

# DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN SENDİKAL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ; İŞÇİ SENDİKALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Levent Serhat BAYAR<sup>1</sup>

## Özet

*Sendikal Bağlılık kavramı, sendikaların çalışma hayatındaki etkinliği ve varlığı yönüyle önem arz etmektedir. Sendikaların düzenlediği toplantılara ve eylemlere katılan, sendika organlarında aktif olarak görev alan, sendika temsilcisi seçimlerinde oy kullanan, grev kararlarına uyan ve tüm bu faaliyetler sonucunda sendikal doyum sağlayan çalışan, doğru yönlendirildiği ölçüde üretim verimliliği ve karlılığa da olumlu katkı sağlayabilecektir. Bu çalışmada ilk olarak işçilerin sendikal bağlılık düzeyleri analiz edilmiştir. İkinci olarak demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyleri üzerine etkisi araştırılmıştır. Anket yöntemi ile verilerin toplandığı çalışmada Sendikal Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. İşçi sendikaları üzerine yapılan çalışmada, işçilerin sendikal bağlılık düzeyleri yüksek olarak saptanmıştır. Sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılık alt boyutlarından sendikal gönüllü çaba alt boyutuna en yüksek, sendikal sadakat alt boyutuna ise en düşük düzeyde değer atfettikleri görülmüştür. Çalışmada ayrıca demografik faktörlerden cinsiyet, eğitim durumu ve üye olunan sendika ile sendikal bağlılık arasında istatistikî açıdan bir ilişki saptanmışken, yaş ile medeni durumun sendikal bağlılık üzerinde etkisi saptanamamıştır. Kuramsal ve metodolojik öneriler, sendikal bağlılığın demografik faktörler ilişkisi çerçevesinde araştırmanın sonunda tartışılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Sendikal Bağlılık, Sendika, İşçi, Demografik Faktörler

**Jel Sınıflaması:** M12, J53, I12

## THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC FACTORS ON UNION COMMITMENT LEVEL; A RESEARCH ON LABOUR UNIONS

### Abstract

*The term union commitment, has great importance in terms of efficiency and existence of unions in the worklife. A worker attending the meetings and demonstrations the unions hold, actively taking part in the various departments of the union, voting for the elections of the union representatives, obeying the decisions of strike call and as a consequence of these activities the worker who gains union satisfaction if canalized in the right way, this could contribute both the production efficiency and the profitability. In this study, union commitment levels of labourers were analysed initially. Secondly, the effect of demographic factors on union commitment was researched. Union Commitment Scale was used in the research where data was gathered through survey method. In the study on labour unions, union commitment levels of labourers were verified as high. It was determined that union member labourers attributed the highest value to union voluntary effort sub-dimension from union commitment sub-dimensions but the lowest value to union loyalty sub-dimension. In the study, while a statistical connection between union commitment and demographic factors like gender, educational background, and the union they are members of was detected, no effect of age and marital status on union commitment was found. Theoretical and methodological suggestions were discussed as part of demographic factors connection of union commitment at the end of the study.*

**Keywords:** Union Commitment, Union, Labour, Demographic Factors

**Jel Classification:** M12, J53, I12

<sup>1</sup> Yrd.Doç.Dr., Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, serhatbyr@yahoo.com

## GİRİŞ

Çalışma hayatının vazgeçilmez unsuru olan sendikalar, geçmişten günümüze hem toplum hem de çalışma hayatı üzerinde önemli işlevler üstlenmişlerdir. Sendikaların üzerine düşen bu işlevleri tam olarak yapabilmesi; üyelerin sadakatine, sorumluluğuna, örgütlü iş gücüne yönelik inancına ve kendi iradesi ile hizmet etme gönüllülüğüne dayanmaktadır. Üyenin sendikal bağlılık derecesinin yüksekliği sendikaların başarısı üzerine doğrudan etki edebilen faktörlerdendir. Bu nedenle sendikalar niceliksel güç kadar, niteliksel güce de önem vererek, üyelerin olumlu ve güçlü tutumlar geliştirmelerini, sendikal faaliyetlere katılmalarını sağlamaktadırlar. Sendikal bağlılık düzeyi, çalışanların sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye hazır olduklarının da önemli bir göstergesidir (Bilgin, 2003:13-14).

Birey açısından ise, sendikaya üye olan çalışanın sendikaya bağlılık ve sadakat gösterip göstermeyeceği, sendikanın faaliyetlerine katılıp katılmayacağı yönündeki kararlılığı sendikal bağlılık derecesini ortaya koyacaktır. Bireyin bu yöndeki kararı çoğunlukla, sendika üyeliğinin genel çalışma koşulları üzerinde bir iyileşme yaratıp yaratmayacağı beklentisi ve sonucu ile doğrudan ilgili olacaktır.

Çalışmanın amacı; işçilerin sendikal bağlılık düzeylerinin ortaya konulmasıdır. Ayrıca sendikal bağlılık düzeyi üzerinde demografik faktörlerin etkisinin belirlenmesidir. Özellikle, eski önem ve güçlerini yitirdiği düşünülen sendikaların (Bilgin, 2003:13), üyeleri harekete geçirebilme potansiyelinin varlığının ortaya konulması sendikaların doğru politikalar üreterek etkin faaliyetler geliştirebilmelerine yardımcı olacaktır. Diğer yandan sendikal bağlılığı etkileyen demografik faktörlerin bilinmesi ve buna dönük çalışmaların yapılması da bu konuda katkı sağlayabilecektir.

## I. SENDİKAL BAĞLILIK

Sendikal bağlılık, üyenin sendikayı ne derece, nasıl ve hangi koşullar altında desteklemeye hazır olduğunu gösteren bir kavram olarak örgütsel bağlılık kavramı temel alınarak oluşturulmuştur (Roy vd., 1999;85-103; Barling vd., 1990;49-61).

Sendikal bağlılık konusunda birbirine benzer ve birbirini tamamlayan tanımlar mevcuttur. Bu tanımlardan öne çıkanı ise, Michael E.Gordon tarafından yapılmıştır. Gordon, sendikal bağlılığı; üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir isteklilik duyması, sendikaya sadakati, sendika için gönüllü çalışma istekliliği, sendikaya karşı sorumluluk hissi, sendikanın hedeflerine ve çalışanların birlikteliğine inanç hali olarak tanımlamıştır (Fullagar vd., 2004;730-737).

Sendikal bağlılık konusundaki diğer tanımlarda ise sendika politikalarını onaylamaya yönelik tutum, grup içinde üyeliğin kabulü ve gruba yönelik destekleyici duyguların ifade edilmesi, aidiyetin onur göstergesi gibi farklı boyutlar ön plana çıkmıştır (Purcell, 1953;52-53; Stagner, 1954;41-46; Kelloway vd., 2011;197-211).

### I.I. Sendikal Bağlılığın Boyutları

Üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendika için gönüllü çaba sarf etmesi, örgütlü işgücünün amaçlarına inanması ve sendikaya sadakat düzeyinin bilinmesi, üyenin sendikaya bağlılık düzeyi hakkında bir fikir verebilir. Örneğin, üyenin dört boyutun hepsinde yüksek bir orana sahip olması, üyenin yüksek bir bağlılık düzeyine işaret eder. Buna karşın, sendikal

sadakati ve sendikal inancı olan bir üye, sendikal sorumluluk duymuyorsa ve sendika için gönüllü çaba sarf etmiyorsa daha az düzeyde bağlılığa sahip olduğu sonucuna varılabilir. Tanımlanan bu dört boyut birbirinden ayrı ve bağımsız gibi gözükse de, sendikal bağlılığın derecesini gösteren bileşenleri oluşturmaktadır (Hoel, 2004;161-177).

Bu boyutlardan işçinin sendikaya sadakati ve sendikal inancı ‘tutumsal bağlılık’ iken, işçinin sendikaya yönelik sorumluluk davranışı ve sendika için çaba sarf etmeye gönüllü olması, ‘davranışsal bağlılık’ yapısındadır (Bilgin, 2003;13-14; Demirbilek ve Çakır, 2004;23-24). Tutumsal ve davranışsal ölçütler aşağıdaki gibidir.

#### **Tutumsal Ölçütler**

- Oy vermede bilişsel düşünce
- Üyenin politik faaliyetleri desteklemesi.

#### **Davranışsal Ölçütler**

- Sendika mitinglerine katılım
- Sendikal faaliyet seviyesi
- Üyenin oy verme davranışı

### **I.I.I. Sendikal Sadakat**

Sendika üyesi olma gururunu ve sendikaya üyeliğin yararlarını ifade eden bu boyutun üç unsuru bulunmaktadır. Birinci unsur, sendikadan gurur duyma duygusunu gösterir. İkinci unsur, mübadele ilişkilerini ifade eder. İhtiyaçların giderilmesi üyenin sendikal sadakat tutumlarını geliştirir. Nihayetinde sendikal sadakat, sendikayla ilgili genel doyum konusuyla yüksek bir ilişki içerisindedir. Diğer bir ifade ile sendikal sadakat ‘ölçülebilir bağlılığın’ göstergesidir. Üçüncü unsur ise sendika üyeliğini koruma ya da sürdürme arzusunu ifade eder (Barling vd.,1990:52). Yüksek düzeyde sadakate sahip olan üyeden, sendika üyesi olmaktan gurur duyması ile üyelikten kaynaklanan yararların ve sendikal araçsallığın açıkça farkında olması beklenir (Demirbilek ve Çakır, 2004;10).

### **I.I.II. Sendikal Sorumluluk**

Üyeliğin gerektirdiği görevleri yerine getirme ve sendikanın çıkarlarını koruma eğilimi gösterme boyutudur (Cohen, 2003:39) . Sendikal sorumluluğu olan üyeler, sendika çıkarlarını korumaya yönelik yükümlülük ve görevlerini gerçekleştirmeyi hem kabul edecek hem de buna gönüllü olacaktır. Bu boyut sendikal bağlılığın davranışsal esaslarından birisi olup, gerektiğinde şikâyet ve uyuşmazlık prosedürünü kullanma ve işyerindeki gelişmelerden sendikayı bilgilendirme faaliyetlerini de içermektedir (Bilgin, 2003;14; Demirbilek ve Çakır, 2004;11).

### **I.I.III. Sendikal Gönüllü Çaba**

Üyenin sendika için kendinden beklenilenin üstünde çalışmaya ne derece gönüllü olduğunu ortaya koyan bu boyut, sendikal bağlılığın bir diğer davranışsal esası olarak nitelendirilmektedir. Sendikal gönüllü çabanın sendikal sorumluluktan farkı, sorumluluk normal rol ile ilgili günlük davranışlar ile ilgiliyken, gönüllü çaba, normal rolü yerine getirmeye ilişkin gerekenlerin üzerine ve ötesine geçen davranışsal hareketlerin ya da görevlerin gönüllü yapısını içermektedir (Gordon vd., 1980:485, Shore vd.,1995:972).

#### **I.I.IV. Sendikal İnanç**

Üyenin sendikalılığa ideolojik olarak ne derece inandığına ilişkin tutumsal ögedir. Sendika üyelerinin yaş ve üyelik süresi (kıdemi) ile genel olarak sendikalara yönelik tutumlarıyla ilgilidir. Bu açıdan, üyelerin sendikalara yönelik kökleşmiş tutumlarının ölçüsüdür. Bu boyut, sendika özelinde bir inanç olmayıp sendikacılık amacına yönelik bir inancı ifade eder (Bilgin, 2003;14; Demirbilek ve Çakır, 2004;13).

#### **I.II. Sendikal Bağlılığın Sonuçları**

Üyenin sendikaya bağlılığının derecesi üyenin sendika faaliyetlerine katılım derecesini ve sendikal faaliyetlerden doyum derecesini belirleyecektir. Bağlılığı düşük olan üye sendikal faaliyetlere katılmaktan uzak duracak ve sendikal faaliyetlerden beklediği doyumunu elde edemeyecektir.

#### **I.II.I. Sendikal Katılım**

Sendikal bağlılığın davranışsal unsuru olarak kabul edilen katılım, üye sendika tarafından organize edilen ya da önerilen faaliyetlerde yer aldığı veya sendikal görevler icra ettiğinde ortaya çıkar. Sendikal katılım, üyelik sıfatı ile sendikal faaliyete bağlılık ve eylemci olarak sendika yönetimine bağlılık şeklinde iki boyuttan oluşur. İlk boyut herhangi bir resmi sendikal sorumluluğa sahip olmayan üyelerin katılımı ile ilgiliyken, ikincisi sendika içinde resmi bir rol oynayan üyelere aittir (Paquet ve Bergeron, 1996:4).

Sendikal katılım resmi ve gayri resmi faaliyetler şeklinde ortaya çıkmaktadır. Resmi katılım, sendikaların etkin ve demokratik olarak devamlılığı için gereken davranışları içerir. Resmi katılım faaliyetleri; sendika toplantılarına katılma, toplu iş sözleşmesi hükümlerini bilme, şikâyet ve uyuşmazlık prosedürünü kullanma ve bir yetkili ya da bir komite üyesi olarak hizmet etmedir. Bu tür faaliyetler üyelerin büyük ölçüde zaman ya da çaba harcamasını gerektirmekle beraber, sendikal katılımın da göstergesidir. Gayri resmi katılım ise informal faaliyetlerdir. Sendikayı savunan konuşmalar yapma ve sendikaya ait yayınları okuma bu tür faaliyetlerdendir (Demirbilek ve Çakır, 2004;58-60).

#### **I.II.II. Sendikal Doyum**

Beklentiler ve algılanan sonuçlar arasındaki farklılıkların fonksiyonu olan doyum, esasen sendikayı algılama ile bağlantılıdır. Doyum ve katılım sendikal etkinliğin farklı yönlerini yansıtır. Doyum, sendikayı ve sendikanın üyelerine hizmet etme yeteneğini yansıtırken, katılım üyeliği ve üyelerin sendikadaki kararları etkileme ihtiyaçlarını yansıtır. Sendikal doyum ve sendikal katılım bireylerin karar verme, başarı ve gelişme konusundaki güçlü ihtiyaçları ile ilgilidir. Bu nedenle, sendikal doyum ve sendikal katılım düzeyi üyelerin kişilik özellikleriyle de çok yakından ilgilidir (Demirbilek ve Çakır, 2004;80-81).

## II. DEMOGRAFİK FAKTÖRLER

Demografik faktörler, bireylerin algılama ve karar verme sürecindeki en önemli olgulardan biridir. Bireyin kendi değer yargısını oluşturması, cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu gibi faktörler ile yakından ilişkilidir. Demografik faktörler bireylerin karar verme sürecini etkileyen en önemli faktörler arasındadır (Demir ve Oral,2007:537-553; Demir ve Taner,2007:525-535). Kadınların erkeklerden, gençlerin yaşlılardan, evlilerin bekârlardan farklı tutum ve algılarının olması sendikal bağlılık düzeylerinin de farklı olmasını da beraberinde getirmektedir. İşçilerin sendikal bağlılık düzeylerine etki eden demografik faktörlerin bilinmesi de sendikaların iş gücünü harekete geçirebilme kabiliyeti ve işletme – sendika ilişkileri açısından da önem arz etmektedir.,

### II.I. Cinsiyet

Cinsiyet değişkeni sendikal bağlılık düzeyini etkileyen en önemli etkenlerdendir. Özellikle sendikal sadakat boyutunda, kadın üyelerin sendikal bağlılık düzeyleri, erkek üyelere nispeten daha olumlu olduğunu gösteren çalışmalar (Gordon vd., 1980: 489) olduğu gibi, sendikal bağlılık düzeyi üzerinde cinsiyet değişkenine göre herhangi bir farklılık olmadığını gösteren çalışmalarda bulunmaktadır (Bayar, 2006:132).

### II.II. Yaş

Farklı yaşlardaki insanların birbirlerinden farklı düşündüğü ve benzer şekilde bir insanın yaşam bütünü içerisinde farklı yaş dönemlerinde düşüncesinde değişikliklerin olduğu bilinmektedir. Yaş ile sendika üyeliği arasındaki ilişki incelendiğinde, ‘eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri’ üzerine yapılan çalışmada; yaş ile sendika üyesi olma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Gül, 2007:121-122). Benzer şekilde ‘insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışanların sendikalaşma eğilimi’ üzerine yapılan araştırmada sendikalaşma eğiliminin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (Bulama, 2010:113). Ancak diğer yandan ‘işçi sendikaları ve insan kaynakları yönetiminin algılanışı: farklılık ve benzeşme üzerine alan araştırması’ çalışmasında sendika için belirtilmiş negatif ifadelerin yoğunluğunun yaş ilerledikçe düştüğü görülmüştür (Atahan, 2010:149-150).

Yine benzer şekilde yaş ile sendika üyeliği arasındaki ilişkide genç işçilerin sendikalaşma eğilimi de orta yaşta işçilere oranla daha düşük olduğu görülmüştür. Genç işçilerin, genelde hizmet sektöründe çalışmaları, sendikaları orta yaşta erkeklerin örgütü olarak görmeleri, sendikaların savunduğu sosyal adalet, dayanışma gibi ilkelere ilgi duymamaları ve sendikaların kendileri için anlamlı rol oynamayacağını düşündükleri için sendikalaşma eğilimleri zayıftır (Bulama, 2010:37).

### II.III. Medeni Durum

İnsanların medeni durumları, benzer durumlar karşısında farklı tutum ve davranış sergilenmesine sebep olabilmektedir. Evlilik kurumu ile edinilen sorumluluk hissi ve sosyal statü, tutum ve davranışlar üzerine etkili olabilmektedir. Ancak yapılmış çalışmaların bir kısmında bu etkinin tespit edilemediği görülmüştür. Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentilerinin araştırıldığı bir çalışmada; medeni durum ile sendika üyesi olma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Gül, 2007:123).

## II.IV. Eğitim Durumu

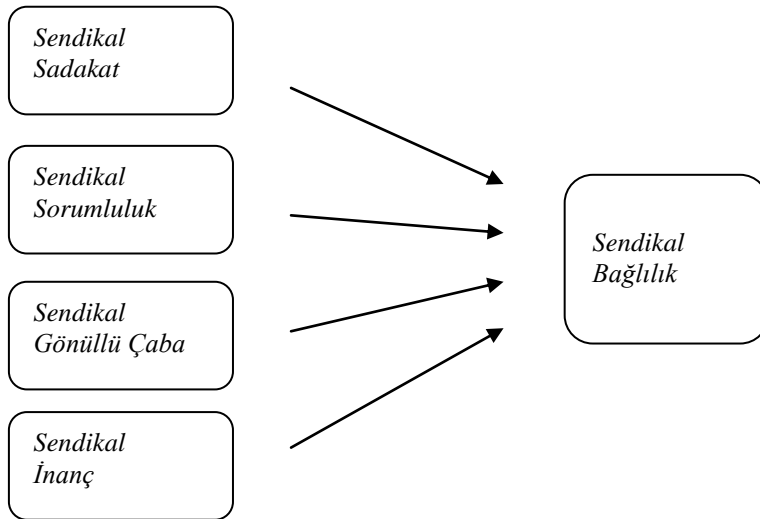
Eğitim seviyesindeki değişimler bireyin hayata bakışı, zevkleri, eğilimleri, tutum ve davranışları üzerine etki edebildiğinden bireyin sosyal statü, gelir dağılımı ve ortam farklılıklarını da beraberinde getirebilmektedir. İlköğretim, lise ve üniversite düzeyinde eğitim seviyesine sahip bireylerin farklı değer yargıları taşımaları eğitim seviyelerindeki değişikliğin hayat tarzlarında, ekonomik ve sosyal statülerinde yarattığı değişimden kaynaklanabilmektedir. Eğitim düzeyi ile sendika üyeliği arasındaki ilişkinin incelendiği 'işçi sendikaları ve insan kaynakları yönetiminin algılanışı: farklılık ve benzeşme üzerine alan araştırması' isimli çalışmada sendikaya yönelik negatif algılama eğiliminin eğitim düzeyi yükseldikçe arttığı görülmüştür (Atahan, 2010:153).

## III. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

### III.I. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

İşçilerin sendikal bağlılıkları ile sendikalılığın önemine inanmaları, sendikaya sadakatleri, sendikaya karşı sorumlulukları ve sendika için çaba sarf etme konusunda gönüllü olmaları arasındaki ilişkiyi açıklamak için şekil 1 oluşturulmuştur. Araştırmanın hipotezleri şekilde gösterilen ilişkiler üzerine kurulmuştur. Modelde sendikal bağlılığı etkileyebileceği öngörülen değişkenler bağımsız gizil değişken, sendikal bağlılık ise bağımlı gizil değişken olarak öngörülmüştür.

#### Şekil 1. Sendikal Bağlılık Modeli



Kaynak: Karaca, 2011;71.

- H1 : Sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılık düzeyleri yüksektir.  
H2 : Sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılık alt boyutları yüksektir.  
H3 : Cinsiyet ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.  
H4 : Yaş ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H5 : Medeni durum ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.  
H6 : Eğitim durumu ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.  
H7 : Üye olunan sendika ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

## II.II. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma işçilere uygulanan anketlerden elde edilen veriler aracılığı ile elde edilmiştir. Hedefler ve analizler doğrultusunda gerekli olan verilerin toplanmasında birincil verilerden yararlanılması uygun görülmüş ve bu amaçla hazırlanmış anket formu çalışanlara uygulanmıştır. Anket formu olarak daha önce bilimsel çalışmalarda kullanılmış olan sendikal bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanlar, İzmir ili dâhilindeki işyerlerinden ve sendikalardan seçilmiştir. Hazırlanmış olan anket formları sendikasız çalışılan işyerlerindeki işçiler ile birebir görüşülerek, sendikalı çalışılan iş yerlerinde ise sendika temsilcileri veya şubeleri aracılığı ile doldurtulmuştur.

Ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesinde Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. 0,60'ın altındaki Alpha değerleri güvenilir kabul edilmemektedir (Uma, 1992:287). Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, güvenilir kabul edilmeyen soruların anketten çıkarılması gerekebilir. Çünkü güvenilirlik analizinin temel noktası, her madde toplam skorun bir doğrusal bileşeni olması ve ölçekte toplanabilirlik özelliğinin bulunmasıdır. Diğer bir ifade ile maddeler arasında negatif korelasyon olmamasıdır (Bayram, 2004:127). Anket sorularının güvenilirliğinin test edilmesi tutarlı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır. Araştırmamızda kullanılan ölçeklerden çıkarılması gereken soruların bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

## III.III. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada kullanılan anket; Sendikalar Kanunu gereğince, Çalışma Bakanlığı'nın yayınlamış olduğu, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2009 Yılı Temmuz Ayı İstatistikleri Tebliğinde yer alan veriler esas alınmıştır. Uygulanan anket sayısı, işçi sayısının ve sendikadaki üye sayılarının ilgili sektördeki ağırlıklı ortalamalarına göre uygulanmıştır.

Araştırma İzmir İli sınırları içerisinde yapılmıştır. Veriler, tüm soruların cevaplandığı hatasız 265 adet anket üzerinden elde edilmiştir. Anket uygulamasına Kasım 2012 tarihinde başlanmış, 18.03.2013 tarihinde son verilmiştir.

Araştırmaya katılanların % 14,9'u DİSK'e bağlı sendika üyesi (n=265), %37,6'sı TÜRK-İŞ'e bağlı sendika üyesi (n=265) ve % 12,2'si HAK-İŞ'e bağlı sendika üyesidir(n=265). Anket, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonuna (HAK-İŞ) bağlı sendikalara üye çalışanlara uygulanmıştır. Çalışmanın bütününde sendika üyeliği ile ifade edilen husus, bu konfederasyonlara bağlı sendikalara olan üyeliktir.

## III.IV. Araştırma Ölçeği

Sendikal Bağlılık Ölçeği (Union Commitment Scale), Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (Gordon vd., 1980:479-499) tarafından geliştirilen 48 maddelik ilk halinin Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (Ladd vd., 1982:640-644) tarafından 28 maddeye indirgenmiş versiyonunun

S. Leman Bilgin tarafından Türkçe uyarlamasının yapıldığı son halidir (Bilgin, 2003:12). Sendikal bağlılık ölçeğindeki soruların faktörlere göre dağılımı Tablo1.'de yer almaktadır.

Sendikal Bağlılık Ölçeği için, Cronbach Alpha katsayı değeri 0.899 olarak bulunmuştur. Bu değer için ölçeğin güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilir. Diğer yandan ölçeğimizde negatif korelasyon gösteren soru çıkmadığından, değerlendirme dışı bırakılan soru bulunmamaktadır.

**Tablo 1. Sendikal Bağlılık Ölçeğindeki Maddelerin Faktörlere Göre Dağılımı**

<i>Faktörler</i>	<i>Maddeler</i>
<i>Sendikal Sadakat</i>	<i>3.5.16.18.20.22.23.24.25.27.28</i>
<i>Sendikal Sorumluluk</i>	<i>1.2.7.10.26</i>
<i>Sendikal Gönüllü Çaba</i>	<i>8.11.14.19.21</i>
<i>Sendikal İnanç</i>	<i>4.6.9.12.13.15.17</i>

### III.V. Hipotezlerin Test Edilmesi

*H1 : Sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılık düzeyleri yüksektir.*

*H2 : Sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılık alt boyutları yüksektir.*

Sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılık ve sendikal bağlılık alt boyutlarının düzeylerini tespit etmek için Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4 hazırlanmıştır. Tablo 2'de sendikal bağlılık anketimizdeki soruların tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerden anket sayısı, minimum ve maksimum değerler, ortalama değer ve standart sapma değeri elde edilebilmektedir. Tablo 3'de sendikal bağlılık alt boyutlarına ait tanımlayıcı istatistikler bulunmaktadır. Tablo 4'de ise, sendikal bağlılık ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır.

**Tablo 2. Sendikal Bağlılık Ölçek Soruları Tanımlayıcı İstatistikleri**

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>		<i>Std. Deviation</i>
	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Statistic</i>
<i>Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum</i>	265	1,00	5,00	4,4377	,06064	,98708
<i>Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır</i>	265	1,00	5,00	2,6302	,08089	1,31679
<i>İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim</i>	265	1,00	5,00	4,0679	,06959	1,13281
<i>Hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığımı izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur</i>	265	1,00	5,00	4,2113	,06723	1,09435
<i>Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir</i>	265	1,00	5,00	4,3057	,06076	,98903
<i>İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir</i>	265	1,00	5,00	3,5887	,08022	1,30582



Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmamışlardır	265	1,00	5,00	4,2075	,06544	1,06527
Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum	265	1,00	5,00	4,0264	,07436	1,21046
Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir	265	1,00	5,00	3,8906	,08212	1,33687
Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir	265	1,00	5,00	3,9887	,06794	1,10605
Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım	265	1,00	5,00	3,9245	,06935	1,12898
Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim	265	1,00	5,00	4,0113	,07360	1,19811
Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur	265	1,00	5,00	3,5170	,07487	1,21881
Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim	265	1,00	5,00	4,0943	,06706	1,09171
Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir	265	1,00	5,00	4,1396	,06414	1,04416
Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum	265	1,00	5,00	3,5434	,09274	1,50975
Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam	265	1,00	5,00	3,8528	,07611	1,23898
Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar	265	1,00	5,00	3,2868	,08075	1,31455
Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum	265	1,00	5,00	3,8566	,07989	1,30057
Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor	265	1,00	5,00	3,8340	,07810	1,27132
İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim	265	1,00	5,00	3,5585	,07066	1,15033
Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir	265	1,00	5,00	3,5509	,08568	1,39474

Sendikadan çok işime bağlıyım	265	1,00	5,00	2,9698	,07290	1,18667
Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir	265	1,00	5,00	2,9849	,08196	1,33419
Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum	265	1,00	5,00	4,3434	,20324	3,30848
Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim	265	1,00	5,00	4,1811	,06584	1,07186
Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir	265	1,00	5,00	4,1472	,06518	1,06113
Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor	265	1,00	5,00	3,7962	,08274	1,34699
Geçerli Anket Sayısı	265					

**Tablo 3. Sendikal Bağlılık Alt Boyutları Tanımlayıcı İstatistikler**

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
				Statistic	Std. Error	
Sendikal Sadakat	265	1,00	7,18	3,7118	,04691	,76359
Sendikal Sorumluluk	265	1,40	5,00	3,8891	,04405	,71705
<b>Sendikal Gönüllü Çaba</b>	265	1,00	5,00	<b>3,8921</b>	,04984	,81127
Sendikal İnanç	265	1,00	5,00	3,8873	,05156	,83938
Geçerli Anket Sayısı	265					

**Tablo 4. Sendikal Bağlılık Tanımlayıcı İstatistikleri**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sendikal Bağlılık	265	1,10	5,00	3,8451	,69191
Geçerli Anket Sayısı	265				

Sendikal bağlılık tanımlayıcı istatistikler tablosu (Tablo 4) incelendiğinde, ortalama değer yüksek olduğu (3.8451) görülmektedir. Sendikal bağlılığa ait ortalama değer yüksek oluşu, sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu nedenle H1 hipotezimiz kabul edilmektedir. Anket sorularımıza cevap veren sendika üyesi işçilerin sendikal bağlılıkları yüksektir.

