



## **SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET ÇALIŞANLARI SENDİKASI**

# **SENDİKAL BAĞLILIK, ALGI, MEMNUNİYET VE BEKLENTİ ARAŞTIRMASI**

**Sağlık-Sen AR-GE Bürosu  
Aralık 2012**

## **SAĞLIK-SEN YAYINLARI - 17**

### ***Sağlık-Sen Adına İmtiyaz Sahibi***

Metin MEMİŞ  
Genel Başkan

### ***Genel Yayın Yönetmeni***

Mutlu KAYA  
Genel Başkan Yardımcısı (Basın ve İletişim)

### ***Yayın Kurulu***

Metin MEMİŞ  
Semih DURMUŞ  
Kemal ÇIRAK  
Mustafa ÖRNEK  
Mutlu KAYA  
Ekrem YAVUZ  
Abdülaziz ASLAN

### ***Sağlık-Sen AR-GE Bürosu***

#### ***Analiz ve Rapor***

F. Nihan DEMİRAY READY

***Temmuz 2013***  
***1.000 Adet***

### ***Grafik Tasarım***

Sedat ALTUĞ

***Baskı:***



## **SAĞLIK-SEN GENEL MERKEZİ**

GMK Bulvarı Özveren Sok. No:9/2

Demirtepe/ANKARA

Tel: 444 1995 Faks: (0312) 230 83 65

[www.saglikсен.org.tr](http://www.saglikсен.org.tr)

© 2013. Sağlık-Sen. Tüm hakları saklıdır.

***Bu kitabın basım ve yayım hakları Sağlık-Sen Genel Merkezine aittir.  
Hangi amaçla olursa olsun yazılı izin olmadan kopya edilemez ve çoğaltılamaz.***

# İÇİNDEKİLER

<b>TAKDİM .....</b>	<b>10</b>
<b>1. ARAŞTIRMANIN DETAYLARI.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Özet .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Giriş.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3. Sendikal Algı ve Bağlılığın Boyutları.....</b>	<b>15</b>
1.3.1. Sendikal Demokrasi ve Katılım .....	15
1.3.2. Sendikal Memnuniyet .....	16
1.3.3. Sendikal Beklenti.....	18
1.3.4. Sendikal Özdeşleşme.....	19
1.3.5. Örgütsel Bağlılık.....	20
1.3.5.1. Allen ve Meyer'ın Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli .....	21
<b>1.4. Yöntem.....</b>	<b>21</b>
1.4.1. Araştırma Modeli.....	21
1.4.2. Evren ve Örneklem .....	22
1.4.3. Veri Toplama Aracı.....	23
1.4.4. Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları .....	24
1.4.5. Verilerin Analizi .....	27
<b>2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1. Demografik Bulgular .....</b>	<b>28</b>
2.1.1. Cinsiyet.....	28
2.1.2. Medeni Durum .....	29
2.1.3. Meslek .....	30
2.1.4. Eğitim Durumu.....	31

2.1.5. Çalıştığı Kurum.....	32
2.1.6. Çalışma Şekli.....	33
2.1.7. Meslekte Geçen Süre .....	34
2.1.8. Sendika Üyelik Süresi.....	35
2.1.9. Hizmet Sınıfı .....	36
2.1.10. Üye Olduğu Sendika.....	37
2.1.11. Sendika Değişikliği .....	38
2.1.12. Neden Sendika Değişikliği Yaptığı .....	38
<b>2.2. Sendikaya Bakış Ve Beklentiler .....</b>	<b>40</b>
2.2.1. Katılımcıların Sendikaya yaklaşımlarına ilişkin dağılım .....	42
2.2.2. Sendikanın en önemli görevlerine ilişkin üyelerin görüşleri.....	40
2.2.3. Sendikanın hangi tür faaliyetler düzenlemesi gerektiğine ilişkin üyelerin görüşleri.....	43
2.2.4. Sendikanın eylem yapmasıyla ilgili görüşler .....	45
<b>2.3. Sendikal Algı ve Bağlılık .....</b>	<b>46</b>
2.3.1. Sendikal Demokrasi ve Katılım Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri.....	46
2.3.2. Sendikal Memnuniyet Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri .....	48
2.3.3. Sendikal Beklenti Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri ..	50
2.3.4. Sendikal Özdeşleşme Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri.....	51
2.3.5. Örgütsel Bağlılık Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri ...	52

2.3.5.1. Duygusal Bağlılık Boyutundaki İfadelere İlişkin	
Üyelerin Görüşleri.....	52
2.3.5.2. Devamlılık Bağlılığı Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin	
Görüşleri .....	54
2.3.5.3. Normatif Bağlılık Boyutundaki İfadelere İlişkin	
Üyelerin Görüşleri.....	55
<b>2.4. Sendikal Algı ve Bağlılık Çapraz Karşılaştırmalar .....</b>	<b>56</b>
2.4.1. Üyelerin Sendika Algısının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına	
İlişkin t Testi Sonuçları.....	56
2.4.2. Üyelerin Sendika Algısının Yaşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin	
Korelasyon Sonuçları .....	58
2.4.3. Üyelerin Sendika Algısının Medeni Duruma Göre	
Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Sonuçları.....	59
2.4.4. Üyelerin Sendika Algısının Eğitim Durumuna Göre	
Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	61
2.4.5. Üyelerin Sendika Algısının Meslekte Geçen Süreye Göre	
Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	63
2.4.6. Üyelerin Sendika Algısının Çalıştığı Kuruma Göre	
Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Analizi Sonuçları .....	65
2.4.7. Üyelerin Sendika Algısının Hizmet Sınıfına Göre	
Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Analizi Analizi Sonuçları.....	66
2.4.8. Üyelerin Sendika Algısının Sendikaya Üyelik Süresine Göre	
Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	67

2.4.9. Üyelerin Sendika Algısının Mesleğe Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	69
2.4.10. Üyelerin Sendika Algısının Bölgelere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	71
2.4.11. Üyelerin Sendika Algısının Üye Olunan Sendikaya Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	74
2.4.12. Üyelerin Sendika Algısının Sendika Değişikliği Yapma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Sonuçları .....	75
2.4.13. Sendikal Bağlılık Boyutlarının Birbirleriyle İlişkisi.....	76
<b>3. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>77</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. TÜİK NUTS 1 Düzey 2 Bölgeleri .....	22
Tablo 2. Türkiye 7 Coğrafi Bölge'ye göre örneklem.....	23
Tablo 3. Sendika Algısı Ölçeğinin Alt Boyutlarının Geçerlilik ve Güvenirlilik katsayıları .....	25
Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Geçerlilik ve Güvenirlilik Katsayıları .....	26
Tablo 5. Puan Aralığı Tablosu .....	27
Tablo 6. Cinsiyet Dağılımı .....	28
Tablo 7. Medeni Durum .....	29
Tablo 8. Meslek Dağılımı .....	30
Tablo 9. Eğitim Durumu.....	31
Tablo 10. Çalıştığı Kurum .....	32
Tablo 11. Çalışma Şekli .....	33
Tablo 12. Meslekte Geçen Süre .....	34
Tablo 13. Sendika Üyelik Süresi .....	35
Tablo 14. Hizmet Sınıfı.....	36
Tablo 15. Üye olduğu sendika.....	37
Tablo 16. Sendika değişikliği yapma durumu (tüm sendikalar) .....	38
Tablo 17. Sendika değişikliği yapma durumu( Sağlık-Sen üyeleri) .....	38
Tablo 18. Sendika değişikliğinin nedeni.....	39
Tablo 19. Üyelerin Sendikaya Yaklaşımları .....	40
Tablo 20. Sendikanın görevleri .....	42
Tablo 21. Sendikal faaliyetler .....	43

Tablo 22. Sendika eylem yapmalı mı? .....	45
Tablo 23. Sendikal Demokrasi ve Katılım Boyutuna İlişkin Maddeler .....	46
Tablo 24. Sendikal Memnuniyet Boyutuna İlişkin Maddeler .....	48
Tablo 25. Sendikal Beklenti Boyutuna İlişkin Maddeler .....	50
Tablo 26. Sendikal Özdeşleşme Boyutuna İlişkin Maddeler .....	51
Tablo 27. Duygusal Bağlılık Boyutuna İlişkin Maddeler .....	52
Tablo 28. Devamlılık Bağlılığı Boyutuna İlişkin Maddeler .....	54
Tablo 29. Normatif Bağlılık Boyutuna İlişkin Maddeler .....	55
Tablo 30. Cinsiyete göre sendika algısı .....	56
Tablo 31. Yaşa göre sendika algısı.....	58
Tablo 32. Medeniyete göre sendika algısı .....	59
Tablo 33. Eğitim durumuna göre sendika algısı .....	61
Tablo 34. Meslekte geçen süreye göre sendika algısı.....	63
Tablo 35. Çalışılan kuruma göre sendika algısı.....	65
Tablo 36. Hizmet sınıfına göre sendika algısı.....	66
Tablo 37. Sendikaya üyelik süresine göre sendika algısı.....	67
Tablo 38. Meslek gruplarına göre sendika algısı.....	69
Tablo 39. Coğrafi Bölgelere göre sendika algısı.....	71
Tablo 40. Üye olunan sendikaya göre sendika algısı.....	74
Tablo 41. Sendika değişikliği yapma durumuna göre sendika algısı.....	75
Tablo 42. Sendika algısı boyutlarının birbirleriyle ilişkisi.....	76



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Cinsiyet Dağılımı.....	28
Şekil 2. Medeni Durum.....	29
Şekil 3. Meslek Dağılımı.....	30
Şekil 4. Eğitim Durumu .....	31
Şekil 5. Çalıştığı Kurum.....	32
Şekil 6. Çalışma Şekli.....	33
Şekil 7. Meslekte Geçen Süre.....	34
Şekil 8. Sendika Üyelik Süresi.....	35
Şekil 9. Hizmet Sınıfı .....	36
Şekil 10. Üye olduğu sendika .....	37
Şekil 11. Sendika değişikliğinin nedeni .....	39
Şekil 12. Üyelerin Sendikaya Yaklaşımları.....	41
Şekil 13. Sendikal faaliyetler .....	43
Şekil 14. Sendika eylem yapmalı mı? .....	45



## TAKDİM



Örgütlü toplum, yöneten toplumdur; örgütsüz toplum ise yönetilendir. Örgütlü toplumun başarısı ise, örgüt ile yönetim ve çalışanlar arasındaki uyum ve bağlılıktır. Çalışanların örgüte bağlılığı, sahip oldukları ideoloji ve dünya görüşüne yakınlık, temel ilke ve prensiplerle doğru orantılıdır. Bir çalışanın kendi ideolojisine sahip örgütte başarılı olma oranı daha yüksekken, bu durum örgüt üyeleri için de aynı şekildedir.

Sivil toplum kuruluşuna üye olacak bireyler, öncelikli olarak beklentilerinin karşılanıp karşılanmayacağına, ayrımcılık yapıp yapılmayacağına ve hak ettiği değer verilip verilmeyeceğine bakmaktadır. Bunların gerçekleştiğini gördüğü zaman, bireyin örgüte bağlılığı ve memnuniyeti artmaktadır.

Gerçekleştirdiğimiz, ‘Sendikal Bağlılık, Algı, Memnuniyet ve Beklenti Araştırması ile üyelerimizin bizden beklentilerini, sendikaya bağlılıklarını, memnuniyetlerini ve aidiyet duygularını gördük.



Çıkan sonuçlar göstermiştir ki, talepleri kazanıma dönüştürmeyele sendikal başarısını ispatlayan Sağlık-Sen, diğer sosyal faaliyetleriyle de üyelerinin aidiyet duygularını ve memnuniyetini artırmıştır. Bu artış, beklentilerin de artmasına sebep olurken, bu da bizi üyelerimiz ve ülkemiz için daha çok çalışmaya sevk etmiştir.

Üyemiz, ülkemiz ve insanlık için yaptığımız ve adını değerler sendikacılığı olarak adlandırdığımız sendikacılığımızın başarılı olması, bizleri memnun etmiştir.

Araştırmamızda, üyelerin sendikadan öncelik olarak beklentilerinin; iyi bir toplu sözleşme, sendikanın çalışan olarak üyelere değer vermesi ve hiçbir şekilde üyeler arasında ayrımcılık yapılmamasını istemesi çok önemli bir noktaya bir kez daha dikkat çekmiştir. Bu nokta ise varlık sebebinin öneminin ortaya çıkmış olmasıdır. İnsanlar, sendikadan öncelikli olarak sendikacılık yapmasını beklemektedir. Bu beklenti karşılandığı takdirde, bağlılık ve memnuniyet artmaktadır.

Biz, Sağlık-Sen olarak yönetim, üyelerimiz ve çalışanlarımızla iyi bir sinerji oluşturduk. Ve başardık, başarmaya devam edeceğiz. Sendikal çalışmalara ışık tutmasını ümit ettiğimiz ve önemli bir boşluğu dolduracağına inandığımız çalışmamızın hayırlara vesile olmasını dilerken, emeği geçen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

**Metin MEMİŞ**  
**Sağlık-Sen Genel Başkanı**



## ARAŞTIRMANIN DETAYLARI

### 1.1. Özet

Bu çalışmada, sendika üyelerinin sendikalarından memnuniyet düzeyleri, sendikalarına bağlılık durumları, sendikal faaliyetlere katılım durumları ve sendikadan beklentilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, sendikanın nasıl algılandığı cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi, sendikaya üyelik süresi gibi bağımsız değişkenlerine göre karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

Araştırma, tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Araştırmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla, araştırma ekibi tarafından bir anket geliştirilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler; ikinci bölümde sendika üyelerinin sendikalarından memnuniyet düzeyleri, sendikalarına bağlılık durumları, sendikal faaliyetlere katılım durumları ve sendikadan beklentilerinin belirlenmesine yönelik 5'li Likert ölçeklemeli ifadeler yer almıştır. Ayrıca, anketin son kısmında çalışanların sendika algılarına ilişkin beş soru yer almıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde, sağlık ve sosyal hizmetler kolunda çalışanlar oluşturmaktadır. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, görüşülen kişiler tesadüfi olarak belirlenmiştir. Yüz yüze gerçekleştirilen nicel görüşmelerde, yapılandırılmış anket formu kullanılmıştır. Araştırma kapsamında, 1344 kişi ile yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analiz edilmesiyle ulaşılan ön bulgular, aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

1. Üyeler, sendikanın en önemli dört görevinin sırasıyla; (1) “İyi bir toplu sözleşme yapması”, (2) “Beni çalışan olarak önemsemesi, siyasi ve dini görüşlerime göre ayırım gözetmemesi”, (3) “İş güvencesi sağlaması”, (4) “Çalışan sağlığı ve iş güvenliği konusuna duyarlı olması” şeklinde belirtmişlerdir.

2. Sendika değişikliği yapan üyeler sırasıyla, (1) Yeni üye olduğu sendikanın, amaç ve uygulamalarını daha uygun bulduğu için, (2) Önceki sendika çalışan haklarını yeterince savunmadığı için, (3) Sendika yönetiminin, yanlış tutum ve davranışlarından sendika değişikliği yapmışlardır.



3. Üyelerin sendikalarından beledikleri en önemli faaliyetler (1) Sendikal kaynaşma günleri, (2) Konferans veya paneller ve (3) Haftalık-aylık düzenli seminerlerdir.

4. Katılımcı üyelerin %60,1'i "Özdeşleşen" üye olarak hesaplanmıştır.

5. Üyelerin, "Sendikal Demokrasi Ve Katılım" boyutuna ilişkin algıları orta (3,00) düzeydedir. Bu sonuç, sendikal demokrasinin ve katılım olanaklarının geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

6. Üyelerin, sendikadan memnuniyetlerinin "yüksek" (3,49) düzeyde olduğu görülmektedir.

7. "Sendikadan beklentiler" boyutuna ilişkin olarak katılımcıların görüşlerinin "yüksek" (4,14) düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuç, üyelerin sendikadan beklentilerin yüksek olduğunu ve sendikandan bu beklentileri karşılayacağına inandıklarını ortaya çıkarmaktadır.

8. Üyelerin, sendikayla özdeşleşme durumlarının "yüksek" (3,53) düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgu, üyelerin sendikadan amaç, ilke ve politikalarını benimsediklerini ve sendikaya yüksek düzeyde bağlılık gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

9. Üyelerin, duygusal ve devamlılık bağlılıklarının "orta" (3,32/3,21), normatif bağlılıklarının ise "düşük" (2,38) düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuç, üyelerin sendikaya tamamen yarar sağlama amacına yönelik olarak katılmadıklarını, ancak sendikadan haklarını savunma konusunda beklenti içinde olduklarını göstermektedir. Sendika tarafından duygusal bağlılık türü geliştirilmeli ve istenen üye profiline ulaşılması için çalışmalar yapılmalıdır.

## 1.2. Giriş

Sendikalar; çalışanların, çalışma yaşamına ilişkin sorunlarını çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek için kurdukları örgütlerdir. Sendikalar, çalışanların hak ve özgürlüklerini, ekonomik çıkarlarını geliştirme ve koruma ya da diğer bir ifadeyle çalışanın emeğini ve ekmeğini savunma örgütüdür. Günümüzde bu amaç doğrultusunda komite ve konseyler, meclisler ve çeşitli siyasal



örgütlenmeler de olmuştur, ancak en kalıcı ve yaygın örgütler sendikalarlardır. Modern toplum örgütlü toplumdur ve modern toplumun kurumları içerisinde sendikalar, ekonomik ve toplumsal değişimin en önemli aktörlerinden birisi olarak görev üstlenmişlerdir.

Toplumu oluşturan farklı sınıf ve kurum arasındaki farklı çıkarlar, farklı görüşleri de beraberinde getirmektedir. Her yurttaş veya toplumsal kesim, sosyal ve ekonomik sorunlar için ortaya koyduğu çözüm yollarını örgütlü olarak ileri sürme hakkına sahiptir (Bağdadıoğlu,2008). Daha genel biçimde ifade edersek sendika, çalışanın birliğini etkin bir güce dönüştüren mekanizmalardır.

Sendikaların işlevlerini genişletmeleri, üye sayısını ve desteğini artırmaları gerekmektedir. Bunun yolunun ise büyük ölçüde üyelerin sendikalara ilişkin olumlu ve güçlü tutumlar geliştirmelerini, sendikal faaliyetlere katılmalarını sağlamaktan geçtiği bilinmektedir. Sendikaya bağlılık düzeyi, çalışanların sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye hazır olduklarının önemli bir göstergesi olarak ele alınmaktadır.

Birey sendikaya üye olduktan sonra, sendikaya bağlılık gösterip göstermeyeceğine, sendikal faaliyetlere katılıp katılmayacağına ve katılma derecesinin ne olacağına karar verir. Bu noktada, genel çalışma koşulları üzerinde bir iyileşme olacağına inanırsa, bireylerin sendika lehindeki davranışlara yönelimleri daha fazla olasıdır. Burada, sendikal memnuniyet devreye girmektedir. Sendikal memnuniyetle birlikte sendikal bağlılık da artacaktır. Konuyla ilgili pek çok araştırma çalışmaları yapılmıştır.

Sendika odaklı davranışsal araştırmalar, sendikalar hakkındaki değişik tutumları ve görüşleri “sendikal bağlılık” tutumu başlığı altında bir araya getirmişlerdir. Bu araştırmalar, sendika performansından, sendika yetkililerinin yönetim biçiminden, şikayet ve uyuşmazlık prosedürlerinin uygulanmasından ve üyeliğin ilk yıllarındaki sendikal deneyimlerinden üst düzeyde tatmin olanların sendikalarına yönelik deneyimleri hakkında olumsuz tutumlara sahip olan üyelere nazaran, daha fazla sendikal bağlılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Sendikal bağlılık araştırmaları kökenlerini, örgütsel bağlılık araştırmalarından almış olup, örgütsel bağlılık “bireyin örgüte bağlanması” ya da “belirli bir örgüt üyeliğini sürdürmeye güçlü bir istek duyma, örgüt adına büyük bir çaba harcamaya yönelik gönüllülük ile örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir inanç benimseme” biçiminde tanımlanmıştır.



