

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÜYE ALGILARINA GÖRE OLUŞAN SENDİKAL İMAJIN, SENDİKAL SADAKATE ETKİSİ: MALATYA MERKEZDE MEMUR SENDİKA ÜYELERİ ÜZERİNDE İNCELENMESİ

THE IMPACT OF UNION IMAGE ON UNION LOYALTY IN HEALTH SECTOR: EVIDENCE FROM PUBLIC UNIONS IN MALATYA

Neslihan DERİN*, Nihat AKBIYIK**

* Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, neslihan.derin@inonu.edu.tr

** Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Nihat.akbiyik@inonu.edu.tr

ÖZ

Sağlık sektöründe, sendikali memur sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu sektörde faaliyet gösteren sendikalar arası rekabet de farklılaşmaktadır. Rekabette güçlü olan kazanır. Sendikaların güçlü olmasının bir aracı da üyeleri nezdinde oluşturacakları olumlu imajdır. Üyeleri tarafından olumlu algılanan sendikal imajın, sendikal sadakat gibi bir takım olumlu tutum ve davranışa yol açacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın temel amacı; "sendikal imajın, sendikal sadakat üzerindeki etkisini belirlemek ve sendikal sadakat ve sendikal imajın demografik değişkenlere göre nasıl farklılaştığını ortaya koyabilmektir. Araştırma sorularına cevap verebilmek için regresyon, Anova ve t testleri yapılmıştır. Analizler için SPSS 21.0 programından yararlanılmıştır. Malatya İl Merkezi'nde bulunan kamuya ait hastanelerde çalışan 182 sağlık çalışanının katıldığı bu araştırmayla; sendikal imajın, sendikal sadakat üzerinde, önemli belirleyici etkiye sahip olduğu, sendikal imaj ve sendikal sadakatın çeşitli demografik özelliklere göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle sendikal imaj ve sendikal sadakatın kadınlarda, erkeklere göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendikal İmaj, Sendikal Sadakat, Sağlık Sektörü

Jel Kodu: MJHI

ABSTRACT

More and more the number of trade union members in the health sector is increasing with each passing day. The competition among trade unions operating in this sector has been differentiated. It is clear that the trade unions which are strong enough would be the winners in a competition. One of the instruments of being strong for trade unions is the positive image in the presence of the members. It is widely accepted that a positive union image perceived by their members leads to a number of positive attitudes and behaviors, such as union loyalty. The main aim of this study is to determine the impact of union image on union loyalty, and to explain how union loyalty and image differentiate in terms of demographic variables. In an attempt to answer the research questions, regression, ANOVA and t-tests were employed. SPSS 21.0 software was also utilized for the research analyses. The scope of the research involved in 182 healthcare workers in public hospitals in the city center of Malatya province. This paper concludes that union image has a determining impact on union loyalty, and union image perception and union loyalty differentiate with respect to various demographic features. In particular, it is observed that union image and union loyalty are lower in women than in men.

Keywords: Union image, Union loyalty, Health Sector

Jel Code: MJHI

1. GİRİŞ

İnsanoğlunun tarihi ve toplumsal gelişim süreci içinde pek çok alanda oluşturulan sosyal örgütlenmelerden ve sivil toplum aktörlerinin en önemlilerinden birisi olarak sendikalar (Aytemiz ve Seymen, 2005:212) demokrasinin tarihsel gelişimi, gelir dağılımın adaletli bir şekilde gerçekleştirilmesi ve toplumların demokratikleşmesi sürecinde küçümsenmeyecek roller oynamışlardır (Yıldırım, 2008:199). Sendikalar sahip oldukları çeşitli ekonomik ve sosyal fonksiyonlarıyla çalışanların haklarının alınmasında da en etkili araçlardır (Zaim, 1975:412-427; Mutlu, 2001:29).

Toplumsal düzen ve birliğin sağlanması konusunda önemli katkılar sağlayan sendikalar (Türkdoğan, 1988:48-49) için şöyle bir tanım yapılabilir: "çalışanların, kendi hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları, ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla kurulmuş olan örgütler"(Aytemiz ve Seymen, 2005:212). Sendikacılığın başarısında temel ölçütlerden birisi, mümkün olan en geniş tabana oturabilmektir (Işıklı, 1990:5). Bu da sendikanın üye sayısına, üyelerin

sendikaya yönelik tutumlarına ve sendika içi faaliyetlere katılımına bağlıdır.

Sendika üyeliğinin anlamı ülkelere ve kültürlere göre farklılık gösterir. Örneğin Japon geleneğinde ki bütün çalışma hayatı boyunca bir işletmeye bağlanma eğilimi işletmede kurulu işyeri sendikasına bağlanma eğilimi ile kuvvetlendirilmiştir. Bu durum İngiltere, Almanya ve İskandinav ülkelerinde de gözlemlenmektedir. Buna karşılık Fransız sendikacılığı siyasi ve dini görüş farklılığına dayandığından parçalı bir yapıya sahiptir. Bu durumda bireyin sendika üyeliğiyle işverenle ilişkisi karmaşık olabilmektedir (Ekin, 1976:84-86). Sendika üyeliği yalnızca ekonomik ve siyasi sebeplerle değil aynı zamanda eğitim ve nitelik seviyeleriyle de farklılık gösterebilir. Örneğin beyaz yakalılar (memurlar) kendilerini mavi yakalılarından (beden işçileri) farklı göreyerek onlarla aynı sendika çatısı altında bulunmaktan kaçınmışlardır (Ekin, 1968:163-164)

Sendika kavramı, ilk etapta işçileri çağrıştırmakla birlikte 20.yy da işveren ve memur sendikaları, sendikacılığın diğer örneklerini teşkil etmiştir. Özellikle Kamu görevlileri-memur sendikacılığı, dünyada önemli gelişmeler kaydetmiş, birçok ülke kamu görevlilerine toplu sözleşme ve grevli sendika hakkını 1950’li yıllarda tanımıştır. Ülkemiz bu alanda dünyadaki gelişmeleri eş zamanlı olarak takip edememiştir (Uysal ve Köse, 2015:102). Türkiye’de memur sendikacılığı 1961 Anayasasının ışığı altında 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunuyla başlamıştır. Ancak bu kanun 1971’de yapılan Anayasa değişikliği ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ülkemizde kamu görevi yapmakta olan memurlara sendika hakkı 1995 yılında Anayasa da yapılan değişiklik sonucu çıkarılan 25 Haziran 2001 tarih ve 4688 sayılı “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” ile yeniden sağlanmıştır. Söz konusu kanun yeterli düzeyde toplu sözleşme ve grev hakkı vermediğinden dolayı bazı eleştiriler içerse de kamu görevlilerine, sendikal faaliyette bulunma imkânı tanıdığı için çalışma hayatına ilişkin önemli bir adım sayılmıştır. (Akyığıt, 2014:43). 6 Temmuz 2004 tarihli 5198 sayılı kanunla, 4688 sayılı kanunda üyelik ve sendikal faaliyetlerle ilgili bazı değişiklikler yapılmıştır. Memur sendikacılığında daha büyük ölçüde değişiklik 4.4.2012 tarihinde 6289 sayılı kanunla gerçekleştirilmiştir. Bu kanunla “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun” adı “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” olarak değiştirilmiştir. Tüm bu gelişmeler sonucunda Türkiye’de sendikal örgütlenmeler kamu ağırlıklı hale gelmiştir (Urhan ve Selamoğlu, 2008:173).

Değişen koşullar Türkiye’deki memur sendikalarının üye sayılarının artmasına ve güçlenmelerine katkı sağlamıştır. Memur sendikalarının güçlerini devam ettirmeleri, daha güçlü hale gelmeleri, üyelerinin desteği ve üyeliklerini sürekli tutma isteğiyle yani üyelerinin birtakım tutumlarıyla ilgilidir. Sendikal tutumlar, genel sendikal tutumlar ve özel sendikal

tutumlar olmak üzere iki açıdan ele alınabilir. Genel sendikal tutum, belli bir toplumda, bir bireyin emek hareketleri ve sendikalara karşı vermiş olduğu duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Sendikalara yönelik özel tutumlar ise bireylerin, kendilerini temsil eden bir sendikayı nasıl gördüklerine ilişkin tutumlarıdır (Dursun, 2014:35). Özel tutumlardan birisi sendikal sadakattir. Sendikal sadakat kavramı, üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendikanın üyesi olmaktan gurur duyması ve üyeliğin sağladığı yararların farkında olmasıdır (Bilgin, 2003:14). Üyede böyle bir tutumun gelişmesi için öncelikle sendikası hakkında olumlu bir algının oluşması gerektiği düşünülmektedir. Algılanan sendikal imaj, “bireylerin kendilerini temsil eden veya temsil etmeyi isteyen belirli bir sendikayı nasıl gördüklerine ilişkin algılarıdır” (Seçer, 2009:38). Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın temel amacı; “üye olunan sendikaya yönelik özel algıyı ifade eden sendikal imajın, özel bir tutumu ifade eden sendikal sadakat üzerindeki etkisini” belirlemektir.

Yapılan araştırmalarda, üye olunan sendikaya yönelik geliştirilen özel algı ve tutumların, sosyo-ekonomik, psikolojik bir takım faktörlerden etkilendiği ortaya konmuştur. Bu faktörlerden bazıları kişilerin demografik özellikleridir. (Akbiyik,2012; Dursun, 2014, Seçer,2009; Gani,1996). Araştırmanın diğer bir amacı da “sendikal sadakat ve sendikal imajın demografik değişkenlere göre nasıl farklılaştığını ortaya koyabilmek” olarak belirlenmiştir.

