

## ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ BAĞLAMINDA SENDİKAL DEMOKRASİNİN SENDİKAL BAĞLILIĞA ETKİSİ: İZMİR İLİNDE BİR İNCELEME

**Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK**

*Süleyman Demirel Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve  
Endüstri İlişkileri Bölümü*

**Hatice DEMİRTAŞ**

*Yüksek Lisans Öğrencisi  
Süleyman Demirel Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve  
Endüstri İlişkileri Bölümü*

### ÖZET

Çalışmanın amacı, sendika içinde var olduğuna inanılan demokrasinin, sendika üyesi olan bireyin üye olduğu sendikaya bağlılığına etkisini belirlemek ve etki eden faktörleri ortaya koymaktır. Araştırma amacına yönelik olarak çalışmada İzmir'de bir liman işletmesinde faaliyet gösteren bir sendika üyesi işgörenlerin, sendika içi demokrasiye inanma, sendikada faaliyet gösterme arzuları ve sendikaya bağlılıkları anket formu kullanılarak elde edilen veriler kapsamında incelenmiştir. Araştırmanın verileri, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Demokrasi ölçeklerinden oluşan anketin 230 sendika üyesine uygulanmasıyla elde edilmiştir. Verilerin analizi için SPSS 16.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanların sendikaya olan inançları, sendikal adalete, sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça doğrusal olarak artış göstermektedir. Bununla birlikte çalışanların sendikaya olan sadakatleri, sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça doğrusal olarak artış göstermektedir. Ayrıca sendikal adaletin, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için çalışmaya istekliliğe etkisi olduğu bulunmuştur. Sendikal katılım ve eleştirinin ise sendikal sadakate ve sendika için çalışmaya istekliliğe etkisi olduğu görülmüştür.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel Demokrasi, Sendikal Demokrasi, Örgütsel Bağlılık, Sendikal Bağlılık.

## THE IMPACT OF TRADE UNION DEMOCRACY ON TRADE UNION COMMITMENT IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL DEMOCRACY: AN INVESTIGATION IN IZMIR PROVINCE

### ABSTRACT

The aim of the study is to determine the effect of democracy, which is believed to exist within the union, on the loyalty of the union member as a member to the union and to identify the factors that influence it. For the purpose of the study, in the study, a union member workers working in a port operator in Izmir, belief in union democracy, their desire to operate in the union and their affiliation to the union were examined within the scope of the data obtained by using a questionnaire. The data of the study was obtained by applying the questionnaire consisting of the syndical commitment and union democracy scales to 230 union members. SPSS 16.0 software was used for data analysis. As a result of the research, the beliefs of the employees towards the union increase linearly as their belief in trade union justice, trade union participation and criticism increases. However, the loyalty of the employees to the union increases linearly as their belief in union equality increases. It was also found that trade union justice had an impact on trade union responsibility, trade union belief and willingness to work for the union. Trade union participation and criticism were found to have an impact on union loyalty and willingness to work for the union.

**Keywords:** Organizational Democracy, Syndical Democracy, Organizational Commitment, Syndical Commitment.

### GİRİŞ

Çalışanın amacı, sendika içinde var olduğuna inanılan demokrasinin, sendika üyesi olan bireyin üye olduğu sendikaya bağlılığına etkisini belirlemek ve etki eden faktörleri incelemektedir. Çalışmada öncelikle örgütsel demokrasi, sendikal demokrasi kavramları ile birlikte örgütsel bağlılık ve sendikal bağlılık kavramları incelenmiştir. Devamında çalışmanın yöntemi ve modeli ortaya konulmuştur. Araştırmanın yapıldığı sendikanın toplam üye sayısı yani evreni 600 kişidir, 250 kişiye anket formu dağıtılmış ve 20 anketteki tutarsız cevaplar nedeniyle 230 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada ihtiyaç duyulan analizler için SPSS 16.0 paket programından yararlanılmış, anket ve ölçekle-

rin güvenilirlik analizi, frekans analizi, faktör analizi, tek yönlü ANOVA testi, kruskal wallis varyans analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda çalışanların sendikaya olan inançları, sendikal adalete, sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça doğrusal olarak artış göstermektedir. Bununla birlikte çalışanların sendikaya olan sadakatleri, sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça doğrusal olarak artış göstermektedir. Ayrıca sendikal adaletin, sendikal sorumluluk, sendikal inanç ve sendika için çalışmaya istekliliğe etkisi olduğu bulunmuştur. Sendikal katılım ve eleştirinin ise sendikal sadakate ve sendika için çalışmaya istekliliğe etkisi olduğu görülmüştür.

## 1. ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ

### 1.1. Örgütsel Demokrasi

Örgütsel demokrasi kavramının çıkış noktası ise bilindiği üzere endüstri devrimiyle birlikte makineleşmenin ve fabrikalaşmanın sonucu olarak ortaya çıkan çalışma koşulları neticesinde işçilerin sendika kurması ve haklarını korumaya çalışmalarıyla birlikte aynı zamanda çalışma koşullarının iyileştirilip sonrasında sendikaların karar süreçlerinde söz hakkı istemeleriyle olmuştur. Örgütsel demokrasi kavramı özellikle 19. yüzyıl sonrasında değişim ve gelişim göstererek hak aramanın da ötesinde örgütsel katılım ve yönetimde söz hakkı talebiyle gelişim göstermiştir.

Hoffman'a göre örgütsel demokrasi; yönetilene karşı sorumluluk, katılımında eşit hak, bilginin serbest dolaşımı ve yönetilenin temsili olarak tanımlanmaktadır.<sup>1</sup> Beetham ve Boyle'a göre ise, demokrasi sadece hükümet veya devlet şekliyle ilgili değildir. Demokratik ilkeler, herhangi bir örgütün ortak karar verme mekanizması ile ilgilidir.<sup>2</sup> Bu tanımlardan yola çıkarak özetleyecek olursak örgütsel demokrasi, örgüt içindeki işgörenlerin ve/veya örgüt üyelerinin örgütle alakalı yönetim ve süreci etkilemesi ve katkıda bulunmasıdır.

### 1.2. Sendika İçi Demokrasi

Sendika içi demokrasi, sendika yönetiminin yapı ve işleyişinin, keza üye temsilinin demokratik esaslara uygun ve şeffaf olmasıyla ilgili bir kavramdır. Sendikalarda yöneticiler atama yoluyla değil, seçimle iş başına gelmektedirler. Bu sebeple mevcut otorite seçilenlerde değil, seçmenlerdedir. Fakat örgüt

1 Hoffman, Mary F. ““Do all things with counsel” 1: Benedictine women and organizational democracy” Communication Studies 53.3, 2002, s. 203-218.

2 Beetham, David, and Kevin Boyle. Çev. Vahit Bıçak, “Demokrasinin Temelleri” Liberte Yayınları,1998.

yöneticilerinin tüzük ve yönetmeliklere uygun olmaksızın iktidarı otoriteyi kendinden kaynaklanan güç sanıp bu gücü sürekli istediği gibi kullanabileceği duygusuna kapılmaları örgüt içi demokrasi sorununu getirmektedir.

Sendika içi demokrasiyi örgüte hâkim kılabilmek için her şeyden önce yönetici kesimin demokrasi kültürüne sahip olması, üyelerin ise yöneticilerinden memnun kalmadıkları zaman seçimle değiştirebilme imkânlarının olması gerekmekte ve yöneticilerin örgüt üyelerine karşı hesap verilebilirliği olmasıdır. Bununla birlikte çoğunluğun yanında azınlığın haklarının da muhafaza edilmesi gerekmektedir. Ayrıca üst kademedeki yetkililerin alt kademedekiler üzerinde yetkilerinin sınırlandırılması, sendika içi demokrasinin gücü açısından önemli olmaktadır.