Sendikal bağlılık üzerine yapılan en dikkate değer araştırma ise, Gordon (1980) tarafından yapılan dört boyutlu bağlılık modelidir. Bu boyutlar aşağıda sıralanmıştır:

1. Sendikal sadakat
2. Sendikal sorumluluk
3. Sendikal gönüllü çaba
4. Sendikal inanç

Bu dört boyutu içeren sendikal bağlılık kavramı, sendikal katılım ve sendikal bağlılığın unsurları olarak görülmektedir.

Bu çalışmada; sendika üyelerinin sendikalarından memnuniyet düzeyleri, sendikalarına bağlılık durumları, sendikal faaliyetlere katılım durumları ve sendikadan beklentilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, sendikanın nasıl algılandığı cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi, sendikaya üyelik süresi gibi bağımsız değişkenlerine göre karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

### **1.3. Sendikal Algı ve Bağlılığın Boyutları**

#### **1.3.1. Sendikal Demokrasi ve Katılım**

Sendikal demokrasi, sendika üyelerinin her düzeyde sendikayı temsil edecek, yönetecek kişi ve organları demokratik bir biçimde seçmeleri, yüklenebilecekleri ve talip oldukları görevlere seçilebilmeleri, sendikayı ilgilendiren kararların oluşturulmasına etkin bir biçimde katılmaları demektir.(Y.Günday)

Sendikal demokrasinin tüm örgütte gelişmesi gerekmele birlikte, bu tek başına yeterli değildir. Sendikal hareketliliğe üyeler tarafından da katılım olmalıdır. Katılım kavramı, demokrasiye daha çok işlerlik kazandırmak amacına hizmet için geliştirilmiştir.

Demokrasi ile katılım arasında kurulan özdeşlik, katılma tabanının ulusal düzeyde yaygınlaşmasından ve bu temelde toplumun bireyleri arasında hukuksal açıdan eşitlik ilkesinin bulunmasından kaynaklanmaktadır. Bu özdeşlik, otorite ile etkileyenler arasında bir eşitlik anlamını taşımamaktadır, böyle bir eşitlik, otoritelerin özü gereği imkansızdır. (Uysal, 1984:65)



Türkiye’de sendikaların gelişiminde dünyadaki ekonomik ve politik trendler, özellikle Avrupa ülkeleri önemli bir rol oynamıştır. 1960’larda sosyal ve ekonomik düzenlemelerin ortaya çıkması, özellikle savaş sonrası Keynesyen uygulamaların önem kazanması ve Batıda sosyal demokrasinin yükselmesi, Türk işçi sınıfının bu gelişmelerden yararlanması yardım etmiştir. Büyükuşlu, (A.Rıza; (1995); “Dünyada ve Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Yeni Boyutları Semineri”, TİSK Yayın No:153; Eylül.)

Türkiye’de sendikacılık hareketinin 1946 sonrası tarihsel gelişimi genel olarak değerlendirdiğinde 1946-1960 yıllarını örgütlenme ve güçlenme dönemi, 1960-1980 yıllarını yeniden yapılanma ve altın çağ, 1980 ve sonrası ise sendikal yasakların, üye ve güç kaybının yaşandığı bir dönem olarak ele alabiliriz. Üçüncü dönemi şekillendiren 12 Eylül 1980 askeri yönetimi, 1980 öncesi dönemde yaşanan olumsuzlukların sorumlularından biri olarak sendikaları ve sendikal hakların kullanılmasını gördüğünden bazı sendikaların faaliyetlerini durdurmuş, bazılarını sınırlandırmış ve ilgili mevzuatı değiştirmiş ve bu müdahaleler sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemiştir. Dünyada küreselleşme faaliyetlerinin etkisiyle Batı ülkelerindeki sendikacılar yeni yüzyılın şartlarına uyum çabası içinde iken, Türkiye’deki sendikalar yeni yasal şartlara adapte olmak zorunda kalmıştır. Dolayısıyla, yeni ekonomik, sosyal ve teknolojik şartlar çerçevesinde kendilerine yeni gündemler belirleyen ve yeni yapılanmalara yönelen Batı sendikacılık hareketi ile Türk sendikacılık hareketi tercihler ve politikalar bakımından bir kopuş süreci yaşamıştır. (S. Yorgun, s. 141)

### **1.3.2. Sendikal Memnuniyet**

İnsanoğlunun var oluşuyla birlikte, bir nesneye veya bir organizasyona aidiyet duygusu bireyin davranışlarının ve tutumlarının belirlenmesinde önemli bir etkidir. Eğer birey kendini bir organizasyona ait hissediyorsa, bu durum, hem bireyin hem de organizasyonun yararına durumlarla sonuçlanır. Aidiyet duygusuna sahip bireylerin varlığının, organizasyonun etkinliği ve verimliliği için gerekli bir durum olduğunu söylemek yanlış olmaz.

Organizasyona aidiyet duygusu iki farklı alt bileşenlerden oluşmaktadır. Bu bileşenler; örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat olarak sınıflandırılabilir. (Dr. Hakan Koç, (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, c. 8, s. 28 (200-211) Sendikalar, günümüz dünyasında en önemli organizasyonların ve sivil toplum örgütlerinin başında gelmektedir. Sendikal memnuni-





yetin temelini oluşturan ana etkenler de örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakattir. Bir organizasyonda yer alan bireylerin, içinde bulunduğu organizasyondan memnuniyetinin ölçülmesinde modern yönetim yaklaşımlarının ayırt edici önemli özelliklerinden biri olan, bireyin örgütüne karşı olan bağlılık duygusunun incelenmesi gerekmektedir. Bağlılık duyan birey, yetenek ve çabasını örgütsel amaç ve çıkarlar doğrultusunda kullanacağı gibi, bu durum aynı zamanda bireyin örgüte duyduğu memnuniyetin de bir göstergesi olacaktır.

“Sendikal Memnuniyet” bireyin örgütsel bağlılığı ve bu bağlılıktan doğan memnuniyeti, bulunduğu organizasyona karşı özdeşleşme, içselleşme, örgütsel amaçları benimseme, örgütsel amaçlar için fedakârlıkta bulunabilme ve örgütün üyesi olarak kalmak için şiddetli bir arzu hissetmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bireyin içinde bulunduğu örgütüne karşı memnuniyet duygusunun şiddetinin yüksek olması ise örgütsel bağlılık ve sadakatin oluşmasına sebep olmaktadır. Çift taraflı incelendiğinde, bağlılığın memnuniyeti, memnuniyetin bağlılığı getirdiğini söyleyebiliriz.

Sendikal memnuniyetin yine en temel göstergelerinden biri de organizasyon içinde yer alan bireyin sendikal oluşum veya eyleme bağlanarak bu süreç içinde hareket edebilmesidir. (Luchak A.A., Gellatly I.R., (2007), “A Comparison of Linear and Nonlinear Relations Between Organizational Commitment and Work Outcomes”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt:92, No:3, s.786-793.) Sendikal memnuniyetin ölçülmesinde yine temel başvuru göstergesi, üyelerin örgütsel bağlılık içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul ederek bu doğrultuda çaba sarf etmesi ve örgütte kalma arzusu duymasıdır. (Porter L.W., Steers R.M., Mowday R.T., Boulian P.V., (1979), “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt:59, No:5, s.603-609.)

Örgütsel memnuniyet; bireyin içinde bulunduğu örgütte mutluluk duyarak ve severek yer alması, örgütsel hareket içinde moralinin yüksek olabilmesi, genel olarak içinde bulunduğu örgütte kalması ve ayrılmayı düşünmemesi gibi nitelikleri içinde barındıran bir kavram olarak sunulabilir.



Örgütsel memnuniyet konusunda; bireylerin örgütsel çalışmalarından ve şartlarından memnun mu; yapılması gereken faaliyetler ve işler yapılıyor mu; yoksa örgüt yapmakla sorumlu olduğu iş ve faaliyetlerden kaçınıyor mu; birey, içinde yer aldığı örgütte kendini huzurlu ve güvende hissediyor mu; örgüt yönetimi ile iletişim kurabiliyor mu gibi soruları sorabiliriz.

Kısacası; “Birey, içinde yer aldığı örgütten manevi olarak da tatmin oluyor mu ve en önemlisi örgütsel bağlılık ve aidiyet bireye coşku verebiliyor mu?” sorularının yanıtları, örgütsel memnuniyetin düzeyini belirleyecektir. Bireyler, içinde yer aldıkları örgütün amaçlarını biliyorlarsa ve anlıyorlarsa, yöneticilere rahatlıkla ulaşabiliyorlarsa, yöneticiler yeniliklere açık ise, çeşitli iletişim araçları etkin bir şekilde kullanılıyorsa, örgüt üyelerinin katılacağı ortak aktiviteler düzenlenebiliyorsa, gerekli olan konularda üyelere eğitim veriliyorsa, örgütte üyelerin memnuniyetinin artabileceğinden bahsedebilir; bunları örgütte genel memnuniyetin göstergeleri olarak ele alabiliriz.

### **1.3.3. Sendikal Beklenti**

Kuşkusuz her birey yaşamından, işinden, ailesinden, çevresinden ya da bağlı olduğu kurum ya da örgütlerden bir takım beklentiler içerisinde. Beklentilerinin karşılandığını düşünen bireylerde, gerek iş doyumunu gerekse yaşam kalitesi anlamında olumlu geri bildirimler olabilmektedir. Örneğin, beklentilerini karşılayan bir kurumda çalışan bir birey işini iyi yapabilmekte, iş doyumuna ulaşmakta ve işveren de bu durumdan pozitif anlamda etkilenebilmektedir. Aynı şekilde yaşam beklentilerini karşılayan bireyler, yaşama bağlı aile ve çalışma ortamlarında huzurlu ve verimli çalışabilmektedirler.

Yaşamın her alanında olduğu gibi, bireyin elbette bağlı olduğu örgütten de beklentileri olacaktır. Bu beklentilerin ne olduğunu bilmek, bunların cinsiyet, yaş, öğrenim durumu gibi değişkenlerle karşılaştırılarak belirlenmesi, örgüte neyi, nerede ve ne zaman gerçekleşeceği konusunda belirleyici nitelikte olacaktır.

Bu bağlamda, üyelerin sendikadan beklentilerinin belirlenmesi kuşkusuz sendika yöneticilerine, sendikal faaliyetler açısından yol gösterici olacaktır. Araştırmamızda sendikal beklenti bölümü hem 5’li likert ölçekle sorduğumuz sorularla beklentinin boyutunu ve hem de sendikanın görevini nasıl algıladıkları ile sendikanın düzenlemesini istedikleri faaliyetleri içeren çoktan seçmeli sorular olmak üzere iki ayrı başlıkta incelenecektir.



#### 1.3.4. Sendikal Özdeşleşme

Bireyler örgütlerle aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için özdeşleşirler. Örgüt/Sendika ise özdeşleşmenin üye performansı/bağlılığı üzerinde olumlu etki yapacağını düşündüğünden üye özdeşleşmesini güçlü tutmak ister. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış çalışmalarını için önemli bir değişkendir. Örgüt ve çalışan arasındaki ilişki bireyin tavır ve davranışlarını etkilemektedir. Örgütsel/Sendikal özdeşleşmenin nasıl gerçekleştiğini anlamak, örgüte getirdiği faydalar açısından oldukça önemlidir. Örgütsel/Sendikal özdeşleşmenin örgütsel performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile olumlu yönde, işgücü devir hızı ve işten ayrılma eğilimi arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır. Örgütsel özdeşleşme araştırmacılar ve uygulamacılar tarafından, bireyin örgütle istenen bağı kurması olarak kabul edilmiştir. (Dutton, J., Dukerich, J. ve Harquail C.V. (1994) "Organizational Images and Membership Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 34, 239-263.)

Örgütsel özdeşleşme; kişinin benliğini belirgin bir örgüt kimliği açısından tanımlamaya hazır olma durumudur. Örgütsel özdeşleşme düzeyinin belirleyicisi, örgütsel kimlik özellikleri ile ilgili algılamalardır. (Haslam, S.A., Eggins R.A. ve Reynolds K.J. (2003) "The ASPIRe Model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to Enhance Organizational Outcomes, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76:1.) Örgütsel kimlik ile duygusal olarak özdeşleşen bireyler, örgütsel kimliği destekleyen ya da tehdit eden konularda eylem isteği içinde olurlar. (Gioia D.A. ve Thomas J.B. (1996) "Identity, image and issue interpretation: Sense making during strategic change in academia", *Administrative Science Quarterly*, 40, 370-403.)

Örgütsel/Sendikal özdeşleşme; üyelerin örgütsel karar önermelerini kabul etme ve örgütsel fonksiyonlarına göre davranma, örgütsel davranış şekillerini benimsemesine katkı yapmaktadır. Örgütsel/Sendikal özdeşleşme, üyelerin örgütün amaçları ve değerlerindeki ben-



zerlik alanlarını algılamalarını sağlar, örgütsel amaçları ve faaliyetleri şekillendirme fırsatı oluşturur.

### **1.3.5. Örgütsel Bağlılık**

Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılanmalardır. Bu yapılanmalarda başrol, sosyal bir varlık olan “insan” a biçildiğine göre; belirlenmiş amaçların başarılması ve örgütün faaliyetlerine devam edebilmesi, kurumun değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan, kurumun amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır. Bu noktada ise, “çalışanın örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi” olarak tanımlayabileceğimiz “örgütsel bağlılık” kavramı önem kazanmaktadır. (Meyer ve Allen, 2004, s.2).

Son yıllarda teknolojik değişimlerle birlikte örgütlerin gittikçe karmaşık bir hal alması örgütsel bağlılık konusunun önemini artırmıştır. Günümüzde örgütler çalışanlarından daha fazla çaba sarf etmelerini, motive olmalarını ve inisiyatif almalarını beklemektedir. Bir örgütün başarısı yalnızca çalışanlarının yeteneklerini nasıl en üst düzeyde geliştirdiğine değil, aynı zamanda çalışanlarını örgüte bağlanmaları yönünde nasıl teşvik ettiğine de bağlıdır.

Örgütsel bağlılık hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar için önemli bir anlam taşımaktadır ve örgütsel yaşamın merkezinde yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık, önceleri duygusal bir bağlılık olarak tanımlanmış, çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettikleri önerilmiştir. Diğer araştırmalarda ise örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bir bağlılık olarak tanımlanmıştır. Meyer ve Allen, bu iki tip örgütsel bağlılığı kapsayan bir model önermişler, birinci tip bağlılığı “duygusal bağlılık”, ikinci tip bağlılığı “devamlılık bağlılığı” olarak tanımlamışlardır. Daha sonra bu modele “normatif ya da ahlaki bağlılık” olarak tanımlanan üçüncü bir boyut eklemiştir.

#### **1.3.5.1. Allen ve Meyer’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli**

Allen ve Meyer, ortaya koydukları örgütsel bağlılık yaklaşımında tutumsal ve davranışsal yaklaşımları ve onların tamamlayıcı ilişkilerini birlikte ele almışlardır. Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık kavramı, iş-



görenin örgüte ilgili hisleriyle ve/veya inançlarıyla ilgili psikolojik bir durum olarak dikkate alınmıştır. Modelde “duygusal”, “devamlılık” ve “normatif” bağlılık olarak adlandırılan üç unsur bulunmaktadır. Duygusal bağlılık, kişinin hissi olarak örgüte bağlanmasını, örgüte özdeşleşmesini ve kendi istek ve tercihleriyle örgütte kalmasını ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmayla ilgili algılanan maliyetlerle ilişkilendirilmiştir. Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda katlanacakları maliyetleri, olumsuzlukları ya da örgütte kalmanın getirilerini dikkate alarak kalma kararı vermesidir. Normatif bağlılık, örgütte kalmaya yönelik algılanan zorunluluğu ifade etmektedir. Çalışanların hissettikleri görev duygusu ve yükümlülük ile örgütte kalmaları ve zorunlu bir bağlılık geliştirmeleridir.

Örgüte karşı güçlü bir duygusal bağlılık duyan üyeler, örgütte kalmak istedikleri için kalacaklar, güçlü bir devamlılık bağlılığı duyanlar örgüte gereksinim duydukları için bağlanacaklar ve güçlü bir normatif bağlılık duyanlar da kendilerini örgüte karşı zorunlu hissettikleri için bağlanacaklardır.

## 1.4. Yöntem

### 1.4.1. Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Sendika üyelerinin sendikalarından memnuniyet düzeyleri, sendikalarına bağlılık durumları, sendikal faaliyetlere katılım durumları ve sendikadan beklentilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, sendikanın nasıl algılandığı cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi, sendikaya üyelik süresi gibi bağımsız değişkenlere göre karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

### 1.4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini %89,1'i Sağlık Sen üyeleri ve %10,9'u diğer sendika üyeleri oluşturmaktadır.

TÜİK NUTS 1 Bölgeleme sistemi esas alınarak çok aşamalı, tabakalı tesadüfi örneklem metodu ile araştırmanın örneklemini oluşturulmuş ve 1344 kişi ile yüz yüze görüşme metodu kullanılarak anket uygulanmıştır.

Tablo 1. TÜİK NUTS 1 Düzey 2 Bölgeleri

KOD	İBBS-I (12 bölge)	İBBS-II (26 alt bölge)
TR1	İstanbul	İstanbul Alt Bölgesi
TR2	Batı Marmara	Tekirdağ Alt Bölgesi, Balıkesir Alt Bölgesi
TR3	Ege	İzmir Alt Bölgesi, Aydın Alt Bölgesi, Manisa Alt Bölgesi
TR4	Doğu Marmara	Bursa Alt Bölgesi, Kocaeli Alt Bölgesi
TR5	Batı Anadolu	Ankara Alt Bölgesi, Konya Alt Bölgesi
TR6	Akdeniz	Antalya Alt Bölgesi, Adana Alt Bölgesi, Hatay Alt Bölgesi
TR7	Orta Anadolu	Kırıkkale Alt Bölgesi, Kayseri Alt Bölgesi
TR8	Batı Karadeniz	Zonguldak Alt Bölgesi, Kastamonu Alt Bölgesi, Samsun Alt Bölgesi
TR9	Doğu Karadeniz	Trabzon Alt Bölgesi
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	Erzurum Alt Bölgesi, Ağrı Alt Bölgesi
TRB	Ortadoğu Anadolu	Malatya Alt Bölgesi, Van Alt Bölgesi
TRC	Güneydoğu Anadolu	Gaziantep Alt Bölgesi, Şanlıurfa Alt Bölgesi, Mardin Alt Bölgesi

Araştırmaya Adana, Adıyaman, Afyon, Aydın, Balıkesir, Bayburt, Bingöl, Çankırı, Çorum, Denizli, Diyarbakır, Elazığ, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Isparta, İstanbul, Karaman, Kars, Kastamonu, Kilis, Kırşehir, Kocaeli, Konya, Malatya, Manisa, Mardin, Mersin, Muğla, Tekirdağ, Trabzon, Tunceli ve Yalova olmak üzere 33 il katılmıştır.

Araştırmanın örneklem büyüklüğü aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Türkiye 7 Coğrafi Bölge'ye göre örneklem

<i>Bölgeler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Karadeniz Bölgesi	179	13,3
İç Anadolu Bölgesi	178	13,2
Marmara Bölgesi	258	19,2
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	125	9,3
Akdeniz Bölgesi	145	10,8
Ege Bölgesi	164	12,2
Doğu Anadolu Bölgesi	295	21,9
Toplam	1344	100,0

### 1.4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla bir anket geliştirilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler; ikinci bölümde sendika üyelerinin sendikalarından memnuniyet düzeyleri, sendikalarına bağlılık durumları, sendikal faaliyetlere katılım durumları ve sendikadan beklentilerinin belirlenmesi yönelik 5'li Likert ölçeklemeli ifadeler yer almıştır. Ayrıca anketin son kısmında çalışanların sendika algılarına ilişkin beş soru yer almıştır.

Araştırmada, üyelerin sendika algısını belirlemeye yönelik olarak hazırlanan ölçeğin geliştirilmesinin ilk aşamasında sendikalar ve çalışanların hakları ile ilgili yerli ve yabancı literatür taraması yapılmıştır. Literatür taramasına ek olarak, sendika yöneticileri, temsilcileri ve çalışanları ile görüşmeler yapılmıştır. Böylelikle, 70 soruluk bir anket hazırlanmıştır.

