

Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması* **

Özgün MİLLİOĞULLARI KAYA***

Öz: Sendikaya bağlılık; çalışanların üyesi oldukları sendikaya yönelik tutum ve davranışlarını belirleyen duygu ve düşünceleri ifade eder. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de farklı işçi konfederasyonuna bağlı sendikalara üye işçilerin sendikaya bağlılıklarının araştırılmasıdır. Araştırmaya DİSK, Türk-İş ve Hak-İş'e bağlı metal, tekstil ve genel işler işkolunda örgütlenen dokuz sendikadanın 1325 üyesi katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak *Sendikaya Bağlılık Ölçeği* (Gordon vd, 1980) kullanılmıştır. Araştırma verilerinin incelenmesi sonucunda üzerinde durulması gereken en önemli bulgu; işçilerin, sendikaya bağlılık ölçeğinden aldıkları puanların hem konfederasyonlara hem de işkoluna göre yapılan analizlerde ölçek ortalaması civarında seyrettiğinin gözlenmesidir. Bu bulgu, yüksek bir örgüte bağlılıktan söz etmenin mümkün olmadığını göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: sendikaya bağlılık, işçi, sendika, konfederasyon.

A Field Research on The Union Commitment

Abstract: The concept of union commitment refers to the emotive and cognitive attitudes and behaviors of workers toward their unions. The main objective of this study is to examine the levels of union commitments of the union members in different labor union confederations in Turkey. The empirical research was undertaken on the research sample consisting of 1325 volunteered union members of three major labor unions confederations of Turkey, the Confederation of Progressive Unions (DISK), Confederation of Turkish Trade Union (Türk-İş) and Hak-İş Trade Union Confederation (Hak-İş). As the methods of data collection in the empirical research part of this study is the Union Commitment Scale (Gordon et al., 1980). The most important finding of the research is that the workers scores on the union commitment as to their confederations and branch of work are near the average score of scale. The finding indicates the union commitment is not high-level.

Keyword: Union commitment, worker, labor unions, unions confederations.

* Makale Geliş Tarihi: 26.11.2016

** Bu makale, araştırmacının 2015 yılında “Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikal Tutumları ve Sendikaya Bağlılıkları Üzerine Bir Alan Çalışması” başlıklı doktora tezinde elde edilen verilerine dayanarak hazırlanmıştır.

*** Dr, Sendika Uzmanı

Giriş

Sendikalar; bir ÷lkede, üretim ve bölüşüm ilişkilerindeki işçi-işveren-devlet ilişkisinin eşit, demokratik ve çoğulcu bir yapıya kavuşmasının önemli birer aracı olmanın yanı sıra işçi sınıfının haklarını koruyan ve geliştiren en önemli örgütlenmelerdir. Sendikaların temel işlevleri, üyeleri başta olmak üzere tüm emekçilerin ekonomik, sosyal ve siyasal haklarını korumak ve geliştirmektir. Bir sendikanın bu görevi yerine getirmesi için öncelikle üye tabanının çalışma ve yaşam koşulları ile sendikal, sınıfsal ve ideolojik alana ilişkin görüşlerini bilmesi ve bu ilişkiyi demokratik bir yapıda kurması gerekir.

Sendikaların işlevsel ve güçlü bir sosyal taraf olabilmesi için üç temel fonksiyona sahip olması gerekir (Selamoğlu, 2004: 40). Bunlar; ekonomik fonksiyon, demokratik temsil fonksiyonu ve sosyal fonksiyondur. Ekonomik fonksiyon; sendikaların, toplu sözleşmeler yolu ile işyeri, işkolu ve ulusal düzeyde elde ettiği ekonomik kazancı toplumsal açıdan iyileştirmesi, demokratik temsil fonksiyonu; sendikaların, çalışanların çalışma şart ve koşullarını iyileştirmesi ve sosyal politikalara yön vermesi, sosyal fonksiyon ise işçilerde ortak dayanışma bilinci yaratarak dayanışmayı ve birliği arttırmasıdır (Selamoğlu, 2004). Bu üç fonksiyon aynı zamanda birbiri ile etkileşim halindedir. Bu nedenle de her üç fonksiyonun bir arada olması, sendikal hareketin gücünü ve etkisini ortaya koymakta ve işçilerin sendikaya bağlılıklarını güçlendirmektedir.

1970'li yıllardan itibaren tüm dünyada kapitalist ekonomik sistem; kriz, küreselleşme, uluslararası rekabet ve teknolojik ilerlemeler ile birlikte önemli bir değişim sürecine girmiştir. Siyasal ve sosyo-kültürel alan muhafazakârlaşma eğilimleri ile ekonomik alan ise serbest piyasa ekonomisi temelinde neo-liberal politikalar tarafından şekillendirilmiştir. Bu yolla, ulusal ekonomiler siyasal ve ekonomik açıdan piyasacı bir mantık ile yönetilmeye başlanırken, emek piyasası politikaları da esneklik ve kuralsızlık temelinde yeniden yapılandırılmış, sosyal devlet uygulamaları asgariye indirilmiştir. İşçi sınıfı sayısal olarak çoğalırken, bu süreç birbirinden bağımsız, parçalanmış ve türdeş olmayan (heterojen) bir sınıf yapısını ortaya çıkarmış, (Çelik, 2006: 19) çalışma hayatının en önemli sosyal taraflarından biri olan işçi sendikalarının örgütlenme gücünü ve üyelerini temsil etmedeki yeterliliklerini zorlamıştır.

Günümüzde sendikaların hem sendikal yaklaşımlar hem de temsiliyet düzeyleri açısından ciddi bir krize girdiği kabul edilmektedir (Hyman, 2001; Waddington ve Hoffman, 2001; Akkaya, 2004; Aydoğanoğlu, 2007; Çelik, 2006; Özuğurlu, 2013). 1970'li yıllarda neo-liberalizmin ideologları tarafından ileri sürülen sendikaların sonunun geldiği tezleri de bu süreci hızlandırmış, 1980'li yıllardan itibaren ÷lkemizde de sendikalara karşı ciddi bir ideolojik saldırı başlamıştır. Örneğin, bu dönemde sendikaların mal varlıklarından, sendikacıların kullandıkları araçlara kadar gazetelerin manşetlerinde sendikalara güveni azaltan bir dil ve içerik kullanılmıştır. Bu saldırılar, makro-ekonomik, sosyal ve siyasal yapıdaki değişimler

ve sendikal hak ve özgürlükleri engelleyici düzenlemeler ile birleşince sendikal hareketin çok boyutlu bir krize sürüklenmesine neden olmuştur. Sendikalar arası rekabetin artması, sendikal parçalanmalar, ideolojik bölünmeler ve sendikaların demokratik örgüt olma niteliğinin zayıflaması ile birlikte sınıf hareketine dayanmayan sendikal hareket de krize sürüklenmiştir (Koray, 2005: 152).

