

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN SENDİKAL BAĞLILIĞINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Kerem ŞAFAK¹
Aysun YEŞİLTAŞ²
Şadiye ŞAFAK³

Özet

Araştırmanın amacı, sendikaya üyesi sağlık çalışanlarının sendikaya bağlılık düzeylerinin ve bu bağlılığı etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Bu araştırma Konya ilindeki bir memur sendikasına üye 320 sağlık çalışanıyla yürütülmüş tanımlayıcı bir çalışmadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak "Sendikaya Bağlılık Ölçeği" ve demografik soruları içeren anket formu kullanılmıştır. Araştırmada katılımcıların %56,5'i sendika aidatını kendisi ödese bile sendikaya üye olacağını; %38,8'i sendikal faaliyetlere katıldığını; %51,4'ü sendikanın kurumda yükselmede ve %50,9'u sendikanın tayin konusunda etkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcıların %39,6'sı sendikanın, üyelerinin sorunlarını çözme konusunda ve %45,6'sı sendikanın toplu görüşmelerde etkili olmadığını ifade etmiştir. Sendikaya bağlılık alt boyutları ile medeni durum, çalışma yılı, ilk sendikası olma ve eğitim açısından anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Sonuç olarak erkek katılımcıların ve idari hizmetlerde çalışanların sendikaya bağlılık düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Sendikaya üyelik süresi ve yaş arttıkça da sendikaya bağlılığın arttığı tespit edilmiştir. Sendikalar, üyelerinin sendikalarına karşı olan güvenini artırmak için çaba sarfetmelidirler.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal Bağlılık, Sağlık Çalışanı.

JEL Kodları: JEL I19, JELJ51

A FIELD RESEARCH ON THE TRADE UNION COMMITMENT OF THE HEALTH SECTOR WORKERS

Abstract

The study aims to determine the level of union commitment of health workers who are members of the union and the factors affecting this commitment. This research is a descriptive study conducted on 320 health workers who are members of a civil servant union in Konya. In the study, the "Union Loyalty Scale" and a questionnaire containing demographic questions were used as data collection tools. In the research, 56,5% of the participants stated that they would be a member of the union even if they paid the union dues themselves; 38,8% of them participated in union activities; 51,4% stated that the union was effective in promotion and 50,9% stated that the union was effective in appointment. In addition, 39,6% of the participants stated that the union was not effective in solving its members' problems and 45,6% stated that the union was not effective in collective negotiations. No significant difference was found in terms of the sub-dimensions of commitment to the union and marital status, the working year, first-time union membership, and education. As a result, male participants and those working in administrative services had high levels of commitment to the union. It has been determined that as union membership duration and age increase, union commitment increases. Trade unions should strive to increase members' confidence in their unions.


Keywords: Trade Union, Union Commitment, Health Worker.


JEL Codes: JEL I19, JELJ51

1.GİRİŞ

Buhar makinasının icadıyla başlayan Sanayi Devrimi işçi sınıfının oluşmasının yanında sendikaların ortaya çıkmasına da neden olmuştur (Tokol, 2015: 23). Bu süreçle başlayan işçilerin çalışma koşullarının zorluğu, düşük ücretler, sağlık sorunları gibi sorunlar neticesinde çalışanlar kötü ve düşük yaşam standartlarında bir hayat sürmeye başlamışlardır. Bunun sonucunda işçiler genel oy hakkı kazanıp, çalışma yaşamında kendi çıkarları için mücadele aracı olarak kurulacak sendikaları yasalaştırmışlardır (Şahin, 2018: 115-143).

¹ Kayseri Üniversitesi, Kayseri, Türkiye, keremsafak66@hotmail.com,  ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2265-7647

² Dr. Öğr. Üyesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye, ayesiltas@erbakan.edu.tr,  ORCID ID: orcid.org/0000-0002-2023-1485

³ Konya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Konya, Türkiye, sirinsdy@hotmail.com,  ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1203-7762

Günümüzde sendikaların çalışma hayatını etkileyen önemli kuruluşlar olduğu inkâr edilemez bir gerçekliktir (Akbiyık, 2012: 62).

Sendikalar, üyelerinin iş güvenliğini korumak, haksız işten çıkarmaları önlemek, daha iyi çalışma koşulları, istihdam mevzuatı, ücret gibi diğer konularla ilgili iyileştirmeler için işçiler ve işverenler arasında toplu pazarlık görüşmelerini yürüten kuruluşlardır (Daud & Tumin, 2013: 125). Sendikalar devlete karşı özerk olmaları, gönüllülük esasına dayanarak kurulmaları, üyeleri tarafından kendi çıkarları için kurulmuş olmaları ve baskı grubu gibi özellikleri nedeniyle sivil toplum örgütü olarak da değerlendirilebilirler (Yorgun, 2007: 318). Ayrıca sendika üyeliğinin bireysel olarak işten çıkarılma olasılığı üzerinde önemli ve büyük bir etkisi olduğu düşünülmektedir (Goerke & Pannenberg, 2011: 819). Diğer taraftan Fiorito ve Padavic'e (2020) göre kamu, sendikaların sadece üyeleri yerine tüm emekçilerin çıkarları doğrultusunda hareket ettiğine inandığında, kamunun sendikalara desteğinin daha güçlü olacağını ifade etmektedir.

