

Kamu Çalışanlarında Nicel ve Nitel Yaklaşımla Sendikal Bağlılığı Oluşturan Unsurlar***Factors Forming Union Commitment in Public Employees with Quantitative and Qualitative Approach****ID Davuthan GÜNAYDIN¹****ID Çiğdem VATANSEVER²****ID İbrahim GÜNDOĞDU³**Makale Geliş Tarihi / Received : 30.11.2022
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 29.12.2022**Araştırma Makalesi
Research Article****Öz**

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de sendikal bağlılık olgusunun, kamu çalışanlarında nasıl geliştiği, öncel ve sonuçlarının neler olduğunu anlamaktır. Sendikal bağlılık kavramı; sendika üyelerinin toplu pazarlık yoluyla elde ettikleri ekonomik ve dışsal faydalara bağlı olarak sendikalara aidiyetlerinin artmasına atıf yapan bir kavramdır. Sendika bağlılığı aynı zamanda sendika gücünün de bir göstergesi ve işçi hareketinin temeli olarak kabul edilmektedir. Sendikaların gücü üyelerinin yalnızca grevlerde değil aynı zamanda toplu sözleşmenin denetlenmesi, sendika temsilcisi ve ya komite üyeliği gibi konumlarda hizmet etme becerisine de bağlıdır. Bu bağlamda sendika bağlılığı yüksek olan üyelerin sendikal faaliyetleri desteklenmesine ve düzenlenmesine yardımcı olma olasılıkları daha yüksektir. Çalışmada Türkiye’de sendikal bağlılık olgusunun, kamu çalışanlarında nasıl geliştiği, öncel ve sonuçlarının neler olduğu iki aşamada araştırılmıştır. İlk aşamada Tekirdağ Büro-Sen üyesi kamu çalışanlarına anket uygulanmıştır. İkinci aşamada ise sendika yöneticileri ve üyeleri ile odak grup çalışması gerçekleştirilmiştir. Bulgular eğitim düzeyi arttıkça, sendikal bağlılığın alt boyutlarından biri olan sendika için çalışmaya istekliliğin azaldığını göstermektedir. Ayrıca üyelerin sendikaların ihtiyaçlarını karşılamadığını düşüncesine sahip olması sendikal bağlılık düzeyinin düşmesine ve sendikadan ayrılmasına neden olabilmektedir. Sendikaya çalışmaya en istekli grubun 6-10 yıl arası değişen bir kıdemdeki üyeler olduğu görülmektedir. Çalışmamızda bir demografik değişken olarak kadın veya erkek olmak yalnızca sendika kültürüyle uyum alt boyutunda farklılaşmaktadır. Sendika kültürüyle uyumun erkeklerde kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Sendikal Bağlılık, Memur Sendikaları, Kamu-Sen**Abstract**

The aim of this study is to understand how the union commitment phenomenon is developed in public employees in Turkey, what are its antecedents and consequences. The concept of union commitment refers to the increase in the membership of union members depending on the economic and external benefits obtained by union members through collective bargaining. Union commitment is also accepted as an indicator of union strength and the basis of the labour movement. The strength of unions depends on their members' ability to serve not only in strikes, but also in conditions such as overseeing collective bargaining, union representative or committee membership. In this context, members with high union commitment are more likely to help support and organize union activities. In this study, the union commitment phenomenon was researched in two stages. In the first stage, a questionnaire was filled out to public employees who are members of Tekirdağ Büro-Sen. In the second stage, a focus group study was carried out with union managers and members. The findings show that as the level of education increases, the willingness to work for the union, which is one of the sub-dimensions of union commitment, decreases. It is seen that the group most willing to work for the union is the members with a seniority of 6-10 years. In our study, being a woman or a man as a demographic variable differs only in the sub-dimension of harmony with the union culture. It is seen that the compatibility with the union culture is higher in men than in women.

Keywords: Union Loyalty, Civil Servants' Unions, Kamu-Sen

*Çalışmada kullanılan nicel analiz verileri, İbrahim Gündoğdu tarafından Doç. Dr. Davuthan Günaydın danışmanlığında, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde yazılan “Memurların Sendikal Bağlılığı: Tekirdağ Türk Büro-Sen Örneği” isimli Yüksek Lisans Tezinden alınmıştır.

¹Doç. Dr. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Namık Kemal Mh.Kampüs Cad. No:1, 59030-Tekirdağ-Türkiye, dgunaydin@nku.edu.tr

²Prof. Dr. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cvatansever@nku.edu.tr

³Tekirdağ Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, igundogdu@sgk.gov.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2022 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Günaydın, D., Vatansever, Ç. ve Gündoğdu, İ. (2022). Kamu Çalışanlarında Nicel ve Nitel Yaklaşımla Sendikal Bağlılığı Oluşturan Unsurlar. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 6(2), 165-184.

Extended Abstract

The concept of union commitment is a concept that explains the increase in union membership depending on the economic and external benefits that union members obtain through collective bargaining. Union commitment is also accepted as an indicator of union power and the basis of the labour movement. Organizational commitment studies have formed the theoretical basis of union commitment research. For the continuity of the organisations, it is preferred that the employees continue to work for the benefit of the company and it is also important for the unions that the members to be engaged in a similar way. Studies explained the concept of union commitment in two different ways as instrumental and ideological commitment: While instrumental commitment is a weak type of commitment that can change rapidly according to the current situation and conditions and is shaped in line with personal interests; on the other hand ideological commitment is a stable and enduring one that motivates members to act in the best interests of the organization. Some authors argue that instrumental and ideological commitment have different effects on maintaining union relations between members and that both approaches are necessary in order to maintain union activities. Union commitment studies are largely evaluated within the framework of workers and trade unions. Studies that try to measure the union commitment of public employees are quite new since public unionism started at a later date than labor unionism. The strength of unions depends on their members' ability to serve not only in strikes, but also in positions such as overseeing collective bargaining, becoming union representative or committee membership. In this context, members with high union commitment are more likely to help support and organize union activities. With the regulation made in 2001 in Turkey, government employees were able to become union members again, and there is a significant increase in unionization rates started from this date. While the most important factor affecting this increase is assured job security of them, the most fundamental problem area is the fact that there is no right to strike. In the first phase of the study, Tekirdağ Büro-Sen members participated to a survey quantitative approach, and in the second stage, a focus group study was carried out with union managers and representatives. Findings of the quantitative phase show that as the level of education increases; the willingness to work for the union, which is one of the sub-dimensions of union commitment, decreases. This finding is in parallel with the literature, as the education level of the members' increases their expectations from the unions may change. Beyond being an organization that only negotiates wages, the members have an expectation that it will create options and solutions related to their careers and lifestyles. In our sample, gender differs only in the sub-dimension of integration with the union culture, and this factor is higher in men than in women. The findings of the previous studies also pointed to lower union commitment of women; and it is possible to say that women members stay away from the unions because they do not find unions culturally close to them. And this naturally affects their level of commitment. The qualitative study findings show that one of the main factors affecting union membership in public sector is instrumentality. In other words, members come to unions with the aim of providing more financial gain. It is difficult to say that these members' engagement is strong and they may also be reluctant to participate in union activities, causing them to be deprived of the solidarity and cooperation. Finally; when the common themes that make up the loyalty of the management are extracted through the content analysis; the ideological similarity, high level of responsibility as well as altruistic personality are found. The altruistic personality trait, which can be defined as doing a positive job without expecting anything in return for others, has been a concept that explains the time and effort devoted to the union, especially at the management level.

Giriş

Sanayi kapitalizminin işçiler üzerinde neden olduğu sorunlar karşısında bir araya gelen çalışanların kurdukları örgütler olan sendikalar, işçilerin hak ve çıkarlarını korumayı ve

geliştirmeyi amaçlayan kuruluşlardır. 18. yüzyılın başlarından itibaren endüstri ilişkileri sisteminin bir parçası olmaya başlamış, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar işçilerin sosyal, ekonomik ve demokratik haklarını geliştirme konusunda önemli başarılar elde etmişlerdir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası uygulanmaya başlanan Keynezyen iktisadi politikalar, sendikaların güçlenmesine ve endüstri ilişkileri sisteminin vazgeçilmez kurumları olmalarına neden olmuştur.