Böyle bir atmosferde, yeni örgütlenme ve mücadele yöntemleri geliştiremeyen sendikalar, işçilerin içine düştüğü bu süreçten kendilerini sorumlu tutmamışlardır. Sendikalarda toplu pazarlığa dayanan formel, merkezi ve makro-korporatist yapıların yerine, kişiselleşmiş ve keyfileşmiş ilişki biçimlerine dayalı mikro-korporatist bir yapı egemen olmuş, sendikaların iç örgütlenmelerinde deformasyona bağlı olarak militan sendikacılığın yerine işbirlikçi-uzlaşmacı bir sendikal anlayış yerleşmiştir (Öngen, 2005: 58-59). Uzlaşmaya dayalı sendikal anlayışın en temel sorunu ise sınıf siyasetini sendikal hareketin dışına itmesidir (Aydoğanoglu, 2007: 194). Bu durum, sendikaların toplumsal mücadeleye yönelik politika belirlemedeki yetersizliğine neden olmuş ve siyasal iktidarların sosyal koruma politikalarına sınırlı bir şekilde müdahale etmelerine yol açmıştır (Akkaya, 2004). Uzlaşmacı sendikacılığın dışında sınıf sendikacılığı yaklaşımını benimseyen sendikalar ise, gerek yasal gerekse de siyasal ve ideolojik baskılar ile zayıflatılmış ya da radikalleşme ile suçlanarak etkisizleştirilmiştir (Yücesan Özdemir, 1999). Günümüzde ülkeden ülkeye değişiklik gösteren bu yaklaşımlar, gelişmiş ülkeler açısından uzlaşmacı ve ücret sendikacılığına dayalı sendikal yaklaşımlar olarak görülürken, gelişmekte olan ülkeler açısından korporatist sendikal yaklaşımın yanı sıra kimlik eksenli politikalar yürüten sendikal yaklaşımları ortaya çıkarmıştır.

Sosyal bilimler literatüründe sendikal hareketin geleceğine ilişkin çok sayıda tartışma yürütülmekte ve yeni mücadele dinamikleri tartışılmaktadır. Sendikaya bağlılık araştırmalarının temelinde de sendikaların içine girdiği bu durumu anlama ve açıklama çabaları yatmaktadır. Sendikaya bağlılığa ilişkin ilk araştırmalar 1950'li yıllarda ABD'de başlamış (Fullagar, 1986; Kelloway, Victor, ve Southwell, 1992) ve 1970'li yılların sonuna doğru ise araştırmalar, sendikaların içine girdiği krizi anlama, düşen üye sayısını açıklama ve sendikaya bağlılığın nasıl artırılabilceği üzerine yoğunlaşmıştır (Bamberger, Kluger, ve Suchard, 1999; Barling, Fullagar, ve Kelloway, 1992; Kelloway ve Barling, 1993). Sadece akademik alanla da sınırlı kalmayan bu araştırmalar, sendikalar ve işverenlerin de ilgisini çekmiştir. İşverenler, sendikalara yönelik olumsuz bakış açılarının etkisi ile çalışanların neden işyerine değil de sendikaya bağlılık duyduğunu araştırırken, sendikalar ise üyelerinin sendikaya bağlılıklarını yeniden nasıl güçlendirebilecekleri üzerinde durmuşlardır (Barling vd., 1992; Demirbilek ve Çakır, 2004).

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye'de farklı konfederasyonlara bağlı sendikalı işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerinin incelenmesidir. Bu temel amacın yanı sıra, sendikalı işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri ile işçilerin demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yılı), arasındaki ilişkileri ve farklılıkları ortaya koymaktır.

Sendikaya Bağlılık Kavramı ve Kuramsal Yaklaşımlar

Sendikaya Bağlılık Kavramı

Sendikaya bağlılık ile ilgili araştırmalar 1950'li yıllara dayanmasına karşın, sendikaya bağlılığın kavramsal tanımlamasına yönelik çalışmalar 1980'lerde yapılmıştır. İlk çalışmalarda sendikaya bağlılık tanımı çeşitli bilim insanları tarafından sendikaya sadakat ya da sendikaya sadıklık kavramları çerçevesinde ele alınarak tanımlanmıştır. Sendikaya sadıklığı, Purcell (1954) sendika lehinde bir tutum ya da sendikanın genel politikalarının onaylanması olarak tanımlarken, Stagner (1954) genel olarak bir grup içinde üyeliğin kabulü ve grup lehine duyguların ifade edilmesi olarak betimlemiştir (Barling vd., 1992: 71). Newton ve Shore (1992) ise sendikaya bağlılığı, üyelerin kendilerini ne ölçüde sendikanın amaç ve inançları ile tanımladıkları, bunları ne kadar içselleştirebildikleri ile betimlemiştir.

Bağlılık tanımlamasından yola çıkılarak yapılan diğer tanımlamalarda ise sendikaya bağlılık, üyelerin sendikaların amaç ve inançlarından etkilenme derecesi (Newton ve Shore, 1992: 278), üyelerin sendikalara yönelik olumlu hisleri (Barling vd., 1992) ya da sendika aidiyetliğinin onur göstergesi ve sendika üyeliğinin sağladığı yararlar karşılığında hissettiği minnettarlık (Kelloway vd., 1992: 197-211) olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlamaların hiçbiri sendikal bağlılığı tam olarak tanımlamasına karşın, sendikaya bağlılık kavramının sistematik biçimde açılması ve operasyonelleştirilmesine (işevuruklaştırılmasına) hizmet etmesi açısından oldukça önemlidir.

Gordon ve arkadaşları (1980) ise örgüte bağlılık üzerine yapılan araştırmaları dikkate alarak, sendikal bağlılığın temel faktörlerini tanımladığı bir ölçüt geliştirmişlerdir. Gordon vd. (1980), bağlılık tutumlarının bağlılık davranışlarına öncülük ettiği varsayımından hareket etmişler ve Porter vd. (1974) geliştirmiş olduğu örgüte bağlılık tanımından yola çıkarak sendikal bağlılığı şöyle tanımlamışlardır:

Sendikaya bağlılık, çalışanın;

- (a) Sendika üyeliğinde kalma konusunda güçlü bir arzu duyması,
- (b) Sendika için beklenenin üstünde bir çaba göstermesi,
- (c) Örgütlü işgücünün önemine objektif koşullarda inanması.

Görüldüğü gibi örgüte bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarından yola çıkılarak yapılan bu tanımlamada sendikaya bağlılık, ister sendika ister işyeri olsun bireyin örgüte olan bağlılığını ifade etmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004). Gordon vd. (1980: 480) göre, sendikaların hedeflerine ulaşmaları genellikle üyelerinin sadakatine, örgütlü işgücünün amaçlarına duydukları inanca ve hizmetleri gönüllü bir biçimde yerine getirme arzularına dayandığından, sendikaya bağlılık, sendikaların en temel dokusunu oluşturmaktadır. Bu açıdan sendikaya bağlılık düzeyi, çalışanların sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye ne kadar hazır olduklarının önemli bir göstergesidir (Bilgin, 2007).

Sendikaya Bağlılık Modelleri

Sendikal bağlılık modelinin geliştirilmesi yönündeki adımlar, Gordon vd. (1980) ile başlamış, Fullagar ve Barling'in (1987) kavramsal modeli ve daha fazla güncel ampirik araştırma ile (Barling vd., 1992; Fullagar ve Barling, 1989; Fullagar, McCoy, ve Shull, 1992; Thacker, Fields, ve Barclay, 1990) hızlanmıştır. Tablo 1'de görüldüğü üzere, literatürde sendikaya bağlılık modeli ve boyutlarına ilişkin yapılan araştırma sayısı oldukça fazladır. Bazı araştırmalar Gordon vd.(1980) geliştirdiği sendikaya bağlılık modelinin geçerli ve güvenilir bir yapı olduğunu kabul ederken (Ladd, Gordon, Beauvais, ve Morgan, 1982; Iverson ve Kuruvilla, 1990); bazıları ise farklı modeller geliştirerek sendikaya bağlılığı açıklamaya çalışmıştır (Kelloway vd., 1992; Friedman ve Harvey, 1986; Sverke ve Kuruvilla, 1995). Asıl araştırdıkları konu ise sendikaya bağlılığın boyutları olmuştur.

