

Araştırma Makalesi / Research Article

SENDİKAL MEMNUNİYET VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ: KAMU SAĞLIK ÇALIŞANI MEMUR VE İŞÇİLER ARASINDA BİR KARŞILAŞTIRMA*

Salih TOSUN¹ 

ÖZET

Bu araştırma, kamu sağlık çalışanları arasında sendikal memnuniyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin memur ile işçi statüsüne göre farklılaşmasını incelemektedir. Ayrıca, sendikal memnuniyetin iş doyumunu üzerindeki etkisini ve demografik faktörlerin rolünü değerlendirmektedir. Bir üniversite hastanesinde 224 katılımcı ile yürütülen çalışmada, yüz yüze anketlerden elde edilen veriler SPSS ve AMOS yazılımlarıyla analiz edilmiştir. Yapısal Eşitlik Modellemesi (SEM), Pearson Korelasyon Katsayısı, Basit Doğrusal Regresyon Analizi ve MANOVA varyans analizi uygulanmış, anlamlı bulunan sonuçları açıklamak için ayrıca ANOVA ve Tukey HSD, Post Hoc testleri kullanılmıştır. Sendikal memnuniyet Fiorito ve diğerlerinin (1988), iş doyumunu ise Brayfield ve Rothe'nin (1951) ölçekleriyle ölçülmüştür. Bulgular, yapısal eşitlik modellemesiyle gerçekleştirilen analizde, sendikal memnuniyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin uyum iyiliği değerlerinin sınırda kabul edilebilir seviyelerde olduğunu ortaya koymaktadır. Sendikal memnuniyetin iş doyumunu pozitif yönde ancak düşük düzeyde etkilediğini, cinsiyet ve statü gibi demografik değişkenlerin ise bu etkileşimde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. İşçiler memurlara göre daha yüksek sendikal memnuniyete sahipken, erkeklerin iş doyumunu kadınlara kıyasla daha yüksektir. Sendika üyeliği süresi ve gelir düzeyi sendikal memnuniyeti anlamlı şekilde etkilemektedir. Araştırma, iş doyumunu artırmanın önemli yollarından birinin sendikal memnuniyetle ilişkili olduğunu ve sendikaların, statü ve demografik farklılıkları dikkate alarak hizmet politikalarını uyarlamaları gerektiğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendikal Memnuniyet, İş Doyumu, Kamu Sağlık Çalışanları

JEL Sınıflandırması: M54, I11, J58

THE RELATIONSHIP BETWEEN UNION SATISFACTION AND JOB SATISFACTION: A COMPARISON BETWEEN PUBLIC HEALTH WORKER CIVIL SERVANTS AND LABORERS

ABSTRACT

This research investigates the relationship between union satisfaction and job satisfaction among public healthcare workers, focusing on differences based on employee status (officer vs. worker). It also examines the impact of union satisfaction on job satisfaction and the role of demographic factors. In

* Bu çalışma yazarın Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Politika Anabilim Dalında yürüttüğü “Hemşirelerde Ücret Tatminin Sendikal Algı ve Sendikal Beklentiye Etkisi” başlıklı doktora tezi konusu kapsamında yazılmıştır.

¹ Öğr. Gör. Dr., Balıkesir Üniversitesi, İİBF, Balıkesir, Türkiye, salihtosun@balikesir.edu.tr

this study conducted with 224 participants at a university hospital, the data collected from face-to-face surveys were analysed using SPSS and AMOS software. Structural Equation Modelling (SEM), Pearson Correlation, Simple Linear Regression, and MANOVA were applied, with ANOVA and Tukey HSD Post Hoc tests used to explain significant results. Union satisfaction was measured using Fiorito et al.'s (1988) scale, and job satisfaction was measured using Brayfield and Rothe's (1951) scale. Findings indicate that the relationship between union satisfaction and job satisfaction shows borderline acceptable fit in SEM analysis. Union satisfaction has a positive but low impact on job satisfaction, with demographic variables such as gender and status playing a significant role. Workers report higher levels of union satisfaction compared to officers, and men have higher job satisfaction than women. Union membership duration and income level significantly influence union satisfaction. The study emphasizes highlights that improving job satisfaction is closely related to union satisfaction, suggesting unions adapt their policies considering status and demographic differences.

Keywords: Union Satisfaction, Job Satisfaction, Public Health Employees

JEL Classification Codes: M54, I11, J5

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

This study explores the relationship between union satisfaction and job satisfaction among public health sector employees, specifically comparing civil servants and worker-status staff. The research aims to understand whether union satisfaction has a statistically significant impact on employees' overall job satisfaction, and how this relationship varies according to socio-demographic variables such as gender, age, income, employment type (civil servant vs. worker), union membership, and income-expenditure balance. The purpose is to generate evidence that can inform union policy and human resources strategies in the public sector. Public sector workers, especially those in healthcare, operate under different structural and institutional constraints than private sector workers, and unions are seen as a vital support mechanism in securing their rights, benefits, and workplace satisfaction. Understanding these dynamics can help improve both employee well-being and organizational efficiency in public institutions.

Literature Review

Previous literature generally supports the positive influence of union membership on job satisfaction. Studies by Hammer & Avgar (2005) emphasize how union representation can foster organizational commitment and reduce employee turnover by improving perceived fairness and support. Similarly, Hipp & Givan (2015) found that union presence enhances job satisfaction particularly in institutional contexts where job security is highly valued, as in the public sector. Meyer & Allen's (1991) framework on organizational commitment supports the idea that union affiliation fulfils not just instrumental but also affective and normative employee needs. However, some researchers, such as Freeman (1978) and Borjas (1979), had earlier found neutral or negative effects of union membership on job satisfaction, highlighting that the relationship may vary across institutional and cultural contexts. More recent findings (Blanchflower & Bryson, 2020) suggest this relationship is turning positive, particularly when unions are perceived as effective, inclusive, and responsive to member needs.

Methodology

The study employs a relational survey design conducted at Balıkesir University Health Practice and Research Hospital. A total of 224 public employees participated, selected using convenience sampling from a known population of 510 staff. Data were collected through a face-to-face questionnaire containing a 12-item Union Satisfaction Scale adapted from Fiorito et al. (1988) and a 5-item Job Satisfaction Scale developed by Brayfield & Rothe (1951), both adapted to Turkish and validated. The Cronbach's alpha reliability coefficients were calculated as .960 for the union satisfaction scale and .837 for the job satisfaction scale, indicating high internal consistency. The data were analysed using SPSS and AMOS software. Structural Equation Modelling (SEM), Pearson Correlation, Simple Linear Regression, MANOVA, ANOVA, and Tukey HSD Post Hoc tests were conducted for the analyses.

Results and Conclusion

The findings revealed a statistically significant but low-level positive correlation between union satisfaction and job satisfaction ($r = 0.139$, $p < 0.05$). Regression analysis showed that union satisfaction accounts for 1.9% of the variance in job satisfaction, suggesting that while the relationship is significant, it is modest. SEM analysis revealed acceptable model fit indices, indicating a borderline yet valid structural relationship. Worker-status employees reported higher union satisfaction compared to civil servants, possibly due to greater engagement with union benefits such as collective bargaining and grievance mechanisms. Gender analysis indicated that male employees reported significantly higher job satisfaction than female employees, though no significant gender difference was found in union satisfaction. Additionally, employees whose incomes were lower than their expenses reported significantly lower union satisfaction, highlighting the role of financial well-being in shaping perceptions of union effectiveness. Interestingly, union membership duration did not significantly affect either satisfaction metric, suggesting that experience alone does not deepen union engagement without perceived value.

These results support the claim that union satisfaction can enhance job satisfaction under certain conditions, and that demographic and contextual factors significantly mediate this relationship. The study recommends unions develop tailored engagement strategies, such as regular satisfaction assessments, gender-sensitive programs, and targeted support based on job categories. Emphasizing transparency, communication, and responsiveness can help unions increase their perceived legitimacy and relevance among members. In particular, modern digital tools and professional development initiatives may provide new avenues to engage members more effectively. For policymakers and union leaders, this study underscores the importance of differentiated strategies that address both economic and psychosocial needs of diverse employee groups. Future studies could expand this research across other public institutions or use longitudinal designs to explore how union satisfaction evolves over time and impacts broader organizational outcomes such as performance, retention, and institutional trust.

1. Giriş

Kamu çalışanları, devletin sosyal, ekonomik ve kültürel işleyişinde kritik bir rol üstlenmektedir. Eğitim, sağlık ve güvenlik gibi temel hizmetlerin sunulmasında aktif görev alan bu bireyler, kamu hizmetlerinin etkinliğini artırarak toplumun her kesimine ulaşmayı amaçlamaktadır (Altın, 2013: 102). Bununla birlikte, kamu çalışanlarının verimliliği ve hizmet kalitesinin, onların iş doyumu ve sendikal memnuniyet düzeyleri ile yakından ilişkili olduğu bilinmektedir (Gould-Williams & Davies, 2005: 3). Tarihsel olarak sendikalar, emeğin siyasi ve endüstriyel vatandaşlık haklarını savunan geniş bir toplumsal hareketin parçası olarak ortaya çıkmıştır. Örgütlü emeğin yükselişiyle birlikte sendikalar, işverenler ve devlet karşısında işçilerin hak ve çıkarlarını temsil eden en önemli yapılar haline gelmiştir (Ebbinghaus, 1995: 2). Türkiye’de de işçi sendikacılığından kamu çalışanları sendikacılığına doğru bir dönüşüm yaşanmış, bu süreçte kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki sendikalaşma oranları önemli ölçüde farklılık göstermeye başlamıştır (Karacaoğlu & İyilikli, 2023: 16). 2024 yılı itibarıyla, kamu sektöründe çalışan işçilerin %78,25’i sendika üyesiyken, bu oran özel sektörde %7,38’e kadar düşmektedir. Çalışmanın gerçekleştirildiği sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda ise toplam 750.259 işçiden 272.265’i sendikalıdır. Memurlar, işçilere kıyasla daha yüksek bir statüye sahip oldukları için sendikal ilişkiler bakımından farklılık göstermektedir. Kamu görevlileri arasında sendikalaşma oranı %75,18 olup, özellikle sağlık ve sosyal hizmet kolunda 793.275 kamu çalışanının 569.090’ı sendika üyesidir (ÇSGB, 2024).