Altın çağ olarak adlandırılan 1950-1970 yılları arasında sağladıkları başarılar üye sayılarının ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin artmasına neden olmuştur. 1970’li yıllarda yaşanan petrol krizleri ve beraberinde uygulanmaya başlanan neo-liberal politikalar, sendikalar açısından yaşanan altın devrin de kapanmaya başlamasına neden olmuştur. Bu kapsamda özellikle son 20 yılda üye sayılarında önemli düşüşlerin yaşandığı sendikaların, varlıklarını sürdürebilmeleri için üyelerinin bağlılığına ve sendikalar için çalışma kararlılıklarına her zamankinden daha fazla ihtiyacı vardır. Sendikaya bağlılığın, işçi örgütlerinin işverenlere yaptırım uygulama ve pazarlık etkinliklerini güçlendirmede önemli bir konuma sahip olduğu değerlendirilmektedir (Fullagar, McCoy ve Shull, 1992: 13).

Sendikal bağlılık kavramı; sendika üyelerinin toplu pazarlık yoluyla elde ettikleri ekonomik ve dıșsal faydalara bağılı olarak sendikalara aidiyetlerinin artmasına atıf yapan bir kavramdır (Pisnar-Sweeney, 1997:1183). 1950’li yıllardaki öncü çalışmalarla gündeme gelmekle birlikte, Gordon ve arkadaşlarının 1980 yılında geliştirdiğı dört boyutlu sendika bağılılık ölçeğı çalışmasından beri daha fazla tartışılmaya başlamıştır. Sendikal bağılılık araştırmalarının özellikle sendikaların güç kaybetmeye başladığı 1980’lerden itibaren ilgi çekmeye başlamasında, sendika bağılılığının aynı zamanda sendika gücünün de bir göstergesi ve işçi hareketinin temeli olarak kabul edilmesi de etkindir (Barling, Fullagar, Kelloway ve McElvie, 1991: 582). Sendikaların gücü üyelerinin yalnızca grevlerde değıl aynı zamanda toplu sözleşmenin denetlenmesi, sendika temsilcisi ve ya komite üyeliğı gibi konumlarda hizmet etme becerisine de bağılıdır. Özellikle işyeri temsilcileri, sorunların çözülmesi konusunda sahip oldukları önem rolleri ile ön plana çıkmaktadırlar (Cam, 2020: 185). Bu bağlamda sendika bağılılığı yüksek olan üyelerin sendikal faaliyetleri desteklenmesine ve düzenlemesine yardımcı olma olasılıkları daha yüksektir (Gallagher ve Strauss, 1991).

Bu çalışmada sendikal bağılılık olgusunun, kamu çalışanlarında nasıl geliştiğı, öncel ve sonuçlarının neler olduğı iki aşamada araştırılmıştır. Öncelikle, örneklem büyüklüğünün 234 olduğı nicel bir araştırma yürütölmüş, ikinci aşama olan nitel araştırmada ise nicel analiz bulguları sendika yöneticileri ve işyeri temsilcilerinden oluşan iki ayrı odak grup çalışmasıyla birlikte irdelenmiştir. Makalede sırasıyla, sendikal bağılılık kavramı ve kamu sendikacılığına ilişkin ilgili yazın paylaşılıp, araştırmanın birinci ve ikinci aşamalarının yöntemi sunulduktan sonra bulgular tartışılacaktır.

1. Sendikal Bağılılık Kavramı

1980’lerden beri endüstri ilişkileri alanında giderek artan bir şekilde ilgi çekmeye başlayan sendikal bağılılık kavramı, Gordon ve arkadaşları (1980) tarafından geliştirilen ölçek ile birlikte sendikal bağılılığın ölçölmesi, ulusal ve uluslararası karşılaştırmalar için pek çok araştırmaya konu olmuştur (Tetric, 1995; Sverke ve Kuruvilla, 1996; Srivastava, 2011). Sendikal bağılılık bireyin sendika üyeliğini sürdürmek için güçlü bir arzuya sahip olması, sendika için çaba sarf etmeye istekli olması ve örgütlü emeğe inanması olarak tanımlanmaktadır (Gordon vd., 1980: 485). Başka bir ifade ile sendika üyelerinin, üyeliklerini devam ettirmeye ve sendika için çalışmaya gönüllü olması demektir (Kazar ve Tosun, 2022: 1145).

Örgütsel bağılılık çalışmaları, sendikal bağılılık araştırmalarının teorik altyapısını oluşturmuştur (Gallagher ve Strauss, 1991; Newton, 1992: 277; Kuruvilla ve Iverson, 1993). 1980’lerde yapılmaya başlanan araştırmaların başlangıç noktasını çalışılan işyerine bağılılık anlamında

geliştirilen örgütsel bağlılık kavramının sendikalar için de uygulanıp uygulanamayacağı sorusu oluşturmaktaydı (Gallagher ve Strauss, 1991: 7). Kurumsal çerçevede değerlendirildiğinde işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri için çalışanların işletme menfaatlerine yönelik çalışmaya devam etmeleri gibi sendikaların varlıklarını sürdürmeleri için de üyelerinin sendika için çalışmaya istekli olmaları önemlidir.

Örgütsel Bağlılık ve sendikal bağlılık üç şekilde birbiri ile ilişkilendirilmektedir (McElroy, Morrow ve Crum, 1994: 211). Birincisi, örgüt ya da sendikadan birine bağlı olma, ikincisi, her ikisine birbirinden bağımsız faktörleri göz önüne alarak bağlı olma ve son olarak birbirini tamamlayıcı olarak kabul etmek. Başka bir ifade ile bireyin bağlılık ve aidiyet duyguları sorgulanmakla birlikte yalnızca sendikaya yönelik tek taraflı bir bağlılığın zorunluluğundan ziyade hem sendikaya hem de işyerine bağlılık şeklinde gelişen ikili bağlılıktan da söz edilmektedir (Snape, Redman, ve Chan, 2000: 487; Demirbilek ve Çakır, 2005: 126). Ancak gerçekte bireyin işletme ile olan ilişkisi ile sendika ile olan ilişkisi arasında farklı bir ekonomik ilişki vardır. Birey işverene karşı bağlılığı ve emeğine karşılık ücret alırken, sendikalardan beklentilerine karşılık bir aidat ödemektedir (Tetrick, 1995: 583).

1.1. Araçsal - İdeolojik Sendikal Bağlılık

Çalışmalar sendika bağlılık kavramını araçsal ve ideolojik bağlılık olarak iki çerçevede değerlendirmektedir (Newton ve Shore, 1992; Sverke ve Kuruvilla, 1996; Sjöberg ve Sverke, 2001). *Araçsal bağlılık* mevcut durum ve koşullara göre hızla değişim gösterebilen, kişisel çıkarlar doğrultusunda şekillenen zayıf bir bağlılık türü iken *ideolojik bağlılık*; üyeleri örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmeye yönlendiren istikrarlı, kalıcı ve değişen durumlardan bağımsız bir bağlılıktır (Newton, 1992: 279; Pisnar-Sweeney, 1997).

Araçsal ve ideolojik bağlılığın üyelerin sendikal ilişkileri sürdürmek için farklı etkileri olduğu kabul edilmektedir. Kimi araştırmalar yalnızca ekonomik değişim ilişkisine dayanan araçsallığın sendikal bağlılığın sürdürülmesinde yeterli olmayacağını savunurken (Tetrick, 1995: 583) kimi araştırmalar araçsallık temelli yaklaşımın, ideolojik temelli yaklaşımlardan daha fazla fayda sağladığını öne sürmektedir (Kochan, Katz, ve McKersie, 1986). Diğer yandan her iki yaklaşımın da sendikal faaliyetleri sürdürebilmek için gerekli olduğunu savunan yazarlarda vardır. Bu iddiayı savunan yazarlara göre bir sendikaya üye kaydetmenin araçsallık inançlarına dayanarak başladığı, zamanla bu araçsallığın üyelerde güçlü ideolojik inançların gelişmesinin habercisi olduğu yönündedir (Newton ve Shore, 1992: 293 ; Newton ve Shore 1992; Bamberger, Kluger, ve Suchard, 1999: 306).