Sendikal özgürlük çerçevesinde işçilerin istedikleri sendikaya üye olup olmama, üyelikten istediği zaman çekilip, başka bir sendikaya üye olabilme hakkı ve sendika çokluğu ilkesi, sendikal rekabet bağlamında sendika liderlerini üye istek ve beklentilerine karşı daha duyarlı olmaya yöneltti, sendikal demokrasiye katkı sağlayan unsurlardan birisidir.

Liderler seçim sonrası kendilerine özgü güçlü bir bürokrasi oluşturarak güçlerini muhafaza etmek isterler. Bunun yanında örgüte seçilen yöneticiler ikinci seçimi garanti edebilmek için delege seçimleriyle yakından ilgilenerken kendilerine yakın gördükleri delegelerin seçilmesini sağlamaya çalışırlar. Dolayısıyla sendika ve sendika gibi örgütler içinde kurumsallaşmış bir muhalefet olmaması Michels'e göre kitlelerin ehliyetsizliği ve kayıtsızlığı nedeniyle yöneticilerin sürekli olarak liderlik mevkiinde kalmalarını mümkün kılmaktadır.<sup>3</sup>

Demokrasi sadece bir seçim biçimini değil, aynı zamanda yöneticilerin sürekli kontrolünü de ortaya koymaktadır. Sendikal demokrasi, sendikal hiyerarşinin çeşitli düzeyleri arasında gerekli bağı ve iletimi sağladığı için tabana bilgi aktarımını sağlar. Demokratik bir toplum düzeninde yer alan tüm kuruluşların, niteliklerine uygun düştüğü ölçüde, demokratik düzenin kurallarını kendi içlerinde de uygulamaları gerekmektedir.<sup>4</sup>

## 2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE SENDİKAL BAĞLILIK

### 2.1. Örgütsel Bağlılık

Türk Dil Kurumu'na göre bağlılık kavramı bir kişi yada düşünceye sevgi ve saygı ile yakınlık duymak ve göstermek olarak tanımlanmışken;<sup>5</sup> endüstri

3 Adnan Mahiroğulları, **a.g.e.**, s.23

4 Fevzi Şahlanan, **a.g.e.**, s.13

5 [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts&kategori=1=veritbn&kelimesec=32217](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=1=veritbn&kelimesec=32217)(Erişim: 11.05.2017)

ilişkilerinde ise, organizasyonda işlerin olumlu veya olumsuz gittiği durumlarda çalışma arzusunun kesintisiz destekleyen zihinsel ve duygusal bir süreç olarak tanımlanmıştır.<sup>6</sup> Moss Kanter örgütsel bağlılığı, bireyin örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf ettiği bir süreç olarak tanımlamaktadır.<sup>7</sup>

Örgütsel bağlılık, bireyin, bir örgüte işgören olarak girmesiyle başlayan süreci ifade etmektedir. Bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir. Örgütsel bağlılığın çeşitli yönleri birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Konu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.<sup>8</sup>

İşletmeye bağlılığın öğeleri ise şunlardır:

1. Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
2. Örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama,
3. Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma.<sup>9</sup>

İşgörenin örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. İşgören bağlılığını, o örgütün bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyarak, örgütün yararı için yüksek seviyelerde çaba sarf ederek ya da örgüt değerlerini, vizyonunu ve hedeflerini benimseyip kabullenerek gösterebilir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir.<sup>10</sup>

İşgörenlerin örgüte karşı bağlılık hissetmesi, örgüt için olumlu sonuçlar meydana getirmektedir. Dolayısıyla bir örgütün, işgörenlerin örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>11</sup> Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde

6 Naci Önsal, **Endüstri İlişkileri Sözlüğü**, Türk-İş, Ankara, 2012, s.35

7 Hakan Koç, **Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi**, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.8, S.28, 2009, s. 202

8 Hasan Gül, **Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı Ve Değerlendirmesi**, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:10, Sayı:1, Manisa, 2013, s.72

9 Hasan Gül, **a.g.e.**, (Porter and et al., 1974, pp.603-609; Mowday and et al., 1979, pp.224-247; Nijhof and et al., 1998, p.243; Scott, 1993, pp.279-305; Allen and Meyer, 1990, p.848; D.Camp, 1993, p.286; Agarwal and et al., 1999, pp.728-729; Seel and A.Knight, 1987, p.317)

10 Baysal, Ayşe Can, and Mahmut Paksoy. “**Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli.**” İÜ İşletme Fakültesi Dergisi 28.1 ,1999, s. 7-15.

11 Levent Bayram, **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Sayıştay Dergisi, 2005, Sayı: 59, s.134

yapılan bir araştırmada Oliver (1990), demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen işgörenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.<sup>12</sup>

## 2.2. Sendikal Bağlılık

Sendikal bağlılık kavramı, örgüte bağlılık kavramından doğmuş ve bu konudaki yazım, büyük ölçüde örgüte bağlılık konusundaki kuramsal ve görgül araştırmalara dayalı olarak gelişmiştir. Gordon (19980), Tetrick (1989) ve Thacker'e göre (1991) sendikal bağlılık dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; sendikaya sadakat (sendikanın üyesi olmakla gurur duyma ve üyeliğin sağladığı yararların farkında olma), sendikalılığın önemine inanma (ideolojik olarak sendikalaşmanın gerekliliğine inanma), sendikaya karşı sorumluluk (üyeliğin gerektirdiği görevleri yerine getirme ve sendikanın çıkarlarını koruma) ve sendika için çalışmaya isteklilik (sendika için sıradan üyelik gereklerinin üstünde çaba sarf etmeye gönüllü olma) olarak tanımlanmaktadır.<sup>13</sup>

Gordon vd.'lerinin sendikal bağlılık tanımı, bağlılık davranışını biçimlendiren bağlılık tutumlarını kavramlaştırmıştır. Bu çerçevede, sendikal katılımı sendikal bağlılığın davranışsal unsuru olarak gören Gordon vd.'lerinin ileri sürdüğü sendikal bağlılığın dört olası düzeyi iki ayrı yapıya ayrılabilir. İşçinin sendikaya sadakati ve sendikal inancı "tutumsal" iken, işçinin sendikaya yönelik sorumluluk davranışı ve sendika için çaba harcamaya gönüllü olması daha çok "davranışsal" yapıdadır.<sup>14</sup>

Newton ve Shore (1992)'a göre sendikal bağlılık, normatif (ideolojik) bağlılık ve araçsal (çıkar temelli) bağlılık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.<sup>15</sup> Normatif sendikal bağlılık, sendika üyesinin örgütsel amaç ve inançları içselleştirdiği değerdir. Normatif sendikal bağlılık, üyelerin sendikalarıyla etkin oryantasyonu anlamındadır. Araçsal sendikal bağlılık ise sendikanın sendika üyelerine sağladığı kazanç ve sosyal yardımlara dayalı bağlılık biçimidir. Sendikaya üyenin bağlılığı paylaşılan değerler ve inançlara değil, doğrudan doğruya sendikal temsille ilgili faydaların bilişsel değerlendirmesine dayanır.

12 Levent Bayram, a.g.e., s.134

13 Leman Bilgin, **Sendikal İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları, Anadolu Üniversitesi Yayınları**, No.1737, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No:201, Eskişehir, 2007, s.43-44

14 Tunç Demirebilek, Özlem Çakır, a.g.e., s.23

15 Lucy A. Newton, Lynn Mcfarlane Shore, **A Model Of Union Membership: Instrumentality, Commitment, And Opposition**, Academy of Management Review ,1992, Vol. 17, No. 2, s.275-298.

