



Araştırma Makalesi

Hastanelerde Çalışan Taşeron İşçilerin Sendikaya Bağlılıkları

Jebağı Canberk AYDIN* ve Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR**

<https://orcid.org/0000-0003-4612-8176> <https://orcid.org/0000-0001-8617-7162>

Öz

Bu çalışma sendikaya üye olan ve hastanelerde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerini saptamak ve sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarını belirlemek amacı ile yapılmıştır. Çalışmanın evrenini Ankara'da iki üniversitenin üç hastanesinde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışmakta olan ve DİSK Genel-İş sendikasına Haziran 2016 tarihi itibarıyla üye olduğu bildirilen 1653 kişi oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise 334 kişi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak kullanılan ankette, sosyo-demografik değişkenler ile Bilgin (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve dört boyuttan oluşan "Sendikaya Bağlılık Ölçeği" yer almaktadır.

Araştırmada sendikaya bağlılık toplam puanının cinsiyet, çalışılan kurum ve işyerindeki görev bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık taşıdığı, buna karşılık yaş, medeni durum, eğitim, toplam çalışma yılı, sendikaya üyelik süresi açısından anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin sonuçlar da sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

Sendikaların üyeleri ile ilişkilerinin güçlendirilmesi sürecinde yol göstereceği olacağı düşünülen bu araştırmanın daha fazla hastanede yapılması, daha geniş kitlelere ulaşılması ve farklı değişkenlerle tekrarlanması yararlı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: hastane, sağlık çalışanları, sendika, sendikaya bağlılık

Makale gönderim tarihi: 26.04.2019 Makale kabul tarihi: 30.05.2019

* Araştırma Görevlisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü,

** Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü,



Evaluation of Condition of Commitment to the Trade Union among Subcontracted Labourers Working in Hospitals

Abstract

This research aims to determine commitment levels of subcontracted labourers who are members of a trade union and working in hospitals to the trade union and to specify their socio-demographic differences. The population of the research contains 1653 members of DİSK Genel-İş Trade Union at three university hospitals in Ankara who are working as subcontracted labourers in June 2016. 334 participants are participated to sampling. The questionnaire used as a means for data collection has included socio-demographic variables and "Commitment to Trade Union Scale" which has been revised for Turkish by Bilgin (2003) and included four sublevels.

In the research statistically significant differences are obtained for gender, hospital, position in the workplace in terms of the total point whereas age, marital status, education, total work duration, trade union membership do not make any significant statistical differences. There has been significant differences between sosyo-demographic factors and sublevels of the scale too.

It is thought that findings have been guided for trade unions for strengthening their relations with their members. Therefore to conduct more researches in different hospitals, to reach more labourers, and to repeat the same research with different variables thought to be useful.

Keywords: hospital, health workers, trade union, union commitment

Giriş

Türkiye'de son yıllarda hastanelerde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışanların sayısının arttığı gözlenmektedir. "Taşeron" olarak da adlandırılan bu kategoride çalışanlar, sendikalara da üye olabilmektedir. Bu çalışmada, hastanelerde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve bunların belirli sosyo-demografik özelliklerle ilişkisinin varlığı araştırılmaktadır. Araştırmanın kapsamı, Ankara'da iki üniversitenin üç hastanesinde DİSK Genel-İş sendikasına üye olan ve dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışanlar olarak belirlenmiştir.

Yazın taramalarında, Türkiye'de farklı işkollarında sendikaya bağlılık üzerine araştırmalar yapıldığı gözlenmiştir (Bayar, 2006; Bilgin, 2003; Demir, 2009; Demirebilek ve Çakır, 2004; Hacıoğlu, 2014; Millioğulları Kaya, 2017). Ancak hastanede dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan ve sendikaya üye olan işçiler üzerine herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, araştırmanın ulusal yazına katkı sağlayacak özgün bir niteliğinin olduğu; ayrıca sendikalara yol gösterici olabileceği, sendikaya bağlılık alanı ile ilgilenen araştırmacılara da katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.



Sendikaya Bağlılığın Tanımı, Kapsamı ve Boyutları

Sendikaya bağlılık konusunda yapılan çalışmaların başlangıcı 1950'li yıllara kadar götürülmekle birlikte sendikaya bağlılık kavramının tanımlanmasına yönelik çalışmalar, 1980'li yıllarda yoğunluk kazanmıştır. İlk çalışmalarda sendikaya bağlılık kavramı, sendikaya sadakat ya da sendikaya sadıklık kavramları üzerinden incelenmiştir. Purcell'e (1954) göre sendikaya sadıklık, sendikanın lehinde tutum almak ve sendikanın politikalarını benimsemektir. Stagner'e (1954) göre de bir gruba dahil olabilmek ve bu grupla ilgili olumlu duyguların ifade edilebilmesidir. Newton ve Shore (1992) ise, sendikaya bağlılığı, üyelerin sendikanın amaç ve inançlarını ne kadar benimsedikleri ve bunları ne kadar içselleştirebildikleri temelinde tanımlamışlardır.

Sendikaya bağlılık kavramı üzerine en geniş kapsamlı tanım ilk olarak 1980 yılında Gordon vd. (1980) tarafından yapılmıştır. Bu tanım, sendikaya üye olan kişilerin tutum ve davranışlarını bütünlük içinde değerlendirmesi bakımından önemlidir. Gordon vd. örgüte bağlılık çalışmalarını temel alarak sendikaya bağlılığı araştıran kapsamlı çalışmalar da gerçekleştirmiştir. Bu çalışmalar sonucunda sendikaya üye olanların bağlılığını artıran etkenleri; daha iyi ücret sağlama potansiyeli, daha iyi çalışma koşulları ve haklar sağlanması olarak ifade etmişlerdir.

Gordon vd.'nin (1980) çalışmasında, örgüte bağlılık kavramından yola çıkılarak "Sendikaya Bağlılık Modeli" geliştirilmiş ve modelde sendikaya bağlılık aşağıdaki dört boyut üzerinden incelenmiştir:

- a. Sendikaya Sadakat
- b. Sendikaya Karşı Sorumluluk
- c. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik
- d. Sendikalılığın Önemine İnanma

Bu dört boyut, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı yapıyı ifade etmektedir. Sendikaya sadakat ve sendikalılığın önemine inanma boyutları tutumsal, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik boyutları ise davranışsal boyutlar olarak nitelendirilmektedir (Hacıoğlu, 2014).