Gönüllü üyelik esası ile faaliyet gösteren sendikaların, belirledikleri hedeflerine ulaşabilmelerinin önemli ön koşullarından biri de üyelerinin gönüllü olarak sendikal faaliyetlere katılma istekliliğidir. Bu kapsamda üyelerin sadakati ve organize emeğe inançları gibi bağlılık düzeyleri sendikaların varlıklarını sürdürebilmeleri açısından önemlidir (Sverke ve Kuruvilla, 1996). Aynı zamanda bağlılık, üyelerin sendikayı benimseme ve desteklemeye hazır olma derecelerinin önemi bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bireyler sendika üyeliği ile birlikte aynı zamanda sendikal faaliyetlere katılıp katılmama konusunda da karar vermektedir. Bu karar, üyenin elde edeceğini düşündüğü menfaatlerin büyüklüğü çerçevesinde şekillenmektedir (Sağlık-Sen, 2013: 14). Bağlılık düzeyleri ve sendikal faaliyetlere katılma arzusu arasındaki bağlantı, aynı zamanda sendikaların düzenledikleri hak arama faaliyetlerinin etkinliğinin de belirleyicisi olarak değerlendirilebilir. Bağlılık düzeyi yüksek üyelerin sendikaların amaçlarına ulaşmalarında etkin bir altyapı oluşturmaktadır.

Araçsallık negatif bağlılık düzeyinde bulunan bireyler ise yalnızca sendikalar vasıtasıyla elde edecekleri ekonomik çıkarlara odaklanmaktadır. Gerçekte sendikal değerlerle örtüşmeyen inanç ve değerlere sahiptirler (Hacıoğlu, 2014: 29). Negatif bağlılık yabancılaşma kavramı ile de ifade edilmektedir. Bu kapsamda yabancılaşma sendikaya yönelik ideolojik muhalefeti

temsil etmektedir. Sendikalar bireyin içselleştirilmiş değerler sisteminde olumsuz bir yere sahipken, bireysel sözleşme sistemi, toplu sözleşme sistemine tercih edilmektedir. Ancak ideolojik temelli üyelik daha istikrarlı ve kalıcıdır ve sonuçta ortaya çıkan davranışlar çevresel güçlerden daha bağımsızdır (Newtonve Shore 1992: 279).

Araçsal bağlılık sendikaya üyeliği ile bireysel fayda ve maliyet arasında bir ilişkinin varlığına işaret eder (Johari, 2014: 2516). Bu bağlılık düzeyinde üyeler maliyet ve fayda hesabı içerisinde, üyeliğin kendilerine sağladığı ödüller nedeniyle sendikalarına bağlılık hissederler (Pisnar-Sweeney, 1997: 1185; Ghosh, Ragini ve AlkaRai, 2015: 417; Keser, 2016: 327). Bu bağlılık düzeyinde de istenen faydaların elde edilmesinde sendikaların yararlı olduğunun düşünülmesi pozitif araçsal bağlılığı ifade ederken, yararlı olmayacağını düşünülmesi negatif araçsal bağlılığa işaret eder (Newton, 1992: 279). Pozitif ya da negatif araçsal bağlılığa sahip olan çalışanlar, bireysel çıkarları doğrultusunda hareket etmeyi tercih eden grubu temsil etmektedir. Bu grup daha az sendikal faaliyetlere katılma arzusu içindedir. Bireysel çıkarları gerçekleşmesi sürecinde aktif rol alabilirken, menfaatlerin elde edilmesi ya da değişmesi durumunda bağlılık sona erebilmektedir (Hacıoğlu, 2014: 29). Bir başka ifadeyle sendikalarla araçsal bağ kuran üyeler, üyeliklerini bireysel çıkarlarının korunması doğrultusunda kabul ederken, gönüllü sendikal faaliyetlerden kaçınacaktır. Çıkarları desteklediği sürece üyeliklerini sürdürürken, sendikaya olan katkıları ancak çıkarları ölçüsündedir d(Keser, 2016: 327). Bu tür bağın yaygın görüldüğü sendikalar güçlü bir ses oluşturmakta zorlanabilmektedirler. Özellikle kadınların sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerde bulunmalarında araçsal bağlılık unsurunun etkili olduğu tespit edilmiştir (Ghosh, Ragini, ve AlkaRai, 2015: 421). Bu kapsamda araçsal sendikal faaliyet, bireysel faydalar elde etme düşüncesinin belirlediği bir eylem biçimidir. Bu düşünce ile hareket eden üyeler, bireysel çıkarlarını önceleyen sendikal faaliyetlere katılma konusunda istekli davranırken, bu durum sendikaların hedeflerine ulaşmalarında önemli bir unsur olan gönüllü çalışmanın yetersiz kalmasına neden olabilmektedir.

1.2. Dört Boyutlu Sendikal Bağlılık

Gordon ve arkadaşlarının geliştirdiği bu dört boyutta tanımlanan sendikal bağlılık pek çok araştırmada geçerli ve işlevsel olduğu kabul edilmiştir (Bamberger, 1999: 305; Pisnar-Sweeney, 1997).

a. Sendikal Sadakat: Bu boyut, sendikal olmanın gururu içerisinde ortak değerler ve kimliğe sahip olma ile üyelik ile elde edilecek faydaların farkındalığı ve sendika üyeliğini sürdürme arzusunu ifade etmekte (Fullagar ve Barling, 1989; Keser, 2016; Srivastava, 2011; Kaya, 2017), ideolojik ve araçsal sendikal bağlılığı birleştirmektedir (Snape, Redman ve Chan, 2000: 208). Sendika bağlılığı bireyin kişisel hedefleri ve çıkarlarını ifade ederken sendikal sadakat aynı zamanda organizasyon ve sendikacılık inancı gibi ideolojik bir temele dayanmaktadır (Srivastava, 2011: 207). Bu kapsamda sendikal bağlılık; kişinin çalışma koşullarından memnun olmaması, sendikaları bu tatminsizliğin giderilmesinde bir araç olarak görmesi, diğerlerinin memnuniyetsizliğe bir çözüm olarak sendikalaşma fikrini desteklediğini hissetmesi ve işçinin genel olarak sendikalara karşı olumlu bir tutuma sahip olması gibi faktörlerin birleşimi olarak değerlendirilmektedir (Srivastava, 2011:). Sendikal sadakat, sendikal bağlılığın diğer üç boyutuna kıyasla daha az istikrarlıdır ve daha kolay etkilenir. Bu durum duyguların inançlardan daha değişken olmasının bir sonucudur. Bu nedenle de yaşanan deneyimlere bağlı olarak zaman içinde değişmesi beklenir (Tetrick, 1995: 586).

b. Sendikal İnanç: Üyelerin sendikal örgütlenme hakkı kapsamında sendika kavramına ideolojik bağlılığını ifade eden bir kavramdır (Tetrick, 1995; Bolton, Bagraim, Witten, Zvobgo ve Khan, 2007).Yalnızca üyesi bulunulan sendikaya değil, genel anlamı ile sendikal faaliyetlerin amaçlarını ve araçlarını kabul etmeye ve bu faaliyetlere değer vermeyi ifade eder (Snape, Redman ve Chan, 2000: 207; Aydın ve Yaşar, 2019: 152) . Aynı zamanda da

sendikacılığın önemi konusunda bir çeşit ahlaki bağlılığın temsiliyetidir. Ancak ideolojik bağlılık ayrılmaz bir düşünce ile değil, kapitalist ekonomik düzen içerisinde sendika üyeliğinin ekonomik hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi fikrine dayanan bir inançtır (Gallagher ve Strauss, 1991: 7; Kaya, 2017: 2062). Diğer yandan sendikal inanç, çalışanların örgüt değerlerini içselleştirmesi olarak tanımlanan kontrol bağlılığı ile ilişkilendirilerek, üyelerin sendika ideolojisi ve değerlerini içselleştirmesi durumunda davranışlarını sendikal normlara göre şekillendireceği kabul edilmektedir (Hacıoğlu, 2014: 28).