İş doyumu, çalışanların işlerinden duyduğu tatmin ve mutluluğu ifade ederken; sendikal memnuniyet, bireylerin sendika üyeliğinden elde ettikleri faydalarla ilgili memnuniyet düzeyini yansıtır (Locke, 1976; Meyer & Allen, 1991). Sendikal memnuniyet düzeyini ve sendikaların çalışanlara sağladığı faydaları anlamak için, üyelerin sendikaları tercih etme nedenlerini incelemek oldukça önemlidir. Çalışanlar, iş doyumlarını azaltan veya iş hayatlarında rahatsızlık yaratan durumlara karşı haklarını korumak amacıyla sendika üyeliğini tercih edebilirler (Güler & Saripek, 2018: 9). Araştırmalar, iş doyumu ve sendikal memnuniyetin çalışanların psikolojik sağlığı üzerinde önemli etkiler yarattığını, iş yerindeki bağlılıklarını ve performanslarını doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır (Hammer & Avgar, 2005: 243). Özellikle sendikaların sağladığı koruma ve destek mekanizmaları, iş doyumunu artırmada kritik bir rol oynamaktadır (Blanchflower & Bryson, 2020: 2; Yılmaz vd., 2010: 117). Toplu pazarlık süreçleri aracılığıyla elde edilen kazanımlar, işçi grupları için daha somut sonuçlar doğururken, memurlar açısından bu etkiler daha dolaylı hissedilmektedir (Karacaoğlu & İyilikli, 2023: 17).

Bununla birlikte, sendika üyeliği ile iş doyumu arasındaki ilişki, geçmişte genellikle nötr veya olumsuz olarak değerlendirilirken, günümüzde yapılan çalışmalar sendika üyeliğinin işçiler üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir (Blanchflower & Bryson, 2020: 2). Ayrıca, sendikal memnuniyetin artması, çalışanların stres seviyelerini azaltarak daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmaktadır (Meyer vd., 2004: 1003). Ancak mevcut literatürde sendikalaşmanın iş doyumu üzerindeki etkisi konusunda teorik görüş ayrılıkları halen devam etmektedir (Laroche, 2016: 711). Ayrıca sendikal memnuniyet ve iş doyumu ilişkisini işçi ve memur grupları arasında karşılaştıran çalışma bulunmamaktadır. Bu bağlamda, kamu çalışanlarında sendikal memnuniyet ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkinin işçi ve memur grupları arasında nasıl farklılık gösterdiğini analiz etmek, literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

Çalışma, sendika üyeliği ve memnuniyeti ile iş doyumu hakkındaki literatüre iki ana katkı sağlanmaktadır. İlk olarak, mevcut araştırmaların çoğu ABD ve İngiltere bağlamında yapılmış olup, farklı kurumsal ortamlarda sendikal memnuniyet ve iş doyumu ilişkisine yeterince odaklanılmamıştır (Laroche, 2017: 650; Keyes vd., 2023: 1240). Literatürde Fransa, Almanya ve Türkiye gibi ülkelerde bu ilişkinin daha farklı olabileceği bunun için, farklı bağlamlarda inceleme yapmanın önemi vurgulanmaktadır (Blanchflower & Bryson, 2020: 3; Hipp & Givan, 2015: 350). İkinci olarak, iş doyumu analizinde sadece sendika üyeliği değil, mevcut çalışmalardan farklı olarak demografik özellikler ve kamu çalışanları arasındaki kadro farklılıkları da dikkate alınarak daha kapsamlı bir model oluşturulmuştur. Özellikle Türkiye’de memurların ücret, istihdam güvencesi ve çalışma şartları gibi statülerinden kaynaklanan özelliklerinin, işçi sendikalarından farklı sendika-üye ilişkileri doğurduğu gözlenmektedir (Karacaoğlu & İyilikli, 2023: 16). İşçi grupları, toplu pazarlık süreçlerine daha aktif olarak katılmakta ve sendika faaliyetlerinden doğrudan faydalanmaktadır. Bu katılım, işçilerin sendikal faaliyetlerin sonuçlarını daha somut ve görünür bir şekilde deneyimlemelerine olanak tanır. Memur grupları ise genellikle daha yapılandırılmış ve statik bir çalışma ortamına sahip olduklarından, sendikal haklardan yararlanma konusunda işçilere kıyasla daha sınırlı bir etkileşim göstermektedirler. Bu farklılıklar, sendikal memnuniyetin kamu çalışanları arasında iş doyumu üzerindeki etkisini anlamayı zorlaştırabilir. Dolayısıyla, işçi ve memur grupları arasında sendikal memnuniyetin iş doyumu üzerindeki etkilerinin nasıl farklılaştığını incelemek, bu ilişkinin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacak önemli bir odak noktasıdır.

Sonuç olarak, bu çalışma kamu çalışanlarının sendikal memnuniyet ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi derinlemesine analiz etmeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular hem sendika politikalarının geliştirilmesine hem de kamu sektöründe iş doyumunu artırmaya yönelik stratejilere katkı sağlayabilir. Kamu sektöründe çalışanların sendikal memnuniyet düzeyinin artırılması, iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir ve dolayısıyla hizmet kalitesini yükseltebilir (Meyer vd., 2004: 995). Ayrıca çalışma, işçi ve memur grupları arasındaki farklılıkları vurgulayarak, sendikal politikaların iyileştirilmesine dair somut öneriler sunacaktır. Bu sayede, kamu sektörü çalışanlarının iş doyumunu artırmak ve sendikal faaliyetleri güçlendirmek için önemli bir yol haritası oluşturulabilir.

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

- H1- Sendikal memnuniyet ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2-Sendikal memnuniyet, iş doyumunu anlamlı olarak yordamaktadır.
- H3- Sendikal memnuniyet ve iş doyumu memur ve işçi değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H4- Sendikal memnuniyet ve iş doyumu meslek değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H5-Sendikal memnuniyet ve iş doyumu cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır
- H6- Sendikal memnuniyet ve iş doyumu yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır
- H7- Sendikal memnuniyet ve iş doyumu medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır
- H8- Sendikal memnuniyet ve iş doyumu eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H9-Sendikal memnuniyet ve iş doyumu sendika üyeliğine değişkenine göre farklılaşmaktadır

H10- Sendikal memnuniyet ve iş doyumu sendika üyelik süresi değişkenine göre farklılaşmaktadır

H11- Sendikal memnuniyet ve iş doyumu mesleki deneyim süresi değişkenine göre farklılaşmaktadır

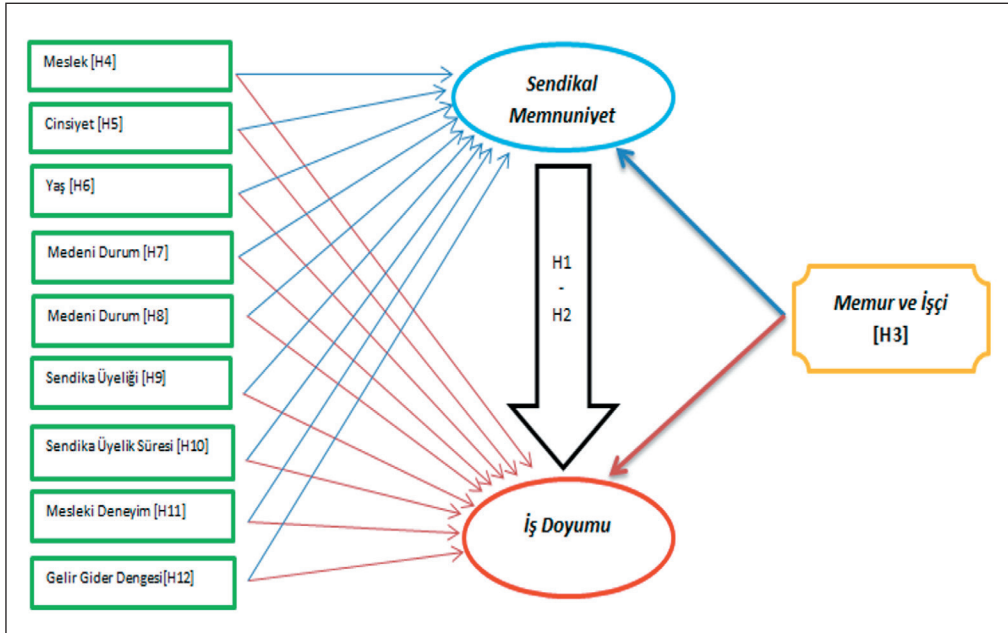
H12- Sendikal memnuniyet ve iş doyumu aile gelir gider dengesi değişkenine göre farklılaşmaktadır

2. Gereç ve Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, bir kamu üniversitesi sağlık uygulama ve araştırma hastanesinde çalışan memur ve işçilerin sendikal memnuniyet düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi bazı değişkenlere göre inceleyen ilişkisel tarama türünde bir araştırmadır. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımlarından, iki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasındaki birlikte değişimin varlığı ve derecelerini belirleyen ilişkisel tarama modeli (Karasar, 2009) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin saptanmasında sıklıkla tercih edilen bu model, olguların kavranmasını ilişkileri inceleyerek gerçekleştirmektedir (Fraenkel, 2012). Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla araştırmanın hipotezlerine dayalı olarak geliştirilen model aşağıda sunulmuştur (Şekil 1).

