

T.C.
İSTANBUL NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER (TEZLİ)
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KAMU SENDİKALARINDA ÜYE MEMNUNİYETİ, SENDİKAL
BAĞLILIK VE SENDİKAL VATANDAŞLIK ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

Orhan SİĞNAK

Yüksek Lisans Tezi

KAMU SENDİKALARINDA ÜYE MEMNUNİYETİ, SENDİKAL
BAĞLILIK VE SENDİKAL VATANDAŞLIK ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

Orhan SİĞNAK

T.C.
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler (Tezli) Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

ORCID ID: 0009-0001-5369-5630

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN

İstanbul
Şubat 2024

KABUL VE ONAY

Orhan SİĞNAK tarafından hazırlanan “Kamu Sendikalarında Üye Memnuniyeti, Sendikal Bağlılık Ve Sendikal Vatandaşlık Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma, 06/02/2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi: **Doç. Dr. Gözde MERT** _____
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Jüri Üyesi: **Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP** _____
İstanbul Gedik Üniversitesi

Tez Danışmanı: **Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN** _____
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Jüri tarafından kabul edilen bu çalışmanın Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Enstitü Yönetim Kurulu;

Karar Tarihi :

Karar Numarası :

Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin SEVGİLİ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygu olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

06/02/2024

Orhan SİĞNAK



SAVUNMA ÖNCESİ ONAYLAR

BENZERLİK ONAYI		
Başlık	Kamu Sendikalarında Üye Memnuniyeti, Sendikal Bağlılık Ve Sendikal Vatandaşlık Üzerine Bir Araştırma	
Savunma Tarihi	06/02/2024	
Sayfa Sayısı	93	
Benzerlik Yüzdesi (%)	%20	
Benzerlik Yüzdesi (%) (Kaynakça Hariç)	%18	
Taranan Program	Turnitin	
Yukarıda başlığı/konusu gösterilen tez çalışmamın kapak sayfası, giriş, özet, ana bölümler ve sonuç kısımlarından oluşan çalışmam için şahsım ve tez danışmanım/Enstitü Sorumlusu tarafından intihal tespit programında taraması yapılmıştır. Tez Danışmanımın gözetiminde tamamladığım çalışmamın azami benzerlik oranlarına göre intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.		
Öğrenci Orhan SİĞNAK	Danışman Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN	Enstitü Sorumlusu

ETİK KURUL ONAYI		
Başlık	Kamu Sendikalarında Üye Memnuniyeti, Sendikal Bağlılık Ve Sendikal Vatandaşlık Üzerine Bir Araştırma	
Etik Kurul Toplantı Tarihi	04.01.2024	
Etik Kurul Karar No	2024/01	
Enstitü Sekreteri		

TEZDEN ÇIKARILAN YAYIN		
Yayın Künyesi	Sıgnak, O. (2024). Kamu sendikalarında üye memnuniyeti ve sendikal bağlılık üzerine bir araştırma. <i>Ayasofya 7. Uluslararası Multidisipliner Bilimsel Araştırmalar Kongresi</i> .	
Yayın Türü	☐ Ulusal Hakemli Dergide Makale ☐ Uluslararası Hakemli Dergide Makale ☐ Ulusal Kongre/Sempozyumda Bildiri ☒ Uluslararası Kongre Sempozyumda Bildiri	
Enstitü Sekreteri		

TEŐEKKÖR

Bu alıőma boyunca danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ali Özcan'a değerli rehberliği, yol göstericiliği ve desteği için sonsuz teőekkürlerimi sunarım. Kendisinin bilgi birikimi, tez sürecindeki yönlendirmeleri ve teővikleri sayesinde bu çalıőmamı başarı ile tamamlayabildim.

Ayrıca tez yazım sürecindeki tüm desteklerinden dolayı aileme ve arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

Orhan SİğNAK

şubat, 2024



ÖZET

Orhan SİĞNAK

Kamu Sendikalarında Üye Memnuniyeti, Sendikal Bağlılık Ve Sendikal Vatandaşlık

Üzerine Bir Araştırma

Yüksek Lisans Tezi

İstanbul, 2024

Bu çalışma, kamu sendikalarının tarihsel gelişimi, önemli olayları, memur çalışanların sahip olduğu sendikal haklar, sendika faaliyetleri ve özellikle Memursen gibi kamu çalışanları için yapılan işler üzerine odaklanan bir araştırma çalışmasıdır ve bu çalışmada kamu çalışanlarına ilişkin sorunların, bu sorunlara çözüm önerilerinin ele alınması ile üye memnuniyeti de araştırılarak çalışma tamamlanmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde kamu sendika hareketlerinin tarihsel gelişimi belirterek bu hareketin geçmişini ve önemli dönemleri vurgulanmıştır. Memur çalışanların sahip olduğu sendikal haklar ele alınmış ve bu hakların yasalarla nasıl korunduğunu açıklamıştır. Bu açıdan çalışma, memur çalışanların sendikalaşma ve toplu pazarlık yapma haklarını anlamalarına yardımcı olabilir. Ayrıca kanunlar kapsamında yapılabilecek sendika faaliyetlerine odaklanarak memur çalışanların bu faaliyetler çerçevesinde neler yapabileceklerini açıklanmıştır.

Araştırma kapsamında 306 kamu sendikası üyesi ile anket çalışması yapılmıştır. Sendikada idari görevi olan bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeyleri, olmayanlara göre daha yüksektir. Katılımcıların sendikal vatandaşlık düzeyleri aylık gelire göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri aylık gelire göre farklılık göstermektedir. Genel olarak gelir düzeyi arttıkça sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Bu çalışma kamu sendikaları ve kamu çalışanlarının durumu hakkında genel bir araştırma ile, kamu çalışanlarının haklarını ve sendikal faaliyetlerini anlamalarına yardımcı olabilecek önemli bilgiler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Kamu, kamu sendikaları, üye memnuniyeti

ABSTRACT

Orhan SİĞNAK

A Research On Member Satisfaction, Union Commitment And Union Citizenship In

Public Unions

Master's Thesis

İstanbul, 2024

This study is a research study focusing on the historical development of public unions, important events, union rights of civil servants, union activities and especially the work done for public employees such as Memursen. The study was completed by researching.

In the first part of the study, the historical development of public union movements is stated and the history and important periods of this movement are emphasized. The union rights that civil servants have are discussed and how these rights are protected by law is explained. In this respect, the study can help civil servants understand their rights to unionize and bargain collectively. In addition, it focuses on union activities that can be carried out within the scope of the law and explains what civil servants can do within the framework of these activities.

Within the scope of the research, a survey was conducted with 306 public union members. The levels of union loyalty, willingness to work for the union, union commitment and union citizenship of individuals who have administrative duties in the union are higher than those who do not. Participants' union citizenship levels do not show a significant difference according to monthly income. However, union loyalty, union responsibility, willingness to work for the union, union belief, union commitment and union satisfaction levels vary according to monthly income. In general, it is seen that as the income level increases, union loyalty, union responsibility, willingness to work for the union, union belief, union commitment and union satisfaction levels also increase.

This study provides a general research on the situation of public unions and public employees and important information that can help public employees understand their rights and union activities.

Keywords

Public, Public unions, Member satisfaction

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: SENDİKA.....	3
1.1. Tanım.....	3
1.2. Sendikaların Yakın Tarihi ve Sendikal Hareketler.....	3
1.2.1. 1980 Sonrası Sendikacılık	4
1.2.2. Günümüzde ve Gelecekte Sendikacılık	5
1.3. Sendikaların İşleyişleri ve Amaçları	7
1.4. Sendikaların Görev ve Sorumlulukları.....	9
1.5. Sendikaların Amacı ve Önemi	11
1.6. Sendikal Liderlik	12
1.7. Sendikal Memnuniyet.....	12
1.7.1. Sendikal Memnuniyeti Etkileyen Faktörler.....	13
1.8. Sendikal Bağlılık	15
1.9. Sendikal Vatandaşlık.....	16
1.10. Sendika Türleri	16
1.10.1. İşçi Sendikaları	16
1.10.2. İşveren Sendikaları	17
1.10.3. Kamu Görevlileri Sendikaları.....	17
İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ MEMNUNİYETİ	18
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	18
2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	19
2.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu.....	20
2.4. Meyer ve Allen' e Göre Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	21

2.4.1. Duygusal Bağlılık	22
2.4.2. Devam Bağlılığı.....	23
2.4.3. Normatif Bağlılık.....	23
2.5. İş Memnuniyeti.....	24
2.6. İş Memnuniyeti ile ilgili Teoriler	25
2.6.1. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Hierarchy of Needs)	25
2.6.2. Frederic Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	26
2.6.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı (Equality Theory)	26
2.6.4. Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli (Job Characteristics Model)	27
2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	28
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: KAMU SENDİKALARINDA ÜYE MEMNUNİYETİ, SENDİKAL BAĞLILIK ve SENDİKAL VATANDAŞLIK ÜZERİNE BİR İNCELEME	29
3.1. Araştırmanın Tipi	29
3.2. Hipotezler	29
3.3. Veri Toplama Aracı.....	30
3.4. Veri Analizi	31
3.5. Araştırmanın Bulguları.....	31
3.5.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Özelliklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları	31
3.5.2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri	34
3.6. Normal Dağılım Analizi	35
3.7. Farklılık Analizleri	36
3.7.1. Cinsiyete Göre Farklılıkların Araştırılması	36
3.7.2. Yaşa Göre Farklılıkların Araştırılması	37
3.7.3. Eğitim Durumuna Göre Farklılıkların Araştırılması	41
3.7.4. Medeni Duruma Göre Farklılıkların Araştırılması	44
3.7.5. Aylık Gelire Göre Farklılıkların Araştırılması	45
3.7.6. Toplam İş Deneyimine Göre Farklılıkların Araştırılması	49
3.7.7. Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılıkların Araştırılması	51
3.7.8. Sendikaya Üyelik Süresine Göre Farklılıkların Araştırılması	54
3.7.9. Sendikada İdari Göreve Göre Farklılıkların Araştırılması	56
3.8. Korelasyon Analizi.....	58
3.9. Hiyerarşik Regresyon Analizi	59

TARTIşMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	63
KAYNAKLAR	68
EK 1. ANKET FORMU.....	75
ETİK KURUL/KOMİSYON İZNİ/MUAFİYETİ	79



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Kişilere Ait Özellikler (n=306)	32
Tablo 2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	35
Tablo 3. Normal Dağılım Analizi (n=306)	35
Tablo 4. Cinsiyete Göre Farklılık Analizi.....	36
Tablo 5. Yaşa Göre Farklılık Analizi	38
Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi.....	41
Tablo 7. Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi.....	44
Tablo 8. Aylık Gelire Göre Farklılık Analizi.....	45
Tablo 9. Toplam İş Deneyimine Göre Farklılık Analizi	49
Tablo 10. Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi	51
Tablo 11. Sendikaya Üyelik Süresine Göre Farklılık Analizi.....	54
Tablo 12. Sendikada İdari Göreve Göre Farklılık Analizi	57
Tablo 13. Korelasyon Analizi (n=306)	58
Tablo 14. Hiyerarşik Regresyon Analizi (n=306).....	60

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması (Bal, 2020: 27).....	22
Şekil 2. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi (Maslow, 1943)	25
Şekil 3. Sendikal Bağlılık, Sendikal Memnuniyet ve Sendikal Vatandaşlık Modeli.....	60



KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
İK	İnsan Kaynakları
SPSS	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı



GİRİŞ

Sendikal haklar ve sendikal faaliyetler, işçilerin işverene karşı haklarını koruma amacı taşıyan önemli unsurlardır ve demokratik yaşamın bir parçası olarak kabul edilir. İşçiler, sendikalara üye olma hakkına sahiptirler. Sendika üyeliği, işçilerin toplu olarak seslerini duyurabilmeleri, çalışma koşulları ve maaşları gibi işyeri konularında daha fazla güç elde etmelerini sağlar. İşçiler, kendi aralarında sendika kurma hakkına sahiptirler. Sendikalar, işçilerin haklarını korumak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve toplu pazarlık yapmak gibi amaçlarla kurulurlar (Gumbrell-McCormick ve Hyman, 2019: 92).

Sendika üyeleri, sendika faaliyetlerine katılma hakkına sahiptirler. Bu faaliyetler, grevler, mitingler, toplu görüşmeler, eğitimler ve diğer işçi haklarına yönelik etkinlikleri içerebilir. İşçi sendikaları ve işverenler arasında yapılan toplu sözleşmeler, işçilerin çalışma koşulları, maaşlar, çalışma saatleri ve diğer işyeri konularında anlaşmaları belirler. Toplu sözleşmeler, işçilerin haklarını korumalarına yardımcı olur. Sendika temsilcileri ve işverenler arasında, işçi hakları ve çalışma koşulları gibi konuları görüşmek amacıyla yapılan resmi görüşmelerdir. Bu görüşmeler, toplu sözleşme müzakerelerinin bir parçası olarak gerçekleşebilir. İşçilerin sendika liderliği tarafından onaylandığında, çalışma koşullarının iyileştirilmesi veya diğer hak talepleri için işi bırakma eylemi olarak grev yapma hakkına sahiptirler. Grev, işçilerin taleplerini işverenlere karşı güçlü bir şekilde iletmelerine yardımcı olur (Wang, 2020: 1-10; Çelik, 2013: 3-7).

Bu sendikal faaliyetler, işçilerin haklarını koruma ve çalışma koşullarını iyileştirme çabalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda uluslararası insan hakları belgeleri ve sözleşmeler, bu tür faaliyetleri destekler ve işçilerin örgütlenme ve ifade özgürlüğünü korur. Bu haklar, demokratik toplumların önemli bir parçası olarak kabul edilir ve işçilerin insan haklarını koruma çabalarında temel bir rol oynar (International Labour Conference, 2008: 19-25).

Araştırmanın Amacı:

Bu araştırma, katılımcıların sendikal bağlılık, sendikal memnuniyet, sendikal sorumluluk, sendikal vatandaşlık düzeylerini cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, aylık gelir, toplam iş deneyimi, kurumda çalışma süresi ve sendika üyelik süresine göre incelemektir.

Araştırmanın Önemi:

Araştırma kamu sendikalarında, sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık konularını incelediği için literatüre ve sektöre olumlu katkılar sunmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi:

Araştırma evreni, çeşitli demografik faktörlere göre rastgele seçilen katılımcılardan oluşmaktadır. Parametrik testler kullanılarak analizler gerçekleştirilmiş ve elde edilen verilerin istatistiksel anlamlılığı değerlendirilmiştir.

Sonuçların Özeti:

Araştırma kapsamında 306 kamu sendikası üyesi ile anket çalışması yapılmıştır. Sendikada idari görevi olan bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeyleri, olmayanlara göre daha yüksektir. Katılımcıların sendikal vatandaşlık düzeyleri aylık gelire göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri aylık gelire göre farklılık göstermektedir. Genel olarak gelir düzeyi arttıkça sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum gibi demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeylerini etkilemediği görülmektedir. Ancak, sendikal sorumluluk düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM: SENDİKA

1.1. Tanım

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 3. maddesinin “f” fıkrasında Sendika Kavramı “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde yapılmıştır.

Sendika, çalışanların işverenlerine veya işverenlerin çalışanlarına karşı toplu olarak daha iyi çalışma koşulları, maaşlar, iş güvencesi ve diğer işyeri konularında taleplerini savunmak amacıyla kurdukları ve üye oldukları örgütlerdir. Sendikalar, işçilerin ve işverenlerin haklarını koruma, iyileştirme ve temsil etme amacı taşır (Pohler ve Luchak, 2015: 424-425).

Türkiye’de sendika kelimesi “işçi veya işverenlerin çalışma hayatındaki ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla tüzel kişiliğe sahip olarak faaliyet gösteren kuruluş” şeklinde belirtilmektedir (Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, 2023).

Sendika, işçilerin işyerindeki haklarını korur ve geliştirmek, üyelerinin daha iyi ücretler ve sosyal haklar elde etmelerine yardımcı olmak, toplu sözleşmeler yoluyla ücret artışları ve ek sosyal yardımlar gibi avantajlar müzakere etmek, işçilerin güçlerini artırarak daha iyi koşullar elde etmelerine yardımcı olmak, üyelerini işçi hakları konusunda bilgilendirir ve eğitmek, aynı meslekte çalışanların çıkarlarını korumak ve geliştirmek, ekonomik ve sosyal haklarını savunmak ve üyelerinin sesini işverenlerle karşı karşıya geldiklerinde duyurmak için kurulan yasal kimliğe sahip oluşumlardır (Seyyar ve Öz, 2007: 336).

1.2. Sendikaların Yakın Tarihi ve Sendikal Hareketler

Geleneksel sendika yapıları, genellikle mavi yakalı işçileri hedef almış ve onların ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanmıştır. Beyaz yakalı çalışanların özel ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun sendika yapıları geliştirme konusundaki refleks yetersiz kalmıştır. Bu, beyaz yakalı çalışanların sendikalaşmaya olan ilgisini azaltmıştır. Beyaz yakalı çalışanlar arasında geleneksel sendikal dayanışma duygusu, mavi yakalı işçiler arasındaki gibi güçlü olmayabilir. Beyaz yakalılar genellikle farklı uzmanlık alanlarına sahip olabilirler ve sendikal dayanışmanın eksikliği, sendikal hareketin zayıflamasına neden

olabilir. Beyaz yakalı çalışanların istihdamının artması ve bu grup çalışanların özel ihtiyaçlarına uygun sendikal yapıların eksikliği, geleneksel sendika hareketini olumsuz etkileyebilir. Sendikaların bu değişen koşullara uyum sağlama ve beyaz yakalı çalışanların ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verme konusundaki çabaları önemlidir. Aynı zamanda, bireysel mücadele yerine toplu mücadelenin önemini vurgulayan eğitim ve farkındalık çalışmaları da yapılabilir (Mahiroğulları, 2012; 17).

1.2.1. 1980 Sonrası Sendikacılık

Yaşamın aşamaları ile bir kariyerin aşamaları arasında çok yakın bir bağlantı vardır. Birbirleriyle olan etkileşimleri bireyin konumunu etkiler. Birey olgunlaştıkça hayatında ve kariyerinde değişiklikler gözlenir. Bu durum farklı kuramlar kapsamında açıklanmaktadır. Türkiye'de 1980 sonrasında yaşanan politik, ekonomik, sosyal ve kültürel değişiklikler sendikaların işlevlerini etkileyen önemli faktörler olmuştur. Beyaz yakalıların (yani genellikle ofis işlerinde çalışan profesyonellerin) istihdamının artması, sendikaların yapısı ve etkisinde önemli değişikliklere yol açmıştır (Yorğun, 2007: 248-251).

1980 sonrası Türkiye'de hizmet sektörü ve teknoloji alanlarında istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların sayısı artmıştır. Bu, geleneksel olarak mavi yakalı sektörlerde faaliyet gösteren sendikaların üye tabanında önemli bir değişikliğe neden olmuştur. Beyaz yakalı çalışanlar genellikle daha yüksek eğitim seviyelerine sahiptirler ve orta sınıf değerlere daha yakındırlar. Bu nedenle, işverene karşı sendikal mücadele yerine bireysel mücadeleyi tercih etmişlerdir. Sendikal hareketler yerine kariyerlerini bireysel olarak yönlendirmeye odaklanma eğilimindedirler (Erikli, 2018: 19).

Türkiye, kapitalizmin ortaya çıktığı gelişmiş ülkelerde yaygın olan neoliberal ekonomik politikalara dayalı reformları benimseyen ve uygulayan öncü bir ülke olarak ön plana çıkmıştır. Bu politikalar, özellikle 1980'lerin sonlarına doğru Türkiye'de daha fazla dikkat çekmiş ve uygulanmıştır. 12 Eylül 1980 tarihinde gerçekleşen askeri darbe, neoliberal ekonomik politikaların daha etkin bir şekilde uygulanmasına olanak tanımıştır. Bu dönemde siyasi aktivizm ve muhalefet büyük ölçüde bastırılmış ve ekonomik reformlar hızlandırılmıştır. Neoliberal politikalar, serbest piyasa ekonomisinin önemli bir özelliği olan fiyatların serbestçe belirlenmesini ve rekabeti teşvik etmeyi amaçlar. Bu politikalar

Türkiye'de de benimsenmiş ve fiyatların serbestleştirilmesi gibi adımlar atılmıştır (Aysu, 2017: 24).