c. Sendikal Sorumluluk: Üyelerin sendikaya karşı sorumluluklarını yerini getirme istekliliğine vurgu yapmaktadır (Ignace, 1989: 771; Snape, Redman ve Chan, 2000: 207). Sendikal sorumluluk anlayış düzeyi yüksek üyelerin sendikanın menfaatlerini koruma ve işyerinde ortaya çıkabilecek sorunlar karşısında sendika ile iletişim halinde olma şeklinde davranışlar göstermesi beklenir (Kaya, 2017: 2061).

d. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik: Sendika üyesinin kendinden beklenenin ötesinde daha yoğun bir şekilde sendikal faaliyetlere katılma isteği olarak tanımlanmaktadır (Snape, Redman, ve Chan, 2000: 207). Yüksek düzeyde çalışma isteğine sahip üyenin, sendika için gönüllü çaba gösterme isteği de yüksektir. Bu kapsamda yeni örgütlenme, sendikal eylem ve etkinliklere katılma, toplu iş sözleşmesi ile ilgili bilgilendirme faaliyetleri ve itiraz mekanizmalarının kullanımının öğretilmesi gibi faaliyetlerde istekli davranışlar sergilemektedirler (Keser, 2016: 326; Kaya, 2017: 2063; Aydın ve Yaşar, 2019: 152).

1.3. Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar

Sendikal bağlılık konusunda yapılan araştırmalar, bireylerin yaş, cinsiyet ve eğitimi gibi demografik özellikleri, stres, özerklik ve adil iş dağılımı gibi iş ile ilgili faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler ile çevresel faktörlerin etkili olduğunu değerlendirmektedir (Iverson ve Kuruvilla, 1995; Kaya, 2017: 2063). Demografik faktörler içerisinde sendikal bağlılığı belirleyen en önemli faktörler cinsiyet ve yaştır. Erkeklerin kadınlara oranla daha fazla sendikal faaliyetlere katıldığı bilinmektedir. Sendikaların erkek egemen yapısı, kadınların kayıt dışı çalışma sıklığı, cinsiyete dayalı meslek farklılaşması ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların sendikalaşma oranları düşüktür. Ancak sendikal bağlılık kapsamında değerlendirildiğinde kadınların erkeklere oranla bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit eden araştırmalar olduğu kadar (Gallagher ve Clark, 1989; Köse, 2017; Aydın ve Yaşar, 2019), anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (Wetzel, Gallagher ve Donna, 1991; Demirbilek ve Çakır, 2004; Kaya, 2017; Ak, Diken ve Ak, 2018; Hacıoğlu, 2014). Diğer yandan özellikle normatif bağlılık açısından erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdiğini tespit eden araştırmalar da vardır (Sağlık-Sen, 2013; Koçak ve Başar, 2015). Fakat sendika için çalışma isteğinin kadınlarda erkeklerden daha düşük oranda olduğu tespit edilmiştir (Metochi, 2002; Sağlık-Sen, 2013; Ak, Diken ve Ak, 2018).

Sendikal bağlılığı etkileyen faktörlerden bir diğeri de yaştır. Yaş arttıkça bireylerin sendika için harcadığı çabanın arttığı ve üye oldukları sendikaya bağlılık düzeylerinin yükseldiği gözlemlenmektedir (Iverson ve Ballard, 1996; Hacıoğlu, 2014). Özellikle kırklı yaşların ortalarında sendika üyelerinin sendikal faaliyetlere katılma olasılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Metochi, 2002). Ancak cinsiyet faktöründe olduğu gibi yaş ile sendikal bağlılık arasında kesin bir korelasyon bulunmamaktadır. Bazı araştırmalarda yaş ve sendikal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık görülemezken (Köse, 2017; Aydın ve Yaşar, 2019) bazı araştırmalarda genç üyelerin bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. (Sağlık-Sen, 2013). Ancak yaş artışı ile birlikte sendikal sorumluluk arasında pozitif bir ilişki varken, sendika için çalışma isteği ile negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Kaya, 2017). Sendikal bağlılığı belirleyen bir başka değişken eğitimidir. Eğitim düzeyi ve sendikal üyelik arasında ters yönlü bir ilişkinin var olduğu kabul edilmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe bireyin sendikaya olan ihtiyacının azalacağı bu nedenle de bağlılık seviyesinin düşeceği

değerlendirilmektedir. Ancak eğitim seviyesi sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmalar farklı sonuçlara ulaşmıştır. Kimi araştırmalarda eğitim seviyesi düştükçe sendikal bağlılığın arttığı tespit edilirken (Köse, 2017; Sağlık-Sen, 2013) kimi araştırmalar eğitim durumu ve sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir (Aydin ve Yaşar, 2019; Hacıoğlu, 2014).

Sendikal bağlılığı etkileyen unsurların, aynı zamanda sendikaların örgütlenme ve hedeflerini gerçekleştirebilmelerinin de temel belirleyicilerinden olduğu değerlendirilmektedir. Bağlılık üzeyi düşük üyelere oluşan sendikaların başarılı olma olasılıkları azalabilmektedir. Bu durum, üye olma düşüncesindeki bireylerin olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle bağlılık düzeyini arttırmaya yönelik faaliyetlerin sendikaların öncelikleri arasında olması gerekmektedir.

2. Türkiye’de Kamu Sendikacılığı

Sendikal bağlılık çalışmaları büyük ölçüde işçiler ve işçi sendikaları çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ancak kamu çalışanlarının sendikal bağlılıklarını ölçmeye çalışan araştırmalar kamu sendikacılığının işçi sendikacılığına göre daha geç bir tarihte başlaması nedeniyle yenidir. Türkiye’de de kamu sendikacılığının başlangıcı 1961 Anayasası’na dayanarak 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası’dır. Yasa, grev, toplantı ve gösteri yasağını içeren yapısı ile sendikal faaliyetleri yardım sandığına indirgemekle eleştirilmektedir (Çelik, 2014: 2). 1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kamu görevlilerinin sendika ve meslek örgütleri kurabileceklerini öngörse de getirdiği grev yasağı ile gerçek anlamda bir sendikal faaliyet hayata geçirilememiştir. Nihayet 12 Mart 1971 askeri darbesinin ardından Anayasa’da memurların sendika kurabilmelerinin önünü açan “çalışanlar” ibaresinin “işçiler” olarak değiştirilmesi ve Anayasa’ya memurların sendikalara üye olamayacakları hükmü getirilmesi ile de memur sendikalarının yasal dayanağı da ortadan kaldırılmıştır. 1982 Anayasası’nın da sendikalaşma hakkını yalnızca işçilere tanımasının ardından Türkiye’de kamu sendikacılığın aktif hale gelmesi 1992 yılında Türkiye’nin 87 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerini imzalaması ile yeniden gündeme gelmiştir. 1995 ve 2001 yılında Anayasada yapılan değişiklikler ve buna bağlı olarak 2001 yılında kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Türkiye’de kamu sendikacılığının altyapısını oluşturmaktadır. Kanun ile belirlenen 11 hizmet kolunda Türkiye çapında faaliyet göstermek koşuluyla kamu görevlilerinin serbestçe sendika kurabileceği öngörülmüştür. Sendikaların işveren ile yapacağı pazarlık ise “toplular görüşme” çerçevesinde olacağı belirtilerek, sendikaların Kamu İşveren Kurulu ile toplular görüşme süreci yürütmesi esası kabul edilmiştir. Ancak görüşme, ister anlaşma isterse de anlaşmazlık ile sonuçlansın her iki durumda da nihai karar mercii olarak Bakanlar Kurulu belirlenmiştir. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile “toplular sözleşme” hakkı tanınmıştır. Uyuşmazlıkların çözümünde Uzlaştırma Kurulu yetkili kılınırken, greve yönelik bir düzenleme yapılmamıştır.