Ankette, katılımcıların sendika algısına ilişkin olarak her bir ifadeye (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden kendileri için uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir.

Hazırlanan anket taslağı, Sağlık-Sen yöneticileri ve uzman kadrosuyla tekrar gözden geçirilerek son hali verilmiştir.



#### **1.4.4. Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları**

Araştırmada kullanılan Üyelerin Sendika Algısı anketinin yapı geçerliğinin test edilmesi için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda anketin beş faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Bu faktörler;

- (1) Sendikal Demokrasi ve Katılım
- (2) Sendikadan Memnuniyet
- (3) Sendikal Beklenti
- (4) Sendikal Özdeşleşme
- (5) Örgütsel Bağlılık şeklinde adlandırılmıştır.

Örgütsel bağlılığı ölçmek için, Meyer ve Allen'in 1997 yılında geliştirdiği 3 aşamalı ölçek kullanılacaktır. Bu aşamalar,

- (a) Duygusal bağlılık,
- (b) Devamlılık bağlılığı,
- (c) Normatif bağlılıktır.

Alfa katsayısı ölçeğin güvenilirliğini test eder. Buna göre uyulan değerlendirme kriteri aşağıdaki gibidir:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güveniliridir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güveniliridir.

Tablo 3'de bu 5 faktörün güvenilirlik katsayıları verilmiştir.



Tablo 3. Sendika Algısı Ölçeğinin Alt Boyutlarının Geçerlilik ve Güvenirlik katsayıları

Sendika Algısı Ölçeğinin Alt Boyutları	Soru No	Ortalama	Madde Toplam Korelasyonları	Güvenirlik Katsayısı ( $\alpha$ )
Sendikal Demokrasi ve Katılım	S1	2,6951	,664	0,85
	S2	2,5142	,610	
	S3	2,9320	,435	
	S4	2,9492	,708	
	S5	3,3661	,573	
	S6	3,4780	,514	
	S7*	3,1783	-,069	
	S8	2,6615	,637	
	S9	2,9621	,745	
	S10	2,9699	,744	
<b>Genel Ortalama</b>		<b>2,9820</b>		
Sendikal Memnuniyet	S11	3,6521	,754	0,96
	S12	3,6118	,751	
	S13	3,6476	,789	
	S14	3,6843	,788	
	S15	3,7844	,798	
	S16	3,2800	,746	
	S17	3,5313	,818	
	S18	3,4052	,757	
	S19	3,4589	,821	
	S20	3,1682	,704	
	S21	3,3971	,778	
	S22	3,5179	,838	
	S23	3,5313	,820	
	S24	3,4732	,772	
<b>Genel Ortalama</b>		<b>3,4861</b>		
Sendikal Beklenti	S25	4,0424	,632	0,90
	S26	4,0136	,702	
	S27	4,2050	,750	
	S28	4,2330	,743	
	S29	4,2810	,714	
	S30	4,1633	,725	
	S31	4,1890	,668	
<b>Genel Ortalama</b>		<b>4,1386</b>		
Sendikal Özdeşleşme	S32*	2,8548	,169	0,85
	S33*	3,4055	,161	
	S34*	3,9498	,499	
	S35	3,5781	,469	
	S36	3,4922	,542	
	S37	3,5068	,554	
	S38*	3,5854	,325	
	S39*	3,9142	,586	
	S40*	4,0219	,576	
	S41*	3,9699	,613	
	S42*	3,7571	,575	
	S43	2,9215	,342	
	S44	3,2630	,494	
	S45	3,4566	,630	
	S46	3,1616	,538	
	S47*	3,9890	,536	
<b>Genel Ortalama</b>		<b>3,5211</b>		

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Geçerlilik ve Güvenirlik Katsayıları

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutları	Soru No	Ortalama	Madde Toplam Korelasyonları	Güvenirlik Katsayısı ( $\alpha$ )
Duygusal Bağlılık	S48	3,3899	,584	0,78
	S49*	3,4931	,492	
	S50	3,0967	,506	
	S51*	3,5150	,521	
	S52	3,1089	,538	
	S53*	3,3631	,546	
<b>Genel Ortalama</b>		<b>3,3111</b>		
Devamlılık Bağlılığı	S54*	3,3611	,292	0,77
	S55	3,2361	,262	
	S56	3,0466	,644	
	S57	3,3554	,691	
	S58	3,3358	,620	
	S59	2,9395	,601	
<b>Genel Ortalama</b>		<b>3,2063</b>		
Normatif Bağlılık	S60	2,2504	,604	0,83
	S61	2,4411	,662	
	S62	2,3556	,663	
	S63	2,4851	,657	
	S64	2,4254	,543	
	S65	2,2418	,502	
<b>Genel Ortalama</b>		<b>2,3749</b>		

Sendika algısı ölçeğinin güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ve madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo da görüldüğü gibi Cronbach alfa katsayıları Sendikadan Memnuniyet boyutunun % 95, Sendikal Demokrasi ve Katılım boyutunun % 83, Sendikadan Beklentiler boyutunun % 93, Sendikayla Özdeşleşme boyutu % 83 Duygusal bağlılık boyutunun %75, Devamlılık Bağlılığı boyutunun % 70 ve Normatif bağlılık boyutunun %80 olarak hesaplanmıştır.



Bu değerler Sendika Algısı Anketinin güvenilirliği yüksek bir veri toplama aracı olduğunu kanıtlamaktadır.

#### 1.4.5. Verilerin Analizi

Araştırma amacına uygun olarak toplanan verilerin çözümlenmesi için frekans, yüzde, aritmetik ortalama gibi istatistiksel teknikler kullanılmıştır.

Aritmetik ortalama değerlerinin aralıklara göre dağılımı aşağıda verilmiştir.

**Tablo 5. Puan Aralığı Tablosu**

Verilen Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek
5	4,20-5,00	Çok Yüksek
4	3,40-4,19	Yüksek
3	2,60-3,39	Orta
2	1,80-2,59	Düşük
1	1,00-1,79	Çok Düşük

Ankette toplanan verilerin değişkenlerine göre frekanslarına bakılmıştır. Verilerin çözümünde aritmetik ortalamalara dayalı olarak analizler yapılmıştır. Araştırmada, farkların önemlilik düzeyi olarak 0,05 alınmıştır.

Üyelerin sendika algılarına ilişkin olarak sendikadan memnuniyet, örgütsel bağlılık, sendikal demokrasi ve katılım, sendikadan beklentiler ve özdeşleme boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi, öğrenim düzeyi, görev türü, üye olunun sendika gibi etmenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) teknikleri kullanılmıştır. Cinsiyet gibi iki kategorili (kadın-erkek) değişkenlerin karşılaştırılmasında t testi kullanılmıştır. Eğitim düzeyi gibi ikiden fazla kategorili değişkenlerde ANOVA tekniği kullanılmıştır.

ANOVA analizlerin sonucunda anlamlı farkların hangi alt kategoriler arasında olduğunun belirlenmesi için Tukey-HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

## ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu ve bundan sonraki bölümlerinde analize %89,1'lik 1196 kişi Sağlık-Sen üyeleri üzerinden devam edilmiştir.

### 2.1. Demografik Bulgular

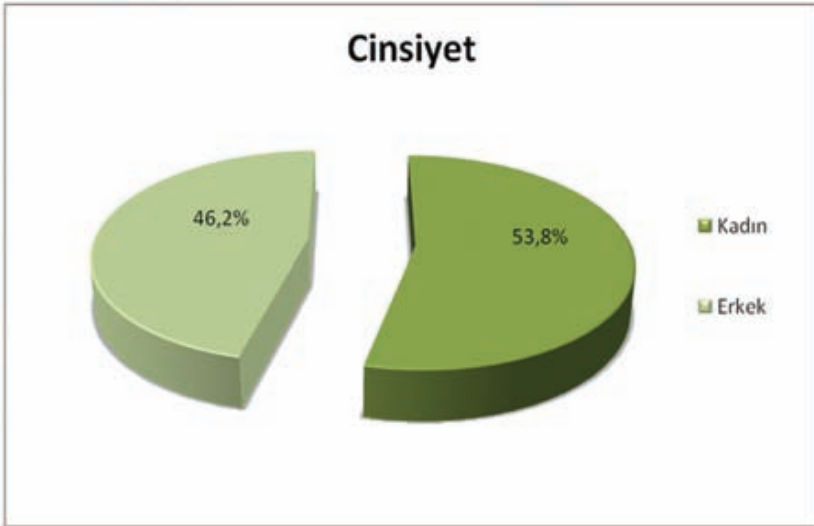
#### 2.1.1. Cinsiyet

Tablo 6. Cinsiyet Dağılımı

	f	%
Kadın	644	53,8
Erkek	552	46,2
Toplam	1196	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların %53,8'i kadın, %46,2'si erkeklerden oluşmaktadır.

Şekil 1. Cinsiyet Dağılımı



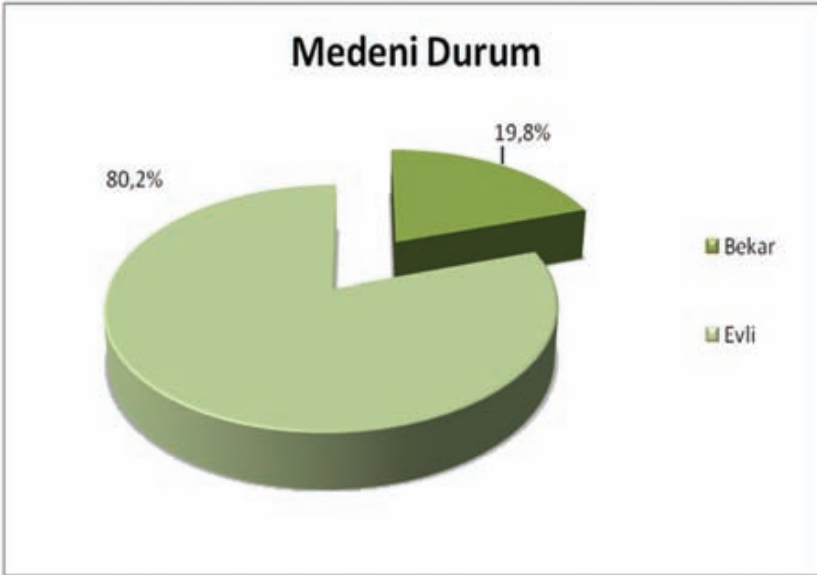
## 2.1.2. Medeni Durum

Tablo 7. Medeni Durum

	f	%
Bekar	231	19,8
Evli	934	80,2
Toplam	1165	100,0

Katılımcıların %19,8'i bekar ve %80,2'si evli olarak belirlenmiştir.

Şekil 2. Medeni Durum

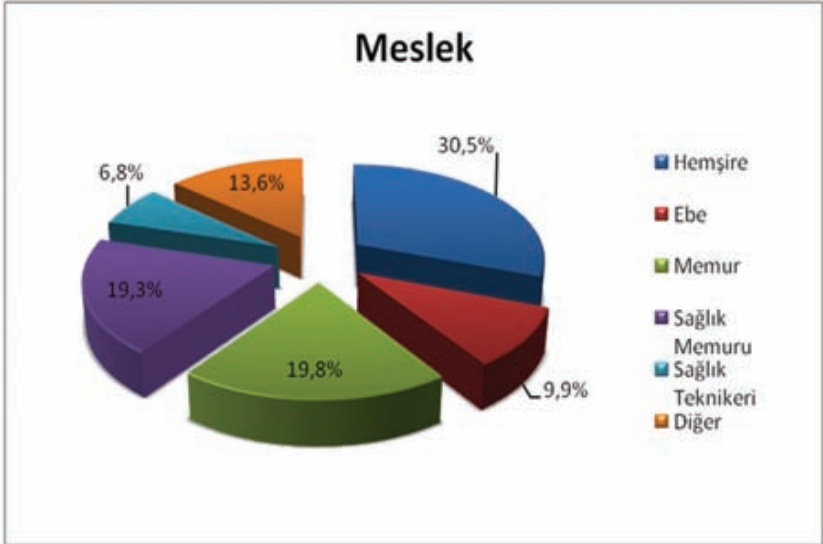


### 2.1.3. Meslek

Tablo 8. Meslek Dağılımı	f	%
Hemşire	362	30,5
Ebe	118	9,9
Memur	235	19,8
Sağlık Memuru	229	19,3
Sağlık Teknikeri	81	6,8
Diğer	162	13,6
<b>Toplam</b>	<b>1187</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların %30,5'inin hemşire, %19,8'inin memur, %19,3'ünün Sağlık Memuru, %9,9'unun Ebe, %6,8'inin Sağlık Teknikeri, %13,6'sının ise diğer olduğunu görüyoruz.

Şekil 3. Meslek Dağılımı

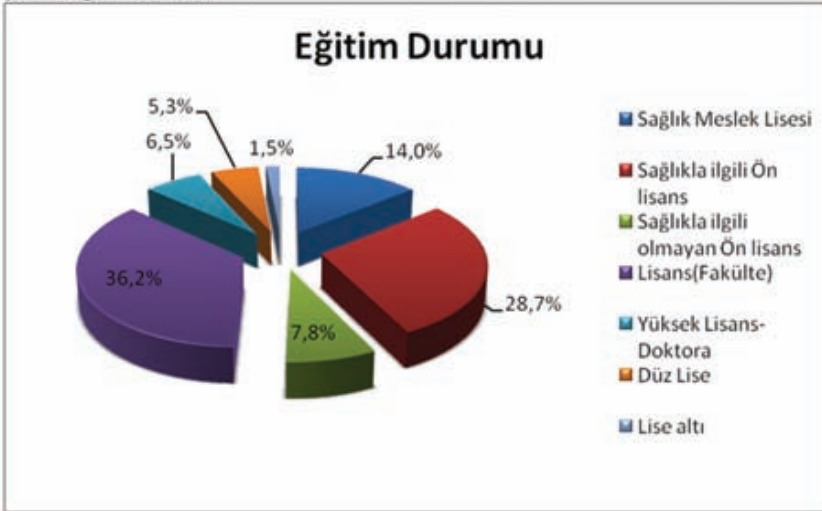


## 2.1.4. Eğitim Durumu

	f	%
Sağlık Meslek Lisesi	166	14,0
Sağlıkla ilgili Ön lisans	339	28,7
Sağlıkla ilgili olmayan Ön lisans	92	7,8
Lisans(Fakülte)	428	36,2
Yüksek Lisans-Doktora	77	6,5
Düz Lise	63	5,3
Lise altı	18	1,5
<b>Toplam</b>	<b>1183</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların %36,2'sini Lisans mezunları oluşturmaktadır. %7,8'lik dilimde Sağlıkla ilgili olmayan Ön Lisans mezunları, %28,7'lik dilimde ise Sağlıkla ilgili Ön Lisans mezunları yer almaktadır. Yüksek lisans/Doktora mezunlarının oranı %6,5 iken, Düz Lise mezunlarının oranı %5,3, lise altı mezunu olanların oranı ise %1,5'dir.

Şekil 4. Eğitim Durumu

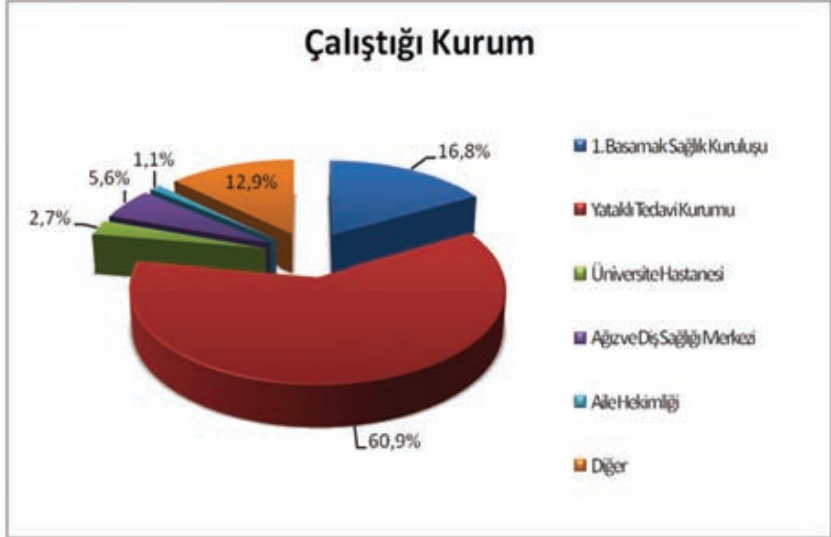


### 2.1.5. Çalıştığı Kurum

Tablo 10. Çalıştığı Kurum	f	%
1. Basamak Sağlık Kuruluşu	200	16,8
Yataklı Tedavi Kurumu	726	60,9
Üniversite Hastanesi	32	2,7
Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi	67	5,6
Aile Hekimliği	13	1,1
Diğer (İl Sağlık Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Halk Sağlığı Merkezi)	154	12,9
<b>Toplam</b>	<b>1192</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılanların %60,9'u Yataklı Tedavi Kurumu, %16,8'i 1. Basamak Sağlık Kuruluşu, %5,6'sı ADSM, %2,7'si Üniversite Hastanesi ve %1,1'i Aile Hekimliği çalışanları olduklarını belirtmişlerdir. %12,9'luk diğer kesimin içinde ise Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İl Sağlık Müdürlükleri ve Halk Sağlığı Merkezleri yer almaktadır.

Şekil 5. Çalıştığı Kurum





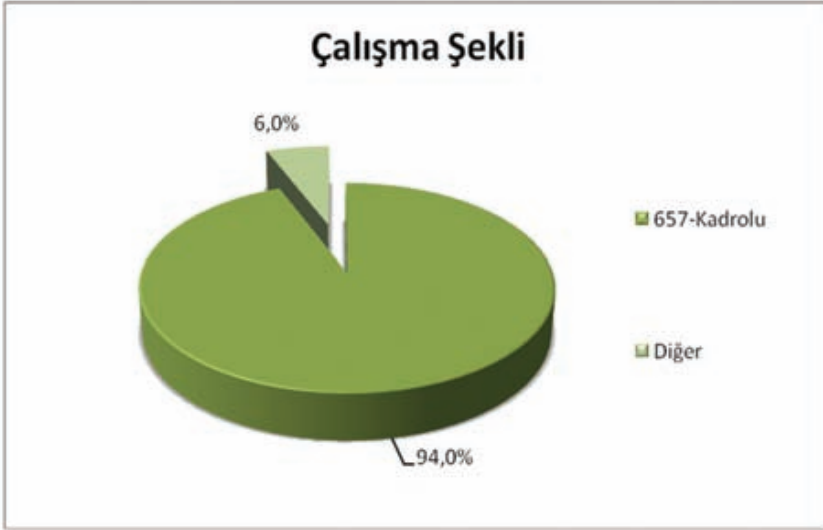
## 2.1.6. Çalışma Şekli

Tablo 11. Çalışma Şekli

	f	%
657-Kadrolu	1118	94,0
Diğer	71	6,0
<b>Toplam</b>	<b>1189</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların %94'ü 657-Kadrolu ve %6'sı diğer (4B, 4C, Aile Hekimliği, Vekil Ebe Hemşire) olarak görev yaptıklarını belirtmişlerdir.

