



**T. C.  
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**BİR ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRÜ OLARAK SENDİKAL  
BAĞLILIK VE BİR SENDİKA ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Sevil HACIOĞLU**

**BURSA – 2014**



**T. C.  
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**BİR ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRÜ OLARAK SENDİKAL  
BAĞLILIK VE BİR SENDİKA ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Sevil HACIOĞLU**

**Danışman:  
Prof.Dr. Serpil AYTAÇ**

**BURSA – 2014**

**T. C.**  
**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı'nda 701150008 numaralı Sevil HACIOĞLU'nun hazırladığı "Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili tez savunma sınavı, ...../...../ 20.... günü ..... - .....saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının ..... (başarılı/başarısız) olduğuna ..... (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu  
Başkanı)  
Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Üye  
Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Üye  
Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Üye  
Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Üye  
Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

...../...../ 20....

## ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Sevil Hacıoğlu  
Üniversite : Uludağ Üniversitesi  
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Bilim Dalı : Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları  
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi  
Sayfa Sayısı : IX + 96  
Mezuniyet Tarihi : .... / .... / 20.....  
Tez Danışman(lar)ı : Prof. Dr. Serpil Aytaç

### **BİR ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRÜ OLARAK SENDİKAL BAĞLILIK VE BİR SENDİKA ÖRNEĞİ**

Sendikalar, çalışma yaşamında adaletin sağlanması, çalışanların çalışma koşullarının ve yaşam standartlarının iyileştirilmesi hususunda önemli rol oynayan, demokrasinin vazgeçilmez unsuru olan örgütlenmelerdir. Sendikalar güçlerini üyelerinden almaktadır. Bu sebeple üyelerin sendikaya göstermiş oldukları bağlılık eğilimleri, sendikaların gücünü yansıtmaktadır. Sendikaların küreselleşen dünyada etkin bir şekilde varlığını sürdürebilmesi için üyelerin sendikal doyumlarının ve sendikal bağlılıklarının sorgulanması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, sendika üyesi çalışanlar arasında sendikal doyum, sendikal bağlılık ve sendikadan ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri belirlemek ve etki eden faktörleri ortaya koymaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için, metal sanayiinde örgütlü bir sendikanın üyesi olan toplam 636 çalışanın sendikal bağlılık, sendikal doyum ve sendikadan ayrılma niyeti düzeyleri belirlenerek, bazı demografik değişkenler açısından aralarındaki ilişki incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anket formunda demografik veriler, Sendikal Doyum Ölçeği, Sendikal Bağlılık Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel metodlar (frekans, ortalama, yüzde, standart sapma) ve t-testi, one-way Anova testi, Pearson Korelasyonu ve Stepwise Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda sendika üyesi çalışanların sendikal doyum ve sendikal bağlılık düzeyleri arttıkça sendikadan ayrılma niyetlerinin azaldığı saptanmıştır.

#### **Anahtar Sözcükler:**

Sendikal Bağlılık, Sendikal Doyum, Sendikadan Ayrılma Niyeti, Sendika, Bağlılık

## ABSTRACT

Name and Surname : Sevil Hacıoğlu  
University : Uludağ University  
Institution : Social Science Institution  
Field : Labour Economics and Industrial Relations  
Branch : Labour Psychology and Human Resources  
Degree Awarded : Master  
Page Number : IX + 96  
Degree Date : .... / .... / 20.....  
Supervisor (s) : Prof. Dr. Serpil Aytaç

### AS A TYPE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT UNION COMMITMENT AND AN EXAMPLE OF A TRADE UNION

Trade unions are the organizations which are indispensable element of democracy play an essential role in the matter of securing the justice in work life, improving the working conditions and living standards. Trade unions draw their strength from members. Therefore the union members' taint of commitment to the union, shows the power of trade unions. In a globalized world trade unions need to question union satisfaction and union commitment in order to survive. The purpose of this study is to determine the relationship between union satisfaction, union commitment and intention to leave from the union among members and present the factors that affect.

A total of 636 trade union members' levels of union commitment, union satisfaction and intention to leave from union are determined and the relationship between them in terms of some of the demographic variables are examined to achieve this purpose. Questionnaire method is selected as a data collection. In the questionnaire, there are the demographic data, Union Satisfaction Scale, Union Commitment Scale and Intention to Leave from the Job Scale. At the analysis of the data, descriptive statistical methods (frequency, percentage, mean, standard deviation), t-test, one-way ANOVA, Pearson Correlation and Stepwise Multiple Regression analysis are used.

As a result of the research, when the levels of union satisfaction and union commitment of the unionized employees increase, it is determined that the levels of intention to leave from the union decrease.

#### Keywords:

Union Commitment, Union Satisfaction, Intention to Leave from the Union, Union, Commitment .

## ÖNSÖZ

Öncelikle bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde büyük katkısı olan ve çalışmanın her aşamasında, benden desteğini esirgemeyen, birlikte çalışmaktan onur duyduğum değerli hocam, tez danışmanım Prof. Dr. Serpil Aytaç'a ve yüksek lisans öğrenimim boyunca görüş ve önerileri ile bana yol gösteren değerli hocam Doç. Dr. Aşkın Keser'e çok teşekkür ederim. Yrd. Doç. Dr. Selver Yıldız'a ve Doç. Dr. Füsun Çınar Altıntaş'a da, çalışmaya katkı sağlayan değerli görüş ve önerileri için teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamla ilgili gerekli kaynaklara erişmemde yardımcı olan Kocaeli Üniversitesi Araştırma Görevlisi Ömer Furkan Özdemir'e, Araştırma Görevlisi Sevda Köse'ye ve Salim Güven'e, değerli önerilerini ve görüşlerini benden esirgemeyen Uludağ Üniversitesi Araştırma Görevlisi Ayşe Yıldız'a teşekkür ederim. Tezimin istatistiksel bölümünde ve çeşitli aşamalarında bana yardımcı olan, benim sorunlarıma sabırla katlanabilen Mustafa Karaduman'a, ayrıca uygulama aşamasında ankete katılım göstererek çalışmaya katkıda bulunan sendika üyesi çalışanlara ve onlara ulaşmamda bana yardımcı olan sendika yöneticilerine teşekkür ederim.

Son olarak da hayatımın her aşamasında sevgilerini, ilgilerini, maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen, beni her konuda destekleyen değerli anneme, babama ve hırsımı kaybettiğimde tekrar kazanmamı sağlayan, beni motive eden ve her zaman yanımda olan biricik kardeşim Selen'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLO LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR.....	ix
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1 Bağlılık.....	2
1.2 Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	5
1.3 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	6
1.3.1 Tutumsal Yaklaşım.....	7
1.3.1.1 Kanter'in Yaklaşımı.....	8
1.3.1.2 Etzioni - Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	9
1.3.1.3 O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı.....	10
1.3.1.4 Allen ve Meyer'in Yaklaşımı.....	11
1.3.2. Davranışsal Yaklaşım.....	15
1.3.2.1 Becker'in Yaklaşımı.....	16
1.3.2.2 Salancik'in Yaklaşımı.....	16
1.3.3 Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	17

### İKİNCİ BÖLÜM SENDİKAL BAĞLILIK

2.1. Sendika Kavramı, İşlevleri ve Önemi .....	19
2.1.1 Sendikalarda Meydana Gelen Değişim.....	21

2.2 Sendikal Bağlılık ve Önemi.....	23
2.2.1 Sendikal Bağlılığın Boyutları.....	26
2.2.1.1 Sendikal Sadakat.....	27
2.2.1.2 Sendikal İnanç.....	27
2.2.1.3 Sendikal Sorumluluk .....	28
2.2.1.4 Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik .....	28
2.2.2 Sendikal Bağlılık Türleri.....	28
2.2.2.1 Normatif (İdeolojik) Sendikal Bağlılık.....	28
2.2.2.2 Araçsal (Çıkar Temelli) Sendikal Bağlılık.....	29
2.3 Sendikal Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	30
2.3.1 Demografik Faktörler.....	30
2.3.2 Bireysel ve Örgütsel Faktörler.....	33
2.3.3 Çevresel Faktörler.....	37
2.4 İkili Bağlılık Kavramı.....	39
2.5 Sendikal Doyum.....	42
2.6 Sendikadan Ayrılma Niyeti.....	45

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SENDİKAL BAĞLILIĞA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1 Araştırmaya İlişkin Genel Bilgiler.....	48
3.1.1 Araştırmanın Konusu ve Amacı.....	48
3.1.2 Araştırmanın Hipotezleri.....	48
3.1.3 Araştırmanın Yöntemi ve Modeli.....	49
3.1.4 Örneklemin Seçilmesi.....	50
3.1.5 Veri Toplama Araçları.....	50
3.1.6 Verilerin İstatistiksel Analizi.....	53
3.1.7 Araştırmanın Kısıtlılıkları.....	53
3.2 Araştırmanın Bulguları ve Yorumları.....	54
3.2.1. Araştırma Kapsamındaki Çalışanların Demografik Özellikleri.....	54
3.2.2 Çalışanların Sendikal Doyum Düzeyleri ile Demografik Verilerin Değerlendirilmesi .....	61



3.2.3 Çalışanların Sendikal Bağlılık Düzeyleri ile Demografik Verilerin Değerlendirilmesi.....	66
3.2.4 Çalışanların Sendikadan Ayrılma Niyeti Düzeyleri ile Demografik Verilerin Değerlendirilmesi.....	70
3.2.5 Sendikal Bağlılık Boyutları, Sendikal Bağlılık, Sendikal Doyum ve Sendikadan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki .....	74
GENEL DEĞERLENDİRME.....	77
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	81
KAYNAKLAR.....	83
EK .....	92

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Ölçeklerin Madde Sayıları ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları.....	53
Tablo 2: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	54
Tablo 3: Örneklemin Yaş, Medeni Durum ve Eğitim Durumu Aralıklarına Göre Dağılımı.....	55
Tablo 4: Örneklemin Çocuk Durumuna Göre Dağılımı.....	56
Tablo 5: Örneklemin İş Kıdemine Göre Dağılımı.....	57
Tablo 6: Örneklemin Sendikal Kıdeme Göre Dağılımı.....	57
Tablo 7: Örneklemin Sendikaya Üye Olma Nedenlerine Göre Dağılımı.....	59
Tablo 8: Örneklemin Sendikaların Uzun Vadeli Amaçlarının Ne Olması Gerektiğine Dair Düşüncelerine Göre Dağılımı.....	60
Tablo 9: Gelir Durumuna Göre Sendikal Doyum One Way Anova Testi.....	63
Tablo 10: İş Kıdemine Göre Sendikal Doyum One Way Anova Testi.....	64
Tablo 11: Sendikal Kıdeme Göre Sendikal Doyum One Way Anova Testi.....	65
Tablo 12: Medeni Duruma Göre Sendikal Bağlılık One Way Anova Testi.....	67
Tablo 13: Çalışanların Sendikaların Amaçları ile İlgili Fikirlerine Göre Sendikal Bağlılık One Way Anova Testi.....	69
Tablo 14: Çocuk Sayısına Göre Sendikadan Ayrılma Niyeti One Way Anova Testi.....	71
Tablo 15: Gelir Durumuna Göre Sendikadan Ayrılma Niyeti One Way Anova Testi.....	72
Tablo 16: İş Kıdemine Göre Sendikadan Ayrılma Niyeti One Way Anova Testi.....	73
Tablo 17: Sendikal Kıdeme Göre Sendikadan Ayrılma Niyeti One Way Anova Testi.....	73
Tablo 18: Sendikal Bağlılık Boyutları, Sendikal Bağlılık, Sendikal Doyum ve Sendikadan Ayrılma Niyetinin Korelasyon Analizi Tablosu.....	74
Tablo 19: Stepwise Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (1) .....	75
Tablo 20: Stepwise Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (2).....	76

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	7
Şekil 2: Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Yaklaşım.....	8
Şekil 3: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	12
Şekil 4: Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Yaklaşım.....	16
Şekil 5: Çoklu Bağlılık Modeli.....	18
Şekil 6: Sendikal Bağlılık Boyutları.....	27
Şekil 7: Üç Pozitif İlişki İçinde Dengeli Bir Üçlü Kategori.....	41
Şekil 8: Araştırmanın Modeli.....	50

## KISALTMALAR

<b>Kısatma</b>	<b>Bibliyografik Bilgi</b>
akt.	Aktaran
b.	Baskı
H.	Hipotez
No.	Numara
pp.	Page to page
S.	Sapma
ss.	Sayfadan sayfaya
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri

## GİRİŞ

Sendikalar, ekonomik ve sosyal unsurlar barındıran, devletten ve siyasi partilerden bağımsız olarak üyelerinin ortak hak ve çıkarlarını koruyan ve geliştiren meslek örgütlenmeleri olmaları dolayısı ile çalışma hayatında büyük bir öneme sahip olan örgütlenmelerdendir. Küreselleşme ile birlikte rekabetin artması ve bunun sonucunda ortaya çıkan esneklik, kuralsızlaştırma gibi çalışma hayatını derinden etkileyen değişiklikler sendikal örgütlenmeleri olumsuz bir şekilde etkilemiş, emeğin örgütlenmesinde önemli sorunları beraberinde getirmiş ve sendikaların üye kaybetmelerine sebep olmuştur. Sendikaların güç kazanması, yeni örgütlenme modelleri oluşturmaya ve hiç kuşkusuz üyelerinin sendikaya olan bağlılıklarını güçlendirmelerine bağlıdır. Sendikaların işverenle etkili bir konumda pazarlık edebilmesi, üyelerinin sendikalarına duydukları inanç, sadakat ve gönüllü çaba sarfetme yönündeki eğilimlerine bağlıdır. Buna bağlı olarak çalışanların sendikal bağlılık düzeylerinin sendikada kalma veya sendikadan ayrılma davranışlarıyla olan ilişkisini açıklamak araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

Araştırmanın ilk bölümünde örgütsel bağlılık kavramı, ikinci bölümünde de sendikal bağlılık kavramı teorik bir çerçeve içerisinde incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise sendikal doyum, sendikal bağlılık ve sendikadan ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri açıklamaya yönelik araştırma sonuçlarına ve yorumlara yer verilmiştir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

### 1.1 Bağlılık

Çalışma yaşamında bağlılık kavramı önemli bir yere sahiptir. Bağlılık, 1950’li yıllardan bu yana yazında sıklıkla üzerinde durulan bir örgütsel davranış konusudur. Bağlılık kavramı adanma ve sadakat kavramlarıyla birlikte açıklanmakla birlikte körü körüne bağlanma anlamına gelmemektedir. Bağlılık genel olarak, davranışlara yön veren (belirli bir eyleme ilişkin bağ), durağan ve yıkılmaz bir güç olarak tanımlanabilir (Çiftçioğlu, 2008: 44- 46; Küçük, 2010: 43). Bağlılık konusunda yazında farklı araştırmacılar tarafından çok çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır:

Becker (1960: 32)’ e göre bağlılığın temelinde tarafların bahsi yer almaktadır. Bağlılık bireyin yan bahis yaparak tutarlı bir davranış dizisi göstermesi ve bu davranışlarını doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile birleştirdiği zaman ortaya çıkarmasıdır.

Grusky (1966: 489)’e göre bağlılık, bireyin içinde bulunduğu sistemin bütünüyle olan ilişkisinin doğasıdır.

Salancik (1977: 62) bağlılığı, bireyin eylemlerine ve eylemleri aracılığıyla faaliyetlerini ve ilgisini güçlendiren inançlarına bağlı olma durumu olarak tanımlamıştır.

Schwenk (1986: 299) ise bağlılığı, açık bir ödül veya ceza olmasa bile bireyin, yapıları beğenmesi ve ona devam etmek istemesi şeklinde tanımlamıştır.

Çalışma yaşamında bağlılığın birçok türü bulunmaktadır. Bunlar; işe bağlılık, mesleğe bağlılık, kariyere bağlılık ve örgütsel bağlılık olarak ifade edilebilmektedir. Sendikal bağlılık, çalışma yaşamında bağlılık türleri arasında başlı başına bulunmamakta fakat örgütsel bağlılığın bir alt türü olarak değerlendirilmektedir (Köse, 2008: 5). 1950’li yıllardan bu yana, çalışanların bağlılıkları ile ilgili olarak sürdürülen çalışmalar sonucunda, çalışma yaşamında çok sayıda farklı bağlılık kavramı karşımıza çıkmaktadır. Literatürde sıklıkla kullanılan bağlılık kavramlarından bazıları aşağıda sıralanmıştır:

**İşe bağlılık** olgusuna ilk değinen araştırmacılardan birisi Allport (1943) olmuştur. Allport, işe bağlılığı bir iş tutumu olarak değerlendirmekte ve çalışanın işe yönelik

geliştirdiği tutumların bir iş faaliyetinde günlük olarak işlenme derecesi olarak ifade etmektedir. Allport aynı zamanda, işe bağlılığın “arkadaşça, samimi ilişkiler” mevcut olduğunda gelişeceğini öne sürmektedir.

Lawler ve Hall (1970) işe bağlılığın, çalışanın ihtiyaçlarını tatmin etme noktasında en temel unsur olduğunu ifade etmektedir. İşe bağlılığın çalışanda tatminlik duygusu yaratması, onun yaşamında bağlılığın önemli bir yer edinmesine sebep olmaktadır. Kanungo (1982) 'ya göre işe bağlılık, çalışanın işiyle psikolojik özdeşleşmesinin sonucunda gelişen bir duygu durumudur. Kanungo da Lawler ve Hall'un yaklaşımına benzer bir şekilde, bu duygu durumunun çalışan için çok önemli olduğunu ve çalışanın bağlılık sayesinde ihtiyaçlarını tatmin etme fırsatı sağladığını düşündüğünü ve bu düşüncenin psikolojik özdeşleşme ile sonuçlandığını ileri sürmektedir. Blau ve Boel (1987)'a göre de işe bağlılık, psikolojik olarak bireyin işi ile özdeşleşmesini ifade etmekte ve bireyin benlik imajı için büyük önem taşımaktadır. Birey işe bağlılık sayesinde içsel gelişim ihtiyacını karşılayabilmektedir.

Sonuç olarak, işe bağlılık bireyin algıladığı performans düzeyinin kendisini değerli hissetmesinde veya kendisine saygı duymasında etkin bir rol oynamaktadır. Psikolojik olarak işiyle özdeşleşen, kendisine ve işine saygı duyan bireyin, yaptığı işten zevk alacağı ve örgüt içerisinde başarılı olmak için performans düzeyini arttıracakları düşünülmektedir.

**Mesleğe bağlılık**, en genel anlamda bireyin mesleğine yönelik tutumunu ifade etmektedir. Mesleğe bağlılık, bireyin mesleğinin değerlerini içselleştirmesi, meslekî anlamda kendisini geliştirme arzusunda olması ve mesleğini sürdürmekte kararlı olmasıdır (Blau, 1985; Morrow ve Wirth, 1989; Vanderberg ve Scarpello, 1994).

Çöl (2004), mesleğe bağlılığın, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alındığını ileri sürmektedir. Davranışsal perspektife göre mesleğe bağlılık, meslekî birliklere katılım şeklinde görülmekte, tutumsal perspektife göre ise, bireyin yeni fikirler üretmesiyle ilgili olarak ortaya çıkmaktadır.

Mesleğe bağlılık, örgüte karşı hissedilen duygulardan daha güçlü bir özellik göstermektedir. Bir kişi için mesleği değerli hale geldikçe o kişi, mesleğini içselleştirmeye başlamakta ve onu daha da ileriye taşımak için önemli güdülere sahip olmaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık, üç farklı düzeyde ele alınmaktadır (Morrow, 1983: 489).

**İşe yönelik genel tutum:** İşe yönelik genel tutum; değer ve yargıları içermektedir. İşten veya meslekten memnun olmadan yaşam doyumunun gerçekleşmeyeceğini vurgulamaktadır.

**Meslekî planlama düşüncesi:** : Kendini geliştirmek ve mesleğinde ilerlemek için geleceğe yönelik planlar yapan kişilerin bağlılıklarının daha yüksek olduğu ileri sürülmektedir.

**İşin göreceli önemi:** İş ve iş dışındaki faaliyetler arasındaki tercihlerin ele alınmasıdır. Kişinin başkalarını memnun etmese bile sevdiği ve tercih ettiği işte çalışmaya devam etmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Sonuçta bireyin mesleğine değer vermesi ve onu içselleştirmesi sonucunda mesleği, yaşamında önemli bir konuma gelmektedir. Mesleğine bağlılık duyan birey kendisini mesleğiyle tanımlamakta ve seçtiği meslekte kendini sürekli olarak geliştirmek için çaba sarfetmektedir. Meslekî ve örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın, örgüt üyeliğini devam ettirme arzusunda olacağı düşünülmektedir.

Çalışma yaşamında bağlılığın diğer bir türü de kariyer bağlılığıdır. Kariyer, bireyin çalışma yaşamı süresince yer aldığı basamaksal mevkiler ve yaptığı işlerin, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını içeren bir süreçtir (Aytaç, 2005: 8). **Kariyer bağlılığı** da bireyin kariyerine yönelik tutumunu ifade etmektedir. Bireylerin kariyerlerine bağlanmalarında üç temel neden bulunmaktadır. Bunlar (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3):

- Kariyer, bireyin geleceğini ifade etmektedir. Bu sebeple bireyler vizyonlarının bir gereği olarak kariyerlerine bağlanmaktadır.
- Kariyer, bireyin statüsünün gelişmesini ifade etmektedir. Bununla birlikte bir statü sembolüdür. Birey bu sembolü iş dışı yaşamında da kullanmaktadır.
- Kariyer bağlılığı başarıma ihtiyacının bir uzantısı şeklinde düşünülebilmektedir.

Başarma ihtiyacı yüksek insanlar için kariyere bağlılık önem taşımaktadır. Srikanth ve Israel (2012)' e göre kariyer bağlılığı, kariyer başarısı ve kariyer tatminini etkilemektedir. Kariyer bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların, düşük düzeyde olanlara kıyasla daha yüksek bir kariyer başarısı elde edebilecekleri, bunun sonucunda da yüksek düzeyde kariyer tatminine ulaşacakları düşünülmektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere, bireylerin çalışma yaşamındaki çeşitli bağlılık türlerine, yüksek düzeyde bağlılık göstermeleri, onların çalışma alanında doyuma ulaşmasını sağlamaktadır. Bu bağlılık türleri örgütsel bağlılıkla birlikte pekiştirildiğinde çalışanlar örgüt üyeliğini sürdürme konusunda daha istekli hâle gelecek ve örgüt performanslarını artırmaya yönelik gönüllü çaba sarfetme arzusunda olacak ve bu yönde olumlu iş davranışları sergileyecekler.

## 1.2 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, özellikle örgütsel davranış alanında kullanılan bir kavramdır ve uzun yıllar boyunca akademisyenler tarafından üzerinde araştırmaların yapıldığı bir odak haline gelmiştir. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki, örgütsel bağlılık kavramı çalışanların örgüt ile ilişkilerini nitelendiren psikolojik bir durumu yansıtmaktadır. Çalışanlar örgüt için faaliyet göstermekte ve onların zihinlerinde oluşturdukları örgütsel izlenimlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri değişmektedir (Güçlü, 2006).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Bununla birlikte, örgütsel bağlılığın, örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği düşünülmekte ve örgütsel bağlılığın işe geç gelme, işten ayrılma, devamsızlık gibi örgütler tarafından istenmeyen olumsuz iş davranışlarını azalttığı belirtilmektedir (Çiftçioğlu, 2008: 44).

Örgütsel bağlılık kavramına, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı birçok disiplinin ilgisinin artması ve bu alanlardaki araştırmacıların konuya kendi görüşlerini yansıtma ve sonuçları olarak, örgütsel bağlılık kavramı, üzerinde tartışılan ve anlaşılması zor bir kavram haline gelmiştir (Sökmen, 2000: 28). Örgütsel bağlılık yazınında yapılan tartışmaların odak noktası, çalışan ve örgüt arasındaki ilişki olmakla birlikte, bu ilişkinin yapısıyla alakalı olarak birtakım görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılık, örgütsel bağlılık yazınında pek çok farklı tanımlamanın yapılmasına sebep olmuştur. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk tanımlardan biri 1966 yılında Grusky tarafından yapılmıştır. Grusky (1966: 489) 'e göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan bağının gücünü ifade etmektedir. Ona göre örgütsel bağlılığı etkileyen iki ana etken bulunmaktadır; bunlar, kişinin örgütte çalışarak aldığı ödüller ve bu ödülleri alabilmek için katlandığı deneyimlerdir. Mowday ise, örgütsel bağlılığı, örgütün gelişimiyle birlikte



bireyin kendini gerçekleştirmesi arasındaki kuvvetli bağ olarak tanımlarken, Morrow, işgörenin örgütte kalma ve örgüt için çaba sarfetme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlamıştır. Schwenk ise örgütsel bağlılığın, açık bir ödül veya ceza olmaksızın yapılanı sevme ve ona devam etme arzusu olduğunu ileri sürmüştür (Türker, 2009: 47).

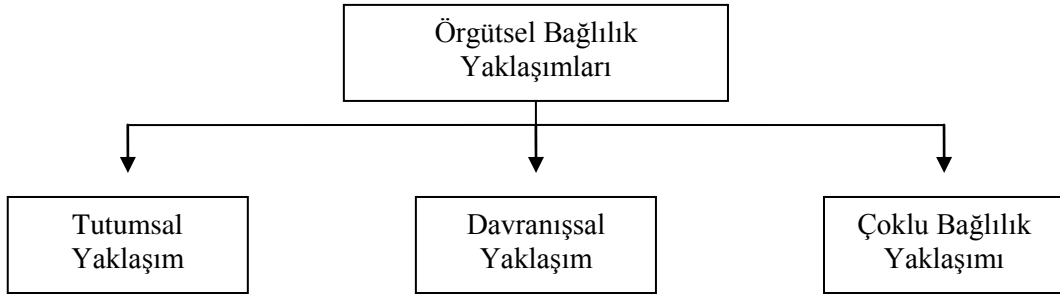
Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücüdür. Örgütsel bağlılık, üç faktörle karakterize edilmektedir. Bunlar (Doğan ve Kılıç, 2007: 39 ):

- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme,
- Örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme ve
- Örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duymadır.

Örgütsel bağlılık yazınında bağlılığın oluşma nedeni ve oluşma şekline yönelik olarak çeşitli yaklaşımlar ortaya atılmıştır. Bu yaklaşımlardan bazıları örgütsel bağlılığa araçsal olarak yaklaşarak, çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyi değiş-tokuş ilişkisine dayandırırken, bazıları da örgütsel bağlılığa psikolojik olarak yaklaşmakta ve çalışanın örgütüne duyduğu bağın, inanç ve sadakat sonucunda geliştiğini savunmaktadır.

### **1.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları**

Örgütsel bağlılık tanımında olduğu gibi örgütsel bağlılık konusunda ortaya atılan yaklaşımlar da farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılık yazınında yapılan tanımlamalar örgütsel bağlılığın genellikle tutumsal veya davranışsal bir temele dayandığı noktasında birleşmektedir. Bazı araştırmacılar da üçüncü bir yaklaşım olarak çoklu bağlılık yaklaşımını benimsemektedir.



**Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları**  
Kaynak: İnce ve Gül, 2005: 26'dan uyarlanmıştır.

### 1.3.1 Tutumsal Yaklaşım

Tutum, “bir bireye atfedilen ve onun psikolojik bir obje ile ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir” (Kağıtçıbaşı, 2010: 110). Allport’a göre tutum, “bireyin bütün nesnelere karşı göstereceği tepkiler ve durumlar üzerinde yönlendirici veya etkin bir güç oluşturan ve denem bilgilerde organize olan, ussal ve sinirsel bir davranışta bulunmaya hazır olma halidir”. Katz’a göre ise tutum, “bireyin çevresindeki bir simgeyi, bir nesneyi ya da bir olayı olumlu ya da olumsuz bir şekilde değerlendirme eğilimidir” (İnceoğlu, 2010: 9).

Tutum doğrudan gözlenebilen bir özellik değil, ancak bireyin gözlenebilen davranışlarından çıkarım yapılarak o bireye atfedilen bir eğilimdir. Bir eğilimi tutum olarak kabul edilebilmesi için asgari şart, bir zihinsel değerlendirmedir, ancak kişilerin zaman içerisinde geliştirdikleri yerleşik tutumların çoğu duygusal ve davranışa yönelik bir takım öğeler içermektedir. Diğer bir deyişle tutumlar doğrudan gözlenememekte, ancak bireyin diğer davranışlarıyla açığa çıkmaktadır (Aslan ve Yalçın, 2013:169).

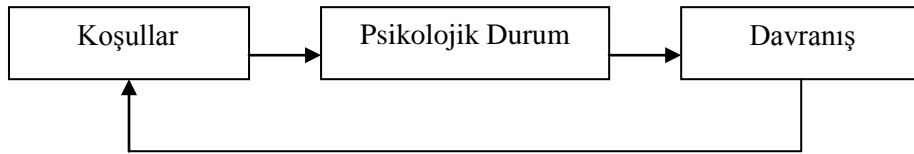
Tutumun doğrudan gözlenememesinden ve çeşitli davranışlar yoluyla ortaya çıkmasından hareketle, bireyin örgütüne ilişkin tutumları onun çeşitli davranışlar sergilemesine sebep olmaktadır. Birey, örgüte yönelik yaptığı zihinsel değerlendirmede bir bağlılık tutumu geliştirebilmekte ve bu tutum duygusal ve davranışsal anlamda çeşitli yönelimler içermektedir. Bu yönelimler, örgütün amaçlarını içselleştirme ve örgüt yararına çaba gösterme, devamsızlık yapmama, işe geç gelmeme, örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olma gibi olumlu iş davranışlarını ifade etmektedir (Gül, 2002: 41).