2001 yılında yapılan düzenleme ile birlikte memurların sendikalaşma oranlarında önemli bir artış yaşanmaya başlamıştır. 2002 yılında 650 bin olan sendikalı memur sayısı 2021 yılı itibarıyla de yaklaşık 1,7 milyona yükselmiştir (ÇSGB; 2021). Bu artışa etki eden faktörlerin en önemlisi kamu görevlilerinin sahip olduğu iş güvencesidir. Şüphesiz Türkiye’de kamu sendikacılığının en temel sorun alanı, toplular pazarlık sürecinin sonunda grev hakkının tanınmamış olmasıdır. Diğer yandan mevcut sendikalar arasında rekabet ise mevcut hükümetlere yakın olma çerçevesi içerisinde yürütülmeye çalışılmaktadır. Sendikaların mevcut hükümet ile yakın ilişkiler içerisinde olduğu, kamu görevlileri üzerinde bu sendikalara üye olma yönündeki zımnî baskıların oluşturulduğu iddia edilmektedir (Çelik, 2017: 7). Özellikle hükümete yakın olmakla suçlanan sendika temsilcilerinin, kamu kuruluşlarında çalışan memurları üye olmaya zorladıkları, hükümeti eleştiren sendika görevlilerine ve üyelere ayrımcı bir tutum sergilediği iddia edilmektedir (Çelik, 2014; Adaman vd., 2018).

Araştırmamız Türkiye’de sendikal bağlılık olgusunun, kamu çalışanlarında nasıl geliştiği, öncel ve sonuçlarının neler olduğunu anlamak ve tanımlamak üzere tasarlanmıştır. Bu doğrultuda gerçekleşen iki ayrı çalışma bir sonraki bölümde açıklanmıştır.

3. Yöntem

3.1. Birinci Çalışma

Çalışmanın temel sorunsalı Türkiye’de kamu sendikacılığında sendikal bağlılığı oluşturan ana unsurların neler olduğu ve bunların hangi bireysel ya da örgütsel değişkenlerden etkilendiğidir. Buna göre belirlenen hipotezler şunlardır:

H1: Sendikaya bağlılık bireysel demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi) göre farklılık göstermektedir.

H2: Sendikaya bağlılık düzeyi çalışılan kamu kurumunun niteliğine göre farklılık göstermektedir.

H3: Sendikaya bağlılık düzeyi sendikal olma süresine göre değişkenlik göstermektedir.

Örneklem

Araştırmanın evrenini Tekirdağ ili sınırları içerisinde çalışan ve Türk Büro-Sen’e kayıtlı kişiler oluşturmaktadır. Türk Büro-Sen’e kayıtlı kişi sayısı araştırmanın gerçekleştiği Ekim 2020 tarihinde 550 kişidir. Bu doğrultuda örneklem büyüklüğü belirlenmiş ve üyelerin çalıştıkları kurumlar olan Adalet Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Defterdarlık ve İl Nüfus Müdürlüğü’nden 300 kişiye soru formu elektronik posta ile ulaştırılmıştır. 234 soru formu eksiksiz ve doğru olarak gelmiş ve çalışmanın veri setini oluşturmuştur.

Ölçüm aracı

Çalışmada Tekirdağ Türk Büro-Sen üyesi memurların sendikaya olan bağlılıklarının belirlenebilmesi amacı ile Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980) tarafından geliştirilmiş; Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982) tarafından sadeleştirilmiş olan ölçeğin Bilgin (2003) tarafından Türkçe ’ye uyarlanmış olan formu kullanılmıştır. Ölçek 28 maddeden oluşmaktadır ve bazı örnek ifadeler şu şekildedir: ‘*Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir*,’ *Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.*’ *Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.* Aynı zamanda, demografik sorular da ölçüm aracına eklenmiştir.

Bulgular

Tekirdağ Büro-Sen’e kayıtlı ve araştırmaya dâhil olan toplamda 234 katılımcının %48,3’ü kadın (113) ve geriye kalan %51,7’si (121) ise erkektir. Katılımcıların, yaş ortalaması 40,08; en az yaş değeri 23, en yüksek değer ise 64’tür (ss 8,7). Medeni duruma bakıldığında, büyük bir kısmının evli olduğu (N=189, %81), bekârların ise katılımcıların yaklaşık beşte birini oluşturduğu görülmektedir (N=45, %19). Katılımcılar eğitim düzeylerine göre ise şu dağılım göstermektedir: %2,6’sı (6) ilköğretim, %20,1’i (47) lise, %15’i (35) ön lisans, %59’u (138) lisans ve geriye kalan %3,4’ü (8) ise lisansüstü seviyelerinden mezundur.

Katılımcıların çalıştıkları kuruma göre dağılımları ise şu şekildedir: %45,7’si(107) Adalet Bakanlığında, %24,4’ü (57) SGK, %23,1’i (54) Defterdarlıkta ve son olarak %6,8’i (16) ise İl Nüfus Müdürlüğünde çalışmaktadır. Çalışma sürelerinin dağılımına bakıldığında; %37,6’sının (88) çalışma süresinin 1-10 yıl arasında olduğu, %33,3’ünün (78) 11-20 yıl arasında olduğu ve son olarak %29,1’inin (68) ise çalışma süresinin 20 yılın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların sendikal olma sürelerine ilişkin veriler ise şu şekildedir: %38’inin (89) sendikalılık süresinin 0-5 yıl arasında , %31,2’sinin (73) 6-10 yıl arasında, %25,2’sinin (59) 11-

15 yıl arasında , %4,7'sinin (11) 16-20 yıl arasında ve son olarak %0,9'unun (2) ise 20 yıldan fazla sendikalı oldukları görülmektedir.

Öncelikle KMO Barlett analizi yapılmış ve elde edilen 0,844 değeri, kabul sınırı olan; 700'ün üzerinde olduğu için, sendikal bağlılık ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla Temel Bileşenler Analizi Varimax Döndürmesi uygulanmıştır. Faktör analizi sürecinde, madde değerleri ve teorik arka plan göz önünde bulundurularak toplamda 11 madde analizden çıkarılmış ve dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. 17 maddeden oluşan bu yeni ölçek, varyansın %59'unu açıklamaktadır. Elde edilen alt boyutlar "sendika üyeliğinin önemi" (5 madde, $\alpha = ,78$) ve "sendika için çalışmaya isteklilik" (5 madde, $\alpha = ,79$), "sendika kültürüyle uyum" (4 madde, $\alpha = ,73$) ve "sendikalı olma ayrıcalığı" (3 madde, $\alpha = ,66$) olarak adlandırılmıştır. Sürekli değişkenler ve yeni oluşturulan faktörel yapıdaki değişkenlerin kendi aralarındaki korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1 Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Ort.	SS	Yaşınız	Toplam Çalışma Süreniz (Yıl)	Sendika Üyelığının Önemi	Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Sendika Kültürüyle Uyum	Sendikalı Olma Ayrıcalığı
Yaş	40,18	8,678	1					
Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	15,26	9,342	,933**	1				
Sendika Üyelığının Önemi	1,6615	,54052	-0.023	-0.035	1			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	2,1077	,58157	-0.038	-0.034	,599**	1		
Sendika Kültürüyle Uyum	1,7105	,57327	0.031	0.033	,430**	,277**	1	
Sendikalı Olma Ayrıcalığı	1,9573	,42689	-0.015	-0.011	,354**	,265**	,246**	1

