

KAMU SENDİKALARININ SAĞLADIKLARI FAYDALARIN ÜYELERİNİN AİDİYET DUYGULARINA ETKİLERİ: YALOVA ÖĞRETMENLERİ ÖRNEĞİ

Orhan Koçak¹ - Atalay Başar²

ÖZET

Kamu görevlileri sendikalarının ortaya çıkışında en önemli faktör, işçi sendikalarıdır. 19.yüzyılda işçi sendikaları işverene karşı hak kazanım mücadeleleri verirken, kamu çalışanları, bütün dünyada, devletin sağladığı hukuki statü ayrıcalığına ve iş güvencesine sahiptiler. Dünya'da demokratik hak ve hürriyetlerin yaygınlaşması, devlet organizasyonlarının yapısının değişmesi, kamu görevlileri ile kamu işçilerinin fonksiyonlarının benzerlikleri kamu sendikacılığının ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

Türkiye'de öğretmenler, diğer tüm kamu çalışanlarına oranla sendikalaşma konusunda daha istekli ve gayretlidirler. Çok sayıda sendikaya sahip olan eğitim çalışanlarının sendikalaşma oranı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2013 verilerine göre %64,6'dır. Yalova ilinde ise oran %83'tür. Bu çalışmada Yalova'da faaliyet gösteren eğitim sendikalarının sağladıkları faydaların üyelerinin aidiyet duygularına etkileri incelenecektir. Çalışmanın teorik kısmında örgütsel bağlılık ve sendikal bağlılık konuları yer almaktadır. Alan araştırmasında, Gordon ve arkadaşlarının hazırladıkları sendikal bağlılık ölçeğinin, Bilgin tarafından hazırlanan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. İstatistik programı kullanılarak frekans ve çapraz tablolar düzenlenmiş olup, elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Sendikal Bağlılık, Memur Sendikaları

¹ Doç. Dr., Yalova Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (okocak@yalova.edu.tr)

² Öğretmen, Yalova İl Millî Eğitim Müdürlüğü (aysube@gmail.com)

THE EFFECTS OF THE BENEFITS OF PUBLIC SERVANT UNIONS ON THEIR MEMBERS' SENSE OF BELONGINGS: THE CASE OF TEACHERS IN YALOVA

Orhan Koçak - Atalay Başar

ABSTRACT

Labor unions are the most important factor in the emergence of public servant unions. In the 19th century, when labor unions were struggling for their rights against the employer, public servants had legal status and job security privileges all over the world. The spread of democratic rights and freedoms in the world, the changing nature of government organizations, similarities of function of public servants and public workers have been instrumental in the emergence of public servant unionisms.

Teachers in Turkey, compared to all other public employees are more willing and diligent about unionisation. According to 2013 data of the Ministry of Labor and Social Security, the unionisation rate of education employees who have many different unions is 64.6%. This unionisation rate for the province of Yalova is %83. In this study, the effects of the benefits of the public servant unions are in Yalova on their members' sense of belonging will be examined. In the theoretical part of the paper, organizational commitment and union commitment issues are studied. In the survey part of the paper, commitment of unionisation scale which was prepared by Gordon and his colleagues. Turkish version of the survey translated by Bilgin will be used. The data will be analyzed by using frequency and cross tables.

Keywords: Organizational Commitment, Union Commitment, Public Servant Unions

GİRİŞ

Küreselleşme, rekabet, iletişim teknolojileri, teknolojik yenilikler, yönetim alanındaki yeni yaklaşımlar ve neo-liberal uygulamalar gibi pek çok faktör çalışanların dünya genelinde sendikalaşma oranlarını düşürmektedir. Çalışanlara sağladıkları ekonomik ve sosyal kazanımlar, işverene karşı üretimin gücünü temsil etmesi ve demokratik çoğulcu yaşama sağladığı katkılar, sendikaların üye sayılarını korumalarını ve arttırmalarını gerekli kılmaktadır. O nedenle sendika üyelerinin sendikalarına karşı bağlılık duygusu içerisinde olmaları önem kazanmıştır. Dolayısıyla, üyelerin sendikal bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve sendikaların bu doğrultuda hizmetler sunması, önlemler alması, sendika yönetimi için önem arz etmektedir.

Bu çalışma ile elde edilen veriler değerlendirildiğinde, öğretmenlerin üye oldukları kamu sendikalarına örgütsel bağlılıklarının artırılması için öncelikle üyelerin hak ve çıkarları doğrultusunda beklentileri karşılanmalıdır. Ayrıca, sendikalar ile üyelerin iletişim kanallarının yeni yaklaşımlar kullanılarak açık olması, üyelerin sosyal etkinliklerini birikim ve tecrübelerini artıracak faaliyetlerin yapılması ve üyelerin değerleri ile uyumlu çalışmalar sendikal bağlılığı ve üyelerin aidiyet duygularını olumlu etkileyecektir.