Sendikal bağlılığa etki eden faktörler demografik, bireysel ve örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak üçe ayrılmaktadır.<sup>16</sup>

Sendikaya bağlılığın sonuçları “Sendikal Katılım” ve “Sendikal Doyum” olarak ortaya çıkmaktadır. Sendikal katılım, sendikal bağlılığın davranışsal unsuru olarak kabul edilmektedir. Sendika üyesinin tutumları sendikaya bağlılığın, sendika üyesinin davranışları ise sendikal katılımın bir göstergesi şeklinde dikkate alınmakta ve sendika etkinliği üzerinde katılımın etkisi incelenmektedir. Sendikal katılım, örgüt için faydalıdır ve bu davranış sözleşmeli olamadığı gibi sendika üyeleri katılım göstermediklerinde cezalandırılmazlar.

Sendikal doyum ise beklentiler ve algılanan sonuçlar arasındaki farklılıkların fonksiyonu olarak tanımlanabilir. Ücret ve ek yardım kazanımları, üye-sendika ilişkileri, çalışma yaşamı kalitesi ve sendikalara yönelik genel tutum ile doğrudan alakalıdır. Ücret ve ek yardım kazanımlarına ilişkin toplu pazarlık kazançları tabandaki üyelerin sendikayı değerlendirmelerinde belirli ölçüde önemli olmaktadır.<sup>17</sup>

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, sendika içinde var olduğuna inanılan demokrasinin, sendika üyesi olan bireyin üye olduğu sendikaya bağlılığına etkisini belirlemek ve etki eden faktörleri ortaya koymaktır. Araştırma amacına yönelik olarak çalışmada İzmir’de bir liman işletmesinde faaliyet gösteren bir sendika üyesi işgörenlerin, sendika içi demokrasiye inanma, sendikada faaliyet gösterme arzuları ve sendikaya bağlılıklarını incelemektir.

Araştırmanın kısıtı olarak, zamana bağlı olarak örnekleminin İzmir ilinde belirlenmiş olan bir liman işletmesinde örgütlenmiş olan sendikal işgörenlerden oluştuğundan sendikanın ve bağlı olduğu konfederasyonun tüm iş kollarına genellemek mümkün olmaması gösterilebilir.

Örgütsel demokrasi bağlamında sendikal demokrasinin sendikal bağlılığa olan etkisini belirlemeye yönelik yapılan araştırma çalışmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Evrenin tamamına ulaşılması zaman ve maliyet bakımından zorluk oluşturacağı göz önüne alınarak örnekleme yoluna gidilmiştir. Evrenin araştırılan özellikler bakımından homojen olması nedeniyle tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

16 Sevil Hacıoğlu, **Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık Ve Bir Sendika Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2014, s.30  
17 Paul Jarley, Sarosh Kuruvilla, Douglas Casteel, **Member - Union Relations and Union Satisfaction**, Industrial Relations, Vol.29, No:1, Winter, 1990, s.128-134.

### 3.2. Anket Formunun Oluşturulması

Araştırmanın verileri, örneklem grubu olan 230 sendika üyesi çalışana Sendikal Bağlılık ve Sendikal Demokrasi ölçeklerinin kullanılması yoluyla elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan Sendikal Bağlılık Ölçeği Gordon vd.<sup>18</sup> tarafından oluşturulan ve Leman Bilgin<sup>19</sup> tarafından dilimize uyarlanıp geçerliliği ve güvenilirliği saptanan Sendikal Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Sendikal Bağlılık Ölçeğine verilen cevapların güvenilirlik analizinin yapılması sonucunda 0,769 güvenilirlik katsayı elde edilmiştir.

Sendikal Demokrasi Ölçeği olarak ise Tahsin Geçkin ve Mehmet Tikici'nin çalışmasından<sup>20</sup> alıntılanmış olan Örgütsel Demokrasi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 28 ifadeden oluşmakta olup 5 li likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Verilen cevapların güvenilirlik analizinin yapılması sonucunda 0,976 güvenilirlik katsayı elde edilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın ana kütlesini, İzmir ilinde araştırma kapsamında belirlenen bir liman işletmesinde örgütlenmiş olan sendikalı işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı sendikanın toplam üye sayısı 600 kişidir. Anket formu 250 kişiye dağıtılmış ve 20 anketteki tutarsız cevaplar nedeniyle 230 anket değerlendirmeye alınmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Veri tabanının oluşturulmasında ve ihtiyaç duyulan analizler için SPSS 16.0 paket programından yararlanılmıştır.

## 4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırma modeli, araştırmanın amacı ve literatür taraması sonuçları doğrultusunda oluşturulmuştur. Araştırma modeli Şekil 1'de verilmektedir.

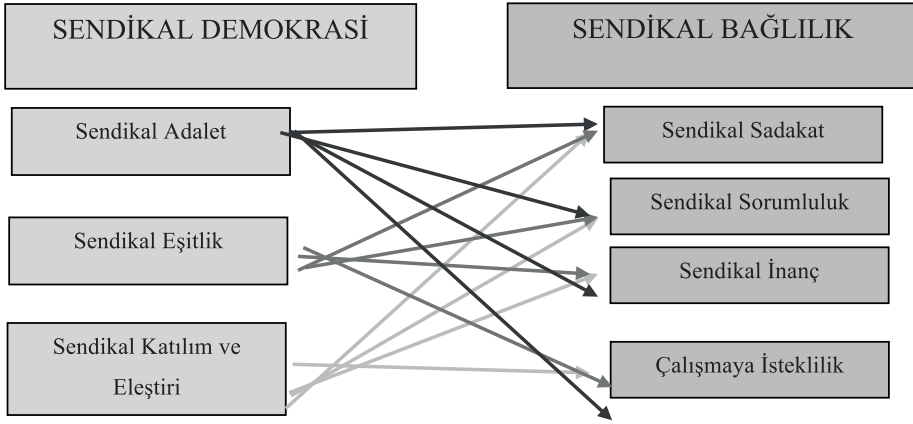
18 Gordon, Michael E., et al. "Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates." *Journal of Applied Psychology* 65.4 (1980): 479.

19 Leman Bilgin, "Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlaması", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı:4, 2003, s.3-4

20 Geçkil, Tahsin, and Mehmet Tikici. "Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geliştirme Çalışması." *Amme İdaresi Dergisi* 48.4 (2015).



**Şekil 1:** Araştırma Modeli



H<sub>1</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sorumluluk üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirinin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sorumluluk boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>3</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal Sorumluluk boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>4</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>5</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirisi boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>6</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>7</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>8</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirinin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>9</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Eşitliğin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>10</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>11</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirinin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>12</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Eşitliğin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır.

## 5. BULGULAR

### 5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılanların yaş, eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum, aylık gelir, işyerinde çalışma süresi ve sendika üyelik süresine ilişkin bulguları içermektedir.