Daha önce yapılan araştırmalarda, hem sendikalara yönelik genel tutum ve davranışların, hem de sendika-üye ilişkilerinin, işçi sendikaları bazında sıkça işlenmesine rağmen, özellikle memur sendikalarına yönelik özel tutum ve davranışların yeterince işlenmediği görülmüştür. Aynı zamanda Türkçe yazında, üyenin sendikaya yönelik diğer tutum ve davranışlarında önemli bir öncül olabilecek olan üye olunan sendikaya yönelik “sendikal imajı” memur sendikalarında ölçen bir araştırmaya yazarlar tarafından rastlanılmamıştır. Bu araştırmayla, yazındaki bu boşluklara katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN TEORİK ÇERÇEVESİ

2.1. Sendikal İmaj

Kurumlar içlerinde yaşadıkları toplum tarafından kabul edilebilirlikleri ölçüsünde var olmaktadır. Güçlü ve köklü olabilmek, toplumsal kabul edilebilirliği elde etmek ile yakından ilişkilidir. Toplumsal kabul edilirlilik, izleyenlerin zihinlerinde yaratılacak çağrışımlar neticesinde ortaya çıkmaktadır (Bulduklı, 2015:1) İmaj, “insanların gördüğü ve algıladığı bir insan, kurum veya bir organizasyon hakkında oluşturdukları izlenim, bireyin zihninde bazı öğelerin etkileşimi sonucu yavaş yavaş oluşan bir

imgedir” (Türkkahraman, 2004:5). Hudson’a göre imaj; “kişisel avantajların ve dezavantajların değerlendirilmesidir” (Hudson, 1974; Aktaran: Önder ve Bayn, 2014:121). Algılanan sendikal imaj ise, “bireylerin kendilerini temsil eden veya temsil etmeyi isteyen belirli bir sendikayı nasıl gördüklerine ilişkin algılarıdır” (Seçer, 2009:38). Sendikal performansın, sendikal stratejilerin ve liderliğin üyeler tarafından algılanmasıyla (Geary, 2008:531) sendikal imaj şekillenir.

1980’li yıllarda küreselleşmeyle birlikte özellikle işçi sendikaları ciddi ölçüde üye ve güç kaybına uğramışlardır. Bugün bir çok ülkede eski önem ve güçlerini yitiren sendikaların; işlevlerini genişletme, üye sayısı ve desteğini artırma çabalarına girişmeleri gerekmektedir (Bilgin, 2003:13). Bu yüzden bu sürede sendikaların, kamuoyundaki imajlarını düzeltmeleri ve üyelerinin sendikaya bağlılıklarını artırıcı politikalar izlemeleri önem kazanmaya başlamıştır (Uçkan, 2000:755). Çalışanların kolektifliğe, sendikaların gücüne ve politikalarına yönelik inancının olumlu olması durumunda, en olumsuz koşullar olduğu ortamlarda dahi örgütlenme başarısının yüksek olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur (Urhan, 2005:58). Olumlu algının oluşması için sendikaların öncelikle, güçlü, işbirliğine açık, ilke sahibi, üretken, kendi içinde demokrat, yasalara saygılı, çağın değişimlerine ayak uyduran, özverili bir yapısının olması gerekir (Baydur, 2008:243). Sendikal güç denilince akla, sendikaların politik etki yetenekleri, ekonomik varlıkları ve üye sayılarının çokluğu ve üyelerinin desteği akla gelmektedir (Nissen, 2003: 323). Sendikalar, hayat damarlarını oluşturan üyelerinin sürekli desteği olmadan ayakta kalamazlar. Bu nedenle sendikalar, mevcut ve potansiyel üyelerinin içinde bulunduğu kamuoyunda olumlu bir imaja sahip olmak için çeşitli politikalar uygulamaktadırlar (Uçkan, 2000:760).

Sendikaların bu doğrultuda oluşturdukları politikalar ışığında gerçekleştirdikleri her türlü davranış, üyelerinde sendika hakkında bir algının oluşmasına yol açmaktadır. Hemen her sendika üyesinin, sendikası hakkında bir görüş sahibi olduğu söylenebilir (Lordoğlu, 2004:92) ki bu da üyeler nezdinde oluşan sendikal imaja işaret eder. İmajda önemli olan, kuruluş hakkında açık ve iyi bir niyetin, anlayışın oluşmasını sağlamaktır. Kuruluşların faaliyette buldukları toplumda iyi tanınması ve iyi bilinmesi hedef kitlede kuruluş hakkında olumlu bir imajın oluşmasına yol açmaktadır (Kurtuldu ve Keskin, 2002:336-337). Sendikal imajı belirleyen unsurlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Yılmaz vd., 2010:93; Snapevd., 2000:213; Morrow ve Mcelroy, 2006:76; Youngblood vd., 1984:579; Selamoğlu, 2004:47-48):

Hizmet Kalitesi: Sendikaların üyeleri nezdinde ki olumlu imajı, sahip olduğu üye kitlesinin beklentilerini dikkatle değerlendirmesine ve karşılayabilmesine bağlıdır. Beklentilerinin

karşlanması ise doğal olarak hizmet kalite algısının olumlu gelişmesine yol açacaktır. Günümüz koşullarında işgücü grubunun öne çıkan talepleri ve beklentileri şu şekilde sıralanabilir; istihdamın korunması, sosyal güvencelerin devamlılığının sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, mesleki eğitim, danışmanlık hizmetleri, finansal ve hukuki destek.

Sendika Liderinin Karizması, Liderlik Tarzı ve Sendika Temsilcisinin Tutum ve Davranışları: Sendikaların başarısı, öncelikle tüm boyutlarıyla küreselleşme sürecinin ve teknolojik gelişmenin çalışma ilişkilerinde yarattığı hızlı ve sürekli değişimi anlayacak ve bu değişimle mücadele ederek yeni açılımlar ortaya koyacak yetkinlikte, ulusal ve yerel sendikal liderliği gerektirmektedir. Bronfenbrenner’in ifadesi ile sendikal başarı, eylem ve temsil gücü yüksek bir sendikal liderlik anlayışına bağlıdır. Olumlu bir imaj için, sendika liderinin liderlik tarzı, sendika temsilcisinin tutum ve davranışları, güvenilir olmalıdır.

Sendikal Örgüt Yapısı: Sendika, örgüt yapısını ve katılım süreçlerini demokratikleştirmelidir. Diğer bir ifadeyle, karar alma ve politikalar oluşturmada güçlü demokratik kültürü olmayan sendikal hareketin sadece örgütlenme stratejilerine ve sendikal liderliğe bağlı olarak istikrarlı bir örgütlü hareket yaratması mümkün değildir. Sendika içi demokrasi, sendika üyelerinin seçim ve karar verme süreçlerinde oy vermesi, söz sahibi olması ve gerektiği zamanda yönetimi değiştirebilme gücünü elinde bulundurması anlamına gelir. Sendika içi demokrasinin sağlanması için; sendikal faaliyetlerin tüm üyelere açık olması, çoğulculuk ve katılımcılık şarttır. Sendika içi demokrasinin sağlanması hem toplumsal gelişmenin, demokrasinin kurumsallaşmasının, özgürlük ve sosyal hakların gelişmesine etki ederken diğer taraftan da sendikaların iktidar ve kapital karşısında bağımsızlığını sağlar (Dereli, 1998:23).

Sendikanın İletişim Yeteneği: Başarılı bir görüntü için iletişim bir araç olarak kullanılabilir. Sendikal iletişimle verilen bilgilerin niteliği, niceliği ve zamanında verilip verilmemesi, sendikal iletişimden tatmini oluşturur (Morrow ve Mcelroy, 2006:81). Sendikalar, üyeleri nezdinde olumlu imaj oluşturmak, üyelerini daha iyi bilgilendirmek için düzenli toplantılar yapabilirler, birebir iletişime geçebilirler, piknik, gezi gibi bir takım sosyal faaliyetler düzenleyebilirler. Aynı zamanda sendika sponsorluğunda kişisel eğitimler verilerek sendikanın yayın materyalleri, bültenleri, kitapları, videoları cazip hale getirilip, okunması ve izlenmesi sağlanabilir (Clark, 1989:58-59, Iverson ve Kuruvilla,1995:577).

Son yıllarda yaşanan iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte sendikalar üyelerini daha çok web siteleri aracılığıyla bilgilendirmektedirler. Etkin bir web sitesinin tasarımı ve kullanımı sendikanın kamuoyunda olumlu bir imaja sahip olmasına katkı

sağlayacaktır (Başaran, 2010:16). Web sayfasının beklenen hizmeti verebilmesi için taşınması gereken bazı temel özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kocabaş vd., 2005:159);

- Yeterli, doğru, güncel bilgi
- Sitedeki bilgilerin mantıklı bir biçimde sınıflandırılması ve düzenlenmesi
- Kullanım kolaylığına sahip, güvenli ve kurum kimliğini yansıtacak tasarım
- Kullanıcıyı sitede tutacak görsel içerik

Sendikaların Sosyal Sorumluluk Anlayışı: Kurumların imajını oluşturan boyutlardan biriside kurumun soysal sorumluluk anlayışıdır (Coşkun, 2010:100). Aynı zamanda sendikaların üstlendikleri sosyal sorumlulukları yerine getirmeleri sendikalarının imajına önemli katkılar sağlayabilir. Bu alanda özellikle IOE'nin (International Organizational of Employers- Uluslar arası İşverenler Örgütü), ILO (International Labour Organization-Uluslar arası Çalışma Örgütü) ve UNICE'nin (Union of Industrial and Employer's Confederation of Europe- Avrupa Sanayici ve İş Adamları Birliği Konfederasyonu) AB çerçevesinde yaptığı sosyal işlevler dikkate değerdir. ILO'nun Dünya Çalışma Rapor'un da önerdiği gibi, işveren sendikaları, ulusal ve yerel düzeyde kooperatifçilik, eğitim, sağlık hizmetleri, özel emeklilik programları, toplumsal gelişme, küçük girişimleri destekleme, kültürel ve sanatsal etkinliklere katkı sağlama gibi konularda önemli faaliyetlerde bulunarak (Kocabaş, 2002:49) sosyal sorumluluklarını yerine getirebilirler.

Yukarıda belirtilen unsurlara dikkat edilerek, üyeleri nezdinde olumlu bir algıya yol açılması ile oluşan sendikal imaj, sendikaya yönelik bir takım olumlu tutum ve davranışların gelişmesine yol açacaktır ki bunlardan birisi sendikal sadakattir.