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, örgüt elemanlarının örgütle aralarındaki bağın bir ifadesidir. Bir işyeri olarak düşündüğümüzde çalışanların örgüte karşı hissettikleri bağı ifade eder. Bu anlamda örgütsel bağlılık duygusu, örgütün başarısını pozitif veya negatif yönde etkilemektedir. 1950'li yıllardan itibaren üzerinde durulmasına rağmen tanımında mutabık kalınmamasının nedeni, farklı disiplinler tarafından incelenmiş olmasıdır (Bayram, 2014, 132). Örgütsel bağlılık örgütlerin varlıkları için hayati bir önem taşımaktadır. Bu noktada örgütsel bağlılığı olan üyeler, örgüt için daha uyumlu ve daha üretkendir. Ancak yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın ya tutumsal (duygusal) ya da davranışsal bir temele dayandığı kabul edilmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde farklı sınıflandırmalar görülmektedir. Etzioni'nin sınıflandırmasında ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç tür bağlılık görülmektedir (Bayram, 2014, 129). Ahlaki bağlılıkta örgütün amaçları, değerleri ve normları birey tarafından tamamen kabul edilmiştir. Hesapçı bağlılıkta ise örgütle üye arasında alış veriş temelinde

ilişki vardır. Üyelerin örgüte katkısı ve karşılığında örgütten alacakları esasır. Yabancılaştırıcı bağlılık ise bireyin davranışlarının sınırlandırılmasıyla, bireyin örgüte bağlılık duymamasıyla birlikte üyeliğini devam ettirmesidir. O'Reilly ve Chatman ise örgütsel bağlılığı üçe ayırmışlardır (O'Reilly, 1986, 495). Paylaşılmış değil sadece ödül kazanmaya dayalı uyum bağlılığı, Etzioni'nin hesapçı bağlılığı ile aynı anlamı taşımaktadır. Balcı'da benzer şekilde bir sınıflandırma yaparken uyum bağlılığı, özdeşleşme ve içselleştirmeyi ifade etmektedir (Balcı, 2003, 28). Uyum bağlılığında dikkati çeken durum aynı Etzioni'de ve O'Reilly ve Chatman'de açıklandığı gibi bireyin cezadan kaçınmak ya da ödül almak temelinde bir bağlılığı olduğudur (Bayram, 2014, 137).

Tablo 1: Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar

Duygusal Bağlılık	Devamlı Bağlılık	Normatif Bağlılık
Bireylerin örgütlerin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimstedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Örgütlerin istedikleri üyelerdir. Kendilerini örgüte adanmışlardır.	Bireylerin örgütlere verdikleri ya da yaptıkları yatırımdan dolayı bağlı olma durumudur. Birey örgütte kalmasını zorunluluk olarak görmektedir. Ayrıldığında daha az seçeneğe sahiptir ya da hiç seçeneği yoktur.	Bireyin, örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarını düşünerek, örgütte kalmanın kendisi için bir görev olduğunu hissetmesidir. Bir minnettarlık gereği örgüttedirler.

Kaynak: GÜNEY, Salih, **Örgütsel Davranış**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2012, (Tablo kitaptan derlenmiştir)

1.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık, bireylerin buldukları örgütte rol davranışına ne denli uygun davrandığı ve sadakat, inanç ve benimsemenin bir ifadesidir (Demirbilek ve Çakır, 2011, 127). Bu durum örgütlerin, varlıklarını amaçları doğrultusunda sürdürebilmeleri için örgütsel bağlılığı artıracak ya da azaltacak durumların ortadan kaldırılması yönünde tedbirler almalarını ve uygulamalar yapmalarını gerekli kılmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır (Bayram, 2014, 130). Ancak bu faktörlerin hangilerinin örgütsel bağlılığı ne derece etkilediği konusunda kesin ifadelere ulaşılamamıştır. Örneğin 1990 yılında Oliver tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin nispi olarak daha az, ödüllerin ve iş değerlerinin daha etkili olduğu gözlemlenmiştir (Oliver, 1990, 517).

Tablo 2: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

KİŞİSEL FAKTÖRLER	ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER	ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER
İş Beklentileri Psikolojik Sözleşme Kişisel Özellikler	İşin Niteliği ve Önemi Yönetim Ücret Gözetim Örgütsel Kültür Örgütsel Adalet Örgütsel Ödüller Takım Çalışması Örgütün Bulunduğu Sektörün Durumu	Yeni İş İmkanları Profesyonellik İşsizlik Oranı Ülkenin Sosyal ve Ekonomik Durumu Sektörün Durumu

Kaynak: DOLU, Banu, Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Bir Araştırma”, YL Projesi, 2011.

1.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Tablo 3: Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bağımlık ve Performans	Bağımlılık ve Devamsızlık	Bağımlılık ve İşe Geç Kalma	Bağımlılık ve Çalışan Devir Oranı	Bağımlılık ve Stres
Beklenen düzeyde güçlü bir ilişki yoktur, zayıf bir ilişki vardır.	Yapılan çalışmalarda bağlılık derecesi ile devamsızlık arasında negatif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ancak buna rağmen farklı sonuçlara ulaşan çalışmalarda mevcuttur. Bu noktada çalışanın demografik ve kıdem durumunun etkili olduğu görülmüştür.	Bağımlılıkla işe geç kalma arasında negatif ilişki mevcuttur.	Örgütler için çalışan devir oranının yüksekliği istenmeyen bir durumdur. Yapılan araştırmalar bağlılıkla devir oranı arasında negatif bir ilişkiyi ortaya koymaktadır.	Örgütsel bağlılığın yüksek olması durumunda örgütsel zorluklardan etkilenme daha fazla olacaktır. Bu onların hassasiyetlerinden kaynaklanmaktadır. Örgütsel bağlılığın kişiye güven ve ait olma duygusu kazandırdığı ve bu duygularında stresin olumsuz etkilerini azalttığı belirtilmektedir.