Şekil 6. Çalışma Şekli

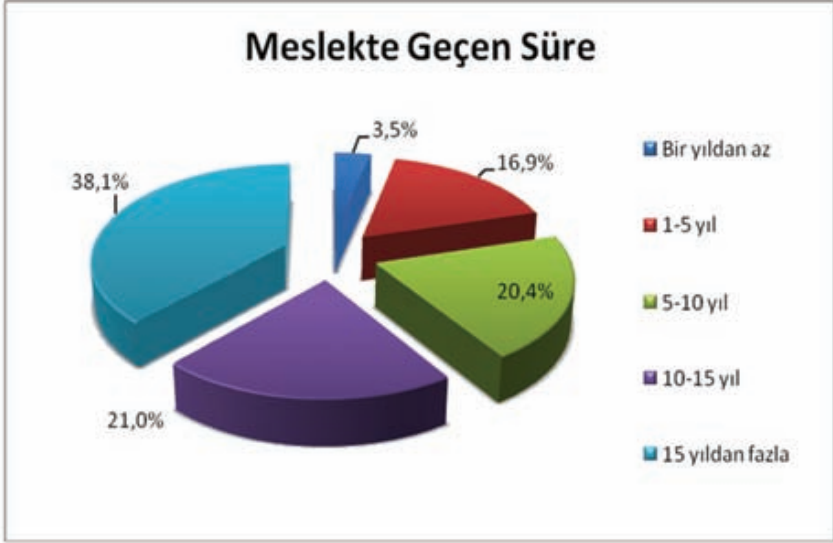


### 2.1.7. Meslekte Geçen Süre

	f	%
Bir yıldan az	42	3,5
1-5 yıl	201	16,9
5-10 yıl	243	20,4
10-15 yıl	250	21,0
15 yıldan fazla	453	38,1
<b>Toplam</b>	<b>1189</b>	<b>100,0</b>

Genel olarak tablodan incelendiğinde, katılımcıların meslekte yeni olmadıkları göze çarpmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlasının 10 yıldan daha uzun süredir mesleklerine devam ettiği görülmektedir.

Şekil 7. Meslekte Geçen Süre



## 2.1.8. Sendika Üyelik Süresi

Tablo 13. Sendika Üyelik Süresi

	f	%
1 yıldan az	132	11,3
1-3 yıl	344	29,5
3-5 yıl	256	21,9
5 yıldan fazla	435	37,3
<b>Toplam</b>	<b>1167</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların sendikaya üyelik süreleri incelendiğinde, % 11,3'ünün 1 yıldan az, % 29,5'inin 1-3 yıldır, %21,9'unun 3-5 yıldır ve %37,3'ünün ise 5 yıldan daha uzun süredir sendika üyesi oldukları görülmektedir.

Şekil 8. Sendika Üyelik Süresi



## 2.1.9. Hizmet Sınıfı

Tablo 14. Hizmet Sınıfı

	f	%
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	902	76,0
Genel İdari Hizmetleri Sınıfı	247	20,8
Teknik Hizmetleri Sınıfı	14	1,2
Yardımcı Hizmetleri Sınıfı	24	2,0
<b>Toplam</b>	<b>1187</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların %76'sı Sağlık Hizmetleri Sınıfı, %20,8'i Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, %1,2'si Teknik Hizmetler Sınıfı ve %2'si ise Yardımcı Hizmetler Sınıfı'ndan oluşmaktadır.

Şekil 9. Hizmet Sınıfı



## 2.1.10. Üye Olduğu Sendika

Tablo 15. Üye olduğu sendika

	f	%
Sağlık-Sen	1196	89,1
Türk Sağlık-Sen	98	7,3
SES	43	3,2
Diğer	5	,4
<b>Toplam</b>	<b>1342</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların % 89,1'i Sağlık-Sen üyelerinden, % 7,3'ü Türk Sağlık-Sen üyelerinden ve % 3,2'si SES üyelerinden oluşmaktadır.

Şekil 10. Üye olduğu sendika



### 2.1.11. Sendika Değişikliği

Tablo 16. Sendika değişikliği yapma durumu (tüm sendikalar)		
	f	%
Evet	608	45,2
Hayır	736	54,8
<b>Toplam</b>	<b>1344</b>	<b>100,0</b>

Tablo 17. Sendika değişikliği yapma durumu (Sağlık-Sen üyeleri)		
	f	%
Evet	568	47,5
Hayır	628	52,5
<b>Toplam</b>	<b>1196</b>	<b>100,0</b>

Tüm veriler incelendiğinde, katılımcıların % 45,2'sinin sendika değişikliği yaptığı, % 54,8'inin sendika değişikliği yapmadığı görülmektedir. Bu bulgu üyelerin yaklaşık yarısının çeşitli sebeplerle sendika değişikliği yaptığını göstermektedir.

Sadece Sağlık-Sen üyelerinin verileri incelendiğinde, katılımcıların % 47,5'inin sendika değişikliği yaptığı, % 52,5'inin sendika değişikliği yapmadığı görülmektedir.

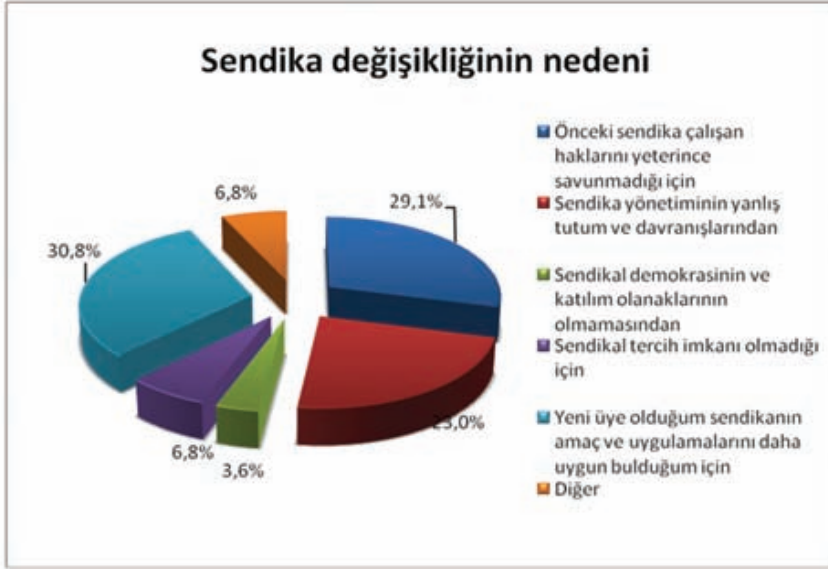
### 2.1.12. Neden Sendika Değişikliği Yaptığı

Katılımcıların %30,8'i Yeni üye olduğu sendikanın amaç ve uygulamalarını daha uygun bulduğu için, %29,1'i Önceki sendika çalışan haklarını yeterince savunmadığı için, %23'ü Sendika yönetiminin yanlış tutum ve davranışlarından, %6,8'i Sendikal tercih imkanı olmadığı için ve %3,6'sı Sendikal demokrasinin ve katılım olanaklarının olmamasından sendika değişikliği yaptığını belirtmiştir. Bu bulgu, sendikanın amaç ve uygulamaları kadar sendika yönetiminin ve sendikanın çalışan haklarını korumasının da sendika seçiminde önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 18. Sendika değişikliğinin nedeni

	f	%
Önceki sendika çalışan haklarını yeterince savunmadığı için	171	29,1
Sendika yönetiminin yanlış tutum ve davranışlarından	135	23,0
Sendikal demokrasinin ve katılım olanaklarının olmamasından	21	3,6
Sendikal tercih imkanı olmadığı için	40	6,8
Yeni üye olduğum sendikanın amaç ve uygulamalarını daha uygun bulduğum için	181	30,8
Diğer	40	6,8
<b>Toplam</b>	<b>588</b>	<b>100,0</b>

Şekil 11. Sendika değişikliğinin nedeni



## 2.2. Sendikaya Bakış Ve Beklentiler

### 2.2.1. Katılımcıların Sendikaya yaklaşımlarına ilişkin dağılım

Tablo 19. Üyelerin Sendikaya Yaklaşımları

Sendikaya bakış	f	%
Sendikaya üye olmamın en önemli nedeni çalışanların haklarını koruması ve kişisel değerlerim ile sendikamın değerlerinin benzer olmasıdır. [Özdeşleşen]	698	60,1
İlke ve değerleri bana ters gelse de çalışanlara sağlayacağı hak ve avantajlardan dolayı bu sendikaya üyeyim. [Faydacı]	103	8,9
Sendikamdan çalışan haklarına yönelik beklentilerim olmakla birlikte şu ana kadar çoğunun olmaması beni hayal kırıklığına uğrattı. [Şikayetçi]	173	14,9
Çalışanlara yarar sağladığına inanmasam da ilke ve değerlerinden dolayı bu sendikamın üyesiyim. [İlimli]	61	5,3
Sendikamın ilke ve değerleri bana uygun gelse de, yaptıklarının çoğunun yetersiz veya yanlış olduğunu düşünüyorum. [Muhalif]	108	9,3
Sendikamın çalışanlara bir yarar sağladığını düşünmediğim gibi, ilke ve değerleri de bana oldukça ters gelmektedir. [Aleyhtar]	18	1,6
<b>Toplam</b>	<b>1161</b>	<b>100,0</b>

“Sendikaya üye olmamın en önemli nedeni çalışanların haklarını koruması ve kişisel değerlerim ile sendikamın değerlerinin benzer olmasıdır.” seçeneğini katılımcıların %60,1’i uygun bulmuştur. Bu cevabı verenlerin sendika ile özdeşleşen veya sendikaya bağlılıkları yüksek olan üyeler oldukları söylenebilir.

Katılımcıların % 8,9’u tarafından “İlke ve değerleri bana ters gelse de çalışanlara sağlayacağı hak ve avantajlardan dolayı bu sendikaya üyeyim.” seçeneği uygun bulunmuştur. Bu cevabı verenler ise



faydacı veya bağılıkları düşük düzeyde olan üyeler olarak nitelendirilebilir.

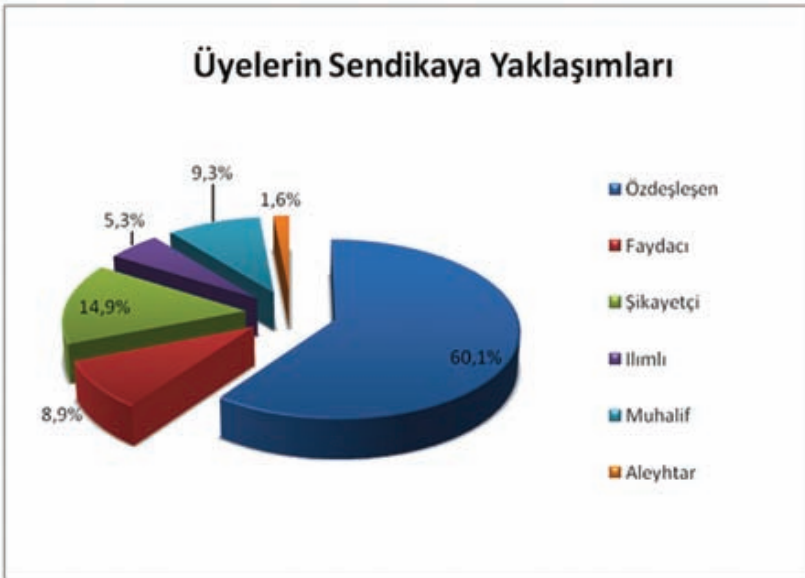
Katılımcıların % 14,9'u "Sendikamdan çalışan haklarına yönelik beklentilerim olmakla birlikte şu ana kadar çoğunun olmaması beni hayal kırıklığına uğrattı." ifadesini uygun bulmuşlardır. Bu cevabı veren sendika üyeleri şikayetçi veya hoşnutsuz olarak nitelendirilebilir.

"Çalışanlara yarar sağladığına inanmasam da ilke ve değerlerinden dolayı bu sendikanın üyesiyim." ifadesini üyelerin % 5,3'ü uygun bulmuştur. Bu cevabı veren sendika üyeleri ılımlı üye olarak nitelendirilebilir.

"Sendikamın ilke ve değerleri bana uygun gelse de, yaptıklarının çoğunun yetersiz veya yanlış olduğunu düşünüyorum." ifadesi katılımcıların % 9,3'ü tarafından uygun bulunmuştur. Bu cevabı veren üyeler muhalif olarak nitelendirilebilir.

"Sendikamın çalışanlara bir yarar sağladığını düşünmediğim gibi, ilke ve değerleri de bana oldukça ters gelmektedir." ifadesini ise üyelerin % 1,6'sı uygun bulmuştur. Bu cevabı veren üyeler aleyhtar üyeler olarak nitelendirilebilir.

Şekil 12. Üyelerin Sendikaya Yaklaşımları



## 2.2.2. Sendikanın en önemli görevlerine ilişkin üyelerin görüşleri

Tablo 20. Sendikanın görevleri

Sendikanın en önemli görevleri sizce nedir? (üyeler kendileri için en önemli olan dört görevi işaretlemiştir)	Sayı	%
1. İyi bir toplu sözleşme yapması.	741	17,6
2. İşgüvencesi sağlaması.	588	14,0
3. Kişisel gelişim, mesleki gelişim ve çocuklarının eğitimi gibi konularda destek vermesi.	346	8,2
4. Özelleştirme ve taşeronlaştırma gibi girişimlere karşı etkin biçimde mücadele etmesi.	459	10,9
5. Sendika üyeleri arasında işbirliği ve dayanışmayı güçlendirmesi.	389	9,3
6. Beni çalışan olarak önemsemesi, siyasi ve dini görüşlerime göre ayırım gözetmemesi.	595	14,2
7. Çalışan sağlığı ve işgüvenliği konusuna duyarlı olması.	542	12,9
8. Çalışanların çalıştıkları iş yerlerinde saygınlıklarının korunması	473	11,3
9. İdari kadrolara atama yapmak	62	1,5
10. Diğer	7	,2

Araştırmaya katılan üyelere “sendikanın en önemli dört görevi sizce ne olmalıdır?” sorusu sorulmuş ve cevap seçenekleri olarak yukarıda sıralanan dokuz seçenek sunulmuştur.

Tablo’da görüldüğü gibi üyelerin en çok önem verdikleri konu sendikanın “İyi bir toplu sözleşme yapması”dır.

Üyeler tarafından en önemli görülen ikinci nokta sendikanın “Beni çalışan olarak önemsemesi, siyasi ve dini görüşlerime göre ayırım gözetmemesi”dir.

Üyeler tarafından önemli görülen üçüncü cevap “İşgüvencesi sağlaması”, dördüncü cevap ise “Çalışan sağlığı ve işgüvenliği konusuna duyarlı olması.”dır.

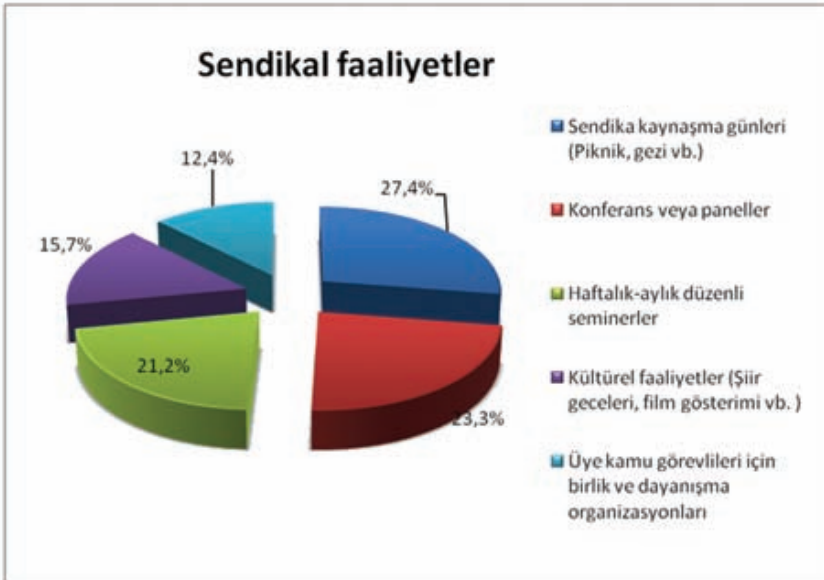
Bu bulgu, sendika üyelerinin sendikadan beklentilerini ortaya koyması açısından oldukça önemli sonuçlar sunmaktadır. Çalışanların sendikalarından en önemli beklentileri iyi bir toplu sözleşme yapması, kişiyi çalışan olarak önemsemesi, siyasi ve dini görüşlerine göre ayırım gözetmemesi ve iş güvencesi sağlamasıdır. Bunlar sendikadan üyelerin temel ve vazgeçilmez beklentileri olarak kabul edilebilir.

### 2.2.3. Sendikanın hangi tür faaliyetler düzenlemesi gerektiğine ilişkin üyelerin görüşleri

Tablo 21. Sendikal faaliyetler

Görüşler	f	%
1. Sendika kaynaşma günleri (Piknik, gezi vb.)	491	27,2
2. Konferans veya paneller	417	23,1
3. Haftalık-aylık düzenli seminerler	379	21,0
4. Kültürel faaliyetler (Şiir geceleri, film gösterimi vb.)	281	15,6
5. Üye kamu görevlileri için birlik ve dayanışma organizasyonları	221	12,2

Şekil 13. Sendikal faaliyetler





Üyelerin sendikalarından düzenlemesini beklediği en önemli faaliyet “Sendika kaynaşma günleri (Piknik, gezi vb.)”nın yapılmasıdır. Bu bulgu sendika açısından çok önemli bilgiler ortaya koymaktadır. Çok sık olmasa da belirli dönemlerde gerçekleştirilecek bu tür etkinliklerle çalışma ortamından uzak, daha serbest bir ortamda sadece temsilcilerin veya belirli üyelerin değil, tüm üyelere eşit katılım olanakları sunulurken, üyelerin birbirleriyle arasında kaynaşmalarını arttıracak bu tür etkinlikler yararlı olacaktır.

Üyelerin ikinci olarak en yüksek düzeyde önem verdikleri faaliyet sendikaların “konferans ve paneller” düzenlemesidir. Bu da sendika üyelerinin bilgilendirme ve kendini geliştirme anlamında ihtiyaçlarının ve beklentilerinin yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışan haklarına yönelik konferans ve panellerin yanı sıra üyelerin mesleki ve kişisel gelişimlerine yönelik konferans ve panellerin düzenlenmesi de sendikadan beklenen faaliyetler arasındadır.

Üyelerin üçüncü olarak en yüksek düzeyde önem verdikleri faaliyet sendikaların “Haftalık-aylık düzenli seminerler” düzenlemesidir. Üyeler sendikaların faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olmak istemektedirler. Sendikaların tanıtımının yapılması ve sendikaların çalışan haklarını savunma anlamında neler yaptıkları anlatılmalıdır. Ayrıca bu tür toplantılarla üyelerin sendikadan beklentilerinin neler olduğu, ne tür sorunlar yaşadıkları gibi konularda bilgi toplanması sağlanarak hem sendika içi demokrasi olanakları sağlanmış hem de çalışanların beklentilerinin yerine getirilmesi ve sorunlarının çözülmesi mümkün olabilir.

Dördüncü olarak, “Kültürel faaliyetler’e (Şiir geceleri, film gösterimi vb. )” önem verildiği görülmektedir ve son olarak da “Üye kamu görevlileri için birlik ve dayanışma organizasyonları” katılımcıların belirttiği seçenekler içindedir.

## 2.2.4. Sendikanın Eylem Yapmasıyla ilgili görüşler

Tablo 22. Sendika eylem yapmalı mı?

Sendika eylem yapmalı mı?	f	%
Evet	749	63,5
Hayır	178	15,1
Fikrim yok	252	21,4
<b>Toplam</b>	<b>1179</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılan üyelerin büyük çoğunluğunun (%63,5) sendikanın eylem yapmasını desteklediğini tablodan görmekteyiz. %15,1'i eylem yapma fikrine karşıyken, %21,4'lük bir oran ise eylem yapma konusunda fikrinin olmadığını belirtmiştir.

Şekil 14. Sendika eylem yapmalı mı?