2.2. Sendikal Sadakat

Sadakat genel anlamıyla, samimi ve sağlam dostluk, içten bağlılık, his ve duygularda sağlamlık, ihanet etmeme, hakikate uygunluk anlamlarına gelmektedir. Diğer yandan, sadakat bir kişinin bir "davaya" pratikte, istekli ve tam bağlılığıdır. Burada dava ile kastedilen ise; bir kuruma veya organizasyona, ideal bir olaya ya da ideal bir amaca bağlanmanın nesnesidir (Uygur ve Koç, 2010:80). Russ Holloman, sadakati "bir tutum, bir ruh hali, bir değer sistemi" olarak tanımlamaktadır (Morrall, 1999:95). Herhangi bir sosyal sisteme sadakat, o sisteme olan psikolojik bağlılığı ifade etmektedir (Angle ve Perry, 1986:33). Sendikal sadakat kavramı, üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendikanın üyesi olmaktan gurur duyması ve üyeliğin sağladığı yararların farkında olmasıdır (Bilgin, 2003:14). Sendikal sadakat, üyenin sendikanın amaçlarını ve görüşlerini benimsemesi içselleştirmesi derecesini yansıtır (Morrow ve Mcelroy, 2006:75). Sadakat, sendikada işler kötüye gitse de sabırla şartların

iyileşmesini beklemeyi, hatta şartların iyileşmesi için çaba göstermeyi ifade eder (Anuradha, 2011). Dolayısıyla sendikal sadakat gelecek odaklı bir kavramdır (Lee, 1971: 215).

Sendikal sadakatin üç unsuru bulunmaktadır. Birinci unsur, sendikadan gurur duyma duygusunu gösterir. İkinci unsur, mübadele ilişkilerini ifade eder. Mübadelenin değişik ihtiyaçları ve yardımları karşılaması, üyelerin sendikal sadakat tutumlarını geliştirir. Bir diğer anlatımla sendikal sadakat, bireylerin ihtiyaçlarının sendikaları tarafından karşılanacağını algıladığında meydana gelebilir. Üçüncü unsur, sendikal sadakat sendika üyeliğini koruma ya da sürdürme arzusuna işaret eder. Sonuç olarak, yüksek düzeyde sadakate sahip olan üyelerin, sendika ile ortaklık içinde olmaktan gurur duymaları ve üyelikten kaynaklanan yararların, sendikal araçsallığın açıkça farkında olmaları beklenir (Demir, 2009:30).

Örgütsel sadakat, ileri düzeyde bağlılığın bir sonucu olarak ortaya çıktığı gibi (Uygur ve Koç, 2010:80) yapılan araştırmalarda sendikal sadakat de sendikal bağlılığın önemli bir boyutu olarak ele alınmıştır (Cohen, 2005:437). Dolayısıyla sendikal bağlılığı etkileyen sendika yanlısı olup olmama, örgütsel bağlılık, örgütsel tatmin, sendikal tatmin gibi unsurlar sendikal sadakati de etkilemektedir (Bamberger vd., 1999:304, Iverson ve Kuruvilla, 1995:577). Yapılan araştırmalarda, sendikal sadakatin en çok sendikal tatmin ve sendikal destekle pozitif yönde güçlü korelasyon gösterdiği bulunmuştur (Kelloway vd., 1992:203)

Sendikal hareketin gücü üyelerinin sendikal tutum ve davranışlarıyla yakından ilişkilidir (Urhan ve Selamoğlu, 2008:173). Sendikal tutum ve davranışı yansıtan sendikal sadakat sendikal katılımın köklü bir belirleyicisidir (Morrow ve Mcelroy, 2006:85; Fullagar ve Barling, 1989:213). Yapılan araştırmalarda sendikal sadakatin sendika için çalışma istekliliğinin açıklayıcısı olduğu saptanmıştır ((Bilgin, 2007:46). Sadık üyelerin sendikal faaliyetlere aktif katılımı (Fullagar ve Barling, 1991:131) bu üyelerin diğer üyelerin sendikaya katılımını da sağlaması (Cregan vd., 2009:722) sendikayı güçlendirecektir.

Sendikal sadakat, sendikalara yönelik genel bir tutumdan ziyade kişinin üye olduğu sendikaya özel bir tutumu yansıtmaktadır (Snape vd., 2000:208). Algılanan sendika desteği ve sendikanın üyelerinin bir takım yararlar elde etmesindeki algılanan aracılık rolü (Phillips vd. 2010:395) ve sendikayla gurur duyma sendikal sadakatin temel öncüllerindendir (Bilgin, 2007:46). Nasıl ki bir örgütün başarısı, büyük oranda çalışanlarının sadakatine bağlıysa (Morrall, 1999:95) bir sendikanın başarısı da büyük oranda üyelerinin sadakatine bağlıdır. Üyelerinin sadakati ise sendikaları hakkındaki algılara yani sendikal imaja bağlıdır.

2.3. Sendikal İmaj ve Sendikal Sadakat

Sendikal sadakat ve sendikal imaj arasındaki ilişkiyi açıklamak için sosyal kimlik kuramından faydalanılmıştır. Tajfel tarafından geliştirilen sosyal kimlik kuramı, temel varsayımında, gruplar halinde kategorizasyonun, algısal düzeyde grup içinde benzerliği, gruplar arasında ise farklılığı arttırdığını öne sürmektedir. Sosyal kimlik kuramına göre, ait olunan grup, diğer gruplardan daha iyi veya daha başarılı olduğu zaman olumlu kişisel kimlik korunur veya gelişir (Seçer, 2009). Üye olunan sendika diğer sendikalardan daha iyi daha başarılı algılanırsa kişisel kimlik korunur ve gelişir. Üye tarafından sendikal imaj ne kadar iyi algılanırsa, üye kendisini, sendikayla o oranda özdeşleştirir ve sendikaya karşı sadakat geliştirir.

İnsanlar birçok farklı varlıklar (ürünler, markalar, organizasyonlar) hakkında imaj şekillendirebilirler. İmaj bu varlıklar hakkında insanların düşüncelerine yardım eder ve o varlığa karşı insanların hareketlerini etkiler (Kurtuldu ve Keskin, 2002:334). Sendikaların gücü ve fonksiyonlarını yerine getirebilme yetkinliği yani hizmet kalitesi, basında çıkan haberler, sendikanın kendisinin veya liderinin yolsuzluklara bulaşıp bulaşmadığı, üyeleriyle olan diyalogu, sendika içi demokrasi gibi sendikal imajı belirleyen unsurlar üyelerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını önemli oranda etkiler (Clark, 1989:48-68).

Sendikalar, üyelerinde olumlu algılar, bu algılar vasıtasıyla da olumlu tutum ve davranışlar geliştirmek istiyorsa pozitif ün ve imaj inşa etmeye odaklanmalıdırlar (Martinez ve Fiorito, 2008:131). Olumlu sendikal algılar özellikle sendikal sadakatle önemli oranda ilişkilidir (Morrow ve Mcelroy, 2006:76). Çalışanların örgüte gösterdikleri bağlılık, sadakat, örgütün başarılı olabilmesine yönelik çalışanın hissettiği bağın gücüyle ilgili olduğu gibi (Alper Ay vd., 2015:750) sendikanın üye çıkarlarını korumada etkin olarak algılanması, sendikal bağlılığı (Bilgin, 2007:55) dolayısıyla sadakati olumlu etkileyecektir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın temel hipotezi aşağıda ki gibi oluşturulmuştur.

H1: Algılanan sendikal imaj, sendikal sadakat üzerinde olumlu yüksek bir etkiye sahiptir

2.4. Sendikal Tutum ve Davranışların Demografik Niteliklere Göre Farklaşması

Yapılan araştırmalarda üye olunan sendikaya yönelik geliştirilen özel algı ve tutumların, sosyo-ekonomik, psikolojik bir takım faktörlerden etkilendiği ortaya konmuştur. Bu faktörlerden bazıları da kişilerin demografik özellikleridir. (Akbiyık,2012; Dursun, 2014, Seçer,2009; Gani,1996).

Demografik bir özellik olan cinsiyete göre sendikalara yönelik tutumlar farklılaşabilmektedir (Seçer, 2009). Buna temel neden sendika yönetimlerinde yapılan cinsiyet ayrımcılığı olabilir. Sendikalar başlangıçtan beri cinsiyet ayrımı yaparak kapılarını kadınlara

kapatmıştır. Bunun temel sebebi 20. Asra kadar evrensel olarak kabul görmüş olan cinsiyet temeline dayalı işbölümüdür. Uzun bir süre kadınların sendikal olma çabaları, erkek egemen sendikalar tarafından sürekli engellenmiştir. Ancak günümüzde kamuya ait hastane vb. hizmet işletmelerinde çalışan kadınlarda sendikalaşma oranı yüksektir. Kadınların sendikal faaliyete iştirakleri üyelikle sınırlı olup yönetim kademesinde etkisizdirler. Kadınlar sendika yönetimi ve faaliyetlerine oldukça düşük oranda katılmaktadır. Sendika başkanlığı ve genel sekreterlik alanlarında görev yapan kadın sayısı yok denecek ölçüdedir. Diğer bir sebep de kadınların çalışan kadın rolünün yanı sıra ev kadınlığı kimliğinin olması, sendikal faaliyetlere yeterli zaman ayıramama sonucunu doğurmaktadır (Akbiyık,2014) ve sendikalara yönelik ilgi ve katılımı azaltmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda katılımcıların sendikal imajları ve sadakatlerinin cinsiyetlerine göre farklılaşacağı düşünülmektedir. Bu yüzden H2 ve H3 hipotezi aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir.

H2: Sağlık çalışanlarının algıladıkları sendikal imaj, cinsiyete göre anlamlı farklılık sergilemektedir.

H3: Sağlık çalışanlarının sendikal sadakati, cinsiyete göre anlamlı farklılık sergilemektedir.

Sağlık çalışanlarının sendikalara yönelik algı ve tutumları, hizmet sınıflarına göre de farklılık gösterebilir. Yüksek düzeyde iş standartlaşması olan, yönetsel ve operasyonel görevleri daha yüksek statülü olarak algılanan hizmet sınıflarında sendikal tutumlar daha olumlu seyredebileceğine dönük iddialar bulunmakla birlikte (Seçer,2009), düşük iş standartlarına ve statüye sahip çalışanlar, durumlarının düzelmesi için sendikalara daha çok ihtiyaç duymakta ve sendikalara daha olumlu tutum sergileyebilmektedirler. Bu yüzden H4ve H5 hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H4: Sağlık çalışanlarının algıladıkları sendikal imaj, hizmet sınıfına göre anlamlı farklılık sergilemektedir.