Şekil 1: Araştırma Modeli



2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın ulaşılabilir evrenini, 2024 yılında bir kamu üniversitesi sağlık uygulama ve araştırma hastanesinde görev yapan toplam 510, memur (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olan) ve işçi çalışanlar oluşturmaktadır. Evren büyüklüğünün bilindiği durumlarda, hata payı %5 ve güven düzeyi %95 olarak alındığında, 220 kişilik bir örneklemin yeterli olduğu kabul edilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2014). Bu doğrultuda, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak araştırmanın yapıldığı hastanede çalışanlara “Bir sendikaya üye misiniz?” sorusu sorulmuş ve üye olduklarını beyan eden 232 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak anketlerin değerlendirilmesi sırasında, eksik veya hatalı doldurulduğu tespit edilen 8 anket formu elenmiş ve böylece toplam 224 anket formu analiz sürecine dahil edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Yöntemi ve Süreci

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, araştırmacı tarafından hazırlanan demografik sorular, sendikal memnuniyet ve iş doyumu ölçek sorunlarını içeren bir anket formu kullanılmıştır. Araştırma yüz yüze görüşme yöntemiyle Mayıs- Eylül 2024 tarihleri arasında bir kamu üniversitesi sağlık uygulama ve araştırma hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, anketler uygulanmadan önce araştırmayla ilgili bilgilendirilmiş, hastane işleyişini bozmayacak şekilde yürütülmesine dikkat edilmiştir. Katılımcılar, anketleri ortalama 10-15 dakika içerisinde doldurmuştur. Araştırma için hastane başhekimliğinden gerekli yazılı izinler alınmış (Tarih: 20.02.2024/Sayı: E-93559075-605-354509) ve Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 03.04.2024 tarih ve 2024/03'nolu kararı ile Etik izin alınmıştır (Tarih: 05.04.2024/Sayı: E-19928322-050.04-371634).

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın başlangıç bölümünde, ilgili literatüre dayalı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan 10 sorudan oluşan bir demografik bilgi formu kullanılmıştır. Bu form ile sağlık çalışanlarının kadro durumları, yaş, cinsiyet, meslek, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi, sendika üyeliği, sendika üyelik süresi ve aylık gelir-gider dengesi gibi çeşitli demografik özellikleri sorgulanmıştır.

Sendikal memnuniyeti ölçmek amacıyla Fiorito ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen Demirbilek ve Çakır (2004) tarafından Türkçe'ye çevrilerek, geçerlilik ve güvenilirliği sağlanan 12 maddeden oluşan 5'li Likert sendikal memnuniyet ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert ölçek ifadeleri, 1'den 5'e doğru “Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı araştırmacılar tarafından ,844 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ,960 olarak hesaplanmıştır.

İş doyumunu ölçmek amacıyla Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen Bilgin (1995) tarafından Türkçe'ye çevrilerek, geçerlilik ve güvenilirliği sağlanan 5 maddeden oluşan 5'li Likert iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert ölçek ifadeleri, 1'den 5'e doğru “Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı araştırmacılar tarafından ,800 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ,837 olarak hesaplanmıştır.

Cronbach's alpha değeri 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenirliği artmaktadır (Ural & Kılıç, 2006). Katsayının 0,80 ve üzeri olduğu durumlarda; ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2009). Elde edilen sonuçlara göre çalışmada kullanılan ölçekler geçerlilik ve güvenirlik koşullarını yüksek düzeyde karşılamaktadır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, öncelikle istatistiksel analiz için uygun hale getirilip kodlanmış ve ardından SPSS 26.0 programına aktarılmıştır. Verilerin istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir. Betimleyici istatistikler; frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri ile sunulmuştur. Araştırma verilerinin normal dağılıma uygunluğu ise Kolmogorov-Smirnov normalite testi ile değerlendirilmiş, verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edildiğinden, analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri sendikal memnuniyet ve iş doyumunu iken; bağımsız değişkenleri kadro durumları, yaş, cinsiyet, meslek, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi, sendika üyeliği, sendika üyelik süresi ve aylık gelir-gider dengesidir. Sendikal memnuniyet ölçeği ile iş doyumunu ölçeği puan ortalamaları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı ile test edildikten sonra, aralarındaki etkileşimi belirlemek için Basit Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır. Sendikal memnuniyet ölçeği ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin memur ve işçi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı yapılan tek yönlü Manova analizi ile tespit edilmiştir. Sendikal memnuniyet ölçeği ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin demografik ve iş yaşamı ile ilgili değişkenler üzerinde memur ve işçi gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı çok değişkenli Manova varyans analizi ile test edilmiştir. Anlamlı çıkan sonuçları açıklamak için ayrıca ANOVA ve Tukey HSD, Post Hoc testleri uygulanmıştır.

Bunlara ek olarak, araştırmanın teorik modelini test etmek amacıyla AMOS (Analysis of Moment Structures) yazılımı kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi (SEM) ile sendikal memnuniyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler belirlenmiş, bu ilişkilerin doğruluğu ve geçerliliği analiz edilmiştir. Modelde, değişkenler arasındaki ilişkilerin doğası, yönü ve gücü incelenmiş ve elde edilen modelin uyum iyiliği, GFI (Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) gibi uyum indeksleriyle değerlendirilmiştir. Modelin anlamlılık düzeyi ise $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir.

3. Bulgular

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının tanımlayıcı özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %64,7'si memur statüsünde, %35,3'ü ise işçi olarak görev yapmaktadır. Meslek gruplarına göre dağılımda en büyük grubu %39,3 oranıyla sağlık teknikerleri oluşturmaktadır. Hemşireler %26,8, hizmetliler %10,7, güvenlik görevlileri %4,0, idari memurlar %4,0, tıbbi sekreterler %4,0, acil tıp teknisyenleri (ATT) %3,1, sürücüler %6,3 ve doktorlar %1,8 oranında temsil edilmektedir. Katılımcıların yaş dağılımı 4 gruba ayrılmıştır. %38,4 oranıyla en büyük yaş grubu 31-40 yaş aralığıdır. Bunu %26,8 ile 41 yaş ve üstü grup takip etmektedir. 26-30 yaş grubunda %20,5 ve 18-25 yaş grubunda %14,3 oranında çalışan bulunmaktadır. Kadınlar %52,7 oranıyla çalışanların yarısından fazlasını oluştururken, erkeklerin oranı %47,3'tür. Katılımcıların %72,3'ü evli, %27,7'si ise bekdir. Katılımcıların %44,6'sı lisans mezunudur. Ön lisans mezunları %30,8 oranında temsil edilirken, lise mezunları %12,1, lisansüstü mezunları

%9,4 ve ilköğretim mezunları %3,1 oranındadır. Katılımcıların %26,8'i Öz Sağlık İş Sendikası üyesidir. Bunu %25,9 ile Sağlık-Sen, %25,4 ile Türk Sağlık-Sen, %8,9 ile Genç Sağlık-Sen, %8,5 ile Türk Sağlık İş Sendikası ve %4,5 ile Hep-Sen üyeleri takip etmektedir. Katılımcıların %51,8'i 5 yıldan az süredir sendika üyesi iken, %24,6'sı 6-10 yıl arasında, %23,6'sı ise 11 yıl ve daha uzun süredir sendikaya üyedir. Mesleki deneyim süresi açısından, katılımcıların %41,1'i 11-20 yıl arası deneyime sahiptir. %28,6'sı 5 yıldan az, %21,0'i 6-10 yıl ve %9,4'ü ise 21 yıl ve daha fazla deneyime sahiptir. Katılımcıların %44,6'sı gelirlerinin giderlerine eşit olduğunu belirtmiştir. %37,1'i gelirinin giderinden az olduğunu ifade ederken, %18,3'ü ise gelirlerinin giderlerinden fazla olduğunu belirtmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri (N= 224).

