



T.C.

**KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SENDİKAL BAĞLILIĞIN İŞ MEMNUNİYETİ
VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ**

**ZEYNEP VİLDAN GÜNDOĞAN
İŞLETME ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. İsmail GÖKDENİZ

KIRIKKALE-2024

Zeynep Vildan GÜNDOĞAN'ın hazırlamış olduğu “Sendikal Bağlılığın İş Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi” başlıklı çalışması, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında, aşağıda isimleri verilen jüri üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. F. Ferhat ÇETİNKAYA

Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.

Üye : Doç Dr. Cihat KARTAL

Üretim Yönetimi ve Pazarlama Anabilim Dalı, Kırıkkale Üniversitesi İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.

Danışman : Prof. Dr. İsmail GÖKDENİZ

Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Kırıkkale Üniversitesi İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.

Tez Savunma Tarihi: 02 / 07 / 2024

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

Doç. Dr. Abdussamed YEŞİLDAĞ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYANI

Bu tez çalışmamda, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kurallarına uyarak, verilerin, bilgilerin ve dokümanların elde ediliş şeklinin akademik ve etik kurallara uygun olduğunu beyan ederim. Elde edilen tüm bilgiler bilimsel etik ilkeleri ile ahlaki prensiplere uygun bir biçimde sunulmuştur. Tezde kullanılan kaynaklar uygun atıflarla belirtilmiştir ve veriler üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Sunulan çalışmanın özgün olduğunu beyan eder, aksi takdirde oluşabilecek tüm hak kayıplarını kabul ettiğimi bildiririm.

Zeynep Vildan GÜNDOĞAN

02.07.2024

ÖZET

SENDİKAL BAĞLILIĞIN İŞ MEMNUNİYETİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ

Kırıkkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. İsmail GÖKDENİZ

Temmuz 2024, 95 sayfa

Eldeki çalışmada sendikaların değeri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarına odaklanan bir yazıdan bahsedilmektedir. Sendikaların hem işçilerin haklarını savunan bir örgüt hem de işverenlerin bir örgütü olduğu vurgulanmaktadır. İş doyumu kavramı Hawthorne araştırmalarından başlayarak önem kazanmış ve Maslow - ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Herzberg-Çift Faktör Teorisi gibi teorilerle açıklanmıştır.

Tezde iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve katılımcıların iş doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Yönetmel özerklik ve örgütsel adalet gibi faktörlerin iş doyum üzerindeki etkileri de vurgulanmaktadır. Örgütsel bağlılık ise örgütün amaçlarına katılma isteği olarak tanımlanmış ve davranışsal ve tutumsal bağlılık ile devam bağlılığı olarak üç aşamada incelenmiştir.

Tezin son bölümünde ise 400 kişi ile yapılan bir anketin amacı ve veri analizi hakkında bilgiler yer almaktadır. Araştırmanın amacı, katılımcıların sendikaya bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Bu amaçla bir takım sorulara cevap aranmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendikalar, İş tatmini, Örgütsel bağlılık, İşçi hakları, Anket çalışması

ABSTRACT

THE EFFECT OF UNION COMMITMENT ON JOB ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Kırıkkale University

Social Sciences Institute

Department of Business Administration, Master's Thesis

Supervisor: Prof. Dr. İsmail GÖKDENİZ

July, 2024, 95 pages

In this study, an article focusing on the importance of unions and the concepts of job satisfaction and organizational commitment is mentioned. It is emphasized that unions are both an organization that defends the rights of workers and an organization of employers. The concept of job satisfaction gained importance starting with Hawthorne research and was explained by theories such as Maslow's hierarchy of needs and Herzberg's Double Factor Theory.

The thesis deals with the relationship between job satisfaction, organizational commitment and teachers' job satisfaction level. The effects of factors such as managerial autonomy and organizational justice on job satisfaction are also emphasized. Organizational commitment, on the other hand, was defined as the willingness to participate in the goals of the organization and examined in three dimensions: attitudinal commitment, behavioral commitment and continuance commitment.

In the last part of the thesis, there is information about the purpose and data analysis of a survey with 400 people. The aim of the research is to determine the union commitment, job satisfaction and organizational commitment levels of the participants. For this purpose, answers were sought to a number of questions.

Keywords: Unions, Job satisfaction, Organizational commitment, Workers' rights, Survey study

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
ŞEKİLLER DİZİNİ	IX
TABLO DİZİNİ.....	X
GİRİŞ.....	X4
1. SENDİKAL BAĞLILIK.....	14
1.1. SENDİKA TANIMI İŞLEVİ, ÖNEMİ VE YÖNETİM SÜRECİ	14
1.1.1. Sendika Tanımı	14
1.1.2. Sendikaların İşlevi	15
1.1.3. Sendikaların Yönetim Süreci	16
1.2. Sendikal Bağlılığın Üyeler Üzerindeki Etkisi	16
1.2.1 Sendikal Bağlılığın Tanımı	16
1.2.2 Sendikal Bağlılığın Boyutları	17
1.2.3. Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	17
1.2.3.1. Demografik Faktörler	17
1.2.3.2. Bireysel ve Örgütsel Faktörler	20
1.2.3.3. Sendikaya Karşı Tutumlar.....	20
1.2.3.4. Sendikaya Yönelik Beklentiler.....	21
1.2.3.5 Algılanan Sendikal Destek	21
1.2.3.6. Örgütsel Adalet Algısı.....	22
1.3. Çevresel Faktörler.....	22
2. İŞ TATMİNİ.....	24
2.1. Tanımı.....	24
2.2. İş Tatminin Önemi.....	25
2.3. Çalışma Hayatındaki İş Memnuniyetini Belirleyen Faktörler.....	26
2.3.1. Bireysel Faktörler.....	26
2.3.1.1. Cinsiyet.....	27
2.3.1.2. Yaş.....	27
2.3.1.3. Eğitim Seviyesi	28

2.3.1.4. Medeni Durumu	28
2.3.1.5. Statü.....	28
2.3.2. Örgütsel Faktörler	28
2.3.2.1. İşin Kaliteliği.....	29
2.3.2.2. Ücret	30
2.3.2.3. İş Arkadaşları	31
2.3.2.4. Çalışma Şartları	31
2.3.2.5. Yönetici Davranışları	32
2.4. İş Tatminsizliğinin Olumsuzlukları	32
2.4.1. Bireysel Sonuçlar	32
2.4.2. İş Tatmininin Örgütsel Sonuçları	33
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	34
3.1. TANIM VE ÖNEM	34
3.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	35
3.2.1. Bireysel Faktörler.....	35
3.2.2. Örgütsel Faktörler	36
3.2.3. Diğer Faktörler	37
3.3. Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Tasnifi	37
3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçlar	39
4. YÖNTEM.....	41
4.1. Amaç.....	41
4.2 Araştırma Modeli.....	41
4.3. Araştırmanın Hipotezleri	41
4.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	42
4.5. Veri Toplama Teknikleri	42
4.5.1. Demografik Bilgi Formu.....	42
4.5.2. Sendikal Bağlılık Ölçeği	43
4.5.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	44
4.5.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	45
4.6. Araştırmanın Kısıtları	46
4.7. Varsayımlar	46
4.8. Verilerin Analizi	46

4.9. Bulgular ve Yorum	49
4.9.1. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi.....	49
4.9.2. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre incelenmesi	50
4.9.3. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri yaşlarına göre incelenmesi	52
4.9.4. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre incelenmesi	56
4.9.5. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumlarına göre incelenmesi.....	58
4.9.6. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma sürelerine göre incelenmesi	62
4.9.7. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri sendikaya üyelik sürelerine göre incelenmesi	66
4.9.8. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi	71
4.9.9. Katılımcıların iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri, birlikte, sendikal bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?.....	81
4.9.10. Katılımcıların iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık alt boyut düzeyleri, birlikte, sendikal bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?	82
5. SONUÇ	83
KAYNAKLAR.....	85
EK: ANKET FORMU	91

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	26
Şekil 2.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	29
Şekil 3.1. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler	35
Şekil 4.1. Sendikal Bağlılığın İş Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi	41



TABLO DİZİNİ

Tablo 4.1.	Sendikal bağlılık ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi	44
Tablo 4.2.	Minnesota iş tatmini ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi	45
Tablo 4.3.	Örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi	45
Tablo 4.4.	Ölçeklere ilişkin normallik testi sonuçları.....	47
Tablo 4.5.	Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ortalama puanları için değerlendirme ölçütleri	48
Tablo 4.6.	Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri	49
Tablo 4.7.	Katılımcıların Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendikal İnanç, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puanlarının cinsiyete göre incelenmesi.....	50
Tablo 4.8.	Katılımcıların Sendikal Bağlılık puanlarının cinsiyete göre incelenmesi	52
Tablo 4.9.	Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının yaşa göre betimsel istatistikleri	53
Tablo 4.10.	Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının yaşa göre ANOVA sonuçları	55
Tablo 4.11.	Katılımcıların sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, iş memnuniyeti, içsel motivasyon, dışsal motivasyon, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanlarının medeni duruma göre incelenmesi.....	57
Tablo 4.12.	Katılımcıların Sendikal Bağlılık puanlarının medeni duruma göre incelenmesi	58
Tablo 4.13.	Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının eğitim durumlarına göre betimsel istatistikleri	59
Tablo 4.14.	Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının eğitim durumlarına göre ANOVA sonuçları.....	61
Tablo 4.15.	Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının çalışma sürelerine göre betimsel istatistikleri	63
Tablo 4.16.	Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının çalışma sürelerine göre ANOVA sonuçları.....	64

Tablo 4.17. Katılımcıların Sendikaya Bağlılık, Sendika için Çalışma İsteği, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İnancı, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puan ortalamalarının sendikaya üyelik sürelerine göre betimsel istatistikleri.....	67
Tablo 4.18. Katılımcıların sendikaya bağlılık, sendika için çalışma isteği, sendikaya karşı sorumluluk, sendika inancı, iş memnuniyeti, içsel motivasyon, dışsal motivasyon, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puan ortalamalarının sendikaya üyelik sürelerine göre ANOVA sonuçları	69
Tablo 4.19. Katılımcıların Sendikal Bağlılık düzeylerinin sendikaya üyelik sürelerine göre karşılaştırılması.....	71
Tablo 4.20. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (n =385).....	71
Tablo 4.21. Sendikal bağlılığın yordanmasına ilişkin standart çoklu regresyon analizi sonuçları	81
Tablo 4.22. Sendikal bağlılığın yordanmasına ilişkin standart çoklu regresyon analizi sonuçları	82

GİRİŞ

Günümüzde iş yerlerinde çalışanların sendikal bağlılığı, işveren ve çalışan arasındaki ilişkilerin önemli bir parçasıdır. Sendikalar, çalışanların haklarını koruma, çalışma koşullarını iyileştirme ve işverenle müzakereler yapma gibi önemli işlevlere sahiptir. Bu yönüyle çalışanların sendikal bağlılığı, çalışanların sendikal örgütlenmeye olan inançlarını ve katılımlarını ifade eder.

Sendikalar, çalışanların çıkarlarını korumak ve haklarını savunmak amacıyla oluşturulmuş örgütlenmelerdir. Bu örgütlenmeler, çalışanların bir araya gelerek kolektif bir güç oluşturmasını sağlar ve işverenle müzakereler yapma imkânı verir.

Sendikal bağlılık, iş yerinde çalışanların sendikal örgütlenmeye olan inanç ve katılımlarını ifade eder. Sendikalar, çalışanların haklarını koruma, çalışma koşullarını iyileştirme ve işverenle müzakereler yapma gibi önemli işlevlere sahiptir. Sendikal bağlılık, çalışanların iş yerinde daha fazla söz sahibi olmalarını ve işlerinden daha fazla tatmin olmalarını sağlar. İşverenler için de sendikal bağlılık, iş yerinde verimliliği ve iş barışını artıran önemli bir faktördür.

İş yerindeki sendika tanıtımı işlevi de büyük bir öneme sahiptir. Sendikalar, çalışanlar arasında sendikal bilinci artırmak ve sendikal bağlılığı teşvik etmek için tanıtım faaliyetleri yürütür. Sendika tanıtımı, çalışanların sendikalar hakkında daha fazla bilgi edinmelerine ve sendikal faaliyetlere katılım sağlamalarına yardımcı olur.

Bu bağlamda, sendikal bağlılığın iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini anlamak, hem akademik hem de uygulamalı çalışmalarda önemli bir konudur. Çalışanların sendikalara olan bağlılıklarını artırmak veya yönetmek, işletmelerin ve sendikaların karşılıklı faydalar sağlamasını sağlayabilir ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesine katkıda bulunabilir.

Bu araştırma, sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılıklarının iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle sendika üyeliği olan işyerlerinde çalışanların iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılıklarının

avantajlı veya dezavantajlı durumlar altında nasıl değiştiğini araştırmayı hedeflemektedir.

Veri toplama sürecinde anket metodu kullanılarak sendikal bağlılık ölçeği, iş tatmini ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. Ek olarak anket formunda demografik bilgiler eklendi. Sendikal bağlılık ölçeğinde Gordon ve arkadaşları tarafından oluşturulan ölçeğin Ladd ve diğerleri tarafından 28 madde haline getirilen anketi, 20 soruluk Minnesota iş tatmini ölçeği, Allen Smith ve Meyer tarafından oluşturulan 18 soruluk ölçek kullanılmıştır. Bu sorular 5 Likert metodu ile cevaplar toplanmıştır.

Ankete katılanlar Ankara ilinde sendikanın örgütlü olduğu 5 farklı firmada çalışan 2400 işçi arasından tesadüfi bir şekilde seçilen 500 işçiden oluşmaktadır. Anket çalışmaları, her iş yerinde farklı zamanlarda gerçekleştirilmiş ve öncesinde işyerindeki sendikayı temsil edenler ile işçilere bilgi aktarma toplantıları yapılmıştır. Araştırma, yüz yüze görüşme yöntemi ve online olarak gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Toplamda 500 anket formundan 400'ü yanıtlanmış ve bu formlar baz alınarak analizler ve değerlendirmeler yapılmıştır.

Veri analizi sürecinde temel adımlar atıldı. Eksik değer olmadığı belirlendi ve bazı olumsuz maddeler ters kodlanarak anketin tutarlılığı artırıldı. Uç değerler, Z standart puanları ve Mahalanobis puanları kullanılarak incelendi ve 15 kişiye ait olanlar veri setinden çıkarıldı. Bu temizlik adımının ardından, 385 kişinin verisiyle analize devam edildi. Verilerin dağılımı, histogram grafikleri, Kolmogorov-Smirnov testi ve çarpıklık-basıklık değerleri ile kontrol edildi. Bu adımlar, analiz için veri setinin hazırlanmasında kritik bir rol oynadı.

Bu tezde çalışanların beklentileri, ekonomik ve sosyal hakları, iş tatminleri, bağlılık düzeylerinin sendikalar ve örgütlere sağlayacağı faydaları öğrenmeye çalışılmış, bu konuların iş hayatına olan katkısı araştırılmıştır.

1. SENDİKAL BAĞLILIK

1.1. SENDİKA TANIMI İŞLEVİ, ÖNEMİ VE YÖNETİM SÜRECİ

1.1.1. Sendika Tanımı

Sendika kavramı, köken olarak tarihin derinliklerine uzanan bir geçmişe sahiptir. Eski Çağ Roma'sında ve Yunan yasa düzenlerinde yer alan "syndic", bir topluluğun veya şehrin temsilciliğini üstlenen kimselerini ifade edebilmek adına kullanılmıştır. "Syndicat" terimiye, "syndic" kavramının görevlerini ve ilgili görevlerin icrasını anlatmak üzere türetilmiştir.

Sendika terimi, kökeni Latince olan "kent idarecisi" manasını taşıyan "Syndic" sözcüğünden türetilmiştir. Özelinde ise, 19. yüzyılın başlarından itibaren, toplumun ortak çıkarlarını koruma amacı güden bir kuruluşu ifade etmektedir (İnceler, 2012: 1)

Şu anda, 6356 sayılı kanunla korunan sendika kavramı ve sendikacılık, işçi/işverenlerin müşterek ekonomik ve sosyal haklarını koruma ve geliştirme amacıyla aynı sektörde faaliyet gösteren kuruluşları ifade eder. Sendika için farklı tanımlamalar yapılmış, bazı öne çıkan tanımlardan söz edilmiştir.

Sendikalar, bireylerin toplumsal ve bireysel sorunlara çözüm aramak amacıyla bir araya gelerek oluşturduğu sivil toplum örgütleridir (Johns, 2002: 2).

Üyelerinin iş ve yaşam şartlarını geliştirmeyi hedefleyen bir yapıdır (Talas, 1975: 1).

Sendika, sanayi devrimi sonucu ortaya çıkan işçi sınıfının çıkarlarını savunmak ve ilerletmek amacıyla oluşturulmuş bir yapıdır (Gülmez, 1995: 35).

İşçiler, haklarını korumak, çıkarlarını gözetmek için işverenler ile hükümetlere karşı örgütlenirler. İşte bu örgütlenme sendikayı ifade etmektedir. (Koç, 1999: 5).

Korkusuz (2003: 20), sendikaların temel amacının ve mesleki kimliklerinin bir sonucu olarak gerçekleştirdikleri faaliyetlerin, işçi sendikalarının esas işlevlerini oluşturduğunu ifade etmektedir. Bunlar;

Üyelere yarar sağlayan toplu iş sözleşmeleri yapmak,

Toplu iş anlaşmazlıklarında resmi organlara müracaat etmek,

Üyelerin mesleki eğitimlerini sağlamak,

Kültürel etkinlikler düzenlemek,

Bilgilendirici yayınlar yapmak,

Mesleki konularda uluslararası kuruluşlarla ilişki kurmak. Mesleki konularda uluslararası kuruluşlarla temasta bulunmaktır.

1.1.2. Sendikaların İşlevi

Sendikaların asıl hedefi, sosyal yönetimin gelişimine katkıda bulunmak için sosyal, ekonomik, politik ve diğer alanlarda çalışmalar yapmak, üyeliği olanların ya da az gelirli gruplarının iş koşullarını düzelterek yaşam standartlarını yükseltmektir. Sendikaların sosyo-ekonomik rolü, yasalarda yer almayan veya mevcut düzenlemelerin ötesinde, çalışanların menfaatine çeşitli sosyal ve ekonomik haklar elde etme çabasıyla toplu pazarlık yoluyla şekillenmektedir (Tokol, 2012: 42-43).

Son yarım yüzyılda belki de en fazla telaffuz edilen kavramların başında küreselleşme, rekabet, verimlilik gibi kavramların yanında sendika kavramı gelmektedir. Daha çok işçilerin haklarını savunan bir oluşum olarak görülen sendikalar, aynı zamanda işverenlerin de örgütüdür. Bu durumda, yalnızca maaşlarından başka gelir kaynağı olmayan işçilerin haklarını işverene karşı koruyacak güçlü ve etkin bir sendikacılığa olan gereklilik önemlidir.

Gelişen teknoloji ile birlikte işçi, işveren ve sendikaların sosyal diyaloglarının artırılması sonucunda iş hayatında hızlı kararlar alarak zaman kaybını azaltıp işin işleyişini hızlandırmaktır. Değişen ekonomik ve sosyal koşullarını iyileştirmek adına işverenle olan sosyal diyalogun iyi olması sonucunda işçilerin ekonomik koşullarını iyileştirerek çalışma hayatına entegre etmesini sağlar.

Sendikalar işverenlerle anlaşmalar yaparak işçilerin mesleki yeterliliklerini artırılmasını, iş sağlığı ve güvenliği konusunda tedbirler alınmasını, iş koşullarının refah seviyesine getirilmesi, sürdürülebilirliğin sağlanması, hakları konusunda bilinçlenmelerini, kişisel gelişimlerine katkı sağlamasını, maaş ve mesai kavramının düzenlenmesini, eşit işe eşit ücret politikasını, ILO C190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin uygulanmasıyla ilgili sosyal taraflarla anlaşmalar yapmak, kadın ve

erkek karar mekanizmalarındaki engelleri azaltmaya yönelik politikalar izlemesi günümüzde sendikaların en temel işlevlerinden bazılarıdır.

1.1.3. Sendikaların Yönetim Süreci

Sendikaların yapısı ve yasal düzenlemeleri, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasa'sında belirlenmiş olup, sendikaların kuruluşu, faaliyetleri, toplu iş sözleşmesi, uyuşmazlık çözümü, lokavt ile grev benzeri durumlar bu kanunla düzenlenir. Sendikaların serbest kuruluş hakkı vardır, tüzel kişilik kazanmak için ilgili valiliğe başvurup kuruluş tüzüğünü sunarlar. Genel kurul, sendikanın esaslarını belirler; organ seçimi, bütçe kabulü, yönetim, denetim, disiplin kurullarına yetki verme gibi görevleri yerine getirir.

Sendikalar, işçi ve işveren arasında yasal bir düzen kurarak toplu iş sözleşmelerini kullanır. Bu sözleşmeler, tarafların hak ve sorumluluklarını belirler ve uyuşmazlıkları çözümlemeyi içerir. Bu anlaşmalar genellikle bir ila üç yıl arasında yapılır ve sendikaların işçilerin çıkarlarını koruma görevini üstlenir.

1.2. Sendikal Bağlılığın Üyeler Üzerindeki Etkisi

1.2.1 Sendikal Bağlılığın Tanımı

Sendika bağlamında, bağlılık, görev alanına olan bağlılık gibi kariyer odaklı bağlılık biçimleri gibi gelişmekte olan bir olgudur. Kişilerin özellikle sendikal bağlılık düzeyleri ve aidiyet hisleri incelenirken, sendikal bağlılık literatüründe, organizasyonun hedeflerine ve inançlarına olan uyumun, çabaların önemli olduğu vurgulanır. Ayrıca, örgüt içinde devamlılığın sağlanması için istekle hareket etme konusu sıklıkla vurgulanarak, bu bağlılık seviyesinin artırılması beklenir (Köse, 2008: 49).

Sendikal bağlılığın oluşması için en temel etken istek ve gönüllülük esasının oluşmasıdır. Kişi ve üye kendini kuruma ait hissederek, sendika ile ilgili faaliyetler görev alma, etkinliklere katılma, kurumun yararına olacak söylemlerde bulunarak sendikada etkin görevler almak, sendikaya olan inancı ve sadakat duygusu, sendikaya karşı sorumluluğu, sendika için çalışma isteği sendikal bağlılığın üye üzerindeki en temel özellikleridir.

1.2.2 Sendikal Bağlılığın Boyutları

Sendika bağlamında, isteklilik ve gönüllülük, sendikanın işlevlerini yerine getirme anlamını taşıyan bağlılık olgusunun davranışsal yönünü oluşturur. Özetle, gönüllülük temelinde oluşumun amacına uygun şekilde hareket etmeyi ifade eder. Sendikaya ait yükümlülüklerin ötesinde, bireylerin kendi istekleri doğrultusunda günlük işlevleri yerine getirmesi, istekli bireylerin gönüllü olarak yapıya katkı sağlaması anlamına gelir (Gordon, 1980: 485).

Gordon ve meslektaşları, sendikal bağlılığın dört boyutunu, tutum ve eylem olarak iki farklı yapı içinde değerlendirmiştir. Sendikal sadakat ve inanç, tutum ile ilişkilendirilirken; sendikal sorumluluk ve sendika için çalışma isteği, eylem temellidir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 23).

Sendikal bağlılığında üyenin kendi yaşam biçimine yansıtması ve sendikaya karşı sorumluk bilinciyle iş hayatı ve gündelik yaşamında içselleştirmesi sonucunda çevresinde faaliyette bulunması ve örgüte katkı sağlamak için fedakârlıkta bulunması şeklinde ortaya çıkar.