## 2.3. Sendikal Algı ve Bağlılık

### 2.3.1. Sendikal Demokrasi ve Katılım Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri

Tablo 23. Sendikal Demokrasi ve Katılım Boyutuna İlişkin Maddeler

Maddeler	f	Kesinlikle		Kısmen	Katılıyor	Kesinlikle	Toplam	$\bar{X}$
		Katılmıyorum	Katılmıyorum					
Sendika tarafından düzenlenen toplantı, gösteri veya mitinglere katılıyorum.	141	403	398	140	110	1192	2,7273	
	% 11,8	33,8	33,4	11,7	9,2	100,0		
Sendika tarafından düzenlenen toplantılarda söz hakkı alıp konuşuyorum.	169	520	263	145	88	1185	2,5468	
	% 14,3	43,9	22,2	12,2	7,4	100,0		
Sendika seçimlerinde oy kullanıyorum.	168	387	172	221	227	1175	2,9591	
	% 14,3	32,9	14,6	18,8	19,3	100,0		
Ulusal bir kongre veya toplantıda sendika delegesi olmak isterim.	179	319	210	194	235	1137	2,9886	
	% 15,7	28,1	18,5	17,1	20,7	100,0		
İş arkadaşlarımla sendika sorunlarını ve faaliyetlerini tartışıyorum.	90	151	395	324	223	1183	3,3711	
	% 7,6	12,8	33,4	27,4	18,9	100,0		
Sendikanın yayınladığı gazete, bülten ya da dergileri okuyorum.	62	133	379	345	251	1170	3,5043	
	% 5,3	11,4	32,4	29,5	21,5	100,0		
Sendikaya üye olmam dışında herhangi bir sendikal faaliyete katılmıyorum.*	231	295	272	225	149	1172	2,8003	
	% 19,7	25,2	23,2	19,2	12,7	100,0		
İstenirse sendika yönetici seçimleri için aday olurum.	260	359	199	176	180	1174	2,7078	
	% 22,1	30,6	17,0	15,0	15,3	100,0		
İstendiği takdirde sendikanın kuracağı etkinlik komitelerinde görev alabilirim.	184	290	250	255	199	1178	2,9958	
	% 15,6	24,6	21,2	21,6	16,9	100,0		
İstendiği takdirde sendikanın yerel örgütünde görev alabilirim.	184	306	237	262	199	1188	2,9882	
	% 15,5	25,8	19,9	22,1	16,8	100,0		
<b>Genel Ortalama</b>							<b>3,00</b>	

\* Ters kodlanmıştır.

Sendikal demokrasi ve katılım boyutuna katılımcıların en olumlu görüş bildirdikleri ifadeler “Sendikanın yayınladığı gazete, bülten ya da dergileri okuyorum.”, “İş arkadaşlarımla sendika sorunlarını ve faaliyetlerini tartışıyorum.”, “İstendiği takdirde sendikanın kuracağı etkinlik komitelerinde görev alabilirim.” maddeleridir.

Katılımcıların diğer ifadelerle göre daha düşük düzeyde katıldıkları ifadeler ise, “Sendika tarafından düzenlenen toplantılarda



söz hakkı alıp konuşuyorum.”, “İstenirse sendika yönetici seçimleri için aday olurum.”, “Sendika tarafından düzenlenen toplantı, gösteri veya mitinglere katılıyorum.” ifadeleridir.

Yukarıdaki verilerden de anlaşılacağı gibi, üyeler kendilerini ön plana çıkarmayacakları sendikal katılım olanaklarında daha olumlu görüş bildirmişlerdir. Buna karşın, toplantılarda söz hakkı alıp konuşma, gösteri ve mitinglere katılma ve seçimlerde aday olma gibi daha aktif olabilecekleri sendikal faaliyetlerde daha olumsuz bir yaklaşım sergilemektedirler. Bu veri, üyeleri sendikal katılımı daha aktif hale getirmek için sendika yönetiminin çeşitli çalışmalar yapması gerektiği sonucuna götürmektedir.

Genel ortalama incelendiğinde, araştırmaya katılan üyeler, “Sendikal demokrasi ve katılım” boyutunda sendikalarını orta düzeyde görmektedirler. Diğer bir ifadeyle üyelere göre sendika orta düzeyde sendikal demokrasinin olduğu bir sendikadır. Bu bulguya dayalı olarak sendikanın sendikal demokrasi ve katılım olanakları açısından yeterli bir durumda olduğunu, bununla birlikte sendikal demokrasinin ve katılım olanaklarının geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.



### 2.3.2. Sendikal Memnuniyet Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri

Tablo 24. Sendikal Memnuniyet Boyutuna İlişkin Maddeler

Sendikal Memnuniyet Boyutuna İlişkin Maddeler								
Maddeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	$\bar{X}$
Dayandığı ilke ve değerlerden dolayı sendikamı takdir ediyorum.	f	58	79	372	343	311	1163	3,6621
	%	5.0	6.8	32.0	29.5	26.7	100.0	
Sendikama olan bağlılığımın en önemli nedeni, benim değerlerim ile sendikamın değerlerinin uyuşmasıdır.	f	61	110	366	342	294	1173	3,5951
	%	5.2	9.4	31.2	29.2	25.1	100.0	
Bu sendikanın bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	f	54	110	356	334	322	1176	3,6463
	%	4.6	9.4	30.3	28.4	27.4	100.0	
Üyesi olduğum sendikanın geçmişi ve yaptıkları, çalışanlar için iyi bir sendika olduğunun göstergesidir.	f	51	88	351	371	308	1169	3,6818
	%	4.4	7.5	30.0	31.7	26.3	100.0	
Sendikamın üyesi olmaktan memnunum.	f	35	82	326	385	353	1181	3,7951
	%	3.0	6.9	27.6	32.6	29.9	100.0	
Sendikamın çalışanların daha iyi ücret almasında etkili olduğuna inanıyorum.	f	114	184	358	303	212	1171	3,2690
	%	9.7	15.7	30.6	25.9	18.1	100.0	
Sendikamda üyelerin sorunlarıyla ilgilenilmektedir.	f	71	131	378	348	265	1193	3,5071
	%	6.0	11.0	31.7	29.2	22.2	100.0	
Sendika üyelere sosyal yardımlar sağlamaya isteklidir.	f	62	162	378	363	199	1164	3,4081
	%	5.3	13.9	32.5	31.2	17.1	100.0	
Sendikam iş güvencesinin gelişmesine katkı sağlamaktadır.	f	43	154	387	371	208	1163	3,4703
	%	3.7	13.2	33.3	31.9	17.9	100.0	
Sendikam toplu sözleşmenin nasıl daha iyi olabileceği konusunda üyelere danışmaktadır.	f	118	228	367	281	179	1173	3,1492
	%	10.1	19.4	31.3	24.0	15.3	100.0	
İşyerinden kaynaklanan şikâyetler sendika tarafından dikkatle ve özenle ele alınmaktadır.	f	75	189	362	325	238	1189	3,3886
	%	6.3	15.9	30.4	27.3	20.0	100.0	
Sendikanın haklarımı savunduğuna inanıyorum.	f	56	130	416	347	241	1190	3,4933
	%	4.7	10.9	35.0	29.2	20.3	100.0	
Bu sendikada üyelerin isteklerine önem veriliyor.	f	48	130	402	362	234	1176	3,5136
	%	4.1	11.1	34.2	30.8	19.9	100.0	
Sendikanın demokratik olarak yönetildiğine inanıyorum.	f	67	133	370	345	232	1147	3,4725
	%	5.8	11.6	32.3	30.1	20.2	100.0	
<b>Genel Ortalama</b>							<b>3,50</b>	





Sendikadan memnuniyet boyutundaki ifadelerle ilişkin dağılım incelendiğinde üyelerin memnuniyetin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu boyutta üyeler tarafından katılımın en yüksek olduğu maddeler, “Sendikamın üyesi olmaktan memnunum.”, “Üyesi olduğum sendikanın geçmişi ve yaptıkları, çalışanlar için iyi bir sendika olduğunun göstergesidir.”, “Dayandığı ilke ve değerlerden dolayı sendikamı takdir ediyorum.”, “Bu sendikanın bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.” ifadeleridir.

Katılımın diğer maddelere göre daha düşük olduğu maddeler ise, “Sendikam toplu sözleşmenin nasıl daha iyi olabileceği konusunda üyelere danışmaktadır.”, “Sendikamın çalışanların daha iyi ücret almasında etkili olduğuna inanıyorum.”, “İşyerinden kaynaklanan şikâyetler sendika tarafından dikkatle ve özenle ele alınmaktadır.” ifadeleridir.

Üyeler, sendikanın bir üyesi olmaktan yüksek derecede memnun ve gurur duyuyor olmakla birlikte, aynı zamanda dünya görüşlerinin sendikayla uyduğuna da yüksek derecede belirtmişlerdir. Buna karşın sendikanın üye şikâyetlerini dinleme ve üyelerin fikirlerini alma gibi konularda orta düzeyde memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda sendika üyelerin fikirlerini alma, birebir karşılaştıkları sorunları dinleme, beklentilerini belirleme gibi konularda çeşitli projeler ya da araştırmalar gerçekleştirerek, sendikal memnuniyeti daha yüksek düzeye çıkarabilir.

### 2.3.3. Sendikal Beklenti Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri

Tablo 25. Sendikal Beklenti Boyutuna İlişkin Maddeler

Maddeler	f	Sendikal Beklenti Boyutuna İlişkin Maddeler				Toplam	$\bar{X}$
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum		
İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine uyup uymadığını izlemek, her sendika yöneticisine düşen bir sorumluluktur.	24	56	241	407	451	1179	4,0221
	2,0	4,7	20,4	34,5	38,3	100,0	
Sendikanın diğer üyelerinin toplu iş sözleşmesine uygun davranıp davranmadığını takip etmek her sendika yöneticisinin sorumluluğudur.	24	52	236	444	421	1177	4,0076
	2,0	4,4	20,1	37,7	35,8	100,0	
Sendikanın faaliyetleri hakkında üyelere söz hakkı tanınmalıdır.	30	39	142	439	531	1181	4,1871
	2,5	3,3	12,0	37,2	45,0	100,0	
Sendikamdan ücret ve sosyal haklarımı korumasının yanında, kişisel ve mesleki gelişimime yönelik faaliyetler de beklerim.	24	43	122	443	548	1180	4,2271
	2,0	3,6	10,3	37,5	46,4	100,0	
Sendikam beni işyeri yöneticileri ile karşı karşıya gelmek durumunda bırakmadan haklarımı savunabilmelidir.	36	39	123	362	633	1193	4,2716
	3,0	3,3	10,3	30,3	53,1	100,0	
Sendikamın uluslararası çalışma örgütleriyle ortak çalışmalar yapması haklarımızın korunmasında faydalı olur.	28	47	158	438	515	1186	4,1509
	2,4	4,0	13,3	36,9	43,4	100,0	
Demokratik bir toplum için sendika olmazsa olmaz bir haktır.	29	49	164	377	549	1168	4,1712
	2,5	4,2	14,0	32,3	47,0	100,0	
<b>Genel Ortalama</b>						<b>4,14</b>	

Sendikadan beklentiler boyutunda üyelerin verdikleri cevaplar incelendiğinde katılım düzeyinin tüm maddelerde yüksek olduğunu görmekteyiz. Bu maddeler içerisinde en yüksek olanlar sırasıyla, “Sendikam beni işyeri yöneticileri ile karşı karşıya gelmek durumunda bırakmadan haklarımı savunabilmelidir.”, “Sendikamdan ücret ve sosyal haklarımı korumasının yanında, kişisel ve mesleki gelişimime yönelik faaliyetler de beklerim.”, “Sendikanın faaliyetleri hakkında üyelere söz hakkı tanınmalıdır.” ifadeleridir.

Sendikadan beklentiler boyutuna ilişkin olarak katılımcıların görüşlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu anlamda özellikle üyelerin sendikadan en büyük beklentisi işyeri yöneticileri

ile karşı karşıya gelmek durumunda kalmadan sendikanın haklarını savunabilmesidir. Üyelerin katılımının yüksek olduğu bir diğer madde ise sendikanın ücret ve sosyal hakları korumasının yanı sıra, kişisel ve mesleki gelişime yönelik faaliyetler düzenlemesidir. Bu anlamda üyelerin sendikadan daha yenilikçi adımlar atmalarını bekledikleri söylenebilir.

### 2.3.4. Sendikal Özdeşleşme Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri

Tablo 26. Sendikal Özdeşleşme Boyutuna İlişkin Maddeler

Maddeler	Sendikal Özdeşleşme Boyutuna İlişkin Maddeler					Toplam	$\bar{X}$
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Sendikayla ilişkim tamamen bana ne kazandırdığına bağlıdır.*	f 165 % 14,2	176 15,1	332 28,5	272 23,4	219 18,8	1164 100,0	3,1753
Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi, sosyal yardımlar gibi) almayı garantilemektir.*	f 288 % 24,5	290 24,6	338 28,7	156 13,3	105 8,9	1177 100,0	2,5752
Bu sendikaya üye olmaya karar vermede hata ettiğimi düşünüyorum.*	f 498 % 42,3	326 27,7	169 14,4	112 9,5	72 6,1	1177 100,0	2,0943
Sendikaya yararlı olabilecek bilgilere veya duyumlara sahip olduğumda bunu sendikama iletirim.	f 58 % 5,0	128 11,0	329 28,3	385 33,2	261 22,5	1161 100,0	3,5711
Sendikanın başarılı olması için normal olarak yapmam gerekenden fazlasını yapmaya hazırım.	f 65 % 5,5	142 12,0	376 31,9	340 28,8	256 21,7	1179 100,0	3,4919
Sendika yöneticilerine tam olarak güveniyorum.	f 76 % 6,4	118 10,0	377 31,9	336 28,5	273 23,1	1180 100,0	3,5186
Sendika üyesi olmama rağmen sendikal faaliyetlerde kendi bildiğim gibi davranırım.*	f 283 % 24,5	368 31,9	302 26,1	142 12,3	60 5,2	1165 100,0	2,4182
Bu sendikaya uyum sağlamakta güçlük çekiyorum.*	f 437 % 36,7	382 32,1	211 17,7	101 8,5	60 5,0	1191 100,0	2,1310
Bu sendikanın kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.*	f 470 % 40,7	374 32,4	163 14,1	93 8,0	56 4,8	1156 100,0	2,0407
Sendika yönetiminin beni sendikaya bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.*	f 469 % 39,7	385 32,6	164 13,9	100 8,5	64 5,4	1182 100,0	2,0736
Sendika yöneticilerinin karar ve eylemlerinden memnun değilim.*	f 388 % 32,7	319 26,9	302 25,5	109 9,2	68 5,7	1186 100,0	2,2833
Sendikama karşı yapılan eleştirileri kendime yapmış sayarım.	f 170 % 14,6	250 21,4	365 31,3	240 20,6	141 12,1	1166 100,0	2,9417
Sendikamın çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	f 95 % 8,1	192 16,4	392 33,4	318 27,1	176 15,0	1173 100,0	3,2455
Sendikayı ve onun politikalarını onaylayıp destek veriyorum	f 56 % 4,7	112 9,5	437 36,9	372 31,4	207 17,5	1184 100,0	3,4747
Sendikamın sorunlarını kendi sorunların gibi görürüm	f 95 % 8,1	206 17,6	438 37,5	271 23,2	159 13,6	1169 100,0	3,1651
Alternatif sendika olmadığı için bu sendikanın zorunlu üyesiyim.*	f 507 % 43,0	334 28,3	163 13,8	105 8,9	70 5,9	1179 100,0	2,0645
<b>Genel Ortalama</b>						<b>3,53</b>	

\* Ters kodlanmıştır.

Sendikayla özdeşleşme boyutunda üyelerin katılımının en yüksek olduğu maddeler, “Sendikaya yararlı olabilecek bilgilere veya duyumlara sahip olduğumda bunu sendikama iletirim.”, “Sendika yöneticilerine tam olarak güveniyorum.”, “Sendikayı ve onun politikalarını onaylayıp destek veriyorum” ifadeleridir.

Bu boyuta ilişkin cevaplar üyelerin sendikayla yüksek düzeyde özdeşleştiklerini göstermektedir. Üyelerin sendikayı benimsedikleri, sendikaları için üzerlerine düşen şeyi fazlasıyla yapacakları görülmektedir. Bununla birlikte kesin bir özdeşleşme söz konusu değildir. Bu bulguya dayalı olarak üyelerin sendikayla özdeşleşme düzeylerinin artırılması için çeşitli çalışmalar yapılabilir ve bu çalışmaların faydalı olup olmadığını görmek için düzenli tekrarlanan anket çalışmaları uygulanabilir.

### 2.3.5. Örgütsel Bağlılık Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri

#### 2.3.5.1. Duygusal Bağlılık Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri

Tablo 27. Duygusal Bağlılık Boyutuna İlişkin Maddeler

Maddeler		Duygusal Bağlılık Boyutuna İlişkin Maddeler					Toplam	$\bar{X}$
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Meslek hayatımın kalan kısmını bu sendikaya üye olarak geçirmek beni çok mutlu eder	f	90	143	396	310	242	1181	3,3988
	%	7,6	12,1	33,5	26,2	20,5	100,0	
Bu sendikaya kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum*	f	323	291	267	190	99	1170	2,5308
	%	27,6	24,9	22,8	16,2	8,5	100,0	
Bu sendikanın sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum	f	104	228	440	246	152	1170	3,0974
	%	8,9	19,5	37,6	21,0	13,0	100,0	
Kendimi bu sendikada "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum*	f	325	293	314	158	92	1182	2,4915
	%	27,5	24,8	26,6	13,4	7,8	100,0	
Bu sendikanın benim için çok özel bir anlamı var	f	122	257	349	281	171	1180	3,1034
	%	10,3	21,8	29,6	23,8	14,5	100,0	
Sendikama karşı güçlü bir ait olma hissim yok*	f	262	270	332	209	86	1159	2,6437
	%	22,6	23,3	28,6	18,0	7,4	100,0	
<b>Genel Ortalama</b>							<b>3,32</b>	

\* Ters kodlanmıştır.



Tüm örgütlenme modellerinde olduğu gibi sendikalarda da insan yapının başrolündedir. Belirlenmiş amaçların başarılması ve sendikanın faaliyetlerine devam edebilmesi, sendikanın değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan, sendikanın amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen üyelerin varlığına bağlıdır.

Bu aşamada ise üyenin sendikada kalma isteği, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi olarak tanımlayabileceğimiz örgütsel bağlılık kavramı ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılığı 3 tipinden ilki olan duygusal bağlılık, bireylerin örgütleri ile özdeşleştikleri, örgütün üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelmeye ölçmektedir.

Tablo incelendiğinde, duygusal bağlılıkla üyelerin katılımının en yüksek olduğu maddeler, “Meslek hayatımın kalan kısmını bu sendikaya üye olarak geçirmek beni çok mutlu eder”, “Bu sendikanın benim için çok özel bir anlamı var” ifadeleridir.

Katılımın düşük olduğu maddeler ise, “Kendimi bu sendikada “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum”, “Bu sendikaya kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum” olarak gözükmektedir.

Bu bulgulardan, üyelerin sendikaya orta düzeyde duygusal bağlılık hissettiği, buna karşın kendini yüksek oranda sendikada ailenin bir parçası, sendikaya ait hissettiği sonucuna ulaşabiliriz.

Örgütlenme bağlılığında duygusal bağlılığın yüksek düzeyde olması normatif bağlılığı düşürecektir. Sendika yönetimi, orta düzeyde olan duygusal bağlılığı artırıcı faaliyetler gerçekleştirmeli, kişiyi duygusal anlamda sendikaya bağlayacak girişimlerde bulunmalıdır.



### 2.3.5.2. Devamlılık Bağlılığı Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri

Tablo 28. Devamlılık Bağlılığı Boyutuna İlişkin Maddeler

Maddeler	Devamlılık Bağlılığı Boyutuna İlişkin Maddeler						Toplam	$\bar{X}$
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Mevcut sendikamla devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum*	f 282	279	301	199	109	1170	2,6359	
	% 24,1	23,8	25,7	17,0	9,3	100,0		
Benim için avantajlı da olsa sendikamdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum	f 143	208	301	314	208	1174	3,2010	
	% 12,2	17,7	25,6	26,7	17,7	100,0		
Sendikamdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim	f 179	271	258	254	216	1178	3,0484	
	% 15,2	23,0	21,9	21,6	18,3	100,0		
Bu sendika benim sadakatimi hak ediyor	f 75	173	367	317	221	1153	3,3781	
	% 6,5	15,0	31,8	27,5	19,2	100,0		
Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için sendikamdan şu anda ayrılmayı düşünmem	f 108	181	308	328	241	1166	3,3542	
	% 9,3	15,5	26,4	28,1	20,7	100,0		
Sendikama çok şey borçluyum	f 162	263	385	206	162	1178	2,9516	
	% 13,8	22,3	32,7	17,5	13,8	100,0		
						<b>Genel Ortalama</b>	<b>3,21</b>	

\*Ters kodlanmıştır.