H5: Sağlık çalışanlarının sendikal sadakati, hizmet sınıfına göre anlamlı farklılık sergilemektedir.

Sendikalara yönelik tutum ve davranışlar bir demografik değişken olan yaş değişkenine göre de farklılaşabilmektedir. Yılmaz (2015) yaptığı bir araştırmada, çeşitli nedenlerle genç çalışanların üye oldukları sendikaya yönelik tutumlarının daha olumsuz, orta yaşlı veya ileri yaşlı çalışanların ise sendikalara yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sağlık çalışanlarının sendikal imaj ve sendikal sadakatlerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık sergileyip, sergilemediklerini test etmek için H6 ve H7 hipotezleri geliştirilmiştir.

H6: Sağlık çalışanlarının algıladıkları sendikal imaj, yaşa göre anlamlı farklılık sergilemektedir.

H7: Sağlık çalışanlarının sendikal sadakati, yaşa göre anlamlı farklılık sergilemektedir

Diğer bir demografik değişken olan eğitim sendikalara dönük tutum ve davranışları etkileyebilmektedir. Yüksek eğitim sendikalaşma ihtiyacını azaltmakta, kişilerin kolektif davranmaktan ziyade bireysel davranmaya yöneltebilmektedir. Yüksek eğitimi kişiler daha çok kendi kariyer gelişimlerine ve ilerlemelerine odaklanabilmektedirler (Gap,1996:60). Yapılan bazı araştırmalarda çalışanın eğitim durumu ile sendikal bağlılığı arasında hiçbir ilişki bulunmamışken Deery ve arkadaşlarının, Avustralya’da yaptığı bir çalışmada Gordon’un tüm sendikal bağlılık boyutlarıyla eğitimin negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Yine Amerika’da Bemmels tarafından yapılan araştırmada sendikal sadakat ile eğitim arasında negatif ilişki bulunmuştur (Snape, 200:211). Bu bilgiler ışığında H8 ve H9 hipotezleri geliştirilmiştir.

H8: Sağlık çalışanlarının algıladıkları sendikal imaj, eğitime göre anlamlı farklılık sergilemektedir.

H9: Sağlık çalışanlarının sendikal sadakati, eğitime göre anlamlı farklılık sergilemektedir.

İşletmenin ölçek yapısı ve mülkiyetinin kamu yahut özel sektöre ait olma ayrımıyla birlikte değerlendirilmek kaydıyla kıdem, işçi ile işveren arasındaki ilişkileri yakından etkileyen faktörlerden birisidir (Akbiyik, 2014). Bu bilgiler doğrultusunda H10, H11, H12, H13 hipotezleri geliştirilmiştir.

H10: Sağlık çalışanlarının algıladıkları sendikal imaj, meslek hayatında geçirilen süreye göre anlamlı farklılık sergilemektedir.

H11: Sağlık çalışanlarının sendikal sadakati, meslek hayatında geçirilen süreye göre anlamlı bir farklılık sergilemektedir

H12: Sağlık çalışanlarının algıladıkları sendikal imaj, iş yerinde geçirilen süreye göre anlamlı bir farklılık sergilemektedir.

H13: Sağlık çalışanlarının sendikal sadakati, iş yerinde geçirilen süreye göre anlamlı farklılık sergilemektedir.

Politik ve sosyal tutumlar, sendikalara üye olmayı (Seçer, 2009) ve sendikaya yönelik tutum ve davranışları etkilemektedir. Aynı zamanda yapılan araştırmalarla sendika ile üyelerin ortak değerlere sahip olmasının ve benzer ideolojiler paylaşmasının da sendikal tutumlar üzerinde olumlu etkilerinin olduğu ortaya konulmuştur (Phillips vd., 2010:395). Üye olunan sendikaya yönelik kişisel benzerlikler ve ayrımlıkların, sendikal imaj ve sendikal sadakati etkileyeceği düşünülmektedir. Bu yüzden katılımcıların sendikal imaj ve sadakatlerinin üye olunan sendikaya göre farklılaşıp, farklılaşmadığını test etmek için H14 ve H15 hipotezleri geliştirilmiştir.

H14: Sağlık çalışanlarının algıladıkları sendikal imaj, üye oldukları sendikaya göre anlamlı bir farklılık sergilemektedir.

H15: Sağlık çalışanlarının sendikal sadakati, üye oldukları sendikaya göre anlamlı bir farklılık sergilemektedir.

3. UYGULAMAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; sağlık çalışanlarında algılanan sendikal imajın ne derece sendikal sadakate yol açtığını belirlemektir. Aynı zamanda sağlık çalışanlarının sendikal imaj algılarının ve sendikal sadakat tutumlarının, üyelerin çeşitli demografik özelliklerine ve üye oldukları sendikaya göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmektir.

Gelecekte, sendikal hareketin varlığını etkin bir biçimde sürdürebilmesinde, belki de en önemli görev sendikaların kendisine düşmektedir. Sendikaların mevcut ve potansiyel üyelerinin kendilerine yönelik algı ve kolektif davranışlara ilişkin tutumlarının farkında olması, yeni sendikal politikaların oluşturulmasında ve sendikaların kendilerini yenilemelerinde yararlı olacaktır (Uçkan, Kağncıoğlu, 2009:36). Bu araştırmayla, üyelerin algı ve tutumunu ifade eden sendikal imaj ve sendikal sadakat arasındaki ilişkinin ortaya konulması, sağlık sektöründe sendikaların yeni politikalar geliştirmesine, sendikaların kendilerini yenilemelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma, Malatya merkez hastanelerde faaliyet gösteren, en çok üyesi olan, üç memur sendikasının (Sağlık-Sen, Türk Sağlık-Sen, ve SES) üyelerini kapsamaktadır. Sağlık sektöründe çalışan sendikalı memur sayısının çokluğu, kadın çalışan ağırlıklı bir sektör olması ve sağlık sendikaları arasındaki rekabetin güçlü olması bu sektörü seçme nedenlerimizdir.

3.3. Araştırmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları

Araştırmaya dâhil edilen deneklerin ankette yer alan ifadeleri doğru biçimde algılayıp, tarafsız olarak yorumladıkları varsayılmıştır. Araştırmada Sendikal imaj ve sendikal sadakatle ilgili tutumlar, bireyin kendisinden alınmıştır. Böyle bir durumda ortak yöntem varyansı söz konusu olabilecektir. Bir başka deyimle, anketlerin uygulandığı bireylerin objektif, tarafsız ve gerçekçi cevap vermemesi gibi durumunda değişkenler arası ilişkinin gerçekte olduğundan daha yüksek veya düşük çıkması söz konusu olabilecektir. Bunlara ilâve olarak, zaman ve maliyet gibi etmenler, örneklemin büyütülmesini ve uygulamanın farklı örneklem grupları için yinelenmesini şimdilik engellemiştir. Araştırmanın örneklem büyüklüğünün, evreni temsil ettiği, araştırmanın diğer varsayımdır. Çalışmanın sınırlılığı ise sadece bir ilin sağlık çalışanlarından veri toplanmasıdır.

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Malatya merkez hastanelerde faaliyet gösteren, en çok üyesi olan üç memur sendikasının (Sağlık-Sen, Türk Sağlık-Sen, ve SES) üyeleri oluşturmaktadır. Sendika temsilcilerinden alınan bilgiler doğrultusunda, hastanelerdeki üye sayısının “1790” civarında olduğu saptanmıştır. Araştırmada kullanılan verilerin yapılan Kolmogrov-Smirnov testi ile normal dağıldığı görülmüştür. Araştırmada, regresyon analizi, faktör analizi gibi analizler kullanılmıştır. Bu analizler için değişken sayısının on katı kadar örneklem büyüklüğü yeterli olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016:130) Anketimizde toplam 18 değişken bulunmaktadır. Bu doğrultuda “182” olan örneklem büyüklüğü yeterli varsayılmıştır.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada esas olarak nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Tarama araştırmasının bir türü olan ilişkisel tarama araştırmalarında genellikle iki veya daha fazla değişken arasında ki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılır. İki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin derecesi nasıldır? İncelenen bir olgunun düzeyi (örneğin sendikal imaj), belirli bir değişken açısından (örneğin cinsiyet) karşılaştırıldığında “ anlamlı farklılaşmalar var mıdır” gibi sorular ilişkisel tarama araştırma desenleri ile çözümlenebilir niteliktedir (Gürbüz, Şahin, 2016:109). Sosyal bilimlerde en yaygın tarama araştırma çeşidi anket araştırmalarıdır. Araştırmada veriler, geliştirilen

anket aracılığı ile toplanmıştır. Anketler, sendika temsilcilerinden alınan yardımlarla, yüz yüze anket tekniği kullanılarak uygulanmıştır. Anket temel olarak 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerinin yanı sıra üye oldukları sendika sorulmuştur. İkinci ve üçüncü bölümde ise araştırmacıların yazın taraması ve uzman akademisyenlerin düşüncelerinin alınması sonucu geliştirilen, sırasıyla sendikal imaj ve sendikal sadakat ölçekleri yer almaktadır. Toplam 250 anket dağıtılmış olup bunların ancak 182’si işleme alınmıştır. Anket yoluyla elde edilen veriler, bilgisayar ortamında tasnif ve analiz edilmiştir. Verilerin çözüm ve yorumlanmasında frekanslar, aritmetik ortalama, t testi, tek yönlü varyans analizi (OneWayAnova), gruplar arasındaki farkı belirleyebilmek için Scheffe ve Dunnett’sC testleri kullanılmıştır. Algılanan sendikal imajın, sendikal sadakat üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Anlamlılık sınırı $p < 0,05$ değeri olarak alınmıştır. Ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği için keşfedici faktör analizi, Cronbach’s Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analizler için SPSS 21.0 programından yararlanılmıştır.