Sendikaya Sadakat

Sendikaya bağlılığın tutumsal boyutlarından birisi olan sendikaya sadakat, kişinin sendika üyesi olmasından dolayı duyduğu gururu ve sendika üyesi olmasının sağladığı faydaların bilincinde olmasını ifade eder (Demirbilek ve Çakır, 2004; Gordon vd., 1980). Barling vd.'ne (1992) göre, sendikaya sadakatin üç alt bileşeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki sendikaya üye olmaktan dolayı ortaya çıkan gurur duygusudur. İkincisi sendika sayesinde elde edilen mücadele gücüdür. Bu bileşen sendikanın işlevi ile üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanacağı algısını belirtmektedir. Sonuncusu ise sendika üyeliğini sürdürme arzusudur. Bu bileşen örgüte bağlılık kavramındaki devam bağlılığı ile örtüşmektedir (Hacıoğlu, 2014).



Sendikaya Karşı Sorumluluk

Sendikaya bağlılığın davranışsal boyutlarından biri olan sendikaya karşı sorumluluk boyutu, sendikaya üye olan kişinin sendikanın faaliyetleri dolayısıyla yüklenilen sorumlulukları yerine getirme konusundaki istekliliğini ifade eden boyuttur (Gordon vd., 1980; Snape vd., 2000). Sendikaya karşı sorumluluk hissedilen üyelerin üç tür davranış göstermesi beklenmektedir: Çalıştığı kurumdaki sorunları sendikaya bildirmesi, toplu sözleşme ile belirlenen şartların işyeri yönetimi tarafından uygulanıp uygulanmadığını izlemesi ve sendikasının çıkarlarını savunması (Klandermas, 1989). Bu doğrultuda sendikaya karşı sorumlu üye; işyeri ile ilgili sorunları sendikasına aktaran, toplu sözleşmede belirlenen şartları takip eden ve sendikasının çıkarlarını savunan kişi olarak tanımlanmaktadır (Millioğulları Kaya, 2017).

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

Sendikaya bağlılığın davranışsal boyutlarından diğeri olan sendika için çalışmaya isteklilik boyutu, sendikaya üye olan kişinin sendika yararına gönüllü olarak çaba göstermesi şeklinde tanımlanmaktadır (Gordon vd., 1980; Hacıoğlu, 2014). Sendika yararına çalışmaya istekli olan üye, sendikanın amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ile bağlı ve sendikanın beklentilerinin üzerinde sendikal faaliyetlere katılan kişidir. Sendikaya bağlılığı yüksek üyenin davranışsal eğilimleri; üyelere toplu sözleşme hakkında bilgi verme, sendikanın yayınlarını takip etme, işyeri ve toplumsal faaliyetlere katılım gösterme, yeni üyeler kazandırma, yeni üyeleri sendikanın faaliyetleri hakkında bilgilendirme gibi gönüllü ve istekli çabaları içermektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004; Millioğulları Kaya, 2017).

Sendikalılığın Önemine İnanma

Sendikaya bağlılığın tutumsal boyutlarından biri olan sendikalılığın önemine inanma, sendika üyesi olan kişilerin sendikal örgütlenme hakkında genel tutumlarını ve ideolojik yaklaşımlarını kapsamaktadır. Sendikalılığın önemine inanma boyutu kişinin üyesi olduğu sendikadan öte, genel olarak sendikal faaliyetlerin amaçlarının ve araçlarının farkında olmak ve bu faaliyetlere değer vermek olarak ifade edilmektedir (Bilgin, 2007; Gordon vd., 1980).

Yazın incelemelerinde sendikaya bağlılığın ölçülmesinde ve değerlendirilmesinde Gordon vd. (1980) tarafından ortaya koyulan yaklaşımın ve modelin genel kabul gördüğü belirlenmiştir. Bunun nedenleri; Gordon vd. tarafından geliştirilen yaklaşımın sendikaya bağlılığın hem tutumsal hem de davranışsal boyutlarını içermesi, kuramsal ve görgül yönden güçlü olması ve aynı zamanda modelde kullanılan ölçeğin en yeterli geçerlilik ve güvenilirlik düzeyine sahip olmasıdır (Barling ve ark, 1992; Bilgin, 2007; Hacıoğlu 2014; Hoell, 2004; Millioğulları Kaya, 2017; Ladd vd. 1982; Thacher vd. 1991). Yazın incelemesi ile elde edilen sonuçlar doğrultusunda, bu çalışmada da Gordon vd.'lerinin geliştirdikleri sendikaya bağlılık modelinin kullanılması tercih edilmiştir.



Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın evreni ve örneklemini, veri toplama yöntemi ve aracı, araştırmanın sınırlılıkları ve verilerin analizine yer verilmiştir. Araştırmanın evrenini, Ankara'da bulunan iki üniversitenin üç hastanesinde dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışmakta olan ve DİSK Genel-İş sendikasına 2016 Haziran ayı itibarıyla üye olduğu bildirilen 1653 işçi oluşturmaktadır.

Evren içerisinde temsil yeterliliğine sahip bireyi kapsayan örneklemin tespitinde istatistiksel analizler yapılarak, gerekli örneklem sayısı %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile 312 olarak tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılan toplam kişi sayısının 334 işçi ile sınırlı olması yeterli bulunmuştur. Araştırma, DİSK Genel-İş Sendikasının şubelerinde sendikanın gerçekleştirdiği işyeri eğitimlerine katılan işçilere, gelişigüzel örnekleme yöntemi ile anket şeklinde uygulanmıştır (Kılıç, 2013; Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu (EK 1) ve Sendikaya Bağlılık Ölçeği (EK 2) kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu; katılımcının cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, çalıştığı kurum, işyerindeki görevi, çalışma süresi, sendikaya üyelik süresi gibi sosyo-demografik özellikleri içermektedir.