Örgütsel bağlılığın ikinci tipi olan devamlılık bağlılığı, bireyin üye olduğu örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak sonuçlardan veya alternatif sendika azlığından dolayı örgüt üyeliğini sürdürmesini ifade etmektedir.

Tablo incelendiğinde, devamlılık bağlılığında üyelerin katılımının en yüksek olduğu maddeler, “Bu sendika benim sadakatimi hak ediyor”, “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için sendikamdan şu anda ayrılmayı düşünmem”, “Benim için avantajlı da olsa sendikamdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum” ifadeleridir.

Ters kodlanmış olan “Mevcut sendikamla devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum” ifadesine katılım oranı ise düşüktür. Yani, üyeler sendikaya devam etme konusunda manevi bir yükümlülük hissetmektedirler.

Genel olarak tablo incelendiğinde üyelerin sendikaya orta düzeyde devamlılık bağlılığı hissettikleri görülmektedir.

### 2.3.5.3. Normatif Bağlılık Boyutundaki İfadelere İlişkin Üyelerin Görüşleri

Tablo 29. Normatif Bağlılık Boyutuna İlişkin Maddeler

Maddeler	f	Normatif Bağlılık Boyutuna İlişkin Maddeler					Toplam	$\bar{X}$
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Şu anda sendikamda kalmak istemesem bile kalmaya mecburum	f	420	365	180	114	91	1170	2,2231
	%	35,9	31,2	15,4	9,7	7,8	100,0	
İstesem de, şu anda sendikamdan ayrılmak benim için çok zor	f	336	358	223	151	116	1184	2,4535
	%	28,4	30,2	18,8	12,8	9,8	100,0	
Şu anda sendikamdan ayrılırsam, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenir.	f	346	378	222	134	105	1185	2,3873
	%	29,2	31,9	18,7	11,3	8,9	100,0	
Sendikandan ayrılmak konusunda çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	f	312	363	232	172	108	1187	2,4954
	%	26,3	30,6	19,5	14,5	9,1	100,0	
Bu sendikadan ayrılmamanın olumsuz sonuçlarından biri alternatif sendika kıtlığı olurdu.	f	327	321	282	145	96	1171	2,4552
	%	27,9	27,4	24,1	12,4	8,2	100,0	
Eğer bu sendikaya kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka bir sendikaya üye olmayı düşünebilirdim	f	362	409	219	103	78	1171	2,2536
	%	30,9	34,9	18,7	8,8	6,7	100,0	
<b>Genel Ortalama</b>							<b>2,38</b>	

Normatif bağlılık tipinde, bireylerin ahlaki bir yükümlülük duygusu ile zorunluluk hissettikleri için gösterdiği bağlılık ifade edilmektedir.

Normatif bağlılığa üyelerin en yüksek düzeyde katıldıkları maddeler, “Sendikandan ayrılmak konusunda çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.”, “Bu sendikadan ayrılmamanın olumsuz sonuçlarından biri alternatif sendika kıtlığı olurdu”, İfadeleridir.

Üyelerin katılımının en düşük olduğu maddeler ise, “Şu anda sendikamda kalmak istemesem bile kalmaya mecburum”, “Eğer bu sendikaya kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka bir sendikaya üye olmayı düşünebilirdim” ifadeleridir.

Bu bulgulardan, üyelerin sendikaya düşük düzeyde normatif bağlılık hissettikleri görülmektedir. Normatif bağlılık bir zorunluktan dolayı üyeliği belirttiği için, bağlılığın düşük çıkması örgütler tarafından tercih edilmektedir. Bu anlamda, üyelerin normatif bağlılığının düşük olması, üyelerin bir zorunluktan ötürü değil, kendi istekleri ve bağlı oldukları sendikaya ait hissettikleri için üye oldukları sonucunu taşımaktadır.

## 2.4. Sendikal Algı ve Bağlılık Çapraz Karşılaştırmalar

### 2.4.1. Üyelerin Sendika Algısının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Sonuçları

Tablo 30. Cinsiyete göre sendika algısı

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	p
Sendikal Demokrasi ve Katılım	Kadın	644	2,7768	,74009	-10,699	,000*
	Erkek	552	3,2612	,82516		
Sendikal Memnuniyet	Kadın	644	3,4263	,84798	-3,151	,002*
	Erkek	552	3,5857	,89988		
Sendikal Beklenti	Kadın	644	4,1262	,75312	-,939	,348
	Erkek	552	4,1676	,76703		
Sendikal Özdeşleşme	Kadın	644	3,4828	,60435	-2,897	,004*
	Erkek	552	3,5894	,66739		
Duygusal Bağlılık	Kadın	644	3,2461	,78931	-3,370	,001*
	Erkek	552	3,4070	,86119		
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	643	3,1093	,80147	-4,711	,000*
	Erkek	552	3,3368	,86704		
Normatif Bağlılık	Kadın	643	2,2635	,85974	-4,768	,000*
	Erkek	551	2,5174	,97979		

Kadın ve erkek üyelerin sendika algısının “Sendikal Demokrasi ve Katılım”, “Sendikal Memnuniyet”, “Sendikal Özdeşleşme”, “Duygusal Bağlılık”, “Devamlılık Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, “Sendikal Beklenti” boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşma görülmektedir.

Sendikal Demokrasi ve Katılım boyutunda kadın ve erkek üyelerin görüşleri anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Erkek katılımcıların görüşleri kadın katılımcılardan daha olumludur. Bu bulgu Sendikal Demokrasi ve Katılım açısından erkek katılımcıların görüşlerinin daha olumlu olduğunu ve/veya erkek üyelerin sendikal faaliyetlere katılımlarının kadın katılımcılardan daha yüksek oranda olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte hem kadın hem de erkek üyeler bu boyuttaki maddelere “orta düzeyde” katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu, üyelerin sendika faaliyetlerine asgari katılım olanaklarına sahip ol-





duklarını göstermekle birlikte, sendika içi demokrasi ve üyelerin katılım olanaklarının artırılması gerektiğini ve kadın üyeler için daha farklı katılım mekanizmaları geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Örneğin sendikal faaliyetler düzenlenirken, kadın katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları hasta/yaşlı birey varlığı ya da çocuk bakımı, ev işleri gibi durumları göz önüne alınmalıdır. Kadın katılımcı sayısını artırmak ve katılıma teşvik etmek amacıyla özel servis imkanları ya da geçici kreş hizmetleri gibi pozitif ayrıcalıklar düşünülebilir.

Sendika algısına ilişkin her bir boyut ayrı ayrı değerlendirildiğinde, memnuniyet boyutunda da kadın ve erkek üyelerin görüşlerinin farklılaştığı görülmektedir. Erkek katılımcıların görüşleri kadın katılımcılardan daha olumludur. Hem kadın hem de erkek sendikalarının memnuniyet düzeylerinin yüksek seviye olduğu görülmekle birlikte, yine sendikal demokrasi ve katılım boyutunda olduğu gibi kadın katılımcının memnuniyet düzeyinin artırılması için çeşitli çalışmalar yapılmalıdır.

Sendikadan beklentiler boyutunda kadın ve erkek üyelerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Üyeler bu boyuttaki ifadelere yüksek düzeyde katılmışlardır. Bu bulgu üyelerin sendikadan önemli beklentilerinin olduğunu göstermekle birlikte aynı zamanda üyelerin sendikadan beklediklerini karşılayacak kapasitede olduğuna inandıklarının bir göstergesi olarak da kabul edilebilir.

Sendikal Özdeşleşme boyutunda kadın ve erkek üyelerin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Erkek üyelerin sendikal özdeşleşmesi kadın üyelerden anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Her iki grubun özdeşleme boyutundaki seviyesi yüksek olmakla birlikte, kadın üyelerin özdeşleşmesini artırıcı özel çalışmalar artırılmalıdır.

Duygusal bağlılık düzeyinde kadın ve erkek üyelerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Erkek üyelerin sendikaya olan duygusal bağlılıkları kadın üyelerden anlamlı düzeyde yüksektir. Erkek üyelerin duygusal bağlılık düzeyleri yüksek iken, kadın katılımcının orta düzeyde kalmaktadır. Bu bulgu katılım, özdeşleşme ve memnuniyet boyutlarındaki sonuçları desteklemektedir. Sendikal faaliyetlere katılım ve/veya katılım imkanının kadın üyeler tarafından yeterince kullanılmaması, sendika özdeşleşmeyi olumsuz anlamda

etkilemekte, bu da memnuniyet seviyelerini düşürerek, duygusal bağlılığı azaltmaktadır.

Devamlılık bağlılığı düzeyinde de yine duygusal bağlılıktaki gibi kadın ve erkek üyelerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Erkek üyelerin sendikaya olan devamlılık bağlılıkları kadın üyelerden anlamlı düzeyde yüksektir.

Normatif Bağlılık boyutunda da kadın ve erkek üyelerin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olduğu gözükmektedir. Erkek üyelerin normatif bağlılık ortalamalarının kadın üyelerden anlamlı derecede yüksek olduğunu görüyoruz. Bu bulgu erkek üyelerin sendika üyeliğine kadın üyelerden daha yüksek oranda zorunlu hissettikleri için üye bulunduğunu göstermektedir.

#### 2.4.2. Üyelerin Sendika Algısının Yaşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Korelasyon Sonuçları

58

Tablo 31. Yaşa göre sendika algısı

		Sendikal Demokrasi ve Katılım	Sendikal Memnuniyet	Sendikal Beklenti	Sendikal Özdeşleşme	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Yaş	Pearson Correlation	,202(**)	,112(**)	,069(*)	,118(**)	,117(**)	,171(**)	,115(**)
	p	,000	,000	,018	,000	,000	,000	,000
	N	1182	1182	1182	1182	1182	1181	1180

Sendika algısına ilişkin boyutlar yaşa göre incelendiğinde, tüm boyutlar yaşla ilişkili gözükmektedir.

Korelasyon tablosu incelendiğinde; yaş ilerledikçe Sendikal demokrasi ve katılımın da aynı yönde %20,2'lik, Memnuniyet boyutunda %11,2'lik, Beklenti boyutunda %6,9, Özdeşleşme boyutunda %11,8, Duygusal bağlılık boyutunda %11,7, Devamlılık boyutunda %17,1 ve Normatif bağlılık boyutunda %11,5 oranında arttığı görülmektedir.

### 2.4.3. Üyelerin Sendika Algısının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Sonuçları

Tablo 32. Medeniyete göre sendika algısı

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	t	p
Sendikal Demokrasi ve Katılım	Bekar	231	2,8025	,73531	-4,141	,000*
	Evli	934	3,0495	,82973		
Sendikal Memnuniyet	Bekar	231	3,3608	,83826	-2,880	,004*
	Evli	934	3,5458	,88271		
Sendikal Beklenti	Bekar	231	4,0655	,79808	-2,138	,033*
	Evli	934	4,1831	,73602		
Sendikal Özdeşleşme	Bekar	231	3,4046	,62456	-3,572	,000*
	Evli	934	3,5712	,63730		
Duygusal Bağlılık	Bekar	231	3,1600	,81222	-3,377	,001*
	Evli	934	3,3657	,83311		
Devamlılık Bağlılığı	Bekar	231	3,0336	,77561	-3,771	,000*
	Evli	933	3,2642	,84529		
Normatif Bağlılık	Bekar	230	2,3662	,86898	,056	,956
	Evli	933	2,3625	,92480		

Sendika algısına ilişkin boyutlar medeni duruma göre incelendiğinde, “Sendikal Demokrasi ve Katılım”, “Sendikal Memnuniyet”, “Sendikal Özdeşleşme” “Duygusal Bağlılık”, “Sendikal Beklenti”, ve “Devamlılık Bağlılığı” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken “Normatif Bağlılık” boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemektedir.

Sendikal Demokrasi ve Katılım boyutunda evli ve bekar katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Evli katılımcıların bu boyuttaki görüşleri bekar katılımcılardan daha yüksek olmakla birlikte, her iki grup da bu boyuttaki maddelere orta düzeyde katılmışlardır.

Sendikal Memnuniyet boyutunda yine evli ve bekar katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Evli katılımcıların bu boyuttaki görüşleri bekar katılımcılardan daha yüksektir.

Sendikal Beklenti boyutunda yine evli ve bekar üyelerin görüşleri arasında bir farklılık vardır. Evli katılımcıların bu boyuttaki görüşleri bekar katılımcılardan daha yüksektir.



Sendikal Özdeşleşme boyutunda evli ve bekar katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Evli katılımcıların bu boyuttaki görüşleri bekar katılımcılardan daha yüksektir.

Duygusal Bağlılık boyutunda evli ve bekar katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Evli katılımcıların bu boyuttaki görüşleri bekar katılımcılardan daha yüksektir.

Devamlılık Bağlılığı boyutunda yine evli ve bekar katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Evli katılımcıların bu boyuttaki görüşleri bekar katılımcılardan daha yüksektir.

Normatif Bağlılık boyutunda evli ve bekar üyelerin görüşleri arasında bir farklılık yoktur.

Tüm bu bulgulardan hareketle evli üyelerin sendikal faaliyetler konusunda daha aktif, sendikayla daha özdeşleşmiş ve sendikaya ait hissettikleri söylenebilir. Bu anlamda sendikanın bekar üyelerin katılımını ve bağlılığını artırmak için çeşitli faaliyetler düzenlemesi beklenebilir.

#### 2.4.4. Üyelerin Sendika Algısının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 33. Eğitim durumuna göre sendika algısı

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark (Tukey)
Sendikal Demokrasi ve Katılım	Lise ve altı	247	2,9950	,78456			
	Ön lisans	431	2,9646	,79081			
	Lisans ve üstü	505	3,0408	,85465	1,025	,359	---
	Toplam	1183	3,0035	,81745			
Sendikal Memnuniyet	Lise ve altı	247	3,5074	,88736			
	Ön lisans	431	3,4692	,90023			
	Lisans ve üstü	505	3,5222	,85117	,435	,647	---
	Toplam	1183	3,4998	,87646			
Sendikal Beklenti	Lise ve altı	247	4,1172	,74613			
	Ön lisans	431	4,1298	,79145			
	Lisans ve üstü	505	4,1750	,74073	,641	,527	---
	Toplam	1183	4,1465	,76048			
Sendikal Özdeşleşme	Lise ve altı	247	3,4482	,62495			
	Ön lisans	431	3,5080	,63572			
	Lisans ve üstü	505	3,5936	,63865	4,840	,008	1-3
	Toplam	1183	3,5321	,63681			
Duygusal Bağlılık	Lise ve altı	247	3,2098	,81098			
	Ön lisans	431	3,2892	,82452			
	Lisans ve üstü	505	3,3968	,83371	4,686	,009	1-3
	Toplam	1183	3,3186	,82824			
Devamlılık Bağlılığı	Lise ve altı	247	3,1574	,82061			
	Ön lisans	430	3,2262	,85147			
	Lisans ve üstü	505	3,2323	,83913	,728	,483	---
	Toplam	1182	3,2144	,83963			
Normatif Bağlılık	Lise ve altı	247	2,5179	,95976			
	Ön lisans	429	2,4112	,95266			
	Lisans ve üstü	505	2,2926	,87155	5,290	,005	1-3
	Toplam	1181	2,3828	,92372			

Sendika algısına ilişkin boyutlar eğitim durumuna göre incelendiğinde, “Sendikal Özdeşleşme”, “Duygusal Bağlılık” ve “Normatif Bağlılık” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, “Sendikal Demokrasi ve Katılım”, “Sendikal Memnuniyet”, “Sendikal Beklenti”, ve “Devamlılık Bağlılığı” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemektedir.

Sendikal Demokrasi ve Katılım boyutunda eğitim düzeyi grupları incelendiğinde, üyelerin görüşleri arasında bir farklılık yoktur, tüm üyelerin görüşleri birbirine oldukça yakın veya benzerdir. Eğitim düzeyinde fark gözetmeksizin tüm üyeler, sendikal faaliyetlere orta düzeyde katılım göstermekte ve/veya sendikal katılım olanaklarının orta düzeyde olduğunu düşünmektedirler.



Sendikal Memnuniyet boyutunda eğitim düzeyine göre üyelerin görüşleri arasında bir farklılık yoktur, tüm üyelerin görüşleri birbirine oldukça yakındır. Eğitim düzeyinde fark gözetmeksizin tüm üyeler, sendikandan memnuniyetlerini yüksek düzeyde olarak belirtmişlerdir.

Sendikal Beklenti boyutunda üyelerin görüşleri eğitim düzeyine göre farklılık bir farklılık yoktur, tüm üyelerin görüşleri birbirine oldukça yakındır. Eğitim düzeyinde fark gözetmeksizin tüm üyeler, sendikandan memnuniyetlerini yüksek düzeyde olarak belirtmişlerdir.

Sendikal Özdeşleşme boyutunda eğitim düzeyine göre üyelerin görüşleri arasında bir farklılık gözlenmektedir. Tablo incelendiğinde, farklılığı yaratan grupların Fark Turkey testine göre 1 ve 3. gruplar olduğu, yani eğitim durumu lise ve altı olan grupla lisans ve üstü olan grup ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu görüyoruz. Lisans ve üstü grubun özdeşleşme boyutuna ait ortalama puanları lise ve altı gruptan anlamlı düzeyde yüksektir. Bu boyuta dair tablodan çıkan bir başka sonuç, eğitim düzeyi yükseldikçe özdeşleşmenin arttığıdır. Bu bulgulardan hareketle, sendikanın eğitim seviyesi düşük olan üyelerin sendikayla özdeşleşmesini artırmak için çeşitli faaliyetler düzenlemesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Duygusal Bağlılık boyutunda eğitim düzeyine göre üyelerin görüşleri arasında bir farklılık gözlenmektedir. Tablo incelendiğinde, farklılığı yaratan grupların Fark Turkey testine göre 1 ve 3. gruplar olduğu, yani eğitim durumu lise ve altı olan grupla lisans ve üstü olan grup ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu görüyoruz. Yine özdeşleşme boyutunda olduğu gibi duygusal bağlılık boyutunda da, eğitim seviyesi yükseldikçe duygusal bağlılığın arttığı görülmektedir.

Devamlılık Bağlılığı incelendiğinde, eğitim düzeyine göre üyelerin görüşleri arasında bir farklılık yoktur, tüm üyelerin görüşleri birbirine oldukça yakındır.

Normatif Bağlılık boyutunda üyelerin görüşleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir. Eğitim seviyesi düştükçe, normatif bağlılığın arttığını söylemek mümkündür. Eğitim seviyesi lise ve altı olan grubun normatif bağlılık ortalaması, lisans ve üstü mezunu gruptan anlamlı derecede yüksektir. Başka bir deyişle, eğitim seviyesi düştükçe, sendikaya zorunlu üyelik hissinin arttığını görmekteyiz.