Kaynak: GÜNEY, Salih, **Örgütsel Davranış**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2012, (Tablo kitaptan derlenmiştir)

Örgütsel bağlılığın üyelere ve örgüte olumlu ve olumsuz sonuçları olmaktadır. Bir diğer anlamda, bağlılık düzeyi değiştikçe olası sonuçların da değişmesi kaçınılmazdır (Akgül, 2014, 27). Örgütsel amaçlar üyeler tarafından kabul görmediği durumda, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasına sebep olacaktır. Örgütsel bağlılığın üyeler üzerindeki en önemli etkileri, davranışsal boyutta görülmektedir. Bu sonuçlara örnek olarak iş doyumunu, katılım, örgütte kalma arzusu ve güdülenmenin bağlılıkla pozitif ilişki içerisinde olduğu, iş değiştirme ve devamsızlıkla negatif bir ilişki içeri-

sinde olduğu görülmektedir (Bayram, 2014, 134). Örgütsel bağlılığın performans, devamsızlık, işe geç kalma, stres ve işten ayrılma niyeti gibi iş davranışlarıyla olan ilişkisi yukarıdaki tabloda gösterilmektedir.

2. SENDİKAL BAĞLILIK

Sendikal bağlılık, üyenin sendikayı ne derecede, nasıl ve hangi şartlar altında desteklemeye hazır olduğunu gösteren bir kavram olarak, örgütsel bağlılık kavramından ortaya çıkmıştır. Sendikal bağlılık konusunda en çok dikkat çeken, Gordon'un yapmış olduğu çalışmadır. Bu çalışmada, sendikal bağlılığın dört boyutunun "sendikaya sadakat", "sendikaya karşı sorumluluk", "sendika için çaba sarf etmede gönüllü olma" ve "sendikalılığın önemine inanma" olarak belirtilmiştir (Gordon, 1984, 37). Çalışma ile sendika üyelerinin sendikalarından memnuniyet düzeyleri, sendikalarına bağlılık durumları, sendikal faaliyetlere katılım durumları ve sendikadan beklentilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, sendikanın nasıl algılandığı cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi, sendikaya üyelik süresi gibi bağımsız değişkenlerine göre karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir (Akbiyık, 2014, 38 ve Sağlık-Sen, 2012, 15).

Türkiye'de sendikal bağlılık alanında iki temel çalışma dikkat çekicidir. Bu çalışmalardan ilki 2003 yılında Bilgin tarafından yapılmıştır. Bu çalışma Gordon ve arkadaşlarının geliştirdiği sendikal bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlamasıdır (Bilgin, 2003, 13). Bir diğer çalışma da Demirbilek ve Çakır tarafından 2004 yılında yapılmıştır. Bu çalışma sendikal bağlılığı etkileyen değişkenlerin ortaya konulması ve sendikal bağlılığın sonuçları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlı yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda sendikal bağlılığı etkileyen değişkenler; demografik değişkenler, sendikalara yönelik genel tutum, sosyal psikolojik etkenler ve sendikal hareket olarak tespit edilmiştir (Demirbilek, 2004, 71).

Tablo 4: Sendikal Bağlılığın Boyutları

Gordon ve Arkadaşlarına göre	Newton ve Shore ile Sverke ve Sjöberg'e göre	Trimpop'a göre
<ul style="list-style-type: none"> • Sendikaya Sadakat • Sendikaya Karşı Sorumluluk • Sendika İçin Çaba Sarf etme Konusunda Gönüllü Olma • Sendikalılığın Önemine İnanma 	<ul style="list-style-type: none"> • Araçsal Bağlılık • Değerlere Dayalı Bağlılık 	<ul style="list-style-type: none"> • Sendikanın İşlevselliği • Sendikaya İlişkin Davranış Eğilimleri (İsteklilik ve Sorumluluk)

Kaynak: GÜNEY, Salih, **Örgütsel Davranış**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2012, (Tablo kitaptan derlenmiştir)

Sendikaya bağlılık düzeyi ve türü, üyenin sendikayı ne derece, nasıl ve hangi şartlarda desteklemeye hazır olduğunun bir göstergesidir. Buna göre “Yabancılaşmış Üye” sendikaya bağlılık duymaz, sendikal faaliyetlere katılmaz ve her an üyelikten çekilebilir. “İşlevsel Üye” rasyonel düşünür, üyeliğini sürdürmesi sendikanın etkinliğine bağlıdır ve ücretlerin, çalışma şartlarının iyileştirilmesi yönündeki sendika faaliyetlerini desteklemesi beklenir. “İdeolojik Üye” sadece değerlere bağlılıkla hareket eder, sendika başarılı olmasa da sendikal faaliyetleri desteklemeye devam eder. “Adanmış Üye” hem araçsal hem de değerlere dayalı bağlılık boyutlarında yüksek derecede sadakati vardır ve en aktif üyelerdir (Bilgin, 2014, 16).

Tablo 5: Sendikal Bağlılık Düzeyleri

Yabancılaşmış Üye	İşlevsel Üye	İdeolojik Üye	Adanmış Üye
- Sendikaya bağlılık duymaz - Sendikal faaliyetlere katılmaz - Her an üyelikten çekilebilir	-Rasyonel düşünür -Üyeliğini sürdürmesi sendikanın etkinliğine bağlıdır -Ücretlerin, Çalışma şartlarının iyileştirilmesi yönündeki sendikal faaliyetlere katılır	-Sadece değerlere bağlıdır -Sendikanın başarılı olması ya da olmaması onu etkilemez	-Değersel ve araçsal bağlılıkları yüksektir -Yüksek sadakat vardır -En aktif üyedir

Kaynak: Akbıyık, Nihat, “Sendika Üyeliği Ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar”, İnönü Üniversitesi Hikmet Yurdu Dergisi, 5 (9), s. 37-64, 2012.