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

Tablo 1’de görüldüğü üzere, ölçek alt boyut puanları arasında orta düzeyde ve güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Sendika üyeliğinin önemi alt boyutu ile sendika için çalışmaya isteklilik alt boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,599$; $p<0,05$), sendika üyeliğinin alt boyutu ile sendika kültürüyle uyum alt boyutu arasında pozitif ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,430$; $p<0,05$), sendika üyeliğinin önemi ve sendikalı olma ayrıcalığı alt boyutu arasında pozitif ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,354$; $p<0,05$) görülmektedir. Sendikaya bağlılık ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler değerlendirilecek olursa; en yüksek ilişkilerin sendika üyeliğinin önemiyle kurulduğu, sendika üyeliğini önemli bulanların aynı zamanda sendika için aktif çalışmaya da istekli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	P
Sendika Üyeliğinin Önemi	Erkek	121	1.6512	.56127	-.301	.342
	Kadın	113	1.6726	.51966		
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Erkek	121	2.0380	.58385	-1.907	.622
	Kadın	113	2.1823	.57231		
Sendika Kültürüyle Uyum	Erkek	121	1.7211	.61677	.292	.016
	Kadın	113	1.6991	.52521		
Sendikalı Olma Ayrıcalığı	Erkek	121	2.0165	.44691	2.216	.197
	Kadın	113	1.8938	.39658		

t: t Testi *: $p<0,05$ (İstatistiksel olarak anlamlı)

Tablo 2’deki t testi sonuçlarına göre çalışmaya katılan kadın ve erkekler arasında sendikaya bağlılık ölçeğinin alt boyutlarında bir farklılık olup olmadığı açısından incelendiğinde; sendika üyeliğinin önemi, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikalı olma ayrıcalığı puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Sendika kültürüyle uyum alt boyutu ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p>0,05$) ve bu örnekte sendika kültürüyle uyum erkeklerde kadınlardan daha yüksektir.

Tablo 3’de ise medeni duruma göre sendikaya bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılıklar yine t testi yapılarak gösterilmiştir.

Tablo 3. Medeni Duruma Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Ort.	SS	T	P
Sendika Üyeliğinin Önemi	Evli	189	1.6667	.54966	.297	.944
	Bekar	45	1.6400	.50560		
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Evli	189	2.1228	.58543	.811	.555
	Bekar	45	2.0444	.56711		
Sendika Kültürüyle Uyum	Evli	189	1.7474	.56434	2.031	.348
	Bekar	45	1.5556	.59086		
Sendikalı Olma Ayrıcalığı	Evli	189	1.9735	.43203	1.197	.482
	Bekar	45	1.8889	.40202		

t: t Testi *: $p<0,05$ (İstatistiksel olarak anlamlı)

Evli ve bekarlar arasında Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Özellikle sendika için çalışmaya isteklilik boyutu ele alındığında, evliliğin getirdiği ek sorumluluklar ve önceliklerin bağlılık düzeyini etkilememesi önemlidir.

Tablo 4’de eğitim düzeyine göre sendikaya bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklar belirtilmiştir. Kategorik değişken olan “eğitim düzeyi”nde kategoriler eşit dağılmadığı için analizlerde “İlköğretim, Lise, Ön Lisans” ve “Lisans ve Lisansüstü” şeklinde iki grup altında toplanmıştır.

Tablo 4.Eğitim Düzeyine Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	SS	t	P
Sendika Üyeliğinin Önemi	İlköğretim, Lise, Ön lisans	88	1.6318	.51093	-.652	.128
	Lisans ve Lisansüstü	146	1.6795	.55856		
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	İlköğretim, Lise, Ön lisans	88	2.1409	.54174	.678	.032
	Lisans ve Lisansüstü	146	2.0877	.60525		
Sendika Kültürüyle Uyum	İlköğretim, Lise, Ön lisans	88	1.7415	.56788	.642	.748
	Lisans ve Lisansüstü	146	1.6918	.57763		
Sendikalı Olma Ayrıcalığı	İlköğretim, Lise, Ön lisans	88	1.9697	.39678	.345	.425
	Lisans ve Lisansüstü	146	1.9498	.44523		

t: t Testi *: $p < 0,05$ (İstatistiksel olarak anlamlı)

Tablo 4’e göre; sendika üyeliğinin önemi, sendika kültürüyle uyum, sendikalı olma ayrıcalığı puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Sendika için çalışmaya isteklilik alt boyutunun ise eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p > 0,05$). Buna göre; sendika için çalışmaya istekliliğin ilköğretim, lise ve ön lisans mezunlarında lisans ve lisansüstü mezunlarından daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, kamuda eğitim düzeyi azaldıkça sendikanın işlevinin ve sendika üyeliğinin önem kazandığının bir göstergesi olarak düşünülebilir.

Aşağıda yer alan Tablo 5’de çalışılan kuruma göre sendikaya bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklar belirtilmiştir. Kategorik değişken olan çalışılan kurum değişkeninde, kategoriler eşit dağılmadığı için analizlerde “Adalet Bakanlığı” ve “Defterdarlık, SGK, İl Nüfus Müdürlüğü” şeklinde iki grup altında toplanmıştır.

Tablo 5. Çalışılan Kuruma Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

	Çalışılan Kurum	N	Ort.	SS	t	P
Sendika Üyeliğinin Önemi	Adalet Bakanlığı	107	1.6243	.46436	-967	.000
	Defterdarlık, SGK, İl Nüfus Md.	127	1.6929	.59724		
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Adalet Bakanlığı	107	2.2075	.53194	2.434	.008
	Defterdarlık, SGK, İl Nüfus Md.	127	2.0236	.60977		
Sendika Kültürüyle Uyum	Adalet Bakanlığı	107	1.7220	.54872	.281	.402
	Defterdarlık, SGK, İl Nüfus Md.	127	1.7008	.59515		
Sendikalı Olma Ayrıcalığı	Adalet Bakanlığı	107	2.0125	.41695	1.825	.406
	Defterdarlık, SGK, İl Nüfus Md.	127	1.9108	.43125		

t: t Testi *: $p < 0,05$ (İstatistiksel olarak anlamlı)

Sendika kültürüyle uyum ve sendikalı olma ayrıcalığı puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Sendika üyeliğinin önemi ve sendika için çalışmaya isteklilik alt boyutlarının ise çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p > 0,05$). Sendika üyeliğinin öneminin Defterdarlık, SGK ve İl Nüfus Müdürlükleri çalışanlarında, sendika için çalışmaya istekliliğinin ise Adalet Bakanlığı çalışanlarında daha fazla olduğu görülmektedir. Kamuda dahi, kurumlar arasındaki değişen uygulamalar ve yönetim anlayışı doğrultusunda farklılaşan kurum kültürü görüldüğü üzere sendikal bağlılığı etkilemektedir.

Tablo 6'da sendikalılık süresine göre sendikaya bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklar belirtilmiştir.