**Tablo 1: Katılımcıların Kişisel Özellikleri**

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Yaş	18-25	5	2,2
	26-35	34	14,8
	36-45	89	38,7
	46-55	77	33,5
	56+	25	10,9
	Toplam	230	100
Eğitim	İlkokul	53	23
	Ortaokul	44	19,1
	Lise	124	53,9
	Lisans	6	2,6
	Yüksek Lisans-Doktora	3	1,3
	Toplam	230	100
Cinsiyet	Kadın	0	0
	Erkek	230	100
	Toplam	230	100
Medeni Durum	Evli	206	89,6
	Bekar	14	6,1
	Dul	4	1,7
	Boşanmış	6	2,6
	Toplam	230	100

<b>Aylık Gelir</b>	1000-1099	15	6,5
	2000-2099	38	16,5
	3000-30999	121	52,6
	4000 Ve Üzeri	56	24,3
	Toplam	230	100
<b>Çalışma Süreleri</b>	1 Yıldan Az	7	3
	1-2 Yıl	24	10,4
	3-5 Yıl	15	6,5
	6-10 Yıl	15	6,5
	11- 15 Yıl	17	7,4
	16 Yıl Ve Daha Fazla	152	66,1
	Toplam	230	100
<b>Sendika Üyelik Süreleri</b>	1 Yıldan Az	5	2,2
	1-2 Yıl	19	8,3
	3-5 Yıl	13	5,7
	6-10 Yıl	15	6,5
	11- 15 Yıl	16	7,0
	16 Yıl Ve Daha Fazla	162	70,4
	Toplam	230	100

Tablo-1'e göre, anket katılımcılarının %2,2 sinin 18-25 yaş aralığında, %14,8 inin 26-35 yaş aralığında, %38,7 sinin 36-45 yaş aralığında, %33,5 inin 46-55 yaş aralığında, %10,9 unun 56 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Tamamı erkek olan katılımcılarından ilkokul mezunu olanların %23,0, ortaokul mezunu olanların %19,1 lise mezunu olanların %53,9, ön lisans mezunu olanların %2,6, yüksek lisans ve üzeri mezunlarının ise %1,3 olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan sendika üyelerinin %89,6 sının evli, %6,1inin bekâr, %1,7 sinin dul ve %2,6 sının boşanmış olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan sendika üyelerinin %6,5 inin 1000-1099 TL, %16,5 inin 2000-2099 TL, %52,6 sının 3000-3099 TL, %24,3 ünün 4000 TL ve üzeri gelirin olduğu gözlemlenmiştir. İşyerinde örgütlenmiş olan sendika üyelerinin iş yerinde çalışma sürelerine dair dağılımlarına bakıldığında, 1 yıldan az süredir çalışanların oranı %3,0, 1-2 yıl sürelerinde çalışanların oranı %10,4, 3-5 yıl sürelerinde çalışanların oranı %6,5, 6-10 yıl sürelerinde çalışanların oranı %6,5, 11-15 yıl sürelerinde çalışanların oranı %7,4, 16 yıl ve daha fazla süredir çalışanların oranı ise %66,1 olarak görülmektedir.

## **5.2. Demografik Özelliklerin Sendikal Bağlılık Boyutları Üzerine Etkisi**

İşgörenlerin demografik özellikleri bakımından sendikal bağlılık puanlarını karşılaştırmak amacı ile One Way - Anova ve Kruskal - Wallis testi yapılmıştır.

**Tablo 2:** Sendikal Sorumluluk Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
<b>YAŞ</b>	18-25	5	3,4500	0,48088	$X^2=2,043$ $p=0,728$
	26-35	34	3,1103	0,62216	
	36-45	89	3,1517	0,51761	
	46-55	77	3,1916	0,55886	
	56 yaş ve üzeri	25	3,1500	0,70711	
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	İlkokul	53	3,0896	0,67953	$X^2=9,622$ $p=0,047$
	Ortaokul	44	3,2727	0,49362	
	Lise	124	3,1815	0,54599	
	Önlisans	6	2,7500	0,31623	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	3,0833	0,14434	
<b>MEDENİ DURUM</b>	Evli	206	3,1650	0,57969	$X^2=0,639$ $p=0,887$
	Bekâr	14	3,1786	0,51355	
	Dul	4	3,2500	0,35355	
	Boşanmış	6	3,0833	0,40825	
<b>AYLIK GELİR</b>	1000-1099	15	3,2833	0,88068	$X^2=7,341$ $p=0,062$
	2000-2099	38	3,3289	0,59589	
	3000-3099	121	3,1612	0,54854	
	4000 ve üzeri	56	3,0312	0,45242	
<b>İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	1 Yıldan az	7	3,1429	0,93382	$X^2=2,795$ $p=0,732$
	1-2 yıl	24	3,2708	0,67934	
	3-5 yıl	15	3,2333	0,51293	
	6-10 yıl	15	3,3500	0,59612	
	11-15 yıl	17	3,0882	0,45018	
	16 yıl ve daha fazlası	152	3,1332	0,54432	
<b>SENDİKA ÜYE OLMA SÜRESİ</b>	1 yıldan az	5	3,3000	1,08109	$X^2=7,351$ $p=0,196$
	1-2 yıl	19	3,1316	0,59142	
	3-5 yıl	13	3,3269	0,46080	
	6-10 yıl	15	3,3833	0,64688	
	11-15 yıl	16	2,9375	0,55151	
	16 yıl ve daha fazlası	162	3,1543	0,54398	

Sendikal Sorumluluk boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo-2’de gösterilmektedir. Buna göre işgörenlerden alınan cevaplara göre eğitim durumlarına göre karşılaştırma yapıldığında anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $X^2=9,622$   $p=0,047$ ). İşgörenlerden alınan ya-

nıtlara göre katılımcıların yaş ( $X^2=2,043$   $p=0,728$ ), medenî durum ( $X^2=0,639$   $p=0,887$ ), aylık gelir ( $X^2=7,341$   $p=0,062$ ), iş yerinde çalışma süresi ( $X^2=2,795$   $p=0,732$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=7,351$   $p=0,196$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

**Tablo 3:** Sendikal İnanç Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
<b>YAŞ</b>	18-25	5	3,7818	0,52460	$X^2=1,813$ $p=0,770$
	26-35	34	3,9947	0,83137	
	36-45	89	3,9367	0,92429	
	46-55	77	4,0602	0,62125	
	56 yaş ve üzeri	25	3,8582	0,82992	
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	İlkokul	53	3,8027	0,94991	$X^2=8,104$ $p=0,088$
	Ortaokul	44	4,0455	0,75743	
	Lise	124	4,0051	0,74546	
	Önlisans	6	3,9242	0,65408	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	4,8182	0,15746	
<b>MEDENİ DURUM</b>	Evli	206	3,9868	0,79936	$X^2=4,665$ $p=0,198$
	Bekar	14	3,9156	0,78078	
	Dul	4	3,4545	0,48105	
	Boşanmış	6	4,0455	1,03772	
<b>AYLIK GELİR</b>	1000-1099	15	3,7515	1,03793	$X^2=4,359$ $p=0,225$
	2000-2099	38	3,8900	0,68981	
	3000-3099	121	3,9677	0,85223	
	4000 ve üzeri	56	4,1071	0,79897	
<b>İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	1 Yıldan az	7	3,8052	1,16589	$X^2=2,971$ $p=0,704$
	1-2 yıl	24	3,9659	0,71321	
	3-5 yıl	15	3,9879	0,98505	
	6-10 yıl	15	4,3152	0,42898	
	11-15 yıl	17	4,1444	0,51432	
	16 yıl ve daha fazlası	152	3,9300	0,82670	
<b>SENDİKAYA ÜYE OLMA SÜRESİ</b>	1 yıldan az	5	3,8000	1,35512	$X^2=9,684$ $p=0,085$
	1-2 yıl	19	3,7895	0,73547	
	3-5 yıl	13	4,3636	0,43756	
	6-10 yıl	15	4,3152	0,50484	
	11-15 yıl	16	4,0511	0,92648	
	16 yıl ve daha fazlası	162	3,9315	0,80932	