Sendika üyeliğini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler ülkeden ülkeye de farklılıklar gösterebilir. Bu farklılıklara rağmen sendika üyeliği ve üye kalma nedenlerini etkileyen temel unsurlar dört madde altında toplanabilir (Mahiroğulları, 2000, 111):

- Ülkenin ekonomik ve sosyal yapısı
- Sektörün yapısı
- Sendikanın yapısı ve faaliyetleri
- İşçi ve işçinin özellikleri
- İşyeri ve işverenin yapısı ve özellikleri

Ülkelerin genel ekonomik yapısının makro unsurları olan enflasyon, işsizlik ve istihdam durumları, milli gelir dağılımı gibi hususlar işçi-işveren ilişkilerinde belirleyici bir faktördür. Bu değişkenler ülke ekonomisi aleyhine bir durumda ise işçi-işveren ilişkilerinde bir gerilme meydana gelecektir.

Sendikal üyelikle sendikaya bağlılık konusunda dikkat çekici bir konu, işletmenin bulunduğu sektördür. Yüksek düzeyde iş standartlaşması olan madencilik, inşaat, imalat ve toptan ticaret sektörlerinde sendikalaşma daha yük-

sek olmaktadır (Akbiyık, 2012, 60). Ayrıca sendikalara yönelik olumsuz tutumlar da bağlılığı etkilemektedir (Dursun, 2014, 41). Urhan ve Selamoğlu'nun yaptığı bir çalışmada, sendikalara yönelik önemli bir güven sorununun olduğu dikkati çekmektedir. "Türkiye'de sendikalar güvenilir örgütlerdir" sorusuna yönelik elde edilen ortalama puan hiç sendika üyesi olmayanlarda 2,44, daha önce üye olanlarda 1,96 ve sendika üyesi olanlarda ise 2,79 olarak elde edilmiştir. Yine aynı çalışmada sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruduğunu düşünenlerin oranı %7,6 gibi oldukça düşük bir düzeydedir (Urhan&Selamoğlu, 2008, 192).

Sendika üyelerinin üyelik tercihleri ile sendikaların siyasi duruşları ve değerleri arasında da önemli bir ilişki söz konusudur. Koçak ve Şahin'in 2011 yılında yaptıkları çalışmada katılımcıların %58,5'i sendikalarının değerleri ile kendi değerlerinin örtüşüğünü ifade etmişlerdir (Koçak, Şahin, 2011). Ayrıca çalışanların sınıf bilincinin güçlü olduğu durumlarda, sendikal üyelik ve sendikal bağlılık artacaktır. Bu bağlamda sınıf bilincinin oluşmasını engelleyen ya da geciktiren sebepler sendikalaşmayı da olumsuz etkileyecektir. Çalışanların, yaş, cinsiyet, eğitim, iş tecrübeleri, kıdemleri, sendikal tecrübeleri, evli ya da bekâr olmaları, daha önce yaşadıkları işsizlik durumları gibi faktörler, sendikaya üye olmalarını ya da sendikal bağlılıklarını etkilemektedir.

3. ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araçlar

Çalışmada Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller tarafından geliştirilen 48 maddelik Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan tarafından 28 maddeye indirgenmiş hali kullanılmıştır. Ölçekteki likert cevap sayısı 5 yerine 3 olarak alınmıştır. Anketler okullardaki öğretmenlerle görüşülüp, gönüllülük esasına göre tesadüfi olarak dağıtılmıştır. Deneklere anketin anonimlik özelliğinin olduğu ve herhangi bir sendika tarafından yapılmadığı belirtilmiştir. Demografik bilgiler konusunda yalnızca cinsiyet bilgisi istenmiştir. SPSS Programından yararlanarak yaptığımız ankete güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Ankete ait alfa değeri 0,72 çıkmış olduğundan, uygulama istatistikî olarak güvenilir bulunmuştur.

Tablo 6: Güvenilirlik Testi

Cronbach's Alpha Güvenilirlik Değeri	Analiz sonunda kalan soru sayısı
,721	21

3.2. Örneklem

Çalışmanın örnekleme, Yalova ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu okullarındaki öğretmenler olup, sendika ayrımı gözetilmeksizin, sendika üyesi 200 öğretmenden oluşmaktadır. Ankete katılanlar hakkında üyelik süresine ve cinsiyete göre istatistikî veriler aşağıya çıkarılmıştır.

Tablo 7: Üyelik Süresine Frekans Değerleri

Süre	Frekans	% Oran
1-5	92	46,0
6-10	47	23,5
11-15	30	15,0
16 ve üstü	31	15,5
Toplam	200	100,0

Ankete katılan öğretmenlerin sendika üyelik süresine göre dağılımlarına göre en çok katılım 1-5 yıl üyelik süresi bulunan öğretmenlerin katıldığı görülmektedir. En az katılım ise 11-15 yıl ve üstü üyelik süresine sahip öğretmenler katılmıştır. Anket okullarda öğretmenlerin istekleri üzerine doldurulmuştur. Ankete katılım konusunda herhangi bir orana bağlı kalmak üzere anket formları dağıtılmamıştır. Ayrıca ankete katılanların %37'si kadın, %63'ü erkek olmuştur. Ankete katılımın gönüllülük ilkesi çerçevesinde gerçekleştirilmesi nedeniyle cinsiyet faktöründe de ankete başlamadan önce herhangi bir oran hedeflenmemiştir.