Hyman'a göre (2002), küreselleşme, uluslararası rekabetin artması ve çok uluslu şirketlerin üretim zincirlerini uluslararası hale getirmesi gibi faktörlerle birlikte gelmiştir. Bu faktörler, çok uluslu şirketlerin ulusal endüstriyel ilişkiler sistemlerine bağlı olma isteğinden uzaklaştıklarını ve sendikaları bu sistemlerin dışına itmeye çalıştıklarını ifade ediyor. Küreselleşme sürecinin ulusal endüstriyel ilişkiler sistemlerine etkisi, sendikaların mücadelelerini ve kazanımlarını olumsuz etkileyebilir. Çünkü çok uluslu şirketler, uluslararası düzeyde rekabet edebilmek için daha düşük maliyetlerle üretim yapmak ve işçi haklarına ilişkin düzenlemeleri zayıflatmak isteyebilirler. Bu nedenle, sendikaların uluslararası düzeyde işbirliği yaparak ve küresel düzeyde mücadeleler yürüterek bu zorluklarla başa çıkmaya çalışmaları gerekebilir.

Sendikalar, değişen işgücü yapısı ve yeni kuşak çalışanların ortaya çıkması gibi faktörlerle karşı karşıya kaldılar ve bu nedenle geleneksel politika ve stratejilerini gözden geçirmeye teşvik edildiler. Bu dönemde sendikalar, üyelerinin taleplerini ve potansiyel üyelerin beklentilerini daha iyi anlayabilmek için anketler ve araştırma çalışmaları yapmaya başladılar. Bu çalışmalar, sendikaların hangi konularda daha fazla odaklanmaları gerektiğini ve nasıl daha etkili bir şekilde üyelerini temsil edebileceklerini belirlemelerine yardımcı oldu. Sendikaların değişen işgücü dinamiklerine ve küresel değişimlere ayak uydurabilmek için kendilerini yeniden yapılandığı ve yeni stratejiler geliştirdiği bir dönemde oldukları görülüyor. Bu, sendikaların toplumsal ve ekonomik değişime daha etkili bir şekilde yanıt verebilme yeteneklerini artırabilir (Yorğun, 1998: 175).

1.2.2. Günümüzde ve Gelecekte Sendikacılık

Esnek üretim, üretkenliği artırırken aynı zamanda emek maliyetlerinden tasarruf sağlama amacıyla kullanılan bir üretim modelidir. Ancak bu model, emek açısından bazı sonuçlara yol açar. Esnek üretim sistemleri, işgücü talebinde dalgalanmalara neden olabilir. İşverenler, ihtiyaca göre işçi alıp işten çıkartma esnekliği sağlayarak maliyetleri kontrol etmeye çalışabilirler. Bu da işsizlik oranlarının artmasına yol açabilir. Esnek üretim, işlerin bölünmesini ve standartlaştırılmasını teşvik edebilir. Bu da işlerin değersizleşmesi

ve niteliksizleşmesine yol açabilir. Esnek üretim, işçilerin daha fazla çalışmalarını ve daha düşük ücretlerle işlerini kaybetme riskini artırabilir, bu da sömürünün artmasına yol açabilir. İşçiler arasındaki rekabetin artması ve daha az sendika üyeliği, örgütsüzleşmeyi teşvik edebilir. Ayrıca, işçilerin işlerini ve işverenlerini daha az kontrol etmeleri, yabancılaşmayı artırabilir. Esnek üretim sistemlerinin emek piyasasındaki etkileri karmaşık olabilir ve işçiler için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, işçi haklarını korumak ve işçilerin yaşam koşullarını iyileştirmek için emek örgütleri ve sendikaların rolü önemlidir (Sosyal Araştırmalar Vakfı, 2005: 56-57).

Bir görüşe göre, sendikaların ekonomik piyasalardaki etkisi giderek azalacaktır. Teknolojik gelişmeler ve değişen iş yapma biçimleri, sendikaların geleneksel rolünü sınırlandırabilir. İşverenler, işçilere değişiklikleri ve yenilikleri kabul etmeleri için baskı yapabilirler. İşten çıkarma tehdidi, işçilerin gönüllü olmasa bile değişime ayak uydurmak zorunda kalmalarına yol açabilir. Teknolojik gelişmeler, iş dünyasını büyük ölçüde dönüştürebilir ve bu da sendikaların iş yapma şekillerini ve etkilerini sınırlandırabilir. Otomasyon, işçi sayısını azaltabilir ve işçilerin işten çıkarılma riskini artırabilir. Sendikaların azalmasıyla birlikte işçilerin iş yerlerindeki karar alma süreçlerine katılımı da azalabilir. İşverenler, daha fazla kontrol sağlayabilir (Şen, 2004: 130).

Sendikalar, genellikle siyasi ve ekonomik yolları kullanarak amaçlarına ulaşmaya çalışırlar. Sendikalar, amaçlarını siyasi politikalarla gerçekleştirmeyi tercih ederlerse, bu durumda "siyasal sendikacılık" söz konusudur. Sendikalar, siyasi karar vericilere etki etmek ve işçi haklarını yasal düzenlemeler yoluyla korumak için siyasi girişimlerde bulunurlar. Siyasi sendikacılık, sendikaların politik partilerle işbirliği yapması veya bağımsız siyasi kampanyalar yürütmesi anlamına gelebilir. Sendikalar, amaçlarını ekonomik politikalarla gerçekleştirmeye yönelikse, bu durumda "ekonomik sendikacılık" olarak adlandırılır. Sendikalar, işçi haklarını ve ekonomik koşulları iyileştirmek için işverenlerle toplu iş sözleşmeleri yaparlar, grevler düzenlerler ve işçi haklarını ekonomik yollarla korumaya çalışırlar. Olgun sendikalar, genellikle başlangıçta siyasal karakter sergileyen işçi hareketlerinden türetilirler ve zaman içinde ekonomik karakter sergilemeye başlarlar. Bu değişim, sendikalaşma hareketlerinin ve endüstriyel ilişkilerin olgunluk seviyesini yansıtır. Olgun sendikalar, devrimci değil, kademeli gelişmeye yönelik bir tutum sergilerler. Ekonomik koşulları iyileştirme mücadelesinde siyasi girişimlerde bulunmaktan tamamen vazgeçmezler, ancak ekonomik yöntemleri daha

güvenli bir yol olarak görürler. Sendikaların hedeflerine ulaşmak için tercih ettikleri siyasal veya ekonomik sendikacılık yaklaşımları ve sendikalaşma hareketlerinin evrimi, sendikal faaliyetlerin karmaşıklığını ve farklılığını yansıtır. Sendikaların tercih ettiği yaklaşım, ülke, sektör ve döneme bağlı olarak değişebilir (Özeroğlu, 2012: 259).

1.3. Sendikaların İşleyişleri ve Amaçları

Sendikaların temel amacı katılımcıların, işçi veya işveren olarak ortak çıkarlarını koruma ve geliştirmedir. Sendikaların tüzel kişilikleri ve yasal statüleri, bu amaçlarına hizmet etmelerini kolaylaştırmaktadır. Sendikaların işleyişi ve amaçlarını aşağıda kısaca özetleyebiliriz (Andaç, 2003: 140):

- Sendika üyeleri ve başkanları, ortak mesleki menfaatleri paylaşmalıdır. Yani, sendikanın kuruluş amacı, katılımcıların mesleki, sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak ve geliştirmek olmalıdır.
- Sendikalar tüzel kişiliğe sahiptirler. Bu, sendikanın kendi başına hareket edebilme ve katılımcılarını yasal olarak temsil edebilme yeteneği anlamına gelir.
- Sendikalar hem işçiler hem de işverenler tarafından kurulabilir, ancak bir işveren sendikası üyeliği veya bir işçi sendikası üyeliği mümkün değildir.
- Sendikaların temel görevi, üyelerinin ortak sosyal ve ekonomik çıkarlarını ve haklarını korumak ve geliştirmektir. İşçi sendikaları işçilerin haklarını savunurken, işveren sendikaları ise işverenlerin haklarını korur.
- Sendikaların çalışmaları, katılımcıların ortak sosyal ve ekonomik menfaatlerinin ve haklarının korunması ve geliştirilmesi ile sınırlıdır. Başka sosyal, ekonomik veya siyasi girişimlerde bulunamazlar.

Anayasanın 51. maddesi ve Sendikalar Kanunu'na göre, sendikaların temel amacı işverenlerin ve işçilerin kendi aralarındaki sosyal ve ekonomik menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Bu, sendikaların kuruluş amaçlarına odaklanmalarını ve katılımcılarının bu tür menfaatlerini savunmalarını gerektirir. Anayasanın 58. maddesi ise çalışanların ve işverenlerin toplu anlaşma hakkına sahip olduğunu belirtir. Bu, sendikaların temel hedeflerinden biri olan toplu sözleşme yapma yeteneklerini vurgular. Toplu sözleşmeler, işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemek ve iyileştirmek için kullanılan önemli bir araçtır. Bu nedenle, Türkiye'deki sendikaların temel işlevi,

işverenlerin ve işçilerin sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak ve geliştirmek, toplu sözleşmeleri müzakere etmek ve katılımcılarının haklarını savunmak olarak özetlenebilir. Bu hükümler, sendikaların işleyişini ve görevlerini yasal olarak düzenler ve bu amaçlara hizmet etmelerini sağlar (Akça, 2007: 25).

İşveren ve işçi sendikalarının devlete karşısında bağımsız olmalarını ifade eden madde, Sendikalar Kanunun 40. maddesindedir. Buna göre; “Sendikalar genel ve katma bütçeli idareler ile mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli kuruluşlardan, sermayesinin hepsi devlet tarafından verilmesiyle kurulan ekonomik kuruluş ve kurumlarla sermayelerinde devletin paydaşı bulunan bankalardan, sigorta firmaları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dâhil özel kanunlarla kurulan bankalar ve kuruluşlardan Sendikalar kanunun 41. maddesinde belirtilen idare kuruluş ve bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak maksadıyla kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılmasıyla kurulan kurumlardan ve siyasi partilerden yardım ve bağışları kabul edemezler” (6356 Sayılı Sendika Kanunu. m.40-41).

Sendikalar, yasal kişilik özelliğine sahip kuruluşlardır ve aynı zamanda özel hukuk tüzel kişisi olarak kabul edilirler. Bu, sendikaların yasal olarak tanınmış ve belirli haklara ve sorumluluklara sahip kuruluşlar olduğunu gösterir. Özel hukuk tüzel kişisi olarak kabul edilmeleri, sendikaların hukuki işlemleri gerçekleştirebilme, mal edinebilme ve sözleşmeler yapabilmeye yeteneğine sahip oldukları anlamına gelir. Sendikaların amaçlarına ulaşabilmek için grev ve lokavt hakkını kullanabilme yetenekleri, toplu iş sözleşmeleri yapabilmeye yetenekleri gibi özel haklara sahip olmalarına rağmen, bu özellikleri sendikaların özel hukuk tüzel kişisi olmalarına engel değildir. Yani, sendikaların kamusal görevler üstlenmeleri, özel hukuk tüzel kişisi olmalarını engellemez. Sendikaların sürekli bir varlık olarak kabul edilmeleri ve üye değişikliklerinden etkilenmemeleri, onları aktif işçi topluluklarından ayırır. Sendikaların yasal bir kişiliğe sahip olmaları, bu kuruluşların uzun vadeli hedeflere ulaşabilmelerini ve yasal olarak tanınan hakları kullanabilmelerini sağlar. Sendika Kanunu'nda sendikaların yasal kişiliklerine ve tanımlarına ilişkin net hükümler bulunmaktadır. Bu hükümler, sendikaların yasal kişiliklerini ve haklarını somut bir şekilde düzenler ve açıkça belirtir (Tuğ, 1992: 6)

1.4. Sendikaların Görev ve Sorumlulukları

Sendika üyeleri arasındaki bağları güçlendirmek, dayanışma ruhunu desteklemek ve sendikanın amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için büyük bir öneme sahiptir. Sendikalar, üyeleriyle etkili bir iletişim kurarak onların beklentilerini, sorunlarını ve taleplerini anlayabilirler. Bu iletişim, üyelerle daha güçlü ve sıkı bir bağ oluşturma temelini oluşturur. Sendikalar, üyeleri arasında dayanışma ve birlik ruhunu desteklemelidirler. Bu, üyelerin sendikanın amaçlarına daha fazla bağlılık göstermelerini sağlar. Sendikaların temel amacı, üyelerinin sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Sosyal faaliyetler ve sendikal çalışmalar, bu amaçlara ulaşma sürecini hızlandırabilir ve destekleyebilir. Sosyal faaliyetler, sendika üyelerinin aktif katılımını teşvik edebilir. Bu, sendikanın etkinliğini artırabilir ve üyelerin sendikal çalışmalara daha fazla ilgi göstermelerine yardımcı olabilir. Sendikaların toplum içinde olumlu bir imaj oluşturma ve toplumsal destek kazanma için sosyal faaliyetler önemlidir. Bu, sendikanın dışarıdan destek almasına ve sosyal sorumluluk taşımasına yardımcı olabilir. Sendikaların sosyal faaliyetleri ve sendikal çalışmalar, üyeler arasındaki bağları güçlendirmenin yanı sıra sendikanın amaçlarına ulaşmasına katkı sağlar. Dayanışma, iletişim ve toplumsal destek, sendikal hareketin gücünü artırır ve çalışanların haklarını savunma çabalarını destekler (Ersinadım, 2000: 238).

Sendika Kanunu'nun 32. maddesi, sendikaların çalışma yaşamına ilişkin faaliyetlerini düzenlemektedir. Bu faaliyetler, sendikaların çalışma yaşamında işçi haklarını korumak, işçilerin çıkarlarını temsil etmek ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla daha iyi çalışma koşulları sağlamak gibi temel amaçlarına hizmet eder. Sendika Kanunu, sendikaların bu tür faaliyetleri yasal olarak yapma yetkisini ve sorumluluğunu tanırlar ve düzenler. Bu faaliyetler şunları içermektedir (Altan, 2003: 187):

- Sendikalar, üyeleri adına grev veya lokavt kararları alabilirler ve bu kararları yönetebilirler. Grev, işçilerin iş durdurma eylemi olarak tanımlanırken, lokavt ise işverenlerin işi durdurma eylemi olarak kabul edilir.
- Sendikalar, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında yaşanan anlaşmazlıklarda ilgili hakem kurullarına, makamlara, mahkemelere ve arabuluculara başvurabilirler. Bu, işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkların çözülmesine yönelik yasal bir süreçtir.

- Sendikalar, üyelerini çalışma yaşamıyla ilgili çeşitli konularda temsil edebilirler. Bu, işverenlerle yapılacak sözleşmeler, nakliye ve hizmet anlaşmaları, haklar ve sigorta konularını içerebilir. Üyelerin haklarını korumak ve temsil etmek için yasal süreçlerde de dahil olabilirler.
- Sendikalar, işçilerin haklarını ve koşullarını düzenlemek için işverenlerle toplu iş sözleşmesi imzalayabilirler. Bu, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve haklarını güvence altına almak için kullanılan bir araçtır.

2821 sayılı Kanun'un 33. maddesi, konfederasyonlar ve sendikaların sosyal çalışmalarını ve faaliyetlerini düzenlemektedir. Bu hükümler, konfederasyonlar ve sendikaların sadece işçi haklarını değil, aynı zamanda üyelerinin sosyal ve ekonomik refahlarını artırmaya yönelik çeşitli sosyal çalışmalar ve faaliyetlerde bulunmalarına olanak tanır. Bu çalışmalar, sendikaların üyelerinin yaşam kalitesini artırmak ve mesleki gelişimlerini desteklemek gibi amaçlarına hizmet eder. Bu maddenin hükümleri şu konuları içermektedir (Işıklı, 2003: 234):

- Konfederasyonlar ve sendikalar, işverenler ve işçilerin mesleki yeteneklerini artırmaya hizmet edecek konferanslar ve kurslar düzenleyebilirler. Ayrıca, spor tesisleri, basım işleri, sağlık tesisleri ve kütüphaneler gibi tesisler kurarak işçilerin sosyalleşmesine katkı sağlayabilirler.
- Bu kuruluşlar, uluslararası anlaşma ve kanun yaptırımlarına istinaden toplanan kurullara temsilci gönderme yetkisine sahiptirler.
- Üyelerine bağış yapmamak şartıyla, bu kuruluşlar kooperatiflerin kurulmasına katkı sağlayabilir ve nakit akımının yüzde onundan fazla olmamak şartıyla bu kooperatiflere kredi temin edebilirler.
- Nakit oranının yüzde kırkıdan fazla olmamak şartıyla, bu kuruluşlar iktisadi ve sanayi girişimlere yatırımlar yapabilirler. Bu değişiklik, özelleştirmeleri de kapsayan yeni yatırım fırsatlarına uyum sağlamak amacıyla yapılmıştır.
- Üyelerinin doğum, evlenme, ihtiyarlık, hastalık ve işsizlik gibi durumlarında eğitim ve yardım maksadıyla sandıkların kurulmasına aracı olabilirler ve nakit oranının yüzde beşinden fazla olmamak şartıyla bu sandıklara kredi temin edebilirler.

- Konfederasyonlar ve sendikalar, üyelerinin mesleki eğitimlerini desteklemek için mesleki eğitim tesisleri kurabilirler. Bu tesisler, üyelerin yeni beceriler öğrenmelerine ve mevcut bilgi ve tecrübelerini artırmalarına yardımcı olabilir.
- Bu kuruluşlar, üyelerine yönelik mesleki eğitim programları düzenleyebilirler. Bu programlar, üyelerin işlerinde daha yetkin hale gelmelerine ve kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olabilir.
- Konfederasyonlar ve sendikalar, üyelerine mesleki eğitim veya yüksek öğrenim için eğitim bursları sağlayabilirler. Bu, üyelerin eğitim maliyetlerini karşılamalarına ve daha iyi eğitim fırsatlarına erişmelerine yardımcı olabilir.
- Özellikle işçilerin emeklilik hakları, sosyal sigortalar, iş kazaları veya işten çıkarmalar gibi konularla ilgili hukuki sorunları olduğunda, konfederasyonlar veya sendikalar üyelerine bu konularda rehberlik yapabilir veya hukuki danışmanlık hizmeti sağlayabilirler. Bu, üyelerin haklarını korumalarına ve yasal haklarını kullanmalarına yardımcı olabilir. Adli yardım, üyelerin hukuki süreçlerde adil bir şekilde temsil edilmelerine ve haklarının korunmasına katkı sağlayan önemli bir hizmettir. Bu hizmet, sendikaların üyelerinin refahını ve güvencesini artırmak için sundukları sosyal hizmetlerden biridir.

1.5. Sendikaların Amacı ve Önemi

Sendikaların ekonomik amaçları, işçi ücretlerinin ve istihdam seviyelerinin ekonomik süreçlerle ve toplumsal dinamiklerle nasıl ilişkilendirildiği konusunda önemlidir. Bu amaçlar, sendikaların işçi ücretlerini ve iş koşullarını etkileme gücünü, ekonomik büyüme, enflasyon, işsizlik ve işverenlerin maliyetleri gibi makroekonomik faktörlerle nasıl birleştireceklerini ele alır. Bu modellerden “Dunlop’un Talep Modeli” ile “Ross’un Politik Modeli” arasındaki temel fark, Dunlop'un daha mikroekonomik ve işgücü piyasası odaklı bir yaklaşım benimsemesine karşılık, Ross'un daha politik ve toplumsal bir perspektife sahip olmasıdır. Her iki yaklaşım da sendikaların ekonomik amaçlarını anlamak için farklı bakış açıları sunar ve sendikaların ekonomik faktörlerle nasıl etkileşime girdiğini ele alır (Biçerli, 2000: 300).

Sendikalar, işçilerin sosyal ve ekonomik durumlarını sürekli olarak iyileştirmeyi amaçlayan ve yasal kişilikleri tanınmış önemli kuruluşlardır. Sendikalar, işçilerin haklarını korumak ve işverenlerle iş koşullarını düzenlemek için toplu iş sözleşmelerini

müzakere etme yetkisine sahiptirler. İşçiler için toplu iş sözleşmesi sadece sendikalar aracılığıyla yapılabilir ve bu, işçilerin kolektif olarak haklarını korumalarını sağlar. İşverenler tarafında ise, bir işveren sendikası üyesi olduğunda, bu işveren için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi genellikle işveren sendikasına aittir. Bu, işverenlerin de kolektif olarak işçi haklarını düzenlemek ve iş koşullarını müzakere etmek için bir araya gelmelerine olanak tanır. Toplu iş sözleşmeleri, işçi ve işverenler arasındaki iş ilişkilerini düzenlemek ve çalışma koşullarını belirlemek için kullanılan önemli bir araçtır. Sendikalar, işçilerin çıkarlarını korumak ve işverenlerle adil bir şekilde müzakere etmek amacıyla bu sözleşmeleri müzakere ederler. Bu, işçilerin toplu olarak daha güçlü bir pozisyonda olmalarını sağlar ve iş dünyasında daha iyi koşulların oluşturulmasına katkıda bulunur (Öztürk, 1996: 8)

1.6. Sendikal Liderlik

Sendikal liderlik, bir sendikayı ve üyelerini temsil etme, onların ekonomik ve sosyo-kültürel çıkarlarını koruma ve geliştirme amacı güden önemli bir rolü ifade eder. Sendikal liderler, sendika üyelerini temsil ederken bir dizi sorumluluğu üstlenirler. Bu sorumluluklar üye temsili, müzakere ve toplu pazarlık, kamuoyunu bilgilendirme ve eğitime, politika ve hukuk ilişkileri, üye katılımı teşviki, işçi eğitimi, işçi hakları savunuculuğu şeklinde özetlenebilir. Sendikal liderlik, sendikaların etkili ve güçlü bir şekilde çalışmasını ve işçi sınıfının haklarını korumasını sağlamak için önemli bir rol oynar. İyi bir sendikal lider, üyeleri temsil etme, müzakere etme, eğitime ve savunma konularında başarılı olabilen bir kişidir (Demirbilek, 2003: 24).