Tutumsal yaklaşımda çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanılmaktadır. Tutumsal bağlılık, genellikle kişinin örgütle bütünleşmesinin ve örgüt katılımının gücü olarak ifade edilmektedir (Boylu vd., 2007 :56 ).

Güçlü (2006)'nın ifade ettiği gibi, tutumsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, çalışan ve örgüt arasındaki bağın niteliğini ve kalitesini yansıtan bir tutum olarak değerlendirilmektedir. Yaklaşıma göre, pek çok durumda kişinin değer ve amaçları ile örgütün değer ve amaçlarının uyumlu olduğu düşünülmektedir.

Özetle, Şekil 2'de görüldüğü üzere, tutumsal bağlılıkta çalışanın içinde bulunduğu koşullar, onun psikolojik durumunu etkilemekte ve onu bir davranışa yönlendirmektedir. Bu davranış da çalışanlarda süreklilik arz etmektedir. Sonuç olarak çalışan da örgütüne bağlılık duymaktadır.

Bu bağlamda tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir (Gül, 2002: 41).



**Şekil 2: Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Yaklaşım**

Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63.

Örgütsel bağlılık literatüründe yer alan çalışmalarda tutumsal bağlılık ile ilgili çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Söz konusu yaklaşımlardan en önemlileri aşağıda açıklanmaktadır.

### ***1.3.1.1 Kanter'in yaklaşımı***

Kanter (1968)'e göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini bir araya getirmeleridir (akt. Gündoğan, 2009: 44). Kanter (1968) örgüt içerisinde üç farklı bağlılık türü olduğunu öne sürmektedir. Bunlar; devam bağlılığı

(continuance commitment), uyum bağıllığı (cohesion commitment) ve kontrol bağıllığı (control commitment) olarak sıralanmaktadır.

**Devam bağıllığı;** çalışanların örgütün devamlılığı için kendilerini adamalarını ve fedakârlık yapmalarını ifade etmektedir. Kanter'e göre çalışanlar, örgütleri için çeşitli kişisel yatırımlarda buldukları için örgütlerinden ayrılmaları zordur. Bu sebeple çalışan, örgütü için fedakârlık yapmakta ve örgüt üyeliğini devam ettirmektedir.

**Uyum bağıllığı;** çalışanların, grup uyumunu sağlayacak biçimde daha önceki sosyal bağlarını terk ederek, yeni sosyal ilişkiler edinmek suretiyle ait olduğu örgüte olan bağıllığını güçlendirmesidir. Örgütler çalışanlarda uyum bağıllığını inşa etmek için örgütte kullanılan uniformaların, örgüt kültürüne ait çeşitli sembollerin, bilgilerin aktarılması gibi çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Çalışanın örgütün bir parçası olması, örgüt üyeleriyle kaynaşması sağlanarak, birey-grup ilişkisi güçlendirilmeye çalışılmaktadır.

**Kontrol bağıllığı,** çalışanın davranışlarını örgüt normlarına uyumlu hale getirmeye çalışması ve örgütsel beklentilere göre davranışlar sergilemesidir. Kontrol bağıllığı, çalışanın örgütün norm ve değerlerini içselleştirdiği takdirde ortaya çıkmaktadır.

### ***1.3.1.2 Etzioni - Penley ve Gould'un yaklaşımı***

Etzioni (1975), örgütsel bağıllıkla ilgili üç boyuttan bahsetmektedir. Bunlar **yabancılaştırıcı (negatif), hesapçı (nötr) ve ahlakî (pozitif) bağıllık** olarak sıralanmaktadır. Yabancılaştırıcı bağıllık; çalışanın örgütü cezalandırıcı olarak gördüğü durumlarda zorunlu olarak meydana gelmektedir. Hesapçı bağıllık; çalışanların bağıllık düzeylerinin güdeleri ile uyumlu olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Ahlakî bağıllık ise çalışanların örgütsel değerleri ve standartları içselleştirmesi sonucunda meydana gelen, ödüllerin değişmesi durumunda dahi çalışanın bundan etkilenmediği durumlarda gerçekleşmektedir (akt. Newton ve Shore, 1992: 277).

Penley ve Gould (1988) , Etzioni'nin yaklaşımından yola çıkarak örgütsel bağıllığı **ahlakî bağıllık, çıkarıcı bağıllık ve yabancılaştırıcı bağıllık**tan oluşan üç boyutlu bir yapı olarak açıklamaktadır. Ahlakî bağıllık örgütün amaçlarını kabul etmeye ve onları içselleştirmeye dayanmaktadır. Örgüte ahlakî bağıllık duyan çalışan, kendisini örgüte adamakta, örgütün yararı için kendini sorumlu hissetmekte ve örgüt yararına çaba

sarfetmektedir. Çıkarıcı (hesapçı) bağıllık, çalışan ile örgüt arasındaki alışveriş ilişkisine dayanmaktadır. Bu bağıllık türünde çalışanlar, örgüte sağladıkları katkılar karşılığında ödül elde etmeyi ummakta ve örgüte araçsal olarak bağıllık duymaktadırlar. Yabancılaştırıcı bağıllıkta çalışan, örgüt içinde veya dışında herhangi bir kontrole sahip olmadığını düşünmektedir. Örgütte verilen ödül veya cezaların herhangi bir dayanağı olmadığını, tesadüfi bir şekilde dağıtıldığını düşünmektedir. Örgüt dışında da alternatif iş veya örgütlerin yoksunluğunu hissederek bulunduğu örgüte negatif bir şekilde bağlanmaktadır. Bu bağıllık türünde, çalışan maddi kayıpları olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğini sürdürmeye devam etmektedir.

Penley ve Gould, Etzioni'nin modelini örgütsel bağıllığı açıklamak için uygun bulmakla birlikte modelin bir takım eksiklikleri olduğunu savunmaktadırlar. Penley ve Gould'a göre ahlakî, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağıllık deneysel olarak birbirinden ayrılmaktadır. Örgütsel bağıllığın bu üç boyutu modern örgütlerde bireyler arasında ayrı ayrı ya da bir arada bulunabilmektedir (Kılıç, 2010: 9).

### ***1.3.1.3 O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı***

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağıllığı, bireyin örgütüne hissettiği psikolojik bağ şeklinde değerlendirmekte ve bağıllığı üç boyutta incelemektedirler. Bunlar; uyum bağıllığı, özdeşleşme bağıllığı ve içselleştirme bağıllığıdır.

**Uyum bağıllığı;** bireyin çeşitli kazanımlar elde etmek amacı güderek, çeşitli araçsal beklentilerle örgüte bağıllık duymasını ifade etmektedir. Bu bağıllık türünde çeşitli ödül ve cezaların varlığı belirleyici olmaktadır.

**Özdeşleşme bağıllığına** göre bireyin örgütsel bağıllığı örgütün değerleri, tutumları ve amaçları ile özdeşleştiğinde gerçekleşmektedir. Grup içerisinde tatmin edici ilişkiler kurma ve bu ilişkileri sürdürme eğilimde olan bireylerde özdeşleşme bağıllığı oluşmaktadır.

**İçselleştirme bağıllığı;** bireyin örgütsel değerleri tamamen içselleştirdiği (benimsediği), kişisel ve örgütsel uyumu yakaladığı bir bağıllık türüdür.

O'Reilly ve Chatman (1986)'a göre uyum bağıllığına sahip çalışanlar sadece çıkarları için örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Özdeşleşme ve içselleştirme

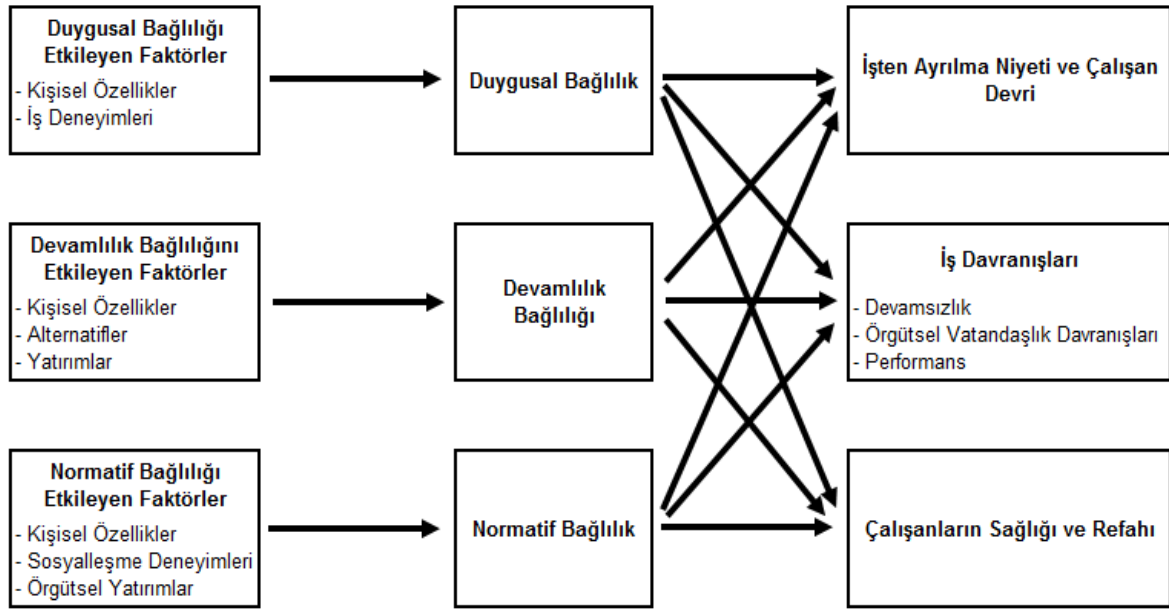
bağlılığına sahip çalışanlar ise örgüt yararına çaba sarfetmeye dayanan davranışlar sergilemekte ve örgüt üyeliğini sürdürmeye güçlü bir istek duymaktadırlar.

#### ***1.3.1.4 Allen ve Meyer'in yaklaşımı***

Allen ve Meyer (1990)'in örgütsel bağlılık yaklaşımı, literatürde en çok kabul gören yaklaşımlardan biridir. Allen ve Meyer' e göre tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle olan ilişkilerini yansıtan psikolojik bir durumu ifade etmektedir.

Meyer ve Allen'e göre örgüte bağlı bir çalışan, ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli bir şekilde devam eden, tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, örgütün yatırımlarını gözetken ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaşandır (Yağcı, 2007:115).

Şekil 3'te görüldüğü üzere, Allen ve Meyer (1990:3), örgütsel bağlılığı üç farklı boyutta ele almaktadırlar. Bu boyutlar; duygusal (affective) bağlılık, devamlılık (continuance) bağlılığı ve normatif (normative) bağlılıktır. Örgütsel bağlılığın üç farklı boyutu, çalışanların örgüte duydukları bağın niteliğinin farklı olabileceğini göstermektedir. Allen ve Meyer'in (1990) geliştirmiş oldukları örgütsel bağlılık ölçeği, bu alanda en çok kullanılan ölçek olma özelliğine sahiptir. Çünkü geliştirilen bu ölçek işe bağlılık ile örgütsel bağlılık kavramları arasında ayrıma gitmekle birlikte, her iki alanda bağlılığın nedenlerini belirleyici alt değişkenleri içermektedir (Çolakoğlu vd., 2009: 78).



**Şekil 3: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli**

Kaynak: Meyer vd., 2002: 22'den akt. Gündoğan, 2009: 48.

### **Duygusal Bağlılık**

Çalışanın örgütle özleşmesini ve bütünleşmesini, örgütün üyesi olmaktan dolayı mutlu olmasını ve örgüte güçlü şekilde bağlı olgunu gösteren duygusal bir yönelmeyi ifade etmektedir. Allen ve Meyer (1990)'e göre güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, ihtiyaç duydukları için değil, kendileri istedikleri için örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, ekonomik nedenleri göz ardı ederek, örgütsel amaç ve değerleri benimseyerek, örgüt yararına çaba sarfetmeye gönüllü olarak örgüt üyeliğini sürdürmektedirler. Örgüt ile arasında duygusal bir bağ hisseden çalışan için örgütün performansı büyük önem taşımaktadır. Birey örgüt başarısını kendisininmiş gibi algılamakta ve örgütün başarısıyla gurur duymaktadır. Duygusal bağlılığın tüm bu olumlu sonuçlarından dolayı, örgütler tarafından en çok istenen bağlılık türü olduğu söylenebilir.

Çalışanların duygusal bağlılığı örgüt içerisinde pek çok faktörden etkilenmektedir. Allen ve Meyer, duygusal bağlılık faktörlerini aşağıdaki gibi sıralamaktadırlar (Balay, 2000: 75):

**İş güçlüğü:** Çalışanın örgütten yaptığı işin güç ve mücadele gerektiren, heyecanlı bir iş olması.

**Rol açıklığı:** Örgütün çalışandan neler beklediğini açık bir şekilde belirtmesi.

**Amaç açıklığı:** Çalışanın örgütte yaptıklarını niçin yaptığına dair açık bir anlayışa sahip olması.

**Amaç güçlüğü:** Çalışanın yerine getirdiği iş gereklerinin özellikle talep edilen iş gerekleri olmaması.

**Yönetimin öneriye açıklığı:** Tepe yöneticilerinin, örgütteki diğer çalışanlardan gelen fikir ve önerileri dikkate alması.

**Arkadaş bağlılığı:** Örgütteki bireylerin arasında yakın ve samimi ilişkilerin olması.

**Örgütsel bağlılık:** Çalışanda, örgütün, söylediğini yapacağına ilişkin güven duygusunun olması.

**Eşitlik ve Adalet:** Örgütteki bireylerden bir kısmının hak ettiğiinden fazlasını, bir kısmının ise hak ettiğiinden azını almaması.

**Kişisel önem:** Çalışanın yaptığı işin, örgütsel amaçlara önemli katkılar yaptığı yönündeki duyguların güçlenmesini teşvik etmek.

**Geri bildirim:** İşteki performansı konusunda çalışana sürekli bilgi vermek.

**Katılım:** Çalışanın kendi iş yükü ve performans standartları ile ilgili kararlara katılımını sağlamaktır.

### **Devamlılık Bağlılığı**

Algılanan maliyetlerin öncül olarak düşünüldüğü, örgütten ayrılmanın maliyetli olarak algılandığı bir bağlılık türüdür. Yan bahisler, yatırımlar ve alternatiflerin uygunluğu bu öncüllerden sayılabilmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 71). Çalışanlar, örgütte kaldıkları sürece belirli bir yatırım yaptıklarını düşünerek ve bu yatırımların maliyetlerini göz önünde bulundurarak örgütte kalmaya devam etme eğiliminde olmaktadır (Sığırı, 2007: 264). Reichers (1985)'e göre "Devredilemez" olarak nitelenen bu yatırımlar; emeklilik hakları, diğer çalışanlarla kurulan sağlıklı ilişkiler veya bulunduğu örgüte özgü birtakım olumlu etkileşimlerdir. Çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde sarf ettiği emek, zaman, çaba, edindiği para, statü gibi kazanımlar da bu yatırımlardan sayılabilmekte ve bunlar ne kadar fazla olursa örgütten ayrıldığı takdirde ayrılmanın getireceği maliyetler o kadar fazla



olmakta ki bu da çalışanın örgütsel bağlılığını arttırmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004: 92). Bundan başka bu bağlılığa başka bir yerde daha iyi iş olanakları elde etme noktasındaki belirsizlikler de katkıda bulunmaktadır (Durna ve Eren, 2005: 212). Bu yüzden Meyer ve Allen (1997)'e göre devam bağlılığına sahip olan çalışanlar için örgütten ayrılmak çok zordur. Çünkü birey, ihtiyaç duyduğu için örgüte bağlılık hissetmektedir.

Devamlılık bağlılığına sahip olan çalışanlar, sadece elde ettikleri kazanımlar ve yatırımlar sebebiyle örgüt üyeliğini sürdürdükleri için alt düzeyde iş performansı sergilemektedirler. Bu sebeple bu bağlılık türünün örgütler tarafından pek istenmeyen bir bağlılık türü olduğu düşünülmektedir.

### **Normatif Bağlılık**

Allen ve Meyer (1990)'e göre normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalmak için zorunluluk hissettiği bir bağlılık türüdür. Normatif bağlılık, kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, örgüte bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapmakta ve örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsamaktadır. (Durna ve Eren, 2005: 211). Çalışanların örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden kaynaklanmamakta, yaptıklarının doğru ve ahlakî olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım etmektedir (Balay, 2000: 22).

Çeşitli örgütsel bağlılık tanımlamaları ve yaklaşımları içerisinde en çok kabul gören yaklaşım Meyer ve Allen (1991)'in üç boyutlu örgütsel bağlılık yaklaşımı olmuştur. Üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini temel alarak yapılan meta-analitik çalışmalar göstermektedir ki; duygusal bağlılık özerklik, adalet ve örgütsel destek gibi olumlu iş deneyimleri sonucunda gelişmekte ve duygusal bağlılık hisseden çalışanlar, örgütsel verimliliğe katkıda bulunmaktadır. Devam bağlılığı kıdem ve iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle oluşmakta, ancak örgütsel verimliliği olumlu bir şekilde etkilememektedir. Normatif bağlılık, en az araştırılmış bağlılık türü olup, çalışanların kültürel olarak veya aile sosyalizasyonu sayesinde benimsedikleri kişisel sadakat normları ile ilişkilidir (Wasti, 2009: 18-19).

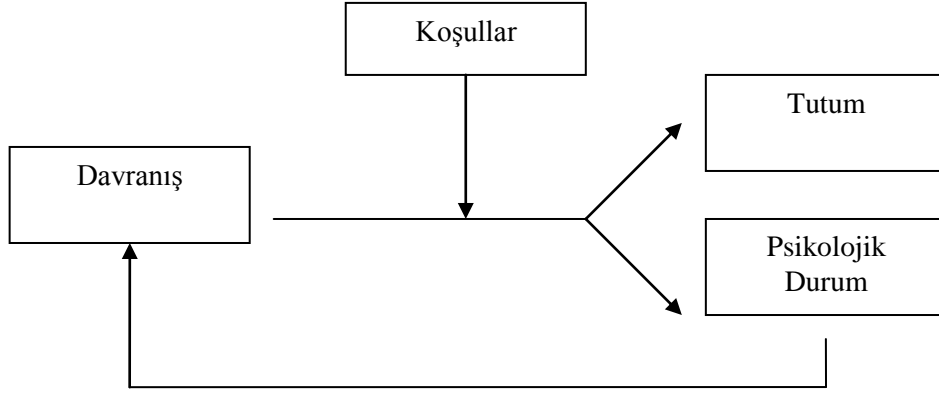
Sonuç olarak üç bağıllık türü de, çalışanların, örgütte kalma olasılığına olumlu yönde etki etmektedir, ancak bağıllık türlerine göre bağın niteliği de değişmektedir. Özetle, duygusal bağıllığa sahip olan çalışanlar arzu ettikleri için, devamlılık bağıllığı hisseden çalışanlar ihtiyaç duydukları için, normatif bağıllık duyan çalışanlar ise zorunluluk hissettikleri için örgütsel bağıllık davranışı sergilemektedirler.

### **1.3.2 Davranışsal Yaklaşım**

Örgütsel davranış araştırmacılarının tutumsal bağıllık kavramına karşılık, sosyal psikologlar davranışsal bağıllık kavramını önermişlerdir. Davranışsal yaklaşımda bağıllık kavramı, bağıllığın dışavurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak ele alınmaktadır. Sosyal-Psikolojik perspektif temeline dayanan bu kavram, bireylerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağıllık duymaları ile ilgilidir. Davranışsal bağıllıkta asıl odak noktası, bağıllığın örgütten çok, bireyin davranışlarına yönelik olması ve bireylerin örgütten çok, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmalarıdır (Kök, 2006: 298).

Davranışsal bağıllık, işgörenlerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır (Doğan ve Kılıç, 2007: 41). Davranışsal bağıllıkta örgüte bağlı kalmaktan kastedilen, örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardır. Buna göre bağıllık gösterme, belirli tür davranışları sürdürme, tekrar etme olarak açıklanmaktadır (Çiftçioğlu, 2008:56).

Davranışsal bağıllıkla ilgili, çeşitli araştırmacılar farklı şekillerde yaklaşımlarda bulunmuşlardır. Bu yaklaşımlar içerisinde kabul edilen en önemli araştırmalar Becker ve Salancik tarafından yürütülen çalışmalardır.



**Şekil 4: Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Yaklaşım**

Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63.

### **1.3.2.1 Becker'in yaklaşımı**

Becker (1960)'e göre birey, tutarlı davranışlarda bulunması gerektiğine inanarak davranışlarına bağlılık göstermektedir. Bireyin toplumsal beklentileri dikkate alarak, birtakım sosyal yaptırımlar nedeniyle davranışlarını kısıtlayarak yan bahislere girdiği düşünülmektedir. Örneğin toplumda sıkça iş değiştiren biri “güvenilmez” biri olarak değerlendirildiğinde, iş ne kadar cazip olsa da birey, yeni işi kabul etme noktasında çeşitli zorluklar yaşayacaktır. Becker'e göre, birey tutarlı bir davranış dizisini sergilemeyi bıraktığında kaybedeceği çeşitli yatırımları düşünmektedir. Birey, bu gibi yan bahislere girerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedir.

Becker'e (1960) göre yan bahis birçok sebepten dolayı oluşabilmektedir. Bu sebeplerden bazıları; kültürel beklentileri genelleme (ihlaller, cezalar vb.), kişisel olmayan bürokratik düzenlemeler (örneğin emeklilik ve yaşlılık hazırlıkları), sosyal rollere kendini hazırlama (kişinin yeni iş veya örgüte kendisini uygun görmemesi vb.) kendini ifade etme kaygısı, iş dışı kaygılar (aile vb.) olarak sıralanabilir (Özcan, 2008: 10).

### **1.3.2.2 Salancik'in yaklaşımı**

Salancik (1977)' e göre bağlılık, bireyin davranışsal eylemlere bağlanmasıdır. Salancik'in yaklaşımında birey, daha önce sergilediği davranışlara bağlanarak, eylemlerinde tutarlı olan davranışlar sergilemektedir. Bu yaklaşıma göre bağlılık, tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır (O'Reilly ve Caldwell, 1981:560).

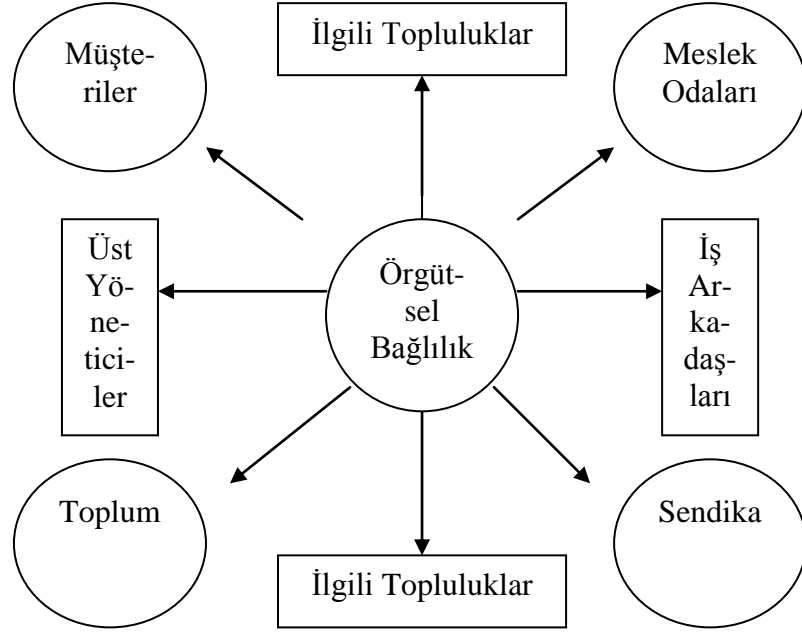
Salancik, Becker'den farklı olarak, tutarlı davranışların temelinde yatan nedenin, bireyin tutum ve inançları olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, bireyin örgüte ilişkin algısı, zaman içerisinde çeşitli inançların oluşmasına neden olur. Bu inançlar örgüte yönelik olumlu veya olumsuz tutumlara dönüşür ve birey bu tutumlara uygun olarak davranış tarzını belirler. İstikrarlı davranma ihtiyacı içinde olan birey, bu davranışlarına bağlanır ve her bir hareketini, bir önceki davranışıyla ilişkili olarak belirler. Aksi takdirde tutarsız olmanın getireceği gerilim ve stresle başa çıkmak zorunda kalacaktır (Gülova ve Demirsoy, 2012: 59).

### **1.3.3 Çoklu Bağlılık Yaklaşımı**

Reichers (1985) tutumsal bağlılığı geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını öne sürmüştür. Örgütsel bağlılıkla ilgili yaklaşımlarlar, genellikle bağlılığın örgütün bütününe duyulduğu fikrine dayanmaktadır Ancak bağlılık, örgütün bütününe yanı sıra, örgüt içerisindeki çeşitli faktörlere karşı da gelişebilmektedir (Varoğlu,1993: 9).

Çoklu bağlılık yaklaşımı, bir kişi tarafından duyulan bağlılığın bir başkası tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceğini öngörmektedir. Bu sebeple, bir kişinin örgüte bağlılığının kaynağı, kaliteli ürünlerin uygun bir fiyatla piyasaya sunulması olabilirken, bir başkasının bağlılık kaynağı ise örgütün çalışanlarına gösterdiği yakın ilgi olabilmektedir (Gül,2002: 50).

Çoklu bağlılık yaklaşımında örgütsel bağlılık, Şekil 5'te görüldüğü gibi örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurlarının çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyler, örgüt üst yöneticilerine, iş arkadaşlarına ve ilgili oldukları topluluklara farklı bağlılıklar geliştirebilmektedir. Bunun dışında örgüt dış çevresini oluşturan müşterilere, meslek odalarına, sendikalara ve topluma da farklı bağlılık göstermektedirler (Balay, 2000: 32-33).



**Şekil 5: Çoklu Bağlılık Modeli**

Kaynak: Reichers, 1985: 472

Çünkü örgütler hızla büyümekte ve bireyler büyüyen örgütlerde giderek yalnızlaşmaktadırlar. Dolayısıyla bireyler, etkileşim içinde buldukları, yakın gördükleri çevrede farklı faktörlere veya odaklara ilişkin olarak bağlılık geliştirebilmektedirler (Çiftçioğlu, 2008: 58).

Tutumsal ve davranışsal yaklaşımdan farklı olarak, bu yaklaşımda, bireyin sadece örgütle olan ilişkilerine odaklanılmamakta, örgüt içinde ve dışında bulunan farklı faktörlere farklı düzeylerde bağlandığı ifade edilmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### SENDİKAL BAĞLILIK

#### 2. 1 Sendika Kavramı, İşlevleri ve Önemi

Sendika kavramı köken olarak çok eski tarihlere dayanmaktadır. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde kullanılan “syndic” terimi bir birliğin ya da kentin temsilini sağlamakla görevli kimseleri ifade etmekteydi; “syndicat” terimi de “syndic” in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların uygulanmasını ifade etmek için kullanılmıştır (Işık, 1962: 73). Ancak sendika kavramı günümüzde daha farklı bir anlam ifade etmektedir. Sendikalar, çalışanların haklarını ve ortak çıkarlarını korumak, geliştirmek amacıyla kurdukları; ekonomik ve sosyal unsurlar barındıran, devletten ve siyasi partilerden bağımsız meslek örgütlenmeleri olarak tanımlanabilir. Sendika kavramı hakkında çeşitli kaynaklarda değişik tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır:

Sendika, sanayi devriminin ortaya çıkardığı işçi sınıfının çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurdukları örgüttür (Gülmez, 1995: 35).

Talas (1975: 1), sendika kavramını, “üyelerinin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek ve geliştirmek amacı güden bir örgüt” şeklinde tanımlamıştır.

Koç (1999: 5), sendikaları, “işçilerin, işverenlere ve hükümetlere karşı hak ve çıkarlarını korumak için oluşturdukları örgütler” olarak tanımlamıştır.

Johns (2002: 2) 'a göre sendikalar, bireysel ve toplumsal problemlere çözüm bulmak amacıyla bir araya gelen bireylerin oluşturduğu sivil toplum örgütleridir.

Kızılcılık ve Erjem (1996: 467) 'in tanımlamasına göre sendika, herhangi bir meslek veya sanatla uğraşanların ve genellikle işçi ve işverenlerin kendi topluluklarını ilgilendiren ortak ekonomik, toplumsal ve kültürel çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurdukları mesleki bir kuruluştur.