Tablo 3'e göre Sendikal İnanç boyutu ile katılımcıların yaş ( $X^2=1,813$   $p=0,770$ ), eğitim durumu ( $X^2=8,104$   $p=0,088$ ), medenî durum ( $X^2=4,665$   $p=0,198$ ), aylık gelir ( $X^2=4,359$   $p=0,225$ ), iş yerinde çalışma süresi ( $X^2=2,971$   $p=0,704$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=0,085$   $p=9,684$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

**Tablo 4:** Sendikal Sadakat Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
<b>YAŞ</b>	18-25	5	2,8667	0,49160	$X^2=2,899$ $p=0,575$
	26-35	34	2,3725	0,75440	
	36-45	89	2,5037	0,78011	
	46-55	77	2,4329	0,68626	
	56 yaş ve üzeri	25	2,5133	0,68028	
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	İlkokul	53	2,4245	0,76066	$X^2=0,753$ $p=0,945$
	Ortaokul	44	2,4280	0,71293	
	Lise	124	2,5040	0,71866	
	Önlisans	6	2,4444	0,86066	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	2,5000	1,01379	
<b>MEDENİ DURUM</b>	Evli	206	2,4749	0,72903	$X^2=2,019$ $p=0,569$
	Bekar	14	2,4048	0,82357	
	Dul	4	2,7917	0,53359	
	Boşanmış	6	2,2222	0,64693	
<b>AYLIK GELİR</b>	1000-1099	15	2,6111	0,64754	$X^2=6,769$ $p=0,080$
	2000-2099	38	2,6711	0,73571	
	3000-3099	121	2,4780	0,72996	
	4000 ve üzeri	56	2,2768	0,71087	
<b>İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	1 Yıldan az	7	2,0714	0,35820	$X^2= 6,620$ $p=0,250$
	1-2 yıl	24	2,5347	0,70193	
	3-5 yıl	15	2,6778	0,60246	
	6-10 yıl	15	2,2000	0,65828	
	11-15 yıl	17	2,3431	0,77883	
	16 yıl ve daha fazlası	152	2,4978	0,75150	
<b>SENDİKA ÜYE OLMA SÜRESİ</b>	1 yıldan az	5	2,0667	0,43461	$X^2=4,494$ $p=0,481$
	1-2 yıl	19	2,5965	0,71214	
	3-5 yıl	13	2,5385	0,70433	
	6-10 yıl	15	2,2667	0,68661	
	11-15 yıl	16	2,3125	0,77907	
	16 yıl ve daha fazlası	162	2,4959	0,73813	

Sendikal Sadakat boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 4'te gösterilmektedir. Buna göre Sendikal Sadakat boyutunun yaş ( $X^2=2,899$   $p=0,575$ ), eğitim durumu ( $X^2=0,753$   $p=0,945$ ), medenî durum ( $X^2=2,019$   $p=0,569$ ), aylık gelir ( $X^2=6,769$   $p=0,080$ ), iş yerinde çalışma süresi ( $X^2=6,620$   $p=0,250$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=4,494$   $p=0,481$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

**Tablo 5:** Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
<b>YAŞ</b>	18-25	5	2,9000	1,03983	$X^2=5,901$ $p=0,207$
	26-35	34	2,3750	0,72103	
	36-45	89	2,3624	0,71212	
	46-55	77	2,5000	0,83509	
	56 yaş ve üzeri	25	2,7300	0,80661	
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	İlkokul	53	2,6887	0,94042	$X^2=6,014$ $p=0,198$
	Ortaokul	44	2,4489	0,68958	
	Lise	124	2,3911	0,72221	
	Önlisans	6	2,3750	0,78661	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	1,7500	0,25000	
<b>MEDENİ DURUM</b>	Evli	206	2,4563	0,77178	$X^2= 0,566$ $p=0,904$
	Bekar	14	2,3929	0,88641	
	Dul	4	2,6250	0,52042	
	Boşanmış	6	2,7083	1,00519	
<b>AYLIK GELİR</b>	1000-1099	15	2,5500	1,01858	$X^2=11,984$ <b><math>p=0,007</math></b>
	2000-2099	38	2,6118	0,72759	
	3000-3099	121	2,5413	0,74537	
	4000 ve üzeri	56	2,1652	0,754	
<b>İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	1 Yıldan az	7	2,1071	0,74801	$X^2=5,961$ $p=0,310$
	1-2 yıl	24	2,3333	0,63702	
	3-5 yıl	15	2,6000	0,74282	
	6-10 yıl	15	2,8667	0,92034	
	11-15 yıl	17	2,3382	0,70123	
	16 yıl ve daha fazlası	152	2,4589	0,79028	
<b>SENDİKA ÜYE OLMA SÜRESİ</b>	1 yıldan az	5	2,2000	0,85513	$X^2=4,801$ $p=0,441$
	1-2 yıl	19	2,4474	0,65922	
	3-5 yıl	13	2,3654	0,78803	
	6-10 yıl	15	2,8333	0,90960	
	11-15 yıl	16	2,2344	0,72726	
	16 yıl ve daha fazlası	162	2,4676	0,77876	

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu ile yaş ( $X^2=5,901$   $p=0,207$ ), eğitim durumu ( $X^2=6,014$   $p=0,198$ ), medenî durum ( $X^2=0,566$   $p=0,904$ ), iş yerinde çalışma süresi ( $X^2=5,961$   $p=0,310$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=4,801$   $p=0,441$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte işgörenlerden alınan cevaplara göre aylık gelir durumlarına göre karşılaştırma yapıldığında anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $X^2=11,984$   $p=0,007$ ). Yapılan karşılaştırmada farkın, aylık geliri 2000-2099 TL olan işgö- renlerin puanının, 1000-1099 TL, 3000-3099 TL, 4000 TL ve üzeri gelir elde eden işgö- renlerden daha yüksek olmasından ileri geldiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 6:** Sendikal Adalet Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşı- laştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
YAŞ	18-25	5	2,8714	0,54022	$X^2=10,789$ $p=0,029$
	26-35	34	3,8445	0,64477	
	36-45	89	3,5875	0,93596	
	46-55	77	3,6317	0,84651	
	56 yaş ve üzeri	25	3,3343	1,07731	
EĞİTİM DURUMU	İlkokul	53	3,4447	0,86780	$X^2=4,539$ $p=0,338$
	Ortaokul	44	3,7045	0,79905	
	Lise	124	3,6411	0,87023	
	Önlisans	6	2,9881	1,78223	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	4,1190	0,28868	
MEDENİ DURUM	Evli	206	2,4749	0,72903	$X^2=2,799$ $p=0,424$
	Bekar	14	2,4048	0,82357	
	Dul	4	2,7917	0,53359	
	Boşanmış	6	2,2222	0,64693	
AYLIK GELİR	1000-1099	15	2,5500	1,01858	$X^2=6,930$ $p=0,074$
	2000-2099	38	2,6118	0,72759	
	3000-3099	121	2,5413	0,74537	
	4000 ve üzeri	56	2,1652	0,75420	
İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ	1 Yıldan az	7	3,4592	1,09564	$X^2=9,673$ $p=0,085$
	1-2 yıl	24	3,6905	0,67193	
	3-5 yıl	15	3,4190	1,21485	
	6-10 yıl	15	4,0714	0,47380	
	11-15 yıl	17	3,8697	0,84335	
	16 yıl ve daha fazlası	152	3,5291	0,89850	
SENDİKA ÜYE OLMA SÜRESİ	1 yıldan az	5	3,3571	1,08679	$X^2=7,748$ $p=0,171$
	1-2 yıl	19	3,7180	0,72862	
	3-5 yıl	13	3,7857	0,52082	
	6-10 yıl	15	3,9667	0,94525	
	11-15 yıl	16	3,7277	1,00007	
	16 yıl ve daha fazlası	162	3,5282	0,90433	