Sendikalar, birlik hedeflerine ulaşmayı kolaylaştıracak şekilde gönüllü olarak hareket eden üyelerine bağlıdır. Gordon vd.'ne (1980:480) göre sendika üyelerinin hedeflere ulaşma becerisinin genellikle üyelerin sadakatine, sendikada verilen emeğin amaçlarına olan inancına, üyelerin gönüllü hizmet vermesine ve sendikal bağlılığına bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Sendikalara olan pratik değerinin yanı sıra, sendika bağlılığı üzerine yapılan araştırmalar genel olarak sosyal ve kolektif eylemde yer alan psikolojik süreçlerin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Plimmer ve Blumenfeld'in (2012: 758) çalışmasında da "örgütlenme" stratejisini benimseyen sendikaların daha bağlı üyelere sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda sendikaların üye sayısı, üyelerin sendikaya yönelik tutumları ve sendika içi faaliyetlere katılım sendikaların başarı göstergeleri arasında yer alır. Zira sağlık sektöründe de, sendikalı memur sayısı her geçen gün artmaktadır (Derin & Akbiyık, 2017: 123-124). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2021 istatistik verilerine göre Türkiye'deki sendikalı kamu çalışanı oranı %64.66'dır. Sağlık ve Sosyal Hizmetler iş kolundaki sendikalı kamu çalışanı üye sayısı ise 647.51'dir (Resmi Gazete, 2021). Dolayısıyla yoğun çalışma koşulları, sağlıkta şiddet, sağlık alanında artan sendika ve üye sayısı vs. gibi unsurlar nedeniyle çalışmanın örneklemini sağlık çalışanlarının üye olduğu sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda hizmet sunan bir sendika olarak belirlenmiştir. Bu çalışmanın amacı önemli oranda üye sayısına sahip bir sendikanın üyelerinin sendikal bağlılık düzeyleri ve bu düzeyleri etkileyen faktörlerinin incelenmesidir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sendika Kavramı

Sendika sözcüğü Latince'de bir devletin şehir temsilcisi manasına gelmekte olup "Syndic" kökeninden türemiştir. 19. yüzyılın son çeyreğinde ortak çıkar maksadıyla bir araya gelmiş olan belli bir topluluk ya da belli bir grubu ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır (İnceler, 2012: 4). Başka bir ifadeyle sendika; bir sistemin içerisinde çalışanların müşterek hedefler doğrultusunda birlikte hareket ederek, sosyal ve ekonomik faydalarını korumak ve çalışma koşullarındaki konforu daha iyi hale getirmek için çalışanlar tarafından kurulan tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (Yiğit, 2013: 31-68). Sendika kavramı yaygın anlamda ise, üyelerin çıkarlarını, haksızlığa uğradıklarında haklarını, özgürlüklerini muhafaza etmek ve daha da geliştirmek maksadıyla işverenler ve devlet arasında adaletli, demokratik ve çoğulcu bağ kurmaya çalışan bir yapılandır. Geçmiş dönemlerden günümüze kadar işçiler bu örgütleri kurmak ve yaşatmak için büyük bedeller ödemişlerdir (Özügürlü, 2013: 33-48). Sendika, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. Maddesi'nde "*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar,...*" olarak tanımlanmıştır (Resmî Gazete, 2012: 1). Kısaca sendikalar çalışanların sosyal haklarının korunması çerçevesinde örgütlendiği kuruluşlardır (Yeşiltaş, 2015: 131) ve üyelerinin diline, dinine, ırkına, cinsiyetine, siyasi görüşüne bakmadan, mağdur oldukları her yerde, üyesinin hakkını korumak için mücadele etmelidir (Korkmazer, 2021: 25).

Dünyanın pek çok ülkesinde uzun bir geçmişe sahip olan sendikalar, özellikle ücret pazarlığı mekanizması aracılığıyla çalışanların ücretlerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Wang

ve Ouattara, 2020). 20. yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkan neo-liberal görüşler sonucunda oluşan sosyal, kültürel ve ekonomik farklılaşmalar sendikaları da etkilemiştir. Daha önceki dönemlerde elde etmiş oldukları bu güçlerini bu dönemden itibaren kaybetmeye başlamışlardır. Ekonominin serbest piyasa sürecine geçmesiyle iş hayatı sabit olmayan ve belli bir kuralı bağlı olmayan çalışma türüyle oluşmaya başlamıştır. Yeni düzene adapte olamayan sendikalar, yürütmeyi elinde bulunduranların baskılarıyla güç kaybetmeye başlamışlardır (Çelik, 2006: 19).