Tablo 1. Örneklem Özellikleri, Metodolojik Konular ve Faktör Dağılımlarına Göre Sendikaya bağlılık Ölçeği Üzerine Literatürde Yapılan Bazı Önemli Çalışmalar

Araştırmalar	Madde Sayısı	Faktör Sayısı	Ülke	N	Resp. rate	Örneklem
Gordon ve arkadaşları (1980)	48	4	U.S.	1377	40	Beyaz Yakalı
Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982)	47/28	4	U.S.	783	39	Profesyonel Beyaz Yakalı
Friedman ve Harvey (1986)	48/37/30	2	U.S.	Gordon ve arkadaşları (1980) bakınız.		
Fullagar (1986)	28	5	S. Africa	202	17	Mavi Yakalılar
Klandermaas (1989)	37	2/3/5	Hollanda	128	75	Mavi/Beyaz Yakalılar
Sherer ve Morishima (1989)	7	1	U.S.	402	88	Mavi/Beyaz Yakalılar
Tetrick, Thacker ve Fields (1989)	29	4	U.S.	Thacker ve arkadaşları (1989) bakınız.		
Iverson ve Kuruvilla (1990)	18	4	Avustralya	181	43	Mavi/Beyaz Yakalılar
Mellor (1990)	20	2	U.S.	555	56	Mavi/Beyaz Yakalılar
Sverke (1992)	25	3	İsveç	116	89	Mavi/Beyaz Yakalılar
Iverson ve Kuruvilla (1991)	12	2	İsveç	1805	62	Profesyoneller
Eaton ve arkadaşları (1992)	21	2	U.S.	400	64	Büro/Teknik İşler
Thacker, Tetrick, Field ve Rembel (1991)	26	4	U.S.	559	85	Mavi/Beyaz Yakalılar
Kelloway ve arkadaşları (1992)	13	3	Kanada	925	34	Mavi/Beyaz Yakalılar
Kuruvilla ve Sverke (1993)	10	2	İsveç	1914	66	Profesyoneller

Kaynak: Sverke and Kuruvilla (1995). A New Conceptualization Of Union Commitment: Development And Test Of An İntegrated Theory, Journal Of Organizational Behaviour, Vol. 16, 508. (Kısaltılmış halidir)

Gordon vd. (1980) Geliştirdiği Sendikaya Bağlılık Modeli

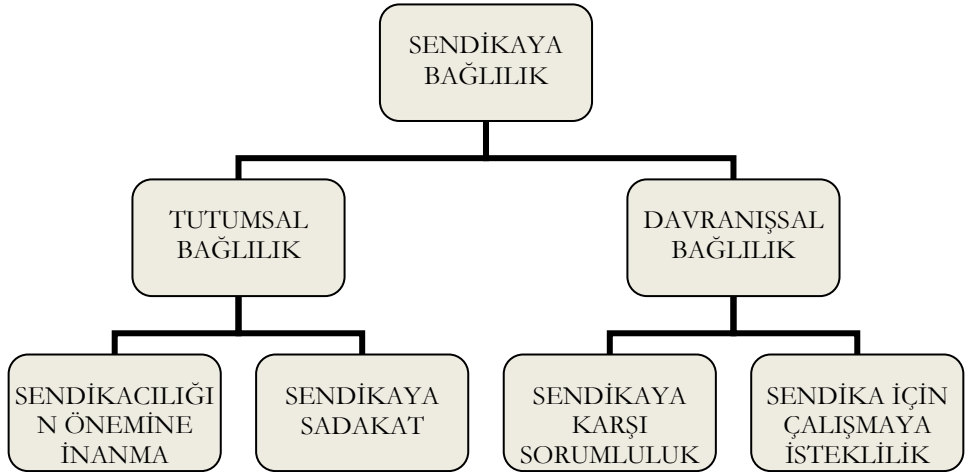
Gordon vd. (1980) örgüte bağlılığın tanımı ve boyutları üzerinden geliştirilen Sendikaya Bağlılık Modeli, mübadele ilişkisini ve davranışsal eğilimleri dikkate alarak dört boyut altında toplanmıştır.

Bu boyutlar:

1. Sendikaya Sadakat
2. Sendikaya Karşı Sorumluluk
3. Sendikacılığın Önemine İnanma
4. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

Gordon vd. (1980: 485) göre, sendikaya bağlılığın bu dört boyutu, hem tutumsal hem de davranışsal eğilimleri gösterir. İşçinin sendikaya sadakati ve sendikal inancı 'tutumsal', işçinin sendikaya karşı sorumluluğu ve sendika için çaba göstermesi daha çok 'davranışsal' boyutunu yansıtır (Demirbilek ve Çakır, 2004: 23: 14; Sverke ve Kuruvilla, 1995: 506-507).

Şekil 1. Sendikaya Bağlılığın Tutumsal ve Davranışsal Boyutları



Kaynak: Sevda Köse (2008). Sendikal Bağlılık ve İşçilerin Sendikaya Bağlılık Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli, s. 56.

Sendikaya Sadakat:

Sendikaya bağlılığın tutumsal boyutunu oluşturan *sendikaya sadakat* (*union loyalty*), bireyin üyesi olduğu sendikadan gurur duyma ve sendika üyeliğinin sağlamış olduğu faydaların farkında olarak sendika üyeliğini koruma isteğini içeren bir bağlılık boyutudur (Barling vd., 1992; Klanderma, 1989). Sendikaya sadakat boyutunun üç temel unsuru vardır. Bunlar; sendikadan gurur duyma, mübadele ilişkisi ve sendika

üyeliğini koruma ve devam etme isteğidir (Barling vd., 1992; Demirbilek ve Çakır, 2004). Bu boyutun en önemli belirleyicisinin üye ile sendika arasında kurulan mübadele ilişkisi oluşturur. Buna göre, üyenin sendikadan beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanma derecesine bağlı olarak ortaya çıkan fayda ve çıkar ilişkisi, çalışanın sendikaya sadakatini etkiler. Bazı araştırmacılara göre ise sendikaya sadakat boyutunun en önemli belirleyicisi işçilerin sendikaya olan güvenidir (Cooper ve Richardson, 1986). Sendikaya sadakat düzeyi yüksek olan üyenin, sendikaya üye olmanın faydalarının farkında olması nedeniyle, sendikasıdan gurur duyma ve sendikada kalma eğiliminin daha fazla olması beklenir. Ancak sendikaya sadakat boyutu, diğer bağlılık boyutlarına göre en çabuk değişen bağlılık boyutu olduğu kabul edilir.

Sendikacılığın Önemine İnanma Boyutu

Tutumsal eğilimlerin ikinci boyutunu oluşturan *sendikacılığın önemine inanma boyutu* (*belief in unionism*), üyenin sendikaya olan ideolojik bağlılığını ifade eder (Gordon vd., 1980; Shore, Tetrick, Sinclair, ve Newton, 1994; Bilgin, 2007; Demirbilek ve Çakır, 2004). Bu bağlılık, bir sendika özelinde inanç olmayıp genel olarak sendikalara yönelik olumlu tutumları içerir (Sverke ve Kuruvilla, 1995; Demirbilek ve Çakır, 2004). Bu bağlılık türü, Marksist kuramdaki gibi sendika-siyaset ilişkisine değil, daha çok var olan düzende, çalışanların sosyo-ekonomik hak ve özgürlüklerinin iyileştirilmesi düşüncesine dayanan bir sendikal anlayışa inanmayı içerir. Bu nedenle, ilgili literatürde sendikacılığın önemine inanma boyutunun, sendikaya bağlılığın bir sonucu değil, öncülü olduğu iddia edilmektedir (Bamberger vd., 1999; Tetrick vd., 1989; Barling vd., 1992). Yapılan araştırmalarda sendikacılığın önemine inanma düzeyi yüksek olan üyenin, sendikaya üyelik süresi uzun, sendikaya bağlılığı ise daha kalıcı olduğu görülmüştür (Gordon vd., 1980; Leman, 2007; Demirbilek ve Çakır, 2004).