Araştırmada kullanılan Sendikaya Bağlılık Ölçeği ise; örgütsel bağlılık kavramı temel alınarak Gordon vd. (1980) tarafından 48 madde ve 4 boyut ile geliştirilmiş, Ladd vd. (1982) tarafından 28 maddeye indirgenmiş ve Bilgin (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Sendikal Bağlılık Ölçeği; sendikaya bağlılığı ölçmeye yönelik toplamda 28 ifade ile "sendikaya sadakat", "sendikaya karşı sorumluluk", "sendika için çalışmaya isteklilik" ve "sendikanın önemine inanma" boyutlarını içermektedir. Ölçeğin "sendikaya sadakat" alt boyutu "3-5-6-10-15-16-18-20-22-23-24-25-27-28." maddelerden; "sendikaya karşı sorumluluk" alt boyutu "1-2-7-26." maddelerden; "sendika için çalışmaya isteklilik" alt boyutu "8-14-19-21." ve "sendikalılığın önemine inanma" alt boyutu "4-9-11-12-13-17." maddelerden oluşmaktadır. Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nde yer alan maddeler, ölçeği Türkçe'ye uyarlayan Bilgin'in (2003) modeline bağlı kalınarak 3'lü Likert tipinde, "Katılıyorum", "Emin Değilim", "Katılmıyorum" şeklinde sıralanmaktadır. "Katılıyorum" ifadesi üç puan, "Emin Değilim" ifadesi iki puan, "Katılmıyorum" ifadesi bir puan olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin on dört maddesi (3, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 28) ters puanlanmıştır.

Araştırmada Sendikaya Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının güvenilirlik değerleri ile toplam ölçek iç tutarlılık katsayısı Tablo 1'de gösterilmektedir. Buna göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği Cronbach Alpha değeri 0,832 olarak saptanmıştır. Ayrıca alt boyutlardan ilki olan Sendikaya Sadakat Cronbach Alpha değeri 0,687'dir. İkinci alt boyut olan Sendikaya Karşı Sorumluluk Cronbach Alpha değeri 0,787'dir.



Üçüncü alt boyut olan Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Cronbach Alpha değeri 0,617'dir. Son alt boyut olan Sendikalılığın Önemine İnanma Cronbach Alpha değeri ise 0,637'dir. Saptanan Cronbach Alpha değerleri istatistiksel anlamda yeterli kabul edilebilir düzeydedir (Alpar, 2014).

Tablo 1. Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri

Ölçeğin Alt Boyutları	Cronbach Alpha
Sendikaya Sadakat	0,687
Sendikaya Karşı Sorumluluk	0,787
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	0,617
Sendikalılığın Önemine İnanma	0,637
Ölçek Toplam Puan	0,832

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan Sendikaya Bağlılık Ölçeği, araştırmacı tarafından sendika üyeleri ile birebir görüşülerek uygulanmıştır. Uygulama sırasında araştırmacının amacı hakkında bilgi verilerek, araştırmaya katılıp katılmak istemedikleri sorulmuş, araştırmaya katılım gönüllülük esasına göre sağlanmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Ankara ilinde iki üniversitenin üç hastanesinde DİSK Genel-İş Sendikası üyesi olup dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan işçiler ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle, bu araştırmanın sonuçları diğer hastanelerde, diğer sendikalara üye olan işçiler ve hizmet alımı kapsamı dışında çalışan işçilere genellenemez.

Verilerin Analizinde Kullanılan Analiz ve Testler

Araştırmada verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için Shapiro Wilk testi kullanılmıştır. Bu teste göre p değeri 0,05'ten küçükse değişken normal dağılım göstermemektedir. Yapılan analiz sonucunda 28 ifade için p değerlerinin tümü 0,00 olarak tespit edildiğinden verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle verilerin normal dağılıma uymadığı durumlarda kullanılan parametrik olmayan (non-parametrik) testlerin uygulanması uygun görülmüştür. Bu kapsamda iki grup arasındaki farkın karşılaştırılmasında Mann Withney U Testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis Varyans Analizi uygulanmıştır. İki'den daha fazla sayıda değişkene sahip olan gruplarda, gruplar arasındaki farkı yaratan grubun belirlenmesinde bütün gruplar ikili gruplanarak Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Alpar, 2014).



Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma grubunun sendikaya bağlılık düzeylerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca, sendikaya bağlılığın sosyo-demografik değişkenler ile ilişkisi istatistiksel olarak incelenmiştir.

Araştırma Grubunu Tanımlayıcı Özellikler

Araştırma grubunun sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Değişkenler		n=334	(%)
Cinsiyet	Kadın	138	41,3
	Erkek	196	58,7
Yaş	18-24	14	4,2
	25-29	25	7,5
	30-34	56	16,8
	35-39	86	25,7
	40-44	73	21,9
	45-49	44	13,2
	50 ve üzeri	36	10,8
Medeni Durum	Evli	258	77,2
	Bekar	76	22,8
Eğitim	İlköğretim	162	48,5
	Lise	155	46,4
	Ön lisans-Lisans	17	5,1
Kurum	A	111	33,2
	B	116	34,7
	C	107	32
İş Yeri Görev	İdari hizmetler	30	9
	Teknik hizmetler	18	5,4
	Destek hizmetleri	286	85,6
Toplam Çalışma Yılı	1-4	36	10,8
	5-9	57	17,1
	10-14	103	30,8
	15-19	112	33,5
	20 ve üzeri	26	7,8
Sendika Üyeliği (Yıl)	1-4	280	83,8
	5 ve üzeri	54	16,2

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılanların %58,7'sinin erkek olduğu; %25,7'sinin 35-39 yaşları arasında, %21,9'unun 40-44 yaşları arasında olduğu ve %77,2'sinin evli olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %48,5'inin ilkokul, %46,4'ünün lise, % 5,1'inin ise ön lisans veya lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların %34,7'sinin B, %33,2'sinin A, %32'sinin ise C hastanesinde çalışmakta olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan işçilerin %85,6'sının destek hizmetlerinde, %9'unun idari hizmetlerde, %5,4'ünün ise teknik hizmetlerde görev yaptığı belirlenmiştir. Katılımcıların %33,5'inin 15-19 yıl, %30,8'inin ise 10-14 yıldır çalışmakta olduğu ve %83,8'inin 1-4 yıldır, %16,2'sinin ise 5 ve üzeri yıldır sendikaya üye olduğu saptanmıştır.

Sendikaya Bağlılıkla İlgili Bulgular

Bu bölümde araştırma grubunun sendikaya bağlılıklarının sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği sırasıyla incelenmiştir.