1.2.3. Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Sendikal bağlılık üzerinde etkisi bulunan birçok faktör bulunmaktadır. Hacıoğlu (2014) tarafından incelenen araştırmalar, bahsi geçen etmenleri "Demografik", "Bireysel ve Örgütsel Faktörler" ile "Çevresel" şeklinde 3 başlıkta sınıflandırmıştır. Hacıoğlu (2014), bahsi geçen bağlılığın, örgüte yönelik bağlılık çeşitlerinden bir tanesi olduğunu ve de örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunan demografik etmenlerin, sendikal bağlılık üzerinde de etkili olduğunu belirtmiştir. Çalışanların sendikaya üyelik kararları, üyeliklerini sürdürme tercihleri veya sendikal faaliyetlere katılıp katılmama kararları; medeni hal, cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş ve sendikal tecrübe gibi farklı pek çok etmenler ile ilişkilendirilmiştir. Bireysel etkenler, sendikaya karşı tutumlar ve beklentiler olarak ele alınmıştır. Örgütsel etkenler de sendikal destek algısı ile kurumsal adalet olarak değerlendirilmiştir.

1.2.3.1. Demografik Faktörler

Sendikal bağlılık çalışmaları genellikle demografik faktörlerle sınırlı bir ilişki gösterir. Çalışanların sendikaya üye olma kararı, üyeliklerini devam ettirme kararı veya sendikal faaliyetlere katılma kararları, çeşitli etkenlerle ilişkilidir. Bu kararlar

üzerinde cinsel kimlik, medeni hal, eğitim, yaş, üyelik yılı ve de iş deneyimi gibi çeşitli demografik etkenler bulunmaktadır.

Cinsiyet: Cinsiyete göre sendikal bağlılık konusunda ilginç bir tablo mevcuttur. Araştırmalar, kadınların genellikle erkeklere kıyasla sendikalarına daha fazla bağlılık hissettiğini, ancak erkeklerin sendikal faaliyetlere daha fazla katıldığını göstermektedir. Koşullar değişse de, kadınların ev ve aile sorumlulukları, sendikal faaliyetlere katılımlarını azaltma eğilimindedir. Bu durum, kadınların sendikal faaliyetlere katılımında fırsatları kısıtlayabilir (Köse, 2008: 61-62).

Sosyal açıdan bakıldığında kadın ve erkeğe verilen rollerin şirketlerin davranışlarını etkilediğini gözlemliyoruz. Erkek egemen bakış açısının sendikalarda da etkili olduğuna inanılıyor. Ayrıca kayıtlı sektörde kadınların istihdam oranlarının düşük olması ve belli meslek ile sektörlerde toplanmaları, kadınların günlük yaşam rolleri ve ev içi sorumlulukları kadınların örgütlenebilmesinde maniler oluşturmuştur. (Ulutaş ve Pala, 2012: 293).

Kadınlar, sendikada aktif rol alabilmek adına üstesinden gelmeleri gereken ailevi ve de toplumsal engellerle karşılaşabilmektedir. Özellikle evli bir sendika üyesi kadın düşünüldüğünde, genellikle eşini ve çevresini ikna etme çabası içinde olmakta ve de günlük hayatlarını çeşitli toplantılara katılabilecek şekilde planlamak zorunda kalabilmektedir. Bu durumda, kendi dışarıda olduğunda çocuğun bakımı ve ev işlerinin kim tarafından yönetileceği gibi meseleler, birçok kadın çalışanın üstesinden gelmesi gereken zorluklar arasında öne çıkmaktadır (Toksöz, 1994: 441).

Kadınların sendikaya olan inançları örgütsel anlamda fazla olduğu halde sendikanın faaliyetlerine kadınlara yüklenen sorumluluklardan dolayı faaliyetlere katılım daha az seviyelerde olduğu görülmekte, bu da son zamanlarda sendikalarda kadınlara yönelik faaliyet ve etkinliklerin arttırılarak katılımlarını sağlamak ve sözleşmelerde iş koşullarını iyileştirmek adına birçok adım atılmaktadır. Bu da gösteriyor ki, kadınların sendikaya olan bağlılıklarının daha fazla olduğu, kadınların sendikalarda etkin ve karar mekanizmalarında yer alabilmeleri için gerekli çalışmalar yapılmaktadır.

Medeni Durum: Sendikal bağlılık evli ve çocuk sahibi olan kişilerde daha fazla olduğu görülmüş olup, bekar kişilerde bağlılık daha az görülmektedir. Ancak

sendikal faaliyetlere katılımlarda evli çocuk sahibi olan kişilerin katılımı daha az olup, bekar kişilerin katılımı daha fazla olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık literatüründe, medeni durumun bağlılıkla ilişkilendirildiği, evli ve bekar çalışanların bağlılık seviyeleri arasındaki farklılıklar üzerine yapılan gözlemler dikkat çekmektedir. Çalışmalar, evli veya boşanmış bireylerin bağlı oldukları örgütten ayrılmanın bekar fertlere göre daha maliyetli olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır (Balay,2000: 57; İnce ve Gül, 2005: 64).

Yaş: Mathieu ile Zajac’a göre yaş ve örgütsel bağlılık olumlu bir ilişki içindedir. Meyer ve diğerleri (2002) yaptıkları araştırmada bu sonuca varmışlardır. Sendikal bağlılık, yaş ve hizmet yılı arasındaki ilişki dikkate alındığında, yaşın artmasıyla birlikte çalışanların sendika ile ilgili çabalarının artacağı ve daha fazla bağlılık duyacakları düşünülmektedir.

Yaş ve kıdem sendikal bağlılıkta önemli bir etken oluşturmaktadır. Üyelik süresi arttıkça sendikal bağlılığın arttığı gözlemlenmektedir. Günümüzde genç nüfusu artışından dolayı sendikalarda sendikal bağlılığı arttırıcı faaliyetler arttırılarak genç nüfusunda sendikada görev ve temsillerini arttırmak adına faaliyetler düzenlenmektedir.

Eğitim Düzeyi: İş hayatında, kişilerin eğitim seviyesinin bağlılık üzerindeki etkisi tezi desteklenmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, kurumsal bağlılığın negatife doğru kayacağı öne sürülmektedir. Buna neden olarak, daha yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların, çalıştıkları alan dışında farklı iş ve örgüt olanaklarına sahip olma potansiyelini düşünmeleri belirtilebilir. Bahsi geçen konuyla alakalı araştırmalarda, eğitimle kurumsal bağlılığın arasında olumsuz ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Örnek olarak; Wiener (1982) ve Shore ve diğerleri (1995), Fukami ve Larson (1984) yaptıkları çalışmaların sonucunda eğitim seviyesiyle örgütsel bağlılığın arasında olumsuz bir ilişkiyi ifade etmişlerdir (Balay, 2000: 54-56). Bu doğrultuda, ekonomik değişimin, sendikal katılım ile sendikal bağlılığın eğitim düzeyiyle arasında bulunan bağıntısında çeşitli olumsuz neticelere neden olduğu ifade edilebilir.

Üyelik Süresi ve Çalışma Süresi: Allen ve Meyer (1993) tarafından ifade edilen “örgüt içerisindeki statünün artmasıyla memnuniyet seviyesinin yükselmesi, örgütsel bağlılıkla hizmet süresinin olumlu bir etkileşim içinde olduğunu” belirtir (akt.

Çolakoğlu vd., 2009:79-80). Demirbilek ve Çakır (2004)'ın yaptığı araştırmalarda, sendikal kıdemin, sendikal bağlılık boyutlarını ve sonuçlarını etkileyen önemli bir değişken olduğu gözlemlenmiştir. Kıdemin artmasıyla birlikte araçsal ve normatif (kurallara bağlı) bağlılık düzeylerinin bu doğrultuda arttığı belirtilmiştir. Benzer biçimde, Köse (2008) tarafından yapılan araştırmada, çalışan bireylerin sendikaya bağlılıklarının hizmet ve üyelik süresine göre değişiklik gösterdiği vurgulanmıştır.

1.2.3.2. Bireysel ve Örgütsel Faktörler

Kişilerin sendikal davranışları ve ferdi niteliklerin, bağlılık düzeyinin gelişmesinde etkili olduğu belirtilmektedir (Bilgin, 2003: 4). Bağlılık düzeyinin oluşumunda kişisel unsurların önemli olduğu, bu unsurların sendikaya dair tutumlar ve beklentileri içerdiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, sendikaya bağlılığı etkileyen diğer unsurlar arasında sendikal destek ve eşitlik konularının da etkili olduğu ifade edilmektedir.

1.2.3.3. Sendikaya Karşı Tutumlar

Sendikaya karşı tutumlar genellikle bireysel deneyimler, tecrübe, duygular ve motivasyonlar temelinde oluşur. Bunlar, bir bireyin sendikaya karşı psikolojik ve davranışsal tutumlarını şekillendirir (İnceoğlu, 2010: 13). Bireylerin tutumlarını oluşturan faktörler genellikle aile ve çevre tarafından etkilenirken, aynı zamanda farklı gruplarla yaşanan deneyimler de bu tutumların gelişiminde önemli bir rol oynar. Konu ile ilgili kaynaklar ise şunlardır (Demirbilek ve Çakır, 2004: 48-49):

Aile ve Yakın Çevre: Sendikal faaliyetlere yönelik bireylerin görüşleri, genellikle ailelerin sendikal eylemlere ilişkin düşünceleri ve çalışma arkadaşlarının tutumlarından etkilenir. Yeni işe başlayan personelin, iş arkadaşlarının sendika konusundaki tutumları, onların sendikaya bağlılık durumuna etki edebilir. Sendikal faaliyetlerin çalışma koşullarını olumlu bir şekilde etkilediğinin vurgulanması, sendika hakkında olumlu bir izlenim oluşturabilir. Bunun aksine, sendikal yapı eleştirilere maruz kalırsa veya olumsuz bir şekilde yansıtılırsa, bu durum sendika ile ilgili negatif bir görüş oluşturabilir ve bağlılığın oluşturulması zorlaşabilir.

Toplumsal Gruplar: Eğitim toplulukları, medya ve çevrimiçi ortamlar gibi birçok kaynak, insanların görüşlerinin şekillenmesine katkıda bulunmaktadır. Bu kaynaklar, sendikalarla ilgili çeşitli yorumlar ve bilgiler içerebilir. Genellikle bu kaynaklar,

sendikal yapılarla ilgili olumlu yorumlar veya destekleyici içerikler sunarsa, insanların sendika konusundaki tutumlarını olumlu yönde etkileyebilirler. (Bilgin, 2003: 100).

Kişisel Deneyimler: Çalışanların sendika deneyimleri, bağlılık ve tutumlarını etkileyen önemli bir faktördür. Bu nedenle, sendikal etkinliklerin geliştirilmesi, bağlılık oluşturulması ve sürdürülmesi için önemlidir. Sendika üyelerinin sergiledikleri tutumlar, genellikle grev gibi önemli eylemlere olan bakış açılarını da etkileyebilir. Bazı incelemeler, sendikaya bağlı olan üyelerin genellikle grev gibi eylemlere destek verme eğiliminde olduklarını göstermiştir. Bu durum, sendika üyelerinin sendikalarının eylemlerine katılmaya daha istekli olduklarını ve greve destek verdiklerini ortaya koymaktadır (Bilgin, 2003: 102).

1.2.3.4. Sendikaya Yönelik Beklentiler

Beklenti Teorisi'nin öncüsü olan Vroom, bireylerin kararlarını maddi faydalar doğrultusunda rasyonel bir şekilde aldığını ileri sürmüştür. Buna ek olarak, farklı seçeneklerin bilişsel olarak değerlendirilmesiyle, bireylerin kişisel avantajlarını göz önünde bulundurarak tercih yaptığı belirtilmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 5).

Personelin sendika üyelikleri, oluşuma yönelik beklentiler doğrultusunda gelişir. Çalışanlar, beklentileri arasında bedel, teminat ve sosyal yardım gibi alanlarda iyileştirme talep etmektedir. Sendikalarda üyelerin taleplerinin yanıtlanması, üye olma şartlarının iyileştirilmesi için önemlidir (Bilgin, 2003: 42).

Üyeler çalışma yaşamında bulunduğu mevcut durumun korunması, artı avantajlar yaratılması, ekonomik ve sosyal alanlarda rasyonel olarak artış sağlanması ve yan haklar elde etme konusunda beklenti içinde olurlar.

1.2.3.5 Algılanan Sendikal Destek

Algılanmakta olan sendikal destek kavramı, personelin sendikanın daima yanında olduğu hissini yaratmak için güven duygusunu vurgulayan bir kavramdır. Çalışanların sürekli olarak sendika tarafından desteklendiğini hissetmeleri, genellikle bağlılıkla sonuçlanır ve bu durum, mevcut iş yerinden ayrılma gibi isteklerin ortaya çıkmasını engeller (Özdevecioğlu, 2003: 116).

Bu bakış açısı, sendikal bağlılık kavramıyla yüksek oranda örtüşür, sendika üyelerinin sendikaya değer katmaya yönelik genel inançlarını ve güvence altına alınma hissini içerir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 46).

Sendikasına duyduğu güven neticesinde sendikaya istek ve çözüm önerileri sunarak inançları ve fikirleriyle sendikaya olan bağlılığını pekiştirmekte, kişisel olarak da kendini değerli hissetmektedir.

1.2.3.6. Örgütsel Adalet Algısı

Adalet kavramı, eşitlikçi koşullara ve fırsatlara dayanır ve her bireye eşit düzeyde görev ve hak dağılımını hedefler. Son zamanlarda, adalet konusunda hassasiyetle yaklaşılmaması ve ayrıntılı bir şekilde incelenmesi yaygındır. Genellikle adalet ve özellikle sendikal adalet, sosyal bağlamda önemli unsurlar olarak ele alınmaktadır. Örgütsel adalet, yönetimin aldığı kararlar ve uyguladığı eylemlerle personelin algılanma biçimi ve işle ilgili davranışları üzerinde durur (Yılmaz, 2010: 583).

Örgütsel adalet, Greenberg'in belirttiği üç boyutu içerir: dağıtım, işlem ve etkileşim odaklı adalet. Dağıtım odaklı adalet, kaynakların eşitliğine odaklanır. İşlem odaklı adalet, karar verme süreci ve getirilerin çalışanlar arasında ne kadar adil bir şekilde uygulandığını değerlendirir. Etkileşim odaklı adalet ise çalışanlar arasındaki iletişimin eşitliğiyle ilgilenir. Örgütsel adalet, özellikle idarenin kararlarını ve davranışlarını çalışanların nasıl algılandığıyla ilgilenir (Arslantürk ve Şahan, 2012: 138-139).

1.3. Çevresel Faktörler

Sendikal bağlılık konusunda, çevresel etkenler önemli bir rol oynar. Ülkenin ekonomik yapısıyla ilgili yasal düzenlemeler, çevresel faktörlerin ana unsurlarından biridir. İş olanakları ve yasal düzenlemeler ülke düzeyinde, iş güvencesizliği ve işten çıkarmaların zorlukları gibi konularda mevcut olabilir. Bu durum, sendikal bağlılıkla ilişkilendirilerek, sendika üyeliğine katılmak isteyenlerde endişelerin doğmasına neden olabilir (Köse, 2008: 76).

Genellikle işaret edilen kaos dönemlerinde, özellikle işten çıkarmalar arttıkça, mevcut sendika üyeleri ve potansiyel üyeler arasında güvensizlik ve endişeler

yükselir. Bu durum, sendikaya üye olma, var olan üyelikleri sürdürme ve adaptasyonda gerilemelerin görülmesine yol açabilir (Urhan, 2005:62)

Bulunduğu bölgenin iş sahası, coğrafi konumu, geleneksel aile şirketlerinin yapısı, işsizlik, iş bulma şartları, kalifiye eleman azlığı, örgütlenme sürecinin uzaması, hukuki süreçler, işten atılma korkusu bağlılık açısından üyeyi ve sendikayı negatif yönde etkilemektedir.



2. İŞ TATMİNİ

2.1. Tanımı

Günümüzde insan hayatını etkileyen, mutlu yaşamı belirleyen en önemli etkenlerden biri de iş tatminidir. Her yetişkin bireyin bir çalışan ve çalışan adayı olması iş tatmini konusunu incelenmesi gerek bir kavram haline getirmiştir. Bu kavramın üzerinde bu kadar durulmasının en önemli sebebi ise kurumların ve işletmelerin temel kaynağı olan insan kaynağının etkinlik, verimlilik ve performansının artış sağlanması ile beraber kurum ve işletmeye olumlu yansıyor olmasıdır.

İş tatmini kavramı, Hawthorne araştırmalarıyla anlaşılması ve vurgulanması başlamıştır. Ardından, 1954 yılında Abraham Maslow tarafından öne sürülen "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" yaklaşımı ile 1959 senesinde Frederick Herzberg'in "Çift Faktör Yaklaşımı," iş tatmini teriminin temelini oluşturmuştur

"İş tatmini "Türkçe literatürlerinde "iş doyumu" olarak da adlandırılmaktadır. İş tatmini kavramının pek çok tanımı bulunmaktadır. Bu tanımlar birbirinden farklılık göstermektedir. Farklılık göstermesinin sebebi iş tatmini etkileyen birçok farklı unsurun bulunmasıdır. Bu farklı unsurlar "iş tatmini" hakkında birçok tanımı beraberinde getirmiştir. Bazı araştırmacıların iş tatmini tanımları şu şekildedir:

Spector'a (1997) göre iş tatmini, bir kurum çalışanının işini sevme seviyesi olarak tanımlanırken, Hackman ve Oldham'a göre, bireylerin işlerinden duydukları mutluluktur. Vroom ise iş tatmini tanımında, bireyin iş ve iş tecrübesi yorumlamasının neden olduğu hoşnutluk ya da pozitif bir duygu durumundan bahseder (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

İş tatmini, bireyin çalıştığı iş ortamından, idarecilerden, işin kendisinden ve de iş gruplarından elde etmeye çalıştığı içsel bir memnuniyet duygusudur. Aynı zamanda iş tatmini, işgörenlerin fiziksel ve zihinsel sağlıkları ile duygusal durumlarının bir yansımasıdır. Bu memnuniyet, çalışanların işlerinden alacakları doyumun, işin özellikleri ve çalışanların beklenti ve istekleriyle uyumlu olduğu zaman ortaya çıkar. Bu nedenle, iş tatmini seviyesinin, kişinin en güçlü hissettiği ihtiyaçları karşılama derecesiyle ilişkili olduğu kabul edilir. İnsan davranışlarını inceleyen uzmanlar, iş tatmini için yeni motivasyon yaklaşımlarına ihtiyaç duyulduğuna inanmış ve artan

duygusal sorunların çözümü için iş tatminine daha fazla önem verilmesi gerektiği konusunda fikir birliğine varmışlardır (Keser, 2005: 2).

2.2. İş Tatminin Önemi

Çalışanların kurumlar için en önemli faktörlerden biridir. Kalifiye elemanlarını kaybetmek istemeyen yöneticiler çalışanların iş tatmini sağlamak zorunda olduklarının farkındadırlar. Uzmanlaşma ve iş tatmini yüksek çalışanlar rekabetle başa çıkmanın en etkili yollarındandır.

İş tatminin giderek önem kazanmasının diğer bir nedeni çalışanların çalışma yerlerindeki iş sağlığı, güven hissi, aidiyet hissi ve verimliliğidir. Çalışanın işinden, yönetiminden çalışma arkadaşlarından memnun olması işten tatmin olduğunu söyleyebiliriz. Çalışanın iş tatminin sağlanması işverene olumlu yansımakta ve işine katma değer sağlamaktadır. İş tatminin gerçekleşmesiyle çalışan işine bağlı kalacak işinde zorunluluk hissetmeyecektir. Böylece hem işveren hem de çalışan hedefine ulaşmış olacaktır (Yılmaz,2018: 53).

İş yerinden tatmin olmayan birey sosyal hayatında da mutluluğu yakalayamaz ve aile bireyleri ile devamlı bir huzursuzluk ortamı ile karşılaşmaktadır. Bu huzursuzluk bireylerde stresin artmasına neden olmaktadır. Stresin etkisinin uzun yıllar devam etmesi ile ilerleyen zamanlarda çalışanların sağlıklarında yaşanacak sorunlara davetiye çıkartmaktadır (Özbalcı Akıl, 2020: 32).

- İş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Tanju, 2009: 97);
- İşlerinden ayrılmak bir niyetleri bulunmamaktadır,
- İşlerini severek yapmalarından dolayı daha dikkatlidirler ve bu nedenle iş kazası yapma ihtimalleri oldukça düşüktür,
- Yaşam tatminini sağlamış olan bu bireyler huzuru hissederler ve çevrelerine hissettirirler,
- Huzurlu bir aile ortamı kurarlar ve kaile bireyleriyle daha kaliteli zaman geçirirler,
- Stresten kaynaklı iş hastalıklarına yakalanma oranları düşüktür,

- İşinden memnun olan çalışanın örgüte olan bağlılığı da yüksektir

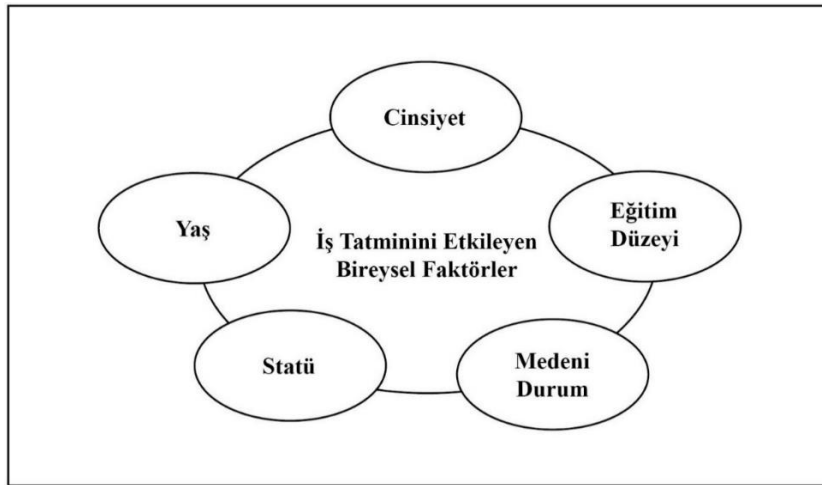
Her örgütün kendine göre bir iklimi bulunmaktadır. Herkesin uyum içerisinde çalıştığı iş yerlerinin ikliminde bir bozulma meydana geliyorsa veya herhangi bir işte aksaklık meydana geliyorsa bilinmelidir ki çalışanların iş tatmin seviyelerinde düşüşler meydana gelmiştir (Tanşu, 2009: 97).

2.3. Çalışma Hayatındaki İş Memnuniyetini Belirleyen Faktörler

İş tatminini yakından etkileyen etmenler, çoğunlukla çalışanın bireysel nitelikleri, tercihleri ve beklentileri gibi bireysel faktörlerle birlikte iş ortamı, yönetim ve kurumsal yapı gibi örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılır.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Genellikle bireyde doğuştan bulunan özelliklerinin yanı sıra yaşam boyu edindiği tecrübeler, beceri ve bilgi ile ilgili demografik değişkenleri içerir. Bunlar cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş, sosyal statü, medeni durum gibi özellikleri kapsar. Bu faktörler, iş tatmini üzerinde önemli etkilere sahip olabilir ve çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını etkileyebilir. İş tatmini ile ilgili yapılan bir çalışmada aynı iş ve aynı ücreti aldığı halde çalışanlar arasında memnuniyetlik durumunda farklılık gözlemlendiği, çalışanlardan biri bu durumdan hoşnut ve mutluysen diğer çalışanda mutsuzluk ve hoşnutsuzluk görülmüştür. Bu doğrultuda görünen demografik özellikler farklı oldukça iş tatmin düzeyin de farklılık göstermektedir (Bal Akkoç, 2021: 27)



Şekil 2.1. Çalışma Hayatındaki İş Memnuniyetini Belirleyen Faktörler göstermektedir
Kaynak: (Bal Akkoç, 2021)

2.3.1.1. Cinsiyet

İş tatminini etkileyen en mühim faktörlerden biri hiç şüphesiz cinsiyettir. Cinsiyete göre sektör ve sektörün iş kolunun ağırlığına göre kadın ve erkeklerin iş tatmini düzeyinde farklılık gösterebilmektedir. Erkekler, genellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalıştıklarında, iş doyumu seviyelerinin kadınlara nazaran çok daha üst seviyede olduğu yürütülen araştırmalarla belirtilmiştir. Ancak, çalışma hayatında cinsiyetçi yaklaşımlar, kadınlar ya da erkekler arasında eşitsizlik hissi yaratarak iş tatmini düzeylerini olumsuz etkileyebilir (Şimşek, 2021: 28). Araştırmalara bakıldığında, cinsiyet ve iş tatmini arasında çalışına şartları ve çalışma ortamı eşit olduğunda kadın ve erkeklerin iş tatmininde değişiklik göstermediği görülmektedir. İş tatminine yönelik yapılan çalışmalarda kadınların iş tatminin düşük olduğunu gösteren sonuç annelik, aile ve eş rollerinin önceliğinden kaynaklandığını göstermektedir (Güler, 2016: 29).