3.3. Anket Sorularının Çapraz Tablolar İle Değerlendirmesi

Tablo 8: Cinsiyete Göre Sendikaya Bağlılık Durumu

Sendikama bağlılık duymuyorum		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	25	32	57
	% Cinsiyet	35,7%	26,4%	29,8%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	26	33	59
	% Cinsiyet	37,1%	27,3%	30,9%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	19	56	75
	% Cinsiyet	27,1%	46,3%	39,3%
Toplam	Katılımcı Sayısı	70	121	191

Olumsuz önerme içeren “sendikama bağlılık duymuyorum” sorusuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde 75 katılımcı katılmıyorum cevabını vererek %39,3 oranı ile sendikasına bağlılık duyduğunu ifade etmiştir. 59 katılımcı ise %30,9 oran ile Kararsızım cevabını vermişlerdir. Katılıyorum ve kararsızım cevabını verenlerin oranını ise %60,7’dir. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla sendikalarına bağlılıklarını daha yüksek derecede ifade etmişlerdir.

Tablo 9: Cinsiyete Göre Sendikaya Üye Kazandırma Durumu

Sendikamdan üye olunması gereken örgüt olarak bahsedirim		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	26	67	93
	% Cinsiyet	35,6%	54,9%	47,7%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	19	28	47
	% Cinsiyet	26,0%	23,0%	24,1%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	28	27	55
	% Cinsiyet	38,4%	22,1%	28,2%
Toplam	Katılımcı Sayısı	73	122	195

Sendikalılığın sadakat faktörüne ait olan bu soruya deneklerin toplamda %47,7’i “Katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Erkek sendika üyeleri %55 oranıyla kadın üyelere göre daha yüksek bir değerde katılıyorum cevabını vermiştir. Verilerden “Erkek” öğretmenlerin üyesi oldukları sendikalara “Kadın” öğretmenlere göre daha fazla üye kazandırma eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 10: Üyelik Süresine Göre Sendikaya Üye Kazandırma Durumu

Sendikamdan üye olunması gereken örgüt olarak bahsedirim		Üyelik süresi				Toplam
		1-5	6-10	11-15	16 ve üstü	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	35	27	13	18	93
	% Üyelik süresi	38,5%	57,4%	48,1%	60,0%	47,7%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	29	7	7	4	47
	% Üyelik süresi	31,9%	14,9%	25,9%	13,3%	24,1%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	27	13	7	8	55
	% Üyelik süresi	29,7%	27,7%	25,9%	26,7%	28,2%
Toplam	Katılımcı Sayısı	91	47	27	30	195

200 katılımcıdan 195 cevabın verildiği soruda öğretmenlerin, üyelik sürelerindeki artışla, “arkadaşlarıma sendikamdan üye olunması gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim” cevapları arasında çok açık pozitif ya da negatif bir ilişki görülmemektedir. Bununla birlikte üyelik süresindeki artışla beraber, üyelerin sendikalarına üye kazandırmak için çok baskın olmasa da gayretli oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 11: Cinsiyete Göre Sendikadan Yarar Elde Etme Durumu

Ödenen aidatların karşılığı yeterince alınmıyor		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	34	65	99
	% Cinsiyet	45,9%	52,4%	50,0%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	25	25	50
	% Cinsiyet	33,8%	20,2%	25,3%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	15	34	49
	% Cinsiyet	20,3%	27,4%	24,7%
Toplam	Katılımcı Sayısı	74	124	198

Üye aidatları, sendikal maliyet bileşenlerindedir. Tablo 11’in verilerine göre yüksek katılımı cevaplandırılan soruya %50 oranında aidatların karşılığı alınmadığı cevabı verilirken %25,3 oranında da kararsızım cevabı verilmiştir. Aidatların devlet tarafından karşılanmasına rağmen üyeler üzerinde yüksek bir beklentiye neden olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre tabloyu değerlendirdiğimizde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre aidatlarının karşılığını alma konusunda daha yüksek beklentiye sahip oldukları söylenebilir. Dolayısıyla, Tablo 11’in verilerine göre, ödenen aidatların karşılığı olarak sendikaların üyelerine yeteri kadar fayda sağlamadığı kanaati ortaya çıkmaktadır.

Tablo 12’nin verileri incelendiğinde “üyelik süresi” ile “üyeler ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar” sorusu arasında istatistiksel olarak pozitif ya da negatif anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Ancak, 6-10 yıl üyelik süresine sahip öğretmenlerin aidatlarının karşılığını alma konusunda %61,7 gibi oldukça yüksek bir beklenti içerisinde olduğu görülmektedir. Ayrıca, “Katılıyorum” cevabını verenlerin içerisinde en düşük olarak %43,3 oranında sonucun varlığı, aidat konusunda yeteri kadar karşılık alınmadığını göstermektedir. Sendikaların, sendikal sadakati ve dolayısıyla sendikal bağlılığı artırmak için toplanan aidatların karşılığı olarak sendikal

hizmet konusunda daha etkin çaba içerisinde olmaları gerektiği söylenebilir.