Tablo 3. Araştırma Grubunun Sendikaya Bağlılık Puanları

Alt Boyutlar	Min	Max	\bar{x}	ss
Sendikaya sadakat	20	40	29,2	5,1
Sendikaya karşı sorumluluk	4	12	9,7	2,5
Sendika için çalışmaya isteklilik	4	12	8,6	2
Sendikalılığın önemine inanma	6	18	13,9	2,9
Sendikaya bağlılık toplam puan	35	79	61,5	9,6

Tablo 3'e göre, araştırma grubunun Sendikaya Sadakat alt boyutunun puan ortalaması ($\bar{x}=29,2; \pm 5,1$), Sendikaya Karşı Sorumluluk alt boyutunun puan ortalaması ($\bar{x}=9,7; \pm 2,5$), Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik alt boyutunun puan ortalaması ($\bar{x}=8,6; \pm 2,0$), Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutunun puan ortalaması ($\bar{x}=13,9; \pm 2,9$) olarak bulunmuştur. Ayrıca Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin toplam puan ortalaması ($\bar{x}=61,5; \pm 9,6$) olarak hesaplanmıştır.

Cinsiyet

Çalışanların sendikaya bağlılık düzeyi toplam puanı ile iki alt boyut arasında cinsiyete bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ölçek toplam puanının yanı sıra, Sendikaya Sadakat ve Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutlarında kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir. Yazında kadınların erkeklere göre sendikaya bağlılık düzeylerinin daha yüksek çıktığı araştırmalar bulunmaktadır (Bemmels, 1995; Bolton vd., 2007; Gordon vd., 1980; Köse, 2008; Sherer ve Morishima, 1989). Fakat yapılan kimi araştırmalarda cinsiyet yönünden sendikaya bağlılık düzeyinin

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği de bulunmuştur (Barling vd., 1992; Bilgin, 2003; Demirbilek ve Çakır, 2004; Hacıoğlu, 2014; Millioğulları Kaya, 2017).

Tablo 4. Araştırma Grubunun Cinsiyetine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	Ortanca	Min Max	Z	p*
Sendikaya sadakat	Kadın	138	30,2	5,3	29,5	21-40	3	0,002
	Erkek	196	28,4	4,7	28	20-38		
Sendikaya karşı sorumluluk	Kadın	138	9,7	2,5	11	4-12	0,5	0,604
	Erkek	196	9,8	2,5	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	Kadın	138	8,7	2	9	4-12	0,7	0,511
	Erkek	196	8,5	2	9	4-12		
Sendikalılığın önemine inanma	Kadın	138	14,2	3,4	15	6-18	2,3	0,019
	Erkek	196	13,8	2,6	14	6-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	Kadın	138	62,8	10,7	63	35-79	2,6	0,009
	Erkek	196	60,5	8,6	60	35-77		

Tablo 4'e göre Sendikaya Bağlılık toplam puan ortancaları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ayrıca, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutları olan "Sendikaya Sadakat" ve "Sendikalılığın Önemine İnanma" boyutlarının puan ortalamaları ve ortancaları açısından da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Hem toplam puanda hem de iki alt boyutta kadınların erkeklere göre bağlılıklarının daha yüksek olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Yaş

Çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin toplam puan açısından yaşa göre incelenmesi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yaşa bağlı olarak sendikal bağlılık düzeyinin farklılık göstermediği benzer çalışmalar bulunmaktadır (Bemmels, 1995; Çakır ve Demirbilek, 2004; Hacıoğlu, 2014; Sheer ve Morsihima, 1989; Millioğulları Kaya, 2017; Köse, 2008). Fakat alt boyutlar açısından inceleme yapıldığında, Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik boyutlarında yaşın artması ile birlikte puanlar yükselmektedir. Millioğulları Kaya'nın (2017) araştırmasına göre yaşın artmasının, üyenin sendika için beklenen davranışları göstermesi yönünde pozitif ilişkisi olduğu şeklindeki sonucuna bu çalışmada da ulaşılmıştır. Bununla birlikte Millioğulları Kaya'nın (2017) araştırmasında yaşın artması ile sendika için çaba gösterme istekliliğinin azaldığı tespiti, bu çalışmada yaşın artması ile sendika için daha fazla çaba gösterme eğiliminde bulunduğu şeklinde belirlenmiştir. Ayrıca Conlon ve Gallagher'in (1987) araştırmasında yaş ile sendikal bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Tablo 5. Araştırma Grubunun Yaşına Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Yaş	n	\bar{x}	ss	Ortanca	Min Max	χ^2	p*
Sendikaya sadakat	18-24	14	27,9	3,8	28	21-34	7,3	0,294
	25-29	25	28,7	3,9	28	22-39		
	30-34	56	30,1	5	30	20-40		
	35-39	86	29,2	5	28	21-39		
	40-44	73	29,7	5,1	28	20-39		
	45-49	44	28,4	5,6	26	20-38		
	50 ve üzeri	36	28,4	5,8	26	21-39		
Sendikaya karşı sorumluluk	18-24	14	9	3	9,5	4-12	14,3	0,026
	25-29	25	8,8	2,7	10	4-12		
	30-34	56	9	2,6	10	4-12		
	35-39	86	10	2,3	11	4-12		
	40-44	73	10	2,3	11	4-12		
	45-49	44	9,9	2,7	11	4-12		
	50 ve üzeri	36	10,3	2	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	18-24	14	8,6	1,7	9	4-11	14,7	0,022
	25-29	25	7,8	2,2	8	4-11		
	30-34	56	8,1	2,1	8	4-12		
	35-39	86	8,7	2,1	8	4-12		
	40-44	73	9	1,9	9	4-12		
	45-49	44	8,9	2,1	9	4-12		
	50 ve üzeri	36	8,2	1,7	8,5	4-11		
Sendikalılığın önemine inanma	18-24	14	14,4	3,6	13,5	6-18	0,9	0,990
	25-29	25	14,1	2,8	15	6-18		
	30-34	56	13,8	2,8	14	6-18		
	35-39	86	14	2,9	14,5	6-18		
	40-44	73	14,2	2,5	15	6-18		
	45-49	44	13,9	2,8	15	6-18		
	50 ve üzeri	36	13,6	3,9	14	6-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	18-24	14	59,9	10	59,5	35-74	5,9	0,431
	25-29	25	59,3	8,6	59	36-76		
	30-34	56	61	9,2	59	36-79		
	35-39	86	62	9,9	62	35-79		
	40-44	73	62,8	9,2	62	35-79		
	45-49	44	61,2	9,7	61	35-77		
	50 ve üzeri	36	60,4	10,9	60	35-76		