Sendikaya Karşı Sorumluluk Boyutu

Sendikaya bağlılığın davranışsal boyutunu oluşturan *sendikaya karşı sorumluluk boyutu* (*responsibility to the union*); üyenin, sendikalı olmanın getirdiği yükümlülükleri yerine getirmesi için yapması gerekenlere yönelik isteklilik derecesi olarak tanımlanmaktadır (Gordon vd.,1980; Demirbilek ve Çakır, 2004). Sendikaya karşı sorumluluk boyutu yüksek olan üyenin üç tür davranışsal eğilim göstermesi beklenir: (a) işyerine ilişkin sorunlu durumlarda sendikayla iletişimde bulunma isteği-şikayet prosedürünü kullanma, (b) toplu sözleşmenin yönetim tarafından uygulanıp uygulanmadığını kontrol etme, (c) işyerinde sendikanın çıkarlarını savunma (Klandermas, 1989: 874). Sendikaya karşı sorumluluk düzeyi yüksek olan üyenin, sendika menfaatlerini korumaya yönelik yükümlülükleri yerine getirmesi, işyerinde toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sorunlar çıktığında sendika ile iletişime geçmesi ve normal bir üyeden beklenen davranışları sergilemesi beklenir.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Boyutu

Davranışsal eğilimlerin ikinci boyutunu kapsayan *sendika için çalışmaya isteklilik boyutu* (*willingness to work for the union*) ise, sendikaların beklentisinin üstünde bir çaba göstermeye gönüllü olan üye davranışlarını içerir. Sendika için çalışmaya istekliliği yüksek olan üyenin, hem sendikanın değer ve hedeflerine inanma düzeyi hem de sendikal sorumluluklarının farkında olma bilinci yüksek olduğu için, sendikal faaliyetlere katılımı formel ilişkilerin dışına taşar. En çok görülen davranışsal eğilimler ise, üyelere toplu iş sözleşmesi hakkında bilgi verme, sendika yayınlarını takip etme, sendikanın düzenlemiş olduğu eylem ve etkinliklere katılma, üyelere şikayet prosedürünü nasıl kullanacaklarını öğretme ve yeni üyelere sendika hakkında konuşmaktır. Gönüllü ve istekli bir çabayı gerektiren üye davranışlarını içerdiği için, sendikaya karşı sorumluluk boyutuna göre daha çok beklenen ve istenen davranışsal bağlılık boyuttur (Demirbilek ve Çakır, 2004).

Gordon vd. (1980) göre, sendikaya bağlılığın bu dört boyutu açısından üyenin sahip olduğu düzeylerin saptanması, üyenin sendikaya bağlılık düzeyi hakkında bilgi vermesini sağlar. Bu dört boyutun her birinden alınan yüksek puan, sendikaya bağlılığın da yüksek olduğunu gösterir.

Sendikaya Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Sendikaya bağlılığı etkileyen demografik verilerin başında yaş, cinsiyet, ırk-etnik köken, eğitim ve çalışma süresi gelmektedir. Yapılan araştırmalarda, demografik özelliklerin sendikaya bağlılık üzerinde etkisinin bulunduğu ilişkinin çok sayıda araştırma bulunmasına karşın, tek başına sendikaya bağlılığı açıklamada yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gordon vd., 1980; Klandermas, 1989; Snape vd., 2000).

Sendikaya bağlılığı etkileyen üyeye özgü faktörler ise bireyin hem kişisel hem ailevi, hem de toplumsal olaylar çerçevesinde şekillenen sendikalara yönelik tutum ve inançlardan oluşur. Bireyin sosyalleşme deneyimi (aile, arkadaşlar vb.) ile ülkelerin sosyo-kültürel ortamı çerçevesinde şekillenen sendikalara yönelik genel tutumlar, bireylerin örgütlü işgücüne olan inancı tarafından şekillenirken, bireysel tutumlar, bireyin beklenti ve taleplerinin karşılanmasına göre değişir.

Sendikaya özgü faktörlere ilişkin araştırmalar ise oldukça sınırlıdır. Oysaki sendikaya bağlılık, sendikal hareketin gücü ve etkisi, sendikanın toplu pazarlık sürecindeki başarısı ile örgütlü gücü ve sendikanın üyelerini sendikal faaliyet ve eylemlere katabilme potansiyeli ile doğrudan ilişkilidir. Üyeye özgü faktörler gibi olmamakla beraber sendikaya özgü faktörler sendika ile üye arasındaki ilişkinin niteliğini etkiler ve bu durum üyelerin sendikaya bağlılığına yansır. Bu faktörlerin başında ise sendikanın bağlı olduğu konfederasyonun ideolojik yaklaşımı, sendika içi demokrasi, algılanan sendikal destek ve sendikal hareketin gücü gelmektedir (Bayazıt, 2008; Demirbilek ve Çakır, 2004; Snape vd., 2000).

Sendikaya bağlılığı etkileyen, sendikaya özgü bir diğer önemli faktör ise sendika içi demokrasinin işlerliğidir. Sendikanın işleyişi, sendika liderlerinin

özellikleri, sendika temsilcilerinin etkinliği, sendikal karar alma mekanizmalarına katılım ile üyeliğin gönüllü ya da zorunlu üyeliğe dayanması gibi faktörlerin etkisi altında gelişen sendika ile üye ilişkisi, sendikaya bağlılığı ve sendikaya bağlılığın alt boyutlarını oldukça önemli bir düzeyde etkilemektedir (Barling vd., 1992; Demirbilek ve Çakır, 2004).

Ülkelerin makro-ekonomik, siyasal ve sosyo-kültürel özelliklerine göre belirlenen emek piyasası politikaları ise hem sendikal hareketin gücünü ve etkisini hem de işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını etkilediği için öncelikli bir öneme sahiptir. Ülkelerin endüstri ilişkileri sistemi, çalışanların sendikaya bağlılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Bayazıt, 2008). Kelloway vd. (1990) yapmış olduğu çalışmada endüstri ilişkileri ikliminin, sendikal sadakati yordadığı görülmüştür. Devlet, işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin uzlaşmadan çok çatışmaya dayanan emek-sermaye ilişkisinde işçilerin sendikalara bağlılığını ve militan eylemlere katılım düzeylerini artırdığı, örgüte bağlılığı ise zayıflattığı görülmüştür (Lee, 2004). Uzlaşma eksenli emek-sermaye ilişkisinin geliştiği çalışma düzeninde ise her iki tür bağlılığın güçlendiği görülmüştür (Angle ve Perry, 1986). Bayazıt (2008) ülkemizde, DİSK ve Türk-İş'e bağlı işçilerin endüstri ilişkileri sistemini algılama biçimi ile sendikaya bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada, kooperatif endüstri ilişkileri altında çalışan sendika üyelerinin hem sendikalarına hem de çalıştıkları işyerlerine bağlı olabileceklerini ileri sürmektedir. Sendika ve işveren arasında düşmanca ilişkilerin olduğu işyerlerinde ise işçilerin sendika ve işyeri arasında bir seçim yapmaya zorlandığı ve bağlılığın sadece bir örgüte yönelik olduğu görülmüştür (Bayazıt, 2008).

Endüstri ilişkileri sisteminin özelliklerinin yanı sıra ülkelerin makro-ekonomik yapısının da sendikaya bağlılığı etkilediği görülmüştür. Bain ve Price'in (1980) çeşitli ülkelerdeki sendikal büyüme ve gerilemeye ilişkin yaptıkları çalışmada; enflasyonun, ücret (/maaş) artışlarının, işsizliğin, iş gücü piyasasındaki değişimlerin ve devlet yönetimlerinin sendikalara bakış açısının üyelik artışı ve düşüşünü önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Barling vd., 1992).