Değişkenler		n	%
Kadro Durumu	Memur	145	64,7
	İşçi	79	35,3
Meslek	Acil Tıp Teknisyeni (ATT)	7	3,1
	Doktor	4	1,8
	Güvenlik Görevlisi	9	4,0
	Hemşire	60	26,8
	Hizmetli	24	10,7
	İdari Memur	9	4,0
	Sağlık Teknikeri	88	39,3
	Sürtücü (Şoför)	14	6,3
	Tıbbi Sekreter	9	4,0
Yaş	18-25	32	14,3
	26-30	46	20,5
	31-40	86	38,4
	41 ve üstü	60	26,8
Cinsiyet	Erkek	106	47,3
	Kadın	118	52,7
Medeni Durumu	Evli	162	72,3
	Bekar	62	27,7
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	7	3,1
	Lise	27	12,1
	Ön lisans	69	30,8
	Lisans	100	44,6
	Lisansüstü	21	9,4
Sendika Üyelik Durumu	Genç Sağlık-Sen	20	8,9
	Hep-Sen	10	4,5
	Sağlık-Sen	58	25,9
	Türk Sağlık-Sen	57	25,4
	Öz Sağlık İş Sendikası	60	26,8
	Türk Sağlık İş Sendikası	19	8,5

Tablo 1 devam

Sendika Üyelik Süresi	5 yıldan az	116	51,8
	6-10 yıl	55	24,6
	11 yıl ve üzeri	53	23,6
Mesleki Deneyim (Yıl)	5 yıldan az	64	28,6
	6-10 yıl	47	21,0
	11-20 yıl	92	41,1
	21 yıl ve üzeri	21	9,4
Aile Gelir- Gider Dengesi	Gelir giderden az	83	37,1
	Gelir gidere eşit	100	44,6
	Gelir giderden fazla	41	18,3

#: Yüzde

Faktör analizi, açıklayıcı (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) olmak üzere iki yaklaşımdan oluşur. Sosyal bilimlerde yaygın kabul gören görüşe göre, açıklayıcı faktör analizi ölçek geliştirme ve test etmenin ilk aşamalarında tercih edilirken, güçlü kuramsal temellere sahip ve daha önce geliştirilmiş ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanması daha uygundur (Gürbüz, 2019). Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin önceki araştırmalarda ölçüm aracı olarak kullanılmış ve kuramsal temellere dayalı olması nedeniyle, açıklayıcı faktör analizi yapılmamış, doğrudan DFA ile geçerlilik test edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemelerinde (YEM) DFA, ölçeklerin toplanan veriyle uyumlu olup olmadığını değerlendirmek için kullanılır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Kline (2016) YEM hesaplamalarında X^2/df , X^2 'nin p değeri, RMSEA, CFI ve SRMR indekslerinin raporlanmasını önermektedir. Bu çalışmada, Kline (2016) tarafından önerilen uyum iyiliği istatistikleri raporlanmıştır. Yukarıda açıklaması yapılan uyum iyiliği değerlerinin iyi ve kabul edilebilir uyum gösterdiği aralıklara ilişkin bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Uyum İyiliği Değerleri

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X^2/df	$X^2/df \leq 3$	$X^2/df \leq 5$
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI < 0,95$
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
SRMR	$0 < SRMR \leq 0,05$	$0 < SRMR \leq 0,08$

Kaynak: Gürbüz, 2019: 34.

Tablo 3'te bu araştırmanın değişkenlerinin ölçümünde kullanılan sendikal memnuniyet ve iş doyumu ölçeklerine ilişkin uyum iyiliği değerleri yer almaktadır

Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	Uyum İyiliği İstatistikleri			
	X^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
Sendikal Memnuniyet ve İş Doyumu	2,75	0,95	0,075	0,077

Tablo 3'teki uyum iyiliği istatistikleri, her iki ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin sınırda kabul edilebilir seviyelerde olduğunu göstermektedir. X^2/df , CFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin belirlenen kabul edilebilir aralıklar içinde yer alması, kullanılan ölçeklerin toplanan verilerle uyumlu olduğunu ve geçerliliğinin desteklendiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, çalışmada kullanılan sendikal memnuniyet ve iş doyumu ölçeklerinin geçerli ölçüm araçları olduğunu doğrulamaktadır.

Sendikal memnuniyetin iş doyumunu yordayıp yordamadığını test etmek için öncelikle değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda Pearson Korelasyon Analizi, sendikal memnuniyet ile iş doyumu arasında anlamlı, ancak düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır ($r = 0,139$, $p < 0,05$). Çalışanların sendikal memnuniyet ortalaması 2,79 ($ss = 1,13$) iken, iş doyumu ortalaması 3,48 ($ss = 0,99$) olarak bulunmuştur; bu durum, çalışanların sendikalarından orta düzeyde memnuniyet duyarken, işlerinden daha yüksek düzeyde doyum aldıklarını göstermektedir. Korelasyon katsayısının düşük olması, sendikal memnuniyetin iş doyumunu etkileme derecesinin sınırlı olduğunu ifade eder; ancak ilişki anlamlı olduğu için, sendikalarla ilgili memnuniyet düzeyinde artışlar iş doyumunda da bir miktar yükselme yaratma potansiyeline sahiptir. H1, hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4: Sendikal Memnuniyet ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi

	Ort	ss	1	2
Sendikal Memnuniyet	2,79	1,13	1	
İş doyumu	3,48	0,99	0,139*	1

1=Sendikal memnuniyet, 2=İş doyumu, * $p < 0,05$

Tablo 5'deki Basit Doğrusal Regresyon Analizi, sendikal memnuniyetin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordayabildiğini göstermektedir. Analiz sonucuna göre, sendikal memnuniyet bağımsız değişkeni, iş doyumu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ($B = 0,121$, $p = 0,039 < 0,05$). Bu, sendikal memnuniyetin artması durumunda iş doyumunda da bir miktar artış olabileceğini ifade eder. Regresyon modeli anlamlıdır ($F = 4,352$, $p < 0,05$), ancak düşük bir açıklayıcılığa sahiptir; modelin R kare değeri ($R^2 = 0,019$), sendikal memnuniyetin iş doyumundaki toplam varyansın %1,9'unu açıkladığını gösterir. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı ($Beta = 0,139$) da bu ilişkinin zayıf düzeyde olduğunu desteklemektedir. Özetle, sendikal memnuniyetin iş doyumunu etkilediği anlamlı bir ilişki bulunsa da bu etki oldukça sınırlıdır. H2, hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5: Sendikal Memnuniyetin İş Doyumunu Yordayıcılığına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
	Sabit	3,143	0,175		17,909	0,000
İş doyumu	Sendikal memnuniyet	0,121	0,058	0,139	2,086	0,039

$n=224$, $R=,139$, $R^2=,019$, $F=4,352$, $p<,05$

Kamu çalışanlarının sendikal memnuniyet ve iş doyumu durumlarının memur ve işçi gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü Manova analizi ile test edilmiştir. Tablo 4'te yer alan değerler incelendiğinde Wilk's Lambda değeri 0,926, $F = 8,846$ ve $p = 0,000$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre işçi ve memurların sendikal memnuniyet açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların kadro durumunun iş doyumu ve sendikal memnuniyet üzerindeki etkileri incelendiğinde iş doyumu açısından, kadro durumu için F değeri 0,335 ve p -değeri 0,563 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, işçi ve memur kadro durumunun iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Sendikal memnuniyet açısından ise, kadro durumu için F değeri 17,772 ve p -değeri 0,000 olarak belirlenmiştir. Bu, kadro durumunun sendikal memnuniyet üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Özellikle işçilerin, memurlara kıyasla sendikal memnuniyet açısından daha yüksek bir ortalama değer gösterdiği ortaya çıkmıştır. Sendikal Memnuniyetin R^2 değeri 0,074 (Ayrılmış $R^2 = 0,070$) olup, kadro durumunun sendikal memnuniyetin %7,4'ünü açıkladığını göstermektedir; bu da anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, iş doyumu açısından kadro durumunun istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi yokken, sendikal memnuniyet açısından önemli bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgular, sendikal memnuniyetin kadro durumuna bağlı olarak değişiklik gösterdiğini, ancak iş doyumunun bu durumdan etkilenmediğini ortaya koymaktadır. H_3 , hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6: Katılımcıların Memur ve İşçi Kadro Durumlarına Göre Sendikal Memnuniyet ve İş Doyumu Durumlarına İlişkin Manova Analizi

		Manova Analizi									
	Kadro durumu	n	$\bar{x}$	Ss	Etki	Wilk's	Lambda	F	Hipotez Sd	Hata Sd	p
Sendikal memnuniyet	Memur	145	2,57	1,06	Kadro durumu	0,926	8,846	3	221	0,000	
	İşçi	79	3,21	1,13							
İş doyumu	Memur	145	3,45	0,92							
	İşçi	79	3,53	1,10							

$p < .05$

Kamu çalışanlarının sendikal memnuniyet ve iş doyumu durumlarının cinsiyet durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) ile test edilmiştir. Tablo 7'de yer alan değerler incelendiğinde, Wilks' Lambda değeri 0,939, $F = 7,135$ ve $p = 0,001$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, cinsiyetin sendikal memnuniyet ve iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yarattığını göstermektedir. Cinsiyetin iş doyumu üzerindeki etkisine bakıldığında, F değeri 13,283 ve p -değeri 0,000 olarak bulunmuştur. Kadro durumlarına göre incelendiğinde; işçilerin cinsiyet durumlarına göre modeli, %6,7 oranında ($R^2 = 0,067$) varyansı açıklamakta, cinsiyetin iş doyumu üzerindeki etkisi anlamlıdır ($F=5,541$, $p=0,021$). Memurların iş doyumu modeli ise %5,0 oranında ($R^2 = 0,050$) varyansı açıklamakta, cinsiyetin iş doyumu üzerindeki etkisi anlamlı bulunmaktadır ($F=7,454$, $p=0,007$). Bu sonuçlar, cinsiyetin iş doyumu üzerinde işçi ve memurlar için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yarattığını göstermektedir. Erkek katılımcıların iş doyumu ortalaması (3,73), kadın katılımcılardan (3,26) daha yüksek bulunmuştur. R^2 değeri 0,056 olarak bulunmuş olup, bu da cinsiyetin iş doyumundaki varyansın %5,6'sını açıkladığını göster-

mektedir. Cinsiyetin sendikal memnuniyet üzerindeki etkisine bakıldığında ise, F değeri 0,216 ve p-değeri 0,642 olarak bulunmuştur. Bu değerler, cinsiyetin sendikal memnuniyet üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak, cinsiyetin sadece iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. H6 hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 7). Bu durum, ülkemizde ataerkil toplum yapısının baskın olmasının ve erkeklerin çalışma hayatında kadınlara göre daha aktif rol üstlenmesinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Çalışma koşulları, iş yükü ve toplumsal rollerin iş doyumu üzerindeki etkisi bu bulguyu destekler niteliktedir. Kadın çalışanlar, çalışma hayatında sıklıkla cinsiyet temelli ayrımcılık, ücret eşitsizliği ve kariyer ilerlemesindeki cam tavan gibi engellerle karşılaşmakta, bu da iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengeleme çabası üzerlerinde ek bir yük oluşturmakta ve iş doyumlarını daha da azaltabilmektedir. Bu bulgu, iş yerinde cinsiyet eşitliğini sağlayacak, çalışma koşullarını iyileştirecek ve kadınların kariyer gelişimini destekleyecek politikaların geliştirilmesinin önemine işaret etmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sendikal Memnuniyet ve İş Doyumu Durumlarına İlişkin Manova Analizi

