye farklılıklar görülse bile her zaman

⁴¹ Demirbilek, Çakır, ss.24-74

⁴² Ahmet Selamoğlu, 'Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı', **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Cilt:2. 2004, ss.39-53.

değişmezleri olduğunu ifade etmiştir. Bu değişmezleri ise, sendikal değer olarak adlandırmıştır.⁴³

Sendikaların gücü üyelerinden gelmektedir. Bir sendika için en değerli varlık üyeleridir. Güçlü vasıflarla donatılmış üye, güçlü sendika anlamına gelmektedir. Üyelerin sendikanın yapısından ve kendilerine sunduğu hizmetten memnun kalma dereceleri sendikaların geleceklerini belirleyeceğinden, sendikalar üyelerine sunduğu ya da sunacağı hizmetlerin çeşidini ve niteliğini arttırmak zorundadır.⁴⁴

Sendikaların faaliyetlerinin etkinliğinde üyelerinin niceliksel büyüklüğü kadar niteliksel özellikleri de etkilidir. Sendikaların üyeleri ile olan ilişkilerinin kapsamında, üyelerin sendikal bilinçleri, sendikal hareketi yönlendiren kadroların varlığı ve niteliği, sendikaların üyeleri ile bütünleşme düzeyi yer almaktadır. Üyeler ile bütünleşme, öncelikle kurumsallaşma ve sendika üye kimliğinin benimsenmesi ile beraber gerçekleşmektedir. Bu durum ise, güçlü bir sendikal hareketin oluşması için önemli bir dayanak noktası oluşturmaktadır. Sendikaların üyeleri ile bütünleşmesinin sağlanabilmesinde, sendikal bilincin oluşumu esastır. Bu bilinç aynı zamanda sendikanın kurumsallaşmasında bir harç işlevi görür. Sendikal bilinç kendiliğinden oluşmaz ve sadece sendikal faaliyetlerle sınırlı değildir. Sendikal bilinç, özü itibariyle örgüt kültürünü yeterince kavrama ve özümsemeyi gerektirir.

Sendikal değer başlığı altında öncelikle, sendikaların çalışma hayatının önemli bir parçası olmalarına rağmen yeteri düzeyde değer yaratamamaları sorunu üzerinde durulacaktır. Sendikaların değer yaratma sorunu, özellikle sendikal örgütlerin işgücünü harekete geçirebilme yeteneği kapsamında değerlendirilmektedir. İkinci başlıkta, örgütsel katılım konusu sendikal örgütler açısından incelenecektir. Üçüncü başlıkta, sendikaların eğitim faaliyetleri ve son başlıkta ise, sendikaların iş sağlığı ve iş güvenliği faaliyetleri incelenecektir. Gerek örgütsel katılımın gerekse sendikaların eğitim ve iş sağlığı/güvenliği faaliyetleri sendikaların değer yaratabilmelerinde ve işgücünü sendikal hareket doğrultusunda yönetme çabası üzerinde etkisi bulunmaktadır.

⁴³ Knapstad, s.149

⁴⁴ Sapancalı, s.17

1.3.1. Sendikaların Değer Yaratma Sorunu

Sendikalar demokratik toplumun temel unsurlarından biridir. Çalışanların yaşam standartlarının korunması ve geliştirilmesinde, çalışma hayatında adalet ve etkileşim sağlanmasında, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde ve piyasa ekonomisinin işleyişi içerisinde ekonomik ve sosyal hakların korunmasında sendikaların önemi büyük olmuştur.⁴⁵

Sendikaların değer yaratabilmeleri, üye sayısının artırılması ve faaliyetlerinin etkinliği için önem arz etmektedir. Ancak sendikaların yeteri düzeyde değer yaratamadıkları, Türkiye'deki toplumsal değerler üzerine yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur.⁴⁶ Tablo 1.4., 1.5. ve 1.6.'de görüldüğü üzere mesleklere ve kurumlara duyulan güven ölçümünlerinde, sendikaların diğer kurumlara oranla daha az güven duyulan kurum oldukları, sendikacılık mesleğinin de diğer mesleklere kıyasla daha az güven duyulan meslek olduğu görülmüştür. Sendika kurumuna ve sendikacılık mesleğine duyulan güven endeksinin düşük olması, sendikaların değer yaratamamalarının da bir sonucudur. Yıllar itibariyle oranlarda artış veya azalış olsa da, diğer kurumlara kıyasla sendikalara duyulan güven hep düşük olmuştur. Yıllar itibariyle oranlardaki keskin düşüş veya yükselişler üzerinde ilgili dönemdeki konjonktürün etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 1.4. Kurumlara Duyulan Güven

Kurumlar	Güvenirim	Güvenmem
Dini Kuruluşlar	67.1	32.9
Silahlı Kuvvetler	91.4	8.6
Eğitim Sistemi	66.8	33.2
Mahkemeler	63.4	36.5

⁴⁵ Selamoğlu, ss.39-53

⁴⁶ A. Çelik, (Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları), s.113

Basın	42.6	57.4
Sendikalar	42.2	57.8
Polis	63.4	26.6
Meclis	58.1	41.9
Memurlar	50.3	49.7
Büyük Şirketler	28.4	71.6
Emekli Sandığı - SSK	64.9	25.1
Türk Siyasal Sistemi	39.7	50.3

Kaynak: Üstün Ergüder, Yılmaz Esmer, Ersin Kalaycıoğlu, Türk Toplumunun Değerleri, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği Türkiye Sosyo-Ekonomik Değerler Anketi'nin Sonuçları ve Değerlendirilmesi, Yayın No: TÜSİAD-T/91,6. 1991, s145

Tablo 1.5. Batı Avrupa’da ve Türkiye’de Kurumlara Toplam Güven Oranları (Çok ve Biraz Güvenenlerin Yüzdesi)

Kurum	Türkiye 1990	Avrupa Ort. 1990	Avrupa Ort. 1981
Dini kuruluşlar	67	50	
Ordu	91	50	58
Eğitim Sistemi	67	67	64
Hukuk Sistemi	64	57	64
Basın	43	35	33
Sendika	42	41	40
Polis	64	74	75

Parlamento	58	48	50
Bürokrasi	50	44	45
Şirketler	28	50	41

Kaynak: Yılmaz Esmer, Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye’de Sosyal, Siyasal, Ekonomik Değerler. TESEV Yayınları, İstanbul, 1999, s.45.

Tablo 1.6. Meslek Gruplarına ve Kurumlara Güven Endeksi

Sıralama	MESLEK GRUPLARINA & KURUMLARA GÜVEN ENDEKSİ	Türkiye 2009	Türkiye 2010	Tüm ülkeler 2009	Tüm ülkeler 2010
1	Öğretmenler	92	89	85	84
2	İtfaiyeciler	88	86	92	94
3	Doktorlar	90	86	81	84
4	Postacılar	82	80	81	82
5	Ordu	86	78	81	81
6	Polis	78	72	61	75
7	Din Adamları	68	62	66	58
8	Hâkimler	83	62	57	62
9	Kamu Görevlileri	68	61	57	58
10	Çevre örgütleri	64	59	64	62
11	Avukatlar	70	49	47	46
12	Pazar Araştırmacıları	59	46	55	55

13	Büyük şirket yöneticileri	55	44	33	31
14	Vakıflar	63	43	60	59
15	Bankacılar	60	42	37	42
16	Sendikalar	50	39	43	42
17	Gazeteciler	44	36	41	41
18	Reklamcılar	41	26	28	29
19	Pazarlama Profesyonelleri	23	22	39	33
20	Politikacılar	27	19	18	14

Kaynak : GfK Custom Research Türkiye, **Meslek Gruplarına ve Kurumlara Güven Endeksi**. 10.06.2010,

http://www.gfk.com/imperia/md/content/gfkturkiye/pressreleases/gfk_turkiye_guven_endeksi_basin_bulteni_haziran_2010.pdf , (04.03.2011).

İşçilerin sendikalara ve yöneticilerine karşı duydukları güvensizliğin temel sebepleri arasında, sendikaların kendilerinin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek için yeterince mücadele etmedikleri ve bu anlamda yeterince güçlü olmadıkları algısı yatmaktadır. Sendikaların olumlu değer yaratamamış olmaları sendikalara karşı duyulan güvensizliğin bir sonucu olarak görülebilir.

Sendikaların değer yaratamamaları, yeni üye kazanma, mevcut üyelerini koruma ve üyelerini harekete geçirme kapasitelerinin de zayıflığına işaret etmektedir. İş gücü piyasasında meydana gelen değişimler, işverenlerin sendika karşıtı taktik ve stratejileri, hükümetlerin tutumu, yasalar, sendikaların örgütlenme stratejileri ve politik tutumları gibi birçok etmen sendikal değerlerin oluşumuna etki etmektedir. Bu

etkenlerden çalışanlar lehine olan uygulamalar, sendikaların değer yaratmalarına katkı sağlayacaktır.⁴⁷

1.3.2. Örgütsel Katılım

Katılım, toplumun bir parçası olan insanın her düzeyde örgütsel ilişkilerde yer almasıdır. Bu bağlamda, katılım bireyin kendisini ifade edebilme ve örgütte doğrudan yer alabilme çabasıdır. İnsanın kendi yaşamında ve toplumda egemen olması, katılımının niteliğine bağlıdır.

İnsanın kendini gerçekleştirebilmesi ve sorunlarını çözmesi için yaşamda seyirci değil, aktör olması gereklidir. İnsanın mutluluk ve coşkusu, toplumun sağlıklı olması, her alanda katılımcı demokrasinin sağlanmasına bağlıdır. Örgütlü olmanın anlamı katılımı özdeşir. Sadece aidat karşılığı kendisine kazanım sağlamasını beklediği bir dışsal varlıkla bireyin ilişkisi, katılım ve sonuçta örgütlü olma fikriyle bağdaşmaz. Örgütün gücü, üyelerinin nitelikli katılımına bağlıdır. Dolayısıyla gerçek anlamda örgütlü ve etkin olunabilmesi için katılım zorunludur.

Sendikalar açısından, sadece örgütlenme hakkının varlığı ve kullanımı, demokrasinin gerçekleşmesi için yeterli değildir. Her bir örgütte üyelerin örgüt faaliyetlerine etkin katılımı; niceliksel yönden örgütün baskı grubu olabilmesinin, yönetimi ve denetimi etkileme görevini yerine getirebilmesinin temel koşulu olduğu gibi, her bir üye açısından nitelikli katılımın da kıstasıdır. Örgütlerde iktidarın tüm üyelerce paylaşılması, demokratik bir örgütsel yapılanma ve üyelerin örgüt organlarına katılımını kolaylaştıracak kurallar ile mümkün olacaktır.

Ekonomik yönden güçlü işverene karşı tek başına yeterli gücü olmayan işçilerin ortak çıkarlarını koruyup geliştirebilmek için sendikalara üye katılımının yeterli olup olmadığı önemli bir sorundur. Ancak örgütler, üyelerin sayısal artışıyla

⁴⁷ Betül Urhan. Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Sayı: 1, 2005, ss.84-85

beraber her bir üyenin örgüt yönetimi ve faaliyetlerine yeterli düzeyde katılımını sağlayamama sorunları ile karşılaşabilmektedirler.

Örgütsel katılımın sendikalar açısından en önemli boyutu olan sendika içi demokrasi, sendikayı üyelerinin yönetmesidir. Sendikal demokrasi için, sendika içi kuralların üyelerin katılımına olanak sağlayacak şekilde demokratik olması ve bunu engelleyen yasal ya da yönetsel kuralların olmaması gereklidir. Üye işçilerin birliğinin kurumsal ifadesi olan sendikalarda, üyelerin katılımı örgüt içi demokrasinin gerçekleşmesini sağlayacak tek yoldur. Sendikalar, üyelerinin nitelik ve nicelik olarak katılımın arttığı ölçüde demokratik bir örgüt olma özelliği kazanabilir.⁴⁸

Sendikalar nitelikleri gereği demokratik kuruluşlardır. 1961 ve 1982 Anayasalarında da bu temel ilke, sendikaların kuruluşlarından işleyişine, hatta sona ermesine kadar söz sahibinin yalnızca üyeler olduğunu ifade etmektedir; ancak Türk sendikacılığı demokratik katılım hususunda arzu edilen düzeye henüz ulaşmış değildir.⁴⁹

Demokrasinin sendikacılık açısından ifade ettiği anlam ve önem, yalnızca sendikaların demokrasinin bir kurumu olmasından ve demokrasinin korunması ve geliştirilmesinde sendikalara büyük görev ve sorumluluklar düşmesinden kaynaklanmaz. İçyapısı ve işleyişi bakımından demokrasi kurallarına bağlı olmak zorunda olan sendikaların bizatihi kendileri demokratik bir örgüttür.⁵⁰ Diğer yandan üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyup geliştirme çabası içerisinde olan sendikaların, bu amaçları gerçekleştirecek kitle desteği sağlayabilmeleri için, sendika içi demokrasi konusunda son derece duyarlı olmaları gerekmektedir. Sendika içi demokrasi, sendikaların birer işçi kitle örgütü olabilmesinin yolu ve aracıdır. Sendika içi demokrasinin uygulanmadığı yapıların, kapitalizmdeki biçimiyle demokrasinin

⁴⁸ Zeynep Şişli, **Sendikaların Örgütsel Yapısı ve Katılımcılık**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir, 2000, s. 32

⁴⁹ Metin Kutsal, 'Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı', **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı.5, 2005 s.21

⁵⁰ Alpaslan Işık, **Küreselleşme ve Demokratikleşme**, 2. Baskı, Tüze Yayıncılık, Ankara, 1996, s.310

sınırlarının genişletilmesi veya gerçek bir demokrasi kurulması mücadelesine katkıda bulunmaları ve dolayısıyla üyenin haklarını yeterli düzeyde koruyabilmeleri düşünülemez.⁵¹ Diğer yandan, sendika içi demokrasi basit kurallarla hemen ulaşılabilecek bir hedef değil, bu yöndeki çabalarla zaman içinde geliştirilecek bir amaçtır. Örgüt içi demokrasi; birikim, kültür ve gelenekleşmiş bir yaşam biçimidir.⁵²

Sendika içi demokrasinin varlığı, sendikaların demokrasi mücadelesine katkısı ile doğrudan ilişkilidir. Üyelerin sendika organlarına katılımı ve demokrasiyi sağlayabilme becerileri; kötü iş koşullarına, düşük ücretlere ve asıl olarak insanı emeğine yabancılaştıran üretim sürecine karşı sendikaların etkinliğini artıracaktır.⁵³

Örgütsel yapı, sendikalarda katılımı kolaylaştırıcı ya da aksine zorlaştırıcı olabilecek etkenlerden birisidir. Sendikaların genel amacı, ortak çıkarların sağlanması esasına dayandığına göre, katılım sadece nicelik değil esas olarak niteliksel bir önem taşımaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, örgütsel yapının hukuksal metinlerde ya da örgüt içi kurallarla düzenleniş şekli, katılım üzerindeki etkilerinin tartışılması, olumsuzlukların düzeltilmesi ve öneriler geliştirilmesi önemli olacaktır.⁵⁴

Ülkemizde sendikalar ile üyelerin ilişkisinde, katılım ve aidiyet eksikliğinin söz konusu olduğu söylenebilir. Sendika üyesi işçi, diğer üye işçilerle oluşturduğu birliğe yabancılaşabilmekte, sanki sendika onun için parçası olduğu bir organizasyon değil, beklentilerini yerine getirmesi gereken, kendi dışında, ayrı bir varlık haline gelmektedir. Böylesi bir yabancılaşma, üye işçide kendi çıkarları için, yaşamsal bir önemde olan ‘örgütü dışsal bir mekanizma olarak algılama rahatlığı’ sağlamaktadır. İşçi, sendika ile ilgili konuşurken dahi, zaman zaman ‘siz ya da sendika’ ve ‘ben’ zamirleri ile kendisini sendikadan ayırmaktadır. Bu ilişkinin üye işçi açısından diğer

⁵¹ Yıldırım Koç, Sendika içi demokrasi, **11.Tez Kitap Dizisi**, İstanbul, Uluslararası Yayıncılık Ltd. Şti. Sayı. 6, 1987, s.193

⁵² Canan Bıçakçı, **Sendika içi demokrasi ve ASİS deneyimi**, 11. Tez Kitap Dizisi, Sayı:6, 1987, s.201

⁵³ Şişli, s. 33

⁵⁴ Şişli, s. 34

işçilerle oluşturduğu bir birliği ifade etmeyeceği gibi; işçinin aidiyet duygusu taşımadığı sendikaya örgütsel katılımından da bahsedilemeyeceği açıktır.

1.3.3. Sendikaların Eğitim Faaliyetleri

Çalışanların eğitimi düşüncesinin temelinde, geçen yüzyılda ortaya çıkan toplumsal eşitlik ve adalet için işçilerin eğitilmesi fikri bulunmaktadır. Günümüzde eğitim faaliyetleri sendikaların temel faaliyetlerinden biri haline gelmiştir.⁵⁵ Sendikaların bu temel faaliyetleri icra ederken gözetmek zorunda oldukları en önemli hususlar, işçilerin eğitim ve kültürel bilincini yükseltmek ve çalışanların mesleki eğitimini, onların üretime katkılarını sağlamaktır.⁵⁶

Sendikal eğitimin ekonomik ve sosyal olmak üzere iki amacı vardır. Ekonomik amaç, üyelerin ekonomik hak ve menfaatleri konusunda bilinçlendirerek, bunların korunması ve geliştirilmesinin sağlanmasıdır. Bu amaç ile sendikanın temel fonksiyonu olan toplu pazarlık ve buna bağlı olan sendika hayatının devamı arasında yakın bir ilişki vardır. Sosyal amaç ise, bilinçli işçi yetiştirmeye, üyelere birlik ve dayanışma ruhu kazandırmaya ve onları ekonomik ve sosyal hakları konusunda bilgilendirmeye yöneliktir. Nihayetinde sendikal eğitim, üyelerin mesleki ve teknik yönden bilgilerinin artırılmasının yanında, onların genel kültürlerinin geliştirilmesi, sendika bünyesinde yükselme olanağı sağlaması ve üyeler arasında birlik ve beraberlik ruhunun oluşturulmasında etkili bir araçtır.⁵⁷

Sendikaların eğitim faaliyetleri, gerek 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, gerekse 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'nda sendikaların sosyal faaliyetleri arasında yer almıştır. Bu doğrultuda üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltebileceğini, teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurabileceğini belirtmiştir. 4688 sayılı kanunda, sendika ve

⁵⁵ Gülay Toksöz, Fevziye Sayılan, Fevziye, 'Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar', **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 49 Sayı: 3, s.s.297-306.

⁵⁶ Refik Korkusuz, **Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri**. Birleşik Yayınevi, İzmir, 2003, ss.14-19.

⁵⁷ Tunç Demirbilek, **Türkiye'de İşçi Sendikalarının Eğitim ve Araştırma Faaliyetleri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1990, s.160.

konfederasyonların gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanma zorunluluğu ifade edilmiştir. Kaldı ki bu miktar yürürlükten kaldırılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yüzde beş idi. Bu da sendikaların eğitim faaliyetlerinin kanun koyucu tarafından teşvik edildiğinin işaretidir.⁵⁸ Diğer yandan, ilgili kanunlarda, sendika ve konfederasyonların kütüphane ve spor tesisleri ile mesleki eğitimleri ve toplantıları için lüzumlu taşınır ve taşınmaz malları, haciz edilemez mallar arasında sayılmıştır.

İngiltere, Fransa, Almanya gibi pek çok Avrupa ülkesinde sendikaların ayrı eğitim kurumları vardır. Avrupa Sendikalar Konfederasyonunun (ETUC) Avrupa Sendika Koleji (ETUCO), Avrupa Birliği'ne üye ülkeler düzeyinde işçi konfederasyonları için eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. ETUCO'nun eğitim programında işçilerin yeni teknolojilere uyum sağlamasına yönelik sektörel kurslar, üye konfederasyonların sendika yöneticileri ve uzmanları için liderlik seminerleri ve mesleki kurslar vardır.⁵⁹

1.3.4. Sendikaların İş Sağlığı ve İş Güvenliği Faaliyetleri

İş sağlığı kavramı, iş güvenliği kavramını da kapsar şekilde, esas olarak iş ve işyeri ortamının, herhangi bir sağlık zararına yol açmayacak şekilde sağlıklı kılınmasını ve bu durumun korunmasını; iş güvenliği kavramı ise, işyerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilen sağlığa zarar verebilecek koşul ve risk faktörlerinden korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmaları ifade eder.⁶⁰ İş güvenliği, çalışanların yanı sıra, işletme güvenliği ve üretim güvenliğini de sağlayarak olay olmadan kazaları önleme faaliyetleridir.⁶¹

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve

⁵⁸ Hamza Ersinadım, Globalleşme Sürecinde Türkiye'de İşçi Sendikalarının Sosyal Faaliyetleri, **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Kamu-İş**, Ankara, 2001, ss.44-70.

⁵⁹ Toksöz, Sayılan, ss.300-301.

⁶⁰ A. Murat Demircioğlu, **Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği**, Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sosyal Komitesi, Ankara 1997, ss.192-194.

⁶¹ Abdulvahap Yiğit, **İş Güvenliği**, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2010. s.2.

yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu açıdan önemlidir. Bu kanun doğrultusunda çıkarılan yönetmelikler işverenleri, iş sağlığı ve güvenliği için gerekli tedbirleri alması hususunda zorlamaktadır.

İşletmeler açısından bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının; maliyet unsuru, kalite, güvenilirlik, rekabet edebilirlik, verimlilik ve kârlılık üzerinde olumlu etkileri vardır.⁶² İş sağlığı ve güvenliği doğrudan çalışanların yaşam hakkına etki eden bir konu olduğundan dolayı, iş yerinde yaşanabilecek bu tür sorunlar sadece o iş yerini değil, tüm ülkeyi ilgilendirmektedir. Bu açıdan iş sağlığı ve güvenliği sorunları ve çözüm süreci sosyal tarafların da yükümlülüğü altındadır. Sendikaların bu açıdan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumunda, topluma anlatılmasında, işyerlerinin gerekli tedbirleri almasında önemli görevleri bulunmaktadır.⁶³

Sendikalar, toplu iş sözleşmesinin ve mevzuatın izin verdiği kurullarda yer alarak veya kendi iç yapılanmaları ile işverenin iş sağlığı ve güvenliği uygulama sürecine müdahil olabilmektedirler. Sendikaların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri toplu iş sözleşmelerinden veya sendika içi yapılanma sürecinden kaynaklanmaktadır. Sendikaların toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile yürütebileceği faaliyetler:

- Yasal düzenlemelerde yer almayan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini, işçi ve işveren için birer yükümlülük olarak düzenlenmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve yönetmeliklerde oluşturulan kurumları, işyerinde daha etkin faaliyet gösterebilecek bir yapıya dönüştürme düzenlemeleri (işyeri hekimliği, iş güvenliği kurulları gibi),

Sendikaların iç yapılanma ile yürütebileceği faaliyetler:

- Sendikalar oluşturacakları komisyon, temsilci sıfatları ile yapacakları işyeri denetimleri,

⁶² Tunç Demirebilek. **İş Güvenliği Kültürü**. Legal Yayıncılık. İstanbul. 2005 s.91.

⁶³ Levent Akın. 'Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı'. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:3, 2012, s.121.

- Çalışma yaşamında ve üretim sürecinde yaşanan deneyimlerin toplanması ve ilgililerle paylaşılması faaliyetleri,
- Çalışanların eğitimi faaliyetleri,
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi faaliyetleri gibi.⁶⁴

⁶⁴ Akın, ss.101-120.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DEĞERLERİ : KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş değerleri, çalışanların işe yönelik davranışlarını ve tutumlarını anlamakta önemli bir yer tutmaktadır. İşgörenlerin davranışların nedenlerinin tanımlanabilmesi, gruplandırılabilmesi ve analiz edilebilmesi ancak iş değerlerinin incelenmesi ile mümkün olabilmektedir. İş değerlerinin karar verme, strateji belirleme, tutum, davranış, işe bağlılık, iş etkililiği, başarı, yaratıcılık, sadakat, kendisini ve başkalarını değerlendirme, tanımlama ve örgütsel yapı gibi birçok konuda etkili olduğu tespit edilmiştir.⁶⁵

İş değerlerinin kavramsal çerçevesini oluşturabilmek için ‘değer’ kavramının anlaşılması önem arz etmektedir. Bu nedenle ikinci bölümde ilk olarak değer kavramı, değer kavramına kuramsal yaklaşımlar ve değerlerin kaynağında yer alan öğelerin sendika üyeliğine etkisi ele alınmıştır. Bir sonraki alt başlıkta ise, iş değerleri kavramı, iş değerleri ile sendika üyeliği ilişkisi ve demografik faktörlerin iş değerleri ile sendika üyeliğine etkisi incelenmiştir. Son alt başlıkta ise, iş değerlerinin içsel ve dışsal alt boyutları ile sonuçları yer almaktadır.

İnsanların değer algısı araştırmaları sadece sosyoloji ya da psikoloji bilimi değil aynı zamanda ekonomi, siyaset gibi birçok bilim dalının da ilgi alanına girmektedir. Bu bağlamda insanların tüketim, politik ve benzeri tercihlerini tespit etmek işletmelerin, hükümetlerin, sendikaların ve diğer kurumların faaliyetlerini planlamalarına yardımcı olabilmektedir. Bu amaçla ülkemizde ve dünyada ‘değer’ konusu üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Türkiye’de yapılmış ‘değer’ araştırmalarından birkaçına değinecek olursak, en çok gündemde yer edenler; Prof. Dr. Yılmaz Esmer başkanlığında yürütülmüş olan ‘2011 Türkiye Değerler Araştırması’; T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü’nün yapmış olduğu ‘Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması’ ve Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği’nin yaptırmış olduğu ‘Türk Toplumun Değerleri’ ve son olarak

⁶⁵ Cemil Yücel, Ebru Karataş, Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri, **Ege Eğitim Dergisi**, Sayı:10/2, 2009, s.74.

yine Prof. Dr. Yılmaz Esmer başkanlığında hazırlanmış olan ‘Türkiye Değerler Atlası 2012’ çalışmalarıdır.

“Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması” çalışmasında, Türkiye’de yaşayan ailelerin sahip olduğu değerler sistemi araştırılmıştır. Bu çalışma ile hem Türkiye’deki toplumsal etkileşim süreçlerinin, kültürel eğilimlerin ve ailenin kurumsal yapısının incelenmesi hem de aile değerleri ile ilintili olarak tutum ve davranışlar arkasındaki motivasyonların anlaşılması amaçlanmıştır. Çalışma sonunda, Türk toplumunda ailenin bütün yönleriyle önemsendiği, değerli bir kurum olduğu tespit edilmiştir. Aile yapısını olumsuz etkileyecek tüm unsurlardan uzak durmaya çalışan, aileyi sağlıklı, huzurlu, verimli bir ortama dönüştürmenin yollarını arayan bir algının toplumda güçlü bir şekilde var olduğu gözlenmiştir. Başlı başına bir değer olan aile, değerler alanının merkezindedir. Aile değerleri ve aile; toplumsal yapının ayırıcı, özel, üzerine titrenilen bir unsurdur.⁶⁶

‘Türk Toplumunun Değerleri’ çalışmasında ise, 70 yıldır batılı değer yargılarının empoze edilmesine rağmen, Türk toplumunun hala kendine özgü kültür değerlerinden kopmadığını, hatta bir tür direnme halinde olduğunu ortaya konmaktadır. Bu direnişin, toplumumuzun sanayileşme sürecinde, Batı’da gelişen olumsuzlukların yaşanmaması için toplumumuzun bir savunma mekanizması olabileceği vurgulanmıştır. Araştırmada toplumun kamu kurum ve kuruluşlarına ne oranda güven duyduğu, kadının iş hayatındaki yeri, toplumsal değişme hakkındaki düşünce ve tutumlar, toplum yaşantısında para ve maddiyatın önemi, çalışmanın hayatımızdaki öneminin azalması gibi konular üzerine anketler ve değerlendirmeler yer almıştır.⁶⁷

Dünya Değerler Araştırması Derneği (WVSA) adına yapılan ve Amerikan Siyaset Bilim Derneği tarafından ‘En Değerli Veri Tabanı’ ödülü alan ‘Dünya Değerler Araştırması’nın Türkiye bölümünün yer aldığı ‘Türkiye Değerler Atlası’,

⁶⁶ T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması**, T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Ankara 2010, ss.291-300.

⁶⁷ Üstün Ergüder, Yılmaz Esmer, Ersin Kalaycıoğlu, **Türk Toplumunun Değerleri**, Yayın No: TÜSİAD-T/91, Cilt: 6, Sayı:145, 1991, ss.1-51.

siyasetten ekonomiye, dini değerlerden kadın-erkek ilişkilerine, aile ve evlilik kurumundan değer ve kimlik yargılarına kadar pek çok farklı alanda bilgiler sunmaktadır.⁶⁸

2.1. DEĞER KAVRAMI

Değer insan davranışlarını açıklayan, kişinin davranış seçimini ve olayları değerlendirmesini etkileyen en önemli psikolojik boyuttur. Durkheim ve Weber, toplumdaki ve insandaki tutum ve değişimi tanımlayabilmek için değerlerin hayati bir önemi olduğunu belirtmişlerdir.⁶⁹ Toplumun değer ve rol setlerinin ise bireyler için bağlayıcılığı yüksektir.⁷⁰ Değer bireyin algılama, tutum ve davranışlarına yön veren ve bu açıdan bakıldığında bireyin psikolojik kimliğinin merkezinde yer alan standartlardır.

Değerlerin araştırılması; 1930’lardan beri psikoloji, sosyoloji, siyasi bilimler, antropoloji, ekonomi, felsefe ve ilahiyat gibi disiplinlerde cazip bir alan olmuştur. Bu bağlamda, Rokeach, değer konusunun bütün sosyal bilimlerin temel konsepti olduğunu ifade etmiştir.⁷¹

Değer kavramının ilk kez kim tarafından kullanıldığı konusunda kesinlik olmamakla beraber literatürde Znaniecki, Rokeach ve Kluckhohn isimleri ön plana çıkmaktadır.

Literatürde değer kavramına ilişkin çok çeşitli tanımlar yer almaktadır.

⁶⁸ Yılmaz Esmer, **Türkiye Değerler Atlası**, Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları, 2012 ss.1-142.

⁶⁹ Emile Durkheim, **The Division Of Labor In Society**. Glencoe, IL:Free Press. 1893, Emile Durkheim **Suicide**. Glencoe, IL. Free Press. 1897, Max Weber, **The Protestant Ethic And The Spirit Of Capitalism**. New York. Scribner’s. 1905, s.24

⁷⁰ Ömer Aytaç, Süleyman İlhan, Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:18, 2007, s.105.

⁷¹ Karabatı, S. ve Say-İşeri,A., ‘Relating work values to societal values; Evidence from the Turkish Business Context’, **Cross Cultural Management**, 12 (2) , 2005 ss. 85-107, Mehmet Silah. **Çalışma Psikolojisi**. Seçkin Yayıncılık. Ankara. 2000, s. 319–320, Milton Rokeach, **The Nature of Human Values**. New york: Free Pres, 1973, s.399

Rokeach değeri, ‘bireyin algılama, tutum ve davranışlarına yön veren standartlar’ olarak;⁷² Kluckhohn, ‘bireyi ya da grubu ayırt edici, mevcut durum, yol ve hareketin seçimini etkileyen dışsal veya içsel bir kavram’ olarak;⁷³ Hofstede ise, ‘bir durumu diğerine tercih etmek’ şeklinde tanımlamıştır.⁷⁴ Türk Dil Kurumu, ‘nesne ve olayların bir toplum, bir sınıf ya da bir insan bakımından taşıdığı önemi belirleyen niteliği’ olarak tanımlamaktadır.

Değerler biçimsel ve içerik olarak ikiye ayrılır. Biçimsel değerler, olumlu ve olumsuz, görelî ve salt, öznel ve nesnel değerleri; içerik değerler ise, nesnel (hoş, yararlı, kullanışlı), mantıksal (doğru), ahlaksal (iyi), sanatsal değerleri (güzel) ifade etmektedir.⁷⁵

Herhangi bir bireyin yargısına bağlı olmadan insanların iyiyi, doğruyu, güzeli ve çirkinini tanımlayabilmesi için koydukları standartlar olan değerler,⁷⁶ kişiler arası anlaşma ve uzlaşma gerektirdiği için kavramsal olarak diğer nesnelerden soyutlanabilirler.⁷⁷

İnsanların zihnindeki bir algılama olarak ifade edilebilen ve ölçülebilir bir kavram olarak değer, somut özellikler taşımaktadır. Bu tanım algılanan değer kavramını vurgulamaktadır. Algılanan değer, kişinin objeden elde ettiği faydasını

⁷² Nermin Uyguç, ‘Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi’, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:18 Sayı:1, yıl:2003, s. 93.

⁷³ Scheel, J.L., **Personal and Professional Values of Private and Agency Social Workers, Doctor of Social Welfare**, Yeshiva University, 1997, s.22.

⁷⁴ I. Heng Chen, **Work Values, Acculturation and Job Satisfaction Among Chinese Immigrant Professionals**, Ph.D. Dissertation, New York University, 1996, s.13.

⁷⁵ Türk Dil Kurumu, **Büyük Türkçe Sözlük**, <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=de%F0er&ayn=tam> , Türk Dil Kurumu Resmi Web Sitesi, (14.03.2010).

⁷⁶ Enver Özkalp, **Davranış Bilimlerine Giriş**, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1355; Açık öğretim Fakültesi Yayını No:722, Eskişehir, 2002 s.64.

⁷⁷ Gül Uyan, **Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: MEB’na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002, s.51.

toplam olarak değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda değer kişiye verilen ile değil, kişinin algıladığı ile ilgilidir.⁷⁸

Değer; insanın yaşamına rehberlik eden amaçlara verdiği önem,⁷⁹ davranışları yönlendiren amaç ve amaçları seçen kriterlerdir.⁸⁰ Bu kriterler ise insana özgüdür. Değerlendirme yapma ve değer biçme, bireyin kişilik gelişiminin bir neticesidir ve kimliğin çekirdek unsurlarından biridir.⁸¹ Değerler bu açıdan bakıldığında subjektiftir. Bir başka kişi tarafından gerçekleştirilmiş ve somutlaştırılmış değerler, değerlerin bireyi aşan yönüdür. Bu değerler kişilerarası ilişkilerden doğan kültürel değerlerdir. Değerlerin tarihi, kültürel ve anlaki boyutu bu anlamda evrensellik boyutu ile ilgilidir.⁸²

Schwartz, birçok kuramcılarının da üzerinde uzlaştıkları özelliklerden yola çıkarak değerlerin altı spesifik özelliğini şöyle açıklamıştır:⁸³

- Değerler, inançlar ile sıkı ilişki içerisindedir; ancak tümüyle nesnel, duygulardan arındırılmış fikir niteliği taşımaz, etkinlik kazandıklarında duygularla iç içe geçerler.
- Değerler, bireyin amaçlarıyla ve bu amaçlara ulaşmada etkili olan davranış biçimleriyle (hakbilirlik, yardımseverlik gibi) ilişkilidir.

⁷⁸ Hakan Altıntaş, **Müşteri Tatmininden Müşteriye Değer Sağlama Analizine Doğru Yapılanma ve Bir Analiz Önerisi**, Basılmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa 1999 s.62.

⁷⁹ Suna Tevrüz, Tülay Turgut, Çalışma Amaçlarının Tesbiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi, **Öneri Dergisi**, Cilt: 6(22), 2004,s s.33-44.

⁸⁰ French, John. R.P. ve Robert .L. Kahn; **A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health**, Journal of Social Issues, Cilt:18, 1962, ss. 1-47.

⁸¹ Shalom Schwartz, Lilach Sagiv, Value Priorities and Subjective Well-Being: Direct Relations and Congruity Effect, **European Journal of Social Psychology**, Cilt:30, Sayı:2, ss. 177-198, Steven Hitlin, **Values as the Core of Personal Identity: Drawing Links Between two Theories of Self**, Social Psychology Quarterly, Cilt:66, Sayı:2, 2003 ss.118-137.

⁸² Hakan Poyraz, **Değerlerin kuruluşu ve yapısı – Değerler ve Eğitimi**, Değerler ve Eğitimi Uluslararası Sempozyumu. Değerler Eğitim Merkezi Yayınları İstanbul, 2007 s.81.

⁸³ Schwartz, Shalom H., **Basic Human Values**, The Hebrew University of Jerusalem, 2009 http://www.ccsr.ac.uk/qmss/seminars/2009-06-10/documents/Shalom_Schwartz_1.pdf (10.02.2012), s.2, M. Ersin Kuşdil, Çiğdem Kağıtçıbaşı, **Türk Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı**, Türk Psikoloji Dergisi, Cilt:15, Sayı:45, 2000, s.61.

Sosyal düzen, adalet ve yardımlaşma bu amaçlara ulaşmak için insanları motive eden önemli değerlerdendir.

- Değerler, özgül eylem ve durumların üzerindedir. Örneğin, itaatkârlık ve dürüstlük değeri, işte ya da okulda, aileyle, arkadaşlarla ya da tanımadığımız kişilerle olan ilişkilerimizin tümünde geçerlidir.
- Değerler, davranışların, insanların ve olayların seçilmesini ya da değişimini yönlendiren standartlar olarak işlev görür. İnsanların, olayların, politikaların değerlendirilmesinde ya da seçilmesinde rehberdir.
- Değerler, taşıdıkları öneme göre kendi aralarında sıralanırlar. Sıralanmış bir değerler kümesi, değer önceliklerini belirleyen bir sistem oluşturur. İnsanların değer algıları bireyselliği ile karakterize olan öncelik sistemine sahiptir. Bu hiyerarşik özellikler aynı zamanda değerleri normlardan ve tutumlardan farklı kılar.
- Çoklu değerlerin göreceli önemliliği davranışın oluşumuna rehberlik eder. Her tutum veya davranış tipik olarak birden fazla değer sonucudur.

Schwartz'ın belirttiği bu özellikleri birbirinden ayıran şey değerın ifade ettiğı amaç ya da motivasyondur.

Değer tanımlamalarının kavramsal olarak anlaşılması çalışanların sendikalara ve işe yönelik tutum ve davranışlarının kökenini anlama açısından önemlidir. Özellikle aynı işyerinde ve aynı şartlar altında çalışanların farklı tutum ve davranış sergilemelerini açıklayabilmek, değer kavramının kavramsal boyutları ile mümkün olacaktır. Diğer yandan sendika üyelerinin oluşturduğu sosyal grubun değer ve rol setlerinin, üyelerin tutum ve davranışları üzerindeki bağlayıcılık düzeyi de

çalışmamızda tartışılacak hususlardandır. Bu nedenle Durkheim ve Weber'in 'değer' konusunda yapmış oldukları tanımlar çalışmamızda ön plana çıkmaktadır.

2.1.1. Değer ile Benzer Kavramlar Arasındaki İlişki

Değer kavramı bazı psikolojik kavramlar ile benzer anlamlar ifade etse de, farklılıkları vardır. Anlam kargaşasına yol açmamak için benzer bu kavramlar arasındaki ilişki üzerinde durulacaktır.

2.1.1.1. Değer - Norm

Yargılama ve değerlendirmenin kendisine göre yapıldığı ölçüt, uyulması gereken kural, düzgü olarak tanımlanan norm, değerlere dayanmaktadır. Diğer bir ifade ile değerler normların temelini oluşturmaktadır.⁸⁴ Değer ve norm arasındaki diğer farklılıklar ise; norm davranış biçimine, değer ise davranış biçiminin son ifadesine işaret eder. Değerler içsel ve kişiseldir, normlar ise genel ve dışsaldır. Değerler arzu edileni gösterirler fakat normlar daha kısıtlayıcı olup belirli bir şekilde davranmaya ve davranış biçimine ilişkindir.⁸⁵ Diğer yandan, norm ve değer arasında iki temel benzerlik vardır. İlki, her iki kavramın da davranışın standartlaşmış hali olması; ikincisi ise, toplumdan ve bireysellikten gelişidir. Bireysellik değerleri oluştururken norm topluma aittir.⁸⁶

2.1.1.2. Değer - Olgu

Olgu, birtakım olayların dayandığı sebep veya bu sebeplerin yol açtığı ve bilimsel yöntemler ile test edilebilen, belli ölçülerde doğrulanabilen sonuç, vakia⁸⁷ ve benzeri kavramlardır. Bu yüzden olgular çoğu zaman gerçekte olanla tutarlıdır.

⁸⁴ Silah, **Çalışma Psikolojisi**, ss. 319–320.

⁸⁵ Ahmet Sait Özkul, **Yaşam Ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2007, s.33.

Ayşe Can Baysal, **Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar**, Yalkın Ofset. İstanbul. 1981 s.23.

⁸⁶ Beukman, s.64.

⁸⁷ Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük,

<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=olgu&ayn=tam> , (10.03.2010).

Değerler ise, kişisel inançlara dayandıkları için her zaman gerçeğe dayanmak zorunda değildirler.⁸⁸ Değer ve olgu arasındaki en belirgin fark, değerlerin olması gerekeni; olguların ise, olanı ifade etmesidir.

2.1.1.3. Değer - Tutum

Bireyin insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı davranış biçimi⁸⁹ olarak tanımlanan tutum, bilişsel ve duygusal öğeleri bulunan ve davranışsal bir eğilim içeren oldukça kalıcı bir sistemdir. Burada vurgulanan bilişsel öğe, tutum nesnesine ilişkin inançtan, duygusal öğe ise, inançlara bağlanmış duygulardan oluşur. Davranışsal eğilim ise, belli bir yönde tepki göstermeye hazırlığı ifade etmektedir.⁹⁰

Değer, bireyin herhangi bir özel nesne ya da duruma odaklanmış çeşitli davranış ve inançlar olarak tutumdan farklılaşmaktadır. Rokeach'a göre değer ve tutum arasındaki farklılıklar şunlardır:⁹¹

- Tutum, spesifik bir obje veya durum hakkında farklı inanışları tanımlarken; değer, spesifik bir obje veya durum hakkındaki kanıya ait tek bir inancı göstermektedir.
- Tutum, bazı özel nesne ya da durumlar üstünde yoğunlaşırken; değer, nesneleri ve durumları aşmaktadır.
- Değerler bir standarttır; ancak tutumlar standart değildir.
- İnsanların sahip oldukları binlerce tutum var iken, değer sayısı bu kadar fazla değildir.

⁸⁸ Catherin Z. Elgin. (1980). **The Relativity of Fact and the Objectivity of Value. Relativism: Interpretation and Confrontation**, Michael Krausz, ed., (Notre Dame: University of Notre Dame Press, 1989), 86-89; reprinted in Harvard Review of Philosophy, Cilt:6, 1996, ss.4-15; Analytic Philosophy, ed. Jordan Lindberg, Mountain View, California: Mayfield, 2001, ss.390-398.

⁸⁹ Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük,

<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=tutum&ayn=tam> , (10.03.2010).

⁹⁰ David O. Sears, Freedman, J.L., Carlsmith, J.M. (Çeviren: Ali Dönmez) **Sosyal Psikoloji**, İmge Kitabevi, Ankara, 2003, ss.338-339

⁹¹ Rokeach, (Human Values), ss.1-147

- Değerler, bir kişinin bilişsel sistemi ve kişiliğinin oluşumunda tutumlara oranla daha merkezi yer tutar. Bu yüzden değerler davranışın olduğu kadar tutumların da belirleyicileridir.
- Filozoflar, teologlar, antropologlar, sosyologlar, tarihçiler ve psikologlar bireyin tutumlarından ziyade değerlerini anlamının daha önemli olduğunu düşünmektedirler.
- Değerler tutumlara oranla hem daha derin, hem de daha geniştir.
- Bireyler tutumlarını, değerlerinden daha çok gizleme eğilimindedirler.
- Gruplar ve bireyler arası çatışma, tutum çatışmalarından daha çok değer çatışması konularını içermektedir.

2.1.1.4. Değer - İnanç

İnanç, bireyin dünyasının bir yönüne ait algı ve bilgilerin sürekli örgütlenmesi olup, bireyin öznel olarak yeterli olan ama nesnel olarak yeterli olmayan gerekçelerden ötürü bir şeyi doğru kabul etmesidir.⁹² Rokeach, değer var olan üç inanç tipinden birisi olduğunu söyler. Bu inanç sistemlerinden birisi tanımlayıcı ve varoluşçu inançlardır. Bunlar doğruyu ve yanlışlığı belirleme kapasitesine sahiptir. İkincisi, değerlendirmeye inanç tipidir ve iyi-kötü değerlendirmesi yapmaya yarar. Üçüncüsü, örf ve adetlerle yerleşmiş inanç tipidir. Bu inanç ile bazı davranış şekillerine veya yaşam amaçlarının arzu edilir ya da edilmez olduğuna karar verilir. Değerler, bu üçüncü çeşit olan inanç tipleridir.⁹³

2.1.1.5. Değer - İhtiyaç

Değer ve ihtiyaç birbirine eş değer anlamda olsalar da, yapısal olarak aralarında iki temel farklılıktan söz edilebilir. Değer ve ihtiyaç, eğer bir kişinin bir şeyi yapmak zorunda olduğu ve yapmayı arzu ettiği şeyi yansıtır ise eş anlamlıdır. Değerler, ihtiyaçların temsili ve bilişsel yansımasıdır. Bu ihtiyaçlar sadece bireysel değil, aynı zamanda toplumun ihtiyaçlarıdır. Değerler ve ihtiyaçlar arasında yatan

⁹² Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=inan%E7&ayn=tam> , (09.03.2010).

⁹³ Rokeach, (Human Values), ss.1-147.

temel farklılık bu iki kavramın kökenindedir. Değer kavramında toplumsal bileşenler ağır basar iken, ihtiyaçlarda bireysellik ön plandadır.⁹⁴

2.1.2. Değer Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar

Bu bölümde ‘değer’ kavramına yönelik kuramsal yaklaşımlar incelenmiştir. Sendikalı çalışmanın iş değerleri üzerine etkisi incelenirken, aynı sendika üyesi çalışanların farklı değer yargılarına sahip olmalarının açıklanması, kuramsal yaklaşımlar ışığı altında olacaktır. Özellikle ‘değer’ gibi çok farklı değişkenlerden etkilenen kavramların daha net anlaşılabilmesi farklı yaklaşımların incelenmesi ile mümkün olabilecektir. Amerikalı antropolog ve sosyal bilimci Clyde Kluckhohn, Polonya asıllı Amerikalı sosyal psikolog Milton Rokeach ve Shalom H.Schwartz ve meslektaşlarının yaklaşımları ile “Sendikal Değer Yaklaşımını” ileri süren Geir Knapstad bu bölümde incelenmiştir.

2.1.2.1. Kluckhohn Değer Yaklaşımı

Amerikalı antropolog ve sosyal bilimci Clyde Kluckhohn, değerlerin kültüre bağlı olduğunu ve toplumdan topluma değiştiğini belirtmiştir. Ve bu yaklaşımla kendisinden sonraki araştırmacıları özellikle de Rokeach’ı etkilemiştir.⁹⁵ Kluckhohn ‘Değer Oryantasyonu Yaklaşımı’ isimli çalışmasıyla değerlerin doğası hakkında bazı kilit noktaları açığa kavuşturmuştur.⁹⁶

Kluckhohn'a göre, değer kavramı deneysel psikoloji çalışmalarından, politik ideoloji analizlerine, ekonomideki bütçe çalışmalarından, dil felsefesine kadar çeşitli çalışmaları birbirine bağlamada bir köprü görevi üstlenmiştir. Ona göre değerler, kişi ya da grupları ayırtırmaya, var olan davranışın biçimleri, araçları ya da sonuçları

⁹⁴ Beukman, ss.66-67.

⁹⁵ Gül Uyan, **Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: MB’ına Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002, s.52-60
Sean Lyons, **An Exploration of Generational Values in Life And at Work**, Unpublished Doctoral Dissertation, Carleton University, 2003, s.34.

⁹⁶ Lyons, s.34.

arasından seçim yapmaya yardımcı olan ve neyin istenir olduğunu vurgulayan kavramsallaştırmalardır.⁹⁷

Değer yargıları; ‘iyi, kötü, doğru, yararlı’ gibi kişilerde tatmin ya da rahatsızlık durumunu gösteren kişisel tercihlerdir. Değerler, tercihlerin birer işlevidir. Değer ve varoluş kavramları aynı önermede bağlanabilirler. “Bu benim için bir değerdir” ifadesi kişi için bir varoluşçuluk önermesidir. Kişi varoluşçuluk standartlarına göre bir değerlendirme yapmakta ancak bunu yaparken ifadesinde tarafsız kalmamaktadır. Bu değerlendirmeleri yaparken kendisi için önemli olan değerlerin etkisi altındadır.

Kluckhohn ve Strodtbeck, değerler teorisini geliştirirken üç varsayımla yola çıkmışlardır:

- İnsanların her zaman çözüm bulmak zorunda olduğu sınırlı sayıda problemi vardır.
- Tüm sorunların çözümünde değişkenlik vardır. Az ya da çok sayıda olası çözüm olabilir.
- Farklı toplumlarda, aynı çözümlerin farklı alternatifleri vardır.

Bu varsayımlardan hareketle Kluckhohn ve Strodtbeck, herhangi bir toplumda tercih edilen sorun çözümlerinin o toplumun değerlerini yansıttığını belirtmişlerdir. Ortak sorunlara aranacak olan çözümlerin kültürden kültüre değişeceğini belirten Kluckhohn, bireyin kişiliğinin ve içinde yaşadığı kültürün, kabul edilen değerlerin bir yansıması olduğunu ve her grubun yaşam tarzının bir değer sistemi tarafından şekillendiğini öne sürmüştür.⁹⁸

⁹⁷ Clyde Kluckhohn, **Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification**, In T. Parsons & E. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action*. Cambridge, MA: Harvard University Press 1951 s. 395.

⁹⁸ Michael D. Hills, Kluckhohn and Strodtbeck’s Values Orientation Theory. **Online Readings in Psychology and Culture International Association for Cross-Cultural Psychology**, University of Wikato, New Zealand <http://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1040&context=orpc> (10.02.2010), s.4; Florence Kluckhohn, Fred L. Strodtbeck, **Variations in Value Orientations**, Evanston, III. Row, Peterson and Co. 1961, s.400

2.1.2.2. Rokeach Değer Yaklaşımı

Değerler konusunda yeni ufuklar açan Polonya asıllı Amerikalı sosyal psikolog Milton Rokeach, her bireyin, bütün değerlerin bileşimi olan kendine özgü bir değer sistemi olduğunu belirtmiştir.⁹⁹ Rokeach'a göre; kişisel değerler, tutumlardan önce gelerek tutumları etkilemektedir, dolayısıyla insan davranışlarını anlamada değerlerin daha büyük önemi vardır.¹⁰⁰

Rokeach değerleri “görece kalıcı inançlar”, değer sistemini ise, “göreliliğine göre sürekliliği olan ve belirli bir davranış ya da yaşam amacının tercih edilmesini sağlayan, kalıcı inançların düzenlenmesi” olarak tanımlamıştır.

Bireyin sahip olduğu tüm değerler “değerler sistemi” denilen bir sistem içerisinde öncelik sıralamalarına göre düzenlenmektedir. Yeni bir değer ortaya çıktığında, her bir değer önceliklerine göre yeniden sıralanır. Dolayısıyla, yeni bir değer öğrenilmesi ve bunun sisteme dâhil edilmesi ile değer sistemi değişmektedir.¹⁰¹ Değerlerin tamamen değişmediğinden ya da sürekli değişiklik gösterdiğinden söz edilemez. Değerler, bireysel veya toplumsal değişim olmasına imkân verecek kadar değişken; ancak bireylerin belli bir kişilik yapısını yansıtacak kadar kalıcı yapılardır. Bu nedenle değerlerin tanımlaması içinde değerlerin değişken ve kalıcı özelliklerinin de göz önünde bulundurulması gerekir.

Değerlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu vardır. Bilişsel boyuta göre; bir kişi bir değere sahip ise, hareket etmek için istenen yolun ne olduğunu veya istenen sonuca ulaşmak için ne yapması gerektiğini biliyor demektir. Duygusal boyut; kişinin sadece duygusal olarak herhangi bir şeyin karşısında ya da onun yanında olabileceğini söylemektedir. Değerlerin uyarıldığı zaman bireyin hareket etmesini sağlayan müdahaleci özelliğinden dolayı bir de davranışsal boyutu

⁹⁹ Barbara Burd, **Work Values of Librarians in Academic Libraries: Exploring the Relationships between Values, Job Satisfaction, Commitment and Intent to Leave**, Ph. D. Dissertation Regent University April 10-13, Charlotte, North Carolina, 2003, <http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org/acrl/files/content/conferences/pdf/burd.PDF> , (10.03.2010), s.1.

¹⁰⁰ Sevtap Ünal, Aysel Erciş, Pazarın Satınalma Tarzlarına ve Kişisel Değerlere Göre Bölümlendirilmesi, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi** Cilt:21 Sayı:1, 2006, s.365.

¹⁰¹ Rokeach, (Human Values), s.28.

bulunmaktadır. Davranışsal boyut; davranışı yönlendiren ve aktif hale gelerek davranışa neden olan değerdir.¹⁰²

Bireyin davranış tercihinde, bir durumu karşıtı olan başka bir duruma ya da bir amacı karşıtı olan başka bir amaca tercih etmesi değerlere bağlıdır. Bir kişi, davranışın bir biçimini tercih ederken, bu tercihinin kendi değer sistemi içinde yer alan diğer değerlerle de karşılaştırır ve değer hiyerarşisinde üst sıralarda yer alan diğer değerlerle uyumlu olan davranış biçimini seçer.

Bireysel değerler, çocukluktan itibaren bireylere telkin edilir. Birey deneyim kazandıkça bu değerleri hiyerarşik olarak sentez eder ve her bir değer diğerlerine göre göreceli önceliğini belirler.¹⁰³ Belli bir değere sahip olduğu bilinen bir kişide, davranışın belli bir biçimi ya da ulaşmak istediği bir amaçla ilgili belli inançları var demektir.

Rokeach değerleri, “araçsal değerler” (instrumental values) ve “amaçsal değerler” (terminal values) olmak üzere iki grupta ele almaktadır. Değerler ölçeği de bu ayrım üzerine yapılandırılmıştır. Yaşamın temel amaçları amaçsal değerleri, bu amaçlara ulaşmak için başvurulacak davranış tarzları ise araçsal değerleri ifade etmektedir. Her birey, önem hiyerarşisi içinde düzenlenmiş, kendi değer sistemini oluşturan amaçsal ve araçsal değerler setine sahiptir. Rahat bir yaşam, başarı, gerçek dostluk, özgürlük, kendine saygı amaçsal değerleri; sevecen olmak, yaratıcı olmak, itaatkâr olmak, hırslı olmak, cesur olmak ise araçsal değerleri ifade etmektedir.¹⁰⁴

Amaçsal değerler; “kişisel” ve “sosyal” değerler olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Ben-merkezli değerler (birey-odaklı) kişisel değerleri; başkaları merkezli (başkaları odaklı) değerler ise, sosyal değerleri ifade etmektedir. Kişisel değerler kişinin kendi zihninde oluşan yaşam amaçlarıyla ilgilenirken, sosyal değerler kişiler arası yaşam amaçlarıyla ilgilidirler. Kendine saygı ve başarı gibi değerler, ben-merkezli değerler iken; dünya barışı, eşitlik ve kardeşlik gibi değerler başkaları-

¹⁰² Milton Rokeach, **Beliefs, attitudes and values: A Theory Of Organization And Change**. 1968.

¹⁰³ Rokeach, (Human Values) s.28.

¹⁰⁴ F. Kluchohn, Strodtbeck, s.18.

merkezli değerlerdir. Kişilerin tutum ve davranışı, kişisel ya da sosyal değerlerin hangisinin daha öncelikli olduğuna göre değişebilir. Bir sosyal değerdeki yükseliş ya da azalış, diğer sosyal değerlerin de yükselmesine veya azalmasına neden olabilir. Kişisel değerlerdeki yükseliş de bazı sosyal değerlerin azalmasına sebebi olabilir.

Ahlaki değerler (moral values) ve kişisel yetkinlik değerleri (personal competence values) araçsal değerleri oluşturur. Ahlaki değerler, insan ilişkileri odaklıdır ve yanlış bir şey yapıldığı zaman suçluluk hissedilmesine neden olan davranış biçimleridir. Temiz olmak, affedici olmak, yardımsever olmak, dürüst olmak, sorumluluk sahibi olmak gibi değerler, ahlaki değerlerdir. Kişisel yetkinlik değerleri ise, kendini gerçekleştirme (self actualization) ile ilgili davranış biçimleridir ve kişinin kendisine odaklıdır. Bu değerlerin gücü kişisel bir yetersizlikte utanç duyulmasına neden olur. Kişinin dürüst ve sorumlu davranışı ahlaki davranışını hissettirirken, mantıklı, kontrollü ve yaratıcı davranması kişisel yetkinlik hissine neden olur.¹⁰⁵

Rokeach, kişisel değerleri amaçsal ve araçsal olmak üzere 18 değere indirgemıştır¹⁰⁶. Tablo2.1.'de bu değerler ve kısa açıklamaları verilmiştir.

Tablo 2.1: Amaçsal ve Araçsal Değerler

Amaçsal Değerler	Araçsal Değerler
Rahat bir hayat	Hırslı/tutkulu /ihtiraslı olmak
Heyecan verici yaşam (heyecanlı bir hayat)	Açık fikirli olmak (geniş görüşlü)
Bir şeyler başarma hissi	Yetenekli / ehil olmak
Barış içinde bir dünya	Neşeli olmak

¹⁰⁵ Victoria Braithwaite, H.G. Law, Structure of Human Values: Testing the Adequacy of the Rokeach Value Survey. **Journal of Personality and Social Psychology**. Cilt.49, Sayı:1, 1985, ss.250-263.

¹⁰⁶ Rokeach, (Human Values) s.28.

Güzel bir dünya (güzellikler dünyası)	Temiz olmak
Eşitlik	Cesur olmak
Aile güvenliği	Affedici/bağışlayıcı olmak
Özgürlük	Yardımsever olmak
Mutluluk	Dürüst olmak
İçsel ahenk-huzur	Hayal gücü kuvvetli olmak
Olgun aşk	Bağımsız olmak
Ulusal güvenlik (Milli güvenlik)	Mantıklı olmak
Zevk, haz	Aydın olmak
Kurtuluş	Sevgi dolu olmak
Kendine saygı	İtaatkar olmak
Sosyal itibar	Kibar olmak
Gerçek dostluk	Sorumlu (Güvenilir) olmak
Bilge – akıllılık	Kendini kontrol edebilmek

Kaynak: Milton Rokeach, The Nature of Human Values, New York: Free Press, 1973, s.28

2.1.2.3. Schwartz Değer Yaklaşımı

Son yıllardaki kişisel değerlerle ilgili en önemli çalışmalar Shalom H.Schwartz ve meslektaşları tarafından yürütülmüştür. Schwartz'ın değer yaklaşımı, (Theory of Basic Human Values) çeşitli boyutlar altında bulunan değerlerin ne derece benzer ya da farklı olduklarını deneysel çalışmalarla açıklamaya çalışan bir yaklaşımdır.

Schwartz, değerin kuramsal yapısını, evrensel insan ihtiyaçlarının bilişsel temsilleri olarak ele almıştır. Bu temeller; bireyin yaşamasına hizmet eden *biyolojik ihtiyaçlar*, kişiler arası eşgüdüm için *sosyal etkileşimli ihtiyaçlar* ve grup refahı ve devamı için *sosyal kurumsal ihtiyaçlar*dır. Değerler bu ihtiyaçların zihinsel temsili olarak düşünülmektedir. Ve bundan dolayı değerler, insan davranışlarını açıklayabilir kılmaktadır.