Yöntem

Örneklem

Araştırmanın örneklemini, Türkiye'deki üç büyük işçi konfederasyonu olan Türk-İş, DİSK ve Hak-İş Konfederasyonlarına bağlı metal, tekstil ve genel hizmetler işkollarında örgütlenmiş 9 sendikanın 1325 üyesinden oluşmaktadır. Bu çalışmada ulaşılan sendikalı çalışanlar, 18 yaş üstü (yaş ortalaması \pm standart sapma= 37, 1 \pm 8; 18-59 arası) 1106 (yüzde 83,5)'sı erkek, 219 (yüzde 16,5)'u kadınlardan oluşmaktadır. Ankete katılanların eğitim düzeyleri ise, yüzde 52'sinin (s=689) lise, yüzde 35,9'nun (s=476) ilköğretim, yüzde 11,6'sının (s=154) yüksekokul ve üniversite, yüzde 0,4'ünün (s=5) yüksek lisans-doktora mezunu olduğu

belirlenmiştir. Çalışmaya katılanların yüzde 82,1'inin (s=1088) evli, yüzde 14,7'sinin (s=195) bekar, yüzde 3,2'sinin (s=42) dul ya da boşanmış olduğu görülmüştür. Ankete katılanların konfederasyonlara göre dağılımına bakıldığında ise; yüzde 32,2'sinin (s=427) DİSK üye işçilerden, yüzde 37,1'inin (s=491) Hak-İş'e üye işçilerden ve yüzde 30,7'sinin (s=407) Türk-İş'e üye işçilerden oluştuğu görülmüştür. Araştırmada, yaklaşık 2000 form sendika üyesi işçilere dağıtılmış, bunlardan 1370 geri dönmüş ancak boş bırakılan ya da uygun şekilde doldurulmamış formlar (55 adet) analiz dışı bırakılmış, 1325 kişiden elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Araştırmanın yapıldığı koşullar göz önüne alındığında geri dönüş oranı (yüzde 66) tatminkar bulunmuştur. Benzer yöntemlerle anket geri dönüşlerinin yüzde 10-yüzde 50 arasında değiştiği görülmektedir (Yıldırım, 2002).

Araçlar

Sendikal bağlılığı ölçmek üzere Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980) tarafından yazılan "Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of Its Correlates" adlı makalede 48 maddeden oluşan ölçeğin, Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982) tarafından 28 maddeye indirgenmiş versiyonunun Bilgin (2003) tarafından Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Eğitim düzeyleri düşük olan katılımcıların daha rahat karar vererek ölçekteki sorulara yanıt verecekleri öngörülerek, ölçeğin yanıt seçenekleri 5 dereceli yerine 3 dereceli olarak sınırlandırılmış şekli kullanılmıştır (Fullagar, 1986; Bilgin, 2003). Ölçeğin on dört maddesi (3, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 28) ters puanlanmıştır. Puan arttıkça sendikaya bağlılık derecesi de artmaktadır.

Uygulama

Araştırmada veri toplama araçları olarak kullanılan denek bilgi formu ile ölçek bir arada ve güven sağlamak amacıyla bir zarf içerisinde verilmiş ve doldurulduktan sonra kapatmaları istenmiştir. Bilgi formu ve ölçek uygulanmadan önce katılımcılar araştırma hakkında bilgilendirilmiş ve "Onam Formu" verilerek, katılımcı onayları alınmıştır. Anket her sendikanın yönetim kurulu, uzman ya da şube başkanı ile görüşülüp izin alındıktan sonra işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla uygulanmıştır. Çalışmanın alan araştırması bölümü, her bir sendika ile görüşmeler yapılması ve formların toplanması aşaması yaklaşık 5 ay sürmüştür.

Araştırma sürecinde bazı kısıtlılıklarla da karşılaşmıştır. İlk kısıt, konuyla ilgili yapılan çalışmaların özellikle Türkiye'de sınırlı olmasıdır. Bu nedenle araştırma sonuçlarının başka araştırmalarla detaylı bir biçimde karşılaştırılması, benzer ya da farklı yönlerinin tartışılması olanaklı olmamıştır.

İkinci kısıt ise araştırma sürecinde kullanılan "Sendikaya Bağlılık Ölçeği"nin farklı bir kültür, toplumsal yapı (ABD) ve çalışma ilişkilerine uygun şekilde geliştirildiği için, Türkiye'ye özgü koşulları açıklama konusunda çok yeterli

olmadığının gözlemlenmesidir Literatürde de Sendikaya Bağlılık Ölçeğini'ne ilişkin, farklı ülkelerin özgün emek-sermaye ilişkisini dikkate almadığı yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Hartley ve Kelly, 1986; Klanderma, 1989). Ancak bu kısıt, uyarılma ölçeklerin kullanıldığı çalışmalar için genel bir sorun olarak tartışılmaktadır.

İstatistiksel Analiz

Araştırmaya katılan sendika üyesi işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri ile yaşa göre farklılıklarını analiz etmek için Korelasyon analizi yapılmıştır. Konfederasyonlar, işkolları, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süreleri ile sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları arasında farklılığı ortaya koymak için Tek Yönlü Varyans (One Way ANOVA) analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda farklılık çıkması durumunda farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek için post hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Sendikaya bağlılık ölçeğinin tek (1., 2., 3., 5., 6., 7., 8., 9., 11., 12., 13., 14., 16., 17., 19., 20., 21., 22., 23., 25., 26., 28., maddeler) ve alt boyutları ile örgüte bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Cinsiyet değişkeni ile sendikaya bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiye yönelik analizler yapabilmek için öncelikle araştırmadaki kadın-erkek sayısı eşitlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla katılımcılar içerisinde rastlantısal yöntemle 438 katılımcı (219 kadın-219 erkek) seçilerek veri seti oluşturulmuştur. Oluşturulan bu veri setindeki katılımcılara seçilen dört değişken (medeni durum, yaş, çalışma süresi, sendikal kıdem) ile Ki Kare ve t testi analizleri uygulanmış ve bu testin sonucunda cinsiyet farkının olmadığı görülmüştür. Ardından da yeni veri seti ile işçilerin cinsiyetlerine göre sendikaya bağlılık düzeyi ve alt boyutları arasında bir fark olup olmadığını ölçmek için t -Testi analizi yapılmıştır. Tüm verilerin analizinde SPSS 20 paket programı kullanılmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Demografik Verilere göre İşçilerin Sendikaya Bağlılığı

Yaşa göre Sendikaya Bağlılık

İşçilerin yaşları ile sendikaya bağlılık (genel) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($r=-0,045$, $p>0,05$). Daha önce yapılan bazı araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Bemmels, 1995; Derry, Iverson, and Erwin, 1994; Sheer ve Morishima, 1989; Çakır ve Demirbilek, 2004). Ancak, sendikaya bağlılığın alt boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile pozitif bir ilişki kurulabilirken, sendika için çalışmaya isteklilik ile negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, işçilerin yaşları arttıkça normal bir üyeden beklenen davranışları sürdürme eğilimleri yükselmekte, buna karşılık sendika için gerekenden fazla çaba gösterme istekleri azalmaktadır.