## 2.4.5. Üyelerin Sendika Algısının Meslekte Geçen Süreye Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 34. Meslekte geçen süreye göre sendika algısı

	Meslekte Geçen Süre	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark (Tukey)
<b>Sendikal Demokrasi ve Katılım</b>	5 yıl ve daha az	243	2,7124	,69527			
	5-10 yıl	243	2,9825	,77893			1-2
	10-15 yıl	250	3,0618	,86204	14,913	,000	1-3
	15 yıldan fazla	453	3,1292	,82945			1-4
	Toplam	1189	2,9999	,81470			
<b>Sendikal Memnuniyet</b>	5 yıl ve daha az	243	3,3898	,79529			
	5-10 yıl	243	3,5065	,88523			
	10-15 yıl	250	3,4790	,85668	2,120	,096	----
	15 yıldan fazla	453	3,5629	,91729			
	Toplam	1189	3,4984	,87551			
<b>Sendikal Beklenti</b>	5 yıl ve daha az	243	4,0204	,77241			
	5-10 yıl	243	4,1524	,70969			
	10-15 yıl	250	4,1596	,73061	3,450	,016	1-4
	15 yıldan fazla	453	4,2120	,77310			
	Toplam	1189	4,1496	,75388			
<b>Sendikal Özdeşleşme</b>	5 yıl ve daha az	243	3,4177	,58466			
	5-10 yıl	243	3,5258	,63128			
	10-15 yıl	250	3,5266	,60669	4,319	,005	1-4
	15 yıldan fazla	453	3,5983	,67080			
	Toplam	1189	3,5315	,63523			
<b>Duygusal Bağlılık</b>	5 yıl ve daha az	243	3,1783	,72726			
	5-10 yıl	243	3,3089	,88727			
	10-15 yıl	250	3,3389	,84587	3,487	,015	1-4
	15 yıldan fazla	453	3,3880	,82371			
	Toplam	1189	3,3186	,82595			
<b>Devamlılık Bağlılığı</b>	5 yıl ve daha az	243	3,1043	,72694			
	5-10 yıl	243	3,1252	,87851			
	10-15 yıl	250	3,2395	,81775	4,212	,006	1-4
	15 yıldan fazla	452	3,3061	,87759			2-4
	Toplam	1188	3,2138	,83990			
<b>Normatif Bağlılık</b>	5 yıl ve daha az	243	2,3554	,79598			
	5-10 yıl	241	2,3432	,93995			
	10-15 yıl	250	2,3293	,88545	,998	,393	----
	15 yıldan fazla	453	2,4366	1,00151			
	Toplam	1187	2,3784	,92580			

Sendika algısına ilişkin boyutlar meslekte geçen süreye göre incelendiğinde, “Sendikal Demokrasi ve Katılım”, “Sendikal Beklenti”, “Sendikal Özdeşleşme” “Duygusal Bağlılık” ve “Devamlılık Bağlılığı” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, “Sendikal Memnuniyet” ve “Normatif Bağlılık” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemektedir.

Sendikal Demokrasi ve Katılım boyutunda üyelerin görüşleri meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. Farklılık özellikle



meslekte 5 yıl ve daha az süredir bulunan grupla, 15 yıldan daha uzun süredir bulunan grup arasında gözükmektedir.

Tablo genel hatlarıyla incelendiğinde meslekte geçen süre arttıkça, sendikal demokrasi ve katılım boyutu düzeyinin de arttığını görmekteyiz. Yani meslekte geçen süre ile birlikte, sendikal katılım artmaktadır. Bu bulgu meslekte yeni üyelere sendikanın yönetim ve karar alma süreçlerinde daha fazla söz hakkı verilmesi ve ayrıca bu üyelerin sendikal faaliyetlere daha yüksek düzeyde katılımlarının teşvik edilmesi gereklidir.

Sendikal Memnuniyet boyutunda üyelerin görüşleri meslekte geçen süreye göre farklılık göstermemektedir.

Sendikal Beklenti boyutunda üyelerin görüşleri meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. Meslekte geçen süre 5 yıl ve daha az olan grupta sendikal beklenti düzeyinin 15 yıldan fazla süredir meslekte olan gruptan anlamlı düzeyde düşük olduğunu görmekteyiz.

Sendikal Özdeşleşme boyutunda meslekte geçen süreye göre üyelerin görüşleri farklılık göstermektedir. Meslekte geçen süre 5 yıl ve daha az olan grupta sendikal beklenti düzeyinin 15 yıldan fazla süredir meslekte olan gruptan anlamlı düzeyde düşük olduğunu görmekteyiz.

Duygusal Bağlılık boyutunda üyelerin görüşleri meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. Duygusal bağlılığın meslekte geçen süre arttıkça arttığını söylemek mümkündür.

Bu verilerden yola çıkarak, meslekte 5 yıldan daha az süredir bulunan ya da genç yaştaki üyelere yönelik duygusal bağlılığı artırmaya yönelik farklı faaliyetler düzenlenmesi, sendikanın ileriye yönelik yapacağı farklı ve akılcı bir adım olacaktır.

Devamlılık Bağlılığı boyutunda üyelerin görüşleri meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. Devamlılık bağlılığın da Duygusal bağlılıkta olduğu gibi meslekte geçen süre arttıkça arttığını görmekteyiz.



Normatif Bağlılık boyutunda meslekte geçen süreye göre üyelerin görüşleri arasında bir farklılık yoktur, tüm üyelerin görüşleri birbirine oldukça yakındır.

#### 2.4.6. Üyelerin Sendika Algısının Çalıştığı Kuruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Analizi Sonuçları

Tablo 35. Çalışılan kuruma göre sendika algısı

	Çalıştığı Kurum	N	$\bar{X}$	S	t	p
Sendikal Demokrasi ve Katılım	Yataklı Tedavi Kurumu	726	3,0110	,82300	,542	,588
	Diğer	466	2,9847	,81038		
Sendikal Memnuniyet	Yataklı Tedavi Kurumu	726	3,4743	,86396	-1,324	,186
	Diğer	466	3,5431	,89505		
Sendikal Beklenti	Yataklı Tedavi Kurumu	726	4,1676	,76135	1,127	,260
	Diğer	466	4,1169	,75447		
Sendikal Özdeşleşme	Yataklı Tedavi Kurumu	726	3,5349	,62609	,103	,918
	Diğer	466	3,5310	,65252		
Duygusal Bağlılık	Yataklı Tedavi Kurumu	726	3,3073	,81945	-7,759	,448
	Diğer	466	3,3446	,84037		
Devamlılık Bağlılığı	Yataklı Tedavi Kurumu	725	3,2086	,84631	-3,356	,722
	Diğer	466	3,2263	,83240		
Normatif Bağlılık	Yataklı Tedavi Kurumu	726	2,3848	,92743	,247	,805
	Diğer	464	2,3712	,92542		

Sendika algısına ilişkin boyutlar çalıştığı kuruma göre incelendiğinde, modelin hiç bir boyutunda farklılaşma görülmemektedir. Bu anlamda tüm kurumlarda memnuniyet, katılım, beklenti, özdeşleşme, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin benzer ve aynı olduğunu söylemek mümkündür.

## 2.4.7. Üyelerin Sendika Algısının Hizmet Sınıfına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Analizi Sonuçları

Tablo 36. Hizmet sınıfına göre sendika algısı

	Hizmet Sınıfı	N	$\bar{X}$	S	t	p
Sendikal Demokrasi ve Katılım	Sağlık Hizmetleri Sınıfı	902	2,9519	,82188	-3,811	,000*
	Diğer	285	3,1625	,78345		
Sendikal Memnuniyet	Sağlık Hizmetleri Sınıfı	902	3,4728	,86556	-1,911	,056
	Diğer	285	3,5863	,90384		
Sendikal Beklenti	Sağlık Hizmetleri Sınıfı	902	4,1358	,76371	-,780	,436
	Diğer	285	4,1761	,75009		
Sendikal Özdeşleşme	Sağlık Hizmetleri Sınıfı	902	3,5226	,63275	-1,254	,210
	Diğer	285	3,5768	,64456		
Duygusal Bağlılık	Sağlık Hizmetleri Sınıfı	902	3,3113	,83442	-,971	,332
	Diğer	285	3,3658	,80075		
Devamlılık Bağlılığı	Sağlık Hizmetleri Sınıfı	901	3,1939	,82932	-1,551	,121
	Diğer	285	3,2823	,86993		
Normatif Bağlılık	Sağlık Hizmetleri Sınıfı	901	2,3274	,91070	-3,778	,000*
	Diğer	284	2,5641	,95236		

Sendika algısına ilişkin boyutlar hizmet sınıfına göre incelendiğinde, “Sendikal Demokrasi ve Katılım” ve “Normatif Bağlılık” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, “Sendikal Memnuniyet” “Sendikal Beklenti”, “Sendikal Özdeşleşme”, “Duygusal Bağlılık”, “Devamlılık Bağlılığı” boyutlarında farklılaşma görülmemektedir.

Sendikal Demokrasi ve Katılım ve Normatif Bağlılık boyutlarında üyelerin görüşleri çalıştığı kuruma göre farklılık göstermektedir. Sağlık Hizmetleri Sınıfı'nın sendikal faaliyetlere katılımının diğer hizmet sınıflarından anlamlı düzeyde düşük olduğunu görmekteyiz. Bu grubun etkinliğini artırmak için hizmet sınıfına göre sendikal düzenlemeler yapılabilir.

Sendikal Memnuniyet” “Sendikal Beklenti”, “Sendikal Özdeşleşme”, “Duygusal Bağlılık” ve “Devamlılık Bağlılığı” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemektedir.

## 2.4.8. Üyelerin Sendika Algısının Sendikaya Üyelik Süresine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 37. Sendikaya üyelik süresine göre sendika algısı

	Sendikaya Üyelik Süresi	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark (Tukey)
<b>Sendikal Demokrasi ve Katılım</b>	1 yıldan az	132	2,7118	,73215			1-3
	1-3 yıl	344	2,7726	,74636			1-4
	3-5 yıl	256	3,0678	,73060	28,660	,000	2-3
	5 yıldan fazla	435	3,2346	,87343			2-4
	Toplam	1167	3,0027	,81913			3-4
<b>Sendikal Memnuniyet</b>	1 yıldan az	132	3,4216	,85718			
	1-3 yıl	344	3,3697	,85712			
	3-5 yıl	256	3,5842	,87772	5,381	,001	2-3
	5 yıldan fazla	435	3,5937	,88144			2-4
	Toplam	1167	3,5061	,87569			
<b>Sendikal Beklenti</b>	1 yıldan az	132	4,0208	,84153			
	1-3 yıl	344	4,1050	,72503			
	3-5 yıl	256	4,1039	,78039	4,193	,006	1-4
	5 yıldan fazla	435	4,2432	,74052			
	Toplam	1167	4,1467	,76005			
<b>Sendikal Özdeşleşme</b>	1 yıldan az	132	3,4214	,64139			
	1-3 yıl	344	3,4232	,60787			
	3-5 yıl	256	3,5744	,62922	8,623	,000	1-4
	5 yıldan fazla	435	3,6294	,64458			2-3
	Toplam	1167	3,5330	,63637			2-4
<b>Duygusal Bağlılık</b>	1 yıldan az	132	3,2039	,64212			
	1-3 yıl	344	3,1518	,83914			
	3-5 yıl	256	3,3980	,79897	10,072	,000	1-4
	5 yıldan fazla	435	3,4490	,86275			2-3
	Toplam	1167	3,3225	,82918			2-4
<b>Devamlılık Bağlılığı</b>	1 yıldan az	132	3,1535	,78808			
	1-3 yıl	344	3,0537	,80419			
	3-5 yıl	256	3,2696	,81009	7,799	,000	2-3
	5 yıldan fazla	434	3,3321	,87558			2-4
	Toplam	1166	3,2160	,83827			
<b>Normatif Bağlılık</b>	1 yıldan az	132	2,2689	,86246			
	1-3 yıl	342	2,3742	,86215			
	3-5 yıl	256	2,3822	,96069	,999	,393	---
	5 yıldan fazla	435	2,4266	,97078			
	Toplam	1165	2,3836	,92587			

Sendika algısına ilişkin boyutlar sendikaya üyelik süresine göre incelendiğinde, “Sendikal Demokrasi ve Katılım” “Sendikal Memnuniyet” “Sendikal Beklenti”, “Sendikal Özdeşleşme”, “Duygusal Bağlılık” ve “Devamlılık Bağlılığı” boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken “Normatif Bağlılık” boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemektedir.



Sendikal Demokrasi ve Katılım boyutunda üyelerin görüşleri sendikaya üyelik süresine göre farklılık göstermektedir. Farklılığa yol açan gruplar tabloda verilmiştir. Sendikaya üyelik süresinin artmasıyla üyelerin sendikal demokrasi ve katılım boyutundaki düşünceleri olumlu hale gelmektedir. Bu bulgudan, sendikaya yeni üye olanların sendikal katılım olanağı bulamadığı söylenebilir. Sendika yeni üyeler için kaynaşma ve tanışma/tanıtma günleri düzenleyerek, yeni üyelerin katılımını ve dolayısıyla bağlılığını artırabilir.

Sendikal Memnuniyet boyutunda yine sendikaya üyelik süresine göre bir farklılık gözükmektedir. Sendikaya üyeliği 1-3 yıl arasında olanların memnuniyet düzeylerinin diğer gruplardan daha düşük olduğunu görüyoruz.

Sendikal Beklenti boyutunda üyelerin beklenti düzeyleri yüksek olmakla birlikte, sendikaya üyelik süresine göre farklılık göstermektedir. Beklentinin sendikaya üyelik süresiyle doğru orantılı olduğu söylenebilir. Üyelik süresi ile birlikte üyelerin sendikadan beklentileri de artmaktadır.

Sendikal Özdeşleşme boyutu üyelik süresine göre farklılık göstermektedir. Farklılık yaratan gruplar tabloda verilmiştir. Üyelik süresiyle birlikte özdeşleşmenin de arttığını görüyoruz. Bu sonuca göre, yine yeni üyelere özel çalışmalar ve faaliyetler artırılmalı, katılım sağlanmalı ve böylece sendikayla özdeşleşme artırılmalıdır.

Duygusal bağlılık boyutunda 1-3 yıldır sendikaya üye olanların bağlılığında bir düşüş olduğu görülmektedir. Tablo genel olarak incelendiğinde üyelik süresine göre bağlılığın arttığı söylenebilir ancak, 1-3 yıl ve 1 yıldan az süredir sendikaya üye olanların bağlılıklarını artırmak için özel çalışmalara yapılmalıdır.

Devamlılık bağlılığı boyutunda üyelerin görüşleri sendikaya üyelik süresine göre farklılık göstermektedir. Yine devamlılık bağlılığının da sendikaya üyelik süresinin artmasıyla arttığını söylemek mümkündür. Sendikaya 1-3 yıl arası üyeliği bulunanların devamlılık bağlılığı düzeyleri diğer gruplardan anlamlı derecede düşük bulunmuştur.

“Normatif Bağlılık” boyutunda ise sendikaya üyelik süresi anlamlı düzeyde farklılaşma göstermemektedir. Bir başka deyişle, tüm üyelerin görüşleri birbirine oldukça yakın ve benzerdir.

## 2.4.9. Üyelerin Sendika Algısının Mesleğe Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 38. Meslek gruplarına göre sendika algısı

	Meslek	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark (Tukey)
<b>Sendikal Demokrasi ve Katılım</b>	Hemşire	362	2,8161	,75058			
	Ebe	118	2,9284	,86777			1-3
	Memur	235	3,1755	,78837			1-4
	Sağlık Memuru	229	3,2132	,84898	12,066	,000	2-4
	Diğer	243	2,9501	,81356			3-5
	Toplam	1187	3,0025	,81745			4-6
<b>Sendikal Memnuniyet</b>	Hemşire	362	3,4074	,84155			
	Ebe	118	3,5236	,91337			
	Memur	235	3,5416	,90243	1,497	,201	----
	Sağlık Memuru	229	3,5573	,92493			
	Diğer	243	3,5324	,82908			
	Toplam	1187	3,5000	,87586			
<b>Sendikal Beklenti</b>	Hemşire	362	4,1192	,72551			
	Ebe	118	4,1054	,89348			
	Memur	235	4,1827	,75323			
	Sağlık Memuru	229	4,2114	,77039	,926	,448	----
	Diğer	243	4,1059	,73857			
	Toplam	1187	4,1455	,76034			
<b>Sendikal Özdeşleşme</b>	Hemşire	362	3,4770	,59538			
	Ebe	118	3,5870	,62926			
	Memur	235	3,5481	,64697			
	Sağlık Memuru	229	3,6004	,70265	1,600	,172	----
	Diğer	243	3,5249	,61646			
	Toplam	1187	3,5356	,63575			
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Hemşire	362	3,2192	,80308			
	Ebe	118	3,4291	,78219			1-2
	Memur	235	3,3754	,81023			1-3
	Sağlık Memuru	229	3,4014	,93365	2,700	,029	1-4
	Diğer	243	3,3083	,77665			1-5
	Toplam	1187	3,3244	,82645			
<b>Devamlılık Bağlılığı</b>	Hemşire	361	3,1169	,81862			
	Ebe	118	3,2760	,81149			
	Memur	235	3,2848	,87324			
	Sağlık Memuru	229	3,2613	,89660	1,975	,096	----
	Diğer	243	3,2207	,78743			
	Toplam	1186	3,2151	,83974			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Hemşire	361	2,3027	,90316			
	Ebe	118	2,1881	,79643			
	Memur	234	2,6155	,92098			1-3
	Sağlık Memuru	229	2,3154	,99223	6,337	,000	2-3
	Diğer	243	2,4422	,91791			3-4
	Toplam	1185	2,3841	,92598			

Sendika algısına ilişkin boyutlar mesleğe göre incelendiğinde, “Sendikal Demokrasi ve Katılım”, “Duygusal Bağlılık” ve “Normatif Bağlılık” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, “Sendikal Memnuniyet” “Sendikal Beklenti”, “Sendikal Özdeşleşme” ve “Devamlılık Bağlılığı” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemektedir.



Sendikal Demokrasi ve Katılım boyutunda üyelerin görüşleri mesleğe göre farklılık göstermektedir. Sağlık Memuru ve memur olarak çalışanların sendikal demokrasi algısı, diğer meslek gruplarından daha yüksektir.

Bu bulgudan, sağlık memuru ve memurların sendikal faaliyetlere diğer gruplardan daha fazla katıldığı/katılım olanağı bulunduğunu söylemek mümkündür. Diğer meslek gruplarının etkinliğini artırmak için mesleğe göre sendikal düzenlemeler yapılabilir.

Duygusal Bağlılık boyutunda üyelerin görüşleri mesleğe göre farklılık göstermektedir. Hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri diğer meslek gruplarından daha düşük görülmektedir.

Normatif Bağlılık boyutunda memur olarak çalışan üyelerin bu boyuta ilişkin ortalamalarının diğer meslek gruplarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Bu sonuç, memur üyelerin sendikaya bağlılıklarının bir zorunluluktan ötürü olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Sendikal Memnuniyet” “Sendikal Beklenti”, “Sendikal Özdeşleşme” ve “Devamlılık Bağlılığı” boyutlarında mesleğe göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemektedir.



## 2.4.10. Üyelerin Sendika Algısının Bölgelere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 39. Coğrafi Bölgelere göre sendika algısı

	Bölgeler	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark (Tukey)
<b>Sendikal Demokrasi ve Katılım</b>	Karadeniz Bölgesi	159	2,8813	,75450			
	İç Anadolu Bölgesi	158	2,9070	,78496			
	Marmara Bölgesi	231	3,2566	,86028			1-3
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	112	3,0752	,86151	6,287	,000	2-3 3-5 3-6
	Akdeniz Bölgesi	121	2,8859	,83621			3-7
	Ege Bölgesi	150	2,8483	,83499			
	Doğu Anadolu Bölgesi	265	3,0110	,74242			
	Toplam	1196	3,0004	,81672			
<b>Sendikal Memnuniyet</b>	Karadeniz Bölgesi	159	3,3167	,89948			
	İç Anadolu Bölgesi	158	3,2454	,85727			1-3
	Marmara Bölgesi	231	3,7573	,86696			1-7 2-3
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	112	3,4582	,87477	8,343	,000	2-7 3-4 3-5 3-6
	Akdeniz Bölgesi	121	3,4630	,85204			
	Ege Bölgesi	150	3,4010	,79667			
	Doğu Anadolu Bölgesi	265	3,6273	,86248			
	Toplam	1196	3,4998	,87556			
<b>Sendikal Beklenti</b>	Karadeniz Bölgesi	159	4,1673	,67541			
	İç Anadolu Bölgesi	158	4,0658	,81439			
	Marmara Bölgesi	231	4,3488	,71853			2-3
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	112	3,9155	,86339	5,644	,000	3-4 3-6 3-7 4-5
	Akdeniz Bölgesi	121	4,2174	,70863			
	Ege Bölgesi	150	4,0347	,77726			
	Doğu Anadolu Bölgesi	265	4,1288	,73425			
	Toplam	1196	4,1453	,75954			
<b>Sendikal Özdeşleşme</b>	Karadeniz Bölgesi	159	3,4822	,60318			
	İç Anadolu Bölgesi	158	3,4235	,59692			
	Marmara Bölgesi	231	3,7391	,68033			1-3
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	112	3,4904	,63199	6,282	,000	2-3 3-4 3-6 3-7
	Akdeniz Bölgesi	121	3,5824	,66733			
	Ege Bölgesi	150	3,4160	,59782			
	Doğu Anadolu Bölgesi	265	3,5062	,60889			
	Toplam	1196	3,5320	,63618			

Tablo 39'un devamı

		Bölgeler	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark (Tukey)
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Karadeniz Bölgesi	159	3,1317	,81476				
	İç Anadolu Bölgesi	158	3,1993	,76950				
	Marmara Bölgesi	231	3,5063	,87848				
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	112	3,3488	,78886	4,083	,000	1-3 2-3	
	Akdeniz Bölgesi	121	3,3212	,87113				
	Ege Bölgesi	150	3,2852	,80171				
	Doğu Anadolu Bölgesi	265	3,3513	,80055				
	Toplam	1196	3,3204	,82682				
<b>Devamlılık Bağlılığı</b>	Karadeniz Bölgesi	158	3,0537	,85779				
	İç Anadolu Bölgesi	158	3,0809	,77654				
	Marmara Bölgesi	231	3,4346	,87590				
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	112	3,2220	,88873	4,450	,000	1-3 2-3	
	Akdeniz Bölgesi	121	3,1603	,82151				
	Ege Bölgesi	150	3,2030	,77388				
	Doğu Anadolu Bölgesi	265	3,2257	,82330				
	Toplam	1195	3,2144	,83976				
<b>Normatif Bağlılık</b>	Karadeniz Bölgesi	159	2,4053	,88800				
	İç Anadolu Bölgesi	156	2,3669	,88543				
	Marmara Bölgesi	231	2,2558	,97005				
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	112	2,6711	1,0685 8	3,702	,001	3-4 4-5	
	Akdeniz Bölgesi	121	2,1824	,77758				
	Ege Bölgesi	150	2,4251	,96550				
	Doğu Anadolu Bölgesi	265	2,4255	,87504				
	Toplam	1194	2,3807	,92540				

Sendika algısına ilişkin boyutlar bölgelere göre incelendiğinde, tüm boyutlarda coğrafi bölgelere göre farklılaşma gözükmemektedir.