3.6. Bulgular ve Yorumlar

3.6.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya dâhil edilen çalışanların demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Demografik Değişkenle İlişkin Tanımlayıcı İstatistik

Cinsiyet	Sayı	%	Yaş	Sayı	%
Kadın	89	48,9	25 ve altı	19	10,4
Erkek	93	51,1	26-35 arası	80	44,0
Toplam	182	100,0	36-45 arası	59	32,4
Hizmet Sınıfınız	Sayı	%	46-55 arası	24	13,2
Sağlık hizmetleri	142	79,8	Toplam	182	100
Destek hizmetleri	36	20,2	Meslekte geçirilen süre	Sayı	%
Toplam	178	100,0	5 yıl ve altı	34	18,7
İşyerinde Geçirilen süre	Sayı	%	6-10yıl arası	44	24,2
5 yıl ve altı	71	39,2	10-15 yıl arası	46	25,3
6-10yıl arası	45	24,9	16-20 yıl arası	31	17,0
10-15 yıl arası	30	16,6	21 yıl ve üzeri	27	14,8
16-20 yıl arası	23	12,7	Toplam	182	100,0
21 yıl ve üzeri	12	6,6	Sendikanız	Sayı	%
Toplam	181	100,0	Sağlık-Sen	69	38,5
Eğitim	Sayı	%	Türk Sağlık Sen	57	31,8
lise	52	28,7	SES	53	29,6
Üniversite	104	57,5	Toplam	179	100,0
Yüksek lisans	25	13,8			
Toplam	181	100,0			

Tablodan da anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan çalışanların, %48,9’unun kadın, %51,1’inin ise erkek; %44’ünün 26 ile 35 yaş arasında; %57,5’inin

üniversite mezunu, %49,5’inin 6-15 yıl arası mesleklerini yaptıkları; %39,6’sının 1-5yıl arası mevcut iş yerinde çalıştığı; %72’sinin kadrolu

çalıştığı; %79'unun sağlık hizmetleri sınıfında olduğu, %38,5'inin Sağlık-Sen; %31,8'inin Türk Sağlık-Sen; %29,6'sının da SES(Sağlık ve Sosyal Emekçileri Sendikası) üyesi oldukları görülmektedir.

3.6.2. Ölçeklerin Geçerliliği, Güvenirliliği ve Ortalamaları

Kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek için faktör analizi ve Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır.

3.6.2.1. Sendikal İmaj Ölçeğinin Geçerliliği, Güvenirliliği ve Ortalamaları

Sendikal İmaj Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Ortalamalar "Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Sendikal İmaj Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Ortalamalar

Ölçek	Madde	Faktör Yüğü.	Ortalama	S.s.
Algılanan Sendikal İmaj	1- Size göre sendikanızın saygınlığı ne ölçüdedir?	,888	3,7238	,94923
	2- Size göre sendikanızın sizi temsili ne ölçüdedir?	,883	3,5440	,96097
	3- Size göre sendikanız sizin hak ve çıkarlarınızı ne ölçüde gözetmektedir?	,876	3,5165	1,01766
	4- Size göre, sendikanız ne ölçüde dürüst, ilkeli ve etik değerlere bağlıdır?	,862	3,8611	,90784
	5- Size göre sendikanız topluma karşı sorumluluklarını ne ölçüde yerine getirmektedir?	,852	3,6685	,93713
	6- Size göre sendikanızda, demokrasi kuralları ne ölçüde işlemektedir?	,844	3,6872	,91945
	7- Size göre, sendikanızla, sizin dünya görüşünüz ne ölçüde uyumludur?	,839	3,5659	1,04249
	8- Size göre, sendikanız ne ölçüde yerel ve ulusal medyada güçlü bir şekilde yer almakta ve üyelerinin sesini duyurmaktadır.	,827	3,3901	1,04406
	9- Size göre, sendikanız, kendi faaliyetleri ve işinizle ilgili gelişmelerden sizi ne ölçüde bilgilendirmektedir?	,799	3,5912	1,16368
	10- Sendika temsilcileri ve yöneticileri, üyelerinin problemlerini ne ölçüde dinlemekte ve cevaplandırmaktadır?	,798	3,5944	1,10204
	11- Çalışma arkadaşlarınıza sendikanıza üye olmalarını ne ölçüde tavsiye edersiniz?	,778	3,6000	1,14140
Genel Ortalama			3,6113	,85274
KMO		0,942		
Chi-Square:		1728,475		
Total variance		70,787		
Cronbach α		0,957		

KMO Katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleştirilebilirlik için KMO'nun .60'dan yüksek çıkması beklenir (Büyükoztürk, 2011:126). Tablodan görüldüğü gibi sendikal imaj ölçeğinin "KMO değeri = 0,942" olarak bulunmuştur. KMO değeri de algılanan sendikal imaj anketinin faktör analizine uygunluğunun mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek boyutlu olduğu görülmüştür. Sosyal bilimlerde toplam varyansın açıklanabilirliğinin % 60'ın üzerinde olması istatistiksel açıdan tatmin edici olarak kabul edilmektedir (Nakip 2006). Ölçeğin açıklanan varyans oranı %70,787 bulunmuştur. Bu durumda ölçeğin açıklanan varyans oranına göre ilgili kavram ve yapıyı ölçebilmekte olduğu söylenebilir.

Anket formunda sağlık çalışanlarının sendikal imaj algıları ile ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik 11 madde bulunmaktadır. Bu maddeler için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı 0,957 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçme aracının güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Alpar, 2003: 382). Sendikal imaj algısını ölçmek için ölçme aracı, 5'li Likert tipi metrik ifadelerden (Hiç, Düşük, Orta, Yüksek, Çok Yüksek) oluşturulmuş ve

her bir kategori arasındaki mesafe eşit olarak kabul edilmiştir. Her katılımcı için yukarıdaki beş dereceli cevapların verileri 1,2,3,4,5 şeklinde kodlanarak bütün önermelere verilen cevapların aritmetik ortalamaları alınmıştır. Sağlık çalışanların sendikal imajı algılanması ile ilgili ölçeğe verdikleri yanıtlara göre ortalama puanlar Tablo 2'de görülmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara ait aritmetik ortalamaların yorumlanmasında aşağıdaki aralıklar dikkate alınmıştır (Özdamar, 2003):

1,00 ≤ aritmetik ortalama ≤ 2,60: Düşük

2,60 < aritmetik ortalama ≤ 3,40: Orta

3,40 < aritmetik ortalama ≤ 5,00: Yüksek

Tablo 2'den görüldüğü gibi algılanan sendikal imajın ortalaması (\bar{X} =3,6113) olup "3,40<aritmetik ortalama≤5,00: Yüksek" aralığındadır. Dolayısıyla bu bulguya dayanarak sağlık çalışanlarının sendikal imaj algılarının yüksek sayılabilecek bir düzeyde olduğunu söylenebilir. Tablodan görüldüğü gibi en düşük ortalama "Size göre, sendikanız ne ölçüde yerel ve ulusal medyada güçlü bir şekilde yer almakta ve üyelerinin sesini duyurmaktadır" değişkenine aitken en yüksek ortalama "Size göre, sendikanız ne ölçüde dürüst, ilkeli ve etik değerlere bağlıdır" değişkenine aittir.

3.6.2.2. Sendikal Sadakat Ölçeğinin Geçerliliği, Güvenirliliği ve Ortalamaları

Sendikal Sadakat Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Ortalamalar Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3: Sendikal Sadakat Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Ortalamalar

Ölçek	Madde	Factor Yüklü	Ortalama	S.s.
Sendikal Sadakat	1- Bu sendikaya katılma kararınızın kendiniz için doğru bir adım olduğuna ne ölçüde inanıyorsunuz?	,910	3,7747	1,05580
	2-Bu iş yerinde çalıştığınız sürece bu sendikanın üyesi olarak kalma niyetiniz ne ölçüdedir?	,900	3,7692	1,05198
	3-Sendikanızın başarısına yardımcı olabilmek için sizden normal olarak beklenenin üzerinde çaba sarf etme arzunuz ne ölçüdedir?	,891	3,3757	1,14614
	4-Üyesi bulunduğunuz bu sendikaya karşı ne ölçüde aidiyet duygusu hissediyorsunuz?	,887	3,5414	1,10790
	5-Diğer sendikalardansa bu sendikada olmayı seçtiğiniz için ne ölçüde mutlusunuz?	,835	3,7624	1,02411
	6-Aidiyet hissettiğiniz sendikada arzu etmediğiniz durum ve şartlarda dahi üyeliğinizi sürdürme kararlılığınız ne ölçüdedir?	,833	3,2928	1,28123
	7 -Diğer sendikalar cazip şartlarda sunsalar da bu sendikada kalma niyetiniz ne ölçüdedir?	,827	3,6264	1,20907
Genel Ortalama			3,5939	,97604
KMO		0,932		
Chi-Square:		1086,385		
Total variance		74,617		
Cronbach α		0,944		

Tablodan görüldüğü gibi sendikal sadakat anketinin “KMO değeri = 0,932” olarak bulunmuştur. KMO değeri de algılanan sendikal sadakat anketinin faktör analizine uygunluğunun mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek boyutlu olduğu görülmüştür. Ölçeğin açıklanan varyans oranı %74,617 bulunmuştur. Bu durumda ölçek, açıklanan varyans oranına göre ilgili kavram ve yapıyı ölçebilmekte olduğu söylenebilir. Ankette, sağlık çalışanlarının sendikal sadakat ile ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik 7 madde bulunmaktadır. Bu maddeler için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach’s Alpha katsayısı 0,944 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçme aracının güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Alpar, 2003: 382). Sendikal sadakati ölçmek için geliştirilen ölçme aracı için 5’li Likert tipi metrik ifadelerden (Hiç, Düşük, Orta, Yüksek, Çok Yüksek) oluşturulmuştur. Tablo

3’ten de görüldüğü gibi sendikal sadakat ortalaması (\bar{x} = 3,5939) olup, “3,40 < aritmetik ortalama \leq 5,00: Yüksek” aralığındadır. Dolayısıyla bu bulguya dayanarak sağlık çalışanlarının sendikal sadakatlerinin yüksek sayılabilecek bir düzeyde olduğu söylenebilir. Tablodan görüldüğü gibi en düşük ortalama “Aidiyet hissettiğiniz sendikada arzu etmediğiniz durum ve şartlarda dahi üyeliğinizi sürdürme kararlılığınız ne ölçüdedir” değişkenine aitken en yüksek ortalama “Bu iş yerinde çalıştığınız sürece bu sendikanın üyesi olarak kalma niyetiniz ne ölçüdedir” değişkenine aittir.