Tablo 2. Yaşa Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri

	1	2	3	4	5	6
1-Yaş	1	0,044	0,046	,068(*)	0,012	-,059(*)
2-Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	1		,834(**)	,845(**)	,512(**)	,674(**)
3-Sendikaya Sadakat			1	,513(**)	,366(**)	,536(**)
4-Sendikaya Karşı Sorumluluk				1	,227(**)	,360(**)
5-Sendikacılığın Önemine İnanma					1	,389(**)
6-Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik						1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Cinsiyetlerine Göre Sendikaya Bağlılık

Tablo 3'de görüldüğü üzere, işçilerin cinsiyetine göre sendikaya bağlılık düzeyi ve bağlılığın alt boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu demek oluyor ki, işçilerin kadın ya da erkek olması sendikaya bağlılıklarını etkilememektedir. Sendikaya bağlılığın ölçüldüğü bazı araştırmalarda cinsiyete göre karşılaştırma yapılmış ve birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmış; bazı araştırmalarda kadın işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri, erkek işçilerden daha fazla olduğu görülmüştür (Gordon vd., 1980; Bemmels, 1995; Sherer ve Morishima, 1989; Bolton vd., 2007; Köse, 2008).

Tablo 3. Cinsiyete Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri

		Cinsiyet		Bağımsız Gruplar için t testi		
		n	\bar{X}	Ss.	t	p
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	Kadın	219	37,10	8,79		
	Erkek	219	37,64	8,31	-0,666	0,506
Sendikaya Sadakat	Kadın	219	10,29	3,36		
	Erkek	219	10,55	3,23	-0,826	0,409
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Kadın	219	17,67	4,54		
	Erkek	219	18,12	4,65	-1,026	0,305
Sendikacılığın Önemine İnanma	Kadın	219	4,12	1,35		
	Erkek	219	4,24	1,38	-0,921	0,358
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Kadın	219	5,01	1,74		
	Erkek	219	4,72	1,67	1,763	0,079

* $p < 0,05$

Eğitim Düzeylerine Göre Sendikaya Bağlılık

İşçilerin eğitim düzeyleri ile sendikaya bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F(3-1323) = 0,856, p>0.05$). Birçok araştırmada da eğitim ile sendikaya bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır (Barling vd., 1990; Fukami ve Larson, 1984; Magenau vd., 1988). Ancak, sendikaya sadakat alt boyutunda anlamlı bir farklılık görölmüştür. Eğitim düzeyine göre yapılan ikili karşılaştırmada, sadece lise düzeyinde eğitim gören işçilerin, ilköğretim düzeyinde eğitim gören işçilere göre sendikaya sadakat düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Bu durum lise düzeyinde eğitim görenlerin, ilköğretim düzeyinde eğitim görenlere göre sendikalı olmaktan ve bu sendikanın üyesi olmaktan daha fazla gurur duyduğunu göstermektedir. Ülkemizde Köse'nin (2008) yapmış olduğu araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 4. Eğitim Düzeylerine Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri

		Eğitim Düzeyleri			ANOVA		İkili Karşılaştırma
		n	\bar{X}	Ss.	F	p	
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	İlköğretim (A)	476	36,52	8,00	0,856	0,464	-
	Lise (B)	689	37,14	8,61			
	Yüksekokul- Üniversite (C)	154	37,55	8,88			
	Yüksek Lisans- Doktora (D)	5	38,60	5,98			
Sendikaya Sadakat	İlköğretim (A)	476	9,85	2,94	2,816	0,038*	A-B
	Lise (B)	689	10,35	3,41			
	Yüksekokul- Üniversite (C)	154	10,52	3,50			
	Yüksek Lisans- Doktora (D)	5	10,60	2,07			
Sendikaya Karşı Sorumluluk	İlköğretim (A)	476	17,65	4,51	0,362	0,780	-
	Lise (B)	689	17,83	4,53			
	Yüksekokul- Üniversite (C)	154	17,77	4,27			
	Yüksek Lisans- Doktora (D)	5	19,40	2,61			
Sendikacılığın Önemine İnanma	İlköğretim (A)	476	4,19	1,39	0,125	0,945	-
	Lise (B)	689	4,16	1,41			
	Yüksekokul- Üniversite (C)	154	4,37	1,53			
	Yüksek Lisans- Doktora (D)	5	4,00	1,22			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	İlköğretim (A)	476	4,82	1,70	0,856	0,464	-
	Lise (B)	689	4,81	1,78			
	Yüksekokul- Üniversite (C)	154	4,89	1,84			
	Yüksek Lisans- Doktora (D)	5	4,60	2,30			

*p<0,05

Çalışma Sürelerine Göre Sendikaya Bağlılık

İşçilerin çalışma sürelerine göre sendikaya bağlılık düzeyi ile bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İlgili literatürde de işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir (Deery vd., 1994; Fukami ve Larson, 1984; Magenau vd., 1988; Sherer ve Morrishima, 1989).

Tablo 5. İşçilerin Çalışma Sürelerine Göre Sendikaya Bağlılık Düzeyleri

		Çalışma Süreleri			ANOVA	
		n	\bar{X}	Ss.	F	p
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	0-1 yıl	64	37,27	8,56	1,365	0,244
	1-3 yıl	130	36,04	8,06		
	3-5 yıl	208	36,69	8,69		
	5-10 yıl	395	37,72	8,14		
	10 yıl ve üzeri	528	36,73	8,58		
Sendikaya Sadakat	0-1 yıl	64	10,42	3,50	1,400	0,232
	1-3 yıl	130	9,71	2,81		
	3-5 yıl	208	10,08	3,44		
	5-10 yıl	395	10,43	3,34		
	10 yıl ve üzeri	528	10,15	3,20		
Sendikaya Karşı Sorumluluk	0-1 yıl	64	17,75	4,34	1,198	0,310
	1-3 yıl	130	17,46	4,40		
	3-5 yıl	208	17,31	4,46		
	5-10 yıl	395	18,09	4,32		
	10 yıl ve üzeri	528	17,79	4,66		
Sendikacılığın Önemine İnanma	0-1 yıl	64	4,16	1,32	2,118	0,076
	1-3 yıl	130	3,97	1,13		
	3-5 yıl	208	4,32	1,54		
	5-10 yıl	395	4,30	1,44		
	10 yıl ve üzeri	528	4,13	1,41		
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	0-1 yıl	64	4,94	1,77	1,883	0,111
	1-3 yıl	130	4,91	1,76		
	3-5 yıl	208	4,98	1,78		
	5-10 yıl	395	4,91	1,75		
	10 yıl ve üzeri	528	4,66	1,74		

*p<0,05

İşkollarına Göre Sendikaya Bağlılık

İşçilerin çalıştıkları işkollarına göre sendikaya bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık görülmektedir ($F(2-1324) = 25,865, p<0.05$). Buna göre, metal işkolunda çalışan işçilerin sendikaya bağlılık düzeyi, tekstil ve genel hizmetler işkollarında çalışan işçilerin bağlılık düzeyine göre daha düşüktür.

Tablo 6. İşkollarına Göre İşçilerin Sendikaya Bağlılık Düzeyleri

		İşkolları			ANOVA		İkili Karşılaştırma
		n	\bar{X}	Ss.	F	p	
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	Tekstil (A)	433	38,12	9,03	25,865	0,000	B-A B-C
	Metal (B)	412	35,46	8,04			
	Genel Hizmetler (C)	480	37,25	7,99			
Sendikaya Sadakat	Tekstil (A)	433	10,51	3,58	11,072	0,000	B-C B-C
	Metal (B)	412	9,71	3,14			
	Genel Hizmetler (C)	480	10,32	3,02			
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Tekstil (A)	433	17,93	4,50	6,872	0,001	B-A B-C
	Metal (B)	412	16,95	4,17			
	Genel Hizmetler (C)	480	18,32	4,64			
Sendikacılığın Önemine İnanma	Tekstil (A)	433	4,37	1,50	10,869	0,000	A-C
	Metal (B)	412	4,15	1,44			
	Genel Hizmetler (C)	480	4,07	1,30			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Tekstil (A)	433	5,31	1,84	5,591	0,004	A-B A-C
	Metal (B)	412	4,64	1,69			
	Genel Hizmetler (C)	480	4,54	1,64			