2.2. Sendikal Bağlılık

Sendikal bağlılık, üyelerin özellikleri, sosyalleşme, iş rolü faktörleri gibi bazı değişkenlerle ilişkilendirilen, sendikal faaliyetlere katılım düzeyini önemseyen bir kavramdır. Sendikal bağlılık sendikaya duyulan sadakat, sendikaya karşı sorumluluk hissetme, sendika için çalışma isteği ve sendikacılığa önem verme üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Gordon vd., 1980: 482-487). Sendikaya duyulan bağlılığın ilk boyutu olan sadakat, karşılıklı olarak bir ilişkiyi ifade etmektedir. Bu durumda üyelerin bağlı oldukları sendikalarından dolayı gurur duyma ve sendikaya üye olmanın kazandırdığı ayrıcalıklardan faydalanırlar. Bunun sonunda üyeler bağlı oldukları sendikalarında üye olarak kalmak ve süreklilik sağlamak konusunda istekli olurlar (Çakır & Demirbilek, 2004: 24-26). Diğer taraftan iyi çalışma koşulları, istihdam gibi üye hedeflerine ulaşmada sendika desteğinin yetersiz olduğu durumlar, üyelerin sendika sadakat düzeylerinde ve sendikaya katılımında azalmaya neden olabilmektedir (Tetrick vd., 2007: 825). Sendikaya olan bağlılığın ikinci boyutu olan sorumluluk, bir topluluğunun bir ferdi konumunda bulunan bir üyenin, temsil ettiği sendikasının vizyon, misyon ve hedeflerine uygun davranışlarda bulunması, sendikasının çıkarları doğrultusunda davranmasını gerektiğini ifade etmektedir. Sendikaya karşı duyulan sorumluluk gereği üyeler topluluk içinde sendikaların çıkar ve menfaatleri doğrultusunda davranmalıdır. Sendikaya olan bağlılığın üçüncü boyutu olan gönüllü çaba ise, bir sendika mensubunun olağan görev ve sorumlulukları haricinde kendisinden beklenilenden daha fazla çalışma arzusunu ifade etmektedir (Bilgin, 2007: 14). Sendikal sorumluluk ile sendikal çaba birbiriyle karıştırılmaması gereken iki ayrı boyuttur. Sendikal sorumlulukta rutin görevlerden bahsedilirken, sendikal çabadan rutin çabaların daha fazlasının yapılması gerektiği anlaşılmaktadır (Çakır & Demirbilek, 2004: 24-26). Sendikaya olan bağlılığın dördüncü boyutu ise sendikaya inançtır. Sendikanın taşımış olduğu bir ideolojik boyut vardır (Bilgin 2007: 14). Burada bahsedilen inanç inanmayla alakalı olmayıp ideolojik olarak sendikanın taşımış olduğu değerlere inanmayı ifade etmektedir. (Çakır & Demirbilek 2004: 24). İdeolojik bağlılık siyaset ile alakalı olmayıp, mevcut sistemde sendika üyelerinin sosyal ve ekonomik imkanlarının iyileştirilmesidir (Bamberger vd., 1999: 304-318).

Sendikal bağlılığa birçok etki eden faktör bulunmaktadır. Sendikaya üyelik süresi, çalışma yılı, öğrenim durumu, medeni durum, cinsiyet ve yaş sendikaya bağlılığa en çok etki eden demografik faktörlerdir (Snape vd., 2000: 205-230). Sendikal bağlılığı etkileyen bireysel faktörler sendikaya yönelik tutum ve davranışlar ile sendikaya yönelik beklentiler olarak ifade edilirken; sendikaya destek algısı, sendika içi demokrasi ve sendikal sosyalleşme örgütsel faktörleri oluşturmaktadır. Çevresel faktörler ise; endüstri ilişkileri sistemi, işgücü piyasasının özellikleri ve ekonomik yapılardan oluşmaktadır (Köse, 2017: 61-66).

Sendika üyelerinin sendikaya bağlılık sonuçları iki şekilde ortaya konmaktadır. Bunlar sendika üyesinin sendikal katılımı ve sendikal doyuma ulaşmasıdır. Sendika üyesi bir işçi eğer kararlara katılıyor ve doyuma ulaşıyorsa bu üyenin sendikal bağlılığının yüksek, kararlara katılım göstermiyor ve doyum düzeyi düşük ise sendikal bağlılığının düşük olduğu söylenebilir (Kaya, 2015: 39-42). Üyenin sendikal katılım göstermesi, üye tarafından girişimcilik sonucu bir faaliyet organize edilmesi veya herhangi bir görevin ifa edilmesi anlamına gelmektedir (Paquet R & Bergeon, 1996: 4). Sendikal doyum ise; sendikaların üyelerinin ihtiyaçlarını ne düzeyde karşılayabildiklerin üyeler tarafından algılanmasını ifade etmektedir (Çakır & Demirbilek, 2004: 73-74). İşçilerin sendikal doyumunu maddi destekler, kişi ve kuruluş ilişkisi, çalışma standartlarının yüksek olması ve sendikaya yönelik tutumlar sendika üyelerinin sendikal doyum düzeyini arttıran değişken faktörlerdir (Glick vd., 1977: 145-151).

Plimmer ve Blumenfeld'in (2012: 758) çalışmasında sendikanın üyelere karşı duyarlı olma derecesi ile üyelerin bağlılık düzeyi arasında pozitif bir ilişkiden söz edilmektedir.

Turunç vd. (2018: 2419) ülkelerin ekonomik durumunun sendikaya bağlılık derecesinde etkili olduğuna değinmektedir. Enflasyon artışları, işsizlik oranlarının yükselmesi, ekonominin zayıflaması gibi durumların çalışanların sendikaya üye olmasını artırdığı ifade edilmektedir. Yine sendikanın yaptığı çalışmalar neticesinde bağlılık derecelerinde de artış olduğu görülmektedir

Kişioğlu ve Yılmaz'ın (2019: 426) Sakarya'da kamu eğitim kurumlarında görev yapan sendika üyesi 380 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada işyeri sendika temsilcilerinin liderlik davranış özelliklerinin üyelerin sendikal bağlılıkları üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Kumaş'ın (2017: 36) işverenlerin sendika üyeliğine yönelik nitel çalışmasında işveren/işveren vekillerinin bazıları; sendikanın üyesinin hakkını araması veya birliktelik ruhu yaratması durumunda bağlılık hissedileceğini düşünmektedir.