3.6.3. Regresyon Analiz Sonuçları

Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin bir model ile açıklanmasını ifade eder (Gürbüz ve Şahin 2016:271). Regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4: Regresyon Denklemine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Katsayılar	Standart Hatalar	Beta	t	Anlamlılık
Sabit	0,189	0,180		1,055	0,293
Sendikal İmaj	0,943	0,048	0,824	19,485	0,000
Regresyon Denklemi	Sendikal sadakat= 0,189 + 0,943*Sendikal İmaj				

P<0.05 anlamlılık düzeyinde

Regresyon modelinin istatistiksel olarak manidar olduğu ve algılanan sendikal imajın, sendikal sadakat üzerinde yaklaşık %68 oranında belirleyici etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır [$r=0,824$; $r^2=0,678$; düzeltilmiş $r^2=0,677$; $F(1,180)=379,652$; $p=0,000$]. Regresyon analiz sonuçlarına göre araştırmamızın temel hipotezi olan H1: “Algılanan sendikal imaj,

sendikal sadakat üzerinde olumlu yüksek bir etkiye sahiptir” kabul edilmiştir.

3.6.4. Sendikal İmaj Algıları ile Demografik Özelliklerin Karşılaştırılması

Katılımcıların sendikal imaj algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını

öğrenebilmek için “t testi” ve “anova testi” görülmektedir. yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 5’de

Tablo 5: Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine yönelik Değişkenlerle Sendikal İmaj Algılarına İlişkin Ortalamalarının Karşılaştırılması

Demografik nitelikler	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	T Testi	Anlamlılık
Cinsiyet	Kadın	89	3,4592	,72173	2,385	0,018
	Erkek	93	3,7569	,94264		
Hizmet sınıfınız	Sağlık hizmetleri	142	3,5726	,86157	1,541	0,125
	Destek hizmetler	36	3,8168	,79753		
		N	Ortalama	Standart Sapma	F Testi	Anlamlılık
Yaş	25 ve altı	19	3,4785	,75990	1,570	0,198
	26-35 arası	80	3,4886	,90207		
	36-45 arası	59	3,7691	,78623		
	46-55 arası	24	3,7379	,87708		
Eğitim	lise	52	3,8022	,86607	2,798	0,064
	Üniversite	104	3,5900	,80000		
	Yüksek lisans	25	3,3240	,98252		
Meslek Hayatında Geçen süre	5 yıl ve altı	34	3,3690	,82046	1,538	0,193
	6-10yıl arası	44	3,5280	,89704		
	10-15 yıl arası	46	3,6809	,81902		
	16-20 yıl arası	31	3,6674	,84901		
	21 yıl ve üzeri	27	3,8694	,84518		
İşyerinde geçen süre	5 yıl ve altı	71	3,6003	,80601	0,792	0,532
	6-10yıl arası	45	3,5638	,89429		
	10-15 yıl arası	30	3,5174	,77642		
	16-20 yıl arası	23	3,7273	,97296		
	21 yıl ve üzeri	12	3,9788	,88156		
Sendikanız	Sağlık-Sen	69	3,5070	,94718	1,512	0,223
	Türk Sağlık Sen	57	3,6497	,68781		
	SES	53	3,7728	,84908		

P<0.05 anlamlılık düzeyinde

Yapılan iki grubun ortalamalarının karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t testine göre, cinsiyet değişkenine ait algılanan sendikal imaj ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (t= 2,385, p=0,018). Bu durumda, H2 (Sağlık Çalışanlarının algıladıkları sendikal imaj cinsiyete göre anlamlı farklılık sergilemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Hizmet sınıfı değişkenine ait algılanan sendikal imaj ortalamaları arasında anlamlı farklılığın olmadığı yapılan H4 (Sağlık Çalışanlarının algıladıkları sendikal imaj, hizmet sınıfına göre anlamlı farklılık sergilemektedir) hipotezi ret edilmiştir.

Yaş, eğitim, meslekte geçen süre, mevcut işyerinde geçen süre, üye olunan sendika değişkenlerinin gruplarına ait algılanan sendikal imaj ortalamaları arasında anlamlı farklılığın olmadığı yapılan anova testi ile gözlenmiştir. Bu durumda H6, H8, H10, H12, H14 ret edilmiştir.

3.6.5. Sendikal Sadakat Ortalamaları İle Demografik Özelliklerin Karşılaştırılması

Katılımcıların sendikal sadakatlerinin, demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını öğrenmek için “t testi” ve “anova” testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 6’da görülmektedir.

İki grubun ortalamalarının karşılaştırıldığı bağımsız örneklem “t testine” göre cinsiyet değişkenine ait sendikal sadakat ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (t=4.464, p=0,000). Bu durumda, H3 (Sağlık Çalışanlarının sendikal sadakatleri cinsiyete göre anlamlı farklılık sergilemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Personel hizmet sınıfı ile algılanan sendikal sadakat ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak için yapılan t testi sonucunda anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. Dolayısıyla H5 (Sağlık Çalışanlarının sendikal sadakati, hizmet sınıfına göre anlamlı bir farklılık sergilemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloda yer alan “anova” testine göre yaş değişkenine ait grupların, sendikal sadakat ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (F =5,493 p =0,001). Bu farkın gruplar arası karşılaştırmayı yapan scheffe testi ile 26-35 yaş grubunda olanlarla 36-45, ve 46-55 yaş grubunda olanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda H7 (Sağlık Çalışanlarının sendikal sadakati, yaşa göre anlamlı farklılık sergilemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6: Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Yönelik Değişkenlerle Sendikal Sadakatlerine İlişkin Ortalamalarının Karşılaştırılması

Demografik Nitelikler	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	T Testi	Anlamlılık
Cinsiyet	Kadın	89	3,2798	,89525	4,464	0,000
	Erkek	93	3,8945	,95960		
Hizmet sınıfınız	Sağlık hizmetleri	142	3,4873	,99873	3,093	0,002
	Destek hizmetler	36	4,0370	,73851		
		N	Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
Yaş	25 ve altı	19	3,4361	,85247	5,493	0,001
	26-35 arası	80	3,3149	,97591		
	36-45 arası	59	3,8692	,95952		
	46-55 arası	24	3,9722	,83664		
Eğitim	Lise	52	3,9322	,91497	4,752	0,010
	Üniversite	104	3,4895	,91338		
	Yüksek lisans	25	3,3371	1,20718		
Meslek Hayatında Geçen süre	5 yıl ve altı	34	3,2521	,97530	4,029	0,004
	6-10 yıl arası	44	3,3279	,95786		
	11-15 yıl arası	46	3,7184	,90478		
	16-20 yıl arası	31	3,7604	1,05713		
	21 yıl ve üzeri	27	4,0547	,80463		
İşyerinde geçen süre	5 yıl ve altı	71	3,5379	1,00579	1,455	0,218
	6-10 yıl arası	45	3,4794	,93933		
	10-15 yıl arası	30	3,5714	,83045		
	16-20 yıl arası	23	3,8033	1,06869		
	21 yıl ve üzeri	12	4,1429	,93777		
	4b sözleşmeli	51	3,1457	,94264		
Sendikanız	Sağlık-Sen				1,702	0,185
	Türk Sağlık Sen	57	3,4645	,86431		
	SES	53	3,7987	,83548		

P<0.05 anlamlılık düzeyinde

Tabloya göre eğitim değişkenine ait grupların, sendikal sadakat ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (F=4,752, p=0,010). Bu farkın, grupların varyansının eşit olmadığı, gruplar arası karşılaştırmayı yapan Dunnett's C testi ile üniversite mezunları ile lise mezunu olanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda H9 (Sağlık Çalışanlarının sendikal sadakatleri eğitime göre anlamlı farklılık sergilemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloya göre meslek hayatında geçirilen süre değişkenine ait grupların, sendikal sadakat ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (F=4,029, p =0,004). Bu farkın gruplar arası karşılaştırmayı yapan scheffe testi ile "21 yıl üzeri" ile "5 yıl altı ve 6-11" meslek hayatları geçmiş olanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda H11 (Sağlık Çalışanlarının sendikal sadakati meslek hayatında geçirilen süreye göre anlamlı farklılık sergilemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Mevcut işyerinde geçen süre ve üye olunan sendika gruplarına ait sendikal sadakat ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı yapılan anova testi ile gözlenmiştir. Bu durumda H13 ve H15 ret edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara genel olarak bakıldığında, sendikal imaj, sendikal sadakatin önemli bir belirleyicisidir ve bazı demografik özelliklere göre hem sendikal imaj ortalamaları hem de sendikal sadakat ortalamaları anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Araştırmada yapılan regresyon analizi ile algılanan sendikal imajın, sendikal sadakat üzerinde yaklaşık %68 oranında belirleyici etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuca göre sendikal imaj sendikal sadakatin önemli bir öncülüdür denilebilir. Kazançoğlu (2011) havayolu firmalarında yaptığı bir araştırmada, kurum imajının, müşteri sadakati üzerindeki etkisini %73 olarak bulmuştur. Farklı sektörler, farklı yapılar olsa da havayolu firmalarında yapılan bu araştırma sonucu, bizim araştırmamızı destekler niteliktedir. Günümüzde sendikaların gücü büyük oranda üye sayılarına ve üyelerinin sendika üyeliğini sürdürme isteğine bağlıdır. Sendikacılık kavramının üzerine oturduğu temel algı, varsayım, ideoloji, ilkelerin ve sendikacıların kullandığı temel strateji ve taktiklerin köklü bir şekilde değiştiği genellikle kabul görmektedir (Şimşek ve Seashore, 2008:93). Rekabetin acımasızlaştığı, işsizliğin arttığı, teknolojinin insanın yerini aldığı günümüzde, sendikaların da yeni misyonlar yüklenmesi gerekmektedir (Kocabaş, 2002:43). Değişen koşulları iyi değerlendirebilmeleri, üyelerine iş, sosyal, kültürel

ve ekonomik imkânlar yaratarak onları birtakım risklerden koruyabilmeleri gerekir (Ofloğlu ve Doğan 2009:155). Aynı zamanda eğitimi ve istihdam güvencesini ön planda tutmalı, işbirlikçi, sosyal diyaloga önem vermeli (Kocabaş, 2002:43), muhalefet esaslı stratejiler yerine alternatifler üretmeyi benimsemeli, bilgiyi toplamakla yetinmeyip bilgiyi üretmeye aday (Yorgun,2007:144) bir sendikacılık anlayışını benimsemeleri gerekir. Yeni sendikacılık anlayışıyla birlikte sendika yöneticileri, üyelerinin beklentilerini tespit edip bu beklentileri giderici faaliyette bulunarak, yenilikçi liderlik tarzları geliştirerek, sendikal demokrasiyi güçlendirerek, sendikalarının, ulusal ve yerel medyada daha fazla tanınırlığa kavuşmasını sağlayarak, çeşitli sosyal sorumluluklarını yerine getirerek üyeleri nezdinde olumlu bir imaj oluşturmalarıdır. Sendikaların üyeleri nezdinde oluşturacağı olumlu imaj, üyelerin sendikaları hakkında olumlu düşünce fikirlere sahip olmasına, bunları başkalarına aktararak yeni üyelerin sendikaya gelmesine sebep olacaktır. Böylelikle sendikalar, herhangi bir maliyete katlanmadan üye sayılarını artıracaklardır. Aynı zamanda, araştırma sonucunun vurguladığı gibi, olumlu sendikal imaj, sendikal sadakati yani üyelerin sendika üyeliğini sürdürme isteğini de artırmış olacaktır. Sendikal sadakatleri yüksek üyelerin, sendika için çalışma istekliliği ve sendikal faaliyetlere aktif katılımı artacaktır. Katılımın yükseldiği ve etkinleştiği oranda sendikanın toplumsal yaşamdaki etkinliği (Çağlayan, 2002:309) ve gücü artacaktır.