*p<0,05

Sendikaya bağlılığın alt boyutları açısından da anlamlı farklılıklar görülmüştür. Aşağıda, sadece anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı gruplar değerlendirilmiştir:

- Genel hizmetler işkolunda çalışan işçilerin, *sendikaya sadakat düzeyi* metal işkolunda çalışanlardan daha yüksektir. Bu durum, hizmet sektöründe çalışanların sendikalı olmaktan memnun olduğunu ve üyesi olduğu sendikadan gurur duyduğunu göstermektedir.
- Tekstil işkolunda çalışanların, *sendikacılığın önemine inanma düzeyi* genel hizmetler işkolunda çalışanlara göre daha fazladır. Bu durum, tekstil işkolunda çalışanların hem sendikacılığın önemine olan inançlarının hem de üyesi oldukları sendikaya olan güvenlerinin daha fazla olduğunu göstermektedir.
- Metal işkolunda çalışanların *sendikaya karşı sorumluluk düzeylerine* ilişkin puanları ise genel hizmetler ve tekstil işkolunda çalışan işçilerin ortalama

puanından daha düşüktür. Ancak *sendika için çalışmaya isteklilik düzeyine* ilişkin puanları tekstil işkolunda çalışanlardan daha fazladır. Bu sonuç, metal işkolunda çalışan işçilerin sendikaya bağlılığın davranışsal boyutlarında daha aktif olduğunu göstermektedir.

Konfederasyonlara göre Sendikaya Bağlılık

Tablo 7’de görüldüğü üzere, her üç konfederasyona bağlı sendikalara üye işçiler arasında sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar çıkmasına karşın, genel olarak sendikaya bağlılık ve alt boyut ortalama puanlarının, ölçekten alınabilecek ortalama puan civarında ve biraz üzerinde seyrettiği görülmüştür. Araştırma kapsamında sendikaya bağlılık tek faktör altında toplandığında alınabilecek en düşük puan 23, en yüksek puan 69 ve ortalama puan 34,5’tir. Tüm işçilerin (n=1325) ölçekten aldıkları puanlar ise en düşük 23, en yüksek 62 ve ortalama puan ise $\bar{X}=36,98$ ’dir.

Tablo 7. Konfederasyonlara Göre Sendikaya Bağlılık Düzeyleri

		Konfederasyonlar			ANOVA		İkili Karşılaştırma
		n	\bar{X}	Ss.	F	p	
Sendikaya Bağlılık (Genel- 23 madde)	DİSK (A)	427	35,92	8,20	5,095	0,006*	A-B A-C
	Hak-İş (B)	491	37,34	9,02			
	Türk-İş (C)	407	37,64	7,80			
Sendikaya Sadakat	DİSK (A)	427	9,69	3,04	8,660	0,000*	A-B A-C
	Hak-İş (B)	491	10,58	3,53			
	Türk-İş (C)	407	10,26	3,09			
Sendikaya Karşı Sorumluluk	DİSK (A)	427	17,24	4,55	7,432	0,001*	A-C B-C
	Hak-İş (B)	491	17,69	4,40			
	Türk-İş (C)	407	18,42	4,46			
Sendikacılığın Önemine İnanma	DİSK (A)	427	4,04	1,24	8,082	0,000*	A-B B-C
	Hak-İş (B)	491	4,39	1,64			
	Türk-İş (C)	407	4,11	1,26			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	DİSK (A)	427	4,95	1,79	3,064	0,047*	A-B
	Hak-İş (B)	491	4,67	1,77			
	Türk-İş (C)	407	4,86	1,69			

*p<0,05

Konfederasyonlara göre dağılımda ortalama puanlar ise şöyledir; DİSK’te $\bar{X}= 35,92$, Hak-İş’te $\bar{X}= 37,34$, Türk-İş’te $\bar{X}= 37,64$ ’tür. Görüldüğü gibi, her üç

konfederasyonun ortalama puanı, 23 maddelik ölçeğin ortalama puanına ($\bar{X}=34,5$) yakındır ve ortalama puanlar arasında ayırt edici farklılıklar düşüktür. Tüm işçilerin de sendikaya bağlılıkları ($\bar{X}=36,98$) ölçek ortalamasına yakın düzeydedir. Bu durumda her üç konfederasyona bağlı sendikaya üye işçilerin sendikaya bağlılık düzeylerinin yüksek olmadığını göstermektedir.

Sonuç

Sendikaya bağlılık, sendika üyelerinin örgütlü olduğu sendikaya yönelik tutum ve davranışlarına ilişkin eğilimlerinin hem belirleyicisi hem de önemli bir göstergesidir. Sendikaya bağlılık olgusu, bireysel tutum ve davranışları kapsamına karşın, tek taraflı bir süreç değildir. Bireyin sendikaya yönelik tutum ve davranışını gösterdiği gibi sendikanın da üyeleri için gösterdiği ilgi ve çabayı ortaya koyar. Bu yönüyle sendikaya bağlılık çift yönlüdür ve sendikaların gelecekte yürüteceği politikalar için yol göstericidir.

Sendikaların en önemli görevi; tüm emekçilerin örgütlenme bilincini yükseltmek ve üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Fakat ülkemizde işçilerin örgütlenmesini ve sendikaların güçlenmesini engelleyici birçok faktör bulunmaktadır. Bunların başında da emekçiler aleyhine yürütölen politikalar, sendika karşıtı düzenlemeler, işsizlik, esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri ve kayıtdışı çalışma gelmektedir. Bunların yanı sıra geleneksel politikaları devam ettirmekte ısrar eden sendikaların, yeni mücadele teknikleri üretememesi ve örgütlenme politikalarını geliştirememesi, emekçilerin büyük bir kısmının sendikal örgütlenmeden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Nitekim, araştırma sonuçlarında da göröldüğü üzere, sendikal işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri yüksek olmadığı gibi, işçilerin sendikalara olan inanç ve güveninin az olduğunu göstermektedir. Bu sorunların çözebilmesi için öncelikle sendikalar, sendika-üye ilişkisini sınıf temelinde yeniden örgütlemeli ve değişen çalışma koşullarına yönelik daha mücadeleci politikalar geliştirmelidir.