Manova Analizi												
	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	Etki	Wilk's	Lambda	F	Hipotez Sd	Hata Sd	p	
Sendikal memnuniyet	Erkek	Erkek	2,76	1,21	Cinsiyet	0,926	7,135	6	221	0,000		
	Kadın	Kadın	2,83	1,05								
İş doyumu	Erkek	Erkek	3,73	0,95								
	Kadın	Kadın	3,25	0,91								

$p < .05$

Kamu çalışanlarının sendika üyelik durumlarına göre iş doyumu ve sendikal memnuniyetlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, sendika üyelik durumunun etkisi Wilks' Lambda değeri 0.796, $F = 8,731$ ve $p = 0,000$ olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, sendika üyelik durumunun sendikal memnuniyet açısından anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. İş doyumu açısından yapılan testte, sendika üyelik durumları arasında F değeri 1,168 ve p-değeri 0,326 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, sendika üyelik durumunun iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Ancak sendikal memnuniyet açısından sendika üyelik durumunun F değeri 11,128 ve p-değeri 0,000 olarak saptanmıştır. Kadro durumlarına göre incelendiğinde; işçilerin sendikal memnuniyet modeli, %6,2 oranında ($R^2 = 0,062$) varyansı açıklamakta, sendika üyelik tercihinin sendikal memnuniyet üzerindeki etkisi anlamlıdır ($F=5,12$, $p=0,027$). Memurların sendikal memnuniyet modeli ise %18,7 oranında ($R^2 = 0,187$) varyansı açıklamakta, sendika üyelik tercihinin sendikal memnuniyet üzerindeki etkisi anlamlı bulunmaktadır ($F=10,82$, $p=0,001$). Bu bulgu, sendika üyelik durumunun memur ve işçiler için sendikal memnuniyet üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu, bu etkinin yapılan Post Hoc testleri Sağlık-Sen'e üye olanların memnuniyet düzeyinin düşük olmasından kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Yapılan ANOVA ve Tukey HSD testleri, Sağlık Sen üyelerinin sendikal memnuniyet düzeyinin, Türk Sağlık Sen haricindeki diğer tüm sen-

dikalara kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük olduğunu göstermektedir. Sağlık-Sen üyelerinin Genç Sağlık Sen ile arasındaki fark-1,138 ($p = 0,000$), Hep Sen ile arasındaki fark-1,400 ($p = 0,001$), Öz Sağlık İş Sendikası ile arasındaki fark-0,850 ($p = 0,000$) ve Türk Sağlık İş Sendikası ile arasındaki fark-1,511 ($p = 0,000$) olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, Sağlık Sen üyelerinin diğer sendika üyelerine göre sendikal memnuniyet düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Sendikal memnuniyetin R^2 değeri 0,092 (Ayrılmış $R^2 = 0,084$) olup, sendika üyelik durumunun sendikal memnuniyetin %9,2'sini açıkladığını göstermekte, aralarındaki ilişkiyi desteklemektedir. H9 hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 8: Katılımcıların Sendika Üyeliklerine Göre Sendikal Memnuniyet ve İş Doyumu Durumlarına İlişkin Manova Analizi

Manova Analizi											
	Gelir gider dengesi	n	$\bar{x}$	Ss	Etki	Wilks's	Lambda	F	Hipotez	Sd	p
Sendikal memnuniyet	Genç Sağlık-Sen	20	3,34	0,99	0,769	6,079	9	434	0,000		
	Hep-Sen	10	3,60	0,68							
	Sağlık-Sen	58	2,20	1,01							
	Türk Sağlık-Sen	57	2,48	0,96							
	Öz Sağlık-İş Sen.	60	3,05	1,16							
	Türk Sağlık-İş Sen.	19	3,71	0,92							
İş doyumu	Genç Sağlık-Sen	20	3,19	0,98							
	Hep-Sen	10	3,16	0,82							
	Sağlık-Sen	58	3,48	0,97							
	Türk Sağlık-Sen	57	3,56	0,85							
	Öz Sağlık-İş Sen.	60	3,43	1,12							
	Türk Sağlık-İş Sen.	19	3,84	1,00							

$p < .05$

Kamu çalışanlarının ortalama aylık gelir durumlarına göre iş doyumu ve sendikal memnuniyetlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, ortalama aylık gelir durumunun etkisi Wilks' Lambda değeri 0,925, $F = 4,315$ ve $p = 0,002$ olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, katılımcıların gelir durumlarının sendikal memnuniyet ve iş doyumu açısından anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. İş doyumu açısından yapılan teste, gelir durumları arasında F değeri 0,604 ve p -değeri 0,548 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, gelir durumunun iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Ancak sendikal memnuniyet açısından gelir durumunun F değeri 10,480 ve p -değeri 0,000 olarak saptanmıştır. Kadro durumlarına göre incelendiğinde; işçilerin sendikal memnuniyet modeli, %5,5 oranında ($R^2 = 0,055$) varyansı açıklamakta, gelir durumunun sendikal memnuniyet üzerindeki etkisi anlamlı değildir ($F=2,193$, $p=0,119$). Memurların sendikal memnuniyet modeli ise %15,6 oranında ($R^2 = 0,156$) varyansı açıklamakta, gelir durumunun sendikal memnuniyet üzerindeki etkisi anlamlı bulunmaktadır ($F=13,096$, $p=0,000$). Bu bulgu, gelir durumunun memurlar için

sendikal memnuniyet üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu bu etkinin yapılan Post Hoc testleri geliri giderden az olanlardan kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Yapılan ANOVA ve Tukey HSD testi, geliri giderden az olanların, geliri gidere eşit ve gelir giderden fazla olanlara kıyasla daha düşük sendikal memnuniyete sahip olduklarını göstermektedir. Geliri giderden az olanların geliri gidere eşit olanlarla arasındaki fark -0,595 ($p = 0,001$), gelir, giderden fazla olanlarla arasındaki fark ise -0,707 ($p = 0,002$) 'dir. Sendikal memnuniyetin R^2 değeri 0,073 (Ayrılmış $R^2 = 0,065$) olup, gelir durumunun sendikal memnuniyetin %7,3'ünü açıkladığını göstermekte ve aralarındaki ilişkiyi desteklemektedir. Sonuç olarak H12 hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 9).

Tablo 9: Katılımcıların Gelir Gider Dengesine Göre Sendikal Memnuniyet ve İş Doyumu Durumlarına İlişkin Tek Yönlü Manova Analizi

Manova Analizi											
	Gelir gider dengesi	n	$\bar{x}$	Ss	Etki	Wilk's	Lambda	F	Hipotez	Sd	p
Sendikal memnuniyet	Gelir giderden az	83	2,40	1,08	Gelir gider dengesi	0,925	4,376	12	440	0,002	
	Gelir gidere eşit	100	3,00	1,12							
	Gelir giderden fazla	41	3,11	1,04							
İş doyumu	Gelir giderden az	83	3,40	1,05							
	Gelir gidere eşit	100	3,49	0,92							
	Gelir giderden fazla	41	3,61	1,03							

$p < .05$

Kamu çalışanı memur ve işçilerin sendikal memnuniyet ile iş doyumu arasındaki ilişkileri ve farklı değişkenlerin etkisini inceleyen hipotezler tablo 10'da sunulmuştur. H1, H2, H3, H6, H9 ve H12 hipotezleri kabul edilmiştir. H1, sendikal memnuniyet ile iş doyumu arasında düşükte olsa anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r = 0,139$; $p < 0,05$). H2, sendikal memnuniyetin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığını ortaya koyarken ($p = 0,039$), H3, kadro durumunun (memur ve işçi) bu ilişki üzerinde önemli bir etki yarattığını göstermektedir ($p = 0,000$). H6, cinsiyetin sendikal memnuniyet ve iş doyumu arasındaki ilişkide belirgin bir rol oynadığını ($p = 0,001$), H9 ise sendika üyelik durumunun bu ilişkide anlamlı farklılıklar oluşturduğunu ($p = 0,000$) belirtmektedir. Son olarak, H12 hipotezi aile gelir-gider dengesinin bu ilişki üzerindeki etkisini vurgulamaktadır ($p = 0,002$). Bu kabul edilen hipotezler, sendikal memnuniyetin iş doyumu üzerinde çeşitli açılardan anlamlı etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Kabul edilen hipotezler detaylı veriler ve istatistiksel analiz sonuçları yukarıda ayrı ayrı sunulmuş reddedilen hipotezlerin detaylarına yer verilmemiştir (Tablo 10).