Tablo 12: Üyelik Süresine Göre Sendikadan Yarar Elde Etme Durumu

Ödenen aidatların karşılığı yeterince alınmıyor		Üyelik süresi				Toplam
		1-5	6-10	11-15	16 ve üstü	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	41	29	16	13	99
	% Üyelik süresi	45,1%	61,7%	53,3%	43,3%	50,0%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	27	10	5	8	50
	% Üyelik süresi	29,7%	21,3%	16,7%	26,7%	25,3%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	23	8	9	9	49
	% Üyelik süresi	25,3%	17,0%	30,0%	30,0%	24,7%
Toplam	Katılımcı Sayısı	91	47	30	30	198

Tablo 13: Üyelik süresine Göre Sendikaya Katılma Durumu

Sendikaya katılmam doğru karar		Üyelik süresi				Toplam
		1-5	6-10	11-15	16 ve üstü	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	56	30	26	26	138
	% Üyelik süresi	61,5%	65,2%	86,7%	83,9%	69,7%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	27	11	3	4	45
	% Üyelik süresi	29,7%	23,9%	10,0%	12,9%	22,7%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	8	5	1	1	15
	% Üyelik süresi	8,8%	10,9%	3,3%	3,2%	7,6%
Toplam	Katılımcı Sayısı	91	46	30	31	198

Tablo 13'ün verileri incelendiğinde sendikaya katılma kararının doğru olduğuna inanan üyelerin üyelik süresi incelendiğinde, üyelik süresi artışıyla, üyelik kararının doğruluğuna inanma arasında pozitif yönde bir eğilimin olduğu görülmektedir. 16 yıl ve üstü sendika üyeliği olan öğretmenlerin % 83,9 oranla bu soruya "Katılıyorum" cevabını vermeleri, üyelik süresi fazla olan öğretmenlerin sendikal aidiyetlerinin yüksek olduğu sonucunu vermektedir. Tablo 13'ün verilerine göre, sendikaya katılımı olumlu görenlerin %69,7 gibi yüksek bir oranda çıkması, sendika üyeliğinin üye olmama durumundan çok daha fazla etkili olduğu şeklinde görüldüğü belirtilebilir.

Tablo 14: Cinsiyete Göre Değerler ilişkisi

Sendikamın değerleri ile benim değerlerim farklıdır		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	17	40	57
	% Cinsiyet	23,3%	32,0%	28,8%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	20	22	42
	% Cinsiyet	27,4%	17,6%	21,2%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	36	63	99
	% Cinsiyet	49,3%	50,4%	50,0%
Toplam	Katılımcı Sayısı	73	125	198

Tablo 14'ün verileri incelendiğinde yüksek katılımın olduğu görülen "sendikamın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklı" sorusuyla öğretmenlerin kadın ve erkek olarak birbirine yakın bir yüzde ile "Katılmıyorum" cevabını vermişlerdir. Bu oran erkeklerde % 50,4, kadınlarda %49,3, toplamda ise %50'dir. Erkek ve kadın öğretmenlerin sendikaya üye olurken, kendi değerleri ile sendikamın değerlerini dikkate alma konusunda, aynı eğilime sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin sendikaya üye olurken kendi değerleri ile sendikaların değerlerine önem verdikleri anlaşılmaktadır. Üyelik için değerleri dikkate almayan katılımcıların oranının %28,8 olduğu görülmektedir. Bu veriden, sendika üyesi öğretmenlerin, önemli bir kesimi faydacı yaklaşımla sendikaya üye oldukları ve bu yaklaşımın erkek üyelerde kadın üyelere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 15: Üyelik Süresine Göre Değerler ilişkisi

Sendikamın değerleri ile benim değerlerim farklıdır		Üyelik süresi				Toplam
		1-5	6-10	11-15	16 ve üstü	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	25	13	10	9	57
	% Üyelik süresi	27,2%	28,9%	33,3%	29,0%	28,8%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	22	11	1	8	42
	% Üyelik süresi	23,9%	24,4%	3,3%	25,8%	21,2%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	45	21	19	14	99
	% Üyelik süresi	48,9%	46,7%	63,3%	45,2%	50,0%
Toplam	Katılımcı Sayısı	92	45	30	31	198

200 katılımcıdan 198'inin cevaplandığı bu soruda yüksek katılım görülmektedir. Katılımcıların karasızlarla birlikte katılmıyorum cevabını vererek değerlerin önemli olduğunu ifade eden öğretmenlerin oranı %71,2'dir. Değerlere dikkat etmediğini ifade edenler ise %28,8'dir. Sendikaya üyelik süresinin değerler yönünden sendika üyeliği ilişkisi incelendiğinde 11-15 yıl aralığındaki üyelerin %63,3 oranında, diğer üyelik sürelerine göre, değerlerin üyelikte önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir. 11-15 yıl üyelik süresine sahip öğretmenlerde kararsızım cevabını verenlerin oranı oldukça düşüktür. Bu veride, sendikaya üyelikte değerlerin önemi ile üyelik süresi arasında pozitif ya da negatif bir ilişki görülmemektedir. Bununla birlikte kararsız üyelerin cevapları da dikkate alındığında bütün üyelik süreleri içinde değerlerin önemli olduğu anlaşılmaktadır. Sendikaların sahip oldukları değerlerin, sendikal bağlılığa ve aidiyete önemli bir katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

Tablo 16: Cinsiyete Göre Yaptığı İşin Karşılığını Alma Durumu

Sendikaya yaptığım işin karşılığını almak için üye oldum		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	27	48	75
	% Cinsiyet	37,0%	38,1%	37,7%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	12	16	28
	% Cinsiyet	16,4%	12,7%	14,1%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	34	62	96
	% Cinsiyet	46,6%	49,2%	48,2%
Toplam	Katılımcı Sayısı	73	126	199

Sendikanın önemine inanma faktörü için soru yük değeri fazla olan soruya, 200 katılımcıdan 199'u cevap vermişlerdir. Toplamda %48,2 oranında bu soruya katılmıyorum cevabı verilmiştir. Kamu görevi yapan öğretmenlerin özlük hakları, görev ve sorumlulukları devlet tarafından belirlenmektedir. Sendikalar katılımcı demokratik anlayış çerçevesinde sosyal taraf olarak hazırlanan mevzuatlara görüş bildirerek müdahil olmaktadır. Bu gerçeğe tabloya bakıldığında; erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin sendikaya üye olurken "sendikaya üye olmamın tek nedeni yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, sosyal haklar gibi) alabilmektir" sorusuna benzer eğilimde cevap verdikleri görülmektedir. Tablo 16 incelendiğinde erkek ve kadın öğretmenlerin, sendikaların faydasının yetersiz olduğu kanaatini taşıdıkları görülmektedir.