Tablo 5'e göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutları olan "Sendikaya Karşı Sorumluluk" ve "Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik" boyutlarında puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Tüm katılımcılar için Sendikaya Karşı Sorumluluk ve yaş arasındaki farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, 30-34 yaş ile 50 ve üzeri yaşlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve yaş arasındaki farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, 30-34 yaş ile 45-49 yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Medeni Durum

Çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin toplam puanlarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bazı çalışmalarda da medeni durum ile sendikaya bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Demirbilek ve Çakır, 2004; Magenau vd., 1988). Demir (2009) ve Hacıoğlu'nun (2014) çalışmalarında ise sendikaya bağlılık ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada, evli olan kişilerin sendikanın önemine inanmaya, bekar olanlara göre daha fazla önem verdikleri alt boyut düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 6. Araştırma Grubunun Medeni Durumuna Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	Ortanca	Min Max	Z	p*
Sendikaya sadakat	Evli	258	29,1	5,1	28	20-39	0,5	0,620
	Bekar	76	29,4	4,9	28	21-40		
Sendikaya karşı sorumluluk	Evli	258	9,8	2,4	11	4-12	0,9	0,371
	Bekar	76	9,4	2,6	10,5	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	Evli	258	8,6	0	9	4-12	0,8	0,451
	Bekar	76	8,5	2	8	4-12		
Sendikalılığın önemine inanma	Evli	258	14,2	2,7	15	6-18	2,4	0,016
	Bekar	76	13,3	3,5	13	6-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	Evli	258	61,7	9,4	61	35-79	1,4	0,152
	Bekar	76	60,5	10,2	60	35-79		

Tablo 6'ya göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutu olan "Sendikalılığın Önemine İnanma" boyutunda puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Araştırma kapsamındaki evli kişilerin, bekar kişilere göre sendikalı olmaya daha fazla önem verdikleri saptanmıştır.



Eğitim

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin toplam puanının eğitim durumuna göre incelenmesinin sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılmış olan pek çok araştırmada eğitim durumu ile sendikal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir (Barling ve ark., 1992; Hacıoğlu, 2014; Millioğulları Kaya, 2017; Magenau vd., 1988). Bemmels (1995) ve Derry vd.'nin (1994) yaptıkları çalışmalarda eğitim durumu ile sendikaya bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutunda eğitim ile negatif bir ilişki bulunmuştur. Önlisans-lisans eğitim düzeyinde olanların lise eğitim düzeyinde olanlara göre, sendikalılığın önemine daha düşük düzeyde inanmakta oldukları görülmüştür. Millioğulları Kaya'nın (2017) araştırmasında ise Sendikaya Sadakat alt boyutunda lise eğitim düzeyinde olan çalışanların, ilköğretim düzeyinde eğitim seviyesi olan çalışanlara göre bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 7. Araştırma Grubunun Eğitim Durumuna Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Eğitim	n	\bar{X}	ss	Ortanca	Min Max	χ^2	p*
Sendikaya sadakat	İlköğretim	162	28,9	5	28	20-39	4,4	0,111
	Lise	155	29,7	5,2	29	20-40		
	Önlisans-Lisans	17	27,4	4,7	28	21-37		
Sendikaya karşı sorumluluk	İlköğretim	162	9,6	2,6	11	4-12	0,6	0,757
	Lise	155	9,9	2,3	11	4-12		
	Önlisans-Lisans	17	9,9	2,6	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	İlköğretim	162	8,7	2,1	9	4-12	1,6	0,442
	Lise	155	8,5	2	8	4-12		
	Önlisans-Lisans	17	8,3	2,2	8	4-12		
Sendikalılığın önemine inanma	İlköğretim	162	13,7	2,1	14	6-18	8,5	0,014
	Lise	155	14,4	2,7	15	6-18		
	Önlisans-Lisans	17	13	2,4	13	6-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	İlköğretim	162	60,8	9,7	60	35-78	5,7	0,057
	Lise	155	62,5	9,4	62	35-79		
	Önlisans-Lisans	17	58,6	9,4	56	35-79		

Tablo 7'ye göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutu olan "Sendikalılığın Önemine İnanma" alt boyutunda puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Tüm katılımcılar için Sendikalılığın Önemine İnanma ile eğitim durumu arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, lise ve önlisans-lisans eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Çalışılan Kurum

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ve sendikaya bağlılığın tüm alt boyutları ile çalıştıkları kurumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Fakat hastanelerde yapılmış benzer araştırmalara rastlanmadığından bulunan sonuçlar karşılaştırmalı bir biçimde tartışılmamıştır. Sonuç olarak, B hastanesinde çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin A ve C hastanelerinde çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığa neden olarak, verilerin toplandığı dönemde A ve C hastanelerinde toplu sözleşme yapılmış olması, B hastanesinde ise hala sürecin devam ediyor olması gösterilebilir. Tüm alt boyutlarda da B hastanesinde çalışanların puanları diğer hastanelere göre düşük bulunmuştur.

Tablo 8. Araştırma Grubunun Çalıştığı Kuruma Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Kurum	n	\bar{X}	ss	Ortanca	Min Max	χ^2	p*
Sendikaya sadakat	A	111	30,7	5,1	30	23-39	19,4	0,00
	B	116	27,6	4,7	27	20-40		
	C	107	29,3	5	28	21-39		
Sendikaya karşı sorumluluk	A	111	9,9	2,4	11	4-12	24,1	0,00
	B	116	8,8	2,8	10	4-12		
	C	107	10,6	1,7	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	A	111	8,9	1,8	9	5-12	7,8	0,020
	B	116	8,1	2,2	8	4-12		
	C	107	8,7	2	8	5-12		
Sendikalılığın önemine inanma	A	111	14	3	14	6-18	16,3	0,00
	B	116	13,2	3,3	13,5	6-18		
	C	107	14,8	2	15	8-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	A	111	63,5	8,6	61	46-79	24	0,00
	B	116	57,7	11	57,5	35-79		
	C	107	63,4	7,8	62	42-77		