Tablo 10: Araştırmanın Hipotezleri ve İstatistiksel Analiz Sonuçları

Hipotez No	Değişken	Hipotez	p Değeri	Sonuç
H1	Sendikal memnuniyet ile iş doyumu ilişkisi	Sendikal memnuniyet ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	$r = 0,139$ $p < 0,05$	Kabul
H2	Sendikal memnuniyetin iş doyumunu yordaması	Sendikal memnuniyet, iş doyumunu anlamlı olarak yordamaktadır.	0,039	Kabul
H3	Kadro Durumu	Sendikal memnuniyet ve iş doyumu memur ve işçi (kadro durumu) değişkenine göre farklılaşmaktadır.	0,000	Kabul
H4	Meslek	Sendikal memnuniyet ve iş doyumu meslek değişkenine göre farklılaşmaktadır.	0,076	Reddedildi
H5	Yaş	Sendikal memnuniyet ve iş doyumu yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır	0,773	Reddedildi
H6	Cinsiyet	Sendikal memnuniyet ve iş doyumu cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır	0,001	Kabul
H7	Medeni Durum	Sendikal memnuniyet ve iş doyumu medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır	0,599	Reddedildi
H8	Öğrenim Durumu	Sendikal memnuniyet ve iş doyumu eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmaktadır.	0,200	Reddedildi
H9	Sendika Üyelik Durumu	Sendikal memnuniyet ve iş doyumu sendika üyeliğine değişkenine göre farklılaşmaktadır	0,000	Kabul
H10	Sendika Üyelik Süresi	Sendikal memnuniyet ve iş doyumu sendika üyelik süresi değişkenine göre farklılaşmaktadır	0,143	Reddedildi
H11	Mesleki Deneyim	Sendikal memnuniyet ve iş doyumu mesleki deneyim süresi değişkenine göre farklılaşmaktadır	0,715	Reddedildi
H12	Aylık Gelir-Gider Dengesi	Sendikal memnuniyet ve iş doyumu aile gelir gider dengesi değişkenine göre farklılaşmaktadır	0,002	Kabul

$p < .05$

4. Tartışma

Bu çalışma, kamu sektöründe görev yapan sağlık çalışanlarının sendikal memnuniyet düzeyleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiş; demografik ve iş yaşamı ile ilgili değişkenlerin bu ilişkiye olan etkisini incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre, sendikal memnuniyetin iş doyumunu anlamlı ancak düşük düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda cinsiyetin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, fakat sendikal memnuniyet üzerinde etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Kadro durumu (memur ve işçi) arasında sendikal memnuniyet açısından anlamlı farklılık bulunurken iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Ayrıca, gelir-gider dengesi ve sendika üyelik durumu gibi değişkenlerin de sendikal

memnuniyet üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların mesleği, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, sendika üyelik süresi ve mesleki deneyim yılı değişkenlerinin sendikal memnuniyet ve iş doyumları üzerinde anlamlı farklılık yaratmadığı bulunmuştur.

Sendikal Memnuniyet ve İş Doyumu İlişkisi

Freeman (1978) ve Borjas (1979) gibi öncü araştırmacılar, sendika üyeliği ile iş doyumunu arasında negatif bir korelasyon olduğunu ortaya koymuşlardı. Ancak Blanchflower ve arkadaşlarının (2022) yaptığı son araştırmalar, bu görüşün artık geçerliliğini yitirdiğini göstermektedir. Araştırmalar, yirminci yüzyılda sendika üyeliği ile iş doyumunu arasındaki kısmi korelasyonun negatif olduğunu, ancak yirmi birinci yüzyılın başında bu ilişkinin pozitifte döndüğünü açıklamaktadır. Günümüzde, bu kısmi pozitif korelasyon, dünya genelinde kabul görmektedir. Bu çalışma da sendikal memnuniyetin iş doyumunu üzerinde anlamlı ancak düşük bir pozitif etkisi olduğunu saptamış ve güncel literatürü doğrulamıştır. Bu bulgu, Blanchflower ve Bryson (2020) ile Laroche (2016) gibi araştırmacıların benzer sonuçlarıyla uyum göstermektedir. Blanchflower ve Bryson (2020), sendikal memnuniyetin iş doyumuna katkısının sınırlı kaldığını, iş doyumunun sadece sendikal faktörlerle değil, işin doğası, çalışma ortamı, kariyer olanakları ve içsel motivasyon gibi faktörlerle şekillendiğini vurgulamaktadır. Aynı doğrultuda, Jung ve arkadaşları (2024) tarafından yapılan çalışmada sendika üyelerinin sendika yetkilileriyle kurduğu olumlu ilişkilerin sendikal memnuniyeti artırarak iş doyumunu desteklediği belirtilmektedir. Ancak yine de bu etkinin sınırlı kalması, iş doyumunun çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve sendikaların çalışanların tüm iş tatmin ihtiyaçlarını karşılamada yeterli olmadığını göstermektedir.

Türkiye’de çalışma alanı ve pozisyonun sendika algısı ve tutumu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı, ancak sendikal işyerlerinde çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Kılıç & Yıldız, 2016; Yılmaz vd., 2010). Özellikle kamu sektöründe, sendikal memnuniyetin iş doyumunu üzerindeki etkisinin zayıf kalması, çalışanların iş doyumunu yalnızca ekonomik güvence veya sosyal destek beklentileriyle değil, işin içeriği, çalışma koşulları ve mesleki gelişim olanakları gibi daha geniş kapsamlı faktörlerle değerlendirdiklerini göstermektedir (Locke, 1976). Bu kapsamda memnuniyet ve memnuniyetsizlik üzerinde etkili olan faktörlerin daha iyi anlaşılması, sendikaların üyelerini elinde tutmasına yardımcı olabilir (Budd, 2021: 160–162). Bu bağlamda, kamu sektöründe çalışan sağlık personelinin sendikadan beklentilerinin ekonomik veya sosyal desteklerle sınırlı kalmayıp, işin kendisi ve çalışma ortamının iyileştirilmesine yönelik bir yaklaşım benimsemesi, iş doyumunu daha fazla destekleyebilir.

Memur ve İşçi Grupları Arasında Farklılıklar

Kadro durumu açısından, memur ve işçi grupları arasında sendikal memnuniyet bakımından anlamlı bir farklılık olduğu, fakat iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın bulguları, işçilerin memurlara göre daha yüksek sendikal memnuniyet düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Hammer ve Avgar (2005) gibi araştırmalar, işçilerin sendikalardan beklentilerinin ekonomik güvence, sosyal haklar ve iş güvencesi gibi konulara daha çok odaklandığını; buna karşılık memur gruplarının daha karmaşık ve soyut beklentilere sahip olabileceğini öne sürmektedir. İşçiler, sendikalarını ekonomik güvencelerini

artırıcı bir kaynak olarak görmekte, bu nedenle sendikalarla olan ilişkilerinde daha yüksek bir memnuniyet düzeyi bildirmektedirler. Öte yandan, memurların sendikadan beklentileri sadece ekonomik kazanımlarla sınırlı kalmayıp toplumsal statü, kamusal hizmet anlayışı gibi daha çeşitli konuları içermektedir. Dolayısıyla, sendikaların kamu sektöründe farklı statüdeki çalışanların ihtiyaçlarına uygun politikalar geliştirmesi, bu grupların sendikal memnuniyet düzeylerini artırabilir (Uçkan Hekimler, 2023). Ayrıca işçilerin sendikal memnuniyetinin iş doyumunu olumlu etkilediğini ortaya koyan araştırmalar bunun sadece işle ilgili olmayarak işçilerin bağlı oldukları sendikalardan da kaynaklandığını bildirmektedir. Bunun başlıca nedenleri, etkili bir sendika liderliği, etik yönetim ve çalışanların geniş kapsamlı beklentilerinin karşılanmasıdır. Sendikaların, hizmet odaklı liderlik ve işbirlikçi yönetim stratejileri geliştirmeleri, iş doyumunu artırarak örgütsel etkinliği ve işçilerin sendikal memnuniyetini güçlendirmektedir (Jung vd., 2024).

Cinsiyetin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi

Çalışmada cinsiyetin sendikal memnuniyet üzerinde etkisi görülmemekle birlikte iş doyumuna sahip olduğu istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yarattığını görülmüştür. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet rolleriyle açıklanabilir (Gould-Williams & Davies, 2005). Kadınların iş yerinde karşılaşabileceği kariyer sınırlamaları, iş-özel yaşam dengesi gibi zorluklar iş doyumunu etkileyebilir. Özellikle kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları cinsiyet temelli engeller, iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilir. Kadınların toplumsal normlar tarafından belirlenen rollerinin, aile yaşamı dışındaki alanlarda onları kimi zaman istem dışı, kimi zaman da istekli bir şekilde geri planda bıraktığı ifade edilebilir. Bu durum, sendikal kadınlar için de geçerlidir. Toplumsal beklentiler, kadınların sendikal faaliyetlerde ve liderlik rollerinde etkin olmalarını engelleyebilir (Yenihan & Cerev, 2016). Ayrıca cinsiyetin sendikal memnuniyet üzerinde de dönemsel olarak farklı etkiler oluşturduğu bilinmektedir. 1970'ler ve 1980'ler boyunca erkeklerin kadınlardan daha yüksek sendika memnuniyeti bildirdiği bulunmuştur (Glick vd., 1977). 2000'lerin başında yapılan çalışmalarda cinsiyetin sendikal memnuniyet üzerinde çalışma bulgularına benzer şekilde etkisiz olduğu görülürken 2020 sonrası yapılan araştırmalar kadınların sendikalardan erkeklere göre daha fazla memnun olduğunu bildirmektedir (Budd, 2021).