Sendikal Demokrasi ve Katılım boyutunda üyelerin görüşleri bölgeye göre farklılık göstermektedir. Tablo genel olarak incelendiğinde Marmara Bölgesindeki katılımın ve/veya katılım olanaklarının diğer tüm bölgelerden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu, farklılaştığını görüyoruz. Katılımın düşük olduğu bu bölgelerde katılımı artırıcı faaliyetler düzenlenmesi, sendikanın bu bölgelere daha hassas bir şekilde yaklaşması katılımın artırılmasında faydalı olabilir.

Memnuniyet boyutunda yine Marmara Bölgesinde diğer bölgelere oranla yüksek düzeyde memnuniyet görülmektedir. Bunu Doğu Anadolu Bölgesi izlemektedir. Memnuniyetin en düşük olduğu bölge ise 3,24 ortalama ile İç Anadolu Bölgesi'dir.

Sendikal Beklenti boyutunda üyelerin görüşleri bölgeye göre farklılık göstermektedir. Marmara ve Akdeniz Bölgelerinde sendikal





beklentilerin diğer bölgelere oranla daha yüksek olduğu görüyoruz. Buna karşın Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde sendikal beklenti düzeyi diğer bölgelere oranla daha düşüktür.

Sendikal Özdeşleşme boyutunda üyelerin görüşleri bölgeye göre farklılık göstermektedir. Sendikal özdeşleşmeyi en düşük yaşayan bölge İç Anadolu ve Ege Bölgeleri olarak gözükmektedir. Buna karşın en yüksek özdeşleşme, Marmara Bölgesindedir. Özdeşleşmenin zayıf olduğu bölgelerde sendikanın özel çalışmalar yapması beklenebilir. Özellikle Ege ve İç Anadolu başta olmak üzere, Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu, ve Akdeniz Bölgesinde sendikal bağlılığı artırıcı çalışmalar düzenlenmelidir.

Duygusal Bağlılık boyutunda da üyelerin görüşleri bölgeye göre farklılık göstermektedir. Yine bu boyutta da Marmara Bölgesinin ortalamasının diğer bölgelerden yüksek olduğunu görüyoruz. Duygusal Bağlılığın düşük olduğu bölgeler ise Karadeniz ve İç Anadolu Bölgeleridir. Bu bulgulardan, sendikanın bölgesel çalışmalara ağırlık vermesi gerektiğini söyleyebiliriz.

Devamlılık Bağlılığı boyutunda da üyelerin görüşleri bölgeye göre farklılık göstermektedir. Yine bu boyutta da Marmara Bölgesinin ortalamasının diğer bölgelerden yüksek olduğunu görüyoruz. Devamlılık Bağlılığının düşük olduğu bölgeler ise Karadeniz ve İç Anadolu Bölgeleridir. Üyelerin sendikaya devamlılığının sağlanması için bu bölgelerde özel çalışmalara yapılmalı, ziyaretlerde bulunulmalıdır.

## 2.4.11. Üyelerin Sendika Algısının Üye Olunan Sendikaya Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 40. Üye olunan sendikaya göre sendika algısı

	Sendika	N	$\bar{X}$	S	Mann-Whitney U	p
Sendikal Demokrasi ve Katılım	Sağlık-Sen	1196	3,0004	,81672	74347,000	,003*
	Diğer	146	2,8240	,87117		
Sendikal Memnuniyet	Sağlık-Sen	1196	3,4998	,87556	79074,500	,062
	Diğer	146	3,3691	,95811		
Sendikal Beklenti	Sağlık-Sen	1196	4,1453	,75954	84434,000	,514
	Diğer	146	4,0926	,80615		
Sendikal Özdeşleşme	Sağlık-Sen	1196	3,5320	,63618	76438,500	,014*
	Diğer	146	3,4259	,62450		
Duygusal Bağlılık	Sağlık-Sen	1196	3,3204	,82682	79387,500	,095
	Diğer	145	3,2253	,91997		
Devamlılık Bağlılığı	Sağlık-Sen	1195	3,2144	,83976	79989,000	,130
	Diğer	145	3,1313	,91423		
Normatif Bağlılık	Sağlık-Sen	1194	2,3807	,92540	83117,000	,432
	Diğer	145	2,3241	,93604		

Sendika algısına ilişkin boyutlar üye bulunulan sendikaya göre incelendiğinde, , “Sendikal Demokrasi ve Katılım” ve “Sendikal Özdeşleşme” boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken “Sendikal Memnuniyet”, “Sendikal Beklenti”, “Duygusal Bağlılık”, “Devamlılık Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemektedir.

Sendikal Demokrasi ve Katılım boyutunda üyelerin görüşleri üye bulunulan sendikaya göre farklılık göstermektedir. Sağlık-Sen üyeleri, sendikal demokrasi ve katılım boyutunda daha olumlu görüş bildirmişlerdir.

Sendikal Özdeşleşme Boyutunda üyelerin görüşleri üye bulunulan sendikaya göre farklılık göstermektedir. Sağlık-Sen üyeleri diğer sendika üyelerine oranla sendikayla daha fazla özdeşleşmiş gözükmektedir.

Diğer boyutlarda ise sendikaya göre bir farklılaşma gözükmemektedir.

## 2.4.12. Üyelerin Sendika Algısının Sendika Değişikliği Yapma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Sonuçları

Tablo 41. Sendika değişikliği yapma durumuna göre sendika algısı

	Sendika Değişikliği	N	$\bar{X}$	S	t	p
Sendikal Demokrasi ve Katılım	Evet	568	3,0413	,81472		
	Hayır	628	2,9634	,81741	1,649	,099
Sendikal Memnuniyet	Evet	568	3,5009	,89472		
	Hayır	628	3,4989	,85859	,039	,969
Sendikal Beklenti	Evet	568	4,1915	,73654		
	Hayır	628	4,1034	,77796	2,006	,045*
Sendikal Özdeşleşme	Evet	568	3,5349	,65865		
	Hayır	628	3,5294	,61567	,147	,883
Duygusal Bağlılık	Evet	568	3,3092	,82566		
	Hayır	628	3,3305	,82840	-,445	,656
Devamlılık Bağlılığı	Evet	567	3,2273	,87229		
	Hayır	628	3,2027	,80978	,505	,614
Normatif Bağlılık	Evet	567	2,4248	,96934		
	Hayır	627	2,3407	,88267	1,569	,117

Sendika algısına ilişkin boyutlar sendika değişikliği yapma durumuna göre incelendiğinde, “Sendikal Beklenti” boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, “Sendikal Demokrasi ve Katılım”, “Sendikal Memnuniyet”, “Sendikal Özdeşleşme”, “Duygusal Bağlılık”, “Devamlılık Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemektedir.

Sendikal Beklenti boyutunda üyelerin görüşleri sendika değişikliği yapma durumuna göre farklılık göstermektedir. Sendika değişikliği yapanların bu boyuttaki görüşleri, sendika değişikliği yapmayanlara göre daha olumludur. Bir başka deyişle, sendika değişikliği yapanların sendikadan beklentileri, yapmayanlara oranla anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Diğer boyutlarda sendika değişikliği yapma durumu bir farklılık göstermemektedir.

### 2.4.13. Sendikal Bağlılık Boyutlarının Birbirleriyle İlişkisi

Tablo 42. Sendika algısı boyutlarının birbirleriyle ilişkisi

		Sendikal Memnuniyet	Sendikal Beklenti	Sendikal Özdeşleşme	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Sendikal Demokrasi ve Katılım	Pearson Correlation	,491(**)	,324(**)	,473(**)	,478(**)	,441(**)	,029
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,316
	N	1196	1196	1196	1196	1195	1194

Tabloda Sendikal Demokrasi ve Katılım boyutunun diğer boyutlarla olan ilişkisi verilmiştir.

Tablo incelendiğinde, katılımın/katılım olanaklarının artmasıyla, sendikal memnuniyetin aynı yönde %49,1 oranında arttığını, Sendikal Beklentinin aynı yönde %32,4 oranında arttığını, Sendika Özdeşleşmenin aynı yönde %47,3 oranında arttığını, Duygusal Bağlılığın aynı yönde %47,8 oranında arttığını, Devamlılık Bağlılığının aynı yönde %44,1 oranında arttığını görmekteyiz.

Başka bir deyişle, katılım olanaklarının artırılması, üyelerin sendikal faaliyetlere katılımının sağlanması tüm boyutları olumlu ve güçlü oranda etkilemektedir.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

### 1. Üyeler sendikanın en önemli dört görevinin sırasıyla;

- (1) “İyi bir toplu sözleşme yapması”,
- (2) “Beni çalışan olarak önemsemesi, siyasi ve dini görüşlerime göre ayırım gözetmemesi”,
- (3) “İş güvencesi sağlaması.”,
- (4) “Çalışan sağlığı ve iş güvenliği konusuna duyarlı olması”, şeklinde belirtmişlerdir.

### 2. Sendika değişikliği yapan üyeler sırasıyla,

- (1) Yeni üye olduğum sendikanın amaç ve uygulamalarını daha uygun bulduğum için,
- (2) Önceki sendika çalışan haklarını yeterince savunmadığı için,
- (3) Sendika yönetiminin yanlış tutum ve davranışlarından dolayı sendika değişikliği yaptıklarını belirtmişlerdir.

### 3. Üyelerin sendikalarında bekledikleri en önemli faaliyetler

- (1) Sendika kaynaşma günleri (Piknik, gezi vb.),
- (2) Konferans veya paneller ve
- (3) Haftalık-aylık düzenli seminerlerdir.

4. Üyelerin sendikadan memnuniyetlerinin yüksek (3,49) düzeyde olduğu görülmektedir. Bu boyuta verilen cevaplar genel olarak sendikadan memnuniyetin artırılması için çeşitli çalışmalar yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.



- 5.** Üyelerin duygusal ve devamlılık bağlılıklarının orta, normatif bağlılıklarının ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuç, üyelerin sendikaya tamamen yarar sağlama amacına yönelik olarak katılmadıklarını, ancak sendikadan haklarını savunma konusunda beklenti içinde olduklarını göstermektedir. Sendika tarafından duygusal bağlılık türü geliştirilmeli ve istenen üye profiline ulaşılması için çalışmalar yapılmalıdır.
- 6.** Üyelerin “Sendikal Demokrasi Ve Katılım” boyutuna ilişkin algıları orta (3,00) düzeydedir. Bu sonuç, sendikal demokrasinin ve katılım olanaklarının geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.
- 7.** “Sendikadan Beklentiler” boyutuna ilişkin olarak katılımcıların görüşlerinin yüksek (4,14) düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuç üyelerin sendikadan beklentilerin yüksek olduğunu ve sendikanın bu beklentileri karşılayacağına inandıklarını ortaya çıkartmaktadır.
- 8.** Üyelerin “Sendikayla Özdeşleşme” durumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgu üyelerin sendikanın amaç, ilke ve politikalarını benimsediklerini ve sendikaya yüksek düzeyde bağlılık gösterdiklerini ortaya koymaktadır.
- 9.** Kadın üyelerin sendikal faaliyetlere katılımı erkek üyelerden düşüktür. Kadın üyelerin çocuk bakımı, ev işleri, hasta/yaşlı bakımı gibi durumları göz önüne alınarak katılımı artırıcı kadınlara özel düzenlemeler yapılmalıdır. Geçici kreş imkanı, servis imkanı gibi.
- 10.** Yaş ile sendikal bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Genç üyelerin bağlılığı düşüktür. Genç üyelerin bağlılığını artırmak amaçlı sendikal faaliyetler düzenlenmelidir.
- 11.** Evli katılımcıların demokrasi ve katılım, memnuniyet, beklenti, özdeşleşme, duygusal ve devamlılık bağlılığı katılım düzeyleri, bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Bekar üyelerin katılımlarını ve bağlılıklarını artırmak için çeşitli sendikal girişimlerde bulunulmalıdır.
- 12.** Eğitim düzeyi arttıkça özdeşleşme ve duygusal bağlılık düzeylerinde artış görülmekteyken, normatif bağlılık düzeyinde düşüş görülmektedir. Bu anlamda sendikal faaliyetlerin eğitim düzeyine göre yapılandırılması, eğitim seviyesi düşük üyelere bağlılıklarını ve özdeşleşmelerini artırmayı amaçlayan çalışmalara ağırlık verilmesi doğru bir karar olacaktır.
- 13.** Meslekte geçen süre arttıkça, sendikal katılım, beklenti, özdeşleşme, duygusal ve devamlılık bağlılıkları da artmaktadır. Bu anlamda yeni üyelere ve meslekte yeni olanlara yönelik tanıtıcı ve üyeleri kaynaştırıcı programlar düzenlenmelidir.



**14.** Sendikaya üyelik süresi arttıkça sendikal katılım, memnuniyet, beklenti, özdeşleşme, duygusal ve devamlılık bağlılıklarının da arttığı söylenebilir. Duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı boyutlarında sendikaya 1-3 yıldır üye olanların bağlılıklarının diğer gruplardan daha düşük olduğu görülmektedir. Sendikaya üyelikleri yeni olan gruplara özel tanıtıcı, kaynaştırıcı sendikal faaliyetler düzenlenmeli ve bağlılık artırılmalıdır.

**15.** Sağlık Hizmetleri Sınıfı üyelerin sendikal faaliyetlere katılımı ve normatif bağlılıkları diğer hizmet sınıflarından daha düşüktür. Bu sınıfın yoğun iş temposu, nöbet usulü çalışma durumları göz önüne alındığında, katılımın iş yoğunluğu dolayısıyla düşük olduğu söylenebilir. Zira bu teoriyi normatif bağlılığın düşük olması da doğrulamaktadır.

**16.** Mesleğe göre sendikal algı bulguları incelendiğinde, katılım boyutunda Hemşire ve Ebelerin diğer mesleklerden daha düşük katılım gerçekleştirdiği görülmektedir. Buna ek olarak hemşirelerin duygusal bağlılıklarının da diğer mesleklerden daha düşük olduğunu görüyoruz. Normatif bağlılık boyutunda ise memur grubunun ortalaması diğer gruplardan daha yüksektir. Bu anlamda sendikal faaliyetlerin mesleğe göre şekillendirilmesi, özellikle hemşire ve ebelerin katılımlarıyla gerçekleştirilecek olan çeşitli organizasyonlar sendikal bağlılığı artırıcı nitelikte olacaktır. Burada ebe ve hemşirelerin kadın olduğu faktörü unutulmamalı, madde 9'da belirttiğimiz gibi kadın katılımcıların katılımlarının sağlanmasıyla hemşire ve ebe grubuna da aslında hitap edilmiş olacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

**17.** Üye olunan sendikaya göre boyutlar incelendiğinde, Sağlık-Sen'in demokratik katılım ve özdeşleşme boyutlarında diğer sendikalardan daha yüksek düzeyde olduğu görülmekte, diğer boyutlarda ise üye olunan sendikaya göre bir farklılık görülmemektedir.

**18.** Sendika değişikliği yapan üyelere sendikal beklentinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

**19.** Sendikal algı boyutları coğrafi bölgelere göre incelendiğinde,

- a) Katılım boyutunda Marmara Bölgesinde yüksek, Ege, Akdeniz, Karadeniz, İç Anadolu Bölgelerinde ise düşük,
- b) Memnuniyet boyutunda İç Anadolu ve Karadeniz Bölgelerinde düşük,
- c) Beklenti boyutunda Ege ve İç Anadolu Bölgelerinde düşük,
- d) Duygusal Bağlılık boyutunda Karadeniz ve İç Anadolu Bölgelerinde düşük,
- e) Devamlılık Bağlılığı boyutunda yine Karadeniz ve İç Anadolu Bölgelerinde düşük,





f) Normatif Bağlılık boyutunda ise Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yüksek düzeyde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bulgulardan özellikle İç Anadolu ve Karadeniz Bölgeleri başta olmak üzere bağlılığı ve özdeşleşmişliği düşük bölgelerde, bölgelere özel çalışmalar yapılmalıdır.

**20.** Sendikal demokrasi örgüt içerisinde geliştirilmelidir.

**21.** Üyeler için birlik ve dayanışma organizasyonları düzenlenmelidir. Katılımları için teşvik edici unsurlar ön plana çıkartılmalıdır.

**22.** Üyelerin, kendi aralarında ve sendika yönetimiyle kaynaşmaları için, sosyal kültürel faaliyetler düzenlenmelidir. Bu faaliyetlere piknik, gezi, dayanışma organizasyonları gibi faaliyetler örnek olarak verilebilir.

**23.** Sendikanın taleplere duyarlı olduğu göstermek için, belli noktalara talep ve şikayet kutuları konulabilir veya internet üzerinden bir forum oluşturulabilir.

**24.** Ayda bir çalışanların bireysel, sosyal ve iş hayatlarıyla ilgili konularda seminerler düzenlenmelidir.

**25.** Çalışanların eşlerine yönelik etkinlikler yapılabilir. Örneğin eşleri ev hanımı olan üyeler için Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği aracılığı ile projeler.

**26.** Sendika üyelerinin çocuklarıyla ilgili çeşitli eğitici faaliyetler düzenlenebilir.

**27.** Teknolojinin sağladığı olanaklar, üyelerin sendika faaliyetleri hakkında bilgilendirilmesi için etkin olarak kullanılmalıdır. Bu amaçla sendikaya kayıtlı tüm üyelerin cep telefonları kayıt altına alınarak mesajla bilgilendirilmeleri sağlanabilir. Ayrıca tüm üyeler için bir e-posta adresi oluşturularak istekli üyelerin bu e-posta adreslerini kullanmaları teşvik edilebilir. Böylelikle e-posta sendika tarafından etkili bir bilgilendirme aracı olarak kullanılabilir.

**28.** Sendikal faaliyetlere katılım ve üyelerin görüş bildirimini sendikal bağlılıktaki tüm boyutları olumlu yönde etkilediğinden öncelikle katılımın artırılması ve üyelere söz hakkı tanınması için çeşitli projeler, demografik özellikler ( cinsiyet, yaş, meslek, medeni durum, bölge gibi) dikkate alınarak hazırlanmalıdır.