İşyeri sendika temsilcileri, sendika-yönetim ilişkileri ve işyerindeki diğer çalışanların sendika üyeleri olması gibi çok önemli işlevlere sahiptirler. İşyeri sendika temsilcilerinin liderlik tarzları ve yetenekleri, sendika ve işveren arasındaki ilişkilerin etkinliği ve işyerindeki sendika üyelerinin memnuniyeti ve katılımı açısından kritik öneme sahiptir (Greene ve diğ. 2000: 76).

1.7. Sendikal Memnuniyet

İşçilerin adil ve yeterli ücret mücadelesi, haksız uygulamalara karşı destek sağlama, iş güvencesini geliştirme beklentileri, sendikaların işçi sınıfının haklarını ve çıkarlarını koruma ve geliştirme misyonunun bir parçasıdır. Sendikalar, işçilerin ekonomik

refahlarını artırmak, işyerinde adaleti sağlamak ve iş güvencesini sağlamak için mücadele ederler. Bu beklentiler, işçilerin sendikalara katılma ve sendikal harekete destek verme nedenlerinden bazılarıdır (Uysal ve Köse, 2014: 105).

Sendikal memnuniyet, işçilerin sendika üyeliği ile birlikte sendikanın sunduğu hizmetlere ve temsil yeteneğine duyduğu güvenle şekillenir. İşçiler, sendikalarının onların maaş artışları, çalışma saatleri, iş güvencesi gibi ekonomik çıkarlarını koruma yeteneği hakkında olumlu bir algı geliştirdiklerinde sendikal memnuniyet yükselir (Jones, 2017: 56-58). Ayrıca, işyeri atmosferi ve sendikanın iletişim kalitesi de sendikal memnuniyeti etkileyen faktörlerdir. İşçiler, açık iletişim ve işbirliği içeren bir işyeri ortamıyla sendikadan daha memnun olma eğilimindedirler (Smith, 2019: 102-105). Sendikal memnuniyet, işçilerin sendikal liderlik ve yönetimine duyduğu güveni de içerir. İyi bir liderlik ve etkili bir yönetim, sendika üyeleri arasında memnuniyeti artırabilir (Brown, 2020: 75-77).

Sendikal memnuniyet, işçilerin sendikalarla olan ilişkilerindeki tatmin düzeyini ifade eder. Sendikal memnuniyetin işçilerin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir (Freeman ve Medoff, 1984: 119-121).

1.7.1. Sendikal Memnuniyeti Etkileyen Faktörler

1.7.1.1. Ekonomik Faktörler

Sendikal memnuniyeti etkileyen temel faktörlerden biri ekonomik unsurlardır. İşçiler, sendika aracılığıyla daha yüksek ücretler, daha iyi çalışma koşulları ve diğer ekonomik kazanımlar elde etmeyi beklerler. Özellikle, sendikanın ücret müzakerelerindeki başarısı ve işçilere ekonomik faydalar sağlama yeteneği sendikal memnuniyeti artırabilir (Borjas, 1979: 22).

1.7.1.2. İşyeri Atmosferi

İşyeri atmosferi, çalışanların sendika ile olan ilişkilerini şekillendiren önemli bir faktördür. Pozitif bir işyeri atmosferi, işçilerin daha olumlu bir şekilde sendika ile etkileşimde bulunmalarını teşvik edebilir. İşbirliği, saygı ve açık iletişim içeren bir işyeri ortamı, sendikal memnuniyeti artırabilir (Tigre ve diğ., 2022: 1).

Sendikal bağıllık ve sendikal memnuniyet, işçilerin iş güvenliği konusundaki endişelerini azaltabilir. Kochan, Katz ve McKersie (1993) tarafından yapılan bir çalışma, sendikal bağıllığın işçilerin iş güvenliği konusundaki endişelerini azalttığını göstermektedir.

1.7.1.3. Sendika Hizmetleri

Sendika hizmetleri, sendikal memnuniyeti önemli ölçüde etkileyen faktörlerden biridir. Sendikalar, üyelerine hukuki destek, eğitim, sağlık sigortası gibi çeşitli hizmetler sunarlar. Bu hizmetlerin kalitesi ve erişilebilirliği, sendikal memnuniyeti artırabilir. Özellikle, sendikaların üyelerine sağladıkları hizmetlerin ihtiyaçlarını karşılayıcı ve etkili olması, üyelerin sendika ile olan memnuniyetini artırır (Keyes ve diğ., 2022: 20).

1.7.1.4. Temsil Yeteneği

Temsil yeteneği, sendikanın üyelerinin memnuniyetini derinden etkileyen önemli bir faktördür. Sendikanın üyelerini etkili bir şekilde temsil etme yeteneği, işçilerin sendikanın onların çıkarlarını koruma kararlılığına ve başarısına duyduğu güvenle yakından ilişkilidir. Araştırmalar, sendikal liderlerin ve yöneticilerin üyeleri etkili bir şekilde temsil etme kapasitesinin, işçilerin sendikal memnuniyetini artırdığını göstermektedir. Türk endüstri ilişkileri literatüründe yapılan birçok çalışma, sendikaların üyelerinin beklentilerini ve ihtiyaçlarını başarıyla karşılayabilmesinin, sendikal memnuniyetin temel bir belirleyeni olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle, sendikaların temsil yeteneğini geliştirmek, üyelerin memnuniyetini artırmak ve sendikal bağıllığı güçlendirmek için kritik öneme sahiptir (Karcıoğlu ve Balkaya, 2021: 2660-2662).

Türkiye'de sendikaların temsil yeteneği, işçilerin sendikal memnuniyetini belirleyen önemli bir faktördür. İşçiler, sendikalarının onların çıkarlarını etkili bir şekilde koruma ve temsil etme yeteneğine büyük önem verirler. Sendikal liderlerin ve yöneticilerin işçileri temsil etme yeteneği, işçilerin sendikalarına olan güvenlerini şekillendirir. Yapılan araştırmalar, sendika liderlerinin üyelerin beklentilerine ve ihtiyaçlarına duyarlı olmalarının, sendikal memnuniyetin artmasına katkı sağladığını göstermektedir. Türk endüstri ilişkileri literatürü, sendikaların temsil yeteneğini geliştirmenin, üyelerin memnuniyetini artırmanın ve sendikal bağıllığı güçlendirmenin önemli bir yolu olarak tanımlamaktadır (Urhan, 2005: 68-69).

1.7.1.5. İletişim

İyi bir iletişim, sendikaların üyeleriyle etkili bir şekilde iletişim kurmalarına yardımcı olur. Sendikalar, üyelerin sorunlarını dinlemeli, düzenli olarak bilgi vermelidir. İletişim, üyelerin sendikaları hakkında bilgi sahibi olmalarını ve sürekli olarak güncel bilgilere erişmelerini sağlar (Sert, 2015: 106-108).

1.7.1.6. Liderlik ve Yönetim

Sendikal liderlik ve yönetim, sendikal memnuniyeti büyük ölçüde etkiler. İyi bir liderlik ve etkili bir yönetim, sendika üyelerinin memnuniyetini artırabilir. Liderlerin karar alma süreçlerine katılımı ve liderlerin üyelere hesap verebilir olmaları, memnuniyeti artırabilir (Fortin-Bergeron, ve diğ., 2018: 464).

1.7.1.7. Katılım ve Demokrasi

Üyelerin sendika kararlarına katılımı ve sendika içi demokrasi, sendikal memnuniyeti etkiler. Üyelerin örgütün yönlendirmesine katılımı ve kararlara etkisi, memnuniyeti artırabilir. Demokratik süreçler, üyelerin sendikal faaliyetlere daha fazla bağlılık göstermelerini teşvik edebilir (Perline ve Lorenz, 2006: 426).

1.8. Sendikal Bağlılık

Sendikal bağlılık, sendikalara üye olan bireylerin sendikaları ne kadar desteklediklerini ve sendika üyelerinin ne kadar örgütsel bağlılık gösterdiklerini ifade eden bir kavramdır. Bu kavram, örgütsel bağlılık kavramından türetilmiştir ve özellikle sendika üyeliği bağlamında incelenir. Sendikal bağlılık konusu, özellikle sosyal bilimlerde ve işletme yönetimi alanlarında kapsamlı bir şekilde araştırılmıştır. Bu çalışmalar, sendika üyelerinin sendikalarına olan bağlılığını ve motivasyonlarını anlamak amacıyla yürütülmüş, sendikal üyeliğin nedenleri, üyelerin katılım düzeyleri, sendikal liderlik etkileri ve sendikal hizmetlerin memnuniyet gibi konuları ele almıştır (Bilgin, 2007: 44).

Sendikal bağlılık, işçilerin sendikaya üyeliklerini sürdürme ve sendikaların etkinliğini artırma açısından önemlidir. Sendikal bağlılığın işçilerin sendikaya üyeliklerini sürdürme

konusundaki kararlarını etkilediğini göstermektedir (Laroche ve Wechtler, 2011: 157-158).

Hirsch ve Addison'a göre (1986), Sendikal bağlılık ve sendikal memnuniyet, işçilerin ücretlerini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Bu çalışmada, sendikal bağlılığın işçilerin ücretlerine olan etkileri incelenmiş ve sendikal bağlılığın işçilerin ücretlerini artırdığı sonucuna varılmıştır.

1.9. Sendikal Vatandaşlık

Sendikal vatandaşlık davranışları, sendika üyelerinin gönüllü olarak yerine getirebilecekleri, ancak yapmak zorunda olmadıkları davranışlardır. Bu davranışlar, sendika ve üyelerine fayda sağlayan faaliyetleri kapsar. Sendikal vatandaşlık davranışları, üyeler arasında dayanışmayı, zaman ve kaynakları paylaşmayı, işbirliğini, gönüllülüğü teşvik etmeyi ve sendikanın etkisini güçlendirmeyi içerir (Demirtaş vd., 2015: 78).

Sendikal vatandaşlık davranışı, toplum içindeki vatandaşlık davranışlarının örgütlerdeki yönetim alanına entegre edilmiş halidir. Örgütlerdeki ödül sistemleri gibi doğrudan ve tam olarak dikkate alınmasa da, örgütlerin işlevlerini yerine getirirken yardımcı bir rol oynarlar. Bu davranışlar, çalışanların gönüllü olarak ve isteğe bağlı olarak sergilediği, örgütlerin genel işleyişine katkı sağlayan davranış biçimleridir (Karacaoğlu ve İyilikli, 2023: 19).

1.10. Sendika Türleri

1.10.1. İşçi Sendikaları

İşçi sendikaları, işçilerin toplu olarak örgütlenerek haklarını, çıkarlarını ve çalışma koşullarını korumak için kurdukları örgütlerdir. Sendikalar, işçilerin toplu pazarlık yapmalarını ve işverenlerle daha güçlü bir konumda müzakerelerde bulunmalarını sağlarlar (Block ve Berk, 2003: 1).

Sendikalar, hükümet ve diğer paydaşlarla işçi hakları ve çalışma koşulları konularında lobi faaliyetlerine katılırlar. Bu, işçilerin lehine yasal düzenlemelerin oluşturulmasına yardımcı olabilir. İşçi sendikaları, işçi sınıfının çıkarlarını koruma ve geliştirmeye yönelik önemli bir araç olarak kabul edilir. Ancak sendikaların işlevleri ve etkileri ülkeden ülkeye

ve sektörden sektöre değişebilir. Bu nedenle sendikaların her biri kendi özel koşullarına ve üyelerinin ihtiyaçlarına uygun stratejiler geliştirir (Muhammad ve Khan, 2008: 80-87).

1.10.2. İşveren Sendikaları

İşveren sendikaları, işverenlerin ve işveren kuruluşlarının sesi olurlar. Bu sendikalar, işverenlerin çıkarlarını hükümet, işçi sendikaları ve diğer paydaşlar karşısında temsil ederler. İşverenlerin ortak kaygılarını dile getirerek, iş dünyasının genel politika ve yasal düzenlemelerinde etkili olurlar. İşveren sendikaları, işverenlerin toplu pazarlık süreçlerine katılmalarını teşvik ederler. Bu süreçlerde, işverenler, işçi sendikaları veya devletle müzakereler yaparlar. İşveren sendikaları, üyelerinin iş güvencesini ve çalışma koşullarını koruma amacı güderler ve işçi sendikalarının talepleriyle uyumlu bir iş düzeni sağlarlar (Yıldırđan, 2019: 29).

1.10.3. Kamu Görevlileri Sendikaları

Kamu Görevlileri Sendikaları, kamu sektöründe çalışan kamu görevlilerinin haklarını, çıkarlarını ve çalışma koşullarını korumak amacıyla kurulan örgütlerdir. Bu sendikalar, devlet kurumları, okullar, sağlık kuruluşları ve diğer kamu sektörü kuruluşlarında istihdam edilen memurlar, öğretmenler, sağlık çalışanları ve diğer kamu çalışanlarının çıkarlarını temsil ederler. Kamu görevlileri sendikaları, genellikle toplu pazarlık süreçlerine katılır ve kamu sektöründeki çalışanların ücret artışları, çalışma saatleri, iş güvencesi ve diğer hakları için müzakerelerde bulunurlar (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu).

Bu sendikalar aynı zamanda kamu görevlilerinin iş güvencesini sağlama, haksız işten çıkarmalara karşı koruma ve adaletli çalışma koşullarını teşvik etme konularında da etkilidir. Kamu görevlileri sendikaları, üyelerine hukuki destek, eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunarlar ve onların haklarını savunurlar. Bu örgütler, kamu sektöründe hizmet veren çalışanların temsilcisi olarak kamu politikalarının ve yasal düzenlemelerin oluşturulmasına katkıda bulunurlar. Kamu görevlileri sendikaları, ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir ve her biri kendi özel ihtiyaçlara ve çalışan grubuna odaklanan stratejiler geliştirir (Cindemir, 2017: 99-100).

İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ MEMNUNİYETİ

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, bireylerin kişisel hedefleri ve değerleri ile örtüşen, örgütün amaçlarına bağlılık göstererek hatta sadakatle hizmet etmeyi içeren bir tutumu ifade eder. Bireyler, örgüt amaçlarına zarar vermek yerine özverili bir şekilde katkıda bulunma ve kendilerini örgüte adanma eğilimindedirler. Örgütsel bağlılık, bireylerin örgütün değerlerine ve hedeflerine katkıda bulunarak örgütün misyonunu her fırsatta savunma anlamına gelir (Eren, 2017: 554).

Örgütsel bağlılığın temel unsurları arasında, bireyin örgüt amaçlarına inanması ve bu amaçlara güçlü bir şekilde bağlılık göstermesi, örgüt için çaba gösterme isteği taşıması ve örgütte kalmaya devam etme arzusu yer almaktadır. Bu üç unsurlar, bireyin örgüte olan bağlılığını yansıtan önemli göstergelerdir. Bağlı çalışanlar, örgütün hedeflerine daha fazla katkı sağlayabilir ve uzun vadeli iş ilişkilerini sürdürme eğilimindedirler. Örgütsel bağlılık hem birey hem de örgüt açısından önemlidir ve çalışanların iş tatmini ve performansı üzerinde etkili bir rol oynar (Balay, 2000: 18).

Örgüte bağlılık konusu giderek artan bir ilgi çekmektedir ve bu alandaki kuramsal çalışmalar ile özgün araştırmalar önemli gelişmelere işaret etmektedir. Bu çalışmalar örgüte bağlılığın çok yönlü ve karmaşık bir kavram olduğunu açıkça göstermektedir. Araştırmacılar ve kuramcılar uzun bir süre boyunca, örgüte bağlılığı farklı şekillerde açıklamışlardır. Ancak sonuç olarak, bu araştırmalardan bir kesinlik elde etmek zor olmuştur. Günümüzde bağlılığın çok çeşitli formları olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, araştırmacıların ilgi duydukları bağlılık türünü veya türlerini açıkça tanımlamaları ve uygun, güvenilir ölçümler kullanmaları gerekmektedir. Bu gelişmeler ışığında, örgüte bağlılığın çok boyutlu bir kavram olarak ele alındığında daha iyi anlaşılabilmesi öne sürülmektedir (Cohen, 1996: 494).

Örgütsel bağlılık, örgütün hedeflerine ulaşmada son derece kritik bir faktördür. Bu nedenle tüm örgütler, çalışanlarının bağlılık seviyelerini artırmaya yönelik çaba göstermektedir. Çünkü örgütsel bağlılık, çalışanları problem çözen ve işbirlikçi bireyler haline getirerek önemli bir rol oynar. Araştırmalar, yüksek bağlılığa sahip çalışanların,

görevlerini yerine getirme konusunda ve örgütsel hedeflere ulaşma sürecinde ekstra çaba sarfettiklerini göstermektedir (Çöl, 2004: 233).

Örgütsel bağlılık, temelde birey ile örgüt arasında karşılıklı bir değişim sürecini yansıtır. Birey, örgütten belli ödüller veya çıktılar elde ederse, karşılığında kendisini örgüte adamaktadır. Başka bir deyişle, birey ile örgüt arasındaki bu değişimde, birey örgüte bağlılık göstererek belli ödüller veya çıktılar elde etmeyi bekler (Balcı, 2003: 27–28).

Üyeleri güçlü bir bağlılığa sahip olan örgütler, göreceli olarak daha düşük düzeylerde devamsızlık, işe gecikme ve işten ayrılma hızına sahip olma eğilimindedir. Araştırmalar, bu tür örgütlerde çalışanların işlerine daha bağlı olduklarını ve örgütlerine sadakat gösterdiklerini göstermektedir. Bireylerin örgüte olan bağlılığı arttıkça, işe olan katılımları ve iş performansları genellikle yükselir. Bu, çalışanların örgüt hedeflerine daha fazla katkıda bulunmalarını ve daha verimli çalışmalarını teşvik eder. Bu nedenle, bağlı çalışanlar, iş yerinde daha istikrarlı bir işgücü ve artan verimlilik düzeyi sağlarlar. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın iş performansı ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir (Angle ve Perry, 1981: 2).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Çalışanların örgüte olan bağlılığı, bir örgütün başarısı ve sürdürülebilirliği için en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilir. Her örgüt, çalışanlarının bağlılık düzeyini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek ister. Bu nedenle, örgütsel bağlılık, çalışanları işbirlikçi ve sorun çözme odaklı hale getiren bir anahtar rol oynar. Örgütler, istikrarlı bir işgücü ve artan performansın yanı sıra, sıkı rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek ve refahlarını artırabilmek için çalışanların bağlılığını güçlendirmelidirler. Örgütsel bağlılık, çalışanların işlerine ve örgütlerine olan bağlılığını ifade eder. Bu bağlılık, çalışanların işlerine katılımını, işlerini severek yapmalarını ve örgüt hedeflerine katkı sağlamalarını teşvik eder. Özellikle bağlı çalışanlar, sorunları daha etkili bir şekilde çözmeye eğilimlidirler ve işbirliği içinde çalışırlar. Örgütler, bu bağlamda bağlı çalışanlar sayesinde daha etkili ve verimli bir şekilde faaliyet gösterebilirler. Dolayısıyla, örgütler refahlarını artırmak ve uzun vadeli başarılarını sürdürebilmek için çalışanlarının bağlılığını artırmalıdır (İnce ve Gül, 2005: 13-14).