Sendika Adalet boyutu ile eğitim durumu ( $X^2=4,539$   $p=0,338$ ), medenî durum ( $X^2=2,799$   $p=0,424$ ), aylık gelir ( $X^2=6,930$   $p=0,074$ ), iş yerinde çalışma süresi ( $X^2=9,673$   $p=0,085$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=7,748$   $p=0,171$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak yaş durumlarına göre karşılaştırma yapıldığında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $X^2=10,789$   $p=0,029$ ). Yapılan karşılaştırmada farkın, 26-35 yaş aralığındaki işgörenlerin, 18-25, 36-45, 46-55 ve 56 yaş ve üzeri işgörenlerden daha yüksek olmasından ileri geldiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 7:** Sendikal Katılım ve Eleştiri Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
YAŞ	18-25	5	3,0000	0,62361	$X^2=3,858$ $p=0,426$
	26-35	34	3,5294	0,98437	
	36-45	89	3,5431	1,17355	
	46-55	77	3,6349	1,01881	
	56 yaş ve üzeri	25	3,3333	1,27576	
EĞİTİM DURUMU	İlkokul	53	3,4447	0,86780	$X^2=4,444$ $p=0,349$
	Ortaokul	44	3,7045	0,79905	
	Lise	124	3,6411	0,87023	
	Önlisans	6	2,9881	1,78223	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	4,1190	0,28868	
MEDENİ DURUM	Evli	206	3,5421	1,11609	$X^2=2,061$ $p=0,560$
	Bekar	14	3,3095	0,99398	
	Dul	4	3,4167	0,50000	
	Boşanmış	6	3,9815	0,99732	
AYLIK GELİR	1000-1099	15	3,3704	1,08271	$X^2=6,936$ $p=0,074$
	2000-2099	38	3,2398	1,18170	
	3000-3099	121	3,5500	1,04516	
	4000 ve üzeri	56	3,7560	1,13022	
İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ	1 Yıldan az	7	3,5238	1,23180	$X^2=11,699$ $p=0,039$
	1-2 yıl	24	3,6111	0,84366	
	3-5 yıl	15	3,2519	1,31768	
	6-10 yıl	15	4,2963	0,50686	
	11-15 yıl	17	3,8235	1,08159	
	16 yıl ve daha fazlası	152	3,4474	1,12522	
SENDİKAYA ÜYE OLMA SÜRESİ	1 yıldan az	5	3,4000	1,23628	$X^2=9,257$ $p=0,099$
	1-2 yıl	19	3,5497	0,89310	
	3-5 yıl	13	3,7863	0,73067	
	6-10 yıl	15	4,1407	1,00217	
	11-15 yıl	16	3,7083	1,24714	
	16 yıl ve daha fazlası	162	3,4472	1,12421	

Sendika Katılım ve Eleştirisi boyutu ile yaş ( $X^2=3,858$   $p=0,426$ ), eğitim durumu ( $X^2=4,444$   $p=0,349$ ), medenî durum ( $X^2=2,061$   $p=0,560$ ), aylık gelir ( $X^2=6,936$   $p=0,074$ ), sendikaya üye olma süresi durumuna ( $X^2=9,257$   $p=0,099$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte işgörenlerden alınan yanıtlarda iş yerinde çalışma süresine göre karşılaştırma yapıldığında anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $X^2=11,699$   $p=0,039$ ). Yapılan karşılaştırmada farkın, çalışma süresi 6-10 yıl aralığındaki işgörenlerin, 1 yıldan az, 1-2 yıl, 3-5 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve daha fazla çalışmakta olan işgörenlerden daha yüksek olmasından ileri geldiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 8:** Sendikal Eşitlik Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

	Değişkenler	N	X	SS.	Test Değerleri
YAŞ	18-25	5	3,3000	0,67082	$X^2=11,795$ $p=0,019$
	26-35	34	2,0441	0,89076	
	36-45	89	2,0674	0,72766	
	46-55	77	2,0195	0,79240	
	56 yaş ve üzeri	25	1,8400	0,65701	
EĞİTİM DURUMU	İlkokul	53	1,9811	0,86025	$X^2=3,748$ $p=0,441$
	Ortaokul	44	2,1136	0,78402	
	Lise	124	2,0806	0,76346	
	Önlisans	6	1,6667	0,75277	
	Yüksek lisans ve üzeri	3	1,8333	0,57735	
MEDENİ DURUM	Evli	206	2,0316	0,75076	$X^2=2,257$ $p=0,521$
	Bekar	14	2,3214	1,28013	
	Dul	4	2,3750	0,47871	
	Boşanmış	6	1,8333	0,68313	
AYLIK GELİR	1000-1099	15	2,6667	1,12863	$X^2=5,904$ $p=0,116$
	2000-2099	38	1,9737	0,72548	
	3000-3099	121	2,0041	0,70857	
	4000 ve üzeri	56	2,0357	0,83043	
İŞ YERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ	1 Yıldan az	7	3,0000	1,25831	$X^2=16,926$ $p=0,005$
	1-2 yıl	24	1,9792	0,85312	
	3-5 yıl	15	1,7667	0,62297	
	6-10 yıl	15	1,6000	0,43095	
	11-15 yıl	17	1,7353	0,50366	
	16 yıl ve daha fazlası	152	2,1250	0,77256	
SENDİKAYA ÜYE OLMA SÜRESİ	1 yıldan az	5	3,3000	1,09545	$X^2=15,880$ $p=0,007$
	1-2 yıl	19	1,9737	0,96427	
	3-5 yıl	13	2,0000	0,54006	
	6-10 yıl	15	1,5667	0,49522	
	11-15 yıl	16	1,8125	0,75000	
	16 yıl ve daha fazlası	162	2,0926	0,75639	

Sendika Eşitlik boyutu ile eğitim durumu ( $X^2=3,748$   $p=0,441$ ), medenî durum ( $X^2=2,257$   $p=0,521$ ) ve aylık gelire ( $X^2=5,904$   $p=0,116$ ) göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak yaş durumları ile anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $X^2=11,795$   $p=0,019$ ). Yapılan karşılaştırmada farkın, 18-25 yaş aralığındaki işgörenlerin, 26-35, 36-45, 46-55 ve 56 yaş ve üzeri işgörenlerden daha yüksek olmasından ileri geldiği anlaşılmaktadır. İş yerinde çalışma süresi ( $X^2=16,926$   $p=0,005$ ) ve sendika üye olma süresi ( $X^2=15,880$   $p=0,007$ ) ile anlamlı bir fark bulunmaktadır.

### 5.3. Sendikal İşgörenlerin Sendikal Bağlılık İle Sendikal Demokrasi Tutumları Arasındaki İlişki

Araştırmada, nonparametrik testlerden olan Kruskal Wallis testi ile Spearman korelasyonuna bakılmıştır.