Tablo 6. Sendikalılık Süresine Göre Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Sendika Üyeliğinin Önemi	Gruplar arası	.899	2	.450	1.547	.215
	Gruplar içi	67.174	231	.291		
	Toplam	68.074	233			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Gruplar arası	2.125	2	1.062	3.200	.043
	Gruplar içi	76.682	231	.332		
	Toplam	78.806	233			
Sendika Kültürüyle Uyum	Gruplar arası	.737	2	.368	1.122	.327
	Gruplar içi	75.835	231	.328		
	Toplam	76.572	233			
	Gruplar arası	.342	2	.171	.938	.393

Sendikalı Olma Ayrıcalığı	Gruplar içi	42.119	231	.182		
	Toplam	42.462	233			

T: Anova Testi *: $p < 0,05$ (İstatistiksel olarak anlamlı)

Betimleyici İstatistikler				
Bağımlı Değişkenler	Sendikalılık Süresi	N	Ort	SS
Sendika Üyeliğinin Önemi	0-5 Yıl	89	1.7281	.56347
	6-10 Yıl	73	1.6630	.51519
	11 Yıl ve Daha Fazla	72	1.5778	.53239
	Toplam	234	1.6615	.54052
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	0-5 Yıl	89	2.1348	.55002
	6-10 Yıl	73	2.2082	.58161
	11 Yıl ve Daha Fazla	72	1.9722	.60169
	Toplam	234	2.1077	.58157
Sendika Kültürüyle Uyum	0-5 Yıl	89	1.7331	.59088
	6-10 Yıl	73	1.7637	.57719
	11 Yıl ve Daha Fazla	72	1.6285	.54546
	Toplam	234	1.7105	.57327
Sendikalı Olma Ayrıcalığı	0-5 Yıl	89	2.0000	.43809
	6-10 Yıl	73	1.9543	.41319
	11 Yıl ve Daha Fazla	72	1.9074	.42688
	Toplam	234	1.9573	.42689

Sendikalılık süresine göre bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde; sendika üyeliğinin önemi, sendika kültürüyle uyum, sendikalı olma ayrıcalığı puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı, diğer yandan sendika için çalışmaya isteklilik alt boyutunun ise sendikalılık süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p > 0,05$). Sendika için çalışmaya istekliliğin en yüksek görüldüğü kesimin 6-10 yıldır sendikaya üye kişiler olduğu görülmektedir.

Özet olarak, erkeklerin kadınlara göre sendika kültürüne uyum faktörü daha yüksek olduğu; medeni duruma göre sendikal bağlılığın değişim göstermediği; sendika için çalışmaya istekliliğin ilköğretim, lise ve ön lisans mezunlarında lisans ve lisansüstü mezunlarından daha fazla olduğu; sendikaya üye olmanın öneminin Defterdarlık, SGK ve İl Nüfus Müdürlükleri çalışanlarından oluşan grupta, sendika için çalışmaya istekliliğinin ise Adalet Bakanlığı çalışanlarının oluşturduğu grupta daha yüksek olduğu ve son olarak sendika için çalışmaya istekliliğin en yüksek olduğu kesimin 6-10 yıldır sendikaya üye kişiler olduğu görülmüştür.

3.2. İkinci Çalışma

İkinci çalışma, nicel bir çalışmanın ardından sendikal bağlılığın, bağlılığı yüksek olduğu düşünülen kişiler tarafından tanımlanması ve böylelikle kavramın daha iyi anlaşılması amacıyla nitel bir yaklaşımla yürütülmüştür.

Yöntem

Araştırmanın sendikal bağlılığın kamu açısından tanımlanması, düşük sendikal bağlılığın nedenleri ve çözüm önerilerinin tartışılması amaçlarına uygun olarak bir soru rehberi oluşturulmuştur:

a) Sendikal Bağlılık ne demektir, tanımlayınız.

- b) Büro-Sen'e ne şekilde üye oldunuz? Yönetimde rol alma süreciniz nasıl gelişti?
- c) Büro-Sen üyelerinin sendikal bağlılığının düşmesinin temel nedenleri nelerdir?
- d) Büro-Sen üyelerinin sendikal bağlılığı nasıl artırılabilir?

Tekirdağ Kamu-Sen yönetim kurulu üyeleri (N=6, yüz yüze) ve işyeri sendika temsilcileri (N=4, çevrimiçi) ile iki ayrı odak-grup görüşmesi (OGG) yapılmıştır.

OGG'de etkileşimli bir tartışma ortamı yaratarak, araştırılan konuya ilişkin farklı bakış açıları, fikirler, değerlendirmeler ve yaşantılardan derlenen zengin bir içerik elde edilmektedir (Baş vd., 2008: 103; Yıldırım-Şimşek, 2006: 151).

Bulgular

Deşifre edilen odak grup görüşmeleri, 10.356 kelimelik bir veri dosyası oluşturmuştur. Analiz edilen metindeki kodlamalar üç başlık altında toplanmaktadır: *Sendikacılık Faaliyetleri*, *Bağlılık Düzeyi ve Bağlılığı Artırma*.

Aşağıdaki tablolarda, bu üç başlık altında toplanmış temalar ve örnek ifadeler verilmiştir.

Tablo 7: İçerik Analizi Bulguları

Kategori	Tema ve Göstergeler	
Sendikacılık Faaliyetleri	İdeoloji	<p><u>Siyaset</u></p> <p>'Memurlar siyasetle ilgilenemediği için memur sendikaları bir anlamda siyaset yeri olmakta'</p> <p><u>Milliyetçilik</u></p> <p>'Türk var, Atatürk var, Cumhuriyet var, Bayrak var. O zaman dedim ki benim sendikam bu olmalı.'</p> <p>'...Kuruluş felsefelerinden bir tanesi her ne kadar bir emek örgütü olsa da iki tane düsturu vardır. Bizim ilkemiz önce ülkemiz. Bakın emek örgütü olmasına rağmen "Türkiye Sevdamız, Ekmek İçin kavgamız". Emek ikinci planda. Önce Türkiye sevdamız. Çünkü Türkiye olmazsa o öte yandan ekmeğin bizim için anlamı yok.'</p>
	Etkili Olma	<p>'Ne kadar mücadelecı ve ne kadar hakka savunan hakkaniyeti savunan sendikacılık yaptığımızı üyeyi inandırabildiğimiz sürece üye potansiyelimiz artar.'</p> <p>"Yetkili değil ama etkili sendika şu anda Kamu- Sen'in genel cümlesi budur. Yetkili değil ama etkili sendika ve etkili sendikacılık."</p>
	Araçsallık	<p><u>Promosyon</u></p> <p>Bak yani bu işin bu başka bir yarış yoluna girer ...promosyon sendikacılığına biz de teşvik etmiş oluruz. Bizim şu anda onu yapacak gücümüz olsa bile biz bunu yaptığımız zaman o çalışanlara biz promosyon sendikacılığını öğretiriz. Alıştırırız yarın başka birisi başka bir şey verdiği zaman tekrar oraya geçer.</p> <p><u>Terfi, atama</u></p> <p>'Kimisi de bu yolla bir yerlere gelmiş o koltuktan olacak diye sendikasını değiştirmiyor. Sorduğunuzda başkanım Kamu-Sen de gönümüz ama ben bu sendikadan dışarı çıkamam'</p>
Bağlılık Düzeyi	Tereddüt	<p>'...Sınav mülakat esnasında özellikle bizzat şeyli olmak istemedim yani bu sendikalı.'</p> <p>'Bize inandığı halde diğer sendikadan çıkmaya korkuyorlar.'</p> <p>Devlet hastanesine bir üyemize ziyarete gittim. Tabi temsilci aradı gittim orda ziyarete inan çocuk bana şunu söyledi başkanım dedi ben dedi istifa etmeyi düşünüyordum dedi. Ama bundan sonra dedi bu dedi benim dedi bu hastanede dedi sen dedi bu halimle bana geldin ya dedi beni dedi bundan sonra dedi hiç kimse istifa ettiremez dedi. Şimdi aslında bizim insanımız çok şey istemiyor yani bağlılık için şubelerin temsilcilerin biraz sadece ilgi alaka.</p>
Yüksek Bağlılık	Aktif Görev Alma	<ul style="list-style-type: none"> • İdeolojik Yakınlık • Görev ve Sorumluluk Bilinci <ul style="list-style-type: none"> – '(Kendime) dedim sen bu sendikaya üye olman lazım hatta bir görev alman lazım' – 'bu arkadaşların sendikada iyi görev yapmadıklarını iyi sendikacılık yapmadıklarını, resmi olarak genel merkeze yazdım.' • Dürüstlük - Doğruluk <ul style="list-style-type: none"> – 'Çok şükür yüzlerce basın açıklamamız oldu ama bir tanesinde tekzip yayınlamadık' <p>Aktif Görev Almanın Artı ve Eksileri</p> <p>Zaman kaybı : 'Sendikacının karısı dul parası pul olurmuş.' Sosyal Statü: 'Daha saygın bir insanım, çevrem sayar sever.'</p>
	Diğerkamlık	<ul style="list-style-type: none"> • 'O kadar çok insanla muhatap oluyoruzne kadar çok insana doğru bildiğimizi aktarırsak o kadar mutlu oluyoruz.' • 'İnsanlara faydamız oldu Allah razı olsun dedi.' • 'Her gün haftada 2-3 tane üyemize kan buluyoruz.' • 'Öyle tek kurşunluk atış gibi görmüyorum sendikayı. Yani çok genel hayat şartlarını, ekonomiye etki edecek hani bir şeyler yapıldığını bilmek bile yetiyor yani yapıldı mı diye sormuyorum bile uğraşan birileri var ya bununla ilgili o bile değerli. Onun düşüncesi bile yetiyor yani.'