Örgütsel bağlılık, çalışanların bir kuruma karşı duyduğu sadakatin ötesine geçer; aynı zamanda ortak hedefler ve değerler etrafında birleşmeyi, işyeri iklimine ve kültürüne uyum sağlama sürecini ifade eder. Örgütsel bağlılık, hem çalışanlar hem de örgütler açısından büyük önem taşır, çünkü işe devam, verimlilik, etkinlik, performans, iş memnuniyeti ve işten ayrılmalar gibi faktörler üzerinde derin etkilere sahiptir. Çalışanlar, kendilerini örgüte aidiyet hissettiklerinde, örgütlerine daha sadık olma eğilimindedirler. Bu, çalışanların işlerine daha fazla katılım göstermelerini ve örgütlerinin hedeflerine daha etkili bir şekilde katkı sağlamalarını teşvik eder. Örgütler, çalışanların kendilerini kurumun bir parçası gibi hissetmelerini sağlamak ve örgütsel bağlılığı artırmak için belirli politikalar ve uygulamalar geliştirmelidirler. Bu politikalar, sadece örgütün sürdürülebilirliği için değil, aynı zamanda çalışanların işlerinde mutlu ve tatmin olmaları için kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın, hem örgütün başarısını hem de çalışanların refahını artırmada hayati bir rol oynadığı söylenilebilir (Sıgı, 2007: 264).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, bulundukları örgütün etkili ve verimli bir şekilde işlemesine katkıda bulunurlar. Bu çalışanlar, örgüte karşı duydukları bağlılık nedeniyle işten ayrılma, işe geç kalma veya devamsızlık gibi olumsuz davranışları sergileme olasılıkları daha düşüktür. Kendilerini örgütün amaçlarına adanmış çalışanlar, örgütün hedeflerini benimseyerek bu hedeflere ulaşmak için çaba gösterirler. Bu, örgüte rekabet avantajı sağlar, çünkü bu çalışanlar örgütün amaçlarına bağlılık gösterirken yüksek bir performans sergilerler. Örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgütün amaçlarına ve değerlerine derin bir bağlılık gösterirler ve bu bağlılık sayesinde örgütün daha fazla kaliteli elemanı çekme konusunda avantaj elde ederler. Özellikle bu çalışanlar olumlu geri bildirimlerde bulundukları ve örgütü olumlu bir şekilde temsil ettikleri için, örgüt kalitesini artırmak ve rekabetçi olmak konusunda daha fazla kolaylıkla ilerler. Sonuç olarak, örgütsel bağlılığı teşvik etmek ve bu bağlamda çalışanları desteklemek, hem örgütün başarısını artırmada hem de nitelikli çalışanları elde tutmada kritik bir rol oynar (Cengiz, 2000: 513).

2.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu

İş doyumu, bir çalışanın mevcut iş rolüne ve işine yönelik duygusal tutumlarını yansıtan bir kavramdır. Bir tanıma göre, iş doyumu, bir çalışanın işini veya iş yaşamını değerlendirdiğinde hissettiği haz duygusunu ifade eder. Yani bir çalışanın işinden aldığı

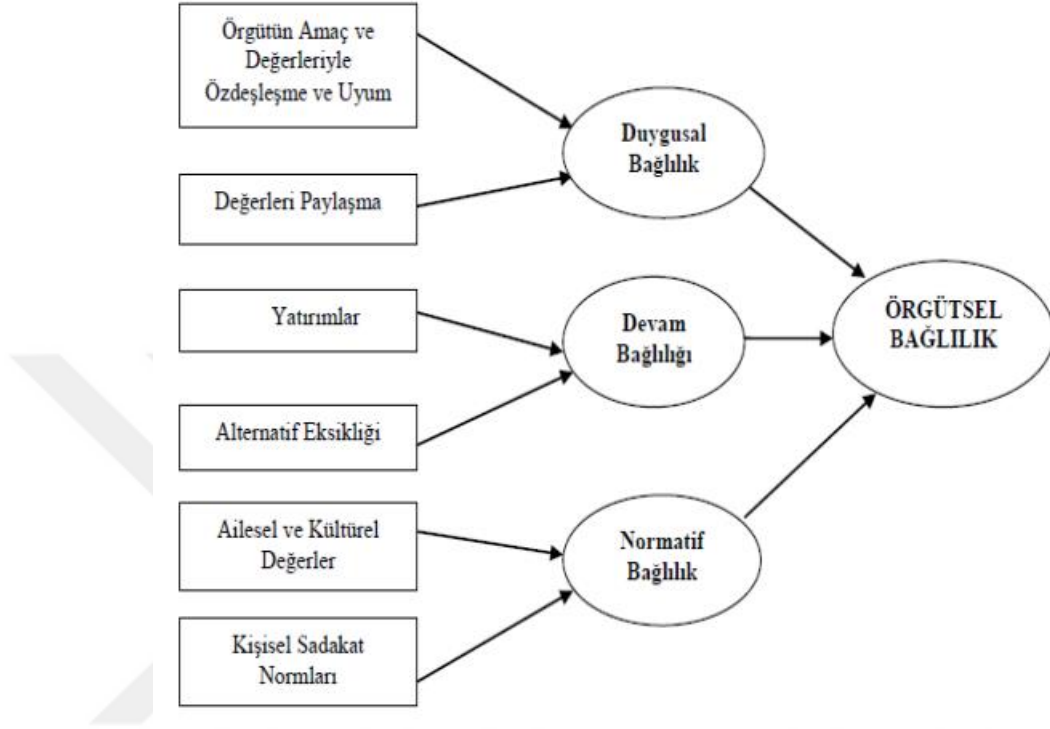
tatmin derecesi, bu haz duygusuyla ilişkilidir. Daha yüksek iş doyumu, daha fazla tatmin anlamına gelir. Öte yandan, iş doyumsuzluğu, bir çalışanın örgütün ödül politikaları veya örgütsel gelişme düzeyinden hoşnut olmadığının bir göstergesi olarak kabul edilir. İş doyumsuzluğu, çalışanın kendini yetersiz hissetmesine veya ödül ve teşvik politikalarının eksikliği nedeniyle tatmin olmamasına işaret eder. Ayrıca, doyumsuzluk, çalışanların iş örgütünü değiştirmeye yönelik eğilimlerini artırabilir. İş doyumu, hem çalışan hem de örgüt açısından kritik bir öneme sahiptir. Yüksek iş doyumu, çalışanların daha motive ve verimli olmalarına yardımcı olabilir, iş memnuniyetini artırabilir ve işten ayrılma eğilimini azaltabilir. Ayrıca, örgütler için, çalışanların iş doyumunu artırmak, çalışanların uzun vadeli bağlılığını ve performansını teşvik edebilir. Dolayısıyla, iş doyumu, çalışanların kişisel ve mesleki tatminlerini artırmada önemli bir rol oynar ve örgütlerin başarısına doğrudan katkıda bulunabilir (Balay, 2000: 135-136).

İşin doğası ve genel görünümü, iş doyumunun önemli bir belirleyicisidir. İş, çalışanın kişilik özelliklerine, beklentilerine ve değerlerine uygun olmadığında, iş doyumunu olumsuz etkileyebilir. Bu durum, bazı durumlarda işin sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olsa bile, işin kendisi ile uyumsuz olduğunda iş tatminsizliğine yol açabilir. Bir işin kişisel ve mesleki gereksinimlere uygun olmaması, çalışanın işi sadece maddi tatmin sağlayan bir araç olarak görmesine neden olabilir. İş doyumsuzluğu, çalışanın motivasyonunu düşürebilir ve iş performansını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, iş tasarımı, işin içeriği ve çalışanların beklentileri arasındaki uyum, iş doyumunu açısından kritik bir rol oynar. İşverenler, çalışanların iş doyumunu artırmak ve verimliliği artırmak için işin yapısı, görevleri ve sorumlulukları konusunda dikkatli bir şekilde düşünmelidirler. İşin sadece maddi tatminin ötesinde, çalışanların kişisel değerlerine ve beklentilerine uygun olduğu bir ortam yaratmak, iş doyumunu artırmanın önemli bir yoludur (Özgen ve diğ., 1998: 332).

2.4. Meyer ve Allen' e Göre Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığı üç farklı boyutta ele almaktadırlar. Bu boyutlar, duygusal (affective) bağlılık, devam (continuance) bağlılık ve normatif bağlılıktır. Bu üç boyut arasında literatürde en fazla dikkat çeken duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık, bir bireyin örgütle duygusal bir bağ kurması, örgüte derin bir bağlılık hissetmesi ve örgüte aktif bir şekilde katılması anlamına gelir. Bu tür bağlılık, kişinin kendisini örgütün bir

parçası olarak gördüğü ve örgütün onun için büyük bir öneme sahip olduğu bir bağlılık türüdür. Kişi, örgütüne karşı pozitif bir duygusal tutum içindedir ve örgütün amaçlarına kişisel olarak bağlıdır (Allen ve Meyer, 1990: 6).



Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Kaynak: Bal, 2020: 27

2.4.1. Duygusal Bağlılık

İşgörenlerin örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsemeleri, örgüte duydukları bağlılığın bir göstergesidir. Bu bağlamda, bir işgören, örgütün temel değerlerini derinlemesine kabul eder ve örgüte bağlı bir üye olarak kalmak isteği taşır. İşte bu noktada, işgörenin örgüte olan bağlılığı en yüksek seviyede bulunur. Bu tür işgörenler, her işverenin arzu ettiği, gerçekten örgüte kendini adanmış ve sadık çalışanlardır. Bu tür işgörenler, işlerine karşı son derece olumlu bir tutum sergilerler ve gerektiğinde ekstra çaba sarf etmeye isteklidirler. Örgütün hedeflerine ulaşmak için ellerinden gelenin en iyisini yapma konusunda kararlıdırlar. Ayrıca, bu çalışanlar, örgütlerini her platformda savunma eğilimindedirler ve örgütlerinin itibarını yüceltmek için ellerinden geleni yaparlar. Bu bağlamda, bu tür işgörenler, örgütlerinin başarısına

büyük katkıda bulunan değerli varlıklardır ve işverenlerin en büyük destekçileridir (Bayram, 2005: 132).

2.4.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı (continuance commitment), çalışanların örgütten ayrılmalarının beraberinde getirebileceği maliyetlerin farkında olma anlamında kullanılan bir terimdir. Bu bağlılık türü, çalışanların, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve alternatif iş fırsatlarının sınırlı olmasını göz önünde bulundurmaları sonucu, "zorunluluk nedeniyle o örgütte çalışmaya devam etme" olarak tanımlanır. Başka bir deyişle, bir bireyin örgüte yaptığı yatırımlar arttıkça ve alternatif iş olanakları azaldıkça, devam bağlılığı da artar (Meyer ve Allen, 1991: 72).

Bu tür bağlılık, özellikle çalışanların iş değiştirmenin finansal veya kişisel maliyetlerle yüklü olduğu durumlarda belirginleşir. Çalışanlar, örgütlerine yatırım yapmışlarsa, örneğin özel eğitim almışlarsa veya örgütün sunabileceği emeklilik veya sağlık sigortası gibi avantajlara sahiplerse, örgütten ayrılmanın maliyetlerini daha fazla hissederler. Aynı zamanda, alternatif iş fırsatlarının kısıtlı olması, çalışanları örgütlerinde kalmaya yönlendirir. Sonuç olarak, devam bağlılığı, çalışanların örgüte olan bağlılığını finansal ve iş fırsatları bağlamında şekillendiren bir faktördür (Erdoğan, 2006: 43).

2.4.3. Normatif Bağlılık

İşgörenlerin örgütte kalmaya duydukları bağlılık, onların duygusal ve etik yükümlülüklerini yansıtır. Bu bağlamda, bireylerin örgüte olan bağlılıkları, kişisel çıkarlarına hizmet etmek istedikleri için değil, aksine yaptıkları şeyin doğru ve etik olduğuna inandıkları için belli davranışları sergilemelerine yardımcı olur. Bu tür bağlılık, çalışanların örgütün değerlerini ve amaçlarını içselleştirdiği ve bu değerler doğrultusunda davranmaya istekli oldukları bir bağlılık türünü ifade eder. Çalışanlar, örgütün etik ve ahlaki standartlarına uyma konusunda taşıdıkları yükümlülüğü hissederler ve bu nedenle örgütün amaçlarına ve değerlerine bağlılık gösterirler. Bu, çalışanların, örgütlerinin misyonunu ve etik kurallarını benimseyerek, işlerini sadece kişisel kazançları için değil, aynı zamanda toplumsal sorumluluklarına karşı sorumlu bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olur (Balay, 2000: 22).

Bu tür bağıllığı güçlü olan bir birey, toplumsal normların etkisi altında olur ve ahlaki bir sorumluluk taşıdığını düşünerek örgütte çalışmaya devam eder. İşte bu noktada, birey, örgütün değerlerini ve iş yapma biçimini içselleştirir ve bu değerlerin toplumsal normlara uygun olduğuna inanır. Birey, işini sadece kişisel çıkarları için değil, aynı zamanda genel ahlaki normlara ve toplumsal sorumluluklara karşı duyduğu sorumluluk nedeniyle sürdürmeye motive olur. Bu bağlamda, işgören, örgütün etik ve ahlaki standartlarına uyma gerekliliğini kabul eder ve işini bu değerlere uygun bir şekilde yerine getirmeye isteklidir. İşgören, toplumun ahlaki beklentilerine ve kurallarına saygı duyar, örgütün misyonunu ve amacını toplum için bir katkı olarak görmekten gurur duyar ve bu nedenle örgütte çalışmaya devam etmekten mutluluk duyar. Böylece, bu tür bağıllık, işgörenin işini sadece örgütün kazançları için değil, aynı zamanda toplumsal değerler ve ahlaki normlara hizmet etmek için bir fırsat olarak görmesini teşvik eder (İşcan ve Naktiyok, 2004: 185).

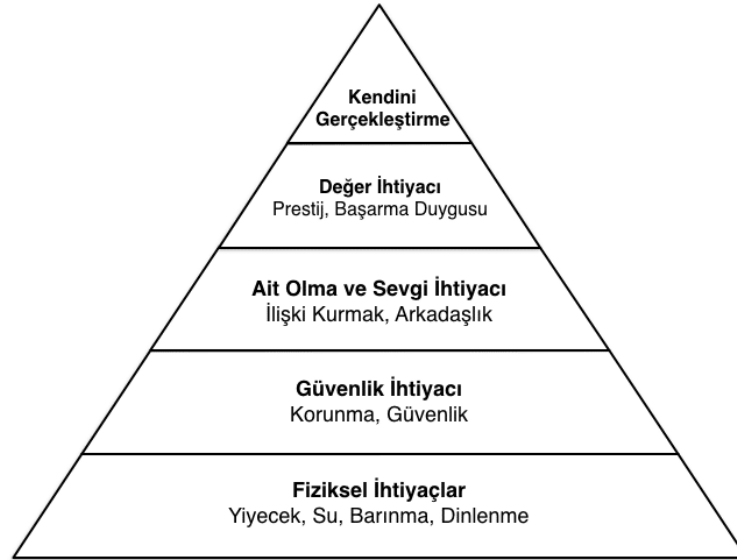
2.5. İş Memnuniyeti

İşin kendisine karşı duyulan memnuniyet, bir çalışanın yapmış olduğu işi anlamlı ve önemli gördüğü, bu işi yaparken duyduğu haz ve tatmin duygusuyla yakından ilişkilidir. İşin kendisine yönelik memnuniyet, birçok etkenin bir araya gelmesi sonucu ortaya çıkar. Öncelikle, çalışanın işiyle ilgili bir tutkusu ve ilgisi olmalıdır. İşe karşı duyulan tutku, çalışanın işini sadece bir görev olarak değil, kişisel bir amaç ve tatmin kaynağı olarak görmesini sağlar. Ayrıca, işin kendisine karşı duyulan memnuniyet, işin anlamlılığına dayanır. İş, çalışanın kişisel değerleri ve inançları ile uyumlu olduğunda, işin kendisine yönelik memnuniyet artar. İşin anlamlılığı, çalışanın işinin toplum veya başkaları için bir katkı sağladığını hissettiği durumları içerir. İşin yapılmasının sonuçları çalışan için anlamlı ve değerlidir. Son olarak, işin yapılmasından kaynaklanan haz ve tatmin duygusu, çalışanın işini yerine getirirken yaşadığı olumlu deneyimleri ifade eder. Bu tür tatmin, çalışanın işiyle ilişkilendirdiği olumlu duygusal deneyimlerin sonucunda ortaya çıkar. İşin kendisine yönelik memnuniyet, çalışanların motivasyonunu artırır, işlerini daha iyi yapmalarını teşvik eder ve iş memnuniyetini artırır (Mert, 2011: 118).

2.6. İş Memnuniyeti ile ilgili Teoriler

2.6.1. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Hierarchy of Needs)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre, motivasyon teorileri arasında genel kabul gören bir yaklaşım, insan ihtiyaçlarını bir hiyerarşi içinde düzenler. Bu kurama göre, en alt kademedeki ihtiyaçlar temel ve zorunlu olarak kabul edilir ve mutlaka karşılanması gereken ihtiyaçlar olarak tanımlanır. Bunlar, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı ve sosyal ihtiyaçlar gibi temel yaşamsal gereksinimleri içerir. İnsanlar, bu temel ihtiyaçlarını karşılamak için yoğun bir motivasyon duyarlar ve bu ihtiyaçlar yerine getirilmeden diğer ihtiyaçlara odaklanmaları zordur. Daha yüksek kademedeki ihtiyaçlar, zorunluluk yerine bireyin manevi tatmin ve kişisel gelişimle ilgilidir. Bu ihtiyaçlar, insanların kendini gerçekleştirme, saygı ve kendini kabul etme ihtiyaçlarını içerir. Bu tür ihtiyaçlar, kişisel hedeflere ulaşma, yaratıcılık, özsaygı ve başkaları tarafından saygı görmeyi içerir. İnsanlar, temel ihtiyaçları karşılandıktan sonra bu daha yüksek seviyedeki ihtiyaçlara odaklanabilirler. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, insan motivasyonunu anlama ve yönetme konusunda önemli bir çerçeve sunar (Kula ve Çakar, 2015: 195).



Şekil 2. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi

Kaynak: Maslow, 1943

2.6.2. Frederic Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, iş memnuniyetini ve iş memnuniyetsizliğini farklı faktörlerin sonucu olarak ele alan bir motivasyon teorisidir. Herzberg, işteki faktörleri iki kategoriye ayırır: "temel hijyen faktörleri" ve "motivasyonel faktörler." Temel hijyen faktörleri, iş memnuniyetsizliğinin önlenmesine yardımcı olur ve çalışanlar temel gereksinimlerini karşılandığında memnuniyetsizlik azalır, ancak memnuniyet artmaz. Motivasyonel faktörler ise iş memnuniyetini artırır ve çalışanları işlerine daha fazla bağlar. Herzberg'e göre, işverenler temel hijyen faktörlerini sağlayarak iş memnuniyetsizliğini engelleyebilir, ancak gerçek iş memnuniyeti için motivasyonel faktörleri dikkate almalıdır. Bu kuram, işteki faktörlerin karmaşıklığını anlamaya ve çalışan motivasyonunu artırmaya yardımcı olur (Başaran, 2000: 127).

İş memnuniyeti, bir çalışanın işine karşı duyduğu memnuniyeti etkileyen faktörler içsel ve dışsal tatminle ilişkilidir. İş memnuniyeti oluşturan içsel tatmin, çalışanın işteki başarıları, yükselme imkanları, terfi fırsatları, sorumluluklar gibi faktörlere bağlıdır ve aynı zamanda Herzberg'in motivasyon faktörleri kategorisine dahil edilir. İşteki bu tür içsel tatminler, çalışanın işine olan bağlılığını artırarak motivasyonunu yükseltir. Öte yandan, iş memnuniyetine dışsal tatmin sağlayan faktörler, ücret, yönetim politikaları, ast-üst ilişkileri gibi dışsal unsurları içerir ve Herzberg'in koruyucu faktörler kategorisine aittir. Bu faktörler, iş memnuniyetsizliğini önlerken, çalışanların işlerine duygusal bağlılık geliştirmelerine yardımcı olur. Dolayısıyla, iş memnuniyetinin oluşmasında içsel ve dışsal tatmin faktörleri önemli bir rol oynar ve Herzberg'in teorileri bu bağlamda işverenlere rehberlik eder (Ağırbaş ve diğ., 2005: 327).

2.6.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı (Equality Theory)

Bu teori, iş memnuniyetini girdiler ve çıktılar arasındaki ilişki üzerine odaklayarak çalışanların iş performansını değerlendirir. Girdiler, bir çalışanın iş görevlerini yerine getirmek için getirdiği kişisel faktörleri temsil eder. Bu faktörler, sahip oldukları bilgi, deneyim, yetenek, zeka, emek, başarı geçmişi ve hatta fiziksel sağlık gibi unsurları içerir. Girdiler, çalışanın işi başarma yeteneğini ve potansiyelini yansıtır

Öte yandan, çıktılar, çalışmanın sonucunda çalışanların elde ettiği ödülleri ve kazançları temsil eder. Bu ödüller, ücretler, terfi fırsatları, ikramiyeler, primler, yöneticilik

yetenekleri ve kaynakları, iş güvenliği ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi faktörleri içerir. Ayrıca, çalışanların yöneticileri tarafından takdir edilme ve ödüllendirilme şeklinde ifade edilen duygusal tatmin faktörleri de çıktılara dahildir.