2.3.1.2. Yaş

Farklı çalışmalarda iş tatminiyle yaş arasında olumlu bir etkileşim olduğu belirtilmektedir. Genel eğilim, bazı araştırmaların, çalışanların yaşlandıkça iş tatminlerinin yükseldiğini gösterdiğini göstermektedir. Yaş ilerledikçe, bireylerin işlerinde edindikleri deneyimin arttığı, işlerini daha iyi öğrendikleri ve olgun bir bakış açısı geliştirdikleri düşünülmektedir. Bu durum, yaşın artmasıyla iş tatmininin artış gösterebileceğini ima etmektedir. Bireylerin yaşı ilerledikçe iş tatmini artmaktadır. Genç çalışanların yüksek beklentileri, yükselme hırsları ve sabırsızlıklarının olması, tatminsiz olma olasılıklarını yükseltir (Somoncuoğlu, 2013: 71). Yaş arttıkça iş tatmininin artmasına neden olabilecek etmenler, genç yaşta işi sahiplenme işe ait olma hissi daha azken yaşın ilerlemesi ile işi sahiplenip işe ait olma ile beraber artan ücret etkisiyle iş tatminin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaş ilerledikçe iş yerindeki pozisyonunda yükselmesi ve hedeflenen pozisyona ulaşması iş tatminin arttığı söylenebilir. Daha genç çalışanların hayattan beklentileri hayata bakış açıları ve hayata yeni atılmalarından dolayı maddi ve manevi ihtiyaçlarının yüksek olması ve beklentileri göz önünde bulundurulduğunda iş tecrübesine ilişkin tecrübenin az olmasından dolayı işverenin bunu karşılamaması etkisiyle çalışanda memnuniyet düzeyleri düşük olabilmektedir (Gül , 2021:65).

2.3.1.3. Eğitim Seviyesi

Genel kanı, çalışan bireylerin eğitim düzeyinde artış oldukça iş tatminine azalma bunun etkisi ile iş değiştirmede artış söz konusu olmaktadır. Bireyin eğitim düzeyi bireyin işinden beklentisini arttırmak ya da azaltmaktadır. Bireyin eğitim seviyesinin yüksek olması beklentisini artırır ve bu beklentinin karşılanmaması tatminsizliğe neden olmaktadır (Çağlar,2018: 34). Eğitim seviyeleri yüksek olan çalışanlar, düşük gelir, düşük statü ve eğitim olarak hak etmedikleri muameleye maruz kalmaları durumlarda iş tatmini düzeylerinde düşük olmaktadır (Ergül, 2015: 29).

2.3.1.4. Medeni Durumu

İş tatminiyle medeni durum arasındaki etkileşim üzerine yapılan araştırmalar çeşitli sonuçlar göstermiştir. Genel olarak, evli iş görenlerin, bekarlara nazaran çok daha üst seviyede bir iş tatmini yaşadığına dair pek çok çalışmada bulgular mevcuttur. Bunun nedeni olarak evli çalışanların ev yaşantılarındaki mutluluk ve doyumu iş hayatlarına yansıtmaları veya evliliğin çalışanların iş hayatından beklentilerinin değişikliğinden kaynaklı olabilir (Tekne, 2019: 88).

2.3.1.5. Statü

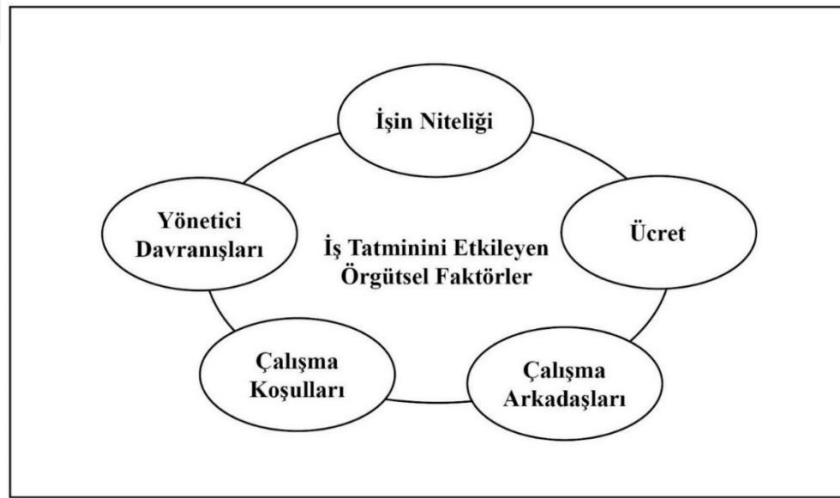
Yürütülen araştırmalar, iş doyumu ve sosyal statünün arasında oldukça kuvvetli ve doğrudan bağlantının bulunduğunu göstermektedir. Toplumda yüksek statüdeki meslek gruplarında genellikle daha yüksek iş tatmini gözlemlenmiştir. Yöneticiler, teknik uzmanlar ve serbest çalışanlar, işçilere nazaran ileri seviyede bir iş tatminine sahiptirler. İşlerini ve diğer çalışanları yöneten bireylerin iş tatminlerinin ileri seviyede olduğu genel olarak kabul görmektedir. Emir komuta zincirinde alt basamaklarda olan, emir komuta zincirinde alt basamaklarda ve kontrol olanağı az olanlarda iş tatmini daha düşük seviyede yer aldığı görülmüştür (Deniz, 2014: 31,32).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Bireylerin kontrolü dışında olan ve çevre kaynaklı unsurlar örgütsel faktörlerin kapsamına girer. Çalışan bireyin taleplerinin karşılanması ve dolayısıyla tatminin sağlanması bağlamında, örgütün çalışanlara sunduğu unsurlar oldukça önemlidir. İşin niteliği, maaş, kariyer olanakları, çalışma koşulları ve yönetim tarzı iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler arasında en belirgin olanlarıdır (Şenakın, 2014:10).

Bir iş yerindeki şartlar, her alanda konforun sağlandığı çalışma ortamlarıdır. İş çevresindeki ani değişim, patronları, çalışanlarının sağlığını, güvenliğini korumak için iş koşullarını iyileştirmeye zorlamıştır. Bu gereksinim, işverenin sosyal yükümlülüklerinden ve iş gücü performansını yukarı çekme uğraşlarından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple çalışma ortamları iyileştirilmiş ve işçilerin sağlık ve güvenliğine daha fazla önem verilmiştir. (Karcıoğlu vd., 2009: 62).

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için iş tatmini oldukça önemlidir. Bu bağlamda, iş tatminin sağlanması ve düzeyinin sürekli olarak yüksek tutulması, örgüt başarısının belirleyici faktörleri arasında yer almakta ve adeta başarının belirleyici bir unsurunu oluşturmaktadır. Bu sebepten dolayı örgüt çalışanların iş tatmini ve iş tatmin düzeyleri işveren tarafından sürekli gözlenmeli ve iş tatmini canlı tutacak politikalar benimsenmelidir. İş tatminin sağlanması, çalışanların örgüte bağlılığı, örgütün bir parçası olma hissi stresin azalması gibi birçok olumlu pozitif etki yaratma ve işin kalitesini ve verimi artırmaktadır. İş tatminsizliği ise işe devamsızlık, işte negatif olma, işte mutsuzluğa, işten ayrılmaya gibi sonuçlara sebep olmaktadır (Ünal, 2019: 31,32).



Şekil 2.2. İş Tatmini- Örgütsel Faktörler
Kaynak: (Ünal, 2019)

2.3.2.1. İşin Kaliteliği

İşin kaliteliği iş görenlerin iş memnuniyeti düzeyini etkileyen ana faktörlerdendir. İş görenler guru duydukları işleri yaptıkları için tatmin olurlar. Bu sebepten dolayı birçok araştırmacı işin niteliğinin iş tatmini üzerinde etkili olduğuna inanmaktadır (Sayar, 2019: 24).

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için iş tatmini oldukça önemlidir. Bu bağlamda, iş tatminin sağlanması ve düzeyinin sürekli olarak yüksek tutulması, örgüt başarısının belirleyici faktörleri arasında yer almakta ve adeta başarının belirleyici bir unsurunu oluşturmaktadır.

Çalışanların iş tatminini etkileyen faktörler arasında işin kapsamı, çeşitliliği ve hem kendileri hem de çevrelerindekiyle anlam verme kapasitesi, işin getirdiği sorumluluklar, işten alınan haz, sahip olunan yeteneklerin ve bilgilerin kullanımı, yaratıcılık gerekliliği gibi unsurlar bulunmaktadır. Rutin, tekrar eden ve sıkıcı işler yerine zorlayıcı görevleri tercih etme eğiliminde olan bireyler, toplumun takdir etmediği ve yeterli bulmadığı işlerin yapılmasının iş tatminini azaltabileceğini göstermektedir. Dikkat çekici, öğrenme ve gelişme fırsatı tanıyan, sorumluluk sahibi işler, iş tatminini artırıcı nedenler arasında değerlendirilebilir. Bireyler, yeteneklerini ve bilgilerini kullanma imkanı sunan hem çok yönlü hem de özel becerileri gerekli kılan işlerle meşgul oldukça ve bu işlerde başarılı oldukça, iş tatminleri artmaktadır (Somoncuoğlu, 2013: 67).

2.3.2.2. Ücret

Ücret, belli bir dönemde iş ya da hizmet karşılığında işçiye ödenen belirli miktarlardaki sabit para anlamına gelir. Günümüzde çalışanlar için oldukça önemli bir konu olan ücret, birçok ekonomik ve politik faktörün sosyal yaşamlarına olan etkisinde en önemli unsurlardan biridir (Ünal, 2019: 33).

İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalarda, memnuniyet ve memnuniyetsizliğin en etkili olduğu unsurlardan biri ücret düzeyidir. Bir çalışanın iş performansını etkileyen temel faktörlerden biri, işine uygun bir ücret alıp almadığıdır. Çalışanın aldığı ücretin, yaptığı işe uygun olması ve yaşam standartlarını idare edebilmesi, mevkiiyle orantılı olması gereklidir (Çiftıldız, 2015: 46).

Çalışanın deneyimi, eğitimi bilgi, tecrübesi ve çalıştığı yerdeki statüsü ile tutarlı, psikolojik olarak çalışanı rahatlatıcı miktarda olması iş tatmini sağlamasında önemli rol oynamaktadır. Ücret ve çalışanın psikolojik durumu arasında sıkı bir ilişki olduğu vurgulanmakta, kişi başına düşen gelirin artmasıyla yaşam standartlarının yükseldiği, bu durumun kişide memnuniyet ve mutluluk getirdiği ifade edilmektedir (Safia, 2020, 64).

2.3.2.3. İş Arkadaşları

İnsan yaşamının çoğunluğunu iş yerinde iş arkadaşlarıyla geçirdiği için iş arkadaşlarıyla uyum içinde olması büyük önem arz etmektedir. Günümüzde tek başına yapılan işlerin sayısı oldukça azdır ve gittikçe de azalmaktadır. Bu sebepten dolayı çalışanlar iş yerlerinde iş arkadaşları, dostları olacak şekilde ilişkiler kurmak ister ve o yönde iletişime geçmek ister. Çalışanlar arasında iletişimin sağlık bir şekilde ilerlemesi çalışanların iş tatmin düzeylerini artması ve pozitif yönde etki etmektedir (Çevirme, 2021:37). Bu durumu destekleyici çalışmalar bulunmaktadır. Rokka ve Kostanski (2001), yapmış oldukları araştırmaya göre kişilerin çalışma amaçlarından biri de sosyalleşme arzusu içinde olmalarıdır. Çalışma ortamında oluşan dostluklar, çalışanın iş tatminine pozitif yönde yansımaktadır. Eskildsen ve Dahlgaard'ın 2000 yılında yapmış olduğu çalışmada iş ortamında kurulan mükemmel iş arkadaşlıklarının, mükemmel iş akışı doğurduğu ve bunun sonucunda da başarılar ve verimli sonuçlar sonucuna varılmıştır. Maksimum verim, bilgi ve becerilerin sağlık bir şekilde kullanılması ekip çalışmasının uyumluluğu ile doğrudan ilgilidir. İşverenler çalışma dizaynlarını gruplara ayırarak oluştururlar. Önemli olan grubun uyum ve ahenk içinde çalışmalarıdır. Literatür çalışmaları incelendiğinde takım çalışmalarının iş yükünü azalttığı, çalışanlarda işin zevk verdiği, çalışanların devamsızlığı ve işten ayrılmaların azaldığı görülmektedir. Çalışanların aidiyetlik hissi takım çalışmasıyla karşılanabilir. Devamlılığı olan takım çalışmalarında bu özelliklere rastlanabilir. Aksi durumda iletişimi kopuk, stres ve çatışmanın olduğu, zayıf takımlarda iş tatminsizliği görülmektedir. Yöneticiler grup içinde uyumu sağlamak grup içinde ilişkilerini güçlendirmek için piknik, gezi, akşam yemekleri gibi aktiviteler, eğlenceler gibi olanaklar sağlanmaktadır (Saydam, 2021: 51).

2.3.2.4. Çalışma Şartları

Çalışma koşulları ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışma şartlarının özellikleri, çalışma saatleri, işletmenin vizyonu ve misyonu, işçiye sağlanan sosyal haklar, verilen yetki gibi pek çok faktörün çalışanın iş tatmini düzeyini etkilediği görülmüştür (Taşdemir, 2017: 48). Ayrıca işin, çalışanlar için tehlikeli veya fiziksel ve zihinsel olarak zorlayıcı olması, iş ortamının fiziki durumu da iş tatminini etkileyebilir. İş koşulları, bireysel açıdan işin konforlu bir biçimde yürütülmesi açısından önem arz eder. Pek çok çalışan, evleriyle işyerleri arasında yakınlık,

sağlıklı ve modern iş ortamları ile işlerini yerine getirebilecekleri yeterli araç gereçlerin bulunduğu iş yerlerinde çalışmayı tercih etmektedir (Çiftçiyıldız, 2015: 47).

2.3.2.5. Yönetici Davranışları

Üst düzey yöneticilerin, işyerinde etik ve adil bir ortamı yönettiğini algılayan çalışanların iş tatmini artmaktadır. Çalışan ve yönetici arasındaki açık, net ve beklentilerin karşılanması, her iki tarafın iş tatminini etkileyen bir faktördür. İşyerinde kazanılan hakların adil şekilde dağıtılması, işverenlerin çalışanların haklarını savunduğu anlamına gelir ve çalışanların işe olan bağlılığını artırarak iş yerinin misyonunu ve hedeflerini benimsemelerini sağlar. İş yerine bağlılık, çalışanların performansını artırarak yüksek verimlilik göstermelerine yardımcı olabilir (Kaya, 2019: 23).

2.4. İş Tatminsizliğinin Olumsuzlukları

İş tatminsizliği, çalışanlar ve bağlı oldukları örgüt için bir dizi olumsuz etki yaratabilir. Düşük tatmin seviyeleri, genel olarak memnuniyetsizlik, düşük performans, isteksizlik, işten ayrılma eğilimi, veya daha tatmin edici bir iş arayışına yönelme gibi sonuçları beraberinde getirebilir. Bu olumsuz sonuçlardan etkilenmemek adına, örgütler çalışanların gereksinimlerine ve iş doyumu konusuna özen göstermelidir. İş tatminsizliği, çalışan performansını olumsuz etkileyebilir ve bu nedenle örgütler için hala önemli bir konudur (Şimşir ve Seyran, 2020: 31). İş performansı ile tatmini arasındaki ilişki ile alakalı yapılan araştırmalar, iş doyumunun kurumun etkinliği ve verimliliği için kritik bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. İş tatminsizliği durumunda ortaya çıkabilecek sorunlar arasında işten ayrılma oranının artması, işe devamsızlık, gerilim, çatışma ve memnuniyetsizlik gibi durumlar öne çıkmaktadır. Bu durumlar hem bireysel hem de kurumsal düzeyde dikkate alınmalıdır (Güngören, 2017: 70).

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

İş tatminsizliğinin bireysel sonuçları şunlar olabilir: İş stresi artar ve çalışanın işe katkı sağlama düzeyi düşer. Bu durum ruhsal problemlere yol açabilir ve mevcut psikosomatik rahatsızlıkların tetiklenmesine sebep olabilir. Tatminsizlik, çalışanın

ruhsal sağlığını olumsuz etkileyebilir, aktivitelerinde ve başarılarında azalmaya neden olabilir. Aynı şekilde, iş tatmini olmayan iş görevlileri arasında düş kırıklığı, saldırganlık, kayıtsız kalma ve direnme gibi psikolojik bozukluklar görülebilir (Günay, 2015: 53-54). Yüksek iş tatmini çalışanlarda mutluluk duygusu yaratırken, düşük iş tatmini işten uzaklaşmaya neden olur ve buna bağlı olarak isteksizlik ve uyumsuzluk görülebilir. Tatminsizlik çalışanın dış dünyaya duygularını yansıtmaya neden olur; işten tatmin olmama durumu, bireyin hem kişisel hem de örgütsel seviyede dışa yansıyan duygularını etkiler (Aydemir, 2013: 38-41).

2.4.2. İş Tatmininin Örgütsel Sonuçları

Ücretin etkisi, iş yerindeki sosyal statü, iş görenin düşündüğü gelecek, çalışma koşulları gibi faktörler, iş görenin işini terk etmesine ve işten çıkmalarına neden olabilmektedir. İşte yaşanan bir tatminsizlik durumu, iş görenin işine devam etmesine engel olabilir. İş tatmininin düşük olduğu durumlarda, iş görenlerin işten kaçınma eğilimleri, iş yerine geç gelme, istirahat raporları alma, performansta hataların artışı gibi istenmeyen haller gözlemlenebilir (Emre, 2016: 21). Personel devri, belli bir süre zarfında işi bırakan personelin toplamdaki personele oranlanması neticesinde işgücü devir hızını belirler. Bu, bir dönemde işletmede gerçekleşen istihdam değişimlerini yansıtabilir. Hirschman (1970), iş tatminsizliğini üç başlık altında ele alarak çalışanların işten ayrılma eğilimleri hakkında fikirler ortaya koymuştur (Rusbuland & Lowery, 1985'den aktaran Darıcan, 2019: 92-93).

Çalışanların iş tatminsizliği durumunda gösterdikleri tepkiler ve bu tepkilerin nasıl yansımalar doğurduğu, farklı biçimlerde ifade edilebilir. Çalışanın işten ayrılma eylemi, yani **çıkış**, işgücü devri olarak adlandırılır ve farklı bir iş arayışı ya da farklı bir işte çalışma kararı olarak ortaya çıkabilir. İşyerinde yaşanan sorunları çözmek amacıyla çaba gösterme ve değişiklik isteme, yani **sesini yükseltme**, iş ortamında memnuniyetsizliği dile getirme ve olumsuz koşulların düzeltilmesi için çözüm önerileri sunma anlamına gelir. **Bağlılık**, olumsuzluklara rağmen iş ortamında değişim beklentisi içinde olma durumudur; çalışanlar, sorunlara çözüm bulunacağına inanır ve bu durumu bekleyebilir. **Kayıtsızlık**, iş koşullarının kötüleşmesine rağmen çalışanın durumu göz ardı etmesi ve olumlu gibi davranması anlamına gelir. İşe devamsızlık, olumsuz duygular, hataların artışı ve işin sonlandırılmasını engelleme bu duruma örnek olarak verilebilir.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. TANIM VE ÖNEM

Bireyler genellikle örgütün hedeflerini ve değerlerini özümseyerek örgüte katılma isteği olarak tanımlanan örgütsel bağlılığı yaşarlar. Bu durum, psikolojik bir bağlılık duygusunu içerir. Örgütsel bağlılık gösteren bireyler, ortak çıkarlar doğrultusunda birlikte hareket ederler (Sıgır, 2007:262).

Araştırmacılar, örgütsel bağlılık konusunu iki farklı açıdan ele almışlardır: tutumsal ve davranışsal. Tutumsal bakış açısı genellikle duygusal bağlılıkla ilişkilendirilmiştir. Duygusal bağlılık, kişilerin örgütlerinin amaçlarını ve değerlerini benimseyip kendi istekleriyle örgütlerinde kalmalarını ifade eder. Tutumsal bağlılık, var olan şartların çalışanların ruhsal durumlarını etkilemesi ve bu durumun teşkil ettiği bir edimin meydana çıkmasıyla gerçekleşir (Meyer ve Allen, 1991:62).

Meyer ile Allen (1991, 67) öncülüğünde “iş görenlerin işlerini idame ettirebilme veya terk etme kararlar ile ilişkili ruhsal bir durum” şeklinde örgütsel bağlılık kavramı tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılığı Becker (1960) ise örgütsel bağlılığı “belli bir süre devam eden ve de ortak amaca doğru kararlı davranış ile eylemler sergileme durumu” olarak açıklamıştır. Mowday ve ekibi (1979, 226) üç ana faktörü vurgulayarak örgütsel bağlılığı şu şekilde tanımlamıştır: “Örgütün değer ile amaçlarına kuvvetli bir inanç ile kabul, örgütün adına önemli bir çaba sarf etme isteği ile örgüte olan üyeliğini sürdürme konusundaki kuvvetli arzu.” O'Reilly (1989, 17) tarafından ise örgütsel bağlılık kavramı, “iş kabullenme, örgüt değerlerine sadakat ile inanç da dahil olmak üzere kişinin örgüt ile olan ruhsal bağı” şeklinde açıklanmaktadır.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar ve tanımlamalar zaman içinde çeşitlilik göstermiştir. Becker, örgütsel bağlılığı işten ayrıldığında karşılaşılabilecek ekonomik sıkıntılarla ilişkilendirmiş ve bu sıkıntıları yaşamamak adına örgütte kalmayı tercih etmeyi açıklamıştır (Becker, 1960:32). Mowday, örgütsel bağlılığı, “bir kimsenin kendini geliştirmesiyle örgütün ilerlemesi arasında bir bağlantı” olarak tanımlamıştır. Salancik ise, örgütsel bağlılığın “ekonomikten ziyade psikolojik bir durum” olduğunu öne sürmüştür. Ona göre, “örgüte yönelik olumlu duygular, örgütsel bağlılığın gelişmesine neden olur” (Saridede ve Doyuran, 2004:3). Chatman

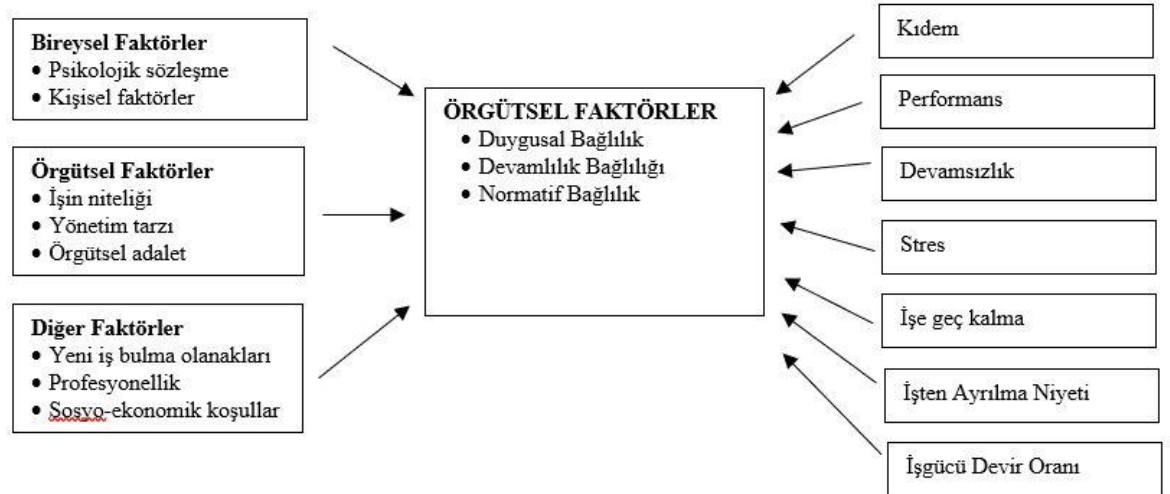
ile O'Reilly de bahsi geçen örgütsel bağlılık kavramını, psikolojik bağlar ile bağlantılandırmışlardır (Caldwel, Chatman ve O'Reilly, 1990:247).