Araştırmanın önemli bir bulgusu da sağlık çalışanı erkeklerin sendikal imaj algılarının ve sendikal sadakatlerinin anlamlı olarak kadınlara göre daha yüksek olmasıdır. Literatürde kadınların, genel olarak sendikalara, çeşitli etmenler nedeniyle düşük düzeyde ilgi gösterdiği görüşü yaygındır (Seçer, 2009:44). Bu duruma temel sebep evrensel olarak kabul görmüş olan ve cinsiyeti temel alan işbölümü olabilir. Hem aile içinde hem de üretim sürecinde cinsiyete dayalı işbölümü çalışma yaşamına giren kadının kısmen özgürleşmesini sağlarken, diğer yandan daha fazla ezilmesi sonucunu doğurmuştur. İş saatlerine ek olarak evdeki yükümlülükler için harcadığı süre, kadının toplumsal, siyasal yaşama katılımı için zaman bırakmamaktadır. Doğal olarak çalışan kadının sendikal etkinliklere katılımı açısından da zamanı olmamaktadır (Çağlayan 2002:308)

Olayın diğer bir yönü ise sendikalarda yapılan cinsiyet ayrımcılığıdır. 19. Asır Avrupa'sında kadınların sendikal olma çabaları erkek egemen sendikalar tarafından sürekli engellenmiştir. Kadınlar günümüzde de sendika yönetimi ve faaliyetlerine oldukça düşük oranda katılmaktadır. Özellikle sendika üst yönetimlerinde görev yapan kadın sayısı yok denecek ölçüdedir. Sendikalardaki erkek egemen yapılar kadın çalışanları ilgilendiren konuların hep arka planda kalmasına sebep olabilmektedir (Sur, 2014; Alp ve Yenihan, 2015).

Kadınlar ve sendikalar arasındaki ilişki genel olarak sorunlu bir alan olarak görülmesine rağmen Dünyanın çeşitli ülkelerinde yapılan çalışmalarda kadınların sendikalara yönelik tutumları bazı ülkelerde erkeklerinkinden daha olumlu bulunmuştur (Seçer, 2009). Ancak Türkiye de yapılan birkaç çalışma bizim çalışmamızı destekler niteliktedir. Sağlık-Sen'in (2013) Türkiye genelinde sağlık çalışanları üzerinde, yaptığı araştırmada, erkeklerin sendikal bağlılıkları kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Koray'm (2003) Türkiye'de bankacılık, tekstil ve ticaret-büro işkolunda çalışan kadınların, sendika ile ilişkilerini incelediği araştırma sonuçları, sendikal kadınların sendikayla ilişkilerinde sınırlı ilgi, sınırlı bilgi ve sınırlı iletişim bulunduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları, kadınların sendikalaşma oranlarının ve sendikal katılımlarının genellikle erkeklere göre daha düşük olduğunu göstermektedir

Bu araştırmada, üniversite mezunu üyelerin sendikal sadakatlerinin, onlara göre daha az eğitilmiş lise mezunlarından istatistiki olarak anlamlı bir şekilde düşük olduğu görülmüştür. Amerika'da Bemmels tarafından yapılan bir araştırmada da sendikal sadakat ile eğitim arasında negatif ilişki bulunmuştur (Snape vd., 2000:211). Yüksek eğitim sendikalaşma ihtiyacını azaltmakta, kişilerin kolektif davranmaktan ziyade bireysel davranmaya yöneltebilmektedir. Bu durum sendikalara yönelik ilgiyi azalttığı gibi üye olunan sendikaya yönelik tutumları da etkilemektedir. Yüksek eğitilmiş kişilerin beklentilerinin yüksek olması, medyayı iyi takip etmeleri de böyle bir sonuca yol açmış olabilir. Sendika yöneticileri özellikle yüksek eğitilmiş kişileri sendikalaşmanın gerekliliği, onlara sağlayacağı yararlar konusunda bilinçlendirmelidir. Yüksek eğitilmiş üyelerinin beklentilerinin neler olduğu, araştırılmalı ve bu doğrultuda politikalar geliştirilmelidir.

Meslek hayatında geçirilen süre değişkenine ait bulgulara bakıldığında, grupların, sendikal sadakat ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Meslekte yeni sayılabilecek (5 yıl ve altı) üyelerin sendikal sadakatleri düşükken, meslekte daha eski olanların (21 yıl ve üstü) sendikal sadakatleri daha yüksektir. Yaş değişkenine ait bulgulara bakıldığında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Daha genç sayılabilecek yaştakilerin (26-35) sendikal sadakatleri düşükken daha ileri yaş grubundakilerin (36-45;46-55) sendikal sadakatleri daha yüksektir. Sağlık-Sen'in (2013) yaptığı araştırmada, sağlık çalışanların sendikal bağlılıklarının, meslekte yeni ve genç olan üyelerde, meslekte daha kıdemli ve orta yaşlı olanlara göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Sadakat genel anlamda bir tutumdur. Tutumların gelişmesi için belli bir zamanın geçmesi gerekir. Bu zaman geçerken, sendikanın yapabildiği veya yapamadığı her türlü faaliyete yönelik, üyelerde bir algı oluşacaktır. Sendika yöneticileri özellikle meslekte yeni olanlarda, dolayısıyla gençlerde olumlu algı (imaj) oluşturmaya çalışmalıdır.

Deshpande ve Fiorito, sendikalara yönelik genel tutumlar ile ilgili araştırmaların genellikle sendikaların imajı ve sendikaların araçsallığını ölçtüğünü belirtmektedir. Sendikaların imajı ile ilgili ölçekler otokrasi, kişisel çıkar ve yolsuzluk açısından değerlendirme yapmaktadır. Ayrıca sendika liderliği, ölçüsüz güç ve enflasyonist etkilere ilişkin sorular ile kurum olarak sendikaları değerlendirmektedir. Sendika liderliği ile ilgili sorular, özel tutumlar konusunda vurgulanmasına karşın, bu tip sendika imajı ölçekleri, sendikalara yönelik genel tutumlar içinde değerlendirilmektedir (Seçer, 2009:35). Bu araştırmada sendikalara yönelik genel imajdan (algıdan) ziyade üye algısıyla oluşan özel sendikal imaj ve sendikal sadakat, ölçekler geliştirilerek, ölçülmeye çalışılmıştır. Bu alanda daha önce yapılmış çok az araştırma olması çalışmaya bir özgünlük katmaktadır.

Bu araştırmanın en önemli kısıtları tek bir ilin merkezde faaliyet gösteren hastane çalışanlarından verilerin toplanması ve örnek sayısının evreni temsil ettiğinin varsayılmasıdır. Konuyla ilgili araştırmacılar, aynı sektörde veya farklı sektörlerde daha geniş evren ve örneklem üzerinden sendikal imaj ve sendikal

sadakat arasındaki ilişkiyi araştırabilirler, demografik niteliklere göre bu iki değişkenin nasıl farklılaştığını inceleyebilirler.

Araştırmacılar, farklı sektörlerde ait, çeşitli boyutları olan sendikal imaj ölçekleri geliştirilebilirler. Aynı zamanda araştırmacıların, sendikal imajı öncül kabul ederek, sendikaya yönelik diğer özel tutum ve davranışların (bağlılık, güven, özdeşleşme, sendikadan ayrılma niyeti vb.) hem işçi sendikalarında hem de memur sendikalarında nasıl şekillendiğine, bu tutum ve davranışların demografik niteliklere göre nasıl farklılaştığına dair yapacakları araştırmalar alana katkı sağlayacaktır.

7 gün 24 saat hizmet verilmesi gerekli olan hastanelerde çalışmış olmanın sıkıntılı her geçen gün artmakta bu doğrultuda sendika faaliyetleri bir çözüm olarak görülebilmektedir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının sendikalardan beklentileri de artmaktadır. Bu tür çalışmalarla ortaya konulan sonuçlar, sendika yöneticilerinin, üyelerinin beklentilerini karşılayacak doğru politikalar geliştirmelerine, sendikalarını daha iyi yönetmelerine ve sürdürülebilirliklerini sağlamalarına yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKBIYIK N. (2012). "Sendika Üyeliği Ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar", Hikmet Yurdu, 5(9):37-64.
- AKYİĞİT E. (2014). İş hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ALP E., YENİHAN B. (2015). "Değişen Sendikal Anlayış Ve Sendika-Kadın İlişisine Eleştirel Bir Yaklaşım", Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi KAÜ İİBF Dergisi, 6(11):125-148.
- ALPAR, C. R. (2003). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş, Nobel Yayınevi, Ankara.
- ALPER AY F., ULUSOY H. ve TOSUN N. (2015). "Akademisyenlerin Çalıştıkları Bölüme ve Üniversiteye Olan Bağlılık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8 (36):749-762.
- ANGLE HAROLD L. (1986). "Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates", Academy of Management Journal , 29 (1):31-50.
- ANURADHA M. (2011). "Unionism as Collective Action: Revisiting Klandermans' Theory", The Indian Journal of Industrial Relations,46(3):412-422.
- AYTEMİZ SEYMEN O. (2005). "Çok Uluslu İşletmecilik Kapsamında Sendikacılık, Değişen, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkileri", (Ed): AYTEMİZ SEYMEN O. ve BOLAT T. Küreşelleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik, Nobel Yayınları, Ankara.
- BAMBERGER P.A., KLUGER N. ve SUCHARD R. (1999). "Research Notes The Antecedents and Consequences of Union Commitment:A Meta-Analysis", Academy of Management Journal, 42(3):304-318.
- BAŞARAN F. (2010). "Sendikal Yenilenme ve İletişim Teknolojileri", Çalışma ve Toplum, 1:11-32.
- BAYDUR R. (2008). Türk Sendikacılığı, İşçi ve İşveren, Sinemis Yayınları Ankara.
- BİLGİN L. (2003). "Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(4):12-31.
- BİLGİN L. (2007). Sendikal İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1737,Eskişehir.
- BULDUKLU Y. (2015). "Kurumsal Vatandaşlığın Kurum İmajı Üzerindeki Etkisi", Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi,17(1):1-20.