Bu teori, çalışanların iş memnuniyetini, sahip oldukları girdilerin çıktılarına göre değerlendirdiğini ileri sürer. Yani, çalışanlar işlerini ne kadar verimli bir şekilde yapabildiklerini, sahip oldukları girdilerin ne kadar verimli bir şekilde çıktılarına dönüştüğüne bakarak değerlendirirler. Dolayısıyla, iş memnuniyeti girdilerin ve çıktıların dengesi üzerinde yoğunlaşır ve çalışanların performanslarını ve ödüllendirilmelerini etkiler.

2.6.4. Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli (Job Characteristics Model)

Hackman ve Oldham'un 1976 yılında öne sürdüğü model, çalışanların işlerini nasıl daha etkili ve verimli bir şekilde yapabilecekleri için hangi koşulların onları motive edeceğini açıklar. Bu modele göre, çalışanları motive eden beş temel iş boyutu vardır:

1. **Becerilerin Çeşitliliği:** Bu boyut, bir kişinin işini yapmak için sahip olduğu yetenek ve becerileri ifade eder. Bir çalışanın işi yapabilmesi için gerekli becerilere sahip olması, işinden memnun olmasını sağlar. Yeteneklerinin işle uyumlu olmadığı durumlarda ise iş memnuniyetsizliği ortaya çıkabilir.
2. **Görev Bütünlüğü:** Bu boyut, bir işin başından sonuna kadar tek bir kişi tarafından yapılabilme derecesini ifade eder. İşin sonuçlarını gördüğünüzde, işin tamamlanmış ve topluma fayda sağladığınızı hissettiğinizde motive olabilirsiniz. Tersine, işin sadece bir parçasıyla ilgilendiğinizde, motivasyon düşebilir.
3. **Görevin Önemi:** Bu boyut, işlerin topluma ve bireylere ne kadar dokunduğunu ve ne kadar önemli olduğunu yansıtır. İşin toplum için anlamlı olduğunu düşündüğünüzde, işinize daha fazla motive olabilirsiniz.
4. **Özerklik:** Bu boyut, çalışanın işini yaparken bağımsızlığını ifade eder. İşinizle ilgili diğer bölümleri olumsuz etkilemeksizin bağımsız hareket edebilmeniz ve kendi alanınızda kararlar alabilmeniz motive edicidir.
5. **Geribildirim:** Bu boyut, çalışanın işinin sonuçları hakkında geri bildirim alabilmesini ifade eder. İşinizin sonuçlarını görmek ve performansınız hakkında bilgi sahibi olmak motivasyonunuzu artırabilir.

2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

İnce ve Gül (2005) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, örgütsel bağlılığın birçok olumlu ve olumsuz davranışsal sonucu vardır. Örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon, kararlara katılma ve örgütte kalma arzusu gibi olumlu sonuçlarla ilişkilendirilirken, iş değiştirme ve devamsızlık gibi olumsuz davranışlarla da ilişkilendirilir.

Randall (1990) ise örgütsel bağlılığı düşük, ılımlı ve yüksek olmak üzere üç farklı düzeyde sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmanın çalışana ve örgüte yönelik anlamda olumlu ve olumsuz yanlarını değerlendirmiştir. Örneğin, düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, iş tatmini ve motivasyon açısından daha düşük performans gösterirken, yüksek bağlılık düzeyine sahip çalışanlar daha yüksek iş tatmini ve motivasyon sergilerler. Ayrıca, yüksek bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, örgütte daha uzun süre kalma arzusuna sahiptirler ve kararlara daha fazla katılım gösterirler. Bu bulgular, örgütsel bağlılığın iş tatmini, motivasyon, kararlara katılma ve örgütte kalma arzusu gibi olumlu sonuçlarla ilişkili olduğunu ve iş değiştirme ve devamsızlık gibi olumsuz davranışları azalttığını göstermektedir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanların bağlılık düzeylerini artırmaya yönelik politikalar geliştirmesi önemlidir. Örneğin, çalışanların duygusal bağlılığını artırmak için örgüt içi iletişim, liderlik ve motivasyon stratejileri kullanılabilir. Ayrıca, çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu artırmak için ödüllendirme ve tanıma programları da etkili olabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: KAMU SENDİKALARINDA ÜYE MEMNUNİYETİ, SENDİKAL BAĞLILIK ve SENDİKAL VATANDAŞLIK ÜZERİNE BİR İNCELEME

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Anket formu kapsamında toplanan veriler değerlendirilmiştir.

3.2. Hipotezler

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

- H₁: Sendikal bağlılık cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H₂: Sendikal memnuniyet cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H₃: Sendikal vatandaşlık cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H₄: Sendikal bağlılık yaşa göre farklılık göstermektedir.
- H₅: Sendikal memnuniyet yaşa göre farklılık göstermektedir.
- H₆: Sendikal vatandaşlık yaşa göre farklılık göstermektedir.
- H₇: Sendikal bağlılık eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₈: Sendikal memnuniyet eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₉: Sendikal vatandaşlık eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₁₀: Sendikal bağlılık medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
- H₁₁: Sendikal memnuniyet medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
- H₁₂: Sendikal vatandaşlık medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
- H₁₃: Sendikal bağlılık aylık gelire göre farklılık göstermektedir.
- H₁₄: Sendikal memnuniyet aylık gelire göre farklılık göstermektedir.
- H₁₅: Sendikal vatandaşlık aylık gelire göre farklılık göstermektedir.
- H₁₆: Sendikal bağlılık toplam iş deneyimine göre farklılık göstermektedir.
- H₁₇: Sendikal memnuniyet toplam iş deneyimine göre farklılık göstermektedir.
- H₁₈: Sendikal vatandaşlık toplam iş deneyimine göre farklılık göstermektedir.
- H₁₉: Sendikal bağlılık kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
- H₂₀: Sendikal memnuniyet kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
- H₂₁: Sendikal vatandaşlık kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
- H₂₂: Sendikal bağlılık sendikaya üyelik süresine göre farklılık göstermektedir.
- H₂₃: Sendikal memnuniyet sendikaya üyelik süresine göre farklılık göstermektedir.

H₂₄: Sendikal vatandaşlık sendikaya üyelik süresine göre farklılık göstermektedir.

H₂₅: Sendikal bağlılık sendikada idari görev olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₂₆: Sendikal memnuniyet sendikada idari görev olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₂₇: Sendikal vatandaşlık sendikada idari görev olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₂₈: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasında ilişki vardır.

H₂₉: Sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık arasında ilişki vardır.

H₃₀: Sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık arasında ilişki vardır.

H₃₁: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasındaki ilişkide sendikal bağlılık ara değişken etkisine sahiptir.

H₃₂: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasındaki ilişkide sendikal sadakat ara değişken etkisine sahiptir.

H₃₃: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasındaki ilişkide sendikal sorumluluk ara değişken etkisine sahiptir.

H₃₄: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasındaki ilişkide sendika için çalışmaya isteklilik ara değişken etkisine sahiptir.

H₃₅: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasındaki ilişkide sendikal inanç ara değişken etkisine sahiptir.

Araştırmamanın evrenini İstanbul’da bulunan kamu dairelerinde görev yapan devlet memurları oluşturmaktadır. Araştırmada 306 kişiye ulaşılarak anket çalışması tamamlanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada anket formu ile veriler toplanmıştır. Sendikal memnuniyeti ölçmek amacıyla Fiorito vd. (1988) tarafından geliştirilen 12 sorudan oluşan 3 boyutlu sendikal memnuniyet ölçeğidir. Ölçeğin Türkçe formu için Karacaoğlu ve İyilikli’nin “Sendikal Memnuniyetin, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Kesitsel Bir Araştırma” adlı eserinden yararlanılmıştır.

Araştırmada 48 maddeli Sendikal Bağlılık Ölçeği’nin, Ladd vd. (1982) tarafından 28 maddeye indirgenmiş ve Bilgin (2007) tarafından dilimize uyarlanıp geçerliliği ve güvenilirliği saptanan versiyonu kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan Sendikal Bağlılık Ölçeği’nde sendikal bağlılığı ölçmeye yönelik toplamda 28 ifade ve “sendikal sadakat”, “sendikal sorumluluk”, “sendika için çalışmaya isteklilik” ve “sendikal inanç” boyutları

yer almaktadır. Ölçeğin “sendikal sadakat” alt boyutu, “3-5-6-10-15-16- 18-20-22-23-24-25-27-28” inci maddelerden, “sendikal sorumluluk” alt boyutu, “1-2-7-26” ncı maddelerden, “sendika için çalışmaya isteklilik” alt boyutu, “8-14-19-21” ve “sendikal inanç” alt boyutu, “4-9-11-12-13-17” nci maddelerden oluşmaktadır. Sendikal Bağlılık Ölçeği’nde yer alan maddeler orijinaline sadık kalınarak (Gordon vd., 1980) 5’li Likert tipinde “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanmaktadır.

Son bölümde ise sekiz maddeden oluşan sendikal vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Skarlicki ve Latham (1996: 161) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe versiyonu için ise Demirtaş vd. (2015), “Sendikal Vatandaşlık Davranışı ve Sendikal Kimlik İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” adlı eserinden yararlanılmıştır.

3.4. Veri Analizi

Araştırmada veri analiz SPSS 21 paket programında yapılmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, t testi ve ANOVA testi yapılmıştır. Test tercihinde ölçeğin normal dağılım durumu çarpıklık ve basıklık değerleri ile kontrol edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında yer alması nedeniyle parametrik testlerin yapılması uygun görülmüştür.

Araştırma bulguları, kişilerden elde edilen veriler üzerinde SPSS v26.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirilen analizlerin sonucunda elde edilmiştir. Anket verileri 306 kişinin verdiği cevaplar analiz edilmiştir.

Elde edilen veriler yüzde ve frekans yöntemleriyle analiz edilmiştir. Sonuçlar tablolar halinde elde edilmiş ve değerlendirilmiştir. Araştırmada güvenilirlik, farklılık ve neden-sonuç ilişkilerinin tespiti için korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

3.5. Araştırmanın Bulguları

3.5.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Özelliklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Araştırmaya katılan 306 kişiye ait bulgular Tablo 1’de verilmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin %45,4’ü kadın, %54,6’sı erkek; %34’ü 20 ile 25 yaş arasında; %51,3’ü evli;

%30,7'si lisansüstü eğitime sahip; %41,2'si 25.001 ve 30 bin TL arasında gelir düzeyi bulunmakta; %32,4'ü 5 yıl ve altında toplam iş deneyimine; %50,3'ü 5 yıl ve altında aynı kurumda iş deneyimine sahiptir. Katılımcıların %50,3'ü 5 yıl ve altında sendika üyeliği vardır. Ayrıca %90,2'sinin sendikada idari bir görevi bulunmamaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Kişilere Ait Özellikler (n=306)

Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	139	45,4
Erkek	167	54,6
Yaş		
20-25	104	34,0
26-30	36	11,8
31-35	48	15,7
36-40	50	16,3
41 ve üzeri	68	22,2
Medeni Durum		
Bekar	149	48,7
Evli	157	51,3
Eğitim Durumu		
Lise	28	9,2

Önlisans	91	29,7
Lisans	93	30,4
Lisansüstü	94	30,7
Aylık Gelir Düzeyi		
12bin-15bin	39	12,7
15bin1-20bin	16	5,2
20bin1-25bin	39	12,7
25bin1-30bin	126	41,2
30bin1-35bin	39	12,7
35bin1-40bin	30	9,8
40bin1 ve üstü	17	5,6
Toplam İş Deneyimi		
5 yıl ve altı	99	32,4
6-10	83	27,1
11-15	105	34,3
16 ve üstü	19	6,2
Kurumda Çalışma Süresi		
5 yıl ve altı	154	50,3
6-10	109	35,6

11-15	39	12,7
16 ve üstü	4	1,3
Sendikaya Üye Olma Süresi		
5 yıl ve altı	154	50,3
6-10	93	30,4
11-15	55	18,0
16 ve üstü	4	1,3
Sendikada İdari Görev Olma Durumu		
Evet	30	9,8
Hayır	276	90,2

3.5.2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerin güvenilirlik analizlerine geçmeden önce ölçek soruları incelenmiş ve sendikal bağlılık ölçeğine ait 3, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 20 ve 28. ifadelerin olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle ifadelerin cevapları dönüştürülmüştür (1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1). Güvenilirlik analizlerinde, içsel tutarlılığı ölçmede Cronbach's Alpha katsayısı dikkate alınmıştır. Cronbach's Alpha katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır (Kalaycı, 2009: 405):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 2, ölçek ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizinin sonuçlarını ortaya koymaktadır. Analiz sonucunda elde edilen değerler, literatürde öngörülen 0,60 alt limit

kriterini sağlamaktadır (Cronbach, 1990; Punch, 2005). Dolayısıyla, araştırmada kullanılan ölçek ve boyutlarına ilişkin ifadelerin içsel tutarlılığı olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Soru Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı
Sendikal Memnuniyet	12	0,728
Sendikal Vatandaşlık	8	0,664
Sendikal Sadakat	14	0,623
Sendikal Sorumluluk	4	0,710
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	4	,632
Sendikal İnanç	6	0,607
Sendikaya Bağlılık	28	0,751

3.6. Normal Dağılım Analizi

Ölçeklere ait görüşlerin dağılımının normalliği SPSS programı yardımıyla Skewness ve Kurtosis değerleri incelenerek ortaya konulmuştur. Bu değerlerin ± 2.0 arasında olması, dağılımın normallikten aşırı bir sapma göstermediği yönünde değerlendirilmektedir. Skewness ve Kurtosis değerleri Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Normal Dağılım Analizi (n=306)

Değişkenler	Ortalama	Std. Sp.	Skewness	Kurtosis
-------------	----------	----------	----------	----------

Sendikal Sadakat	3,2320	,20601	,266	-,141
Sendikal Sorumluluk	4,0507	,45885	-,987	,932
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	2,8987	,61066	,471	-,246
Sendikal İnanç	2,8203	,59292	-,085	-,671
Sendikaya Bağlılık	3,2131	,22608	,096	-,060
Sendikal Memnuniyet	2,9779	,43481	,078	-,569
Sendikal Vatandaşlık	3,1842	,51256	-,727	1,381

Test sonucuna göre; değişkenlerin ± 2.0 arasında değer aldığı ve normal dağılım gösterdiği saptanmaktadır. Bu nedenle, çözümlemelerde; parametrik teknikler kullanılmıştır.

3.7. Farklılık Analizleri

3.7.1. Cinsiyete Göre Farklılıkların Araştırılması

Değişkenler ile cinsiyet arasındaki farklılık “Bağımsız Gruplar t Testi”ne göre analiz edilmiştir. Tablo 4, analiz sonuçlarını göstermektedir.

H₁: Sendikal bağlılık cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H₂: Sendikal memnuniyet cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H₃: Sendikal vatandaşlık cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Farklılık Analizi

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sp.	F	t	P
Sendikal Sadakat	Kadın	139	3,2148	,19656	,864	-1,336	,182
	Erkek	167	3,2464	,21309			

Sendikal Sorumluluk	Kadın	139	3,9622	,48334	1,245	-3,119	,002*
	Erkek	167	4,1243	,42500			
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	Kadın	139	2,8579	,49550	12,416	-1,066	,287
	Erkek	167	2,9326	,69173			
Sendikal İnanç	Kadın	139	2,8801	,57806	,720	1,615	,107
	Erkek	167	2,7705	,60221			
Sendikaya Bağlılık	Kadın	139	3,1989	,20566	2,797	-1,006	,315
	Erkek	167	3,2250	,24173			
Sendikal Memnuniyet	Kadın	139	2,9706	,45521	,312	-,268	,789
	Erkek	167	2,9840	,41836			
Sendikal Vatandaşlık	Kadın	139	3,1727	,51767	,837	-,360	,719
	Erkek	167	3,1939	,50963			

Elde edilen analiz sonuçlarına göre katılımcıların sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikal bağlılık, sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). H1, H2 ve H3 hipotezleri desteklenmemiştir. Ancak sendikal sorumluluk düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre erkeklerin sendikal sorumluluk düzeyi kadınlara göre daha yüksektir.

3.7.2. Yaşa Göre Farklılıkların Araştırılması

Değişkenler ile yaş arasındaki farklılık “*Tek Yönlü ANOVA Analizi*”ne göre analiz edilmiştir. Tablo 5, analiz sonuçlarını göstermektedir.

H₄: Sendikal bağlılık yaşa göre farklılık göstermektedir.

H₅: Sendikal memnuniyet yaşıya göre farklılık göstermektedir.

H₆: Sendikal vatandaşlık yaşıya göre farklılık göstermektedir.

Tablo 5. Yaşıya Göre Farklılık Analizi

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	St.Sp.	F	P
Sendikal Sadakat	20-25	104	3,2212	,12171	3,342	,011* 41 ve +>36-40
	26-30	36	3,2321	,30033		
	31-35	48	3,2336	,24820		
	36-40	50	3,1629	,15069		
	41 ve üstü	68	3,2983	,23511		
	Toplam	306	3,2320	,20601		
Sendikal Sorumluluk	20-25	104	4,1154	,40615	2,374	,052
	26-30	36	3,9028	,56150		
	31-35	48	4,1302	,29621		
	36-40	50	4,0550	,54700		
	41 ve üstü	68	3,9706	,48007		
	Toplam	306	4,0507	,45885		
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	20-25	104	2,6923	,52859	11,944	,000* 36-40>20-25, 31-35 41 ve +>20-25
	26-30	36	3,0694	,57511		
	31-35	48	2,6615	,79475		
	36-40	50	3,2500	,37457		

	41 ve üstü	68	3,0331	,56301		
	Toplam	306	2,8987	,61066		
Sendikal İnanç	20-25	104	2,7724	,49543	16,901	,000* 36-40>20-25, 26-30, 31-35, 41 ve +
	26-30	36	2,7315	,46680		
	31-35	48	2,5417	,74496		
	36-40	50	3,3667	,53558		
	41 ve üstü	68	2,7353	,46542		
	Toplam	306	2,8203	,59292		
Sendikaya Bağlılık	20-25	104	3,1772	,17860	7,337	,000* 36-40>20-25, 26-30, 31-35, 41 ve +
	26-30	36	3,1974	,23247		
	31-35	48	3,1317	,34628		
	36-40	50	3,3464	,14088		
	41 ve üstü	68	3,2358	,19000		
	Toplam	306	3,2131	,22608		
Sendikal Memnuniyet	20-25	104	3,0729	,42200	20,449	,000* 31-35>20-25, 26-30, 36-40, 41 ve +
	26-30	36	2,6898	,11888		
	31-35	48	3,3333	,45644		
	36-40	50	2,8467	,51765		
	41 ve üstü	68	2,8309	,23125		
	Toplam	306	2,9779	,43481		
Sendikal Vatandaşlık	20-25	104	3,1442	,45879	6,954	,000* 31-35<26-30, 36-40, 41 ve +
	26-30	36	3,3819	,42357		
	31-35	48	2,8906	,72550		

	36-40	50	3,2650	,29628		
	41 ve üstü	68	3,2886	,49402		
	Toplam	306	3,1842	,51256		

Elde edilen analiz sonuçlarına göre katılımcıların sendikal sorumluluk düzeyi yaşa göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık, sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir. H4, H5 ve H6 hipotezleri desteklenmiştir. Buna göre elde edilen bulgular aşağıda belirtilmektedir:

- 41 yaş ve üstü bireylerin sendikal sadakat düzeyleri 36 ile 40 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 36 ile 40 yaş arasındaki bireylerin sendika için çalışmaya isteklilik düzeyleri 20 ile 25 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 36 ile 40 yaş arasındaki bireylerin sendika için çalışmaya isteklilik düzeyleri 31 ile 35 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 41 yaş ve üstü bireylerin sendika için çalışmaya isteklilik düzeyleri 20 ile 25 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 36 ile 40 yaş arasındaki bireylerin sendikal inanç düzeyleri 20 ile 25 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 36 ile 40 yaş arasındaki bireylerin sendikal inanç düzeyleri 26 ile 30 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 36 ile 40 yaş arasındaki bireylerin sendikal inanç düzeyleri 31 ile 35 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 36 ile 40 yaş arasındaki bireylerin sendikal inanç düzeyleri 41 yaş ve üstündeki kişilerden daha yüksektir.
- 36 ile 40 yaş arasındaki bireylerin sendikal bağlılık düzeyleri 20 ile 25 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 36 ile 40 yaş arasındaki bireylerin sendikal bağlılık düzeyleri 26 ile 30 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.