3.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt hedeflerine odaklanarak çaba gösterdiği bir durumdur. Ancak, aynı ücret ve yan hakları başka bir yerde alamayacaklarına inanan bireyler, mevcut işlerine devam ederek bağlılık gösterebilirler. Bu durum, bağlılığın değişken sonuçlar gösterebileceğini gösterir. Bu nedenle, örgütsel bağlılık üzerindeki etkenler oldukça önem arz eder (Sabuncuoğlu, 2007:614-615).

Bağlılık duygusu içinde olan çalışanlar genellikle daha verimli çalışma gösterirler ve bu durum olumlu iş sonuçlarına yol açar. Bu sebeple işverenler, çalışanlarının verimliliğini artırmak için yöntemler arayışındadır. Performansın nasıl yükseltileceği konusu birçok uzmanın araştırma konusu olmaktadır (Sarıdede ve Doyuran, 2004:4).

Çalışanların uzun süre işyerinde tutunabilmeleri ve de örgüte yararlı olabilmeleri, iş yerleriyle kurdukları sağlam iletişime bağlıdır. İlgili sebepten dolayı işverenler, bağlılık üzerinde etkili olan etmenleri anlamak ve örgütsel bağlılığı sağlamak için hayati önem taşır (Yüceler, 2009:455).



Şekil 3.1. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler
Kaynak: (Çınar, O. ve Sıçrır, H. 2019).

3.2.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler genellikle üç ana kategoride ele alınır: bireysel nitelikler, ruhsal sözleşme ile iş beklentileri. Bireysel nitelikler genellikle demografik faktörleri içerir,

bu etmenler arasında cinsiyet, yaşı, iş tecrübesi, eğitim seviyesi ile evli olup olmama durumu gibi unsurlar bulunmaktadır.

Yaş ile örgütsel bağlılığın arasında bir bağlantının bulunduğu konusunda yapılan araştırmalarda, genç çalışanların farklı iş fırsatları arayışında oldukları ve bu durumun örgütsel bağlılıklarını azalttığı belirlenmiştir. Diğer yandan, ilerleyen yaşlarda, azalan iş seçenekleri, emeklilik planları ve iş değişikliğinin getireceği maliyetler nedeniyle çalışanlar devam bağlılığına daha yatkın olabilmektedir. Ayrıca, yaşı artması genellikle bir çalışanın uzmanlığını artırırken, bu durum daha fazla maaş arzulayan bir çalışanın alternatif iş arayışlarını kısıtlayabilir. (Azaklı, 2011:63)

Örgütsel bağlılıkla cinsiyetin arasında bulunan ilişkiyi ele alan araştırmalarda birbirinden ayrı neticeler elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda kadın çalışanların genellikle erkek meslektaşlarına kıyasla daha yüksek bir örgütsel bağlılık seviyesine sahip olduğu gözlemlenirken, diğer çalışmalar erkek çalışanların kadın meslektaşlarından daha fazla örgütsel bağlılık sergilediğini belirtmiştir (Şahin ve Kavas, 2016:125).

İş tecrübesiyle örgütsel bağlılığın arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu yapılan pek çok araştırma ortaya koymuştur. Kişilerin işte geçirdikleri süre arttıkça örgüte yönelik bağlılıkları da artmaktadır. Araştırmalar, çalışanların işte geçirmiş oldukları süreyle bağlılık düzeyleri arasında doğrusal bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışanların örgüte daha fazla yatırım yapmalarını ve örgütte kalmak için daha istekli olmalarını sağlamaktadır (Çöl ve Gül, 2000:295-296).

3.2.2. Örgütsel Faktörler

İş kalitesi, idare tarzı, önemi, maaş, adalet, örgütsel kültür ile ödüller örgütsel faktörlerin üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. İşin niteliği, çalışanın görev ve sorumluluklarının net bir şekilde belirtilmesiyle bağlılığı artırabilir (Sığırı, 2007:265).

Örgüt kültürü, bir örgüt içinde paylaşılan dil, düşünce tarzı ve değerlerin bütünüdür ve bunlar diğer çalışan kesimlere aktarılır (Çavuşoğlu ve Köse, 2016:120). Örgüt kültürü, çalışanların iş ile uyumunu kolaylaştırır ve de örgütsel bağlılığın oluşturulmasında oldukça etkili olabilir (Erdem, 2007:75).

3.2.3. Diğer Faktörler

Örgütsel bağlılığın sadece iş yerindeki içsel faktörlerden etkilenmediği, aynı zamanda dışsal faktörlerden de etkilendiği söylenebilir. Bu faktörler arasında iş fırsatları, sektörün durumu, ülkedeki sosyoekonomik durum ile işsizlik oranı bulunmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005:399-400).

Profesyonel yetkinlik ve uzmanlık, bir bireyin mesleğinde uzmanlaşma çabaları sonucunda artar. İşinde profesyonelleşmiş kimselerin çalışmakta olduğu örgütler, kurumsal nitelik taşıması ve çalışanın örgüt hedeflerine uyum sağlaması açısından örgütsel bağlılığın oluşmasına imkan tanır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2009:4-5).

Sektördeki negatif gidişat, ülke ekonomisindeki olumsuz durum ve iş bulma olasılığının az olduğu düşüncesi, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltarak örgütsel bağlılığı artırabilir (Uyguç ve Çımrın, 2004:92). Örgütte yüksek performans gösteren çalışanların ayrılmaması, örgütün devamlılığını ve gücünü artırabilir (Özutku, 2008:83).

İşten ayrılma niyeti, örgüte duyulan bağlılığın azaldığı durumlarda gözlemlenen olumsuz eylemleri temsil eder. Bu niyetin önceden tahmin edilmesi ve anlaşılması, işten ayrılma davranışlarını engelleyebilir (Rusbelt, 1988; Aktaran: Aşkın, 2014:11).

Örgütsel bağlılığın artması, örgüt başarısını artırabilir. Bağlı çalışanlar, sorunlara odaklanmak yerine çözüm yolları arama eğilimindedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılığın sağlanması kritik öneme sahiptir. Bağlılık, çalışanların uzun süreli katılımını ve olumlu ilişkilerin gelişmesini teşvik edebilir (Kök, 2006:299).

3.3. Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Tasnifi

Allen ile Meyer bahsi geçen kavramı açıklarken psikolojiye ilişkin 3 farklı durumu yansıtan terimler kullanmışlardır. Bu 3 durum da kişilerin örgütte tutunmalarını etkileyen belirli niteliklere sahiptir. Bunlar; duygusal ve devam bağlılığı ile normatif bağlılıktır (Çetinel, 2008: 55).

Üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinde ilk boyut niteliğindeki duygusal bağlılık, iş görenlerin örgüte özdeşleşmeleri ve orada kalmak isteme arzularını temsil eder (Çetinel, 2008: 55). Bu bağlılık türü, iş görenlerin örgütün parçası gibi

hissetmelerinden kaynaklanır ve Allen ve Meyer'e göre, bu durum son derece kritiktir (Çoluk ve Yılmaz, 2010: 79).

Duygusal bağlılık, kişinin örgüt bünyesinde kalmasını, örgütün hedeflerini benimsemesini ve en güçlü bağlılık türü olup, iş görenin örgüte karşı duyduğu derin bağlılığın en belirgin göstergesidir (Çetinel, 2008: 55). Örgütler, bu tip personelin sayısını artırmayı hedefler ve bu çalışanlar, işe ve örgüte karşı yüksek düzeyde sorumluluk ve aidiyet hissederek (Özcan, 2008: 72).

Örgütsel bağlılık modelinde yer alan devam bağlılığı, bireylerin örgütten ayrılmanın maliyetli olduğu ve başka alternatiflerinin kısıtlı olduğu durumlara dayalıdır (Keleş, 2006: 51). İş görevlilerinin örgüte bağlılık duymalarının ana sebebi, örgüt bünyesinde kalmaya gereksinim duymalarıdır. Bu bağlamda, devam bağlılığı, personelin örgüt içerisinde geçirdiği zaman, emek ve çaba ile kazandığı statü veya maddi kazanımları kaybetme korkusundan kaynaklanan bir tür bağlılık olarak ortaya çıkar (Doğan ve Kılıç, 2008:45). Sınırlı iş imkânlarına sahip olma durumu da örgütten ayrılmanın maliyetini artırarak devam bağlılığını etkiler. Bireyler, iş seçeneklerinin kısıtlı olduğuna inandıklarında, mevcut işverene daha fazla bağlılık hissederek (Kaya, 2007: 43).

Normatif Bağlılık, örgütsel bağlılığın üçüncü boyutunu oluşturur ve genellikle ahlaki değerlere dayalıdır. İş görevlisi, örgütte kalmanın ahlaki bir yükümlülük olduğunu algılar ve bu nedenle örgütte kalma eylemini ahlaki bir gereklilik olarak değerlendirir (Tokmak ve Yavuz, 2009: 21). Normatif Bağlılık, işe devam etme zorunluluğunu içerir (He, 2008: 23). Çalışanların bu bağlılık hissi, kendi çıkarları yerine yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğunu düşünmelerinden kaynaklanır. Normatif bağlılık, devamlılık bağlılığı gibi “kişisel çıkarlara değil, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayalıdır” (Çetinel, 2008: 56). Bireyin ailesi, toplumu ve çalıştığı örgüt, ona sadakatin önemini vurgulamış veya uzun süre aynı örgütte çalışan insanlar etkili olmuş olabilir. Bu nedenle birey, sadakatin doğru ve ahlaki bir değer olduğuna inanır ve bu değere bağlılık hissederek (Bülbül, 2007: 21).

Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık türlerine bir bakış açısı getirmek için; Çalışanların işletmenin kurallarına bağlılık göstererek, bu kurallara uygun bir şekilde çalışmalarını ve sorumluluklarını yerine getirmeleri normatif örgütsel bağlılığın bir

göstergesidir. Aynı şekilde, çalışanların uzun yıllarını bir işletmeye adanarak, kendi çabalarını işletmeyle bütünleştirmeleri sürekli örgütsel bağlılığa örnek olabilir. Ayrıca, çalışanların mesai saatleri dışında gönüllü olarak işletmeye yardım etmeleri ve işletmenin zarar gördüğünde kişisel olarak etkilenmeleri, etkili örgütsel bağlılığın belirtileri olarak değerlendirilebilir (Çelik ve Duran, 2011: 3).

Yukarıdaki açıklamalardan özetlersek; 3 örgütsel bağlılık boyutunun temel özelliklerinden bazıları şunlardır: psikolojik durumun ifade edilmesi, birey ile örgüt arasındaki ilişkilerin vurgulanması, örgüt üyeliğinin devamı konusundaki kararların önemi ve iş gücü devir oranının azaltılmasına yardımcı olması gibi faktörlerdir.

3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçlar

Son 30 yılda, örgütsel bağlılık kavramı araştırmacıların odak noktasında yer almıştır. Bu ilginin nedeni, örgütsel bağlılık durumunun etkinlik, iş performansı, işi bırakma ve işe devamsızlık vb. gibi iş davranışları üzerinde olumlu etkilere sahip olabileceği gerçeğidir. Ancak, bağlılığın etkileri, derecesine ve türüne göre olumlu ya da olumsuz olabilir. Örneğin, her zaman yüksek bağlılığın yüksek performansla ilişkilendirilmediği ve çalışanların yüksek düzeyde bağlılık göstermelerinin her zaman olumlu sonuçlar doğurmadığı görülmüştür. Bağlılık, düşük, orta veya yüksek düzeylerde olabilir. Düşük bağlılığın olumsuz etkileri arasında iş devamsızlığı, düşük performans, sabotaj ve gereken özenin gösterilmemesi gibi durumlar yer alır. Bununla birlikte, bağlılık düzeyinin düşük olmasının olumlu yanları arasında, çatışma ile belirsizlik halinde yaratıcı ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkma potansiyeli bulunabilir (Çetinel, 2008: 79).

Düşük bağlılığa sahip çalışanların işten ayrılması, performans düşüklüğü, artan devamsızlık ve işyerindeki olumsuz sosyal ilişkilerin azalması anlamına gelir. Yeni işe alınan çalışanlar işletmeye yeni bir bakış açısı getirebilirler, bu da önemli bir noktadır. Ayrıca, ayrılan çalışanlar yeni iş yerlerinde istedikleri hedeflere ulaşabilirler, sahip oldukları deneyimleri yeni iş yerlerine aktarabilirler ve daha yüksek bağlılık seviyelerine ulaşabilirler. Bu durum da göz ardı edilmemelidir (Balay, 2000: 83-86).

Düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, işletme içinde dolaşan dedikodular veya iletişim yoluyla öteki personellerin tutumlarını da yakından etkileyebilirler. İlgili

durum firmalar adına olumsuz etki yaratabilir. Ancak, ilgili durumun avantajı da bulunmaktadır. Düşük bağlılık seviyesindeki personeller, örgüt içindeki iletişimi daha canlı hale getirebilir ve de üst düzey yönetimin eksiklikleri fark etmesine yardımcı olabilirler (Atay, 2006: 90).

Yüksek örgütsel bağlılık düzeyleri, çalışanların örgütün değerlerini kabul etmelerini ve istekli bir şekilde örgütte kalmak için çaba göstermelerini sağlar, böylece örgüte karşı istikrarı ve de güvenirliliği sağlamış olurlar (Manetje, 2005: 48). Bu durum, işten ayrılma, işe zamanında gelmeme gibi örgüt üzerindeki olumsuz etkileri azaltabilir (Çetinel, 2008: 79).

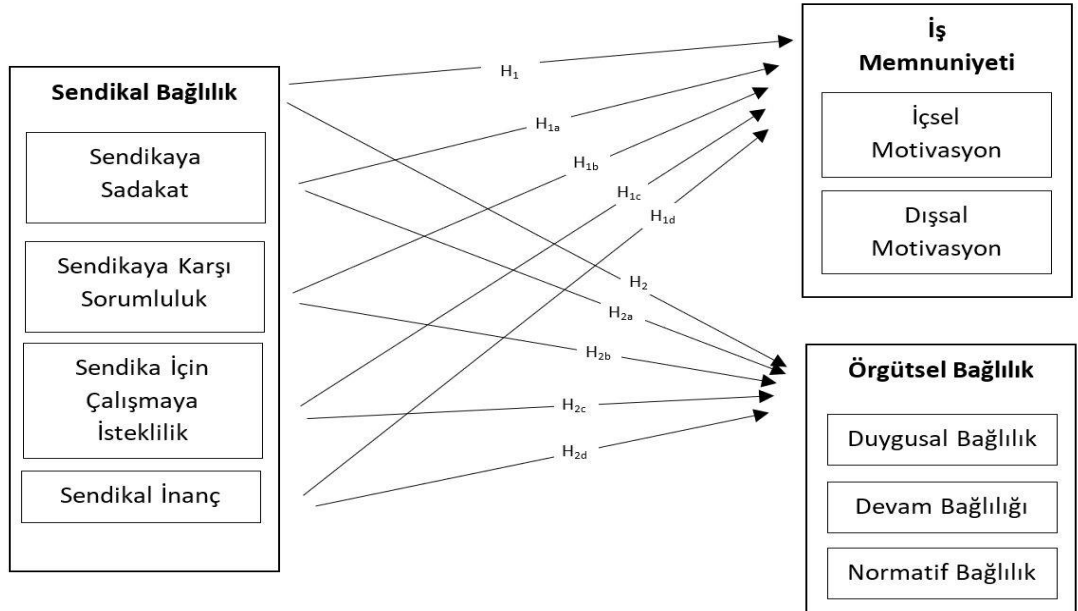
Çalışanların örgüte duyduğu bağlılığın artması, örgütün lehine gönüllü çabaları ve daha iyi performans göstermelerini sağlayabilir. Örgüte bağlılığı yüksek olan iş görevlileri, işlerini ve işletmeyi benimseyerek, başarıya odaklanıp performanslarını yüksek tutma eğilimindedir ve bu, düşük bağlılık düzeyine sahip olanlara göre daha yüksek bir performans beraberinde getirir (Keleş, 2006: 92). Ancak, yüksek bağlılık seviyeleriyle birlikte, yenilikten kaçınma, değişime karşı gelme, iş-yaşamındaki dengeyi sağlayamama, baskı, güçlük gibi olumsuz neticelerle karşılaşma riski bulunmaktadır. Ayrıca, yüksek bağlılık seviyelerine sahip bireylerin örgütün çıkarları doğrultusunda yasal olmayan ya da ahlaki olmayan uygulamalara da yönelebileceği belirtilmektedir (Çetinel, 2008: 79).

4. YÖNTEM

4.1. Amaç

Bu araştırmada sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılığının iş memnuniyete ve örgütsel bağlılığa etkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Özellikle sendikal üyeliği olan işyerlerinde çalışanların üzerinde avantajlı veya dezavantajlı durumların iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediğinin araştırılması hedeflenmiştir.

4.2 Araştırma Modeli



Şekil 4.1. Sendikal Bağlılığın İş Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

H_1 Sendikal bağlılık algısı çalışanların iş memnuniyeti üzerinde etkilidir.

H_{1a} Sendikal sadakat iş memnuniyeti üzerinde etkilidir.

H_{1b} Sendikaya karşı sorumluluk iş memnuniyeti üzerinde etkilidir.

H_{1c} Sendika için çalışma istekliliği iş memnuniyeti üzerinde etkilidir.

H_{1d} Sendikal inanç iş memnuniyeti üzerinde etkilidir.

H₂ Sendikal bağlılık algısı çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde etkilidir.

H_{1a} Sendikal sadakat örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.

H_{1b} Sendikaya karşı sorumluluk örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.

H_{1c} Sendika için çalışma istekliliği örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.

H_{1d} Sendikal inanç örgütsel bağlılıkta etkilidir.

4.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Ankara ilindeki sendikal örgütlü işyerlerinde çalışan üyeler araştırmanın hedef kitlesini oluşturmaktadır. Örneklem, sendikaların etkin olduğu 5 farklı iş yerindeki toplam 2.400 işçi arasından tesadüfi bir şekilde seçilen 500 işçiden oluşmaktadır. Anket çalışmaları, her iş yerinde farklı zamanlarda gerçekleştirilmiş ve öncesinde işyerindeki sendikayı temsil edenler ile işçilere bilgi aktarma toplantıları yapılmıştır. Araştırma, yüz yüze görüşme yöntemi ve online olarak gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Toplamda 500 anket formundan 400'ü yanıtlanmış ve bu formlar baz alınarak analizler ve değerlendirmeler yapılmıştır.

4.5. Veri Toplama Teknikleri

Veri toplama sürecinde "anket" metodu kullanımı daha makul bulundu. Sendikal Bağlılık Ölçeği için 28, İş Tatmini için 20 ve Örgütsel Bağlılık için 18 sorudan oluşan ölçekler kullanıldı. Toplamda 66 ifade anketlerde yer aldı ve bu ifadeler, ölçeklere göre aşağıda detaylarıyla belirtildi. Ek olarak, anket formunda katılımcıların demografik bilgilerini içeren 7 soru bulunmakta olup, tüm sorular çoktan seçmeli olarak uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler:

4.5.1. Demografik Bilgi Formu

Anket formu dâhilindeki demografik bilgi formu, araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Formda yer alan değişkenler cinsiyet, yaş, medeni hali, eğitim, hizmet süresi, sendika üyelik durumu ve sendika üyelik süresi olarak 7 sorudan oluşmaktadır.

4.5.2. Sendikal Bağlılık Ölçeği

Sendikal Bağlılık Ölçeği, Gordon ve arkadaşları (1980) tarafından oluşturuldu. Toplamda 48 ifade içerir ve sendikal bağlılık kavramını esas alır. Ladd ve diğerleri (1982) tarafından 28 maddeli hale getirilmiş ve Türkçeye uyarlanmış olan ölçek, sendikal bağlılığı değerlendirmektedir.

Ölçeğin alt boyutları şu şekildedir:

"Sendikal sadakat" boyutunda 3, 5, 6, 10, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28 maddeler bulunmaktadır.

"Sendikal sorumluluk" kısmında 1, 2, 7, 26 numaralı maddeler bulunur.

"Sendika için çalışmaya isteklilik" boyutunda 8, 14, 19, 21 numaralı maddeler bulunmaktadır.

"Sendikal inanç" kısmında ise 4, 9, 11, 12, 13, 17 numaralı maddeler bulunmaktadır.

Ölçekte yer alan maddeler, orijinal metinden (Gordon ve diğerleri, 1980) sadık kalınarak "Kesinlikle Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum", "Kesinlikle Katılıyorum" ile son olarak "Katılıyorum" olmak üzere 5'li Likert tipinde sıralanmıştır.

Ölçeğin güvenirlik analizinde kullanılan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach'ın Alfa katsayısı) 0,864 olarak elde edilmiş. Cronbach'ın Alfa katsayısı, bir ölçeğin iç tutarlılığını ölçen bir istatistiktir. Bu değer, 0 ile 1 arasında olmalıdır. Alfa katsayısı 0'a yaklaştıkça, ölçeğin güvenirliği düşer ve iç tutarlılık zayıf olabilir. Ancak, alfa katsayısı 1'e yaklaştıkça, ölçeğin iç tutarlılığı artar.

Tablo 4.1. Sendikal bağıllık ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi

	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Sendikal Sadakat	14	.733
Sendikal Sorumluluk	4	.656
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	4	.505
Sendikal İnanç	6	.518
Sendikal Bağıllık	28	.816

4.5.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, 20 soruluk kısa formu üzerinde çalışmada temel alınmıştır. Türkçe'ye 1985'te Baycan tarafından çevrilen yöntem, 1967'de Davis, Weiss, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. İki alt boyutu bulunan ölçek dışsal ile içsel iş tatmini boyutlarını içermektedir.

İçsel tatmin: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 ve 11 numaralı soruları içerir.

Dışsal tatmin: 5, 6, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20 numaralı soruları içerir.

Her bir soru 5'li likert ölçeğinde değerlendirilmiştir. Ölçek, iş tatmini konusunda çalışanların hem içsel hem de dışsal tatminlerini ölçmeyi amaçlar. Ölçeğin güvenilirliği için yapılmış olan çalışmalarda Cronbach Alpha değeri 0.77 şeklinde saptanmıştır. Bu veri, ölçeğin genel güvenilirlik düzeyi hakkında bilgi verir.