Snape vd.'nin (2000: 222) sendikaya bağlılık ve endüstriyel ilişkiler üzerine yaptıkları çalışmada çalışanların olumlu bir endüstriyel ilişkiler iklimi algıladıklarında hem işverene hem de sendikaya bağlılık gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sendika sosyalleşmesi, sendikaya bağlılığın pozitif bir göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Gereç ve Yöntemler

Bu araştırma tanımlayıcı tipte bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini bir sağlık sendikasının Konya ilinde kayıtlı 9050 üyesi oluşturmaktadır. Bu evrende %95 güven düzeyinde, ± 6 güven aralığında örneklem sayısı 259 olup, 320 katılımcı gönüllü olarak çalışmaya dâhil olmuştur. Sendikanın Konya Temsilciliği'nden yazılı izin alınmıştır. Ayrıca çalışma için Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 2020-189 sayılı yazısı ile etik kurul izni alınmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel özelliklere ilişkin bilgilerin yanı sıra sendika üyelik süresi, sendikal faaliyetlerde bulunma durumu gibi sendikaya ilişkin sorular yer almıştır. Veri toplama aracının ikinci bölümünde ise "Sendikaya Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Gordon vd.'nin (1980) geliştirdiği 48 maddeden oluşan Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin, Ladd vd. (1982) tarafından 28 maddeye indirgenmiş versiyonunu Bilgin (2003) Türkçeye uyarlamıştır. Bilgin'in çalışmasında faktör analizi ile 6, 10, 11, 13 ve 15 maddeleri çıkarılmıştır. Ölçeğin 14 maddesi ters kodlanmıştır. "Sendikaya Bağlılık Ölçeği"; sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikalılığın önemine inanma olmak üzere dört alt ölçekten oluşmaktadır. Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt ölçeklerinin Cronbach Alpha katsayıları ise sendikaya sadakat alt ölçeğinin ,815; sendikaya karşı sorumluluk ,624; sendika için çalışmaya isteklilik ,860 ve sendikalılığın önemine inanma ,613 şeklindedir. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 25 paket programında analiz edilerek yorumlanmıştır. Verilerin değerlendirmesinde; temel istatistiksel analizler kullanılmıştır.

3.2. Bulgular

Çalışmaya katılan sendika üyelerinin sosyodemografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de gösterilmektedir. Buna göre; katılımcıların %53,4'ü 35-44 yaş aralığında, %56,3'ü erkek, %83,9'u evli, %58,4'ü lisans mezunu olarak belirlenmiştir. Çalıştığı kurum açısından katılımcılar değerlendirildiğinde %81,1'i hastanede, %58,8'i sağlık hizmetlerinde çalışmaktadır. Unvan bakımından katılımcıların %34,4'ü hemşire olarak görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan sendika üyelerinin %38,2'si 11-19 yıl aralığında görev yapmaktadır. Katılımcıların %59,9'unun 1-10 yıldır sendika üyesi olduğu, %67'sinin ise şu an üyeliklerinin bulunduğu ilk sendika olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Yaş (yıl) (n=320)	Sayı	%	Çalıştığınız kurum (n=318)	Sayı	%
19-34 yaş	83	25,9	İl Sağlık Müdürlüğü	31	9,7
35-44 yaş	171	53,4	Hastane	258	81,1
45 yaş ve üstü	66	20,6	Toplum Sağlığı Merkezi	7	2,2
Cinsiyet (n=318)	Sayı	%	Aile Hekimliği Merkezi	3	0,9
Kadın	139	43,7	Diğer	19	6,0

Erkek	179	56,3	Unvan (n=308)	Sayı	%
Medeni durum (n=317)	Sayı	%	Hemşire	106	34,4
Evli	266	83,9	Ebe	14	4,5
Bekar	51	16,1	Sağlık Memuru	50	16,2
Eğitim durumu (n=317)	Sayı	%	Hekim	10	3,2
Lise	23	7,3	Acil tıp teknisyeni	4	1,3
Önlisans	45	14,2	Anestezi teknisyeni	8	2,6
Lisans	185	58,4	Bilgi işlem çalışanı	9	2,9
Lisansüstü	64	20,2	Çevre sağlık teknisyeni	3	1,0
Çalıştığınız birim(n=318)	Sayı	%	Diyetisyen	1	0,3
Sağlık hizmetleri birimleri	187	58,8	İdari amir	12	3,9
İdari birimler	131	41,2	Vhki	15	4,9
Çalışma yılı (n=317)	Sayı	%	Tıbbi sekreter	30	9,7
1-10 yıl	95	30,0	Memur	13	4,2
11-19 yıl	121	38,2	Diğer	33	10,7
20 yıl ve üstü	101	31,9	Sendika Üyelik Yılı (n=299)	Sayı	%
Sendikal Geçmiş (n=318)	Sayı	%	1-10 yıl	179	59,9
İlk sendikam	213	67,0	11-19 yıl	104	34,8
Daha önce başka sendikada bulundum	105	33,0	20 yıl ve üstü	16	5,4

Tablo 2’de yer alan bilgiler değerlendirildiğinde; katılımcıların %56,5’i sendika aidatını kendisi ödese bile, yine de sendikaya üye olacağını; % 38,8’i sendikal faaliyetlere katıldığını; %51,4’ü sendikanın kurumda yükselme; %50,9’u ise sendikanın tayin konusunda etkili olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir. Ayrıca katılımcıların %39,6’sı sendikanın, üyelerinin sorunlarını çözme konusunda etkili olmadığını ve %45,6’sı sendikanın toplu görüşmelerde etkili olmadığını ifade etmiştir. Araştırmaya katılan sendika üyelerinin %38,4’ü “Sendikanıza güvenir misiniz?” sorusuna “kısmen” yanıtı vermiştir. “Herhangi bir haksızlığa uğradığınızda sendikanın size yardımcı olacağını düşünüyor musunuz?” sorusuna ise katılımcıların %37’si “kısmen” ifadesiyle yanıtlamıştır.