**Tablo 9:** Sendikal İşgörenlerin Sendikal Bağlılık İle Sendikal Demokrasi Tutumları Arasındaki İlişki

N=230	Sendikal Sorumluluk	Sendikal İnanç	Sendikal Sadakat	Çalışmaya İsteklilik	Sendikal Adalet	Sendikal Katılım ve Eleştiri	Sendikal Eşitlik
Sendikal Sorumluluk	1	$r=0,184$ $p<0,01$	$r=0,212$ $p<0,01$	$r=0,343$ $p<0,01$	$r=0,043$ $p>0,05$	$r=-0,044$ $p>0,05$	$r=0,014$ $p>0,05$
Sendikal İnanç		1	$r=-0,297$ $p<0,01$	$r=-0,225$ $p<0,01$	$r=0,487$ $p<0,01$	$r=0,487$ $p<0,01$	$r=-0,271$ $p<0,01$
Sendikal Sadakat			1	$r=0,321$ $p<0,01$	$r=-0,536$ $p<0,01$	$r=-0,617$ $p<0,01$	$r=0,277$ $p<0,01$
Çalışmaya İsteklilik				1	$r=-0,223$ $p<0,01$	$r=-0,304$ $p<0,01$	$r=0,077$ $p>0,05$
Sendikal Adalet					1	$r=0,863$ $p<0,01$	$r=-0,540$ $p<0,01$
Sendikal Katılım ve Eleştiri						1	$r=-0,472$ $p<0,01$
Sendikal Eşitlik							1

Tablo 9'da Spearman korelasyonuna ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Bu analizde alt boyutların hem kendi aralarında hem de diğer alt boyutlar ile korelasyonlarına bakılmıştır.

“Sendikal inanç” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal adalet” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0,487$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal adalete olan inançları arttıkça sendikaya olan inançları da artmaktadır.

“Sendikal inanç” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal katılım ve eleştiri” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0,487$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça sendikaya olan inançları da artmaktadır.

“Sendikal inanç” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal eşitlik” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=-0,271$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça sendikaya olan inançları azalmaktadır.

“Sendikal sadakat” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal adalet” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=-0,536$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal adalete olan inançları arttıkça sendikaya olan sadakatleri azalmaktadır.

“Sendikal sadakat” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal katılım ve eleştiri” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=-0,617$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça sendikaya olan sadakatleri azalmaktadır.

“Sendikal sadakat” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal eşitlik” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0,277$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça sendikaya olan sadakatleri de artmaktadır.

“Çalışmaya isteklilik” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal adalet” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=-0,223$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal adalete olan inançları arttıkça çalışmaya isteklilikleri azalmaktadır.

“Çalışmaya isteklilik” boyutundan alınan sendikal bağlılık puanları ile sendikal demokrasi boyutlarından “Sendikal katılım ve eleştiri” arasındaki ilişki

korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=-0,304$ ,  $p<0,01$ ). Çalışanların sendikal katılım ve eleştiriyeye olan inançları arttıkça çalışmaya isteklilikleri azalmaktadır.

#### 5.4. Araştırmaya İlişkin Regresyon Analizleri

**Tablo 10:** Sendikal Demokrasi Boyutlarının Sendikal Sorumluluk Boyutu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Model Özeti		Etkiler			Anova	
	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p	F	p
Sendikal Adalet	0,168	0,028	0,258	2,044	0,042	2,181	0,091
Sendikal Katılım ve Eleştiriyeye			-0,188	-1,504	0,134		
Sendikal Eşitlik			-0,063	-0,849	0,397		

Sendikal Demokrasi boyutları ile Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sorumluluk arasında kurulan çoklu regresyon modeli Tablo 10’da verilmiştir. Regresyon analizinin ANOVA test sonucu ( $F=2,181$ ,  $p=0,091$ ) tabloda görüldüğü gibidir. Bu model sendikal demokrasi boyutundaki değişimin %2,8’ini ( $R^2=0,028$ ) açıklamaktadır.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Adalet boyutunun sendikal sorumluluk boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=0,258$ ,  $t=2,044$ ,  $p=0,042$ ). Buna göre, “ $H_1$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sorumluluk üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sendikal Katılım ve Eleştiriyeye boyutunun Sendikal Sorumluluk boyutunun üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=-0,188$ ,  $t=-1,504$ ,  $p=0,134$ ). Buna göre, “ $H_2$ : Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştiriyeye boyutunun, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sorumluluk boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Sendikal Eşitlik boyutunun Sendikal Sorumluluk boyutunun üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=-0,063$ ,  $t=-0,849$ ,  $p=0,397$ ). Buna göre, “ $H_3$ : Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal Sorumluluk boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 11:** Sendikal Demokrasi Boyutlarının Sendikal İnanç Boyutu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Model Özeti		Etkiler			Anova	
	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p	F	p
Sendikal Adalet	0,566	0,320	0,303	2,863	0,005	35,447	<b>0,000</b>
Sendikal Katılım ve Eleştiri			0,204	1,949	0,053		
Sendikal Eşitlik			-0,137	-2,201	0,029		

Sendikal Demokrasi boyutları ile Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal İnanç boyutu arasında kurulan çoklu regresyon modeli Tablo-11’de verilmiştir. Regresyon analizinin ANOVA test sonucu (F=35,447, p=0,000) tabloda görüldüğü gibidir. Bu model sendikal demokrasi boyutundaki değişimin %32’sini (R<sup>2</sup>=0,320) açıklamaktadır.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Adalet boyutunun sendikal inanç boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=0,303$ , t=2,863, p=0,005). Buna göre, “H<sub>4</sub>: Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sendikal Katılım ve Eleştiri boyutunun Sendikal İnanç boyutunun üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=0,204$ , t=1,949, p=0,053). Buna göre, “H<sub>5</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştiri boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Sendikal Eşitlik boyutunun Sendikal Sorumluluk boyutunun üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=-0,137$  t=-2,201 p=0,029). Buna göre, “H<sub>6</sub>: Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun, Sendikal Bağlılık Boyutlarından Sendikal İnanç boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 12:** Sendikal Demokrasi Boyutlarının Sendikal Sadakat Boyutu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Model Özeti		Etkiler			Anova	
	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p	F	p
Sendikal Adalet	0,568	0,323	0,059	0,560	0,576	35,868	0,000
Sendikal Katılım ve Eleştiri			-0,602	-5,763	0,000		
Sendikal Eşitlik			0,034	0,551	0,582		

Sendikal Demokrasi boyutları ile Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu arasında kurulan çoklu regresyon modeli Tablo-12’de

verilmiştir. Regresyon analizinin ANOVA test sonucu ( $F=35,868$ ,  $p=0,000$ ) tabloda görüldüğü gibidir. Bu model sendikal demokrasi boyutundaki değişimin %32,3'ünü ( $R^2=0,323$ ) açıklamaktadır.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Adalet boyutunun Sendikal Sadakat boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=0,059$ ,  $t=0,560$ ,  $p=0,576$ ). Buna göre, “ $H_7$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştiri boyutunun Sendikal Sadakat boyutu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=-0,602$ ,  $t=-5,763$   $p=0,000$ ). Buna göre, “ $H_8$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirinin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun Sendikal Sadakat boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=0,059$ ,  $t=0,560$ ,  $p=0,576$ ). Buna göre, “ $H_9$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Eşitliğin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendikal Sadakat boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 13:** Sendikal Demokrasi Boyutlarının Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Boyutuna Etkisi

Bağımsız Değişken	Model Özeti		Etkiler			Anova	
	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p	F	p
Sendikal Adalet	0,304	0,092	0,093	0,764	0,446	7,657	<b>0,000</b>
Sendikal Katılım ve Eleştiri			-0,407	-3,365	0,001		
Sendikal Eşitlik			-0,099	-1,376	0,170		