KAYNAKÇA

- Akkaya, Y. (2004). "Küreselleşme Versus Sendikasızlaştırma ve Yoksullaştırma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Sayı: 3. 93-121.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1986). "Dual Commitment And Labor-Management Relationship Climates." **Academy of Management Journal**. Vol: 29 (1). 31-50.
- Aydoğanoglu, E. (2007). **Sınıf Mücadelesinde Sendikalar**, İstanbul: Evrensel.
- Bain, G. & Price, R. (1980). **Profiles of Union Growth**. Oxford: Blackweii.
- Bamberger, P.A, Kluger, A.N. & Suchard, R. (1999). "The Antecedents And Consequences Of Union Commitment: A Meta-Analysis". **Academy of Management Journal**. 42 (3): 304-318.
- Barling, J., Wade, B. & Fullagar, C. (1990)." Predicting Employee Commitment To Company And Union: Divergent Models", **Journal of Occupational Psychology**, Vol: 63. 49-61.
- Barling, J., Fullagar, C. & Kelloway, E.K. (1992). **The Union and Its Members: A Psychological Approach**. Oxford: Oxford University.
- Barling, J., Fullagar, C., McElvie, L., & Kelloway, E. K. (1992). "Union Loyalty And Strike Propensity". **Journal of Social Psychology**. 132 (5). 581-590
- Bayazıt, M. (2008). "Endüstri İlişkileri İklimi ve Sendika ve Kuruma Bağlılık, 1. Çalışma İlişkileri Kongresi". **Bildiriler Kitabı**. Sakarya. 53-62.
- Bemmels, B. (1995). "Dual Commitment: Unique Construct Or Epiphenomenon?". **Journal of Labor Research**. Vol: 16(4). 401-22.
- Bilgin, S. L. (2004)." Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt: 5. Sayı: 4. 12-31.
- Bilgin, S. L. (2007). **Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Bolton, D., Bagraim J.J., Witten, L., Mohamed Y., Zvobgo, V., & Khan M. (2007). "Explaining Union Participation: The Effect Of Union Commitment And Demographic Factors." **Journal of Industrial Psychology**. Vol. 33. No. 1. 74-79.
- Cooper, W. H. & Richardson, A. J. (1986). "Unfair Comparisons". **Journal of Applied Psychology**. Vol. 71. 179-184.
- Çelik, A. (2006). "Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar." **Türkiye'De Sendikal Kriz Ve Sendikal Arayışlar İçinde** (s. 17-74), (derl.) Fikret Sazak. Ankara: Epos.
- Deery, S.J, Iverson, R.D. & Erwin, P.J. (1994). "Predicting Organizational And Union Commitment: The Effect Of Industrial Relations Climate." **British Journal of industrial Relations**. 32(4). 581-597.
- Demirbilek, T. ve Çakır Ö. (2004). **Sendikal Bağlılık**, İstanbul: Petrol-İş.
- Friedman, L. & Harvey, R. J. (1986),"Factors Of Union Commitment: The Case For A Lower Dimensionality," **Journal of Applied Psychology**. Vol. 71. 371 -376.

- Fukami, C.V. & Larson, E. (1984). "Commitment To Company And Union: Parallel Models." **Journal of Applied Psychology**. 69(3). 367-371.
- Fullagar, C. (1986). "A Factor Analytic Study on the Validity of a Union Commitment Scale". **Journal of Applied Psychology**. Vol. 71. 129-136.
- Fullagar, C. & Barling, J. (1987). "Toward A Model Of Union Commitment". **Advances In Industrial And Labor Relations**. Vol: 4. 43-78.
- Fullagar, C. & Barling, J. (1989). "A Longitudinal Test Of A Model Of The Antecedents And Consequences Of Union Loyalty". **Journal of Applied Psychology**. Vol: 74. 213-227.
- Fullagar, C., McCoy, D., & Shull, C. (1992). "The Socialization Of Union Loyalty". **Journal of Organizational Behavior**. Vol: 13. 13-26.
- Gordon, E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A. & Spiller, W. E. (1980). "Commitment to the Union: Development of a Measure An Examination of its Correlates". **Journal of Applied Psychology**. Vol. 65. 479-499.
- Hartley, J. & Kelly, J. (1986). "Psychology And Industrial Relations: From Conflict To Cooperation?". **Journal of Occupational Psychology**. Vol. 59 (3). 161-176.
- Hyman, R. (2001). **Understanding European Unionism: Between Market, Class and Society**. London: Sage.
- Iverson, R. D. & Kuruvilla, S. (1990). "Does Dual Commitment Underlie The Constructs Of Company And Union Commitment?". Proceedings of the 43rd Annual Meeting. **Industrial Relations Research Association**. Madison. WI. 208-217.
- Kelloway, E.K. & Barling, J. & Fullagar, C. (1990). **Extending A Model Of Union Commitment: The Roles Of Jobs And Union Attitudes**. Manuscript Submitted For Publication.
- Kelloway, E. K., Victor, M. C. & Southwell, R. (1992). "The Construct Validity Of Union Commitment: Development Of and Dimensionality Of A Shorter Scale", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. No. 65. 197-211.
- Kelloway, K. M. & Barling, J. (1993). "Members' Participation In Local Union Activities: Measurement, Prediction, And Replication". **Journal of Applied Psychology**. 78. 262-279.
- Klandermas, B. (1989). "Union Commitment: Replications And Tests in The Dutch Context". **Journal Of Applied Psychology**. No. 74. 869-875.
- Koray, M. (2005). **Sosyal Politika**. Ankara: İmge.
- Ladd, R. T., Gordon, M. E., Beauvais, L. L. & Morgan, R. L. (1982), "Union Commitment: Replication and Extension", **Journal of Applied Psychology**. No. 67. 640-644.
- Magenau, J. M, Martin, J. E. & Peterson, M. M. (1988). "Dual And Unilateral Commitment Among Stevards And Rank-And-File Members". **Academy of Management Journal**. 31(2). 359-376.

- Newton, L. A. & Shore, L. M. (1992). "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition". **Academy of Management Review**. Vol. 17. 275-298.
- Öngen, T. (2005). İşçi Sınıfının Yapısı ve Mücadele Pratiklerini Belirleyen Nesnel Koşullar, 1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı: İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimler, **Türkiye'yi Sınıf Gerçeği ile Anlamak** içinde (s. 54-62), İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Özüğürlü, M. (2013). Sendikacılık Hareketinde Yeni Eğilimler, **Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2** içinde (s. 33-48). Ankara: Türk-İş.
- Porter, L. W., Lyman W., Steers, R. M. Mowday, R. T.; Boulian, & Paul V. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians". **Journal of Applied Psychology**. Vol: 59-5. 603-609.
- Purcell, T. V. (1954). "*Dual Allegiance to Company and Union-Packing-House Worker: A Swift-UPWA Study in Crisis Situation 1949-1952*". **Personel Psychology**. Vol. 7. 48-58.
- Selamoğlu, A. (2004). "İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modelleri". **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Sayı: 6. 63-98.
- Sherer, P.D. & Morishima, M. (1989)." Roads And Roadblocks To Dual Commitment: Similar And Dissimilar Antecedents Of Union And Company Commitment". **Journal of Labor Research**. 10(3). 311-330.
- Shore, L. M., Tetrick, L.E, Sinclair, R.R & Newton, L. A. (1994). "Validation of a Measure of Perceived Union Support". **Journal of Applied Psychology**. Vol. 79. 971-977.
- Snape, L., Redman, T. & Can, W. (2000), "Commitment to the Union: A Survey of Research and The Implications for The Industrial Relations and Trade Unions". **Journal of Management Reviews**. Vol. 2. No: 3. 205-227.
- Sverke. M. & Abrahamsson. B. (1993). **Union Commitment: A Conceptualization Based On Instrumental And Value Rationality**. *Research Report*. Swedish Center for Working Life.
- Sverke, M. & Kuruvilla, S. (1995). "A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test Of An Integrated Theory". **Journal of Organizational Behaviour**. No. 16. 505-532.
- Tetrick, L. E., Thacker, J. W. & Fields, M. W. (1989). "Evidence For The Stability Of The Four Dimensions Of The Commitment To The Union Scale". **Journal Of Applied Psychology**. No. 74. 819-822.
- Thacker, J. W., Fields, M. W., & Barclay, L. A. (1990). "Union Commitment: An Examination Of Antecedent And Outcome Factors". **Journal of Occupational Psychology**. 63. 33-48.

- Waddington, J. & Hoffmann, R. (2001). “Avrupa’da Sendikalar: Reform, Örgütlenme ve Yeniden Yapılanma”. **Sendikal Notlar** içinde, (Sayı: 11, 64-103). İstanbul: Petrol-İş.
- Yücesan Ö. G. (1999). “Türkiye’de Emek Sürecinin Değişen Doğası ve İşyerinde Sendikal Siyasetin Gerekliliği”. **Ekonomik Yaklaşım**. No: 34(10). 27-53.

Yayınlanmamış Tezler:

- Köse, S. (2008), Sendikal Bağlılık ve İşçilerin Sendikaya Bağlılık Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yıldırım, F. (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi, (Yayınlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