15. BÜYÜKÖZTÜRK Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
16. CLARK F.P, (1989). “Union Image Building at the Local Level”, Labor Studies Journal, 14(3):48-68.
17. COHEN A. (2005). “Dual Commitment to the Organization and the Union a Multi-Dimensional Approach”, Relations Industrielles / Industrial Relations, 60(3):432-454.
18. COŞKUN G. (2010). Kurumsal Pazarlama ve Sosyal Sorumluluk, Nobel Yayıncılık, Ankara.
19. CREGAN C., BARTRAM T.ve PAULİNE S. (2009). “Union Organizing as a Mobilizing Strategy: The Impact of Social Identity and Transformational Leadership on the Collectivism of Union Members”, British Journal of Industrial Relation, 47(4):701–722.
20. ÇAĞLAYAN H. (2002). “Kadın işçilerin Sendikal ve Demokratik Katılımı”, (Ed) İŞIKLI A. Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, T.C Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.
21. DEMİR Ş. (2009). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
22. DEMİRBİLEK T. (2003). “Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, 5(1):22-37.
23. DERELİ T. (1998). Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt:3 İstanbul, Tarih Vakfı-Kültür Bakanlığı Yayını.
24. DESHPANDE S.P.ve FİORİTO J. (1989). “Specific and general beliefs in union voting models”, Academy of Management Journal, 32(4):883-897.
25. DURSUN S. (2014), “Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları”, Sosyoloji Konferansları, 49: 33-46.
26. EKİN N. (1968). İşgücü ve Ekonomik Gelişme, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul.
27. EKİN N. (1976). Endüstri İlişkileri, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul.
28. ERDAYI A.U. (2009). “Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi’ne Uyum Sorunu”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3): 201-226.
29. FULLAGAR C. ve BARLING J. (1989). “A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union, Loyalty”, Journal of Applied Psychology, 14, 213-227.
30. FULLAGAR C. ve BARLING J. (1991). “Predictors and outcomes of different patterns of organizational and union loyalty”, Journal of Occupational Psychology, 64, 129-143.
31. GANİ A., (1996). "Who joins the unions and why? Evidence from India", International Journal of Manpower, 17 (6/7, 54 – 65.
32. GEARY J. (2008). “Do Unions Benefit from Working in Partnership with Employers? Evidence from Ireland”, Industrial Relations , 47(4): 531-568.
33. GÜRBÜZ S. ve ŞAHİN F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
34. İŞIK A. (1990). “Türkiye’de Memur Sendikacılığı”, Uluslararası Sempozyum, Mülkiyeliler Vakfı Yayınları, Ankara.
35. IVERSON R. D. ve KURUVILLA S. (1995). “Antecedents of union loyalty: the influence of individual dispositions and organizational Context”, Journal Of Organizational Behaviour, 16, 557-582.
36. KAZANÇOĞLU İ., (2011). “Havayolu Firmalarında Müşteri Sadakatinin Yaratılmasında Kurum İmajının Ve Algılanan Hizmet Kalitesinin Etkisi”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (21):130-158.
37. KELLOWAY E.K., CATANO V.M.,ve SOUTHWELL R. (1992). “The construct validity of union commitment: Development and dimensionality of a shorter scale”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65, 197-211.
38. KOCABAŞ F. (2002). “Küreselleşme Sürecinde İşveren Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi, Sosyal Bilimler Dergisi, 2002-2003, 39-60.
39. KOCABAŞ F. ve CANBAY ÖZGÜLER V. (2005). “Türkiye’de Sendikaların Web Sitelerinin İçerik Analizi Yoluyla İncelenmesi, Ankara Üniversitesi”, SBF Dergisi, 60(4):157-194.
40. KORAY M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. Amme İdaresi Dergisi, 25(1), 93-122.
41. KURTULDU H. ve KESKİN H.D. (2002). “Değişen Sosyo-Kültürel Faktörlerin Kurum İmajına Etkileri”, 7.Ulusal Pazarlama Kongresi, Haziran
42. LEE, S.M. (1971). “An Empirical Analysis of Organizational Identification”, Academy of Management Journal, The Academy of Management Journal, 14(2), 213-226.

43. LORDOĞLU K. (2004). “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”, Çalışma ve Toplum, Sayı:1, 81-96.
44. MARTÍNEZ A.D. ve FİORİTO J. (2009). “General Feelings Toward Unions and Employers as Predictors of Union Voting Intent”, J Labor Re, (30): 120–134.
45. MORROW P.C. ve MCELROY J.C. (2006). “Union Loyalty Antecedents: A Justice Perspective”, Journal of Labor Research, 28(1): 75-87.
46. MORRALL A. (1999). “The Survivor Loyalty Factor”, Human Resource Development Quarterly, 10(1): 95-99.
47. MUTLU L. (2001). “Memurların Sendikalaşması ve Ekonomik-Sosyal Haklara Etkisi”, Sayıştay Dergisi, 42:20-36.
48. NAKİP, M. (2006). Pazarlama Araştırmaları, Teknikler ve (SPSS destekli) Uygulamalar, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
49. NİSSEN B. (2003). “The Recent Past and Near Future of Private Sector Unionism in the U.S.: An Appraisal”, Journal of Labor Research, 24 (2):323–38.
50. OFLUOĞLU G.ve DOĞAN Ş. (2009). “İşletmelerde Dış Kaynaklardan Yararlanma Yönteminin Organizasyon Yapısı İle Çalışma İlişkilerine Etkileri”, Kamu-İş, 11(1), 139-165.
51. ÖNDER Ö.R.ve BAYIN G. (2014). “Poliklinik ve Klinik Hastalarının Kurum İmajı ve Hasta Bağlılığı Algılarının Karşılaştırılması: Ankara’da Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği”, İşletme Araştırmalar Dergisi, 6(4), 120-138.
52. ÖZDAMAR, K. (2003). Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Kaan Kitapevi, Eskişehir.
53. PHİLLİPS B., CURTISS P. ve LUNDSKOW G. (2010). “Workers’ relationships to their union: The effects of transfer status and race at a U.S. automobile plant”, The Social Science Journal, 47, 392–417.
54. SAĞLIK-SEN (2013). Sendikal Bağlılık, Algı, Memnuniyet ve Beklenti Araştırması, Sağlık-Sen Yayınları–17, Ankara.
55. SEÇER B. (2009). “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, Çalışma ve Toplum, 4, 27-59.
56. SELAMOĞLU A. (2004). Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı, Çalışma ve Toplum, 2, 39-54.
57. SNAPE E., RADMEN T. ve 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.
58. SUR E., (2014). Sendikal Bağlılık ve Tatmin, <https://prezi.com/zlsq5nblheyy/copy-of-sendikal-baglilik-ve-tatmin/>, 11-Eylül-2016;
59. ŞİMŞEK H. ve SEASHORE K (2008). “Teacher Unions, New Unionism and Shifting Cultural Metaphors”, Eurasian Journal of Educational Research, 31, 93-113.
60. TETRİCK L., SHORE L., MCCLURG, L. ve VANDENBERG R. (2007). “A model of union participation: The impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty”, Journal of Applied Psychology, 93(3), 820–828.
61. TÜRKDOĞAN O. (1988). Değişme-Kültür ve Sosyal Çözüm, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayını, İstanbul.
62. TÜRKKAHRAMAN M. (2004). "Günümüzün Büyüsü İmaj ve Gerçek Hayat." Sosyoloji Konferansları Dergisi, 30, 1-14.
63. UÇKAN B. (2000). “Sendikalar Arası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar”, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası yayını, Yayın No:38.
64. UÇKAN B. ve KAĞNİCİOĞLU D., (2009). “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, Çalışma ve Toplum, 3, 35-56.
65. URHAN B. (2005). “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, Çalışma ve Toplum, 1, 57-88.
66. URHAN B. ve SELAMOĞLU A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği, Çalışma ve Toplum, 3, 171-197.
67. UYGUR A.,ve KOÇ H. (2010). “Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2(4): 79-94.
68. UYSAL Ş., ve KÖSE S. (2014). “Kamu Görevlilerinin Sendika Faaliyetlerine Bakışı Üzerine Manisa İlinde Bir Araştırma”, CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 12(2):99-124.
69. YASİN B. (2015). “Kurumsal Vatandaşlığın Kurum İmajı Üzerindeki Etkisi”, Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 17(1):1-20.
70. YILDIRIM E. (2008). “Sendikalar ve Kriz”, Çalışma ve Toplum, 3, 199-206.
71. YILMAZ G., KESER A. ve YORGUN S. (2010). “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş Ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye

- Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Paradoks: Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1):87-107.
72. YILMAZ Ç. (2015). İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 4, 95-130.
73. YORGUN S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa.
74. YOUNGBLOOD S.A., DENİSİ A.S., MOLLESTON J.L., ve MOBLEY W.H. (1984). “The Impact of Work Environment, Instrumentality Beliefs, Perceived Labor Union Image, and Subjective Norms on Union Voting Intentions”, *Academy of Management Journal*, 27(3), 576-590.
75. ZAIM S. (1975). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul.