



# Asya Studies

Academic Social Studies/Akademik Sosyal Araştırmalar

Number: 1, p. 67-81, Autumn 2017

## SENDİKAL BAĞLILIK VE BİR ALAN ARAŐTIRMASI\* TRADE UNION COMMITMENT AND A FIELD STUDY

Araştırma Makalesi /  
Research Article

Makale Geliş Tarihi /  
Article Arrival Date  
**11.07.2017**

Makale Yayın Tarihi /  
Article Publication Date  
**20.10.2017**

**Asya'dan  
Avrupa'ya  
Uluslararası  
Sosyal Bilimler  
Dergisi**

Dr. Sevda Köse  
Kocaeli niversitesi,  
sevdakose@gmail.com

### ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0001-7751-3240>

\* Bu makale, yazarın “Sendikal Bağlılık ve İşçilerin Sendikaya Bağlılık lçllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması” isimli lisansüstü tezinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

### z

Bu çalışmada sendikal bağlılık kavramı ve öncülleri incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın bir alt türü olarak da değerlendirilebilen sendikal bağlılık, sendikaların etkinliklerinin sağlanmasıyla önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda sendikal bağlılığın sendikal katılım ile olan ilişkisi de ele alınmıştır. İşçilerin sendikalarına olan bağlılık düzeyleri ve sendikaya bağlılığın öncülleri olan faktörler uluslararası literatür baz alınarak güvenilir ve geçerli ölçekler yardımıyla incelenmiştir. Araştırma için ele alınan örnekleme için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma Kocaeli, Sakarya ve İstanbul'da yer alan sendikal 22 işletmede, 1104 kişi üzerine uygulanmıştır ancak 644 anket incelemeye uygun grlmştir. İşletmelerin büyüklükleri ve işçi sayıları açısından araştırmada herhangi bir ayrıma gidilmemiştir. Çalışmada SPSS yöntemi ile analiz geçekleştirilmiştir. Sendikal bağlılığın öncülü olarak algılanan sendikal destek, sendikal tutum, örgütsel adalet militanist eğilimler, sendikal tatmin, araçsallık eğilimi ele alınmıştır. Çalışmada sendikal bağlılığın boyutları ile sendikal bağlılığın öncülleri arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu alışmada Gordon ve Kelloway'in çalışmaları referans olarak kullanılmıştır. Gordon ve arkadaşları sendikal bağlılığın sendikal sadakat, sendikal inanç, sendikal sorumluluk ve sendikal istek olarak dört farklı boyutu olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak, bu çalışmada Gordon'un çalışmasında olduğu gibi sendikal bağlılığın alt boyutu olarak dört boyut ortaya çıkmamıştır. Bu çalışmada sendikal bağlılığın boyutu olarak üç olarak bulunmuştur. Bu sonuç Kelloway ve arkadaşlarının ulaştığı sonuç ile benzerdir. Kelloway'in çalışmasında ve bu çalışmada sendikal inanç sendikal bağlılığın güçlü bir boyutu olarak görülmemiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sendikal Bağlılık, Sendikal Bağlılığın nclleri, Sendikal Sadakat, Sendikal İnanç, Sendikal Sorumluluk

### Abstract

In this study, it has been examined concept of trade union commitment and the antecedents' Trade union commitment, which could be considered as one of the types of organizational commitment, has an important role in providing effectiveness of trade unions. In this terms it has been studied the relation between participation trade union and trade union commitment.. It has been try to find which extend of employee's trade union commitment by through valid and credible scale of antecedents of trade union commitment in terms of international scale. The random sampling method was used for analyses. Survey was applied 22 factory in Kocaeli, Sakarya, İstanbul and 1104 membership of trade union employees but only 644 survey were suitable to examine. Factories were not separated in terms of capacity and number of workers. The SPSS analysis method was applied in this study. The antecedents of trade union commitment are perceived trade union support, trade union attitudes, militant tendency, organizational justice, trade union satisfaction, instrumentality. It is deduce from this study there are positive correlation between trade union commitment and antecedents of trade union commitment. Two study was used in this study as a reference. Gordon and at concluded that trade union commitment has four dimension as trade union loyalty, belief of trade union, willingness of trade union, responsibility of trade union. But in this study it was not deduced from four different dimension of trade union commitment. We could approach dimension of trade union commitment as three. And our conclusion is similar with Kelloway and at all. In The study of Kelloway and our study could not see beliefs of trade union as a powerful dimension of trade union commitment.

**Keywords:** Trade Union Commitment, Antecedents Of Trade Union Commitment, Participation Of Trade Union Commitment

## GİRİŞ

Toplumsal bir varlık olan insanın yaşam alanı ve çalışma alanı içinde tek başına faaliyetlerini sürdürmesi mümkün değildir. Toplumsal gruplarla birey etkileşim içindedir ve birey bu etkileşimin sonucunda bulunduğu toplumsal gruplara “bağlılık” duyma ihtiyacını hissetmektedir (Hortaçsu, 1998: 49). İnsan olmanın doğası gereği, bir gruba bağlanma duygusunun altında bir gruba ait olma, aidiyet duygusu yer alır. Birey, doğumundan ölümüne kadar olan süreçte toplumsal gruplarda kendisine bir yer edinmektedir. Yaşamı boyunca birey, eğitim grupları, ekonomik gruplar, siyasi gruplar, dini gruplar, resmi gruplar, belli bir amaca hizmet eden sendika, dernek gibi toplumsal gruplarda yer alır ( Sakallı, 2001:183).Bu açıdan bireyin tek bir gruba bağlılık duyması mümkün değildir. Bir gruba, bir topluluğa bağlılık noktasındaki aidiyet duygusunun yanı sıra diğerlerine uyma, itaat etme anlayışı da yer almaktadır. Uyma ve itaat davranışı sonucunda meydana gelen bağlılık olgusunda, bağlanılan örgüte veya kuruma araçsal bir anlam katma anlayışı yer alabilir. Bireyin o gruba veya örgüte olan üyeliği veya bağlılığı elde edeceği maddi ve manevi kazanımlara bağlı olarak şekillenebilir.

Bireyler kendilerini buldukları örgüte bağlı hissettikleri oranda başarılı olacaklardır ve yüksek bağlılığa sahip bir üyenin o örgütte sonsuz çaba göstermesi söz konusu olacaktır. Bireylerin bağlılık duymasının temelinde yer alan psikolojik faktörlerin yanı sıra maddi bir takım faktörler de söz konusudur. Birey ile örgüt arasındaki bağlılık ilişkisini geliştirmek düşünüldüğü kadar kolay değildir. Bu bağlılık ilişkisi çerçevesinde sendikal bağlılığın da önemi büyüktür.

Sendikaların yaşam mücadelesi verdikleri bu süreçte onların mevcudiyetleri ve süreklilikleri için en temel unsurlardan birisi de üyelerinin göstereceği bağlılıktır. Birçok faktör işçilerin sendikalarına, işletmelerine veya her ikisine birden bağlılık duyma ya da duymama kararlarını etkiler. Bu faktörlerin iyi bir şekilde değerlendirmeye tabi tutulması, işçileri tatmin edebilecek bir örgütlenme modeline kavuşulmasına neden olacaktır. İşçilerin, sendikal örgütlenme içinde bulunmaları, üyeliğin gereklerini yerine getirmeleri ve sendikalarına güçlü ve derin duygular beslemeleri, üyesi oldukları sendikanın hem ekonomik hem de sosyo psikolojik açıdan farklı etmenlere karşı koruması noktasında işçi ile sendikası arasındaki psikolojik bağı daha da güçlenebilecektir. Sendikalar üyeleri tarafından var edilmişlerdir. Üyelerin her türlü ihtiyacına cevap vermekten uzaklaşan bir örgütlenme yapısı, üye desteğinin yıllarca arkasında olmasını engelleyecektir. Bu durum bir kriz ve gerileme noktasında olan sendikaların bu çemberi kırmaları yönündeki en önemli adımlarını atamalarını engelleyebilir.

### 1.Sendikal Bağlılık Kuramı

Sendikaya bağlılık, bir örgüt olan sendika bakımından örgütsel bağlılığın bir alt türü olarak değerlendirilmektedir. Üyelerin sendikalarıyla aralarında psikolojik bir bağ vardır. Sendikaların hedef kitlesi, çalışan bireyler olduğuna göre, bağlılık açısından sadece sendikaya veya işletmeye yönelik tek taraflı bir bakış açısı yanlış algılamalara yol açabilecektir. Genel olarak işçilerin, sendikal işyerleri ve sendikasız işyerlerindeki davranış eğilimleri farklı olabilir ( Toubal and Jensen, 2014: 4). Bireyler aynı zamanda hem işyerine eğer sendika üyesi ise sendikasına bağlılık gösterebilir, ancak bu bağlılığın düzeyinin farklı olması mümkündür (Wohbacher, Jorg, 2017: 2). Bireylerin hem işletmelerine hem de üyesi oldukları sendikalara olan bağlılıkları farklılık gösterebilir. Örneğin sendikasına yüksek bağlılık duyan bir bireyin, aktif olarak sendikal faaliyetlerde bulunması işveren ile arasında çatışmaya yol açabilir. Birey aslında daha yüksek bağlılık gösterdiği tarafa zamanını, enerjisini daha fazla yönlendirme eğilimindedir ( Snape and Redman, 2016: 64). Aslında bu noktada sorgulanması gereken şey, bireylerin örgüte aidiyet hissini duymalarının, üye olma veya bir örgüte bağlanma ihtiyaçlarıdır. Bir örgüte üye olmanın verdiği gurur ile üye olmanın gerektirdiği görevleri yerine getirmek, o örgütün çıkarlarını koruyucu faaliyetlerde bulunmak, üyesi bulunduğu örgüt için çalışmaya yönelik olarak gösterilen isteklilik, örgüte üye olmanın önemine inanma o örgüte bağlılık duyulup duyulmadığını göstergeleri olarak ele alınabilir (Mowday v.d 1982).

Sendika üyeliği ve beraberinde sendikaya bağlılığın varlığını sürdürmesi ve ilgi çekmeye devam etmesi, gelecekte sendikaların yaşam kabiliyetlerini sürdürebilmeleri açısından önemlidir. Bu bakımdan, sendikaların yapılarında oluşan istikrarsızlık ve kriz göstergeleri ile etkin bir şekilde baş edebilmek, üyelerin bağlılığı ve bağlılığın bir alt boyutu olan sadakat kavramını önemli bir hale getirmiştir. (Morrow and McElroy, 2006: 76).

Gordon ve diğerleri 1980’de yaptıkları çalışmalarında, sendikal bağlılığın, sendikal sadakat, sorumluluk, inanç ve sendika için çalışma isteği şeklinde dört farklı boyutunun olduğunu ifade etmişlerdir (Gordon v.d 1980: 480). Bununla birlikte Kelloway ve diğerleri daha kısa bir ölçekle yaptıkları değerlendirmede sendikal sadakatin, sendikal bağlılığın alt bir boyutu olmadığına yönelik saptamalar da

bulunmuşlardır ( Kelloway v.d 1990:66). Shore ve Sverke sendikal bağlılığın alt boyutları noktasında daha farklı bir yapıya doğru yönelerek araçsal sendikal bağlılık ve ideolojik sendikal bağlılık kavramlarına yer vermişlerdir ( Newton and Shore, 1992: 276) Bu tarz çalışmaların dışında, sendikal bağlılığın alt boyutları bağlamında, Meyer ve Allen tarafından örgütsel bağlılığın alt boyutu olarak ifade edilen duygusal, normatif ve devam bağlılığı sendikal bağlılığın alt boyutları olarak uyarlanması yönelik çalışmalar da mevcuttur.

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın alt boyutlarının bulunmasına yönelik yapılan çalışmaları sonucunda normatif, devam ve duygusal bağlılık olarak örgütsel bağlılığın alt boyutlarını tespit etmişlerdir ( Robinson, 1998: 5-7). İfade edilen kavramlar örgütsel bağlılık türleri değil, örgütsel bağlılığın alt boyutlarıdır. Örgütsel bağlılığı üç boyutlu bir yapıya kavuşturmak daha sağlıklı bir açılım sağlayacağı ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılık araştırmalarında ortaya konulan bu üçlü yapının sendika için de uyarlanabilmesi mümkündür. Çünkü sendika da nihayetinde belli hedef ve amaçlara ulaşabilmek için, bir grup insan tarafından belli hiyerarşi altında oluşturulan bir örgüttür. Meyer ve Allen örgütsel bağlılıkla ilgili buldukları boyutların diğer örgütler için de kullanılabilmesine dair ifadeler kullanmış olsalar dahi bu dönüşüme yönelik çok boyutlu bir çalışma yapılamamıştır.

Sendikal bağlılık ile sendika üyeliği arasında da bir ilişki vardır. Sendikalar mesleki ve sosyal hayatın önemli yapıtaşlarıdır. Her sendikaya üye olan bireyin sendikaya bağlılık göstereceği söylenememektedir. Çünkü üye olmanın altında yer alan mantık kar zarar hesabı, maddi kazanımlara yönelik bir bakış açısı ise yani Meyer ve Allen'ın "devamlılık bağlılığı" bağlamında işleyen bir üyelik yapısı varsa güçlü bir bağlılık olgusu söz konusu değildir. Sendikadan elde edilen kazanımlarla ilgili olarak ortaya çıkan en ufak bir sorunda üye sendika ile bağlarını sona erdirmeye noktasında çok fazla bir tereddüt yaşamayacaktır, çünkü bu mantık devam bağlılığı olgusunun temelinde yer almakta ve güçlü bir ilişkinin kurulmasına engel olmaktadır (Barling, Kelloway and Bremerman, 1991: 725).

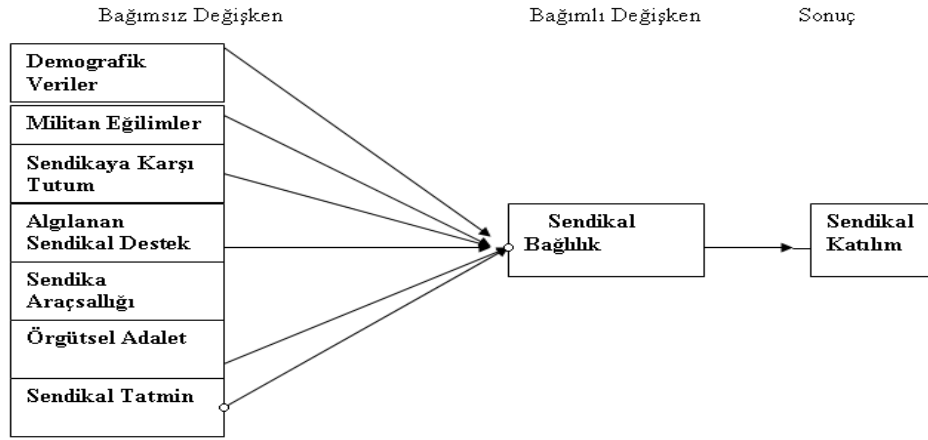
Normatif sendikal bağlılık kavramı ise üyenin örgütün hedef ve amaçlarını içselleştirdiği değer temelli bir bağlılıktır. Üyenin sendikal desteği, sendikanın ideolojisi ve değerleriyle bireysel özdeşleşme sonucunda meydana gelmektedir ( Heshizer and Lund, 1997: 67). Normatif sendikal bağlılık pozitif ve negatife doğru bir yayılım gösterebilir. Pozitif normatif bağlılığı olan sendika üyeleri, sendika üyesi olma ile bağlantılı olarak elde edilecek iktisadi ödüllerini göz önüne almaksızın sendikalarına destek sağlamaktadırlar. Böyle üyeler, kendi ideoloji ve değerlerine uygun olduğu için sendikaya bağlılık göstermektedirler. Sendikanın değer ve inançlarını tam anlamıyla paylaşmayan sendika üyeleri negatif normatif bağlılık duygusu içindedirler. Sendikanın değer ve inançlarını üye kendi değer ve inançlarına aykırı olarak algıladığı için bu üyeler, sendikadan yabancılaşma eğilimi beslerler. Newton ve Shore'a göre elde edilecek maddi kazanımlar ve ödüller normatif bağlılığın seviyesini etkilemez. Çünkü burada sendikal ideoloji ve değerlerde bir zıtlık söz konusudur. ( Lucy, Newton and Lynn, 1992: 278) Normatif bağlılığın sınırları belirlenmeye çalışılmış, ancak, tam anlamıyla duygusal bağlılıktan olan farkı ortaya konulamamıştır.

Araçsal sendikal bağlılığa bakıldığında ise şu tespitler göze çarpmaktadır. Araçsal sendikal bağlılık da üye Meyer'ın devam bağlılığında olduğu gibi bireyin değerlendirmelerine bağlıdır. Üyenin elde edeceği ödül ve faydalar onun sendikaya bağlılık göstermesinde en önemli etkidir. Üyenin sendikaya bağlılığı bir mübadele ilişkisinin sonucunda meydana gelmektedir (Aryee and Debrah, 1991:132,133).

## 2. Metodoloji

Araştırma modeli şu şekilde meydana getirilmiştir: Modele göre demografik veriler, militanist eğilimler, sendikaya karşı tutum, algılanan sendikal destek, sendika araçsallığı, sendikal tatmin ve örgütsel adalet bağımsız değişkenleri oluşturmaktadır. Bu değişkenler aynı zamanda sendikal bağlılığın öncülleri. Sendikal bağlılık bağımlı değişkendir. Sendikal bağlılık sonucunda ise, sendikal katılım meydana gelmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Sendikal bağlılık ölçeği Gordon ve arkadaşların 1980 yılında yazdıkları “Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of Its Correlates” adlı makalede yer alan soruların Türkçeye çevrilmiş hali olarak kullanılmıştır. Bu ölçekte sendikal bağlılığın dört farklı boyutu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Gordon’un makalesinde yer alan ve çalışmada sendikal sadakat, sendika için sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için çalışmaya isteklilik şeklinde alt boyutlar ele alınmıştır.

Militanist eğilimlerle ilgili olarak 10 soru yöneltilmiştir; ancak, güvenilirlik analizi sonucu güvenilirliği yeterli bulunmadığı için bir soru çıkartılarak yeniden bir güvenilirlik analizi yapılmıştır. Militanist eğilimler ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda Soutwell tarafından yapılan çalışmaya göre daha düşük olarak ölçülmüştür. ( $\alpha=69$ ) Martin (1986), Soutwell (1990) tarafından oluşturulan 10 soruluk ölçekte militan eğilimler ile sendikal bağlılık ilişkisi irdelenmiştir (Martin,1986:214-222). ( $\alpha=83$ )

Sendikaya karşı tutum ile ilgili olarak sendikalara yönelik genel tutum ölçeği kullanılmıştır (Glick, Mirvis and Harder,1977:145-151). Bu ölçeğin güvenilirlik analizi çok düşük olarak bulunmuştur. Cronbach alfa değeri 0,364 olarak bulunmuştur.

Algılanan sendikal destek ise Eisenberger ve arkadaşları tarafından oluşturulan örgütsel destek ölçeği, çevirisi yapılarak kullanılmıştır. ( $\alpha= 72$ ) Algılanan sendikal destek ölçeğinin güvenilirlik analizi Eisenberger’in çalışmasına göre çok farklı bir sonuç ortaya çıkmamıştır. ( $\alpha= 68$ ) (Eisenberger,1977: 815)

Sendika araçsallığı ise Fullagar ve Barling tarafından geliştirilen araçsallık ölçeği ile ölçülmüştür. ( $\alpha=0,84$ ) (Fullagar and Barling, 1989: 213-217). Araçsallık eğilimler ile ilgili ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alpha değeri 0,869 olarak ölçülmüştür.

Örgütsel adaletle ilgili 15 soruluk bir ölçek kullanılmıştır ( Moorman,1991:845-855).Bu ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alpha değeri 0,930 olarak ölçülmüştür.

Sendika tatminin ölçülmesine yönelik olarak Fioritti ve arkadaşlarının yaptığı ölçek kullanılmıştır. (Fiorito, Gallagher and Fukami,1988: 294)Sendikal tatmin ölçeğinde 8 soruya yer verilmiştir. Sendikal tatmin sorularına güvenilirlik analizi yapıldığında,bu soruların cronbach alpha değerlerinin 0,929 olduğu görülmüştür. Bu değer 1’e yakın olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Sendikal katılım ile ilgili 7 soruluk bir ölçek kullanılmıştır (Kelloway and Barling,1993: 262). Sendikal katılım ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alfa değeri 0,879 olarak bulunmuştur.

Çalışmanın hipotezleri ise şu şekildedir.

Hipotez 1: Sendikal bağlılığın boyutları ile sendikal bağlılığın öncülleri arasında olumlu bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Sendikanın faaliyetlerine katılım, sendikaya duyulan bağlılığın bir sonucudur.

### 3. Analiz ve Bulgular

Örneklemin cinsiyet dağılımı göz önüne alındığında, kadın üyelerin sayılarının daha az oranda olduğu göze çarpmaktadır. Araştırmaya katılan 642 kişiden 502’si erkek, 140’ı kadın sendikalı işçidir. Araştırmaya katılanların 78,2’ini erkekler %21,8 ’ni kadınlar oluşturmaktadır.

**Tablo 1: Örneklemin Cinsiyet Durumu**

		Sayı	Yüzde
Geçerli	Erkek	502	78,2
	Kadın	140	21,8
	<b>Toplam</b>	642	100
<b>Toplam</b>		642	100,0

Aşağıdaki grafikte araştırmaya katılan kadın ve erkek oranı görülmektedir.

**Tablo 2: Örneklemin Yaşa Göre Dağılım**

		Sayı	Yüzde
Geçerli	25'den az	53	8,3
	25–34 arası	223	34,7
	35–44 arası	308	48,0
	45 ve üzeri	56	8,7
	<b>Toplam</b>	640	99,7
Belirtilmemiş		2	0,3
<b>Toplam</b>		642	100

Bu çalışma kapsamına alınan örneklem grubundaki çalışanların yaş dağılımları değerlendirmek gerekirse, 25 yaştan küçük çalışanlar örneklemin %8,3'ünü (53 kişi) meydana getirmekte, 25–34 yaş arasında çalışanlar %34,7'sini (223 kişi) , 35–44 yaş arasında çalışanlar örneklemin %48'ini (308 kişi), 45 yaş ve üzerinde çalışanlar ise örneklemin %8,7 'sini (56 kişi) meydana getirmektedir. Cinsiyetini belirtmeyen 2 kişi vardır

**Tablo 3: Örneklemin Eğitim Durumuna Göre Dağılım**

		Sayı	Yüzde
Geçerli	İlköğretim	149	23,2
	Lise	401	62,5
	LisansÖnlisans	74	11,5
	Lisansüstü	14	2,2
Belirtilmemiş		4	0,6
<b>Toplam</b>		642	100

Bu çalışma kapsamına alınan işçilerin 149 kişi (%23,2 si) ilköğretim, 401 kişi (%62,5'i ) lise, 74 kişi (%11,5'i) lisans-ön lisans, 14 kişi, (%2,2'si) ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Örneklem grubunun eğitim düzeyi lise ve dengi okullarda yoğunlaşmaktadır.

**Tablo 4: Örneklemin Kıdeme Göre Dağılımı**

		Sayı	Yüzde
Geçerli	1 yıldan az	21	3,3
	1-5 yıl arası	167	26,0
	5-10 yıl arası	210	32,7
	10 yıl ve üzeri	237	36,9
Belirtilmemiş		7	1,1
Toplam		642	100,0

Örneklem grubu içerisine dahil edilen çalışanların çalışma süreleri açısından değerlendirme yapılmıştır. Buna göre 1 yıldan az çalışan 21 kişi (örneklem grubunun %3,3'ü), 1 ile 5 yıl arasında çalışan 167 kişi (%26), 5 ile 10 yıl arasında çalışan 210 kişi örneklemin (%32,7), 10 yıl ve üzerinde çalışan 237 kişi (%36,9) vardır. 7 kişinin (%1,1) ise çalışma süresi belirtilmemiştir.

**Tablo 5: Örneklemin Sendikal Kıdemi**

		Sayı	Yüzde
Geçerli	1 yıldan az	29	4,5
	1-5 yıl arası	177	27,6
	5-10 yıl arası	200	32,2
	10 yıl ve üzeri	233	36,3
Belirtilmemiş		3	0,5
Toplam		642	100,0

Bireylerin sendikaya üye olma sürelerine göre dağılım bakımından bir değerlendirme yapmak gerekirse 1 yıldan daha az süreden beri sendika üyesi olanlar toplam örneklemin % 4,5'ini (29 kişi) meydana getirmektedir. 1 ile 5 yıl arasında sendikaya üyeliğini sahip olan bireyler örneklemin %27,6'sını (177 kişi) oluşturmaktadır.

5 ile 10 yıl arasında sendika üyeliğine sahip olan bireyler örneklemin %32,2 'sini (200 kişi), 10 yıldan daha fazla süredir sendika üyesi olanlar ise örneklemin %36,3'ünü (233 kişi) meydana getirmektedir.

**Tablo 6: Örneklemin İşkoluna Göre Dağılımı**

		Sayı	Yüzde
Geçerli	Demiryolu	119	18,5
	Gıda	368	57,3
	Metal	44	6,9
	Hava	83	12,9
	Deniz	24	3,7
	Büro, Ticaret, Eğitim	3	0,5
Toplam		641	99,8



İşkoluna göre işçilerin dağılımları incelenmiştir. Buna göre demiryolu taşımacılığı işkolunda araştırma kapsamında 119 kişi bulunmaktadır.119 kişi örneklemin %18,5'ini oluşturmaktadır. Gıda işkolunda ise 368 kişi (örneklemin %57,3 'ü) bulunmaktadır. Metal işkolunda 44 kişi (örneklemin %6,9 'u),hava taşımacılığı işkolunda 83 kişi (örneklemin %12,9'u),deniz taşımacılığı işkolunda 24 kişi (örneklemin %3,7'si),büro,ticaret,eğitim işkolunda 3 kişi (örneklemin 0,5'i) vardır.

**Tablo 7: Örneklemin Çalışılan Sektöre Göre Dağılım**

		Sayı	Yüzde
<b>Geçerli</b>	Hizmet	212	33,0
	İmalat	430	67,0
	Toplam	642	100,0

Araştırma kapsamında hizmet ve imalat sektöründe çalışan işçilerin bağlılıklarının belirlenmesine yönelik olarak sektörel ayırım bazında da incelemeye gidilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan 642 kişiden 212 'si hizmet sektöründe (örneklemin %33'ü),430 tanesi (örneklemin %67'si ) ise imalat sektöründe istihdam edilmektedir.

### **3.1. Sendikal Bağlılığın Öncüllerini Açıklamaya Yönelik Değişkenlerin Analizi**

#### **3.1.1.Sendikal Bağlılığın Boyutları**

Bu çalışmada sendikal bağlılık kavramının ve alt boyutlarının belirlenebilmesi için, bağlılıkla ilgili olan 36 soru faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizine tabi tutulan sendikal bağlılık ve boyutları ile ilgili sonuç tablo 9 'da olduğu gibi sonuçlanmıştır. Gordon, sendikal bağlılığın boyutlarını sendikal sadakat, sendikal inanç, sendikal sorumluluk ve sendikal istek olarak bulmuştur.

Sendikal bağlılık ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda anket formunda yer alan 1, 2, 3, 4, 12, 21, 22 , 24, 33 numaralı ifadeler birinci faktör olan sendikal sadakat boyutu altında toplanmıştır.18,30 ve 32.ifadeler ikinci faktör altında yer almışlardır. İkinci faktör, sendikal istek olarak bulunmuştur.8,9 ve 26.ifadeler üçüncü faktör altında toplanmışlardır. Bu faktör ise sendikal sorumluluk boyutunu meydana getirmiştir. 7,15 ve 19.ifadeler faktör yükleri bakımından dördüncü boyut altında toplanmışlardır. Dördüncü boyut Gordon'un da çalışmasında bulunduğu gibi sendikal inanç boyutu olarak değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında hizmet ve imalat sektöründe çalışan işçilerin bağlılıklarının belirlenmesine yönelik olarak sektörel ayırım bazında da incelemeye gidilmiştir.642 kişiden 212 'si hizmet sektöründe (örneklemin %33'ü),430 tanesi (örneklemin %67'si ) ise imalat sektöründe istihdam edilmektedir.

#### **3.1.1.1.Sendikal Bağlılığın Boyutları**

Tablo 8 'de görüldüğü gibi sendikal bağlılığın alt boyutları olarak, sendikal sadakat, sendikal inanç, sendikal sorumluluk, sendikal istek boyutları ortaya çıkmıştır. Alfa değeri 0 ile 1 arasında değerleri alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,7 olması arzu edilir; ancak, bu değer 0,5'e kadar makul olarak kabul edilebilir (Altunışık v.d ,2012:116). Buna göre, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk ve sendikal istek boyutları  $\alpha$  değeri bakımından güvenilir kabul edilirken, sendikal inanç boyutu güvenilir kabul edilmediği için bu boyuttan elde edilen bulgular değerlendirme dışı tutulacaktır. Sendikal inanç boyutu tüm soruları ile ortaya çıkmasına rağmen, bu boyutta yer alan negatif ifadeler, boyutun güvenilirliği noktasında bir takım sorunlara yol açmıştır.

Tablo 8: Sendikal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Sendikal Sadakat	Sendikal İstek	Sendikal Sorumluluk	Sendikal İnanç
Bartlett's Test $p=0,00<0,05$ Açıklanan Toplam Varyans= %51,2				
1.Bu sendikanın üyesi olmaktan gurur duyuyorum	0,712			
2.Bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	0,672			
12.Üyeler sendikanın toplumdaki saygınlığına dikkat etmelidir.	0,692			
22.Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir	0,647			
4.Sendikanın sorunları benim sorunlarımdır.	0,596			
21.Arkadaşlarıma sendikadan üye olunması gereken bir örgüt olarak bahsederim.	0,493			
24.Sendikaya katılma kararı, benim açımdan akilci bir hareketti	0,454			
3.Bu sendikanın geçmişi başarılı insanlarla doludur.	0,407			
33.Sendika üyesi olmanız kişiliğinizden ödün vermenizi gerektirmez	-0,586			
32.İstenseydi sendikada yönetici seçimleri için aday olurudum		0,744		
18.Sendikanın başarılı olması için normal bir üyeden beklenenin çok üstünde caba göstermeye hazırım		0,640		
30.İstendiği sürece sendika için kurulan bir komitede görev alabilirim		0,483		
8.Her sendika üyesinin işverenin sözleşme hükümlerine uygun davranıp davranmadığını kontrol etmek sorumluluğudur			0,465	
9.Sendikaya faydalı olabilecek bilgileri elde etmek için dikkatli olmak her sendika üyesinin görevidir			0,435	
26.Toplu iş sözleşmesinin kendisine tanıdığı hakları tam olarak bilmek her üyenin görevidir			0,753	
19.Aynı özellikte bir iş yapmak koşuluyla sendikasız bir işyerinde çalışabilirim				-0,643
15.Zevk aldığım işi yaptığım sürece sendika üyesi olmak veya olamamak benim için önemli değildir.				0,545
7.Sendikama değil işime bağlıyım				0,569
Cronbach $\alpha$	0,74	0,71	0,62	-0,18

Tablo 8 'de görüldüğü gibi sendikal inanç boyutunun güvenilirliği bilimsel açıdan tatmin edici boyutta olmadığı için, Cronbach  $\alpha$  değeri -0,189, yani bu değer  $\alpha$  değeri için %60 değerinden çok küçük olduğu için bu boyut değerlendirme dışı tutulmuştur. Sendikal sadakat, sendikal istek ve sendikal



sorumluluk boyutlarının faktör yükleri yüksek olduğu için bu boyutlar istatistikî bakımdan anlamlı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu bakımdan Gordon'un sendikal bağlılık ölçeğinin 642 işçi üzerinde uygulanması sonucunda üç boyutlu olarak ifade edebilecektir. Sendikal inanç boyutunun güvenilirliği bakımından ortaya çıkan sorun nedeniyle üç boyutlu olarak değerlendirilebilen bu yapı Kelloway ve arkadaşları tarafından 1994 yılında yaptıkları araştırmaları ile örtüşmektedir. Kelloway ve arkadaşları da yaptıkları araştırma sonucunda sendikal bağlılığın üç boyutunun sendikal bağlılığı açıklayabilmekte yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte sendikal sadakatın sendikal istek ve sendikal sorumluluğun öncülü olduğu ifade edilmiştir. (Kelloway, Catano, Southwell, 1992:197) Sendikal bağlılığın ölçülebilmesinde Gordon ve arkadaşlarının geliştirdiği ölçek kullanılmıştır; ancak, Gordon ve arkadaşları sendikal bağlılık ölçeğini Mowday' in örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanarak oluşturmuşlardır. Bu çalışmada duygusal yönden sendikaya olan bağlılık olgusu ele alınmıştır. Normatif sendikal bağlılık ve devam bağlılığı başka bir analiz konusunu oluşturacaktır.

Sendikal bağlılığın, sadakat, istek ve sorumluluk şeklinde üç boyutu değerlendirme alanına tabi tutulmuştur. Sendikal sadakat, üyenin kendisini sendikası ile içselleştirmesi, özdeşleştirmesi anlamına gelmektedir. Üyenin sendikasının amaçları ve değerlerine uygun bir şekilde tutum sergilemesi sadakat boyutunda önemli bir faktördür. (Morrow, 75,76).

Sendikal sadakat, üyenin sendikasına olan bağlılığının duygusal bir bağlılık boyutu olması halinde güçlü bir yapı sergileyebilecektir. Araşsal bir bağlılık halinde sadakat duygusu duygusal bağlılık boyutunda olduğu kadar güçlü olmayacaktır. Sendikal istek, üyenin sendikası için her türlü çabayı ve faaliyeti sergilemesinde gönüllü olmasını, dışarıdan herhangi bir zorlama olmaksızın içsel bir duyguyla örgütlü olmanın gereklerini yerine getirmesini açıklamaktadır. Sendikal sorumluluk ise, üye olmanın gerektirdiği her türlü şeyi yerine getirmeyi ifade etmektedir.

Türkiye'de sendikal bağlılığın boyutlarını belirlemeye yönelik daha önceki yıllarda birbirinden farklı iki çalışma daha yapılmıştır. Bunlardan birisi Demirebilek ve Çakır tarafından, kimya sektöründe 450 kişi üzerinde yapılmıştır. Demirebilek ve Çakır yaptıkları çalışmalarında sendikal bağlılığın alt boyutları olarak iki boyuta ulaşmışlardır (Demirebilek & Çakır, 2004:94). Diğer çalışma ise Leman Bilgin tarafından yapılmıştır. 119 sendikal işçi üzerinde yapılan araştırmada Gordon'un sendikal bağlılığın dört boyutu da ortaya konulabilmiştir (Bilgin, 2003:15). Uluslararası literatürde sendikal bağlılıkla ilgili birbirinden farklı ölçekler geliştirilmiştir. Bu geliştirilen farklı ölçekler karşılaştırma yapmayı güçleştirmektedir. Bu bakımdan sendikal işçilerin tutum ve davranışlarını ölçmeye yönelik standartlaştırılmış ölçeklere gereksinim duyulmaktadır.

**Tablo 9: Sendikal Bağlılığın Alt Boyutlarının Sendikal Bağlılığı Açıklama Düzeyleri**

Açıklanan Varyans	
Sendikal Sadakat	%33,9
Sendikal İstek	%7,09
Sendikal Sorumluluk	%5,76
Sendikal İnanç	%4,41
Toplam	%51,2

Tablo 9 da sendikal bağlılığın alt boyutlarının her birinin, sendikal bağlılığı hangi düzeyde açıkladığını göstermektedir. Sendikal sadakat boyutu, sendikal bağlılığın %33'ünü açıklamaktadır. Sendikal sadakat için sendikal bağlılığın en güçlü boyutu olduğu tablodan da açıkça görülmektedir. Sendikal istek, sendikal bağlılığın %7'sini açıklayabilmekte, sendikal sorumluluk %5'ini sendikal inanç ise %4 'ünü açıklayabilmektedir. Bu boyutlar sendikal bağlılığın toplamda %51'ini açıklamaktadırlar.

### **3.1.1.1. Sendikal Bağlılık ve Boyutları ile Sendikal Bağlılığın Öncülleri Arasındaki İlişki**

Sendikal bağlılığın boyutları olan bağımlı değişkenler sendikal sadakat, sendikal istek ve sendikal sorumluluk ile sendikal bağlılığın öncülleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir.

**Tablo 10 :Sendikal Sadakat ile Bağımsız Değişkenler ve Sendikal Katılım Arasındaki İlişki**

Değişkenler	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6	7	8
Sendikal Sadakat	3,8523	,5952 1	1							
Sendikal Tatmin	3,7980	,8778 7	0,66**	1						
Örgütsel Destek	3,5499	,6929 0	0,43**	0,52**	-0,02	1				
Araçsallık	3,9225	,8401 6	0,66**	0,76**	0,29**	0,48**	1			
Sendikal Katılım	3,8396	,8249 7	0,64**	0,72**	0,25**	0,40**	0,76**	1		
Sendikalara Yönelik Genel Tutum	2,9855	,4379 4	0,12**	0,19**	0,04	0,05	0,20**	0,18**	1	
Sendikal Adalet	3,9004	,7634 4	0,68**	0,80**	0,16**	0,54**	0,76**	0,70**	0,21*	1

\*\*0,01seviyesinde anlamlı

Tablo 10'a göre sendikal bağlılığın boyutları üzerinde, sendikal bağlılığın öncüllerinin etkisi olduğu görülmektedir. Her bir boyut kendi içerisinde, sendikal bağlılığın öncülleri ile ilişki içerisinde; ancak, bu ilişkinin gücü boyutlara göre farklılık göstermektedir.

Sendikaya yönelik genel tutumlar ile sendikal sadakat arasında güçlü bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma kapsamında yer alan işçilerin sendikalara yönelik genel düşüncelerinin, sendikalarına duygusal bağlılıkları üzerinde etkili bir faktör olduğu söylenemez. ( $r=0,12$ ) Sendikaya yönelik genel tutum ile sendikal sadakat arasında bir ilişki söz konusudur; ancak sendikaya yönelik işçilerin genel tutumları sendikaya sadakat duymaları üzerinde çok etkili bir faktör olarak değerlendirilememektedir. Sendikal sadakat ile işçilerin sendikaya yönelik genel tutumları arasında olumlu ancak zayıf bir ilişki söz konusudur.

Örgütsel destek ile sendikal sadakat arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel destek arttıkça, üyelerin sendikaya olan sadakat duyguları da arttığı görülmektedir. ( $r=0,43$ 'tür.) Sendikal sadakat ile örgütsel destek arasında olumlu yönde ancak zayıf bir ilişki söz konusudur. Bu bakımdan sendikanın, üyelerin hem işyerinde hem de sendikalarındaki genel tatmini ile ilgileneceği şeklinde bir düşünce ile sendika üyesi olmalarından gurur duymaları arasında güçlü bir ilişkinin varlığından söz edilememektedir.

Tablo 10' da görülen ve dikkat çekici bir durum ise sendikaya olan sadakat duygusu ile araçsallık arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu görülmektedir. Sendika araçsallığı ile sendikal sadakat arasındaki ilişkiyi ifade eden korelasyon katsayısı  $r=0,66$  değeri, sendikal sadakat ile araçsallık arasında anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının 0,50 ile 0,69 arasında bir değer olması arada orta düzeyde bir ilişki olduğunu ifade eder. (Köse, 2003:29). Sendikanın araçsallığı, sendikanın iktisadi kazanımları sağlayabilme gücü ile eşdeğer olarak görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan işçilerin sendika üyesi olmaktan gurur duymaları, sendikaları için her türlü faaliyette gönüllü olarak yer almaları, sendikanın sağladığı sosyal ve ekonomik kazanımlardan kaynaklanmaktadır. Sendikaya olan bağlılık duygusu ile sendikayı araçsal bir yapının ötesinde görmeyen yapı arasında güçlü bir ilişkinin varlığı bu analiz sonucunda da kendisini göstermiştir.

En güçlü ilişki sendikal sadakat ile örgütsel adalet arasında görülmektedir. Üyeler buldukları sendikada kendilerine ne kadar adil davranıldığı ile ilgilenebilirler. Bu bakımdan sendikaya sadakat duygusunun geliştirilebilmesinde, sendika içerisindeki prosedürlerin eşit bir şekilde uygulanması son derece önemlidir. Üyelerin yönetim tarafından da adil davranıldığı algısı sendikalarına olan sadakat duygularını olumlu yönde etkileyecektir. Her üyeye eşit davranılması ve aynı prosedürlerin uygulanması sendikanın güvenilirliğinin artmasına katkı sağlayacaktır ve üyeler sendikaları için sonsuz çaba harcamaktan kaçınmayacaklardır. Adalet algısı ile ilgili bir olumsuzluk, sendikal tatmin ile ilgili sorunları

da beraberinde getirecektir. Bu durum üyeliğin sonlanması gibi, örgüt ve örgütlü toplum aleyhine bir takım sonuçların ortaya çıkmasına neden olur. Bir örgütün adil olması ile ilgili bir algıdaki olumsuzluk, sendika üyelerinin sadakat duygularını olumsuz yönde etkileyecektir. Sendikal sadakat ile örgütsel adalet arasındaki korelasyon katsayısı  $r=0,68$  olarak görülmektedir. Adalet algısı arttıkça, sendikaya olan sadakat ve bağlılık duygusunun da artacağı ifade edilebilir. Sendikal sadakat, sendikal bağlılığın en güçlü boyutudur. Adalet algısı ile sendikal sadakat arasında olumlu bir ilişki vardır.

Tablo 10 da görüldüğü gibi sendikal sadakat ile sendikal tatmin arasında bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Sendikal sadakat ile sendikal tatmin arasındaki korelasyon değeri 0,66 'dır ve korelasyon değeri + 1 ile -1 arasında bir değer olması bağımlı ve bağımsız değişken arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan 0,66 değeri 1'e oldukça yakın bir değer olması bakımından sendikal sadakat ile sendikal tatmin arasında orta düzeyde bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Sendikanın üyesine olan tutumlarından genel memnuniyet düzeyinin artması, üyesinin sendikanın gurur duymasına ve sendikası için gönüllü olarak faaliyetlerde bulunmasına sebep olacaktır.

Bu araştırma kapsamında değerlendirmeye alınan işçilerin, sendikalarına duydukları sadakat duyguları, sendikal katılımlarını olumlu yönde etkilemektedir. Tablodan da görüldüğü gibi sendikal sadakat ve sendikal katılım arasında olumlu ve güçlü bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Sendikal sadakat ile sendikal katılım arasındaki korelasyon katsayısı  $r=0,64$  'tür ve bu katsayı sendikal sadakat ile sendikal katılım arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Sendika üyelerinin sadakat duyguları arttıkça sendikaya katılımları da artacaktır. Sendikal katılım sendikal bağlılığın bir sonucudur. Üyeler sendika üyesi olmaktan gurur duymakta ve üyeliğin sağladığı faydaların farkındadırlar, bu bakımdan sadakat duygusuna sahip olan üyelerin, sendikal faaliyetlere aktif bir katılımı olduğu da söylenebilir. Sendikal katılım, sendikaya duyulan güçlü bir bağlılık duygusunun sonucudur. Sendikal katılım işyerinden kaynaklı bir takım sorunlar dolayısıyla ortaya çıkan tatminsizliği giderme noktasında da etkili olabilecektir. Sendikaya katılım, çalışan bireylerin her türlü çalışma koşulları ile ilgili sorunların çözümlenmesinde etkili olabilecektir. Sendikal faaliyetlerin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi, sendikanın gücünü ve etkinliğini ortaya koyabilmesi sendikasına üye olmaktan gurur duyan ve sendikal vatandaşlık davranışı sergileyebilecek üyelerin varlığına ihtiyaç duymaktadır.

Bununla birlikte sendikal istek ve sendikal sorumluluk boyutları ile bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sendikal bağlılığın en güçlü boyutu sadakat boyutu olduğu için, sendikal sadakat boyutunun sendikal bağlılığı etkileyen öncüller arasındaki ilişkiye daha fazla önem verilmişti.

**Tablo 11: Sendikal İstek İle Sendikal Bağlılığın Öncülleri ve Sendikal Katılım Arasındaki İlişki**

Değişkenler	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6	7	8
Sendikal İstek	3,7432	,86907	1							
Sendikal Tatmin	3,7980	,87787	0,60**	1						
Militanist Eğilimler	3,0876	,59561	0,23**	0,18**	1					
Örgütsel Destek	3,5499	,69290	0,47**	0,52**	-0,02	1				
Araçsalılık	3,9225	,84016	0,56**	0,76**	0,29**	0,48**	1			
Sendikal Katılım	3,8396	,82497	0,62**	0,72**	0,25**	0,40**	0,76**	1		
Sendikalar a Yönelik Genel Tutum	2,9855	,43794	0,09*	0,19**	,004	0,05	0,20**	0,18**	1	
Sendikal Adalet	3,9004	,76344	0,61**	0,80**	0,16**	0,54**	0,76**	0,70**	0,21*	1

\*\*0,01seviyesinde anlamlı

Sendikal istek boyutunda da sendikal sadakat boyutunda olduğu gibi sendikal tatmin, araçsallık eğilimleri, örgütsel destek, sendikal katılım ve örgütsel adalet arasında güçlü bir ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. İşçilerin sendikal tatminleri yükseldikçe sendika için gönüllü olarak çaba harcama yönündeki istekleri de artacaktır ( $r=0,60$ ) Bunun yanı sıra sendikaya yönelik genel tutumlar ile sendikal istek arasında güçlü bir ilişkinin varlığından bahsetmek çok mümkün değildir.

**Tablo 12 :Sendikal Sorumluluk ve Sendikal Bağlılığın Öncülleri ve Sendikal Katılım Arasındaki İlişki**

Değişkenler	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6	7	8
Sendikal Sorumluluk	4,124 7	,6186 8	1							
Sendikal Tatmin	3,798 0	,8778 7	0,56* *	1						
Militanist Eğilimler	3,087 6	,5956 1	0,23* *	0,18**	1					
Örgütsel Destek	3,549 9	,6929 0	0,34* *	0,52**	-,021	1				
Araçsallık	3,922 5	,8401 6	0,60* *	0,76**	0,29**	0,48**	1			
Sendikal Katılım	3,839 6	,8249 7	0,60* *	0,72**	0,25**	0,40**	0,76**	1		
Sendikalara Yönelik Genel Tutum	2,985 5	,4379 4	0,06	0,19(**)	,043	,057	0,20**	0,18**	1	
Sendikal Adalet	3,900 4	,7634 4	0,60* *	0,80**	0,16**	0,54**	0,76**	0,70**	0,21**	1

Sendikal sorumluluk boyutunun diğer değişkenlerle olan ilişkisi bakımından, sendikal sorumluluk ile militanist eğilimlere katılma arasında zayıf bir ilişki söz konusudur. Sendikal sorumluluk ile militanist eğilimler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısı  $r=0,23$  tür. Bu katsayı sadakat boyutuna göre militanist eylemlerde yer almalarını sendikaya karşı bir sorumluluk duygusu altında değerlendirdiklerini göstermemektedir.

Sendikal bağlılığın öncüllerini belirlemeye yönelik araştırmanın sonuçlarının değerlendirilmesi gerekmektedir. Cinsiyet, çalışma süresine, sendika üyeliğine ve sendika üyeliği süresine göre sendikal bağlılık eğiliminde farklılıklar gözlenmiştir.

### SONUÇ VE TARTIŞMA

Sendikaya bağlılık çok boyutlu bir kavramdır. Bu yapılan çalışma Türkiye geneline yansımamaktadır. Sendikal bağlılığın önemi, sendikaların varlık nedenleri ve devamlılıklarını sürdürebilme yetenekleri ile ilişkilidir. Bireylerin tutumları ile ilgili bir takım sonuçlar ortaya çıkarmak subjektif etkilerin yoğunluğu nedeni ile güçtür. İşçilerin sendikaya bağlılıklarının olup olmadığını değerlendirme konusu da bu bakımdan bir takım güçlükleri barındırmaktadır.

İşçilerin sendikaya bağlılıklarını bireysel, çevresel ve örgütsel faktörler etkilemektedir. Bu bakımdan birçok faktörün etkisi altında kalan sendikal bağlılık kavramı için bugün öne sürülen, doğru olduğu ifade edilen hipotezler, başka bir zaman diliminde değişen koşullar etkisi ile farklı bir sonuç ortaya çıkarabilecektir.

İşçilerin sendikaya olan bağlılıklarının şekillenmesinde işçilerin sendikaya duydukları psikolojik bağlanma güdüsünün yanı sıra sendikanın da üyesine bağlılık hissetmesi ve üyesine destekleyici faaliyetlerde bulunması son derece önemlidir. Bu bakımdan sendikal bağlılığın tek taraflı bir olgu olmadığı ifade edilebilir.

Sendikal bağlılık, bireysel bir yapı ile ilgilidir. Bu çalışmada ele alınan sendikaya bağlılık olgusu duygusal sendikaya bağlılıktır. Duygusal sendikaya bağlılık ölçülmesi en güç; ancak, bağlılık türleri içerisinde anlamı en güçlü ve en derin olan bir bağlılık türüdür, çünkü bu tür bir bağlılıkta, işçinin

sendikasına üye olması ve sendikası için gönüllü olarak çaba göstermesi için herhangi bir zorlama söz konusu değildir. İşçi sadece örgütlü olmanın önemine inandığı ve sendikaya üye olmaktan gurur duyduğu için sendikasına bağlılık göstermektedir. İşçilerin büyük bölümü için böyle bir bağlılık türü ile bağlılık duyduklarını söylemek çok mümkün değildir. Sendikal bağlılık aslında Meyer ve Allen'ın örgütsel bağlılık için ifade ettikleri duygusal, normatif ve devam bağlılığının birleşiminden meydana gelmektedir. Bu üç boyut birlikte sendikal bağlılığa anlam katmaktadır. İşçilerin sendikaya sadece duygusal bağlılık duydukları veya sadece normatif bağlılık ile bağlandıkları söylenemez. Bu üç boyut farklı bileşimlerle sendikal bağlılığı oluşturmaktadır; ancak, en çok arzu edilen şey işçilerin sendikalarına duygusal olarak bağlılıklarını sağlayabilmektir. Çünkü kendilerini ancak sendikanın bir parçası olarak görebilen işçiler sendika ile bağlılıklarını uzun süre devam ettirebileceklerdir.

Sendikaya bağlılığı etkileyen bir çok yapı söz konusudur. Bireysel, çevresel ve örgütsel faktörlerin bu bağlılık kavramının yerleşmesinde önemi vardır. Bireysel faktörler açısından sendikaya bağlılık cinsiyete, yaşa, eğitim düzeyine, çalışma süresine, sendikal kıdeme, çalışılan sektöre, işkoluna ve hatta üye olunan sendikaya ve sendikanın bağlı olduğu konfederasyona göre farklılık göstermektedir. Ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik yapıdan ve yasal düzenlemelerden bağımsız düşünilemeyen endüstri ilişkileri ve endüstri ilişkilerinin en önemli aktörlerinden birisi olan sendikalar için üyelerinin bağlılığı son derece önemlidir. Bu açıdan işçilerin sendikalarına olan bağlılıkları hem ekonomik, sosyal hukuki yapı gibi çevresel faktörlerden hem de bireysel faktörlerden son derece etkilenmektedir.

Bu çalışma kapsamında işçilerin sendikal bağlılıkları sendikal sadakat, sendikal istek ve sendikal sorumluluk olmak üzere üç boyuttan meydana gelmektedir. Kelloway ve arkadaşları tarafından oluşturulan yapılan araştırmaya uygun bir sonuç ortaya çıkmıştır. Daha ileriki aşamalarda işçilerin sendikaya olan bağlılıklarının altında yer alan normatif ve araçsal bakış açısı da incelemeye dahil edilebilir.

Yapılan araştırmalar ve bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlara göre işçilerin sendikaya olan bağlılıkları demografik faktörlere göre farklılık göstermektedir. Bu bakımdan kadınların erkeklere göre sendikaya daha fazla bağlılık duydukları görülmüştür. Ancak, kadınların çalışma hayatı dışında kendileri için biçimlenmiş bir takım rolleri onların sendikal faaliyetlere katılımlarını daha sınırlı bir yapıya itmektedir.

Yaş ile ilgili olarak, işçilerin sendikaya bağlılıkları bakımından çok net sonuçlar ortaya konulamamaktadır. Burada yapılan çalışmada işçilerin sendikaları için gönüllü olarak faaliyette bulunmaları ile yaş arasında çok net bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Eğitim düzeyi açısından ise durum farklı bir yapıyı sergilemektedir. Genel eğilim eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasında negatif yönde bir ilişkinin var olduğu yönündedir. Araştırmanın sonuçlarına göre ilköğretim ve lise mezunları lisans mezunlarına göre sendikaya daha fazla bağlılık göstermektedirler.

Sendikal kıdeme bağlı olarak da işçilerin sendikaya olan bağlılıkları farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Sendikaya üyeliklerinin ilk yıllarında işçiler sendikalarına daha ihtiyatlı yaklaşmaktadırlar. Bu bakımdan 1 yıldan daha az sendikal kıdemi olan işçilerin sendika ile aralarında çok güçlü bir bağın olduğunu ifade etmek güçtür. Çünkü bu süreç içerisinde işçi sendikasını tanıma çabası içerisinde. Sendikal bağlılık en çok 5 ile 10 yıl arasında sendikal kıdeme sahip olan işçilerde görülmektedir.

Çalışılan sektöre göre de işçilerin sendikaya olan bağlılıkları farklılık göstermektedir. İmalat sektöründe çalışan işçilerin sendikaya bağlılıkları hizmet sektöründe çalışan işçilere göre daha güçlüdür. Bu durum, örgütlenme istekleri ve imkânları daha kısıtlı olan grupların yoğun bir şekilde hizmet sektöründe istihdam ediliyor olmalarından kaynaklanabilir.

Sendikal bağlılık ile sendikal bağlılığın öncülleri arasında olumlu yönde bir ilişki saptanmıştır. Bu ilişki sendikal bağlılığın boyutları ile sendikal bağlılığın öncülleri arasında da mevcuttur. Sendikal bağlılık ile sendikal adalet arasında çok güçlü bir ilişki söz konusudur. Bunun ardından üyeler sendikalarına araçsal nedenlerle bağlılık göstermektedirler. Sendika yöneticileri ile yapılan bir takım görüşmeler neticesinde elde edilen sonuç, "mavi yakalı sanayi işçisi temelinde kurgulanan, sendikal yapılanmada, kendi iç dinamikleri açısından beyaz yakalı işçileri örgütleme konusunda, sendikalar çok farklı stratejiler meydana getirememektedirler. Henüz böyle bir yapı için Türk sendikaları, kendilerini güçlü ve hazır bulmamaktadır. Yapılan görüşmeler sonucunda, günümüzde altın yakalı bilgi işçisi gerçeği, üretim faktörlerinin mülkiyeti kendisinde olmayan, emeği karşılığında belli bir ücret elde etmeye dayanan, temeli sanayi işçisine dayalı bir işçi profili oldukları ifade edilmektedir. Bu durumun gerçekliği tartışma götürür bir yapıdadır; ancak, böyle düşünce yapısına sahip sendika yöneticisi sayısı azımsanamayacak miktarlarda değildir. Üyelerin ihtiyaçlarını sadece iktisadi anlamda karşılama çabası



içerisinde olan sendikaların, üyelerinin bağlılıkları bu iktisadi temel üzerinde meydana gelecektir. Bugün için iktisadi kazanımlarda üyesi için başarılı olarak değerlendirilen bir sendika, bu başarıyı yinelemediği takdirde üyesi ile arasında bir bağlılık krizi baş gösterecektir.

Türkiye’de işçilerin sendikalara olan bağlılığının en temel belirleyicisi olarak toplu iş sözleşmesinde elde edebilecekleri maddi kazanımlar görülebilir. Kısacası, Türk işçisinin sendikasına olan bağlılığı araçsal bir yapının dışına çıkamamıştır. Bu konuda da Türk sendikal yapısının temellenmesinde, yasal düzenlemelerin etkisinin çok yüksek olması, sınıf bilincine sahip olmayan bir işçi kitlesini meydana getirmiş olmasının etkisi yüksektir. Kendi mücadelesi sonucu değil de yasal düzenlemeler sonucu bir takım hakları elde eden Türk işçisi bu hakların savunmasında çok da etkin bir mücadeleye girmemektedir. Birçok Türk işçisi için “sendika”, ona sağladığı maddi kazanımlarla iyi sendika kötü sendika ayrımına tabi tutulmaktadır. Bir kriz içerisinde olan sendikal yapıların, etkinliklerini ve varlıklarını sürdürebilmeleri, üyelerinin araçsallık dışında gönüllü bağlılıkları ile mümkün olacaktır. Bu konuda sendika yöneticilerine de son derece önemli görevler düşmektedir. Değişen ve dönüşen dünyada, değişen işçi kitlesini yönetemeyen sendikaların varlıkları hiç de az değildir. Sendikaların, değişimi sindiremeyen sendika yöneticileri, bu durumu kendi tabanına da yayma konusunda problem yaşamaktadır. Değişimi benimsemeyen sendikalar, değişen işçilerin ihtiyaçlarına yönelmekten çok uzak olacakları için işlevsel anlamı çok güçlü olamayacaktır. Artık, sadece mavi yakalı sanayi işçisinin ihtiyaçları değil altın yakalı bilgi işçisinin de sendikal taleplerini karşılamak önemlidir.

Adalet algısı işçilerin sendikaya bağlılık hissini geliştirmelerinde en önemli öncül olarak ortaya çıkmıştır. Üyelerin sendikaya bağlılıklarında araçsal bir takım faydalar önemli olsa da adalet algısı ile ilgili bir olumsuzluk sendikaya olan bağlılığı olumsuz yönde etkileyecektir.

Sendikal katılım sendikal bağlılığın en önemli sonucudur. Sendikaya bağlılık duyan işçilerin sendikal faaliyetlere katılımları arasında olumlu yönde bir ilişki söz konusudur.

Sendikaya işçilerin bağlılıkları sendikal katılım hakkında fikir yürütebilmeyi sağlamakla birlikte sendikanın amaçlarına ulaşmasında kritik bir unsurdur.

İşçilerin sendikalarına olan bağlılıklarının artırılabilmesi sendikaları kendi çabaları ile çözemedikleri birçok sorunun üstesinden gelebilmelerini sağlayacaktır. Sendikal bağlılık üzerinde ortak bir anlaşmaya varılamamış, birçok faktörün tümü ile etkisi altında kalan kavramsal sorunları da içerisinde barındıran bir konudur. Bir örgütsel bağlılık türü olarak ele alınan sendikal bağlılığın sağlanması daha huzurlu ve sağlıklı bir çalışma hayatının meydana getirilebilmesine kaynaklık edecektir.

#### KAYNAKÇA

- Altunışık Remzi, Çoşkun Recai, Bayraktaroğlu Serkan & Yıldırım Engin (2012), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 7. Baskı.
- Aryee, Samuel. & A. Debrah, Yaw. (1997). Member’s Participation in The Union :An Investigation Of Some Determinants in Singapore. *Human Relations*. Volume: 50, No: 2, p: 129-148.
- Barling, Julian., Kelloway, E. Kevin. & Bremermann, Eric H. (1991). Preemployment Predictors Of Union Attitudes: The Role Of Family Socialization And Work Beliefs. *Journal of Applied Psychology*. Volume: 76, No: 5, (1991), p: 725-731.
- Bilgin, Leman (2003). Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması ,*Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 5, Sayı: 3, ss: 12-31.
- Fullagar, Clive. & Barling, Julian (1989). A Longitudinal Test of A Model of The Antecedents And Consequences of Union Loyalty . *Journal of Applied Psychology*. Volume: 74, p: 213–227.
- Demirbilek, Tunç & Çakır, Özlem (2004). *Sendikal Bağlılık ve Sadakat*. , Petrol-iş Yayını 91.
- Eisenberger , Robert., Cummings, Jim. , Armeli, Stephen & Lynnch, Patrick. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction , *Journal of Applied Psychology*. Volume: 82, No: 5, p: 815-820.
- Jack Fiorito, Daniel G, Gallagher. & Cynthia , V. Fukami. (1988). Satisfaction with Union Represation *Industrial and Labor Relations Review*. Volume: 41, No: 2, p:294-307.
- Glick, William., Mirvis Philip. &Harder Diane. (1977). Union Satisfaction and Participation. *Industrial Relations*. Volume: 10, No: 2, p: 45-151.
- 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 an Examination of its Correlates. *Journal of Applied Psychology*. Volume: 69, p: 479-499.



- Heshizer, Brain & Lund, John. (1997). Union Commitment Types And Union Activist Involvement:Lessons For Union Organizer and Labor Education. *Labor Studies Journal* , p:66-83.
- Hortaçsu, Nuran. (1998). *Grup içi ve Gruplar arası Süreçler* ,1.Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- J.E Martin. (1986). Predictors of Individual Propensity to Strike . *Industrial Labour Relations Review*. Volume :39, p: 214-222.
- Kelloway, E. Kevin ., Catano, M. Victor. & Southwell, Robert . (1992). "The Construct Validity of Union Commitment: Development and Dimensionality of a Shorter Scale", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Volume: 65, p: 197-211.
- Kelloway, Kevin & Barling, Julian. (1993). Member's Participation in Local Union Activities: Measurement Prediction and Replication. *Journal of Applied Psychology*. Volume: 78, No. 2, p: 262-279.
- Köse, Kenan (2015). "Korelasyon ve Regresyon Analizi", 5.paragraf, [http://file.toraks.org.tr/TORAKSFD23NJKL4NJ4H3BG3JH/mse-ppt-pdf/Kenan\\_KOSE3.pdf](http://file.toraks.org.tr/TORAKSFD23NJKL4NJ4H3BG3JH/mse-ppt-pdf/Kenan_KOSE3.pdf), erişim tarihi:10.10.2015.
- Mowday, R T., Steers, R M. A & Porter, L W. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, San Diego.
- Lucy A. Newton & Lynn Mcfarlane Shore. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment And Opposition. *Academy Of Management Review*. Volume :17, No: 2, p:273-298.
- Moorman, Robert H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior:Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*. Volume: 76, No: 6, p :845-855.
- Morrow Paula C. & McElroy, James J. (2006). Union Loyalty Antecedents: A Justice Perspective. *Journal of Labor Research*. Volume:27, No:1, p:75-87.
- Robinson, John Russell. (1998). *Union Commitment:An Adaptation Of Meyer and Allen's Tripartite Conceptualization of Organizational Commitment*, The Faculty of Graduate Studies of The University of Guelph.
- Redman, Tom and Snape, Ed.(2017). The consequences of Dual and Unilateral Commitment to the Organisation and Union. *Human Resources Management Journal*. Volume :26, No.1, p.63-83.
- Sakallı, Nuray.(2001). *Sosyal Etkiler Kim Kimi Nasıl Etkiler*, 2. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Toubal, Jonas & Straby Carsten, Jensen. (2014). Why Do People Join Trade Unions. *European Review of Labour and Research*. Volume :20, Issue:1, p:1-22.
- Wombacher, Jörg Christian. & Felfe Jorg.( 2017). Dual Commitment in The Organization: Effects of the Interplay of Team and Organizational Commitment on Employee Citizenship Behavior, Efficacy Beliefs, and Turnover Intentions, *Journal of Vocational Behavior*. Volume: 102, p : 1-14.