Sendika deneyiminin cinsiyet bazında iş doyumuna farklı etkilerinin olduğu, Artz (2012) tarafından ortaya konulmuştur. Artz'ın araştırmasına göre, sendika deneyimi kazandıkça kadın çalışanların iş doyumunun erkek çalışanlara kıyasla daha ciddi şekilde azaldığı görülmektedir. Ancak Goerke ve Huang (2022) tarafından Almanya'da yapılan bir çalışma, kadın ve erkek sendika üyeleri arasında iş doyumunu farkı olmadığını bildirmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgular, cinsiyetin sendikal memnuniyet üzerindeki etkisinin karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ve farklı coğrafi ve sosyo-kültürel bağlamlarda değişiklik gösterebileceğini ortaya koymaktadır. (Bluen & Zwam, 1987). Araştırmamızda cinsiyetin sendikal memnuniyet üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması, kadın ve erkeklerin sendikal katılım açısından benzer beklentilere sahip olabileceğini düşündürmektedir. Ancak, kadın çalışanların iş doyumunun artırılabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların güçlendirilmesi ve iş-özel yaşam dengesini destekleyici programların oluşturulması önerilmektedir. Sendikal yapıların cinsiyet farkındalığına dayalı stratejiler geliştirmesi, özellikle kadınların sendikal memnuniyetini artırma potansiyeline sahiptir.

Sendika Üyelik Durumu ve Sendikal Memnuniyet

Sendika üyeliğine göre yapılan analizlerde, Sağlık-Sen üyelerinin sendikal memnuniyet düzeyinin, Türk Sağlık-Sen dışındaki diğer tüm sendikalara göre memur ve işçiler için anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, sendikal memnuniyetin sendikanın hizmet kalitesi ile üyelerinin taleplerine ne kadar yanıt verebildiğiyle ilişkili olduğunu göstermektedir (Fiorito vd., 1988). Sendikaların etkinliğini sürdürebilmeleri, üyelerinin beklenti ve ihtiyaçlarını düzenli olarak analiz etmelerine bağlıdır. Özellikle kamu çalışanlarının sendikalardan beklentileri arasında ücret, iş güvencesi, toplu pazarlık ve eğitim gibi konularda güçlü bir temsil yer almaktadır (Özbilek, 2019). Sağlık sektörü çalışanlarının yoğun iş yükü ve stres nedeniyle sendikalardan beklentileri farklılaşmakta; sendikaların sektörel ve mesleki ihtiyaçlara yönelik hizmet sunmaları, sendikal memnuniyeti artırmak açısından büyük önem taşımaktadır (Cerev & Tosun, 2023). Türkiye’de kamu sektöründeki sendikal örgütlenmelerde ideolojik ve siyasi etkiler ön planda olup, bu durum sendikal memnuniyet üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Avcı, 2021). Sendikaların sahip olduğu yaptırım gücü ve etkili performansı, üyelerin sendikaya bağlılıklarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda sendikal memnuniyeti artırarak yeni üyeler kazanmalarına da katkıda bulunur (Himarios, 1988; Yiğit, 2022).

Ayrıca, sendika liderlerinin destekleyici tavırları ve üyelerle kurdukları güçlü ilişkiler, sendikal memnuniyetin artmasında ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemlidir (Jung vd., 2024). Sendika üyelik süresi açısından yapılan analizde anlamlı bir fark bulunmaması, sendikal deneyimin iş doyumunu veya sendikal memnuniyet üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Artz’ın (2010) araştırmasına göre, sendika üyeliği ilk yıllarda iş doyumunu artırmakta, ancak deneyim arttıkça bu etki azalmaktadır. Bu durum, sendikaların sağladığı destek ve temsilin yeni üyeler üzerinde olumlu bir etki yarattığını ancak zamanla beklentilerin değişebileceğini, sendikal memnuniyetin sürekliliğini sağlamak için sendikaların üyelerine sürekli olarak destek sunması gerektiğini göstermektedir (Artz, 2010). Sendikaların üyelerini karar alma süreçleri, hukuksuz veya etik dışı durumlarla mücadelede sağladıkları katkılar gibi konularda bilgilendirme altyapılarını güçlendirmeleri de sendikal memnuniyetin artmasında etkili olabilir (Kavoğlu, 2023).

Gelir-Gider Dengesi ve Sendikal Memnuniyet

Katılımcıların gelir-gider dengelerine göre yapılan analizlerde, geliri giderlerinden az olan memurların sendikal memnuniyet düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, sendikaların çalışanların ekonomik refahına katkı sağlama potansiyelinin sendikal memnuniyet üzerinde belirleyici bir etki yarattığını göstermektedir (Özbilek, 2019). Özellikle ekonomik zorluklar yaşayan çalışanlar, sendikalardan daha fazla destek beklemekte ve bu desteğin yetersiz olduğunu düşündüklerinde sendikal memnuniyetleri düşmektedir. Dolayısıyla, sendikaların üyelerinin ekonomik ihtiyaçlarına yönelik etkili politikalar geliştirmesi, sendikal memnuniyeti artırmak için önemli bir strateji olarak değerlendirilebilir. Sendikal memnuniyet ile ücret memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu bilinmektedir (Currall vd., 2005). Ancak, bazı araştırmalar gelir düzeyi ile sendikal algı ve memnuniyet arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir (Düzenli & Demir, 2022). Kamu sektöründe sendikalaşma oranlarındaki artış, çalışanların mali ve özlük hakları üzerindeki iyileştirme, geliştirme ve elde edilen kazanımları koruma amacıyla yürütülen çalışmalarla doğrudan ilişkilidir (Karacaoğlu & İyilikli, 2023).

Özellikle sağlık sektöründe, birçok çalışan, becerileri, deneyimleri ve işlerinin zorlu doğası ile orantılı olarak yeterli ücret almadığını düşünmektedir. Hastaneler arasındaki farklılıklar, çalışanlar açısından döner sermaye, teşvik, fazla mesai, icap ve vardiya ücreti gibi çeşitli alanlarda değişkenlikler ortaya çıkarmaktadır (Tosun, 2023). Sendikalar hem ücret değerlerini hem de ücret sonuçlarını artırarak, ücret tatminini de yükseltmektedir (Berger vd., 1983). Kamu çalışanları için, emeği karşılığında aldığı ücretten başka bir geliri bulunmadığından, çalışma hayatının temelini ücret ve bu ücretten duyulan memnuniyet oluşturmaktadır. Bu durum, sendikaların dikkatini çekmeli ve sendikal mücadelenin odak noktası, tatmin sağlayabilecek bir ücret seviyesinin savunuculuğu olmalıdır (Tosun, 2023).

Reddedilen Hipotezler

Çalışmada bazı hipotezler reddedilmiştir. Örneğin, katılımcıların mesleği, yaşı, medeni durumu ve eğitim düzeyinin sendikal memnuniyet ve iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulunmuştur. Bu bulgu, Kılıç ve Yıldız'ın (2015) çalışma pozisyonunun sendikal algı üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı sonucuyla örtüşmektedir. Aynı şekilde, Hammer ve Avgar (2005) da sendikal memnuniyetin sadece bireylerin demografik özelliklerine dayalı bir değişken olarak ele alınamayacağını; sendikal memnuniyetin daha çok sendikaların sunduğu hizmetler, iş yerindeki çalışma koşulları gibi faktörlerle de şekillendiğini belirtmektedir. Dolayısıyla, meslek ve yaş gibi demografik özelliklerin sendikal memnuniyet veya iş doyumunu üzerinde belirleyici olmaması, sendika üyeliklerinin heterojen bir yapı içermesinden kaynaklı olabileceği değerlendirilmektedir (Artz, 2010).

5. Sonuç

Bu araştırma, kamu sektöründe çalışan sağlık çalışanlarının sendikal memnuniyet ve iş doyumunu ilişkisini analiz ederek sendikaların, çalışanların genel iş doyumuna katkı sağlama potansiyelini ortaya koymuştur. Bulgular, sendikal memnuniyetin iş doyumuna katkısının sınırlı olduğunu, ancak sendika üyelerinin iş doyumunu artırmada önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Sendikaların, üyelerinin değişen ihtiyaçlarını anlamak ve buna uygun hizmet sunmak için kapsamlı analizler yapması gerekmektedir. Özellikle sektörel farklılıklar ve demografik özelliklere dayalı hizmetler, sendikal memnuniyeti artırmada etkili olabilir.

Sendikalar, farklı statüdeki çalışanların ihtiyaçlarına yanıt vermek için işçi ve memur gruplarına yönelik farklı politikalar geliştirmelidir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici stratejiler uygulayarak kadın çalışanların iş doyumunu artırma potansiyeline sahip olabilirler. Gelir-gider dengesi ve sendika üyelik süresi gibi değişkenlerin etkileri göz önünde bulundurularak sendikaların, üyelerinin ekonomik beklentilerini karşılamada daha etkin roller üstlenmesi önerilmektedir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı sektörlerin ve kamu-özel sektör ayrımının dikkate alınması, sendikal memnuniyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye dair daha kapsamlı veriler sunulabilir. Ayrıca, niteliksel araştırmaların da dahil edilmesi, çalışanların sendikal memnuniyet ve iş doyumunu hakkındaki algılarını daha derinlemesine anlamak için değerli bir katkı sağlayacaktır.

Sınırlılıklar

Bu çalışmanın belirli sınırlamaları bulunmaktadır. Veri setinin yalnızca belirli bir kamu kurumu çalışanlarıyla sınırlı olması, sonuçların genelleştirilmesini zorlaştırmaktadır. Farklı kamu kurumları ve sektörler arasında sendikal memnuniyet ve iş doyumu ilişkisi değişiklik gösterebilir. Gelecek araştırmalar, farklı sektörlerdeki kamu ve özel sektör çalışanlarını kapsayarak daha geniş çapta veriler toplamalıdır. Ayrıca, bu araştırmada kullanılan kesitsel yöntem, sendikal memnuniyet ile iş doyumu arasındaki ilişkinin neden-sonuç bağlamında ele alınmasını sınırlamaktadır. Boylamsal çalışmalar, zaman içindeki değişimleri daha ayrıntılı inceleyerek daha derinlemesine bilgi sağlayacaktır.