Sendika kavramı; Almanya, İngiltere gibi bazı ülkelerde işçi örgütlerini, Türkiye, Fransa gibi bazı ülkelerde ise hem işçi hem de işveren örgütlerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Ancak ilgilendikleri sosyal grubun genişliği ve grubun ekonomik

bakımdan zayıflığı; işçi sendikalarını ön plana çıkardığı için sendika kavramı ile genellikle işçi örgütleri anlaşılmaktadır (Tokol, 2012:38).

Sendikaların kurulabilmesi ve başarılı olabilmesi için “*sanayileşme, işçilerin çıkarlarının diğer grupların çıkarlarından farklı olduğunun bilincine varması, işçi ve işveren arasındaki çıkar uyumsuzluklarının gerginleşmesi, işçileri yönlendirecek bir lider kadronun bulunması, sendikaların kurulmasını engelleyecek yasal sınırlamaların olmaması ve demokrasinin varlığı*” gerekmektedir (Korkusuz, 2003: 11).

Sendikaların temel işlevi; sosyo-ekonomik, siyasal ve diğer faaliyetlerle sosyal politikaların oluşumuna katkıda bulunmak, üyelerinin veya düşük gelir gruplarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yaşam standartlarının yükseltilmesi için çalışmaktır. Sendikaların sosyo-ekonomik işlevi, toplu pazarlık yolu ile kanunlarda düzenlenmeyen konularda veya mevcut düzenlemelerin üzerinde çalışanlar yararına çeşitli sosyal ve ekonomik haklar elde etmeye çalışmaktır (Tokol, 2012: 42-43). Bununla birlikte, sendikalar üyelerini sermaye karşısında koruyarak, emeğin gelir dağılımından hakça pay almaları için çalışmaktadırlar (Koray, 1992: 84).

Sendikaların siyasi rolü ise sanayileşmenin başlangıcından bugüne kadar köklü değişimler göstermiştir. Başlangıçta baskı altında tutulan sendikalar, işçilere seçme ve seçilme hakkının verilmesi için mücadele etmişler, sonrasında siyasal partiler kurmak vasıtasıyla işçilerin çalışma yaşamıyla ilgili yeni haklar sağlayan yasaların çıkartılması için çalışmışlardır (Alcan, 1986: 44).

Korkusuz (2003: 20)’a göre, sendikaların var olma nedeni olarak ve mesleki kimlikleri gereği ortaya konan faaliyetler işçi sendikalarının asli işlevlerini oluşturmaktadır. Bunlar;

- Üyeler yararına toplu iş sözleşmesi akdetmek,
- Toplu iş uyuşmazlıklarında yetkili makamlara başvurmak,
- Üyelerinin mesleki ve mevzuat eğitimini gerçekleştirmek,
- Üyeler yararına çeşitli kültürel faaliyetler düzenlemek,
- Bilgilendirici yayın faaliyetlerinde bulunmak,
- Mesleki konularda uluslararası kuruluşlarla temasta bulunmaktır.

Selamoğlu (2004: 40), toplumsal yapı içerisinde önemli bir taraf olan sendikaların üç temel işlevi olduğunu ifade etmektedir. Bunlar; ekonomik, demokratik temsil ve sosyal işlevlerdir. Sendikaların ekonomik işlevi işyeri, işkolu ve ulusal düzeyde yaratılan ekonomik değerın toplu pazarlık sürecinde adil bir şekilde paylaşılmasını, demokratik temsil işlevi işgücünün çalışma koşulları ve ekonomik ve sosyal politikalar üzerinde söz hakkını, sosyal işlevi ise emeğin dayanışma bilincinin güçlenmesini, ortak amaç ve değerlerin tanımlanmasını, sosyal dışlanma ve yoksulluk gibi çeşitli sosyal risklerle mücadele etmeyi ifade etmektedir.

### **2.1.1 Sendikalarda Meydana Gelen Değişim**

Sendikaların, ücretler ve çalışma koşulları gibi çalışanların bireysel çıkarlarını kolektif hareketle geliştirme arzusu, işçileri sendika üyeliğine motive etmesi bakımından oldukça önemlidir. Ancak bazı araştırmacılara göre günümüzde toplumun giderek bireyci ve tüketimci olmasından dolayı işçiler kolektif çıkarlardan çok bireysel çıkarları artırmak amacıyla sendikaya üye olmaktadır. Bununla birlikte küçük işletmelerin sayısında yaşanan artış ve emek piyasasında kadın, genç, göçmen, beyaz yakalı gibi kolektif bilinçten yoksun işçi gruplarındaki genişleme sendika-üye ilişkilerinde bireysel çıkarları ön plana çıkarmaktadır (Urhan, 2012: 45).

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren bireysel tüketime verilen önem, bireysel kazançların önem kazanmasına yol açmış ve işçiler kolektif hareketle pazarlık güçlerini artırmak yerine bireysel pazarlıklara yönelmiştir. Bireysel taleplerin artması sendikaların en önemli hizmetlerinden olan toplu pazarlık alanını giderek daraltmaktadır (Yorgun, 2007b: 47). Ancak sendikaların sadece üyelerinin bireysel çıkarlarını arttırmaya odaklanmaları, işçilerin kolektif bilincini daha da zayıflatmakta ve sendikal krizi besleyen bir olguya dönüşmektedir (Urhan, 2012: 49).

1970'li yıllardan itibaren küreselleşme ile birlikte dünyaya yayılan neo-liberal politikalar, endüstri ilişkilerinde önemli değişimlerin yaşanmasına sebep olmuştur. Neo-liberal politikalarla şekillenen yeni toplumsal ve ekonomik yapılanma ile devletin emek piyasalarındaki rolü küçülmüş ve sermayenin etkinliği artmıştır. Bununla birlikte üretimi parçalı hale getiren düzenlemeler ve esneklik uygulamaları yaygınlaşmış ve yeni sektörler



ortaya çıkmıştır (Çoban, 2013: 376). Aynı zamanda enformel sektörün hızla büyümesi ve işsizliğin artması sendikaları olumsuz etkilemiştir (Yorgun, 2007b: 47-48).

Ekonomik yapıda meydana gelen değişim ile işgücünün vasıf yapılanması değişmiş ve sendikalaşma eğilimi giderek zayıflamıştır. İşgücü piyasasında vasıf çeşitliliğine sahip, bireysel kariyer hedefleri olan, dayanışma bilinci ve sendikal amaç ve değerlere bağlılığı zayıf bir işgücü, yoğunluk kazanmıştır. Sendikaların güç kaybetmesindeki diğer bir önemli sebep de, neo-liberal politikalarla kamu sektörüne bağlı ekonomik büyüme sürecinin zayıflaması ve giderek artan özelleştirme uygulamalarıdır. Siyasal iktidarların sendikalarla olan ilişkisini mesafelendirmesi de işçi sendikacılığının kamu ve özel sektörde temsil gücünü zayıflatmıştır (Selamoğlu, 2004: 43-44).

Ülkemizde sendikalar, 1970'lerde başlayan ve dünyada birçok ülke sendikacılığını etkileyen olumsuz koşulları yaşamakla birlikte, ülkemize özgü çeşitli olumsuz koşulları da bir arada yaşamaktadır. Örneğin sanayileşme düzeyinin yetersizliği ve çoğulcu demokrasinin henüz tüm kurum ve kurallarıyla yerleşmemiş olması da ülkemizdeki sendikaları olumsuz etkilemektedir. Sendikaların gücünü yasaların desteğinden alması, faaliyet alanını toplu pazarlık ile sınırlandırması ve sendika içi demokrasiye gerekli önemi vermemesi sendikaları daha da zayıflatmaktadır (Kutal, 2005: 25).

Sendikaların içinde buldukları krizden çıkabilmeleri, stratejik aktörler olarak ele alınmalarına bağlıdır. Sendikaların, çevrelerinde meydana gelen değişime uyum sağlamaya çalışmaktan ziyade uzun dönemli politikalar geliştirmeleri gerekmektedir. Sendikanın bir hizmet örgütü olmakla birlikte, kitlelerin sosyal ve demokratik haklarının tarihsel bir aracı olduğu unutulmamalıdır (Yıldırım, 2008: 205). Sendikalar işgücünün bireyselliği ile mücadele etmek ve toplumsal değerlerle bireysel değerler arasında denge kurmak mecburiyetindedir (Yorgun, 2007b, 52). Bununla birlikte, ülkemizdeki sendikalar yaşanan olumsuz koşullar sebebiyle yeni bir yapılanmaya ihtiyaç duymaktadır. Sendikaların sendikalar arası gönüllü işbirliğine açık, etkinliklerini yeni ihtiyaçlara göre şekillendirmiş, uluslararası ilişkileri kuvvetli bir yapıya ihtiyaçları vardır. En önemlisi de gücünü üyelerinin güven ve desteğinden alan, sendika içi demokrasiyi benimsemiş bir sendikal yapılanma ihtiyacıdır (Kutal, 2005: 25). Sendikaların ihtiyaç duydukları üye desteği, sendikasına bağlılık duyan üyeler sayesinde kazanılacaktır. Bu sebeple sendikaların,

sendikal bağıllık olgusuna önemle yaklaşımları ve üyelerin bağıllıklarını güçlendirici çalışmalar yapmaya odaklanmaları gerekmektedir.

## 2.2 Sendikal Bağıllık ve Önemi

Örgütsel bağıllık “bireyin örgütüne bağlanması” şeklinde tanımlanmakta ve örgütsel amaç ve değerlerle özdeşleşme, örgüt yararına fazladan çaba sarfetme ve örgütte kalmaya yönelik olarak güçlü bir istek duymayı kapsamaktadır. Bu yaklaşım “tutumsal bağıllık” olarak nitelendirilmekte ve “hesapçı bağıllık”tan ayrılmaktadır. Hesapçı bağıllıkta birey, kendisini örgüte yaptığı yatırımlardan ve yan bahislerden dolayı örgüte bağlanmayı bir borç ve zorunluluk olarak görmektedir. “Tutumsal bağıllık” her zaman bağıllık literatüründe daha büyük bir ilgi görmüş ve sendikal bağıllık literatüründe de benzer bir şekilde çalışmalar “tutumsal bağıllık” üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Sendikal bağıllık çalışmaları, örgütsel bağıllık literatürüne dayanmaktadır. Sendikal bağıllık tıpkı işe bağıllık, mesleğe bağıllık ve kariyere bağıllık gibi örgütsel bağıllığın bir alt başlığı olarak değerlendirilmektedir. Sendikaya bağıllıkta bireylerin bağıllık ve aidiyet duyguları sorgulanmaktadır. Ancak bu bağıllık ve aidiyet duygularının istihdam ilişkileri içerisinde sadece tek taraflı olarak sergileneneceği düşünülmemelidir. Sendikalı işyerlerinde çalışan bireyler işlemelerine veya sendikalarına tek taraflı bağıllık duygusu geliştirebileceği gibi, hem işletmeye hem de sendikaya yönelik olarak ikili bağıllık duygusu da geliştirebilmektedirler. Bireylerin sendikaya olan bağıllık ve aidiyet duyguları sorgulanırken, örgütsel bağıllık literatüründe yer alan “örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme”, “örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik” ve “örgütte üyeliğin sürdürülmesine yönelik güçlü bir arzu duyma” göstergeleri temel alınmakta ve bu göstergeler geliştirilerek sendikal bağıllığa uyarlanmaktadır (Köse, 2008).

20. yy.’ın son çeyreğinde küreselleşmenin yoğunlaşması ve neoliberal politikaların artmasının bir sonucu olarak endüstri ilişkileri sisteminde sendikalar güç kaybetmeye başlamıştır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, vasıflı işgücüne olan ihtiyaç artmış ve mavi yakalı işgücünün yerine beyaz yakalı işgücü ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte üretim ilişkilerinde de değişme ve çeşitlenmeler yaşanmaktadır. İşgücünün esnek olarak kullanılmak istenmesi esnek üretim şekillerini ortaya çıkarmıştır. Haftanın belirli günlerinde veya günün belirli saatlerinde çalışan “part time” veya “yarı zamanlı” denilen

çalışma biçimleri, “çağrı üzerine çalışma”, “tele çalışma”, “home office” veya “kendi evinde çalışma” gibi yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. Bunun bir sonucu olarak çalışma koşulları ve ücret bireyselleşmekte, çalışanlar arasında sınıf bilinci kavramı yok olmakta ve çalışanların kendileri de bireyselleşme eğilimi göstermektedirler. Bu durum ortak çıkarları savunma amacı güden sendikalar için güç kaybına sebep olmaktadır. Endüstriyel sistem içerisinde sendikalar gücünü üyelerinin varlığından ve katılımından almaktadır. Son dönemde sendikaların yaşadığı üye kayıpları ve bunun beraberinde getirdiği çeşitli pek çok olumsuz sonuç bu alanda çalışan araştırmacıların ve sendikaların, dikkatlerini bağlılık literatürüne çevirmelerine yol açmıştır. Üyelerin sendikaya olan bağlılıklarının sağlanması ve güçlendirilmesi kuşkusuz sendikaların yeniden yapılanma süreci içerisine girerek, kaybettikleri gücü geri kazanmasında önemli bir rol oynayacaktır.

Sendikalar demokrasinin vazgeçilmez unsurlarından biri olması dolayısı ile çalışma ilişkilerinde önemli bir role sahiptir. Çalışanların yaşam standartlarının korunması ve güçlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, adalet ve eşitliğin sağlanması sendikaların en temel amaçlarındandır. Sendikalar güçlerini üyelerinden almaktadır, bu bakımdan sendikaların amaçlarına ulaşması üyelerinin sendikaya olan bağlılığı, aidiyeti ve sadakati büyük önem kazanmaktadır. Güçlü bir sendikanın varlığı hiç kuşkusuz güçlü bir gönüllü bağlılık gösteren üyelerin varlığıyla mümkündür.

Endüstri ilişkileri içerisinde sendikalar üyeleri adına toplu pazarlıklar yaparak onların ekonomik ve sosyal çıkarlarını temsil etmeye, korumaya ve geliştirmeye çalışmaktadır. Toplu pazarlık, çalışanların ve işverenin ayrı birer taraf olduğu, karşılıklı olarak beklentilerini dile getirdikleri ve birbirlerine kabul ettirmeye çalıştıkları bir süreçtir. Özellikle bu süreç içerisinde işçi sendikasının işverenle anlaşmazlığa düşmesi durumunda grev kararı alabilmesi ve uygulayabilmesi için üyelerinin desteği ve katılımı büyük önem taşımaktadır. Sendikalarına güçlü bir bağlılık duygusuyla bağlı olan çalışanlar olası bir grev kararına destek verebilecek, hem kendi çıkarlarının hem de sendikal çıkarların temsili konusunda önemli kazanımlar elde edebileceklerdir. Aksi takdirde, üyelerinin desteğini kazanamayan bir sendika hem imaj hem de güç kaybına uğrayacaktır. Sendikaya bağlı olma durumu pek çok faktörden etkilenmektedir. Sendikal iklim, endüstri ilişkileri iklimi, sendika yöneticilerin tavrı, toplumun sendikaya bakışı gibi pek çok faktör, üyelerin bağlılığında belirleyici olmaktadır. Sendikalar, üyelerinin bağlılığını kazanmak için tüm bu

faktörleri iyi analiz etmeli ve üyelerinin desteğini sağlamaya çalışmalıdır (Robinson, 1992: 10; Köse, 2008: 49).

Sendikalar, sanayileşmiş ülkelerde tam istihdam dönemlerinde genellikle başarılı olmuşlardır. Elverişli bir işgücü pazarında sendikaların pazarlık gücü artmış ve taraflar arasında paylaşılan kazançlar artmıştır. Ancak birçok ülkede bu koşullar geçmişte kalmış gibi görünmektedir. Günümüzde işsizliğin yüksek oranlarda seyretmesi sendikaları ciddi sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır. İşsiz kalma korkusu işçileri sendikalara katılmaktan ve üyelikten uzak tutabilmektedir. İşverenlerin elverişsiz pazar koşullarda ayakta kalmak için kemer sıkma politikalarına başvurusu durumunda sendikaların verdiği ödümler işçilerin sendikalardan beklentilerini karşılayamamasına sebep olmaktadır. Sendikaların etkinliği azaltan önemli bir etken de hızı sürekli artarak yaygınlaşan teknolojik gelişme sürecidir. Bu süreç işgücü piyasasında eğitim düzeyi yüksek, bireysel kariyer hedefleri olan, vasıf çeşitliliğine sahip, dayanışma bilinci ve sendikal ortak değer ve amaçlara bağlılığı zayıf işgücünün yoğunluk kazanmasına sebep olmuştur (Hyman, 1997; Selamoğlu, 2003:68). Sendikaların gücünde meydana gelen gerilemenin daha pek çok sebebi olduğu açıktır ancak sendikalar, içinde buldukları bu olumsuz durumda ayakta kalma mücadelesi vermektedir. Sendikaların bu mücadeleden galip ayrılmaları için planlı bir yapılanma süreci içerisine girerek üyelerinin beklentilerini iyi anlayıp, onların sendikal bağlılıklarını ve katılımını güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapmaları gerekmektedir.

Sendikal örgütlenme, gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bireysel ve sendikal amaçların gerçekleştirilebilmesi için çalışanlar gönüllü olarak bir araya gelmektedirler. Bu gönüllülük esası, farklı taleplerin ortak bir paydada buluşmasına zemin hazırlamakta, bu da karşılıklı bağlılık duygusunun gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sendikal amaçların ve etkinliklerin gerçekleştirilmesinde üyelerin katılımı, söz sahibi olması büyük önem taşımaktadır. Güçlü bir sendikal katılımın sağlanması için güçlü bir bağlılık zeminine ihtiyaç duyulmaktadır.

Sendikaya bağlılık araştırmaları yapılırken büyük ölçüde örgütsel bağlılık alanında yapılan çalışmalardan yararlanılmıştır. İşletmelerin yaşaması çalışanların işletmeden ayrılmamalarına bağlıdır. Benzer bir biçimde sendikaların da yaşamını sürdürmesi için üyelerin sendikada kalmaya yönelik kararlılığına ihtiyacı vardır. Sendikal bağlılık, sendikaların varlıklarını koruma çabalarının temel hedefi olmalıdır. Çünkü sendikal

bağlılığa sahip olan bireylerin daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde sendika için çaba sarfedeceği düşünülmektedir.

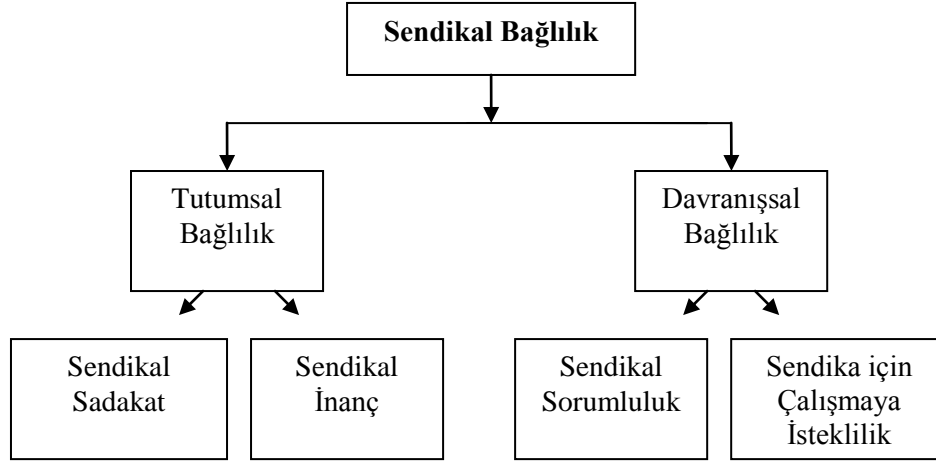
Purcell'e göre sendikal bağlılık, sendikaya ya da onun tüm politikalarını onaylamaya yönelik destekleyici tutum sergilemeyi ifade etmektedir. Stagner'a göre ise sendikal bağlılık, grup içinde üyeliğin kabulü ve gruba yönelik destekleyici duyguların sergilenmesidir. Rosen ve Rosen da sendikal bağlılığı; daha iyi ücret ve çalışma koşullarının, ek yardımlar üzerinde kontrolün, üst yönetimle iletişime ve kendini ifade edebilme isteğinin ve sendikayla ilgili ölçülebilir bir nitelikte bağlılığın sonucu olarak görmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 22).

Sendikal bağlılıkla ilgili en önemli çalışma Gordon vd. (1980) tarafından yapılmıştır. Gordon vd. ' ne göre sendikal bağlılık örgütsel bağlılıkta olduğu gibi her şeyden önce bireyin örgütüne bağlanmasını ifade etmektedir. Gordon vd., sendikal bağlılığı sendikal sadakat, sendikal inanç, sendikal sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik olarak 4 boyutlu bir biçimde ele almıştır.

Kelloway vd. ise Gordon vd.'nin sendikal bağlılık çalışmalarında bir takım değişikliklere giderek sendikal sadakati, sendikal sorumluluk ve sendika için çalışmaya istekliliğin bir öncüsü olarak değerlendirmiş, sendikal inancı da bir alt boyut olmaktan ziyade sendikalara yönelik genel bir tutumu ifade ettiği düşüncesiyle sendikal bağlılığın öncüsü olarak değerlendirmiştir (Bamberger ve Kluger, 1999: 304 ve Bissonnette, 1999:26).

### **2.2.1 Sendikal Bağlılığın Boyutları**

Gordon vd. tarafından sendikal bağlılığın dört boyutu tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı yapı içerisinde ele alınmaktadır. Sendikal sadakat ve sendikal inanç boyutları tutumsal bağlılık olarak nitelendirilirken; sendikal sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik boyutları davranışsal bir yapıdadır (akt. Demirbilek ve Çakır, 2004: 23).



**Şekil 6: Sendikal Bağlılık Boyutları**

Kaynak: Tetrick, 1995: 584

### **2.2.1.1 Sendikal sadakat**

Sendikal sadakat, sendika üyesi olmanın gururunu ve sendika üyeliğinin sağladığı yararların farkındalığını yansıtmaktadır. Sendikal sadakat boyutunun Barling vd. (1990)'ne göre üç unsuru bulunmaktadır. İlk olarak sendikal sadakat, sendikadan gurur duyma duygusunu göstermektedir. İkinci unsur ise, mübadele ilişkilerine işaret etmektedir. Buna göre sendikal sadakat, sendika araçsallığına dayanmakta ve üyelerin ihtiyaçlarının sendika tarafından karşılanacağı algılandığında meydana gelmektedir. Sendikal sadakat boyutunun son unsuru ise sendika üyeliğini sürdürme arzusunu ifade etmektedir. Bu unsur devam bağlılığını vuygulayan örgütsel bağlılık yaklaşımlarıyla benzerlik göstermetedir (akt. Demirbilek ve Çakır, 2004: 24).

### **2.2.1.2 Sendikal inanç**

Sendikal inanç, sendika üyelerinin sendikacılık kavramına yönelik genel tutumları şeklinde tanımlanmaktadır (Gordon vd., 1980:487). Tetrick (1995)'e göre, sendikal bağlılığın dört boyutu, hem örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılmasına hem de Kanter (1992)' in daha genel olarak kavramsallaştırdığı sosyal sistemlere olan bağlılığa benzemektedir. İlk olarak sendikal bağlılık, Meyer ve Allen (1984)'in kavramsallaştırdığı duygusal bağlılığın tutumsal bir boyutunu yansıtmaktadır. Tetrick'e göre, sendikal inanç veya sendikalılığın önemine inanma tutumsal ya da duygusal olarak düşünülebilir fakat daha çok Kanter'in kontrol bağlılığıyla uyumlu olduğu düşünülmektedir (Dey, 2012:65).

Kontrol bağılılığı, çalışanın örgütün değerlerini içselleştirmesi halinde ortaya çıkan bir bağılılık türüdür. Sendikal inancın kontrol bağılılığı ile ilişkilendirilmesinde, sendika üyelerinin sendikal ideoloji ve değerleri içselleştirmesi halinde davranışlarını sendikal normlara göre sergileyeceğinin varsayıldığı söylenebilir.

### **2.2.1.3 Sendikal sorumluluk**

Sendikal sorumluluk, sendikal bağılılığın davranışsal boyutlarından birine karşılık gelmektedir. Sendikal sorumluluk, üyelerin sendikalarına günlük sorumluluklarını (örneğin sendika için bilgi temin etme veya sorun bildirmek isteyenleri teşvik etme gibi) yerine getirmekte istekli oldukları boyutu ifade etmektedir (Snape vd., 2000: 207). Gordon vd. (1980)'ne göre, sendikal bağılılığa sahip olup, sendikal sorumluluk bilincine sahip olan üyeler sendikanın çıkarlarını korumak ve geliştirmek konusunda gönüllülük duygusuyla hareket ederler.

### **2.2.1.4 Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik**

Sendika için çalışmaya isteklilik veya sendikal gönüllü çaba olarak adlandırılan sendikal bağılılığın diğer bir davranışsal boyutunu oluşturan bu kavram, sendika yararına gönüllü olarak ekstra çaba sarfetmeyi ifade etmektedir. Sendikal sorumluluktan farklı olarak, sendikal sorumluluk günlük sorumlulukları gönüllülük duygusuyla sergilemekken, sendika için çalışmaya isteklilik günlük sorumlulukların ötesine geçen gönüllü davranışları içermektedir (Gordon, 1980: 485).

## **2.2.2 Sendikal Bağılılık Türleri**

Newton ve Shore (1992)'a göre sendikal bağılılık, normatif (ideolojik) bağılılık ve araçsal (çıkar temelli) bağılılık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

### **2.2.2.1 Normatif (ideolojik) sendikal bağılılık**

Normatif sendikal bağılılık, üyenin sendikal amaçları içselleştirdiği değer temelli bir bağılılıktır. Sendikaya yönelik üye desteği, sendikal ideoloji ve değerlerle kişisel

özdeşleşme gerçekleştiğinde oluşmaktadır (Heshizer ve Lund, 1997: 67). Sendikaya ideolojik olarak bağlanma daha sabit ve süreklilik arz eden bir bağlılığı ifade etmekte ve sonuçta sergilenen üye davranışları çevresel güçlerden bağımsız olarak ortaya çıkmaktadır. Normatif sendikal bağlılık pozitif ya da negatif olarak farklılık gösterebilmektedir. Pozitif normatif sendikal bağlılık duygusuna sahip olan üyeler sendikalı olmaktan dolayı elde edebilecekleri ekonomik çıkarları dikkate almaksızın sendikalarını desteklemektedirler. Bu bağlılığa sahip üyeler, kendi inanç ve değerleri ile sendikal amaç ve değerlerin örtüştüğünü düşündükleri için bağlılık göstermektedirler. Ancak sendikal ideolojiyi veya amaç ve değerleri paylaşmayan üyeler negatif normatif sendikal bağlılık duygusu taşımaktadırlar. Bu üyelerin bireysel değerleri sendikal değerlerle uyuşmadığı için sendikaya yabancılaşma eğilimi içerisindedirler. Bağlılık gibi yabancılaşma duygusu da inanç temellidir. Eğer bir birey yüksek düzeyde sendikal yabancılaşma duygusu taşımakta ise bireysel uzlaşmaya daha çok inanmakta ve kolektif eylemlerden uzak durmaktadır. Sendikal yabancılaşma eğilimi içerisinde olan üyeler sendikaları sayesinde ücret, sosyal yardım gibi çeşitli maddi kazanımlar elde etse dahi normatif bağlılık düzeyleri bundan etkilenmeyecektir, çünkü sendikal değerler ve ideoloji ile uyuşmazlık yaşanmaktadır (Newton ve Shore, 1992: 277-278).

#### **2.2.2.2 Araçsal (çıkar temelli) sendikal bağlılık**

Araçsal sendikal bağlılık, üyelerin sendikadan algıladıkları faydaya dayanmaktadır (Snape vd., 2000: 208). Sendika araçsallığı, sendikanın üyelere sağladığı geleneksel (sosyal yardımlar, ücret vb.) ya da geleneksel olmayan (ilgi çekici iş vb.) iş koşulları ile ilgilidir (Morrow ve Mcelroy, 2006: 76).

Newton ve Shore (1992)'a göre sendika araçsallığı sendika ile hesap ve çıkar temelli bir ilişkiye dayanmakta ve pozitif ya da negatif olmasına göre değişkenlik göstermektedir. Pozitif araçsal bağlılığa sahip olan üyeler sendikanın, çıkarlarına hizmet ettiğini düşünmekte ve sendika sayesinde önemli kazanımlar elde ettiklerine inanmaktadırlar. Dolayısıyla araçsal sendikal bağlılık gösteren üyeler ile sendika arasında bir mübadele ilişkisi vardır. Negatif araçsal bağlılıkta ise üyeler sendikalarını bir fayda sağlayıcısı olarak görmemekte, aksine sendikalarının edinilmiş kazançlarına zarar vereceğini düşünmektedirler.