Sendikal Demokrasi boyutları ile Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu arasında kurulan çoklu regresyon modeli Tablo 13’de verilmiştir. Regresyon analizinin ANOVA test sonucu ( $F=7,657$ ,  $p=0,000$ ) tabloda görüldüğü gibidir. Bu model sendikal demokrasi boyutundaki değişimin %9,2’sini ( $R^2=0,092$ ) açıklamaktadır.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Adalet boyutunun Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=0,093$ ,  $t=0,764$ ,  $p=0,446$ ). Buna göre, “ $H_{10}$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Adaletin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Katılım ve eleştiri boyutunun Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=0,407$ ,  $t=3,365$ ,  $p=0,001$ ). Buna göre, “ $H_{11}$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Katılım ve Eleştirinin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sendikal Demokrasi boyutlarından Sendikal Eşitlik boyutunun Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta=-0,099$ ,  $t=-1,376$ ,  $p=0,170$ ). Buna göre, “ $H_{12}$ : Sendikal Demokrasi alt boyutlarından Sendikal Eşitliğin, Sendikal Bağlılık boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma liman işletmesinde çalışmakta olan erkek işgörenlerin üye olduğu bir sendika baz alınarak yapılmıştır. Bu yüzden bulunan sonuçların tüm işgörenlerin tutumlarını kapsamadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Ülkemizde sendikal demokrasi alanında sınırlı sayıda araştırma bulunmasından dolayı, farklı iş kollarında örgütlü sendika üyelerinde ve farklı illerde araştırmalar yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte özel sektör ve kamu sektöründe çalışan sendika üyelerinin sendikal demokrasiye bağlı olarak sendikal bağlılık davranışlarını karşılaştıran çalışmaların yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın sonucunda Sendikal Bağlılık ölçeği sendikal inanç, sendikal sorumluluk, sendikal sadakat, çalışmaya isteklilik olmak üzere dört boyut olarak adlandırılmıştır. Sendikal Demokrasi ölçeği ise sendikal adalet, sendikal katılım-eleştiri, sendikal eşitlik olmak üzere üç boyut olarak adlandırılmıştır.

Yapılan One Way - Anova ve Kruskal - Wallis testlerine göre Sendikal Bağlılık boyutlarının demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında, eğitim düzeyinin sendikal sorumluluk boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Yaş, medenî durum, aylık gelir, iş yerinde çalışma süresi, sendikaya üye olma süresi durumları ise etkilememektedir. Demografik faktörlerin sendikal inanç boyutunda ise herhangi bir etkide bulunmadığı görülmüştür. Sendika için çalışmaya isteklilik boyutu ile demografik faktörlerin ilişkisine bakıldığında ise, aylık gelir durumunun bu boyutu anlamlı yönde etkilediği görülmekteyken, diğer boyutlarla bir ilişkisi bulunmamıştır.

Yapılan One Way - Anova ve Kruskal - Wallis testlerine göre Sendikal Demokrasi boyutlarının demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında, yaş aralığının sendikal adalet boyutunu anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür.



Diğer demografik faktörlerle herhangi bir anlamlı fark bulunmamıştır. Sendikal katılım ve eleştiri boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında ise, işgörenlerin çalışma süresiyle sendikal katılım ve eleştiri boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülürken, diğer demografik değişkenlerle bir ilişkisi görülmemiştir. Sendikal eşitlik boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında ise yaş durumu, iş yerinde çalışma süresi ve sendikaya üye olma süresiyle arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, diğer demografik değişkenlerle bir ilişki görülmemiştir.

Sendikal işgörenlerin Sendikal Bağlılık ile Sendikal Demokrasi tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi için Kruskal Wallis ile spearman korelasyonuna bakılmıştır. Buna göre; sendikal sorumluluk ile sendikal adalet arasında bir ilişki bulunurken, sendikal katılım ve eleştiri, sendikal eşitlik boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır.

Sendikal inanç boyutu ile sendikal adalet ve sendikal katılım ve eleştiri boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sendikal inanç boyutunun sendikal eşitlik boyutu ile arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İşgörenlerin sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça, sendikaya olan inançları azalmaktadır.

Sendikal sadakat boyutu ile sadakat adalet boyutu arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İşgörenlerin sendikal adalete olan inançları arttıkça, sendikal sadakatleri azalmaktadır. Yine sendikal sadakat boyutu ile sendikal katılım ve eleştiri boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İşgörenlerin sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça, sendika olan sadakatleri azalmaktadır. Sendikal sadakat boyutunun sendikal eşitlik boyutu ile ilişkisine bakıldığında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İşgörenlerin sendikal eşitliğe olan inançları arttıkça, sendikaya olan sadakatleri de artmaktadır.

Çalışmaya isteklilik boyutu ile sendikal adalet boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşgörenlerin sendikal adalete olan inançları arttıkça çalışmaya olan isteklilikleri azalmaktadır. Çalışmaya isteklilik boyutunun sendikal katılım ve eleştiri arasındaki ilişki incelendiğinde ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İşgörenlerin sendikal katılım ve eleştiriye olan inançları arttıkça çalışmaya isteklilikleri azalmaktadır. Çalışmaya isteklilik boyutunun sendikal eşitlik boyutu ile arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.

Sendikal demokrasi konusuyla alakalı işçi sendikalarının daha fazla duyarlı olması ve çeşitli çalışmaların yapılması, işçi haklarının gelişmesi ve gerçekleşmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu yüzden söz konusu çalışmaların yapılmasında devlet ve sendika yetkililerin desteğini arttırması gerekmektedir.

## KAYNAKLAR

Bayram, Levent (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Sayıştay Dergisi, Sayı: 59.

Baysal, Ayşe Can, and Mahmut Paksoy (1999). “**Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli.**” İÜ İşletme Fakültesi Dergisi.

Beetham, David, and Kevin Boyle (1998). Çev. Vahit Bıçak, “**Demokrasinin Temelleri**” Liberte Yayınları.

Bilgin, Leman (2003). **Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı:4.

Bilgin, Leman (2007). Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1737, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No:201, Eskişehir, s.43-44.

Demirbilek, Tunç, Çakır, Özlem (2014). Sendikal Bağlılık, Petrol-İş Yayını, 91, İstanbul.

Geçkil, Tahsin, and Mehmet Tikici (2015). “**Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geliştirme Çalışması.**” Amme İdaresi Dergisi.

Gordon, Michael E. (1980). et al. “**Commitment to the union: I Development of a measure and an examination of its correlates.**” Journal of Applied Psychology: 479.

Gül, Hasan (2013). **Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı Ve Değerlendirmesi**, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:10, Sayı:1, Manisa, s.72.

Hacıoğlu, Sevil (2014). **Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık Ve Bir Sendika Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Hoffman, Mary F. (2002). “**“Do all things with counsel” 1: Benedictine women and organizational democracy**” Communication Studies.

Koç, Hakan (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, c.8, S.28, s. 202.

Lucy A. Newton, Lynn Mcfarlane Shore (1992). **A Model Of Union Membership: Instrumentality, Commitment, And Opposition**, Academy of Management Review, Vol. 17, No. 2, s.275-298.

Mahiroğulları, Adnan (2013). Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, Ekin Yayıncılık. Bursa.

Önsal, Naci (2012). Endüstri İlişkileri Sözlüğü, Türk-İş, Ankara.

Paul Jarley, Sarosh Kuruvilla, Douglas Casteel (1990). **Member - Union Relations and Union Satisfaction**, Industrial Relations, Vol.29, No:1, Winter, s.128-13.4

Şahlanan, Fevzi (1980). Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, Fakülteler Matbaası, İstanbul.

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=32217](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=32217)(Erişim: 11.05.2017)