Tablo 2. Sendikaya İlişkin İfadelere Verilen Yanıtlar

İfade	Sayı	%	
Sendika aidatını kendiniz ödeseniz bile, yine de sendikaya üye olur musunuz? (n=317)	Evet	179	56,5
	Hayır	138	43,5
Sendikal faaliyetlere katılır mısınız? (n=320)	Evet	124	38,8
	Hayır	101	31,6
	Kısmen	95	29,7
Sendikanın, üyelerinin sorunlarını çözme konusunda etkili olduğunu düşünüyor musunuz? (n=318)	Evet	68	21,4
	Hayır	126	39,6
	Kısmen	124	39,0
Sendikanıza güvenir misiniz? (n=320)	Evet	100	31,3
	Hayır	97	30,3
	Kısmen	123	38,4
Sendikanın kurumda yükselme konusunda etkili olduğunu düşünüyor musunuz? (n=319)	Evet	164	51,4
	Hayır	68	21,3
	Kısmen	87	27,3
Sendikanın tayin konusunda etkili olduğunu düşünüyor musunuz? (n=320)	Evet	163	50,9
	Hayır	61	19,1
	Kısmen	96	30,0
Herhangi bir haksızlığa uğradığınızda sendikanın size yardımcı olacağını düşünüyor musunuz? (n=319)	Evet	86	27,0
	Hayır	115	36,1
	Kısmen	118	37,0
	Evet	67	20,9
Sendikanın toplu görüşmelerde etkili olduğunu düşünüyor musunuz? (n=320)	Hayır	146	45,6
	Kısmen	107	33,4
	Evet	41	12,8
Sendikanızın yeterli düzeyde çalıştığını düşünüyor musunuz? (n=320)	Hayır	151	47,2

Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin 4 alt ölçeğinden alınan puanların ortalama ve standart sapmaları Tablo 3'de sunulmuştur. Örneklemin Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nden aldıkları puanların ortalamaları değerlendirildiğinde; örneklemin Sendikaya sadakat düzeylerinin düşük, sendikaya karşı sorumluluk düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Sendikaya Bağlılık Alt Ölçeklerinin Puanları

Alt Ölçekler	n	X	Standart Sapma
F1: Sendikaya sadakat	320	2,90	,72
F2: Sendikaya karşı sorumluluk	319	3,75	,77
F3: Sendika için çalışmaya isteklilik	319	3,25	1,02
F4: Sendikalılığın önemine inanma	319	3,25	,84

Yapılan analizler neticesinde, katılımcıların sendikaya bağlılık alt boyutları ile medeni durum, çalışma yılı, ilk sendikası olma durumu ve eğitim durumu açısından anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Araştırmaya katılanların sendikaya bağlılık düzeyleri cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, "Sendikaya sadakat" alt boyutunda anlamlı farklılık; "Sendika için çalışmaya isteklilik" alt boyutunda ise yüksek düzeyde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 4. Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Faktörler	Erkek (n=179)		Kadın (n=139)		t	p
	X	SS	X	SS		
F1	3,00	0,77	2,80	0,65	2,478	0,014*
F2	3,56	0,84	3,55	0,65	0,089	0,929
F3	3,35	1,05	2,95	0,91	3,559	0,000**
F4	3,26	0,92	3,09	0,73	1,883	0,061

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılanların sendikaya bağlılık düzeyleri çalışılan birim açısından değerlendirildiğinde, "Sendikaya sadakat" alt boyutunda yüksek düzeyde anlamlı farklılık "Sendika için çalışmaya isteklilik" alt boyutunda ise anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 5. Çalışılan Birime Göre t Testi Sonuçları

Faktörler	Sağlık Hizmetleri Birimleri (n=187)		İdari Birimler (n=131)		t	p
	X	SS	X	SS		
F1	2,79	0,75	3,09	0,64	-3,691	0,000**
F2	3,52	0,77	3,61	0,76	-1,076	0,283
F3	3,03	1,05	3,40	0,94	-3,173	0,002*
F4	3,13	0,90	3,28	0,75	-1,608	0,109

*p<.05, **p<.01

Katılımcıların sendika üyelik yılına göre test sonuçları incelendiğinde, "Sendikaya sadakat", "Sendika için çalışmaya isteklilik", "Sendikalılığın önemine inanma" alt boyutlarında 11-19 yıl arasında sendika üyeliği olanlar lehine anlamlı farklılık görülmektedir.

Tablo 6. Sendika Üyelik Yılına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Faktörler	1-10 yıl(a) (n=179)		11-19 yıl(b)(n=104)		20 yıl ve üstü (c) (n=16)		Varyans		Fark Olan Gruplar (Hochberg)
	X	SS	X	SS	X	SS	F	p	
F1	2,78	0,64	3,15	0,78	3,19	0,61	10,709	0,000**	a-b
F2	3,50	0,68	3,70	0,89	3,68	0,71	2,352	0,097	
F3	3,02	0,98	3,54	1,04	3,54	0,70	9,821	0,000**	a-b
F4	3,08	0,79	3,42	0,87	3,35	0,89	6,060	0,003*	a-b

Tablo 7'e göre katılımcıların sendikaya bağlılık düzeyleri yaşlarına göre değerlendirildiğinde; “Sendikaya sadakat”, “Sendika için çalışmaya isteklilik”, “Sendikalılığın önemine inanma” alt boyutlarında yüksek düzeyde anlamlı farklılık görülmektedir. “Sendikaya karşı sorumluluk” alt boyutunda ise anlamlı düzeyde farklılık bulunmaktadır. 45 yaş üstü katılımcıların diğerlerine göre tüm alt boyutlardaki düzeyleri daha yüksektir.