Tablo 8'e göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutları ve toplam puanlarının ortancaları arasında çalışılan kuruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Tüm katılımcılar için Sendikaya Sadakat ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, B ve A hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Katılımcılar için Sendikaya Karşı Sorumluluk ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, B ve C hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, B ve A hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendikalılığın Önemine İnanma ve çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, B ve C hastanelerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Tüm katılımcılar için Sendikaya Bağlılık toplam puanı ile çalışılan kurum arasındaki farklılığın hangi kurumlar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, B hastanesi ile C ve A hastaneleri arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

İşyerindeki Görev

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ve sendikaya bağlılık alt boyutları ile işyerindeki görevleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Fakat hastanelerde yapılmış benzeraraştırmalara rastlanmadığından bulunan sonuçlar karşılaştırmalı bir biçimde tartışılmamıştır. Araştırma ile hastanelerde, idari hizmetlerde çalışanların sendikaya bağlılık düzeylerinin destek ve teknik hizmetlerde çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Tüm alt boyutlarda da idari hizmetlerde çalışanların puanları diğer gruplara göre düşük bulunmuştur.¹

¹ Millioğulları Kaya'nın (2017) işkolları ve sendikaya bağlılık düzeyi üzerinden yaptığı analizde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, metal işkolunda çalışan işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerinin, tekstil ve genel hizmetlerde çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sendikaya bağlılık alt boyutları açısından da farklılıklar bulunmuştur. Sendikaya Sadakat alt boyutunda, genel hizmetlerde çalışanlar metal işkolunda çalışanlardan daha yüksek puan almışlardır. Tekstil işkolunda çalışanların Sendikalılığın Önemine İnanma düzeyi, genel hizmetlerde çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur



Tablo 9. Araştırma Grubunun İşyerindeki Görevine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	İş Yeri Görev	n	\bar{X}	ss	Ortanca	Min Max	χ^2	p*
Sendikaya sadakat	İdari hizmetler	30	26,5	4,7	24,5	20-40	9,7	0,008
	Teknik hizmetler	18	29,1	7,3	28	20-39		
	Destek hizmetler	286	29,4	4,9	28	20-39		
Sendikaya karşı sorumluluk	İdari hizmetler	30	8,2	3,2	9,5	4-12	8,3	0,016
	Teknik hizmetler	18	9,1	2,9	11	4-12		
	Destek hizmetler	286	9,9	2,3	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	İdari hizmetler	30	7,4	2,2	7,5	4-12	11,8	0,003
	Teknik hizmetler	18	8,7	2,6	10	4-11		
	Destek hizmetler	286	8,7	1,9	9	4-12		
Sendikalılığın önemine inanma	İdari hizmetler	30	11,6	3,1	12	6-18	21,8	0,00
	Teknik hizmetler	18	14,1	4,4	15,5	6-18		
	Destek hizmetler	286	14,2	2,7	15	6-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	İdari hizmetler	30	53,7	11,2	55	35-79	18,1	0,00
	Teknik hizmetler	18	60,9	15,4	63	35-79		
	Destek hizmetler	286	62,3	8,6	61	35-78		

Tablo 9'a göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutları ve toplam puanlarının ortancaları arasında işyerindeki göreve göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Tüm katılımcılar için Sendikaya Sadakat ve işyerindeki görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve teknik hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendikaya Karşı Sorumluluk ve işyerindeki görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve teknik hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık



olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve işyerindeki görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve destek hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Tüm katılımcılar için Sendikalılığın Önemine İnanma ve işyerindeki görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve teknik hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcılar için Sendikaya Bağlılık toplam puanı ile işyerindeki görevi arasındaki farklılığın hangi görevler arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, idari ve destek hizmetlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Toplam Çalışma Yılı

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılmış olan benzer çalışmalarda da çalışma yılının sendikaya bağlılığı etkilemediği tespit edilmiştir (Derry ve ark., 1994; Fukami ve Larson, 1984; Millioğulları Kaya, 2017; Sherer ve Morrishima, 1989). Bu çalışmada, sendikaya bağlılığın alt boyutlarından Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik'te istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışma yılı arttıkça, çalışanların sendika için daha fazla çalışma istekliliği olduğu tespit edilmiştir. Demirbilek ve Çakır'ın (2004) araştırmasında da çalışma yılı artışının sendikaya bağlılığı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 10. Araştırma Grubunun Toplam Çalışma Yılına Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Toplam Çalışma Yılı	n	\bar{X}	ss	Ortanca	Min Max	χ^2	p*
Sendikaya sadakat	1-4	36	29,5	5	28	21-39	4,8	0,306
	5-9	57	29,8	5	29	20-38		
	10-14	103	29,4	5	29	20-39		
	15-19	112	28,7	5	27,5	21-40		
	20 ve üzeri	26	28,2	6	26,5	20-39		
Sendikaya karşı sorumluluk	1-4	36	9,5	2,5	10,5	4-12	1,3	0,855
	5-9	57	9,3	2,9	11	4-12		
	10-14	103	9,7	2,5	11	4-12		
	15-19	112	9,9	2,3	11	4-12		
	20 ve üzeri	26	10	2,5	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	1-4	36	8,9	1,8	9	4-12	11,3	0,023
	5-9	57	8,5	2,2	9	4-12		
	10-14	103	8,3	2,1	8	4-12		
	15-19	112	8,6	2	8	4-12		
	20 ve üzeri	26	9,5	1,6	10	6-11		
Sendikalılığın önemine inanma	1-4	36	14,2	2,9	14	6-18	2	0,728
	5-9	57	14,2	2,9	15	6-18		
	10-14	103	14,1	2,8	15	6-18		
	15-19	112	13,6	3,1	14	6-18		
	20 ve üzeri	26	14,5	2,5	14	7-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	1-4	36	62,2	9,7	60	35-75	1	0,909
	5-9	57	61,9	9,3	62	35-78		
	10-14	103	61,5	9,8	61	35-77		
	15-19	112	60,8	9,6	61	35-79		
	20 ve üzeri	26	62,3	10,1	62	39-79		

Tablo 10'a göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutu olan "Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik" boyutunda puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Tüm katılımcılar için Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ile toplam çalışma yılı arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu analiz etmek amacıyla gruplar arasında ikişerli olarak yapılan Mann Whitney U test sonuçlarına göre, 10-14 yıl arası çalışanlar ile 20 yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.