- 36 ile 40 yaş arasındaki bireylerin sendikal bağlılık düzeyleri 31 ile 35 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 36 ile 40 yaş arasındaki bireylerin sendikal bağlılık düzeyleri 41 yaş ve üstündeki kişilerden daha yüksektir.
- 31 ile 35 yaş arasındaki bireylerin sendikal memnuniyet düzeyleri 20 ile 25 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 31 ile 35 yaş arasındaki bireylerin sendikal memnuniyet düzeyleri 26 ile 30 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 31 ile 35 yaş arasındaki bireylerin sendikal memnuniyet düzeyleri 36 ile 40 yaş arasındaki kişilerden daha yüksektir.
- 31 ile 35 yaş arasındaki bireylerin sendikal memnuniyet düzeyleri 41 yaş ve üstündeki kişilerden daha yüksektir.
- 31 ile 35 yaş arasındaki bireylerin sendikal vatandaşlık düzeyleri 26 ile 30 yaş arasındaki kişilerden daha düşüktür.
- 31 ile 35 yaş arasındaki bireylerin sendikal vatandaşlık düzeyleri 36 ile 40 yaş arasındaki kişilerden daha düşüktür.
- 31 ile 35 yaş arasındaki bireylerin sendikal vatandaşlık düzeyleri 41 yaş ve üzerindeki kişilerden daha düşüktür.

3.7.3. Eğitim Durumuna Göre Farklılıkların Araştırılması

Değişkenler ile eğitim durumu arasındaki farklılık “*Tek Yönlü ANOVA Analizi*”ne göre analiz edilmiştir. Tablo 6, analiz sonuçlarını göstermektedir.

H₇: Sendikal bağlılık eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₈: Sendikal memnuniyet eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₉: Sendikal vatandaşlık eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi

Değişkenler	Eğitim	N	Ort.	St.Sp.	F	P
	Lise	28	3,0663	,08678	12,266	,000*

Sendikal Sadakat	MYO	91	3,3116	,22875		Lise < MYO, Lisans, LÜ
	Lisans	93	3,2066	,16263		
	Lisansüstü	94	3,2295	,21232		
	Toplam	306	3,2320	,20601		
Sendikal Sorumluluk	Lise	28	4,3125	,24176	3,486	,016* Lise > MYO, Lisans, LÜ
	MYO	91	4,0082	,34248		
	Lisans	93	4,0349	,53997		
	Lisansüstü	94	4,0293	,49846		
	Toplam	306	4,0507	,45885		
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	Lise	28	3,0446	,33371	2,494	,060
	MYO	91	2,9945	,67595		
	Lisans	93	2,8790	,66820		
	Lisansüstü	94	2,7819	,52649		
	Toplam	306	2,8987	,61066		
Sendikal İnanç	Lise	28	2,9405	,33399	1,746	,158
	MYO	91	2,8700	,65866		
	Lisans	93	2,7097	,62308		
	Lisansüstü	94	2,8457	,54501		
	Toplam	306	2,8203	,59292		
Sendikaya Bağlılık	Lise	28	3,2143	,11705	3,264	,022* MYO > Lisans
	MYO	91	3,2712	,26379		
	Lisans	93	3,1717	,21853		
	Lisansüstü	94	3,1976	,20928		

	Toplam	306	3,2131	,22608		
Sendikal Memnuniyet	Lise	28	3,3304	,18631	11,135	,000* Lise > MYO, Lisans, LÜ
	MYO	91	2,8288	,47974		
	Lisans	93	2,9677	,38386		
	Lisansüstü	94	3,0275	,42393		
	Toplam	306	2,9779	,43481		
Sendikal Vatandaşlık	Lise	28	3,4107	,24499	6,644	,000* MYO > Lisans, LÜ
	MYO	91	3,3187	,51816		
	Lisans	93	3,0712	,55548		
	Lisansüstü	94	3,0984	,47515		
	Toplam	306	3,1842	,51256		

Elde edilen analiz sonuçlarına göre katılımcıların sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak Sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikaya bağlılık, sendikal memnuniyet, sendikal vatandaşlık düzeyi eğitim durumuna farklılık göstermektedir ($p<0,05$). H7, H8 ve H9 hipotezleri desteklenmektedir. Buna göre elde edilen bulgular aşağıda belirtilmektedir:

- Lise mezunu bireylerin sendikal sadakat düzeyleri meslek yüksek okulu, lisans ve lisansüstü mezunu kişilerden daha düşüktür.
- Lise mezunu bireylerin sendikal sorumluluk düzeyleri meslek yüksek okulu, lisans ve lisansüstü mezunu kişilerden daha yüksektir.
- Meslek yüksek okulu mezunu bireylerin sendikal bağlılık düzeyleri lisans mezunu kişilerden daha yüksektir.
- Lise mezunu bireylerin sendikal memnuniyet düzeyleri meslek yüksek okulu, lisans ve lisansüstü mezunu kişilerden daha yüksektir.

- Meslek yüksek okulu mezunu bireylerin sendikal vatandaşlık düzeyleri lisans ve lisansüstü mezunu kişilerden daha yüksektir.

3.7.4. Medeni Duruma Göre Farklılıkların Araştırılması

Değişkenler ile medeni durum arasındaki farklılık “Bağımsız Gruplar t Testi”ne göre analiz edilmiştir. Tablo 7, analiz sonuçlarını göstermektedir.

H₁₀: Sendikal bağlılık medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₁₁: Sendikal memnuniyet medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₁₂: Sendikal vatandaşlık medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Tablo 7. Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi

Değişkenler	Md.Drm.	N	Ort.	Std. Sp.	F	t	P
Sendikal Sadakat	Bekar	149	3,2416	,21789	,153	,792	,429
	Evli	157	3,2229	,19433			
Sendikal Sorumluluk	Bekar	149	4,0084	,48839	4,257	-1,573	,117
	Evli	157	4,0908	,42663			
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	Bekar	149	2,8205	,54065	12,453	-2,197	,029*
	Evli	157	2,9729	,66360			
Sendikal İnanç	Bekar	149	2,8188	,52702	15,809	-,042	,966
	Evli	157	2,8217	,65102			
Sendikaya Bağlılık	Bekar	149	3,2004	,19106	14,283	-,960	,338
	Evli	157	3,2252	,25494			
Sendikal Memnuniyet	Bekar	149	3,0380	,39380	4,147	2,373	,018*
	Evli	157	2,9209	,46454			

Sendikal Vatandaşlık	Bekar	149	3,0797	,55088	1,157	-3,541	,000*
	Evli	157	3,2834	,45322			

Elde edilen analiz sonuçlarına göre katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendikal bağlılık düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). H10 hipotezi desteklenmemiştir. Ancak sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). H11 ve H2 hipotezleri desteklenmiştir. Buna göre evli bireylerin sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal vatandaşlık düzeyi bekarlara göre daha yüksektir. Aynı zamanda bekarların sendikal memnuniyet düzeyi evlilerden daha yüksektir.

3.7.5. Aylık Gelire Göre Farklılıkların Araştırılması

Değişkenler ile aylık gelir arasındaki farklılık “*Tek Yönlü ANOVA Analizi*”ne göre analiz edilmiştir. Tablo 8, analiz sonuçlarını göstermektedir.

H₁₃: Sendikal bağlılık aylık gelire göre farklılık göstermektedir.

H₁₄: Sendikal memnuniyet aylık gelire göre farklılık göstermektedir.

H₁₅: Sendikal vatandaşlık aylık gelire göre farklılık göstermektedir.

Tablo 8. Aylık Gelire Göre Farklılık Analizi

Değişkenler	Gelir	N	Ort.	St.Sp.	F	P
Sendikal Sadakat	12bin-15bin	39	3,1300	,06319	8,264	,000* 40bin1 ve üstü > 12bin-15bin, 15bin1-20bin, 20bin1-25bin, 25bin1-30bin, 30bin1-35bin, 35bin1-40bin
	15bin1-20bin	16	3,2366	,13227		
	20bin1-25bin	39	3,2930	,09384		
	25bin1-30bin	126	3,2506	,26461		
	30bin1-35bin	39	3,1795	,13096		
	35bin1-40bin	30	3,1429	,13527		

	40bin1 ve üstü	17	3,4622	,16194		
	Toplam	306	3,2320	,20601		
Sendikal Sorumluluk	12bin-15bin	39	4,3333	,27705	14,035	,000* 40bin1 ve üstü > 12bin-15bin, 15bin1-20bin, 20bin1-25bin, 25bin1-30bin, 30bin1-35bin, 35bin1-40bin
	15bin1-20bin	16	4,1406	,31582		
	20bin1-25bin	39	3,9936	,46413		
	25bin1-30bin	126	4,1329	,38947		
	30bin1-35bin	39	3,9872	,24966		
	35bin1-40bin	30	3,4833	,72199		
	40bin1 ve üstü	17	3,9853	,25725		
	Toplam	306	4,0507	,45885		
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	12bin-15bin	39	2,6410	,41277	6,384	,000* 40bin1 ve üstü > 12bin-15bin, 15bin1-20bin, 20bin1-25bin, 25bin1-30bin, 30bin1-35bin, 35bin1-40bin
	15bin1-20bin	16	2,5938	,25617		
	20bin1-25bin	39	2,7308	,72408		
	25bin1-30bin	126	2,8790	,67877		
	30bin1-35bin	39	3,2756	,40876		
	35bin1-40bin	30	3,0333	,42413		
	40bin1 ve üstü	17	3,2059	,51717		
	Toplam	306	2,8987	,61066		
Sendikal İnanç	12bin-15bin	39	2,8248	,31518	13,341	,000* 40bin1 ve üstü > 12bin-15bin, 15bin1-20bin, 20bin1-25bin, 25bin1-30bin,
	15bin1-20bin	16	2,7604	,31604		
	20bin1-25bin	39	2,6923	,58682		
	25bin1-30bin	126	2,6071	,56587		
	30bin1-35bin	39	3,4231	,53509		

	35bin1-40bin	30	2,9556	,66225		30bin1-35bin, 35bin1-40bin
	40bin1 ve üstü	17	3,1176	,40296		
	Toplam	306	2,8203	,59292		
Sendikaya Bağlılık	12bin-15bin	39	3,1667	,13422	7,518	,000* 40bin1 ve üstü > 12bin-15bin, 15bin1-20bin, 20bin1-25bin, 25bin1-30bin, 30bin1-35bin, 35bin1-40bin
	15bin1-20bin	16	3,1719	,09603		
	20bin1-25bin	39	3,1841	,18531		
	25bin1-30bin	126	3,1857	,26741		
	30bin1-35bin	39	3,3608	,18554		
	35bin1-40bin	30	3,1357	,19230		
	40bin1 ve üstü	17	3,4265	,07832		
	Toplam	306	3,2131	,22608		
Sendikal Memnuniyet	12bin-15bin	39	3,2906	,23011	4,816	,000* 40bin1 ve üstü > 12bin-15bin, 15bin1-20bin, 20bin1-25bin, 25bin1-30bin, 30bin1-35bin, 35bin1-40bin
	15bin1-20bin	16	2,9583	,52352		
	20bin1-25bin	39	2,8868	,49577		
	25bin1-30bin	126	2,9762	,45483		
	30bin1-35bin	39	2,9188	,35173		
	35bin1-40bin	30	2,8222	,45049		
	40bin1 ve üstü	17	2,9118	,20512		
	Toplam	306	2,9779	,43481		
Sendikal Vatandaşlık	12bin-15bin	39	3,2147	,33682	,808	,564
	15bin1-20bin	16	3,1953	,26602		
	20bin1-25bin	39	3,1378	,63531		
	25bin1-30bin	126	3,1260	,60177		

	30bin1-35bin	39	3,2660	,43508		
	35bin1-40bin	30	3,2667	,38943		
	40bin1 ve üstü	17	3,3088	,28339		
	Toplam	306	3,1842	,51256		

Elde edilen analiz sonuçlarına göre katılımcıların sendikal vatandaşlık düzeyleri aylık gelire göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). H15 hipotezi desteklenmemiştir. Ancak sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyi aylık gelire göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). H13 ve H14 hipotezleri desteklenmektedir. Buna göre elde edilen bulgular aşağıda belirtilmektedir:

- 40.0001 TL ve üzerinde gelire sahip bireylerin sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri 12 bin ve 15 bin TL arasında gelire sahip olan kişilerden daha yüksektir.
- 40.0001 TL ve üzerinde gelire sahip bireylerin sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri 15.001 ve 20 bin TL arasında gelire sahip olan kişilerden daha yüksektir.
- 40.0001 TL ve üzerinde gelire sahip bireylerin sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri 20.001 ve 25 bin TL arasında gelire sahip olan kişilerden daha yüksektir.
- 40.0001 TL ve üzerinde gelire sahip bireylerin sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri 25.001 ve 30 bin TL arasında gelire sahip olan kişilerden daha yüksektir.
- 40.0001 TL ve üzerinde gelire sahip bireylerin sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya

bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri 30.001 ve 35 bin TL arasında gelire sahip olan kişilerden daha yüksektir.

- 40.0001 TL ve üzerinde gelire sahip bireylerin sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri 35.001 ve 40 bin TL arasında gelire sahip olan kişilerden daha yüksektir.

3.7.6. Toplam İş Deneyimine Göre Farklılıkların Araştırılması

Değişkenler ile toplam iş deneyimi arasındaki farklılık “Tek Yönlü ANOVA Analizi”ne göre analiz edilmiştir. Tablo 9, analiz sonuçlarını göstermektedir.

H₁₆: Sendikal bağlılık toplam iş deneyimine göre farklılık göstermektedir.

H₁₇: Sendikal memnuniyet toplam iş deneyimine göre farklılık göstermektedir.

H₁₈: Sendikal vatandaşlık toplam iş deneyimine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 9. Toplam İş Deneyimine Göre Farklılık Analizi

Değişkenler	TİD	N	Ort.	St.Sp.	F	P
Sendikal Sadakat	5 yıl ve altı	99	3,2222	,16418	5,876	,001* 16 ve + <5 yıl ve -, 6-10, 11-15
	6-10	83	3,2367	,24131		
	11-15	105	3,2687	,21071		
	16 ve üstü	19	3,0602	,10450		
	Toplam	306	3,2320	,20601		
Sendikal Sorumluluk	5 yıl ve altı	99	4,1667	,42258	3,376	,019* 16 ve + <5 yıl ve -, 6-10, 11-15
	6-10	83	4,0211	,38691		
	11-15	105	3,9833	,55173		
	16 ve üstü	19	3,9474	,19683		
	Toplam	306	4,0507	,45885		

Sendika için Çalışmaya İsteklilik	5 yıl ve altı	99	2,6364	,46191	14,184	,000* 16 ve + <5 yıl ve -, 6-10, 11-15
	6-10	83	2,8614	,73382		
	11-15	105	3,1119	,53706		
	16 ve üstü	19	3,2500	,50690		
	Toplam	306	2,8987	,61066		
Sendikal İnanç	5 yıl ve altı	99	2,7306	,44397	2,352	,072
	6-10	83	2,7711	,71885		
	11-15	105	2,9127	,59740		
	16 ve üstü	19	2,9912	,57594		
	Toplam	306	2,8203	,59292		
Sendikaya Bağlılık	5 yıl ve altı	99	3,1681	,18489	4,000	,008* 16 ve + <5 yıl ve -, 6-10, 11-15
	6-10	83	3,1954	,28162		
	11-15	105	3,2721	,20513		
	16 ve üstü	19	3,1992	,20596		
	Toplam	306	3,2131	,22608		
Sendikal Memnuniyet	5 yıl ve altı	99	3,0404	,45118	10,718	,000* 16 ve + <5 yıl ve -, 6-10, 11-15
	6-10	83	3,1335	,45195		
	11-15	105	2,8063	,36644		
	16 ve üstü	19	2,9211	,28392		
	Toplam	306	2,9779	,43481		
Sendikal Vatandaşlık	5 yıl ve altı	99	3,1629	,48229	2,174	,091
	6-10	83	3,1205	,62392		
	11-15	105	3,2083	,42906		

	16 ve üstü	19	3,4408	,50410		
	Toplam	306	3,1842	,51256		

Elde edilen analiz sonuçlarına göre katılımcıların sendikal inanç ve sendikal vatandaşlık düzeyleri toplam iş deneyimine göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). H18 hipotezi desteklenmemiştir. Ancak sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikaya bağlılık, sendikal memnuniyet düzeyi toplam iş deneyimine farklılık göstermektedir ($p<0,05$). H16 ve H17 hipotezleri desteklenmektedir. Buna göre elde edilen bulgular aşağıda belirtilmektedir:

- 16 yıl üzerinde toplam iş deneyimine sahip bireylerin sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikaya bağlılık, sendikal memnuniyet düzeyi 5 yıl ve altında deneyimi olan kişilerden daha düşüktür.
- 16 yıl üzerinde toplam iş deneyimine sahip bireylerin sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikaya bağlılık, sendikal memnuniyet düzeyi 6 ile 10 yıl arasında deneyimi olan kişilerden daha düşüktür.
- 16 yıl üzerinde toplam iş deneyimine sahip bireylerin sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikaya bağlılık, sendikal memnuniyet düzeyi 11 ile 15 yıl arasında deneyimi olan kişilerden daha düşüktür.

3.7.7. Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılıkların Araştırılması

Değişkenler ile kurumda çalışma süresi arasındaki farklılık “*Tek Yönlü ANOVA Analizi*”ne göre analiz edilmiştir. Tablo 10, analiz sonuçlarını göstermektedir.

H₁₉: Sendikal bağlılık kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H₂₀: Sendikal memnuniyet kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H₂₁: Sendikal vatandaşlık kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 10. Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi

Değişkenler	KÇS	N	Ort.	St.Sp.	F	P
-------------	-----	---	------	--------	---	---

Sendikal Sadakat	5 yıl ve altı	154	3,2407	,17723	6,082	,000* 16 ve + <5 yıl ve -, 6-10, 11-15
	6-10	109	3,2628	,24453		
	11-15	39	3,1392	,15713		
	16 ve üstü	4	2,9643	,04124		
	Toplam	306	3,2320	,20601		
Sendikal Sorumluluk	5 yıl ve altı	154	4,0942	,41032	,943	,420
	6-10	109	4,0115	,47676		
	11-15	39	3,9936	,59185		
	16 ve üstü	4	4,0000	,00000		
	Toplam	306	4,0507	,45885		
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	5 yıl ve altı	154	2,8166	,63467	2,969	,032* 16 ve + <5 yıl ve -, 6-10, 11-15
	6-10	109	2,9404	,63090		
	11-15	39	3,1218	,38419		
	16 ve üstü	4	2,7500	,28868		
	Toplam	306	2,8987	,61066		
Sendikal İnanç	5 yıl ve altı	154	2,8236	,57205	5,523	,001* 16 ve + <5 yıl ve -, 6-10, 11-15
	6-10	109	2,7095	,60024		
	11-15	39	3,1410	,56135		
	16 ve üstü	4	2,5833	,48113		
	Toplam	306	2,8203	,59292		
Sendikaya Bağlılık	5 yıl ve altı	154	3,2127	,22714	1,783	,150
	6-10	109	3,2051	,23462		
	11-15	39	3,2592	,19419		

	16 ve üstü	4	3,0000	,12372		
	Toplam	306	3,2131	,22608		
Sendikal Memnuniyet	5 yıl ve altı	154	3,0758	,43352	5,896	,001* 16 ve + <5 yıl ve -, 6-10, 11-15
	6-10	109	2,8846	,38838		
	11-15	39	2,8419	,49145		
	16 ve üstü	4	3,0833	,28868		
	Toplam	306	2,9779	,43481		
Sendikal Vatandaşlık	5 yıl ve altı	154	3,1843	,56847	2,543	,056
	6-10	109	3,1170	,43510		
	11-15	39	3,3782	,45023		
	16 ve üstü	4	3,1250	,43301		
	Toplam	306	3,1842	,51256		

Elde edilen analiz sonuçlarına göre katılımcıların sendikal sorumluluk, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeyleri kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). H19 ve H21 hipotezleri desteklenmemiştir. Ancak sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikal memnuniyet düzeyi kurumda çalışma süresine farklılık göstermektedir ($p<0,05$). H20 hipotezi desteklenmektedir. Buna göre elde edilen bulgular aşağıda belirtilmektedir:

- 16 yıl üzerinde kurumda çalışma süresine sahip bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikal memnuniyet düzeyi 5 yıl ve altında deneyimi olan kişilerden daha düşüktür.
- 16 yıl üzerinde kurumda çalışma süresine sahip bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikal

memnuniyet düzeyi 6 ile 10 yıl arasında deneyimi olan kişilerden daha düşüktür.

- 16 yıl üzerinde kurumda çalışma süresine sahip bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikal memnuniyet düzeyi 11 ile 15 yıl arasında deneyimi olan kişilerden daha düşüktür.

3.7.8. Sendikaya Üyelik Süresine Göre Farklılıkların Araştırılması

Değişkenler ile sendikaya üyelik süresi arasındaki farklılık “*Tek Yönlü ANOVA Analizi*”ne göre analiz edilmiştir. Tablo 11, analiz sonuçlarını göstermektedir.

H₂₂: Sendikal bağlılık sendikaya üyelik süresine göre farklılık göstermektedir.

H₂₃: Sendikal memnuniyet sendikaya üyelik süresine göre farklılık göstermektedir.

H₂₄: Sendikal vatandaşlık sendikaya üyelik süresine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 11. Sendikaya Üyelik Süresine Göre Farklılık Analizi

Değişkenler	Üyelik	N	Ort.	St.Sp.	F	P
Sendikal Sadakat	5 yıl ve altı	154	3,2407	,17723	9,268	,000* 11-15<5 yıl ve -, 6-10, 16 ve +
	6-10	93	3,2865	,25374		
	11-15	55	3,1351	,14396		
	16 ve üstü	4	2,9643	,04124		
	Toplam	306	3,2320	,20601		
Sendikal Sorumluluk	5 yıl ve altı	154	4,0942	,41032	1,459	,226
	6-10	93	3,9704	,49980		
	11-15	55	4,0682	,51920		
	16 ve üstü	4	4,0000	,00000		
	Toplam	306	4,0507	,45885		

Sendika için Çalışmaya İsteklilik	5 yıl ve altı	154	2,8166	,63467	7,115	,000* 11-15<5 yıl ve -, 6-10, 16 ve +
	6-10	93	2,8441	,63515		
	11-15	55	3,2318	,36595		
	16 ve üstü	4	2,7500	,28868		
	Toplam	306	2,8987	,61066		
Sendikal İnanç	5 yıl ve altı	154	2,8236	,57205	21,178	,000* 11-15<5 yıl ve -, 6-10, 16 ve +
	6-10	93	2,5520	,49878		
	11-15	55	3,2818	,52594		
	16 ve üstü	4	2,5833	,48113		
	Toplam	306	2,8203	,59292		
Sendikaya Bağlılık	5 yıl ve altı	154	3,2127	,22714	6,647	,000* 11-15<5 yıl ve -, 6-10, 16 ve +
	6-10	93	3,1636	,22858		
	11-15	55	3,3136	,18643		
	16 ve üstü	4	3,0000	,12372		
	Toplam	306	3,2131	,22608		
Sendikal Memnuniyet	5 yıl ve altı	154	3,0758	,43352	7,551	,000* 11-15<5 yıl ve -, 6-10, 16 ve +
	6-10	93	2,9328	,37616		
	11-15	55	2,7727	,46383		
	16 ve üstü	4	3,0833	,28868		
	Toplam	306	2,9779	,43481		
Sendikal Vatandaşlık	5 yıl ve altı	154	3,1843	,56847	1,248	,292
	6-10	93	3,1237	,46057		
	11-15	55	3,2909	,42222		

	16 ve üstü	4	3,1250	,43301		
	Toplam	306	3,1842	,51256		

Elde edilen analiz sonuçlarına göre katılımcıların sendikal sorumluluk ve sendikal vatandaşlık düzeyleri sendikaya üyelik süresine göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). H24 hipotezi desteklenmemiştir. Ancak sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyi kurumda çalışma süresine farklılık göstermektedir ($p<0,05$). H22 ve H23 hipotezleri desteklenmektedir. Buna göre elde edilen bulgular aşağıda belirtilmektedir:

- 11 ve 15 yıl arasında sendikaya üyeliği bulunan bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyi 5 yıl ve altında üyeliği olan kişilerden daha düşüktür.
- 11 ve 15 yıl arasında sendikaya üyeliği bulunan bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyi 6 ile 10 yıl arasında üyeliği olan kişilerden daha düşüktür.
- 11 ve 15 yıl arasında sendikaya üyeliği bulunan bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyi 16 yıl ve üstünde üyeliği olan kişilerden daha düşüktür.

3.7.9. Sendikada İdari Göreve Göre Farklılıkların Araştırılması

Değişkenler ile sendikada idari görev olma durumu arasındaki farklılık “*Bağımsız Gruplar t Testi*”ne göre analiz edilmiştir. Tablo 12, analiz sonuçlarını göstermektedir.

H₂₅: Sendikal bağlılık sendikada idari görev olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₂₆: Sendikal memnuniyet sendikada idari görev olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₂₇: Sendikal vatandaşlık sendikada idari görev olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 12. Sendikada İdari Göreve Göre Farklılık Analizi

Değişkenler	Görev	N	Ort.	Std. Sp.	F	t	P
Sendikal Sadakat	Evet	30	3,4048	,15731	1,035	5,024	,000*
	Hayır	276	3,2133	,20212			
Sendikal Sorumluluk	Evet	30	4,1417	,47653	,206	1,145	,253
	Hayır	276	4,0408	,45668			
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	Evet	30	4,0917	,26655	17,390	14,722	,000*
	Hayır	276	2,7690	,48369			
Sendikal İnanç	Evet	30	2,9889	,59842	1,790	1,645	,101
	Hayır	276	2,8019	,59051			
Sendikaya Bağlılık	Evet	30	3,5190	,19397	,590	8,709	,000*
	Hayır	276	3,1799	,20347			
Sendikal Memnuniyet	Evet	30	2,8944	,54357	3,154	-1,108	,269
	Hayır	276	2,9870	,42153			
Sendikal Vatandaşlık	Evet	30	3,7042	,31053	5,259	6,199	,000*
	Hayır	276	3,1277	,49851			

Elde edilen analiz sonuçlarına göre katılımcıların sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendikal memnuniyet düzeyleri sendikada görev olma durumuna göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). H₂₆ hipotezi desteklenmemiştir. Ancak sendikal sadakat,

sendika için çalışmaya isteklilik, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). H25 ve H27 hipotezleri desteklenmiştir. Buna göre sendikada idari görevi olan bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeyi olmayanlara göre daha yüksektir.

3.8. Korelasyon Analizi

H₂₈: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasında ilişki vardır.

H₂₉: Sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık arasında ilişki vardır.

H₃₀: Sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık arasında ilişki vardır.

Tablo 13, değişkenler arasındaki ilişkileri ifade eden korelasyon katsayılarını ve değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Tanımlayıcı istatistikler bağlamında; değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir. Tablodaki Pearson korelasyon katsayıları araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere işaret etmektedir.

Tablo 13. Korelasyon Analizi (n=306)

Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Sendikal Sadakat	1						
2. Sendikal Sorumluluk	,281**	1					
3. Sendika için Çalışmaya İsteklilik	,286**	,142**	1				
4. Sendikal İnanç	,321**	,209**	,642**	1			
5. Sendikaya Bağlılık	,527**	,155**	,744**	,761**	1		
6. Sendikal Memnuniyet	,202**	,144**	,213**	,289**	,182**	1	
7. Sendikal Vatandaşlık	,335**	,138**	,725**	,577**	,580**	,154**	1

** Pearson Korelasyonu $p<.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların sendikal sadakat ($r=,335$), sendikal sorumluluk ($r=,138$), sendika için çalışmaya isteklilik ($r=,725$), sendikal inanç ($r=,577$), sendikaya bağlılık ($r=,580$) ve sendikal memnuniyet ($r=,154$) ile sendikal vatandaşlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmektedir. Aynı zamanda sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık ($r=,182$) arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Buna göre H28, H29 ve H30 hipotezleri desteklenmektedir.

3.9. Hiyerarşik Regresyon Analizi

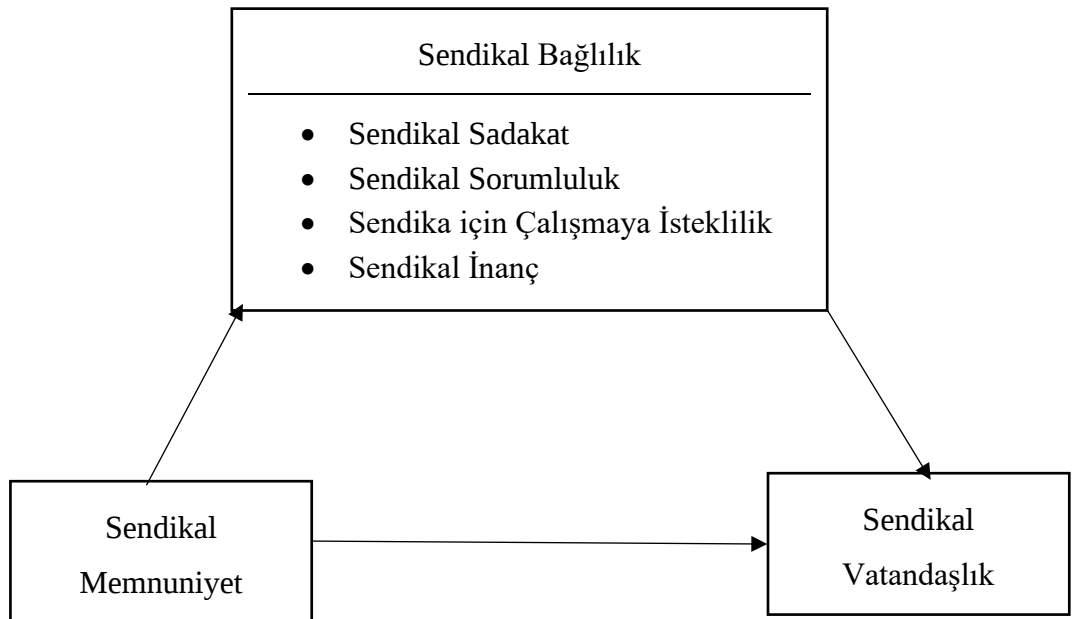
H₃₁: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasındaki ilişkide sendikal bağlılık ara değişken etkisine sahiptir.

H₃₂: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasındaki ilişkide sendikal sadakat ara değişken etkisine sahiptir.

H₃₃: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasındaki ilişkide sendikal sorumluluk ara değişken etkisine sahiptir.

H₃₄: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasındaki ilişkide sendika için çalışmaya isteklilik ara değişken etkisine sahiptir.

H₃₅: Sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık arasındaki ilişkide sendikal inanç ara değişken etkisine sahiptir.



Şekil 3. Sendikal Bağlılık, Sendikal Memnuniyet ve Sendikal Vatandaşlık Modeli

Sendikal bağlılık ve alt boyutlarının (sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç), sendikal memnuniyet ile sendikal vatandaşlık arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini belirleyebilmek için Baron ve Kenny tarafından önerilen 3 aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. Bu kapsamda, öncelikle bağımsız değişken (sendikal memnuniyet) ile aracılık etkisine sahip olduğu düşünülen değişken (sendikal bağlılık, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç) arasında bir regresyon analizinin yapılması ve anlamlı bir ilişkinin olup-olmadığının belirlenmesi gereklidir. İkinci olarak, bağımsız değişken (sendikal memnuniyet) ile bağımlı değişken (sendikal vatandaşlık) arasındaki neden sonuç ilişkisi araştırılmalıdır. Son olarak, aracı değişken (sendikal bağlılık, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç) ile bağımlı değişkenin (sendikal vatandaşlık) kontrol edildiği bir regresyon analizi yapılmalıdır. Bu analizler sonucunda, bir aracılık etkisinin olup-olmadığını ortaya koyabilmek için; ikinci aşamada bağımsız değişkenin (sendikal memnuniyet) bağımlı değişken (sendikal vatandaşlık) üzerindeki etkisinin tamamen ortadan kalkıp kalkmadığına bakılmalıdır. Bu noktada, etkide bir düşme görülüyor ve ilişki anlamlılığını sürdürüyorsa, “kısmi aracılık etkisi”nden; etki tamamen ortadan kalkıyorsa “tam aracılık etkisi”nden söz edilebilir. Bu aşamada, aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyini koruması da gerekmektedir. Bu amaçla araştırma modeli test edilirken “Hiyerarşik Regresyon Analizi” uygulanmıştır. Tablo 14. araştırma modeline ait hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 14. Hiyerarşik Regresyon Analizi (n=306)

	Standartlaştırılmamış β	Standartlaştırılmamış Standart Hata	Standartlaştırılmış β	F	p Değeri
Model 1					
Sabit	3,724	,201	,154		,000

Sendikal Memnuniyet	-,181	,067			,007
Model 2					
Sabit	1,711	,411			,000
Sendikal Memnuniyet	-,065	,051	,055		,204
Sendikal Sadakat	-,502	,151	,202		,001
Sendikal Sorumluluk	-,123	,049	,110		,014
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	,367	,070	,438		,000
Sendikal İnanç	,379	,042	,596		,000
Sendikaya Bağlılık	,846	,218	,373		,000

NOT: Model 1 için $R^2=0.024$ ($p<0.05$); Model 2 için $R^2=0.551$ $\Delta R^2=0.543$ ($p<0.05$);

* $p<0.05$

Tablo 14'te temsil edilen ilk model; sadece sendikal memnuniyet ile sendikal vatandaşlık arasındaki ilişkiyi; 2. model ise sendikal memnuniyet bağımsız değişkeninin, sendikal bağlılık ve alt boyutlarının sendikal vatandaşlık üzerindeki etkisini göstermektedir. İlk modelin varyansın %2'sini açıklarken; sendikal bağlılık, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç değişkenleri eklendiğinde varyansın %55'ini açıklamaktadır. Yani ara değişken olarak eklenen sendikal bağlılık, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç değişkenleri varyansın toplam

%54'ünü daha açıklamaktadır. Ayrıca kurulan bu modelin 0.05 güven aralığında anlamlı olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre; sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık değişkenleri arasında model 2'ye göre (ara değişkenler eklendiğinde) anlamlı bir ilişki kalmamıştır ($p>0,05$). Buna göre sendikal bağlılık, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç ara değişkenleri sendikal vatandaşlık değişkenini istatistiki olarak etkilediği ve tam ara değişken etkisinin bulunduğu tespit edilmektedir. Bu sonuçlara göre; H_{31} , H_{32} , H_{33} , H_{34} ve H_{35} hipotezleri desteklenmektedir.



TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikal bağlılık, sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, sendikal sorumluluk düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Bu durumda, elde edilen analiz sonuçlarına göre erkeklerin sendikal sorumluluk düzeyi, kadınlara göre daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların sendikal sorumluluk düzeyi yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık, sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık düzeyleri yaşa bağlı olarak değişmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikaya bağlılık, sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık düzeyleri eğitim durumuna bağlı olarak değişmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendikal bağlılık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal memnuniyet ve sendikal vatandaşlık düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Buna göre, evli bireylerin sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal vatandaşlık düzeyi bekarlara göre daha yüksektir. Aynı zamanda bekarların sendikal memnuniyet düzeyi evlilerden daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların sendikal vatandaşlık düzeyleri aylık gelire göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri aylık gelire göre farklılık göstermektedir. Genel olarak gelir düzeyi arttıkça sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların sendikal inanç ve sendikal vatandaşlık düzeyleri toplam iş deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, sendikal

sadakat, sendikal sorumluluk, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri toplam iş deneyimine bağlı olarak değişmektedir. Genel olarak iş deneyiminin artması ile yukarıda belirtilen değişkenlerin düzeylerinde düşüş görülmektedir.

Katılımcıların sendikal sorumluluk, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeyleri kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikal memnuniyet düzeyleri kurumda çalışma süresine bağlı olarak değişmektedir. 16 yıl üzerinde kurumda çalışma süresine sahip bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikal memnuniyet düzeylerinin diğer katılımcılardan daha düşüktür.

Katılımcıların sendikal sorumluluk ve sendikal vatandaşlık düzeyleri sendikaya üyelik süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri kurumda çalışma süresine bağlı olarak değişmektedir. 11 ve 15 yıl arasında sendikaya üyeliği bulunan bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri diğer gruplara göre daha düşüktür.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendikal memnuniyet düzeyleri sendikada görev olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeyleri sendikada idari görev olma durumuna göre farklılık göstermektedir. Yani, sendikada idari görevi olan bireylerin sendikal sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeyleri, olmayanlara göre daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, sendikaya bağlılık ve sendikal memnuniyet ile sendikal vatandaşlık düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, sendikal memnuniyet ve sendikal bağımlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Bayar'ın (2016), araştırmasına göre sendika üyelerinin eğitim düzeyleri ile sendikal bağlılıkları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasındaki ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Farklı yaş grubundaki sendika

üyelerinin, sendikal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Sendikaların farklı organizasyon yapılarına sahip olmaları ve faaliyet çeşitlilikleri, üyelerin bağlılıklarının da farklı olmasına sebep olmaktadır. Diğer yandan üyelerin tutumları da sendikal bağlılık düzeyi üzerinde etkilidir. Sendika üyeleri, sendikaya katılma kararlarının doğru olduğu, sendika üyeliğinden gurur duyduğu ve sendika için beklenin üzerinde çalışmaya istekli olduğu yönündeki ifadelerle daha fazla katılmışlardır. Kadınların sendikal bağlılıklarının daha düşük olması, çoğunlukla sendikal katılım ve sendikal faaliyetlere ilgisizlik ile ilişkilendirilebilir.

Kaya'nın çalışmasının sonuçlarına göre (2017), işçilerin çalışma sürelerine, cinsiyetlerine, yaşlarına ve eğitim düzeylerine göre sendikaya bağlılık düzeyi ile bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak, sendikaya sadakat alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Eğitim düzeyine göre yapılan ikili karşılaştırmada, sadece lise düzeyinde eğitim gören işçilerin, ilköğretim düzeyinde eğitim gören işçilere göre sendikaya sadakat düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Ancak, sendikaya bağlılığın alt boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile pozitif bir ilişki kurulabilirken, sendika için çalışmaya isteklilik ile negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, işçilerin yaşları arttıkça normal bir üyeden beklenen davranışları sürdürme eğilimleri yükselmekte, buna karşılık sendika için gerekenden fazla çaba gösterme istekleri azalmaktadır. İlgili literatürde de işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir (Fukami ve Larson, 1984: 367-371; Magenau vd., 1988: 359-376; Sherer ve Morishima, 1989: 311-330). Birçok araştırmada da eğitim ile sendikaya bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır (Barling ve diğ., 1990: 49-61; Fukami ve Larson, 1984: 367-371; Magenau vd., 1988: 359-376). Sendikaya bağlılığın ölçüldüğü bazı araştırmalarda cinsiyete göre karşılaştırma yapılmış ve birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmış; bazı araştırmalarda kadın işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri, erkek işçilerden daha fazla olduğu görülmüştür (Gordon ve diğ., 1980: 479-499; Bemmels, 1995: 401-422; Sherer ve Morishima, 1989: 311-330; Bolton vd., 2007; Köse, 2008).

Korkmazer'in (2021) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre, katılımcıların sendika algılarına demografik özelliklere göre bakıldığında kadın katılımcıların erkek katılımcılara nazaran daha olumlu sendikal algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu (Seçer, 2009 ve Alıcı, 2019) tarafından yapılan çalışmalarda "kadın çalışanların

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

Korkmazer’in (2021) çalışma bulgularına göre sendikal sadakat düzeyinde yaş, öğrenim durumu, hizmet sınıfı ve üye olduğu sendika grupları arasında anlamlı bir farkın bulunduğu; meslekte ve kurumda çalışma süresi grupları arasında ise anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. 36-40 yaş aralığındaki sağlık personelinin sendikal sadakat düzeyinin diğer yaş grubundaki sağlık personellerine nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bulgu (Sağlık-Sen, 2013; Yılmaz, 2015; Derin ve Akbıyık, 2017) tarafından yapılan çalışmaların sonucu ile örtüşmektedir. Lise mezunu sağlık çalışanlarının diğer gruplardaki sağlık çalışanlarına nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Snape ve arkadaşları (2000) ile Derin ve Akbıyık (2017) tarafından yapılan çalışmaların sonucu ile örtüşmektedir. Bu durum eğitim düzeyi yüksek olanların sendikal sadakat ihtiyacının azalması, bu kişilerin toplu hareket etmekten ziyade bireysel hareket etmeye yönelmesi, beklentilerinin yüksek olması, yazılı ve görsel iletişim araçlarını iyi takip etmesi ile açıklanabilir.