Sendikal bağlılık alt boyutları tanımlayıcı istatistikleri (Tablo 3) incelendiğinde, ortalama değerler sendikal sadakat için 3,7118, sendikal sorumluluk için 3,8891, sendikal gönüllü çaba için 3,8921 ve sendikal inanç alt boyutu için ise, 3,8873 olarak bulunmuştur. Sendikal bağlılık alt boyutlarına ait ortalama değerler yüksek bulunduğu için, H2 hipotezimiz kabul edilmektedir. Daha geniş bir anlatımla, anketimize katılan sendika üyesi işçilerin sendikal sadakatleri, sendikal sorumlulukları, sendika için gönüllü çaba harcama istekleri ve sendikal inançları yüksek düzeydedir. Sendikal bağlılık alt boyutlarından en yüksek ortalamaya ise, sendikal gönüllü çaba alt boyutunun sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç, sendika üyesi çalışanların sendika için kendilerinden beklenin üstünde bir çalışmaya istekli olduklarını göstermektedir.

Sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılık ölçeği sorularına ait ortalama değerler incelendiğinde, (Tablo 2) ortalama değeri en yüksek ifadeler aşağıda verilmiştir.

*Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.*

*Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.*

*Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir.*

Ortalama değeri en yüksek ifadeler göre, sendika üyesi çalışanlar sendikaya katılma kararlarından ve halen bu sendikanın bir parçası olmaktan memnundurlar. Ayrıca, sendika yararına görev alabileceklerini de ifade etmektedirler.

Sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılık ölçeği sorularına ait ortalama değerler incelendiğinde, ortalama değeri en düşük ifadeler aşağıda verilmiştir.

*Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.*

*Sendikadan çok işime bağlıyım.*

Ortalama değeri en düşük ifadeler göre; sendika üyesi çalışanlar sendikaların bazı değerlerini içlerine sindiremediklerini ve sendika ile işi arasında ki tercihlerinin iş yönünde olacağını ifade etmektedirler.

*H3 : Cinsiyet ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Cinsiyete bağlı olarak sendikal bağlılığın değişip değişmediğini test etmek için bağımsız örneklemelerden t testinden yararlanılmıştır. Bağımsız örneklem için t testini uygulamadan önce gruplara (kadın-erkek) ilişkin varyansların eşitliğinin test edilmesi gerekmektedir. Statistical Package for the Social Science (SPSS) programı yardımıyla elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

**Tablo 5. Sendikal Bağlılığın Cinsiyete Göre Dağılımı**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma
Sendikal Sadakat	Kadın	58	3,5909	,74660
	Erkek	207	3,7457	,76663
Sendikal Sorumluluk	Kadın	58	3,6414	,71941
	Erkek	207	3,9585	,70257
Sendikal Gönüllü Çaba	Kadın	58	3,7517	,70219
	Erkek	207	3,9314	,83662
Sendikal İnanç	Kadın	58	3,7167	,82587
	Erkek	207	3,9351	,83888

Yukarıda yer alan Tablo 5'e göre, 28 sorudan oluşan sendikal bağlılık ölçeğine cevap veren kadın ve erkeklerin, verdikleri cevapların ortalama değerleri yer almaktadır. Buna göre, sendikal bağlılık ortalama değeri açısından kadınlar erkeklerden daha düşük bir ortalama değere sahiptirler. Bir diğer ifadeyle, sendikal bağlılık ortalama değeri, kadınlarda 'emin değilim' cevabına daha yakın bir değerdedir. Ortalamalar arasındaki bu farklılığın anlamlı olup olmadığını incelemek için oluşturulan Levene testi ve t testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6. Cinsiyet ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi**

	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-Testi		
	F	Anlamlılık	t	sd	Anlamlılık
Eşit Varyans	0.002	.962	-1.987	263	0.048
Farklı Varyans			-2.060	96.430	0.042

Tablo 6'da gösterilen varyansların eşitliği için Levene Testi sonucuna göre, varyanslar homojen dağılmaktadır ( $p=0.962 > 0.05$ ). Bu durumda eşit varyans satırına ait olan t testi sonuçları dikkate alınmaktadır. Bu test sonuçlarına göre anlamlılık değeri 0.048 bulunmuş olup,  $0.048 < 0.05$  olduğundan öne sürülen H3 hipotezi kabul edilmektedir. Bu durumda her iki grubun yani kadınlarla erkeklerin, sendikal bağlılık düzeylerinin birbirinden farklı olması istatistiki açıdan anlamlıdır denilebilir. Demirbilek ve Çakır'ın (2004;109), çalışmalarında ise cinsiyet değişkeninin sendikal bağlılık üzerinde etkisi bulunamamıştı. Kadınlarla erkeklerin, sendikal bağlılık alt boyutlarına göre sendikal bağlılık düzeylerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için Tablo 7 düzenlenmiştir.

**Tablo 7. Cinsiyet ile Sendikal Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi**

		<i>Varyansların Eşitliği Levene Testi</i>		<i>Ortalamaların Eşitliği İçin t-testi</i>			
		<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>
<i>Sendikal Sadakat</i>	<i>Eşit Varyans</i>	<b>,406</b>	<b>,525</b>	<b>-1,367</b>	<b>263</b>	<b>,173</b>	<b>-,15481</b>
	<i>Farklı Varyans</i>			-1,387	93,398	,169	-,15481
<i>Sendikal Sorumluluk</i>	<i>Eşit Varyans</i>	<b>,000</b>	<b>,990</b>	<b>-3,022</b>	<b>263</b>	<b>,003*</b>	<b>-,31707</b>
	<i>Farklı Varyans</i>			-2,982	89,761	,004	-,31707
<i>Sendikal Çaba</i>	<i>Eşit Varyans</i>	<b>1,935</b>	<b>,165</b>	<b>-1,494</b>	<b>263</b>	<b>,136</b>	<b>-,17968</b>
	<i>Farklı Varyans</i>			-1,648	106,690	,102	-,17968
<i>Sendikal İnanç</i>	<i>Eşit Varyans</i>	<b>,150</b>	<b>,699</b>	<b>-1,758</b>	<b>263</b>	<b>,080</b>	<b>-,21838</b>
	<i>Farklı Varyans</i>			-1,774	92,579	,079	-,21838

Tablo 7 incelendiğinde, cinsiyet ile sendikal bağlılık alt boyutlarından sadece sendikal sorumluluk alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sendikal sadakat, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inanç alt boyutlarında ise cinsiyet açısından kadın ve erkekler arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Sendikal sorumluluk anlamlılık değeri  $0.003 < 0.05$  olduğundan, kadınların sendikal bağlılığın davranışsal esaslarını içeren, gerektiğinde şikâyet, uyuşmazlık prosedürünü kullanma, işyerindeki gelişmelerden sendikayı bilgilendirme, sendika çıkarlarını korumaya yönelik yükümlülüklerini gerçekleştirmede gönüllü olma faaliyetlerindeki ortalama değeri erkeklerden daha düşük düzeyde bulunmuştur. Bu anlamlılık düzeyinde, kadınların daha düşük bir sendikal sorumluluk yüklendikleri görülmektedir. Çalışmada elde edilen sonuç, gerek örgütsel gerekse sendikal bağlılık üzerine yapılmış çalışmalarla da benzerlik göstermektedir(Oikelome,2014:175, Küçüközan,2015:21).

*H4 : Yaş ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Yaşa bağlı olarak sendikal bağlılığın değişip değişmediğini test etmek için tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Bağımsız örneklem için t testinde olduğu gibi varyans analizini gerçekleştirmeden önce yaş gruplarının varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Bu amaçla öncelikle Levene Testi yapılmış ve aşağıdaki tabloda yer alan sonuçlar uyarınca grupların homojenliğinin sağlandığı görülmüştür ( $p=0.512 > 0.05$ ).