Tablo 7. Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları

Faktörler	19-34yaş (a) (n=83)		35-44 yaş (b) (n=171)		45 yaş ve üstü (c) (n=66)		Varyans		Fark Olan Gruplar (Hochberg)
	X	SS	X	SS	X	SS	F	p	
F1	2,71	0,66	2,92	0,74	3,15	0,69	6,979	0,001**	a-c
F2	3,35	0,74	3,59	0,81	3,70	0,62	4,446	0,012	a-c
F3	2,85	1,05	3,23	0,97	3,50	0,99	8,044	0,000**	a-b, a-c
F4	2,89	0,81	3,24	0,82	3,42	0,83	8,502	0,000**	a-b, a-c

TARTIŞMA ve SONUÇ

Sendikalar hem işçi hem de memurları desteklemek, korumak, yol göstermek gibi amaçlarla kurulmuş yapılardır. Memur sendikacılığı, işçi sendikacılığına göre çok geç başlamış olmasına rağmen 2000'li yılların başından itibaren sendikalaşma konusunda ilerleme göstermiştir. Bu araştırmada sağlık çalışanlarının sendikaya bağlılık düzeyleri ve bu düzeyleri etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmıştır.

Literatürde sendikaya bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki farklılık göstermektedir. Erkeklerin sendikal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu çalışmaların (Öyünç, 2016; Bayar, 2016) yanı sıra, kadınların erkeklere göre sendikaya bağlılık düzeylerinin yüksek çıktığı çalışmalar da bulunmaktadır (Gordon vd., 1980; Sherer & Morishima, 1989; Bemmels, 1995; Bolton vd., 2007; Köse, 2008; Aydın & Yaşar, 2019). Nitekim bazı çalışmalarda cinsiyet açısından sendikaya bağlılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği sonuçlarda ortaya çıkmıştır (Barling vd., 1992; Bilgin, 2003; Demirbilek & Çakır, 2004; Hacıoğlu, 2014; Karadağ Ak vd, 2018; Kaya, 2017). Bu çalışmada ise iki alt boyutta sendikaya bağlılık düzeyleri erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun en önemli etkenlerinden birinin erkeklerin sendikal mücadelelerde daha aktif rol alması olduğu düşünülebilir. Dolayısıyla kadınların sendikal faaliyetlerde daha aktif rol alması için teşvik edilmesi önerilebilir. Öyle ki katılımcıların üye olduğu sendikanın son on yıllık üye verileri incelendiğinde sendika il yönetim kurulunda ve sendikanın genel merkez yönetim kurulunda herhangi bir kadının görev almadığı görülmektedir. Yönetim kurullarında, işyeri temsilciliklerinde kadın üyelere de yer verilmesinin kadınların sendika içerisinde de kariyer yapabileceğinin ve sendika bünyesinde daha aktif görevlerde bulunabileceğinin göstergesi olacaktır. Ayrıca kadın kolları komisyonun kurulması ve aktif olarak sahada çalışması ile kadın çalışanların sendika hakkında daha çok bilgilendirilmesi önerilebilir.

Aydın ve Yaşar'ın (2019) hastanelerde çalışan taşeron işçilerin sendikal bağlılık düzeyleri üzerine yapmış olduğu çalışmada, idari hizmetler sınıfında çalışanların sendikal bağlılık düzeyinin destek ve teknik hizmetler sınıfında çalışanlara göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Ancak bu çalışmada sendikal bağlılık ölçeğinin tüm alt boyutlarında idari hizmetler sınıfında çalışanların, sağlık hizmetleri sınıfında çalışanlara göre sendikal bağlılığın daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni olarak idari hizmetlerde görevli personelin sendika yöneticileri ile diğer çalışanlara göre daha kolay iletişimde

bulunmaları gösterilebilir. Ayrıca çalışmada sendikanın tayin ve kurumda yükselme konusunda etkili olduğu sonucuyla bu durum birlikte değerlendirildiğinde, idari hizmetler sınıfında görevli katılımcıların sendika desteğini almış olabileceği sendikal bağlılığın yüksek olmasını açıklayabilir. Sağlık hizmetlerinde çalışan katılımcıların sendikal bağlılıklarını yükseltmek için öncelikle sendika temsilcilerinin sendika üyeleri ile daha etkili ve verimli iletişim kurmaları önerilebilir.

Literatürde yaşın sendikaya bağlılık düzeyini etkilemediğine ilişkin sonuçların yer aldığı çalışmalar bulunmaktadır (Sheer & Morsihima, 1989; Bemmels, 1995; Çakır & Demirbilek, 2004; Köse, 2008; Hacıoğlu, 2014; Bayar, 2016; Kaya, 2017; Aydın & Yaşar, 2019). Bununla birlikte yaş arttıkça sendikaya bağlılık düzeyinin de arttığına ilişkin çalışmalarda bulunmaktadır (Conlon & Gallagher, 1987; Öyünç, 2016; Karadağ Ak vd., 2018). Palaz & Poyraz'ın (2019) gençlerin sendikal algı ve tutumları üzerine yapmış olduğu araştırmada ise sendikaların kendilerini anlatma ve tanıtmada konusunda yetersiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada ise yaş ilerledikçe sendikaya bağlılık alt boyutlarında artış görülmüştür. Bu durumun bireylerin yaş aldıkça mesleki ve sendikal aidiyete ilişkin bağlılık kazanmalarının etkisi olduğu düşünülebilir. Genç sendika üyelerinin sendikal bağlılık düzeyinin artırılması için sendikal faaliyetlere katılıma teşvik edilmesi, yönetim kademelerinde temsil edilmesi ve hizmet içi eğitimler düzenlemek suretiyle sendikanın taşıdığı değerlerin anlatılması önerilebilir. Ayrıca sendika içerisinde sendikal bilinç düzeyinin yüksek olduğu kişilerin konuşmacı olarak katılacağı konferanslar düzenleyerek sendikanın ve temsil ettiği görüşün daha iyi anlaşılması sağlanabilir.

Bilgin'in (2003) çalışmasında sendikaya üyelik süresinin sendikal bağlılık düzeyini etkilemediği ifade edilmiştir. Karadağ Ak vd.'nin (2018) kamu hastanelerinde çalışan sendika üyelerinin katılımıyla yapmış olduğu çalışmada ise sendikaya üyelik yılının sendikal bağlılık düzeyini etkilediği tespit edilmiştir. Benzer bir şekilde bu çalışmada sendikaya üyelik süresi 11 yıldan fazla olan üyelerin sendikaya bağlılık düzeyleri yüksek bulunmuştur. Sendikaya yeni katılanlara sendikanın vizyon, misyon ve hedefleri anlatılarak sendikanın taşıdığı değerlerin yeni üyelere aktarılması sağlanmalıdır. Yeni ve eski üyelerin sık sık bir araya geleceği etkinlikler düzenlenmesi sendikal bağlılığı artırabilir.

Sonuç olarak üyelerinin desteği ile önemli düzeyde söz sahibi olan sendikalar, öncelikli olarak üyelerinin sendikalarına karşı olan güvenini artırmak için çaba sarf etmelidirler. Özellikle medyada çıkan sendikalara yönelik haberlerin sendika üyelerini olumsuz yönde etkilediği düşünüldüğünde, sendikaların bu tür olumsuzluklara karşı şeffaf bir yaklaşım sergileyerek, kamuoyunu ya da üyelerini bilgilendirmesi sendikaya olan güveni ve bağlılığı artıracaktır. Üyelerine birlik ve beraberliği hissettirecek sendikaların, üyelerin sorunlarını çözme noktasında daha özverili çalışması, özellikle sağlık politikaları ile ilgili olarak sağlık çalışanlarına destek olmaları yöneticiler, üyeler, kamu gibi paydaşların yararına olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akbıyık, N. (2012). Sendika üyeliği ve sendikal bağlılığı etkileyen unsurlar. *Hikmet Yurdu Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(9), 37-64.
- Aydın, J.B., & Yaşar G.Y. (2019). Hastanelerde çalışan taşeron işçilerin sendikaya bağlılıkları. *Emek Araştırma Dergisi*, 10(15), 149-170.
- Bamberger, P.A., Kluger, A.N., & Suchard, R. (1999). The antecedents and consequences of union commitment: a meta-analysis. *Academy Of Management Journal*, 42 (3), 304- 318.
- Barling, J., Fullagar, C., Mcelvie, L., & Kelloway, E. K. (1992). Union loyalty and strike propensity. *Journal Of Social Psychology*, 132(5), 581-590.
- Bayar, L. (2016). Demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyi üzerine etkisi; işçi sendikaları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(4), 189-209.
- Bemmels, B. (1995). Dual commitment: unqu econstruct of epiphenomenon? *Journal of Labour Research*, 16(4), 401-422.
- Bilgin, S. L. (2003). Sendikaya bağlılık ölçeğinin türkçe uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4),12-31.
- Bilgin, S. L. (2007). *Sendikal işçi davranışlarının psikolojik boyutları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bolton, D. Bagraim, J.J., Witten, L., Mohamed, Y., Zvobgo, V., & Khan, M. (2007). Explain ingunion participation: the effect of union commitment and demographic factors. *Journal Of Industrial Psychology*, 1, 74-79.
- Conlon, E. J., & Gallagher, D. G. (1987). Commitment to employer and union: effects of membership status. *Academy of Management Journal*, 30(1), 151-162.
- Çakır Ö., & Demirbilek T., (2004). *Sendikal bağlılık*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Çelik, A., (2006). *Yeni sorun alanları eğilimler ve arayışlar: Sendikaların yeni dünyası*. Ankara: Epos Yayınları.
- Daud, Z., & Tumin,S. (2013). The relationship between employees' need and the formation of trade union: the malaysian manufacturing company's experience. *International Journal of Business and Social Science*, 4(13), 124-134.
- Derin, N., & Akbıyık, N. (2017). Sağlık sektöründe üye algılarına göre oluşan sendikal imajın, sendikal sadakate etkisi: malatya merkezde memur sendika üyeleri üzerinde incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 123-138.
- Fiorito, J., & Padavic, I. (2020). What do workers and the public want? unions' social value. *Industrial and Labor Relations Review*, 1-26.
- Glick, W., Mirvis P.H., & Harder D. (1977). Union satisfaction and participation. *Industrial Relations*, 16(2), 145-151.
- Goerke, L., & Pannenberg, M. (2011). Trade union membership and dismissals. *Labour Economics* 18, 810–821.
- Gordon, M.E., Philpot, J.W., Burt, R.E., Thompson, A.C., & Spiller, William, E.S. (1980). Commitment To the union: development of a measure and an examination of its correlates. *Journal Of Applied Psychology*, 65(4), 479-499.
- Hacıoğlu, S. (2014). *Bir örgütsel bağlılık türü olarak sendikal bağlılık ve bir sendika örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, Türkiye.