Yukarıda yer alan bilgilerden hareketle denilebilir ki, bağıllığı pozitif de olsa araçsal bir sendikal bağıllığa sahip olan çalışanlar sadece çıkarları yerine geldiği zaman sendikaya bağıllık gösterecektir. Sendikaya araçsal anlamda bağıllı olan üyelerin, kolektif eylemleri desteklemektense bireysel çıkarları için hareket etmeyi tercih edecekleri ve bu yüzden sendika için ekstra çaba sarfetmekten kaçınarak daha az çaba harcayacakları düşünülebilir. Bununla birlikte, bireysel menfaatlerini elde edene kadar sendika için çalışmaya isteklilik gösterecekleri, menfaatlerin elde edilmesinden sonra bu menfaatlerde herhangi bir kayıp veya yeni menfaatlerin kazanılması konusunda bir duraklama dönemi yaşandığında bağıllık sona erebilecektir. Bu sebeple araçsal bağıllığın kısa süreli bir bağıllık türü olacağı düşünülebilir. Pozitif normatif sendikal bağıllık duygusuna sahip olan çalışanlar için ise menfaat temelli duygulardan ziyade ideolojik anlamda sendikalarını destekledikleri için, her koşulda çevresel şartlardan bağımsız olarak sendikada kalma arzusu taşıyacakları söylenebilir. Bu yüzden normatif sendikal bağıllığın daha uzun süreli bir bağıllık olacağı düşünülebilir. Sendikalar üyelerinden dayanışma bilinci ve sadakat duygusu beklemektedirler. Bu bilinç ve duygular ancak bağıllık gerçekleştiğinde ortaya çıkar. Sendikalar normatif (ideolojik) bağıllık sayesinde yeterli üye desteğini elde edeceklerini, başarılı ve güçlü birer örgüt olacaklarını düşünebilirler (Köse, 2008; Demirbilek ve Çakır, 2004). Ancak salt ideolojik anlamda körü körüne bir bağıllık da çevresel koşullardan habersiz, ne istediğini bilmeyen yığınların oluşmasına sebep olabilir. Bu sebeple sendikal bağıllık hem normatif hem de araçsal bağıllıkla birlikte yürümelidir.

### **2.3 Sendikal Bağıllığa Etki Eden Faktörler**

Sendikal bağıllığın oluşabilmesi sadece sendikaların çabasına veya kontrolüne bağıllı değildir. Sendikal bağıllık pek çok faktörden etkilenmektedir. Çalışmada sendikal bağıllığa etki eden faktörler; demografik faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak sıralanmaktadır.

#### **2.3.1 Demografik Faktörler**

Örgütsel bağıllıkla ilgili yapılan çalışmalar göstermektedir ki, bağıllık üzerinde; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi çeşitli demografik faktörlerin etkisi mevcuttur. Sendikal bağıllık çalışmalarında ise demografik faktörlerle kurulan ilişki sınırlı

sayıdadır. Ancak sendikal bağlılığın da bir örgüte bağlılık türü olduğu düşünüldüğünde örgütsel bağlılığı etkileyen demografik faktörlerin, sendikal bağlılığa uyarlanması mümkündür. Çalışanların sendikaya üye olup olmamaları, sendika üyeliğini sürdürüp sürdürmeme kararları veya sendikal etkinliklere katılıp katılmamaları çeşitli faktörlerle ilişkilidir. Bu kararları etkileyen demografik faktörlerden bazıları aşağıda incelenmiştir.

**Cinsiyet:** Çalışma yaşamına toplumsal açıdan bakıldığında kadın ve erkeğe yüklenen görevlerin iş davranışlarını da etkilediği görülmektedir. Erkek egemen zihniyetin sendikalarda da etkili olduğu düşünülmektedir. Ancak bunun yanı sıra, kadınların formel sektörde istihdam düzeyinin erkeklere oranla daha düşük seviyede olması ve belirli sektör ve mesleklerde ayrışması, toplumsal cinsiyet rolleri ile kadınlara yüklenen aile içi sorumluluklar, kadınların örgütlenmesinde önemli engeller oluşturmaktadır (Ulutaş ve Pala, 2012: 293). Ayrıca, muhtemelen kadınlar kötü ve güvencesiz istihdam koşulları nedeniyle daha fazla iş değiştirmekte ve bunun sonucunda sendikalar ile yakınlaşmamaktadır (Seçer, 2009: 39). Kadınların örgütlenmeler bile sendikada görev üstlenebilmeleri için aşmaları gereken ailesel ve sosyal engeller vardır. Evli olan sendikal bir kadın çalışanı düşündüğümüzde öncelikle eşini ve yakın çevresini ikna etmeye çalışmakta ve günlük yaşamını toplantılara katılacak şekilde organize etmek durumunda kalmaktadır. Yani kendisinin evde olmadığı zamanlarda çocuğa kimin bakacağı, ev işlerini kimin yapacağı gibi sorunlar pek çok kadın çalışanın çözmesi gereken sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte kadından, doğduğu andan itibaren gelecekteki eş ve annelik rolüne hazırlanması, sosyalizasyon sürecini buna göre şekillendirmesi ve buna uygun kişilik değerleri geliştirmesi beklenmektedir. Kadının üstelendiği bu rollerle çalışma yaşamına girdiğinde bakış açısı büyük ölçüde içselleştirmiş olduğu bu roller tarafından belirlenmektedir (Toksöz, 1994: 441).

Cinsiyete göre sendikal bağlılık ilginç bir tablo ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalara göre kadınların erkeklere oranla daha yüksek düzeyde sendikalarına bağlılık duydukları, ancak erkeklerin sendikal faaliyetlere katılımının daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Koşulların değişmesine rağmen kadınların ev ve aile yaşantılarıyla ilgili sorumluluklarını yerine getirme uğraşları onların sendikal faaliyetlere katılım fırsatlarını azalttığı görülmektedir (Köse, 2008: 61-62).

**Medeni Durum:** Örgütsel bağlılık literatüründe medeni durum ile bağlılık arasında sıklıkla ilişki kurulmaya çalışılmış ve önemli bir değişken olduğu saptanmıştır. Buna göre evli ve çocuk sahibi olan bireylerin daha yüksek düzeyde örgüte bağlandıkları kabul edilmektedir (Bülbül, 2007 :28). Bununla birlikte evli veya boşanmış çalışanlar özellikle kadınlar, bağlılık duydukları örgütten ayrılmayı bekar bireylere nazaran daha maliyetli görmektedirler (Balay, 2000:57; İnce ve Gül, 2005:64). Sendikal bağlılık ile medeni durum ilişkilendirildiğinde benzer sonuçların ortaya çıkacağı düşünülebilir. Ancak sendikal bağlılık literatüründe medeni durum ile sendikal bağlılık arasındaki ilişki sıklıkla inceleme alanı bulmamıştır. Ancak yine de Magenau vd. (1988)'nin araştırmasında yer almıştır. Magenau vd.(1988: 362)'nin yaptıkları çalışmanın sonucunda ise medeni durum ve sendikal bağlılık arasında önemli bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya konmamıştır.

**Yaş:** Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sıklıkla üzerinde durulan kavramlar olmuştur. Buna göre, yapılan bazı çalışmalarda yaş ve kıdemin örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerinden olduğu sonucu ortaya çıkmış, bazı çalışmalarda ise yaş ve örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki saptanmamıştır. Örneğin, Mathieu ve Zajac (1990) yaş ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya koymuşlardır. Meyer vd. (2002) de yaptıkları çalışmada yaşın örgütsel bağlılıkla pozitif bir ilişki içinde olduğunu saptamışlardır. Angle ve Perry (1981) ile Hrebiniak (1974) da yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını savunmuşlardır. Cohen (1993) de çalışma grubunu iki alt gruba ayırmış ve genç grupta yaş ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Stevens, Beyer ve Trice (1978); Morris ve Sherman (1981); Wahn(1998); Hartman ve Bambacas (2000); Gümüş, Hamarat ve Erdem (2003) ise yaptıkları araştırmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiye rastlayamamışlardır (akt. Özcan, 2008: 16). Sendikal bağlılığın yaş ve kıdem ile olan ilişkisini düşündüğümüzde yaş artışı ile birlikte sendika için harcanan çabanın da artacağı ve çalışanların üyesi buldukları sendikaya daha fazla bağlılık duyacağı düşünülmektedir. Buna göre Conlon ve Galleghar (1987: 151-162) sendikal bağlılık ile yaş arasında pozitif bir ilişkinin varlığını savunmuşlardır. Ancak Maganeau vd.'nin yaptığı araştırmalar sonucunda sendikal bağlılık ile yaş arasında önemli bir ilişkinin varlığı saptanmamıştır (Maganeau vd.,1988: 360-361).

**Eğitim Düzeyi:** Çalışma yaşamında, bireylerin eğitim düzeyinin bağlılık üzerinde etkili olduğu savunulmaktadır. Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılıklarının

azalacağı düşünülmektedir. Bunun sebebi, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, çalıştığı kurum dışında da çalışabilecekleri daha fazla örgüt ve iş imkanına sahip olduklarını düşünmeleridir. Bu alanda yapılan araştırma sonuçları da bu düşünceyi destekler niteliktedir. Örneğin Wiener (1982) ile Shore vd. (1995)'nin yaptıkları çalışmalar sonucunda eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki saptanmıştır (Balay, 2000: 54-56). Benzer bir şekilde Fukami ve Larson (1984) da sendikal bağlılık ve eğitim düzeyi arasında negatif bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Ekonomik yapıda meydana gelen değişimin sendikal katılımın ve sendikal bağlılığın eğitim durumu ile olan ilişkisinde çok yönlü negatif sonuçlara yol açtığı söylenebilir. Bunlar; Selamoğlu (2004: 43)'nin ifade ettiği şekilde, işgücü piyasasında hem eğitim düzeyi yüksek, bireysel kariyer hedefleri olan, vasıf çeşitliliğine sahip, dayanışma bilinci ve sendikal ortak değer ve amaçlara bağlılığı zayıf işgücünün yoğunluk kazanması, hem de hizmetler sektöründe büyük bir çoğunluğunu kadın, genç ve göçmen işgücünün oluşturduğu eğitim düzeyi düşük, bireysel kariyer hedefleri zayıf, yasal ve sosyal güvencelerden yoksun, kolektif kültürü gelişmemiş ve örgütlü harekete yabancı işgücünün ağırlık kazanmasıdır.

**Kıdem / Sendikal Kıdem:** Angle ve Perry (1981)'nin örgütsel bağlılık araştırmalarında demografik değişkenler üzerine odaklanılmış ve sonuçta bağlılığın kıdem ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkarılmıştır. Allen ve Meyer (1993) de, örgüt içerisinde statü yükseldikçe memnuniyet düzeyinin artmasının örgütsel bağlılık ve hizmet süresi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (akt. Çolakoğlu vd., 2009:79-80). Demirbilek ve Çakır (2004)'ın sendikaya bağlılık araştırmalarında iş kıdemi ve sendikaya üyelik süresini ifade eden sendikal kıdem değişkenleri, sendikal bağlılığı, boyutlarını ve sonuçlarını etkilemektedir. Buna göre kıdem yılı yükseldikçe normatif ve araçsal bağlılık düzeyleri de yükselmektedir. Benzer bir şekilde Köse (2008)'nin sendikal bağlılık araştırmasında da çalışanların sendikaya bağlılıkları çalışma sürelerine ve sendikaya üyelik sürelerine göre farklılık göstermektedir.

### 2.3.2 Bireysel ve Örgütsel Faktörler

Sendikal bağlılık ile bireysel ve örgütsel faktörler arasında ilişkiler bulunduğu kabul edilmektedir. Bağlılık olgusu, psikojik bir yapılanma ile oldukça ilgilidir. Bu psikolojik yapılanma ile birlikte bireylerin sendikaya yönelik olarak hissettikleri duygular

farklılık göstermektedir (Köse, 2008: 63). Davranışları; duygular, düşünceler, güdüler, algı ve tutumlar yönlendirmektedir. Bireylerin sendikaya ilişkin tutum ve davranışları onların duygusal özelliklerinden etkilenmekte olup, sendikal bağlılığın oluşmasında ve güçlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Bilgin, 2007: 4). Bu kapsamda sendikal bağlılığa etki eden bireysel faktörler; sendikaya yönelik tutumlar ve sendikaya yönelik beklentiler başlıkları altında, sendikal bağlılığa etki eden örgütsel faktörler ise, sendikal destek algısı ve örgütsel adalet başlıkları altında incelenmiştir.

### **Sendikaya Yönelik Tutumlar**

Sendikaya yönelik tutum, bireyin deneyim, bilgi, duygu ve güdülerine dayanarak sendikaya karşı örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön eğilimidir (İnceoğlu, 2010:13). Bireyin tutumunu şekillendiren kaynaklar ailesi ve yakın çevresi, diğer toplumsal gruplar ve kişisel deneyimlerinden oluşmaktadır. Bu kaynaklar aşağıda sıralanmaktadır (Demirbilek ve Çakır, 2004: 48-49):

**Aile ve Yakın Çevre:** Bireyin çocukluk döneminden itibaren ailesinin sendikalarla ilgili aktarmış olduğu bilgiler sendikalara yönelik tutumları şekillendirmede etkili olabilmektedir. Bununla birlikte özellikle işe yeni başlayan çalışanlar işyerinde sendika üyesi olan ve olmayan arkadaşlarının sendikaya yönelik yaygın inançlarından etkilenebilmektedir. Örneğin sendikanın işyerinde değerli olduğunun algılanması sendikaya yönelik olumlu tutum geliştirilmesini sağlayacaktır. Ancak sendikanın işyerinde eleştirilip yararsız bulunması sendikaya yeni üye olmuş çalışanın sendikaya yönelik olumsuz tutum geliştirmesine sebep olacak ve sendikaya bağlılık göstermekten kaçınmasına yol açabilecektir.

**Toplumsal Gruplar:** Okullar, gazeteler, radyo ve televizyon programları ve internet gibi pek çok kaynak bireylerin tutumlarını etkileme konusunda önemli bir yer tutmaktadır. Bu kaynaklardan sendikalara yönelik aktarılan olumlu veya olumsuz görüşler, bireylerin sendikalara yönelik tutumlarını şekillendirebilmektedir.

**Kişisel Deneyimler:** Bireyin bir sendika üyesi olarak yaşadığı deneyimler, sendikaya yönelik tutumları büyük ölçüde etkilemektedir. Bu sebeple üyeleri arasında bağlılığı oluşturmak veya güçlendirmek isteyen sendikaların özellikle kendi performansına dikkat etmesi gerekmektedir.

Üyelerin sendikaya yönelik tutumları, onların greve olan yatkınlığı üzerinde etkili olmaktadır. Stagner ve Eftal (1982) ve Martin (1986)'in çalışmalarında sendikal bağlılığın özellikle sendikaya destek veren (üyenin kişisel çıkarlarına hizmet etmeyen) grevlere istekli olma ile ilişkili olduğu görüşmüştür (akt. Bilgin, 2007: 102).

### **Sendikaya Yönelik Beklentiler**

Victor H. Vroom tarafından geliştirilen Beklenti Teorisi'ne göre insanlar ekonomik çıkarları açısından rasyonel davranmaktadır. Teoriye göre bireyler, çeşitli alternatiflerin bilişsel olarak farkına varıp, kendileri için en avantajlı olanı seçmektedirler (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 5). Vroom'un Beklenti Teorisi dört varsayıma dayanmaktadır. İlk varsayıma göre bireyler ihtiyaçları, güduları ve geçmiş deneyimleri hakkındaki beklentileri ile örgütlere katılmaktadırlar. Bu beklentiler bireylerin örgütteki davranışlarını etkilemektedir. İkinci varsayıma göre bireylerin davranışları bilinçli bir seçimin sonucunda oluşmaktadır. Yani insanlar kendilerinin hesap ettiği beklentilere göre örgüt içerisindeki davranışlarını seçmekte özgürdürler. Üçüncü varsayıma göre insanlar, örgütlerden farklı uygulamalar (örneğin, iyi ücret, iş güvenliği ve terfi) beklemektedirler. Dördüncü varsayıma göre ise bireyler optimum faydayı elde etmek için alternatifler arasından seçim yaparak örgütlere katılmaktadırlar (Lunenburg, 2011: 1-2).

Çalışanların sendika üyesi olarak sendikal örgütlenmelerdeki davranışları, onların sendikalarından beklentileri sonucunda şekillenmektedir. Çalışanlar sendikalarından ücret, iş güvencesi ve sosyal haklar gibi konularda çıkarlarının korunmasını ve geliştirilmesini beklemektedirler. Sendikaya üye olmanın çalışma koşullarının iyileşmesinde etkili bir yol olduğunu ve sendikanın, beklentilerini karşılayabileceğini algılayan çalışanların, işyerindeki sendikal örgütlenmeyi destekledikleri saptanmıştır (Bilgin, 2007: 42). Buna bağlı olarak sendikal bağlılığın oluşumunda sendikanın üyelerinin beklentilerine cevap verebildiği algısı önemlidir.

### **Algılanan Sendikal Destek**

Algılanan sendikal destek, algılanan örgütsel destek kavramından hareketle açıklanmaktadır. Algılanan örgütsel destek, çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleridir. Örgütsel desteği her zaman yanı başında

hisseden çalışanların işlerine daha sıkı bağlandıkları ve işyerinden ayrılmayı düşünmedikleri ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 116).

Üyelerin algıladıkları sendikal destek ile sendikal bağlılık düzeyleri arasında da kuvvetli bir olumlu ilişki bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek kavramından hareketle sendikal destek üyelerin, sendikanın iyilik hallerini destekleyen ve koruyan düzeyi ile ilgili genel inançlarına dayanmaktadır (Demirbilek ve Çakır, 2004: 46).

Bazı araştırma sonuçlarına göre işyeri sendika temsilcisinin liderlik davranışları, üyelerin sendikal destek algısı üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Temsilcinin üyelerin sorunlarını iletebilmelerinde ulaşılabilir olması, üyeleri sendikal faaliyetler konusunda bilgilendirme, üyelere danışma ve onlardan gelen şikayet ve önerilere açık olma gibi liderlik davranışları, üyeleri sendikaya bağlılık duymaları konusunda motive etmekte ve sendikal katılım davranışlarını güçlendirmektedir (Bilgin, 2007: 52).

Görüleceği üzere üyelerin sendikaları ile olan ilişkileri sadece ekonomik (araçsal) bir temele dayanmamaktadır. Üyelerin sendikaları ile geliştirdikleri sosyal (sendikal destek) ilişkiler sendikal bağlılığı güçlendirmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 47).

### **Örgütsel Adalet Algısı**

Adalet kavramı, eşit toplumsal koşullar ve imkânlar içinde tüm insanlara temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını ifade etmektedir. Son yıllarda adalet kavramının üzerinde önemle durulmakta ve farklı boyutları ile tartışılmaktadır. Özellikle sosyal adalet ve örgütsel adalet kavramına dikkat çekilmektedir. Örgütsel adalet kavramı, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve çalışanların işle ilgili tutum ve davranışları ile ilgilidir (Yılmaz, 2010: 583).

Örgütsel adalet kavramı Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne dayanmaktadır. Eşitlik Teorisi, insanların ortaya koydukları emek karşısında eşit karşılık almayı beklemeleri ilkesine dayanmaktadır. Bu teoriye göre bir insan, örgüte ne kadar çok katkıda bulunursa ve örgütte ne kadar yüksek performans düzeyi gösterirse, örgütün de ona o kadar çok kazandırmasını bekler. Adams çalışmasında, bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri sürekli olarak karşılaştırdıklarını ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını görmüştür.

Elde edilen kazanımların oranının adil olup olmadığına bakılması sonucunda bir dengesizlik algılanırsa çalışanların iş doyumunu, motivasyonu ve bağlılıkları azalmaktadır. Çünkü bu teoriye göre, fazla ödüllendirilen çalışanlar, performanslarının artırılması konusunda motive olmakta iken, az ödüllendirilen çalışanlar, eşitliği sağlamak için performanslarını düşürmektedirler (Yıldırım, 2010: 63).

Örgütsel adalet kavramı ilk kez Greenberg tarafından kullanılmıştır. Greenberg'e göre örgütsel adalet; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet alt boyutları ile açıklanmaktadır. Dağıtımsal adalet, alınan ücret, ödül, zam veya terfi gibi kaynakların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığı ile ilgili örgütsel adalet kavramıdır. İşlemsel adalet, karar alma süreçlerinin ve kazanımların dağıtılma biçiminin çalışanlar tarafından ne kadar adaletli olduğunun değerlendirilmesini ifade etmektedir. Etkileşimsel adalet ise çalışanların kendi aralarındaki ve yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkinin adil olup olmadığı konusunda oluşan algılara karşılık gelmektedir (Arslantürk ve Şahan, 2012: 138-139). Greenberg'e göre örgütsel adalet hem çalışanların kişisel doyumlarını hem de örgütlerin işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereklidir ve benzer şekilde adaletsizlik örgütsel bir sorun olarak görülmelidir (Önderoğlu, 2010: 2).

Adaletsizlik algısı bireylerin tatminsizlikleri ve örgütün etkin şekilde varlığını sürdürebilmesinin tehlikeye düşmesi gibi pek çok önemli soruna yol açabilmektedir. Sendika üyesi çalışanlara, farklı muamele yapılması şeklinde bir adaletsizlik algısı, sendikanın imaj kaybına yol açabileceği gibi üye kayıplarına da sebep olabilecektir. Bu nedenle sendikalar, işyerlerinde üyelerine karşı adil davranıldığının kontrolünü sağlamak ve denetimini gerçekleştirmek zorundadır (Köse, 2008: 73).

Örgütsel adalet kavramının işletme-çalışan ilişkilerindeki yerinden hareketle sendika-üye ilişkilerinde de kendine önemli bir yer edindiği söylenebilir. Buna göre örgütsel adalet; üyelerin sendikal doyum düzeylerinin artırılmasına, üyeler arasında dayanışmanın kuvvetlenmesine, sendikal güven, sendikal sadakat ve sendikal bağlılığın güçlenmesine, sendikadan ayrılmaların önlenmesine olumlu katkı sağlamaktadır (Demirel, 2009:140).

### **2.3.3 Çevresel Faktörler**

Sendikal bağlılığı etkileyen faktörlerden biri de, çevresel faktörler olarak görülmektedir. Ülkenin ekonomik yapısı ve yasal düzenlemeler önemli çevresel



faktörlerdendir. Bir ülkede iş güvencesinin yasal olarak sağlanmasına karşın istihdam güvencesinin sağlanamaması, işverenlerin çalışanların iş sözleşmelerini feshetme noktasında boşluk aradıkları bir dönemde sendikal bağlılığın yanı sıra sendikaya üye olma konusuna dahi çalışanların endişe ile yaklaşmalarına sebep olacaktır (Köse, 2008: 76).

Ekonomik faktörlerin işçileri sendikaya üye olmaya nasıl teşvik ettiğini ve sendikaların yeni üye kazanmasına nasıl imkan verdiğini açıklamaya odaklanan çevrimsel hareket modeline göre, görece refah dönemlerinde sendikaların pazarlık gücü ile birlikte sendika üyeliğinin kazanımları artar, üyelik riskleri ise azalır. Refah dönemlerinde görülen istihdam büyümesi ile işçi taleplerinde artış yaşanır ve alternatif iş imkanları açığa çıkar. Bu da sendikaların üyelerini korumaya yönelik çabalarını kolaylaştırır. Refah dönemlerinin aksine ekonomik kriz dönemlerinde ise bu ilişkiler tersine döner ve sendika üye sayısı giderek geriler (Urhan, 2005: 56-57). Buna bağlı olarak kriz dönemlerinde işçilerin işini kaybetme endişesi duydukları için daha düşük ücretle çalışmaya razı olacakları, az ama sürekli gelir güvencesine sahip olma düşüncesiyle işverenin yanında olmak isteyecekleri ve sendikaya daha düşük bir bağlılık gösterecekleri düşünülmektedir (Köse, 2008: 76).

Türk-İş'in ekonomik, siyasal ve sosyal gelişmelerin örgütlenme üzerindeki olumsuz etkilerini tespit etmek üzere yapmış olduğu bir araştırmaya göre, örgütlenmeyi olumsuz etkileyen dış etkenler; çalışma mevzuatı, örgütlenme prosedürünün uzunluğu, sendikal nedenle işten çıkarma, işsizlik, kayıt dışılık ve medyanın sendikal faaliyetlere ilgisizliği olarak sıralanmaktadır (Yorgun, 2007b: 154). Özellikle işsizlik oranının arttığı kriz dönemlerinde yaygın şekilde görülen işten çıkarmalar, mevcut üyeler ve potansiyel üyeler arasında sendika temsiline yönelik güvensizliği ve şüpheleri artırmaktadır. Bu durum çalışanların sendikaya üye olma, üyeliklerini muhafaza etme motivasyonlarını azaltmaktadır (Urhan, 2005: 62). Sendikaya duyulan güvensizliğin bir sonucu olarak da üyelerin sendikaya duydukları bağlılık duygusu zayıflayacaktır.

Sonuç olarak sendikal bağlılığın artması, siyasal yasal ortamın sendikal örgütlenmeye uygun olması ve ekonomik yapının da bunu desteklemesine bağlıdır (Köse, 2008: 76). Ülkemizdeki ekonomik yapı, sendikal örgütlenmeyi zorlaştıran ancak örgütlenmeye olan ihtiyacı da artıran bir özelliğe sahiptir. Ülkemizdeki sendikal hareketin küresel şartlardan çok yerel şartların etkisi altında olduğu söylenebilir. Sendikalar üye sayılarını artırmak ve üyelerinin bağlılıklarını kuvvetlendirmek için küresel gelişmeleri

dikkate alıp, sürekli yenilenmek ve yeniden yapılanmak durumundadır (Yorgun, 2007b: 154).

## **2.4 İkili Bağlılık Kavramı**

Çalışma yaşamında “bağlılık” kavramı örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji araştırmacıları tarafından büyük ilgi görmekte ve “örgütsel bağlılık” başlığı altında incelenmektedir. “Sendikal bağlılık” kavramı da örgütsel bağlılığın bir türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle son dönemde, sendikaların güç kaybetmesi araştırmacıları sendikal bağlılık alanında çalışmalar yapmaya yöneltmiştir. 1980’lerden itibaren küreselleşmenin sendikal anlamda getirdiği bir sonuç olarak, toplu pazarlık yapısında da değişim yaşanmıştır. Sendikalar çatışmacı anlayıştan ziyade uzlaşmacı bir yapılanma içerisine girmişlerdir. İşçi sendikalarının işveren tarafı ile işbirliği ve uzlaşma içerisinde olması dikkatleri “ikili bağlılık” kavramına çevirmiştir (Demirbilek, 2008; Demirbilek ve Çakır, 2006).

İkili bağlılık kavramı, çalışanın hem çalıştığı kuruma hem de üyesi bulunduğu sendikaya olan bağının gücünü ifade etmektedir.

Purcell’in (1954) tanımına göre ikili bağlılık, çalışanın bir yandan işletmenin tüm politikalarını, amaçlarını ve varlığını benimserken, aynı zamanda sendikanın da politika, amaç ve varlığına sahip çıkmasıdır. Stagner (1954) ise, ikili bağlılığın çalışanların çalıştıkları kurum ile üyesi buldukları sendikalarını bir bütün olarak algılama eğiliminden ve çalışma koşulları iyi olduğunda her iki örgüte güvenme eğiliminden geliştiğini ifade etmiştir. Beauvais vd.leri (1991) de ikili bağlılığı, “her iki örgüte yönelik olarak olumlu tutumlar sergileyen çalışanların yüksek oranı olarak veya sendika ve işverenlere yönelik olumlu tutumlar arasındaki pozitif ilişkiler” şeklinde tanımlamıştır. Gordon ve Ladd (1990) ise daha geniş bir anlatımla ikili bağlılığı şu şekilde ifade etmiştir (akt. Demirbilek, 2008: 72):

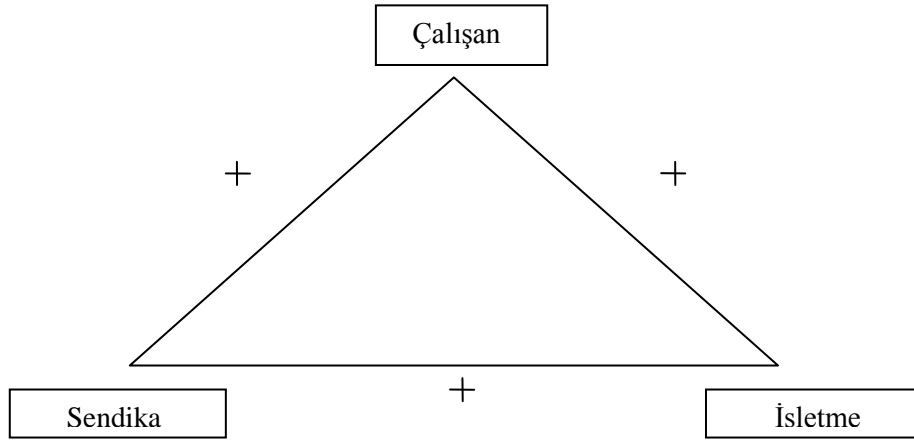
- Çalışanların işletmeye olduğu kadar, aynı zamanda üyesi oldukları sendikaya da yüksek bir sadakat duymalarıdır. Buna göre, işletmeye yönelik olarak yüksek bir sadakat duygusu taşıyan çalışanlar, aynı zamanda üyesi oldukları sendikaya da yüksek bir sadakat hissetmektedirler.

- İkili bağlılık, çalışanların, işletmelerine ve sendikalarına yönelik tutumları arasındaki ilişkidir. Uyumlu bir sendika-işveren ilişkileri ortamında, sendikalarına yönelik olumlu tutumlara sahip olan çalışanların, işletmeye yönelik olarak da olumlu tutumlar sergilemeleridir.

Hem sendikaya hem de işletmeye bağlılığın bilişsel uyumsuzluk yaratarak bir rol çatışmasına sebep olacağı beklenebilir. Sendikaya bağlı bir çalışandan beklenen davranış, aktif bir şekilde sendikal faaliyetlere ve endüstriyel eylemlere katılma şeklindedir. Ancak bu, bireyin işverenle çatışmaya girmesine sebep olabilir. Bireyin sendikaya mı yoksa işletmeye mi yönelik olarak zaman ve enerji harcayacağı veya destek vereceği konusunda kendisini seçim yapmak zorunda hissedeceği durumlar oluşabilir. Ancak yapılan pek çok çalışma göstermektedir ki (örneğin Stagner 1954; Angle ve Perry 1986; Conlon ve Gallagher 1987; Fullagar ve Barling 1991; Magenau vd. 1988; Gordon ve Ladd 1990; Johnson ve Johnson 1992; Sverke ve Sjoberg 1994) çalışan, hem sendikasına hem de işletmesine yüksek düzeyde bağlılık hissedebilmektedir. Yapılan çalışmalar da ikili bağlılık ölçülmeye çalışılırken iki önemli yaklaşım benimsenmiştir. Bunlardan ilki “boyutsal yaklaşım”dır. Boyutsal yaklaşımda örgütsel bağlılık ve sendikal bağlılık arasındaki ilişkinin varlığı, ikili bağlılığı oluşturmaktadır. Bazı çalışmalarda negatif korelasyona rastlansa da birçok çalışma sendikal bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve güçlü bir korelasyon saptamıştır. Yüksek düzeyde sendikal ve örgütsel bağlılık, yüksek düzeyde ikili bağlılığın göstergesidir. Benimsenen diğer bir ikili bağlılık yaklaşımı ise “sınıflandırma yaklaşımı”dır. Bu yaklaşımda bireyler dört farklı gruba ayrılmaktadır. Bunlar; hem sendikaya hem de işletmeye yüksek düzeyde bağlılık duyanlar, tek taraflı olarak sendikaya bağlılık duyanlar, tek taraflı olarak işletmeye bağlılık duyanlar ve her iki örgüte de bağlılık duymayanlar olarak sıralanmaktadır (akt. Snape ve Redman, 2006: 4-5). İkili bağlılık çalışmalarında bu iki ana yaklaşımdan farklı olarak Fukami ve Larson (1984) “paralel yaklaşım”ı benimsemişlerdir. Bu yaklaşım, işletmeye ve sendikaya bağlılığın bir grup değişken ile olan ilişkisini inceleyerek, bu bağlılık türlerini etkileyen değişkenler ve göstergeleri arasındaki benzerlikler ve farklılıkları araştırmaktadır. Ancak işletmeye ve sendikaya bağlılığın her ikisine de olumlu yönde etki eden genel ve tek bir değişkenden bahsetmek mümkün olamamaktadır (akt. Demirbilek, 2008: 73).

Thacker ve Rosen (1986), Heider’in in Denge Teorisi’nden hareketle ikili bağlılığı açıklamaya çalışmışlardır. Denge Teorisi, üç taraf arasındaki etkileşimleri ve ortaya çıkan

etkileşimlerin sonuçlarını inceleyen bir teoridir. Bu teori ilişkileri sosyo-psikolojik açıdan inceleyen bir teori olmakla birlikte iş hayatına uyarlanmıştır. Bu durumda iş ilişkileri sürecinde merkezi rol oynayan üç baskın taraf ; işletme, sendika ve çalışanlardır. Şekil:7 bu üçlü ilişki içerisindeki bağlantıları göstermektedir. Bu teori, şekildeki tarafların ilişkilerinde üç unsurun önemli olduğundan bahsetmektedir. Bunlardan ilki duygu (sevme ya da sevmeme), ikincisi tutum (diğer kişi veya kurumlarla benzer değerlerin veya fikirlerin paylaşımı) ve sonuncusu birim ilişkisi ( aidiyet, dayanışma ve bağlılık, ortak grup üyeliği, benzerlik ya da gelecekteki temas potansiyeli) dir. İdeal bir durum, her üç taraf arasındaki ilişkinin de pozitif olması durumunda gerçekleşir. İlişkiler uyumlu olduğunda herhangi bir gerginlik veya stres yaşanmaz. Taraflardan biri diğerini makul, birim üyelerini destekleyici ve toplu pazarlığa açık olarak algıladığında sendika ve işletme arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki, işletme ve sendika arasında pozitif bir ilişki var olduğunda ikili bağlılık da oluşmaktadır, yani çalışan hem işletmeye hem de sendikaya bağlılık duymaktadır. Böyle bir ikili bağlılığın mevcut olması durumunda ilişkiler Şekil: 7'deki gibi olacaktır (akt. Carson vd., 2006:139)



**Şekil 7: Üç Pozitif İlişki İçinde Dengeli Bir Üçlü Kategori**

Kaynak: Carson vd., 2006:139

İkili bağlılık ile ilgili farklı bir tanımlama da Cohen (2005: 434) tarafından yapılmıştır. Cohen'in ikili bağlılık araştırmaları "mücadele teorisi"ne dayanmaktadır. Buna göre eğer işletme çalışanına yeteneklerini kullanabilmesi için fırsat veriyor, onun ihtiyaçlarının tatmin edilmesi noktasında hizmet veriyorsa örgütsel bağlılık sağlanmış olacaktır. Ancak eğer işletme bu araçsal rolü karşılamada yetersiz kalıyorsa bağlılık düşük

olacaktır. Yüksek düzeyde ikili bağıllık ise çalışanın hem sendika hem de işletme ile karşılıklı olarak tatmin edici değişkenlerin bir arada bulunmasıyla ilgilidir. Öte yandan tek taraflı olarak sendikaya bağlanma, çalışanın işveren ile olan ilişkileri daha az tatmin edici olarak algılaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu mübadele ilişkisinde çalışanın çıkar sağlayacağı noktada elde edeceği tatmin duygusuna odaklanılmıştır.

Kim (1994) ve Kunze (1996) ikili bağıllık araştırmalarını yaparken dört farklı değişkenin ikili bağıllık üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Buna göre bu dört değişken aşağıda sıralanmaktadır (akt. Demirbilek, 2008: 73):

- Demografik özellikler: Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çocuk sayısı, kıdem.
- İş ya da işletme ile ilgili özellikler: İş doyumunu, işten ayrılma niyeti.
- Sendika ile ilgili özellikler: Sendikal doyum, sendikadan ayrılma niyeti, algılanan sendikal tutum.
- İşçi- işveren ilişkileri iklimi: İşçi ile işveren arasındaki ilişkileri algılanan yapısı.

Sonuç olarak ikili bağıllık olgusunun oluşabilmesi için başarılı bir toplu iş ilişkisinin varlığı kaçınılmazdır. Genel olarak çalışanın, endüstri ilişkileri iklimini olumlu (uzlaşmacı, işbirliğine dayalı) algılaması durumunda iş doyumunu ve sendikal doyum yaşayacağı ve buna bağlı olarak da her iki yapılanmaya da bağıllık duygusu geliştireceği düşünülmektedir. Ancak bu bağıllığa etki eden kişisel ve çevresel pek çok faktör rol oynamaktadır. Bununla birlikte sendikal bağıllığın oluşup oluşmayacağını veya sürdürülüp sürdürülmeyeceğini belirleyen faktörler de bağıllık olgusunun karmaşık yapısı düşünüldüğünde iyi değerlendirilmeli, sendikal bağıllığın oluşması durumunda ortaya çıkan sonuçlar iyi analiz edilmelidir. Çünkü sendikalar son dönemde güç kaybetmiş olsalar da endüstri ilişkileri sisteminin vazgeçilmez unsurları olarak bir yeniden yapılanma içerisine girmek ve üyelerinin bağıllığını ve desteğini kazanmak mecburiyetindedirler.

## **2.5 Sendikal Doyum**

Doyum, herhangi bir konuda beklentilerin gerçekleştiği düşüncesi oluştuğunda ortaya çıkan bir duygudur. Sendikal doyum da, sendika üyesi çalışanların, sendikaları sayesinde elde etmeyi umdukları bir takım faydaların kazanıldığı düşüncesi oluştuğunda

ortaya çıkmaktadır. Bireylerin sendikadan neler beklediğini anlamak için öncelikle onların niçin sendikaya üye olduklarını sorgulamak gerekmektedir. Abedi vd. (2011) bireylerin altı farklı nedenden dolayı sendikaya üye olduklarını ortaya koymuştur:

1) Güçlü bir pazarlık gücü için: Örgütsüz çalışanların, işverenlerine karşı yoke denecek kadar az bir pazarlık gücü vardır. İşletmeler genellikle herhangi bir çalışana eksik de yollarına devam edebilir. Bu sebeple işverenin örgütsüz çalışanına “sana teklif ettiğim ücreti alırsın ya da ayrılırsın” deme pozisyonu vardır. Bu yüzden çalışanlar örgütsüz güçlerinin zayıflığının farkına varıp sendikal örgütlere katılmaktadırlar.

2) Seslerini yükseltmek için: Sendikaya üye olan çalışanların hissettiklerini, şikayetlerini ve önerilerini sendikaları yoluyla yönetime bildirmede sesleri daha yüksek çıkmakta, kendilerini örgütlü güçleri sayesinde daha iyi ifade edebilmektedirler.

3) Kayırma ve ayrımcılığı azaltmak için: Sendika yönetimin çalışanlar açısından zarar verici olabilecek kararlar almasını önler. Örneğin, terfi politikası kıdem yeterliliğine dayanıyorsa sendika bunu vasıflı sendikalı çalışanlar yararına sağlayacaktır.

4) İlerlemek için bir fırsat: Eğer çalışan mevcut işini ücret, maaş veya diğer çeşitli koşullar açısından tatmin edici buluyorsa sendikanın gerekliliğinin varkına varamayabilir. Ancak çalışan ilerlemek için tüm fırsatların engellenmiş olduğunu farkettiğinde sendikaya üye olarak bu eksikliği telafi etmek için çabalayacaktır.

5) Zorunlu üyelik: Çalışanlar ve sendika arasındaki sözleşme ilişkisinde union shop (tüm çalışanların sendikaya üye olmaya zorunlu oldukları müessese) hükümleri tüm yeni (kıdemsiz) çalışanların da sendikaya üye olmasını zorunlu kılmaktadır.

6) Sosyal durum: Çalışanlar bazen arkadaşlarının ikna etmesi yoluyla sendikaya katılmaktadırlar.

Ratna ve Kaur (2012)’a göre de çalışanlar daha iyi bir pazarlık gücü elde etmek için, ayrımcılığı azaltmak için, işsizlik, emeklilik hakları vb. açısından güvende hissetmek için, sendikayı yönetime katılımın bir yolu olarak gördükleri için, kendilerini bir gruba ait hissetmek için, sendikayı kendilerini ifade etme arzularını karşılayan bir platform olarak gördükleri için ve sendikayı yönetim ile çalışanlar arasındaki problemleri barışçıl yolla çözen iyi bir endüstri ilişkileri iklimi sağlayıcısı olarak gördükleri için sendikaya katılmaktadırlar.

Çalışanların sendikaya üye olma nedenleri, onların büyük ölçüde sendikadan neler beklediğini ifade etmektedir. Sendikaları tarafından, beklentilerinin karşılandığını düşünen çalışanlar sendikal doyuma ulaşacaklardır.

Fiorito vd. (1988) sendikal doyumun belirleyicisi olarak çalışanların üye-sendika ilişkilerini nasıl algıladığının öneminden bahsetmiştir. Fiorito vd. beklentiler ve algılanan sendika performansı arasındaki farklılık ölçüsü olarak üyelerin sendikal doyumunu incelemiştir. Buna göre, sendika çabalarıyla ilgili üye beklentileri, algılanan sonuçlara göre daha fazla homojendir ve algılanan sonuçlar beklentilere göre sendikal doyumun daha önemli bir belirleyicisidir. Glick vd. (1977) de üyelerin sendikal doyumunun en iyi göstergesinin algılanan sendika-üye ilişkilerinin kalitesi olduğunu belirtmiştir. Yani doyum, üyelerin sendikaları ile olan ilişkileri ve sendika liderine yönelik değerlendirmeleriyle yakından ilgilidir. Buna bağlı olarak, üyelerin katılımı yönündeki lider desteği, karar verme sürecine bağlılık ve üyelerin dinlendiği ve görüşlerini dilettiğinde ortaya koyabildiğine ilişkin algılamalar sendika üyesi çalışanların sendikal doyumunun en güçlü göstergeleridir (akt. Demirbilek ve Çakır, 2004: 75-76).

Keser (2005)' in iş doyum kavramına yönelik getirdiği açıklamalar sendikal doyum için yorumlandığında, sendikal doyum, çalışanın üyesi bulunduğu sendika hakkındaki genel duygu ve düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişken olarak ifade edilebilir. Buna göre sendikal doyum, çalışanın sendikasına yönelik beklentilerini ve tutumunu ifade etmektedir yani, çalışanın üyesi bulunduğu mevcut sendikadaki varlığını, tatmin edici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır. İşini anlamlı ve kendisini geliştirici bulan bireylerin işinden daha fazla doyum aldığı sonucu dikkate alındığında, sendika üyesi olan bir çalışanın sendikasını anlamlı ve değerli bulması, sendikayı gelişiminin bir parçası olarak görmesi durumunda da sendikal doyuma ulaşacağı söylenebilir.

Sendikal doyumun sendikal katılımı ve beraberinde sendikal bağlılığı da etkileyeceği düşünülmektedir. Sendikalarına yönelik olarak, ihtiyaçlarının karşılanmadığı algısının gelişmesi durumunda bireyler, üyelikten haz almamaya başlayacak ve sendikadan ayrılmayı düşünürlerdir. Çünkü bireyler kendilerine motivasyon sağlayan etkenler mevcut olduğunda aktif bir üyelik davranışı sergileyeceklerdir. Sendikalarının aldığı kararın kendilerine uygun olmadığını düşünen bazı öğretmenlerin sendika üyeliklerini sona

erdirmesi buna örnek olarak gösterilebilir. Bu noktada sendikaya duyulan güven duygusu azalan üyeler, yaşadıkları tatminsizlik duygusuyla sendika ile bağlarını sona erdirmişlerdir (Köse, 2008: 69). Sendikal doyumсуuzluk yaşayan üyelerin işyerindeki yetki düşürme oylamasında sendikayı desteklememe kararı alacağı da düşünülmektedir. Yani sendikal doyum, yetki düşürme oylamasında sendikanın olumsuz oyları önleminde önemli bir faktör olabilir. Bigoness ve Tosi (1984), yetki düşürme oylamasında üyelerin oy verme davranışını araştırmıştır. Buna göre; ücret ve sendikayı onaylamama için oy verme arasında olumlu bir ilişki yoktur, sendika araçsallığı sendikal temsilin sürmesi lehinde oy vermeye güçlü ve kesinlikle ilgilidir ve son olarak sendikaya yönelik olumlu tutumlar ile sendika lehinde oy verme davranışı arasında bir ilişki mevcuttur (akt. Demirbilek ve Çakır, 2004: 79).

Sendikalar, üyelerinin kendilerinden neler beklediğini iyi kavramak zorundadır. Üyelerin sendikadan beklentileri günümüz koşullarında bireysel ve çevresel faktörlere göre değişim ve çeşitlilik gösterebilmektedir. 1980'lerden bu yana küreselleşmenin yoğun olarak yaşandığı bu dönemde sendikalar değişime ayak uydurmak durumundadır. Değişim ve gelişime açık olup, üyelerin kendilerinden neler beklediğine odaklanan, üye-sendika ilişkilerini güçlendirici çalışmalar yapan ve diyalog zeminini güçlendiren bir sendikacılık anlayışı, sendikal doyumun kazanılmasında etkili olacaktır.

Sendikalar üyelerinin sendikal doyumlarını sorgulamak durumundadır. Sendikadan memnun olmayan, sendikal doyumunu düşük olan çalışanların üyelikten ayrılabilceğı unutulmamalıdır. Bu sebeple sendikal doyumla ilişkili olduğu düşünülen bir kavram olan sendikadan ayrılma niyeti, sendikalar için önemli bir sorunu ifade etmektedir.

## **2.6 Sendikadan Ayrılma Niyeti**

Sendikalar güçlerini üyelerinden almaktadır, dolayısı ile üyelerini örgütte tutmak sendikalar için büyük önem taşımaktadır. Çalışmada “Sendikadan ayrılma niyeti” kavramsallaştırılırken büyük ölçüde “işten ayrılma niyeti” kavramını açıklayan çalışmalardan yararlanılmıştır. Tett ve Meyer (1993: 259) işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışının en önemli belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir. Buna göre sendikadan ayrılma niyetinin de sendikadan ayrılma davranışının en önemli belirleyicisi olduğu söylenebilir.



Jordan (1990)'a göre işten ayrılma niyeti çeşitli bireysel, kurumsal ve çevresel faktörler barındıran beş aşamalı bir süreçtir. Buna göre işten ayrılma sürecinin ilk aşaması iş doyumunun azalmasıyla başlamaktadır. İkinci aşamada işten ayrılmayı düşünme, üçüncü aşamada alternatif bir iş araştırma, dördüncü aşamada alternatif işleri mevcut işi ile karşılaştırma ve son olarak beşinci aşamada yapılan değerlendirmeler sonucunda ayrılma veya kalma davranışı gerçekleşir. Aynı zamanda yapılan bazı araştırmalar da iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Buna göre literatürde çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçerek, onların iş doyumunu düzeylerini belirleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Lee ve Mowday, 1987; Johnsrud ve Rosser, 2002). Bununla birlikte örgütsel bağlılıkla işten ayrılma niyeti arasında da negatif bir ilişki bulunmaktadır. (Cohen, 1993; Clugston, 2000; Çekmecelioğlu 2006; Loi vd., 2006; Sabuncuoğlu 2007). Yapılan bu araştırmalar, sendikal doyum, sendikal bağlılık ve sendikadan ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin ortaya konmasında yol gösterici olmaktadır. Buna paralel olarak Snape ve Redman (2006)'ın yapmış oldukları bir araştırma sonucuna göre sendikaya bağlılık ile sendikadan ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

Üyelerin sendikalarından ayrılma niyeti çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler, sendika ile ilgili beklentilerin gerçekleşmemesi, sendikanın amaçlarını yerine getiremediği düşüncesi, işyerindeki mevcut sendika üyesi çalışanların başka bir sendikaya geçme eğilimleri veya kararları, sendika temsilcilerinden veya yöneticilerinden duyulan memnuniyetsizlik, örgüt içerisinde adaletsizlik algılamaları, üyesi bulunduğu sendikanın toplumsal imajında zedelenme, kollektif bilincin azalması ve bireyselleşme eğiliminin artması olarak sıralanabilir.

Sendikal örgütlenmenin en önemli özelliği, çalışanlar arasında toplu örgütlenmeyi gerçekleştirmek ve üyelerin çıkarlarını geliştirmektir. İşçiler, sendikalara beklentilerine cevap verebileceği düşüncesiyle üye olmaktadır. Ancak son yıllarda sendikalara yönelik yasal korumaların azaltılması, küreselleşme sonucunda dağılan işgücünün toplu hareket etme güçlüğü, sermayenin küresel düzeyde egemenliğine karşılık emeğin yerel ve bölgesel düzeyde kalan örgütlülüğü gibi nedenlerden dolayı beklentiler giderek zayıflamaktadır (Yorgun, 2007a: 320-321).

Sendikalar artık başlangıçtaki gibi sadece ekonomik çıkarları gözeten örgütlenmeler olarak kalmaları durumunda daha da etkisiz kuruluşlar haline geleceklerdir. Bu nedenle

sendikaların, üyelerinin sendikada kalma kararlarını ve bağlılıklarını destekleyici daha ciddi çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Sendikaların çalışma yaşamında daha etkin rol oynayabilmeleri için üyelerin beklentilerini izleme ve bu beklentilere cevap verecek yapısal değişiklikleri gerçekleştirme yolunda harekete geçmeleri gerekmektedir (Akbiyık, 2012: 62).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SENDİKAL BAĞLILIĞA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

#### 3.1 Araştırmaya İlişkin Genel Bilgiler

Araştırmanın bu bölümde araştırmanın konusu ve amacı, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın yöntemi ve modeli, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin istatistiksel analizi ve araştırmanın kısıtlılıkları açıklanmış olup, araştırma sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

##### 3.1.1 Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusu, Bursa'da metal iş kolunda faaliyet gösteren bir sendikada, örgütlü çalışanların sendikal doyum, sendikal bağlılık ve sendikadan ayrılma niyetlerini incelemektir.

Bu çalışmadaki amaç, metal sanayinde örgütlü bir sendikanın üyeleri arasında sendikal doyum, sendikal bağlılık ve sendikadan ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri belirlemek ve etki eden faktörleri ortaya koymaktır.

##### 3.1.2 Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri ana hipotezler ve yan hipotezler olmak üzere aşağıda sıralanmaktadır:

Ana hipotezler;

**H.1.** Sendikal bağlılık düzeyi ile sendikadan ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.

**H.2.** Sendikal doyum düzeyi ile sendikadan ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.

**H.3.** Sendikal bağlılık düzeyi ile sendikal doyum düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

**H.4.** Sendikal bağlılığın alt boyutları olan sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç sendikal doyumunu etkilemektedir.

**H.5.** Sendikal bağlılığın alt boyutları olan sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç sendikadan ayrılma niyetini etkilemektedir.

Yan hipotezler;

**H.1.a.** Sendikal bağlılık düzeyi, çalışanların demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, gelir durumu, iş kıdemi, sendikal kıdem, üyelik nedeni, sendikal amaç) farklılık göstermektedir.

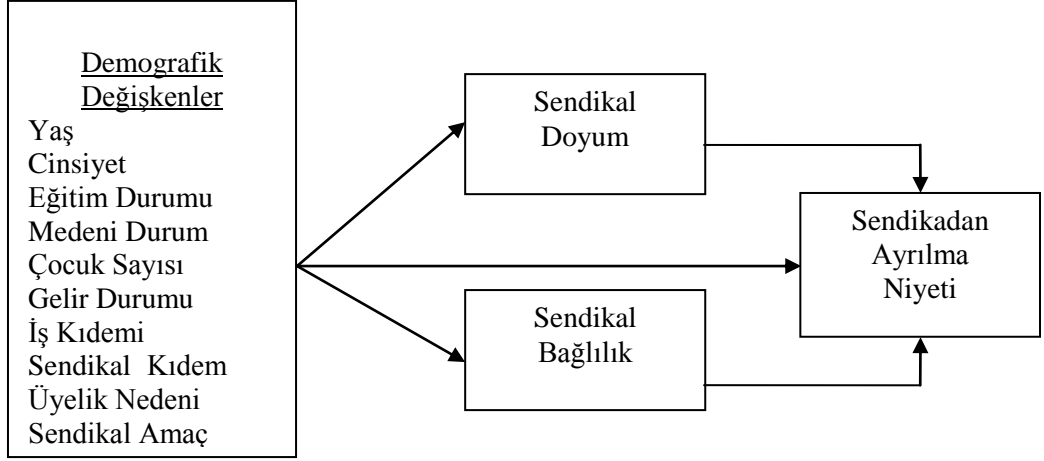
**H.2.b.** Sendikal doyum düzeyi, çalışanların demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, gelir durumu, iş kıdemi, sendikal kıdem, üyelik nedeni, sendikal amaç) farklılık göstermektedir.

**H.3.c.** Sendikadan ayrılma niyeti, çalışanların demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, gelir durumu, iş kıdemi, sendikal kıdem, üyelik nedeni, sendikal amaç) farklılık göstermektedir.

### **3.1.3 Araştırmanın Yöntemi ve Modeli**

Bu araştırmada, çalışanların sendikal bağlılık ve sendikal doyum düzeyleri ile sendikadan ayrılma niyeti ve bazı değişkenler açısından aralarındaki ilişki incelenecektir.

Araştırma modelinde sendikal bağlılığı, sendikal doyum ve sendikadan ayrılma niyetini etkileyen demografik değişkenler bağımsız değişkenler olarak ortaya konulmaktadır. Sendikal bağlılık, sendikal doyum ve sendikadan ayrılma niyeti de bu değişkenlerden etkilenen bağımlı değişkenler olarak sıralanmaktadır. Kullanılan değişkenler ve ilişkiler Şekil 8’de gösterilmiştir.



**Şekil 8: Araştırmanın Modeli**

### 3.1.4 Örneklem Seçilmesi

Araştırmanın hedef kitlesini metal işkolunda örgütlü olan bir sendikanın Bursa ilinde yer alan işyerlerindeki üyeleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini sendikanın örgütlü bulunduğu 10 iş yerinde çalışan sendika üyeleri arasından tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 650 işçi oluşturmaktadır. Araştırma, yüz yüze görüşme tekniği ile gönüllülük esasına dayanarak gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması her işyeri için ayrı zamanlarda ve anket öncesinde işyeri sendika temsilcileri ile birlikte, çalışanlarla bilgilendirme görüşmesi yapıldıktan sonra uygulanmıştır. İşçilere dağıtılan 650 anket formundan 636 tanesi cevaplanmış ve toplamda elde edilen 636 adet anket formu üzerinden değerlendirme ve analiz yapılmıştır.

### 3.1.5 Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına yönelik olarak elde edilmek istenen verilerin toplanmasında “anket” tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, örneklem grubu olan 636 sendika üyesi çalışana Sendikal Doyum Ölçeği’nin, Sendikal Bağlılık Ölçeği’nin ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’nin uygulanması yoluyla elde edilmiştir. Bununla birlikte, anket forumunda demografik bilgilere ulaşmaya yönelik olarak 10 soru yer almaktadır. Katılımcılara sorulan sorulardan ikisi hariç tümü kapalı uçludur. Çalışanların yaş ve gelir durumlarının ortalamasının hesap edilebilmesi için bu sorular açık uçlu sorulmuş olup, daha sonra tarafımızdan gruplandırılmıştır. Anket dahilinde demografik özelliklere ilişkin sorular

içerisinde yer alan 9. ve 10. soru çalışanların sendikaya üye olma nedenlerini ve sendikadan beklentilerini sorgulamaktadır. Bahsedilen bu iki soru Urhan (2005)'in "Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum" başlıklı çalışmasının anket formundan yararlanılarak kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler:

### **1) Sendikal Doyum Ölçeği**

Araştırmada kullanılan Sendikal Doyum Ölçeği, Fiorito vd. (1988) tarafından geliştirilmiş olup Demirbilek ve Çakır (2004) tarafından dilimize uyarlanmış ve güvenilirliği yüksek bulunmuştur (cronbach alpha katsayısı 0,755). Ölçekte sendikadan duyulan memnuniyeti ölçmeye yönelik 10 ifade yer almaktadır (Demirbilek ve Çakır, 2004: 87). Sendikal Doyum Ölçeği'nde yer alan maddeler 5'li Likert tipte "Hiç Memnun Değilim", "Memnun Değilim", "Kısmen Memnunum", "Memnunum" ve "Çok Memnunum" şeklinde sıralanmaktadır. Araştırmada, Sendikal Doyum Ölçeği'ne verilen cevapların güvenilirlik analizinin yapılması sonucunda 0,949 güvenilirlik katsayı elde edilmiştir.

### **2) Sendikal Bağlılık Ölçeği**

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek olan Sendikal Bağlılık Ölçeği, örgütsel bağlılık kavramı temel alınarak, Gordon vd. (1980) tarafından oluşturulmuştur. Ölçekte 48 madde yer almaktadır. Sendikal bağlılık kavramı; sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç olmak üzere dört faktör bazında ele alınmaktadır. Çalışmada 48 maddeli Sendikal Bağlılık Ölçeği'nin, Ladd vd. (1982) tarafından 28 maddeye indirgenmiş ve Bilgin (2003) tarafından dilimize uyarlanıp geçerliliği ve güvenilirliği saptanan versiyonu kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan Sendikal Bağlılık Ölçeği'nde sendikal bağlılığı ölçmeye yönelik toplamda 28 ifade ve "sendikal sadakat", "sendikal sorumluluk", "sendika için çalışmaya isteklilik" ve "sendikal inanç" boyutları yer almaktadır. Ölçeğin "sendikal sadakat" alt boyutu, "3-5-6-10-15-16-18-20-22-23-24-25-27-28" inci maddelerden, "sendikal sorumluluk" alt boyutu, "1-2-7-26" ncı maddelerden, "sendika için çalışmaya isteklilik" alt boyutu, "8-14-19-21" ve

“sendikal inanç” alt boyutu, “4-9-11-12-13-17” nci maddelerden oluşmaktadır. Sendikal Bağlılık Ölçeği’nde yer alan maddeler orijinaline sadık kalınarak (Gordon vd., 1980) 5’li Likert tipte “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanmaktadır.

Araştırmada, Sendikal Bağlılık Ölçeği’ne verilen cevapların güvenilirlik analizinin yapılması sonucunda 0,902 güvenilirlik katsayısı elde edilmiştir. Çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (cronbach alpha) dört alt boyut için ayrı ayrı hesaplanmış olup, “sendikal sadakat” alt boyutu için  $\alpha=0,811$ , “sendikal sorumluluk” alt boyutu için  $\alpha=0,678$  “sendika için çalışmaya isteklilik” alt boyutu için  $\alpha=0,690$  ve “sendikal inanç” alt boyutu için  $\alpha=0,715$  olarak bulunmuştur.

### **3) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**

Son olarak araştırmada İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Cook vd. (1981) tarafından oluşturulan ölçeğin güvenilirlik analizi Teoman (2007) tarafından yapılmış ve cronbach alpha 0,850 olarak bulunmuştur. Çalışmada İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği tarafımızca sendikalara uyarlanmış olup ölçekte yer alan 4 ifade, Sendikadan Ayrılma Niyeti’ni ölçmeye yönelik olarak değiştirilmiştir. Örneğin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’nde yer alan “başka bir işe geçmeyi sık sık düşünüyorum” ifadesi tarafımızca “başka bir sendikaya üye olmayı sık sık düşünüyorum” ifadesine döndürülmüştür. Ölçeğin 1. sorusu tersten sorulmuş olup analiz esnasında kodlanması buna uygun şekilde yapılmıştır. Ölçekte sendikalara uyarlanan 4 madde 5’li Likert tipte “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanmıştır. Araştırmada, Sendikadan Ayrılma Niyeti Ölçeği’ne verilen cevapların güvenilirlik analizinin yapılması sonucunda  $\alpha=0,810$  güvenilirlik katsayısı elde edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde etmiş olduğumuz cronbach alpha değerleri ölçeklerin güvenilirliğinin sosyal bilimler açısından kabul edilebilir sınırlarda (0.70) olduğunu göstermektedir. Tablo 1.’de ölçeklerin madde sayıları ve cronbach alpha değerleri gösterilmektedir.

**Tablo 1. Ölçeklerin Madde Sayıları ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Değerleri**

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
<i>Sendikal Doyum</i>	10	0,949
<i>Sendikal Bağlılık</i>	28	0,902
Sendikal Sadakat	14	0,811
Sendikal Sorumluluk	4	0,678
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	4	0,690
Sendikal İnanç	6	0,715
<i>Sendikadan Ayrılma Niyeti</i>	4	0,810

### 3.1.6. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde istatistiksel analizlerin yapılma aracı olan SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows Version 21.0 programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler, analiz edilirken frekans, ortalama, yüzde alma gibi yöntemler kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, ortalamalar arası farklılıkları tespit etmek amacıyla T testi, gruplu değişkenlerin analizi için one-way ANOVA testi, Post Hoc Tukey Testi, bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü test etmek amacıyla korelasyon, değişkenler arasındaki etkileşimi test etmek amacı ile de stepwise çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

### 3.1.7 Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmada analiz edilen verilerin toplanması aşamasında şube temsilcilerinin tümüne ulaşılmasında yaşanan sıkıntılar araştırmanın kısıtlılıkları arasındadır. Diğer taraftan Bursa bölgesi, sendikanın güçlü bir şekilde üye çoğunluğuna sahip olmasına rağmen ve Bursa'da toplam üye sayısının 38.300 olmasına karşılık 636 kişiyle anket uygulamasının gerçekleştirilmesi (% 1,6) araştırmanın diğer kısıtlılıkları içerisinde yer almaktadır.

Araştırma öncesinde, dağıtılan anket formlarının aynı gün içinde toplanması hedeflenmiştir. Ancak bazı işyerlerinde işçilerle görüşülmesinde sıkıntı yaşanması ve çalışanların zaman problemi yaşaması farklı uygulamalara yönelmeye yol açmıştır. Örneğin anketlerin bir kısmı çalışanların temsilci odalarına çağrılarak daha kısa bir zaman



dilimi içerisinde yapılmıştır. Bir kısmı ise, işyerlerinde sendika temsilcilerinden yararlanılarak iki gün içinde toplanmıştır. Anket formunu temsilci odalarında dolduran çalışanlardan bazılarının daha temkinli davrandıkları gözlenmiştir. Her ne kadar anketlerde cevaplayıcıların adları istenmese de bu durumun verilen cevaplara yansıdığı ve bias etkisi yarattığı düşünülmektedir. Anket formlarının dağıtılması esnasında çalışanlara, sendika veya işyeri yönetimi tarafından yapılmadığı, çalışmanın bilimsel bir araştırmaya katkı sağlayacağı aktarılarak bu engel aşılma çalışılmıştır.

### 3.2 Araştırmanın Bulguları Ve Yorumları

#### 3.2.1 Araştırma Kapsamındaki Çalışanların Demografik Özellikleri

Örneklem grubunun demografik değişkenlere göre dağılımı ile ilgili tablolar aşağıda sunulmaktadır.

**Tablo 2. Örneklem Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Kadın	65	10,2
Erkek	570	89,6
Belirtilmeyen	1	0,2
Toplam	636	100

Tablo 2’den de görüleceği üzere, araştırmaya katılan 636 kişiden 65’i (%10,2) kadın, 570’i (%89,6) erkektir. Ancak cinsiyetini belirtmeyen 1 kişi bulunmaktadır. Örneklem cinsiyet dağılımına bakıldığında kadın üyelerin sayısının erkek üyelere oranla çok daha az olduğu görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı sektörün metal işkoluna bağlı olması ve sonuçta daha az sayıda kadın çalışanın istihdam edilmesi önemli bir etken olmuştur. Diğer taraftan sendikalaşmada genelde kadın üyelerin yetersiz olması diğer bir ifade ile kadınların sendikaya üye olmasının yetersizliği de önemli bir etkidir.

**Tablo 3. Örneklemin Yaş, Medeni Durum ve Eğitim Durumu Aralıklarına Göre Dağılımı**

<b>Yaş Aralıkları</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde(%)</b>
20-29	198	31,1
30-39	295	<b>46,4</b>
40-49	136	21,4
50-59	2	0,3
Belirtilmeyen	5	0,8
Toplam	636	100
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	500	<b>78,6</b>
Bekar	124	19,5
Dul	6	0,9
Boşanmış	6	0,9
Toplam	636	100
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlkokul	47	7,4
Ortaokul	53	8,3
Lise	476	<b>74,8</b>
Önlisans	55	8,6
Lisans	5	0,8
Toplam	636	100

Araştırmaya katılan sendika üyesi çalışanların yaş, medeni durum ve eğitim durumularına göre dağılımı Tablo 3'te gösterildiği gibidir. Ankete katılan çalışanların büyük bir çoğunluğunu 30-39 yaş aralığında olanlar oluşturmaktadır (%46,4). Buna karşılık katılımcıların sadece % 0,3'ü 50-59 yaş aralığındadır.

Örneklem grubunun medeni durum bakımından dağılımı incelendiğinde, evli olanların oranının %78,6 (500 kişi) ile katılımcıların önemli bir yüzdesini oluşturduğu görülmektedir. Katılımcılar arasında bekar olanların oranı ise %19,5'tir (124 kişi). Dul ve boşanmış çalışanların dağılım yüzdeleri ise %0,9 (6 kişi) olmuştur.

Tablo 3’te görülebileceği üzere katılımcıların önemli bir yüzdesi % 74,8’lik bir oranla (476 kişi) lise mezunu çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanlardan lisans mezunlarının oranı ise yalnızca % 0,8’dir (5 kişi).

**Tablo 4. Örneklem Çocuk Durumuna Göre Dağılımı**

<b>Çocuk</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hayır	201	31,6
Evet	433	<b>68,1</b>
Belirtilmeyen	2	0,3
Toplam	636	100

Araştırmaya katılan çalışanların %68,1’i (433 kişi) çocuk sahibi olduğunu, %31,6’sı (201 kişi) ise çocuk sahibi olmadığını belirtmiştir. Çocuk sahibi çalışanların yüzdelere bakıldığında %28,1’nin (179 kişi) 1 çocuğunun, %32,2’sinin (205 kişi) 2 çocuğunun ve %6,4’ünün (41 kişi) 3 çocuğunun bulunduğu görülmektedir. 4 çocuğa sahip olanların oranı %0,8 (5 kişi) ve 5 çocuğa sahip olanların oranı %0,3’tür (2 kişi). Örneklem içerisinde yer alan 1 kişi (%0,2) ise 8 çocuğa sahip olduğunu belirtmiştir. Çocuk sahibi üyelerin önemli bir çoğunluğunun 1 veya 2 çocuğunun olduğu görülmektedir.

Araştırma grubu, gelir durumu bakımından analiz edildiğinde %47,8 (304 kişi) oranında üyenin 1000- 1499 TL aralığında kazanca sahip olduğu görülmektedir. 1500-1999 TL aralığında kazancı olduğunu belirtenlerin oranı %25,2 (160 kişi) ve 2000-2999 TL aralığında kazancı olduğunu belirten üyelerin oranı %21,5’dir (137 kişi). Araştırmaya katılan üyelerin %3,1’i (20 kişi) 3000 TL ve üzerinde bir kazanca sahiptir. Gelir durumunu belirtmeyenlerin oranı ise %3,1’dir (20 kişi). Gelir durumuna yönelik sorular genellikle cevaplayıcıların çekinerek yanıtladıkları sorulardandır. Cevaplayıcıların bir kısmının gelir durumunu daha düşük aralıklarda belirttikleri düşünülmektedir.

Katılımcıların iş kıdemine göre dağılımı ise aşağıda yer alan Tablo 5’te gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunu %31,8’lik bir oranla iş kıdemi 6-10 yıl aralığında olan çalışanlar oluşturmaktadır. Bununla birlikte iş yerindeki kıdemi 16 yıl ve daha fazla olan çalışanların oranı (%21,1) da oldukça yüksektir. İş kıdemi 1 yıldan az olan üyelerin oranı ise yalnızca %3’tür.

**Tablo 5. Örneklemin İş Kıdemine Göre Dağılımı**

<b>İş Kıdemi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde(%)</b>
1 yıldan az	19	3,0
1-2 yıl	64	10,1
3-5 yıl	102	16,0
6-10 yıl	202	<b>31,8</b>
11-15 yıl	115	18,1
16 yıl ve daha fazla	134	21,1
Toplam	636	100

Sendikal kıdem değişkeni incelendiğinde, sendikal kıdemi 6-10 yıl arasında olan üyeler iş kıdeminde olduğu gibi en büyük yüzdeye sahip olup bu oran % 36,2'dir. İş kıdeminde olduğu gibi bunu sendikal kıdemi 16 yıl ve üzerinde olan çalışanların oranı (21,7) takip etmektedir. Sendikal kıdemi 1 yıldan az olan üyelerin oranı ise %3,6'dır.

**Tablo 6. Örneklemin Sendikal Kıdeme Göre Dağılımı**

<b>Sendikal Kıdem</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde(%)</b>
1 yıldan az	23	3,6
1-2 yıl	64	10,1
3-5 yıl	100	15,7
6-10 yıl	230	<b>36,2</b>
11-15 yıl	80	12,6
16 yıl ve daha fazla	138	21,7
Belirtilmeyen	1	0,2
Toplam	636	100

Araştırmada bağımsız değişken olarak belirlenen diğer bir değişken “sendikaya üyelik nedeni”dir. Sendika üyesi çalışanların üyelik nedenleri, onların sendikadan beklentilerinin neler olduğu konusunda fikir vermektedir. Sendika yöneticileri, liderleri ve sendikal alanda çalışmalar yürüten ilgili kişiler tarafından üye beklentilerinin kavranması durumunda, bu beklentileri gerçekleştirmeye yönelik adımların atılması kolaylaşacaktır. Üyelerin, beklentilerinin karşılandığını algılamaları durumunda sendikal bağlılığın ve doyumun kuvvetleneceği düşünülmektedir. Bu sebeple araştırmanın örneklem grubunun

sendikaya üyelik nedenleri sorgulanmıştır. Sendikaya üyelik nedenleriyle ilgili olarak örneklem grubuna anket formunda 8 maddeli bir soru yöneltilmiş olup katılımcılardan anket formunda yer alan 8 maddeden en önemli gördükleri 3 maddeyi sıralamaları istenmiştir. “Sendikaya üye olma nedenleri” olarak sıralanan 8 ifade aşağıda belirtilmektedir (Urhan, 2005: 365)

- 1- İşyerinde bir sorunum olduğunda beni desteklemesi için
- 2- Ücret ve çalışma koşullarını geliştirmek için
- 3- Sendikacılığa inandığım için
- 4- Sendikanın hukuk hizmetlerinden yararlanmak için
- 5- İşyerindeki çoğu işçinin sendika üyesi olması nedeniyle
- 6- Sendikanın sunduğu eğitim, sosyal faaliyetler, kooperatif, dinlenme tesisleri gibi hizmetlerden yararlanmak için
- 7- Finansal hizmetlerden yararlanmak için
- 8- Siyasi tercihlerime uyduğu için.

Sendikaya üye olma nedenleri ile ilgili elde edilen veriler analiz edilmiştir. Yapılan frekans dağılımı sonucunda toplamda 94 farklı cevap (her bir ifade önem derecelerine göre sıralanan ilk üç maddeye işaret etmektedir) ile karşılaşılmıştır. 94 farklı cevabın sayıca oldukça fazla bulunmasından dolayı karşılaşılan her bir ifade tek tek belirtilmemiş olup, genel bir kanıya varılabilecek yüzdeler değerlendirmeye alınmıştır. Tablo 7’de görülebileceği üzere, verilen cevapların büyük bir çoğunluğu %26,3’lük bir oranla (167 kişi) “1 (işyerinde sorunum olduğunda beni desteklemesi için)-2 (ücret ve çalışma koşullarını geliştirmek için)-3 (sendikacılığa inandığım için)” sıralamasından oluşmaktadır. Araştırma sonucunda üyelerin %7,4’ü (47 kişi) ve yakın bir oranla %7,1’i (45 kişi) sırasıyla “1-2-6” ve “1-2-4” cevaplarını vermiştir. Buna göre belirtilen iki yüzdeler dilim içerisinde yer alan çalışanlar diğer 167 kişiden farklı olarak “6 (sendikanın sunduğu eğitim sosyal faaliyetler, kooperatif, dinlenme tesisleri gibi hizmetlerden yararlanmak için)” ve “4 (sendikanın hukuk hizmetlerinden yararlanmak için) cevaplarını vermiştir. Araştırmaya katılan üyelerin %5,8’i (37 kişi), %26,3 oranında üyenin sıralamasına benzer bir şekilde “2-1-3” cevabını vermiştir. Örneklemin %3,3 (21 kişi), %3,1 (20 kişi) ve %3’ü (19 kişi) sorulan soruyu sırasıyla “1-2-5”, “2-1-4” ve “3-2-1” şeklinde cevaplamıştır. Ayrıca

üyelerin %2,8 (18 kişi), %2,7 (17 kişi) ve %2,2'si (14 kişi) üyelik nedenlerini “2-3-1”, “2-1-6” ve “2-3-4” olarak sıralamıştır. Belirtilen cevap numaraları dışında 84 farklı cevap sıralaması alınan toplamda 231 çalışanın genellikle birbirlerinden farklı cevaplar verdikleri gözlenmiştir. Bununla birlikte diğer 84 cevap sıralaması içinde “2 (ücret ve çalışma koşullarını geliştirmek için) ifadesi sıklıkla yer almaktadır (231 kişiden 136'sı bu cevabı sıralamasına yerleştirmiştir). 636 kişinin yer aldığı örneklem içerisinde 11 kişi (%1,7) sendikaya üye olma nedenlerini belirtmemiştir.

**Tablo 7. Örneklemin Sendikaya Üye Olma Nedenlerine Göre Dağılımı**

<b>Çalışanların, Sendikaya Üye Olma Nedenlerinin Önem Sıralaması</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>1-2-3</b>	<b>167</b>	<b>26,3</b>
1-2-6	47	7,4
1-2-4	45	7,1
2-1-3	37	5,8
1-2-5	21	3,3
2-1-4	20	3,1
3-2-1	19	3
2-3-1	18	2,8
2-1-6	17	2,7
2-3-4	14	2,2
Belirtilmeyen	11	1,7
Diğer Yanıtlar	220	34,6
Toplam	636	100

Sonuç olarak araştırmaya katılan sendika üyesi çalışanların üye olma nedenleri, sendikanın sunmuş olduğu bireysel hizmetlerden çok, çalışma koşullarının kolektif olarak geliştirilmesi şeklinde ifade edilen kolektif nedenlerden oluşmaktadır. Elde edilen bu sonuç, bu alanda yapılmış olan diğer çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir (Urhan, 2005: 295).

Son olarak üyelerin, sendikaların uzun vadede en önemli amacınının ne olduğu konusundaki fikirleri önem kazanmaktadır. Buna göre, örneklem grubunun sendikaların en

önemli amacının ne olduğuna yönelik fikirlerine göre dağılımı Tablo 8’de gösterilmektedir.

**Tablo 8. Örneklemin Sendikaların Uzun Vadeli Amaçlarının Ne Olması Gerektiğine Dair Düşüncelerine Göre Dağılımı**

Sendikaların Uzun Vadede En Önemli Amacı	Frekans	Yüzde (%)
Sendikanın işyerinin yönetimine daha fazla katılmasını sağlamak.	17	2,7
Türkiye’de sendikacılığın birliğini ve güçlenmesini sağlamak.	52	8,2
Türk milli ve dini değerlerini korumak ve geliştirmek.	7	<b>1,1</b>
İşçilerin siyasi bakımdan bilinç kazanmasını sağlamak.	7	<b>1,1</b>
İşçilerin daha iyi ücret ve çalışma şartlarını kavuşmasını sağlamak.	439	<b>69,0</b>
Sadece işçilerin değil, toplumun genel refahını yükseltmeye çalışmak.	96	15,1
Belirtilmeyen	18	2,8
Toplam	636	100

Üyelerin sendikalardan neler beklediğini de görebileceğimiz Tablo 8’de gösterilen “Sizce sendikaların uzun vadede en önemli amacı ne olmalıdır?” sorusuna verilen yanıtlardan “İşçilerin daha iyi ücret ve çalışma şartlarına kavuşmasını sağlamak” ifadesi 439 kişi (%69) tarafından seçilerek, en sık işaretlenen ifade olmuştur. Ardından %15,1 oranla (96 kişi) en sık işaretlenen ikinci ifade “Sadece işçilerin değil, toplumun genel refahını yükseltmeye çalışmak” olmuştur. Üyelerin yalnızca %1,1’i (7 kişi) “Türk milli ve dini değerlerini korumak ve geliştirmek.” ile “İşçilerin siyasi bakımdan bilinç kazanmasını sağlamak” yanıtlarını vermiştir. Görüldüğü gibi üyeler öncelikle, sendikalardan ücret ve çalışma koşullarının yükseltilmesini beklemektedir. Bununla birlikte üyeler bireysel çıkarlarının yanı sıra toplumun genel refahının yükseltilmesini sendikaların önemli amaçları arasında görmektedir. Sendikacılığın güçlenmesini sağlamak isteyen çalışanların fikirleri de oldukça büyük önem arz etmektedir. Üyelerin hem sendikaların amaçlarının ne olması gerektiği konusunda hem de niçin sendikaya üye oldukları konusunda verdikleri yanıtlardan anlaşılacağı üzere, sendika üyesi çalışanların önemli bir çoğunluğu çalışma ilişkilerinde kolektif bilincin yükselmesini ve dayanışmanın kuvvetlenmesini talep etmektedir.

### 3.2.2 Çalışanların Sendikal Doyum Düzeyleri ile Demografik Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın bu bölümünde örneklem grubu içerisinde yer alan sendika üyesi çalışanların sendikal doyum düzeyleri ile bağımsız değişken olan demografik veriler arasındaki ilişki analiz edilip yorumlanmıştır.

Çalışanların sendikal doyum düzeyleri ile cinsiyet bağımsız değişkeninin analizi t-testi ile yapılmıştır. Yapılmış olan t-testi sonucunda, kadın ve erkek gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ( $t= 0,236$ ;  $p>0.05$ ).

Araştırma öncesinde kadınlar ile erkeklerin sendikal doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olacağı öngörülmüştür. Bunun nedeni, kadınların çalışma yaşamında kendilerine yer bulmalarının erkeklere oranla çok daha zor olmasının (Türkiye İstatistik Kurumu'nun verilerine göre Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı 2013 yılı Mayıs döneminde %51,6 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre erkeklerde işgücüne katılma oranı %72 iken, kadınların işgücüne katılma oranı sadece %31,8 olarak gerçekleşmiştir.) ve çalışma yaşamında örgütlü bir güçle kendine yer edinmiş kadınların sendikal doyumlarının erkeklere oranla daha yüksek düzeyde olacağını düşünülmüş olmasıdır. Ancak araştırma sonucunda sendikal doyum ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. H.2.b. hipotezi cinsiyet değişkenine göre reddedilmiştir.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun sendikal doyum düzeylerinin yaş değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır ( $F=1,900$ ;  $p>0,05$ ).

Araştırma öncesinde, özellikle genç çalışanların küreselleşmeyle birlikte yükselen bireyselleşme eğiliminin etkisi altında olabileceği düşünüldüğünden daha düşük düzeyde bir sendikal doyuma sahip olacakları varsayılmıştır. Ancak araştırma sonucunda genç olarak adlandırılabilir olan 20-29 yaş grubu içerisinde yer alan çalışanların, 30-39 yaş grubu arasında bulunan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde bir sendikal doyuma sahip oldukları görülmektedir. Buna karşın, 30-39 yaşları arasında bulunan çalışanların sendikal doyum ortalamaları, 40-49 yaş aralığında bulunan çalışanlara göre daha düşüktür. Ancak analiz sonucuna göre yaş değişkeninin sendikal doyum üzerinde herhangi bir



etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. H.2.b. hipotezi yaş değişkenine göre reddedilmiştir. Demirbilek ve Çakır (2004)'ın araştırmasında da sendikal doyum ile yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan sendika üyesi çalışanların sendikal doyum düzeylerinin medeni durum değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testinin sonuçlarına göre medeni durum gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır ( $F=0,447$ ;  $p>0,05$ ). H.2.b. hipotezi medeni durum değişkenine göre reddedilmiştir. Demirbilek ve Çakır (2004)'ın araştırmasında da sendikal doyum ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırma sonucuna göre medeni durum değişkeninin sendikal doyum üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmış olsa da medeni durumu “bekar” olan çalışanların sendikal doyum düzeyi ortalamaları en yüksektir. Buna karşılık çalışanlardan sendikal doyum düzeyi ortalaması en düşük olan grup, medeni durumunu “dul” olarak belirten gruptur.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun sendikal doyum düzeylerinin eğitim durumu değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, eğitim durumu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır ( $F=1,447$ ;  $p>0,05$ ). H.2.b. hipotezi eğitim durumu değişkenine göre reddedilmiştir.

Çalışanların sendikal doyum düzeyleri ile çocuk durumu bağımsız değişkeninin analizi t-testi ile yapılmıştır. Buna göre çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayan grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ( $t= -0,007$ ;  $p>0,05$ ).

Araştırma öncesinde çocuk sahibi olan çalışanların sendikalarından gerek maddi gerekse sosyal haklar bakımından daha fazla beklenti içerisinde bulunabileceği düşünüldüğünden, çocuk sahibi olmayan çalışanlara oranla daha düşük bir sendikal doyum düzeyine sahip olabilecekleri varsayılmıştır. Araştırma sonucunda çocuk sahibi olan çalışanların, çocuk sahibi olmaya çalışanlardan daha düşük düzeyde sendikal doyum ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Ancak iki grup arasında mevcut olan bu fark istatistiksel düzeyde anlamlı bulunamamıştır. Buna göre H.2.b. hipotezi çocuk durumu

değişkenine göre reddedilmiştir. Demirbilek ve Çakır (2004)'ın araştırmasında yapılan t testi sonucuna göre de çocuk sahibi olanlar ile olmayanlar arasında sendikal doyum bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.

Çalışanların sendikal doyum düzeylerinin çocuk sayısı değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır (F=2,184; p>0,05). H.2.b. hipotezi çocuk sayısı değişkenine göre reddedilmiştir.

Tablo 9'da görüldüğü üzere çalışanların sendikal doyum düzeylerinin gelir durumu değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda ise gelir durumu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (F=3,260; p<0,05). Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Post Hoc Tukey Testi yapılmıştır. Yapılmış olan Tukey testinde 2000-2999 TL gelir grubu puan ortalamalarının, 1000-1499 TL gelir grubu ortalamalarına göre anlamlı bir düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma öncesinde daha yüksek gelir düzeyi grubunda yer alan çalışanların, daha düşük gelir düzeyi grubunda yer alan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde sendikal doyuma sahip olacakları varsayılmış olup, analiz sonucunda gelir durumu değişkeninin sendikal doyum üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda H.2.b. hipotezi gelir durumu değişkenine göre kabul edilmiştir.

**Tablo 9. Gelir Durumuna Göre Sendikal Doyum One Way Anova Testi**

	<b>Gelir Durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart S.</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Sendikal Doyum</b>	1000 – 1499 TL	302	3,3301	0,92178	3,260	0,021
	1500 – 1999 TL	158	3,5424	0,91138		
	2000 – 2999 TL	136	3,5903	0,94895		
	3000 TL ve üzeri	13	3,5615	1,28032		

Çalışanların sendikal doyum düzeylerinin iş kıdemi değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, işteki kıdem yılı gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (F=4,275; p<0,05). Bu durumda H.2.b. hipotezi iş kıdemi değişkenine göre kabul

edilmiştir. Yapılan Post Hoc Tukey testinde 16 yıl ve üzeri iş kıdemi grubu puan ortalamalarının, 6-10 yıl iş kıdemi grubu ortalamalarına göre anlamlı bir düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonucunda diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ancak 1 yıldan az kıdeme sahip olan çalışanların sendikal doyum düzeyinin oldukça yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Çalışma hayatına başlamaktan dolayı duyulan memnuniyetin sendikal doyuma da yansıdığı düşünülmektedir.

**Tablo 10. İş Kıdemine Göre Sendikal Doyum One Way Anova Testi**

	İş Kıdemi	Frekans	Ortalama	Standart S.	F	P
<b>Sendikal Doyum</b>	1 yıldan az	18	3,8611	0,98228	4,275	0,001
	1-2 yıl	64	3,6422	0,70639		
	3-5 yıl	102	3,2471	0,95282		
	6-10 yıl	199	3,2874	0,94446		
	11-15 yıl	111	3,5453	0,97313		
	16 yıl ve üzeri	133	3,5908	0,94010		

Demirbilek ve Çakır (2004)'ın araştırmasında 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan çalışanların sendikal doyumları diğer gruplardan oldukça yüksek düzeydedir. Sendikal doyumunu en düşük olan gruplar ise 11-15 yıl ile 2-5 yıl aralığında kıdemde olanlardır. Çalışmada göze çarpan diğer bir sonuç da mevcut çalışmamıza benzer bir biçimde 0-1 yıl aralığında kıdeme sahip olan çalışanların, 16 yıl ve üstü kıdemi olanlara yakın düzeyde sendikal doyuma sahip olmalarıdır.

Çalışanların sendikal doyum düzeylerinin sendikal kıdem değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, sendikal kıdem yılı gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $F=2,339$ ;  $p<0,05$ ). H.2.b. hipotezi sendikal kıdem değişkenine göre kabul edilmiştir. Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testinde farkın hangi gruplardan kaynaklandığı ortaya çıkarılamamıştır. Ancak sendikal kıdem yılı 1 yıldan az ve 1-2 yıl arasında olan grupların sendikal doyum düzeyi ortalamalarının, diğer gruplardan oldukça yüksek olması dikkat çekici bir sonuçtur. Çünkü

araştırmanın başında sendikadaki kıdem yılı arttıkça sendikal doyumun da artacağı öngörülmüştür. Ancak sendikaya yeni üye olmuş çalışanlar, çalışma yaşamına da yeni giriş yaptıkları düşünüldüğünde; sendika sayesinde işe girişte elde ettikleri ücret ve sosyal haklar bakımından, sendika üyesi olmayan diğer genç çalışanlara göre daha avantajlı durumdadır. Bu farkındalık sebebiyle araştırma sonucunda sendikal kıdem yılı düşük olan grupların sendikal doyumlarının daha yüksek düzeyde ortaya çıktığı düşünülmektedir. Bununla birlikte 16 yıl ve üzeri sendikal kıdeme sahip olan çalışanların sendikal doyum düzeyleri, 3-5 yıl ve 6-10 yıl aralığında kıdeme sahip olan çalışanlardan daha yüksektir.

Benzer bir sonuç da Demirbilek ve Çakır (2004)'in araştırmasında karşımıza çıkmaktadır ve araştırma sonucuna göre; sendikal kıdemi en yüksek olan grup ile en düşük olan grubun sendikal doyumları diğer gruplardan daha yüksek düzeydedir.

**Tablo 11. Sendikal Kıdeme Göre Sendikal Doyum One Way Anova Testi**

	<b>Sendikal Kıdem</b>	<b>Frekans</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart S.</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Sendikal Doyum</b>	1 yıldan az	22	3,6909	0,84567	2,339	0,040
	1-2 yıl	64	3,6359	0,73276		
	3-5 yıl	100	3,3170	0,97443		
	6-10 yıl	227	3,3335	0,93080		
	11-15 yıl	77	3,4821	1,03600		
	16 yıl ve üzeri	137	3,5670	0,95860		

Çalışanların sendikal doyum düzeyleri ile sendikaya üye olma nedenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla one-way Anova testi yapılmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların sendikaya niçin üye oldukları ile ilgili vermiş oldukları yanıtların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=2,157; p=0,000). Bu durumda H.2.b. hipotezi üyelik nedeni değişkenine göre kabul edilmiştir. Ancak katılımcıların sendikaya üye olma nedenleri ile ilgili olarak verdikleri cevaplar gruplandırıldığında 50'den fazla grup oluşmuştur, bu sebeple elde edilen verilerin tablo ile gösterilmesi tercih edilmemiştir. 50'den fazla sayıda grupla

karşılaştığı için yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda farkın hangi gruplardan kaynaklandığı ortaya çıkarılamamıştır.

Çalışanların sendikal doyum düzeylerinin, sendikaların uzun vadede en önemli amacınının ne olduğu konusundaki fikirleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, ifadelerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır ( $F=2,176$ ;  $p>0,05$ ). Bu durumda H.2.b. hipotezi sendika amacı değişkenine göre reddedilmiştir. Ancak sendikaların en önemli amacınının “Türkiye’de sendikacılığın birliğini ve güçlenmesini sağlamak” olduğu belirten çalışanların sendikal doyum düzeylerinin en yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık, sendikaların en önemli amacını “Sadece işçilerin değil, toplumun genel refahını yükseltmeye çalışmak” olarak belirten çalışanların sendikal doyum düzeylerinin diğer gruplardan daha düşük olduğu göze çarpmaktadır. Bu sonuç önem arz etmektedir. Sendikaların çalışma ilişkilerinde kolektif bilincin yükselmesi konusunda aktif rol oynamaları, sendikal doyum düzeylerinin yükselmesini sağlayacaktır.

### **3.2.3 Çalışanların Sendikal Bağlılık Düzeyleri ile Demografik Verilerin Değerlendirilmesi**

Araştırmanın bu bölümünde örneklem grubu içerisinde yer alan sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılık düzeyleri ile bağımsız değişken olan demografik veriler arasındaki ilişki analiz edilip yorumlanmıştır.

Sendikal bağlılık düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında yapılan t-testi sonucunda, kadın ve erkek gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ( $t=1,257$ ;  $p>0,05$ ). H.1.a. hipotezi cinsiyet değişkenine göre reddedilmiştir.

Demirbilek ve Çakır (2004)’ın araştırmasında da cinsiyet değişkeninin sendikal bağlılığı etkileyen değişkenler, sendikal bağlılığın boyutları ve sonuçları üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Barling vd. (1990) ile Deery vd. (1994)’nin de yaptıkları sendikal bağlılık araştırmalarında cinsiyet ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (akt. Snape vd., 2000). Köse (2008)’nin araştırma sonucuna göre ise kadınlar ile erkeklerin sendikal bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ( $p=0,001$ ) ortaya çıkmış olup, kadınların erkeklere göre sendikaya bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bemmels (1995) ile Sherer ve Morishima

(1989)'nin çalışmalarında da kadınların sendikal bağlılığı erkeklere göre daha yüksek düzeydedir (akt. Snape vd., 2000).

Araştırmaya katılan örneklem grubunun sendikal bağlılık düzeylerinin yaş değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır ( $F=1,395$ ;  $p>0,05$ ). Bu durumda H.1.a. hipotezi yaş değişkenine göre reddedilmiştir.

Köse (2008) ile Demirbilek ve Çakır (2004)'ün çalışmalarında da sendikaya bağlılık yaşa göre farklılık göstermemektedir. Magenau vd. (1988), Sherer ve Morishima (1989), Deery vd. (1994) ile Bemmels (1995)'in araştırma sonuçlarında da sendikal bağlılık ve yaş değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir ilişki saptanmamıştır. Buna karşılık Conlon ve Gallagher (1987)'in çalışmasında yaş ile sendikal bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır (akt. Snape vd., 2000).

Araştırmaya katılan sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testinin sonuçları Tablo 12'de gösterilmektedir. Buna göre medeni durum gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=2,921$ ;  $p<0,05$ ). Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testinde medeni durumunu “dul” olarak belirten çalışanların sendikal bağlılık ortalamalarının “evli”, “bekar” ve “boşanmış” olanlara göre anlamlı bir düzeyde düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda H.1.a. hipotezi medeni durum değişkenine göre kabul edilmiştir.

**Tablo 12. Medeni Duruma Göre Sendikal Bağlılık One Way Anova Testi**

	<b>Medeni Durum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart S.</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Sendikal Bağlılık</b>	Evli	496	3,5039	0,63176	2,921	0,033
	Bekar	122	3,4874	0,59301		
	Dul	6	3,7976	0,40259		
	Boşanmış	6	3,7619	1,50793		

Araştırma sonucundan farklı olarak; Demir (2009)'in, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sendikal bağlılıklarını demografik özelliklerine göre incelediği

çalışmasında sendikal bağlılığı oluşturan faktörlerin medeni durum değişkeni ile aralarında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Demirbilek ve Çakır (2004)'in araştırma sonucuna göre de medeni durum ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Magenau vd. (1988)'nin yaptığı çalışma sonucunda da ne örgütsel bağlılık ne de sendikal bağlılık ile medeni durum arasında herhangi bir ilişkinin varlığına rastlanmamıştır (akt. Snape vd.,2000).

Araştırmaya katılan örneklem grubunun sendikal bağlılık düzeylerinin eğitim durumu değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, eğitim durumu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır ( $F=1,430$ ;  $p>0,05$ ). Bu durumda H.1.a. hipotezi eğitim durumu değişkenine göre reddedilmiştir.

Eğitim durumu ile sendikal bağlılık arasında bir ilişkinin var olup olmadığını araştıran pek çok çalışma, farklı sonuçlara ulaşmıştır. Bir çok çalışmada (Fukami ve Larson, 1984; Maganeu, 1988; Barling vd., 1990) sendikal bağlılık ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır. Ancak Derry (1994) ile Bemmels (1995)'in çalışmalarında medeni durum ile sendikal bağlılık arasında negatif bir ilişkinin varlığı saptanmıştır (akt. Snape vd.,2000).

Sendikal bağlılık düzeyi ile çocuk durumu değişkeni arasında yapılmış olan t-testi sonucunda, çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayan grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ( $t= -0,753$ ;  $p>0,05$ ). Sendikal bağlılık düzeyi çalışanların çocuk sahibi olup olmamalarına göre değişim göstermemektedir. Bu durumda H.1.a hipotezi çocuk durumu değişkenine göre reddedilmiştir.

Çalışanların sendikal bağlılık düzeylerinin çocuk sayısı değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, çocuk sayılarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır ( $F=0,970$ ;  $p>0,05$ ). H.1.a hipotezi çocuk sayısı değişkenine göre reddedilmiştir.

Sendikal bağlılık ile çalışanların sahip oldukları çocuk sayısı arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma öncesinde daha çok çocuğa sahip olan çalışanların sendikalarına daha fazla bağlılık duygusu geliştirecekleri

düşünülmüştür. Ancak çalışanların sendikal bağlılıkları çocuk sayılara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Çalışanların sendikal bağlılık düzeylerinin gelir durumu, iş kıdemi ve sendikal kıdem değişkenleri ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testleri sonucunda, gelir durumu, iş kıdemi ve sendikal kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır ( $F=1,658$ ;  $p>0,05$ ;  $F=1,784$ ;  $p>0,05$ ;  $F=1,264$ ;  $p>0,05$ ). Bu durumda H.1.a hipotezi gelir durumu, iş kıdemi ve sendikal kıdem değişkenlerine göre de reddedilmiştir.

Fukami ve Larson (1984), Magenau vd. (1988), Sherer ve Morishima (1989) ile Derry vd. (1994)'nin sendikal bağlılık üzerinde yapmış oldukları araştırmalar sonucunda da kıdem ile sendikal bağlılık arasında bir ilişkinin varlığı saptanmamıştır (akt. Snape vd.,2000). Ancak Demirbilek ve Çakır (2004) ise araştırmalarında, kıdem yılı yükseldikçe sendikal bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Çalışanların sendikal bağlılık düzeyleri ile sendikaya üye olma nedenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla one-way Anova testi yapılmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların sendikaya niçin üye oldukları ile ilgili vermiş oldukları yanıtların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=2,072$ ;  $p=0,000$ ). H.1.a hipotezi üyelik nedeni değişkenine göre kabul edilmiştir .Ancak katılımcıların sendikaya üye olma nedenleri ile ilgili olarak verdikleri cevaplar gruplandırıldığında sendikal doyum düzeyi ile kurulan ilişkide olduğu gibi 50'den fazla grup oluşmuştur, bu sebeple elde edilen verilerin tablo ile gösterilmesi tercih edilmemiştir. 50'den fazla sayıda grupla karşılaşıldığı için yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda farkın hangi gruplardan kaynakladığı ortaya çıkarılamamıştır.

Çalışanların sendikal bağlılık düzeyleri ile sendikaların uzun vadede en önemli amacınının ne olduğu konusundaki fikirleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla one-way Anova testi yapılmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 13'te gösterilmektedir.

**Tablo 13. Çalışanların Sendikaların Amaçları ile İlgili Fikirlerine Göre Sendikal Bağlılık One Way Anova Testi**

	Sendika Amacı	Frekans	Ortalama	Standart S.	F	P
Sendikal Bağlılık	1) Sendikanın işyerinin yönetimine daha fazla	17	3,2742	0,52848		



katılmasını sağlamak.						
2) Türkiye’de sendikacılığın birliğini ve güçlenmesini sağlamak.	51	3,7794	0,54162			
3) Türk milli ve dini değerlerini korumak ve geliştirmek.	7	3,5000	0,59583	2,810	0,016	
4) İşçilerin siyasi bakımdan bilinç kazanmasını sağlamak.	7	3,5969	0,63911			
5) İşçilerin daha iyi ücret ve çalışma şartlarına kavuşmasını sağlamak.	437	3,4661	0,62328			
6) Sadece işçilerin değil, toplumun genel refahını yükseltmeye çalışmak.	95	3,5144	0,66650			

Tablo 13’te belirtildiği üzere, çalışanların sendikal bağlılık düzeylerinin, sendikaların uzun vadede en önemli amacınının ne olduğu konusundaki fikirleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, ifadelerin aritmetik ortalamaları arasındaki farkın, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu bulunmuştur ( $F=2,810$ ;  $p<0,05$ ). Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda sendikaların en önemli amacının “işçilere daha iyi ücret ve çalışma şartlarına kavuşmasını sağlamak” ve “sendikanın işyerinin yönetimine daha fazla katılması” olduğunu belirten çalışanların sendikal bağlılık düzeyi ortalamalarının, “Türkiye’de sendikacılığın birliğini ve güçlenmesini sağlamak” olduğunu belirten çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda H.1.a hipotezi sendika amacı değişkenine göre de kabul edilmiştir.

### 3.2.4 Çalışanların Sendikadan Ayrılma Niyeti Düzeyleri ile Demografik Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın bu bölümünde örneklem grubu içerisinde yer alan sendika üyesi çalışanların sendikadan ayrılma niyeti düzeyleri ile bağımsız değişken olan demografik veriler arasındaki ilişki analiz edilip yorumlanmıştır.

Sendikadan ayrılma niyeti ile cinsiyet değişkeni arasında yapılan t-testi sonucunda, kadın ve erkek gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ( $t=-1,209$ ;  $p>0,05$ ).

Araştırmaya katılan örneklem grubunun sendikadan ayrılma niyetinin yaş, medeni durum ve eğitim durumu değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır ( $F=4,362$ ;  $p>0,05$ ;  $F=1,288$ ;  $p>0,05$ ;  $F=1,352$ ;  $p>0,05$ ).

Sendikadan ayrılma niyeti ile çocuk durumu değişkeni arasında yapılmış olan t-testi sonucunda, çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayan grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ( $t=0,742$ ;  $p>0,05$ ). Ancak çocuk sahibi olduğunu belirten çalışanların, sendikadan ayrılma niyeti ortalamalarının daha düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda H.3.c hipotezi cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çocuk durumu değişkenlerine göre reddedilmiştir.

**Tablo 14. Çocuk Sayısına Göre Sendikadan Ayrılma Niyeti One Way Anova Testi**

	Çocuk Sayısı	Frekans	Ortalama	StandartS.	F	P
<b>Sendikadan Ayrılma Niyeti</b>	1	178	2,1756	0,98277	3,938	0,004
	2	200	1,8167	0,75869		
	3	41	1,9512	0,93137		
	4	5	2,2167	0,92517		
	5	2	1,5000	1,08109		

Çalışanların sendikadan ayrılma niyetinin çocuk sayısı değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, çocuk sayılarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=3,938$ ;  $p<0,05$ ). H.3.c hipotezi çocuk sayısı değişkenine göre kabul edilmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Post Hoc Tukey Testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testinde çocuk sayısı 1 olan grubun puan ortalamalarının, çocuk sayısı 2 olan grubun ortalamalarına göre anlamlı bir düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, 2 çocuğa sahip olan çalışanlar, 1 çocuğu olduğunu belirten

çalışanlara göre, daha fazla sendikada kalma eğilimindedir. Buna sebep olarak, çocuk sayısı arttıkça artan ailevi sorumluluğun ve başka bir sendikaya geçildiğinde oluşabilecek risk faktörlerinin varlığı olarak sıralanabilir.

Çalışanların sendikadan ayrılma niyetinin gelir durumu değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, gelir durumu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=6,251$ ;  $p<0,05$ ). Bu durumda H.3.c hipotezi gelir durumu değişkenine göre kabul edilmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testinde gelir durumu 1000-1499 TL aralığında olan grubun puan ortalamalarının, gelir durumu 1500-1999 TL ve 2000-2999 TL aralığında olan grubun ortalamalarına göre anlamlı bir düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre gelir düzeyi arttıkça, sendikadan ayrılma eğilimi azalmaktadır.

**Tablo 15. Gelir Durumuna Göre Sendikadan Ayrılma Niyeti One Way Anova Testi**

	Gelir Durumu	Frekans	Ortalama	Standat S.	F	P
<b>Sendikadan Ayrılma Niyeti</b>	1000–1499 TL	300	2,1542	0,96478	6,251	0,000
	1500–1999 TL	159	1,8952	0,85957		
	2000–2999 TL	135	1,7821	0,84039		
	3000 TL ve üzeri	14	1,8571	0,94926		

Tablo 16’da belirtildiği üzere, çalışanların sendikadan ayrılma niyetinin iş kıdemi değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, işteki kıdem yılı gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=3,762$ ;  $p<0,05$ ). Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testinde 3-5 yıl ve 6-10 aralığında kıdeme sahip olan grupların puan ortalamalarının, 11-15 yıl aralığında ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan grupların ortalamalarına göre anlamlı bir düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre işe yeni başlayan çalışanlar dışarıda tutulduğunda, kıdem yılı arttıkça sendikadan ayrılma eğiliminin azaldığı görülmektedir. Bu durumda H.3.c hipotezi iş kıdemi değişkenine göre de kabul edilmiştir.

**Tablo 16. İş Kıdemine Göre Sendikadan Ayrılma Niyeti One Way Anova Testi**

	<b>İş Kıdemi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart S.</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Sendikadan Ayrılma Niyeti</b>	1 yıldan az	19	2,0558	1,06341	3,762	0,002
	1-2 yıl	63	1,9543	0,85522		
	3-5 yıl	100	2,2125	0,98817		
	6-10 yıl	199	2,1286	0,99147		
	11-15 yıl	112	1,8110	0,69981		
	16 yıl ve üzeri	132	1,8314	0,69767		

Çalışanların sendikadan ayrılma niyetinin sendikal kıdem değişkeni ile olan ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan one-way Anova testi sonucunda, sendikal kıdem yılı gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $F=2,395$ ;  $p<0,05$ ). Bu durumda H.3.c hipotezi sendikal kıdem değişkenine göre de kabul edilmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda 3-5 yıl aralığında kıdeme sahip olan grupların puan ortalamalarının, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan grupların ortalamalarına göre anlamlı bir düzeyde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre sendikadan ayrılma eğilimi en yüksek olan grubun 3-5 yıl arası sendikal kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 17. Sendikal Kıdeme Göre Sendikadan Ayrılma Niyeti One Way Anova Testi**

	<b>Sendikal Kıdem</b>	<b>Frekans</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart S.</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Sendikadan Ayrılma Niyeti</b>	1 yıldan az	22	2,1087	1,01642	2,395	0,036
	1-2 yıl	64	2,1151	0,88994		
	3-5 yıl	100	2,1735	1,01115		
	6-10 yıl	227	2,0411	0,93772		
	11-15 yıl	77	1,8985	0,79053		
	16 yıl ve üzeri	137	1,8107	0,88060		

### 3.2.5 Sendikal Bağlılık Boyutları, Sendikal Bağlılık, Sendikal Doyum ve Sendikadan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Araştırmaya katılan sendika üyesi çalışanların sendikal bağlılık boyutları, sendikal bağlılık ve sendikal doyum düzeyleri ile sendikadan ayrılma niyeti arasındaki ilişki korelasyon analizinin yapılması sonucunda ortaya konulmuştur. Korelasyon analizi sonuçları aşağıda yer alan Tablo 18’de gösterilmiştir.

**Tablo 18. Sendikal Bağlılık Boyutları, Sendikal Bağlılık, Sendikal Doyum ve Sendikadan Ayrılma Niyetinin Korelasyon Analizi Tablosu**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) Sendikal Sadakat	1						
(2) Sendikal Sorumluluk	0,364**	1					
(3) Sendika için Çalışmaya İsteklilik	0,603**	0,607**	1				
(4) Sendikal İnanç	0,651**	0,638**	0,731**	1			
(5) Sendikal Bağlılık	0,904**	0,652**	0,823**	0,857**	1		
(6) Sendikal Doyum	0,408**	0,505**	0,517**	0,568**	0,559**	1	
(7) Sendikadan Ayrılma Niyeti	-0,485**	-0,432**	-0,456**	-0,542**	-0,572**	-0,438**	1

\*\*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).

Tablo 18’de görüldüğü üzere, sendikal doyum, sendikal bağlılık boyutları ve sendikal bağlılık düzeyleri ile sendikadan ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik yapılan korelasyon analizine göre, sendikal bağlılığın alt boyutları ile (sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç) sendikal bağlılık ve sendikal doyum arasında pozitif bir ilişki, sendikadan ayrılma niyeti arasında ise negatif bir ilişki söz konusudur. Başka bir deyişle, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç düzeyi arttıkça sendikaya bağlılık ve sendikal doyum düzeyi artmakta, sendikadan ayrılma niyeti azalmaktadır.

Sendikal doyum ile sendikadan ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki ( $\alpha=-0,438^{**}$ ) ve sendikal bağlılık ile sendikadan ayrılma niyeti arasında da negatif yönde bir ilişki ( $\alpha=-0,572^{**}$ ) saptanmıştır. Diğer bir ifade ile, sendikal doyum ve sendikal bağlılık artarken, sendikadan ayrılma niyeti azalmaktadır ve aralarında ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Korelasyon analizinin diğer bir sonucu da sendikal doyum ile sendikal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişkinin ( $\alpha=0,559^{**}$ ) mevcut olduğunu göstermektedir. Bir başka ifadeyle, sendikal doyum düzeyi arttıkça sendikal bağlılık düzeyi de artmaktadır ve aralarında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Bu sonuçlar neticesinde araştırmanın başında belirtilmiş olan H1, H2, H3, H4 ve H5 ana hipotezleri kabul edilmiştir.

Sendikal doyum ve sendikadan ayrılma niyetini, sendikal bağlılık ölçeğinin hangi boyutlarının daha iyi açıkladığını ortaya çıkarmak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıda yer alan Tablo 19 ve Tablo 20’de yer almaktadır.

**Tablo 19. Stepwise Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (1)**

<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Bağımlı Değişken</i>	
	<b>Sendikal Doyum</b>	
<u>Sendikal Bağlılık (Alt Boyutları)</u>	B	T
(Constant)		2,428
Sendikal Sadakat	0,013	0,286
Sendikal Sorumluluk	0,187	4,222
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	0,202	3,925
Sendikal İnanç	0,293	5,347
P	0,000	
F	91,437	
R <sup>2</sup>	0,375	

Yapılan analiz sonucunda (Tablo 19), sendikal doyum değişkenini sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç değişkenlerinin anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır ( $p= 0,000$ ). Bu değişkenlerin varyansı açıklamaya toplam katkısı ise, yaklaşık olarak %37 olarak bulunmuştur. Bir başka ifadeyle, sendikal doyum değişkenindeki toplam değişimin

%37'sinin sendikal bağıllık boyutları tarafından açıklandığı görülmektedir. Elde edilen regresyon modelinde *Beta* değerlerine bakıldığında, sendikal doyumunu açıklamada sırasıyla, sendikal sadakat ( $\beta=0,013$ ,  $p<0,05$ ), sendikal sorumluluk ( $\beta=0,187$ ,  $p<0,05$ ), sendika için çalışmaya isteklilik ( $\beta=0,202$ ,  $p<0,05$ ), sendikal inanç ( $\beta=0,293$ ,  $p<0,05$ ) değişkenlerinin görece öneme sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 20. Stepwise Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (2)**

<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Bağımlı Değişken</i>	
	<b>Sendikadan Ayrılma Niyeti</b>	
<u>Sendikal Bağlılık (Alt Boyutları)</u>	$\beta$	T
(Constant)		27,015
Sendikal Sadakat	-0,243	-5,300
Sendikal Sorumluluk	-0,178	-3,899
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	-0,012	-0,219
Sendikal İnanç	-0,262	-4,655
P	0,000	
F	79,581	
R <sup>2</sup>	0,343	

Tablo 20'ye göre, sendikadan ayrılma niyetini açıklamada sendikal bağıllığın alt boyutları olan sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç boyutlarının negatif yönde bir etkiye sahip oldukları ortaya konulmuştur. Bu değişkenlerin varyansı açıklamaya toplam katkısı ise, yaklaşık olarak %34 olarak saptanmıştır.

## GENEL DEĞERLENDİRME

Sendikalar, çalışma yaşamında adaletin sağlanması hususunda son derece önemli rol oynayan, endüstri ilişkileri sisteminin vazgeçilmez örgütlenmeleridir. Sendikalar, üyeleri sayesinde var olmakta ve üyelerinin desteği sayesinde ayakta kalmaktadır. Bu noktada üye desteğinin sağlanması, büyük ölçüde üyelerin bağlılığını kazanmakla mümkündür. Çalışma ilişkilerinde sermaye karşısında üyelerin hak ve çıkarlarının korunabilmesi ve geliştirilebilmesi, sendikaların pazarlık gücüne bağlıdır. Sendikalar sermayeye karşı güçlü bir konumda pazarlık edebilmek için üyelerinin bağlılığına ihtiyaç duymaktadır. Çalışma ilişkilerindeki dengenin korunması noktasında sendikal bağlılık büyük önem taşımaktadır.

Literatürde sendikal bağlılık, bağlılık davranışına yön veren bağlılık tutumları ile kavramsallaştırılmıştır. Bu çerçevede sendikal bağlılık davranışının oluşabilmesi, üyenin sendikal sadakat tutumu ve sendikalılığın önemine inanması ile sendikal sorumluluk duygusu hissederek, sendika yararına gönüllü çaba sarfetme eğilimine bağlı olarak açıklanmaktadır. Sendikaya bağlılık araştırmaları örgütsel bağlılık çalışmalarına dayanmakta olup, bu çalışmada sendikal bağlılık, bir örgütsel bağlılık türü olarak incelenmiştir. Örgütsel bağlılık literatüründe en çok kabul gören yaklaşım olan Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı ile sendikal bağlılık arasında önemli benzerlikler bulunmaktadır. Örneğin üyelerin sendikalılığın önemine inanarak ve üyesi bulunduğu sendikadan gurur duyarak, sendika yararına gönüllü çaba sarfetme davranışları duygusal bağlılıkla yakından ilişkilidir. Benzer bir biçimde üyelerin devam bağlılığında olduğu gibi sendikada kaldığı süre içerisinde ödedikleri aidat, harcadıkları çaba ve elde ettikleri maddi ve sosyal kazanımlara karşılık sendikadan ayrıldığı takdirde ayrılmanın getireceği maliyetler, sendikaya araçsal bir yaklaşımla bağlılık göstermelerine sebep olmaktadır. Örgüte bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapan normatif bağlılıkta olduğu gibi üyeler, içseleştirdikleri sosyo-kültürel normlar sayesinde bağlılığı bir zorunluluk olarak hissedip, sendikalarına zorunlu olarak bağlılık duyabilmektedirler.

Üyelerin sendikal bağlılıkları pek çok faktörle ilişkilidir. Çalışmada sendikal bağlılığa etki eden faktörler olarak; demografik faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler ile çevresel faktörler ele alınmıştır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem gibi demografik faktörlerle birlikte, bireylerin sendikalara yönelik kişisel algı, tutum ve



beklentileri de sendikal bağıllık konusunda belirleyici olabilmektedir. Sendikal destek ve örgütsel adalet algısı da sendikal bağıllığa etki eden örgütsel faktörler olarak önemli bir yere sahiptir. Bununla birlikte, sendikal bağıllık, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik yapı ve hukuki düzenlemeler gibi çevresel faktörlerden de etkilenmektedir.

Sendikal doyum ve sendikadan ayrılma niyeti kavramlarının da sendikal bağıllık ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Sendikal doyum, üyenin sendikaya üye olma nedenleri ve sendikadan beklentileri ile doğrudan ilişkili bir kavram olarak ele alınmaktadır. Sendikal bağıllığa etki eden pek çok faktörün, üyenin sendikal doyuma ulaşma noktasında da belirleyici olduğu düşünülmektedir. Diğer bir deyişle, demografik faktörlerle birlikte üyenin sendika tarafından beklentilerinin karşılandığı düşüncesi, adalet ve destek algısı, sendikal bağıllıkta olduğu gibi sendikal doyumun da önemli göstergeleridir. Dolayısıyla sendikal doyuma ulaşmış üyelerin sendikal bağıllıkları da kuvvetli olacaktır. Sendikal bağıllıkla ilişkili olduğu düşünülen diğer bir kavram olan sendikadan ayrılma niyeti, sendikadan ayrılma davranışının önemli bir belirleyicisidir. Sendikaların üye kayıplarının önüne geçebilmeleri büyük ölçüde mevcut üyelerinin doyum, bağıllık ve ayrılma niyetlerini sorgulamalarına bağlıdır.

Bu çalışmada metal sanayiinde örgütlü bir sendikanın üyeleri arasındaki sendikal doyum, sendikal bağıllık ve sendikadan ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ve etki eden faktörler ortaya konmuştur. Bu ilişkileri ve etkileyen faktörleri tespit etmek amacıyla araştırmada Sendikal Bağıllık Ölçeği, Sendikal Doyum Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, Sendikadan Ayrılma Niyeti'ni ölçmeye yönelik olarak tarafımızca sendikalara uyarlanarak değiştirilmiştir.

Tesadüfi örneklem yoluyla seçilen sendika üyesi 636 işçi üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre sendikal bağıllığın alt boyutları ile sendikal bağıllık, sendikal doyum ve sendikadan ayrılma niyeti arasında korelasyon tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucuna göre, sendikal bağıllığın alt boyutları olan sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal inanç düzeyi arttıkça sendikaya bağıllık ve sendikal doyum düzeyi artmakta, sendikadan ayrılma niyeti azalmaktadır. Yapılan korelasyon analizinin diğer bir sonucuna göre de sendikal doyum ve sendikal bağıllık artarken, sendikadan ayrılma niyeti azalmaktadır. Bununla birlikte sendikal doyum ile sendikal bağıllık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, üyelerin

sendikadan duydukları memnuniyet arttıkça, sendikaya olan bağlılıkları da kuvvetlenmektedir.

Çalışmada ulaşılan diğer bir sonuç, sendikal doyumun ve sendikadan ayrılma niyetinin sendikal bağlılığın alt boyutlarından etkilendiğidir. Stepwise regresyon analizi sonucuna göre sendikal bağlılığın alt boyutlarının sendikal doyumunu anlamlı bir şekilde pozitif yönde, sendikadan ayrılma niyetini ise negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, sendikal doyum değişkenindeki toplam değişimin %37'sinin ve sendikadan ayrılma niyeti değişkenindeki toplam değişimin %34'ünün sendikal bağlılık boyutları tarafından açıklandığı görülmüştür.

Yapılan araştırmalar ve bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlar göstermektedir ki, işçilerin sendikal doyumları, bağlılıkları ve sendikadan ayrılma niyetleri bazı demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır. Bu çalışmada sendikal bağlılığı etkileyen demografik değişkenin yalnızca medeni durum değişkeni olması şaşırtıcı bir sonuçtur. Bu çalışmadan farklı olarak literatürde sendikal bağlılık özellikle cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Araştırma sonucunda sendikal doyumun demografik faktörlerle olan ilişkisi analiz edildiğinde ise, sendikal doyumun gelir durumu ve kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, gelir düzeyi yüksek olan çalışanların, sendikal doyumlarının da anlamlı bir düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş kıdemi değişkeninin alt boyutlarında ise 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan çalışanların sendikal doyum ortalamalarının, 6-10 yıl aralığında kıdeme sahip olanlara göre anlamlı bir düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem yılı diğer çalışanlara göre belirgin bir şekilde daha fazla olan çalışanların sendikal doyumlarının daha yüksek düzeyde ortaya çıkmasının sebebi, bu çalışanların daha yüksek ücret almaları ve emekliliklerinin yaklaşması buna bağlı olarak daha az beklenti içerisinde olmaları şeklinde açıklanabilir. Literatürde de bu çalışmayı destekleyen benzer araştırma sonuçlarına rastlanmıştır.