**Tablo 8. Yaş Gruplarının Sendikal Bağlılık Skorları Açısından Varyansların Homojenliği Testi**

<i>Levene İstatistiği</i>	<i>sd1</i>	<i>sd2</i>	<i>Anlamlılık</i>
0.821	4	260	0.512

Varyansların eşitliğinin sağlandığı görüldükten sonra Anova testi gerçekleştirilmiştir. Anova testi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 9. Yaş Grupları Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi**

	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd</i>	<i>Ortalama Kareler</i>	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>
<i>Gruplar Arası</i>	2.266	4	0.566	1.174	0.323
<i>Gruplar İçi</i>	125.417	260	0.482		
<i>Toplam</i>	127.683	264			

Tek yönlü varyans analizi sonucunda F test değeri 1.174 olup anlamlılık düzeyi 0.323 olarak bulunmuştur. Bulunan anlamlılık düzeyi, 0.05 önem düzeyinden daha büyük olduğu için hipotez red edilmekte ve yaş gruplarına göre sendikal bağlılık skorlarında bir farklılığın olmadığı görülmektedir.<sup>2</sup> Benzer şekilde sendikal bağlılık üzerine yapılmış çalışmalarda da yaş değişkeni ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Demirbilek ve Çakır, 2004;100-108). Bu sonuç üzerinde örneklem yaş gruplarının birbirine yakın yaşlardan oluşmasının da etkisi olabilir. Şöyle ki, 24-32 ve 33-41 yaş grubu örneklemin %70'ini oluşturmaktadır.

*H5 : Medeni durum ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Medeni duruma göre sendikal bağlılığın değişip değişmediğini görmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bu test gerçekleştirilmeden önce varyansların homojenliğinin araştırılması gerekmektedir. Aşağıda verilen Tablo 10'da Levene Testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre medeni duruma göre varyanslar homojen dağılmamaktadır ( $0.007 < 0.05$ ). Bu nedenle medeni duruma bağlı olarak sendikal bağlılığın farklılaşıp farklılaşmadığını parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis ile incelemek uygun olacaktır.

**Tablo 10. Medeni Duruma Göre Sendikal Bağlılık Skorları Açısından Varyansların Homojenliği Testi**

<i>Levene İstatistiği</i>	<i>sd1</i>	<i>sd2</i>	<i>Anlamlılık</i>
4.087	3	261	0.007

**Tablo 11. Medeni Durumları Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi**

<i>Kruskal Wallis</i>	<i>Sendikal Bağlılık Sorularının Ortalaması</i>
<i>Ki-Kare</i>	4.589
<i>sd</i>	3
<i>Anlamlılık</i>	0.204

<sup>2</sup> Yaş ile sendikal bağlılık alt boyutları arasında ilişki test edilmiş ancak herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Gereğinden fazla tablo kargaşası yaratmamak için ilgili tablolara burada yer verilmemiştir.

Tablo 11’de gösterilen, medeni durumları açısından sendikal bağlılık skorlarının eşitliği testi sonucuna göre, anlamlılık değeri  $0.204 > 0.05$  olduğu için medeni durum ile sendikal bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını söyleyebiliriz. H5 hipotezi red edilmektedir. Diğer bir anlatımla medeni durum değişkenine göre sendikal bağlılık düzeyinde bir farklılaşma bulunamamıştır. Demirbilek ve Çakır’ın (2004; 109), sendikal bağlılık üzerine yapmış oldukları çalışmada da benzer bir sonuç bulunmuştur.

*H6 : Eğitim durumu ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Eğitim durumuna bağlı olarak sendikal bağlılığın değişip değişmediğini test etmek amacıyla öncelikle varyansların eşitliğinin test edilmesi gerekmektedir. Tablo 12’de verilen Levene İstatistiği Testi sonuçlarına göre eğitim düzeylerine ait sendikal bağlılık skorlarının varyansları, homojen dağılmamaktadır ( $0,030 < 0,05$ ). Bu nedenle, eğitim düzeylerinin sendikal bağlılık üzerindeki etkisinin test edilmesi için parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testinden yararlanılmaktadır.

**Tablo 12. Eğitim Düzeyine Göre Sendikal Bağlılık Skorları Açısından Varyansların Homojenliği Testi**

<i>Levene İstatistiği</i>	<i>sd1</i>	<i>sd2</i>	<i>Anlamlılık</i>
2.729	4	259	0.030

**Tablo 13. Eğitim Düzeyleri Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi**

<i>Kruskal Wallis</i>	<i>Sendikal Bağlılık Sorularının Ortalaması</i>
<i>Ki-Kare</i>	14.716
<i>sd</i>	5
<i>Anlamlılık</i>	0.012

Eğitim düzeyleri açısından sendikal bağlılık skorlarının eşitliği verilerinin yer aldığı Tablo 13’te bulunan anlamlılık değeri  $0.012 < 0.05$  olduğu için eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Bir başka ifade ile eğitim düzeyine göre sendikal bağlılık düzeyinde bir farklılaşma vardır. H6 hipotezi kabul edilmektedir. Söz konusu farklılaşmayı yakından incelemek için eğitim düzeylerine göre sendikal bağlılık skorlarının ortalamalarını veren aşağıdaki tablo düzenlenmiştir. Tablo 14 incelendiğinde ortaokul ve lise düzeyinde eğitime sahip çalışanların diğer eğitim düzeylerine göre daha fazla sendikal bağlılıklarının olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyinin artmasıyla beraber sendikal bağlılığa ait ortalama değerlerde düşüş olduğu görülmektedir. Benzer şekilde eğitim düzeyi ile sendika üyeliği ilişkisinin araştırıldığı başka bir çalışmada da sendikanın negatif algılanması eğiliminin, eğitim düzeyi yükseldikçe arttığı görülmüştür (Atahan, 2010;153).

**Tablo 14. Eğitim Düzeylerine Göre Sendikal Bağlılık Skorlarının Tanımlayıcı İstatistikleri**

<i>Eğitim Durumu</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Ortalama Rank</i>
<i>İlkokul</i>	36	3.7460	.64290	121.19
<i>Ortaokul</i>	45	3.9310	.61541	143.73
<i>Lise</i>	130	3.9157	.62800	142.59
<i>Önlisans</i>	23	3.7702	.90260	136.54
<i>Üniversite</i>	30	3.3881	.82096	89.72
<i>Lisansüstü</i>	1	3.0357	.	45.00
<i>Toplam</i>	265	3.8195	.69545	

*H7* : Üye olunan sendika ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Üye olunan sendikaya göre sendikal bağlılığın değişip değişmediğini incelemek amacıyla öncelikle varyansların homojenliği test edilmiştir. Elde edilen Levene Testi (Tablo 15) sonuçlarına göre varyansların eşitliği varsayımı gerçekleşmemiş olup ( $0.006 < 0.05$ ) üye olunan sendikaya göre bağlılığın değişimini incelemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testinin kullanımının uygun olacağına karar verilmiştir.

**Tablo 15. Üye Olunan Sendikaya Göre Varyansların Homojenliği Testi**

<i>Levene İstatistiği</i>	<i>sd1</i>	<i>sd2</i>	<i>Anlamlılık</i>
5.191	2	262	0.006

Aşağıda yer alan Tablo 16’de, üye olunan sendika açısından sendikal bağlılık düzeyindeki değişimin incelendiği Kruskal Wallis Testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen anlamlılık düzeyi  $0.004 < 0.05$  olarak bulunduğu için üye olunan sendika değişkenine bağlı olarak sendikal bağlılık düzeylerinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmaktadır. H 7 hipotezi kabul edilmektedir. Bu farklılaşmanın hangi yönde olduğunu görmek için ise, sendikalara göre tanımlayıcı istatistiklerin yer aldığı Tablo 17 düzenlenmiştir.