Tablo 4.2. Minnesota iş tatmini ölçeğine yönelik güvenirlik analizi

	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
İçsel Tatmin	9	.886
Dışsal Tatmin	11	.920
Genel Tatmin	20	.846

4.5.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

1993 yılında Allen ile Smith, Meyer öncülüğünde üç boyutlu bir kavram olarak analiz edilmiştir. Ölçek 18 sorudan oluşmaktadır. Diğer ifadeler 5'li Likert formunda tamamlanmaktadır. Ölçeğin 3, 4, 6 ve 14. maddeleri ters kodlanmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır: İlk etmene karşılık gelen duygusal bağlılık 1,2,3,4,5 ve 6 olmak üzere 6 maddeden, diğer etmen sürekli bağlılık ise altı tane maddeden (7, 8, 9 ile 6) oluşmaktadır. (10, 11, 12) ve 3. faktöre karşılık gelen normatif bağlılık 6 tane maddeden (13, 14, 15, 16, 17 ile 18 olmak üzere) meydana gelmektedir. Ölçek Elçiçek, Dağlı ile Han (2018) öncülüğünde dilimize uyarlaması yapılmıştır.

Tablo 4.3. Örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik güvenirlik analizi

	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Duygusal Bağlılık	6	.751
Devam Bağlılığı	6	.751
Normatif Bağlılık	6	.242
Örgütsel Bağlılık	18	.510

4.6. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırma, sınırlı bir örnekleme dayanmaktadır. Bu durum, anket uygulamasına katılan çalışanlardan elde edilen verilerin tüm çalışanlar üzerinde genelleme yapmak için yeterli olmadığı anlamına gelir.

Araştırmanın diğer bir sınırlılığı, sendikal bağlılık üzerinde etkili olduğu düşünülen iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık gibi çalışanları tanımlayıcı nitelikte olan değişkenlerle sınırlı olmasıdır. Bu durum, araştırmanın kapsamını genişletmek adına diğer potansiyel etkenlerin göz ardı edilmiş olabileceği anlamına gelir.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, sadece anket içerisinde yer alan ölçüm araçlarına dayanmasıdır. Bu durum, konuyla ilgili diğer yöntemlerin ve ölçüm araçlarının kullanılmamış olabileceği anlamına gelir. Araştırma sonuçları, sadece bu ölçüm araçlarıyla sınırlıdır ve diğer olası değişkenler göz ardı edilmiş olabilir.

4.7. Varsayımlar

Bu araştırma kapsamında yararlanılan ölçeklerin, araştırma hedeflerine uygun olduğu varsayılmıştır. Ankete dâhil olan çalışanların, sendika üyesi oldukları ve kendilerine sorulan sorulara içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır. Bu varsayımlar, araştırmanın temelini oluşturur. Ancak gerçek hayatta bu varsayımların tam olarak karşılandığından emin olmak için detaylı bir veri analizi ve ek doğrulama gerekebilir.

4.8. Verilerin Analizi

Veri analizi sürecinde temel adımlar atıldı. Öncelikle, veri setinde eksik bir değer olmadığı belirlendi, bu da güvenilir bir analiz için önemliydi. Bazı olumsuz maddelerin ters kodlanması, anketin tutarlılığını artırmak için yapıldı. Uç değerler incelendi, Z standart puanları ve Mahalanobis puanları kullanılarak analiz edildi. Toplamda 15 kişiye ait uç değerler veri setinden çıkarıldı. Bu temizlik adımı sonrasında, 385 kişiye ait veriyle analize devam edildi. Verilerin dağılım tutumlarını saptamak için histogram grafikleri, Kolmogorov-Smirnov testi, çarpıklık ile basıklık

değerleri kontrol edildi. Bu adımlar, analiz için veri setinin hazır hale getirilmesinde önemli bir rol oynadı.

Tablo 4.4. Ölçeklere ilişkin normallik testi sonuçları

Ölçek/boyut	n	$\bar{X}$	S	Median	Minimum	Maksimum	Kolmogorov-Smirnov	Çarpıklık	Basıklık
Sendikal Bağlılık	385	91.97	13.97	92	43	132	.067	-.33	1.24
Sendikaya Sadakat	385	44.03	8.17	44	20	65	.051	-.09	.18
Sendikaya Karşı Sorumluluk	385	14.71	3.29	15	4	20	.117	-.59	.05
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	385	13.24	3.06	13	4	20	.081	-.23	-.23
Sendikal İnanç	385	19.99	3.97	20	7	30	.112	-.46	.26
İş Memnuniyeti	385	65.52	16.28	67	20	100	.067	-.43	.04
İçsel Motivasyon	385	30.11	7.20	31	9	45	.070	-.49	.15
Dışsal Motivasyon	385	35.41	9.87	36	11	55	.060	-.38	-.19
Örgütsel Bağlılık	385	54.97	7.24	54	35	74	.057	.02	-.24
Duygusal Bağlılık	385	17.57	1.98	18	12	23	.138	.17	-.03
Devam Bağlılığı	385	18.74	4.96	18	6	30	.071	-.05	-.38
Normatif Bağlılık	385	18.66	3.37	19	10	28	.084	-.14	-.08

Kolmogorov-Smirnov testine göre incelenen değişkenlerin p değerleri 0.05'ten küçüktür. Bu yüzden veriler normal dağılım göstermemektedir. Fakat, yalnızca buna dayanılarak karar verilmemiş, aynı zamanda çarpıklık, histogram grafikleri ile basıklık değerleri de göz önüne alınmıştır. Basıklık ile çarpıklık değerleri doğrultusunda Sendikal Bağlılık (çarpıklık = -.33 ve basıklık = 1.24), Sendikaya Sadakat (çarpıklık = -.09 ve basıklık = .18), Sendikaya Karşı Sorumluluk (çarpıklık =

-.59 ve basıklık = .05), Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik (çarpıklık = -.23 ve basıklık = -.23), Sendikal İnanç (çarpıklık = -.46 ve basıklık = .26), İş Memnuniyeti (çarpıklık = -.43 ve basıklık = .04), İçsel Motivasyon (çarpıklık = -.49 ve basıklık = .15), Dışsal Motivasyon (çarpıklık = -.38 ve basıklık = -.19), Örgütsel Bağlılık (çarpıklık = .02 ve basıklık = -.24), Duygusal Bağlılık (çarpıklık = .17 ve basıklık = -.03), Devam Bağlılığı (çarpıklık = -.05 ve basıklık = -.38), Normatif Bağlılık (çarpıklık = -.14 ve basıklık = -.08) normal dağılım göstermektedir.

Bu formül, katılımcıların ölçek alt boyutlarının seviyelerini belirlemek için kullanılmıştır. Formül, genellikle kategoriler arasındaki adımın hesaplanması için kullanılır: (Son kategori – İlk kategori) / Kategori sayısı. Bu formülde, ölçekler ve boyutlar için sayılar belirlendiğinde, $(5-1) / 5 = 0.80$ değeri hesaplanmıştır. Bu değer, kategoriler arasındaki adımın yüzde 80'i anlamına gelir. Elde edilen bu değer, Tablo 4.5'te hangi anlama geldiği detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Tablo 4.5. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ortalama puanları için değerlendirme ölçütleri

$\bar{X}/k$	Karar
1.00 – 1.80	Çok düşük
1.81 – 2.60	Düşük
2.61 – 3.40	Orta Düzey
3.41 – 4.20	Yüksek
4.21 – 5.00	Çok yüksek

k: madde sayısı

Tabloya göre sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ortalama puanlarının, çok düşük ile çok yüksek arasında derecelendirildiği ifade edilebilir.

Verilerin analizinde bir dizi istatistiksel yöntem ve teknikler kullanılmıştır. Bu kapsamda betimsel istatistikler, veri gruplarının genel özelliklerini tanımlamak üzere kullanılmıştır. Ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler, veri grubunun merkezi, dağılımı ve aralığını göstermektedir. İstatistiksel testler arasında; ilişkisiz örneklem T testi, One-Way ANOVA, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi ile Pearson Korelasyon Katsayısı gibi farklı teknikler bulunmaktadır. Bu testler, gruplar arasındaki farkları, medyan ve ortalama değerler arasındaki

ilişkileri, anlamlı farklılıkları belirlemek ve gruplar arasındaki ilişkileri anlamak amacıyla veri setine uygulanmıştır. Analizlerin gerçekleştirilmesinde SPSS 28 yazılımı kullanılmıştır. Bu yazılım, istatistiksel analizlerin yapılmasında ve verilerin detaylı olarak incelenmesinde sıkça tercih edilen bir araçtır.

4.9. Bulgular ve Yorum

4.9.1. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi

Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık seviyeleri Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri

Ölçek/boyut	n	$\bar{X}$	S	k	$\bar{X}/k$	Karar
Sendikal Bağlılık	385	91.97	13.97	28	3.28	Orta Düzey
Sendikaya Sadakat	385	44.03	8.17	14	3.15	Orta Düzey
Sendikaya Karşı Sorumluluk	385	14.71	3.29	4	3.68	Yüksek
Sendika İçin Çalışmaya	385	13.24	3.06	4	3.31	Orta Düzey
Sendikal İnanç	385	19.99	3.97	6	3.33	Orta Düzey
İş Memnuniyeti	385	65.52	16.28	20	3.28	Orta Düzey
İçsel Motivasyon	385	30.11	7.20	9	3.35	Orta Düzey
Dışsal Motivasyon	385	35.41	9.87	11	3.22	Orta Düzey
Örgütsel Bağlılık	385	54.97	7.24	18	3.05	Orta Düzey
Duygusal Bağlılık	385	17.57	1.98	6	2.93	Orta Düzey

Devam Bağlılığı 385 18.74 4.96 6 3.12 Orta Düzey

Normatif Bağlılık 385 18.66 3.37 6 3.11 Orta Düzey

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan kişilerin Sendikaya Sadakat , Sendikal Bağlılık, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendikal İnanç, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Motivasyon, Devam Bağlılığı, Duygusal Bağlılık ile son olarak Normatif Bağlılık düzeylerinin orta düzey; Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

4.9.2. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre incelenmesi

Katılımcıların Sendikaya Sadakat , Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendikal İnanç, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Motivasyon, Devam Bağlılığı, Duygusal Bağlılık ile son olarak Normatif Bağlılık puanları cinsiyetlerine göre normal bir dağılım sergilemektedir. Sendikal Bağlılık cinsiyet faktörü ışığında normal bir dağılım sergilememektedir. Yukarıda bahsi geçen Sendikaya Sadakat , Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendikal İnanç, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Motivasyon, Devam Bağlılığı, Duygusal Bağlılık ile son olarak Normatif Bağlılık adına ilişkisiz örneklem t testine ve Sendikal Bağlılık adına ise Mann Whitney U testine başvurulmuştur. İlişkisiz örneklem t testinden elde edilen sonuç yukarıda yer alan Tablo 4.6’da ve Mann Whitney U testinden elde edilen sonuç ise Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Katılımcıların Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendikal İnanç, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puanlarının cinsiyete göre incelenmesi

Ölçek/boyut	Grup	n	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Sendikaya Sadakat	Kadın	86	42.20	6.81	-2.709	381	.007
	Erkek	297	44.59	8.48			
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Kadın	86	15.08	3.29	1.194	381	.233
	Erkek	297	14.60	3.30			

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Kadın	86	13.22	2.61	-.134	381	.894
	Erkek	297	13.27	3.18			
Sendikal İnanç	Kadın	86	20.23	3.48	.630	381	.529
	Erkek	297	19.93	4.11			
İş Memnuniyeti	Kadın	86	70.53	15.21	3.251	381	.001
	Erkek	297	64.13	16.32			
İçsel Motivasyon	Kadın	86	32.16	6.30	2.999	381	.003
	Erkek	297	29.55	7.34			
Dışsal Motivasyon	Kadın	86	38.37	9.49	3.171	381	.002
	Erkek	297	34.59	9.83			
Örgütsel Bağlılık	Kadın	86	55.94	6.19	1.549	381	.123
	Erkek	297	54.71	7.52			
Duygusal Bağlılık	Kadın	86	17.40	1.89	-.953	381	.341
	Erkek	297	17.63	2.00			
Devam Bağlılığı	Kadın	86	19.30	4.62	1.191	381	.235
	Erkek	297	18.58	5.05			
Normatif Bağlılık	Kadın	86	19.24	2.93	1.804	381	.036
	Erkek	297	18.50	47			

Tablo 4.7 incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre Sendikaya Sadakat ($t_{(381)} = -2.709$, $p < .05$), İş Memnuniyeti ($t_{(381)} = 3.251$, $p < .05$), İçsel Motivasyon ($t_{(381)} = 2.999$, $p < .05$), Dışsal Motivasyon ($t_{(381)} = 3.171$, $p < .05$), Normatif Bağlılık ($t_{(381)} = 1.804$, $p < .05$) puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Sendikaya Sadakat için erkeklerin puan ortalaması ($\bar{X} = 44.59$), kadınların puan ortalamasından ($\bar{X} = 42.20$) daha yüksektir. İş Memnuniyeti için kadınların puan ortalaması ($\bar{X} = 70.53$), erkeklerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 64.13$) daha yüksektir. İçsel Motivasyon için kadınların puan ortalaması ($\bar{X} = 32.16$), erkeklerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 29.55$) daha yüksektir. Dışsal Motivasyon için kadınların puan ortalaması ($\bar{X} = 38.37$), erkeklerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 34.59$) daha yüksektir. Normatif Bağlılık için

kadınların puan ortalaması ($\bar{X} = 19.24$), erkeklerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 18.50$) daha yüksektir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre Sendikaya Karşı Sorumluluk ($t_{(381)} = 1.194$, $p > .05$), Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ($t_{(381)} = -.134$, $p > .05$), Sendikal İnanç ($t_{(381)} = .630$, $p > .05$), Örgütsel Bağlılık ($t_{(381)} = 1.549$, $p > .05$), Duygusal Bağlılık ($t_{(381)} = -.953$, $p > .05$), Devam Bağlılığı ($t_{(381)} = 1.191$, $p > .05$) puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Katılımcıların cinsiyetlerinin Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendika Karşısında Sorumluluk, Sendikal İnanç, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı puanları üzerinde etkili olmadığı, ilgili konularda cinsiyetleri farklı olan katılımcı kimselerin birbirleri ile benzer fikirlere sahip oldukları rahatlıkla dile getirilebilir.

Tablo 4.8. Katılımcıların Sendikal Bağlılık puanlarının cinsiyete göre incelenmesi

Ölçek/boyut	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Sendikal Bağlılık	Kadın	86	177.52	15266.50	11525.500	.168
	Erkek	297	196.19	58269.50		

Tablo 4.8 incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre Sendikal Bağlılık ($U = 11525.500$,

$p > .05$) düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Cinsiyetle Sendikal Bağlılık düzeyi arasında istatistiki açıdan anlamlı bir etkileşim bulunmaması, farklı cinsiyetlere sahip katılımcıların Sendikal Bağlılık düzeyleri arasında benzer düşündükleri yönünde bir kanıt olarak yorumlanabilir.

4.9.3. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri yaşlarına göre incelenmesi

"40-49" ve "50 yaş ve üzeri" olan yaş kategorilerinin "50 yaş ve üzeri" katılımcı sayısının az olması nedeniyle "40 yaş ve üzeri" olarak birleştirildi. Katılımcıların Sendikal Bağlılık, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendikaya Sadakat, Devam Bağlılığı, Sendikal İnanç, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık ve de son olarak Normatif Bağlılık puanları yaşlarına göre normal bir dağılım

sergilemektedir. Bu ölçümler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla Sendikal Bağlılık, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendikaya Sadakat, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, İş Memnuniyeti, Sendikal İnanç, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve son olarak Devam Bağlılığı için ilişkisiz örneklemelere ilişkin olarak ANOVA'ya başvurulmuştur. Analizden elde edilen sonuçlar aşağıda yer alan Tablo 4.9'da gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının yaşa göre betimsel istatistikleri

Ölçek/boyut	Grup	n	$\bar{X}$	S
Sendikal Bağlılık	18-29	87	92.38	12.97
	30-39	168	91.07	14.17
	40 yaş ve üzeri	130	92.88	14.39
Sendikaya Sadakat	18-29	87	44.06	7.72
	30-39	168	43.45	8.08
	40 yaş ve üzeri	130	44.76	8.59
Sendikaya Karşı Sorumluluk	18-29	87	14.62	3.40
	30-39	168	14.54	3.25
	40 yaş ve üzeri	130	15.01	3.28
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	18-29	87	13.49	2.76
	30-39	168	13.21	3.14
	40 yaş ve üzeri	130	13.12	3.15
Sendikal İnanç	18-29	87	20.21	3.47
	30-39	168	19.87	4.23
	40 yaş ve üzeri	130	19.99	3.97
İş Memnuniyeti	18-29	87	66.56	14.57
	30-39	168	63.69	16.83
	40 yaş ve üzeri	130	67.18	16.53

İçsel Motivasyon	18-29	87	30.33	6.50
	30-39	168	29.41	7.46
	40 yaş ve üzeri	130	30.87	7.26
Dışsal Motivasyon	18-29	87	36.23	8.84
	30-39	168	34.28	10.11
	40 yaş ve üzeri	130	36.32	10.11
Örgütsel Bağlılık	18-29	87	55.14	6.97
	30-39	168	54.21	7.63
	40 yaş ve üzeri	130	55.83	6.83
Duygusal Bağlılık	18-29	87	17.72	1.90
	30-39	168	17.47	2.03
	40 yaş ve üzeri	130	17.58	1.98
Devam Bağlılığı	18-29	87	18.39	5.01
	30-39	168	18.34	5.03
	40 yaş ve üzeri	130	19.48	4.80
Normatif Bağlılık	18-29	87	19.02	3.50
	30-39	168	18.40	3.48
	40 yaş ve üzeri	130	18.76	3.14

Tablo incelendiğinde yaşa göre Sendikal Bağlılık puan ortalamaları 91.07 ile 92.88, Sendikaya Sadakat puan ortalamaları 43.45 ile 44.76, Sendikaya Karşı Sorumluluk puan ortalamaları 14.54 ile 15.01, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puan ortalamaları 13.12 ile 13.49, Sendikal İnanç puan ortalamaları 19.87 ile 20.21, İş Memnuniyeti puan ortalamaları 63.69 ile 67.18, İçsel Motivasyon puan ortalamaları 29.41 ile 30.87, Dışsal Motivasyon puan ortalamaları 34.28 ile 36.32, Örgütsel Bağlılık puan ortalamaları 54.21 ile 55.83, Duygusal Bağlılık puan ortalamaları 17.47 ile 17.72, Devam Bağlılığı puan ortalamaları 18.34 ile 19.48, Normatif Bağlılık puan ortalamaları 18.40 ile 19.02 arasında değişmektedir. Betimsel

istatistiklere dayanarak farklılık hakkında kesin bir yargıya varmak mümkün olmadığı doğrudur. Karşılaştırmalar için ANOVA (Varyans Analizi) tablosunu incelemek daha gereklidir.

Tablo 4.10. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının yaşa göre ANOVA sonuçları

Ölçek/boyut	Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	p	Anlamlı
Sendikal Bağlılık	Gruplar Arası	258.947	2	129.473	.662	.516	-
	Gruplar İçi	74708.793	382	195.573			
	Toplam	74967.740	384				
Sendikaya Sadakat	Gruplar Arası	126.848	2	63.424	.949	.388	-
	Gruplar İçi	25533.838	382	66.843			
	Toplam	25660.686	384				
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Gruplar Arası	17.311	2	8.655	.797	.451	-
	Gruplar İçi	4147.261	382	10.857			
	Toplam	4164.571	384				
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Gruplar Arası	7.747	2	3.874	.413	.662	-
	Gruplar İçi	3585.302	382	9.386			
	Toplam	3593.049	384				
Sendikal İnanç	Gruplar Arası	6.548	2	3.274	.207	.813	-
	Gruplar İçi	6048.387	382	15.833			
	Toplam	6054.935	384				
İş Memnuniyeti	Gruplar Arası	1017.228	2	508.614	1.927	.147	-
	Gruplar İçi	100818.876	382	263.924			
	Toplam	101836.104	384				
İçsel Motivasyon	Gruplar Arası	161.426	2	80.713	1.563	.211	-
	Gruplar İçi	19728.771	382	51.646			
	Toplam	19890.197	384				
Dışsal Motivasyon	Gruplar Arası	379.654	2	189.827	1.960	.142	-
	Gruplar İçi	36991.323	382	96.836			
	Toplam	37370.977	384				
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	194.719	2	97.359	1.866	.156	-
	Gruplar İçi	19932.907	382	52.180			
	Toplam	20127.626	384				
	Gruplar Arası	3.761	2	1.881	.479	.620	-

Duygusal Bağlılık	Gruplar İçi	1498.800	382	3.924			
	Toplam	1502.561	384				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	109.661	2	54.831	2.240	.108	-
	Gruplar İçi	9350.843	382	24.479			
	Toplam	9460.504	384				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	23.739	2	11.869	1.043	.353	-
	Gruplar İçi	4348.038	382	11.382			
	Toplam	4371.777	384				

Tablo 4.10 incelendiğinde katılımcıların yaşa göre Sendikal Bağlılık [$F_{(2-384)} = .662$, $p > .05$], Sendikaya Sadakat [$F_{(2-384)} = .949$, $p > .05$], Sendikaya Karşı Sorumluluk [$F_{(2-384)} = .797$, $p > .05$], Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik [$F_{(2-384)} = .413$, $p > .05$], Sendikal İnanç [$F_{(2-384)} = .207$, $p > .05$], İş Memnuniyeti [$F_{(2-384)} = 1.927$, $p > .05$], İçsel Motivasyon [$F_{(2-384)} = 1.563$, $p > .05$], Dışsal Motivasyon [$F_{(2-384)} = 1.960$, $p > .05$], Örgütsel Bağlılık [$F_{(2-384)} = 1.866$, $p > .05$], Duygusal Bağlılık [$F_{(2-384)} = .479$, $p > .05$], Devam Bağlılığı [$F_{(2-384)} = 2.240$, $p > .05$], Normatif Bağlılık [$F_{(2-384)} = 1.043$, $p > .05$] puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Katılımcıların yaşlarının Sendikal Bağlılık, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Devam Bağlılığı, Sendikaya Sadakat, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, İş Memnuniyeti, Sendikal İnanç, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık ile son olarak Normatif Bağlılık puanları üzerinde etkili olmadığı, ilgili konularda yaşları farklı olan personellerin birbirleri ile benzer fikirlere sahip olduğu belirtilebilir.