Hacıoğlu'nun (2014) çalışmasında, sendikadan ayrılma eğiliminin en yüksek olduğu grup, 3-5 yıl arası sendikal kıdeme sahip olanlar olarak belirlenmiştir. Kıdem yılı ve gelir düzeyi arttıkça, sendikadan ayrılma eğiliminin azaldığı gözlemlenmiştir. Sendikal bağlılığın alt boyutları olan sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç düzeyi yükseldikçe, sendikaya bağlılık ve sendikal doyum düzeyinin arttığı ve sendikadan ayrılma niyetinin azaldığı görülmüştür. Cinsiyet değişkeni ile sendikadan ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Çalışanların sendikal bağlılık düzeyleri ile gelir durumu, yaş, eğitim, iş kıdemi ve sendikal kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak, medeni durumu "dul" olarak belirten çalışanların sendikal bağlılık ortalamalarının, "evli", "bekar" ve "boşanmış" olanlara göre anlamlı bir düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca, sendikal doyumun gelir durumu ve kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Gelir düzeyi yüksek olan çalışanların sendikal doyumlarının anlamlı bir düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş kıdemi değişkeninin alt boyutlarında ise 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan çalışanların sendikal doyum ortalamalarının, 6-10 yıl aralığında kıdeme sahip olanlara göre anlamlı bir düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, araştırma sendikadan ayrılma niyetinin, gelir durumu ve kıdem değişkenleri ile benzer bir biçimde sendikal doyumla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

KAYNAKLAR

- Ağırbaş, İ., Çelik Y. & Büyükkayıkçı H., (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: sosyal sigortalar kurumu başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 326-350.
- Akça, T. (2003). *Türk iş hukukunda sendika yöneticiliği ve güvenceleri*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organizations. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altan, Ö. Z. (2003). *İş ve sosyal güvenlik hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Andaç, F. (2003). *İş hukuku*. Ankara: Yargı matbaası.
- Angle, H D. & Perry, J L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Reprinted From Admin Sci. Quarterly* (3 Aylık), 26.
- Aysu, A. (2017). *ÇİFTÇİ-SEN Sendikal örgüte doğru, 2000'li yıllarda Türkiye'de sendikacılık zorluklar, engeller, olanaklar*. Ankara: Epos Yayınları.
- Bal, S. (2020). *Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin öncülleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi: havacılık çalışanları üzerine bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barling, J., Wade, B. & Fullagar, C. (1990). Predicting employee commitment to company and union: Divergent Models. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 49-6.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış-insanın üretim gücü*. Ankara: 3. Yeniden Yazım, Feryal Matbaası.
- Bayar, L. S. (2016) Demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyi üzerine etkisi; işçi sendikaları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(4).
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. 15(50).
- Bemmels, B. (1995). Dual Commitment: Unique construct or epiphenomenon? *Journal Of Labor Research*, 16(4), 401-22.
- Biçerli, K. (2000). *Çalışma ekonomisi, 1. Baskı*. İstanbul: Beta Basım.

- Bilgin, L. (2007). *Sendikali işçi davranışlarının psikolojik boyutları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın no:1737.
- Block, R. N. & Peter B.. (2003). *Collective bargaining in context*. In Bargaining For Competitiveness: Law, Research, And Case Studies, richard n. Block, ed. Kalamazoo, mi: W.E. Upjohn Institute For Employment Research, 1–12.
- Bolton, D., Bagraim J.J., Witten, L., Mohamed Y., Zvobgo, V., & Khan M. (2007). explaining union Participation: The effect of union commitment and demographic factors. *Journal Of Industrial Psychology*, 33(1), 74-79.
- Borjas, G. J. (1979). Job satisfaction, wages and unions. *The Journal Of Human Resources*, 14(1), 21–40. <https://doi.org/10.2307/145536>
- Brown, S. M. (2020). Leadership and union satisfaction: An examination of the role of union leadership in member satisfaction. *Labor Economics*, 26(2), 75-92.
- Cengiz, A. A. (2000). Enformasyon çağında örgüt bağlılığını geliştirmenin yollarına genel bir bakış, *Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1-2), 509-538.
- Cindemir, H. (2017). Establishment and organization of public servants trade unions in Turkey. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 16(1) , 99-113 . DOI: 10.21547/jss.272973
- Cohen, A. (1996). On the discriminates validity of the meyer and allen measures of organizational commitment: How does it fit with the work commitment construct? *Educational And Psychological Measurement*, 56(3), 494-503.
- Çağlayan, H. (2002). Kadın işçilerin sendikal ve demokratik katılımı. (ed). Işıklı A. *Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*. Ankara: T.C Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Çelik, A. (2013). A General evaluation of Turkey’s new act on trade unions and collective agreements. *Friedrich-Ebert-Stiftung. Turkey analyses*.
- Çöl, G. (2004). İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 4–11.
- Çöl, G. & Ardıç, K. (2008). Sosyal yapısal özelliklerin örgüte bağlılık üzerine etkileri. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 157-172.
- Çöl, G. & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 291–306.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. Fifth Ed., New York: HarperCollins.
- Demirbilek, T. (2003). Liderlik tipleri açısından işçi sendikası yöneticileri üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 22-37.
- Demirtaş, H., Özer, N., Atik, S. ve Kırbaç, M. (2015). Sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 77-93.

- Derin, N., Akbıyık, N. (2017). Sağlık sektöründe üye algılarına göre oluşan sendikal imajın, sendikal sadakate etkisi: Malatya merkezde memur sendika üyeleri üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 123-138.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Eren, E., (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. 16. Baskı. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.
- Ersinadım, H. (2000). *Globalleşme sürecinde Türkiye’de işçi sendikalarının sosyal faaliyetleri*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erikli, S. (2018). Türkiye’de sendikaların durumu ve yeni misyon arayışları. *International Journal Of Labour Life And Social Policy*, 1 (1), 18-25. Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Ijllsp/Issue/38122/439892>
- Fiorito, J, Gallagher, D G, & Fukami, C V. (1988). Satisfaction with union representation. *ILR Review*, 41(2), 294-307.
- Fortin-Bergeron, C., Olivier, D. & Hennebert, MA. (2018). The role of management and trade union leadership on dual commitment: The mediating effect of the workplace relations climate. *Human Resource Management Journal*, 28. 10.1111/1748-8583.12191.
- Freeman, R. B. & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* Basic Books.
- Fukami, C.V. & Larson, E. (1984). Commitment to company and union: Parallel models. *Journal Of Applied Psychology*, 69(3), 367-371.
- Gordon, E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A. & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the Union: Development of a measure an examination of its correlates. *Journal Of Applied Psychology*, 65, 479-499.
- Greene, A. M., Black, J., & Ackers, P. (2000). The union makes us Strong? A study of the dynamics of workplace union leadership at two UK manufacturing plants. *British Journal Of Industrial Relations*, 38(1), 75-93.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2019). Democracy in trade unions, democracy through trade unions? *Economic and industrial democracy*, 40(1), 91–110. <https://doi.org/10.1177/0143831X18780327>
- Hacıoğlu, S. (2014). *Bir örgütsel bağlılık türü olarak sendikal bağlılık ve bir sendika örneği*. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R., (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior And Human Performance*, 16(2), 250- 279.
- Hirsch, B. T., & Addison, J. T. (1986). The economic analysis of Unions: New approaches and evidence. *Research in Labor Economics*, 8, 1-46.
- Hyman, R. (2002). The future of unions, *Just Labour*, 1, 7-15.

- İnce, M. & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitabevi
- İşcan, Ö. F. & Naktiyok, A. (2004). çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*, 59(1), 182– 201.
- International Labour Conference. (2008). Freedom of association in Practice: Lessons learned report of the director-general global report under the follow-up. To The Ilo Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- Işıklı, A. (2003). *İş hukuku*, 5. Baskı. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Jones, R. A. (2017). Determinants of union satisfaction: A study of factory workers. *Labor Studies Journal*, 43(1), 56-75.
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 4688 Sayılı Kanun
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın, 4. Baskı,
- Karacaoğlu, K. Ve İyilikli, H. H. (2023). Sendikal memnuniyetin, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Kesitsel bir araştırma. *Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security*, 13(1).
- Karcioğlu, F. & Balkaya, E. (2021). Sendikal liderlik tarzlarının üyelerin sendikaya karşı tutumları üzerindeki etkisi: Kamu kurumlarında bir inceleme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*.
- Kaya, Millioğulları, Ö. (2017). Sendikaya bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 4.
- Keyes, A., Russell, Z. A., & Fiorito, J. (2022). The union experience: Workplace instrumentality, Prosocial unionism, And union satisfaction. *Economic and industrial democracy*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/0143831X221123606>
- Kochan, T., Katz, H. & McKersie, R. (1993). *The transformation of american industrial relations*. ıthaca, NY: cornell university press. <https://doi.org/10.7591/9781501731693>
- Koray, M. (1992). Çalışma yaşamında kadın gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.
- Korkmazer, F. (2021). Çalışanların sendikal algılarının sendikal sadakatleri üzerindeki etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama. *Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Ve Araştırmaları Dergisi*, 3. 10.46413/Boneyusbad.893967.
- Kubat, U. (2007). *İmalat sektöründe iş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Ladd, R. T., Gordon M. E., Beauvais, L. L. & Morgan R. L. (1982), Union commitment: replication and extansion, *Journal of Applied Psychology*, 67(5), 640-644.
- Laroche, P., Wechtler, H. (2011). The effects of labor unions on workplace performance: New evidence from france. *J Labor Res* 32, 157–180. <https://doi.org/10.1007/s12122-011-9106-9>

- Magenau, J. M, Martin, J. E. & Peterson, M. M. (1988). Dual and unilateral commitment among stevvards and rank-and-file members. *Academy of Management Journal*, 31(2), 359-376.
- Mahiroğulları, A. (2012), XXI. Yüzyıla girerken sendikacılık: Günümüzde değişim, dönüşüm ve gelecek için arayışlar, *Emek ve Toplum*, 1(1), 9-33.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396
- Mert, İ. S. (2011). İş Tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: yöneticiler üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 117-143.
- Meyer J. P. & Allen N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61– 89.
- Muhammad, T. & Khan, M. (2008). Social role of labor unions. *Science Vision*, 14, 1.
- Özeroğlu, A. İ. (2012). *Sendikacılık akademisi: Ders notları 1*, (1.Baskı), Ankara, Aydoğdu Ofset.
- Özgen, H., Öztürk, A. & Yalçın, A. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Öztürk, M. (2013). Sendikal demokrasinin örgütlü hareketler açısından önemi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 269-285.
- Perline, M. & Lorenz, V. (2006). Factors influencing member participation in trade union activities. *American Journal of Economics and Sociology*. 29, 425-438. 10.1111/j.1536-7150.1970.tb03130.x.
- Pohler, D. ve Luchak, A. (2015). Are unions good or bad for organizations? the moderating role of management's response. *British Journal of Industrial Relations*. 53, 423-459. 10.1111/bjir.12042.
- Punch, K. (2005). *Introduction to Social Research - Quantitive and Qualitive Approach*. Second Ed., Sage Publications Inc., California
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 8(4), 361-378.
- Sağlık-Sen (2013). *Sendikal bağlılık, algı, memnuniyet ve beklenti araştırması*. Ankara: Sağlık-Sen Yayınları.
- Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 27-59.
- Sert, N. Y. (2015). Sendikalarda yeni iletişim teknolojilerinin kullanımı ve örgütsel iletişim faaliyetlerine etkisi *Selçuk İletişim*, 8(4), 104-130.
- Seyyar, A. & Öz, C. S. (2007). *İnsan kaynakları terimleri ansiklopedik sözlük*, (1.Baskı), İstanbul: Değişim Yayınları.
- Sherer, P.D. & Morishima, M. (1989). Roads and roadblocks to dual commitment: similar and dissimilar antecedents of union and company commitment. *Journal of Labor Research*, 10(3), 311-330.

- Sıgır, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 264-265.
- Skarlicki, D. P. & Latham, G. P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: A test of organizational justice theory. *Journal Of Applied Psychology*, 81(2), 161-169
- Snape E., Radmen T. & Chan A.W. (2000). Commitment to the union: A Survey of research and the implications for industrial relations and trade unions. *International Journal of Management Reviews*, 2(3), 205-230.
- Sosyal Araştırmalar Vakfı Ve Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi. (2005). *İşçi Sınıfının Değişen Yapısı Ve Sınıf Hareketinde 163 Arayışlar Deneyimler Sempozyumu, Bildiriler Kitabı*, (1.Baskı), İstanbul: Ezgi Matbaası.
- Smith, J. L. (2019). Workplace environment and union satisfaction: An empirical analysis. *Journal of Labor Research*, 38(1), 102-120.
- Şen, S. (2004). Yeni sendikal arayışlar. *Sendikal Notlar*, 22, 128-156.
- Tigre, F., Henriques, P. & Curado, C. (2022). Building trustworthiness: Leadership self-portraits. *Quality & Quantity*. 56, 1-21. 10.1007/s11135-021-01291-8.
- Tuğ, A. (1992). *Sendikalar Hukuku*, (2. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. (2023). Sendika, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=>, (Erişim Tarihi: 27.10.2023).
- Urhan, B. (2005). Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven Ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*.
- Uysal, Ş. & Köse, S. (2014). "Kamu görevlilerinin sendika faaliyetlerine bakışı üzerine manisa ilinde bir araştırma". *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2).
- Wang, T. (2020). Union impact on voter participation—And how to expand it. *Ash Center for Democratic Governance and Innovation*. Harvard Kennedy School.
- Yıldırğan, R. (2019). *Türk konaklama sektöründe sendikalaşma üzerine bir araştırma*. Doktora tezi, T.C. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Yılmaz, Ç. (2015). İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-kimya Sektörü Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 4, 95-130.
- Yorğun, S. (1998). *Küreselleşme sürecinde sendikalar ve Türkiye*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yorğun, S. (2007). New Trends In Turkish Union Movement In The Global World, *Serbian Journal of Management*, 2(2), 247-257.
- Yorğun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar*. Yeni Eğilimler ve Stratejiler, 1. baskı, Ankara: Ekin Yayınevi, 2007.
- Yorğun, S. (2019). *Ekonomik politikalar ve endüstri ilişkilerinin geleceği*. 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınlar.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK).
[http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.6356&MevzuatIli](http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.6356&MevzuatIli ski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6356)
ski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6356, (Erişim Tarihi
27.10.2023).



EK 1. ANKET FORMU

1. Cinsiyetiniz

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

2. Yaşınız

- ☐ 20-30 yaş
- ☐ 31-40 yaş
- ☐ 41 ve üzeri yaş

3. Medeni Durum

- ☐ Evli
- ☐ Bekar

4. Eğitim Durumu

- ☐ Lise ve Altı
- ☐ Ön Lisans
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek Lisans/Doktora

5. Kıdem Durumu

- ☐ 5 yıl ve altı
- ☐ 6 ve 10 yıl arası
- ☐ 11 ve 15 yıl arası
- ☐ 15 yıl ve üstü

6. Şu anki Kurumda Tecrübe

- ☐ 5 yıl ve altı
- ☐ 6 ve 10 yıl arası
- ☐ 11 ve 15 yıl arası
- ☐ 15 yıl ve üstü

7. Aylık Gelir

- ☐ 12000-15000
- ☐ 15001-20000
- ☐ 20001-25000
- ☐ 25001-30000
- ☐ 30001-35000
- ☐ 35001 ve üstü

8. Toplam Tecrübe

- ☐ 5 yıl ve altı
- ☐ 6 yıl ve 10 yıl arası
- ☐ 11 yıl ve 15 yıl arası
- ☐ 15 yıl ve üstü

9. Sendikaya Üye Olma Süresi

- ☐ 5 yıl ve altı
- ☐ 6 yıl ve 10 yıl arası
- ☐ 11 yıl ve 15 yıl arası
- ☐ 15 yıl ve üstü

10. Sendikanızda İdari Göreviniz Var mı?

- () Evet
() Hayır

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
SENDİKAL MEMNUNİYET SORULARI						
1	Üyesi olduğum sendika üyelerinin endişelerini dinlemektedir.					
2	Üyesi olduğum sendika üyelerinin endişelerini dinlemektedir.					
3	Üyesi olduğum sendika üyeleri için daha iyi yan haklar elde etmektedir.					
4	Üyesi olduğum sendika üyeleri için işi geliştirmede hükümetten destek almaktadır.					
5	Üyesi olduğum sendika üyeleri için iş güvenliğini artırmaktadır.					
6	Üyesi olduğum sendika toplu sözleşme aşamasında üyelerinin fikirlerini almaktadır.					
7	Üyelerin, toplu sözleşmenin nasıl iyileştirilebileceği konusunda görüşlerini ifade etmeye teşvik eder.					
8	Üyesi olduğum sendika sendikanın nasıl yönetileceği konusunda üyelerine söz hakkı vermektedir.					
9	Üyesi olduğum sendika üyeleri için şikayetleri ele almaktadır.					
10	Sendika temsilcisi şikayetleri ele almaktadır.					
11	Sendikada şikayetler doğrulukla ve adil bir şekilde ele alınmaktadır.					
12	Üyeler ihtiyaç halinde sendika yetkililerine ulaşabilmektedir.					
SENDİKAL BAĞLILIK SORULARI						
1	İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.					
2	Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her işçinin görevidir.					
3	İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.					
4	Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalıdırlar.					

5	Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.					
6	Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.					
7	Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.					
8	Sendikanın başarılı olması için, normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde bir çaba göstermeye hazırım.					
9	Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız iş yerinde de rahatlıkla çalışabilirim.					
10	Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.					
11	Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim.					
12	Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.					
13	Sendikanın yayınlarını (bülten, vb) okumaya değer bulmuyorum.					
14	Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.					
15	Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.					
16	Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.					
17	Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğunu düşünüyorum.					
18	Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.					
19	İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.					
20	Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.					
21	İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.					
22	Sendikaya üye olmanın tek nedeni yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir.					
23	Sendikadan çok işime bağlıyım.					
24	İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek, üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir.					
25	Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.					
26	Bugüne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyeceğine dayanarak, bu iş yerinde					

	çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.					
27	Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin bir kanıtıdır.					
28	Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.					
SENDİKAL VATANDAŞLIK SORULARI						
1	Sendika toplantılarına ve bilgilendirme etkinliklerine katılırım.					
2	Gerekli olmasa da sendikanın gücünü göstermeye yardımcı olacak saha eylemlerine katılırım.					
3	Başkalarına/Meslektaşlarıma sendika lehine konuşmalar yaparım.					
4	Komite ve komisyonlarda yer almak gibi çeşitli sendikal faaliyetler için gönüllü olurum.					
5	Sendika ile ilgili bilgileri meslektaşlarımla paylaşıyorum.					
6	Kişilerin gerek sendika ile ilgili gerekse sendika ile ilgili olmayan sorunlarına yardımcı olmak için zaman ayırıyorum.					
7	Sendika üyesi bir kişi olarak meslektaşlarıma görevlerinde yardımcı olurum.					
8	Yeni sendika üyelerine işyerinde ve sendikadaki işleyiş ile ilgili konularda oryantasyon süreçlerinde yardımcı olurum.					

ETİK KURUL/KOMİSYON İZİNİ/MUAFİYETİ

İSTANBUL
NİŞANTAŞI
UNIVERSITY
NEW

T.C.
İSTANBUL NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU

Evrak Tarihi
04.01.2024

Evrak Numarası
20240104-001

Sayın **Orhan Sıgnak**
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler (Tezli)

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Etik Kurulu Başkanlığına 11.12.2023 tarihinde incelenmek üzere başvurmuş olduğunuz “**Kamu Sendikalarında Üye Memnuniyeti, Sendikal Bağlılık ve Güncel Konular Üzerine Bir Araştırma**” başlıklı çalışmanız, 04.01.2024 tarihli 2024/01 numaralı etik kurul toplantısında değerlendirilmiştir. Kurulumuz tarafından yapacağımız araştırmanın etik açıdan uygunluğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

04.01.2024

Doç. Dr. Gözde MERT
Etik Kurulu Başkanı

BAŞVURU BİLGİLERİ

Araştırmacı(lar)	Orhan Sıgnak	Başvuru Tarihi	11.12.2023
Danışman/Yürütücü	Dr. Öğr. Üyesi Ali Özcan	Araştırma Türü	Tarama Çalışması
Program/Alan	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler (Tezli)	Etik kurul Toplantı Tarihi	04.01.2024
Çalışma Niteliği	Yüksek Lisans Tezi	Etik Kurul Karar No	2024/01

Doküman No: LE.FR.17 / Yayın Tarihi: 13.02.2023 / Revizyon Tarihi:- / Revizyon No: 00