Bu üç grup ihtiyaç, evrenseldir ve insanlarda doğuştan bulunmaktadır. Yaşamda gerçeklikle başa çıkabilmek için bireylerin üç ihtiyacın da farkında olmaları, bu ihtiyaçlar hakkında düşünmeleri ve planlama yapmaları gerekmektedir. Bilişsel gelişim süresince, bireyler ihtiyaçlarını bilinçli şekilde amaçlar ya da değerler olarak ifade edebilecek duruma gelirler. Sosyalleşme sürecinde bireylere, kültürel olarak paylaştıkları bu ihtiyaçların amaç ya da değerlere nakledilmesi öğretilir.¹⁰⁷

Değerlerin yapısı genel olarak çembersel bir dizilim ile açıklanmaktadır. Güdüsel altyapısı birbiriyle aynı ya da benzer olan değerler çembersel yapıda birbirlerine yakın ya da komşu dizilirler. Yakın değerlerin gruplanmasıyla “değer tipleri” ya da “değer alanları” oluşur. Güdüsel altyapısı farklı ya da zıt olan değerler ise birbirine uzak konumlanır ve zıt kutuplarda yer alır.¹⁰⁸

Schwartz 56 değere ilişkin 10 farklı tipte güdüsel değer tipi belirlemiş ve farklı kültürlerin spesifik değerlerinin, 10 farklı değer tipinden biri içerisinde yer alacağını iddia etmiştir¹⁰⁹. Bu değer tipleri, güç, başarı, hedonizm, uyarım, öz yönlendirme, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyum ve güvenliktir.

¹⁰⁷ Shalom H.Schwartz, Universals in the content and structure of values: Theory and empirical test in 20 countries. In: Zanna, M., Editor. **Advances in Experimental Social Psychology** Cilt. 25, New York: Academic Press. 1992, ss. 1-65; Shalom H.Schwartz and Bilsky, W, Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross cultural replications, **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt:58, 1990, ss:878-891.

¹⁰⁸ Shalom H Schwartz, A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work, **Applied Psychology: An International Review**, Cilt:48, Sayı:1,1999 ss.23-47.

¹⁰⁹ Shalom H. Schwartz, **Basic Human Values**, The Hebrew University of Jerusalem, 2009 http://www.ccsr.ac.uk/qmss/seminars/2009-06-10/documents/Shalom_Schwartz_1.pdf , (10.02.2012). s.3-6; Shalom H.Schwartz, Value Priorities And Behaviour: Applying A Theory Of Integrated Value Systems. <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico2/2Psico%2007.pdf> , (10.02.2012), ss.122-123,

Güç; sosyal statü ve prestij, kişilerin üzerinde baskı kurmak, kişileri kontrol altında tutmak ve zenginliktir.

Başarı; sosyal standartlara göre başarılı sayılmaktır. Başarının kaynağında bireyin grup içinde kalma savaşı ve kurumsal olarak amaçlara ulaşma arzusu vardır. Hırs, başarılilik, kapasite, etkililik, zekilik, kendine saygı ve sosyal tanınma, farklı sosyal standartları ifade eden başarı kaynaklarıdır.

Hedonizm; kendi kendine memnuniyet, duysal zevk alabilmedir. Hedonizm değeri, organizmanın ihtiyaçlarından türemiştir. Freud (1933), Morris (1956), Williams (1968)¹¹⁰ gibi teorisyenler; memnuniyet, yaşamdan zevk alma ve kendi isteklerine düşkün olma gibi birçok arzuyu hedonizm olarak ifade etmişlerdir.

Uyarım; yenilik, ilgi çekici şeyler ve hayattaki uğraştırıcı durumlardır. Uyarım değeri değişiklik ve tehditte ziyade, olumlu bir sonuç elde etmek için organizmanın ihtiyacından meydana gelmiştir.

Öz yönlendirme; bağımsız bir şekilde düşünme, hareket etme, seçme, araştırma ve yaratıcılıktır.

Evrensellik; insanlığın ve doğanın refahı için anlayış, takdir, tolerans, sosyal adalet, açık fikirlilik ve eşitliktir. Evrensellik değeri, bireyin ve grubun yaşamsal ihtiyaçlarından gelmektedir. İnsanlar doğal kaynakların kıtlığının farkında oluncaya ve başka gruplarla karşılaşınca kadar evrensellik değerinin farkında değillerdir. İnsanlar, başkalarının yaşam tehditleri ile başa çıkabilmedeki ve yaşamın bağlı olduğu doğal kaynakların korunmasındaki başarısızlığının farkına varınca evrensellik değerini anlarlar.

¹¹⁰ Sigmund Freud, **New introductory lectures in psychoanalysis**. New York: Norton, 1933
CharlesW Morris, **Varieties of Human Value**. Chicago: University of Chicago Press, 1956; Robin M. Williams, **Values**, In E. Sills (Ed.), **International Encyclopedia of the Social Sciences**. New York: Macmillan, 1968

Yardımseverlik; sadakat, dürüstlük, sorumluluk, affedicilik ve iyilikseverliktir. Yardımseverlik değeri, grup fonksiyonlarının düzenlenmesi için temel gereklilikten ve bireyin bağılık ihtiyacından gelmektedir. Yardımseverlik değeri, başkalarının refahı için gönüllü ilişki kurmaktır.

Geleneksellik; kültürün ve dinin bireye dayattığı gelenek ve fikirleri kabul etme ve onlara saygı duymadır.

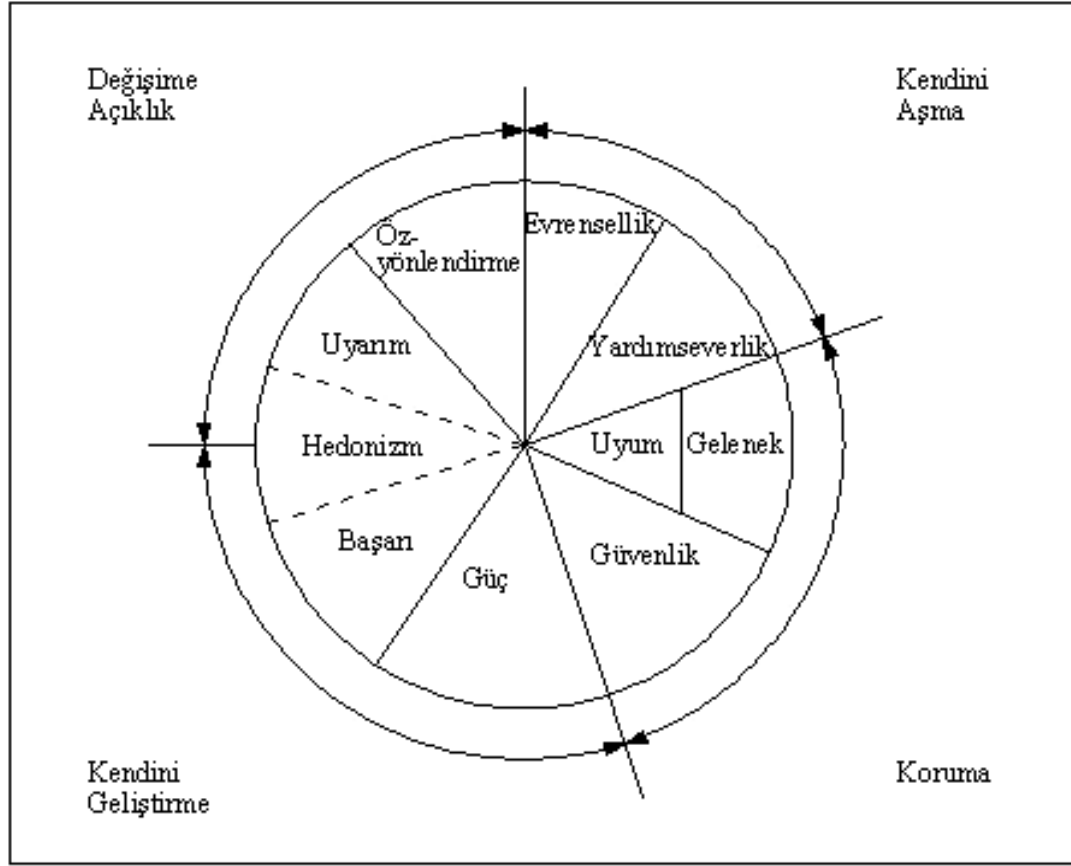
Uyum; başkalarını üzecek davranışlardan kaçınma, sosyal beklenti ve normlara uymaktır. Tüm değerler uyum değerinden söz etmektedir. Uyum değeri, bireyi rahatsız eden olumsuzlukların azaltılmasından ve grup fonksiyonlarının düzeltilmesinden türemiştir.

Güvenlik; ilişkilerde huzurlu olma ve aidiyet duygusudur. Güvenlik değeri, bireysellikten ve grup gerekliliğinden türemiştir. Güvenlik değeri iki gruptur. Birinci grup bireysel ilgiler (temizlik gibi), diğeri ise grup ilgileridir (ulusal güvenlik gibi).¹¹¹

Değer tiplerinin birbirleriyle uyum ya da çelişki içinde olabilecek nitelik taşıdıkları öngörülmektedir. Değer tipleri arasında var olduğu öngörülen uyumluluklar ve çelişkiler şekil 2.1’de belirtilmiştir. Dairenin çeperi üzerinde birbirinin karşısında yer alan değer tiplerinin çeliştikleri, birbirlerine yakın olarak yer alanların ise uyumlu oldukları öngörülmektedir. Birbiriyle çatışan değerler çember üzerinde merkezden zıt yönle giderken, uyumlu değer tipleri çember içinde birbirine yakındır. Ayrıca çatışan değer tipleri arasındaki zıtlıklar nedeniyle, şekil 2.1.’de görüldüğü gibi değerler kendi içerisinde iki ana boyut üzerinde gruplandırılırlar.

¹¹¹ Shalom H. Schwartz, **Basic Values: How They Motive and Inhibit Prosocial Behavior** <http://portal.idc.ac.il/en/Symposium/HerzliyaSymposium/Documents/dcSchwartz.pdf> (10.02.2010), s.3-8; Schwartz, (Basic Human Values) s.3-6

Şekil 2.1: Nedensel Değişim Tipi Arasındaki İlişkinin Teorik Modeli



Kaynak : Schwartz, Shalom H, Basic Human Values, The Hebrew University of Jerusalem, 2009 http://www.ccsr.ac.uk/qmss/seminars/2009-06-10/documents/Shalom_Schwartz_1.pdf , (10.02.2012), s. 6.

Schwartz bu iki boyuttan ilkinin ‘Değişime Açıklık/Koruma’ [(Openness to Change)/ (Conservation)] boyutu olarak adlandırmıştır. Bu boyutun değişime açıklık (openness to change) ucu ‘özyönelim’ ve ‘uyarılma’ değer tiplerini kapsar ve bireylerin duygusal ve düşünsel ilgilerini önceden kestirilemeyecek biçimlerde izlemelerine olanak sağlayan değerlerden oluşur. Boyutun koruma ucu ise, ‘güvenlik’, ‘uyum’ ve ‘geleneksellik’ değer tiplerinden oluşur ve bireylerin yakın oldukları kişilerle, kurumlarla ve geleneklerle olan ilişkilerindeki süreklilik ve belirliliğin sürmesine olanak sağlayan değerleri içerir.

İkinci boyut ise, ‘kendini aşma/kendini geliştirme’ [(self sranscendence) / (self enhancement)] olarak adlandırmıştır. Bu boyutun kendini aşma ucu ‘evrensellik’ ve ‘yardımseverlik’ değer tiplerini; kendini geliştirme ucu ise ‘güç’ ‘başarı’ ve ‘hedonizm’ (hazcılık) değer tiplerini kapsar. Kendini geliştirme grubunun içindeki değerler bireyin, başkalarının zararına bile olsa, kendi çıkarları doğrultusunda davranmasına olanak sağlayan değerlerden oluşmaktadır. Kendini aşma grubu ise, bireyin, yakın ya da uzak tüm insanların ve doğanın yararı için, bencil amaçlarından vazgeçmesine yönelik değerleri kapsamaktadır. On değer tipi içerisinde yalnızca ‘hedonizm’, hem değişime açıklık, hem de kendini geliştirme değer boyutlarını içerisinde barındırır.¹¹²

2.1.2.4. Knapstad’ın Sendikal Değer Yaklaşımı

Sendikal etkinliklerin belli paylaşılan değerler üzerine kurulu olduğunu ifade eden Geir Knapstad, zaman zaman ya da ülkeden ülkeye farklılıklar görülse de sendikal değerlerin ‘temel değerler’ olarak tanımlandığı bazı değişmezleri olduğunu iler sürmüştür. Bu temel değerlerin en önemlileri şunlardır;¹¹³

- Halk hareketi ürünü olma,
- Esas olanla ilgilenme,
- Dayanışma gücü,
- Bağımsızlık,
- Demokrasi önceliği.

Bir hareket olarak sendika, halk hareketi geleneğinin ürünüdür. Sendikal değer, dini hareketleri temsil eden örgütler, alkolizme karşı hareketler, kooperatifçilik gibi popüler geleneğin bir ürünüdür. Hepsinin halkçı temeli vardır. Sendikal değer insanlık için olumlu bir görüşü ve halkın toplumu değiştirip geliştirme inancını temsil eder.

¹¹² Schwartz, **(Theory And Emprical Test İn 20 Countries)** ss. 1-65.

¹¹³ Geir Knapstad, **Sendikal Demokrasi**, Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları, Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Yayınları, Ekim 1999, ss.149-152.

Sendikaların esas olarak faaliyet amacı; üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesine yöneliktir. Sendikal değerin oluşumunun temelinde üyelerinin çıkarları, başat olarak da ücretler ve çalışma koşulları vardır.

Dayanışma gücü, sendikacılığın temel görüşlerinden biri olan bireyin çıkarlarının korunması, yüceltilmesi ve pek çok kişinin bir dava uğruna birlikte çalışmasıdır. Üyelerin her birinin, bir diğeri için de ayağa kalkması, dayanışması ve uyumlu bir eylemin önceden tespit edilen amaçlara yönelik olarak hareket etmesinde değerlerin rolü büyüktür.

Bağımsızlık, sendikacılığın olmazsa olmaz koşuludur. Bağımsızlık genel olarak işverene karşı bağımsızlığı ifade eder.

Demokrasi, sendikal hareketin özünde vardır. Sendikal demokrasi, sendika üyelerinin her düzeyde sendikayı temsil edecek, yönetecek kişi ve organları demokratik bir biçimde seçebilmelerini; talip oldukları görevlere seçilebilmelerini ve sendikayı ilgilendiren kararların oluşturulmasına etkin bir biçimde katılabilmelerini ifade etmektedir.

2.1.3. Değerlerin Kaynağı ve Sendika Üyeliğine Etkisi

Değerler çoğunlukla tek başına bir anlam ifade etmeyen birçok kaynaktan türemiştir. Ancak değerler yoğunluğa ve değer öncelikleri gibi tanımlanabilir kesin bağlara sahiptir.¹¹⁴ Değer öncelikleri, hem birbirlerine yakın hem de birbirleri arasında paylaşılabirler ve toplumun bütününün, kurumların ve bireyselliğin derecesine işaret etmektedirler.¹¹⁵

¹¹⁴ Michael Hechter, **Value research in the social and behavioral sciences**. In M. Hechter, L. Nadel, & R.E. Michod (Eds.), *The Origin of Values* 1993 ss.1-28.

¹¹⁵ Gerard H. Hofstede, **Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values**. Beverly Hills, CA: Sage. 1980; Barry Schwartz, *On the Creation and Destruction of Value, The Origin of Values*, (Michael Hechter, Lynn Nadel, Richard E. Michod - Editors), *The Origin of Values*, Aldine de Gruyter, New York, 1993, ss.153-186.

Çalışanların sendikalara üye olmaları ve sendikal sürece katılım düzeyleri, sendikaların değer yaratma kabiliyetiyle doğru orantılıdır. Sendikaların bu anlamda oluşturdukları değerler ve değerlerin kaynağında yer alan kişilik, sosyalleşme, kültür ve bilişsel öğrenme gibi öğelerin sendikalaşma eğilimi üzerine etkisi bu bölümde incelenecektir.

2.1.3.1. Kişiliğin Sendika Üyelğine Etkisi

Kişilik; bireyin duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Kişilik özellikleri bireysel farklılıkların da bir boyutudur. Bu farklılıklar düşünce, duygu ve harekete geçme olgularındaki eğilimlerdir. Kişisel özellikler ve değer arasındaki temel farklılık: kişisel özellikler, ‘insan, nelerden hoşlanır’ı tarif ederken; değerler, ‘insan, neyin önemli olduğunu düşünür’ sorusunu tarif eder. Değerin davranışlar üzerindeki etkisi, bilişsel kontrole bağlıdır. Bu kişisel özelliklerin etkisinden daha fazladır.¹¹⁶ Diğer bir ayırım ise, kişisel özellikler oldukça durağan bir yapıda olduğu halde değerlerin yeni bir sosyal çevrede sosyalleşme çabası içerisindeki değişimlerden daha fazla etkilendiğidir.¹¹⁷

Bilsky ve Schwarz değer öncelikleri ile kişisel değişkenler arasında anlamlı ve sistematik bir ilişki olduğunu öne sürmüştür.¹¹⁸ Beukman, değerler ve kişilik arasındaki ilişkiyi ‘*Değerler kişilikle sadece yakından ilişkili olmadığını, aynı zamanda onun bir parçası olduğunu; değerler çeşitli alternatiflerle karşılaştığı zaman kişiliğe yön verdiğini; değerlerin kişiliğin vazgeçilmez özelliklerinden olduğunu özellikle de bir değer diğerlerine baskın olduğu zaman*’ şeklinde aktarmıştır.¹¹⁹ Roccas ise, değerler ile kişisel özellikler arasındaki aşağıdaki ilişkileri ön plana çıkarmıştır.

¹¹⁶ Roccas, Sonia, Sagiv, Lilach, Schwartz, Shalom H., & Knafo, Ariel, ‘The Big Five Personality Factors And Personal Values’. **Personality and Social Psychology Bulletin**, Cilt:6, 2002, ss. 780-801.

¹¹⁷ Nina Koivula, **Basic Human Values in the Workplace Social psychological studies 17**, Department of Social Psychology, University of Helsinki, 2008, ss.9-11.

¹¹⁸ Bilsky, W., Shalom H. Schwartz. Values and personality. **European Journal of Personality**. Cilt:8, 1994, ss. 163-181.

¹¹⁹ Theunis Lodewyk Beukman, **The Effect of Selected Variables on Leadership Behaviour within the Framework of a Transformational Organization Paradigm**. Doctor Commerci, University of

- Doğuştan gelen mizaç (huy), kişilik özellikleri ve değerler birbirine paralel olarak gelişir.
- İnsanlar değerlerin etkisi ile hareket ederler, bu değerler ise kişilik özelliklerini etkiler.
- Kişisel özellikler değerleri etkiler.¹²⁰

Kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada, kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Yine aynı çalışmada kişilik özellikleri ile iş değerlerinin alt boyutları olan özerklik ve yetenekleri kullanım, iş ilişkileri, etkileme, ilerleme düzeyi ve finansal-çalışma koşulları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.¹²¹ İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir çalışmada da benzer sonuçlar bulunmuştur. Sözkonusu çalışmada iş değerleri ile beş faktör kişilik boyutları (dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz denetim, duygusal tutarsızlık, gelişime açıklık) arasında ilişki varlığı tespit edilmiştir.¹²²

Kişilik özellikleri değerlere etki ettiği gibi, benzer şekilde davranışlara da etki etmektedir. Yapılmış birçok araştırma davranışların temelinde kişilik özelliklerinin de önemli bir payı olduğunu ortaya koymuştur. Kişilik özellikleri ile üniversite alan seçimi ilişkisinin incelendiği bir çalışmada, kişilik özellikleri ile üniversite bölüm tercihleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.¹²³

İşgörenlerin örgüte ya da örgüt üyelerine yönelik olarak, rol gerekleri ve asgari zorunluluklarının ötesinde sergilenen davranış olarak tanımlanan örgütsel

Pretoria. 2005 <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-11082005-083347/unrestricted/03chapter3.pdf> (12.05.2010), s.66.

¹²⁰ Roccas, Sagiv, Schwartz, Knafo, ss. 780-801.

¹²¹ Bahar Tomrukçu, **Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir. 2008, ss.56-61.

¹²² Umut Kubat, Ayşe Kuruüzüm, İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Fakültesi Dergisi**. Cilt:15, Sayı:3, 2010, ss. 496-500.

¹²³ Perviz Aliyev, **Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Rollerinin Üniversite Alan Seçimi ile İlişkisinin İncelenmesi**. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2008 ss.63-68.

vatandaşlık davranışı,¹²⁴ sendikal örgütlenmelerde de sıklıkla görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada; kişinin enerjiklik düzeyi, soyut düşünme yeteneği, hırs ve başarı tutkusu, cinsiyet, güçsüzlük ve sosyal eziklik özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının %29'unu açıklayabilmektedir.¹²⁵

Değerlerin kaynağında önemli bir yer bulan kişilik özellikleri, işçinin sendikal haklarını kullanmasına da olumlu ve olumsuz yönde etki etmektedir. Şöyle ki, öğrenilmiş çaresizlik içinde olan işçi, güven eksikliği ile yasal haklarını kullanmama, sendikal faaliyetlere katılmama ve benzeri davranışlar sergileyebilir.¹²⁶

2.1.3.2. Sosyalleşmenin Sendika Üyeliğine Etkisi

İnsanın doğumundan ölümüne kadar uzanan toplumsal tutumlarını, davranış modellerini ve düşünme biçimlerini öğrendiği ve bu öğrenme aracılığıyla kültürel olarak içinde bulunduğu topluma uyum sağladığı sürecin bütününe sosyalleşme denir. Bireyin değer yargılarının oluşumunda sosyalleşme sürecinin önemi büyüktür.¹²⁷

Değerlerin oluşmasında asıl olarak ihtiyaçlar vardır. Bu ihtiyaçlar psikolojik koşullar ile yaşamsal ilişki içerisinde. Örneğin, açlık tatmin edilmesi gereken bir ihtiyacımızdır; ancak, neyi, nasıl yiyeceğimizi seçeceğimiz zaman toplumsal çatışmadan kaçınmak için sosyal durumlara dikkat ederiz.¹²⁸ Diğer bir anlatımla sosyal yaptırımlar, ihtiyaçlarımızı dönüştürerek değerlerin oluşmasını sağlarlar.¹²⁹

¹²⁴ Selahattin Kanten, Şule Tükeltürk, Muhteşem Baran, Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Prososyal Örgütsel Davranışları Arasındaki Etkileşimi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**. Cilt:5, Sayı:3, s.32.

¹²⁵ Selma Kaynak, **Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar, 2007 s.78.

¹²⁶ Barış Seçer, İşçilerin Haklarını Kullanmaktan Kaçınmaları: Nedenleri ve Çözüm Yaklaşımları. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt:12, Sayı:1, 2010, s.104.

¹²⁷ Zeki Arslantürk, Tayfun Amman, **Sosyoloji**. Kaknüs Yayınları. İstanbul 2000 ss.171-172.

¹²⁸ Donald E. Super, Values: Their Nature, Assessment And Practical Use. In D.E. Super&B.Sverko, (Editors.) **Life Roles, Values and Careers**, International Findings of the Work Importance Study. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 1995, ss.54-61.

¹²⁹ Rokeach, (Human Values) ss. 1-438

İnsanın sosyallik düzeyi değer yargılarına da etki eder. Asosyal birinin değer yargıları ile sosyal birinin değer yargıları birbirinden farklıdır. Benzer şekilde sosyalleşme ile sendikalaşma arasında yakın bir ilişki vardır. Şöyle ki, sendikacılığın temelinde dayanışma kültürü vardır. Çalışanlar sosyalleştikçe dayanışma ihtiyacı ve sendikalaşma eğilimi artacaktır. Buna karşın çalışanlar iş ilişkilerinde bireyselleştikçe (profesyonelleştikçe) pazarlık gücünü artırmakta ve sendikasızlaşmayı tetiklemektedir. Bireysel olarak da haklar elde edebilecek güçte olan vasıflı çalışanlar, bireysel pazarlık gücünü artırdıkça, sendikalara üyelik yerine direkt olarak işletme yönetimi ile masaya oturabilmektedirler. Bireysel gücün artması da doğal olarak işçinin farklılık yaratması ile mümkündür. Çalışanın farklılık yaratması ve niteliklerini artırması, bireysel olarak pazarlık gücünü artırmakta ve sendikaların klasik işlevlerine olan ihtiyacı azaltmaktadır.¹³⁰

2.1.3.3. Kültürün Sendika Üyeliğine Etkisi

Kültür, bir toplumun sahip olduğu maddi ve manevi değerlerden oluşan bir bütündür. Toplumun sahip olduğu bu değerler mevcut her türlü bilgiyi, alakaları, kıymet ölçülerini, görüş ve zihniyet ile her nevi davranış şekillerini içinde barındırır. Tüm bunlar toplumun büyük çoğunluğunun kabul ettiği ve bir toplumu diğer toplumlardan ayıran özel hayat tarzlarını ifade eder.¹³¹

Ortak değerler, toplum üyelerinin birbirini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Sosyalleşme ile birlikte değerler, bireyin sosyal ve biyolojik ihtiyaçlarının tatmin edilmesine yardımcı olur. Kültür ise, insanların topluma uyum stratejilerine yardımcı olur.

¹³⁰ Banu Uçkan, Sendikalar Arası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar, **Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, No:38, Ankara, 2000, ss. 752-753; Gülru Avar, **İşçi Sendikalarının İnsan Kaynakları Yönetimine Bakış Açıları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, ss.44-45.

¹³¹ Mümtaz Turan, **Kültür Değişimleri**, Başbakanlık Yayınları. Ankara. 1972 s.35.

Sosyal düzeyde değerler durağan bir yapıdadır. Çünkü her değeri çevreleyen birikmiş anlamlar ve yorumlar mevcuttur. Kültür yavaş yavaş değişir ve yeni neslin biçimsel deneyimlerinin değişimini yansıtır. Değişim, çevresel etmenlerin değişimi ile birlikte ortaya çıkar. Kültür de sosyo-ekonomik, politik ve teknolojik çevrenin değişimi ile birlikte değişir.

Değerler; milletleri, etnik grupları ve dinleri mukayese ettiğimiz zaman kültürel farklılıkları anlamak için önemlidir. Değer önceliklerinde önemli kültürel değişiklikler olmasına rağmen karşıt kültürün de benzer yanları vardır.¹³²

Gerek sendikalaşma eğilimi gerekse sendikaların yapısal değişimi kültürel özelliklerden bütünüyle bağımsız değildir. Bu nedenle farklı kültürlerdeki sendikalaşma oranları da farklılık arz etmektedir. Diğer yandan toplumdan topluma kültürel değişime bağlı olarak veya aynı toplumda farklı dönemlerde sendikaların yapısal değişimlere uğradıkları gözlenmektedir. Sendikaların faaliyet ve eylemleri de bu değişimlerden etkilenmektedir.¹³³

Örgütlenme biçimi, düzeyi, oranları, üst sendikal örgütlerin sayısı ve bölünme nedenleri, üyelik yapıları gibi birçok özellikleri açısından sendikaların, her ülkeye özgü temel yapısal farklılıkları bulunmaktadır. Örneğin, Avrupa ülkelerinin çoğunun ABD, Japonya ve dünyanın diğer birçok ülkesine oranla sendika üyeliği ve örgütsel yoğunluk bakımından çok daha iyi durumda olduğu görülmektedir. Bunun en önemli nedeni ise Avrupa'nın yaşadığı tarihsel ve toplumsal süreçtir.¹³⁴

¹³² Koivula, ss. 10-11.

¹³³ Yıldırım Koç, **Türkiye’de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, EPOS Yayınları, Ankara 2007 ss.157-207.

¹³⁴ Faruk Sapançalı, ‘Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler’, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, Cilt:21, Sayı:5, ss.4-9.

2.1.3.4. Bilişsel Öğrenmenin Sendika Üyeliğine Etkisi

Biliş (Cognition), insanın dünyayı ve kendisini algılamada kullandığı işlemler bütünüdür.¹³⁵ Bilişsel öğrenme (Cognitive Learning) ise, bireyin çevresinde olup bitenlere anlam yüklemesidir.¹³⁶ Doğrudan gözlenemeyen ve zihinsel bir süreç olan öğrenme, kişinin davranışında bulunma kapasitesinin gelişmesidir.

İnsanlar yaşamları boyunca sürekli bir şeyler öğrenmektedirler. Bu öğrenme sürecinde insan, davranış ve tavırlarını, hatta kişiliğini bile değiştiren bir farklılaşma yaşamaktadır. İnsanlar çevrelerinden sürekli kendilerine ulaşan verileri değerlendirerek düşünsel, duygusal veya davranışsal tepkilerde bulunurlar.¹³⁷ Bu tepkiler zamanla kalıcı değerlere dönüşebilmektedirler. Öğrenme ile değer arasında güçlü bir ilişki vardır. Değerler kişilik, sosyalleşme ve kültür ile oluştuğu gibi öğrenmeye bağlı olarak da oluşur; gelişir ve değişirler.

Çalışanların, sendikalara yönelik tutum ve davranışlarında bilişsel öğrenme yolu ile öğrendiklerinin de etkisi bulunmaktadır. Şöyle ki, çalışanlar sendikal algılamalarını belirli bir süreçten geçirerek kendi yargılarını yaratırlar. Burada, mevcut bilgiyi işleme süreci neticesinde çalışanlar sendikalara yönelik olumlu veya olumsuz davranış sergileyebilmektedirler. Çalışanlar bilişsel öğrenme yoluyla sendikalar hakkında bilgi edinebilmekte ve sendikalara karşı kendi yargılarını oluşturabilmektedirler. Çalışanların sendikalara karşı oluşturdukları kişisel yargıları sendikalara yönelik tutum ve davranışlarının da kaynağını oluşturabilmektedir.

2.2. İŞ DEĞERLERİ KAVRAMI

Çalışma hayatı, insan hayatındaki en önemli olgulardan biridir. Dolayısı ile insanların her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da var olan bir takım değerleri vardır. Değerlerin bilimsel anlamda, iş hayatında yer alması 1924 yılında yapılan

¹³⁵ Ayşegül Ataman, **Gelişim ve Öğrenme**. Gündüz Eğitim ve Yayıncılık. Ankara. 2004 s.298.

¹³⁶ Yüksel Özden, **Eğitimde Yeni Değerler**. Pegem Yayıncılık. Ankara. 2004 s. 21.

¹³⁷ Carl Rogers, **Freedom to Learn for the 80's**. Columbus, Ohio & Charles Merrill Publishing. 1983. s.20.

‘Hawthorne Araştırmaları’ ile başlamıştır. Hawthorne araştırmaları sonucunda, teknik ve fiziksel şartlarda yapılan olumlu bir iyileştirmenin her zaman verimliliği artırmadığı görülmüştür. Bu araştırma ile iş davranışlarının açıklanmasında fiziksel faktörler yanında sosyal faktörlerin de yer alması gerektiğini ortaya koyan ‘insan ilişkileri kuramı’ ortaya atılmıştır. Çalışma koşullarının ve insan özelliklerinin işteki davranışlara etkisi, bu ve benzeri çalışmalardan sonra daha çok ilgi odağı olmuştur.¹³⁸ İş değerlerini tam olarak anlayabilmek için konuya ilişkin tanımları ortaya koymak gereklidir. Bu tanımlamalardan birkaçı şu şekildedir:

İş Değerleri, insanın doğumundan itibaren içinde bulunduğu ve yetiştiği toplumda geçirmiş olduğu sosyalleşme süreci nihayetinde edinmiş olduğu değerlerdir.¹³⁹ İş değerleri kavramı, değer kavramının gelişimine paralel gelişim göstermişse de, değer araştırmalarından farklı bir perspektife sahiptir ve burada farklı metodolojiler kullanılmıştır. Bu nedenle değerler konusundaki tartışmalar iş değerleri için bir temel oluştursa da, konuyu açıklamakta eksik kalmaktadır.¹⁴⁰

Elizur, iş değerlerini bireyin işinde edinebildiği belli sonuçlara verdiği önem olarak tanımlamıştır. Diğer bir deyişle, iş değerlerini kişiyi iş yerinde tutan ödül ve amaç olarak tanımlamıştır.¹⁴¹ İş değerlerinin iş davranışları üzerine dolaylı bir etkisi olduğu söylenebilir. Kişinin geçmişi ve çevresel etkenler, çalışma normları aracılığı ile davranış üzerine etki etmektedir. Şekil 2.2. de iş değerleri ile iş davranışları arasındaki ilişki örgütsel çevre içerisinde görülmektedir. Şekilde görüldüğü üzere iş değerleri iki temel öğeden oluşmaktadır. Bunlar, biçim (sonuca ait) ve sistem performansıdır. Oval biçimde gösterilen iş değerleri kurgusu ve dikdörtgen şeklindeki iki öğe, yapının birbiri arasındaki gizil öğelerini göstermektedir. Nedensel bağlantılar bir oval şeklin diğeri arasındaki bağlantısını tanımlamaktadır. İş davranışları, salt bireysel davranışlardan oluşmamaktadır. Takım çalışmasına bağlı grup aktiviteleri, ortak akıl ve sosyal etki iş değerlerinin potansiyel sonuçlarıdır.

¹³⁸ Ali Şahin, Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Sayı.11, 2004 s.531.

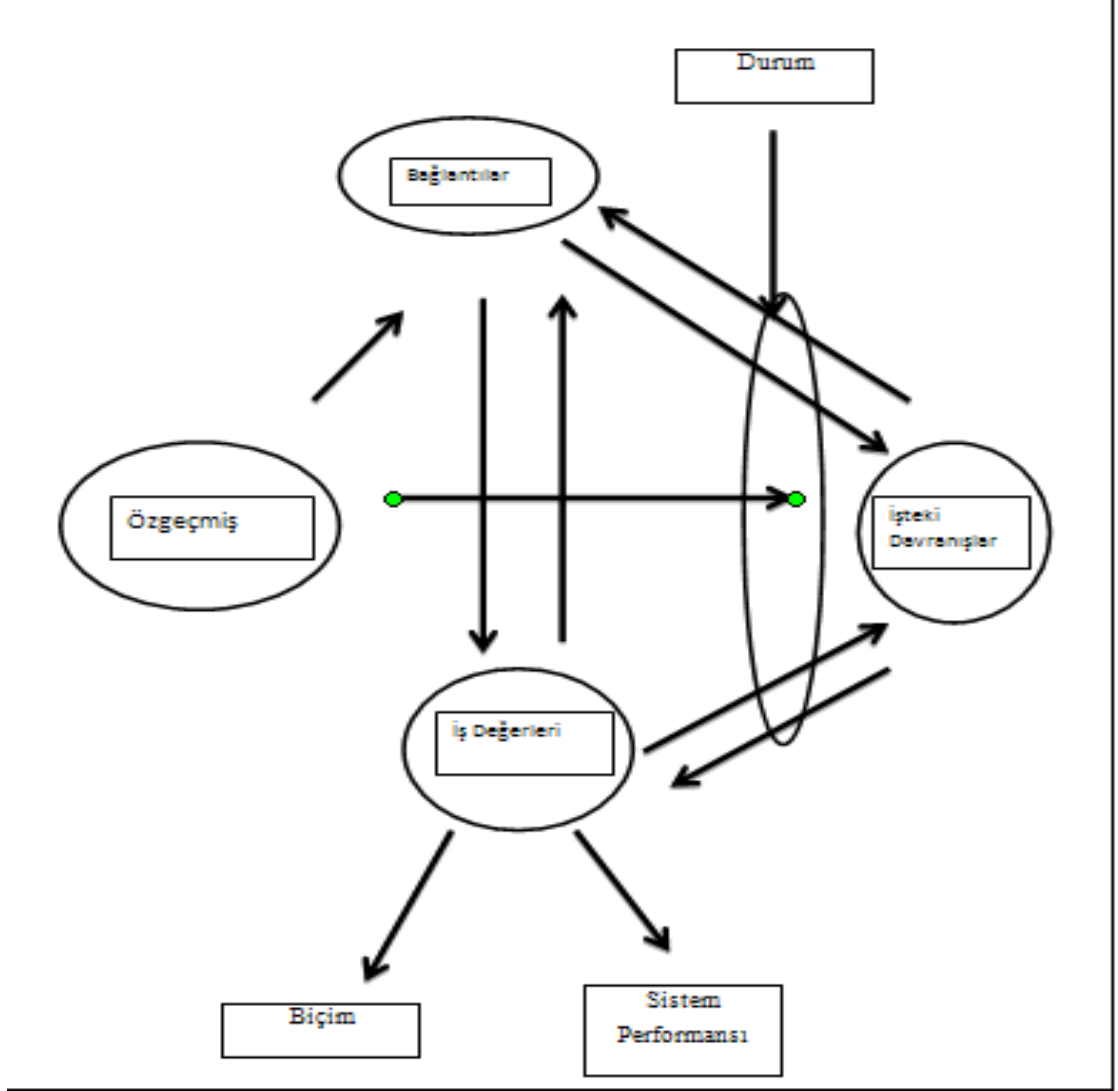
¹³⁹ Alev Ergenç, **Analitik Bir Yaklaşımla İşe Bağlılık Olgusunun İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir, 1982, ss.32-200.

¹⁴⁰ Lyons, s.45.

¹⁴¹ Dov Elizur, ‘Facets Of Work Values: A Structural Analysis Of Work Outcomes’, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:69. 1984, ss. 379-389.

Özellikle kültürün bir fonksiyonu olan sosyal etki, iş değerlerinin davranışa dönüşmesinde, bireysel etkenlerden çok daha fazla etkilidir.¹⁴²

Şekil 2.2: İş Değerlerinin Etkileri Modeli



Kaynak: Abraham Sagie and Elizur Dov and Meni Koslowsky, 'Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects', **Journal of Organizational Behavior**, Cilt:17, 1996, s.511.

¹⁴² Abraham Sagie and Elizur Dov and Meni Koslowsky, 'Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects', **Journal of Organizational Behavior**, 17, 1996, s.510-511

Super'e göre ise, bireyin toplam değerlerinin alt kümesi olan iş değerleri, kişinin işinde aradığı ya da arzuladığı nitelik, karşılık ve tatmindir.¹⁴³

Knoop, iş değerlerinin işte yaşananlara verilen kıymet, önem ve istek derecesi olduğunu belirtmiştir.¹⁴⁴ İş değerleri, insanların çalışma gayretine etki eden amaçlardır.¹⁴⁵

Çalışma yaşamının merkezinde yer alan iş değerleri, insanların mesleklerinde, işlerinde ve örgütlerinde sahip oldukları iş yaşamlarının anlamını ifade etmektedir. İnsanın işinde nasıl bir performans göstereceği hatta hangi mesleği seçeceği konusundaki seçimler iş değerlerinden etkilenmektedir.¹⁴⁶ Özellikle kriz dönemlerinde ya da öngörülmedik değişimlere maruz kalındığında, çalışanları birbiriyle bütünleştiren, daha verimli ve etkin çalışmaya iten en önemli güç olan iş değerleri, son dönemlerde insan kaynakları yönetiminde ilgi odağı olmuştur.

İş değerleri üzerine yapılmış tanımlar, iş davranışlarına etki eden sebepler veya sonuçlar üzerine kurulmuştur. Çalışmamızda ise, sendikalı çalışma, iş değerlerine etki eden bir sebep olarak ele alınmıştır. Sendika üyeliğinin, işe verilen önem, çalışma gayretine etki eden amaç, işte arzulanan karşılık ve işten tatmin düzeyi boyutları üzerindeki etkisi çalışmamızın özünü oluşturmaktadır.

2.2.1. İş Değerleri - Sendika Üyeliği İlişkisi

Çalışanların genel değer algısı, özelde ise iş değerleri algısı, sendikaya üye olmaya, sendikalar arasında tercih yapmaya ve sendikal faaliyet derecesine karar vermeye etki edebilmektedir. Bununla beraber, çalışanlar üyesi olduğu sendikaya göre farklı iş değerlerine de önem atfedebilmektedirler. Çalışanların değer

¹⁴³ Donald E. Super, **Work Values Inventory Manual**. Boston. Houghton Mifflin 1970

¹⁴⁴ Robert Knoop, 'Work Values and Job Satisfaction', **The Journal of Psychology**. Cilt:6, Sayı:128, 1994. ss.683-690.

¹⁴⁵ Sheldon Zedeck, 'Commentary on Diversity and Work-Family Values'. In (Eds.) Earley and Erez. **New Perspectives on International Industrial/Organizational Psychology**. New Lexington Press. San Francisco. 1997 ss. 319-332.

¹⁴⁶ Jennifer M. George, Gareth R. Jones, 'Experiencing Work: Attitudes and Moods', **Human Relations**, Cilt:50, Sayı:4, ss. 397-399.

sistemlerine ilişkin algılarının herhangi bir sendikaya üyelik durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının araştırıldığı bir çalışmada, ‘özyönelim’ ve ‘evrensel’ değerlerinin Eğitim-Sen; ‘geleneksel’ ve ‘uyuma’ değerlerinin Eğitim-Bir-Sen; ‘güvenlik’ değerinin Türk Eğitim-Sen; ‘güç’, ‘başarı’ ve ‘hazcılık’ değerlerinin ise Eğitim-İş sendikası üyelerince benimsedikleri görülmüştür.¹⁴⁷

Yapılan başka bir çalışmada ise, çalışanların üyesi oldukları sendikalara göre iş değerlerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu çalışmada, Eğitim-Bir-Sen üyesi çalışanlar ile Türk-Eğitim-Sen üyeleri arasında ve Eğitim-İş üyeleri ile Eğitim-Sen üyeleri arasında iş değerleri algıları anlamlı farklılıklar göstermiştir. Eğitim iş kolu sendikalarından Türk Eğitim Sen üyesi çalışanların, toplum ve iş barışını tesis ederek devlet-millet kaynaşmasını ve sosyal adaletin gerçekleşmesini ifade eden değerlere diğer sendikalardan daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Yine bu çalışmada, Eğitim Bir-Sen üyeleri özlük haklarına yönelik iş değerlerini, Eğitim Sen üyeleri insan hakları, demokratik, laik ve bilimsel değerlere yönelik iş değerlerini, Eğitim İş Sendikası üyeleri ise, eşitlik algılamasına yönelik iş değerlerini diğer sendikalara göre daha fazla benimsedikleri görülmüştür.¹⁴⁸

2.2.2. Demografik Faktörlerin İş Değerlerine ve Sendika Üyeliliğine Etkisi

Bireylerin iş değerlerinin birbirinden farklı oluşunun demografik faktörlerle oldukça yakından ilişkisi vardır. Yaş, eğitim, cinsiyet gibi demografik faktörlerinin iş değerleri üzerine etkisi farklılıklar arz etmekle birlikte,¹⁴⁹ cinsiyet bu konuda en popüler demografik faktördür¹⁵⁰.

¹⁴⁷ Necla Şahin Fırat, Sendika Üyelik Durumu Açısından Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Değer Sistemlerine İlişkin Algıları, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:42, Sayı:4 2009 ss.162-164.

¹⁴⁸ Ali Taş, Öğretmenlerin İş Değerlerinin Örgütsel Adalet Algılarına Etkisi, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı.27, 2010 s.219.

¹⁴⁹ Cherrington, D.J., Spencer, J.C., England, J.L., ‘Age and Work Values’, **The Academy of Management Journal**, Cilt:22, Sayı:3, 1979 ss. 617-623.

¹⁵⁰ Sagie, Elizur, Koslowsky, s.505 ; Umut Kubat, **İmalat Sektöründe İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2007 s.82.

2.2.2.1. Cinsiyetin Etkisi

Cinsiyetin iş değerlerini etkileyip etkilemediği üzerine çok çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar kadınların erkeklerden farklı iş değerlerini benimsediklerini ortaya koymaktadır. Örneğin yapılan bir araştırmada para ve iş güvenliğinin erkekler için daha önemli olduğu; içsel iş değerlerinin ise kadınlar için daha önemli olduğu yönünde genel bir eğilim ortaya çıkmıştır.¹⁵¹ Yine benzer şekilde yapılan başka bir araştırmada öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre iş doyumlarına ilişkin algıları arasında ‘gelişme ve yükselme olanakları’ ile ‘ücret ve personel’ alt boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur.¹⁵²

Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinin iş değerlerinin incelendiği bir çalışmada da erkekler ile kadınlar arasında ‘üstlerle iyi ilişkisinin olması’ ve ‘üstlerin verdiği kararlarda çalışana danışması’ değişkenlerinde önemli farklılıklar gözlenmiştir. Kadınlar için ‘üstlerle iyi iş ilişkisinin olması’ ve ‘üstlerin verdiği kararlarda çalışana danışılması’ değişkenlerinin erkeklere oranla daha önemli olduğu tespit edilmiştir.¹⁵³

İş değerleri üzerine yapılan başka bir çalışmada ise, bir işi iyi ya da kötü yapan on faktör belirlenmiştir. Belirlenen bu faktörlerin erkekler ve kadınlar açısından önemlilik dereceleri birbirinden farklı bulunmuştur. Erkekler için sırasıyla, güvenlik, terfi, çalışma şekli, şirket, ücret, çalışma arkadaşları, yönetici, kazanç, çalışma saati ve çalışma koşulları önemli iken; kadınlar için çalışma şekli diğer faktörlerden daha önemli görülmektedir. Kadınlar için önemli bulunan diğer iş değerleri sırasıyla; şirket, güvenlik, çalışma arkadaşları, terfi, yönetici, ücret, çalışma koşulları, çalışma saati ve kazançtır.¹⁵⁴

¹⁵¹ Steven C. Velasco, **Work Values: Sources of Variation and Consequences for Earnings Inequality between Men and Women**. Ph.D.Dissertation. University of California. 1998 s.16.

¹⁵² Hanzade Aslan, **Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., Ankara 2006, ss.81-82.

¹⁵³ İlknur Akıner, Nur Esin, Heyecan Giritli, ‘Türk İnşaat Endüstrisinde İş Değerleriyle İlgili Kültürel Profil’, **İtÜdergisi/A Mimarlık, Planlama, Tasarım**, Cilt:4, Sayı:2, 2005 ss.47-58. http://itudergi.itu.edu.tr/index.php/itudergisi_a/article/viewFile/932/858 , (12.03.2010).

¹⁵⁴ Jurgensen, C.E, ‘Job preferences: What makes a job good or bad?’, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:63, Sayı:3, 1978 ss.267-276.

Cinsiyet ve değer arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar erkeklerin bireysel değerlerle, kadınların ise hizmete veya bakıma yönelik değerlerle sosyalleştiğini; bu nedenle erkeklerin daha bireysel, kadınların ise daha toplulukçu değerler eğilimine sahip olduğuna işaret etmektedir.¹⁵⁵

Cinsiyet - sendika üyeliği ilişkisi incelendiğinde ise, insan kaynakları fonksiyonlarındaki gelişimin sendikasızlaşmaya etkisi üzerine yapılan bir araştırmada, çalışanların cinsiyetine göre sendikasızlaşma ortalama puanlarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır.¹⁵⁶ Yine benzer şekilde ‘ilköğretim öğretmenlerinin öğretmen örgütlerine (sendikalara) üye olmama sebepleri’ üzerine yapılan araştırmada cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin sendikalara üye olmama sebepleri alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır.¹⁵⁷ ‘Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri’ üzerine yapılan çalışmada da, cinsiyet ile sendika üyesi olma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.¹⁵⁸ Yine ‘insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışanların sendikalaşma eğilimi’ üzerine yapılan bir araştırma sendikalaşma eğiliminin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.¹⁵⁹ Ancak tüm bu çalışmaların aksine, ‘ilköğretim okullarında sendikalaşma faaliyetlerinin öğretmenler ve yöneticiler üzerindeki etkisi’nin araştırıldığı bir araştırmada cinsiyet değişkeni ile genel olarak sendikal algılamalar arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmüştür. Şöyle ki, sendikal algılamaların ifadeleri olan; ‘genel olarak sendikaların yararına inanmadığımdan sendikaya üye olmayı düşünmüyorum, sendikaların eğitim-öğretim sorunlarına çözüm getiremediğini düşünüyorum, okul idarecilerinin sendikalara üye olmasını, yönetimin bütün personele eşit mesafede olma ilkesine zarar vereceği için uygun bulmuyorum, eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel

¹⁵⁵ Uyguç, s.94.

¹⁵⁶ Ertuğrul Karoğlu. **İnsan Kaynakları Fonksiyonlarındaki Gelişmelerin Sendikasızlaşma Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, Afyonkarahisar, 2009 s.78.

¹⁵⁷ Gökçe, s.35.

¹⁵⁸ Hakan Mehmet Gül, **Eğitim Çalışanlarının Eğitim Sendikalarına Bakışı, Beklentileri ve Sendikaların Eğitim Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri ve Beklentileri**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, 2007 s.104.

¹⁵⁹ Resul Bulama, **İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile Çalışanların Sendikalaşma Eğilimi Üzerine Bir Araştırma**. . (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010 s.112.

faaliyetler yapmadığını düşünüyorum, eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum, sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum,’ alt boyutlarında cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir.¹⁶⁰

Cinsiyet ile sendika üyeliği ilişkisinin diğer bir boyutu ise kadın işgücünün çoğunlukla standart dışı yöntemlerle istihdam edilmeleri ve işgücü devrinin yüksek olması gibi nedenlerle sendikalaşma eğilimlerinin düşük oluşudur. Sendikalar açısından bakıldığında ise, kadın işgücünün örgütlenmesi erkek işgücü örgütlenmesine kıyasla daha zordur.¹⁶¹

2.2.2.2. Yaşın Etkisi

Farklı yaşlardaki insanların birbirlerinden farklı düşündüğü ve benzer şekilde bir insanın yaşam bütünü içerisinde farklı yaş dönemlerinde düşüncesinde değişikliklerin olduğu bilinmektedir. Yaş ile iş değerleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada, ‘yaşa göre yeteneklerini kullanma’ alt ölçeğinde farklılıklar saptanmıştır. Yeteneklerin kullanımına verilen önem, 25 yaş altında en yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu çalışmada ‘yaş seviyesi’ ile ‘yeteneğini kullanma’ arasında doğru orantı olduğu ve yaş değişkenine göre başarıma, ilerleme, çalışma koşulları ve değişiklik değerlerinde de farklılık olduğu görülmüştür. Farklı yaş gruplarında da prestije verilen önem değişiklik göstermektedir.¹⁶² İş değerlerinin yaşa göre değişiklik göstermesi ile ilgili yapılan başka bir çalışmada ise; 30-39 yaş grubu için ‘iş yerinin fiziksel şartları’ ve ‘işte yükselmenin’; 20-29 yaş grubu için ‘iş çeşitliliği’ ve ‘macera olması’ diğer yaş gruplarına göre daha önemli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.¹⁶³ Benzer şekilde yapılmış başka bir çalışmada da, ‘fedakârlık’

¹⁶⁰ Günay Çınar, **İlköğretim Okullarında Sendikalaşma Faaliyetlerinin Öğretmenler ve Yöneticiler Üzerindeki Etkisi**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008 ss.81-87.

¹⁶¹ Recep Seymen, **Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü ve ABD Sendikacılığı Üzerine Bir İnceleme**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1993 s.93; Mehmet Emin Okur, **İKY’nin Endüstri İlişkileri Sisteminin Gelişimi İçinde Artan Önemi ve Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001 s.91.

¹⁶² Uyan, s.140.

¹⁶³ Akıner, Esin, Giritli, ss.47-58.

boyutunda 40-53 yaş grubu ile 18-28 yaş grubu arasında anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir.¹⁶⁴

Yaş ile iş değerleri arasında ilişki olduğunu savunan çalışmalar¹⁶⁵ olduğu gibi, farklı yaş grubundaki kişilerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı yönünde araştırma sonuçları da mevcuttur. ‘Çalışanların iş doyum düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi’ isimli bir çalışmada, 18-29, 30-39, 40-49 ve 50-62 yaş gruplarının iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.¹⁶⁶

Yaş ile sendika üyeliği arasındaki ilişki incelendiğinde, ‘eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri’ üzerine yapılan çalışmada; yaş ile sendika üyesi olma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.¹⁶⁷ Benzer şekilde ‘insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışanların sendikalaşma eğilimi’ üzerine yapılan çalışmada sendikalaşma eğiliminin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.¹⁶⁸ Ancak diğer yandan ‘işçi sendikaları ve insan kaynakları yönetiminin algılanışı: farklılık ve benzeşme üzerine alan araştırması’ çalışmasında sendika için belirtilmiş negatif ifadelerin yoğunluğunun yaş ilerledikçe düştüğü görülmüştür.¹⁶⁹

Yine benzer şekilde yaş ile sendika üyeliği arasındaki ilişkide genç işçilerin sendikalaşma eğilimi de orta yaştaki işçilere oranla daha düşük olduğu görülmüştür. Genç işçilerin, genelde hizmet sektöründe çalışmaları, sendikaları orta yaştaki erkeklerin örgütü olarak görmeleri, sendikaların savunduğu sosyal adalet, dayanışma

¹⁶⁴ Kubat, s.91.

¹⁶⁵ Cherrington, Spencer, England, ss. 617-623.

¹⁶⁶ Hanzade ASLAN, s.59.

¹⁶⁷ H.M. Gül, ss.121-122.

¹⁶⁸ Bulama, s.113.

¹⁶⁹ Aslıhan Atahan, **İşçi Sendikaları ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Algılanışı: Farklılık ve Benzeşme Üzerine Alan Araştırması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, ss.149-150.

gibi ilkelere ilgi duymamaları ve sendikaların kendileri için anlamlı rol oynamayacağını düşündükleri için sendikalaşma eğilimleri zayıftır.¹⁷⁰

2.2.2.3. Mesleğin Etkisi

Farklı mesleklere sahip bireyler, farklı algılama, tutum, davranış, sosyal etki içerisinde olacaklarından iş değerleri de farklılık arz edebilecektir. İş değerleri - meslek ilişkisi üzerine yapılmış bir araştırmada, yönetici, mühendis, üretim ve büro çalışanlarından oluşan farklı meslek gruplarının iş değerlerinin birbirinden farklı olduğu saptanmıştır.¹⁷¹ İnşaat mühendisleri ve mimarlar üzerine yapılan başka bir çalışmada ise, benzer şekilde iki meslek grubu açısından ‘içsel değerler’ yüksek çıkmışken, ‘dışsal değerler’ (iş güvencesi gibi) sadece inşaat sektöründe çalışanlar açısından yüksek katsayıda bulunmuştur.¹⁷² Beyaz yakalılar ile mavi yakalılar arasında iş değerlerinin meslek değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırıldığı başka bir çalışmada da; ‘yaratıcılık’, ‘zihinsel teşvik’ ve ‘yönetim’ boyutlarında beyaz yakalıların diğer gruba göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmüştür.¹⁷³

Sivil toplum örgütlerinin eğitim amaçlı faaliyetlerinin araştırıldığı bir araştırmada, memur, öğretmen, akademisyen ve işçi sınıflarının, sendikal algılamaları ele alınmış ve işçi sınıfının diğer mesleklerde çalışanlardan farklı algılamalara sahip olduğu görülmüştür. Şöyle ki, sendikaların, üyelerinin haklarını savunmadaki yeterliliği, sendikalı olmanın yaşamda önemli değişiklikler meydana getirdiği, sendikaların bağımsız, hedefleri ve ilkeleri olan organizasyonlar olduğu, gibi sendikal algılamalarda işçilerin görüşleri olumlu; diğerlerinin görüşleri ise daha az olumlu olarak gözlenmiştir.¹⁷⁴

¹⁷⁰ Bulama, s.37.

¹⁷¹ Shapira Zur, Terri L. Griffith, ‘Comparing the Work Values of Engineers with Managers, Production and Clerical Workers: A Multivariate Analysis’, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt.11, Sayı:4, 1990, ss.281-292.

¹⁷² Akıner, Esin, Giritli, ss.47-58.

¹⁷³ Kubat, s.84.

¹⁷⁴ İbrahim Çankaya, **Sivil Toplum Örgütlerinin Eğitim Amaçlı Faaliyetleri (Elazığ İli Sendika Örneği)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005, ss.45-50.

2.2.2.4. Deneyimin Etkisi

Çalışma yaşamında kıdem yılı arttıkça iş değerlerinin değiştiği yapılan çalışmalarda görülmüştür. Deneyimli çalışanların firma itibarı ve sosyal güvenlik imkanlarına; diğerlerinin ise ücret, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve çalışma ortamına önem verdiği belirlenmiştir. Hizmet sektöründe çalışanların iş değerlerinin incelendiği bir çalışmada; kıdem yılı fazla olanlar, kıdem yılı düşük olanlara oranla duygusal değerlere daha fazla önem verdikleri görülmüştür.¹⁷⁵

Deneyim ile sendika üyeliği arasındaki ilişkiye bakıldığında, ‘ilköğretim öğretmenlerinin öğretmen örgütlerine (sendikalara) üye olmama sebepleri’ üzerine yapılan çalışmada kıdem değişkenine göre öğretmenlerin sendikalara üye olmama görüşleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. 20-24 yıl kıdemi olan öğretmenlerin sendikalardan kaynaklanan problemler boyutundaki görüşleri, 10-14 yıl ve 15-19 yıl kıdemi olan öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Şöyle ki, kıdem yılı yüksek olan çalışanlar sendikaların içindeki hiyerarşiden daha fazla rahatsız olmakta ve sendikadan faydalanma konusunda adaletin sağlanmasında daha hassas davranmaktadırlar; fakat emeklilik yaklaştıkça bu konuya verdikleri önem de azalmaktadır. Kıdem yılı az olan çalışanlar kendilerine daha iyi çalışma yerleri ve mevkiler edinebilmek için sendikaları ve sendikaların siyasi bağlantılarını kullanma konusunda diğer çalışanlara göre daha esnek davranmakta ve sendikaların yapısı ve işleyişi ile ilgili problemlerle daha az ilgilenmektedirler.¹⁷⁶

İlköğretim okullarında sendikalaşma faaliyetlerinin öğretmenler ve yöneticiler üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir çalışmada da benzer şekilde; kıdem yılı ile sendikal algılamalar arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Şöyle ki, sendikal algılamaların ifadeleri olan; ‘genel olarak sendikaların yararına inanmadığımdan sendikaya üye olmayı düşünmüyorum’, ‘sendikaların eğitim-öğretim sorunlarına çözüm getiremediğini düşünüyorum’, ‘okul idarecilerinin sendikalara üye olmasını, yönetimin bütün personele eşit mesafede olma ilkesine

¹⁷⁵ Clifford E. Jurgensen, ‘Job preferences: What makes a job good or bad?’, **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 63, Sayı:3, 1978, ss.267-276.

¹⁷⁶ Gökçe, ss.36,40-41.

zarar vereceği için uygun bulmuyorum’, ‘eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmadığını düşünüyorum’, ‘eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum’, ‘sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum’, alt boyutlarında farklı kıdem yıllarında farklı algılamaların olduğu ifade edilmiştir.¹⁷⁷

Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri üzerine yapılan araştırmada da kıdem yılı ile sendika üyesi olma durumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Kıdem yılı 5-9 ile 10-14 arasında sendika üyesi sayısı, üye olmayandan fazla olduğu; 0-4 ile 15-19 arasında ise üye olmayanların sayısının ise üye sayısından fazla olduğu görülmüştür.¹⁷⁸

2.2.2.5. İşteki Pozisyon ve Departmanın Etkisi

Farklı pozisyon ve bölümde çalışanların farklı iş zorluklarına ve faydalara sahip olacağından, farklı iş değerlerine sahip olması da tabiidir. Fiziksel güç gerektiren işlerde çalışanların, satış personelinin, üretim, yönetim kademesinin vb. diğer pozisyonlarda çalışanların iş değerleri birbirinden farklıdır. İşçi, şef, usta ve müdür pozisyonunda çalışanların iş değerlerinin araştırıldığı bir çalışmada iş değerlerinin ‘yaratıcılık’ boyutunda işçilerle şefler arasında ve işçilerle müdürler arasında; ‘prestij’ boyutunda işçi ve ustalar ile müdürler arasında; ‘yönetim’ boyutunda işçiler ile müdürler ve ustalarla müdürler arasında; ‘ekonomik faydalar’ ile ‘güvenlik’ boyutlarında da işçi ile müdürler arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir.¹⁷⁹

¹⁷⁷ Çınar, ss.104-114.

¹⁷⁸ M.H. Gül, s.112.

¹⁷⁹ Kubat, s.87.

2.2.2.6. Eğitim Düzeyinin Etkisi

Eğitim seviyesindeki değişimler bireyin sosyal statü, gelir dağılımı ve ortam farklılıklarına etki edebilmektedir. Meydana gelen bu değişim, bireyin hayata bakışı, zevkleri, eğilimleri, tutum ve davranışları üzerine etkilidir. 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. Diğer demografik faktörleri aynı olan çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarındaki farklılık eğitim seviyesi ile açıklanabilir. Yapılmış çalışmalarda da bireylerin tutum ve davranış farklılıkları açıklanırken demografik faktörlerden olan eğitim seviyesinin etkisi, üzerinde en çok durulan değişkenlerden olmuştur.