Tablo 17: Üyelik süresine Göre Yaptığı İşin Karşılığını Alma Durumu

Sendikaya yaptığım işin karşılığını almak için üye oldum		Üyelik süresi				Toplam
		1-5	6-10	11-15	16 ve üstü	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	40	15	16	4	75
	% Üyelik süresi	43,5%	32,6%	53,3%	12,9%	37,7%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	14	10	2	2	28
	% Üyelik süresi	15,2%	21,7%	6,7%	6,5%	14,1%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	38	21	12	25	96
	% Üyelik süresi	41,3%	45,7%	40,0%	80,6%	48,2%
Toplam	Katılımcı Sayısı	92	46	30	31	199

Üyelik süresi ile sendikal fayda sorusu değerlendirildiğinde 16 yıl ve üstü üyeliğe sahip olan öğretmenlerin %80,6 oranında “katılmıyorum” cevabını verdiği görülmektedir. Bu durum üyelik süresinin artmasıyla üyelerin sendikalardan ekonomik ve sosyal kazanımlar konusunda beklentilerinin olmadığını ifade etmektedir. Tablo 17 incelendiğinde, üyelik süresi ile sendikal fayda arasında negatif ya da pozitif bir ilişki görülmemektedir.

Tablo 18: Cinsiyete Göre Sendikadan Gurur Duyma İlişkisi

Sendikanın parçası olmaktan gurur duyuyorum		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	32	75	107
	% Cinsiyet	45,7%	60,0%	54,9%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	26	35	61
	% Cinsiyet	37,1%	28,0%	31,3%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	12	15	27
	% Cinsiyet	17,1%	12,0%	13,8%
Toplam	Katılımcı Sayısı	70	125	195

Sendikaya sadakat faktörüne ait soruya 200 katılımcıdan 195’i cevap vermiştir. Kararsızlarla birlikte sendikasıdan gurur duyanların oranı %86,2’dir. Katılmayanların oranı ise %13,8’dir. “bu sendikanın parçası olmaktan gurur duyuyorum” sorusuna erkek öğretmenler %60, kadın öğretmenler ise %45,7 oranında “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Cinsiyete göre değerlendirme yapıldığında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha güçlü aidiyete sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 19: Üyelik Süresine Göre Üyelerin İsteklerine Önem Verme Durumu

Sendikamda üyelerin isteklerine önem verilmiyor		Üyelik süresi				Toplam
		1-5	6-10	11-15	16 ve üstü	
Katılıyorum	Katılımcı Sayısı	16	10	5	10	41
	% Üyelik süresi	17,4%	22,2%	16,7%	32,3%	20,7%
Kararsızım	Katılımcı Sayısı	32	20	6	9	67
	% Üyelik süresi	34,8%	44,4%	20,0%	29,0%	33,8%
Katılmıyorum	Katılımcı Sayısı	44	15	19	12	90
	% Üyelik süresi	47,8%	33,3%	63,3%	38,7%	45,5%
Toplam	Katılımcı Sayısı	92	45	30	31	198

Olumsuz önerme ile sorulan sendikaların demokratik tutumlarına ait “bu sendikada üyelerin isteklerine önem verilmiyor” sorusuna verilen cevapların üyelik süresi ile ilişkisi Tablo 19’da incelendiğinde 11-15 yıl üyelik süresine sahip öğretmenlerin en yüksek oranla (%63,3) katılmıyorum cevabını vererek sendikalarının isteklerini dikkate aldıklarını belirtmişlerdir. Katılıyorum cevabını vererek üyelerin isteklerinin dikkate alınmadığını ifade eden katılımcılar %20,7 oranında kalmıştır. Üyelik süresi ile isteklerin önemsizliği arasında pozitif ya da negatif bir ilişki görülememektedir. Üyelik süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin sendikalarının isteklerini cevaplandığını belirtmişlerdir. Bu sonuç, üyelerin sendikaları gelecekle için önemli olarak gördüğü şeklinde değerlendirilebilir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Öğretmenler, ekonomik ve sosyal kazanımlar konusunda sendikalardan beklenti içerisindedirler. Elde edilen kazanımlar memnuniyetle ya da hayal kırıklığı ile karşılanmaktadır. Bu durum sendikal bağlılığı etkilemektedir. Bütün sendikaların ve özellikle de yetkili sendikaların kazanımlar konusunda sonuç odaklı çalışması gerekmektedir. Öğretmenler, kamu görevlisi olarak iş garantisine sahip olduklarından, işlerine olan bağlılıkları yüksektir. Öğretmenler kamu görevlisi olarak sahip olduklarına zarar gelmesini istemedikleri gibi çalışma şartlarını ve konumlarını iyileştirmek istemektedirler. Bu anlamda, sendikalar yapacakları faaliyetler, toplu pazarlıklar ve üyelerine sağladıkları katkılar ile üyelerinin durumlarını iyileştirebileceği gibi, sendikal bağlılığı da artıracaklardır.