Çalışmada demografik faktörlerle ilişkisi araştırılan son bağımlı değişken sendikadan ayrılma niyeti değişkenidir. Araştırma sonucunda sendikadan ayrılma niyetinin, sendikal doyumla benzer bir biçimde gelir durumu ve kıdem değişkenleri ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca sendikadan ayrılma niyetinin, çocuk sayısı değişkenine göre farklılaştığı, araştırmanın diğer bir sonucudur. Buna göre gelir düzeyi

arttıkça, sendikadan ayrılma eğilimi azalmaktadır. Kıdem yılı değişkeni ile olan ilişkiler incelendiğinde ise, iş kıdemi ve sendikal kıdem yılları arttıkça sendikadan ayrılma eğiliminin azaldığı görülmüştür.

Genel anlamda, çalışmadan önce öngörülmüş olan ve araştırmanın temelini oluşturan hipotezler çalışmanın sonunda kabul edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle sendikalara ve konu ile ilgili ileride yapılacak çalışmalara çeşitli öneriler hazırlanmıştır.

Sendikal doyum ve sendikal bağlılık düzeyi arttıkça sendikadan ayrılma eğilimi azalmaktadır. Dolayısı ile sendikal doyumu ve sendikal bağlılığı arttıracak her türlü uygulama sendikadan ayrılma niyetini engelleyecektir. Bu nedenle sendikaların, üyelerinin doyumlarını ve bağlılıklarını sorgulamaları ve bu yönde iyileştirici çalışmalar yapmaları gerekmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan sendikal çalışanların ortalama yarıdan fazlası sendikal doyum-tatmin duyduklarını belirtmektedir. Ancak geri kalan %10 bile olsa (bazı sorularda bu konuda %20'lere kadar çıkabilmektedir) neden sendikadan memnuniyetsiz oldukları sorgulanmalıdır. Nitekim her bir soru maddesinden genelde sendikal işleyişten memnun oldukları ancak katılımcılık konusunda sendikanın kendilerine fazla söz hakkı tanımadığı gibi bir değerlendirme elde edilmektedir. Sendikal demokrasinin sağlanması için sendikal katılımı güçlendirmek gerekmektedir. Diğer yandan ücret pazarlığı konusunda da bazı eleştirel düşünenler vardır ki bu son derece doğaldır. Ücret insanlarda geçici tatmin sağlayan bir konudur çünkü enflasyonla birlikte alım gücü düştükçe tatminsizlik artar.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda sendikal bağlılık ortalamalarına bakıldığında sendikaların kendilerinden beklediği bağlılığı gösterdikleri düşünülebilir. Sendikalar endüstri ilişkileri sistemi içerisinde üyeleri ve üyelerinin katılımı sayesinde var olmaktadır. Bu yüzden bağlılığın daimi olması için üyelerin talepleri ve beklentileri sıklıkla sorgulanmalıdır.

Sendikalar üye sayılarını ve üyelerinin bağlılıklarını arttırmak için çeşitli sosyal faaliyetler düzenlemelidir. Düzenlenen faaliyetlere katılan üyelerin fark edilmesi ve övgü alması sağlanmalıdır. Bu sayede kendileri ile ilgilenildiğini, değer gördüklerini hisseden üyeler sendikalarına daha çok bağlılık duyacaktır. Nitekim maddi kazanımların yarattığı olumlu duygular geçici olmaktadır. Bu yüzden sendikalar, üyeleriyle duygusal bir bağ kurmayı öncelikli amaç haline getirmelidir.

Bununla birlikte örgütsel iletişim kavramının önemi büyüktür. Sendikaların üyeleri ile kurduğu iletişimin gücü, bağlılığın gücünü de etkileyecektir. Sendikaların yayın organları (bülten, dergi vb.) üyeleri ile iletişimini sağlayan en önemli araçlardandır. Bu sebeple yayın organlarının üyelerin talepleri doğrultusunda, onları bilgilendirici bir şekilde hazırlanması sendikal bağlılığı olumlu bir şekilde etkileyecektir.

Sosyal ve kültürel normlar sürekli bir değişim halindedir. Sendikaların, yaşanan değişimler karşısında ayakta kalabilmeleri için yeniliklerin takipçisi olmaları gerekmektedir. Bununla birlikte sendikaların kuşak çatışmasını yönetebilmesi gerekmektedir. Örneğin Y kuşağında olan çalışanların eğitime, manevi tatmine çok fazla önem verdikleri bilinmektedir. Özellikle Y kuşağının farklı talep ve beklentilerinin dikkate alınabilmesi için açık iletişim kurulması, genç çalışanların sendikaya bağlılık duyması açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırma sonucunda sendikadan ayrılma niyeti puan ortalamalarına bakıldığında, üyelerin ortalama %75'inin sendikadan ayrılma eğilimi görülmezken zaman zaman çelişki yaşayan, kararsız olan ve kesinlikle ayrılmayı düşünenlerin de azımsanmayacak bir oranda olduğu (%10) dikkate alındığında bu konu üzerinde çalışmalar yapılmalı, daha çok üyenin yönetime, kararlara dahil olması sağlanmalı, organizasyonlarla, örgütsel bağlılığı arttıracak etkinlikler, motivasyonu arttıracak faaliyetlerle üyelere bu sistemin bir parçası oldukları anlatılmalıdır. Bireyleri sendikaya güdüleyici faaliyetler konusunda sendika yöneticileri, işyeri sendika temsilcileri eğitilmeli ve kişilere psiko-sosyal destekler sağlanmalıdır.

Ülkemizde sendikal bağlılık alanında sınırlı sayıda araştırma bulunmasından dolayı, farklı iş kollarında örgütlü sendika üyelerinde ve farklı illerde araştırmalar yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte özel sektör ve kamu sektöründe çalışan sendika üyelerinin sendikal bağlılık ve sendikadan ayrılma niyeti davranışlarını karşılaştıran çalışmalar yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

### Kitaplar

- AYTAÇ Serpil (2005), **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- BALAY Refik (2000), **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BİLGİN Leman (2007), **Sendikali İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları; No. 201, Eskişehir.
- DEMİRBILEK Tunç ve ÇAKIR Özlem (2004), **Sendikal Bağlılık**, Petrol-İş Yayını:91, İstanbul.
- İŞİK Rüçhan (1962), **Sendika Hakkının Tanınması ve Kanuni Sınırları**, AÜHF Yayınları, Ankara.
- İNCE Mehmet ve GÜL Hasan (2005), **Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık**, Çizgi Yayıncılık, Konya.
- İNCEOĞLU Metin (2010), **Tutum Algı İletişim**, Beykent Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- KIZILÇELİK Sezgin ve ERJEM Yaşar (1996), **Açıklamalı Sosyoloji Sözlüğü**, Saray Kitabevleri, İzmir.
- KOÇ Yıldırım (1999), **Sendikacılık Tarihi**, Türk-İş Eğitim Yayınları No.1., Ankara.
- KORAY Meryem (1992), **Endüstri İlişkileri**, Banka Sigorta İşçileri Sendikası, İzmir.
- KORKUSUZ M. Refik (2003), **Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri**, Birleşik Matbaacılık, İzmir.
- MEYER John P. and ALLEN Natalie J. (1997), **Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application**, Sage Publications, London.
- URHAN, Betül (2005), **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum**, Petrol-İş Yayınları:97, Bursa.
- YORGUN Sayım (2007b), **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler**, 1.b., Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

### Makaleler

- AKBIYIK Nihat (2012), "Sendika Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar", **Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, 5(9), ss. 37-64.

- ALLEN Natalie J. and MEYER John P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", **Journal of Occupational Psychology**, 63 (1), March, pp. 1-18.
- ALLPORT Gordon (1943), "The Ego in Contemporary Psychology", **Psychological Review**, 50, pp. 451-476.
- ARSLANTÜRK Gökhan ve ŞAHAN Selman (2012), "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi", **Polis Bilimleri Dergisi**, 14 (1), ss. 135-160.
- ASLAN Sevda ve YALÇIN Murat (2013), "Öğretmenliğe İlişkin Tutumun Beş Faktör Kişilik Tipleriyle Yordanması", **Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi**, 197, ss. 169-178.
- BAMBERGER Peter and KLUGER Avraham (1999) "The Antecedents and Consequences of Union Commitment: A Meta-Analysis Bamberger", **Academy of Management Journal**, 42 (3), s. 304.
- BECKER Howard S. (1960), "Notes on the Concept of Commitment", **The American Journal of Sociology**, 60 (1), July, pp. 32-40.
- BİLGİN Leman (2003), "Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması" **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(4), 12-31.
- BLAU Gary J. (1985), "The Measurement and Prediction of Career Commitment", **Journal of Occupational Psychology**, 58 (4), December, pp. 277-288.
- BLAU Gary J. ve BOAL Kimberly B. (1987), "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteesim" **Academy of Management Review**, 12 (2), pp. 288- 300.
- BOYLU Yasin, PELİT Elbeyi ve GÜÇER Evren (2007), "Akademiye'nin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, 44 (511), ss. 55-74.
- CARSON Paula Phillips, CARSON Kerry D., BIRKENMEIER Betty and TOMA Alfred G. (2006) "Looking for Loyalty in All the Wrong Places: A Study of Union and Organization Commitments", **Public Personnel Management**, 35(2), Summer, pp. 137-151.
- CİHANGİROĞLU Necmettin ve ŞAHİN Bayram (2010), "Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme", **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, 6 (11), ss. 1-16.
- CLUGSTON Michael (2000), "The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave", **Journal of Organizational Behavior**, 21(4), pp. 477-486.

- COHEN Aaron (1993), “Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis”, **The Academy of Management Journal**, 36(5), pp. 1140-1157.
- COHEN Aaron (2005), “Dual Commitment to the Organization and the Union A Multi-Dimensional Approach”, **Industrial Relations**, 60(3), pp. 432-454.
- CONLON E. J. and GALLAGHER D. G. (1987), “Commitmen to Employer and Union: Effects of Membership Status”, **Academy of Management Journey**, 30(1), pp. 151-162.
- COOK J. D., HEPWORTH S. J., WALL T. D., and WARR P. B. (1981). **The Experience Of Work: A Compendium And Review Of 249 Measures And Their Use**, Academic Press, New York.
- ÇEKMECELİOĞLU Hülya (2006),“İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 8(2), ss. 153-168.
- ÇOBAN Bilge (2013), “Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler”, **Çalışma ve Toplum**, 3, 375-412.
- ÇOLAKOĞLU Ülker, AYYILDIZ Tuğrul ve CENGİZ Serhat (2009), “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 20(1), Bahar, ss. 77-89.
- ÇÖL Güner (2004), “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 6 (2), Sıra: 9, No: 233.
- DEMİRBILEK Tunç (2008), “İkili Bağlılık: İşletmeye ve Sendikaya Bağlılığın Belirleyicileri ve Sonuçları,” **Ankara Sanayi Odası**, Haziran-Temmuz, ss. 70-74.
- DEMİREL, Yavuz (2009), “Örgütsel Adaletin Yönetici-Çalışan İlişkileri Üzerine Etkisi: Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 11 (17), ss. 137-154.
- DEY Tumpa.(2012), “Predictors of Organizational Commitment and Union Commitment: A Conceptual Study” **The IUP Journal of Organizational Behavior**, 11(4), pp. 62-75.
- DOĞAN Selen ve KILIÇ Selçuk (2007), “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı, 29, ss. 37-61.
- DURNA Ufuk ve EREN Veysel (2005), “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6 (2), ss. 210–219.



- FUKAMI Cynthia V. and LARSON Erik W. (1984), "Commitment to Company and Union: Parallel Models", **Journal of Applied Psychology**, 69(3), pp. 367-371.
- GORDON Michael E., PHILPOT John W., BURT Robert E., THOMPSON Cynthia A. and SPILLER William E. (1980), "Commitment to the Union: Development of a Measure and a Examination of its Correlates", **Journal of Applied Psychology Monograph**, 65 (4), ss. 479-499.
- GRUSKY Oscar (1966), "Career Mobility and Organizational Commitment", **Administrative Science Quarterly**, 10 (4), pp. 488-503.
- GÜÇLÜ Hatice (2006), **Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi**, Eskisehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- GÜL Hasan (2002), "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi" **Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi**, 2 (1), Ocak, ss. 37-56.
- GÜLMEZ Mesut (1995), "Anayasa Değişikliği ve Memur Sendikacılığı", **Amme İdaresi Dergisi**, 28 (4), Aralık, ss. 27-43.
- GÜLOVA Asena Altın ve DEMİRSOY Özge (2012), "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma", **Business and Economics Research Journal**, 3 (3), ss. 49-76.
- HESHIZER Brain and LUND John (1997), "Union Commitment Types And Union Activist Involvement: Lessons For Union Organizer And Labor Education", **Labor Studies Journal** 22, Summer, pp. 66-83.
- HYMAN Richard (1997), (Çev. Petrol-İş), "Küreselleşme Bağlamında Sendikalar ve Çıkarların Temsili", **Transfer European Review of Labour and Research**, November, pp. 515- 533.
- JOHNS Gary (2002), **Trade Unions and Civil Society**, HR Nicholls Society XXIII Conference: The Changing Paradigm: Freedom, Jobs, Prosperity, Melbourne.
- JOHNSRUD Linda K. and ROSSER Vicki J. (2002), "Faculty Members' Morale and Their Intention to Leave: A Multilevel Explanation", **The Journal of Higher Education**, 73(4) July/August, pp. 518-542.
- KAĞITÇIBAŞI Çiğdem (2010), **Günümüzde İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş**, Evrim Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- KANTER Rosabeth M. (1968), "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", **American Sociological Review**, 33 (4), August, pp. 499-517.
- KANUNGO Rabindra (1982), "Measurement of Job and Work Involvement", **Journal of Applied Psychology**, 67 (3), pp. 341-349.

- KESER Aşkın (2005), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, **Çalışma ve Toplum**, 4, ss. 77-96.
- KÖK BAYRAK Sabahat (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 20 (1), ss. 291-310.
- KUTAL Metin (2005), “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, **Çalışma ve Toplum**, 2, ss. 11-26.
- LADD Robert T., GORDON Michael E., BEAUVAIS Laura L. and MORGAN Richard L. (1982), “Union Commitment: Replication and Extension”, **Journal of Applied Psychology**, 67(5), pp. 640-644.
- LAWLER Edward E. ve HALL Douglas T. (1970), “Relations of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation”, **Journal of Applied Psychology**, 54 (4), August, pp. 305-312.
- LEE Thomas W. and MOWDAY Richard T. (1987), “Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday’s Model of Turnover”, **Academy of Management Journal**, 30(4), pp. 721-743.
- LOI Raymond, HANG-YUE Ngo and FOLEY Sharon (2006), “Linking Employees’ Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 79(1), pp. 101-120.
- LUNENBURG Freg C. (2011), “Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations”, **International Journal of Management, Business and Administration**, 15 (1), pp. 1-6.
- MAGENAU John M., MARTIN James E. and PETERSEN Melanie M. (1988), “Dual And Unilateral Commitment Among Stewards And Rank And File Union Members”, **Academy of Management Journal**, 31(2), pp. 359-376.
- MEYER John P. and ALLEN Natalie J. (1991), “A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**, 1 (1), pp. 61-89.
- MORROW Paula. C. (1983), “Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment”, **The Academy of Management Review**, 8 (3), July, pp. 486-500.
- MORROW Paula C. and MCELROY James J. (2006), “Union Loyalty Antecedents: A Justice Perspective”, **Journal of Labor Research**, 27(1), Winter, pp. 75-87
- MORROW Paula. C. and WIRTH Rosemary E. (1989), “Work Commitment Among Salaried Professionals”, **Journal of Vocational Behavior**, 34 (1), February, pp. 40-56.

- NEWTON Lucy A. and SHORE Lynn M. (1992), "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition", **Academy of Management Review**, 17, pp. 275–298.
- O'REILLY Charles and CHATMAN Jennifer (1986), "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", **Journal of Applied Psychology**, 71, pp. 492- 499.
- O'REILLY Charles A. III and CALDWELL David F. (1981), "The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification", **Administrative Science Quarterly**, 26 (4), December, pp. 597-616.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut (2003), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi**, 18 (2), ss. 113-130.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut ve AKTAŞ Aylin (2007), "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı, 28, ss. 1-20.
- PENLEY Larry E. and GOULD Sam (1988), "Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations", **Journal of Organizational Behavior**, 9 (1), January, pp. 43-59.
- RATNA, Rajnish and KAUR, Tanpreet (2012), "Measuring Impact of Trade Unions on Workmen Satisfaction in a Manufacturing unit" **International Journal of Management and Social Sciences Research**, 1(1), October, pp. 49-54.
- REICHERS Arnon E. (1985), "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", **The Academy of Management Review**, 10 (3), July, pp. 465-476.
- SABUNCUOĞLU TOLAY Ebru (2007), "Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", **Ege Akademik Bakış**, 7(2), ss. 613-628.
- SALANCIK Gerard R. (1977), "Commitment Is Too Easy!", **Organizational Dynamics**, 6 (1), June, pp. 62-80.
- SCHWENK Charles H. (1986), "Information, Cognitive Biases and Commitment to A Course of Action", **Academy of Management Review**, 11 (2), April, pp. 298–310.
- SEÇER Barış (2009), "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi" **Çalışma ve Toplum**, 2009, 4, ss. 27-60.

- SELAMOĞLU Ahmet (2003), “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli” **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** ,(6), ss. 63-98.
- SELAMOĞLU Ahmet (2004), “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, **Çalışma ve Toplum**, 2(2), ss. 39-54.
- SİĞRİ Ünsal (2007) “İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırılmalı Bir Araştırma”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7 (2), ss. 261–278.
- SNAPE Ed, REDMAN Tom and CHAN Andy W. (2000), “Commitment to the Union: A Survey of Research and the Implications for Industrial Relations and Trade Unions”, **International Journal of Management Reviews**, 2(3), pp. 205-230.
- SNAPE Ed and REDMAN Tom (2006), “The Consequences of Dual and Unilateral Commitment: Evidence from the Health Service”, **Durham Research Online**, issn: 1749-3641, pp. 1-30.
- SRIKANTH P.B. ve ISRAEL D. (2012), “Career Commitment & Career Success: Mediating Role of Career Satisfaction”, **The Indian Journal of Industrial Relations**, 48 (1), July, pp. 137- 149.
- TALAS Cahit (1975), “Sendikacılık ve Toplum”, **A.Ü.S.B.F.D.**, 30, ss.1-23.
- TETRICK Lois E. (1995), “Developing and Maintaining Union Commitment :A Theoretical Framework” **Journal of Organizational Behavior**, 16(6), November, pp. 583-595.
- TETT Robert P. and MEYER John P.(1993), “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings” **Personnel Psychology**, 46 (2), June, pp. 259-293.
- TOKOL Aysen (2012), “**Sosyal Politikanın Trafları**” İçinde: Sosyal Politika, Ed.Aysen Tokol, Yusuf Alper, Dora Yayınları, Bursa, ss. 37-76.
- TOKSÖZ Gülay (1994), “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım” **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 49 (3), ss. 439- 454.
- URHAN Betül (2012), İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri, “**İş, Güç**” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14 (2), Nisan, ss. 33-56.
- UYGUÇ Nermin ve ÇIMRIN Dilek (2004), “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, **D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi**, 19 (1), ss. 91-99.
- VANDERBERG Robert J. and SCARPELLO Vida (1994), “A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the

Occupation and the Organization”, **Journal of Organizational Behavior**, November, 15 (6), pp. 535-547.

- WASTI Arzu (2009), “**Örgütsel Bağlılık Kavramı, Odakları, Öncül ve Sonuçları**”, İçinde: Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, Ed.Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, ss. 17-38.
- YAĞCI Kamil (2007), “Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9 (3), ss. 114-129.
- YILDIRIM Engin (2008), “Sendikalar ve Kriz”, **Çalışma ve Toplum**, 3, ss.199-206.
- YILMAZ Kürşad (2010), “Devlet Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 10 (1), Kış, ss. 579-616.
- YORGUN Sayım (2007a), “Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 53(1), ss. 313-330.

#### **Diğer Kaynaklar**

- ABEDI Bridget, IMMURANA Nafisatu, ANDREWS Catherine, OWUSU Daniel P. O. and TSINOWOPE Japhet K. (2011), “The Impact of Trade Unions On Employees in the Private Sector (A Case Study Of Mtn Ghana Kumasi Nyhiaeso Branch)”, <http://ir.csuc.edu.gh:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/152/TRADE%20UNIONS.pdf?sequence=1>, 19
- ALCAN İlknur (1986), Sendika Önderliği, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa.
- BISSONNETTE Angela B (1999), The Effects of Increased Information on Union Cornmitment,Participation, and Perception of Union Leaders, Saint Mary’s University, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Canada.
- BÜLBÜL Muharrem (2007), Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş.
- ÇİFTÇİOĞLU Başak Aydem (2008), Kurumsal İtibarın Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Bursa.
- GÜNDOĞAN Tamer (2009), Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, (Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Ankara.
- KILIÇ Eda (2010), Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerine Uygulama, Uludağ

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa.

KÖSE Sevda (2008), Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Sendikaya Bağlılık Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli.

KÜÇÜK Sibel (2010), Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıklarının, Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

ÖNDEROĞLU Seçil (2010), Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

ÖZCAN Esen Burcu (2008), Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana.

ROBINSON John R. (1998), Union Commitment: An Adaptation of Meyer and Allen's (1991) Tripartite Conceptualization of Organizational Commitment, The University of Guelph, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Canada.

SÖKMEN Alptekin (2000), Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

TEOMAN Dalga D. (2007), Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

TÜRKER Esra (2009), Örgütsel Stres Faktörleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Lise Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

ULUTAŞ ÜNLÜTÜRK Çağla ve PALA Hatice Z. (2012), "Sendikalarda Kadın Sesi. Türkiye'de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", <http://www.sosyalhaklar.net/2012/Bildiriler/UnluturkUlutas-Pala.pdf> , 293.

VAROĞLU Demet (1993), Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.

YILDIRIM Ali (2010), Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karaman.

## EK: Saha Araştırmasında Kullanılan Anket Formu

**Bu araştırmada sendikal doyumun ve sendikal bağlılık düzeyinin, sendikadan ayrılma niyeti ile olan ilişkisi araştırılmak istenmiştir. Bu anket formundan elde edilecek olan veriler bilimsel bir araştırmaya katkı sağlayacaktır. Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkürler.**

Aşağıdaki sorularda size uygun olan seçeneği önündeki parantezin içine “X” işareti koyarak belirtiniz.

**1. Yaşınız?** (.....)

**2. Eğitim durumunuz?**

- ( ) İlkokul ( ) Önlisans  
( ) Ortaokul ( ) Lisans  
( ) Lise ( ) Yüksek Lisans ve üzeri

**3. Cinsiyetiniz?** ( ) Erkek ( ) Kadın

**4. Medeni Durumunuz?** ( ) Evli ( ) Bekar ( ) Dul ( ) Boşanmış

**5. Çocuğunuz var mı? Varsa sayısını belirtiniz:** ( ) Hayır ( ) Evet (.....)

**6. Aylık geliriniz?** (.....)

**7. Ne kadar süredir bu işyerinde çalışıyorsunuz?**

- ( ) 1 yıldan az ( ) 6-10 yıldır  
( ) 1-2 yıldır ( ) 11-15 yıldır  
( ) 3-5 yıldır ( ) 16 yıl ve daha fazla

**8. Ne kadar süredir sendika üyesisiniz?**

- ( ) 1 yıldan az ( ) 6-10 yıldır  
( ) 1-2 yıldır ( ) 11-15 yıldır  
( ) 3-5 yıldır ( ) 16 yıl ve daha fazla

**9. Sendikaya üye olmanızın nedenlerini önem sırasına göre işaretleyebilir misiniz? (yalnızca önemli gördüğünüz üç cevap numarasını sol tarafta yer alan parantez içlerine sıralayınız)**

[.....] 1. İşyerinde bir sorunum olduğunda beni desteklemesi için

[.....] 2. Ücret ve çalışma koşullarını geliştirmek için

[.....] 3. Sendikacılığa inandığım için

[.....] 4. Sendikanın hukuk hizmetlerinden yararlanmak için

[.....] 5. İşyerindeki çoğu işçinin sendika üyesi olması nedeniyle

[.....] 6. Sendikanın sunduğu eğitim, sosyal faaliyetler, kooperatif, dinlenme tesisleri gibi hizmetlerden yararlanmak için

[.....] 7. Finansal hizmetlerden yararlanmak için

[.....] 8. Siyasi tercihlerime uyduğu için

[.....]Diğer (lütfen belirtiniz).....

**10. Sizce sendikaların uzun vadede en önemli amacı ne olmalıdır? Aşağıdakilerden yalnızca bir tanesini işaretleyiniz.**

1. Sendikanın işyerinin yönetimine daha fazla katılmasını sağlamak
  2. Türkiye’de sendikacılığın birliğini ve güçlenmesini sağlamak
  3. Türk milli ve dini değerlerini korumak ve geliştirmek
  4. İşçilerin siyasi bakımdan bilinç kazanmasını sağlamak
  5. İşçilerin daha iyi ücret ve çalışma şartlarına kavuşmasını sağlamak
  6. Sadece işçilerin değil, toplumun genel refahını yükseltmeye çalışmak
- Diğer (lütfen belirtiniz).....*

Aşağıda sendikanızdan memnuniyet durumunuzla ilgili ifadeler yer almaktadır. Her bir ifade için memnuniyet düzeyinizi uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

<b>HİÇ MEMNUN DEĞİLİM</b>	<b>MEMNUN DEĞİLİM</b>	<b>KISMEN MEMNUNUM</b>	<b>MEMNUNUM</b>	<b>ÇOK MEMNUNUM</b>
1	2	3	4	5
1	Üyelere daha iyi ücret sağlama		1 2	3 4 5
2	Üyelerin sorunları ile ilgilenme		1 2	3 4 5
3	Üyelere sosyal yardım sağlama		1 2	3 4 5
4	İş güvencesini geliştirme		1 2	3 4 5
5	Sendika işleriyle ilgili bilgi sahibi üyelere sahip çıkma		1 2	3 4 5
6	Sözleşmenin nasıl daha iyi olabileceği konusunda üyelere danışma		1 2	3 4 5
7	Sendikanın işleyişi hakkında üyelere söz hakkı tanıma		1 2	3 4 5
8	İşyerinden kaynaklanan şikayetleri çözümüleme		1 2	3 4 5
9	İşyeri sendika temsilcisinin şikayetleri çözümlemedeki ustalığı		1 2	3 4 5
10	İşyerinden kaynaklanan şikayetleri hakkıyla ve adil biçimde ele alma		1 2	3 4 5

*Diğer sayfaya geçiniz.*



Aşağıdaki ifadelerden her birine ne derecede katıldığınızı uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM		
1	2	3	4	5		
1	İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.	1	2	3	4	5
2	Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her işçinin görevidir.	1	2	3	4	5
3	İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
4	Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmamalıdır.	1	2	3	4	5
5	Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.	1	2	3	4	5
6	Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.	1	2	3	4	5
7	Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.	1	2	3	4	5
8	Sendikanın başarılı olması için, normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde bir çaba göstermeye hazırım.	1	2	3	4	5
9	Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız iş yerinde de rahatlıkla çalışabilirim.	1	2	3	4	5
10	Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.	1	2	3	4	5
11	Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim.	1	2	3	4	5
12	Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.	1	2	3	4	5
13	Sendikanın yayınlarını (bülten, vb) okumaya değer bulmuyorum.	1	2	3	4	5
14	Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.	1	2	3	4	5
15	Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.	1	2	3	4	5
16	Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17	Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18	Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.	1	2	3	4	5
19	İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.	1	2	3	4	5
<b>DEVAMI İÇİN BİR SONRAKİ SAYFAYA GEÇİNİZ</b>						

20	Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.	1	2	3	4	5
21	İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.	1	2	3	4	5
22	Sendikaya üye olmanın tek nedeni yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir.	1	2	3	4	5
23	Sendikadan çok işime bağılıyım.	1	2	3	4	5
24	İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek, üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir.	1	2	3	4	5
25	Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
26	Bugüne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyeceğine dayanarak, bu iş yerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	1	2	3	4	5
27	Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin bir kanıtıdır.	1	2	3	4	5
28	Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki ifadelerden her birine ne derecede katıldığınızı uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM				
1		2	3	4	5				
1	Beklenmedik bir durum olmadıkça bu sendikada üye kalmaya devam etmeyi düşünüyorum.				1	2	3	4	5
2	Gelecekte mesleğime <u>başka</u> bir sendikal kuruluşta üye olarak devam etme düşüncesindeyim.				1	2	3	4	5
3	Başka bir sendikaya üye olmayı sık sık düşünüyorum.				1	2	3	4	5
4	Önümüzdeki yıl içerisinde yeni bir sendikaya üye olmayı düşünüyorum.				1	2	3	4	5

**DEĞERLİ VAKTİNİZİ AYIRDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.**