Çözüm Önerileri

Araştırmanın bulguları doğrultusunda bazı öneriler sunulabilir. İlk olarak, sendikaların, çalışanların bireysel beklentilerini daha iyi anlayabilmek için anket ve görüşmeler yoluyla düzenli geri bildirim toplaması faydalı olabilir. Örneğin, kamu sektöründeki farklı kadro ve meslek gruplarının sendikal memnuniyet düzeylerini analiz etmek ve bu grupların özgün ihtiyaçlarına yönelik stratejiler geliştirmek önemlidir. Çeşitli sendikalar, sektör bazında uzmanlaşarak daha odaklanmış ve etkili hizmetler sunabilirler.

Ayrıca, sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar geliştirmesi ve bu konuda farkındalık yaratması, özellikle kadın çalışanların iş doyumunu artırabilir. İş ve özel yaşam dengesi gibi konulara yönelik destekleyici programlar, kadınların iş yerinde karşılaştıkları zorlukları azaltabilir ve sendikal memnuniyetlerini olumlu yönde etkileyebilir. Bunun yanında, düşük memnuniyet gösteren kamu çalışanı üyelere sahip sendikaların, üyelerine yönelik hizmetlerini artırarak ve iletişim kanallarını güçlendirerek memnuniyet düzeylerini iyileştirmeleri önerilebilir.

Sendikal memnuniyeti artırmak amacıyla sendikaların sunduğu hizmetlerde yenilikçi yaklaşımlar benimsemeleri gerekmektedir. Dijital hizmetler, eğitim programları, kariyer geliştirme olanakları ve psikolojik destek gibi modern destek mekanizmaları, sendikal memnuniyet düzeyini artıracak uygulamalardır. Ayrıca, sendika yönetiminde değişim sıklığının artırılması ve kadın üyelerin katılımının teşvik edilmesi, sendika içi demokrasiyi güçlendirebilir. Eğitim ve gelişim faaliyetlerinin artırılması, çalışanların kariyer gelişimlerini destekleyerek iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir.

Son olarak, iş doyumunu artırmanın önemli yollarından birinin sendika memnuniyeti ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Sendikalar, çalışanların haklarını savunarak ve işyerinde adalet duygusunu pekiştirerek iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir. Bu nedenle, kurum yöneticilerinin sendika yöneticileriyle ortak stratejiler ve politikalar oluşturması, çalışan memnuniyetini artırmada etkili bir yaklaşım olabilir. Özellikle, çalışanların beklentilerini karşılayacak adil ücret politikaları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kariyer gelişim fırsatlarının artırılması gibi konular üzerinde iş birliği yapılması önem taşımaktadır. Böyle bir yaklaşım, hem çalışanların iş doyumunu artırarak kurumsal bağlılığı güçlendirecek hem de iş yerinde daha uyumlu ve verimli bir çalışma ortamı oluşturacaktır.

Katkı Oranı Beyanı

Makale tek yazarlı olup tüm çalışma yazar tarafından yapılmıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Çalışma için herhangi bir kişi veya kurumdan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmada herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

Kaynakça

- Altın, A. (2013). Kamu hizmeti anlayışında değişim. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 101-118.
- Artz, B. (2010). The impact of union experience on job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 49(3), 387-405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2010.00606.x>
- Artz, B. (2012). Does the impact of union experience on job satisfaction differ by gender? *ILR Review*, 65(2), 225-243. <https://doi.org/10.1177/001979391206500202>
- Avcı, Y. E. (2021). Milli eğitim kararlarında sendikal etkiler: Memnuniyet ve kaygılar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1235-1247.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Blanchflower, D. G., & Bryson, A. (2020). Now unions increase job satisfaction and well-being. National Bureau Of Economic Research (NBER). (Working Paper No: 27720). <https://doi.org/10.3386/w27720>
- Blanchflower, D. G., Bryson, A., & Green, C. (2022). Trade unions and the well-being of workers. *British Journal of Industrial Relations*, 60(2), 255-277.
- Berger, C. J., Olson, C. A., & Boudreau, J. W. (1983). Effects of unions on job satisfaction: The role of work-related values and perceived rewards. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(3), 289-324.
- Bluen, S. D., & van Zwam, C. (1987). Trade union membership and job satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 17(4), 160-164. <https://doi.org/10.1177/008124638701700407>
- Borjas, G. (1979). Job satisfaction, wages, and unions. *Journal of Human Resources*, 14(1), 21-40.
- Budd, J. W. (2021). *Labor relations: Striking a balance* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Cerev, G., & Tosun, S. (2022, Aralık). Kamu sektöründe sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenmesi ve sorunları. Gökkaya, Ö. (Ed.), *International Marmara Social Sciences Congress (Imascon Autumn 2022)* içinde, (s.150-157), Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Currall, S. C., Towler, A. J., Judge, T. A., & Kohn, L. (2005). Pay satisfaction and organizational outcomes. *Personnel Psychology*, 58(3), 613-640.
- ÇSGB. (2024). *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri Aylık E-Bülteni Ekim 2024*. <https://www.csgeb.gov.tr/media/96179/calisma-hayati-istatistikleri-aylik-e-bulten-ekim-2024.pdf> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 10.10.2024.
- Demirbilek, T., & Çakır, Ö. (2004). *Sendikal bağlılık*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Düzenli, F., & Demir, M. (2022). Türkiye’de sendika algısının kuşaklar üzerinden ölçülmesi. *Journal of Social Policy Conferences*, 83(1), 393-421.

- Ebbinghaus, B. (1995). The development of trade unions in Western Europe: Global convergence or cross-national diversity? *Eurodata Newsletter*, 2(Autumn 1995), 1-8.
- Fiorito, J., Gallagher, D. G., & Fukami, C. V. (1988). Satisfaction with union representation. *ILR Review*, 41(2), 294-307.
- Freeman, R. B. (1978). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review*, 68(2), 135-141.
- Glick, W., Mirvis, P., & Harder, D. (1977). Union satisfaction and participation. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 16(2), 145-151.
- Goerke, L., & Huang, Y. (2022). Job satisfaction and trade union membership in Germany. *Labour Economics*, 78, 102238. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102238>
- Gould-Williams, J., & Davies, F. (2005). Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes: An analysis of public sector workers. *Public Management Review*, 7(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/1471903042000339392>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Research methods in social sciences: Philosophy-methods-analysis*. Ankara: Seçkin Publishing House.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Güler, B. K., & Sarıipek, D. B. (2018). Göç ile sendika üyeliği etkileşiminin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisi: Kocaeli örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 1-23.
- Hammer, T. H., & Avcı, A. C. (2005). The impact of unions on job satisfaction, organizational commitment, and turnover. *Journal of Labor Research*, 26(2), 241-266.
- Himarios, J. S. (1988). *Determinants of labor union members' satisfaction with their unions* (Doctoral Dissertation). Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Hipp, L., & Givan, R. K. (2015). What do unions do? A cross-national reexamination of the relationship between unionization and job satisfaction. *Social Forces*, 94(1), 349-377.
- Jung, H., Kim, K. J., & Shin, I. (2024). Different but synergistic effects of union and manager leadership on member job satisfaction. *Behavioral Sciences*, 14(4), 287. <https://doi.org/10.3390/bs14040287>
- Karacaoğlu, K., & İyilikli, H. H. (2023). Sendikal memnuniyetin, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Kesitsel bir araştırma. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 13(1), 15-32.
- Kalaycı, E. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kavoğlu, S. (2023). Memur sendikalarında yönetim ve halkla ilişkiler: Sorun alanları üzerine betimsel bir analiz. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(28), 21-39.
- Keyes, A., Russell, Z. A., & Fiorito, J. (2023). The union experience: Workplace instrumentality, prosocial unionism, and union satisfaction. *Economic and Industrial Democracy*, 44(4), 1239-1265.
- Kılıç, S., & Yıldız, K. (2015). İş arayanların sendika talebi ve sendika algısı: Türkiye'deki temsil boşluğu hakkında bazı işaretler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 191-204.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Laroche, P. (2016). A meta-analysis of the union-job satisfaction relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 54(4), 709-741.
- Laroche, P. (2017). Union membership and job satisfaction: Initial evidence from French linked employer-employee data. *Human Resource Management Journal*, 27(4), 648-668.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Özbilek, H. V. (2019). *Kamu çalışanlarının sendika memnuniyetine ve sendika algısına yönelik bir alan araştırması: Düzce ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Uçkan Hekimler, B. (2023). Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı ve gelişim süreci: Tarihsel bir değerlendirme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 55-73.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tosun, S. (2023). *Hemşirelerde ücret tatmin düzeylerinin sendikal algı ve sendikal beklentiye etkisi* (Yayımlanmamış Doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yenihan, B., & Cerev, G. (2016). Sendikalı kadınlar ve yaşadıkları sorunlar: Kocaeli Gölcük’te kamu çalışanları sendikaları üzerine nitel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 150-164.
- Yılmaz, Y. G., Keser, D. A., & Yorgun, Y. S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(2), 115-130.
- Yiğit, Ö., Ayaz, M. A., Yiğit, A. & Güngör, E. (2022). Öğretmenlerin sendika memnuniyeti ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Cihanşimul Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(4), 20-29.