**Tablo 16. Üye Olunan Sendika Açısından Sendikal Bağlılık Skorlarının Eşitliği Testi**

<i>Kruskal Wallis</i>	<i>Sendikal Bağlılık Sorularının Ortalaması</i>
<i>Ki-Kare</i>	11.024
<i>sd</i>	2
<i>Anlamlılık.</i>	0.004



Tablo 17’de üye olunan sendikalara göre sendikal bağlılık düzeylerine yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre, en yüksek sendikal bağlılık düzeyine sahip üyelerin DİSK’e bağlı sendikalara ait üyeler olduğu görülmektedir. En düşük sendikal bağlılık düzeyi ise, HAK-İŞ’e bağlı sendikalara ait üyelerde görülmüştür.

**Tablo 17. Sendikalara Göre Sendikal Bağlılık Skorlarının Tanımlayıcı İstatistikleri**

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Ortalama Rank</i>
<i>DİSK</i>	61	4.0100	0.66285	155.15
<i>TÜRK-İŞ</i>	154	3.8064	0.73440	132.79
<i>HAK-İŞ</i>	50	3.6279	0.54818	106.62
<i>Toplam</i>	265	3.8195	0.69545	

## SONUÇ

Sendikalar çalışma ilişkileri içerisindeki etkinliğini üyelerinden almaktadır. Üye sayısının fazlalığı ekonomik gücün yanı sıra baskı unsuru olarak ta işveren veya devlet karşısında, işçinin hak ve menfaatlerinin korunması yönüyle sendikalara önemli bir avantaj sağlamaktadır. Ancak son dönemlerde pasif sayısal çokluğun yeterli baskı unsuru olamadığı ve nihayetinde sendikaların eski önem ve güçlerini yitirdikleri algısının toplumda yer almaya başladığı görülmüştür. Bu açıdan sendikaların siyasi ve sosyal baskı unsuru olarak yeniden güçlenmesi noktasında ve sendikaların amaçlarına ulaşmasını sağlayan eylemlerde, üyelerin katılımının sağlanması kritik bir ögedir. Sendika ve yönetimleri açısından önemli bir husus, fiili gücü kullanmada yüksek üye katılımının nasıl sağlanacağı ve korunacağıdır. Sendikaların amaç ve faaliyetleri doğrultusunda yürütülen temel faaliyetlere üyelerin yeterli düzeyde katılım sağlayıp sağlamayacağı sendikal bağlılık kavramını öne çıkarmıştır. Diğer yandan sendikal bağlılık düzeyi, sendikaların etkinliğinin tahmin edilmesi, işyeri sendika temsilcilerine yönelik eğitim programlarının değerlendirilmesi, toplu görüşmelerin başarısının araştırılması ve sendika gücünün araştırılması bakımından da bir ölçü niteliği taşımaktadır.

Sendikal bağlılık üzerine oluşturulan hipotezler incelendiğinde, işçilerin sendikal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum sendikalar yönüyle, işçilerin sendika organlarına katılımında, işgücünü harekete geçirebilme kabiliyetinde, sendikal faaliyetlerin etkinliğinde ve üye sayısının arttırılmasında etkilidir. Günümüzde sıkça dile getirilen husus sendikaların eski önem ve güçlerini yitirdikleri yönündedir (Bilgin, 2003;13). Oysaki sendikaların bu algıyı aşabilmeleri için ihtiyaç duydukları ve harekete geçirilebilecekleri, bağlılığı olan üyeler mevcuttur. Bu durumu destekleyen diğer husus, sendika üyelerinin en yüksek bağlılıklarının sendikal gönüllü çaba üzerine olmasıdır. Üyeler kendilerinden beklenenin üzerinde bir çalışmaya gönüllü ve isteklidirler. Sendikaların üzerine düşen görev ise, bu gönüllülüğü ve isteği olumlu yönde kullanabilmektir. Özellikle sendika organlarında daha fazla üyeye görev verilir ve sendika içi demokrasi geliştirilirse sendikal faaliyetler daha etkin ve güçlü olabilecektir.

Sendika üyeleri, sendikaya katılma kararlarının doğru olduğu, sendika üyeliğinden gurur duyduğu ve sendika için beklenen üzerinde çalışmaya istekli olduğu yönündeki ifadelerle daha fazla katılmışlardır. Sendikalar açısından bakıldığında, üyeleri sendikalılığın önemine inandırmış ve

sendika için gönüllü çaba harcayabilecek düzeye getirmişlerdir. Dar anlamda ise, sendikal bağlılık yaratmışlardır. Ancak, yine de sendikaların yaptıkları bazı faaliyetler üyelerin kişisel değerleri ve işi ile çatışmaktadır. Bu yönde çatışma durumlarında üyeler yaptıkları işi, sendikalarına tercih etmektedirler. Eğer yaptıkları iş, sendikasız bir ortamda çalışmayı gerektirecekse sendikayı kendileri için vazgeçilmez görmemektedirler. Bu yüzden sendika yöneticileri, kişisel çıkarları ve politik gelecekleri için sendikaları bir araç olarak kullanmamalıdır. Sendikaların faaliyetleri üye odaklı olmalıdır.

Ülkemizde sendika yönetim ve organlarında erkek egemen bir yapının var olduğu ve sendikal faaliyetlere kadın çalışanların ilgisizliği bilinmektedir (Toksöz, 1994; 439-441). Bu sistem, kadınların sendikal bağlılıklarının da erkeklerden daha düşük düzeyde olmasına sebep olmaktadır. Kadınların sendikal bağlılıklarının daha düşük olması, çoğunlukla sendikal katılım ve sendikal faaliyetlere ilgisizlik ile ilişkilendirilebilir. Burada kritik olan nokta, 'kadınların sendikal bağlılık düzeylerinin düşük olması mı sendika organlarına katılımı etkilemekte, yoksa kadın katılımının düşük olması mı sendikal bağlılık düzeylerinin düşük olmasına sebep olmaktadır?' sorusunun cevabındadır. Eğer sendika organlarına katılım koşulları cinsiyet açısından demokratik bir yapıda ise, katılımın düşük olması, bağlılık düzeyinin düşük olması ile açıklanabilecektir. Diğer yandan, çalışma hayatında erkeklerin kadınlardan daha fazla yer aldığı da bir gerçektir. Kadınların sendikal bağlılık düzeyleri sadece sendikal sorumluluk alt boyutunda anlamlı bir farklılık içermektedir. Kadınlar, üyeliğin gerektirdiği görevleri yerine getirme ve sendika çıkarlarını koruma hususunda erkeklerden daha çok isteklidirler. Ülkemizin sosyal-kültürel yapısı da göz önünde tutulursa, sendika içi gerçek bir demokrasi kurulabilmesi için sendika organlarına kadın katılımının artırılması yönünde pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.

Farklı yaş grubundaki sendika üyelerinin, sendikal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuç üzerinde örneklem yaş gruplarının birbirine yakın oluşunun önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir. Diğer bir etken ise, sendikal bağlılık yaratan sendika faaliyetlerinin tüm yaş grupları için aynı düzeyde sonuç vermesidir. Sendikaların farklı yaş gruplarına yönelik değişik faaliyetlerde bulunması üyelerin bağlılık düzeylerinde farklılaşmaya sebep olabilecektir. Özellikle, genç ve orta yaş gruplarına yönelik olarak çalışanları sendika için gönüllü çalışmaya itecek faaliyetlerin yapılması, ileri yaş gruplarına oranla daha etkin sonuç verebilecektir. Diğer yandan, sendika organlarında genç çalışanların daha fazla yer edinebilmesi, sendikal faaliyetlere katılımı arttırabileceği gibi etkinliğine de olumlu katkı sağlayabilecektir.