Sendikal bağlılığı etkileyen birçok faktör vardır. Bunların en önemlilerinden biri sendikaların değerleridir. Öğretmenler, sendikalara üye olurken, sendikanın değerlerine dikkat etmektedirler. Bu durum bazen değerler ekseninde öğretmenlerin kitleler halinde yer değiştirmelerine, istifaların yaşanmasına ya da yeni üyeler kazanılmasına sebep olmaktadır. Öğretmenler için önemli bir diğer konu ise görevde yükselmedir. Sendikalar, görevde yükselme iş ve işlemlerinde, üyelerinin haklarını arama konusunda takipçi olmalıdırlar. Öğretmenler, sendikaları için üye kazandırma eğilimine sahiptirler. Bu konu sendikal bağlılığın bir ifadesidir. O nedenle, sendikalar üye kazandıran öğretmenleri değişik vesilelerle ödüllendirmeli, onurlandırmalıdır. Öğretmenler, sendikalarının okullara gönderdikleri basılı evrakları takip ettiklerinden, kitapçık, broşür vb. belgeler hazırlanırken içerik bakımından üyelerin görüşleri alınmalıdır. Üye aidatlarının karşılığını sendika üyelerinin alamadıkları çalışmadan anlaşılmalıdır. Dolayısıyla, sendikaların sosyal aktiviteler yapmaları, eğitim ve danışmanlık hizmetleri vermeleri ve ekonomik fayda sağlayacak kurumsal anlaşmalar yapmaları beklenmektedir. Sendikalı olmak, üyeler açısından kuruma karşı bir güvence olarak algılanmaktadır. Bu nedenle sendika ile olan ilişkilerini önemsemektedirler. Sendikalar bu güvenin gereği olarak, üyelerin karşılaştıkları sorunlarda onların yanında olduklarını göstermeleri, sendikal bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir.

Sendikaların temsilcileri ile düzenli olarak toplantılar yaparak üyelerinin sorunlarını anlama yönünde çaba gösterecek ve böylece iletişim kanallarını aktif tutacaktır. Gelen bilgiler değerlendirilerek geri bildirim yapılmalıdır. Üyelerin hak arama aracı olarak sendikalarından önemli bir güç aldıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenler, karşılaştıkları sorunlarda üyelerle dayanışma içerisinde hareket etmeyi istemektedirler. Üyelerin, sendikalar için beklenenin üzerinde çaba gösterme eğilimleri sendikal bağlılıklarının bir göstergesidir. Hiçbir beklenti gözetmeden gayret gösteren ve “adanmış üye” olarak nitelendirilen üyeler, sendikalar tarafından önemsenmeli ve hizmet verebilecek kabiliyette olanları sendikal faaliyetlerde görevlendirilmelidir. Bu anlamda, üyelerin büyük bir çoğunluğunun sendikal faaliyetlerde görev alabileceklerini ifade etmeleri de sendikal bağlılık açısından olumlu bir durumdur.

KAYNAKLAR

Akbıyık, Nihat, "Sendika Üyeliği Ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar", İnönü Üniversitesi Hikmet Yurdu Dergisi, 5 (9), 2012, s. 37-64.

Akgül, Zeynep, "Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Matematik Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2014.

Balci, A. Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2003.

BAYRAM, Levent, "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", Sayıştay Dergisi, Sayı: 59, s.125-139, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der59m6.pdf>, 10.03.2014

BİLGİN, S. Leman, "Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:5, Sayı:4, 2003, s.12-31. <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt5.say%C4%B14/5.4%20bilgin.pdf>, 25.04.2014

Demirbilek, Tunç. Çakır, Özlem, Sendikal Bağlılık, İstanbul, Petrol-İş, 2004

Demirbilek, Tunç, Çakır, Özlem, "İkili Bağlılık: Hem Sendikaya Hem de İşletmeye Bağlı Olunabilir mi"? İktisat Fak. Mecmuası, V. 55, N.1, 2011.

DOLU," Banu, Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Bir Araştırma", YL Projesi, 2011.

Dursun, Salih, "Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları", Sosyoloji Konferansları, No: 49 (2014-1) / 33-46

GORDON Michael E., BEAUVAIS Laura L., and LADD Robert T., The Job Satisfaction and Union Commitment Of Unionized Engineers, Industrial and Labor Relations Review, 1984.

GÜNEY, Salih, Örgütsel Davranış, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2012.

KOÇAK Orhan, Ayhan Şahin, "Muhafazakar Düşüncenin Sendikacılığa Bakışı: Kocaeli Örneği", Balkan Studies 4, 2011, s.107-118.

MAHİROĞULLARI, Adnan (2004), "Teorik Çerçevesi ve Dünyadaki Uygulamalarıyla Sendika-Siyaset, Sendika-Siyasal Parti İlişkisi", T.C. Marmara Üniversitesi, I.I.B.F. Dergisi, Cilt: 9 Sayı:1, s.349-371, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/maruuibfd/article/view/5000007359>, 02.05.2014

MAHİROĞULLARI, Adnan, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2013.

Oliver, N., "Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in An Employee-owned Firm: Evidence From the U.K.", Human Relations, vol: 43, 6: 513-526, 1990.

O'Reilly, C. ve Chatman, J. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior, Journal of applied psychology 71, 1986, 3: 492-499.

Sağlık-Sen, Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası, Sendikal Bağlılık, Algı, Memnuniyet ve Beklenti Araştırması, Sağlık-Sen AR-GE Bürosu Aralık 2012.

Urhan, Betül ve Selamoğlu, Ahmet, (2008); "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği", Çalışma ve Toplum, c. 3, s. 171-197.