- Ilgaz, B. (2006). *Sağlık ve iş kolu çalışanları*. URL: <https://Sosyalpolitika.Fisek.Org.Tr/Saglik-İskolu-Ve-Calisanlari/>, Erişim Tarihi: 02 Nisan 2020.
- İnceler, M. (2012). *İşçi konfederasyonlarının işsizliğe bakış açısının söylem analizi ile değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, Türkiye.
- Karadağ Ak, Ö., Diken, A., & Ak, M. (2018). Kamu hastanelerinde çalışan sendika üyeleri örneğinde sendikal bağlılığı etkileyen faktörlerin irdelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, (OPUS) 8 (15), 1361-1398.
- Kaya, Ö. M. (2015). *Konfederasyonlara göre işçilerin sendikal tutumları ve sendikaya bağlılıkları üzerine bir alan çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Kaya, Ö.M. (2017). Sendikaya bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 4, 2069-2092.
- Kişioğlu, H., & Yılmaz, T. (2019). Sendika temsilcilerinin liderlik tutum ve davranışlarının sendikal bağlılık üzerine etkisi: Sakarya ili örneği. *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 7(2), 425-449. doi: 10.22139/jobs.557124.
- Korkmazer, F. (2021). Çalışanların sendikal algılarının sendikal sadakatleri üzerindeki etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama. *BANÜ Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*. 3(1), 18-28. doi: 10.46413/boneyusbad.89 3967.
- Köse, S. (2008). *Sendikal bağlılık ve işçilerin sendikaya bağlılık öncüllerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, Türkiye.
- Köse, S. (2017). Sendikal bağlılık ve bir alan araştırması. *Asya Studies*, 1, 61-66.
- Kumaş, H. (2017). İşverenlerin sendika üyeliğine bakışları (Denizli ili örneği). *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 1-45.
- Öyünç, S. (2016). *Sağlık çalışanlarında sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı ilişkisi: Kırşehir örneği*. Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir, Türkiye.
- Özaydın, M.M., & Han, E. (2014). Sendika üyesi kamu görevlilerinin “sendika-siyaset” ilişkisine yönelik yaklaşımları üzerine bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 57-73.
- Özüğurlu, M. (2013). *Sendikacılık hareketinde yeni eğilimler*, Ankara: Türk-İş Yayınları,
- Palaz, S., & Poyraz O. (2019). Gençlerin sendikal algı ve tutumları üzerine bir alan araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 59-73.
- Paquet, R., & Bergeon, J-G. (1996-1997). An explanatory model of participation in union activity. *Labor Studies Journal*, 3,4.
- Plimmer, G., & Blumenfeld, S. (2012). Trade union delegate leadership and membership commitment: a cross-sectional analysis, *Leadership & Organization Development Journal*, 33(8) :750-762.
- Resmî Gazete. (2001). *Sendika üye sayıları ve her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı oldukları konfederasyonların belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar hakkında yönetmelik*. URL: <https://www.mevzuat.gov.tr/fil e/generatepdf?mevzuatn o=6242&mevzuattur=kurumvekurulusyonetmeligi&mevzuattertip=5>, Erişim Tarihi:15.11.2020.
- Resmî Gazete. (2012). *Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu.*, URL: <https://www.Mevzuat.Gov.Tr/Mevzuatmetin/1.5.6356.Pdf>, Erişim Tarihi:11.11.2020.
- Resmî Gazete. (2019). *4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme kanunu gereğince kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayılarına ilişkin 2018 Temmuz*

- istatistikleri hakkında tebliğ., URL: www.Resmigazete.Gov.Tr/Eskiler/2018/07/20180707-15.Pdf
- Resmî Gazete (2021). 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme kanunu gereğince kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayılarına ilişkin 2021 Temmuz istatistikleri hakkında tebliğ. URL: https://www.csgeb.gov.tr/media/81565/2021_uyesayilari.pdf, Erişim Tarihi: 11.04.2022.
- Sherer, P.D., & Morishima, M. (1989). Roads and road blocks to dual commitment: similar and dissimilar antecedents of union and company commitment. *Journal of Labour Research*, 10(3), 311-330.
- Snape, E., Redman, T., & Chan, A. W. (2000). Commitment to the union: a survey of research and the implications for industrial relations and trade unions. *International Journal of Management Reviews*, 2 (3), 205-230.
- Şahin, N. (2018). Ülke karşılaştırmaları ışığında Türkiye’de sendika-siyaset ilişkisinin değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 115-143.
- Tetrick, L.E., Shore, L.M., McClurg, L.N., ve Vandenberg, R.J. (2007). A model of union participation: The impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 820–828.
- Tokol, A. (2015). *Türk endüstri ilişkileri sistemi*. Bursa: Nobel Yayıncılık
- Turunç, Ö. Coşkun, M.B., & İçdem, U. (2018). İş stresi örgütsel bağlılık ilişkisinde sendika üyeliğinin rolü. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi (OPUS)*, 9(16), 2411-2437.
- Wang, Y., & Ouattara, K. S. (2020). Employment double dividend hypothesis with the presence of a trade union. *Economics Letters*, 193, 109273.
- Yeşiltaş, A. (2015). Sağlık sektöründe kamu sendikalaşması. *Çalışma ve Toplum*, (4), 131-150.
- Yiğit, Y. (2013). 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu’na göre işçi sendikası üyeliğinin kazanılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 31-68.
- Yorgun, S. (2007). Sivil toplum düzeninde sendikaların geleceği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53, 314-330.