Sendikaya Üyelik Süresi

Araştırmaya katılan çalışanların sendikaya bağlılık düzeyleri ile sendika üyeliği süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Hacıoğlu'nun (2014) çalışmasında da sendikaya üyelik süresi ile sendikaya bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmada, sendikaya bağlılığın alt boyutlarından olan Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendikalılığın Önemine İnanma alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur. Sendikaya 1-4 yıl arasında üye olanların, 5 ve üzeri yıldır üye olanlara göre ilgili alt boyutlarda daha yüksek puanlar aldıkları saptanmıştır. Yapılan benzer araştırmalarda ise sendikaya üyelik süresinin artmasının sendikaya bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir (Barling vd., 1992; Bilgin 2003; Demirbilek ve Çakır, 2004; Millioğulları Kaya, 2017).

Tablo 11. Araştırma Grubunun Sendikaya Üyelik Süresine Göre Sendikaya Bağlılık Puanları

Sendikaya Bağlılık Alt Boyut	Sendika Üyeliği (Yıl)	n	\bar{x}	ss	Ortanca	Min Max	Z	p*
Sendikaya sadakat	1-4	280	29,2	4,8	28	20-40	0,7	0,508
	5 ve üzeri	54	29,1	6,3	28	21-39		
Sendikaya karşı sorumluluk	1-4	280	9,6	2,5	11	4-12	2,7	0,007
	5 ve üzeri	54	10,5	2,2	11	4-12		
Sendika için çalışmaya isteklilik	1-4	280	8,5	2,1	9	4-12	1,3	0,192
	5 ve üzeri	54	9	1,9	8	6-12		
Sendikalılığın önemine inanma	1-4	280	13,8	3	14	6-18	2,6	0,010
	5 ve üzeri	54	14,8	2,5	16	8-18		
Sendikaya bağlılık toplam puanı	1-4	280	61,1	9,6	61	35-79	1,4	0,153
	5 ve üzeri	54	63,3	9,7	63	42-76		

Tablo 11'e göre, Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan "Sendikaya Karşı Sorumluluk" ve "Sendikalılığın Önemine İnanma" boyutlarında puan ortancaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Her iki alt boyutta da sendikaya üyelik süresinin artmasının bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir.

Tartışma ve Öneriler

Cinsiyet açısından sendikaya bağlılığın kadınlarda daha yüksek olduğunun belirlenmesinden hareketle, sendikanın kadın çalışanları örgütleme çalışması ve üye olan kadın çalışanların sendikal faaliyetlere katılımlarının sağlanması önemlidir. Bunun için sendikanın genel ve işyeri örgütlenmelerinde kadın çalışanlar için özel çalışma grupları kurulmalıdır.



Eğitim durumları incelendiğinde, çalışanların büyük çoğunluğunun ilköğretim ve lise mezunu olduğu görülmektedir. Bu açıdan sendikal faaliyetler yürütülürken yapılan basın ve yayın materyallerinin olabildiğince açık ifadeler ve kavramlar içermesi gerekebilir. Ayrıca sendikal eğitimlerin yanı sıra, sendikaların sosyal-kültürel faaliyetler ve eğitimlere de önem vermeleri üyeler açısından önemlidir.

Büyük çoğunluk beş yıldan daha az süredir sendikalıdır. Bu yüzden sendikanın amaç, hedef ve görevlerinin üyeler tarafından anlaşılması ve benimsenmesi için eğitim çalışmaları yürütülebilir. Katılımcılar yaş açısından genellikle otuz yaş ve üzerindedir. Sendikanın genç üyeleri üzerinde daha fazla çalışma yürütmesi ve gençleri sendikaya üye yapmak için çaba harcaması, sendikanın gelecekteki faaliyetlerinin sürdürebilmesi için önemlidir.

Eğitim seviyesi yükseldikçe sendikaya bağlılığın düştüğü belirlenmiştir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile üyelerin bağlılıklarının düşmesi arasındaki negatif ilişkinin nedenleri üzerine çalışmalar yürütülmesi gerekmektedir. Çalışılan hastaneye göre sendikal bağlılık değişmektedir. Düşük sendikal bağlılığa sahip olan çalışanların olduğu kurumda özel çalışmalar yapılmalı ve bağlılığı düşüren nedenler tespit edilmelidir.

İşyerlerindeki görevlerine göre bağlılık düzeyleri etkilenmektedir. Özellikle idari personelin sendikaya bağlılık düzeylerinin düşük olmasının nedenleri tespit edilmeli ve sendikal bağlılıklarını artırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Araştırmaya katılan çalışanlardan yirmi yıl ve üzeri çalışanların Sendika İçin Çalışmaya daha istekli oldukları tespitinden hareketle, yirmi yıldan az çalışanların sendikal faaliyetler için istekliliklerinin artırılmasına yönelik çalışmalar ve eğitimler gerçekleştirilmelidir. Araştırmaya katılanların sendikaya üyelik süresinin artmasının sendika için sorumluluk duymalarını ve sendikal olmanın önemine inanmalarını artırdığı tespit edilmiştir. Beş yıldan az sendikaya üye olanların sendika için sorumluluklarını yükseltmek ve sendikanın önemini anlamalarını sağlayabilmek için çalışmalar yürütülmelidir.

Çalışmada kullanılan ölçme aracı olan Sendikaya Bağlılık Ölçeği, ABD'de yapılan çalışmalar sonucunda geliştirilmiştir. Türkiye'de yapılan çalışmalarda ve bu çalışmada da yeterli geçerlilik ve güvenilirliğe sahip bulunmuştur. Fakat sosyal ve kültürel farklılıklar göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle araştırma ile ortaya konulan sonuçlar bir başlangıç noktası kabul edilerek, çalışanların sendikaya bağlılıkları ile ilgili detaylı çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca çalışma, Türkiye'de hastane çalışanlarına ilk kez uygulanması bakımından önem taşımaktadır. Bu nedenle hastanelerde çalışan işçilerle ve sağlık çalışanlarıyla daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir.