4.9.4. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre incelenmesi

Katılımcıların Sendikaya Sadakat, Sendika Karşısında Sorumluluk, Sendikal İnanç, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Devam Bağlılığı ile son olarak Normatif Bağlılık puanlarının medeni halleri ışığında normal bir dağılım gösterdikleri görülmektedir. Sendikal Bağlılıkta medeni halleri doğrultusunda normal bir dağılım sergilememektedir. Sendikaya Sadakat, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Devam Bağlılığı, İş Memnuniyeti, Sendikal İnanç, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık ile

son olarak Normatif Bağlılığa ilişkin ilişkisiz örneklem t testine, Sendikal Bağlılığa ilişkin ise Mann Whitney U testine başvurulmuştur. İlişkisiz örneklem t testinden elde edilen sonuç Tablo 4.11’de ve Mann Whitney U testinden elde edilen sonuçsa Tablo 4.11’de gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Katılımcıların sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikal inanç, iş memnuniyeti, içsel motivasyon, dışsal motivasyon, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanlarının medeni duruma göre incelenmesi

Ölçek/boyut	Grup	n	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Sendikaya Sadakat	Evli	295	44.15	8.58	.260	380	.795
	Bekâr	87	43.92	6.65			
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Evli	295	14.69	3.27	-.252	380	.801
	Bekâr	87	14.79	3.43			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Evli	295	13.25	3.15	-.036	380	.971
	Bekâr	87	13.26	2.76			
Sendikal İnanç	Evli	295	19.98	4.00	-.208	380	.836
	Bekâr	87	20.08	3.90			
İş Memnuniyeti	Evli	295	65.43	16.88	-.221	380	.825
	Bekâr	87	65.87	14.09			
İçsel Motivasyon	Evli	295	30.00	7.49	-.704	380	.482
	Bekâr	87	30.55	6.07			
Dışsal Motivasyon	Evli	295	35.43	10.12	.093	380	.926
	Bekâr	87	35.32	8.96			
Örgütsel Bağlılık	Evli	295	55.20	7.42	1.385	380	.167
	Bekâr	87	53.98	6.49			
Duygusal Bağlılık	Evli	295	17.56	1.89	-.142	380	.887
	Bekâr	87	17.60	2.31			
Devam Bağlılığı	Evli	295	18.97	4.99	1.929	380	.055
	Bekâr	87	17.80	4.83			
Normatif	Evli	295	18.67	3.39	.227	380	.820

Bağlılık	Bekâr	87	18.57	3.23			
----------	-------	----	-------	------	--	--	--

Yukarıda yer alan Tablo 4.11' de de görüldüğü üzere katılımcıların medeni durumları ışığında Sendikaya Sadakat ($t_{(380)} = .260, p > .05$), Sendikaya Karşı Sorumluluk ($t_{(380)} = -.252, p > .05$), Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ($t_{(380)} = -.036, p > .05$), Sendikal İnanç ($t_{(380)} = -.208, p > .05$), İş Memnuniyeti ($t_{(380)} = -.221, p > .05$), İçsel Motivasyon ($t_{(380)} = -.704, p > .05$), Dışsal Motivasyon ($t_{(380)} = .093, p > .05$), Normatif Bağlılık ($t_{(380)} = .227, p > .05$), Örgütsel Bağlılık ($t_{(380)} = 1.385, p > .05$), Duygusal Bağlılık ($t_{(380)} = -.142, p > .05$) ve son olarak Devam Bağlılığı ($t_{(380)} = 1.929, p > .05$) puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Katılımcıların medeni durumlarının Sendikaya Sadakat, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendikaya Karşı Sorumluluk, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Sendikal İnanç, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puanlarını etkilemediği, bu konularda farklı medeni durumlara sahip çalışanların birbirleriyle benzer düşündükleri ifade edilebilir.

Tablo 4.12. Katılımcıların Sendikal Bağlılık puanlarının medeni duruma göre incelenmesi

Ölçek/boyut	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Sendikal Bağlılık	Evli	295	191.68	56546.50	12778.500	.952
	Bekâr	87	190.88	16606.50		

Tablo 4.12 incelendiğinde katılımcıların medeni durumlarına göre Sendikal Bağlılık ($U = 12778.500, p > .05$) düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Katılımcıların medeni durumlarının Sendikal Bağlılık düzeylerini etkilemediği, bu konuda farklı medeni durumlara sahip çalışanların birbirleriyle benzer düşündükleri ifade edilebilir.

4.9.5. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumlarına göre incelenmesi

"Ön lisans" ve "Lisans" olan eğitim kategorilerinin katılımcı sayılarının az olması nedeniyle "Ön lisans/Lisans" olarak birleştirilmiştir. Katılımcıların Sendikal Bağlılık, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendikaya Sadakat, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, İş Memnuniyeti, Sendikal İnanç, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Dışsal

Motivasyon, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve son olarak Devam Bağlılığı puanları eğitim durumlarına göre normal bir dağılım göstermektedir. Bu ölçümler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla Sendikal Bağlılık, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendikaya Sadakat, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, İş Memnuniyeti, Sendikal İnanç, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve son olarak Devam Bağlılığı adına ilişkisiz örneklemelere ilişkin ANOVA yapılmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar aşağıda yer alan Tablo 4.13'te sunulmuştur.

Tablo 4.13. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının eğitim durumlarına göre betimsel istatistikleri

Ölçek/boyut	Grup	n	$\bar{X}$	S
Sendikal Bağlılık	1: İlkokul-Ortaokul	71	91.65	17.87
	2: Lise	267	91.81	13.12
	3: Ön lisans/Lisans	47	93.40	12.06
Sendikaya Sadakat	1: İlkokul-Ortaokul	71	44.79	9.69
	2: Lise	267	44.02	7.85
	3: Ön lisans/Lisans	47	42.91	7.53
Sendikaya Karşı Sorumluluk	1: İlkokul-Ortaokul	71	14.30	3.80
	2: Lise	267	14.59	3.13
	3: Ön lisans/Lisans	47	16.04	3.15
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	1: İlkokul-Ortaokul	71	12.83	3.15
	2: Lise	267	13.28	2.98
	3: Ön lisans/Lisans	47	13.64	3.35
Sendikal İnanç	1: İlkokul-Ortaokul	71	19.73	4.63
	2: Lise	267	19.91	3.93
	3: Ön lisans/Lisans	47	20.81	3.00
İş Memnuniyeti	1: İlkokul-Ortaokul	71	67.01	16.49
	2: Lise	267	65.17	16.44
	3: Ön lisans/Lisans	47	65.26	15.26
İçsel Motivasyon	1: İlkokul-Ortaokul	71	30.14	7.43
	2: Lise	267	30.04	7.21
	3: Ön lisans/Lisans	47	30.49	6.92
Dışsal Motivasyon	1: İlkokul-Ortaokul	71	36.87	9.79
	2: Lise	267	35.13	9.97
	3: Ön lisans/Lisans	47	34.77	9.36
Örgütsel Bağlılık	1: İlkokul-Ortaokul	71	56.18	7.56
	2: Lise	267	54.79	7.38
	3: Ön lisans/Lisans	47	54.15	5.70
Duygusal Bağlılık	1: İlkokul-Ortaokul	71	17.55	1.98

	2: Lise	267	17.62	1.93
	3: Ön lisans/Lisans	47	17.30	2.24
Devam Bağlılığı	1: İlkokul-Ortaokul	71	19.34	5.24
	2: Lise	267	18.64	5.00
	3: Ön lisans/Lisans	47	18.40	4.34
Normatif Bağlılık	1: İlkokul-Ortaokul	71	19.30	3.48
	2: Lise	267	18.54	3.45
	3: Ön lisans/Lisans	47	18.45	2.68

Tabloya bakıldığında eğitim durumlarına göre Sendikal Bağlılık puan ortalamaları 91.65 ile 93.40, Sendikaya Sadakat puan ortalamaları 42.91 ile 44.79, Sendikaya Karşı Sorumluluk puan ortalamaları 14.30 ile 16.04, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puan ortalamaları 12.83 ile 13.64, Sendikal İnanç puan ortalamaları 19.73 ile 20.81, İş Memnuniyeti puan ortalamaları 65.17 ile 67.01, İçsel Motivasyon puan ortalamaları 30.04 ile 30.49, Dışsal Motivasyon puan ortalamaları 34.77 ile 36.87, Örgütsel Bağlılık puan ortalamaları 54.15 ile 56.18, Duygusal Bağlılık puan ortalamaları 17.30 ile 17.62, Devam Bağlılığı puan ortalamaları 18.40 ile 19.34, Normatif Bağlılık puan ortalamaları 18.45 ile 19.30 arasında değişmektedir. Betimsel istatistiklere dayanarak farklılık hakkında kesin bir yargıya varmak mümkün olmadığı doğrudur. Karşılaştırmalar için ANOVA (Varyans Analizi) tablosunu incelemek daha gereklidir.

Tablo 4.14. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının eğitim durumlarına göre ANOVA sonuçları

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Sendikal Bağlılık	Gruplar Arası	110.966	2	55.483	.283	.754	
	Gruplar İçi	74856.775	382	195.960			
	Toplam	74967.740	384				
Sendikaya Sadakat	Gruplar Arası	99.330	2	49.665	.742	.477	
	Gruplar İçi	25561.356	382	66.915			
	Toplam	25660.686	384				
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Gruplar Arası	99.366	2	49.683	4.669	.010	1-3, 2-3
	Gruplar İçi	4065.205	382	10.642			
	Toplam	4164.571	384				
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Gruplar Arası	19.859	2	9.930	1.062	.347	
	Gruplar İçi	3573.190	382	9.354			
	Toplam	3593.049	384				
Sendikal İnanç	Gruplar Arası	37.900	2	18.950	1.203	.301	
	Gruplar İçi	6017.035	382	15.751			
	Toplam	6054.935	384				
İş Memnuniyeti	Gruplar Arası	194.766	2	97.383	.366	.694	
	Gruplar İçi	101641.338	382	266.077			
	Toplam	101836.104	384				
İçsel Motivasyon	Gruplar Arası	8.236	2	4.118	.079	.924	
	Gruplar İçi	19881.962	382	52.047			
	Toplam	19890.197	384				
Dışsal Motivasyon	Gruplar Arası	192.280	2	96.140	.988	.373	
	Gruplar İçi	37178.697	382	97.326			
	Toplam	37370.977	384				
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	144.794	2	72.397	1.384	.252	
	Gruplar İçi	19982.832	382	52.311			
	Toplam	20127.626	384				
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	4.120	2	2.060	.525	.592	
	Gruplar İçi	1498.441	382	3.923			
	Toplam	1502.561	384				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	33.537	2	16.769	.679	.507	
	Gruplar İçi	9426.967	382	24.678			
	Toplam	9460.504	384				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	34.959	2	17.479	1.540	.216	
	Gruplar İçi	4336.818	382	11.353			
	Toplam	4371.777	384				

Tablo 4.14 incelendiğinde eğitim durumlarına göre Sendikaya Karşı Sorumluluk puan ortalamalarının anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir [$F_{(2-384)} = 4.669$, $p < .05$]. Farklılığın gruplardan hangilerinin arasında olduğunu anlamak adına post-hoc testi yapıldı. Bahsi geçen test neticesince, Sendikaya Karşı Sorumluluk için Ön lisans/Lisans mezunu olanların ortalaması ($\bar{X} = 16.04$), ilkokul-ortaokul ($\bar{X} = 14.30$) ve lise ($\bar{X} = 14.59$) mezunu olanların puan ortalamasından daha yüksektir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre Sendikal Bağlılık [$F_{(2-384)} = .283$, $p > .05$], Sendikaya Sadakat [$F_{(2-384)} = .742$, $p > .05$], Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik [$F_{(2-384)} = 1.062$, $p > .05$], Sendikal İnanç [$F_{(2-384)} = 1.203$, $p > .05$], İş Memnuniyeti [$F_{(2-384)} = .366$, $p > .05$], İçsel Motivasyon [$F_{(2-384)} = .079$, $p > .05$], Dışsal Motivasyon [$F_{(2-384)} = .988$, $p > .05$], Örgütsel Bağlılık [$F_{(2-384)} = 1.384$, $p > .05$], Duygusal Bağlılık [$F_{(2-384)} = .525$, $p > .05$], Devam Bağlılığı [$F_{(2-384)} = .679$, $p > .05$], Normatif Bağlılık [$F_{(2-384)} = 1.540$, $p > .05$] puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Katılımcıların eğitim durumları Sendikal Bağlılık, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendikaya Sadakat, Sendikal İnanç, İş Memnuniyeti, Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Devam Bağlılığı, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık puanlarını etkilemediği, bu konularda farklı eğitim durumlarına sahip çalışanların birbirleriyle benzer düşündükleri ifade edilebilir.

4.9.6. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma sürelerine göre incelenmesi

Öncelikle “16-20 sene” ile “21 sene ile üzeri” ndeki çalışma süreleri kategorileri 21 yıl ve üzeri katılımcı sayısının az olması nedeniyle “16 yıl ve üzeri” olarak birleştirilmiştir. Katılımcıların Sendikal Bağlılık, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Devam Bağlılığı, Sendikaya Sadakat, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, İş Memnuniyeti, Sendikal İnanç, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık puanları çalışma sürelerine göre normal dağılım gösterdikleri açık bir şekilde görülmektedir. Sendikal Bağlılık, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendikaya Sadakat, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, İş Memnuniyeti, Devam Bağlılığı, Sendikal İnanç, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık ve son olarak Normatif Bağlılığa

yönelik ilişkisiz örneklemeler adına ANOVA uygulanmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar ise aşağıda yer alan Tablo 4.15’de gösterilmiştir.

Tablo 4.15. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının çalışma sürelerine göre betimsel istatistikleri

Ölçek/boyut	Grup	n	$\bar{X}$	S
Sendikal Bağlılık	1: 1-5 yıl	154	90.42	13.59
	2: 6-10 yıl	120	92.00	14.33
	3: 11-15 yıl	59	95.03	14.59
	4: 16 yıl ve üzeri	52	93.04	13.24
Sendikaya Sadakat	1: 1-5 yıl	154	43.08	7.86
	2: 6-10 yıl	120	44.62	8.54
	3: 11-15 yıl	59	45.42	8.75
	4: 16 yıl ve üzeri	52	43.88	7.39
Sendikaya Karşı Sorumluluk	1: 1-5 yıl	154	14.68	3.39
	2: 6-10 yıl	120	14.18	3.10
	3: 11-15 yıl	59	15.03	3.59
	4: 16 yıl ve üzeri	52	15.69	2.91
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	1: 1-5 yıl	154	13.01	2.91
	2: 6-10 yıl	120	13.17	3.19
	3: 11-15 yıl	59	14.17	3.10
	4: 16 yıl ve üzeri	52	13.08	3.01
Sendikal İnanç	1: 1-5 yıl	154	19.66	3.88
	2: 6-10 yıl	120	20.03	4.20
	3: 11-15 yıl	59	20.41	3.97
	4: 16 yıl ve üzeri	52	20.38	3.70
İş Memnuniyeti	1: 1-5 yıl	154	65.19	16.98
	2: 6-10 yıl	120	63.61	17.19
	3: 11-15 yıl	59	65.53	15.19
	4: 16 yıl ve üzeri	52	70.90	11.91
İçsel Motivasyon	1: 1-5 yıl	154	29.65	7.43
	2: 6-10 yıl	120	29.32	7.61
	3: 11-15 yıl	59	30.39	6.73
	4: 16 yıl ve üzeri	52	33.00	5.19
Dışsal Motivasyon	1: 1-5 yıl	154	35.54	10.10
	2: 6-10 yıl	120	34.29	10.44
	3: 11-15 yıl	59	35.14	9.55
	4: 16 yıl ve üzeri	52	37.90	7.69
Örgütsel Bağlılık	1: 1-5 yıl	154	55.48	7.29
	2: 6-10 yıl	120	53.82	7.68

	3: 11-15 yıl	59	55.85	7.02
	4: 16 yıl ve üzeri	52	55.12	6.05
Duygusal Bağlılık	1: 1-5 yıl	154	17.76	1.90
	2: 6-10 yıl	120	17.34	1.96
	3: 11-15 yıl	59	17.75	1.96
	4: 16 yıl ve üzeri	52	17.31	2.21
Devam Bağlılığı	1: 1-5 yıl	154	18.84	5.21
	2: 6-10 yıl	120	18.55	5.21
	3: 11-15 yıl	59	19.03	4.34
	4: 16 yıl ve üzeri	52	18.54	4.36
Normatif Bağlılık	1: 1-5 yıl	154	18.88	3.30
	2: 6-10 yıl	120	17.93	3.70
	3: 11-15 yıl	59	19.07	3.28
	4: 16 yıl ve üzeri	52	19.27	2.61

Tablo incelendiğinde çalışma sürelerine göre Sendikal Bağlılık puan ortalamaları 90.42 ile 95.03, Sendikaya Sadakat puan ortalamaları 43.08 ile 45.42, Sendikaya Karşı Sorumluluk puan ortalamaları 14.18 ile 15.69, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puan ortalamaları 13.01 ile 14.17, Sendikal İnanç puan ortalamaları 19.66 ile 20.41, İş Memnuniyeti puan ortalamaları 63.61 ile 70.90, İçsel Motivasyon puan ortalamaları 29.32 ile 33, Dışsal Motivasyon puan ortalamaları 34.29 ile 37.90, Örgütsel Bağlılık puan ortalamaları 53.82 ile 55.85, Duygusal Bağlılık puan ortalamaları 17.31 ile 17.76, Devam Bağlılığı puan ortalamaları 18.54 ile 19.03, Normatif Bağlılık puan ortalamaları 17.93 ile 19.27 arasında değişmektedir. Betimsel istatistikler bize fark olup olmadığını göstermediğinden dolayı ANOVA tablosuna bakmak gerekir.

Tablo 4.16. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının çalışma sürelerine göre ANOVA sonuçları

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Sendikal Bağlılık	Gruplar Arası	982.320	3	327.440	1.686	.169	
	Gruplar İçi	73985.420	381	194.187			
	Toplam	74967.740	384				
Sendikaya Sadakat	Gruplar Arası	294.702	3	98.234	1.475	.221	
	Gruplar İçi	25365.984	381	66.577			
	Toplam	25660.686	384				

Sendikaya Karşı Sorumluluk	Gruplar Arası	89.829	3	29.943	2.800	.040	2-4
	Gruplar İçi	4074.742	381	10.695			
	Toplam	4164.571	384				
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Gruplar Arası	61.392	3	20.464	2.208	.087	
	Gruplar İçi	3531.658	381	9.269			
	Toplam	3593.049	384				
Sendikal İnanç	Gruplar Arası	35.764	3	11.921	.755	.520	
	Gruplar İçi	6019.171	381	15.798			
	Toplam	6054.935	384				
İş Memnuniyeti	Gruplar Arası	1962.742	3	654.247	2.496	.060	
	Gruplar İçi	99873.362	381	262.135			
	Toplam	101836.104	384				
İçsel Motivasyon	Gruplar Arası	547.132	3	182.377	3.592	.014	1-4, 2-4
	Gruplar İçi	19343.066	381	50.769			
	Toplam	19890.197	384				
Dışsal Motivasyon	Gruplar Arası	480.484	3	160.161	1.654	.176	
	Gruplar İçi	36890.492	381	96.825			
	Toplam	37370.977	384				
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	246.283	3	82.094	1.573	.195	
	Gruplar İçi	19881.343	381	52.182			
	Toplam	20127.626	384				
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	17.196	3	5.732	1.470	.222	
	Gruplar İçi	1485.365	381	3.899			
	Toplam	1502.561	384				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	13.007	3	4.336	.175	.913	
	Gruplar İçi	9447.497	381	24.797			
	Toplam	9460.504	384				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	101.596	3	33.865	3.022	.030	2-4
	Gruplar İçi	4270.181	381	11.208			
	Toplam	4371.777	384				

Tablo 4.16 incelendiğinde çalışma sürelerine göre Sendikaya Karşı Sorumluluk [$F_{(3-384)} = 2.800$, $p < .05$], İçsel Motivasyon [$F_{(3-384)} = 3.592$, $p < .05$], Normatif Bağlılık [$F_{(3-384)} = 3.022$, $p < .05$] puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermekte ve post-hoc testine ihtiyaç duyulmuştur.

Test sonuçlarına göre, 16 yıl ve daha uzun süre çalışanlarda Sendikaya Karşı Sorumluluk puanı ortalaması ($\bar{X} = 15,69$), 6 ile 10 yıl arasında çalışanlara göre ortalama puan ($\bar{X} = 14,18$) daha yüksektir. İçsel motivasyona ilişkin ise 16 yıl ve daha fazla çalışan kişilerin ortalama puanı ($\bar{X} = 33,00$), 1-5 sene ($\bar{X} = 29,65$) ve 6-10 sene arası çalışanlara ($\bar{X} = 29,32$) göre daha yüksektir. Normatif bağlılık konusunda 16 yıl ve daha uzun süre çalışanların ortalama puanı ($\bar{X} = 19,27$), 6-10 yıl arası çalışanların ortalama puanından ($\bar{X} = 17,93$) daha yüksektir.

Katılımcıların çalışma sürelerine göre Sendikal Bağlılık [$F_{(3-384)} = 1.686$, $p > .05$], Sendikaya Sadakat [$F_{(3-384)} = 1.475$, $p > .05$], Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik [$F_{(3-384)} = 2.208$, $p > .05$], Sendikal İnanç [$F_{(3-384)} = .755$, $p > .05$], İş Memnuniyeti [$F_{(3-384)} = 2.496$, $p > .05$], Dışsal Motivasyon [$F_{(3-384)} = 1.654$, $p > .05$], Örgütsel Bağlılık [$F_{(3-384)} = 1.573$, $p > .05$], Duygusal Bağlılık [$F_{(3-384)} = 1.470$, $p > .05$], Devam Bağlılığı [$F_{(3-384)} = .175$, $p > .05$] puanları anlamlı farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların çalışma süreleri Sendikal Bağlılık, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, Sendikaya Sadakat, Sendikal İnanç, İş Memnuniyeti, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Devam Bağlılığı puanlarını etkilememektedir. Farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların bu konularda benzer düşündükleri ifade edilebilir.

4.9.7. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri sendikaya üyelik sürelerine göre incelenmesi

Katılımcıların Sendikaya Bağlılık, Sendika için Çalışma İsteği, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İncancı, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık ile Devam Bağlılığı, Örgütsel Bağlılık ve son olarak Normatif Bağlılık puanları sendikaya üyelik sürelerine göre normal dağılım göstermektedir. Sendikal Bağlılık ise sendikaya üyelik sürelerine göre normal dağılım göstermemektedir. Sendikaya Bağlılık, Sendika için Çalışma İsteği, Sendikaya Karşı

Sorumluluk, Sendika İnancı, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Motivasyon, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve son olarak Devam Bağlılığı adına ilişkisiz örneklemelere ilişkin ANOVA yapılmıştır, Sendikal Bağlılık adına ise Kruskal Wallis H testine başvurulmuştur. İlişkisiz örneklemeler için yapılan tek yönlü varyans analizinden elde edilen sonuç Tablo 4.18’de gösterilmiştir, Kruskal Wallis H testinden elde edilen sonuçsa Tablo 4.17’de sunulmuştur.

Tablo 4.17. Katılımcıların Sendikaya Bağlılık, Sendika için Çalışma İsteği, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İnancı, İş Memnuniyeti, İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puan ortalamalarının sendikaya üyelik sürelerine göre betimsel istatistikleri

Ölçek/boyut	Grup	n	$\bar{X}$	S
Sendikaya Sadakat	1: 2 yıl ve altı	178	43.97	7.98
	2: 3-5 yıl	49	43.47	8.60
	3: 6-10 yıl	75	44.61	8.03
	4: 10 yıl ve üzeri	83	43.96	8.57
Sendikaya Karşı Sorumluluk	1: 2 yıl ve altı	178	14.62	3.33
	2: 3-5 yıl	49	14.47	3.33
	3: 6-10 yıl	75	14.45	2.90
	4: 10 yıl ve üzeri	83	15.30	3.50
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	1: 2 yıl ve altı	178	13.18	2.89
	2: 3-5 yıl	49	12.94	3.18
	3: 6-10 yıl	75	12.91	3.16
	4: 10 yıl ve üzeri	83	13.87	3.21
Sendikal İnancı	1: 2 yıl ve altı	178	19.96	3.90
	2: 3-5 yıl	49	19.65	4.14
	3: 6-10 yıl	75	19.61	4.10
	4: 10 yıl ve üzeri	83	20.58	3.91
İş Memnuniyeti	1: 2 yıl ve altı	178	66.40	15.85
	2: 3-5 yıl	49	61.55	19.18
	3: 6-10 yıl	75	62.44	16.74
	4: 10 yıl ve üzeri	83	68.76	14.18
İçsel Motivasyon	1: 2 yıl ve altı	178	30.20	6.90
	2: 3-5 yıl	49	28.63	8.51
	3: 6-10 yıl	75	28.77	7.46
	4: 10 yıl ve üzeri	83	32.01	6.37
Dışsal	1: 2 yıl ve altı	178	36.20	9.69

Motivasyon	2: 3-5 yıl	49	32.92	11.17
	3: 6-10 yıl	75	33.67	10.00
	4: 10 yıl ve üzeri	83	36.75	8.96
Örgütsel Bağlılık	1: 2 yıl ve altı	178	55.59	7.24
	2: 3-5 yıl	49	54.12	8.51
	3: 6-10 yıl	75	53.13	6.66
	4: 10 yıl ve üzeri	83	55.80	6.69
Duygusal Bağlılık	1: 2 yıl ve altı	178	17.59	1.84
	2: 3-5 yıl	49	17.61	2.10
	3: 6-10 yıl	75	17.43	2.01
	4: 10 yıl ve üzeri	83	17.61	2.19
Devam Bağlılığı	1: 2 yıl ve altı	178	19.08	5.10
	2: 3-5 yıl	49	18.00	5.75
	3: 6-10 yıl	75	18.16	4.70
	4: 10 yıl ve üzeri	83	18.95	4.37
Normatif Bağlılık	1: 2 yıl ve altı	178	18.92	3.40
	2: 3-5 yıl	49	18.51	3.40
	3: 6-10 yıl	75	17.55	3.41
	4: 10 yıl ve üzeri	83	19.23	3.06

Tablo incelendiğinde sendikaya üyelik sürelerine göre Sendikaya Sadakat puan ortalamaları 43.47 ile 44.61, Sendikaya Karşı Sorumluluk puan ortalamaları 14.45 ile 15.30, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puan ortalamaları 12.91 ile 13.18, Sendikal İnanç puan ortalamaları 19.61 ile 20.58, İş Memnuniyeti puan ortalamaları 61.55 ile 68.76, İçsel Motivasyon puan ortalamaları 28.63 ile 32.01, Dışsal Motivasyon puan ortalamaları 32.92 ile 36.75, Örgütsel Bağlılık puan ortalamaları 53.13 ile 55.80, Duygusal Bağlılık puan ortalamaları 17.43 ile 17.61, Devam Bağlılığı 18.00 ile 19.08, Normatif Bağlılık 17.55 ile 19.23 puanları arasında değişmektedir.