Sendika üyelerinin eğitim düzeyleri ile sendikal bağlılıkları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasındaki ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Eğitim düzeyi yükseldikçe sendikal bağlılık düzeyinde görülen düşüş, bireysel pazarlık gücü ile açıklanabilir. Şöyle ki, eğitim düzeyi arttıkça daha iyi bir iş bulma potansiyeli ile birlikte çalışanların bireysel pazarlık gücü de artmaktadır. Pazarlık gücünün artması ile sendika üyesi olma eğilimi ve sendikal bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır (Karoğlu, 2009; 68). Çalışanların eğitim düzeyinin artması ile sendikadan uzaklaşma eğilimi, sendika yönetim organlarında eğitim seviyesi yüksek yönetici azlığı ile de açıklanabilir.

Sendikaların farklı organizasyon yapılarına sahip olmaları ve faaliyet çeşitlilikleri, üyelerin bağlılıklarının da farklı olmasına sebep olmaktadır. Diğer yandan üyelerin tutumları da sendikal bağlılık düzeyi üzerinde etkilidir. Çalışmamızda sendikal bağlılık düzeyi en yüksek üyelerin DİSK'e bağlı sendikaların üyelerinden oluştuğu tespit edilmiştir. Bu sonuç üzerinde özellikle DİSK'e bağlı sendikaların sol ideolojiye yönelik politikalar üretmesi ve üyelerinin önemli bir kısmının da sol ideoloji taraftarı olmasının etkisinden söz edilebilir. Ayrıca sol ideolojiye sahip çalışanların örgütlenme ve sendikalaşma deneyiminin, sağ ideolojiye sahip çalışanlardan daha fazla olmasının da sonuç üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak ise, sendikaların düzenlediği toplantılara ve eylemlere katılmak, sendika organlarında aktif olarak görev almak, sendika temsilcisi veya yönetici seçimlerinde oy kullanmak,

grev kararlarına uymak gibi her türlü sendikal faaliyetlere katılmak sendikal bağlılık düzeyinin yüksek olmasıyla yakın ilişkilidir. Bu nedenle sendikaların gelecekteki gücünün kaynağını sendikal bağlılık kavramı oluşturacaktır. İşçi yönüyle ise, tüm bu sendikal faaliyetlere katılım sonrası işçide oluşacak manevi tatmin ve doyum sendikal bağlılığın derecesine etki edecektir. Sendikalar, işçide sendikal doyum yaratabildikleri ölçüde işçi üzerinde yönlendirici konumda olabileceklerdir. İşletmeler yönüyle ise, işçinin huzurlu bir çalışma ortamında çalışabilmesi ve hayatın her alanında doyum sağlayabilen bir çalışanın varlığı üretim verimliliğine olumlu katkı sağlayabilecektir.

## KAYNAKÇA

- Atahan, A., (2010) *İşçi Sendikaları ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Algılanışı: Farklılık ve Benzeşme Üzerine Alan Araştırması*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Turkey.
- Barling, J., Wade, B., Fullagar, C., (1990) 'Predicting Employee Company and Union: Divergent Models', *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1) 49-61.
- Bayar, L.S. (2006), *Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılığı İzmir İli İncelemesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Turkey.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Bilgin, S.L. (2003). 'Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması', *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (4) 12-31
- Bulama, Resul,(2010) *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile Çalışanların Sendikalaşma Eğilimi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Turkey.
- Cohen, Aaron,(2003), *Multiple Commitments in the Workplace An Integrative Approach*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, London.
- Demir, Cengiz, Berna Taner, 'Why do People Visit Water Parks? An Implication from Turkey' *Journal of Yaşar University*, [http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2011/10/no6\\_vol2\\_01\\_demir\\_taner.pdf](http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2011/10/no6_vol2_01_demir_taner.pdf) 2(6), 2007, ss.525-535.
- Demir, Cengiz ve Saime Oral, 'Relationship Among Demographic Variables and the Preferences of Water Park Visitors: An Implication from Turkey', *Journal of Yaşar University*, [http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2011/10/no6\\_vol2\\_02\\_demir\\_oral.pdf](http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2011/10/no6_vol2_02_demir_oral.pdf) ,2(6), 2007, ss.537-553.
- Demirbilek, T., ve Çakır, Ö., (2004) *Sendikal Bağlılık*. Petrol İş Yayımları : 91, İstanbul.
- Ertuğrul, K., (2009) *İnsan Kaynakları Fonksiyonlarındaki Gelişmelerin Sendikasılaşma Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar, Turkey.
- Fullagar, C., Gallagher G. D., Carrol, F.P., Antony, E., (2004) 'Union Commitment and Participation: A 10 Year Longitudinal Study', *Journal of Applied Psychology*. 89(4) 730-737.
- Gordon, Michael E./Philpot, John W./ Burt, Robert E./Thompson, Cynthia A./ Spiller, William E. (1980), Commitment to the Union: Development of a Measure and a Examination of its Correlates, *Journal of Applied Psychology Monograph*, 65 ( 4), s. 479-499.
- Gül, Hakan Mehmet, (2007) *Eğitim Çalışanlarının Eğitim Sendikalarına Bakışı, Beklentileri ve Sendikaların Eğitim Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri ve Beklentileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, Turkey.
- Hoell, C. R., (2004) 'The Effect of Interpersonal Trust and Participativeness on Union Member Commitment' *Journal of Bussiness and Psychology*, 19(2) 161-177.
- Karaca, E., (2011) 'Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin (SBÖ) Bir Yapısal Eşitlik Modeli ile Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma' *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3) 65-78.

- Karoğlu, Ertuğrul, (2009) *İnsan Kaynakları Fonksiyonlarındaki Gelişmelerin Sendikasılaşma Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar, Turkey.
- Kelloway, E. K., Victor, C.M., Southwell, R. R., (2011) 'The Construct Validity of Union Commitment: Development and Dimensionality of a Shorter Scale', *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 65(3)197-211.
- Küçüközan, Y.,(2015) Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Ladd, R.T., Gordon M.E., Beauvais L.L., Morgan R.L. (1982) Union Commitment: Replication and Extension. *Journal of Applied Psychology* 67, 640-644.
- Oikelome, F.O.,(2014) *The Antecedents and Consequence of Trade Union Commitment in a Developing Country: The Case of Nigeria*. Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy in Industrial Relations, London School of Economics and Political Science, University of London.
- Paquet, Renaud, Jena-Guy Bergeron, (1996), An Explanatory Model of Participation in Union Activity", *Labor Studies Journal* Spring, 3-18.
- Purcell, T.V., (1953) *The Worker Speaks his Mind on Company and Union*. Cambridge. MA: Harvard University Press.
- Roy. W. J., Jones, G., Johnson, C., Patterson, R., (1999) 'Moderators of the Relationship Between Company and Union Commitment : A Meta-Analysis', *The Journal of Psychology*, 133(1) 85-103.
- Shore, L.F., Lois Tetrick, Robert R. Sinclair, Lucy A. Newton, (1995), *Union-Member Relations: Loyalty, Instrumentality and Alienation*, Ed.: Lois E. TETRICK/Julian BARLING, *Changing Employment Relations: Behavioral and Social Perspectives*, Washington D.C., 189-208.
- Stagner R. (1954) 'Dual Allegiance as a Problem of Modern Society', *Personnel Psychology*. 7,41-47.
- Toksöz, G., (1994) Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 43(3) 439-454.
- Uma, S., (1992) *Research Methods for Business*. John Willey & Sons, New York.