İş değerleri üzerine hizmet sektöründe yapılan bir çalışmada, eğitim düzeyi ile değerler arasında araçsal değerler açısından anlamlı bir ilişki olduğunu ve araçsal değerlere üniversite mezunlarının lise mezunlarına göre daha az önem verdiği saptamıştır.¹⁸⁰ Üniversite, lise ve ilköğretim mezunu çalışanların iş değerlerinin araştırıldığı başka bir çalışmada da, iş değerlerinin ‘yaratıcılık’ boyutunda ilköğretim ve üniversite mezunları arasında; ‘zihinsel teşvik’ ve ‘yönetim’ boyutlarında ise üniversite mezunları ile hem ilköğretim hem de lise mezunları arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir.¹⁸¹

Eğitim düzeyi ile sendika üyeliği arasındaki ilişkinin incelendiği ‘işçi sendikaları ve insan kaynakları yönetiminin algılanışı: farklılık ve benzeşme üzerine alan araştırması’ isimli çalışmada sendikaya yönelik negatif algılama eğiliminin eğitim düzeyi yükseldikçe arttığı görülmüştür.¹⁸²

‘İlköğretim okullarında sendikalaşma faaliyetlerinin öğretmenler ve yöneticiler üzerindeki etkisi’ üzerine yapılan bir diğer çalışmada da; genel olarak

¹⁸⁰ Erdal Erdem Kasnak, **Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Şirketinde Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998, s.46

¹⁸¹ Kubat, s.86.

¹⁸² Atahan, s.153.

sendikal algılamalar ile eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmüştür. Şöyle ki, sendikal algılamaların ifadeleri olan; ‘genel olarak sendikaların yararına inanmadığımdan sendikaya üye olmayı düşünmüyorum’, ‘sendikaların eğitim-öğretim sorunlarına çözüm getiremediğini düşünüyorum’, ‘okul idarecilerinin sendikalara üye olmasını, yönetimin bütün personele eşit mesafede olma ilkesine zarar vereceği için uygun bulmuyorum’, ‘eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmadığını düşünüyorum’, ‘eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum’, ‘sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum’, alt boyutlarında sendikal algılamalar ile eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.¹⁸³ ‘

Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri’ araştırmasında da eğitim düzeyi ile sendika üyesi olma durumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Şöyle ki, eğitim düzeyi azaldıkça sendika üyesi olanların sayısında da bir azalış olduğu görülmüştür.¹⁸⁴

2.2.2.7. Medeni Durumun Etkisi

İnsanların medeni durumları, benzer durumlar karşısında farklı tutum ve davranış sergilenmesine sebep olabilmektedir. Evlilik kurumu ile edinilen sorumluluk hissi ve sosyal statü tutum ve davranışlar üzerine etkilidir. Çalışanların medeni durumlarını bekâr, evli ve eşinden ayrı yaşayanlar şeklinde sınıflandırılan bir araştırma sonucunda, bekâr erkeklerin diğerlerinden farklı tercihleri olduğu; diğer gruplar arasındaki farklılıkların önemsiz olduğu belirlenmiştir.¹⁸⁵ Medeni durumun iş değerleri üzerine etkisinin araştırıldığı başka bir çalışmada da evlilerin iş değerlerinin

¹⁸³ Çınar, ss.135-140.

¹⁸⁴ Gül, (Eğitim Sendikalarına Bakış), s.108.

¹⁸⁵ Clifford, Jurgensen, ss. 267-276.

‘fedakârlık’ ve ‘bağımsızlık’ boyutlarının bekârlardan farklılık arz ettiği tespit edilmiştir.¹⁸⁶

Medeni durum ile sendika üyeliği ilişkisinde ise ‘eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri’nin araştırıldığı bir çalışmada; medeni durum ile sendika üyesi olma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.¹⁸⁷ Yapılmış çalışmalarda tutum ve davranışlar üzerindeki medeni durum etkisi sadece bekâr ve evli değişkeni şeklinde uygulanmıştır. Medeni durum değişkeninin tutum ve davranışlar üzerine etkisinin saptanamamış olmasında, değişkenin sadece bekâr ve evli biçiminde uygulanmasının etkili olduğu söylenebilir. Bu tür çalışmalarda, bekâr-erkek, bekâr-kadın, evli-erkek ve evli-kadın şeklinde oluşturulan değişkenler medeni durum etkisini daha doğru yansıtabileceği söylenebilir.

2.3. İŞ DEĞERLERİNİN BOYUTLARI

İş değerlerinin boyutlarını tasnif etmede farklı araştırmacılar birbirine benzer biçimlerde sınıflandırma yapmışlardır. Bunlardan bir kaçına burada değinilmiştir.

Maryland iş değerleri envanterinde (The Maryland Work Value Inventory) ekonomik koşullar, statü, başarı, yeteneklerini geliştirme, kişisel tatmin, işten kaçınma, topluma karşı fedakârlık, işverene karşı fedakârlık olmak üzere sekiz iş değeri geliştirilmiştir.¹⁸⁸

Dov Elizur iş değerlerini, maddi ya da sosyal olmayan bilişsel iş değerleri ve maddi olanaklarla ilgili olan araçsal iş değerleri olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Bilişsel iş değerlerini başarı, terfi, statü, topluma yararlı olma, işte bağımsız olma, övünç duyma, kişisel gelişim imkânı gibi değerler ifade etmekte iken; kişisel iş

¹⁸⁶ Kubat, s.83.

¹⁸⁷ Gül, (Eğitim Sendikalarına Bakış), s.123.

¹⁸⁸ Janet G. Spence, **The Relationship Between Cooperative Education Student Work Values And Work Site Manager’s Referent Power**, Ph. D.Dissertation, Ohio State University. 2003, ss.35-44.

değerlerini; çalışma saatleri, iş imkânları, iş güvenliği, ücret gibi değerler ifade etmektedir.¹⁸⁹

Wollack vd., iş değerlerinin, ‘işe içsel bakış’, ‘işe dışsal bakış’ ve ‘karma karakter’ olmak üzere üç boyutundan bahsetmişlerdir. İşe içsel bakış; işte gurur, işe katılım ve işteki faaliyet olarak tanımlanmıştır. İşe dışsal bakış; para kazanma eğilimi ve işin sosyal statüsü olarak tanımlanmıştır. Karma karakter ise terfi etme ve sorumluluk almaktır.¹⁹⁰

Philip Manhardt ise, iş değerleri envanterini konfor ve güvenlik, rekabet ve gelişme, statü ve bağımsızlık olma üzere üç boyutta incelemiştir.¹⁹¹

Çalışmamızda kullanılan ve pek çok araştırmacının da kabul ettiği sınıflandırma ise, içsel ve dışsal iş değerleri ayrımını ortaya koyan Super’in İş Değerleri Envanteridir. Bu envanter işin tatmin edici yönleri düşünülerek hazırlanmıştır.¹⁹² Super’in ‘iş değerleri envanterinde on beş temel iş değeri tanımlamıştır. İçsel değerler; fedakârlık, estetik, yaratıcılık, zihinsel teşvik, bağımsızlık, başarı, çeşitlilik ve otorite olmak üzere kişinin işe bakışını yansıtmaktadır. Dışsal değerler; işin ekonomik yönü, güvenlik, çevre, yönetimle ilişkiler, çalışma arkadaşları, prestij ve yaşam tarzıdır.¹⁹³

¹⁸⁹ Sabiha Sevinç Altaş, **İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma**. Basılmamış Doktora Tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı. 2004. s.42.

¹⁹⁰ Stephen Wollack, James G. Goodale, Jan P. Wijting, Patricia Cain Smith, ‘Development Of The Survey Of Work Values’ **Journal Of Applied Psychology**. Cilt:55, Sayı:4. 1971. ss.331-338.

¹⁹¹ Philip J. Manhardt, ‘Job Orientation Of Male And Female College Graduates In Business’, **Personnel Psychology**, Cilt: 25. 1972 ss.361-368.

¹⁹² Jean M. Twenge, Stacy M. Campbell, Brian J. Hoffman, Charles E. Lance, Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. **Journal of Management**. Cilt:36 Sayı:5 2010 s.1121; Kubat ve Kuruözüm, s.489 ; Hsieh, C.A., **A Study of the Relationship Between Work Values and Career Choice Among Hospitality Management Students in Taiwan**, Ph.D. Dissertation, Idaho State University, 2006

¹⁹³ Sudarat Sarnswang, **Work Values And Job Satisfaction Of Academic Deans In Thailand’s Universities**, Ph.D. Dissertation. University Of Missouri Columbia. 1995 s.35; Walter Mietus, ‘The Development Of An Instrument Measuring Values Associated With Work’, **Journal Of Industrial Teacher Education**. Cilt:14, Sayı:4, 1977 ss.63-72 ; Agata Dulnik, **Cross-National Differences In The Work Values Of Employees Of A US-Based Multi-National Corporation: A Comparative Study Of United States, Poland And Mexico**, Doctor Of Education, George Washington University, 2004 s.64.

2.3.1. İçsel İş Değerleri

İçsel iş değerleri, işin içeriğine bağlı ve işe ait süreçlerle ilgili değerlerdir. Bu değerler, kişinin işinden maddi olmayan beklentilerine ilişkindir. İçsel iş değerleri yüksek olan çalışanlar, o işi yapıyor olmaktan manevi haz duymaktadırlar.

- Fedakârlık

Feda etmek terimi, genel anlamda bir amaç uğrunda bir değer veya varlıktan vazgeçme, uğruna verme anlamına gelmektedir. Çalışma hayatında ise, fedakârlık çalışanın iş aracılığıyla başkalarına yardım edebilmesini ve başkalarının yararına hizmet etmek için sosyal ilgisini ölçen bir iş değeridir.

- Yaratıcılık

Yaratıcılık, kişilerin yeni şeyler ve fikirler oluşturmaya imkân tanıyan iş değeridir. Yaratıcılık kavramı ile ilgili oldukça geniş tanımlamalar mevcuttur. San'a göre yaratıcılık; her bireyde var olan ve insan yaşamının her bölümünde bulunabilen bir yeti, günlük yaşamdan bilimsel çalışmalara dek uzanan geniş bir alanı içine alan süreçler bütünü, bir tutum ve davranış biçimidir.¹⁹⁴

Torrance, yaratıcılığı bir sezgi süreci olarak kabul etmektedir. Buna göre; zorlukları, problemleri, bilgi edinmedeki boşlukları, rahatsız edici ya da eksik öğeleri sezip, bunlar hakkında tahminler yapmak ve hipotezler kurmak, bunları test etmek, sonuçları karşılaştırmak, gerektiğinde bu hipotezleri değiştirip yeniden sınamak ve sonuçları iletmek olarak tanımlamaktadır.¹⁹⁵

¹⁹⁴ İnci San, Yaratıcılık, İki Düşünme Biçimi ve Çocuğun Yaratıcılık Eğitimi, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Ankara, Cilt:12, Sayı:1-4, 1979 s.177.

¹⁹⁵ Norico Saeki, Xitao Fan, Lani Van Dusen, A Comparative Study of Creative Thinking of American and Japanese Collage Students. **The Journal of Creative Behavior** Cilt:35, Sayı:1 2001 s.25.

Vernon'a göre; insanın sosyal, manevî, estetik, bilimsel ve teknolojik değeri olduğu kabul edilen yeni fikirleri, görüşleri, buluşları veya artistik objeleri üretme kapasitesi olarak ifade edilmektedir.¹⁹⁶

Wakefield' e göre ise; bireyin kendi düşüncesi ve yetenekleri ile problemin tanımlanmasını ve çözülmesini gerektiren herhangi bir durum için anlamlı cevaplar üretmesi şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁹⁷

- Zihinsel Teşvik

Zihinsel teşvik, işin kişilerin yeni bilgiler edinmesine, profesyonelce düşünmesine ve zihnini geliştirmesine olanak tanıyan iş değeridir. Zihinsel teşvik, zekâyı, rasyonelliği ve dikkatli problem çözmeyi geliştiren bir olgudur. İşin, yaratıcılığı geliştiren, temel problemlere ilişkin varsayımların yeniden düşünülmesini sağlayan, yeni bakış açıları ve yeni problem çözme yöntemleri ortaya çıkaran özelliklere sahip olması zihinsel teşvik değeri taşıdığının göstergesidir. İşin zihinsel teşvik değeri taşıması, çalışanların problemlerle başa çıkmalarında kendi yaratıcı bakış açılarını kullanmalarına teşvik eder.¹⁹⁸

- Başarı

Başarı, işte gösterilen çabanın sonucunda, iyi yapılmış bir işten dolayı hissedilen duygusal bir iş değeridir. Çalışanlar, başarı olasılığı yüksek işleri daha fazla tercih etmektedirler. Başarı diğer yönüyle bireyin tatmin etmesi gereken ihtiyaçlarındandır. Başarı gösterme ihtiyacı kuvvetli olan birey, ulaşılması güç, çaba gerektiren, anlamlı amaçları seçme eğilimindedir. Bunları yerine getirmek için gerekli bilgi ve yetenekleri elde edecek ve bunları kullanacak davranışları

¹⁹⁶ Philip Vernon, The Nature -Nurture Problem in Creativity. **Handbook of Creativity**. Edited by John A. Glover; Royce R. Ronning; Cecil R. Reynolds. Plenum Press, New York and London. Chapter Cilt:5, 1989 s.94.

¹⁹⁷ John F. Wakefield, **Creative Thinking- Problem Solving Skills and the Arts Orientation** Ablex Publishing corporation Norwood, New Jersey. 1992 s.13.

¹⁹⁸ Bernard M. Bass, B.J. Avolio, **Leadership: Theory and Research Perspectives and Directions. Transformational Leadership: A Respond to Eritiques**. İn.MM. Chemers (Edition) San Diego, CA: Academic Pres. 1993 s.118.

göstermektedir. Başarı boyutuna sahip iş değeri, çalışanların başarı ihtiyacını karşılayabilen özelliklere sahiptir.¹⁹⁹

- Çeşitlilik

Çalışanın yaptığı işin çeşitli görevler içermesi ve farklı işler yapmaya olanak sağlamasını ifade eden iş değeridir. Çeşitlilik, işin ne derece farklı beceri ve yetenek gerektirdiğinin, kişinin işi yaparken ne kadar çeşitli faaliyetlerde bulunduğu ölçüsüdür. Çalışanların genel olarak tek düze bir iş yaşamı geçirmeleri motivasyonlarını da olumsuz etkileyebilmektedir.

- Bağımsızlık

Çalışanın yaptığı işle ilgili kararları alabilme, işiyle ilgili inisiyatif kullanabilme ve kendi istediği şekilde çalışma imkânı sağlayan iş değeridir. Yapılan deneysel ve teorik çalışmalarda işte bağımsızlık değerinin, sorumluluk duyma hissini artırdığını ortaya koymuştur. Çalışanlara işiyle ilgili kararlara katılma olanağı verilmesinin sonucunda, çalışanların işlerini sahiplenmelerinin, inisiyatif almalarının ve verimliliklerinin artabileceği ifade edilebilir.²⁰⁰ Çalışanların en çok önem verdikleri iş değeri, işleriyle ilgili kendi kararlarını alabildikleri bağımsızlık değeridir.²⁰¹

2.3.2. Dışsal İş Değerleri

Dışsal iş değerleri ise, işin içeriğinden bağımsız, işin çıktıları ya da sonuçları ile ilgili değerlerdir. Çalışanın maddi ya da araçsal beklentilerine yöneliktir. Dışsal iş değerleri yüksek olan çalışanlar için, yaptıkları işin kendilerine getireceği maddi imkânlar ve toplumsal değerler ön plandadır.

¹⁹⁹ Sezen Ünlü, **İş ve Yaşamda Motivasyon**. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3302 Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1974, 2013 s.9.

²⁰⁰ Daniel C.Ganster, N.G. Dodd, The Interactive Effects of Variety, Autonomy and Feedback on Attitudes and Performance. **Journal of Organizational Behaviour**. Cilt: 17, Sayı:331, 1996, ss.329-347.

²⁰¹ Taş, s.219.

- Ekonomik Fayda

İşin, çalışanın iyi bir yaşam sürmesi için iyi bir gelir ve ekonomik fayda sağlamasını ifade eder. Ekonomik fayda, insanların çalışma ile ulaşmak istedikleri hedeflerin başında yer almaktadır. Çalışmanın anlamı ile ilgili yapılan bir çalışmada, ‘iyi bir ücret’ ifadesi çalışma amaçlarına verilen önem sıralamasında, ‘sevilen ve ilgi duyulan bir iş’ ifadesinden sonra ikinci sırada yer almıştır.²⁰²

- Çevre

Çevre, çalışanlar için hoş, rahat ve iyi bir çalışma ortamı sağlayan değerdir. İşin fiziksel şartları ve çalışma koşulları gibi etkenler işin çevresel değerleridir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlara sahip işyerlerinden hoşlandıklarını ortaya koymaktadır.²⁰³

- Yönetim

İşin amacı, bireyleri örgütlemek ve yönlendirmektir. Başkalarının işini planlama ve onlara görev verme ile ilgili değerdir. Yönetici veya yönetim tarzı, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile, çalışanların önem atfettikleri bir iş değeridir.²⁰⁴

- Çalışma Arkadaşları

Uyumlu çalışma arkadaşlarına sahip olmayı ve çalışma arkadaşları ile kişisel ilişki kurabilmeyi sağlayan işe ait değerdir. Çalışanlar, yaptıkları işin sadece para veya somut çıktılarına değer atfetmemektedirler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme çabası içerisinde. Bu nedenle çalıştığı işyerindeki arkadaşları ile uyum içerisinde çalışma, işçilerin önem verdikleri iş değerlerindendir.²⁰⁵

²⁰² Özlem Çakır, **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları Ankara 2006 s.17.

²⁰³ İlhan Erdoğan, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. Avcıoğlu Basım Yayım. 1996 s.245.

²⁰⁴ Öznur Bozkurt, İlhan Bozkurt, İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. Cilt:9, Sayı:1, 2008 s.4.

²⁰⁵ Bozkurt, ss.4-5.

- Prestij

İş sayesinde çalışanın saygınlık kazanmasını ifade eden iş değeridir. İşin prestij boyutu, genel anlamıyla bir iş pozisyonuna uygun görülen ve çok çeşitli değişkenlerden oluşan genelleştirilmiş öznel saygı tutumu olarak ifade edilebilir. Prestij, toplum üyeleri tarafından olumlu olarak değerlendirilen sosyal bir değerdir ve bireylerin, belirli bir iş pozisyonuna ilişkin sahip oldukları saygı ya da takdir duygusu ile açığa çıkmaktadır.²⁰⁶

- Yaşam Tarzı

İşin yaşanacak güzel bir ortam yaratması, çalışanın istediği şekilde yaşamasına ve istediği kişi olmasına olanak sağlayan iş değeridir. Yaşam tarzı terimi, bireylerin değerleri, nerede yaşadıkları, ne yaptıkları, ne yedikleri gibi günlük yaşantılarının hemen hemen her yönünü kapsayan geniş bir içeriğe sahiptir.²⁰⁷ İş değeri olarak yaşam tarzı ise, işin çalışanın arzuladığı yaşam tarzına hitap eden özellikler içermesidir.

- Üstlerle ilişkiler

Üstlerle iyi ilişkiler kurulmasını ifade eden iş değeridir. İşin, çalışanlar açısından üst yönetimle iletişim kurabilmesine imkân sağlaması ve çalışanların alınacak kararlara katılımını sağlayacak özelliklere sahip olması durumunda ortaya çıkan bir değerdir.

- Güvenlik

İşin sürekli olacağına dair güven ve kesinlik içermesi ayrıca sabit bir gelirin garantisini ifade eden iş değeridir.²⁰⁸ Güvenlik, iş ilişkisinde başlı başına sürekliliğin bir ifadesidir. İş güvenliği, çalışanın, işinin mevcut haliyle devam edeceğine ilişkin algısı ve geçimini sağlayacak bir ücretin devamlılığına yönelik iki boyut içermektedir.

²⁰⁶ Albeno P.Garbin, Frederick L. Bates, Occupational Prestige and its Correlates: A Re-examination. **Social Forces**. Cilt:44, Sayı:3, 1996 ss. 295-302.

²⁰⁷ William Wilkie, **Consumer Behavior**, Canada, John Wiley & Sons. Inc. 1994 s.344.

²⁰⁸ Hsieh, C.A., **A Study of the Relationship Between Work Values and Career Choice Among Hospitality Management Students in Taiwan**, Ph.D. Dissertation, Idaho State University, 2006, ss.1-356.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ DAVRANIŞLARI : KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş davranışları kavramının inceleneceği bu bölümde üç ana başlık üzerinde durulacaktır. Davranış kavramının teoriksel incelemesi ve davranışa etki eden güdüleme kuramları birinci ana başlıkta; iş davranışı kavramı, iş davranışına etki eden etmenler ve sendika üyeliği ilişkisi ikinci ana başlıkta; iş davranışının boyutları ise üçüncü ana başlıkta ele alınacaktır. Bu bölüm özellikle gerek sendikalı çalışmanın gerekse iş değerlerinin iş davranışları üzerindeki etkisinin ortaya konulabilmesinde önem taşımaktadır.

3.1. DAVRANIŞ KAVRAMI VE GÜDÜLEME KURAMLARI

Tez konusuyla ilgili olarak davranış kavramının anlaşılması ve davranışa etki eden etmenlerin belirlenmesi, sendika üyesi olan veya olmayan çalışanların davranışlarını açıklamada önem arz etmektedir. Bu bölümde davranış kavramı açıklanarak davranışa etki eden güdüleme kuramları incelenecektir. Ayrıca konuya paralel olarak iş davranışı kavramı ele alınarak, iş davranışları ve sendika üyeliği ilişkisi incelenecektir.

3.1.1. Davranış Kavramı

İnsan davranışlarının temelindeki nedenler ilk çağlardan beri ilgi odağı olan bir konu olmuştur. Davranışın en önemli özelliği karmaşık olmasıdır. Bireyin belli bir durumda gözlemlenen davranışının gerçek sebebini ve manasını anlamak için çok yönlü bilgiye ihtiyaç vardır. Bireyin tecrübe ettiği ruh halleri, duygular ve isteklerin davranışlar üzerinde etkileri bulunmaktadır. Bazı duygular doğrudan harekete dönüşürken bazıları bastırılır. Bastırılan bu duygular bilinçaltına itilir ve zamanla bir değişim geçirerek davranışa yansır.²⁰⁹

²⁰⁹ Doğan Cüceloğlu. **Yeniden İnsan İnsana**. Remzi Yayınevi. İstanbul. 1997 s.96.

İnsan ihtiyacının tatminine yönelik bir süreç olan davranış, bir yandan doğrudan gözlenemeyen içsel-ruhi olayları; diğer yandan ise gözlenebilen tepkiler, hareketler gibi görülüp işitilebilen her türlü belirtiyi kapsayan bir anlam ifade etmektedir.²¹⁰

İnsanların nasıl davrandıkları, diğer kişiler ve çevreleriyle nasıl ilişki kurdukları konusunda toplanan bilgiler topluluğu ise davranış bilimlerinin konusudur. Davranış bilimleri insan davranışlarını değişik disiplinlerin analiz yöntemlerinden, bilgi ve bulgularından yararlanarak ve bilimsel yöntemlerle sistematik bir biçimde inceleyen bir yaklaşım biçimidir.²¹¹

Günlük yaşamımızdaki davranışlarımızın çoğu amaçsız olmayıp belirli hedef ya da hedeflere yöneliktir.²¹² İnsanı, belirli bir hedefe yönelik bu davranışların sergilenmesine iten birçok sebep bulunmaktadır. Bu sebepler; ihtiyaç, ilgi, dürtü, istek, iştah, arzu, amaç, ideal ve tutku gibi güdülerdir.²¹³ Çalışanların sergiledikleri iş davranışları da bu kapsamda bir kısım güdülerden etkilenmektedir. Sendika üyesi olarak çalışma ile iş davranışlarına etki eden güdüler arasındaki ilişkinin açıklanabilmesi ancak güdüleme kuramları ile mümkün olabilecektir. Bu kapsamda güdüleme kuramlarından önemli bir kısmı bu bölümde ele alınacaktır.

3.1.2. Güdüleme Kuramları

İnsanlar farklı sebeplerle pek çok farklı davranış sergilemektedirler. Dışarıdan bakıldığında bireyin hangi davranışı yaptığı gözlemlenebilmekte ancak bu davranışı hangi amaçla ve sebeple yaptığı bilinmemektedir. İnsanların yaptığı davranışları niçin yaptığının cevabı güdülerin konusunu oluşturmaktadır.

²¹⁰ Hayati Hökelekli, **Din Psikolojisi**, TDV Yayınları. Ankara. 2001. s.2-3; Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=davran%FD%FE&ayn=tam> (06.04.2010).

²¹¹ Hüner Şencan, **Davranış Bilimleri**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Davranış Bilimleri Anabilim Dalı, <http://huner4.tripod.com/abc.pdf> , (12.07.2010), s.1.

²¹² Orhan Aydın, **Davranış Bilimlerine Giriş**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1355. Açık öğretim Fakültesi Yayını No:722. Eskişehir. 2004 s.199.

²¹³ Necati Kara, **Kur'an'da Beden Dili**, Bilge Yayınları. Ankara. 1998 s.70; Enver Özkalp, **Davranış Bilimleri, Organizasyonlarda Davranış**, Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Ak. Yay. No:249/169. 1984, s.54

Güdü, kişinin bireysel hedeflerine ulaşmak amacıyla farklı davranış çeşitlerinden birini seçme sürecidir. Söz konusu seçme, tamamen mantıksal bir süreç değildir; daha çok inanç ve duygular tarafından yönlendirilmektedir.²¹⁴

Güdüleme süreci ‘ihtiyaç, uyarılma, davranış ve doyum’ aşamalarından oluşmaktadır. Sürecin temel hareket noktası, tatmin edilmemiş fiziksel veya psikolojik ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar gerilime ve güdüleme sürecinin başlamasına sebep olmaktadır. Sürecin tamamlanması ise, ihtiyaçların giderilmesi sonucu gerilimin azalması ile olmaktadır. İhtiyaçların sürekliliğine bağlı olarak güdüleme süreci de dinamik bir yapı gösterir.²¹⁵

İnsanların davranışının temelinde yer alan güdüleme kavramı üzerine birçok kuram geliştirilmiştir. Davranışın özellik olarak çok karmaşık olması ve birçok sebebe dayanması da bunda etkilidir. Her kuram, davranışın psikolojik - sosyolojik boyutlarını anlamlandırmaya yöneliktir. Kuramlar tek tek incelendiğinde her bir kuram insan davranışlarının, tez konusuyla ilintili olarak da çalışanların iş değerlerinin ve iş davranışlarının açıklanması hususunda yararlı olacaktır.

Herhangi bir iş davranışını açıklamaya yönelik tek bir kuram, iş davranışının sadece bir bölümünü açıklaması açısından yeterli olabilir ancak birden çok kuram iş davranışının tüm boyutlarının açıklanabilmesine yardımcı olacaktır. Diğer yandan güdüleme kuramları, çalışanların iş değerlerine verilen önem derecesindeki farklılıkları açıklama açısından da önem arz etmektedir.

²¹⁴ Gerald Cole. **Personel and Human Resource Management**. 5.Ed. Continum. Londra. 2002 s.95.

²¹⁵ Meral, Aşıkoğlu, Meral. Motivasyon. Üniversite Kitabevi. İstanbul. 1996, s.102

Edward, L. Deci and Richard M. Ryan., **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior**. Plenum Press, New York 1985 s.3; Sang, H.K. Başkalarını Motive Etmenin 101 Yolu. Çeviren Hüseyin AYDIN. Timaş Yayınları. İstanbul. 1998 s.30; Kadir Özer, Gerçekçi Yönetişim. Sistem Yayıncılık. İstanbul. 2003. s.207.

3.1.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İnsan ihtiyaçlarını bilimsel bir biçimde ele alıp inceleyen ve güdüleme konusundaki gelişmelere öncülük eden A.H. Maslow, insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin, ihtiyaçlar olduğunu savunmuştur.²¹⁶ Maslow'un temel varsayımları şunlardır:²¹⁷

- İnsanı harekete geçiren ya da davranışını etkileyen ihtiyaçlar, tatmin edilmeyen ihtiyaçlardır. Tatmin edilen ihtiyaçların davranışa etkisi yoktur.
- Bu ihtiyaçlar, önemine göre aşağıdan yukarıya doğru bir hiyerarşi biçiminde sıralanmıştır.
- İhtiyaç ağı birçok insan için karmaşıktır. Çünkü aynı anda birçok ihtiyaç, insanların davranışlarını etkiler.
- İnsanın bir basamaktaki ihtiyacı, ancak daha alt basamaktaki ihtiyacı belli bir dereceye kadar tatmin edilmişse ortaya çıkar.

²¹⁶ Zeyyat Sabuncuoğlu, Melek Tüz, **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi. Bursa. 2001 s.137.

²¹⁷ Hellriegel, Don and Slocum John W., **Organizational Behavior**. South-Western Cengage Learning, Elm Street Publishing Services, 13. Baskı, 2011 ss.161-162.

Şekil 3.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak : Raymond E. Glos, Richard D. Steade, James R. Lowry, **Business, Its Nature and Environment an Introduction**. Cincinnati: South-Western Pub., 11.Edition, London, 1987, s. 135

Şekil 3.1.'de şematize edilen Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, saygı görme ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarından oluşmaktadır.

- **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Tüm canlı organizmalar için geçerli olan fizyolojik ihtiyaçlar, hiyerarşinin en alt basamağında yer alır. Doğuştan gelir ve bireyin hayatını devam ettirebilmesi için tatmin edilmesi zorunludur. Yemek, içmek, cinsellik ve uyku gibi ihtiyaçlar bu gruptadır.

- **Güvenlik İhtiyaçları:** Fizyolojik ihtiyaçlar gibi sürekli olmayıp tatmin edilince sona ererler. Korunma, korku ve karışıklıktan kaçınma, sosyal yapı, düzen

bireyin güven gereksinmelerindendir. Bireyi tehlikelerden uzak tutma mantığına dayanır.

- **Ait olma ve Sevgi İhtiyacı:** Bireyin, başkaları tarafından sevilme, sevme, arkadaş edinme gibi duygusal ve toplumsal ihtiyaçlarıdır. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları doyuma ulaştığında sosyal ihtiyaçları güdüleyici olur. Birey, karşılıklı sevgi bağlarının bulunduğu insanlarla ilişkiler kurmayı arzu eder ve önem verdiği gruplara dâhil olmayı ya da kabul edilmeyi ister.²¹⁸

Bu tür sosyal ihtiyaçlarda birey, aktif veya pasif haldedir. Aktif hal sevme, yardımcı olma, sorumluluk duyma, şefkat gösterme; pasif hal ise, sevilme, ait olma, kabul edilmedir. Sosyal ihtiyaçların tatmininde birey, toplumun koyduğu değerlere uyabildiği sürece sosyal gereksinimlerini giderebilecektir. Aksi halde birey dışlanır.²¹⁹

- **Saygı Görme İhtiyacı:** Özvarlık ihtiyaçları olarak da adlandırılan bu ihtiyaçlar iki bölümde incelenir.²²⁰ İlki, bağımsızlık, başarılı olma, yararlı iş yapma ve ehliyet kazanma; ikincisi ise, bir statü sahibi olma, tanınma, takdir edilme, başkalarının saygısını kazanma konusundaki ihtiyaçlardır.

- **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Bu ihtiyaç, insanda ne gibi gizli yetenekleri varsa onları kullanma eğilimi olarak tanımlanmıştır. Her bireyde ortaya çıkabilecek bir ihtiyaç olmayıp daha alt kademedeki ihtiyaçların yeterli derecede tatmin edilmesine bağlıdır. Bunun için ise bireyin sosyal yaşamda yerini bulmuş, istediği işte çalışan, psiko-sosyal bakımdan yeterince gelişmiş olması gerekir. Bu ihtiyaçlar, bireyin kendi potansiyelinin farkına varması, bir işi yalnız başına yapması, yaratıcı olabilmesi için kendini sürekli geliştirmesiyle ilgili ihtiyaçlardır.²²¹

²¹⁸ Eren, Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 7. Baskı. İstanbul 2001 s.142.

²¹⁹ Tuğray Kaynak, **Organizasyonel Davranış ve Yönlendirmesi**. Alfa Yayınları. 2. Baskı. İstanbul 1995

²²⁰ Orhan Gökçe ve Ata N. Atabey, **Davranış Bilimleri Ders Notları**. Konya, 2001, s.100.

²²¹ Gökçe, Atabey, s.120.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan ihtiyaçlar, çalışanların iş değerlerinin boyutları ile ilişki kurulabilmesi açısından onemlidir. şyle ki, güvenlik ihtiyaı giderilmeyen çalışan, bağımsızlık, başarı, prestij gibi değerlere diğer değerlerden daha az önem verebilecektir. Yine benzer şekilde, çalışanın arkadaşlık ilişkileri, üstlerle ilişkiler ve evre gibi iş değerlerine diğer değerlere nispeten önem vermesini, ait olma ve sevgi ihtiyaı ile açıklamak mümkün olacaktır.

3.1.2.2. Herzberg'in İki Etmen Kuramı

Frederich Herzberg, 'İşe Motivasyon' (The Motivation to Work) adlı eseriyle motivasyon konusunda adından en çok söz edilen kişilerden biri olmuştur. 'İş ve İnsanın Doğal Yapısı' (Work and The Natura of Man) eseriyle iki etmen kuramını gereksinimleri ikiye ayırarak incelemiştir. İlki, çevreyle ilişkisi içinde gelişen fiziksel ve içgüdüsel gereksinimler; ikincisi ise insanın kendisine özgü sorumluluklarından kaynaklanan gereksinimlerdir.²²²

Herzberg ve arkadaşları, toplam 200 mühendis ve muhasebeci üzerinde yaptıkları çalışmada, hoşnutluk derecesini artıran veya azaltan faktörleri araştırmıştır. Bu alışma sonuçlarına dayanarak bazı iş koşullarının eksikliği halinde çalışanın tam olarak motive olamadığını, bu koşulların varlığı halinde ise çalışanların tam anlamıyla motive olduklarını ileri srmştir. Elde edilen sonuçlara göre güdüleme konusunda etkili olan faktörlerin iki gruba ayrılarak incelenmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Tablo 3.1.'de gösterildiği gibi, işin dışında kalan ancak işle ilgili olan faktörler hijyenik; işle doğrudan ilgili olan, işin kendisine yönelik faktörler ise özendirici faktörlerdir.²²³

²²² J. Steven Ott, Sandra J. Parks, Richard B. Simpson, **Classic Reading in Organizastional Behavior**. Brook/Cole Publishing Company, California. 1989 s.97.

²²³ Richard M. Hodgetts, **Yönetim: Teori, Süreç ve Uygulama** (eviren Canan ÇETİN, Esin Can Mutlu) Beta Basım Yayım Dağıtım 1. Baskı İstanbul. 1999 s.510.

Tablo 3.1. Herzberg'in Hijyenik ve Özendirici Faktörleri

<u>HİJYENİK FAKTÖRLER</u>	<u>ÖZENDİRİCİ FAKTÖRLER</u>
Şirket Politikası ve İdare	Başarı
Yönetim	Tanınma
Yöneticiyle ilişkiler	İşin kendisi
İş koşulları	Sorumluluk
Maaş	İlerleme
Emsallerle ilişkiler	Gelişme ve Büyüme
Şahsi Hayat	
Astlarla ilişkiler	
Statü	
Güvenlik	

Kaynak: Frederick Herzberg, **The Managerial Choice, To Be Efficient And To Be Human** 1.Edition. Dow Jones-Irwin, Homewood, İllinis: 1976, s.3

Herzberg'e göre hijyen faktörler (dışsal faktörler): Örgüt politikası ve yönetimin hataları, teknik bilgi ve desteğin yetersizliği, ast-üst ilişkilerinin iyi olmaması, örgütün fiziksel ortamının elverişsizliği, ücret ve maaş düzeyinin ve artışlarının yeterli olmaması, iş arkadaşlarıyla geçimsizlikler ve kötü arkadaşlık ilişkileri, işgörenin kişisel yaşamına ve kişiliğine yeterli saygının gösterilmemesi, istihdam güvenliğinin yetersizliği gibi faktörlerden oluşmaktadır.

İşgörenleri özendiren faktörler (içsel faktörler): İşleri başarıyla tamamlamanın verdiği mutluluk ve doyum, işyerinde başarıyla yeteneklerine uygun bir işte çalışmaları, işgörenlerin yeterli miktarda yetki ve sorumluluk üstlenme ve karar özerkliğine sahip olması, terfi olanaklarının yeterli ve adil olması, işte kendini geliştirerek yeni şeyler öğrenme ve araştırmalar yapma imkânı gibi faktörlerden oluşmaktadır.

Hijyen faktörler ile özendirici faktörler belirli bir sıra içinde etkili olmaktadır. Hijyen faktörler sağlandıktan sonra özendirici faktörler kendiliğinden bunu takip etmektedir. O halde, her iki grup faktörün güdülemede ayrı bir yeri olup hijyen

koşullar sağlandıktan sonra özendiricilerde yapılan her türlü artış, işgörenleri motive edecektir. Diğer yandan, bu iki grup faktörün üstünlük durumu yoktur.²²⁴

Herzberg, motivasyonun kişisel gelişimin bir neticesi ve yoğun bir gelişme ihtiyacı üzerine kurulu olduğunu ve eğer işgörenlerle bu gelişme zemininde bir iletişim kurulamaz ise motivasyonel sorunlar ortaya çıkacağını ileri sürmüştür. Yönetimin, çalışanları motive edemeyeceğini sadece onların kendi kendilerini motive edecekleri çevre şartlarını oluşturabileceğini ileri sürerek ‘iş zenginleştirme’ ve ‘iş yükleme’ kavramlarını geliştirmiştir.

Akademisyenlerin işe güdülenmesinde hijyen ve güdüleme faktörlerinin öneminin araştırıldığı bir araştırmada; hem hijyen hem de güdülenme faktörlerinin sunulma düzeyi orta, bu faktörlerin kendilerini işe güdüleme derecesi ise yüksek bulunmuştur. Akademik personelin görevini daha iyi yapabilmesi için öncelikle ücret ve diğer maddi olanaklar, fiziksel çalışma koşulları, kişiler arası iyi ilişkiler gibi hijyen koşulların yeterli düzeyde olması sonrasında işte ilerleme olanakları, kendini geliştirebilme, yaratıcılığını kullanabilme, karara katılma, sorumluluk alma gibi güdülenme faktörlerine ağırlık verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.²²⁵

Çalışanların iş değerlerine atfettiği önem derecesindeki farklılıklar ile Herzberg’in hijyenik ve özendirici güdüleme faktörlerinin birbiriyle yakın ilişkide olduğu söylenebilir. Başarı, zihinsel teşvik, yaratıcılık, bağımsızlık gibi iş değerlerine daha fazla önem verilmesi, özendirici güdüleme faktörleri ile açıklanabilir. Yine benzer şekilde çalışanların yönetim, üstlerle ilişkiler, arkadaşlarla ilişkiler, güvenlik, ekonomik fayda ve çeşitlilik gibi iş değerlerine sahip olması, hijyenik faktörler ile açıklanabilecektir.

²²⁴ Gregory B. Northcraft and Margaret A. Neale, **Organizational Behavior: A Management Challenge**. The Dryden Press. 1996 s.47.

²²⁵ Ayhan Çiçek Sağlam, Akademisyenlerin İşe Güdülenmesinde ‘Hijyen ve Güdüleme’ Faktörlerinin Önemi. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt:8, Sayı:13, 2007 ss.52-57.

3.1.2.3. McGregor'un X ve Y Kuramı

Douglas McGregor, Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" kuramından da etkilenererek insan doğasına ilişkin X ve Y kuramını ileri sürmüştür. 'The Human Side of Enterprise' adlı eserinde klasik kuramın ve insan ilişkileri kuramının insana bakışlarını ortaya koymuştur²²⁶. X kuramına göre:

- İnsanlar işi sevmezler, tembel ve üşengeçtirler, fırsat bulurlarsa işten kaçarlar.
- İnsanların çoğu öncelikle kendini düşündüğü için örgütsel amaçların elde edilmesinde yeterli çabayı göstermeleri için zorlanmalı, denetlenmeli, yönetilmeli ve ceza ile korkutulmalıdır.
- Normal insan yönetilmeyi tercih eder, sorumluluk almaktan kaçınır, güven arar, hırsı azdır ve kendisine en fazla ekonomik kazancı getirecek işi yapar.
- İnsanların çoğu, örgütsel sorunların çözümünde yaratıcı değildir ve değişikliklere karşı direnç gösterir.
- Kişiler kendilerini düşündükleri için örgütün amaçlarının onlar için önemi yoktur.

İşgörenlerin bu özelliklerinden dolayı X kuramı, endüstriyel işletmelerde ilgi çeken insan davranışlarını açıklar ve insanı pasif, bencil ve tutucu bir varlık olarak tanımlar. Bu yaklaşımın gereği olarak insanın özendirilmesi, bu da mümkün değil ise sıkı bir denetim ve iş disiplini içinde çalıştırılması, pek az yetki devri ve detaylı ceza uygulaması önerilir.²²⁷

Y kuramı ise X kuramının tam tersi kurallara değinmekte ve temel ilkesi bütünleştirmedir. Bu kurallar, emek faktörünün davranışlarını etkileyen ve insana

²²⁶ Aslı Yağmurlu, Örgüt Kuramları ve İletişim. **Amme İdaresi Dergisi**. Cilt:37 Sayı:4, 2004 s.41.

²²⁷ Sabuncuoğlu, Tüz, ss.22-26; Şahin, ss.532-533.

özgü denebilecek davranışları özetlemekte ve bunlara yeni bir anlam kazandırmaktadır.

- Kişilerin bir işte çalışarak fiziksel ve ussal çaba harcamaları, dinlenme ya da oyun oynama istekleri kadar doğaldır.
- Dış kontrol ve ceza tehdidi, insan çabalarını örgüt amaçlarına yöneltmede tek araç değildir. Kişi işe girmekle önceden belirlediği amaçlara ulaşmak için kendi kendini yönlendirecek ve kontrol edecektir.
- Amaçlara bağlılık, onların elde edilmesiyle ilgili ödüllere bağlıdır.
- Normal insan öğrenmek ister ve koşullar zorlarsa sorumluluğu almak zorunda kalmayıp onu elde etmek ister.
- Kişilerin yaratıcılık, yenilik bulma gibi özellikleri, yalnızca toplumda çok az kişiye verilmiş olmayıp geniş bir biçimde yayılmıştır.

X kuramı temel örgüt ilkesi, yetke kullanma yoluyla yönetme ve denetlemedir. Y kuramı ise örgütle kaynaştırmayı ilke edinir ve kendi kendini denetleme söz konusudur.²²⁸ X kuramı dikey bir yapılanma gerektirirken Y kuramı yatay bir örgütlenme yapısını gerektirir.²²⁹

McGregor X kuramına göre hareket etmenin nedenini, insanların doğasına değil, örgüt yapıları ve yönetim uygulamalarına bağlar. Yönetimin insandaki potansiyeli görme ve kullanma yetersizliği, insanları X kuramına göre hareket etmeye yöneltir. Y kuramında personel yalnız sorumluluk almakla kalmayıp yüklendiği sorumluluğun yükümlülüklerine katlanmaya hazır olur. Y kuramı

²²⁸ Douglas McGregor, **Örgütün İnsan İlişkileri Yönü**, (Çeviren Doğan Energin) , Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Yayın No:16, Ankara. 1970.

²²⁹ Mustafa Yalçınkaya, **X ve Y Teorileri. Eğitim Yönetimine Yansımaları**. Eğitim ve Bilim Yayınları. Cilt. 19 Sayı.95 1995, ss.103-116.

varsayımlarını kabul eden yöneticilerin stratejisi, X kuramındakileri kabul edenlerden farklı olacaktır. Y kuramı dinamik ve geliştircidir. Y kuramında yöneticiler, insan kaynaklarından ne şekilde yararlanacağını araştırırken, X kuramı başarısız yöneticiler için iyi bahaneler bulur ve başarısızlığın nedenini personelde arar.²³⁰

3.1.2.4. David McClelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı

Kazanılmış ihtiyaçlar teorisi olarak da bilinen bu teoride McClelland, insanların ihtiyaçlarını, ilk yaşlardan başlayarak kendine özgü bir güdüsel örüntü oluşturarak, öğrenme yoluyla sonradan kazandıklarını savunmuştur. Bu nedenle her insanın güdüsel örüntüsü başkasından değişik olmakla birlikte bunları üç sınıfta toplamak mümkündür: Bunlar başarı güdüsü, bağlılık güdüsü ve güç güdüsüdür.²³¹

- **Başarı Güdüsü:** Çocukluk yıllarında bağımsız çalışmaya alıştıran, başarılı olmaya yöneltilen insan, yetişkinlik döneminde de başarılı olmak için güdülenmesini sürdürecektir. Başarı güdüsü, iş yapma ya da üstün olma dürtüsü ile ilişkili olarak başarmak için çabalamaktır. McClelland başarılı kişilerde bir şeyi diğer insanlardan daha iyi yapma arzusu ve üstün başarı gereksinimleri için birtakım özellikler olduğunu ileri sürmüştür.²³² Zor ama başarılabilir amaçları ve risk almayı severler, başarılarının karşılığında ödül almaktan ziyade, kişisel başarıları ile ilgilidirler, meslekleriyle ilgili somut sonuç alma ihtiyacı duyarlar.

- **Bağlılık Güdüsü:** Küçüklükten itibaren çevresiyle çalışmaya alışmış, başkalarına bağlanmayı öğrenmiş, işlerini başkalarına dayanarak yapmış insan, yetişkinliğinde de bu özelliklerini sürdürme eğilimindedir. Böyle bir işgörenin

²³⁰ Zeyyat Hatipoğlu, **İşletmelerde Yönetim Organizasyon ve Personel Davranışı**, Beta Basım Yayın Dağıtım 1986, s.

²³¹ Rober A. Stringer, **Achievement Motivation and Management Control, Motivation and Control In Organizations**, Edited by Gene W.Dalton and Paul D. Lawrance, Richard D. Irwin Inc. And The Dorsey Press. 1971

²³² Mitchale A. Hitt, and Middlemist, R.Dennis and Mathis, Robert L. **Effective Management** Minnesota. West Publishing Co. 1987 ; Stephen P. Robbins, **Örgütsel Davranışın Temelleri** (Çeviren Sevgi Ayşe ÖZTÜRK). Anadolu Üniversitesi Yayınları. 1.Baskı. Eskişehir. 1994, s.140.

güdüsel örüntüsündeki temel güdü bağıllık güdüsüdür.²³³ Bağıllık güdüsünün baskın olduğu kişiler, zamanlarının önemli bir kısmını ailesi ve arkadaşlarını düşünerek geçirir, kendilerini çevreleyecek kişileri seçer ve kişilerarası ilişki kurma ve geliştirmeye önem verirler. Başkaları tarafından sevilme ve kabul edilme ihtiyacı vardır. Dostluk için çaba harcar, işbirliğini rekabete tercih ederler.²³⁴

- **Güç (Erk) Güdüsü:** Erk güdüsü ile güdülenen yönetici, başkalarını etkileme, kontrol etme, diğerlerinden sorumlu olma ve başkaları üzerinde otorite ve nüfuz sahibi olma ihtiyacı duyar.²³⁵ Kontrolü elinde bulundurma dürtüsüdür. Bu güdüye sahip olan kişiler kendilerine, ulaşılması zor ve çalışma gerektiren anlamlı amaçlar seçerek bunları geliştirmek için gerekli bilgi ve yeteneği elde edecek ve bunları kullanacak davranışlar gösterirler. Diğer insanlardan daha fazla risk yüklenirler. Güdünün kaynağı ödül, korkutma, yasallık, beğeni ve uzmanlıktır.²³⁶

Başarı, bağıllık ve güç temel güdülerinden birinin baskın olması, diğer temel güdülerin etkin olmayacağı anlamına gelmez. Bir kişide bu temel güdülerin ikisi ya da hepsi aynı güçte baskın olabilir. Bir kişinin güdüsel örüntüsü, içinde yaşadığı kültürel, ekonomik, toplumsal değerlerinin etkisiyle biçimlenmektedir.

McClelland'ın başarı motivasyonu kuramı, çalışanların iş değerlerinin açıklanmasında yol gösterici olabilecektir. Özellikle iş değerlerinin başarı, fedakârlık ve zihinsel teşvik gibi alt boyutlarındaki değişim diğer etkenler sabit kabul edildiğinde McClelland'ın başarı güdüsü ile açıklanabilir. Arkadaşlarla ilişkiler, üstlerle ilişkiler, bağımsızlık gibi iş değerleri alt boyutları üzerinde ise, bağıllık güdüsünün etkisi olduğu söylenebilir. Benzer şekilde iş davranışlarından örgütsel bağıllık davranışı üzerinde bağıllık güdüsünün de etkisi olduğu söylenebilir.

²³³ Jack W. Duncan, **Great Ideas In Management**. Jasses Bass Publisher. San Fransisco. 1990, s.103.

²³⁴ Robbins, s.40

²³⁵ İlter Akat, Gönül Budak ve Gülay Budak,, **İşletme Yönetimi**. Beta Yayıncılık. 2. Basım İzmir 1997, s.103.

²³⁶ Mehmet Silah, **Sosyal Psikoloji-Davranış Bilimleri**. Gazi Kitabevi. Ankara 2000, s.59.

3.1.2.5. Adams'ın Eşitlik Kuramı

J. Stray Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisi, sosyal süreçlerde ve alışveriş ilişkilerinde insanların doğruluk, haklılık ve adalet kavramları üzerine geliştirilen bir modeldir. İnsanların inançları ile davranışları arasındaki tutarlılık, motivasyonunu etkilemektedir. Algılanan tutarsızlıklar ise, insanda bilişsel uyumsuzluk ve psikolojik rahatsızlıklar yaratır ve onu düzeltici davranışa yöneltir.²³⁷

Eşitlik, işgörenin örgüte verdiği çıktısı ile örgütten sağladığı girdisi arasında değer eşitliğidir. İşgören, algıladığı girdi ile aynı değerde çıktı aldığı anda eşitlik duygusuna ulaşır. Yine işgören kendine eşit saydığı başka bir işgören ile kendini kıyasladığında eşitlik duygusu ortaya çıkmaktadır.

Eşitsizlik derecesi, işgörenin eşitsizlik hoşgörüsü sınırını aştığında ilişki bozukluğu, yetki kullanmaktan ve sorumluluktan kaçma, devamsızlık, örgüte yabancılaşma gibi davranış bozuklukları ortaya çıkaracaktır. Eşitsizlik işgörende tedirginlik, uyumsuzluk ve zorlanma yaratır. Eşitsizlik arttıkça eşitsizliğin sebebinden kaçma eğilimi de artacaktır.²³⁸ Bu kuramda sadece ödülün verilmiş olması değil, çalışanların beklentisini karşılaması ve adil olarak dağıtılması da önemlidir.

Algılanan örgütsel adaletin saldırgan davranış türleri üzerine etkilerini araştıran birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan birinde de algılanan örgütsel adaletin, saldırgan davranış kategorilerinden kızgın bakışlar, sessiz kalma, dedikodu çıkarma, söylenti yayma, sözlü cinsel tacizde bulunma gibi düşmanca davranışlar üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Düşmanca davranışların örgütsel adaletle açıklanma oranı %43 gibi yüksek bir orandır. Vurma, itme, çekme, hırsızlık, ısırma,

²³⁷ İsmet Barutçugil, **Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi**. Kariyer Yayınları. 1.Baskı İstanbul. 2002. s.192.

²³⁸ Jerry Wofford, **Organizational Behavior**. Kent Publishing Company. Boston. 1988 s.76.

tükürme gibi açık saldırgan davranışların örgütsel adaletle açıklanma oranı %21 civarında bulunmuştur.²³⁹

3.1.2.6. Vroom'un Beklenti Kuramı

Victor H.Vroom; Work and Motivation adlı eserinde, bireylerin motive olmasında sadece iç faktörlerin değil, dış faktörlerin de etkisi olduğu varsayımından yola çıkarak 'Beklenti' kuramını ortaya atmıştır. Vroom'un kuramının üç ana kavramı vardır. Bunlar çekicilik, araçsallık ve beklentidir.

Bireyin belirli bir çıktıyı isteme derecesi (-1 ile +1 arasında) olan çekicilik; pozitif ise, bireyin o çıktıyı istediğini; negatif ise, bireyin belirli bir çıktıya ulaşmamayı tercih ettiğini; sıfır ise, çıktıya ulaşmanın varlığı ile yokluğunun önemli olmadığını ifade etmektedir.²⁴⁰ Araçsallık, kişinin arzulanan çıktılara ulaşması halinde bu durumun kendisi açısından sağlayacağı fayda algısıdır. Beklenti ise belirli bir tip davranışın birincil ve ikincil düzey çıktılara götürme ihtimalinin ne olduğuna dair algılamadır. Bireyin güdülenmesi için belirli bir başarıya ulaşacağına inanması (beklenti), bu başarıyı ikinci düzeyde başarılar için gerekli görmesi (araçsallık), hem birinci hem de ikinci derecede ödüller arzu etmesi (çekicilik) gerekmektedir.²⁴¹

Vroom, beklenti kavramını belirli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda geçici bir inanç olarak tanımlamaktadır. Burada ifade edilen 'geçici' kavramı, inançların süreklilik arz etmeyeceğinin ve değişebileceğinin işaretidir.²⁴²

Birey yüksek çaba ve performans gösteriyor; ama beklediği sonuçları alamıyorsa güdüleme düşecektir. Ancak, sonuçların çalışan için çekiciliği yüksek ise, çaba göstermek ve performans elde etmek için bireyin güdülenmesi yüksek olacaktır.

²³⁹ Mahmut Özdevecioğlu, Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:21. 2003 s.91.

²⁴⁰ Öznur Yüksel, **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Gazi Kitabevi. Ankara 1998, s.129.

²⁴¹ Yüksel, s.129.

²⁴² Oğuz Onaran, **Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları**. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:470 Sevinç Matbaası Ankara 1981, s.73.

Elde edilebilir olduğu düşünölen bir çıktıyı arzu eden birey, bu ödölü elde etme olasılığını artırmak için davranışlarını biçimlendirecektir.²⁴³

3.1.2.7. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayten Alderfer, Maslow'un beş basamakta ifade ettiğı ihtiyaçları varlığını sürdürme, ilişkilerde bulunma ve gelişme şeklinde üçe indirmiştir. Açlık, susuzluk, güvenlik gibi fizyolojik gereksinimler 'Varlık' (Existence) adı altında; öteki insanlarla ilişkide bulunma istekleri 'İlişki' (Relatedness) adı altında ve insanın kendisi ya da çevresi üzerinde yaratıcı, üretici etkiler yapması, yeteneklerini kullanması ve geliştirme istekleri 'Gelişme' (Growth) adı altında basamaklandırmıştır.

Alderfer'in geliştirmiş olduğı bu kuram, Maslow'un 'İhtiyaçlar Hiyerarşisi' kuramıyla benzer olarak, bir alt grup ihtiyaç tatmin olmadan üst gruba geçilemeyeceğini öne sürmektedir. Ancak, 'İhtiyaçlar Hiyerarşisi' teorisinden farklı olarak ihtiyaçların her zaman yukarı doğru ilerlemeyeceğini ileri sürmektedir. Diğer bir farklılık ise, gereksinimlerin somutluluk durumlarına göre sıraya konmuş olmasıdır. Dolayısıyla bir üst düzeydeki gereksinimi karşılamak güç olduğunda bir alt düzeydeki gereksinim kümesi daha çok istenecektir. Daha az somut amaçlar elde edemeyenler, daha somut amaçlara yönelecektir.²⁴⁴

3.1.2.8. Locke'un Amaç Kuramı

Ulaşılmak istenen sonuç, maksat olarak tanımlanan amaç, insanların tutum ve davranışlarına yön veren önemli bir faktördür. Edwin Locke, bireyin bilinçli amaç ve niyetlerinin insan tutum ve davranışlarının temel sebebinin ortaya konması açısından önemli olduğunu ve işgörenlerin kendileri için amaç belirlediklerini ileri sürmüştür.

²⁴³ Susan Moore Johnson, Incentives for Teachers. What Motivates, What Matters. **Educational Administration Quarterly**. Cilt.22, Sayı: 3, 1986, s.54.

²⁴⁴ Onaran, s.39.

Bu nedenle işyerinde örgütsel amaçlar belirlemek ve uygulamak, bireylerin kendi amaçlarına uygun algılama ve yargılama süreçlerine bağlı olmaktadır.²⁴⁵

Locke, amaç belirlemenin beş temel aşamadan geçtiğini belirtmiştir. İlk aşama; bireyin, örgütün amaç belirlemeye uygun durumda olduğunu saptama sürecini içeren devresidir. İkinci aşama, amaç belirlemeye hazır hale gelme devresidir. Üçüncü aşama, yönetici ve astların amaçlarının özelliklerini anlama devresidir. Dördüncü aşama, belirlenen amaçlara gerekli düzeltmeler yapmak için ara gözden geçirmeler yapılma devresidir. Son aşama ise, belirlenen amaçların değiştirildiği veya başarıldığı, kontrol için son bir gözden geçirme devresidir.²⁴⁶

Amaç kuramı, diğer motivasyon kuramlarına nazaran uygulamaya daha elverişli bir kuramdır. Somut ve açık olan hedeflerin bilinmesi ve bu amaçlara giden yolların açılması güdülenmeyi sağlayacaktır. Diğer yandan, hedeflerin kabul edilebilir olması, bunlara değer kazandırmaktadır. Zor olsa bile hedeflerin ulaşılabilir nitelikte olması, performans sonuç beklentisinin gelişmesine yol açmaktadır.²⁴⁷

3.1.2.9. Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Modeli

Bazı kuramcıların karmaşık motivasyon modellerinin aksine Smith ve Cranny; gayret, tatminkârlık ve ödül arasında çok daha basit bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu ilişki içerisinde değişkenlerden her birinin diğerleri üzerinde tek veya toplu olarak etkisi vardır. Bir yöneticiden gelen takdir ve beğeni, tatminkârlığın artmasına neden olabilecektir. Diğer yandan tatminkârlık duyan, işbirliği yapmaya hazır bir işçi, yöneticinin beğeni ve takdir gösterme durumunu yaratabilir.

Şekilde 3.2.' de görüldüğü gibi 'başarı', modelin ortasında yer almakta, 'ödül' ve 'doyum' üzerinde etkide bulunmakta ve 'gayret (çaba)' tarafından etkilenmektedir. Kuramın önemli noktası; ödüllendirmenin tek başına başarıyı

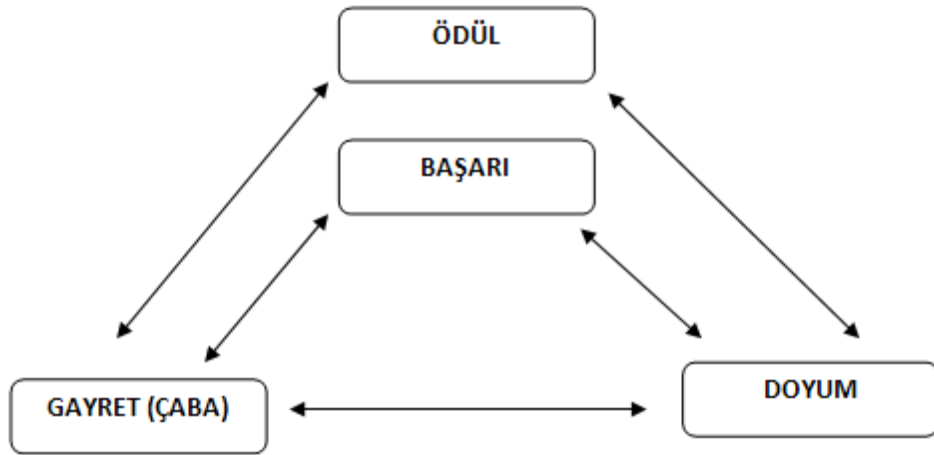
²⁴⁵ Meral Aşıkoğlu, **Motivasyon**. Üniversite Kitabevi. İstanbul. 1996 s.144.

²⁴⁶ Dennis P. Slevin, **The Whole Manager**, American Management Association. New York. 1989 s.218.

²⁴⁷ Tarık Solmuş, İnsan Kaynakları Yönetiminde Bir Uygulama Alanı Olarak Motivasyon. **Türk Psikoloji Bülteni**. Sayı: 19 Ankara 2000 s.71 ; Onaran, s.139.

etkilemeyeceği, başarıyı doğrudan etkileyen unsurun ‘gayret (çaba)’ olduğudur. ‘Gayret (çaba)’ ödüllerden etkilenmekte ve ödüller ona doyum sağladığı oranda başarıyı etkilemektedir.²⁴⁸ Bu model, ödül fonksiyonunun önemli olduğunu, ancak sadece bunun performans üzerine direkt etkisi olmadığını açıklamaktadır.

Şekil 3.2. Cranny ve Smith’in Basitleştirilmiş Süreç Modeli



Kaynak: Eren Erol, **Yönetim ve Organizasyon. Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar**. Beta Basım Yayın. 2003 İstanbul s.602

3.2. İŞ DAVRANIŞI KAVRAMI

İş davranışı; çalışanın iş ortamını algılaması, davranış şekline karar vermesi, karar verilen davranışı uygulaması, davranışla elde edilen sonuçları değerlendirmesi ve tekrar algılamasına yönelik bir süreç olarak değerlendirilebilir. İş davranışları, çalışanların örgütte üstlendikleri görevi yerine getirmek ve bunun karşılığını almakla ilgili her türlü biçimsel olan veya olmayan davranış şekilleridir.²⁴⁹

En yalın haliyle davranış, işe özel hususiyetler içeriyorsa iş davranışı olarak adlandırılır. İş davranışı, işçinin sırf işçi olduğu veya işe ait özellikler içerdiği için

²⁴⁸ Erol Eren, **Yönetim ve Organizasyon. Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar**. Beta Basım Yayın. İstanbul, 2003, s.602.

²⁴⁹ Mustafa Yaşar Tınar, İş davranışlarını Açıklama Yeterliliği Açısından Gütülenme Kuramları. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:3 Sayı:2 1988, s.2.

sergilediği tepkilerdir. Performans, disiplinsizlik, devamsızlık, iş yavaşlatma, iş durdurma ve benzeri davranış şekilleri bu kapsamda ele alınabilir.

Bu bölümde, ilk olarak genel iş davranışları ve iş davranışlarının sendika üyeliği ile ilişkisi incelenecektir. İş davranışlarının sendika üyesi olmaya etkisi ve sendika üyesi olmanın da, işçinin belirli iş davranışları sergilenmesine etkisi bu kapsamda ele alınacaktır. İkinci olarak iş davranışlarına etki eden etmenlerden iş tutumu, iş doyumu ve işe bağlılık kavramları ve bu kavramların sendika üyesi olup olmama üzerindeki etkisi incelenecektir. Son bölümde ise, hem sendikaya hem de örgüte bağlılığın inceleneceği ikili bağlılık kavramı ve sendika üyeliği ilişkisi ele alınacaktır.

3.2.1. İş Davranışları - Sendika Üyeliği İlişkisi (Sendikalı İşçi Davranışları)

Sendikalı işçi davranışları, sendika üyeliğinin çalışanların davranışları üzerine etkisinin bir sonucu olduğu söylenebilir. Sendikalı işçi davranışları daha geniş anlatımla, işçilerin sendika üyesi olmadan önce gösterdikleri iş davranışları ile sendika üyesi olduktan sonra sergilenen iş davranışları arasında değişim üzerinedir. İşçinin sergilemiş olduğu davranışın etkeni, sendika üyeliğinden kaynaklanıyor ise sendikalı işçi davranışı söz konusudur. Eğer işçinin sergilemiş olduğu davranış, işçinin sendikaya üye olmasından etkilenmiyorsa, sendikalı işçi davranışından söz edilemeyecektir. Çalışmamızdan elde edilmesi beklenen sonuç ise, bu konu üzerinedir.

Sendikalı işçilerin iş davranışları üzerine iki önemli unsurun etkisi olduğu söylenebilir. Bunlar işçinin karakter yapısı ve sendikanın politikalarıdır. Kişinin karakter yapısı olarak çalışkanlığı, disiplinli veya özensiz iş davranışı tepkileri bu kapsamdadır. Diğer yandan sendikaların eğitim faaliyetleri, toplu sözleşme sürecindeki politikaları, genel politikaları, iş sağlığı ve güvenliği gibi faaliyetlerinin etkisinde şekillenen iş davranışları ise sendikal faaliyetlerden kaynaklanan iş davranışları olarak görülebilir.

Konunun diğerk boyutu ise, ‘belirli türde iş davranışları, sendikaya üye olmayı olumlu ya da olumsuz yönde etkilemekte midir?’ sorusunun cevabı üzerinedir. Örneğin, işe ilgisi düşük olan veya işten ayrılma niyeti taşıyan işçi, sendika üyesi olma eğiliminde midir? Ya da ‘yüksek performans’ iş davranışları sergileyen işçiler sendikaya üye olma eğiliminde midir? Kanaatimce, bu sorunun cevabı da başka bir çalışma konusu olabilecektir.

3.2.2. İş Davranışlarına Etki Eden Etmenler ve Sendika Üyeliği İlişkisi

İş Davranışlarının oluşumuna etki eden iş tutumları, iş doyumu, işe ve örgüte bağlılık gibi etmenler ve bu etmenler ile sendika üyeliği ilişkisi bu bölümde ele alınacaktır.

3.2.2.1. İş Tutumları ve Sendika Üyeliği İlişkisi

Tutum, sosyal psikolojinin en çok ilgilendiği alanlardan biridir. Steers, tutum kavramını, kişinin çevresindeki kişi ve nesnelere uygun ya da uygun olmayan bir yolla tepki verme ön eğilimi olarak ifade etmektedir.²⁵⁰

Daha geniş bir tanımlama yapacak olursak tutum, bireyin kendine veya çevresindeki herhangi bir nesne, toplumsal konu ya da olaya karşı deneyim, bilgi, duygu ve güdülerine dayanarak örgütlediği; bilişsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön eğilimi²⁵¹ olarak ifade edilebilir.

Konu ile ilgili diğerk tanımlamalardan bir kaçısı şöyledir. Tutum, bireyin yetiştirme şekli ve deneyimleri sonucu herhangi bir konuya karşı zaman içinde oluşan ve zamanla değişebilen, güçlenebilen veya yok olabilen, doğrudan gözlemlenemeyen, varlıkları sözlü ifadelerle ya da davranışlarla anlaşılabilen, bireyi

²⁵⁰ Richard M. Steers and Steward J. Black, **Organizational Behavior**. Fifth Edition. Harper Collins College Publishers. 1994. ss.83-87

²⁵¹ Metin İnceoğlu, **Tutum Algı İletişim**, Beykent Üniversitesi Yayınevi. 5.Baskı. No:69 İstanbul 2010 s.13.

yönlendiren ve bireyi diğer bireylerden ayıran olumlu ya da olumsuz bir tepki ön eğilimi olup, bireyin düşünce, duygu ve davranışlarına bir tutarlılık vermektedir.²⁵²

İnsanlar, kendileri için psikolojik olarak mevcut olan her şeye karşı bir tutum sahibidirler. Bireyin tutum sayısı çok olmakla beraber, sınırsız değildir. Birey çevresindeki çok sayıda algılardan sadece kendisi için psikolojik olarak mevcut olanlara karşı tutum sahibi olabilirler. Bir nesnenin, birey için anlam ifade etmesi üzerinde, çevresinde bulunmasından ziyade birey için önemli olması etkilidir.²⁵³

Tutum kavramı tanımlamaların ortak özelliği, herhangi bir nesneye karşı tepkinin, bir ön eğilimi olduğu üzerinedir. Diğer benzerlikler ise, bu ön eğilimin kaynağı ve özellikleri üzerinedir.

Tutumların bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç oluşturuıcı ögesi vardır ve bu ögeler arasında örgütlenme ve iç tutarlılık olduğu varsayılmaktadır.²⁵⁴

- **Bilişsel (zihinsel, kognitif) öge:** Bireyin, başka bir birey ya da nesne hakkında sahip olduğu fikir ya da inanışlardır. Birey değişik şekillerde, çevresinden edindiği bilgileri, kendi zihinsel yapısı doğrultusunda diğer bilgiler ile birleştirmekte; olumlu-olumsuz, yeterli-yetersiz, iyi-kötü gibi yargı, fikir ve inanış oluşturmaktadır. Bu yargılar ise, kişiye özgü olup bireyler arasında farklılıklar gösterebilmektedir.

- **Duygusal Öge:** Bireyin tutum konularını istenen ya da istenmeyen sonuçlarla ilişkilendirerek, tutum konusu hakkında hoşlanma-hoşlanmama, sevmesevmeme gibi duygusal boyut geliştirmesidir. Bir tutumu, bir inanç veya bir olgudan ayıran en önemli özellik, tutumun duygusal bileşene sahip olmasıdır.

- **Davranışsal Öge:** Birey, inancı ve bilgileri doğrultusunda edindiği yargı ile tutum konusuna karşı olumlu veya olumsuz hareket etmeye yönelmektedir. Bir

²⁵² Serap Altuntaş ve Ülkü Baykal, İşe Karşı Tutum Ölçeğinin Hemşireler için Uyarlanması. **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**. Cilt:11, Sayı:1, 2008 s.52.

²⁵³ Orhan Aydın, **Davranış Bilimlerine Giriş**. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1355, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:722, 2004 s.281.

²⁵⁴ İnceoğlu, s.20.

nesneye ilişkin olumlu tutum, bireyi o nesneye karşı olumlu davranmaya, ona yakınlık göstermeye, onu desteklemeye ve yardım etmeye yönlendirecektir. Olumsuz tutum ise, aksi yönde harekete yönlendirecektir.²⁵⁵

İş ile ilgili tutumlar, çalışanın işine ve örgütüne karşı olan yönelimlerinin bir ifadesidir. Bu ifade çalışanların iş doyumunu, performansını, verimliliğini etkilediği için de oldukça önemlidir. Bir çalışanın işine karşı tutumu, işiyle ilgili faktörlere değişik şekillerde tepki gösterme ön eğilimini ifade etmektedir. Çalışanların herhangi bir konudaki tutumu ile o konuyla ilgili davranışları arasında ilişki olduğundan, çalışanların işlerine karşı tutumları ölçülerek işteki performansları hakkında tahminlerde bulunulabilir. Bu amaçla yapılan tutum araştırmaları, çalışanın işinden memnun olmasında, iş yaşamı kalitesinin artırılmasında ve dolayısıyla örgütün ekonomik amaçlarına ulaşılmasında önem taşımaktadır.

İşletmelerde tutum araştırmaları, çalışanların performansının artırılmasına yönelik çalışmalarda önemli veriler sağlamaktadır. Çalışanların herhangi bir tutum konusuna karşı gösterecekleri tepkinin önceden tahmin edilebilmesi, kurum ve personel politikalarının saptanmasına yardımcı olabileceği gibi çalışanların tutumlarının değiştirilmesi ve davranışlarının düzeltilmesi yoluna gidilerek istenilen davranışın elde edilmesini de sağlayacaktır.²⁵⁶

Çalışanların işe yönelik tutumları, herhangi bir sendikaya üye olup olmamaya, bir sendikayı diğerine tercih etmeye veya sendikal faaliyet derecesi üzerinde etkili olabilmektedir. Eğer işçinin işyerindeki tutumu tatminsizlik veya memnuniyetsizlik yönünde ise ve işçi bu durumu sendika aracılığı ile sona erdireceğine inanırsa sendikaya üye olabilecektir. Sendikal olma alternatifi, işçinin yaşadığı iş tatminsizliğinin sebebi olarak gördüğü işverene tepki olarak ortaya çıkmaktadır.²⁵⁷

²⁵⁵ Aydın, ss.282-283.

²⁵⁶ Baysal, Örgütsel Psikoloji, ss. 22-26.

²⁵⁷ Betül Urhan, İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri, 'İş, Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:14 Sayı:02, 2012, s.38.

İş tutumları gibi çalışanların sendikal örgütlenmeye veya belirli bir sendikal örgüte yönelik tutumları da sendika üyesi olup olmayı veya bir sendikayı diğerine tercih etmeyi etkileyen bir unsurdur. ‘İlköğretim öğretmenlerinin öğretmen örgütlerine (sendikalara) üye olmama sebepleri’ üzerine yapılan bir çalışmada, herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin sendikalara karşı genel olarak olumsuz bir tutuma sahip oldukları görülmüştür. Yine aynı çalışmada sendikaya üye olmayan öğretmenlerin üye olmama sebepleri arasında en yüksek oran ‘sosyal’ sebeplerden (siyasi etiketlenmeler) kaynaklandığı, sendika ve öğretmen kaynaklı sebeplerin daha düşük olduğu görülmüştür.²⁵⁸

‘Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri’ üzerine yapılan bir diğer çalışmada, çalışanların sendikalara üye olmamaları sebepleri arasında en fazla ‘sendikaların daha çok siyasi nitelikte olması’ algısı öne çıkmıştır.²⁵⁹

3.2.2.2. İş Doyumu ve Sendika Üyeliği İlişkisi

Doyum, istenen bir şeyin gerçekleşmesi ile insanda oluşan hoşnutluk, memnuniyet, mutluluk anlamlarını taşımaktadır. Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanan iş doyumu ise, çalışanların fiziki ve zihni sağlıkları yanında bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir.²⁶⁰ İş doyumunun, beklentilerin karşılanma derecesi ile ölçmenin mümkün olabildiği ücret, terfi imkânı, işin kendisi, yönetim tarzı gibi farklı unsurları temsil eden özellikleri vardır.²⁶¹

Çalışanlar, işine verdiği girdiler ile işinden sağladığı çıktılar arasında denge halinde doyuma ulaşırlar. Çalışanlar, kendilerini diğer çalışma arkadaşları ile kuruma verdikleri ve kurumdan aldıkları açısından kıyaslar ve kendilerinin kuruma

²⁵⁸ Gökçe, ss.49-50.

²⁵⁹ H.M. Gül, ss.282-286.

²⁶⁰ Keith Davis, **İşletmelerde İnsan Davranışı – Örgütsel Davranış**, Çeviren; Kemal Tosun. İstanbul Üniversitesi Yayınları. İstanbul, 1992, s.96.

Dursun Bingöl, İş Tatmini ve Verimlilik, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Dergisi**. Cilt: 5 Sayı:3-4, 1982, s. 178.

²⁶¹ Fred Luthans, **Organizational Behavior**. McGraw Hill Company. New York 1995 s.126.

verdiklerinin kurumdan sağladıkları faydadan fazla olduğu durumlarda doyumsuzluk hissederler.²⁶²

İş doyumu, sağlıklı işgücüne sahip işletme olmanın da önemli bir faktörüdür. Genellikle, iş doyumu düşük olan çalışanların olduğu bir işletmede işgücü devri, devamsızlık yüksek oranda seyretmekte ve üretim hatalarının artması, makinelerin çalışmasının engellenmesi hatta tahrip edilmesi gibi durumlarla daha fazla karşılaşmaktadır. Günümüzde insanların bir işe ihtiyaçları, asgari geçimlerini sağlamak için çalışma zorunlulukları işin ve işyerinin, bireylerin yaşamlarının önemli bir parçası haline gelmesini sağlamıştır.²⁶³ İşyeri hem bireye sağladığı olanaklar, hem de bireyin zamanının çoğunu geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında etkin bir rol almaktadır. Bu nedenle, bireyin çalışma ortamında elde ettiği iş doyumu, yaşamında da doyuma ulaşmasını etkilemektedir.

İş doyumu, dinamik bir yapıya sahip olduğundan dolayı farklı değişkenlere bağlı olarak çok hızlı bir değişim gösterebilir. İş doyumuna erişemeyen grupların, işletmelerde daha çok problemlili davranış gösterme potansiyeli vardır. İş doyumuna etki eden unsurlar arasında çalışanın yaşı, işletmedeki çalışma yılı, eğitim düzeyi ve meslekteki çalışma süresi gibi pek çok değişken yer almaktadır. Yapılan araştırmalara göre genelde ‘çalışma yılı’ arttıkça iş doyumunun da arttığı gözlemlenmektedir. Buna sebep ise işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturması ve kişinin yıllar boyunca edindiği tecrübe ile birlikte kendisini iş ortamına uydurmasıdır.²⁶⁴

Sendikaların iş doyumu üzerindeki etkisi ise, son dönemlerde ilgi gören bir konu olmuştur. Özellikle sendikaların amaçları ve çalışanlara sağladığı yararlar göz önünde tutulduğunda, sendikalı olmanın çalışanların ruh sağlığı üzerinde olduğu kadar iş doyumu üzerinde de birçok olumlu etkisi vardır. Yapılan bir araştırmada

²⁶² Şenol Horozoğlu, **Çalışanların İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (T.P.A.O. Örneği)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara, 1995 s.5.

²⁶³ Turgay Erginçan, **Yüksek Öğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2010, s.141.

²⁶⁴ Paul Spector, **Job Satisfaction**, SAGE Publication Londra 1997 s.8.

sendikalı işgörenlerin iş doyumu puan ortalamalarının sendikasız işgörenlerin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.²⁶⁵

Sendika üyesi olmak, iş doyumu üzerinde önemli düzeyde etkili bir değişkendir. Sendika üyesi işgörenlerin kendilerini daha güvende hissetmeleri, ekonomik ve sosyal haklarına yönelik taleplerde bulunabilmeleri gibi etkenlerin sendikalı işgörenlerin iş doyumlarını artırdığı söylenebilir. İş doyumuna etki eden etmenlerden özellikle ücret, işin niteliği, bireyin çalışma koşulları, yönetim politikaları ve çalışma arkadaşları²⁶⁶ göz önünde tutulduğunda, sendikalı olmanın iş doyumunu artırması da beklenen bir sonuç olarak kabul edilebilir.²⁶⁷

Yapılmış çalışmalar da, sendika üyesi çalışanların iş doyumunun, sendika üyesi olmayanlardan yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak, işgörenin iş doyumunun yüksek olması, sendika üyesi olmasını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş doyumunun düşük olması ve sendika üyeliğinin de çalışanların iş doyumunu yükselteceği beklentisi, çalışanları sendikaya üye olmaya motive eden etkenlerdendir. Burada tezat olan konu, sendika üyesi olmanın iş doyumunu artırması; ancak iş doyumu yüksek olan işgörenlerin de sendikasızlaşma eğilimi göstermeleridir. Eğer, işgörenin iş doyumuna etki eden faktörler sendikal faaliyetlerden olumlu anlamda etkileniyorsa, işgörenin iş doyumu yüksek olsa da sendikasızlaşma eğilimi göstermeyecektir. Burada belirleyici olan iş doyumuna etki eden faktörlerin sendikal faaliyetlerden etkilenme derecesidir.²⁶⁸

İş doyumunu etkileyen çok çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar bireyin kendisi ile ilgili (içsel) veya birey dışındaki (dışsal) faktörlerdir. Bu faktörler bireyden bireye değişiklik gösterebileceği gibi toplumlar arası farklılıklara da

²⁶⁵ Hüseyin Izgar ve A.Levent Ertekin ve M.Engin Deniz, Aynı İş Kolunda Çalışan Sendikalı ve Sendikasız İşgörenlerin İş Doyumu. **Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi**. Sayı:28, 2009, ss:105-114.

²⁶⁶ Luthans, s.126.

Nan Weiner, Determinants And Behavioral Consequences Of Pay Satisfaction: A Comparison Of Two Models. **Personnel Psychology**. Cilt.33, Sayı:4, 1980 ss.741-757

²⁶⁷ Izgar, Ertekin, Deniz, ss.105-114

²⁶⁸ Barış Seçer, Endüstriyel Demokrasi: İşçilerin Yönetime Katılmasından İşçi Katılımına, **Çimento İşveren Dergisi**. Cilt.23, Sayı:6, 2009, ss.19-35; Urhan, İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ss.38-39

sahiptir. Paul E. Spector, Amerika’da yaptığı bir araştırmada iş doyumuna etki eden 16 boyut tespit etmiştir. Bu faktörlerden en çok ‘pek çok insanla iletişim kurma şansının olması’, ‘bağımsız çalışma olanağının olması’, ‘işin ilginç olması’ ilk sıralarda; ‘çok yüksek gelire sahip olma’, ‘iş stresinin düşük düzeyde olması’, ‘terfi olanağının olması’ son sıralarda yer almıştır. Aşkın Keser tarafından Türkiye’de yapılan bir araştırma da ise, ‘başkaları üzerinde etki sahibi olmak’, ‘işin prestij sağlaması’, ‘işin ilginç olması’ ilk sıralarda; ‘iyi insan ilişkileri’, ‘iyi bir ücret’, ‘kişiye kendini geliştirme fırsatı vermesi’ son sıralarda yer almıştır.²⁶⁹ İş doyumunu etkileyen cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve kişilik gibi faktörler içsel; fiziksel çevre, ücret, terfi imkânı ve örgüt kültürü gibi faktörler ise dışsal faktörler olarak ele alınmıştır.

3.2.2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen İçsel Faktörler

Çalışanların iş doyumunu etkileyen içsel faktörler bireyden kaynaklanan faktörlerdir. Kişinin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler ile yaşamı boyunca elde ettiği deneyimler, içinde bulunduğu mevcut durumu algılamasını doğrudan etkilediğinden iş doyumunu da etkilemektedir.

- Cinsiyet

Kadın ve erkek doğası gereği farklı özelliklere sahiptirler. Buna bağlı olarak, farklı sosyal rollere sahip oldukları için farklı beklentiler içerisindedirler. Farklı beklentiler, farklı iş doyum düzeylerine sahip olmayı da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle ücret, iş saatleri, iş koşulları gibi farklı etkenler karşısında iş doyumunu da farklılık gösterebilmektedir. Kadınların işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem vermeleri nedeniyle iş doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Kadınların iş doyumunun azalmasında ise, kariyer yaşamındaki

²⁶⁹ Spector, s.198 ; Aşkın Keser, **Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerine Uygulama.** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2003 s.188.

engellemeler ve aile ile ilgili sorumluluklar nedeni ile çatışma yaşanması gibi sebepler etkilidir.²⁷⁰

- Yaş

Herzberg, yaş ile iş doyumunu arasında ‘U’ şeklinde bir eğrinin varlığını ileri sürmüştür. Buna göre, genç yaşlarda iş doyumunu yüksektir; otuzlu yaşlarda azalmaktadır ve ileriki yaşlarda yeniden yükselmektedir.²⁷¹

- Medeni Durum

Evli çalışanlar, bekâr çalışanlara nispeten daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Bunun nedeni, evli çalışanların daha fazla sorumluluk yüklenmiş olmaları ve maddi değerlere daha fazla önem vermeleridir. Çocuk sahibi bireyler de, çocuk sahibi olmayanlardan daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Bunun nedeni ise, çocuk sahibi olmanın insan hayatına getirdiği düzen ile ilgilidir.²⁷²

- Eğitim

Eğitim düzeyinin yükselmesi, işten beklentileri değiştirip çeşitlendirdiği için iş doyumunu etkilemektedir. Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin araştırıldığı bir çalışmada; yüksekokul mezunu hemşirelerin iş doyum düzeyleri, lise mezunu hemşirelerinkinden daha düşük bulunmuştur. Genel olarak bu ve benzeri araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanlar eğitim düzeyi ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Bununla beraber, sahip olduğu yetkinliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan

²⁷⁰ Leonard Chusmir, Barbara Parker, Success Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviors: Gender Differences, **The Journal of Social Psychology**. Cilt.132, Sayı:1, 2001 s.96.

²⁷¹ Silah, **Sosyal Psikoloji-Davranış Bilimleri**, s.108.

²⁷² Müfide Sürek, **İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Görevli Üye Temsilcilerinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma**. İ.Ü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s.46.

Çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama, iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir. Yüksek düzeyde iş doyumunu daha yüksek düzeyde tatmin edilmeyi gerektirdiğinden, yapılan çalışmalarda eğitim düzeyi yüksek çalışanların iş doyum seviyeleri daha düşük çıkmıştır.²⁷³

- Kişilik

İş doyumunu etkileyen; yaş, medeni durum, eğitim, cinsiyet ve benzeri içsel faktörler ile dışsal faktörleri aynı olan iki kişinin iş doyumunun farklı olması ancak kişilik farklılığı ile açıklanabilir. Kişilik özelliği, işten beklentileri ve dolayısıyla iş doyumunu etkileyebilmektedir. Kişilik özelliği bakımından uyumsuz ve genel anlamda memnuniyetsiz olan bireylerin iş doyumsuzluğu yaşadığı, diğer yandan mutlu kişilik yapısına sahip bireylerin ise, iş doyumunu büyük lde sağladığı gözlemlenmiştir.²⁷⁴

3.2.2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Dışsal Faktörler

Çalışanların iş doyumunu etkileyen dışsal faktörler, bireyin dışındaki faktörlerdir.

- Fiziksel evre

Çalışanlar genellikle havalandırması, ışığı, gürültüsü, ergonomik çalışma ortamı ve benzeri nitelikteki çalışmaya elverişli ortamlarda çalışmayı yeğlemektedir. Bu nedenle bireyi rahatsız eden kötü çevresel koşullar iş doyumunu olumsuz etkileyebilecektir.

- cret

²⁷³ Emine T.şener, M.A. Acuner, Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri. Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi rneği. **TCDD Hastaneleri Tıp Bülteni**. Sayı:3 2002 s. 89.

²⁷⁴ zlem Dilan Durukan, **Demografik Faktörler ve Kişilik zelliklerinin İş Doyumu zerindeki Etkisi Beş Faktör Modeline Dayalı Bir Uygulama**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006, s.66.

Çalışanların işten beklentileri arasında önemli bir paya sahip olan ücret faktörü, tatmin edildiği zaman iş doyumunu da yükseltecektir. Çalışanların, ihtiyaçlarını karşılama imkânı arttıkça, kendileri için biçtikleri değere karşılık bir ücret aldıklarını hissettikçe ve kıyaslamalar sonucunda benzer işler yapan diğer çalışanlarla benzer ücretler aldıklarını algıladıkça iş doyumları artacaktır.²⁷⁵

- Terfi İmkânı

Çalışanlar, yükselme olanağının olduğu ve adil bir şekilde uygulandığına inandığı oranda iş doyumunu sağlarlar. Terfi etmek maddi getirinin yanısıra çalışanın sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Örgüt açısından da terfi imkânlarının olması hem örgüt hem de çalışanlar için önemli bir iş doyum faktörüdür. Farklı meslekler üzerine yapılan araştırmalarda terfi imkânlarının varlığının, iş doyumunu yükselttiği görülmüştür.²⁷⁶

- Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, tüm çalışanlar için ortak bir amaç oluşturması, çalışanlar tarafından paylaşıldığı için güdüleme yaratması ve bürokrasinin olumsuz etkisi olmaksızın kontrol sağlamasından dolayı çalışanların tatminine olumlu etki sağlamaktadır. İyi bir örgüt kültürü, örgütün başarısına olduğu kadar, örgütte çalışanların iş doyumunun artmasına da katkıda bulunur.

3.2.2.3. İşe Bağlılık ve Sendika Üyeliği İlişkisi

İşe bağlılık, çalışanın özsaygısının, işindeki başarısına etkisiyle oluşan benlik bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın motivasyonundaki en önemli etken olarak kabul edilen işe bağlılık, çalışanların performansı ve işteki başarısı arttıkça

²⁷⁵ Çakır, (Ücret Adaleti), ss.54-55.

²⁷⁶ Ayşe Baysal, İşletmelerde İş Tatmini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**. Cilt:16 Sayı:2 1997, s.33.

çalışanın özsaygısı ile birlikte artacaktır.²⁷⁷ Artan işe bağlılık, çalışanın kendisinin ve örgütün sürekliliğine ve gelişimine katkıda bulunmasını sağlayarak çalışma isteğini de artıracaktır. Literatürde işe bağlılığı tanımlayan dört farklı yaklaşım görülmektedir: Bunlar, merkezi yaşam olarak iş, işe aktif katılım, özsaygının merkezi olarak iş ve iş ile psikolojik olarak özdeşleşmedir.

Merkezi yaşam temeline dayanan tanım, Lodahl ve Kejner ile Lawler ve Hall tarafından ortaya atılmıştır. Araştırmacılar iş durumunun özbenliğin merkezinde olma derecesi olarak tanımladıkları işe bağlılığı, algılanan toplam iş durumunun kişisel sonucu olduğunu ve iş durumunun kişiye önemli ihtiyaçlarını tatmin etme fırsatı vermesi nedeniyle yaşamının önemli bir parçasını oluşturduğunu iddia etmektedirler.²⁷⁸

İşe aktif katılım, bir çalışanın işe katılımı, prestij ve otonomi gibi ihtiyaçlarını karşılama derecesi yönüyle işe bağlılık terimine katkı yapmaktadır. Yüksek işe bağlılık iş kararlarını alma fırsatı sağlamakta ve kişiye, firma başarısına ve özerkliğine önemli katkı yaptığı hissi vermektedir.²⁷⁹

Performansın özsaygıyı etkileme derecesi olarak görülen bu yaklaşımda, performans özsaygının merkezinde yer almaktadır. İyi performans sayesinde kişinin özsaygısının arttığı, kötü performans yüzünden özsaygının azaldığının hissedildiği durumlarda işe bağlılık derecesinin değiştiği ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım, işe bağlılık derecesinin dışsal faktörlerden çok içsel faktörlerin tatmin edilmesiyle ölçülebildiğini varsaymaktadır.²⁸⁰

²⁷⁷ Sharon, S. Naquin, and Elwood F. Holton, The Effects of Personelity, Affectivity and work Comminment on Motivation to Improve Work Through Learning, **Human Resorce Development Quarterly**, Cilt.13, Sayı.4 2002 s.361 ; Çakır, (Ücret Adaleti), s. 38.

²⁷⁸ Thomas M. Lodahl, and Matilde M. Kejner, The Definition and Measurement Of Job Involvement. **Journal of Applied Psychology** 49. 1965 s.24-33 ; Edward E. Lawler and T.Hall Douglas, Relations of Charactaristics to Job Involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation. **Journal of Applied Psychology** Cilt.54. 1970 s.310 ; Gordon Allpot, The Ego in Contemporary Psychology. **Psychological Review** Cilt:50, 1943 ss.451-476.

²⁸⁰ Samuel Aryee, Job Involvement: An Analysis of its Determinants Amang Male and Female Teachers. **Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration**, Cilt.11, 1994 ss.320-333.

Psikolojik özdeşleşme, bireyin işiyle ilgili bilişsel inanç durumudur. Psikolojik özdeşleşme yaklaşımında üç önemli husus bulunmaktadır. Birinci olarak, kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesi yani özel bir örgütte özel bir işe bağlandığı algısını sağlar. İkinci olarak, psikolojik özdeşleşme işe bağlılığa, tatmin ve içsel motivasyon gibi yapılardan bağımsız bir katkı sağlar. Üçüncü olarak ise, psikolojik özdeşleşme bağlılığın temelini oluşturmaktadır.²⁸¹

İşe bağlılık ile örgütsel bağlılık terimleri birbiri ile çok yakın anlam taşımalarına rağmen sonuçları itibariyle birbirinden ayrılmaktadır. Örgütsel bağlılık devamsızlık ve personel devri gibi değişkenlerle daha yakın ilişkiliyken, işe bağlılık performansla daha yüksek bir ilişki içerisindedir. Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için çok çaba sarfetmeye istekli olma ve kurumda kalma isteği şeklinde kendini gösterir iken işe bağlılık, bireyin meşgul olduğu özel bir iş ile bireysel düzeyde kurduğu psikolojik özdeşleşmeyi ifade etmektedir.²⁸²

3.2.2.3.1. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşin niteliği, kişisel, örgütsel, toplumsal, ekonomik, hukuki faktörler işe bağlılığı etkilemektedir. Çalışanların işe bağlılık derecesi, onların sendikaya yönelik tutum ve davranışları üzerine etki edebilmektedir. Bu amaçla işe bağlılığı etkileyen faktörlerin açıklanması, çalışanların sendikal tutumlarının anlaşılmasına ışık tutabilecektir.

3.2.2.3.1.1. İşin Niteliğine İlişkin Faktörler

İşin anlamlılığı, iş ile özdeşleşme, özerklik, geri bildirim, örgüt içi ve örgüt dışı ilişkiler işe bağlılığı etkileyen işin niteliğine ilişkin faktörlerdir.

²⁸¹ Kevin.G.Louiselle, **Job Involvement as Psychological Identification with Job-Roles** The Refinement and Validation of a Construct. Ph. D. Dissertation. University of Missouri-Sait Louis. 1989 ; Rabindra Kanungo, Measurement of Job and Work Involvement. **Journal of Applied Psychology**, Cilt.67 1982 ss.341-349.

²⁸² Korhan Karacaoğlu, Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama. **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**. Yıl:16, Sayı:52. 2005 s.57.

- İşin Anlamlılığı

İşin ve becerinin çeşitliliği, çalışanın işi ile özdeşleşmesini, yaptığı işi önemli olarak görmesini sağlamakta ve çalışanlar yaptıkları işle, gösterdikleri çaba ile örgüte faydalı olduklarını düşünmektedirler. İşe bağlılık ile iş ve beceri çeşitliliği arasında önemli bir ilişki vardır. Bu da işe bağlılığı etkilemektedir.²⁸³

- İş ile Özdeşleşme

İş ile özdeşleşme, çalışanın tüm düşüncesini yaptığı işe verebilmesi sonucunda ortaya çıkan sonuç olarak ifade edilmektedir. İş ile özdeşleşme derecesi, işin çalışan için anlamlı sonuçlar çıkartabildiği ve geri besleme sağlayabildiği ölçüde yüksektir.²⁸⁴

- Özerklik - Geri Bildirim

İşin bireye özerklik tanınması, bireyde sorumluluk duygusunun oluşmasını sağlamaktadır. İşgörenin işiyle ilgili kararlara katılabilmesi, yaptığı işte bağımsız olarak çalışabilmesi, işiyle ilgili sorumluluk alabilme derecesi özerkliği ifade etmektedir.

Geribildirim, işin bireysel başarısına ilişkin, çalışana ne derecede açık ve doğrudan bilgi sağlandığının ölçüsüdür. Olumlu geribildirimler çalışanları motive ederken, olumsuz geribildirimler istenmeyen davranışların zaman içerisinde alışkanlık haline gelmesini önlemektedir. Geribildirimın etkili olması için zamanında verilmiş olması önemlidir.

²⁸³ Richard Hackman and , Edward E. Lawler, Employee Reactions to Job Characteristics. **Journal of Applied Psychology Monograph**. Cilt.55, Sayı:3 1971 s.267.

²⁸⁴ Turner, A.N. and Lawrence, P.R., **Industrial Jobs and Worker: An Investigation of Response to Task Attributes**. Boston. Harvard University Grade School of Business Administration. 1965 s.264.

- Örgüt İçi ve Örgüt Dışı İlişkiler

Çalışanların örgüt içinden ve örgüt dışından kişiler ile ilişki içerisinde olması sosyo-psikolojik ihtiyaçlardandır. Örgüt içi ilişkilerin en etkin kullanıldığı alan, takım çalışmasıdır. Takım çalışması, örgütlerde çalışanlar arasında özgürlüğü ve iletişimi geliştirip güven ortamının oluşmasına, oluşan bu yapının da uzun süreli olmasına imkân tanır. Takım çalışması aynı zamanda örgütlerin verimliliğine de olumlu katkı sağlar.²⁸⁵ Formel veya informal arkadaşlık ilişkileri ise örgütte bürokratik ilişkilerin stresinden uzaklaşarak moral kaynağı olabilmektedir.

Örgüt dışı ilişki içerisinde en etkili yöntem, halkla ilişkiler faaliyetleridir. Örgüt çalışanlarının dış çevresiyle sağlıklı iletişim içerisinde olması, çalışanların kurumuna saygısını ve bağlılığını artırmaktadır.

3.2.2.3.1.2. Demografik Faktörler

Çalışanların işe bağlılıklarında demografik faktörlerin de önemli bir yeri vardır.

Cinsiyet : Kadın ve erkekler bir işe yönelik benzer tepki gösterebilirler de farklı tutumlara sahip olabilmektedirler. Bunun temel nedeni kadın ve erkeğin gündelik yaşamlarında farklı statülere sahip olmalarıdır. Kadınların işe yönelik tutumlarında farklılık, medeni hali ve kariyer beklentisi ile yakından ilişkilidir. Ev işlerine yoğunlaşan, kariyer beklentisi olmayan kadınların işe bağlılıkları da düşük olmaktadır. Ayrıca, kadınlar erkeklere kıyasla daha az süre çalışmayı yeğlemektedirler. Kadınlar arasında da bekâr olanlar, evli olanlardan daha fazla saat çalışma eğilimindedirler.²⁸⁶

Yaş : İnsanlar farklı yaşlarda farklı beklenti ve tutumlara sahip olmaktadır. Benzer şekilde çalışma hayatında da işgörenlerin yaşı, işe yönelik tutum ve

²⁸⁵ Fazlı Gökçeğöz, Etkili Takım Çalışması. **Polis Bilimleri Dergisi**. Cilt:2, Sayı:7-8, 2000, s.260.

²⁸⁶ Karacaoğlu, ss.58-59.

davranışlarında da farklılıklar yaratmaktadır. Yapılan araştırmalara göre genç işgörenlerin tecrübesizlik, işe alışma ve benzeri nedenlerle, yaşlı işgörenlerin ise hayattan beklentilerinin azalması sebebiyle, işe bağlılıkları, orta yaşlılara kıyasla düşük olmaktadır.²⁸⁷

Eğitim seviyesi : Eğitim seviyesi işgörenin çalışma hayatına yönelik beklentilerini etkilemektedir. Uzun süre eğitim alan işgörenin, eğitim hayatı boyunca katlandığı maliyet ve mezuniyetinin getirdiği nitelikler; ücret, prim, terfi ve statü beklentilerini de yükseltmektedir. Dolayısıyla farklı eğitim seviyesinin farklı beklenti doğurmasına bağlı olarak, işe yönelik bağlılığı etkilemektedir.

İşte kalma süresi : İşte kalma süresinin işe bağlılığa etkisine yönelik yapılan araştırmalarda, genç çalışanların olgun çalışanlara kıyasla işte kalma sürelerinin düşük, işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu, bu sebeplerle de işe bağlılıklarının da düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan çoğu çalışan fazla çalışma yapmaktansa daha düşük ücret almayı yeğlemektedir.²⁸⁸

İçsel Motivasyon : İçsel motivasyon, doğrudan işin doğasıyla ilgilidir ve işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları, kişinin performansı ile ilgili tatmin edici geri bildirim gibi faktörleri içerir. Herzberg'in çift faktör teorisine göre, işin içeriği ile ilgili olan içsel motivasyon araçlarının motive gücü varken, işin dışındaki dışsal motivasyon araçlarının motive gücü yoktur. İçsel motivasyon kişinin kendi yeteneklerini ortaya koyma deneyimidir.²⁸⁹ İçsel motive olmuş çalışanlar,

²⁸⁷ Ayşe Kuruüzüm, Sezgin Irmak, Emre İpekçi Çetin, İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler:İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz. **Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**. Ahmet Yesevi Üniversitesi Sayı:53 2010 ss.185-186 ; Karacaoğlu, s.59.

²⁸⁸ Kuruüzüm, Irmak, Çetin, ss.185-186.

Hedges, Janice Neipert, Job Commitment in America. Is It Waxing or Waning?, **Monthly Labor Review**, Cilt.106 Sayı:7 1983 ss.21-23.

²⁸⁹ Süleyman Dündar, Hatice Özutku, Fatih Taşpınar, İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarını İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**. Sayı:2 2007 s.107 ; P.Arthur Brief, Ramon J. Aldag, The Intrinsic – Extrinsic Dichotomy: Toward Conceptual Clarity. **Academy of Management Review**. Cilt.2 Sayı:3 1977 s.497 ; Mottaz, J.Clifford, The Relative Importance Of Intrinsic And Extrinsic Rewards As Determinants Of Work Satisfaction. **The Sociological Quarterly**. Cilt.26, Sayı:3 1985 s.366.

işten fayda sağladıkları ve işi değerli gördükleri için, daha düşük bir ücretle çalışmaya rıza göstereceklerdir. Bundan dolayı işe bağlılıkları da yüksek olacaktır.²⁹⁰ Türkiye’de matbaacılık sektöründe yapılan bir araştırmada da içsel motivasyon ile iş tatmini arasında korelasyon olduğu tespit edilmiştir.²⁹¹

Çalışma Değerleri : Her kültürün ve toplumun çalışma değerleri farklılıklar veya benzerlikler arz etmektedir. Her toplumun kendine özgü çalışma değerleri vardır. Çalışma değerlerinin kaynağında İslami çalışma ahlakı ve Protestan çalışma ahlakı gibi dini değerler olabileceği gibi, Hümanizm ve Marksizim gibi ideolojiler de bulunabilmektedir. Çalışma değerlerinin işe bağlılık üzerine etkisi, yapılan araştırmalar ile ortaya konulmuş ve yüksek iş etiğine sahip kişilerin zamanlarının çoğunu çalışmaya ayırdıkları tespit edilmiştir.²⁹²

3.2.2.3.1.3. Örgütsel – Toplumsal - Ekonomik ve Hukuki Faktörler

Çalışanların işe bağlılık düzeylerini, örgüt kültürü, örgütün büyüklüğü ve yapısı, ücret sistemi, çalışma koşulları ve saatleri, kariyer olanakları ve yönetim tarzı gibi faktörler etkileyebilmektedir.

Örgüt kültürü; bir örgütün içinde ortaklaşa paylaşılan ve göreceli olarak durağan olan inanç, tutum ve değerlerdir. Yazılmamış kurallar bütünü olarak bilinen örgüt kültürü; bir dizi sembol, tören ve mite oluşur. Örgüt kültürü çalışanların işe bağlılık düzeyi üzerinde etkilidir. Şöyle ki, hastane çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada örgüt kültürünün çalışanların işe bağlılık düzeyleri ortaya konulmuş ve hastane yöneticilerinin çalışanlara daha fazla kişisel ilgi gösterdikleri ve onların özel

²⁹⁰ Josse Delfgaauw, Robert Dur, Signaling and Screening of Workers Motivation. **Journal of Economic Behavior & Organization**. Cilt.62, Sayı:4 2007 s.607.

²⁹¹ Mehmet Sezai Türk, Enver Aydoğan, Niyazi Kansu, İçsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. ‘Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaasında Yapılan Karşılaştırmalı Bir Araştırma’, **Uluslararası I. Matbaa Sempozyumu**, <http://w3.gazi.edu.tr/web/msturk/yayinlar/pdf/motive.pdf> (02.11.2010).

²⁹² Saal, F.E., Job Involvement: A Multivariate Study Approach. **Journal of Applied Psychology**. Cilt:63. 1978 ss.53-61.

sorunlarıyla ilgilendikleri takdirde, çalışanların işe ve kurumlara bağlılıklarının arttığı tespit edilmiştir.²⁹³

Örgüt yapısı; işletmenin amaçlarını etkinlik ve verimlilik kriterleri ile gerçekleştirilmesinde sürekliliği olan, aynı zamanda biçimsel özelliklere sahip düzenlemeler ve ilişkiler ağını ifade etmektedir. Örgüt yapısındaki yanlış yapılanmalar, işletme performansını olumsuz etkiler. Örgüt içerisindeki çalışanların davranışlarının ve aktivitelerinin temel belirleyicisi olan örgütsel yapı, çalışanların işe bağlılıklarının da belirleyicisi olmaktadır.²⁹⁴

Çalışanların iş tutum ve davranışlarının ekonomik boyutunu oluşturan ücret tutumlarının iş davranışları üzerindeki etkisi birçok araştırmanın konusunu oluşturmuştur. İş ortamının algılanmasına bağlı olarak ortaya çıkan iş davranışlarının önemli bir kısmı ücrete ilişkin algılamalarla ilgilidir. İş davranışları, iş tutumlarının sonucunda ortaya çıkmakta ve çoğu zaman tutumların göstergesi olmaktadır. Bu nedenle, ücret karşılaştırmalarının adaletsizlik duygusuna neden olması, ücretin yetersizliği algısına ve ücret doyumsuzluğuna etki ederek, tutumsal ve davranışsal tepkilere yol açmaktadır.²⁹⁵

İş hayatına yönelik yapılan hukuki düzenlemeler, işsizlik, ekonomik dalgalanmalar ve toplumsal faktörler işe bağlılığı etkileyen diğer önemli faktörlerdir. Toplum içinde saygınlık kazanma işe bağlılığı olumlu etkilerken; ekonomik dalgalanmalar, işsizlik ve iş sözleşmesini ağırlaştıran hukuki düzenlemeler, işe bağlılığı olumsuz etkilemektedir.²⁹⁶

Çalışanların işe bağlılık düzeyinin düşük olması, sendikalara karşı olumlu tutum geliştirmelerine sebep olabilecektir. Bu açıdan, çalışanların işten bekledikleri

²⁹³ Ramazan Erdem, Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Ekim 2007 ss.63-79.

²⁹⁴ Halis Demir, Tarhan Okan, Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. Cilt:10, Sayı:1, 2009 ss.58-59.

²⁹⁵ Çakır, (Ücret Adaleti), s.123.

²⁹⁶ A.Reşat Güner, **Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Modellenmesi**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2007, ss.49-50.

tatmini sendikalar aracılığı ile elde edebilecekleri algısı, çalışanları sendikalara karşı olumlu tutum geliştirmeye itebilecektir. Diğer yandan, işe bağlılığı yüksek olan çalışanların da sendikalara yönelik ihtiyaç hissetmemeleri sendika üyeliğini olumsuz etkileyebilecektir. İşe bağlılık değişkeninin sendika üyeliği üzerindeki etkisi, işe bağlılığı etkileyen faktörlerin sendika üyeliğinden etkilenme derecesiyle ilişkilidir.

3.2.2.3.2. İşe Bağlılığın Sonuçları

İşe bağlılık, hem bireysel olarak hem de örgütsel açıdan önemli bir takım sonuçlar doğurmaktadır. İşe bağlılığın, özellikle örgütlerin rekabet edebilirlik, tüketici taleplerine zamanında cevap verebilme ve yüksek kaliteli ürün ve hizmet elde edebilme şeklinde ortaya çıkan katkısı karlılığa da olumlu yansımaktadır. Diğer yandan devamsızlık, personel devri, karar alma, daha iyi problem çözme, iş doyumu gibi örgütsel performans ölçütleriyle, işe bağlılık arasında çok yakın bir ilişki vardır. İşine bağlı bir bireyin iş tatmini, işine bağlı olmayandan daha yüksek olabilmektedir. Yapılan çalışmalarda da, iş tatmini ile işe bağlılık arasında doğru orantı bulunmuştur. Bir çalışmada personel devri ile işe bağlılık arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada da, işine bağlı bireylerin devamsızlık oranları düşük bulunurken, işine bağlı olmayan bireylerin ki ise, yüksek bulunmuştur.²⁹⁷

3.2.2.4. İkili Bağlılık ve Sendika Üyeliği İlişkisi

İşçinin hem çalıştığı işyerine hem de üye olduğu sendikaya bağlılık duyması ikili bağlılık tanımını ortaya çıkarmıştır. 1950’li yıllardan itibaren işçinin bir yandan işletmenin tüm politikalarını, amaçlarını ve varlığını benimseyebileceğini; bunun yanı sıra üyesi bulunduğu sendikanın da amaç, politika ve hedeflerine sahip çıkacağını ifade eden savlar ortaya atılmıştır. Bununla birlikte işçilerin işletmeleri ile sendikalarını bir bütün olarak algılama ve çalışma koşulları iyi olduğunda her iki örgüte güvenme eğiliminde oldukları, diğer bir ifade ile hem çalıştıkları işyerine hem de üye oldukları sendikaya bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Çalışanların ikili

²⁹⁷ Karacaoğlu, ss.57-59.

bağlılık davranışı sergilemeleri en çok, işyeri yönetimi ile sendika arasında çatışmanın olmadığı durumlarda görülmektedir. Ayrıca ikili bağlılık, işyerinin çalışanlara verdiği memnuniyet, ihtiyaçlarını giderebilme başarısı ile sendikanın işçiye verdikleriyle de ilişkilidir.²⁹⁸

Örgütsel bağlılığın, sendikaya üye olmaya veya sendikal bağlılık düzeyine her durumda negatif etki de bulunduğu söylenemez. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların sendikal bağlılık gösterebildikleri, diğer yandan sendikal bağlılığı yüksek olan çalışanların da örgüte daha fazla bağlılık gösterdikleri durumlardan da söz edilebilir.²⁹⁹

Örgütsel bağlılığın sendika üyeliğine etkisi araştırılırken konuyu birkaç yönden sorgulamak yerinde olacaktır. Öncelikli olarak çalışanları örgüte ve sendikaya bağlılığa iten faktörler nelerdir? Diğer yandan, bu faktörler hangi seviyede ikili bağlılık oluşturmaktadır? Buradaki önemli husus, işçiyi işyerine veya sendikaya bağlılığa iten faktörlerin belirlenmesidir. Diğer bir husus ise, işçinin sendikaya bağlılığı ile örgütsel bağlılığının kesiştiği noktada ikili bağlılığın oluştuğudur.³⁰⁰ İkili bağlılık davranışı sergilenen işyerlerinde sendikaya üye olma eğiliminin de olumlu etkilendiği söylenebilir.

3.3. İŞ DAVRANIŞLARININ BOYUTLARI

Çalışanların sergiledikleri iş performansı, iş stresi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti, iş davranışlarının alt boyutlarındandır. Sendikalı çalışmanın ve iş değerlerinin, iş davranışları üzerindeki etkisinin hangi yönde olacağını belirleyebilmek için iş davranışlarının alt boyutları incelenmiştir.

²⁹⁸ Purcell, ss.85-86.

A.Aron Cohen, Dual Commitment to the Organization and the Union. A Multi Dimensional Approach. **Relations industrielles / Industrial Relations**, Cilt.60, Sayı: 3, 2005, ss.434-435, 447-449 ; L.Angle Harold, L.Perry James, Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates. **Academy of Management Journal** Cilt.29, Sayı:1, 1986 ss.44-46.

²⁹⁹ Tunç Demirbilek., İkili Bağlılık: İşletmeye ve Sendikaya Bağlılığın Belirleyicileri ve Sonuçları. ASO Büyüteç Dergisi. Haziran-Temmuz 2008 ss.70-74.

³⁰⁰ Demirbilek, (İkili Bağlılık), ss.70-74.

3.3.1. İş Performansı

Örgüt amaçlarına niceliksel ve niteliksel katkının toplam ölçüsü olarak tanımlanan performans, işgörenin çalışma davranışının bir sonucudur. Çalışanın görevlerini ne derecede başarıyla yerine getirdiğini belirtir. Performans tanımlamalarının ortak özelliği iş davranışının bir sonucu olduğu üzerinedir. İşgörenin yetenekleri, işini algılaması ve çabası arasındaki ilişkinin bir neticesi olarak ortaya çıkmaktadır.³⁰¹

İşgörenler, performansları bakımından büyük farklılıklar göstermekte, hatta aynı kişinin performansında zaman içinde önemli değişimler görülebilmektedir. Performanstaki bu değişim farklı faktörlerden kaynaklanabilir. Bu faktörler; yetenek, eğitim, bilgi düzeyi, çalışanın kişilik özellikleri, yönetim ve çalışan politikası, çalışma koşulları, organizasyon içi insan ilişkileri, çalışanlara geri bildirim verilmesi öğelerinden oluşmaktadır.³⁰²

Performans derecesi iş davranışlarının sonucu olduğu kadar, sürecin döngüsel başlangıcı da olabilir. İş davranışları sonucu ortaya çıkan performans menfi düzeyde ise; utanç ve mahcubiyet, yönetimin öz-yargısının değerini azaltma endişesi, belirsiz gelecek korkusu gibi duygular oluşabilmekte ve işgörenin yeni iş davranışları sergilemesine neden olabilmektedir. Diğer yandan yüksek performans, olumlu duygular yaratabilmektedir.³⁰³

3.3.2. İş Stresi

Stres, insanların sağlığı ve huzuru için bir tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin

³⁰¹ Lloyd, Byars, Leslie, Rue, **Human Resource Management**, New York: Mcgraw Hill. 2006, s.96
Arthur Brief, P., **Attitudes in and Around Organizations**. Thousands Oaks. Sage. 1998

³⁰² Ülkü Dicle., Yönetim Başarısının Değerlendirilmesi ve Türkiye Uygulaması. ODTÜ İdari İlimler Fakültesi. Yayın No:43 Ankara. 1982 s.7.

³⁰³ Mustafa Engür, **Performans Başarısızlığı Değerlendirme Envanteri ve Kendinle Konuşma Anketinin Türk Sporcu Popülasyonuna Uyarlanması ve Uygulanması**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir, 2011, s.7.

olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiler bütünüdür.³⁰⁴ Stres, dış koşullardan kaynaklandığı gibi, insanın olaylara bakış açısından da kaynaklanabilir. Bireyin karşılaştığı durumun stres kaynağı olup olmadığı ve bununla baş etme açısından kendini değerlendirmesinde kişinin benlik saygısı, kişilik yapısı, içinde yaşadığı kültürel değerler, olayların olduğu bağlam, o andaki duygusal durumu, fiziksel özellikleri ve cinsiyeti gibi algısını etkileyen özelliklerin tümü önemli belirleyicilerdir.³⁰⁵

İş stresi ise, kişinin görevini yerine getirirken gerek işin kendine özgü yapısından gerekse çalışanın kendi kişiliğinden kaynaklanan bir uyumsuzluk hali ve buna karşılık verdiği tepkilerdir. İş stresinin kaynakları arasında ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğretim durumu ve unvan gibi değişkenler yer almaktadır.³⁰⁶

3.3.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, kişinin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanma olup örgütün bakış açıları ile özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütün amaçları ile kişinin amaçlarının bütünleşmesi ve uyuşması sürecidir.³⁰⁷

Örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve değerlere olan inaç ve bu amaç ve değerlerin kabulü, örgütsel amaçların başarılması yönünde güç sarf etmeye istekli

³⁰⁴ Gürçan Şenyiğit. Çalışma Hayatında Stres. **Verimlilik Dergisi**. Ankara, MPM Yayınları. Temmuz 2004 s.104.

³⁰⁵ Sebahattin Çam, İsmail Çakır. Polislerde İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı değişkenlere Göre Karşılaştırılması. **Polis Bilimleri Dergisi**. Cilt: 10, Sayı:3, s.23.

³⁰⁶ Tolga Erdoğan, Sinan Ünsar, Necdet Süt. Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt:14, 2009, s.449

³⁰⁷ Charles A. O'Reilly, Jennifer Chatman. Organizational Commitment and Psychological Attachment The Effects of Compliance, Identification and Internalization of Prosocial Behavior, **Journal of Applied Psychology**, Cilt.71, Sayı:3, 1986, s.493.

T.Hall Douglas and Schneider Benjamin and T. Nygren Harold, Personal Factors in Organizational Identification, **Administrative Science Quarterly**, Cilt.15, Sayı.2 1970, s.176.

olma ve örgütsel üyeliği devam ettirme konusundan güçlü bir arzunun varlığı unsurlarından oluşmaktadır.³⁰⁸

Örgütsel bağlılık, örgüt devamlılığının hem etkeni hem de nihai hedeflerinden biridir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar; daha uyumlu, üretken, sorumluluk duygusu içinde çalışan ve örgüte daha az maliyeti olan çalışanlardır. Ayrıca çalışanların; iş ahlakı, iletişim, güven, saygı, katılım, paylaşım, iş devamlılığı, politika ve stratejilere uyum, takım çalışması ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel süreçleri benimsemesini ve bu örgütsel süreçlere uymasını sağlar.

Örgütsel bağlılık yapısı ile ilgili olarak en popüler modellerden biri Meyer ve Allen'in ortaya koydukları üç bileşenli modeldir. Duygusal, normatif ve zorunlu bağlılık bileşenlerini içeren bu yapıda her üç boyut da işten ayrılma niyeti ile olumsuz ilişkilidir. Duygusal bağlılık, örgüte karşı duygusal bir yakınlığı, örgütle kendini tanımlamayı ve örgütle birlikteliği gösterir. Normatif bağlılık, örgütte kalmak için algılanan yükümlülüğe işaret etmektedir. Zorunlu bağlılık ise, örgütten ayrılmakla katlanılacak maliyetleri göstermektedir. Şekil 3.3.'te şematize edilen bu üç bileşenli modelin temel mantığı her bağlılığın bileşeninin farklı deneyimler sonucu geliştiği ve bunların iş davranışları üzerinde farklı etkilere sahip olduğudur. Ayrıca şekilde örgütsel bağlılığın boyutlarını ortaya çıkaran faktörler ve bu faktörlerin hangi tür iş davranışlarına sebep olduğu da gösterilmiştir.³⁰⁹

Modele göre, çalışanın örgütle ilişkisini karakterize eden psikolojik durum birbirinden bağımsız şekilde gelişen ve çalışanın davranışlarını belirleyen üç ayrı bileşene sahiptir. Duygusal bağlılık çalışanın örgütle olan duygusal ilişkisini ifade eder. Güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kendi istekleri ile kalırlar. Zorunlu bağlılığa sahip çalışan örgütten ayrılmanın kendisine çok pahalıya mal olacağını farkındadır. Güçlü zorunlu bağlılığa sahip çalışanlar örgütte zorunlu olarak

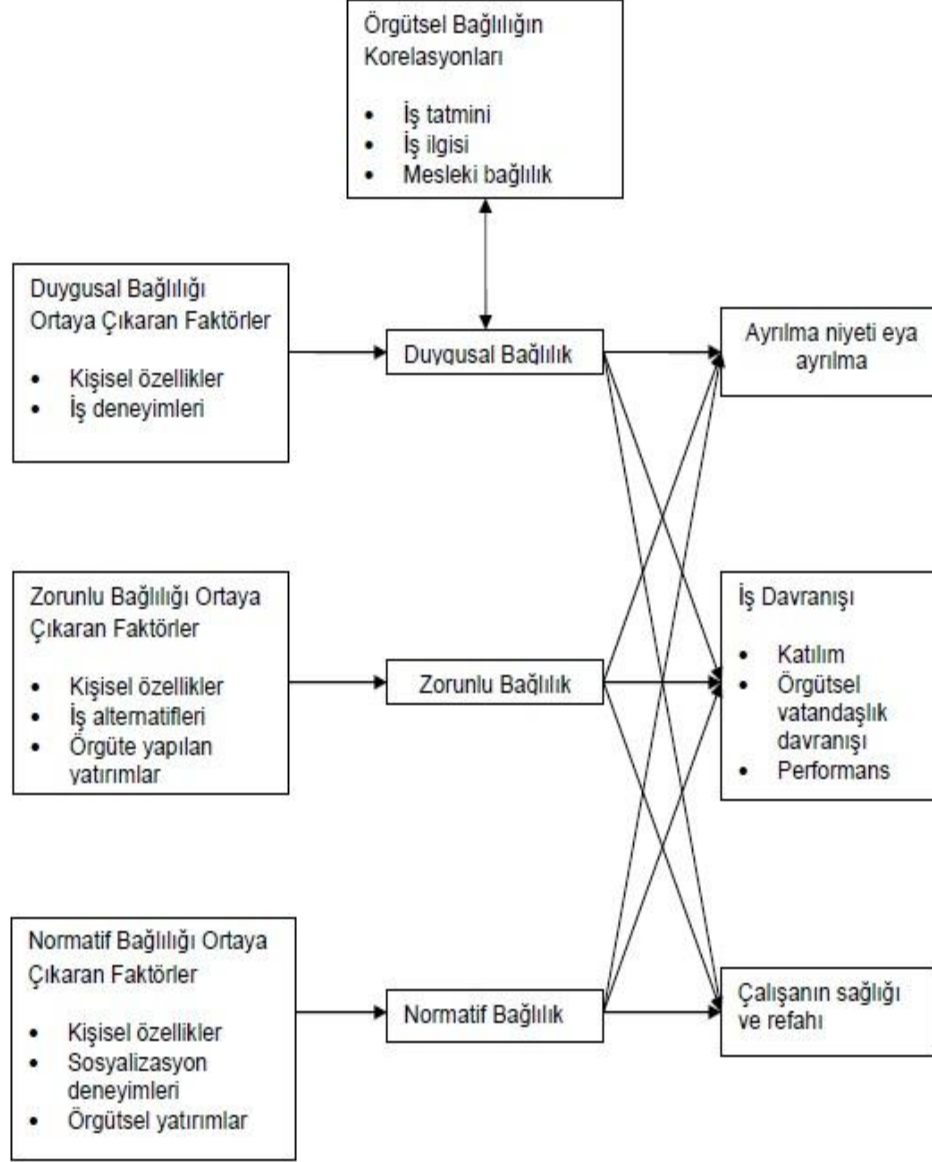
³⁰⁸ Robert Vandenberg, Vida Scarpello, A Longitudinal Assesment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and Organization, **Journal of Organizational Behaviour**. Cilt.15, 1994 s.536.

³⁰⁹ J.P. Meyer, D.J. Stanley, L. Herscovith ve L. Topolnytsky. Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organisation: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. **Journal of Vocational Behavior**, 2002 Cilt:61 ss.20-52.

kalırlar. Normatif bağılılık, çalışanın ahlaki veya kültürel bir nedenden dolayı örgüte yükümlülüğünü ifade eder. Normatif bağılılığı olan çalışanlar örgütte ‘doğru’ olduğuna inandıkları için kalırlar.³¹⁰

³¹⁰ N.J. Allen ve D.B. Grisaffe. Employee Commitment to the Organization and Human Customer Reactions. Mapping the Linkages. **Human Resource Management Review**. Cilt:11 1990 ss.209-236 ; Tsai M.T. ve C.C. Huang. The Relationship Among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. **Journal of Business Ethics**. Cilt:80 2008 ss.565-581.

Şekil 3.3: Örgütsel Bağlılığın Üç Bileşenli Modeli



Kaynak: J.P. Meyer, D.J. Stanley, L. Herscovith ve L. Topolnysky. Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organisation: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. Journal of Vocational Behavior, Cilt:61, 2002, ss.20-52

3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşgörenlerin kendi isteği ile işten ayrılma nedenleri arasında, örgütlerine verdikleri emek, zaman, çaba ve özveri karşılığında elde ettiklerini yeterli bulmamaları bulunmaktadır. İşten ayrılma niyeti davranışı, beklenti ile elde edilen arasındaki farkın, işgörende yarattığı tepki olarak karşımıza çıkmaktadır. Çoğunlukla iş doyumunun düşük olduğu tespit edilen işgörenlerin, işgücü devir oranlarının yüksek oluşu bu durumu özetlemektedir.³¹¹ İş davranışlarının da son noktası olarak görülen işten ayrılma, işgörenin işten beklentilerinin gerçekleşmesi için göstermiş olduğu dışa vurumların başarıya ulaşmaması sonucu son adım olarak gösterdiği tepkidir.

İşten ayrılma davranışı ile işten ayrılma niyeti birbirine yakın anlamda gözükse de farklıdır. İşten ayrılma eğilimi, çalışanın çeşitli nedenlerle ortaya çıkan sadece uygun bir fırsat ortaya çıktığında ayrılabilme ihtimalini ifade eder. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının en önemli habercisidir. Davranışa direkt olarak dönüşmemiş olumsuz bir niyet, çalışanın diğer davranışlarını da etkiler. Bu davranışlar, çalışandan beklenen çıktılarda azalma, performansta düşme ve motivasyonda azalma şeklinde ortaya çıkabilmektedir.³¹²

Şekil 3.4.'te de görüldüğü üzere, işten ayrılma davranışı belirli bir karar süreci sonucunda ortaya çıkmaktadır. Mobley, bu süreçte iş tatminsizliği ile ayrılma kararı arasında birçok basamak olduğunu ileri sürmüştür. Tatminsizlik, ayrılma düşüncesinin oluşmasına sebep olur. Bu düşünce alternatif işlerin araştırılması düşüncesine sonrasında ise, araştırma davranışının oluşmasına ve alternatif işlerin değerlendirilmesine yol açar. Bu değerlendirme de, işten ayrılma niyetine ve

³¹¹ Özlem, Çakır, **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**. Seçkin Yayınları. Ankara 2001, ss.18-44

³¹² Mahmut Özdevecioğlu, Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. **Amme İdaresi Dergisi**. 37 (4), 2004 s.97-115 ; Robert P. Tett and John P. Meyer, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Bases on Meta Analytic Findings. **Personnel Psychology**. Cilt.46, Sayı:2, 1993 ss.259-293.

nihayetinde işten ayrılma davranışına sebep olur. Bu modelin temelinde, çalışanın tatmin olmama durumu vardır.³¹³

Şekil 3.4. İşten Ayrılma Karar Süreci



Kaynak: William, H. Mobley, Intermediate Linages İn The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. **Journal of Applied Psychology**, Cilt.62, Sayı:2, s.238.

³¹³ William, H. Mobley, Intermediate Linages İn The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. **Journal of Applied Psychology**, Cilt.62, Sayı:2, ss.236-240.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKALI ÇALIŞMANIN İŞ DEĞERLERİ VE İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ANALİZİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Sanayi devrimine bağlı olarak artan üretimi devamlı kılmak fazla sayıda işçi çalıştırılması gereğini ortaya çıkarmış ve yaşanan bu hızlı gelişme çalışanların emek sömürsünü ve istismarını da beraberinde getirmiştir. Özellikle çalışma şartlarının ağırlığı, çalışma süreleri ve ücret düşüklüğü, çalışanları işverene karşı birlikte hareket etmeye itmiştir. Endüstri toplumunun bir meyvesi olarak ortaya çıkan sendikalar, zaman içinde sivil toplum örgütlerinin en etkin ve gözde kuruluşları haline gelmişlerdir.

Batı ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de, yasa koyucu sendika kurulmasına ve sendikal faaliyetlere önce yasaklama ve sonrasında denetim altında tutma anlayışını benimsemiştir. Ancak, bu anlayış demokratikleşme ile paralel olarak sendikalara bakış açısını da değiştirmiştir. Günümüzde işveren için sendika, mücadele edeceği bir rakip olarak değil yönetimin bir parçası; sendika için ise, işveren işçinin hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme amacına yönelik olarak ortak çalışılabilir bir partner olarak görülmeye başlanmıştır.

Sadece çalışanların ekonomik hak ve menfaatlerini koruyucu faaliyetlerde değil, aynı zamanda toplumların demokratikleşme sürecinde ve gelir dağılımının adaletli bir şekilde dağıtılması noktasında da önemli etkileri olan sendikalar, mesleki ve kültürel alanlarda da işçilerin gelişimine yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır.

Sendikaların kurumsal açıdan toplumda etkin yer edinme çabaları ve üyelere yönelik faaliyetleri, çalışanlarda sendikal bilinç, farkındalık ve aynı zamanda kişisel, mesleki gelişim sağlamaktadır. Bu gelişimin varlığı sendikal ve örgütsel olmak üzere iki açıdan değerlendirilebilir. Sendikalar açısından işçinin sendikaya bağlılığını

artırmakta ve üyenin sendikal faaliyetlere etkin katılımını ve yönetim kademelerinde gönüllü çalışmasını sağlamaktadır. Örgütsel açıdan ise, çalışanlar üzerinde olumlu iş değerleri yaratarak çalışanların örgüt için yüksek performans göstermesine, örgütsel bağlılığının yükselmesine ve iş stresi yaşamayarak işten ayrılma niyeti taşımamasına etki edebilmektedir.

Çalışanların son dönemde iş hayatında göstermiş oldukları davranış şekilleri oldukça karmaşık bir özellik göstermektedir. Özellikle çok hızlı ilerleyen teknolojik gelişmelerle birlikte, sosyal gruplar, devlet, toplum, küreselleşme, sendikalar, çalışanlarda davranış değişikliklerine sebep olabilmekte ve üretimdeki kalite ve verimliliği olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle işletmeler açısından çalışanların davranışının hangi etkenlerden ve nasıl etkilendiğini öğrenmek hayati bir önem kazanmıştır. Bu etkenlerin en önemlilerinden biri de sendikalardır. Bir işletmede sendikal örgütlenmenin varlığının ya da yokluğunun çalışanların davranış şekilleri üzerine etkisi olduğu söylenebilir. İşletmede sendikal örgütlenmenin olmaması, sendikaların sağlamış olduğu faydaları elde edebilmek için işçinin daha fazla bireysel çaba harcamasına sebep olabilecektir. Aldığı ücreti garantileyebilme, devamlılığını ve artışını sağlayabilme, yöneticilerle ilişki kurabilme, mesleki, teknik, sosyal gelişimini güçlendirme gibi kazanımları elde edebilmek için işçi tek başına çaba harcamak zorunda kalacaktır. İşçinin tek başına bu faaliyetleri yürütmesi ise, onun iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilecektir.

Sendika üyesi olarak çalışmanın, çalışma verimliliğini olumlu veya olumsuz yönde etkileyip etkilemediği çalışma hayatında sıklıkla araştırılan bir konu olmuştur. Yapılan bazı çalışmalarda, olumlu iş değerleri ve iş davranışları geliştirmenin üretim verimliliğini yükseltebileceği, sendikalaşma düzeyindeki artışın, deneyim, öğretim, mesleki eğitim ve sosyal faktörlerin etkisiyle işletmede çalışanların niteliğini artırabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde sendikalı işletmelerin, sendikasız işletmelerden ortalama %30 oranında verimliliğe katkı yaptığı sonucuna ulaşılan çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak, tüm bunların aksine sendikalaşmanın verimliliği olumsuz yönde etkilediği tespit edilen çalışmalar da bulunmaktadır.³¹⁴

³¹⁴ Turan, s.25.

Sendika ile işveren arasında herhangi bir çatışmanın ve uyumsuzluğun yaşanmıyor olması, verimlilik üzerindeki önemli belirleyici hususlardan biridir. Sendika ve işveren, gerek işçinin hak ve menfaatlerini koruyup geliştirme noktasında gerekse mesleki, teknik ve sosyal gelişimin arttırılması noktasında işbirliği içinde çalışabildikleri ölçüde verimliliğe olumlu katkı sağlayabilmektedirler.

Çalışmanın amacı, sendika üyesi olarak çalışma ile iş değerleri ve iş davranışları arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır. İşverenlerin sendikalara karşı olumsuz tutumlarının kaynağında, sendikaları ideolojik bir mücadele içinde olan, kavgacı, çatışmacı, işyerlerini tahrip eden, işçileri militarize eden ve işletme için bir tehdit unsuru olarak gördükleri algılamaları yatmaktadır. Özellikle sendikal faaliyetlere olumlu bakmayan işverenlerin ve toplumun ön yargılarının giderilmesi açısından çalışanların bu yöndeki gerçek tutumların bilinmesi önemlidir.

4.2. ARAŞTIRMA SÜRECİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırma süreci kuramsal bölümdeki açıklamalar doğrultusunda oluşturulmuştur. Sendikalı çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerindeki etki süreci Şekil 4.1. de şematize edilmiş ve dört aşamadan oluşturulmuştur. Bu dört aşama, sendika üyeliği, sendikal bağlılık, iş değerleri ve iş davranışları değişkenlerinin gerek birbiri arasındaki ilişkiyi gerekse demografik faktörlerin bu değişkenler üzerindeki etkisini ölçen hipotezlerden meydana gelmiştir. Hipotez ifadeleri, örneklem üzerinde uygulanan değişkenin örneklem aritmetik ortalamasını değiştirmeyeceğini ifade eden sıfır hipotezi ve değiştireceğini ifade eden karşıt hipotez şeklinde oluşturulabilmektedir. Araştırma hipotezlerimiz, olumsuz ifade içeren, değişkenin örneklem aritmetik ortalamasını değiştirmeyeceği sıfır hipotezi şeklinde oluşturulmuştur.

Araştırma sürecinin birinci aşaması temel hipotezlerin yer aldığı bölümdür. Sendika üyesi olarak çalışanlar ile sendikasız olanların bağımsız değişken olarak atandığı bu bölümdeki hipotezlerimiz H1 ve H2 dir. Bu iki hipotezimiz ile sendika üyesi olarak çalışanlar ile sendikasız çalışanların iş değerleri ve iş davranışları

arasındaki ilişki test edilmiştir. H1 hipotezimizde doğrudan bir ilişki test edilmiş iken, H2 hipotezimizde dolaylı bir ilişkinin varlığı test edilmiştir.

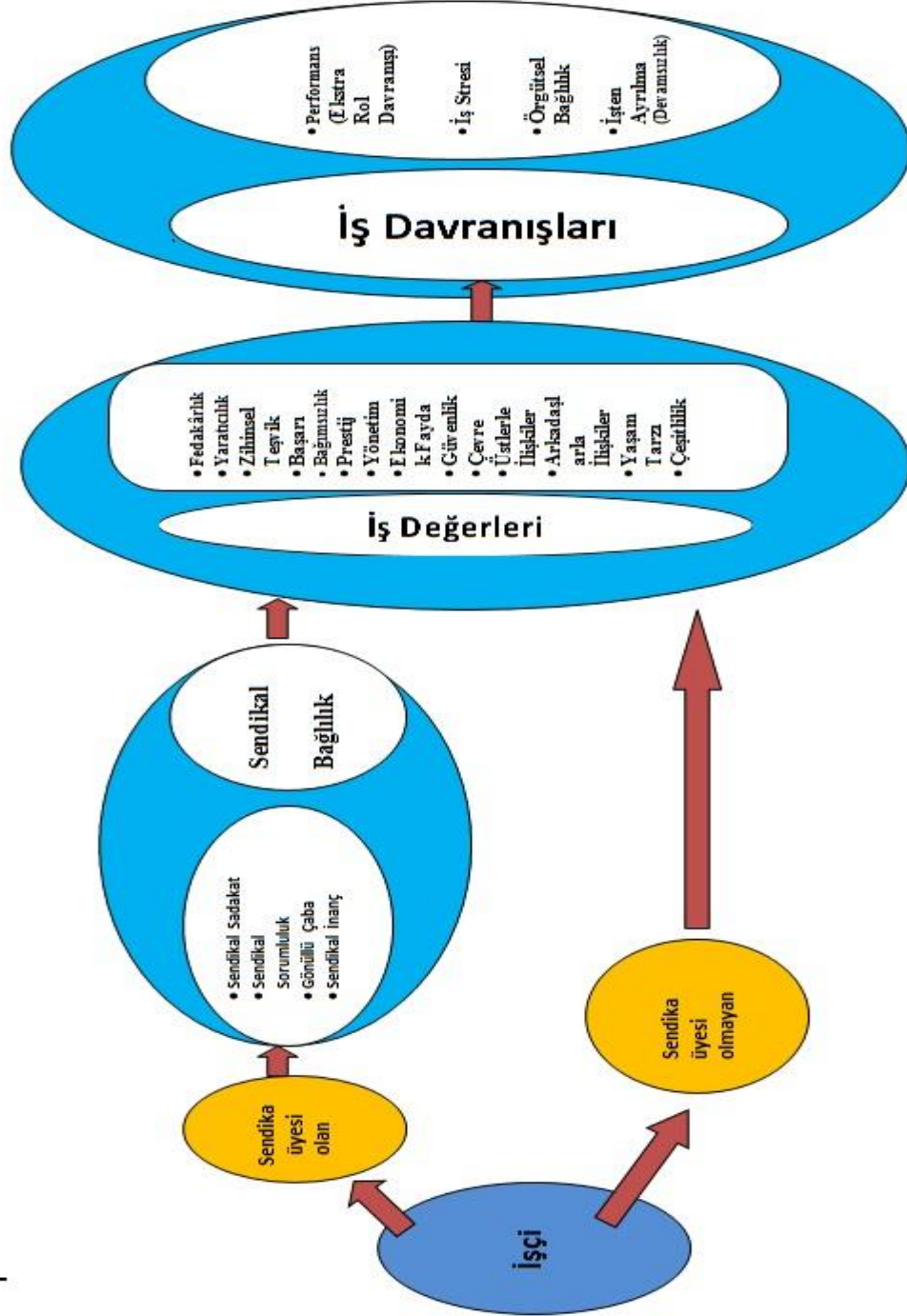
Diğer temel hipotezlerimiz, sendikal bağlılık ile iş değerleri ve iş davranışları arasındaki ilişkinin test edildiği H3 ve H5 hipotezlerimizdir. Bu bölümde, sendikal inancı, sorumluluğu, sadakati olan ve sendika için gönüllü çaba harcayabilen çalışanlar ile iş değerleri ve iş davranışları arasındaki ilişki test edilmiştir. Temel hipotezlerimizden sonuncusu ise, iş değerleri ile iş davranışları arasındaki ilişkinin ölçüldüğü H4 hipotezidir.

İkinci aşamada test edilen hipotezlerimiz, sendika üyesi olarak çalışan işçilerin sendikal bağlılıklarının ve sendikal bağlılık alt boyutlarının ölçüldüğü H6 ve H7 hipotezleridir. Bu aşamada ayrıca demografik faktörler ile sendikal bağlılık arasındaki ilişki H8,H9,H10 ve H11 hipotezleri ile ölçülmüştür. Üye olunan sendika değişkeni ile sendikal bağlılık arasındaki ilişki H12 hipotezi ile ölçülmüştür.

Üçüncü aşama, iş değerleri ile üye olunan sendika değişkeni ve demografik faktörler arasındaki ilişkinin ölçüldüğü H13, H14, H15, H16 ve H17 hipotezlerinden oluşmaktadır.

Dördüncü aşama ise, iş davranışları ile üye olunan sendika değişkeni ve demografik faktörler arasındaki ilişkinin ölçüldüğü H18, H19, H20, H21 ve H22 hipotezlerinden oluşmaktadır.

Şekil 4.1. Sendikalı Çalışmanın İş Değerleri ve İş Davranışları Üzerindeki Etki Süreci



Not: Şekil 4.1. Sendikalı Çalışmanın İş Değerleri ve İş Davranışları Üzerindeki Etki Süreci tez yazarı tarafından oluşturulmuştur.

- **Temel Hipotezler**

H1 : Sendika üyesi olarak çalışma ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

H2 : Sendika üyesi olarak çalışma ile iş davranışları arasında dolaylı anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

H3 : Sendikal bağlılık ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

H4 : İş değerleri ile iş davranışları arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

H5 : Sendikal bağlılık ile iş davranışları arasında dolaylı anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

- **Sendikal bağlılık üzerine hipotezler**

H6 : Sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılık düzeyleri yüksektir.

H7 : Sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılık alt boyutları yüksektir.

H8 : Cinsiyet ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H9 : Yaş ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H10 : Medeni durum ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H11 : Eğitim durumu ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H12 : Üye olunan sendika ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

- **İş değerleri üzerine hipotezler**

H13 : Üye olunan sendika değişkeni ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

H14 : Cinsiyet ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H15 : Yaş ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H16 : Medeni durum ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H17 : Eğitim durumu ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

- **İş davranışları üzerine hipotezler**

H18 : Üye olunan sendika değişkeni ile iş davranışları arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

H19 : Cinsiyet ile iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H20 : Yaş ile iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H21 : Medeni durum ile iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H22 : Eğitim durumu ile iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

4.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmada öncelikli olarak araştırma süreci şematize edilmiştir. Sonraki aşamada, sürece ve hipotezlere bağlı olarak çalışmaya dahil edilecek çalışanlar tespit edilmiştir. Çalışanlar ile gerek yüz yüze görüşülerek gerekse sendika şubeleri ve temsilcileri aracılığıyla işçilerin anketleri doldurması sağlanmıştır.

4.3.1. Araştırmanın Yöntemi

Sendikal çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerindeki etkisi, çalışanlara uygulanan anketlerden elde edilen veriler aracılığı ile araştırılmıştır. Hedefler ve analizler doğrultusunda gerekli olan verilerin toplanmasında birincil verilerden yararlanılması uygun görülmüş ve bu amaçla hazırlanmış anket formu çalışanlara uygulanmıştır. Anket formu daha önce bilimsel çalışmalarda kullanılmış sendikal bağlılık, iş değerleri ve iş davranışları ölçeklerinden oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlar, İzmir ili dahilindeki işyerlerinden ve sendikalardan seçilmiştir. Hazırlanmış olan anket formları sendikasız çalışılan işyerlerindeki çalışanlar ile birebir görüşülerek, sendikalı çalışılan iş yerlerinde ise sendika temsilcileri ve şubeleri aracılığı ile doldurtulmuştur.

4.3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada çalışanlara yöneltilen anket formu temel olarak 4 kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki cevaplayıcıların demografik özelliklerinin sorulduğu kısımdır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, sendika üyeliği ve üye ise hangi sendikaya üye olduğu ile ilgili sorulardan oluşan demografik özellikler araştırmada amaçlanan sonuca ulaşmada yardımcı roldedirler.

Anket formunun diğer kısımlarında ise 3 temel ölçeğe yer verilmiştir. Bunlar sırasıyla sendikal bağlılık ölçeği, iş değerleri ölçeği ve iş davranışları ölçeğidir.

- **Sendikal Bağlılık Ölçeği**

Sendikal Bağlılık Ölçeği (Union Commitment Scale); Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller tarafından geliştirilen 48 maddelik ilk halinin Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan tarafından 28 maddeye indirgenmiş versiyonunun S. Leman

Bilgin tarafından Türkçe uyarlamasının yapıldığı son halidir.³¹⁵ Sendikal bağlılık ölçeğindeki soruların faktörlere göre dağılımı Tablo 4.1.'de yer almaktadır. Anket soruları Ek1'de yer almaktadır.

Ölçekte toplam 28 soru bulunmakta ve 1- Katılıyorum 2- Emin Değilim 3- Katılmıyorum olmak üzere 3'lü Likert ölçeğine göre cevaplanmıştır. Likert tipi ölçek maddelerinde en uygun olan seçenek sayısı 5'tir. Ancak, deneklerin sayılara yüklemiş olduğu anlamların karıştırıcı etki yapma olasılığı bulunduğu 3'lü ölçek kullanılması daha doğru sonuç verebilmektedir.³¹⁶ Sendikal bağlılık ölçeğinde de, 3'lü ölçek tercih edilmesinin nedeni, eğitim düzeyleri genellikle düşük olan deneklerin üç seçenek arasında daha kolay karar vereceklerinin düşünülmüş olmasıdır.³¹⁷

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılabilmesi ve çalışanların sendikal bağlılıklarının dört gizil değişkeni (sendikal inanç, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk ve sendikal gönüllü çaba) ne ölçüde açıkladığına ilişkin bir modelin tanımlanabilmesi için Yapısal Eşitlik Modellemesinin (YEM) uygulanması gerekmektedir. Şekil 4.2.'de sendikal bağlılık modeli yer almaktadır. Ölçekte aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıda değişkenin arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlamasını kolaylaştırmak için daha az sayıda temel boyuta indirgemek ve özetlemek gerekmektedir. Değişkenler arasındaki kovaryansı açıklayan faktörlerin doğasını ve sayısını tespit etmede veriyi keşfetmek için Açıklayıcı Faktör Analizi, değişkenlerin faktörlerle nasıl ilişkili olduğunu ya da değişkenlerin bir faktör altında olup olmadığını doğrulamak için ise ikinci düzey

³¹⁵ Gordon, M.E., Philpot, J.W., Burt, R.E., Thompon, C.A., Spiller, W.E. **Commitment To The Union: Development Of A Measure And An Examination Of Its Correlates.** *Journal of Applied Psychology*, Cilt:65, 1980, ss. 479-499.

Ladd, R.T., Gordon M.E., Beauvais L.L., Morgan R.L. **Union Commitment: Replication and Extansion.** *Journal of Applied Psychology* Cilt:67, ss.640-644.

S.L. Bilgin, s.12.

³¹⁶ A.Ata Tezbaşaran, **Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu**, Üçüncü Sürüm e-kitap, 2008 s.18 https://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_Olcek_Hazirlama_Kilavuzu

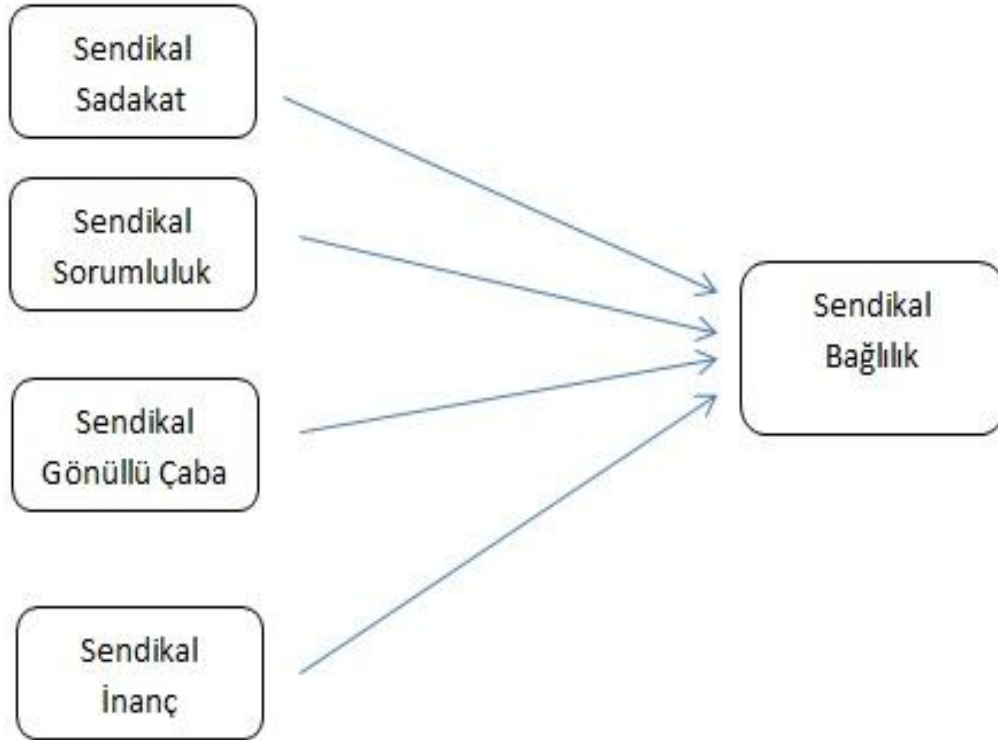
³¹⁷ S.L.Bilgin, s.15.

Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) kullanılması doğru sonuç elde edebilmesini sağlayacaktır.³¹⁸

Tablo 4.1. Sendikal Bağlılık Ölçeğindeki Maddelerin Faktörlere Göre Dağılımı

Faktörler	Maddeler
Sendikal Sadakat	3.5.16.18.20.22.23.24.25.27.28
Sendikal Sorumluluk	1.2.7.10.26
Sendikal Gönüllü Çaba	8.11.14.19.21
Sendikal İnanç	4.6.9.12.13.15.17

Şekil 4.2. Sendikal Bağlılık Modeli



³¹⁸ Erol Karaca. Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin (SBÖ) Bir Yapısal Eşitlik Modeli ile Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. İşgüç Dergisi. Cilt:13, Sayı:3, 2011, s.71.

Kaynak: Erol Karaca. Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin (SBÖ) Bir Yapısal Eşitlik Modeli ile Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. İşgüç Dergisi. Cilt:13, Sayı:3, 2011, s.71.

Şekil 4.2.'de gösterilen modelimizde sendikal bağlılığı etkileyeceği öngörülen değişkenler bağımsız gizil değişken, sendikal bağlılık ise bağımlı gizil değişken olarak düşünülmüştür.

• İş Değerleri Ölçeği

İş değerlerini ölçmeye yönelik literatürde oldukça fazla çalışma bulunmaktadır. Bu konuda en çok öne çıkanlar; Rokeach, Manhardt, Mirels ve Garret, Schwarz, Super, Maryland, Dov Elizur ve Wollack'ın yapmış olduğu çalışmalardır. Yapılmış olan bu çalışmaları birbirinden ayıran özellik ise, iş değerlerinin farklı alt boyutlarına vurgu yapmış olmalarıdır.

Çalışmamızda kullanılan ölçek Super (1969)'ın İş Değerleri Envanteri ile Wu, Lee, Liu ve Os (1996)'un İş Değerleri Envanterine dayanmaktadır. Ülkemizdeki başarılı uygulamaları ve örneklem yapısına uygunluğu anketin çalışmamızda tercih edilme nedenlerindendir. Orjinali İngilizce olan anket Türkçe'ye çevrilmiş ve 75 olan soru sayısı Hambleton yöntemi ile azaltılmıştır. İş Değerleri Envanteri nihayetinde 42 soru ve 14 boyuta indirilmiştir.³¹⁹ Fedakarlık, yaratıcılık, zihinsel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik fayda, güvenlik, çevre, üstlerle ilişkiler, çalışma arkadaşları, yaşam tarzı ve çeşitlilikten oluşan alt boyutlar Şekil 4.3.'te modellenmiştir. ³²⁰ İş değerleri envanterinde yer alan soruların faktörlere göre dağılımı ise, Tablo 4.2.'de yer almaktadır. 1-Hiç Önemli Değil 2-Biraz Önemli 3-

³¹⁹ Kubat, s.67

³²⁰ Sudarat Sarnswang, **Work Values and Job Satisfaction of Academic Deans in Thailand's Universities**, Ph.D. Dissertation, University of Missouri Columbia. 1995 s.35
Agata Dulnik, **Cross-National Differences in the Work Values of Employees of a US-Based Multi-National Corporation: A Comparative Study of United States, Poland and Mexico**, Doctor of Education, George Washington University, 2004 s.64
Hsieh, C.A., **A Study of the Relationship Between Work Values and Career Choice Among Hospitality Management Students in Taiwan**, Ph.D. Dissertation, Idaho State University, 2006

Oldukça Önemli 4-Önemli 5-Çok Önemli olmak üzere 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Anket soruları Ek1'de yer almaktadır.

Tablo 4.2. İş Değerleri Envanterinde Yer Alan Maddelerin Alt Boyutlara Göre Dağılımı

Fedakârlık	1,2,3
Yaratıcılık	4,5,6
Zihinsel Teşvik	7,8,9
Başarı	10,11,12
Bağımsızlık	13,14,15
Prestij	16,17,18
Yönetim	19,20,21
Ekonomik Fayda	22,23,24
Güvenlik	25,26,27
Çevre	28,29,30
Üstlerle İlişkiler	31,32,33
Çalışma Arkadaşları	34,35,36
Yaşam Tarzı	37,38,39
Çeşitlilik	40,41,42

Şekil 4.3. İş Değerleri Modeli



Kaynak: Umut Kubat, Ayşe Kuruüzüm, İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Fakültesi Dergisi**. Cilt:15. Sayı:3, 2010, s.488.

• İş Davranışları Ölçeği

İş davranışları ölçeği; iş performansı, iş stresi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti alt boyutlarından oluşmaktadır.³²¹ Ölçeğin tercih edilmesinde, en çok kullanılmış olma, örneklem yapısına uygunluk ve kolay anlaşılır olma özellikleri etkili olmuştur. Çalışanların kendi performanslarını değerlendirmesi istenilen bireysel iş performansı ölçeği Kirkman ve Rosen tarafından geliştirilmiştir. İş stresinin ölçülmesi için House ve Rizzo (1972)'nin geliştirdiği ölçek uygulanmıştır. Örgütsel Bağlılığın ölçülmesi için Allen ve Meyer (1992)'in geliştirdiği Duygusal Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ise Bhuian ve ark. (2005) ile Bedeian ve ark. (1991)'nin çalışmasından uyarlanarak elde edilmiştir.³²² Alt boyutlar ile birlikte iş davranışları için geliştirilmiş model Şekil 4.4.'de yer almaktadır. İş davranışları ölçeğindeki soruların alt boyutlara göre dağılımı ise, Tablo 4.3.'de yer almaktadır. 1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum ifadeleri olmak üzere 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Anket soruları Ek1'de yer almaktadır.

³²¹ Seyfettin Sulu, **Örgütsel Adaletsizlik – İş Davranışları İlişkisinde İş Tutumlarının Rolü**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, İzmit, 2010, s.78.

³²² Bradley L. Kirkman, Benson Rosen, Beyond Self-Management: Antecedents And Consequences Of Team Empowerment. **Academy Of Management Journal**, Cilt.42, 1999. ss. 58-74.

House R., Rizzo J., **Role Conflict And Ambiguity As Critical Variables In A Model Of Organizational Behavior**. Organizational Behavior And Human Performance, Cilt:7, 1972 ss.467-505.

Allen, Natalie. J. and Meyer, John P., The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. **Journal Of Occupational Psychology**, Cilt. 63, Sayı:1, 1990. ss. 1-18.

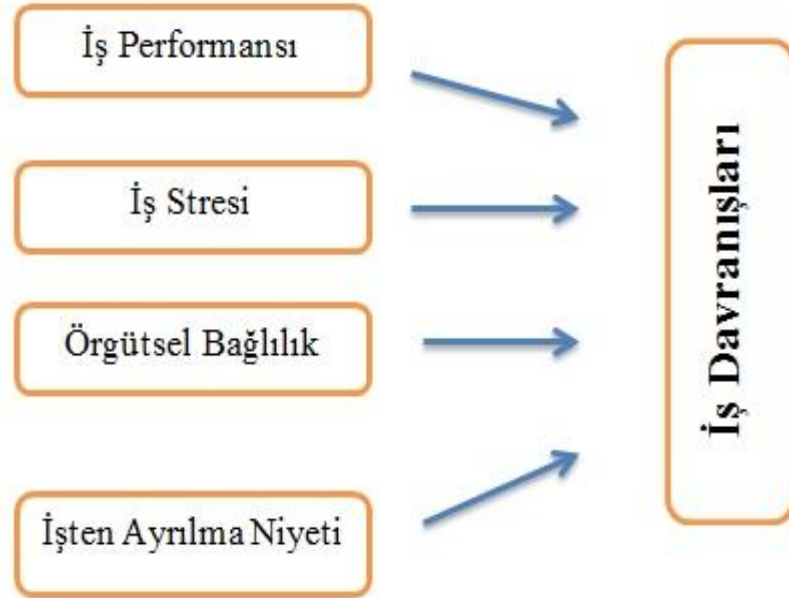
Bhuian, S. N., Menguc, B., Borsboom, R., **Stressors And Job Outcomes In Sales: A Triphasic Model Versus A Linear-Quadratic-Interactive Model**. Journal Of Business Research, Cilt:58, 2005.ss.141-150.

Bedeian A. G, Kemery E. R., Pizzolatto A. B., **Career Commitment And Expected Utility Of Present Job As Predictors Of Turnover Intentions And Turnover Behavior**. Journal Of Vocational Behavior, Cilt: 39, 1991 ss. 331-343.

Tablo 4.3. İş Davranışları Ölçeğinde Yer Alan Soruların Alt Boyutlara Göre Dağılımı

İş Performansı	1,2,3,4
İş Stresi	5,6,7,8,9
Örgütsel Bağlılık	10,11,12,13,14
İşten Ayrılma Niyeti	15,16,17,18,19

Şekil 4.4. İş Davranışları Modeli



Kaynak: Seyfettin Sulu, **Örgütsel Adaletsizlik – İş Davranışları İlişkisinde İş Tutumlarının Rolü**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü. 2010 s.76.

4.3.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)

Sendikalı çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerindeki etkisi araştırması, bir yapısal eşitlik modeli kurularak test edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi, karmaşık bir araştırma problemini tek bir süreçte, sistematik ve

kapsamlı bir şekilde araştırmaya ve ikinci nesil veri analiz tekniği olarak, regresyon gibi birinci nesil analizlere kıyasla, birçok bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin modellenmesine olanak sağlamaktadır.³²³

Modelin ülkemizde de son yıllarda sıklıkla kullanılmasının en önemli nedenleri, birçok analizi bir defada yapabilmesi, incelenen modeldeki ilişkiler ağına yönelik varsa farklı düzenlemeler önermesi, aracılık ve düzenleyicilik etkilerini (moderasyon) incelemeyi kolaylaştırması, ölçüm hatalarını tespit edebilmesi ve yeni modellerin geliştirilmesini sağlamasıdır. Çalışmamızda da, birçok bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin modellenmesine gidileceğinden bu modelin kullanılmasına karar verilmiştir.

4.3.3.1. Tanım

Yapısal eşitlik modellemesi, gözlenen değişkenler ve gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin ve korelasyon ilişkilerinin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan ve tamamen teoriye dayalı³²⁴ istatistiksel bir tekniktir. Model, özellikle psikoloji ve pazarlama gibi bilimlerde değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde ve modellerin testinde kullanılmaktadır.³²⁵

Yapısal eşitlik modellemesi iki önemli süreci içerir. Bunlar, bir dizi yapısal eşitlik (örneğin regresyon) aracılığıyla araştırmada nedensel süreçlerin gösterilmesi ve bu eşitliklerin araştırmadaki kuramsallaştırmayı açıkça gösterecek şekilde görsel olarak model haline getirilmesidir. İleri sürülen modelin, verilere ne derece uygun olduğunu belirlemek üzere değişkenler sisteminin bütünü, eş zamanlı istatistiksel analizlerle test edilebilir. Eğer, verilerin iyilik uyumu yeterli ise, model değişkenleri

³²³ Yunus Durgun, Elif Kocagöz, **Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz**, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:35, Ocak-Temmuz, 2010, s.2.

³²⁴ Ömer F. Şimşek, **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları**, Ekinoks Yayınları, Ankara, 2007, s.1.

³²⁵ Nezihe Tüfekçi, Ömer K. Tüfekçi, **Bankacılık Sektöründe Farklı Olma Üstünlüğünün ve Müşteri Sadakatinin Yarattığı Değer: Isparta İlinde Bir Uygulama**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:2, Sayı:4, 2006, ss.170-183.

arasında varsayılan ilişkilerin makul olduğu ileri sürülebilir; uyum yeterli değilse, bu ilişkilerin makullüğü reddedilecektir.³²⁶

4.3.3.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İlgili Başlıca Kavramlar

- **Model**

Yapısal eşitlik modellerinin temelinde, kuramsal olarak oluşturulan modellerin hipotez testleri yoluyla çözümlenmesi yatmaktadır³²⁷ ve modellemede ilk süreç model tanımlamayla başlamaktadır. YEM’i belirleme aşamasında farklı ölçüm modelleri ve farklı gizli değişken modelleri oluşturulabilir. Bu modeller, her bir gözlenen değişkene hangi gizli değişkenin veya değişkenlerin yükleneceği, gizli değişken çiftlerin hangisinin veya hangilerinin ilişkili olacağı, ölçüm hataları arasındaki ilişkinin varlığı ya da yokluğu gibi temel bilgiler doğrultusunda oluşturulur.

YEM’de belirlenen model ile doğru model arasındaki ilişki ve tutarlılık araştırılır. Modeller arasında tutarlılık yoksa model yanlış tespit edilmiş demektir. Doğru model ile test edilen model arasındaki fark, herhangi bir değişken veya parametrenin modele dahil edilmesi ve/veya edilmemesi sonucunda ortaya çıkabilir. Modelin yanlış belirlenmesinde ölçüm hatası olarak da bilinen yanlış parametre seçimi sebep olabilir.³²⁸

Yapısal eşitlik modelleme analizinde değişkenler arasındaki ilişkilerin özelleştirilmesi sürecinde üç önemli strateji öne çıkmaktadır³²⁹. Bunlar:

a. Doğrulayıcı Modelleme Stratejisi : Bu stratejide, araştırmacının temel hedefi, belirlenmiş bir modelin data tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını test

³²⁶ Barbara M. Byrne, **Strutural Equation Modeling With Lisrel, Prelis and Simplis: Basic Concepts, Applications and Programming**, Lawrence Erlbaum, 1998, s.3.

³²⁷ Hatice Hicret Özkoç. **Yapısal Eşitlik Modeli: Sağlık Sektörüne Uygulanması**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmamış Doktora Tezi. 2011 s.4.

³²⁸ Randall E. Schumacker, Richard G. Lomax, **A Beginners’s Guide to Structural Equation Modeling**, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey 2004.

³²⁹ Şimşek, ss.3-4.

etmektedir. Şekil 4.1.'de yer alan sendikali çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerindeki etki süreci modelimizin doğrulanması bu strateji yardımı ile test edilecektir.

b. Alternatif Modeller Stratejisi : Bu strateji bir dizi değişken ele alındığında söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamada alternatif modeller arasından en çok hangisinin data tarafından desteklendiğini belirleyebilmektedir.

c. Model Geliştirme Stratejisi : Bu strateji bir dizi değişken arasındaki ilişkileri en iyi açıkladığı varsayılan bir modelin test edilmesi ve analiz sonuçlarına dayanarak modelin geliştirilmesi yönünde iyileştirmeler yapılması üzerine kuruludur.

- **Gizil ve Gözlenen Değişkenler**

Gizil değişkenler, birçok bilim dalında kuramsal veya varsayımsal yapıları oluşturmakla birlikte; alternatif olarak da bir değişken gibi göz önünde bulundurulabilirler. Bu değişkenler, odaklanılan ana kütleden gelen örneklemden gerçekleşmeyen gözlemleri ifade eden mevcut varsayımsal yapılardır. Temel özelliği doğrudan ölçülememeleridir.³³⁰

Gizil değişkenler, ölçülemeyen gizli yapılar oldukları için belirli bir ölçme birimine sahip değildirler. Bu nedenle ölçme modelleri test edilirken her bir gizil değişkeni en iyi şekilde tanımladığı düşünülen bir gözlenen değişkene sabitlenir; bu değişkene referans değişkeni adı verilir. Yapısal eşitlik modeli, gizil değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkiye dayanır.

³³⁰ Kenneth A. Bollen, **Structural Equations with Latent Variables**. Wiley. New York. 1989 s.514
Borsboom, D. Mellenbergh, G.J., Van Heerden J. The Theoretical Status of Latent Variables. Psychological Review. Cilt:110, Sayı:2, 2003 ss.203-219.

- **Ölçüm Modeli ve Yapısal Eşitlik Modeli**

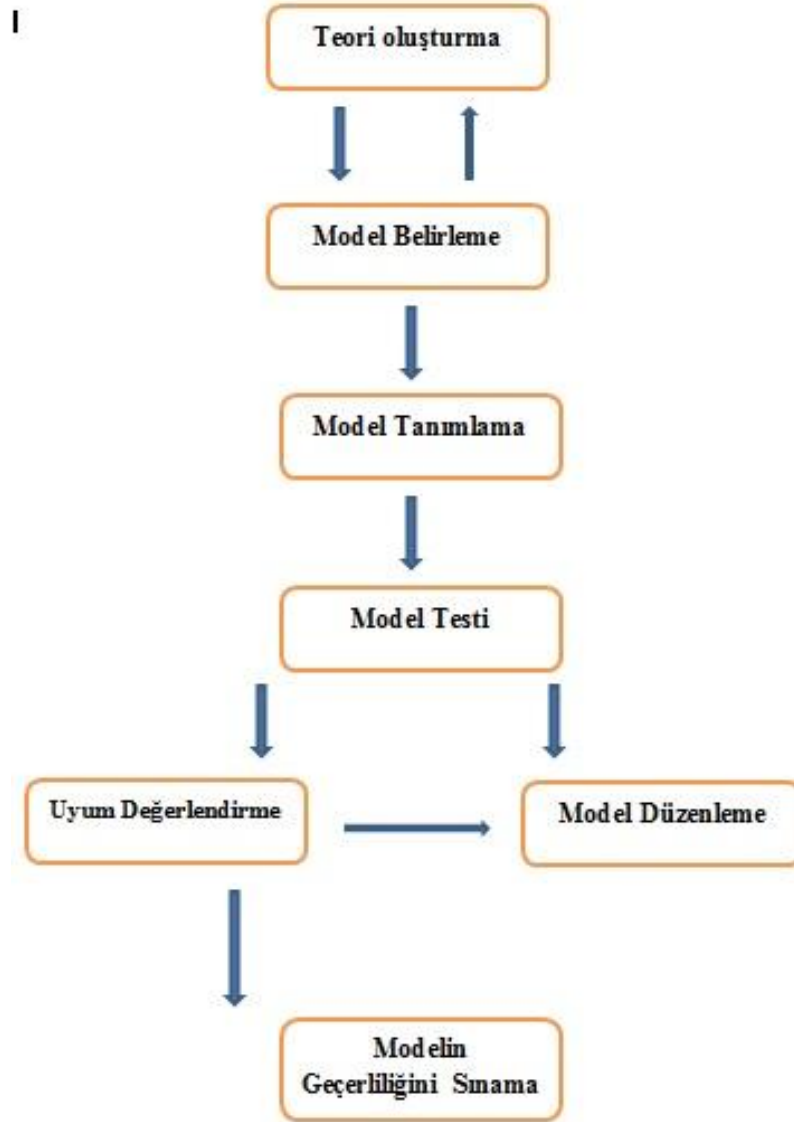
Yapısal eşitlik modelinin ilk bölümü ölçüm modelidir. Ölçüm modeli, gizil değişkenlerin veya varsayımsal yapıların gözlenen değişkenler tarafından nasıl tanımlandığına işaret etmektedir. Ölçüm modeli, gözlenen değişkenlerin ölçüm özelliklerini (geçerlilik ve güvenilirlik) göstermektedir. YEM, gizil değişkenler arasında nedensel etkileri açıklamakta ve açıklanan-açıklanamayan varyansı atamaktadır.³³¹

4.3.3.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi Uygulama Aşamaları

Yapısal eşitlik modellemesinin uygulama aşamaları Şekil 4.5.'te şematize edilmiştir. Uygulama aşaması, teori oluşturma, model belirleme, model tanımlama, model testi, uyum değerlendirme, model düzenleme ve modelin geçerliliğini sınama şeklinde yedi aşamalı bir süreçten oluşmaktadır.

³³¹ Karl G. Jöreskog and Dag Sörbom, **Lisrel 8: Users Reference Guide**. SSI International, 1996, s.1.

Şekil 4.5. Yapısal Eşitlik Modelinin Aşamaları



Kaynak: David Kaplan, P Harik, L Hotchkiss, Cross-Sectional Estimation of Dynamic Structural Equation Models in Disequilibrium. Factor Analysis and Structural Equation Modeling: A Festschrift for Karl G. Jöreskog. Lincolnwood. IL: Scientific Software International. 2000, s.330

- **Teori Oluşturma**

Yapısal eşitlik modellemesinin ilk aşaması olan teori oluşturma, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin teorik olarak ortaya konulduğu bölümdür.

- **Model Belirleme**

Yapısal eşitlik modellemesi, genellikle bir kuram temelinde üretilmiş hipotezlere göre değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlendiği modellerin sınanmasında kullanılmaktadır. YEM’de kullanılan bu değişkenler, gizil değişkenler (içsel, gizli değişken, faktör, boyut, gözlenemeyen değişken, latent değişken) ve gözlenen değişkenler (dışsal, açık değişken, gösterge, indikatör, ölçülebilen değişken, madde) olarak tanımlanmıştır.

- **Model Tanımlama**

Modeldeki her bir parametre için tek bir sayısal çözüm varsa ya da sayısal değer verilebiliyorsa, model tanımlanmış olarak kabul edilir. Bir model tam tanımlanmış, fazla tanımlanmış ya da yetersiz tanımlanmış olabilir. Bir modelde hesaplanan eşitlik sayısı, modeldeki olası bütün parametrelerin sayısına eşitse model tam tanımlanmıştır. Parametre hesaplanması için gerekli olandan daha fazla eşitlik kullanılmış ise fazla tanımlanmış, parametre hesaplanması için yeterli bilgiye, veriye sahip olmayan model ise yetersiz tanımlanmış bir modeldir.³³²

- **Model Testi**

Model tanımlamasından sonraki adım, eldeki veriler üzerinden parametre hesaplanmasıdır. Hesaplama işleminde faktör analizlerine benzer şekilde iteratif (sayısal) yöntemler uygulanır ve çözümde kullanılan temel çıkarım tekniği genel

³³² E. Kevin Kelloway, Using Lisrel for Structural Equation Modeling. Sage Publications. 1988. s.16.

olarak maksimum olasılıktır. Model parametrelerinin sağlanmasında LISREL, AMOS ve EQS gibi programlar kullanılır.

Model testi aşamasında önemli hususlardan biri de örneklem hacmidir. YEM kullanılarak yapılan araştırmalarda, kitle için parametre tahminlerinin güvenilirliği, geçerliliği ve model değerlendirme kriterlerinin uygun çıkabilmesi, önemli ölçüde örneklem hacminin büyüklüğüne bağlıdır. Örneklem hacmi çok değişkenli çözümlemelerde 500'e yaklaştıkça, değerlendirme kriterleri açısından modelin uygunluğu ve modelin kabul edilme olasılığı artmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada da örneklem hacmi olarak, 450-500 adet belirlenmiştir.

Modelin uyum değerlendirmesi için kullanılan en yaygın test Ki Kare testidir. Ancak LISREL programı modelin veriye uyumunun farklı yönlerini, farklı ölçütler temelinde değerlendiren çok sayıda uyum indeksi sunmaktadır. Bunlar Ki Kare Uyum Testleri (Chi-Square χ^2), İyilik Uyum Testleri (Goodness of Fit Index GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri (Comparative Fit Index), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Non-normed Fit Index, NFI), Ayarlanabilen İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) ve Standartize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual, S-RMR) testleridir.

Ki Kare Uyum Testleri (Chi-Square χ^2): χ^2 değeri örneklem hacmine oldukça duyarlıdır. Örneklem büyüklüğü azaldığında, χ^2 değeri anlamsız çıkarken örneklem büyüklüğü arttığında ise χ^2 değeri anlamlı çıkmaya başlamaktadır. Yani, büyük örneklemelerde model verileri çok iyi tanımlansa bile reddedilecektir. Küçük örneklemelerde ise model verileri kötü temsil etse bile kabul edilecektir. Bu yüzden χ^2 değerinin yerine, χ^2 değerinin serbestlik derecesine (*sd*) bölünmesiyle elde edilen χ^2/sd oranı test istatistiği olarak kullanılmaktadır.³³³ Bu oranın 2'nin altında olması

³³³ Schermelleh Karin Engel, Helfried Moosbrugger, Hans Müller. **Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures**, Methods of Psychological Research Online, Cilt:8, Sayı2, 2003, s..33.

modelin veriye çok iyi uyum sağladığını, 3'ün altında olması ise modelin kabul edilebilir bir model olduğunu göstermektedir.³³⁴

İyilik Uyum Testleri (Goodness of Fit Index GFI): İyilik uyum testi değerleri örneklem hacmine çok duyarlıdır ve verilerden daha küçük değerler vermektedir. İyilik uyum testi değerleri 0 ile 1 arasında değişmektedir. 0,95'in üzerindeki değerler iyi uyumu, 0,9'un üzerindeki değerler ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir.

Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri (Comparative Fit Index) : Karşılaştırmalı uyum indeksinde değerler 1'e yaklaştıkça modelin daha iyi bir uyum verdiği kabul edilir.

Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-normed Fit Index, NFI): Modelin karmaşıklığını dikkate alarak bir değer atar. Atanan bu değer, karşılaştırılan modellerin (bağımsızlık ve önerilen modeller) sd'lerini hesaba katarak oluşturulur. 0 ile 1 arasında bir değer vermektedir. 0,95 ve üzeri mükemmel uyuma, 0,90 ve 0,94 arası değerler ise kabul edilebilir bir uyuma denk gelir.

Ayarlanabilen İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI) : Örneklem genişliği dikkate alınarak oluşturulan düzeltilmiş GFI değeridir. N'in büyük olduğu durumlarda AGFI daha temsil edici bir uyum indeksidir. AGFI değerleri, 0 ile 1 arasında değişmekte ve 0,95 ve üzeri mükemmel uyum; 0,90 ve üzeri ise tatminkar düzeyde uyum olarak kabul edilmektedir.³³⁵

Yaklaşık Hataların Ortamala Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) : Örneklemde gözlenen değişkenler arasındaki kovaryansla modelde önerilen parametreler arasındaki hatanın derecesi temelinde geliştirilmiş olan mutlak uyum indeksidir. 0'a yakın değerler vermesi beklenir. 0,05'e eşit ya da daha düşük olan değerler mükemmel, 0,08 ve altındaki değerler ise, model karmaşıklığı dikkate alınarak kabul edilen değer olarak görülebilir.

³³⁴ Bollen, s.278.

³³⁵ Engel, Moosbrugger, Müller, s.43.

Standartize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual, S-RMR) : Gözlenen ve üretilen kovaryans matrisleri arasındaki farkların ortalamasının kareköküdür. LISREL programı ortalama hataların karekökünü standart bir şekilde yorumlayarak SRMR adını verir. 0 ile 1 arasında bir değer verir. 0,05' eşit ya da daha küçük olan değerler kabul edilebilir değerlerdir.³³⁶

- **Modelin Geçerliliğini Sınama**

Modelin geçerliliği, bir kuramsal modelin sabitliğini ve doğruluğunu ölçme anlamına gelmektedir. YEM yazılımları değişik metodlar kullanmaktadır. Bunlar, tekrarlama, çapraz geçerlilik, simülasyon ve betimleme aramadır.

4.4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmada kullanılan anket; Sendikalar Kanunu gereğince, Çalışma Bakanlığının yayınlamış olduğu, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2009 yılı temmuz ayı istatistikleri tebliğindeki verilere göre uygulanmıştır. Bu tebliğe ilişkin sayısal veriler ve oranlar Tablo 4.4.'te gösterilmiştir. Uygulanan anket sayısı, işçi sayısının ve sendikadaki üye sayılarının ilgili sektördeki ağırlıklı ortalamalarına göre uygulanmıştır.

Araştırma İzmir İli sınırları içerisinde yapılmıştır. Toplam 448 anket doldurtulmuş olup 38 adet anket formu eksik veya mükerrer cevaplardan dolayı değerlendirme dışı bırakılmıştır. Veriler, tüm soruların cevaplandığı hatasız 410 adet anket üzerinden elde edilmiştir.

Anket uygulamasına Kasım 2012 tarihinde başlanmış, 18.03.2013 tarihinde son verilmiştir.

³³⁶ Kelloway, Using Lisrel, s.30

Tablo 4.4. 2009 Yılı İşçi Sayıları ve Oranları

	İŞKOLU	İŞÇİ SAYISI	SENDİKA ÜYE SAYISI	ORANI
01	TARIM, ORMANCILIK, AVCILIK ve BALIKÇILIK	96.682	137.741	1,42
02	MADENCİLİK	137.861	95.058	0,69
03	PETROL, KİMYA ve LASTİK	245.877	133.019	0,54
04	GIDA SANAYİİ	371.098	291.575	0,79
05	ŞEKER	26.513	26.175	0,99
06	DOKUMA	583.244	513.845	0,88
07	DERİ	92.692	17.594	0,19
08	AĞAÇ	93.908	28.750	0,31
09	KAĞIT	36.133	22.531	0,62
10	BASIN ve YAYIN	48.861	9.434	0,19
11	BANKA ve SİGORTA	157.515	147.538	0,94
12	ÇİMENTO, TOPRAK ve CAM	173.602	93.244	0,54
13	METAL	671.015	516.049	0,77
14	GEMİ	16.501	8.820	0,53
15	İNŞAAT	761.326	187.026	0,25
16	ENERJİ	153.029	129.790	0,85

17	TİCARET, BÜRO, EĞİTİM ve GÜZEL SANATLAR	436.794	152.898	0,35
18	KARA TAŞIMACILIĞI	139.616	34.842	0,25
19	DEMİRYOLU TAŞIMACILIĞI	25.838	23.209	0,9
20	DENİZ TAŞIMACILIĞI	49.509	14.371	0,29
21	HAVA TAŞIMACILIĞI	33.005	18.093	0,55
22	ARDİYE ve ANTREPOCULUK	32.781	8.338	0,25
23	HABERLEŞME	46.253	28.826	0,62
24	SAĞLIK	102.611	24.817	0,24
25	KONAKLAMA ve EĞLENCE YERLERİ	327.929	111.780	0,34
26	MİLLİ SAVUNMA	31.090	30.989	1
27	GAZETECİLİK	15.391	4.632	0,3
28	GENEL İŞLER	491.622	421.645	0,86
	TOPLAM İŞÇİ	5.398.296	3.232.679	59,88

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2009 yılı işçi sayıları ve sendikalılık oranları, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=uye>
Erişim:15.10.2012

4.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKSEL ANALİZLER VE BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonuçlarını değerlendirmede başvurulmuş istatistiksel yöntemler ve bulgular ele alınacaktır.

4.5.1. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri

Ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesinde Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. 0,60'ın altındaki Alpha değerleri güvenilir kabul edilmemektedir.³³⁷ Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, güvenilir kabul edilmeyen soruların anketten çıkarılması gerekebilir. Çünkü güvenilirlik analizinin temel noktası, her madde toplam skorun bir doğrusal bileşeni olması ve ölçekte toplanabilirlik özelliğinin bulunmasıdır. Diğer bir ifade ile maddeler arasında negatif korelasyon olmamasıdır.³³⁸ Anket sorularının güvenilirliğinin elde edilmesi tutarlı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır. Araştırmamızda kullanılan ölçeklerden çıkarılması gereken soruların bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır.

- Sendikal Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Tablo 4.5. Sendikal Bağlılık Ölçeği İçin Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach Alpha	Standartlaştırılmış Birimler İçin Cronbach Alpha	Soru Sayısı
0.899	0.923	28

Tablo 4.5.'de elde edilen Cronbach Alpha katsayı değeri $0.899 > 0.60$ olduğundan sendikal bağlılık ölçeği için güvenilirliğin sağlandığı söylenebilir. Diğer yandan ölçeğimizde negatif korelasyon gösteren soru çıkmadığından, değerlendirme dışı bırakılan soru bulunmamaktadır. Sendikal bağlılık ölçeğimizdeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 4.6.'da gösterilmiştir.

³³⁷ Sekaran Uma, **Research Methods for Business**. John Willey & Sons, New York, 1992, s.287.

³³⁸ Nuran Bayram, **Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi**. Ezgi Kitapevi, Bursa, 2004, s.127.

Tablo 4.6. Sendikal Bağlılık Ölçeği Madde İstatistikleri

Ölçek Soruları	Ortalama	Standart Sapma	N
Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum	4,4377	,98708	265
Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden farklı değildir	2,6302	1,31679	265
İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim	4,0679	1,13281	265
Hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur	4,2113	1,09435	265
Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir	4,3057	,98903	265
İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemli değildir	3,5887	1,30582	265
Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalıdırlar	4,2075	1,06527	265
Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymaktayım	4,0264	1,21046	265
Bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemlidir	3,8906	1,33687	265
Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir	3,9887	1,10605	265

Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım	3,9245	1,12898	265
Yapacağım işin aynı özellikte olmasına rağmen sendikasız bir işyerinde rahatlıkla çalışamam	4,0113	1,19811	265
Bu sendikadaki üyelerin çoğuna güvenirim ve inanırım	3,5170	1,21881	265
Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim	4,0943	1,09171	265
Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir	4,1396	1,04416	265
Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulurum	3,5434	1,50975	265
Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapabilirim	3,8528	1,23898	265
Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde etmektedirler	3,2868	1,31455	265
Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirme gibi bir düşüncem yoktur	3,8566	1,30057	265
Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almaktadır	3,8340	1,27132	265
İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim	3,5585	1,15033	265
Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemek değildir	3,5509	1,39474	265

Sendikaya da işime olduğu gibi bağlıyım	2,9698	1,18667	265
Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek işyeri sendika temsilcisinin olduğu kadar üyenin de görevidir	2,9849	1,33419	265
Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum	4,3434	3,30848	265
Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim	4,1811	1,07186	265
Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir	4,1472	1,06113	265
Bu sendikada, üyelerin isteklerine önem verilmektedir	3,7962	1,34699	265

- **İş Değerleri Ölçeği Güvenilirlik Analizi**

Tablo 4.7. İş Değerleri Ölçeği İçin Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach Alpha	Standartlaştırılmış Birimler İçin Cronbach Alpha	Soru Sayısı
0.967	0.967	42

İş değerleri ölçeği için elde edilen Cronbach Alpha katsayı değeri (Tablo 4.7.) 0.967 olarak bulunmuş ve ölçeğimizde negatif korelasyon gösteren soru çıkmamıştır. Elde edilen sonuçlar için iş değerleri ölçeğinin güvenilirliği sağlanmış olup, değerlendirme dışı bırakılan soru bulunmamaktadır. İş değerleri ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 4.8.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.8. İş Değerleri Ölçeği Madde İstatistikleri

Ölçek Soruları	Ortalama	Standart Sapma	N
Başkalarına yardım etmeme fırsat tanıyor	3,8195	1,19968	410
Yaptığım iş aracılığıyla başkalarına yardım etmeme fırsat veriyor	3,7707	1,21165	410
Toplunun ve diğer kişilerin refahına katkıda bulunuyor	3,7902	1,17217	410
Yeni fikirler denememe izin veriyor	3,6561	1,26502	410
Görevleri tamamlamada yeni metotlar üretmemi gerektiriyor	3,7512	1,17286	410
Tamamen yeni fikirler geliştirmemi gerektiriyor.	3,6732	1,21945	410
Yeni problemleri çözmeme her zaman fırsat tanıyor	3,6463	1,16983	410
Monoton değil ve beni sürekli öğrenme konumunda tutuyor	3,8024	1,16908	410
Zor durumlarda yetenek ve vasıflarımı kullanmama izin veriyor	3,8049	1,13231	410
İyi yapılmış bir görevden dolayı bana başarı duygusunu tattırıyor	3,8366	1,18471	410
Her günün sonunda bana bir şeyleri başarıyla tamamladığımı hissettiriyor	3,8293	1,18058	410
Bana iyi bir iş yaptığım hissini veriyor	3,8146	1,12094	410

Karar alırken kendi inisiyatifimi kullanmama müsaade ediyor	3,6049	1,15751	410
Bağımsız çalışmama imkân tanıyor	3,4610	1,26247	410
İşimi istediğim şekilde yapmama olanak sağlıyor	3,4927	1,28987	410
Başkalarının çalışmak istediği bir iş	3,5683	1,30130	410
Başkalarının saygı duyduğu bir iş	3,7049	1,27922	410
Toplumda prestiji olan bir iş	3,5585	1,28666	410
Liderlik vasıflarımı göstermeme olanak sağlıyor	3,4341	1,35481	410
Diğerlerinin işlerini planlayıp yönetmemi gerektiriyor	3,2415	1,36772	410
İşimi yaparken bana yetki veriyor	3,5463	1,29473	410
İstediğim şekilde yaşamama yetecek ödemeyi alıyorum	3,3293	1,32914	410
Yaptığım işten en yüksek geliri elde etmemi sağlıyor	3,2171	1,33934	410
İstediğim şeyleri alabilecek kadar iyi ücret alıyorum	3,2366	1,28376	410
İstikrarlı bir iş	3,6805	1,23829	410
Pozisyonumu hep koruyacağım hissine sahibim	3,5805	1,28357	410
İşten çıkarılma ihtimalim düşük görünüyor	3,5902	1,30746	410
Çalışmak için temiz sıcak ve aydınlık bir yer	3,7585	1,25394	410
Çalışmak için güvenli ve hoş bir yer	3,7439	1,28952	410
Yeterli çalışma, dinlenme alanına ve diğer tesislere sahip	3,2537	1,37887	410
İşim mantıklı bir kişi tarafından denetleniyor	3,5902	1,22441	410
Adil bir patronum var	3,5854	1,30028	410
Kişisel sorunlarım hakkında konuşabileceğim bir patronum var	3,5073	1,30119	410

İş arkadaşlarımla kaliteli ilişkiler kurmama izin veriyor	3,7561	1,17805	410
Meslektaşlarımla arkadaşlık kurmama imkan tanıyor.	3,7878	1,12598	410
İs arkadaşlarımla çalışmak kolaydır	3,8488	1,11296	410
Aileme veya arkadaşlarıma zaman ayırmama imkan veriyor	3,7293	1,19386	410
Hayatı sevdiğim şekilde yaşamama imkan veriyor	3,5488	1,24849	410
Çalışma saatlerimin esnek olmasına olanak veriyor	3,5098	1,29741	410
Çeşitli görevler içeren bir işim var	3,6805	1,16294	410
Beni sürekli aynı şeyi yapmak zorunda bırakmıyor	3,5854	1,25239	410
Çeşitli beceri ve ilgiler sunan bir iştir	3,7146	1,18219	410

- **İş Davranışları Ölçeği Güvenilirlik Analizi**

Tablo 4.9. İş Davranışları Ölçeği İçin Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach Alpha	Standartlaştırılmış Birimler İçin Cronbach Alpha	Soru Sayısı
0.839	0.841	19

İş davranışları ölçeği için elde edilen Cronbach Alpha katsayı değeri (Tablo 4.9.) $0.839 > 0.60$ olduğundan güvenilirliğin sağlandığı söylenebilir. Diğer yandan, ölçeğimizde negatif korelasyon gösteren soru çıkmamıştır. Bu nedenle iş davranışları ölçeğinde değerlendirme dışı bırakılan soru bulunmamaktadır. İş davranışları

ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 4.10.'da gösterilmiştir.

Tablo 4.10. İş Davranışları Ölçeği Madde İstatistikleri

Ölçek Soruları	Ortalama	Standart Sapma	N
İşlerimi zamanında tamamlarım	4,2756	,99860	410
Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım	4,2293	,88515	410
Problem çıktığında hızla çözerim	4,1317	,88851	410
Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmetler veririm.	4,1780	,87060	410
Çalışırken yüksek düzeyde gerilim yaşamam	2,7732	1,26056	410
İşim yüzünden sinirlilik ve benzeri rahatsızlıklarım olmadı	2,9561	1,31682	410
Başka bir işte çalışsaydım sağlığımın daha iyi olacağını sanmam	3,0415	1,26674	410
İşle ilgili sorunlar yüzünden uyku güçlüğü çektiğim olmadı	2,9902	1,31937	410
İş haricinde işle ilgili sorunlar kafamı rahatsız etmez	2,9512	1,31850	410
İş hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek istiyorum	3,7366	1,19243	410
Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi görüyorum	3,7780	1,16258	410
Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissim var	3,8902	1,11892	410
Bu kurumda kendimi ailenin bir ferdi gibi hissediyorum	3,8244	1,17571	410
Bu kurumun benim için özel bir anlamı var	3,8707	1,11244	410
Sık sık işten ayrılmayı düşünmüyorum	3,3805	1,45229	410
Gelecek bir yıl içinde bu kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum	3,5732	1,31598	410

Gelecek birkaç yıl içinde bir gün kurumdan ayrılacağımı sanmam	3,4488	1,34458	410
Bu işten ayrılmayı hiç düşünmüyorum	3,6073	1,29110	410
Gelecek yıl yeni bir iş arayacağımı sanmam	3,6659	1,27724	410

4.5.2. Tanımlayıcı İstatistiksel Analizler

Örneklemin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve sendika üyelik durumu gibi demografik özellikleri Tablo 4.11.'de görülmektedir. Buna göre örneklem cinsiyet açısından %71 erkek, %29 kadın çalışandan oluşmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, 2012 yılında ülkemizde işgücüne katılım oranı kadınlarda %29,5 iken erkeklerde %71'dir.³³⁹ Örneklem yüzdeleri ile 2012 yılı kadın ve erkek işgücünün toplam işgücüne katılım oranı birbirine oldukça yakındır. Bu açıdan örneklemin cinsiyet dağılımı, ülkemizin kadın – erkek işgücü katılım yüzdesini yansıttığı söylenebilir.

Örneklem yaş grubu açısından 24-32 (%34,1) ve 33-41 (%36,1) yaşları arasında yoğunlaşmaktadır. 42-50 (%21,5) yaş grubu katılımda önemli derecede yüksektir. 23 (4,4) yaş altı ile 51 (3,9) yaş üstü katılım oldukça düşüktür.

Örneklem medeni durum açısından evli grubu (%69,8) üzerine yoğunlaşmaktadır. TÜİK işgücü istatistikleri 2012 verilerine göre, ülkemizde istihdam edilenlerin %72'sini evli çalışanlar oluşmaktadır.³⁴⁰ Eğitim durumu değişkeninde ise, lise grubu (% 45,4) çoğunluktadır. Anket, % 64,6 oranında sendika üyesi ile %35,4 oranında ise sendika üyesi olmayan işçiler üzerine uygulanmıştır. Tüm bu dağılımlar incelendiğinde örneklem için ülkemiz genelini yansıtan bir yüzdelik sağlandığı söylenebilir.

³³⁹ Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı:13458 08 Mart 2013 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458> Erişim: 12.09.2013

³⁴⁰ Türkiye İstatistik Kurumu Resmi Web Sitesi <http://tuikapp.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul> Erişim: 12.09.2013

Tablo 4.11. Demografik Faktörlerin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Değişkenin Adı	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	119	29.0
Erkek	291	71.0
Yaş		
15-23	18	4.4
24-32	140	34.1
33-41	148	36.1
42-50	88	21.5
51 ve üstü	16	3.9
Medeni Durum		
Evli	286	69.8
Bekâr	99	24.1
Ayrılmış	20	4.9
Diğer	5	1.2
Eğitim Durumu		
İlkokul	56	13.7
Ortaokul	61	14.9
Lise	186	45.4

Önlisans	42	10.2
Üniversite	59	14.4
Lisansüstü	6	1.5
Sendika Üyeliği		
Evet	265	64.6
Hayır	145	35.4

Tablo 4.12. Üye Olunan Sendikaların Bağlı Olduğu Konfederasyonlar

Konfederasyonun Adı	Sayı	Yüzde (%)
DİSK	61	14.9
TÜRK-İŞ	154	37.6
HAKİŞ	50	12.2

Tablo 4.12.'de görüldüğü gibi örneklemede sendika üyeliğine evet cevabı verenlerin %37,6'sı TÜRK-İŞ, %14,9'u DİSK ve %12,2'si HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyelerinden oluşmaktadır. Anket, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonuna (HAK-İŞ) bağlı sendikalara üye çalışanlara uygulanmıştır. Çalışmamızın bütününde sendika üyeliği ile ifade edilen bu konfederasyonlara bağlı sendikalara üyeliktir.

Sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılık ve sendikal bağlılık alt boyutlarının düzeylerini tespit etmek için Tablo 4.13., Tablo 4.14. ve Tablo 4.15. hazırlanmıştır. Tablo 4.13.'de sendikal bağlılık anketimizdeki soruların tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerden anket sayısı, minimum ve maksimum

değerler, ortalama değer ve standart sapma değeri elde edilebilmektedir. Tablo 4.14.'de sendikal bağlılık alt boyutlarına ait tanımlayıcı istatistikler bulunmaktadır. Tablo 4.15.'de ise, sendikal bağlılık ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Sendikal bağlılık ile ilgili hipotezlerimiz aşağıdaki gibidir.

H6 : Sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılık düzeyleri yüksektir.

H7 : Sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılık alt boyutları yüksektir.

Tablo 4.13. Sendikal Bağlılık Ölçek Soruları Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum	265	1,00	5,00	4,4377	,06064	,98708
Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır	265	1,00	5,00	2,6302	,08089	1,31679
İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim	265	1,00	5,00	4,0679	,06959	1,13281
Hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur	265	1,00	5,00	4,2113	,06723	1,09435
Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir	265	1,00	5,00	4,3057	,06076	,98903
İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir	265	1,00	5,00	3,5887	,08022	1,30582
Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalıdır	265	1,00	5,00	4,2075	,06544	1,06527

Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum	265	1,00	5,00	4,0264	,07436	1,21046
Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir	265	1,00	5,00	3,8906	,08212	1,33687
Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir	265	1,00	5,00	3,9887	,06794	1,10605
Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım	265	1,00	5,00	3,9245	,06935	1,12898
Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim	265	1,00	5,00	4,0113	,07360	1,19811
Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur	265	1,00	5,00	3,5170	,07487	1,21881
Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim	265	1,00	5,00	4,0943	,06706	1,09171
Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir	265	1,00	5,00	4,1396	,06414	1,04416
Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum	265	1,00	5,00	3,5434	,09274	1,50975
Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam	265	1,00	5,00	3,8528	,07611	1,23898
Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar	265	1,00	5,00	3,2868	,08075	1,31455
Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum	265	1,00	5,00	3,8566	,07989	1,30057
Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor	265	1,00	5,00	3,8340	,07810	1,27132

İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim	265	1,00	5,00	3,5585	,07066	1,15033
Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir	265	1,00	5,00	3,5509	,08568	1,39474
Sendikadan çok işime bağlıyım	265	1,00	5,00	2,9698	,07290	1,18667
Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir	265	1,00	5,00	2,9849	,08196	1,33419
Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum	265	1,00	55,00	4,3434	,20324	3,30848
Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim	265	1,00	5,00	4,1811	,06584	1,07186
Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir	265	1,00	5,00	4,1472	,06518	1,06113
Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor	265	1,00	5,00	3,7962	,08274	1,34699
Geçerli Anket Sayısı	265					

Tablo 4.14. Sendikal Bağlılık Alt Boyutları Tanımlayıcı İstatistikler

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
				Statistic	Std. Error	
Sendikal Sadakat	265	1,00	7,18	3,7118	,04691	,76359
Sendikal Sorumluluk	265	1,40	5,00	3,8891	,04405	,71705
Sendikal Gönüllü Çaba	265	1,00	5,00	3,8921	,04984	,81127
Sendikal İnanç	265	1,00	5,00	3,8873	,05156	,83938
Geçerli Anket Sayısı	265					

Tablo 4.15. Sendikal Bağlılık Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sendikal Bağlılık	265	1,10	5,00	3,8451	,69191
Geçerli Anket Sayısı	265				

Sendikal bağlılık tanımlayıcı istatistikler tablosu (Tablo 4.15.) incelendiğinde, ortalama değerin yüksek olduğu (3.8451) görülmektedir. Sendikal bağlılığa ait ortalama değerin yüksek oluşu, sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu nedenle H6 hipotezimiz kabul edilmektedir. Anket sorularımıza cevap veren sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılıkları yüksektir.

Sendikal bağlılık alt boyutları tanımlayıcı istatistikleri (Tablo 4.14) incelendiğinde, ortalama değerler sendikal sadakat için 3,7118, sendikal sorumluluk için 3,8891, sendikal gönüllü çaba için 3,8921 ve sendikal inanç alt boyutu için ise, 3,8873 olarak bulunmuştur. Sendikal bağlılık alt boyutlarına ait ortalama değerler

yüksek bulunduğundan, H7 hipotezimiz kabul edilmektedir. Daha geniş bir anlatımla, anketimize katılan sendika üyesi işçilerin sendikal sadakatleri, sendikal sorumlulukları, sendika için gönüllü çaba harcama istekleri ve sendikal inançları yüksek düzeydedir. Sendikal bağlılık alt boyutlarından en yüksek ortalama ise, sendikal gönüllü çaba alt boyutunun sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç, sendika üyesi çalışanların sendika için kendilerinden beklenin üstünde bir çalışmaya istekli olduklarını göstermektedir.

Sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılık ölçeği sorularına ait ortalama değerler incelendiğinde, (Tablo 4.13.) ortalama değeri en yüksek ifadeler aşağıda verilmiştir.

Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.

Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.

Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir.

Ortalama değeri en yüksek ifadelere göre, sendika üyesi çalışanlar sendikaya katılma kararlarından ve halen bu sendikanın bir parçası olmaktan memnundurlar. Ayrıca, sendika yararına görev alabileceklerini de ifade etmektedirler.

Sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılık ölçeği sorularına ait ortalama değerler incelendiğinde, ortalama değeri en düşük ifadeler aşağıda verilmiştir.

Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.

Sendikadan çok işime bağlıyım.

Ortalama değeri en düşük ifadelere göre; sendika üyesi çalışanlar sendikaların bazı değerlerini içlerine sindiremediklerini ve sendika ile işi arasında ki tercihlerinin iş yönünde olacağını ifade etmektedirler.

4.5.3. Demografik Özellikler İle Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılması

Bu bölümde hipotezlerimizin bir kısmını da oluşturan demografik faktörler ile ölçek ortalamaları ve ölçek alt boyutlarına ait ortalamalar arasındaki ilişkinin varlığı araştırılacaktır.

- **Demografik Özellikler ile Sendikal Bağlılık Karşılaştırmaları**

H8 : Cinsiyet ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Cinsiyete bağlı olarak sendikal bağlılığın değişip değişmediğini test etmek için bağımsız örneklemlerden t testinden yararlanılmıştır. Bağımsız örneklem için t testini uygulamadan önce gruplara (kadın-erkek) ilişkin varyansların eşitliğinin test edilmesi gerekmektedir. Statistical Package for the Social Science (SPSS) programı yardımıyla elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.16. Sendikal Bağlılığın Cinsiyete Göre Dağılımı

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma
Sendikal Sadakat	Kadın	58	3,5909	,74660
	Erkek	207	3,7457	,76663
Sendikal Sorumluluk	Kadın	58	3,6414	,71941
	Erkek	207	3,9585	,70257
Sendikal Gönüllü Çaba	Kadın	58	3,7517	,70219
	Erkek	207	3,9314	,83662
Sendikal İnanç	Kadın	58	3,7167	,82587
	Erkek	207	3,9351	,83888

Yukarıda yer alan Tablo 4.16.'ya göre, 28 sorudan oluşan sendikal bağlılık ölçeğine cevap veren kadın ve erkeklerin, verdikleri cevapların ortalama değerleri yer almaktadır. Buna göre, sendikal bağlılık ortalama değeri açısından kadınlar erkeklerden daha düşük bir ortalama değere sahiptirler. Bir diğer ifadeyle, sendikal bağlılık ortalama değeri, kadınlarda 'emin değilim' cevabına daha yakın bir değerdedir. Ortalamalar arasındaki bu farklılığın anlamlı olup olmadığını incelemek için oluşturulan Levene testi ve t testi sonuçları Tablo 4.17'de verilmiştir.

Tablo 4.17. Cinsiyet ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi

	Varyansların Eşitliği İçin		Ortalamaların Eşitliği İçin		
	Levene Testi		t-Testi		
	F	Anlamlılık	t	sd	Anlamlılık
Eşit Varyans	0.002	.962	-1.987	263	0.048
Farklı Varyans			-2.060	96.430	0.042

Tablo 4.17'de gösterilen varyansların eşitliği için Levene Testi sonucuna göre, varyanslar homojen dağılmaktadır ($p=0.962 > 0.05$). Bu durumda eşit varyans satırına ait olan t testi sonuçları dikkate alınmaktadır. Bu test sonuçlarına göre anlamlılık değeri 0.048 bulunmuş olup, $0.048 < 0.05$ olduğundan öne sürülen H8 hipotezi reddedilmektedir. Bu durumda her iki grubun yani kadınlarla erkeklerin, sendikal bağlılık düzeylerinin birbirinden farklı olması istatistiki açıdan anlamlıdır denilebilir. Kadınlarla erkeklerin, sendikal bağlılık alt boyutlarına göre sendikal bağlılık düzeylerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için Tablo 4.18. düzenlenmiştir.

Tablo 4.18. Cinsiyet ile Sendikal Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi

		Varyansların Eşitliği Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Sendikal Sadakat	Eşit Varyans	,406	,525	-1,367	263	,173	-,15481
	Farklı Varyans			-1,387	93,398	,169	-,15481
Sendikal Sorumluluk	Eşit Varyans	,000	,990	-3,022	263	,003*	-,31707
	Farklı Varyans			-2,982	89,761	,004	-,31707
Sendikal Çaba	Eşit Varyans	1,935	,165	-1,494	263	,136	-,17968
	Farklı Varyans			-1,648	106,690	,102	-,17968
Sendikal İnanç	Eşit Varyans	,150	,699	-1,758	263	,080	-,21838
	Farklı Varyans			-1,774	92,579	,079	-,21838

Tablo 4.18 incelendiğinde, cinsiyet ile sendikal bağlılık alt boyutlarından sadece sendikal sorumluluk alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sendikal sadakat, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç alt boyutlarında ise cinsiyet açısından kadın ve erkekler arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Sendikal sorumluluk anlamlılık değeri $0.003 < 0.05$ olduğundan, kadınların sendikal bağlılığın davranışsal esaslarını içeren, gerektiğinde şikâyet, uyuşmazlık prosedürünü kullanma, işyerindeki gelişmelerden sendikayı bilgilendirme, sendika çıkarlarını korumaya yönelik yükümlülüklerini gerçekleştirmede gönüllü olma faaliyetlerindeki ortalama değeri erkeklerden daha düşük düzeyde bulunmuştur. Bu anlamlılık düzeyinde, kadınların daha düşük bir sendikal sorumluluk yüklendikleri görülmektedir.

H9 : Yaş ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Yaşa bağlı olarak sendikal bağlılığın değişip değişmediğini test etmek için tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Bağımsız örneklem için t

testinde olduğu gibi varyans analizini gerçekleştirmeden önce yaş gruplarının varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Bu amaçla öncelikle Levene Testi yapılmış ve aşağıdaki tabloda yer alan sonuçlar uyarınca grupların homojenliğinin sağlandığı görülmüştür ($p=0.512 > 0.05$).

Tablo 4.19. Yaş Gruplarının Sendikal Bağlılık Skorları Açısından Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
0.821	4	260	0.512

Varyansların eşitliğinin sağlandığı görüldükten sonra Anova testi gerçekleştirilmiştir. Anova testi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.20. Yaş Grupları Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi

	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	2.266	4	0.566	1.174	0.323
Gruplar İçi	125.417	260	0.482		
Toplam	127.683	264			

Tek yönlü varyans analizi sonucunda F test değeri 1.174 olup anlamlılık düzeyi 0.323 olarak bulunmuştur. Bulunan anlamlılık düzeyi, 0.05 önem düzeyinden daha büyük olduğu için hipotez kabul edilmekte ve yaş gruplarına göre sendikal bağlılık skorlarında bir farklılığın olmadığı görülmektedir.³⁴¹ Benzer şekilde sendikal

³⁴¹ Yaş ile sendikal bağlılık alt boyutları arasında ilişki test edilmiş ancak herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Gereğinden fazla tablo kargaşası yaratmamak için ilgili tablolara burada yer verilmemiştir.

bağlılık üzerine yapılmış çalışmalarda da yaş değişkeni ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.³⁴² Bu sonuç üzerinde örneklem yaş gruplarının birbirine yakın yaşlardan oluşmasının da etkisi olabilir. Şöyle ki, 24-32 ve 33-41 yaş grubu örneklemin %70'ini oluşturmaktadır.

H10 : Medeni durum ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Medeni duruma göre sendikal bağlılığın değişip değişmediğini görmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bu test gerçekleştirilmeden önce varyansların homojenliğinin araştırılması gerekmektedir. Aşağıda verilen Tablo 4.21.'de Levene Testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre medeni duruma göre varyanslar homojen dağılmamaktadır ($0.007 < 0.05$). Bu nedenle medeni duruma bağlı olarak sendikal bağlılığın farklılaşıp farklılaşmadığını parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis ile incelemek uygun olacaktır.

Tablo 4.21. Medeni Duruma Göre Sendikal Bağlılık Skorları Açısından Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
4.087	3	261	0.007

³⁴² Demirbilek ve Çakır, ss.100-108

Tablo 4.22. Medeni Durumları Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi

Kruskal Wallis	Sendikal Bağlılık Sorularının Ortalaması
Ki-Kare	4.589
sd	3
Anlamlılık	0.204

Tablo 4.22.'de gösterilen, medeni durumları açısından sendikal bağlılık skorlarının eşitliği testi sonucuna göre, anlamlılık değeri $0.204 > 0.05$ olduğu için medeni durum ile sendikal bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını söyleyebiliriz. H_{10} hipotezi kabul edilmektedir. Diğer bir anlatımla medeni durum değişkenine göre sendikal bağlılık düzeyinde bir farklılaşma bulunamamıştır.³⁴³ Demirbilek ve Çakır'ın sendikal bağlılık üzerine yapmış oldukları çalışmada da benzer bir sonuç bulunmuştur.³⁴⁴

H11 : Eğitim durumu ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitim durumuna bağlı olarak sendikal bağlılığın değişip değişmediğini test etmek amacıyla öncelikle varyansların eşitliğinin test edilmesi gerekmektedir. Tablo 4.23'te verilen Levene İstatistiği Testi sonuçlarına göre eğitim düzeylerine ait sendikal bağlılık skorlarının varyansları, homojen dağılmamaktadır ($0,030 < 0,05$). Bu nedenle, eğitim düzeylerinin sendikal bağlılık üzerindeki etkisinin test edilmesi için parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testinden yararlanılmaktadır.

³⁴³ Medeni durum ile sendikal bağlılık alt boyutları arasında ilişki test edilmiş ancak herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Gereğinden fazla tablo kargaşası yaratmamak için ilgili tablolara burada yer verilmemiştir.

³⁴⁴ Demirbilek ve Çakır, ss.100-108.

Tablo 4.23 Eğitim Düzeyine Göre Sendikal Bağlılık Skorları Açısından Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
2.729	4	259	0.030

Tablo 4.24. Eğitim Düzeyleri Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi

Kruskal Wallis	Sendikal Bağlılık Sorularının Ortalaması
Ki-Kare	14.716
sd	5
Anlamlılık	0.012

Eğitim düzeyleri açısından sendikal bağlılık skorlarının eşitliği verilerinin yer aldığı Tablo 4.24'te bulunan anlamlılık değeri $0.012 < 0.05$ olduğu için eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Bir başka ifade ile eğitim düzeyine göre sendikal bağlılık düzeyinde bir farklılaşma vardır. H11 hipotezi reddedilmektedir. Söz konusu farklılaşmayı yakından incelemek için eğitim düzeylerine göre sendikal bağlılık skorlarının ortalamalarını veren aşağıdaki tablo düzenlenmiştir. Tablo 4.25 incelendiğinde ortaokul ve lise düzeyinde eğitime sahip çalışanların diğer eğitim düzeylerine göre daha fazla sendikal bağlılıklarının olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyinin artmasıyla beraber sendikal bağlılığa ait ortalama değerlerde düşüş olduğu görülmektedir. Benzer şekilde eğitim düzeyi ile sendika üyeliği ilişkisinin araştırıldığı başka bir araştırmada da sendikanın negatif algılanması eğiliminin, eğitim düzeyi yükseldikçe arttığı görülmüştür.³⁴⁵

³⁴⁵ Atahan, s.153.

Tablo 4.25. Eğitim Düzeylerine Göre Sendikal Bağlılık Skorlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama Rank
İlkokul	36	3.7460	.64290	121.19
Ortaokul	45	3.9310	.61541	143.73
Lise	130	3.9157	.62800	142.59
Önlisans	23	3.7702	.90260	136.54
Üniversite	30	3.3881	.82096	89.72
Lisansüstü	1	3.0357	.	45.00
Toplam	265	3.8195	.69545	

H12 : Üye olunan sendika ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Üye olunan sendikaya göre sendikal bağlılığın değişip değişmediğini incelemek amacıyla öncelikle varyansların homojenliği test edilmiştir. Elde edilen Levene Testi (Tablo 4.26.) sonuçlarına göre varyansların eşitliği varsayımı gerçekleşmemiş olup ($0.006 < 0.05$) üye olunan sendikaya göre bağlılığın değişimini incelemek amacıyla parametrik olamayan testlerden Kruskal Wallis testinin kullanımının uygun olacağına karar verilmiştir.

Tablo 4.26. Üye Olunan Sendikaya Göre Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
5.191	2	262	0.006

Aşağıda yer alan Tablo 4.27’de, üye olunan sendika açısından sendikal bağlılık düzeyindeki değişimin incelendiği Kruskal Wallis Testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen anlamlılık düzeyi $0.004 < 0.05$ olarak bulunduğundan üye olunan sendika değişkenine bağlı olarak sendikal bağlılık düzeylerinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmaktadır. H12 hipotezi reddedilmektedir. Bu farklılaşmanın hangi yönde olduğunu görmek için ise, sendikalara göre tanımlayıcı istatistiklerin yer aldığı Tablo 4.28. düzenlenmiştir.

Tablo 4.27. Üye Olunan Sendika Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi

Kruskal Wallis	Sendikal Bağlılık Sorularının Ortalaması
Ki-Kare	11.024
sd	2
Anlamlılık.	0.004

Tablo 4.28’de üye olunan sendikalara göre sendikal bağlılık düzeylerine yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre, en yüksek sendikal bağlılık düzeyine sahip üyelerin DİSK’e bağlı sendikalara ait üyeler olduğu görülmektedir. En düşük sendikal bağlılık düzeyi ise, HAK-İŞ’e bağlı sendikalara ait üyelerde görülmüştür.

Tablo 4.28. Sendikalara Göre Sendikal Bağlılık Skorlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama Rank
DİSK	61	4.0100	0.66285	155.15
TÜRK-İŞ	154	3.8064	0.73440	132.79
HAK-İŞ	50	3.6279	0.54818	106.62
Toplam	265	3.8195	0.69545	

- **Demografik Özellikler ile İş Değerleri Karşılaştırmaları**

H13 : Üye olunan sendika değişkeni ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

Kişilerin üye oldukları sendikaya bağlı olarak iş değerlerinde farklılaşma olup olmadığını test etmeden önce varyansların eşitliğinin test edilmesi gerekmektedir. Gerçekleştirilen Levene Testi sonuçları Tablo 4.29.'da yer almaktadır. Anlamlılık düzeyi > 0.05 olan alt boyutlar için varyansların homojen olduğu kabul edilerek parametrik tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Buna göre, Fedakârlık, Yaratıcılık, Zihinsel Teşvik, Başarı, Prestij, Yönetim, Güvenlik ve Çevre alt boyutları ile üye olunan sendika değişkeni arasındaki ilişkinin test edilmesi için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi < 0.05 olan alt boyutlar için ise, varyansların homojen olmadığı kabul edilmiş ve Chi-Square testi uygulanmıştır. Bağımsızlık, Ekonomik Fayda, Üstlerle İlişkiler, Çalışma Arkadaşları, Yaşam ve Çeşitlilik alt boyutları ile üye olunan sendika değişkeni arasındaki ilişkinin test edilmesi için Chi-Square testi tercih edilmiştir.

Tablo 4.29. Üye Olunan Sendikaya Göre Varyansların Homojenliği Testi

İş Değerleri	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Fedakarlık	,064	2	262	,938
Yaratıcılık	2,748	2	262	,066
Zihinsel Teşvik	,601	2	262	,549
Başarı	,383	2	262	,682
Bağımsızlık	8,011	2	262	,000
Prestij	1,200	2	262	,303
Yönetim	,130	2	262	,878
Ekonomik Fayda	9,224	2	262	,000
Güvenlik	2,158	2	262	,118
Çevre	,699	2	262	,498
Üstlerle İlişkiler	3,625	2	262	,028
Çalışma Arkadaşları	3,664	2	262	,027
Yaşam	3,126	2	262	,046
Çeşitlilik	4,192	2	262	,016

Tablo 4.30’da yer alan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlılık düzeyi < 0.05 olan yaratıcılık ve yönetim alt boyutlarında üye olunan sendika değişkenine göre iş değerleri düzeylerinde farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu iki alt boyut için H13 hipotezi red edilmektedir. Diğer alt boyutlarda ise, anlamlılık düzeyi > 0.05 olduğundan, üye olunan sendika değişkeni ile iş değerleri düzeyleri arasında herhangi bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Fedakârlık, zihinsel teşvik, başarı, prestij, güvenlik ve çevre alt boyutlarında H13 hipotezi kabul edilmektedir. Diğer bir ifade ile iş değerlerinin bu alt boyutları ile üye olunan sendika değişkeni arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde her hangi bir ilişki bulunamamıştır. Tablo 4.31.’de yer alan istatistiklere göre de, iş değerlerinin bağımsızlık, ekonomik fayda, üstlerle ilişkiler, çalışma arkadaşları, yaşam tarzı ve çeşitlilik alt boyutları ile üye olunan sendika değişkeni arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4.30. Üye Olunan Sendikalara Göre İş Değerleri Skorlarının Eşitliği Testi

		ANOVA				
İş Değerleri		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fedakârlık	Gruplar Arası	1,300	2	,650	,543	,582
	Grup İçi	313,663	262	1,197		
	Toplam	314,963	264			
Yaratıcılık	Gruplar Arası	7,613	2	3,806	3,520	,031
	Grup İçi	283,325	262	1,081		
	Toplam	290,938	264			
Zihinsel Teşvik	Gruplar Arası	,918	2	,459	,537	,585
	Grup İçi	223,922	262	,855		
	Toplam	224,840	264			
Başarı	Gruplar Arası	2,582	2	1,291	1,125	,326
	Grup İçi	300,636	262	1,147		
	Toplam	303,218	264			
Prestij	Gruplar Arası	,504	2	,252	,190	,827
	Grup İçi	348,120	262	1,329		
	Toplam	348,625	264			
Yönetim	Gruplar Arası	21,372	2	10,686	7,890	,000
	Grup İçi	354,852	262	1,354		
	Toplam	376,225	264			

Güvenlik	Gruplar Arası	2,782	2	1,391	1,174	,311
	Grup İçi	310,545	262	1,185		
	Toplam	313,327	264			
Çevre	Gruplar Arası	,617	2	,308	,246	,782
	Grup İçi	328,564	262	1,254		
	Toplam	329,181	264			

Tablo 4.31. Üye Olunan Sendikalara Göre İş Değerleri Test İstatistiği

	Bağımsızlık	Ekonomik Fayda	Üstlerle İlişkiler	Çalışma Arkadaşları	Yaşam Tarzı	Çeşitlilik
Chi-Square	4,501	1,214	5,914	3,864	1,159	,337
df	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,105	,545	,052	,145	,560	,845

a. Kruskal Wallis Test

b. Gruplama Değişkeni: Sendika İsmi

İş değerleri alt boyutlarından yönetim ve yaratıcılık ile sendika değişkeni arasındaki ilişkinin detayı için Tablo 4.32. düzenlenmiştir. Tablo 4.32. incelendiğinde yönetim ve yaratıcılık alt boyutlarında TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyelerinin en yüksek değerlere sahip olduğu görülmektedir. TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyeleri, ‘yeni şeyler ve fikirler oluşturma’nın’ ve ‘işin amacına yönelik örgütlü ve planlı çalışmanın’ önemli olduğunu iş değeri olarak kabul etmektedirler.

Tablo 4.32. Sendika Değişkeni ile Yönetim, Yaratıcılık Alt Boyut Ortalamaları

Sendika İsmi	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TURKİŞ					
Yönetim	154	1,00	5,00	3,6061	1,13405
Yaratıcılık	154	1,00	5,00	3,9199	0,94976
DİSK					
Yönetim	61	1,00	5,00	2,9071	1,2495
Yaratıcılık	61	1,00	5,00	3,5847	1,06746

HAKİŞ					
Yönetim	50	1,00	5,00	3,4333	1,15519
Yaratıcılık	50	1,00	5,00	3,5667	1,25311

H14 : Cinsiyet ile İş değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Cinsiyete bağlı olarak iş değerlerinin değişip değişmediğini test etmek amacıyla bağımsız örneklem için t testinden yararlanılmıştır (Tablo 4.33). Levene testi sonucunda varyansların eşitliğine ilişkin hipotez test edildiği için eşit varyans satırındaki t testi sonuçları dikkate alınmıştır. Elde edilen anlamlılık değeri $0.475 > 0.05$ olarak bulunduğu için, cinsiyet değişkeni ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur şeklinde kurulan H14 hipotezimiz kabul edilmektedir.

Tablo 4.33. Cinsiyet ile İş Değerleri Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi

	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-Testi		
	F	Anlamlılık	t	sd	Anlamlılık
Eşit Varyans	0.5380	0.464	0.715	408	0.475
Farklı Varyans			0.727	227.726	0.468

Cinsiyete bağlı olarak iş değerleri alt boyutlarında anlamlı bir ilişkinin varlığının incelendiği Tablo 4.34’de ise, ekonomik fayda, çevre ve üstlerle ilişkiler alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, cinsiyet değişkeni ile ekonomik fayda, çevre ve üstlerle ilişkiler alt boyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.34. Cinsiyet ile İş Değerleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi

İş Değerleri		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Fedakârlık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,280	,597	-,956	408	,340
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,968	225,563	,334
Yaratıcılık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,631	,428	-1,028	408	,304
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,997	205,688	,320
Zihinsel Teşvik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,415	,520	-,844	408	,399
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,818	205,352	,414
Başarı	Varyansların eşit olduğu varsayımı	2,755	,098	,372	408	,710
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,389	241,724	,698
Bağımsızlık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,158	,691	,118	408	,906
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,118	218,560	,906
Prestij	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,003	,959	-,062	408	,951
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,062	216,633	,951

Yönetim	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,795	,373	,018	408	,986
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,018	227,641	,986
Ekonomik Fayda	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,517	,472	1,945	408	,052**
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,921	213,628	,056
Güvenlik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	1,220	,270	1,192	408	,234
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,213	227,758	,226
Çevre	Varyansların eşit olduğu varsayımı	5,355	,021	2,163	408	,031
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			2,286	248,597	,023*
Üstlerle ilişkiler	Varyansların eşit olduğu varsayımı	6,057	,014	2,110	408	,035
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			2,300	267,665	,022*
Çalışma Arkadaşları	Varyansların eşit olduğu varsayımı	1,169	,280	-,419	408	,675
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,432	234,596	,666
Yaşam Tarzı	Varyansların eşit olduğu varsayımı	2,079	,150	1,762	408	,079
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,846	243,331	,066
Çeşitlilik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	3,172	,076	,698	408	,485
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,739	249,234	,461

*0.05 anlamlılık düzeyi

**0.06 anlamlılık düzeyi

Cinsiyet değişkeni ile iş değerleri alt boyutları arasında anlamlı ilişkinin bulunduğu ekonomik fayda, çevre ve üstlerle ilişkiler alt boyutlarına ait ortalamalar incelendiğinde (Tablo 4.35), bu değerlere kadınların, erkeklerden daha fazla önem verdiği görülmektedir. Bu anlamda kadınlar iyi bir çalışma çevresine ve rahat bir çalışma ortamına sahip olmayı, üstleri ile iyi ilişkiler içerisinde bulunmayı ve iyi bir ücret almayı erkeklerden daha fazla önemsemektedirler. Bulunan sonuç, daha önce yapılmış çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

Tablo 4.35. Cinsiyet – İş Değerleri Ortalama Değerleri

İş Değerleri	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Çevre	Kadın	119	3,7731	1,01952	,09346
	Erkek	291	3,5086	1,16405	,06824
Üstlerle ilişkiler	Kadın	119	3,7423	,95219	,08729
	Erkek	291	3,4868	1,17188	,06870
Ekonomik Fayda	Kadın	119	3,4398	1,21504	,11138
	Erkek	291	3,1879	1,17990	,06917

H15 : Yaş ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

‘Yaşa bağlı olarak iş değerlerinde bir değişme yoktur’ şeklinde kurulan sıfır hipotezini test etmeye geçmeden önce parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangisinin kullanılacağına belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle aşağıda sonuçları verilen Levene Testi uygulanmıştır.

Tablo 4.36. Yaş'a Göre Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
1.347	4	405	0.252

Levene Testi sonucunda yaş gruplarına göre varyansların homojenliğinin sağlandığı ($0.252 > 0.05$) görülmektedir. Böylece tek yönlü varyans analizi ile yaşın iş değerleri üzerindeki etkisi incelenebilecektir.

Tablo 4.37. Yaş'a Göre İş Değerleri Skorlarının Eşitliği Testi

	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	0.344	2	0.172	0.274	0.761
Gruplar İçi	164.760	262	0.629		
Toplam	165.104	264			

Tablo 4.37.'de verilen varyans analizi sonuçlarına göre, yaş ile iş değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yani yaş düzeyi ne olursa olsun, iş değerleri birbiri ile benzerlik göstermektedir. H_{15} hipotez kabul edilmektedir ($0.761 > 0.05$).³⁴⁶

H16 : Medeni durum ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Çalışanların medeni durumunun iş değerlerine olan etkisini incelemek için Tablo 4.38'de yer alan Levene Testi sonuçlarına göre tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Levene Testi sonucunda medeni durum değişkenine göre

³⁴⁶ Yaş ile iş değerleri alt boyutları arasında ilişki test edilmiş ancak herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Gereğinden fazla tablo kargaşası yaratmamak için ilgili tablolara burada yer verilmemiştir.

varyansların homojenliğinin sağlandığı ($0.173 > 0.05$) görülmektedir. Böylece tek yönlü varyans analizi ile medeni durumun iş değerleri üzerindeki etkisi incelenebilecektir.

Tablo 4.38. Medeni Duruma Göre Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
1.668	3	406	0.173

Tablo 4.39’ da görüleceği üzere; medeni duruma göre iş değerleri skorları eşitliği testinin anlamlılık değeri $0.302 > 0.05$ olduğundan, çalışanların medeni durumlarının iş değerleri üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. H16 hipotezi kabul edilmektedir.³⁴⁷

Tablo 4.39. Medeni Duruma Göre İş Değerleri Skorlarının Eşitliği Testi

	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık.
Gruplar Arası	2.386	3	0.795	1.221	0.302
Gruplar İçi	264.511	406	0.652		
Toplam	266.897	409			

H17 : Eğitim durumu ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Çalışanlar eğitim düzeyinin değişmesine bağlı olarak iş değerlerinin değişip değişmediğini incelemek amacıyla gerçekleştirilen sonuçlar sırasıyla Tablo 4.40, 4.41 ve Tablo 4.42’de verilmiştir.

³⁴⁷ Medeni durum ile iş değerleri alt boyutları arasında ilişki test edilmiş ancak herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Gereğinden fazla tablo kargaşası yaratmamak için ilgili tablolara burada yer verilmemiştir.

Tablo 4.40. Eğitim Durumuna Göre Varyansların Homojenliği Testi

İş Değerleri	Levene İstatistiği	df1	df2	Anlamlılık
Fedakârlık	1,857	5	404	,101
Yaratıcılık	,647	5	404	,664
Zihinsel Teşvik	1,649	5	404	,146
Başarı	1,527	5	404	,180
Bağımsızlık	1,615	5	404	,155
Prestij	1,162	5	404	,327
Yönetim	1,623	5	404	,153
Ekonomik Fayda	1,255	5	404	,283
Güvenlik	1,964	5	404	,083
Çevre	2,859	5	404	,015
Üstlerle İlişkiler	1,260	5	404	,280
Çalışma Arkadaşları	1,721	5	404	,129
Yaşam Tarzı	1,071	5	404	,376
Çeşitlilik	1,957	5	404	,084

Tablo 4.40.'da yer alan Levene Testi sonucunda, Anlamlılık değeri > 0.05 olan alt boyutlar için parametrik analizlerin kullanımı uygun olacaktır. Buna göre, Fedakârlık, Yaratıcılık, Zihinsel Teşvik, Başarı, Bağımsızlık, Prestij, Yönetim, Ekonomik Fayda, Güvenlik, Üstlerle İlişkiler, Çalışma Arkadaşları, Yaşam Tarzı, Çeşitlilik alt boyutları için varyans analizi uygulanmıştır. Çevre alt boyutunda ise, anlamlılık derecesi $0,015 < 0.05$ olduğundan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 4.41. Eğitim Durumuna Göre İş Değerleri Alt Bayutları Skorlarının Eşitliği Testi

İş Değerleri		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fedakârlık	Gruplar Arası	6,747	5	1,349	1,174	,321
	Grup İçi	464,213	404	1,149		
	Toplam	470,960	409			
Yaratıcılık	Gruplar Arası	11,046	5	2,209	1,920	,090
	Grup İçi	464,770	404	1,150		
	Toplam	475,816	409			
Zihinsel Teşvik	Gruplar Arası	14,891	5	2,978	3,077	,010
	Grup İçi	391,067	404	,968		
	Toplam	405,958	409			
Başarı	Gruplar Arası	7,925	5	1,585	1,435	,210
	Grup İçi	446,113	404	1,104		
	Toplam	454,038	409			
Bağımsızlık	Gruplar Arası	3,568	5	,714	,604	,697
	Grup İçi	477,443	404	1,182		
	Toplam	481,011	409			
Prestij	Gruplar Arası	8,883	5	1,777	1,345	,244
	Grup İçi	533,716	404	1,321		
	Toplam	542,599	409			
Yönetim	Gruplar Arası	11,191	5	2,238	1,571	,167
	Grup İçi	575,565	404	1,425		
	Toplam	586,756	409			
Ekonomik Fayda	Gruplar Arası	8,467	5	1,693	1,190	,313
	Grup İçi	574,831	404	1,423		
	Toplam	583,298	409			
Güvenlik	Gruplar Arası	11,092	5	2,218	1,899	,093

	Grup İçi	472,011	404	1,168		
	Toplam	483,103	409			
Üstlerle	Gruplar Arası	3,096	5	,619	,493	,782
İlişkiler	Grup İçi	507,658	404	1,257		
	Toplam	510,753	409			
Çalışma	Gruplar Arası	3,216	5	,643	,623	,682
Arkadaşları	Grup İçi	417,204	404	1,033		
	Toplam	420,420	409			
Yaşam Tarzı	Gruplar Arası	4,410	5	,882	,756	,582
	Grup İçi	471,205	404	1,166		
	Toplam	475,615	409			
Çeşitlilik	Gruplar Arası	9,557	5	1,911	1,733	,126
	Grup İçi	445,537	404	1,103		
	Toplam	455,094	409			

Tablo 4.42. Eğitim Durumu Çevre Skorlarının Eşitliği Testi^{a,b}

	Çevre
Chi-Square	9,707
df	5
Asymp. Sig.	,084

a. Kruskal Wallis Test

b. Gruplama Değişkeni: Eğitim Durumu

Elde edilen sonuçlara göre, 0.05 anlamlılık düzeyinde eğitim durumu ile iş değerleri arasında zihinsel teşvik alt boyutu dışında diğer alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Zihinsel teşvik alt boyutu hariç tutulduğunda, H17 hipotezimiz kabul edilmektedir.

Zihinsel teşvik alt boyutunun eğitim durumu ile ilişkisi ayrıntılı olarak Tablo 4.43.'de yer almaktadır. Tablo 4.43'de eğitim durumu ile zihinsel teşvik arasındaki

ilişkiye ait verilere göre ortaokul, üniversite ve lisansüstü eğitime sahip çalışanlar, zihinsel teşvik alt boyutuna daha fazla önem vermektedirler. Ortaokul seviyesi eğitim düzeyi hariç tutulduğunda, zihinsel teşvik alt boyutuna önem verme eğilimi, eğitim seviyesinin artması ile doğru orantılı olduğu söylenebilir.

Tablo 4.43. Eğitim Durumu Zihinsel Teşvik Tanımlayıcı İstatistikleri

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Deviation
İlkokul	56	3,6250	1,03487
Ortaokul	61	4,1202	0,83673
Lise	186	3,6595	1,00686
Önlisans	42	3,6746	1,00267
Üniversite	59	3,7514	1,01821
Lisansüstü	6	4,5556	0,50185

- Demografik özellikler ile iş davranışları karşılaştırmaları**

H18 : Üye olunan sendika değişkeni ile iş davranışları arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

Demografik özelliklerin iş davranışları üzerindeki etkisinin incelenmesine öncelikle üye olunan sendika değişkeni ile başlanmıştır. Bu nedenle analiz sadece sendika üyesi olanlarla gerçekleştirilmiştir. Yani varyans analizi 265 kişi ile yapılmıştır.

Tablo 4.44. Sendikaya Göre Varyansların Homojenliği Testi

İş Davranışları	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
İş performansı	1,815	2	262	,165
İş stresi	2,546	2	262	,080
Örgütsel Bağlılık	,038	2	262	,963
İşten Ayrılma Niyeti	,383	2	262	,682

Tablo 4.44’de sonuçları verilen Levene Testi uyarınca üye olunan sendika değişkeni ile iş davranışları arasındaki ilişkinin test edilmesi için tek yönlü varyans analizinin kullanımı uygun bulunmuştur.

Tablo 4.45. Sendikaya Göre İş Davranışları Skorlarının Eşitliği Testi ANOVA

İş Davranışları		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Performansı	Gruplar Arası	,594	2	,297	,552	,576
	Grup İçi	140,776	262	,537		
	Toplam	141,369	264			
İş Stresi	Gruplar Arası	6,022	2	3,011	2,962	,053
	Grup İçi	266,281	262	1,016		
	Toplam	272,302	264			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	2,369	2	1,185	1,209	,300
	Grup İçi	256,725	262	,980		
	Toplam	259,094	264			
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası	13,277	2	6,638	8,642	,000
	Grup İçi	201,258	262	,768		
	Toplam	214,535	264			

Tablo 4.45’de yer alan sonuçlara göre, iş davranışları alt boyutlarından iş performansı, iş stresi ve örgütsel bağlılıklara ait anlamlılık düzeyi $> 0,05$ olduğundan, bu alt boyutlar üzerinde üye olunan sendika değişkeninin herhangi bir etkisi bulunamamıştır. H18 hipotezi iş performansı, iş stresi ve örgütsel bağlılık alt boyutları için kabul edilmektedir. Ancak, işten ayrılma niyeti alt boyutunda anlamlılık düzeyi < 0.05 bulunduğundan, üye olunan sendika değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğu söylenebilir. H18 hipotezi, işten ayrılma niyeti için reddedilmektedir.

Tablo 4.46. Sendikaya Göre İş Davranışları Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DİSK	61	2,00	5,00	3,8918	0,82103
TÜRK-İŞ	154	1,00	5,00	3,3896	0,87157
HAK-İŞ	50	1,00	5,00	3,7680	0,95393

a. Sendika ismi = DİSK

İşten ayrılma niyeti davranışının sendika üyeliği arasındaki ilişkinin ayrıntılı istatistiği için Tablo 4.46. düzenlenmiştir. Buna göre, DİSK konfederasyonuna bağlı sendika üyelerinin işten ayrılma niyeti alt boyutunda en yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. İşten ayrılma niyetine ait ortalama değeri en düşük üyeler ise TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyelerine aittir. Bu sonuçla paralel olarak, sendika üyeliği ile iş değerleri arasındaki ilişkinin incelendiği Tablo 4.32’de de TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendikalara ait üyelerin, iş değerleri alt boyutlarından yaratıcılık ve yönetim alt boyutlarına daha fazla önem verdikleri bulunmuştu.

H19 : Cinsiyet ile iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Cinsiyete bağlı olarak iş davranışlarının değişmediği şeklinde kurulan hipotezi test etmek için gerçekleştirilen bağımsız örneklemelerden t testi sonuçları Tablo 4.47’de verilmiştir. Bu sonuçlara göre bulunan anlamlılık düzeyi $0.402 > 0.05$ olduğu için cinsiyet ile iş davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. H19 hipotezi kabul edilmektedir.³⁴⁸ Bu sonuç ile kadınların ve erkeklerin iş performansı, iş stresi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri alt boyutları ile birlikte iş davranışlarında herhangi bir farklılık saptanamamıştır. Kadınların erkeklerden farklı değer yargıları taşıdıkları için farklı iş değerleri ve davranışları sergileyebilecekleri bilinmektedir. Ancak, cinsiyet değişkeni ile iş

³⁴⁸ Cinsiyet ile iş davranışları alt boyutları arasında ilişki test edilmiş ancak herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Gereğinden fazla tablo kargaşası yaratmamak için ilgili tablolara burada yer verilmemiştir.

değerleri arasında da anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamış olması, iş davranışları boyutunda da anlamlı bir ilişki bulunamamış olması sonucunu desteklemektedir.

Tablo 4.47. Cinsiyet ile İş Davranışları Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi

	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-Testi		
	F	Anlamlılık	t	sd	Anlamlılık
Eşit Varyans	0.009	0.924	-0.838	408	0.402
Farklı Varyans			-0.836	218.119	0.404

H20 : Yaş ile iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Çalışanların yaşlarına bağlı olarak iş davranışlarının değişip değişmediğini test etmek amacıyla gerçekleştirilen analiz sonuçları sırasıyla Tablo 4.48 ve Tablo 4.49’da verilmektedir. Levene Testi sonucunda uygulanan tek yönlü varyans analizi, yaşa bağlı olarak iş davranışlarında her hangi bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Bir başka ifade ile yaş farklılıkları olmasına rağmen çalışanlar benzer iş davranışları göstermektedirler. Tablo 4.49.’da bulunan anlamlılık değeri $0.407 > 0.05$ olduğundan, H20 hipotezi kabul edilmektedir.³⁴⁹ Farklı yaşlarda farklı iş değerlerine ve davranışlara sahip olduğu bilinmektedir. Ancak, yaş değişkeni ile iş değerleri arasında herhangi bir ilişki bulunamamış olması, örneklemimizin iş davranışları boyutunda da yaş değişkeni açısından anlamlı bir ilişki bulunamamış olmasını destekler bir durumdur. Yine örneklemimize ait yaş gruplarının yoğunluğunun birbirine yakın yaş gruplarından oluşmasının da bu sonuca etkili olduğu söylenebilir.

³⁴⁹ Yaş ile iş davranışları alt boyutları arasında ilişki test edilmiş ancak herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Gereğinden fazla tablo kargaşası yaratmamak için ilgili tablolara burada yer verilmemiştir.

Tablo 4.48. Yaş'a Göre Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
0.758	4	405	0.553

Tablo 4.49. Yaş'a Göre İş Davranışları Skorlarının Eşitliği Testi

	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	1.478	4	0.369	1.00 0	0.407
Gruplar İçi	149.571	405	0.369		
Toplam	151.048	409			

H21 : Medeni durum ile iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Medeni durum ile iş davranışları arasındaki ilişkinin test edilmesi için öncelikle varyansların homojenliği testi ile kullanılacak istatistik yöntem belirlenecektir. Tablo 4.50'ye göre, anlamlılık değeri $0,270 > 0,05$ olduğundan tek yönlü varyans analizinin kullanılması uygun bulunmuştur. Tablo 4.51.'de yer alan veriler göstermektedir ki, çalışanların medeni durumuna bağlı olarak iş davranışları değişmemektedir, yani medeni durum ile iş davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Tablo 4.51.'de bulunan anlamlılık değeri $0.552 > 0.05$ olduğundan H21 hipotezi kabul edilmektedir.³⁵⁰ Çalışanların evli ya da bekâr olması iş performansı, iş stresi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti davranışlarını etkilememektedir. Davranışların kökeninde değerlerin olduğu bilinmektedir. Bu

³⁵⁰ Medeni durum ile iş davranışları alt boyutları arasında ilişki test edilmiş ancak herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Gereğinden fazla tablo kargaşası yaratmamak için ilgili tablolara burada yer verilmemiştir.

açından araştırmamızda medeni durum ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış olması, medeni durum ile iş davranışları arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamış olmasını desteklemektedir.

Tablo 4.50. Medeni Duruma Göre Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
1.312	3	406	0.270

Tablo 4.51. Medeni Duruma Göre İş Davranışları Skorlarının Eşitliği Testi

	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	0.779	3	0.260	0.701	0.552
Gruplar İçi	150.270	406	0.370		
Toplam	151.048	409			

H22 : Eğitim durumu ile iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Çalışanların eğitim durumları ile iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek için Tablo 4.52’de verilen Levene Testi sonucuna göre, iş stresi alt boyutunda Kruskal Wallis, diğerlerinde tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 4.53 ve 4.54’de gösterilmiştir.

Tablo 4.52. Eğitim Durumuna Göre Varyansların Homojenliği Testi

İş Davranışları	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
İş performansı	,673	5	404	,644
İş stresi	2,730	5	404	,019
Örgütsel bağlılık	1,622	5	404	,153
İşten Ayrılma Niyeti	1,283	5	404	,270

Tablo 4.53. ve 4.54.'te verilen analiz sonuçlarına göre, eğitim durumu ile iş davranışları alt boyutlarından sadece örgütsel bağlılık alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki söz konusudur. Örgütsel bağlılık anlamlılık derecesi $0,028 < 0.05$ olduğundan sadece bu alt boyut için H22 hipotezimiz red edilecektir. İş performansı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti alt boyutları için H22 hipotezimiz kabul edilmektedir.

Tablo 4.53. Eğitim Durumuna Göre İş Davranışları Skorlarının Eşitliği Testi

İş Davranışları		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş performansı	Gruplar Arası	1,429	5	,286	,523	,759
	Grup İçi	220,691	404	,546		
	Toplam	222,120	409			
Örgütsel bağlılık	Gruplar Arası	11,334	5	2,267	2,532	,028
	Grup İçi	361,742	404	,895		
	Toplam	373,076	409			
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası	6,550	5	1,310	1,456	,203
	Grup İçi	363,525	404	,900		
	Toplam	370,074	409			

Tablo 4.54. Eğitim Durumuna Göre İş Stresi Skorlarının Eşitliği Testi

	İş Stresi
Chi-Square	7,927
df	5
Asymp. Sig.	,160

a. Kruskal Wallis Test

b. Gruplama Değişkeni: Eğitim Durumu

Eğitim durumu ile örgütsel bağlılık alt boyutu tanımlayıcı istatistiklerinin verildiği Tablo 4.55'e göre lise ve önlisans eğitim seviyelerine sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu görülmektedir. İlkokul, ortaokul, üniversite ve lisansüstü eğitime sahip çalışanların ise örgütsel bağlılıkları yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.55. Eğitim Durumu Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Tanımlayıcı İstatistikleri

Öğrenim Durumu	N	Mean	Std. Deviation
İlkokul	56	4,0464	0,89279
Ortaokul	61	4,0787	0,82485
Lise	186	3,6860	0,95108
Önlisans	42	3,6762	1,13477
Üniversite	59	3,8475	0,97368
Lisansüstü	6	3,9667	0,62503

- Sendika Üyesi Olarak Çalışma İle İş Değerleri İlişkisi**

H1 : Sendika üyesi olarak çalışma ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

Sendika üyesi olarak çalışmanın iş değerleri üzerine etkisi Tablo 4.56’da gösterilmiştir. Tablo 4.56’ ya göre H1 hipotezimiz kabul edilmektedir. ($0,666 > 0,05$). Daha açık bir ifade ile sendika üyesi olarak çalışma ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı herhangi bir ilişki saptanamamıştır.

Tablo 4.56. Sendika Üyesi Olarak Çalışmanın İş Değerleri Üzerine Etkisi Testi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference
İş Değerleri	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,686	,408	-,432	408	,666	-,03607
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,424	281,360	,672	-,03607

Sendika üyesi olarak çalışmanın iş değerleri altboyutları üzerine etkisi Tablo 4.57. Levent Testi ile gösterilmiştir. Sendika üyesi olarak çalışma ile iş değerlerinin ‘Yaratıcılık, Ekonomik Fayda ve Üstlerle İlişkiler’ altboyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 4.57. Sendika Üyesi Olarak Çalışmanın İş Değerleri Altboyutları Üzerine Etkisi Testi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference
Fedakârlık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,316	,574	1,678	408	,094	,18556

	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,707	311,419	,089	,18556
Yaratıcılık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,766	,382	2,105	408	,036	,23357
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			2,067	280,955	,040	,23357
Zihinsel Teşvik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	8,289	,004	1,794	408	,073	,18417
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,700	253,432	,090	,18417
Başarı	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,318	,573	-,795	408	,427	-,08653
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,806	308,748	,421	-,08653
Bağımsızlık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	4,734	,030	,380	408	,704	,04264
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,366	265,882	,714	,04264
Prestij	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,387	,534	1,034	408	,302	,12305
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,032	294,730	,303	,12305
Yönetim	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,025	,875	,120	408	,904	,01488
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,120	293,103	,905	,01488
Ekonomik Fayda	Varyansların eşit olduğu varsayımı	3,186	,075	-2,157	408	,032	-,26489
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-2,099	273,714	,037	-,26489
Güvenlik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,035	,853	-,303	408	,762	-,03405
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,303	297,229	,762	-,03405
Çevre	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,626	,429	-,529	408	,597	-,06177

	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,524	287,965	,601	-,06177
Üstlerle İlişkiler	Varyansların eşit olduğu varsayımı	1,279	,259	-4,575	408	,000	-,51564
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-4,716	323,474	,000	-,51564
Çalışma Arkadaşları	Varyansların eşit olduğu varsayımı	5,353	,021	-1,464	408	,144	-,15316
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-1,417	269,109	,158	-,15316
Yaşam Tarzı	Varyansların eşit olduğu varsayımı	1,864	,173	-1,239	408	,216	-,13789
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-1,211	277,558	,227	-,13789
Çeşitlilik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	3,876	,050	-,320	408	,749	-,03496
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,313	275,507	,755	-,03496

Sendika üyesi olarak çalışmanın yaratıcılık, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler alt boyutları üzerindeki ilişkisi incelendiğinde (Tablo 4.58.); sendika üyesi olarak çalışanların, ‘yaratıcılık’ alt boyutuna üye olmayanlardan daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Diğer yandan, herhangi bir sendika üyeliği olmadan çalışanların iş değerlerinden en çok ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler boyutuna önem verdikleri görülmektedir.