Betimsel istatistiklere dayanarak farklılık hakkında kesin bir yargıya varmak mümkün olmadığı doğrudur. Karşılaştırmalar için ANOVA (Varyans Analizi) tablosunu incelemek daha gereklidir.

Tablo 4.18. Katılımcıların sendikaya bağlılık, sendika için çalışma isteği, sendikaya karşı sorumluluk, sendika inancı, iş memnuniyeti, içsel motivasyon, dışsal motivasyon, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puan ortalamalarının sendikaya üyelik sürelerine göre ANOVA sonuçları

Ölçek/boyut	Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	p	Anlamlı
Sendikaya Sadakat	Gruplar	42.006	3	14.002	.208	.891	
	Gruplar İçi	25618.680	381	67.241			
	Toplam	25660.686	384				
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Gruplar	38.288	3	12.763	1.178	.318	
	Gruplar İçi	4126.283	381	10.830			
	Toplam	4164.571	384				
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Gruplar	46.097	3	15.366	1.651	.177	
	Gruplar İçi	3546.952	381	9.310			
	Toplam	3593.049	384				
Sendikal İnanç	Gruplar	45.081	3	15.027	.953	.415	
	Gruplar İçi	6009.854	381	15.774			
	Toplam	6054.935	384				
İş Memnuniyeti	Gruplar	2491.641	3	830.547	3.185	.024	2-4,3-4
	Gruplar İçi	99344.463	381	260.747			
	Toplam	101836.104	384				
İçsel Motivasyon	Gruplar	542.557	3	180.852	3.561	.014	2-4,3-4
	Gruplar İçi	19347.640	381	50.781			
	Toplam	19890.197	384				
Dışsal Motivasyon	Gruplar	792.231	3	264.077	2.751	.043	3-4
	Gruplar İçi	36578.746	381	96.007			
	Toplam	37370.977	384				
Örgütsel Bağlılık	Gruplar	413.114	3	137.705	2.661	.048	1-3, 3-4
	Gruplar İçi	19714.512	381	51.744			
	Toplam	20127.626	384				
Duygusal Bağlılık	Gruplar	1.857	3	.619	.157	.925	
	Gruplar İçi	1500.704	381	3.939			
	Toplam	1502.561	384				
Devam Bağlılığı	Gruplar	76.881	3	25.627	1.041	.375	
	Gruplar İçi	9383.623	381	24.629			
	Toplam	9460.504	384				
Normatif	Gruplar	132.559	3	44.186	3.971	.008	1-3, 3-4
	Gruplar İçi	4239.218	381	11.127			

Bağlılık	Toplam	4371.777	384				
----------	--------	----------	-----	--	--	--	--

Tablo 4.18 incelendiğinde sendikaya üyelik sürelerine göre İş Memnuniyeti [$F_{(3-384)} = 3.185$, $p < .05$], İçsel Motivasyon [$F_{(3-384)} = 3.561$, $p < .05$], Dışsal Motivasyon [$F_{(3-384)} = 2.751$, $p < .05$], Örgütsel Bağlılık [$F_{(3-384)} = 2.661$, $p < .05$], Normatif Bağlılık [$F_{(3-384)} = 3.971$, $p < .05$] puan ortalamalarında anlamlı düzeyde anlamlı farklılıklar olduğu için post-hoc testi yapılmıştır.

Yapılan Post-hoc testine göre İş Memnuniyeti için sendikaya üyelik süresi 10 yıl ve üzeri çalışanların ortalaması ($\bar{X} = 68.76$), sendikaya üyelik süresi 3-5 yıl ($\bar{X} = 61.55$) ve 6-10 sene ($\bar{X} = 62.44$) olan kimselerin puan ortalamasından çok daha üst seviyededir. İçsel Motivasyon için sendikaya üyelik süresi 10 sene ve üzerindekiilerin puanlarının ortalaması ($\bar{X} = 32.01$), sendikaya üyelik süresi 3-5 yıl ($\bar{X} = 28.63$) ve 6-10 sene ($\bar{X} = 28.77$) olan kimselerin ve puan ortalamasından çok daha üst seviyededir. Dışsal Motivasyon için sendikaya üyelik süresi 10 yıl ve daha fazla çalışanların puan ortalaması ($\bar{X} = 36.75$), sendikaya üyelik süresi 6-10 sene ($\bar{X} = 33.67$) olan kimselerin ve puan ortalamasından çok daha üst seviyededir. Örgütsel Bağlılık için sendikaya üyelik süresi 6-10 yıl olanların puan ortalaması ($\bar{X} = 53.13$), sendikaya üyelik süresi 2 yıl ve altı ($\bar{X} = 55.59$) ve 10 yıl ve üzeri ($\bar{X} = 55.80$) olanların ve puan ortalamasından daha düşüktür. Normatif Bağlılık için sendikaya üyelik süresi 6-10 yıl olanların puan ortalaması ($\bar{X} = 17.55$), sendikaya üyelik süresi 2 yıl ve altı ($\bar{X} = 18.92$) ve 10 yıl ve üzeri ($\bar{X} = 19.23$) olanların ve puan ortalamasından daha düşüktür.

Katılımcıların sendikaya üyelik sürelerine göre Sendikaya Sadakat [$F_{(3-384)} = .208$, $p > .05$], Sendikaya Karşı Sorumluluk [$F_{(3-384)} = 1.178$, $p > .05$], Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik [$F_{(3-384)} = 1.651$, $p > .05$], Sendikal İnanç [$F_{(3-384)} = .953$, $p > .05$], Duygusal Bağlılık [$F_{(3-384)} = .157$, $p > .05$], Devam Bağlılığı [$F_{(3-384)} = 1.041$, $p > .05$] puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Katılımcıların sendikaya üyelik sürelerinin Sendikaya Bağlılık, Sendika için Çalışma İsteği, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İnanç, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı puanlarını

etkilemediği, bu konularda farklı sendikaya üyelik sürelerine sahip çalışanların birbirleriyle benzer düşündükleri ifade edilebilir.

Tablo 4.19. Katılımcıların Sendikal Bağlılık düzeylerinin sendikaya üyelik sürelerine göre karşılaştırılması

Ölçek/boyut	Grup	n	Sıra Ortalaması	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Sendikal Bağlılık	2 yıl ve altı	178	191.73	3	1.842	.606	-
	3-5 yıl	49	181.08				
	6-10 yıl	75	189.20				
	10 yıl ve üzeri	83	206.20				

Tablo 4.19 incelendiğinde çalışanların üyelik sürelerine göre Sendikal Bağlılık düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($\chi^2 = 1.842$, $p > .05$). Katılımcıların sendikaya üyelik sürelerinin Sendikal Bağlılık düzeylerini etkilemediği, bu konuda farklı sendikaya üyelik sürelerine sahip çalışanların birbirleriyle benzer düşündükleri ifade edilebilir.

4.9.8. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

Araştırma sorusuna cevap bulabilmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış ve analiz sonucu Tablo 4.20’de sunulmuştur.

Tablo 4.20. Katılımcıların sendikal bağlılık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (n =385)

Ölçek/boyut	Sendikal Bağlılık	Sendikaya Sadakat	Sendikaya Karşı Sorumluluk	Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Sendikal İnanç	İş Memnuniyeti	İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
-------------	-------------------	-------------------	----------------------------	-----------------------------------	----------------	----------------	------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-----------------	-------------------

Sendikal Bağlılık		.837**	.579**	.694**	.782**	.439**	.439**	.404**	.397**	-.096	.389**	.336**
Sendikaya Sadakat			.217**	.369**	.420**	.231**	.226**	.216**	.268**	-.006	.258**	.199**
Sendikaya Karşı Sorumluluk				.349**	.490**	.349**	.383**	.296**	.250**	-.181**	.291**	.216**
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik					.622**	.413**	.393**	.396**	.331**	-.113*	.331**	.290**
Sendikal İnanç						.460**	.459**	.425**	.382**	-.091	.341**	.371**
İş Memnuniyeti							.937**	.967**	.505**	-.220**	.469**	.523**
İçsel Motivasyon								.817**	.467**	-.216**	.423**	.507**
Dışsal Motivasyon									.493**	-.206**	.466**	.493**
Örgütsel Bağlılık										.145**	.879**	.767**
Duygusal Bağlılık											-.113*	-.109*
Devam Bağlılığı												.482**
Normatif Bağlılık												

*: .05 düzeyinde anlamlı, **: .01 düzeyinde anlamlı

Sendikal Bağlılık düzeyleri ile Sendikaya Sadakat seviyelerinin arasında olumlu, yüksek seviyede ve anlamlı düzeyde bir bağlantı vardır ($r = .837, p < .05$). Sendikal Bağlılık puanı yükseldikçe Sendikaya Sadakat puanı da yükselmektedir.

Sendikal Bağlılık seviyeleriyle Sendikaya Karşı Sorumluluk seviyeleri arasında olumlu, orta seviyede ve anlamlı düzeyde bir bağlantı bulunmuştur ($r = .579, p < .05$). Sendikal Bağlılık puanı arttıkça Sendikaya Karşı Sorumluluk puanı da yükselmektedir.

Sendikal Bağlılık düzeyleriyle Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeylerinin arasında olumlu, orta ve de anlamlı seviyede bir bağlantı vardır ($r = .694, p < .05$). Sendikal Bağlılık puanı arttıkça Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puanı da artmaktadır.

Sendikal Bağlılık düzeyleri ile Sendikal İnanç seviyelerinin arasında olumlu, yüksek ve de anlamlı düzeyde bir bağlantı saptanmıştır ($r = .782, p < .05$). Sendikal Bağlılık puanı yükseldikçe Sendikal İnanç puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikal Bağlılık seviyeleriyle İş Memnuniyeti seviyeleri arasında olumlu, orta seviyede ve anlamlı düzeyde bir bağlantı bulunmuştur ($r = .439, p < .05$). Sendikal Bağlılık puanı yükseldikçe İş Memnuniyeti puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikal Bağlılık ve İçsel Motivasyon düzeylerinin arasında olumlu, orta ve de anlamlı düzeyde bir bağlantı vardır ($r = .439, p < .05$). Sendikal Bağlılık puanı yükseldikçe İçsel Motivasyon puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikal Bağlılık seviyeleriyle Dışsal Motivasyon seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı düzeyde bir bağlantı saptanmıştır ($r = .404, p < .05$). Sendikal Bağlılık puanı yükseldikçe Dışsal Motivasyon puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikal Bağlılık seviyeleriyle Örgütsel Bağlılık seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .397, p < .05$). Sendikal Bağlılık puanı yükseldikçe Örgütsel Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikal Bağlılık seviyeleriyle Duygusal Bağlılık seviyeleri arasında anlamlı ilişki bulunmadığı görülmektedir ($r = -.096, p > .05$).

Sendikal Bağlılık düzeyleri ile Devam Bağlılığı düzeylerinin arasında olumlu, orta ve de anlamlı düzeyde bir bağlantı olduğu saptanmıştır ($r = .389$, $p < .05$). Sendikal Bağlılık puanı yükseldikçe Devam Bağlılığı puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikal Bağlılık seviyeleriyle Normatif Bağlılık düzeylerinin arasında olumlu, orta ve de anlamlı düzeyde bir bağlantı olduğu saptanmıştır ($r = .336$, $p < .05$). Sendikal Bağlılık puanı yükseldikçe Normatif Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Sadakat seviyeleriyle Sendikaya Karşı Sorumluluk seviyelerinin arasında olumlu, düşük seviyede ve de anlamlı bir bağlantının olduğu saptanmıştır ($r = .217$, $p < .05$). Sendikaya Sadakat puanı yükseldikçe Sendikaya Karşı Sorumluluk puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Sadakat ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı ilişkinin bulunduğu saptanmıştır ($r = .369$, $p < .05$). Sendikaya Sadakat puanı arttıkça Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puanı da artmaktadır.

Sendikaya Sadakat düzeyleri ile Sendikal İnanç düzeylerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .420$, $p < .05$). Sendikaya Sadakat puanı yükseldikçe Sendikal İnanç puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Sadakat seviyeleriyle İş Memnuniyeti seviyelerinin arasında olumlu, düşük seviyede ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .231$, $p < .05$). Sendikaya Sadakat puanı yükseldikçe İş Memnuniyeti puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Sadakat ve İçsel Motivasyon seviyelerinin arasında olumlu, düşük seviyede ve de anlamlı bir bağlantının olduğu saptanmıştır ($r = .226$, $p < .05$). Sendikaya Sadakat puanı yükseldikçe İçsel Motivasyon puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Sadakat seviyeleriyle Dışsal Motivasyon düzeylerinin arasında olumlu, düşük seviyede ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .216$, $p < .05$). Sendikaya Sadakat puanı yükseldikçe Dışsal Motivasyon puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Sadakat seviyeleriyle Örgütsel Bağlılık düzeylerinin arasında olumlu, düşük ve anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .268, p < .05$). Sendikaya Sadakat puanı yükseldikçe Örgütsel Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Sadakat düzeyleriyle Duygusal Bağlılık seviyelerinin arasında anlamlı herhangi ilişkinin olmadığı kaydedilmektedir ($r = -.006, p > .05$).

Sendikaya Sadakat düzeyleri ile Devam Bağlılığı düzeylerinin arasında olumlu, düşük ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .258, p < .05$). Sendikaya Sadakat puanı yükseldikçe Devam Bağlılığı puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Sadakat seviyeleriyle Normatif Bağlılık düzeylerinin arasında olumlu, düşük ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .199, p < .05$). Sendikaya Sadakat puanı yükseldikçe Normatif Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleriyle Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleri arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır ($r = .349, p < .05$). Sendika Karşısında Sorumluluk puanı arttıkça Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puanı da artmaktadır.

Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri ile Sendikal İnanç düzeylerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .490, p < .05$). Sendikaya Karşı Sorumluluk puanı yükseldikçe Sendikal İnanç puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri ile İş Memnuniyeti düzeylerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .349, p < .05$). Sendikaya Karşı Sorumluluk puanı yükseldikçe İş Memnuniyeti puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri ile İçsel Motivasyon seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .383, p < .05$). Sendikaya Karşı Sorumluluk puanı yükseldikçe İçsel Motivasyon puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Karşı Sorumluluk seviyeleriyle Dışsal Motivasyon seviyeleri arasında olumlu, düşük ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .296,$

$p<.05$). Sendikaya Karşı Sorumluluk puanı yükseldikçe Dışsal Motivasyon puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Karşı Sorumluluk seviyeleriyle Örgütsel Bağlılık seviyelerinin arasında olumlu, düşük ve anlamlı seviyede bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .250$, $p<.05$). Sendikaya Karşı Sorumluluk puanı yükseldikçe Örgütsel Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Karşı Sorumluluk ile Duygusal Bağlılık seviyelerinin arasında negatif, düşük seviyede ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = -.181$, $p<.05$). Sendikaya Karşı Sorumluluk puanı yükseldikçe Duygusal Bağlılık puanı düşüşe geçmektedir.

Sendikaya Karşı Sorumluluk seviyeleriyle Devam Bağlılığı seviyelerinin arasında olumlu, düşük ve de anlamlı seviyede ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .291$, $p<.05$). Sendikaya Karşı Sorumluluk puanı yükseldikçe Devam Bağlılığı puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikaya Karşı Sorumluluk ile Normatif Bağlılık düzeylerinin arasında olumlu, düşük seviyede ve de anlamlı ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .216$, $p<.05$). Sendikaya Karşı Sorumluluk puanı yükseldikçe Normatif Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleri ile Sendikal İnanç düzeyleri arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir ($r = .622$, $p<.05$). Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puanı arttıkça Sendikal İnanç puanı da artmaktadır.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleriyle İş Memnuniyeti seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır ($r = .413$, $p<.05$). Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puanı arttıkça İş Memnuniyeti puanı da artmaktadır.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve İçsel Motivasyon seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır ($r = .393$, $p<.05$). Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puanı arttıkça İçsel Motivasyon puanı da artmaktadır.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Dışsal Motivasyon seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır ($r = .396$, $p < .05$). Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puanı arttıkça Dışsal Motivasyon puanı da artmaktadır.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir ($r = .331$, $p < .05$). Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puanı arttıkça Örgütsel Bağlılık puanı da artmaktadır.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleri ile Duygusal Bağlılık düzeylerinin arasında olumsuz, düşük ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı kaydedilmektedir ($r = -.113$, $p < .05$). Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puanı arttıkça Duygusal Bağlılık puanı azalmaktadır.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleri ile Devam Bağlılığı düzeyleri arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir ($r = .331$, $p < .05$). Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puanı arttıkça Devam Bağlılığı puanı da artmaktadır.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Normatif Bağlılık seviyelerinin arasında olumlu, düşük düzeyde ve de anlamlı düzeyde bir bağlantının olduğu saptanmıştır ($r = .290$, $p < .05$). Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik puanı yükseldikçe Normatif Bağlılık puanının da yükseldiği görülmektedir.

Sendikal İnanç düzeyleriyle İş Memnuniyeti düzeylerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .460$, $p < .05$). Sendikal İnanç puanı yükseldikçe İş Memnuniyeti puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikal İnanç düzeyleri ve İçsel Motivasyon düzeylerinin arasında olumlu, orta seviyede ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .459$, $p < .05$).

Sendikal İnanç puanı yükseldikçe İçsel Motivasyon puanı da paralel olarak yükselmektedir. Sendikal İnanç düzeyleri ile Dışsal Motivasyon düzeylerinin arasında olumlu, orta ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .425$, $p < .05$).

Sendikal İnanç puanı yükseldikçe Dışsal Motivasyon puanı da paralel olarak yükselmektedir. Sendikal İnanç seviyeleriyle Örgütsel Bağlılık seviyelerinin arasında olumlu, orta ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r = .382, p < .05$).

Sendikal İnanç puanı yükseldikçe Örgütsel Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir. Sendikal İnanç düzeyleri ile Duygusal Bağlılık düzeylerinin arasında ilişki bulunmadığı görülmektedir ($r = -.091, p > .05$).

Sendikal İnanç seviyeleri ve Devam Bağlılığı seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .341, p < .05$). Sendikal İnanç puanı yükseldikçe Devam Bağlılığı puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Sendikal İnanç düzeyleri ve Normatif Bağlılık düzeylerinin arasında olumlu, orta seviyede ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .371, p < .05$). Sendikal İnanç puanı yükseldikçe Normatif Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

İş Memnuniyeti seviyeleriyle İçsel Motivasyon düzeylerinin arasında olumlu, yüksek ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .937, p < .05$). İş Memnuniyeti puanı yükseldikçe İçsel Motivasyon puanı da paralel olarak yükselmektedir.

İş Memnuniyeti seviyeleriyle Dışsal Motivasyon seviyelerinin arasında olumlu, yüksek ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .967, p < .05$). İş Memnuniyeti puanı yükseldikçe Dışsal Motivasyon puanı da paralel olarak yükselmektedir.

İş Memnuniyeti seviyeleri ve Örgütsel Bağlılık seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .505, p < .05$). İş Memnuniyeti puanı yükseldikçe Örgütsel Bağlılık puanının da yükseldiği görülmektedir.

İş Memnuniyeti düzeyleri ile Duygusal Bağlılık seviyelerinin arasında negatif, düşük seviyede ve de anlamlı düzeyde herhangi bir ilişkinin bulunmadığı kaydedilmektedir ($r = -.220, p < .05$). İş Memnuniyeti puanı yükseldikçe Duygusal Bağlılık puanı azalmaktadır.

İş Memnuniyeti seviyeleri ve Devam Bağlılığı seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .469, p < .05$). İş Memnuniyeti puanı yükseldikçe Devam Bağlılığı puanı da paralel olarak yükselmektedir.

İş Memnuniyeti düzeyleri ile Normatif Bağlılık düzeylerinin arasında olumlu, orta seviyede ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .523, p < .05$). İş Memnuniyeti puanı yükseldikçe Normatif Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

İçsel Motivasyon seviyeleri ve Dışsal Motivasyon seviyelerinin arasında olumlu, yüksek ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .817, p < .05$). İçsel Motivasyon puanı yükseldikçe Dışsal Motivasyon puanı da paralel olarak yükselmektedir.

İçsel Motivasyon seviyeleriyle Örgütsel Bağlılık düzeylerinin arasında olumlu, orta ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .467, p < .05$). İçsel Motivasyon puanı yükseldikçe Örgütsel Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

İçsel Motivasyon düzeyleriyle Duygusal Bağlılık seviyelerinin arasında negatif, düşük ve de anlamlı düzeyde herhangi bir ilişkinin bulunmadığı kaydedilmektedir ($r = -.216, p < .05$). İçsel Motivasyon puanı yükseldikçe Duygusal Bağlılık puanı düşüşe geçmektedir.

İçsel Motivasyon seviyeleri ve Devam Bağlılığı seviyelerinin arasında olumlu, orta ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .423, p < .05$). İçsel Motivasyon puanı yükseldikçe Devam Bağlılığı puanı da paralel olarak yükselmektedir.

İçsel Motivasyon seviyeleri ve Normatif Bağlılık seviyelerinin arasında olumlu, orta ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .507, p < .05$). İçsel Motivasyon puanı yükseldikçe Normatif Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Dışsal Motivasyon düzeyleriyle Örgütsel Bağlılık seviyelerinin arasında pozitif, orta ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .493, p < .05$). Dışsal Motivasyon puanı yükseldikçe Örgütsel Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Dışsal Motivasyon seviyeleri ve Duygusal Bağlılık seviyelerinin arasında olumsuz, düşük seviyede ve de anlamlı düzeyde herhangi bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir ($r = -.206$, $p < .05$). Dışsal Motivasyon puanı yükseldikçe Duygusal Bağlılık puanı azalmaktadır.