Sonuç

Sendikalar, son yıllarda uluslararası ve ulusal düzeyde güç kaybetmelerine rağmen çalışanların ekonomik ve sosyal hak mücadeleleri için en temel araçlardan biri olmayı sürdürmektedir. Sendikaya bağlılık, üyelerinin sendika ile ilgili tutum, davranış ve eğilimlerini belirleyebilmektedir. Sendikaya bağlılık sadece üyeler açısından değerlendirilen bir süreçten öte, sendikaların da üyeler üzerindeki etkisini kapsayan karşılıklı bir etkileşim sürecidir. Bu açıdan sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için gerçekleştirdikleri faaliyetler ve bu amaçla yürütülen sendikal mücadele üyelerin sendikaya bağlılıklarını etkilemektedir.

Kamuda dışarıdan hizmet alımı kapsamında çalışan veya diğer adı ile taşeron olarak çalışan işçiler için sendikaya üye olmak ve sendikal faaliyetlere katılmak uzun bir mücadele sonucunda mümkün olabilmıştır. Son düzenlemelerle birlikte taşeron işçilerin statüleri değişmiş olmakla birlikte, taşeron çalışmanın özü değişmemiştir. Kamuda özellikle sağlık hizmetlerinde bu kapsamda çalışan işçi sayısı her geçen yıl artmaktadır. Bu nedenle, bu kapsamda olan işçilerin hakları için mücadele edecek sendikalar önem arz etmektedir.

Türkiye’de sendikal faaliyetleri etkileyen ve önemli ölçüde baskılayan en önemli unsurlar; sınıf mücadelesinin şekillendirdiği siyasal iklim, hukuksal düzenlemeler, çalışma yaşamı ve ilişkileri, işsizlik, kültürel yapı gibi geniş bir yelpazeyi içermektedir. Son yıllarda özellikle siyasal ilişkilerle desteklenen ve sendikaların üyelerinin haklarını korumakta gösterdikleri ikircikli tutum ve davranışlar, üyelerinin sendikalarına olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Üyelerinin haklarını savunmak konusunda ısrarcı ve mücadeleciler olan sendikalar ise baskı altına alınmaktadır. Baskılara rağmen sendikalara üye olma bilinci ve kararlılığında olan üyelerin sendikaya bağlılıklarının yüksek olmaya devam edeceği ise açıktır.



Kaynakça

- Alpar, R. (2014) *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik- Güvenirlilik* (3. Baskı), Ankara:Detay Yayıncılık.
- Barling, J., Fullagar, C., Mcelvie, L. and Kelloway, E. K. (1992) "Union Loyalty and Strike Propensity", *Journal of Social Psychology*, 132, 5, 581-590.
- Bayar, L. S. (2006) *Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılığı İzmir İli İncelemesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bemmels, B. (1995) "Dual Commitment: Unique Construct of Epiphenomenon?" *Journal of Labour Research*, 16, 4, 401-422.
- Bilgin, S. L. (2003) "Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 4, 12-31.
- Bilgin, S. L. (2007) *Sendikal İşçilerin Davranışlarının Psikolojik Boyutları*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları.
- Bolton, D., Bagraim, J. J., Witten, L., Mohamed, Y., Zvobgo, V. ve Khan, M. (2007) "Explaining Union Participation: The Effect of Union Commitment and Demographic Factors", *Journal of Industrial Psychology*, 33, 1, 74-79.
- Conlon, E. J. ve Gallagher, D. G. (1987) "Commitment to Employer and Union: Effects of Membership Status", *Academy of Management Journal*, 30, 151-162.
- Demir, Ş. (2009) İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2004) *Sendikal Bağlılık*, Petrol-İş Yayınları.
- Derry, S. J., Iverson, R. D. ve Erwin, P. J. (1994) "Predicting Organizational and Union Commitment: The Effect of Industrial Relations Climate", *British Journal of Industrial Relations*, 32, 4, 581-597.
- Fukami, C. V. ve Larson, E. W. (1984) "Commitment to Company and Union: Parallel Models", *Journal of Applied Psychology*, 69, 3, 367-371.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A. ve Spiller, W. E. (1980) "Commitment to the Union: Development of a Measure an Examination of Its Correlates", *Journal of Applied Psychology*, 65, 479-499.
- Hacıoğlu, S. (2014) Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bursa, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hoell, C. R. (2004) "The Effect of Interpersonal Trust and Participativeness on Union Member Commitment", *Journal of Business and Psychology*, 19, 2, 160-178.
- Kılıç, S. (2013) "Örnekleme Yöntemleri" *Journal of Mood Disorders*, 3, 1, 44-46.
- Klandermaas, B. (1989) "Union Commitment: Replications and Tests in the Dutch Context", *Journal of Applied Psychology*, 74, 869-875.
- Köse, S. (2008) *Sendikal Bağlılık Ve İşçilerin Sendikaya Bağlılık Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ladd, R. T., Gordon, M. E., Beauvais, L. L. ve Morgan, R. L. (1982) "Union Commitment: Replication and Extension", *Journal of Applied Psychology*, 67, 640-644.
- Magenau, J. M., Martin, J. E. ve Peterson, M. M. (1988) "Dual and Unilateral Commitment among Stewards and Rank-And-File Members", *Academy of Management Journal*, 31, 2, 359-376.
- Millioğulları Kaya, Ö. (2017) "Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", *Çalışma ve Toplum*, 4, 2069-2092.
- Newton, L. A. and Shore, L. M. (1992) "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition", *Academy of Management Review*, 17, 275-298.



Purcell, T. V. (1954) "Dual Allegiance to Company and Union-Packing-House Worker: A Swift-Upwa Study in Crisis Situation 1949-1952", *Personal Psychology*, 7, 48-58.

Sherer, P. D. ve Morishima, M. (1989) "Roads and Roadblocks to Dual Commitment: Smilar and Dissimilar Antecedents of Union and Company Commitment", *Journal of Labour Research*, 10, 3, 311-330.

Snape, E., Redman, T. ve Chan, A. W. (2000) "Commitment to the Union: A Survey of Research and the Implications for Industrial Relations and Trade Unions", *International Journal of Management Review*, 2, 3, 205-230.

Stagner, R. (1954) "Dual Allegiance as a Problem in Modern Society", *Personnel Psychology*, 7, 41-47.

Sümbüloğlu, K. ve Sümbüloğlu, V. (2002) *Biyoistatistik*. Ankara: Hatibođlu Yayınları, 10. Baskı.

Thacker, J. W., Tetric, L. E., Fields, M. W. ve Rampel, D. (1991) "Commitment to the Union: A Comparison of he United States and Canadian Workers", *Journal of Organizational Behaviour*, 12, 63-71.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004) *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.