Tablo 4.58. Sendika Üyesi Olarak Çalışma Yaratıcılık, Ekonomik Fayda, Üstlerle İlişkiler Alt Boyutları Tanımlayıcı İstatistikleri

İş Değerleri	Sendika Üyesi misiniz?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Yaratıcılık	Evet	265	3,7761	1,04978	,06449
	Hayır	145	3,5425	1,11731	,09279
Ekonomik Fayda	Evet	265	3,1673	1,14817	,07053
	Hayır	145	3,4322	1,26022	,10466

Üstlerle	Evet	265	3,3786	1,12948	,06938
İlişkiler	Hayır	145	3,8943	1,01737	,08449

H2 : Sendika üyesi olarak çalışma ile iş davranışları arasında dolaylı anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

Sendika üyesi olarak çalışmanın iş davranışlarına etkisinin incelendiği Tablo 4.59'a göre, sendika üyesi olup olmamanın çalışanların iş davranışları üzerine etkisi bulunmamaktadır. H2 hipotezimiz kabul edilmektedir. ($0,705 > 0,05$) Bu sonuç üzerinde çoğunlukla, sendikaların üyelerine, üye olmayanlara kıyasla fark yaratacak düzeyde iş davranışlarını harekete geçirecek katkıyı sağlayamamalarının etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 4.59. Sendika Üyesi Olarak Çalışmanın İş Davranışları Üzerine Etkisi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
İş Davranışları	Varyansların eşit olduğu varsayımı	4,196	,041	,379	408	,705	,02341
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,365	265,948	,715	,02341

Sendika üyesi olarak çalışmanın iş davranışları altboyutları üzerine etkisinin araştırıldığı Tablo 4.60.'a göre de sendika üyesi olarak çalışma ile iş davranışları altboyutları arasında herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Daha geniş bir anlatımla, çalışanların iş performanslarının ve örgütsel bağlılıklarının arttırılması, iş streslerinin ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılması yönünde sendikalar yeterli etki yaratacak çalışma yapamamışlardır. Var olan çalışmaların ise, daha geniş bir tabana yayılamadığı söylenebilir.

Tablo 4.60. Sendika Üyesi Olarak Çalışmanın İş Davranışları Altboyutları Üzerine Etkisi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference
İş Davranışları	İş Performansı	,070	,792	1,126	408	,261	,08569
	Varyansların eşit olduğu varsayımı Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,120	291,595	,264	,08569
İş Stresi	İş Stresi	8,752	,003	-1,352	408	,177	-,14881
	Varyansların eşit olduğu varsayımı Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-1,303	266,325	,194	-,14881
Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Bağlılık	3,614	,058	,400	408	,690	,03948
	Varyansların eşit olduğu varsayımı Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,413	324,428	,680	,03948
İşten Ayrılma Niyeti	İşten Ayrılma Niyeti	7,410	,007	1,194	408	,233	,11729
	Varyansların eşit olduğu varsayımı Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,147	263,588	,252	,11729

4.5.4. Tutum Soruları Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Araştırma faktörleri analiz edilirken açımlayıcı ve doğrulayıcı olmak üzere iki temel yönetime başvurulmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmak, teori üretmek; Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ise, değişkenlerin faktörlerle nasıl ilişkili olduğunu ya da değişkenlerin bir faktör altında olup olmadığını doğrulamak için kullanılmaktadır.³⁵¹ Bu çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkiye dair doğrulama yapmak için DFA yöntemi kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi ile ölçüm modelinin oluşturulmasından önce, verilerin çok değişkenli normal dağılıma uyup uymadığı kontrol edilmiştir. Çok değişkenli normalliğin incelenmesi amacıyla Mardia'nın çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmış ve buradan elde edilen sonuçlar ışığında veri setinin çok değişkenli normalliği sağlamadığı görülmüştür (Tablo 4.61). Çok değişkenli normallik sağlanmadığı durumda model tahmininde kullanılan yaklaşımlardan biri, normal skorların oluşturulması ve bunlar üzerinden çalışılmasıdır. Çalışmada analizlere geçilmeden önce, ankette yer alan sorulara ilişkin normal skorlar oluşturulmuştur. Öncelikle bu skorları dönüştürülmüş verilere DFA uygulanacak ve böylece uygun ölçüm modeli elde edilecektir. Ardından ise ölçüm modelinde yer alan gizil değişkenler (sendikal bağlılık, iş değerleri ve iş davranışları) arasındaki ilişkilerin ortaya konulması için YEM uygulanacaktır.

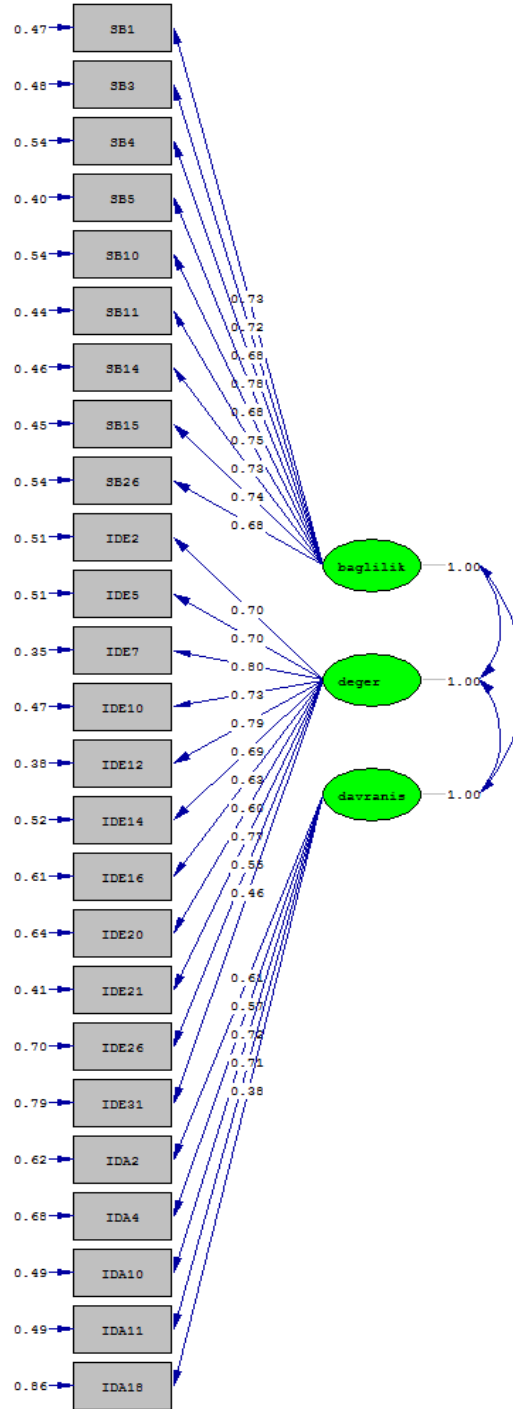
³⁵¹ Karaca, s.71.

Tablo 4.61. Tutum Soruları için Mardia'nın Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

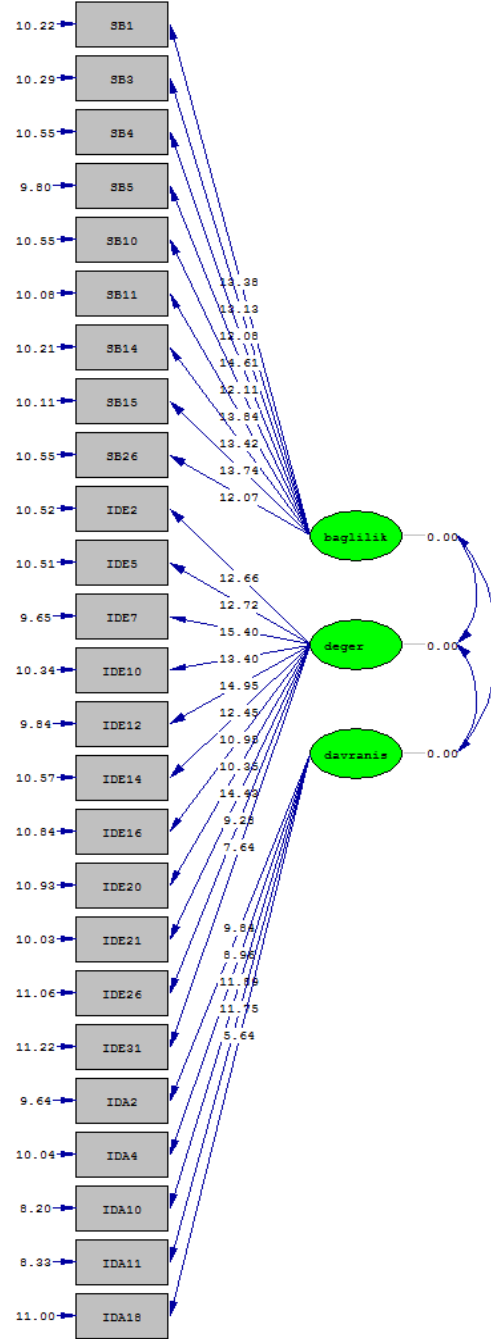
Çarpıklık			Basıklık			Çarpıklık ve Basıklık	
Katsayı	Z-Değeri	P-Değeri	Katsayı	Z-Değeri	P-Değeri	Ki-Kare	P-Değeri
4299.384	118.700	0.000	9368.800	26.671	0.000	14801.148	0.000

Tüm ölçek soruları için başlangıçta oldukça kötü ölçütlere sahip bir model söz konusu idi. Bu nedenle öncelikle gizil (latent) değişkenlerle arasındaki ilişki, istatistiksel olarak anlamsız olan (t istatistiği uyarınca) sorular ölçüm modelinden çıkarılmıştır. Ardından, model düzeltme indeksleri uyarınca gerekli bulunan soruların model dışına çıkarılması gerekmiştir. Çıkarılan sorulardan arda kalanlar; sendikal bağlılık ölçeği için 1,3,4,5,10,11,14,15,26; iş değerleri ölçeği için 2,5,7,10,12,14,16,20,21,26,31 ve iş davranışları ölçeği için 2,4,10,11 ve 18'dir. Elde edilen en iyi ve en son modele ilişkin sırasıyla standartlaştırılmış katsayılar ve t istatistikleri grafikleri aşağıda şekil 4.6 ve şekil 4.7'de verilmektedir.

Şekil 4.6. Ölçme Modeline İlişkin Path Diyagramı ve Standartlaştırılmış Katsayılar



Şekil 4.7. Ölçme Modeline İlişkin t-istatistikleri



Elde edilen bu ölçüm modelinin uyum ölçülerine uygunluğu aşağıda yer alan Tablo 4.62’de sunulmaktadır. Modelin uyum ölçüleri incelendiğinde, RMSEA (.071) model kabul edilebilir, CFI (.96) yüksek uyumu göstermektedir. Buna göre, elde edilen değerler bu ölçüm modelinin kullanılabilir seviye de olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.62. YEM Uyum Ölçüleri

Uyum Ölçüleri	
Model sd.	272
χ^2	643.23
χ^2 / sd	2.36
RMSEA	0.071
SRMR	0.070
NFI	0.93
NNFI	0.96
PNFI	0.85
CFI	0.96

Sendikal bağlılık ölçeğinde 28 soru var iken, bunun sayısı DFA’da 9’a inmiştir. İş değerleri ölçeğinde ise 42 sorudan 11 tanesi kalmıştır. Aynı durum, iş davranışlarında da gözlenmiş olup 19 sorudan sadece 5 tanesi modelde yer almıştır. Böylece, bu sorularla açıklanan gizil değişkenler oluşmuş durumdadır.

Modelin yüksek uyum gösterdiği ve kabul edilebilirliğinin test edilmesinden sonra, ölçekler arasındaki ilişkinin (hipotezlerin) test edilmesine geçilmektedir. Bu amaçla yapısal model oluşturulmuş ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

H3 : Sendikal bağlılık ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

H4 : İş değerleri ile iş davranışları arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

Tablo 4.63. Sendikal Bağlılık İş Değerleri YEM Formülleri

$$\text{İş Değerleri} = 0.58 * \text{Sendikal Bağlılık}, \text{Errorvar.} = 0.67, R^2 = 0.33$$

(0.057)	(0.087)
8.07	7.67

Tablo 4.64. İş Değerleri İş Davranışları YEM Formülleri

$$\text{İş Davranışları} = 0.59 * \text{İş Değerleri}, \text{Errorvar.} = 0.65, R^2 = 0.35$$

(0.072)	(0.11)
6.62	5.78

Yukarıda yer alan ifadelerin grafik üzerinde gösterimi Şekil 4.9'da verilmiştir. Yapısal modelin t istatistikleri de Şekil 4.8'de verilmiştir. Bu istatistikler uyarınca sendikal bağlılık ve iş değerleri arasında aynı zamanda iş değerleri ve iş davranışları arasında yer alan ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Bu bulgunun ardından,

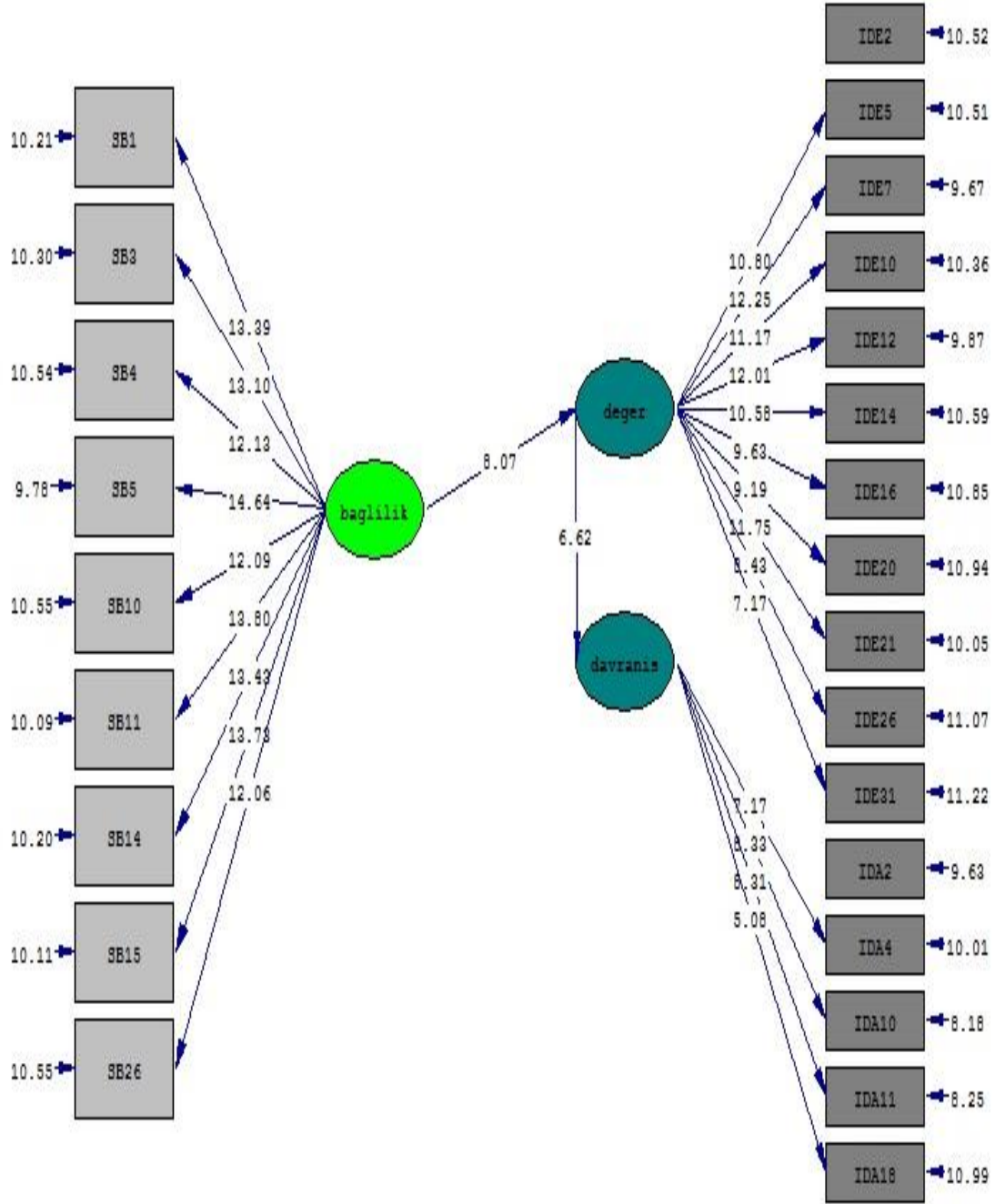
ilişki katsayılarını veren standartlaştırılmış katsayılar grafiği Şekil 4.10'da gösterilmiştir..

Modelimizde değer ile bağlılık arasındaki yol katsayısı 0.58 olarak belirlenmiştir. Standardize edilmiş yol katsayılarının etki büyüklüklerinin yorumlanmasında kritik değerler; .10'dan küçük değerler küçük etkilere, .30 civarındaki etkiler orta düzeyde, .50'den büyük değerler ise yüksek düzeyde etkilere işaret etmektedir³⁵².

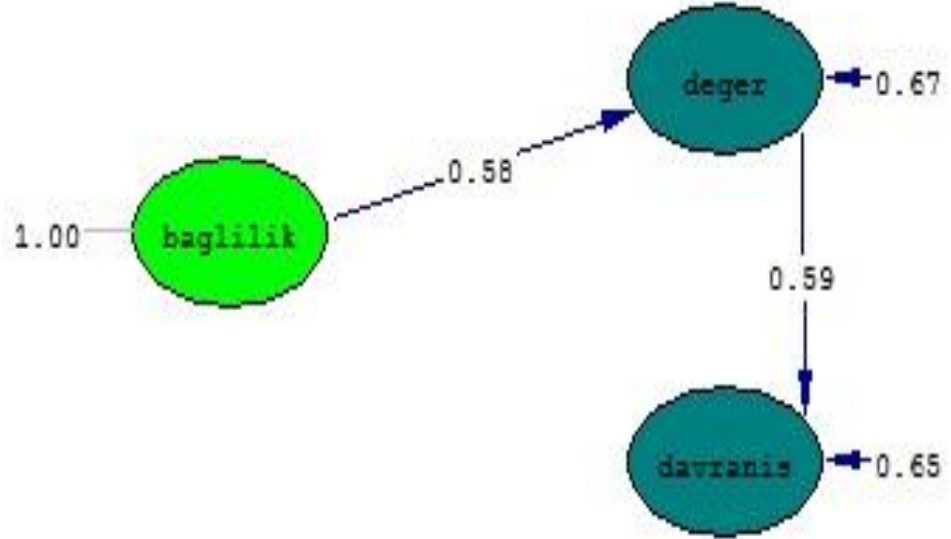
Buna göre, sendikal bağlılık ile iş değerleri arasında (+0.58) pozitif yönde, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Sendikal bağlılık, iş değerleri üzerindeki değişimin %33'ü gibi büyük bir oranı açıklamaktadır. Yine aynı şekilde iş değerleri ile iş davranışları arasında (+0.59) pozitif yönde, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır. İş değerleri, iş davranışları üzerindeki değişimin %35 gibi büyük bir oranı açıklamaktadır. Böylece H3 ve H4 hipotezlerimiz red edilmektedir. Sendikal bağlılık ile iş değerleri arasında doğrudan, anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır. İş değerleri ile iş davranışları arasında doğrudan, anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır.

³⁵² Rex Kline, **Principles and practice of structural equation modeling**. The Guilford Press, 1998, s.149.

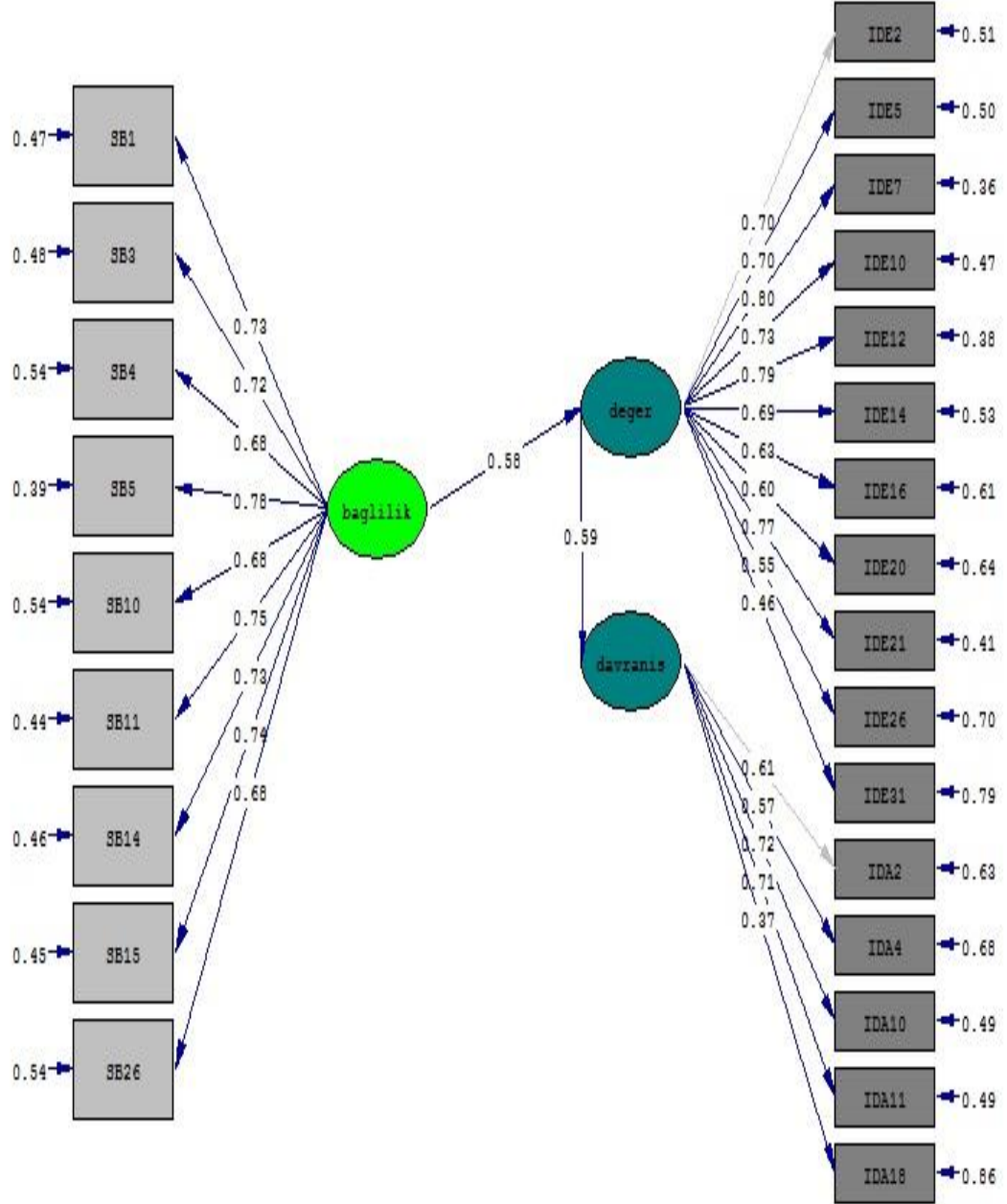
Şekil 4.8. Yapısal Modele İlişkin t-istatistikleri



Şekil 4.9. YEM Uyum Ölçütleri



Şekil 4.10. Yapısal Modele İlişkin Standartlaştırılmış Katsayılar



H5 : Sendikal bağıllık ile iş davranışları arasında dolaylı anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki yoktur.

Yapısal modele ilişkin uyum ölçüleri Tablo 4.65'te verilmektedir. Bu sonuçlara göre elde edilen bu model kabul edilebilir bir model olup yorumlanmasında istatistiksel açıdan bir sakınca yoktur.

Tablo 4.65. YEM Modeli İçin Uyum Ölçüleri

Uyum Ölçüsü	Değeri	Uyum
χ^2 / sd	3.02	Kabul edilebilir
RMSEA	0.079	Kabul edilebilir
SRMR	0.065	Kabul edilebilir
GFI	0.94	Kabul edilebilir
NFI	0.94	Kabul edilebilir
NNFI	0.95	Kabul edilebilir
RFI	0.93	Kabul edilebilir
CFI	0.95	Kabul edilebilir

Elde edilen bu ölçüm modelinin uyum ölçülerine uygunluğu Tablo 4.65'de yeralmaktadır. Modelin uyum ölçüleri incelendiğinde RMSEA (.079) kabul edilebilir, CFI (.95) yüksek uyumu göstermektedir. Buna göre elde edilen değerler bu ölçüm modelinin kullanılabilir seviye olduğunu göstermektedir.

Sendikal bağıllık, iş davranışları YEM tablosunda verilen istatistikler uyarınca sendikal bağıllık ve iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 4.66. Sendikal Bağlılık İş Davranışları YEM Tablosu

$$\begin{aligned} \text{İş Davranışları} &= 0.34 * \text{Sendikal Bağlılık} \\ &(0.06) \\ &5.81 \end{aligned}$$

Grafikte yer alan bilgiler doğrultusunda, sendikal bağlılığın iş davranışları üzerinde (+0.34) dolaylı, pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir etkisi vardır. H5 hipotezimiz red edilmektedir. Sendikal bağlılık ile iş davranışları arasında dolaylı anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Burada çok önemli bir sonuç ortaya çıkmıştır. Şöyle ki, sendikal çalışmanın direkt olarak iş davranışlarını etkilemediği sonucu H2 hipotezi ile test edilmişken, sendikal bağlılık ile iş davranışları arasında olumlu ilişkinin tezat olarak varlığıdır. Ancak, bu tezatlığa rağmen şu sonuca çok rahatlıkla ulaşılabilir ki, sendikalar üyelerine bağlılık yaratabildikleri ölçüde iş davranışlarını etkileyebilmektedirler. Daha geniş bir anlatımla, sendikaların üyelerine sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için gönüllü çaba sarf etme alt boyutları ile bağlılık yaratabilirlerse, çalışanların iş davranışlarında olumlu yönde değişikliğe sebep olabileceklerdir. Sendikalar çalışanların iş davranışlarında değişiklik yaratabilmeleri için öncelikle sendikal bağlılıklarını yükseltmeleri gerekmektedir.

4.6. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Sendikal çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerindeki etkisi araştırması üç ana kısımdan oluşmaktadır. Bunlar, sendika üyelerinin sendikal bağlılığı, sendikal çalışmanın iş değerleri üzerine doğrudan etkisi ve sendikal çalışmanın iş davranışları üzerine dolaylı etkisidir. Çalışmamızda öncelikle ana model (Şekil 4.1.), sonrasında ise bu model üzerinden hipotezlerimiz oluşturulmuştur.

Sendikal bağıllık üzerine oluşturulan hipotezler incelendiğinde, işçilerin sendikal bağıllık düzeylerinin (3.8451) yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum sendikalar yönüyle, işçilerin sendika organlarına katılımında, işgücünü harekete geçirebilme kabiliyetinde, sendikal faaliyetlerin etkinliğinde ve üye sayısının artırılmasında etkilidir. Günümüzde sıkça dile getirilen husus sendikaların eski önem ve güçlerini yitirdikleri yönündedir. Oysaki sendikaların bu algıyı aşabilmeleri için ihtiyaç duydukları ve harekete geçirilebilecekleri, bağıllığı olan üyeler mevcuttur. Bu durumu destekleyen diğer husus, sendika üyelerinin en yüksek bağıllıklarının sendikal gönüllü çaba üzerine olmasıdır. Üyeler kendilerinden beklenenin üzerinde bir çalışmaya gönüllü ve isteklidirler. Sendikaların üzerine düşen görev ise, bu gönüllülüğü ve isteği olumlu yönde kullanabilmektir. Özellikle sendika organlarında daha fazla üyeye görev verilir ve sendika içi demokrasi geliştirilirse sendikal faaliyetler daha etkin ve güçlü olacaktır.

Sendika üyeleri, sendikaya katılma kararlarının doğru olduğu, sendika üyeliğinden gurur duyduğu ve sendika için beklenin üzerinde çalışmaya istekli olduğu yönündeki ifadelerle daha fazla katılmışlardır. Sendikalar açısından bakıldığında, üyeleri sendikalılığın önemine inandırmış ve sendika için gönüllü çaba harcayabilecek düzeye getirmişlerdir. Dar anlamda ise, sendikal bağıllık yaratmışlardır. Ancak, yine de sendikaların yaptıkları bazı faaliyetler üyelerin kişisel değerleri ve işi ile çatışmaktadır. Bu yönde çatışma durumlarında üyeler yaptıkları işi, sendikalarına tercih etmemektedirler. Eğer yaptıkları iş, sendikasız bir ortamda çalışmayı gerektirecekse sendikayı kendileri için vazgeçilmez görmemektedirler. Bu yüzden sendika yöneticileri, kişisel çıkarları ve politik gelecekleri için sendikaları bir araç olarak kullanmamalıdır. Sendikaların faaliyetleri üye odaklı olmalıdır.

Ülkemizde sendika yönetim ve organlarında erkek egemen bir yapının var olduğu ve sendikal faaliyetlere kadın çalışanların ilgisizliği bilinmektedir.³⁵³ Bu sistem, kadınların sendikal bağıllıklarının da erkeklerden daha düşük düzeyde olmasına sebep olmaktadır. Kadınların sendikal bağıllıklarının daha düşük olması,

³⁵³ Gülay Toksöz, Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:43, Sayı:3 ss.439-441.

çoğunlukla sendikal katılım ve sendikal faaliyetlere ilgisizlik ile ilişkilendirilebilir. Burada kritik olan nokta, ‘kadınların sendikal bağlılık düzeylerinin düşük olması mı sendika organlarına katılımı etkilemekte, yoksa kadın katılımının düşük olması mı sendikal bağlılık düzeylerinin düşük olmasına sebep olmaktadır?’ sorusunun cevabındadır. Eğer sendika organlarına katılım koşulları cinsiyet açısından demokratik bir yapıda ise, katılımın düşük olması, bağlılık düzeyinin düşük olması ile açıklanabilecektir. Diğer yandan, çalışma hayatında erkeklerin kadınlardan daha fazla yer aldığı da bir gerçektir. Kadınların sendikal bağlılık düzeyleri sadece sendikal sorumluluk alt boyutunda anlamlı bir farklılık içermektedir. Kadınlar, üyeliğin gerektirdiği görevleri yerine getirme ve sendika çıkarlarını koruma hususunda erkeklerden daha çok isteklidirler. Ülkemizin sosyal-kültürel yapısı da göz önünde tutulursa, sendika içi gerçek bir demokrasi kurulabilmesi için sendika organlarına kadın katılımının artırılması yönünde pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.

Farklı yaş grubundaki sendika üyelerinin, sendikal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuç üzerinde örneklem yaş gruplarının birbirine yakın oluşunun önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir. Diğer bir etken ise, sendikal bağlılık yaratan sendika faaliyetlerinin tüm yaş gruplarınca aynı düzeyde sonuç vermesidir. Sendikaların farklı yaş gruplarına yönelik değişik faaliyetlerde bulunması üyelerin bağlılık düzeylerinde farklılaşmaya sebep olabilecektir. Özellikle, genç ve orta yaş gruplarına yönelik olarak çalışanları sendika için gönüllü çalışmaya itecek faaliyetlerin yapılması, ileri yaş gruplarına oranla daha etkin sonuç verebilecektir. Diğer yandan, sendika organlarında genç çalışanların daha fazla yer edinebilmesi, sendikal faaliyetlere katılımı arttırabileceği gibi etkinliğine de olumlu katkı sağlayabilecektir.

Sendika üyelerinin eğitim düzeyleri ile sendikal bağlılıkları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasındaki ters yönlü bir ilişki sözkonusudur. Eğitim düzeyi yükseldikçe sendikal bağlılık düzeyinde görülen düşüş, bireysel pazarlık gücü ile açıklanabilir. Şöyle ki, eğitim düzeyi arttıkça daha iyi bir iş bulma potansiyeli ile birlikte çalışanların bireysel pazarlık gücü de artmaktadır. Pazarlık gücünün artması ile sendika üyesi olma eğilimi ve

sendikal bağıllık arasında negatif bir ilişki vardır.³⁵⁴ Çalışanların eğitim düzeyinin artması ile sendikadan uzaklaşma eğilimi, sendika yönetim organlarında eğitim seviyesi yüksek yönetici azlığı ile de açıklanabilir.

Sendikaların farklı organizasyon yapılarına sahip olmaları ve faaliyet çeşitlilikleri, üyelerin bağıllıklarının da farklı olmasına sebep olmaktadır. Diğer yandan üyelerin tutumları da sendikal bağıllık düzeyi üzerinde etkilidir. Çalışmamızda sendikal bağıllık düzeyi en yüksek üyelerin DİSK'e bağlı sendikaların üyelerinden oluştuğu tespit edilmiştir. Bu sonuç üzerinde özellikle DİSK'e bağlı sendikaların sol ideolojiye yönelik politikalar üretmesi ve üyelerinin önemli bir kısmının da sol ideoloji taraftarı olmasının etkisinden söz edilebilir. Ayrıca sol ideolojiye sahip çalışanların örgütlenme ve sendikalaşma deneyiminin, sağ ideolojiye sahip çalışanlardan daha fazla olmasının da sonuç üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Demografik faktörlerin iş değerleri üzerinde önemli bir etkisi vardır. Kadınların erkeklerden, gençlerin yaşlılardan, evlilerin bekârlardan farklı tutum ve algılarının olması farklı iş değerlerine sahip olmayı da beraberinde getirmektedir. Demografik faktörleri, iş değerleri ile kıyasladığımız hipotezlerimizde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Üye olunan sendika değişkeni, çalışanların iş değerleri üzerinde etkilidir. Özellikle, yaratıcılık ve yönetim alt boyutlarında bu farklılaşma tespit edilmiştir. TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyelerinin yönetim ve yaratıcılık iş değerleri en yüksek; yönetim boyutunda DİSK'e bağlı, yaratıcılık boyutunda HAKİŞ'e bağlı sendika üyelerinin ki ise, en düşük düzeyde bulunmuştur. TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyeleri, işlerinde yeni şeyler ve fikirler üretmeyi, bu amaçla daha yaratıcı fikirler geliştirmeyi, işin yerine getirilmesi hususunda örgütlü ve planlı çalışmayı diğer konfederasyonlara bağlı sendika üyelerinden daha fazla önemsemişlerdir. Dikkat edilecek olunursa, DİSK'e bağlı sendika üyelerinin sendikal bağıllıkları diğer sendika üyelerine kıyasla en yüksek oranda bulunmuş

³⁵⁴ Karoğlu, s.68.

iken, iş değerleri alt boyutlarından yönetim alt boyutunda ise, en düşük seviyede bulunmuştur.

Cinsiyet ile iş değerlerinin ekonomik fayda, çevre ve üstlerle ilişkiler alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar, erkeklerden daha fazla hoş ve rahat bir çalışma ortamına, üstlerle iyi ilişkiler içerisinde bulunmaya ve iyi bir ücret alıp devamının sağlanmasına önem vermektedirler.

Yaş ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Farklı yaşlarda olan insanların, farklı değerlere ve neticesinde farklı iş değerlerine sahip oldukları bilinmektedir. Ancak, çalışmamızda yaş ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamamış olmasının en büyük nedeni örneklemimizde anketi cevaplayan yaş gruplarının yoğunluğunun, birbirine yakın yaş gruplarından oluşmasıdır. Şöyle ki, 24-32 ve 33-41 yaş gruplarının örneklem içerisindeki oranı %70'i aşmaktadır. Orta yaş grubu olarak isimlendirebileceğimiz bu yaş grubunun da benzer iş değerlerine sahip olması beklenmektedir.

Medeni durum ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Oysa bekârlar ile evlilerin farklı ihtiyaçlarının olduğu ve farklı değerlere sahip olduğu bilinmektedir. Çalışmamızda anlamlı bir fark bulunamaması, bekâr ve evli grupların alt grubu olarak kadın ve erkek açısından farklı değerler içermesidir. Çalışmamızın amacından uzaklaşmaması adına bekâr-erkek; bekâr-kadın; evli – erkek; evli-kadın şeklinde değişkenler oluşturulmamıştır.

Çalışanların eğitim durumları ile iş değerleri arasında zihinsel teşvik alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortaokul, üniversite ve lisansüstü eğitime sahip çalışanlar, zihinsel teşvik alt boyutuna daha fazla önem vermişlerdir. Ortaokul eğitim seviyesi hariç tutulduğunda, zihinsel teşvik ile eğitim seviyesinin artması doğru orantılıdır. İş değerlerini en çok etkileyen faktörlerden biri olan zihinsel teşvik boyutunun, eğitim düzeyinin artması ile önem derecesinin yükseldiği benzer çalışmalarda da ortaya konulmuştur.³⁵⁵ Eğitim seviyesinin artması ile

³⁵⁵ Kubat ve Kuruüzüm, s.498.

Çalışanların yeni bilgiler edinme, zihnini geliştirme, bilimsel düşünebilme yeteneklerinin artması da olağan bir süreçtir.

Üye olunan sendika değışkeni, iş davranışları alt boyutlarından işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Özellikle DİSK'e bağlı sendika üyelerinin işten ayrılma niyetleri, diğer konfederasyonlara bağlı sendika üyelerinden daha yüksektir. Bu sonuç üzerinde, DİSK'e bağlı sendika üyelerinin sendikal bağlılık düzeylerinin diğer konfederasyonlara bağlı sendika üyelerinden yüksek olmasının ve iş değerleri alt boyutlarından yaratıcılık ve yönetim alt boyutlarında ise, düşük olmasının etkisi vardır. DİSK'e bağlı sendikaların faaliyetleri, üyelerinin sendikaya karşı bağlılığını artırır iken, işe yönelik değeri ve davranışlarında olumsuz etkiye yol açmaktadır. Sendikalar hem kendilerine karşı bağlılık sağlamalı, hem de işletme yararına olumlu tutum ve davranışlar sergilenmesi yönünde de faaliyet göstermelidir. İşten ayrılma niyetinin en düşük düzeyde olduğu üyeler, HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyeleridir. Ancak, diğer yandan sendikal bağlılık yönüyle de en düşük sendikal bağlılığı da HAK-İŞ konfederasyonu üyeleri göstermektedir. Sendikalar faaliyetlerini çeşitlendirerek; iş geliştirme, iş zenginleştirme, mesleki gelişim, kültürel etkinlikler gibi faaliyetleri ile sendikal gelişime yönelik eğitim faaliyetlerini birlikte ve eşit önemde yapmalıdır.

Demografik faktörlerden cinsiyet, yaş ve medeni durum değışkenleri ile iş davranışları arasında herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Demografik faktörlerin iş davranışı üzerindeki etkisi bilinmektedir. Ancak, araştırmamızda cinsiyet ve medeni durum açısından çalışanların benzer iş davranışı sergiledikleri görölmektedir. Bu sonuç üzerinde, cinsiyet ve medeni durum değışkeninin, erkek ve bekâr, erkek ve evli, kadın ve bekâr, kadın ve evli şeklinde uygulanmamış olmasının da etkisi olabilir. Diğer yandan, yaş değışkeninin iş davranışları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamış olmasında, örneklemin yaş grubu dağılımının birbirine yakın yaş gruplarından oluşmasının etkisi olduğu söylenebilir.

Çalışanların eğitim durumları, iş davranışları alt boyutlarından örgütsel bağlılığa etki etmektedir. İlkokul, ortaokul, üniversite ve lisansüstü eğitime sahip

Çalışanların örgütsel bağılılıkları, lise ve önlisanslılardan daha yüksektir. İlkokul ve ortaokul öğrenimine sahip çalışanların işini kaybetme korkusunu daha fazla yaşamaları ve yeni iş bulabilme olasılıklarının daha düşük olması, mevcut örgütlerine bağılılıklarını yükseltmektedir. Üniversite ve lisansüstü eğitime sahip çalışanların, iş değerleri alt boyutlarından zihinsel teşvik boyutuna yüksek düzeyde önem vermeleri örgütsel bağılılık davranışlarına da etki etmektedir. Sendikaların, mesleki ve teknik gelişmelere yönelik yapacakları faaliyetler, çalışanların örgütsel bağılılıklarını da yükseltecektir. Sendikalar bu anlamda hem sendikaya hem de işletmeye bağılılık yaratabilmelidirler. Kaldı ki, iyi bir çalışan olma, güvenilirlik, sadakat ve diğerk çalışanlarla uyumlu olma gibi özelliklere sahip Türk İşçileri, ikili bağılılık gösterilmesine daha yatkındır.³⁵⁶

Sendika üyesi olarak çalışmanın, iş değerleri alt boyutlarından yaratıcılık, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler üzerinde etkisi vardır. Sendika üyesi çalışanlar yaratıcılık alt boyutuna üye olmayanlardan daha fazla önem vermektedirler. Ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler alt boyutuna ise sendika üyesi olmayanlar daha fazla önem vermektedirler. Bu ilişki sendikaların üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirdikleri, kurum içerisinde liyakat ilkesini geliştirdikleri ve üst yönetim ile yakın ilişki içerisinde bulundukları için üyelerine ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler boyutunda tatmin sağladıklarının göstergesidir. Sendika üyesi olmayan çalışanların, ekonomik hak ve çıkarlarını koruyup geliştiren ve üstlerle ilişkilerinde aracı bir kurum bulunmadığından, üye olmayan çalışanlar iş değerlerinden en çok bu boyutlara yönelmektedirler. Sendika üyesi olmayan çalışanlar iyi bir ücret alamadıkları düşüncesi ve işten çıkarılabilme korkusu yaşadıkları için işe atfettikleri değer, iyi bir ücret alabilmek ve işten çıkarılmadan ücretin devamlılığını sağlayabilmektir. Diğerk yandan, sendika üyesi çalışanlar üye olmayanlardan daha fazla yaratıcı fikirler geliştirebilmekte, iş geliştirme ve iş zenginleştirme kabiliyetlerini ön plana çıkarabilmektedirler. Bu anlamda sendika üyesi çalışanlar, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler boyutlarına verecekleri önemi kolektif temsil

³⁵⁶ Tunç Demirbilek ve Özlem akır, İkili Bağılılık: Hem Sendikaya Hem de İşletmeye Bağılı Olunabilir Mi? **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**. Cilt:55, Sayı:1 s.138.

yetkisi ile sendikalar aracılığıyla giderdikleri düşüncesiyle yaratıcılık alt boyutuna yönlendirmektedirler.

Sendika üyesi olarak çalışmanın, yaratıcılık, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler alt boyutlarındaki ilişkisi işverenler açısından da önemlidir. Şöyle ki, alacağı ücreti garantileme ve devamını sağlama kaygısı, çalışanları işletme amaç ve hedeflerine yönelik ek çalışmalardan alıkoyabilmektedir. Çalışanlar üstlerle daha fazla ilişki kurmaya çalışmakta, iş arkadaşlarını rakip olarak algılayabilmekte ve yaptığı işe odaklanarak iş geliştirme ve zenginleştirme yaratıcı düşüncesini aktifleştirememektedirler. İşveren ile sendikaların çatışmadan uzak, uyumlu ve ortak çalışmaları, sendika açısından bağlılığı olan bir üye, işveren açısından verimli bir personel ortaya çıkaracaktır. Bu yüzden sendikaların işverenlerle olduğu kadar işverenlerin de sendikalar ile ilişkilerini olumlu yönde geliştirmeleri yerinde olacaktır.

Bulgulara göre, sendika üyesi olarak çalışmanın iş davranışları üzerine etkisi bulunmamaktadır. Sendikaların faaliyetlerini çalışanların iş davranışlarına olumlu etki edecek şekilde genişletmeleri ve çeşitlendirmeleri gerekmektedir. Sendikaların üyelerine yönelik yapacakları mesleki, teknik, sosyal ve kültürel etkinliklerin sıklığı ve kalitesi çalışanların iş performanslarının ve örgütsel bağlılıklarının artmasına, iş streslerinin ve işten ayrılma niyetlerinin azalmasına sebep olacaktır. Güçlü bir sendika olmanın yolu, işçileri hem sendikal hem de işe ait faaliyetlere yönlendirebilmekten ve yönetmekten geçmektedir. Bu nedenle sendikaların, çalışanların işlerine yönelik eğitim faaliyetlerini artırmaları yerinde olacaktır.

Sendikal bağlılık, iş değerlerini doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir. Sendikal bağlılık ile iş değerleri arasındaki ilişki incelendiğinde; üyelerin sendikal bağlılıklarını ifade ettikleri sendikal bağlılık ölçeğine ait sorulardan 1,3,4,5,10,11,14,15,26 no lu ifadeler, iş değerlerinin 2,5,7,10,12,14,16,20,21,26,31 no lu ifadelerini etkilemektedir. Daha açık bir ifade ile sendikaya katılma kararını doğru bulan, sendika için gönüllü çaba sarf etmeye istekli olan, sendikal sorumluluk hisseden ve sendikalılığa inanan çalışanlar; problem çözmede yaratıcı düşünen,

başarılı olmaya istekli, işini seven, yetki almayı seven, kendini güvende hisseden ve iyi bir iş yaptığını hisseden çalışanlardır. Sendikalar, üyelerinin sendikal inancını ve sorumluluğunu arttırdıkları ölçüde, yaratıcı düşünen, başarılı olmaya istekli, işini seven, yetki almayı seven, kendini güvende hisseden ve iyi bir iş yaptığını hisseden çalışan olmalarını da desteklemiş olacaklardır.

İş değerlerinin, iş davranışları üzerinde doğrudan ve pozitif bir etkisi vardır. İş değerleri ile iş davranışları arasındaki ilişki incelendiğinde; iş değerlerini anlatan ifadeler (2,5,7,10,12,14,16,20,21,26,31), iş davranışlarının 2,4,10,11,18 no'lu ifadelerini etkilemektedir. Daha açık bir ifade ile, problem çözmede yaratıcı düşünen, başarılı olmaya istekli, işini seven, yetki almayı seven, kendini güvende ve iyi bir iş yaptığını hisseden çalışanlar, hedeflerini gerçekleştiren, kaliteli hizmet ürettiğine inanan, örgütüne bağlı ve işinden ayrılmayı düşünmeyen çalışanlardır. Sendikalar, faaliyetlerini çalışanların iş değerlerini etkileme yönünde çeşitlendirdiği ölçüde, çalıştığı örgüte bağlı ve işinden ayrılmayı düşünmeyen üyelere sahip olacaklardır.

Sendikal bağlılık, iş davranışlarını dolaylı ve pozitif yönde etkilemektedir. Sendikalar üyelerinde sendikal bağlılık yaratabildikleri ölçüde, iş davranışlarına etki edebilmektedirler. Burada çok önemli bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu önemli sonuç, sendikal çalışma değişkeni ile iş davranışları arasında doğrudan bir ilişki bulunmazken, sendikal bağlılık ile iş davranışları arasında olumlu bir ilişki bulunmasıdır. Daha geniş bir anlatımla, sendikalar, üyelerine sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için gönüllü çaba sarf etme alt boyutları ile bağlılık yaratabilirlerse, çalışanların iş davranışlarında değişikliğe sebep olabileceklerdir. Diğer bir deyişle, sendikaların çalışanların iş davranışlarında değişiklik yaratabilmeleri için öncelikle onların sendikal bağlılıklarını yükseltmeleri gerekmektedir.

4.7. ÇALIŞMANIN SINIRLILIKLARI

Çalışmanın önemli sınırlılıklarından biri araştırmanın işçiler üzerinde yapıp 657 sayılı devlet memurları kanuna göre istihdam edilen memurların bu çalışmaya

dâhil edilmemiş olmasıdır. Bu sınırlılığın tercih edilmesinin en önemli nedeni, memurların istihdam özelliklerinin işçilerden anlamlı farklılıklar içermesidir. Diğer yandan anket ölçeklerinde kullanılan sorular da memur olarak çalışanların çalışma yapısına uygun değildir. Ayrıca, araştırma İzmir ili sınırları ile sınırlandırılmıştır.

Diğer bir önemli sınırlılık ise, araştırmanın kesitsel bir araştırma olmasıdır. Buna göre belirli bir anda sendikalı çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerine etkisi ortaya konulmuştur. Süreli araştırma yöntemi seçilmiş olsaydı, sendikalı çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerine etkisi daha iyi tespit edilebilecekti. Kesitsel araştırmaların en önemli dezavantajı, araştırmanın yapıldığı dönemdeki konjonktürün araştırmaya yön verebilmesi ve yanıltıcı sonuçlar çıkarılabilesidir.

Sendikalı çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerine etkisini ortaya koyabilmek için yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Bu yöntemden yararlanılmasındaki en önemli amaç, değişkenler arasındaki ilişkileri daha net ortaya koyabilmek ve ilişkiye ait bir model geliştirebilmektir. YEM sonucunda modelin mükemmele yakın uyum göstermesi sayesinde (Tablo 4.62 ve Tablo 4.65; CFI 0,96 ve CFI 0,95), sendikalı çalışmanın, iş değerleri ve iş davranışları üzerine etkisini ortaya koyan geniş içerikli bir modelin sınırları belirlenmiş olmaktadır.

SONUÇ

Çalışma hayatının vazgeçilmez unsuru olan sendikalar, geçmişten günümüze hem toplum hem de çalışma hayatı üzerinde önemli işlevler üstlenmişlerdir. Özellikle, demokrasinin yerleşmesinde ve makro düzeyde çalışma ilişkilerinin yasal bir alt yapıya sahip olması üzerinde önemli toplumsal işlevleri yerine getiren sendikaların, bu tip faaliyetleri çalışmamızda çok fazla yer bulamamıştır. Çalışmamızda, sendikaların çalışanlar üzerindeki etkisi incelendiğinden, sendikaların çalışanların değerlerini ve davranışlarını, nasıl ve hangi yönde değiştirdiği, önce teorik olarak sonra kesitsel araştırma yoluyla ele alınmıştır.

Çalışanların sendikalarla irtibatı çoğunlukla çalışma hayatına girişi ve sendika üyeliğinin kazanılması ile başlamaktadır. Geçmişte ideolojik nedenlerle sendikalara üye olan çalışanlar, günümüzde daha çok bireysel hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirmenin yanı sıra, psiko-sosyal gereksinimlerini gidermek için de üye olmaktadır. Üyelik, sendika, işveren, işçi arasında birçok hukuki ilişkinin temasını oluşturduğundan yasal çerçevede düzenlenmiştir. Üyeliğin kazanılmasında olduğu gibi üyeliğin sona ermesi de yasal mevzuata tabidir. Çalışanların sendikaya üye olma özgürlükleri yasa ile güvence altına alındığından üyelik iradi gerçekleşmektedir. Çalışanların sendikaya üye olma istekleri gibi, üye olmamalarının da birçok nedeni vardır. Üye olmama sebeplerinden en göze çarpanlar, küçük işletmeler ve işyeri yönetimi ile yakın ilişki içerisinde olunan durumlardır. Diğer önemli nedenler ise, çalışanların meslek örgütlerine üye olmayı, sendikaya tercih ettikleri durumlar ve taşeron işçi çalıştırma sistemidir.

Sendika üyelerinin, sendikaya karşı sadakatinin, sorumluluğunun, gönüllü çabasının ve inancının göstergesi olan sendikal bağlılık, üyenin sendika faaliyetlerine ve organlarına katılımı ve sendikal doyum ile sonuçlanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, örneklem dahilindeki sendika üyelerinin sendikal bağlılık düzeyleri yüksek bulunmuştur. Alt boyutlarda ise en yüksek bağlılık sendikal gönüllü çaba boyutundadır. Bu sonuca göre, sendika üyeleri, kendilerinden beklenenin üzerinde çalışmaya istekli ve hazırdırlar. Sendika üyesi işçilerin, sendikal bağlılıklarını ifade

eden ölçek soruları incelendiğinde, üyeler özellikle, sendikaya katılma kararlarını doğru bulduklarını, sendikanın bir parçası olmaktan gurur duyduklarını ve gerekirse sendika yararına çalışabileceklerini ifade etmişlerdir. Diğer yandan, sendika değerleri ile kendi kişisel değerlerinin farklı olduğunu ve sendika ile işi arasındaki olası bir ikilemde, işlerini tercih edeceklerini vurgulamışlardır. Sendika üyelerinin sendikal bağlılıklarının yüksek olması önemlidir. Özellikle, eski önem ve güçlerini yitirdiği düşünülen sendikaların, üyeleri harekete geçirebilme potansiyelinin varlığı, doğru yönlendirildiği takdirde amacına ulaşabilecektir. Ancak sendika üyeleri, sendikal bağlılık yönündeki ifadelerine rağmen sendikaların bazı faaliyetlerini içlerine sindiremediklerini de vurgulamışlardır. Bu nedenle, sendikalara üyelerinin işine ve kişisel değerlerine zıt çalışmalarda bulunmamaları önerilebilir.

Üyelerin sendikal bağlılıkları, sendikaların faaliyetlerinden olduğu kadar üyelerin demografik faktörlerinden de etkilenmektedir. Bu nedenle, sendikalar üyelerin cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerine göre faaliyetlerini çeşitlendirmelidirler. Özellikle kadın, genç ve eğitim seviyesi yüksek üyelerin sendika organlarında daha çok yer almalarını kolaylaştıran düzenlemeler yapılmalıdır.

Üye olunan sendika değişkeninin, çalışanların iş değerleri üzerindeki etkisi yaratıcılık ve yönetim alt boyutlarında görülmektedir. ‘Yeni şeyler ve fikirler oluşturma’ ve ‘işin amacına yönelik örgütlü ve planlı çalışma’ iş değerlerine TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyelerinin en fazla önem verdikleri görülmüştür. ‘Yeni şeyler ve fikirler oluşturma’ iş değerine HAKİS’e bağlı, ‘işin amacına yönelik örgütlü ve planlı çalışma’ iş değerine ise DİSK’e bağlı sendika üyelerinin en az önem verdikleri görülmüştür. Diğer yandan DİSK’e bağlı sendikalara ait üyelerin sendikal bağlılıkları en yüksek seviyede bulunmuştur. Bu bağlamda, DİSK’e bağlı sendikalara, üyelerinin sendikal bağlılıklarını artırırken, iş değerlerinin yönetim alt boyutunu ihmal etmemeleri önerilebilir. İş değerlerinin diğer alt boyutları olan fedakarlık, zihinsel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, ekonomik fayda, güvenlik, çevre, üstlerle ilişkiler, arkadaşlarla ilişkiler, yaşam tarzı ve çeşitlilik üzerinde sendika değişkeninin herhangi bir etkisi bulunamamıştır.

Üye olunan sendika değişkeni ile iş davranışları alt boyutlarından işten ayrılma niyeti arasında ilişki saptanmıştır. DİSK'e bağlı sendikaların üyeleri diğer üyelere göre daha fazla işten ayrılma niyeti taşımaktadırlar. Bununla beraber DİSK'e bağlı sendikaların üyeleri sendikal bağlılığı en yüksek düzeyde olan üyelere aittir. Bu sonuçlara göre, DİSK'e bağlı sendikaların yürüttükleri politikaların ve faaliyetlerin üyelerin sendikal bağlılık seviyelerini artırdığı ancak işten ayrılma niyetlerini de olumsuz etkilediği söylenebilir. İşten ayrılma niyeti doğrudan işten ayrılma davranışına dönüşmese bile, çalışanların performansında düşme ve motivasyonunda azalmalara neden olabilmektedir. Bu sebeple, DİSK'e bağlı sendikalara, üyelerini işe motive edecek çalışma yapmaları önerilebilir.

Demografik faktörlerden yaş değişkeninin çalışanların iş değerleri ve iş davranışları üzerine etkisi saptanamamıştır. Bu sonuç üzerinde özellikle örneklemimizde anketi cevaplayan yaş gruplarının yoğunluğunun birbirine yakın yaşlardan oluşması etkilidir. İşletme verimliliği ve işyeri uyumu açısından, çalışanların benzer iş değerleri ve iş davranışları sergilemeleri isteniyor ise, birbirine yakın yaş gruplarının bir arada çalıştırılmaları önerilebilir.

Diğer demografik faktörlerden cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin de iş davranışları üzerine etkisi saptanamamıştır. Oysa çalışma hayatında özellikle kadın ve evli çalışanların işten ayrılma niyeti davranışı sergiledikleri göze çarpmaktadır. İş davranışları üzerinde herhangi bir farklılık gözlenememiş olmasında, araştırmamız kapsamında cinsiyet ile medeni durum değişkenlerinin farklı kombinasyonlarının birlikte kullanılmamış olmasının etkisi olduğu söylenebilir.

Çalışanların iş değerleri üzerinde demografik özelliklerle birlikte birçok etken vardır. Konumuzla ilgili olarak sendika üyeliği ile iş değerleri arasındaki ilişki araştırılmış ve sendika üyesi olarak çalışmanın, yaratıcılık, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler boyutları arasında ilişki tespit edilmiştir. Sendika üyesi çalışanlar, ekonomik hak ve menfaatlerinin sendikalar aracılığı ile korunduğu ve geliştirildiği düşüncesi ile üstlerle gereksiz ilişkilere girme zorunluluğundan kurtulmakta ve işinde

daha fazla yaratıcı fikirler geliştirip uygulayabilmektedirler. Bu sonuç, toplumda var olan sendika üyelerinin işten kaçındıkları ve iş konsantrasyonlarının düşük olduğu algısını da değiştirebilecektir.

Sendikal bağlılığın iş değerleri ve iş davranışları üzerinde doğrudan, pozitif ve büyük oranda etkisi vardır. Sendikaya katılma kararını doğru bulan, gönüllü çaba sarf etmeye istekli, sorumluluk sahibi ve sendikalılığa inanan sendika üyeleri; problem çözmede yaratıcı düşünebilen, başarılı olmaya istekli, işini ve yetki almayı seven, kendini güvende ve iyi bir iş yaptığını hisseden çalışanlardır. Ve bu çalışanlar, hedeflerini gerçekleştiren, kaliteli hizmet ürettiğine inanan, örgütüne bağlı ve işinden ayrılmayı düşünmeyen bireylerden oluşmaktadır. Dikkat edilecek nokta, salt sendika üyesi olarak çalışmanın iş değerlerini etkilemediğidir.

Araştırmamızda, sendika üyesi olarak çalışma ile iş değerlerinin alt boyutlarından yaratıcılık, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler arasında ilişki tespit edilmiştir. Sendika üyesi çalışanlar yaratıcılık alt boyutuna daha fazla, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkilere ise daha az önem vermişlerdir. Diğer yandan, sendika üyesi olmayan çalışanlar ise, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler alt boyutlarına daha fazla, yaratıcılığa ise daha az önem vermişlerdir. Bu sonuçlara göre, herhangi bir sendika üyesi olmayan çalışanlar iyi bir ücret alabilmek ve işten çıkarılmadan ücretin devamlılığını sağlayabilmek için, sendika üyesi olarak çalışanlardan daha fazla üstlerle ilişkiler kurabilme kaygısı ve çabası içersinde olacaklardır. Bu kaygı, çalışanın yaratıcı ve yenilikçi fikirler üretmesine ve geliştirmesine engel olabilecektir. Çalışanların hak ettikleri ücreti, işten çıkarılma korkusu yaşamadan alabilmeleri ve diğer menfaatleri için yürüttükleri örgütlü mücadele, işletme verimliliği açısından da önemli bulunmuştur.

Çalışmamızda, iş değerleri ile iş davranışları arasında doğrudan bir ilişki tespit edilmiştir. Bu anlamda, işveren tarafından olumlu iş değerleri yaratılması işletme verimliliği açısından olumlu iş davranışlarına dönüşebilecektir. İşletmelerin, çalışanları üzerinde olumlu iş değerleri yaratabilecek faaliyetler geliştirmeleri kârlılıklarını da olumlu etkileyebilecektir.

Çalışmamızda, sendika üyesi olarak çalışmanın iş davranışları üzerine etkisi saptanamamıştır. Ancak, sendikal bağlılık ile iş davranışları arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlardan hareketle sendikalar, üyelerinin iş davranışlarına sendikal bağlılık yaratabildikleri ölçüde etki edebilecekleri söylenebilir. Diğer yandan sendikal bağlılığı yüksek olan üyelerin de çoğunlukla işten ayrılma niyeti taşıdıkları görülmüştür. Bu yüzden sendikalar, üyelerinin sendikaya olan bağlılıklarını artırırken işletmeye karşı olumsuz tutum ve davranış içerisine girmelerine engel olacak çalışmalar yapmalıdırlar.

Araştırma, özellikle sendikalar ve işletme yönetimleri açısından önemli sonuçlar doğurmuştur. Birbirlerine karşı mücadele etmeleri gereken bir rakip olarak hareket eden sendikaların ve işletme yönetimlerinin amaçlarının birbiriyle çelişmediği, bu çalışma ile daha net görülmektedir. Sendikaların ve işletme yönetimlerinin ortak hareket ettiği işyerlerinde üyeler hem sendikaya hem de örgütüne bağlı olabilmektedirler. Bu tip işyerlerinde çalışanlar iş geliştirme ve iş zenginleştirme çabaları ile yaratıcı fikirleri daha fazla kullanabilmekte, aynı zamanda sendikal organlarda ve faaliyetlerde daha etkin yer alabilmektedirler.