Dışsal Motivasyon seviyeleri ve Devam Bağlılığı seviyelerinin arasında olumlu, orta seviyede ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .466$, $p < .05$). Dışsal Motivasyon puanı yükseldikçe Devam Bağlılığı puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Dışsal Motivasyon seviyeleri ve Normatif Bağlılık seviyelerinin arasında olumlu, orta ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .493$, $p < .05$). Dışsal Motivasyon puanı yükseldikçe Normatif Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Örgütsel Bağlılık seviyeleri ve Duygusal Bağlılık seviyelerinin arasında olumlu, düşük ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .145$, $p < .05$). Örgütsel Bağlılık puanı yükseldikçe Duygusal Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Örgütsel Bağlılık seviyeleri ve Devam Bağlılığı seviyelerinin arasında olumlu, yüksek ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .879$, $p < .05$). Örgütsel Bağlılık puanı yükseldikçe Devam Bağlılığı puanı da paralel olarak yükselmektedir.

Örgütsel Bağlılık düzeyleri ile Normatif Bağlılık seviyelerinin arasında olumlu, yüksek ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .767$, $p < .05$). Örgütsel Bağlılık puanı yükseldikçe Normatif Bağlılık puanı da artma paralel olarak yükselmektedir.

Duygusal Bağlılık seviyeleri ve Devam Bağlılığı seviyelerinin arasında negatif, düşük ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = -.113$, $p < .05$). Duygusal Bağlılık puanı yükseldikçe Devam Bağlılığı puanı azalmaktadır.

Duygusal Bağlılık seviyeleriyle Normatif Bağlılık seviyelerinin arasında negatif, düşük ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = -.109$, $p < .05$). Duygusal Bağlılık puanı yükseldikçe Normatif Bağlılık puanı azalmaktadır.

Devam Bağlılığı düzeyleriyle Normatif Bağlılık seviyelerinin arasında olumlu, orta ve de anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .482$, $p < .05$). Devam Bağlılığı puanı yükseldikçe Normatif Bağlılık puanı da paralel olarak yükselmektedir.

4.9.9. Katılımcıların iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri, birlikte, sendikal bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Araştırma bağlamında çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirildi ve bu analizin sonuçlarına göre çoklu bağlantılılık testi, Tablo 4.21’de sunulmuştur.

Tablo 4.21. Sendikal bağlılığın yordanmasına ilişkin standart çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart	β	T	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	49.019	4.794		10.225	.000		
İş Tatmini	.274	.045	.320	6.161	.000	.439	.301
Örgütsel Bağlılık	.454	.100	.235	4.537	.000	.397	.226
$R = .484$, $R^2 = .234$, $F_{(2, 384)} = 58,277$, $p = .000$							

İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık değişkenleri, Sendikal Bağlılık puanları ile birlikte ortalama bir bağlantı gösterir; $R = .484$, $R^2 = .234$, $p < .01$. Bahsi geçen iki parametre, toplamdaki varyansın yaklaşık %23.4’ünü Sendikal Bağlılık ‘ta birlikte açıklar.

Değişkenlerin standardize edilen regresyon katsayıları (b) ışığında, Sendikal Bağlılığın üzerindeki görece önem sırası İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık olarak belirlenmiştir. Yapılan t-testi sonuçları, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık değişkenlerinin Sendikal Bağlılık üzerinde oldukça anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermiştir.

Regresyon analizinden elde edilen sonuçlar ışığında, Sendikal Bağlılığın yordanması için aşağıdaki regresyon eşitliği (matematiksel model) kullanılmıştır:

$$\text{Sendikal Bağlılık} = 49.019 + 0.274 \text{ İş Tatmini} + 0.454 \text{ Örgütsel Bağlılık}$$

4.9.10. Katılımcıların iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık alt boyut düzeyleri, birlikte, sendikal bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Araştırma kapsamında yürütülen çoklu doğrusal regresyonu analizinden elde edilen sonuçlar ışığında, Değişkenlerin arasında yer alan yüksek çoklu bağlantılılık testi, Tablo 4.22’de sunulmuştur.

Tablo 4.22. Sendikal bağlılığın yordanmasına ilişkin standart çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart	β	T	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	56.131	7.260		7.732	.000		
İçsel	.543		.280	3.524	.000	.439	.178
Dışsal	.056		.040	.496	.620	.404	.025
Duygusal	.032		.005	.100	.920	-.096	.005
Devam	.617		.219	4.109	.000	.389	.207
Normatif	.288		.069	1.257	.209	.336	.064
$R = .497, R^2 = .247, F_{(5, 384)} = 24.876, p = .000$							

İçsel Motivasyon, Devam Bağlılığı, Dışsal Motivasyon, Duygusal ve Normatif Bağlılık gibi beş değişken, Sendikal Bağlılık ile orta seviyede ve de istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde ilişki sergilemektedir. Bu değişkenler bir arada değerlendirildiğinde, Sendikal Bağlılık içindeki toplam varyansın yaklaşık %24.7'sini açıklamaktadır ($R = .497, R^2 = .247, p < .01$). Bu sonuçlar, Sendikal Bağlılık ile belirtilen beş değişken arasında önemli ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığını göstermektedir.

Standardize edilen regresyon katsayılarına (b) bakıldığında, yordayıcı parametrelerin Sendikal Bağlılığın üzerinde bulunan göreceli önem sıralaması şu şekildedir: İçsel Motivasyon, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Dışsal Motivasyon ve Duygusal Bağlılık. Yapılan t-testi, İçsel Motivasyon ile Devam Bağlılığı değişkenlerinin Sendikal Bağlılık üzerinde oldukça belirgin bir etkisinin bulunduğunu gösterdiği görülmüştür. Ancak, Normatif Bağlılık, Duygusal Bağlılık ile Dışsal Motivasyon değişkenlerinin anlamlı bir tesire sahip olmadığı görülmüştür.

Sendikal Bağlılık değişkeninin regresyon analizi sonuçlarına göre, yordama ilişkin regresyon modeli aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:

$$\text{Sendikal Bağlılık} = 56.131 + 0.543 \text{ İçsel Motivasyon} + 0.617 \text{ Devam Bağlılığı}$$

5. SONUÇ

Araştırma kapsamında edilen bulgulara göre, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendikal İnanç, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik; Duygusal Bağlılık, Örgütsel Bağlılık ile Devam Bağlılığı puanlarının, farklı yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim seviyesi, iş ve üyelik süresi gibi çeşitli demografik faktörlerle ilişkili olmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum, çalışanların bu değişkenler açısından benzer düşüncelere sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, organizasyon içindeki çeşitli demografik gruplar arasında, sendika karşısında sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ile bu gibi faktörlere yönelik benzer düzeyde tutum ve davranışlar sergilenmesini vurgulamaktadır. Bu bulgular, çalışma ortamında ortak bir sendikal kültürün varlığını göstererek, sendikal bağlılığı etkileyen faktörlerin homojen şekilde dağıldığını göstermektedir.

Bu bilimsel analizde, sendikal bağlılık düzeyleri ile çeşitli bağlılık ve motivasyon ölçütleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, sendikal bağlılık düzeyleri ile sendikaya sadakat, sendika için çalışmaya isteklilik, sendika karşısında sorumluluk, sendikal inanç, iş memnuniyeti, içsel ve dışsal motivasyon, örgütsel ve normatif bağlılık ile devam bağlılığı düzeyleri arasında olumlu düzeyde ilişkiler bulunmaktadır.

Özellikle sendikal bağlılık düzeyinin artmasıyla birlikte, sendikaya olan sadakat, karşı sorumluluk, iş memnuniyeti, içsel ve dışsal motivasyon, devam bağlılığı, örgütsel bağlılık ve son olarak normatif bağlılık düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Bu ilişkiler genellikle orta düzeyde olup, istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$).

Ancak, duygusal bağlılık düzeyleri ve sendikal bağlılığın arasında anlamlı düzeyde herhangi bir bağlantı tespit edilmemiştir ($r = -.096$, $p > .05$). Benzer şekilde, sendikaya sadakat düzeyleri ve duygusal bağlılığın arasında da anlamlı düzeyde herhangi bir bağlantı bulunmamıştır ($r = -.006$, $p > .05$).

Bu bulgular, sendikal bağlılık düzeyinin çalışanların sendikaya karşı tutumlarını, motivasyonlarını ve bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlar, sendika yönetimlerinin ve çalışanların sendikal bağlılığı artırmaya yönelik

abalarının iş memnuniyeti, motivasyon ve bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkileyebileceğini ne sürmektedir.

Sendikaların varlığını sürdürebilmesi, üyelerinin katılımıyla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, bağlılığın sürekli olması için üyelerin talep ve beklentileri düzenli olarak değerlendirilmelidir. Bu süreçte;

- Sendika-alışan-örgüt arasında iletişimi geliştirmek ve sosyal diyalogu artırmak,
- Sosyal faaliyetler düzenlemek,
- Üyelerin katılımını artırmak ve bu katılan yeleri özel olarak ödüllendirmek,
- Bölgenin ve örgütün kültürünü anlamak,
- Sendika, alışan ve örgüt arasında güven ortamı oluşturmak,
- Teknoloji ve çağın gerekliliklerini yakından takip etmek,
- Taraflar arası güven ortamını oluşturmak,
- Var olan ve yeni örgütlerde ilişkilerin geliştirilmesi ve bakış açılarını olumlu yöne çekmek,
- İ ve dış paydaşları üzerinde olumlu bir imaj oluşturmak ve sürdürmek için yeni iletişim stratejileri, ye yönetimi, şeffaf yönetim, kriz yönetimi, çevresel, sosyal veya ekonomik konularda olumlu bir etki yaratmak,

sendikaların üyeleriyle ve örgütle güçlü ve sürdürülebilir bir bağ kurmaları için bu maddeleri uygulaması ve geliştirmesi önerilmektedir.

Maddi kazanımların geçici etkisine karşı, duygusal bağlılık üzerinde odaklanmak, sendikaların üyeleriyle daha anlamlı bir bağ kurmalarını sağlayabilir.

Diğer yandan, sendikaların örgütsel iletişim stratejileri, bağlılığı güçlü bir şekilde etkilemektedir. Yayın organlarının, üyelerle etkili bir iletişim kurma konusundaki önemi büyüktür. Bu organlar, üyelerin taleplerini dikkate alarak bilgilendirici bir içerik sunmalıdır. Araştırma ayrıca, sendikaların sosyal ve kültürel normlara uyum sağlamaları gerektiğini de vurguluyor. Değişen normlara adapte olmak, özellikle farklı kuşaklardan gelen çalışanları anlamak ve onların beklentilerine uygun faaliyetler düzenlemek, sendikaların gelecekteki başarısını etkileyebilir. Bu bağlamda, sendikaların daha fazla araştırma yapması ve farklı sektörlerdeki üyeler üzerinde odaklanan çalışmalar gerçekleştirmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz İİBF. Dergisi,
- Arslantürk Gökhan ve Şahan Selman (2012), “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örnekleminde İncelenmesi”, Polis Bilimleri Dergisi, 14 (1), ss. 135-160.
- Aşkın Hasan Hüseyin, Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- Atay, S. (2006). 'Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi'. Yüksek Lisans Tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Azaklı, Özlü, Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011.
- Bal Akkoç, S. (2021). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Hakkâri İli Merkez İlçesi Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi,
- Balay, Refik (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bilgin Leman (2003), “Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(4), 12-31.
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 9 (1): 1-18.
- Bülbül, M. (2007). 'Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Bir Araştırma'. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- CİHANGİROĞLU Necmettin ve ŞAHİN Bayram (2010), “Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (11), ss. 1-16.

- Çağlar, R. (2018). İş Çekicilikleri, İş Tatmini ve İşte Kalma Niyeti İlişkisi : Herzberg Temelli Yakşalım, Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü - Aydın, 1-96, Aydın
- Çavuşoğlu, Selin ve KÖSE Sevinç, “Örgüt Kültürünün Örgütsel Sessizlik Davranışına Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 18, S. 1, 2016, ss. 115-146.
- Çelik Keleş, H. N.(2006). 'İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma'. Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinel, E. (2008). 'Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma'. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çevirme, B. (2021). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Beylikdüzü Belediyesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 1-78,İstanbul.
- Çınar, O. ve Sıçrar, H. (2019). Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Erzurum İlinde Bir Kamu Kurumu Örneği. İş ve Hayat, 5(10), 119-135.
- Çiftçiyıldız, K. (2015). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Doğu Marmara İSO 500 Firma Örneği Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1-169,Sakarya
- Çöl, Güner ve Gül Hasan, “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 19, S. 1, 2000, ss. 291-306.
- Dalkıranoglu, T. ve Çetinel, F. G. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008(20):277-298.
- Demirbilek, T.ve Çakır Ö. (2004), Sendikal Bağlılık, Petrol-İş Yayını:91, İstanbul.
- Demirbilek, Tunç ve Çakır, Özlem (2004), Sendikal Bağlılık, Petrol-İş Yayını:91, İstanbul.
- Deniz, V. (2014). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılıktaki Rolü: Hazır Giyim Sektörüne Yönelik Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 31,32-110, Zonguldak

- Doğan, S. – Kılıç, S., “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 29, Kayseri, 2007.
- Erdem Ramazan, “Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 2, S. 2, 2007, ss. 63-79.
- Ergül, O. (2015). Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 29-133, İstanbul.
- Gordon, Michael E., Philpot, John W., Burt, Robert E., Thompson, Cynthia A. ve Spiller, William E. (1980). Commitment to The Union: Development of a Measure and an Examination of Its Correlates, Journal of Applied Psychology, 65(4), (479-499).
- Gül, B. (2021). Bankacılık Sektöründe Performansa Etkisi Açısından İş Tatmini: Bir Kamu Bankası İş Tatmini Araştırması Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 65-137, İstanbul.
- Güler, A. (2016). İdari Personelin İş Tatminine ve Örgüte Bağlılığına Etki Eden Faktörlerin Lojistik Regresyonla Belirlenmesi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 29-120, Sivas.
- Gülmez, M. (1995), “Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961)”, Öteki Yayınevi, Ankara.
- Gümüstekin, G. E., Özler, D. E., & Yılmaz, F., 2010, 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Business and Economics Research Journal, 1(1), s.1.
- Işık, R., (1962). Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları. Sevinç Matbaası, Ankara
- İnce Mehmet ve GÜL Hasan (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık, Çizgi Yayıncılık, Konya.
- İnceler, M. (2012). Sendika Kavramı ve Tarihsel Gelişim Süreci.
- İnceoğlu Metin (2010), Tutum Algı İletişim, Beykent Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- Johns, G. (2002), Trade Unions and Civil Society, HR Nicholls Society XXIII Conference: The Changing Paradigm: Freedom, Jobs, Prosperity, Melbourne.

- Karcioğlu, F., Timuroğlu, K., Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim Ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama. Yönetim Dergisi, 20 (63:59-76.
- Kaya, O. (2007). 'Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Birimde Bir Uygulama'. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Keser, A., "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", Çalışma ve Toplum 2005/(4), ss. 77-96.
- Koç, Y. (1998). Sendikacılık Tarihi (13-14). Ankara: Türk-İş Eğitim Yay. No:1.
- Korkusuz, M. Refik (2003), Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, Birleşik Matbaacılık, İzmir.
- Köse, S. (2008), Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Sendikaya Bağlılık Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli.
- Küçükbayrak, R. (2010). 'An Integrative Model Of Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior'. Master Thesis. Ankara: Middle East Technical University. The Graduate School Of Social Sciences.
- Manetje, O. M. (2005). 'The Impact Of Organisational Culture On Organisational Commitment'. Master Thesis. University Of South Africa.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational
- Özcan, E. B.(2008), Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana.
- Özdevecioğlu Mahmut (2003), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 18 (2), ss. 113-130.
- Özfalcı AKIL, S. (2020). X X Ve Y Kuşaklarında İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi,
- Özutku Hatice, “Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C. 37, S. 2, 2008, ss. 79-97.

- Sabuncuoğlu, E. Tolay, “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, C. 7 (2), 2007, ss. 613-628.
- Safia, M. (2020). Öğretmenlerin Algılarına Göre Ortaöğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Rollerini İle Okulların Öğrenen Örgüt Olma Ve Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Yüksek Lisans, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, 53-152, Erzurum
- Sarıdede, Ufuk ve Doyuran Şöheyda, “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya, 2004.
- Sayar, F. (2019). Beş Faktör Kişilik Özelliklerine Göre Kamu Çalışanlarının İş Tatmini: Afyonkarahisar Örneği Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 24-120, Isparta.
- Saydam, A. (2021). Yönetici Özerkliği Ve Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisi: Kırıkkale İli Örneği Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 51-111, Kırıkkale.
- Sığrı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 7(2), 261-278.
- Somoncuoğlu, A. B. (2013). Psikolojik Güçlendirme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 71- 138, İstanbul.
- Şenakin, G. (2014). İş Doyumu Ve Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Şimşek, S. (2021). Çalışanların Örgütsel Güç Ve Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 28-112, Aksaray,
- Talas, C. (1975), “Sendikacılık ve Toplum”, A.Ü.S.B.F.D., 30, ss.1-23.
- Tanşu, M., (2009). Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi,
- Taşdemir, B. (2017). Algılanan Stratejik Liderlik Davranışı Ve İş Tatmini İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 48-144, Ankara.

- Tekne, S. (2019). Yöneticilerin Yönetim Tarzlarının Çalışanların İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Buna Yönelik Bir Uygulama Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 88-306, İstanbul.
- Tokol, A. (2012), “Sosyal Politikanın Tarafları” İçinde: Sosyal Politika, Ed.Aysen Tokol, Yusuf Alper, Dora Yayınları, Bursa, ss. 37-76.
- Toksöz, Gülay (1994), “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım” Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 49 (3), ss. 439- 454.
- Tüfekçi, Ulviye, Üretkenlik Karşısı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2016.
- Urhan, B. (2005). "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları". Çalışma ve Toplum, 1 (4), 57-88.
- Ünal, E. (2019). Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Adana Mersin Örneği Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 31-95, Mersin.
- Ünlütürk, Ulutaş, Ç., Pala, H. Z. (2012). Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı içinde (s. 293-310). İstanbul: Petrol İş Yayını.
- Yalçın Azmi ve İplik Fatma Nur, “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 14, S. 1, 2005, ss. 395-412.
- Yılmaz Kürşad (2010), “Devlet Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10 (1), Kış, ss. 579-616.
- Yüceler, Aydan, “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.22, 2009, ss.445-458.

EK: ANKET FORMU

EK: Saha Araştırmasında Kullanılan Anket Formu

Bu araştırmada sendikal bağlılık düzeyinin, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ilişkisi araştırılmak istenmiştir. Bu anket formundan elde edilecek olan veriler bilimsel bir araştırmaya katkı sağlayacaktır. Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkürler.

A – Demografik Özellikler

1 - Cinsiyet	:	☐ Kadın	☐ Erkek			
2 - Yaşınız	:	☐ 18-29	☐ 30-39	☐ 40-49	☐ 50 yaş ve üzeri	
3 - Medeni Durum	:	☐ Evli	☐ Bekar			
4 - Eğitim Durumu	:	☐ İlkokul - Ortaokul	☐ Lise	☐ Önlisans	☐ Lisans	☐ Lisansüstü
5 - Çalışma Süresi	:	☐ 1 - 5 yıl	☐ 6 - 10 yıl	☐ 11 - 15 yıl	☐ 16 - 20 yıl	☐ 21 yıl ve üzeri
6 - Herhangi bir sendikaya üye misiniz ?		☐ Evet	☐ Hayır			
7 - Kaç yıldır sendikaya üyesiniz ?		☐ 2 yıl ve altı	☐ 3 - 5 yıl	☐ 6 - 10 yıl	☐ 10 yıl ve üzeri	

B- Sendikal Bağlılık

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek,her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.	1	2	3	4	5
2	Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her işçinin görevidir.	1	2	3	4	5
3	İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
4	Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalıdırlar.	1	2	3	4	5
5	Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.	1	2	3	4	5
6	Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.	1	2	3	4	5
7	Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.	1	2	3	4	5
8	Sendikanın başarılı olması için, normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde bir çaba göstermeye hazırım.	1	2	3	4	5

Sayın katılımcı lütfen yan taraftaki ölçeği kullanarak soruları cevaplayınız. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı ifadelerin yanında yer alan kutucuklara işaretleyiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
9	Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız iş yerinde de rahatlıkla çalışabilirim.	1	2	3	4	5
10	Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.	1	2	3	4	5
11	Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsedirim.	1	2	3	4	5
12	Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.	1	2	3	4	5
13	Sendikanın yayınlarını (bülten, vb) okumaya değer bulmuyorum.	1	2	3	4	5
14	Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.	1	2	3	4	5
15	Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.	1	2	3	4	5
16	Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17	Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18	Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.	1	2	3	4	5
19	İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.	1	2	3	4	5
20	Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.	1	2	3	4	5
21	İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.	1	2	3	4	5
22	Sendikaya üye olmanın tek nedeni yaptığım işin karşılığını (ücret artışı,terfi gibi) almayı garantilemektir.	1	2	3	4	5
23	Sendikadan çok işime bağlıyım.	1	2	3	4	5
24	İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek, üyenin değil,işyeri sendika temsilcisinin görevidir.	1	2	3	4	5
25	Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
26	Bugüne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyeceğine dayanarak, bu iş yerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	1	2	3	4	5
27	Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin bir kanıtıdır.	1	2	3	4	5
28	Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.	1	2	3	4	5

Sayın katılımcı lütfen yan taraftaki ölçeği kullanarak soruları cevaplayınız. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı ifadelerin yanında yer alan kutucuklara işaretleyiniz.

C- İş Tatmini

		Hic Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Şimdiki işimden “beni her zaman memnun etmesi” bakımından	1	2	3	4	5
2	Şimdiki işimden “beni her zaman memnun etmesi” bakımından	1	2	3	4	5
3	Şimdiki işimden “ara sıra değişik şeyler yapabilme şansını” bakımından	1	2	3	4	5
4	Şimdiki işimden “toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
5	Şimdiki işimden “yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı” bakımından	1	2	3	4	5
6	Şimdiki işimden “yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	1	2	3	4	5
7	İşimden “vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından	1	2	3	4	5
8	Şimdiki işimden “bana sabit bir iş sağlaması” bakımından	1	2	3	4	5
9	İşimden “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
10	İşimden “kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından	1	2	3	4	5
11	İşimden “kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansını” bakımından	1	2	3	4	5
12	Şimdiki işimden “iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	1	2	3	4	5
13	Şimdiki işimden “yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından	1	2	3	4	5
14	Şimdiki işimden “iş içinde terfi olanağımın olması” bakımından	1	2	3	4	5
15	İşimden “kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
16	İşimden “işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
17	Şimdiki işimden “çalışma şartları” bakımından					
18	Şimdiki işimden “çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından					
19	Şimdiki işimden “yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından					
20	Şimdiki işimden “yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından					

D- Örgütsel Bağlılık

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	Duygusal Bağlılık					
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu işyerinde geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	İşyerime karşı güçlü bir aidiyet duygum yok.					
3	Bu işyerinin benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
4	Bu işyerinin sorunlarını gerçekten de kendi sorunlarım gibi hissediyorum.					
5	Bu işyerinde kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
6	Bu işyerinde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
	Devam Bağlılığı					
7	Şu anda şirketimde kalmam, bir istek olduğu kadar zorunluluktur.					
8	İstesem bile şu anda şirketimden ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9	Şu an bu şirketten ayrılmam, hayatımın büyük kısmının alt üst olmasına yol açar.					
10	Bu şirketten ayrılmanın getireceği az sayıdaki olumsuzluklardan biri, alternatif kısıtlıdır.					
11	Bu şirketten ayrılmayı düşünemeyecek kadar az seçeneğim var.					
12	Bu şirkete kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
	Normatif Bağlılık					
13	İşyerime çok şey borçluyum.					
14	Buradaki insanlara karşı sorumluluk hissettiğim için işyerimden şu anda ayrılmam.					
15	Şu anda işyerimden ayrılmak benim için daha avantajlı görünse de bunun doğru olmadığını hissediyorum.					
16	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
17	İşyerimden şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissedirim.					
18	Bu işyeri benim sadakatimi hak ediyor.					