Sendikaların daha güçlü ve etkin bir yapıya sahip olabilmeleri, teknolojik ve sosyal gelişmelere bağlı olarak, faaliyetlerini çeşitlendirmelerine bağlıdır. Üyelerin hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme mücadelesi, çatışmacı tutumdan ziyade, eğitim ve sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönelmiştir. Çatışma ortamlarında üyeler, sosyal ve psikolojik olarak yıpranmakta; işletmeler ise, üretim ve verimlilik kaybı yaşamaktadır. Bu ortam sendikalara da üye ve güç kaybı olarak yansımaktadır.

İşletmelerin kârlılığı üzerine etki eden en önemli girdi insan kaynağıdır. Son dönemde ucuz işçiliğin yoğun yaşandığı Çin, Hindistan gibi ülkelerin üretim artışına rağmen, kalitesiz ürün ve düşük kâr marjı, insan kaynağının önemini bir kez daha gözler önüne sermiştir. Hak edilen ücretin alınabilmesi, mesleki ve teknik gelişiminin sağlanması ve sosyal hakların elde edilebilmesi noktasında işçi tek başına bırakıldığında, işçinin işe atfettiği değer sadece ekonomik fayda ve üstlerle iyi

ilişkiler kurabilme boyutunda kalmaktadır. Oysaki sendikalar, bu çabaları işçinin üzerinden aldığı ölçüde işçi, işinde yaratıcılık boyutuna daha fazla değer verebilmektedir. Üretim verimliliği ve kalite açısından insan kaynağının mesleki ve teknik beceri yönüyle gl olması, işletme krlılığını da beraberinde getirebilecektir. Bu nedenle, işletme yönetimleri, sendikal faaliyetlere engel olma yerine sendikalaşmayı teşvik etmeli, sendikaları mesleki ve teknik, sosyal ve kültürel faaliyetlere yönlendirmeli ve gerektiğinde ortak çalışma yapabilmelidirler.

KAYNAKÇA

Akat, İlter, Gönül Budak ve Gülay Budak, **İşletme Yönetimi**. Beta Yayıncılık. 2. Basım İzmir 1997.

Akgeyik, Tekin, Sendika – Siyaset İlişkisi Karşılaştırmalı Modeller Açısından. **Kamu-İş İş Hukuk ve İktisat Dergisi**. Cilt: 3. Sayı: 3. Ankara 1994 ss.81-84.

Akın, Levent, ‘Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı’. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:3.2012 ss.101-121.

Akner, İlknur, Nur Esin, Heyecan Giritli, ‘Türk İnşaat Endüstrisinde İş Değerleriyle İlgili Kültürel Profil’, **İtüdergisi/A Mimarlık, Planlama, Tasarım**, Cilt:4, Sayı:2, 2005 ss:47-58.

http://itudergi.itu.edu.tr/index.php/itudergisi_a/article/viewFile/932/858 (12.03.2010) ss.47-58.

Akyiğit, Ercan, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002.

Aliyev, Perviz, **Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Rollerinin Üniversite Alan Seçimi ile İlişkisinin İncelenmesi**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Allen, Natalie. J. ve John P.Meyer, The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. **Journal Of Occupational Psychology**, Cilt. 63, Sayı.1, 1990. ss. 1-18.

Allen N.J. ve D.B. Grisaffe. Employee Commitment to the Organization and Human Customer Reactions. Mapping the Linkages. **Human Resource Management Review**. Cilt:11 ss.209-236.

Allpot, Gordon, The Ego in Contemporary Psychology. **Psychological Review** Cilt.50. 1943 ss.451-478.

Altaş, Sabiha Sevinç, **İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2004.

Altıntaş, Hakan, **Müşteri Tatmininden Müşteriye Değer Sağlama Analizine Doğru Yapılanma ve Bir Analiz Önerisi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa 1999.

Altuntaş, Serap ve Ülkü Baykal, İşe Karşı Tutum Ölçeğinin Hemşireler için Uyarlanması. **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**. Cilt:11, Sayı:1, 2008 ss.51-62.

Argyle, Michael, **The Social Psychology of Work**. Penguin Books, London. 1990.

Arslantürk, Zeki ve Tayfun Amman, **Sosyoloji**. Kaknüs Yayınları. İstanbul 2000.

Aryee, Samuel, Job Involvement: An Analysis of its Determinants Among Male and Female Teachers. **Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration**, Cilt.11, 1994 ss.320-333.

Aşıkoğlu, Meral, **Motivasyon**. Üniversite Kitabevi. İstanbul. 1996.

Atahan, Aslıhan, **İşçi Sendikaları ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Algılanışı: Farklılık ve Benzeşme Üzerine Alan Araştırması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.

Ataman, Ayşegül, **Gelişim ve Öğrenme**. Gündüz Eğitim ve Yayıncılık. Ankara. 2004.

Avar, Gülru, **İşçi Sendikalarının İnsan Kaynakları Yönetimine Bakış Açıları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Aydın, Orhan, **Davranış Bilimlerine Giriş**. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1355, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:722, 2004.

Aydoğanoglu, Erkan, **Dünyada ve Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi**, Mattek Matbaacılık, Ankara 2009.

Aytaç, Ömer ve Süleyman İlhan, Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:18, 2007 ss.101-121.

Balcı, Yusuf, **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**. Alfa Basım Yayım. İstanbul 1999.

Barkürt, Yüksel ve Haydar İlker, ‘Kamu Görevlilerinin Sendikalaşma Süreci, Sendika-Demokrasi İlişkisi ve Devlet Güdümlü Sendikacılık’, **Tmmob Jeoloji Mühendisleri Odası Haber Bülteni**, http://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/a2a330b175fe588_ek.pdf?dergi=HABER%20B%DCLTEN%DD (12.05.2010), ss.16-17.

Barlin, Julian, Bill Wade ve Clive Fullagar, ‘Predicting Employee Company and Union: Divergent Models’, **Journal of Occupational Psychology**. Cilt:63, Sayı:1, 1990, ss.49-61.

Barutçugil, İsmet, **Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi**. Kariyer Yayınları. 1.Baskı İstanbul. 2002.

Bass, Bernard M. ve B.J. Avolio, **Leadership: Theory and Research Perspectives and Directions. Transformational Leadership: A Respond to Eritiques**. İn.MM. Chemers (Edition) San Diego, CA: Academic Pres. 1993

Baybora, Dilek, Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi. **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 7, Sayı:2, Ankara 2003 ss.267-280.

Bayram, Nuran, **Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi**. Ezgi Kitapevi, Bursa, 2004.

Baysal, Ayşe Can, **Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar**, Yalkın Ofset. İstanbul. 1981.

Baysal, Ayşe, İşletmelerde İş Tatmini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**. Cilt:16 Sayı:2 1997, ss.30-41.

Bedeian A. G, Kemery E. R. ve Pizzolatto A. B., Career Commitment And Expected Utility Of Present Job As Predictors Of Turnover Intentions And Turnover Behavior. **Journal Of Vocational Behavior**, Cilt. 39, 1991 ss. 331-343.

Beukman, Theunis Lodewyk, **The Effect of Selected Variables on Leadership Behaviour Within the Framework of a Transformational Organization Paradigm**. Doctor Commerci, University of Pretoria. <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-11082005-083347/unrestricted/03chapter3.pdf> (12.05.2010), 2005.

Bhuian, S. N., Menguc, B. ve Borsboom, R., Stressors And Job Outcomes İn Sales: A Triphasic Model Versus A Linear-Quadratic-Interactive Model. **Journal Of Business Research**, Cilt.58, 2005. ss. 141-150.

Bıçakçı, Canan, ASİS deneyimi, **11. Tez Kitap Dizisi**, İstanbul, Uluslararası Yayıncılık. Sayı. 6, 1987, ss.201-210.

Bies, J. Robert, Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome by Dennis W. Organ, **The Academy of Management Review**, Cilt.14, Sayı.2, 1989, ss.294-297.

Bilgin, S.Leman, 'Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması', **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:5 Sayı:4 İzmir 2003 ss.12-31.

Bilsky, W. ve Shalom H. Schwartz. Values and personality. **European Journal of Personality**. Cilt:8, 1994, ss. 163-181.

Bingöl, Dursun, İş Tatmini ve Verimlilik, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Dergisi**. Cilt: 5 Sayı:3-4, 1982, ss.177-185.

Bollen, Kenneth A., **Structural Equations with Latent Variables**. Wiley. New York. 1989.

Borsboom, Denny, Mellenbergh, G.J. ve Van Heerden J. The Theoretical Status of Latent Variables. **Psychological Review**. Cilt.110, Sayı:2, 2003 ss.203-219.

Bozkurt, Öznur, İlhan Bozkurt, İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. Cilt: 9, Sayı:1, 2008 ss.1-18.

Braithwaite, Victoria ve H.G. Law, Structure of Human Values: Testing the Adequacy of the Rokeach Value Survey. **Journal of Personality and Social Psychology**. Cilt:49 Sayı:1 1985, ss.250-263.

Brief P. Arthur, **Attitudes in and Around Organizations**. Thousands Oaks. Sage. 1998.

Brief, P.Arthur ve Ramon J. Aldag, The Instrinsic – Extrinsic Dichotomy: Toward Conceptual Clarity. **Academy of Management Review**. Cilt.2 No.3 1977 ss.496-500.

Bulama, Resul, **İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile Çalışanların Sendikalaşma Eğilimi Üzerine Bir Araştırma**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Burd, Barbara, **Work Values of Librarians in Academic Libraries: Exploring the Relationships between Values, Job Satisfaction, Commitment and Intent to Leave**, Ph. D. Dissertation Regent University April 10-13, Charlotte, North Carolina, 2003,<http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/conferences/pdf/burd.PDF> (10.03.2010), ss.1-8.

Byars, Lloyd ve Leslie Rue, **Human Resource Management** (8th. Edition) New York: Mcgraw Hill. 2006.

Byrne, Barbara M., **Strutural Equation Modeling With Lisrel, Prelis and Simplis: Basic Concepts, Applications and Programming**, Lawrence Erlbaum, 1998.

Cevdet, İlhan Günay, **Sendikalar Kanunu Şerhi (Açıklama, Yargı Kararları, İlgili Mevzuat)**. Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara. 1999.

Charles A. O'Reilly, Jennifer Chatman. Organizational Commitment and Psychological Attachment The Effects of Compliance, Identification and Internalization of Prosocial Behavior, **Journal of Applied Psychology**, Cilt.71, Sayı:3, 1986, ss.492-499.

Chen, I. Heng, **Work Values, Acculturation and Job Satisfaction Among Chinese Immigrant Professionals**, Ph.D. Dissertation, New York University, 1996.

Cherrington, D.J., Spencer, J.C. ve England, J.L., ‘Age and Work Values’, **The Academy of Management Journal**, Cilt:22, Sayı:3, 1979 ss. 617-623.

Chusmir, Leonard ve Barbara Parker, Succes Strivins and Their Relationship to Affective Work Behaviors: Gender Differencess, **The Journal of Social Psychology**. Cilt.132, Sayı:1, 2001 ss.87-99.

Clive, Fullagar J., Gallagher G. Daniel, F. Paul Carrol ve E. Antony, ‘Union Commitment and Participation: A 10 Year Longitudinal Study’, **Journal of Applied Psychology**. Cilt:89 Sayı:4, 2004, ss.730-737.

Cohen, A.Aron, Dual Commitment to the Organization and the Union. A Multi Dimensional Approach. **Relations industrielles / Industrial Relations**, Cilt.60, Sayı: 3, 2005, ss. 432-454.

Cole, Gerald, **Personel and Human Resource Management**. 5.bs. Continum. Londra. 2002.

Cüceloğlu, Doğan, **Yeniden İnsan İnsana**. Remzi Yayınevi. İstanbul. 1997.

Çakır, Özlem, **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları Ankara 2006.

Çakır, Özlem, **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**. Seçkin Yayınları. Ankara 2001.

Çam, Sebahattin ve İsmail Çakır. Polislerde İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı değişkenlere Göre Karşılaştırılması. **Polis Bilimleri Dergisi**. Cilt: 10, Sayı:3, 2008 ss.21-40.

Çankaya, İbrahim, **Sivil Toplum Örgütlerinin Eğitim Amaçlı Faaliyetleri (Elazığ İli Sendika Örneği)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, Elazığ, 2005.

Çelik, Aziz, ‘Dünden Bugüne Sendikal Hareket Sorunlar, Arayışlar, Çözümler’, **Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları**, Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Yayınları, Ekim 1999, s.113
http://www.egitimsen.org.tr/ekler/2958907d0d829d1_ek.pdf (14.05.2010), ss. 95-117.

Çınar, Günay Çınar, **İlköğretim Okullarında Sendikalaşma Faaliyetlerinin Öğretmenler ve Yöneticiler Üzerindeki Etkisi**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Davis, Keith. **İşletmelerde İnsan Davranışı – Örgütsel Davranış**, Çeviren; Kemal TOSUN. İstanbul Üniversitesi Yayınları. İstanbul, 1992.

Deci, E.L. ve R.M. RYAN, **Intrinsic Motivation And Self-Determination In Human Behavior**. Springer Yayınevi 1985.

Delfgaauw, Josse ve Robert Dur, Signaling and Screening of Workers Motivation. **Journal of Economic Behavior & Organization**. Cilt.62, Sayı:4, 2007 ss.605-624.

Demir, Fevzi, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık. İzmir 2009.

Demir, Fevzi, ‘Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Uygulama Kritiği’, **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları**, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC11.pdf> (12.02.2013), ss.261-306.

Demir, Halis ve Tarhan Okan, Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. Cilt:10, Sayı:1, 2009 ss.57-72.

Demirbilek, Tunç, İkili Bağlılık: İşletmeye ve Sendikaya Bağlılığın Belirleyicileri ve Sonuçları. **ASO Bütçe Dergisi**. Haziran-Temmuz 2008 ss.70-74

Demirbilek, Tunç, **İş Güvenliği Kültürü**. Legal Yayıncılık. İstanbul. 2005.

Demirbilek, Tunç, **Türkiye’de İşçi Sendikalarının Eğitim ve Araştırma Faaliyetleri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1990.

Demirbilek, Tunç ve Özlem Çakır, İkili Bağlılık: Hem Sendikaya Hem de İşletmeye Bağlı Olunabilir Mi? **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**. Cilt:55, Sayı:1, ss.125-141.

Demirbilek, Tunç ve Özlem Çakır, **Sendikal Bağlılık**. Petrol İş Yayıncılık : 91, İstanbul, 2004.

Demircioğlu, A. Murat, **Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği**”, Prof.Dr.Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sosyal Komitesi, Ankara 1997.

Dicle, Ülkü, **Yönetmelik Başarısının Değerlendirilmesi ve Türkiye Uygulaması**. ODTÜ İdari İlimler Fakültesi. Yayın No:43 Ankara. 1982.

Dinç, Meryem, ‘Türkiye’de Memur Sendikacılığının Gelişimi ve Hukuki Çerçevesi’, **Kamu Çalışanları Dergisi**, Sayı: 75, Ankara, 1998.

Dodd N.G. ve C. Ganster Daniel, The Interactive Effects of Variety, Autonomy and Feedback on Attitudes and Performance. **Journal of Organizational Behaviour**. 1996 Cilt: 17 ss.329-347.

Douglas T.Hall, Benjamin Schneider ve Harold T. Nygren, Personal Factors in Organizational Identification, **Administrative Science Quarterly**, Cilt.15, Sayı:2, 1970, ss. 176-190.

Dulnik, Agata, **Cross-National Differences in the Work Values of Employes of a US-Based Multi-National Corporation: A Comparative Study of United States, Poland and Mexico**, Doctor of Education, George Washington University, 2004.

Duncan, J.W., **Great Ideas In Management**. Jasses Bass Publisher. San Fransisco. 1990.

Durgun, Yunus ve Elif Kocagöz, Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:35, Ocak-Temmuz, 2010.

Durkheim, Emile, **The Division Of Labor In Society**. Glencoe, IL:Free Press. 1893

Durkheim, Emile, **Suicide**. Glencoe, IL. Free Press. 1897.

Durukan, Özlem Dilan, **Demografik Faktörler ve Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi Beş Faktör Modeline Dayalı Bir Uygulama**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006.

Dündar, Süleyman ve Hatice Özutku ve Fatih Taşpınar, İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarını İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**. Sayı:2 2007 ss.105-119.

Ekin, Nusret, **Endüstri İlişkileri**, Venüs Ofset, İstanbul, 1987.

Elgin, Z. Catherin, (1980). **The Relativity of Fact and the Objectivity of Value. Relativism: Interpretation and Confrontation**, Michael Krausz, Editors, (Notre Dame: University of Notre Dame Press, 1989), 86-89; Reprinted in Harvard Review of Philosophy, VI (1996), Cilt: 4-15; Analytic Philosophy, Editors. Jordan Lindberg, Mountain View, California: Mayfield, 2001, ss.390-398.

Elizur, Dov, Facets Of Work Values: A Structural Analysis Of Work Outcomes, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:69. 1984, ss. 379-389.

Engin, Yusuf, **Sendikacılık Sivil Toplum ve Yeni Duruşlar**. Öz-iplik İş Sendikası Eğitim Yayınları. Ankara 2002.

Engür, Mustafa, **Performans Başarısızlığı Değerlendirme Envanteri ve Kendinle Konuşma Anketinin Türk Sporcu Popülasyonuna Uyarlanması ve Uygulanması**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2011.

Erdem, Ramazan, Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Ekim 2007 ss.63-79.

Erdoğan, İlhan, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. Avcıoğlu Basım Yayım. 1996.

Erdoğan Tolga, Sinan Ünsar ve Necdet Süt. Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt:14, 2009, ss.447-461.

Eren, Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 7. Baskı. İstanbul, 2001.

Eren, Erol, **Yönetim ve Organizasyon. Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar**. Beta Basım Yayın. 2003 İstanbul.

Ergenç, Alev, **Analitik Bir Yaklaşımla İşe Bağlılık Olgusunun İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir, 1982.

Ergincan, Turgay, **Yüksek Öğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2010.

Ergüder, Üstün, Yılmaz Esmer ve Ersin Kalaycıoğlu, **Türk Toplumun Değerleri**, Yayın No: TÜSİAD-T/91, Cilt:6, Sayı:45, 1991.

Ersinadım, Hamza, Globalleşme Sürecinde Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sosyal Faaliyetleri, **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Kamu-İş**, Ankara, 2001, ss.44-70.

Esmer, Yılmaz, **Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye’de Sosyal, Siyasal, Ekonomik Değerler**, TESEV Yayınları, İstanbul, 1999.

Esmer, Yılmaz, **Türkiye Değerler Atlası**, Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları, 2012.

Eymen, Erman, **SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri**, İstatistik Merkezi Yayın No:1, 2007.

Fırat, Necla Şahin, Sendika Üyelik Durumu Açısından Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Değer Sistemlerine İlişkin Algıları, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:42, Sayı:4 2009 ss.137-177

French, John. R.P. ve Robert .L. Kahn; **A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health**, Journal of Social Issues, Cilt:18, 1962, ss. 1-47.

Freud, Sigmund, **New Introductory Lectures in Psychoanalysis**. New York: Norton, 1933.

Garbin, Albeno P. ve Frederick L. Bates, Occupational Prestige and its Correlates: A Re-examination. **Social Forces**. Cilt:44, Sayı:3, 1996 ss.295-302.

Gerek, Nüvit, Türkiye’de Sendika – Kooperatif ilişkilerinin ve Sendikaların Yatırım Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi. **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, Eskişehir 1984.

George, Jennifer M. ve Gareth R. Jones, ‘Experiencing Work: Attitudes and Moods’, **Human Relations**, Cilt.50, Sayı:4, 1997, ss. 393-416.

GfK Custom Research Türkiye, **Meslek Gruplarına ve Kurumlara Güven Endeksi**. 10.06.2010, http://www.gfk.com/imperia/md/content/gfkturkiye/pressreleases/gfk_turkiye_guven_endeksi_basin_bulteni_haziran_2010.pdf (04.03.2011).

Gordon, M.E., J.W. Philpot, R.E. Burt, C.A. Thompon ve W.E. Spiller, Commitment To The Union: Development Of A Measure And An Examination Of Its Correlates. **Journal of Applied Psychology**, Cilt:65, 1980, ss.479-499.

Gökçe, Ebru, **İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmen Örgütlerine (Sendikalara) Üye Olmama Sebepleri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi. Uşak, 2009.

Gökçe, Orhan ve Atabey, N.Ata, **Davranış Bilimleri Ders Notları**. Konya 2001.

Gökçeğöz, Fazlı, Etkili Takım Çalışması. **Polis Bilimleri Dergisi**. Cilt:2, Sayı:7-8, 2000, ss.259-274.

Gül, Hakan Mehmet, **Eğitim Çalışanlarının Eğitim Sendikalarına Bakışı, Beklentileri ve Sendikaların Eğitim Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri ve Beklentileri**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, 2007.

Gülmez, Mesut, Anayasa Değişikliği ve Memur Sendikacılığı. **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:28, Sayı: 4, Ankara, 1995, ss.1-35.

Gülmez, Mesut, ‘Memur Sendikaları ve Siyasal Etkinlik’, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 28, Sayı: 2, Ankara, 1995.

Güner, A.Reşat, **Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Modellenmesi**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2007.

Hackman, Richard ve Edward E. Lawler, Employee Reactions to Job Characteristics. **Journal of Applied Psychology Monograph**. Cilt.55 Sayı:3 1971 ss.259-286.

Hanzade Aslan, **Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006.

Harold L.Angle ve L.Perry James, Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates. **Academy of Managament Journal** Cilt.29, Sayı:1, 1986 ss.31-50.

Hatipoğlu, Zeyyat, **İşletmelerde Yönetim Organizasyon ve Personel Davranışı**, Beta Basım Yayım Dağıtım 1986.

Hechter, Michael, Value Research in the Social and Behavioral Sciences. **The Origin of Values**, (Michael Hechter, Lynn Nadel, Richard E. Michod Editors), The Origin of Values, Aldine de Gruyter, New York, 1993 ss.1-28.

Hedges, Janice Neipert, Job Commitment in America. Is It Waxing or Waning? **Monthly Labor Review**, Cilt.106 Sayı:7 1983 ss.17-24.

Hellriegel, Don ve John W. Slocum, **Organizational Behavior**. South-Western Cengage Learning, Elm Street Publishing Services, 13. Baskı, 2011.

Herzberg, Frederick, **The Managerial Choice, To Be Efficient And To Be Human** 1.Edition. Dow Jones-Irwin, Homewood, Illinois: 1976.

Hills, Michael D, Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory. **Online Readings in Psychology and Culture International Association for Cross-Cultural Psychology**, University of Wikato, New Zealand <http://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1040&context=orpc> (10.02.2010), ss.1-14.

Hitlin, Steven, Values as the Core of Personal Identity: Drawing Links Between two Theories of Self, **Social Psychology Quarterly**, Cilt:66, Sayı:2, 2003 ss.118-137.

Hitt, Mitchale A., R.Dennis Middlemist ve Robert Mathis, **Effective Management** Minnesota. West Publishing Co. 1987.

Hsieh, C.A., **A Study of the Relationship Between Work Values and Career Choice Among Hospitality Management Students in Taiwan**, Ph.D. Dissertation, Idaho State University, 2006.

Hodgetts, R.M., **Yönetim: Teori, Süreç ve Uygulama** (Çeviren Canan ÇETİN, Esin Can MUTLU) Beta Basım Yayım Dağıtım 1. Baskı İstanbul. 1999.

Hoell, C. Robert, 'The Effect of Interpersonal Trust and Participativeness on Union Member Commitment' **Journal of Bussiness and Psychology**, Cilt: 19, Sayı:2, 2004, ss.161-177

Hofstede, Gerard H., **Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values**. Beverly Hills, CA: Sage. 1980.

Horoğlu, Şenol, **Çalışanların İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (T.P.A.O. Örneği)**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1995.

House R. ve J. Rizzo, **Role Conflict And Ambiguity As Critical Variables In A Model Of Organizational Behavior**. Organizational Behavior And Human Performance, Cilt. 7, 1972 ss. 467-505.

Hökelekli, Hayati, **Din Psikolojisi**, TDV Yayınları. Ankara. 2001.

İşıklı, Alpaslan, **Küreselleşme ve Demokratikleşme**, 2. Baskı, Tüze Yayıncılık, Ankara, 1996.

Izgar, Hüseyin, A. Levent Ertekin ve M.Engin Deniz, Aynı İş Kolunda Çalışan Sendikalı ve Sendikasız İşgörenlerin İş Doyumu. **Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi**. Sayı:28, 2009, ss:105-114.

İnceoğlu, Metin, **Tutum Algı İletişim**, Beykent Üniversitesi Yayınevi. 5.Baskı. No:69 İstanbul 2010.

İzmirlioğlu, Ayça, **Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Faaliyetleri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010, ss.172-173.

Jahangir, Nadim, Mohammad Muzahid Akbar ve Haq. Mahmudul, Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents., **BRAC University Journal**, Cilt.1, Sayı:2, 2004 ss.75-85.

Johnson, Roy W., Gloriya Jones Johnson ve Christine R. Patterson, ‘Moderators of the Relationship Between Company and Union Commitment : A Meta-Analysis’, **The Journal of Psychology**, Cilt:133, Sayı:1, 1999, ss.85-103.

Johnson, S.M. Incentives for Teachers. What Motivates, What Matters. **Educational Administration Quarterly**. Cilt.22, Sayı:3, 1986, ss.54-79.

Jurgensen, C.E, ‘Job preferences: What makes a job good or bad?’, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:63,Sayı:3, 1978 ss.267-276.

Kağnıcıoğlu, Deniz, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi Yayını No:1747, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:902, Eskişehir, 2007.

Kağnıcıoğlu, Deniz, **Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri**. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1163. Eskişehir 1999.

Kalkandelen, A.Hayrettin, **Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık**. Şenyuva Matbaası, Ankara. 1968.

Kanten, Selahattin, Şule Tükeltürk ve Muhteşem Baran, Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Prososyal Örgütsel Davranışları Arasındaki Etkileşimi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**. Cilt:5, Sayı:3, ss.30-38.

Kanungo, Rabindra, Measurement of Job and Work Involvement. **Journal of Applied Psychology** Cilt:67, 1982 ss.341-349.

Kaplan, David., P Harik ve L Hotchkiss, Cross-Sectional Estimation of Dynamic Structural Equation Models in Disequilibrium. Factor Analysis and Structural Equation Modeling: A Festschrift for Karl G. Jöreskog. Lincolnwood. IL: **Scientific Software International**. 2000, ss.315-339.

Kara, Necati, **Kur'an'da Beden Dili**, Bilge Yayınları. Ankara. 1998.

Karabatı, S. ve Say-İşeri,A., 'Relating work values to societal values; Evidence from the Turkish Business Context', **Cross Cultural Management**, Cilt:12, Sayı:2 , 2005 ss. 85-107.

Karaca, Erol, 'Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin (SBÖ) Bir Yapısal Eşitlik Modeli ile Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma' **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:13, Sayı:3, 2011, ss:65-78.

Karacaoğlu, Korhan, Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama. **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**. Cilt:16, Sayı:52. 2005 ss:1-72.

Karl G. Jöreskog ve Dag Sörbom, **Lisrel 8: Users Reference Guide**. SSI International, 1996.

Karoğlu, Ertuğrul, **İnsan Kaynakları Fonksiyonlarındaki Gelişmelerin Sendikasılaşma Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar, 2009.

Kasnak, Erdal Erdem, **Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Şirketinde Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.

Kaynak, Selma, **Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2007.

Kaynak, Tuğray, **Organizasyonel Davranış ve Yönlendirmesi**. Alfa Yayınları. 2. Baskı. İstanbul 1995.

Kelloway E. Kevin, **Using Lisrel for Structural Equation Modeling**. Sage Publications. 1988.

Kelloway, E. Kevin., M. Victor Catano ve R. Robert Southwell, ‘The Construct Validity of Union Commitment: Development and Dimensionality of a Shorter Scale’, **Journal of Occupational and Organisational Psychology**, Cilt:65, Sayı: 3, 2011, ss.197-2011.

Keser, Aşkın, **Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerine Uygulama**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2003.

Kirkman, Bradley L. ve Benson Rosen, Beyond Self-Management: Antecedents And Consequences Of Team Empowerment. **Academy Of Management Journal**, Cilt.42, 1999. ss. 58-74.

Kline, Rex, **Principles and practice of structural equation modeling**. The Guilford Press, 1998

Kluckhohn, Clyde, **Values and Value-Orientations in The Theory Of Action: An Exploration in Definition and Classification**, In T. Parsons & E. Shils (Eds.),

Toward A General Theory Of Action. Cambridge, MA: Harvard University Press 1951.

Kluckhohn Florence ve Fred L. Strodbeck, **Variations in Value Orientations**, Evanston, III. Row, Peterson and Co. 1961.

Knapstad, Geir, Sendikal Demokrasi, Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları, **Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Yayınları**, 1999, ss.147-153.

Knoop, Robert, 'Work Values and Job Satisfaction', **The Journal of Psychology**. 128,6, 1994. ss.683-690

Koç, Canan ve Yıldırım Koç, **Disk Tarihi, Efsane mi Gerçek mi?** Epos Yayınları, Ankara, 2008.

Koç, Yıldırım, **Sendikacılık Tarihi**, Orman-İş Eğitim Yayınları No:7 Ankara 1999.

Koç, Yıldırım, **Türkiye’de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, EPOS Yayınları, Ankara 2007.

Koç, Yıldırım, Sendika içi demokrasi, **11.Tez Kitap Dizisi**, İstanbul, Uluslararası Yayıncılık Ltd. Şti. Sayı. 6, 1987, ss.192-200.

Koivula, Nina, **Basic Human Values in the Workplace Social psychological studies 17**, Department of Social Psychology, University of Helsinki, 2008.

Korkusuz, Refik, **Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri**. Birleşik Yayınevi, İzmir, 2003.

Kubat, Umut, **İmalat Sektöründe İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya 2007.

Kubat, Umut ve Ayşe Kuruüzüm, İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Fakültesi Dergisi**. Cilt.15. Sayı:3. 2010, ss. 487-505.

Kuruüzüm, Ayşe ve Sezgin Irmak ve Emre İpekçi Çetin, İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler:İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz. **Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**. Ahmet Yesevi Üniversitesi Sayı:53 2010 ss.183-198.

Kuşdil, M. Ersin ve Çiğdem Kağıtçıbaşı, Türk Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı , **Türk Psikoloji Dergisi**, Cilt:15, Sayı:45, 2000, ss.59-76.

Kutal, Metin, ‘Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı’, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:5 2005 ss.11-26.

Ladd, R.T., Gordon M.E., Beauvais L.L. ve Morgan R.L. Union Commitment: Replication and Extansion. **Journal of Applied Psychology** Cilt.67, ss.640-644.

Lastik, Petrol ve Kimya İşçileri Sendikası, **LASPETKİM-İŞ** (Lastik, Petrol ve Kimya İşçileri Sendikası), (1993), Laspetkim-iş 10Yaşında, Laspetkim-iş Yayını-8, Araştırma –3, İstanbul.

Lawler, Edward E. ve Douglas T.Hall., Relations of Charactaristics to Job Involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation. **Journal of Applied Psychology** Cilt.54, 1970 ss.305-312.

Leiter Jeffrey, Work Alienation in the Textile Industry: Reassessing Blauner. **Work and Occupations**. Cilt.12, Issue.4, 1985 s.479-498

Lodahl, Thomas M. ve Kejner Matilde M., The Definition And Measurement Of Job Involvement. **Journal of Applied Psychology** Cilt.49, 1965 ss.24-33.

Lordoğlu, Kuvvet ve Mete Törüner, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım, İstanbul, 1995.

Louiselle, Kevin.G., **Job Involvement as Psychological Identification with Job-Roles** The Refinement and Validation of a Construct. Ph. D. Dissertation. University of Missouri-Sait Louis. 1989

Luthans, Fred, **Organizational Behavior**. McGraw Hill Company. New York 1995.

Lyons, Sean, **An Exploration of Generational Values in Life And at Work**, Unpublished Doctoral Dissertation, Carleton University, 2003.

Mahiroğulları, Adnan ‘Teorik Çerçevesi ve Dünyadaki Uygulamalarıyla Sendika-Siyaset, Sendika – Siyasal Parti İlişkisi’, **T.C. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:19, Sayı:1, İstanbul, 2004 ss.349-371.

Manhardt, Philip J., ‘Job Orientation Of Male And Female College Graduates İn Busines’, **Personnel Psychology**, Cilt.25, 1972 ss.361-368.

McGregor, Douglas, **Örgütün İnsan İlişkileri Yönü**, (Çeviren Doğan Energin) , Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Yayın No:16, Ankara. 1970.

Meyer J.P., D.J. Stanley, L. Herscovith ve L. Topolnytsky. Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organisation: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. **Journal of Vocational Behavior**, Cilt:61, 2002, ss.20-52.

Mietus, Walter, ‘The Development Of An Istrument Measuring Values Associated With Work’, **Journal Of Industrial Teacher Education**. Cilt:14, Sayı:4, 1977 s.63-72.

Mobley, William, H., Intermediate Linages İn The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. **Journal of Applied Psychology**, Cilt.62, Sayı.2, ss.237-240.

Morris, Charles W., Varieties of Human Value. Chicago: University of Chicago Press, 1956.

Mottaz, J.Clifford, The Relative Importance Of Intrinsic And Extrinsic Rewards As Determinants Of Work Satisfaction. **The Sociological Quarterly**. Cilt.26, Sayı:3 1985 ss.365-385.

Naquin, Sharon, S. ve Elwood F. Holton, The Effects of Personelity, Affectivity and work Commintment on Motivation to İmprove Work Through Learning, **Human Resorce Development Quarterly**, Cilt.13, Sayı:4 2002 ss.357-376.

Northcraft Gregory B. ve Neale Margaret A., **Organizational Behavior: A Management Challenge**. The Dryden Press. 1996.

Okur, Mehmet Emin, **İKY'nin Endüstri İlişkileri Sisteminin Gelişimi İçinde Artan Önemi ve Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001.

Onaran, Oğuz, **Çalışma Yaşamında GÜdülenme Kuramları**. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:470 Sevinç Matbaası Ankara 1981.

Ott, J. Steven, Sandra Parks ve Richard B.Simpson, **Classic Reading in Organizastional Behavior**. Brook/Cole Publishing Company, California. 1989.

Özden, Yüksel, **Eğitimde Yeni Değerler**. Pegem Yayıncılık. Ankara. 2004.

Özdevecioğlu, Mahmut, Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:21. 2003 ss.77-96.

Özdevecioğlu, Mahmut, Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. **Amme İdaresi Dergisi**. Cilt:37, Sayı:4, 2004 ss.97-115.

Özer, Kadir, **Gerçekçi Yönetişim**. Sistem Yayıncılık. İstanbul. 2003.

Özer, M. Akif, Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunu ve Memur Sendikacılığı. **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İş) İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, Ankara 2000 ss.119-142.

Özgen, Hüseyin ve Azmi Yalçın, **İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım**, Nobel Kitapevi, Adana 2011.

Özkalp, Enver, **Davranış Bilimlerine Giriş**, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1355; Açık öğretim Fakültesi Yayını No:722, Eskişehir, 2002.

Özkalp, Enver, **Davranış Bilimleri, Organizasyonlarda Davranış. İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları**. No:249/169. Eskişehir, 1984.

Özkoç, Hatice Hicret, **Yapısal Eşitlik Modeli: Sağlık Sektörüne Uygulanması**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmamış Doktora Tezi. 2011.

Özkul, Ahmet Sait, **Yaşam Ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2007.

Polat, Hüseyin, **İşçinin Ekonomik Korunması ve Sendikalar**, Tisa Matbaacılık. Ankara. 1972.

Poyraz, Hakan, **Değerlerin kuruluşu ve yapısı – Değerler ve Eğitimi**, Değerler ve Eğitimi Uluslar arası Sempozyumu. Değerler Eğitim Merkezi Yayınları İstanbul, 2007.

Purcell, Theodore Vincent, **The Worker Speaks his Mind on Company and Union**. Cambridge. MA: Harvard University Press. 1953.

Raymond, E. Glos., Richard D. Steade ve James R. Lowry, **Business, Its Nature and Environment an Introduction**. Cincinnati: South-Western Pub., 11.Baskı, London, 1987.

Robbins, Stephen P., **Örgütsel Davranışın Temelleri** (Çeviren Sevgi Ayşe ÖZTÜRK). Anadolu Üniversitesi Yayınları. 1.Baskı. Eskişehir. 1994.

Robbins T.L., Summers T.P., Miller J.L., **İntra and İnter- Justice Relationships: Assessing the Direction**. Human Relations. Cilt.53 Sayı.10, 2000 ss.1329-1355.

Roccas, Sonia, Lilach Sagiv, Shalom H Schwartz ve Ariel Knafo, The big five personality factors and personal values. **Personality and Social Psychology Bulletin**, Cilt: 6, 2002, ss.780-801.

Rogers, Carl, **Freedom to Learn fort he 80's**. Columbus, Ohio & Charless Merrill Publishing. 1983

Rokeach, Milton, **Beliefs, Attitudes and Values: A Theory Of Organization and Change**. 1968.

Rokeach, Milton, **The Nature of Human Values**. New york: Free Pres, 1973.

Saal, F.E., Job Involvement: A Multivariate Study Approach. **Journal of Applied Psychology**. Cilt.63. 1978 ss.53-61.

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Melek Tüz, **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi. Bursa. 2001

Saeki Norico, Xitao Fan ve Lani Van Dusen, A Comparative Study of Creative Thinking of American and Japanese Collage Students. **The Journal of Creative Behavior** Cilt:35, Sayı:1, 2001 ss. 24-36.

Sagie, Abraham, Elizur Dov ve Koslowsky Meni, ‘Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects’, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt:17, 1996, ss.503-514.

Sağlam, Ayhan Çiçek, Akademisyenlerin İşe Güdülenmesinde ‘Hijyen ve Güdüleme’ Faktörlerinin Önemi. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt:8, Sayı:13, 2007 ss.52-57.

Samuel, B. Bacharach ve Michael Aiken, The Impact of Alienation, Meaninglessness and Meritocracy on Supervisor and Subordinate Satisfaction. **Social Forces**. Cilt.57, Sayı:3, 1979, ss.853-870.

Sang, H.K., **Başkalarını Motive Etmenin 101 Yolu**. Çeviren Hüseyin AYDIN. Timaş Yayınları. İstanbul. 1998.

Sapançalı, Faruk, ‘Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler’, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, Cilt:21, Sayı:5, ss.4-23.

Sarnswang, Sudarat, **Work Values And Job Satisfaction Of Academic Deans In Thailand’s Universities**, Ph.D. Dissertation. University Of Missouri Columbia. 1995.

Scheel, J.L., **Personal and Professional Values of Private and Agency Social Workers, Doctor of Social Welfare**, Yeshiva University, 1997.

Schermelleh-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger ve Hans Müller, Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures, **Methods of Psychological Research Online**, Cilt.8, Sayı:2, 2003, ss.23-74.

Schumacker, Randall E. ve Richard G. Lomax, **A Beginners's Guide to Structural Equation Modeling**, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey 2004.

Schwartz, Barry, On the Creation and Destruction of Value, **The Origin of Values**, (Michael Hechter, Lynn Nadel, Richard E. Michod - Editors), The Origin of Values, Aldine de Gruyter, New York, 1993, ss.153-186.

Schwartz, Shalom ve Lilach Sagiv, Value Priorities and Subjective Well-Being: Direct Relations and Congruity Effect, **European Journal of Social Psychology**, Cilt:30 Sayı:2, ss. 177-198.

Schwartz, Shalom.H. Universals in the content and structure of values: Theory and emprical test in 20 countries. In: Zanna, M., Editor. **Advances in Experimental Social Psychology** Cilt:25, New York: Academic Press. 1992, s. 1-65.

Schwartz, Shalom.H, Value Priorities And Behaviour: Applying A Theory Of Integrated Value Systems.
<http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico2/2Psico%2007.pdf>
(10.02.2012), s.119-144.

Schwartz, Shalom.H, **Basic Human Values**, The Hebrew University of Jerusalem, 2009
http://www.ccsr.ac.uk/qmss/seminars/2009-06-10/documents/Shalom_Schwartz_1.pdf (10.02.2012), ss.1-38.

Schwartz, Shalom.H, A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work, **Applied Psychology: An International Review**, Cilt:48, Sayı:1, 1999 ss.23-47.

Schwartz, Shalom.H ve W. Bilsky, Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross cultural replications, **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt:58, 1990, ss:878-891.

Sears, David O., J.L. Freedman ve J.M. Carlsmith, (Çeviren: Ali Dönmez) **Sosyal Psikoloji**, Ankara: İmge Kitabevi, 2003.

Seçer, Barış, İşçilerin Haklarını Kullanmaktan Kaçınmaları: Nedenleri ve Çözüm Yaklaşımları. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt:12, Sayı:1, Yıl:2010, ss.99-115.

Seçer, Barış, Endüstriyel Demokrasi: İşçilerin Yönetime Katılmasından İşçi Katılımına, **Çimento İşveren Dergisi**. Cilt.23, Sayı:6, 2009, ss.19-35.

Sekaran Uma, **Research Methods for Business**. John Willey & Sons, New York, 1992.

Selamoğlu, Ahmet, ‘Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı’, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Cilt:2. 2004, ss.39-53.

Seymen, Recep, **Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü ve ABD Sendikacılığı Üzerine Bir İnceleme**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1993.

Shore, McFarlane Lynn, Lois E. Tetrick ve Sinclair, Robert R., A.Lucy Newton., ‘Validation of a Measure of Perceived Union Support’, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:79, Sayı:6, 1994 ss.971-977.

Silah, Mehmet, **Çalışma Psikolojisi**, Seçkin Yayıncılık. Ankara. 2000.

Silah, Mehmet, **Sosyal Psikoloji-Davranış Bilimleri**. Gazi Kitabevi. Ankara 2000.

Slevin, Dennis P., **The Whole Manager**, American Management Association. New York. 1989.

Solmuş, Tarık, İnsan Kaynakları Yönetiminde Bir Uygulama Alanı Olarak Motivasyon. **Türk Psikoloji Bülteni**. Sayı: 19 Ankara 2000 ss.69-76.

Spector, Paul, **Job Satisfaction**, SAGE Publication Londra 1997.

Spence, Janet G., **The Relationship Between Cooperative Education Student Work Values And Work Site Manager's Referent Power**, Ph. D.Dissertation, Ohio State University. 2003.

Stagner R. 'Dual Allegiance as a Problem of Modern Society', **Personnel Psychology**. Cilt.7, 1954 ss. 41-47.

Steers. R.M. ve Black J.S. **Organizational Behavior**. Fifth Edition. Harper Collins College Publishers. 1994.

Steven C. Velasco, **Work Values: Sources of Variation and Consequences for Earnings Inequality between Men and Women**. Ph.D.Dissertation. University of California. 1998.

Stringer Rober A., **Achievement Motivation and Management Control, Motivation and Control In Organizations**, Edited by Gene W.Dalton and Paul D. Lawrance, Richard D. Irwin Inc. And The Dorsey Press. 1971.

Sulu, Seyfettin, **Örgütsel Adaletsizlik – İş Davranışları İlişkisinde İş Tutumlarının Rolü**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, İzmit, 2010.

Super, Donald E. Values: Their Nature, Assessment And Practical Use. In D.E. Super&B.Sverko, (Editors.) **Life Roles, Values and Careers**, International Findings

of the Work Importance Study. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 1995, ss.54-61.

Super, Donald E., **Work Values Inventory Manual**. Boston. Houghton Mifflin 1970

Sur, Melda, **Grev Kavramı Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme**. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları. İzmir. 1987.

Sümer Haluk Hadi, Fevzi Demir ve Ali Nazım Sözer, **Eğitim Semineri Notları**, Türkiye Haber- İş Sendikası Yayınları, No:25, 2005.

Sürek, Müfide, **İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Görevli Üye Temsilcilerinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

Sverke, Magnus ve Sarosh Kuruvilla, ‘A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test of an Integrated Theory’, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 16. 1995, ss.505-532

Şahin, Ali, Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı.11, 2004, ss.549-560.

Şencan, Hüner, **Davranış Bilimleri**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Davranış Bilimleri Anabilim Dalı. <http://huner4.tripod.com/abc.pdf> (12.07.2010).

Şener, T.Emine ve M.A. Acuner, Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri. Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. **TCDD Hastaneleri Tıp Bülteni**. Sayı:3 2002.

Şenyiğit Gürcan. Çalışma Hayatında Stres. **Verimlilik Dergisi**. Ankara, MPM Yayınları. Temmuz 2004.

Şimşek, Ömer F., **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları**, Ekinoks Yayınları, Ankara, 2007.

Şişli, Zeynep, **Sendikaların Örgütsel Yapısı ve Katılımcılık**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2000.

Talas, Cahit, Sait Dilik ve Alpaslan Işıklı, **Türkiye’de Sendikacılık Hareketi ve Toplu Sözleşme**. Türk İktisadi ve Araştırma Projesi. Ankara 1965.

Taş, Ali, Öğretmenlerin İş Değerlerinin Örgütsel Adalet Algılarına Etkisi, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Sayı.27, 2010 ss.211-222.

T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması**, T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Ankara 2010.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yıllar itibariyle sendikalı işçi üye sayısı ve oranı, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik> T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi Web Sitesi, (03.07.2011).

Tett Robert P. ve Meyer John P., Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention and Turnover: Path Analyses Bases on Meta Analytic Findings. **Personnel Psychology**. Cilt.46, Sayı.2, 1993 ss.259-293.

Tevrüz, Suna ve Tülay Turgut, Çalışma Amaçlarının Tesbiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi, **Öneri Dergisi**, Cilt: 6, Sayı:22, 2004, ss.33-44,

Tezbaşaran, A.Ata, **Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu**, Üçüncü Sürüm e-kitap, 2008
https://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_Olcek_Hazirlama_Kilavuzu
(12.18.2013)

Tınar, Mustafa Yaşar, İş davranışlarını Açıklama Yeterliliği Açısından GÜdülenme Kuramları. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:3 Sayı:2 1988.

Tokol, Aysen, Sendika Faaliyetlerinde Gelişmeler – Geleneksel Sendikalardan Modern Sendikalara. **Uludağ Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: VI, Sayı: 2, Bursa 1985 ss.121-127.

Toksöz, Gülay, Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:43, Sayı:3, ss.439-454.

Toksöz, Gülay ve Fevziye Sayılan, ‘Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar’, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 49 Sayı: 3 ss.297-306.

Tomrukçu, Bahar, **Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2008.

Tsai M.T. ve C.C. Huang. The Relationship Among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. **Journal of Business Ethics**. Cilt:80 2008 ss.565-581.

Tuncay, A. Can, **Toplu İş Hukuku**. Alfa Yayınları. İstanbul 1999.

Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınları, İstanbul 2003.

Turner, A.N. ve Lawrence, P.R., **Industrial Jobs and Worker: An Investigation of Respnse to Task Attributes**. Boston. Harvard University Grade School of Business Administration. 1965.

Turan, Güngör, **Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri**.
<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale-23.pdf> (12.08.2011), ss.20-28.

Turan, Mümtaz, **Kültür Değişimleri**, Başbakanlık Yayınları. Ankara. 1972.

Tüfekçi, Nezihe ve Ömer K. Tüfekçi, Bankacılık Sektöründe Farklı Olma Üstünlüğünün ve Müşteri Sadakatının Yarattığı Değer: Isparta İlinde Bir Uygulama, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, 2006, ss.170-183.

Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr/> , Türk Dil Kurumu Resmi Web Sitesi, (14.03.2010).

Türk, Mehmet Sezai, Enver Aydoğan ve Niyazi Kansu, İçsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. ‘Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaasında Yapılan Karşılaştırmalı Bir Araştırma’, Uluslararası I. Matbaa Sempozyumu, <http://w3.gazi.edu.tr/web/msturk/yayinlar/pdf/motive.pdf> Erişim:02.11.2010 .

Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı:13458 08 Mart 2013
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458>. (08.03.2013).

Türkiye’de Sendikal Örgütlenme, Mevcut Yasalar, İhtiyaçlar ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı Üzerine Bir Değerlendirme. **Disk/Sosyal-İş Sendikası Yayınları**. 2012.

Twenge Jean M., Stacy M. Campell, Brian J. Hoffman ve Charles E. Lance, Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values İnvreasing, Social and İntrinsic Values Decreasing. **Journal of Management**. Cilt:36 Sayı:5, 2010 ss.1117-1142.

Uçkan, Banu, Sendikalar Arası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar, **Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, No:38, Ankara, 2000, ss.751-766.

Uçkan, Banu, 'Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi', **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 56, Sayı:3, 2001, ss.157-176.

Uçkan, Banu ve Deniz Kağnıcıoğlu, 'İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği', **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:2009/3 ss.35-56.

Urhan, Betül, Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Sayı: 1, 2005, ss.57-88.

Urhan, Betül, İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri, **'İş, Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:14 Sayı:02, 2012, ss.33-56.

Uyan, Gül, **Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002.

Uyguç, Nermin, 'Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi', **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:18 Sayı:1, 2003, ss. 93-103.

Ünal, Sevtap ve Aysel Erciş, Pazarın Satınalma Tarzlarına ve Kişisel Değerlere Göre Bölümlendirilmesi, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi** Cilt:21, Sayı:1, 2006, ss.359-383.

Ünlü, Sezen, **İş ve Yaşamda Motivasyon**. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3302
Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1974 2013.

Ünsal, Engin, **Sendika Yazıları – Hedefini Vuramayan Ok Türk Sendikacılığı**.
Boyut Matbaacılık. İstanbul 1997.

Vandenberg Robert ve Vida Scarpello, A Longitudinal Assesment of the
Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and
Organization, **Journal of Organizational Behaviour**. Cilt.15, 1994 ss.535-547.

Vernon Philip, The Nature -Nurture Problem in Creativity. **Handbook of Creativity**.
Edited by John A. Glover; Royce R. Ronning; Cecil R. Reynolds. Plenum Press,
New York and London. Chapter 5, 1989 ss.93-108.

Wakefield John F., **Creative Thinking- Problem Solving Skills and the Arts
Orientation** Ablex Publishing corporation Norwood, New Jersey. 1992.

Weber, Max, **The Protestant Ethic And The Spirit Of Capitalism**. New York.
Scribner's. 1905.

Weiner, Nan. Determinants And Behavioral Consequences Of Pay Satisfaction: A
Comparison Of Two Models. **Personnel Psychology**. Cilt.33, Sayı:4, 1980 ss.741-
757

Williams Robin. M, **Values**, In E. Sills (Ed.), International encyclopedia of the social
sciences. New York: Macmillan, 1968.

Wilkie, William, **Consumer Behavior**, Canada, John Wiley & Sons. Inc. 1994.

Wofford, J., **Organizational Behavior**. Kent Publishing Company. Boston. 1988.

Wollack, Stephen, James G. Goodale ve Jan P. Wijting ve Smith Patricia Cain, 'Development Of The Survey Of Work Values' **Journal Of Applied Psychology**. Cilt:55, Sayı:4, 1971. s.331-338.

Yağmurlu, Aslı, Örgüt Kuramları ve İletişim. **Amme İdaresi Dergisi**. Cilt:37 Sayı:4 Aralık 2004 ss.31-55.

Yalçinkaya, Mustafa. **X ve Y Teorileri. Eğitim Yönetimine Yansımaları**. Eğitim ve Bilim Yayınları. Cilt. 19 Sayı.95 1995.

Yiğit, Abdulvahap, **İş Güvenliği**, Alfa Aktüel Yayınları. Bursa. 2010.

Yücel, Cemil ve Ebru Karataş, Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri, **Ege Eğitim Dergisi**, Sayı:10/2 2009, ss.70-101.

Yüksel, Öznur, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitapevi, Ankara, 2000.

Zedeck, Sheldon, 'Commentary on Diversity and Work-Family Values'. In (Eds.) Earley and Erez. **New Perspectives on International Industrial/Organizational Psychology**. New Lexington Press. San Francisco. 1997 ss. 319-332.

Zur, Shapira ve Terri L. Griffith, 'Comparing the Work Values of Engineers with Managers, Production and Clerical Workers: A Multivariate Analysis', **Journal of Organizational Behavior**, Cilt.11, Sayı:4, 1990 ss.281-292.

EK 1 : Anket Formu

Sayın katılımcı;

Bu anket, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırlanan bir doktora tezinin araştırma kısmının oluşturulmasına yardımcı olacaktır. Anket, Sendikalı çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Cevaplarınız gizli kalacak ve sadece bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Araştırmanın başarısı tüm soruları cevaplamanıza bağlıdır. Göstereceğiniz dikkat ve harcayacağınız zaman için teşekkür ederim.

Levent Serhat BAYAR

0 505 7768099

lsbayer@hotmail.com veya serhatbyr@yahoo.com

Cinsiyetiniz

☐ Kadın ☐ Erkek

Yaşınız

☐ 15-23 ☐ 24-32 ☐ 33-41 ☐ 42-50 ☐ 51 ve üstü

Medeni Durum

☐ Evli ☐ Bekâr ☐ Ayrılmış ☐ Diğer

Eğitim Durumu

☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Üniversite ☐ Lisansüstü

Sendika Üyesi misiniz?

☐ Evet ☐ Hayır

Cevabınız Evet ise Hangi Sendikaya Üyesiniz?

.....

Sendika Üyesi Değilseniz **İŞ DEĞERLERİ ÖLÇEĞİ** ve **İŞ DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ** sorularına geçebilirsiniz.

SENDİKAL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Emin değilim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum	1	2	3	4	5
2	Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır	1	2	3	4	5
3	İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim	1	2	3	4	5
4	Hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur	1	2	3	4	5
5	Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir	1	2	3	4	5
6	İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir	1	2	3	4	5
7	Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalarıdır	1	2	3	4	5
8	Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum	1	2	3	4	5
9	Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir	1	2	3	4	5
10	Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya	1	2	3	4	5

	yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir					
11	Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım	1	2	3	4	5
12	Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim	1	2	3	4	5
13	Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur	1	2	3	4	5
14	Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim	1	2	3	4	5
15	Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir	1	2	3	4	5
16	Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum	1	2	3	4	5
17	Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam	1	2	3	4	5
18	Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar	1	2	3	4	5
19	Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum	1	2	3	4	5
20	Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor	1	2	3	4	5
21	İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim	1	2	3	4	5
22	Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını	1	2	3	4	5

	(ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir					
23	Sendikadan çok işime bağılıyım	1	2	3	4	5
24	Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir	1	2	3	4	5
25	Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum	1	2	3	4	5
26	Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim	1	2	3	4	5
27	Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir	1	2	3	4	5
28	Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor	1	2	3	4	5

İŞ DEĞERLERİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeler iş değerleri ile ilgilidir. Lütfen bu ifadelerin **iş veya kariyeriniz için önem derecesini**, uygun seçeneği işaretleyiniz. **X işareti koyunuz.**

	İŞİM BENİ TATMİN EDİYOR ÇÜNKÜ,	Hiç Önemli değil	Biraz Önemli	Oldukça Önemli	Önemli	Çok Önemli
1	Başkalarına yardım etmeme fırsat tanıyor	1	2	3	4	5
2	Yaptığım iş aracılığıyla başkalarına yardım etmeme fırsat veriyor	1	2	3	4	5
3	Toplumun ve diğer kişilerin refahına katkıda bulunuyor	1	2	3	4	5
4	Yeni fikirler denememe izin veriyor	1	2	3	4	5
5	Görevleri tamamlamada yeni metotlar üretmemi gerektiriyor	1	2	3	4	5
6	Tamamen yeni fikirler geliştirmemi gerektiriyor.	1	2	3	4	5
7	Yeni problemleri çözmeme her zaman fırsat tanıyor	1	2	3	4	5
8	Monoton değil ve beni sürekli öğrenme konumunda tutuyor	1	2	3	4	5
9	Zor durumlarda yetenek ve vasıflarımı kullanmama izin veriyor	1	2	3	4	5
10	İyi yapılmış bir görevden dolayı bana başarı duygusunu tattırıyor	1	2	3	4	5
11	Her günün sonunda bana bir şeyleri başarıyla tamamladığımı hissettiriyor	1	2	3	4	5
12	Bana iyi bir iş yaptığım hissini veriyor	1	2	3	4	5

13	Karar alırken kendi inisiyatifimi kullanmama müsaade ediyor	1	2	3	4	5
14	Bağımsız çalışmama imkân tanıyor	1	2	3	4	5
15	İşimi istediğim şekilde yapmama olanak sağlıyor	1	2	3	4	5
16	Başkalarının çalışmak istediği bir iş	1	2	3	4	5
17	Başkalarının saygı duyduğu bir iş	1	2	3	4	5
18	Toplumda prestiji olan bir iş	1	2	3	4	5
19	Liderlik vasıflarımı göstermeme olanak sağlıyor	1	2	3	4	5
20	Diğerlerinin işlerini planlayıp yönetmemi gerektiriyor	1	2	3	4	5
21	İşimi yaparken bana yetki veriyor	1	2	3	4	5
22	İstediğim şekilde yaşamama yetecek ödemeyi alıyorum	1	2	3	4	5
23	Yaptığım işten en yüksek geliri elde etmemi sağlıyor	1	2	3	4	5
24	İstediğim şeyleri alabilecek kadar iyi ücret alıyorum	1	2	3	4	5
25	İstikrarlı bir iş	1	2	3	4	5
26	Pozisyonumu hep koruyacağım hissine sahibim	1	2	3	4	5
27	İşten çıkarılma ihtimalim düşük görünüyor	1	2	3	4	5
28	Çalışmak için temiz sıcak ve aydınlık bir yer	1	2	3	4	5
29	Çalışmak için güvenli ve hoş bir yer	1	2	3	4	5
30	Yeterli çalışma, dinlenme alanına ve diğer tesislere sahip	1	2	3	4	5
31	İşim mantıklı bir kişi tarafından denetleniyor	1	2	3	4	5
32	Adil bir patronum var	1	2	3	4	5

33	Kişisel sorunlarım hakkında konuşabileceğim bir patronum var	1	2	3	4	5
34	İş arkadaşlarımla kaliteli ilişkiler kurmama izin veriyor	1	2	3	4	5
35	Meslektaşlarımla arkadaşlık kurmama imkan tanıyor.	1	2	3	4	5
36	İş arkadaşlarımla çalışmak kolaydır	1	2	3	4	5
37	Aileme veya arkadaşlarıma zaman ayırmama imkan veriyor	1	2	3	4	5
38	Hayatı sevdiğim şekilde yaşamama imkan veriyor	1	2	3	4	5
39	Çalışma saatlerimin esnek olmasına olanak veriyor	1	2	3	4	5
40	Çeşitli görevler içeren bir işim var	1	2	3	4	5
41	Beni sürekli aynı şeyi yapmak zorunda bırakmıyor	1	2	3	4	5
42	Çeşitli beceri ve ilgiler sunan bir iştir	1	2	3	4	5

İŞ DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki her bir ifadeye ne derece katıldığınıza ölçeği kullanarak yanıt veriniz.**X** işareti koyunuz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşlerimi zamanında tamamlarım	1	2	3	4	5
2	Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım	1	2	3	4	5
3	Problem çıktığında hızla çözerim	1	2	3	4	5
4	Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmetler veririm.	1	2	3	4	5
5	Çalışırken yüksek düzeyde gerilim yaşıyorum	1	2	3	4	5
6	İşim yüzünden sinirlilik ve benzeri rahatsızlıklarım oldu	1	2	3	4	5
7	Başka bir işte çalışsaydım sağlığım daha iyi olurdu	1	2	3	4	5
8	İşle ilgili sorunlar yüzünden uyku güçlüğü çektiğim oldu	1	2	3	4	5
9	İş haricinde de işle ilgili sorunları kafamdan atamıyorum	1	2	3	4	5
10	İş hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek istiyorum	1	2	3	4	5
11	Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi	1	2	3	4	5

	görüyorum					
12	Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissim var	1	2	3	4	5
13	Bu kurumda kendimi ailenin bir ferdi gibi hissediyorum	1	2	3	4	5
14	Bu kurumun benim için özel bir anlamı var	1	2	3	4	5
15	Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm	1	2	3	4	5
16	Gelecek bir yıl içinde bu kurumdan ayrılabilirim	1	2	3	4	5
17	Gelecek birkaç yıl içinde bir gün kurumdan ayrılabilirim	1	2	3	4	5
18	Bu işten ayrılmayı hiç düşünmüyorum	1	2	3	4	5
19	Gelecek yıl muhtemelen yeni bir iş arayacağım	1	2	3	4	5