Bu bulgular, kamuda sendikal üyeliği etkileyen temel faktörlerden birinin araçsallık olduğunu göstermektedir. Bu da günümüz Türkiye'sinde bağlılık düzeyini ve türünü etkileyen önemli bir gerçekliktir.

Sonuç ve Tartışma

Çalışmamız endüstri ilişkilerinin temel konularından biri olan sendikal bağlılık kavramını, nicel ve nitel olarak iki ayrı yaklaşımla incelemiştir. Nicel araştırmanın önemli bulgularından biri, eğitim düzeyi arttıkça, sendikal bağlılığın alt boyutlarından biri olan sendika için çalışmaya istekliliğin azalmasıdır. Bu bulgu Kağnıcıoğlu ve Etçi'nin (2019) bulgularıyla paralellik taşımaktadır. Üyelerin eğitim düzeyi arttıkça, sendikalardan beklentileri de değişmektedir. Sendikanın salt ücret pazarlığı yapan bir örgüt olmasının ötesinde kariyerleri ve yaşam tarzlarıyla da ilgili seçenek ve çözümler yaratması yönünde bir beklentileri ortaya çıkmaktadır. Üyelerin sendikaların ihtiyaçlarını karşılamadığını düşüncesine sahip olması sendikal bağlılık düzeyinin düşmesine ve sendikadan ayrılmasına neden olabilmektedir (Hacıoğlu, 2014: 44). Örgütsel desteğin artması ise üyelerin sendikal bağlılıklarının da artmasına neden olmakta (Köse, 2017: 76), ve üyelerin sendikal faaliyetlere gönüllü katılımını arttırmaktadır (Keser, 2016: 326).

Ayrıca, diğer alt boyutlarda bir fark görülme de, sendikaya çalışmaya en istekli grubun 6-10 yıl arası değişen bir kıdemdeki üyeler olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar; demografik faktörler dışında sendikal bağlılığı etkileyen faktörlerin; sendikaların araçsallığı, sendikal tatmin ve algılanan sendikal destek olduğunu göstermektedir. Sendika araçsallığı, sendika üyeliği ile maddi kazanç arasındaki bağ kurmaktadır. Bir başka ifade ile üyeler sendikalara daha fazla düzeyde maddi kazanç sağlama amacı ile gelmektedirler. Diğer yandan, araçsal bağlılık ile sendikaya bağlı olan üyelerin esas amaçlarının şahsi çıkarlarını korumak olduğu kabul edildiğinde, sendikal bağlarının çok güçlü olduğunu söylemek güçtür. Bu üyeler aynı zamanda sendikal faaliyetlere katılmakta isteksiz davranarak sendikaların esas gücünü oluşturan dayanışma ve kolektif hareket ile üye desteğinden mahrum kalmalarına neden olabilmektedirler (Keser, 2016: 327).

İstekliliğin yanısıra, çalışılan kuruma göre sendikaya verilen önemin de farklılaştığı görülmektedir. Ancak, bulgularımızdan araştırma katılımcılarının sayısal dağılımı nedeniyle bir nedensellik ilişkisi kurulamasa da; kurumların yönetim ve insan kaynakları uygulamalarının sendika üyelerinin bağlılık düzeyi üzerinde etkisi olacağı görülmektedir.

Çalışmamızda bir demografik değişken olarak kadın veya erkek olmak yalnızca sendika kültürüyle uyum alt boyutunda farklılaşmaktadır. Sendika kültürüyle uyumun erkeklerde kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir. İlgili yazında, kadınların sendikal bağlılıklarının daha düşük olduğuna ilişkin bulguların; bir de bu açıdan yorumlanması gerekmektedir. Bu noktadan hareketle, kadın üyelerin bir örgüt olarak sendikaları kendilerine yakın bulmadıkları için uzak durduklarını söylemek mümkündür. Bu durum doğal olarak kadınların sendikal bağlılık düzeylerini de etkilemektedir (Bayar, 2016: 206). Birelma (2021)'ya göre; kadın üyelerin sorunları sendika gündeminin en sonundadır, kadınlara yönelik faaliyetler kâğıt üzerinde, yüzeysel, amaca yönelik olmayan ya da vitrin niteliğindedir. Araştırmanın nitel aşamasında, odak grup görüşmesine katılan yönetici ve temsilcilerin içinde kadın sayısının yalnızca iki olması da sendikalar genelindeki bu eğilimin bir başka göstergesi olarak alınabilir.

Kadınların yanısıra, sendikaların gençler için de daha kapsayıcı olacak şekilde politikalarını düzenlemeleri gerekmektedir. Selamoğlu (2016), gençlerin çoğunun sendikayı tanımadığı için sendikaya ihtiyaç duymadığını vurgulamakta ve “gençliğini kaybeden sendikalar” saptamasını yapmaktadır. Bu anlamda sendikaların, gerek yönetimde temsiliyet, gerek sendika temsilcisi seçimi gibi durumlarda işleyiş açısından kadınlar, gençler, engelliler ve LGBT üyeleri de içeren kapsayıcı politikalar izlemelerinin gerektiği açıktır. Yeni teknolojileri, sosyal medyayı kullanarak daha katılımcı bir kültürel yapı ortaya koyan sendikalar üyeleriyle etkileşimi geliştirebilmektedir (Sevgi,2021).

Araştırmanın nitel bulguları; sendikacılık faaliyetlerinin temelde politik görüşü icra etme ve sendikanın terfi ve atamalarda etkili olması, hatta bazı hediye vermesi olarak algılandığını göstermektedir. Çalışanın hakkını arama ve savunma, bu anlamda azınlıkta kalmıştır. Bağlılık düzeyinde ortaya çıkan tema “teredüt” olmuştur. Kamu kurumlarında; üye olunmak istenen sendikanın temsil ettiği görüşün, hakim görüşten farklı olması, çalışanların o sendikaya üyeliğini olumsuz etkilemektedir.

Son olarak; yönetimde rol alan üyelerin bağlılığını oluşturan ortak temalar incelendiğinde, ideolojik benzerlik, sorumluluk düzeyinin yüksekliği yanında diğerkamalık teması dikkat çekicidir. Başkaları için, karşılık beklemeden ve olumlu bir iş yapma olarak tanımlanabilecek diğerkam / özgeci kişilik özelliği (Ciccarelli, S ve White, 2019), özellikle yönetim kademesinde sendikaya ayrılan zaman ve çabayı açıklayan bir kavram olmuştur.

Sendikaya bağlılığı düşük üyeler, sendikal faaliyetlere katılmakta isteksiz davranarak sendikaların esas gücünü oluşturan dayanışma ve kolektif hareket ile üye desteğinden mahrum kalmalarına neden olabilmektedirler (Keser, 2016: 327). Bu kapsamda sendikal mücadelenin gücü, sendikanın toplu pazarlık başarısı ve üyelerini sendikal faaliyetlere katılmasını sağlama potansiyeli aynı zamanda sendikal bağlılığın belirlenmesinde de etkili olmaktadır (Kaya, 2017: 79).

Çalışmamız görece az çalışılan kamu sendikacılığını ve sendikal bağlılığı iki ayrı yaklaşımla hem nitel hem de nicel veriyi inceleyerek almış ve böylelikle kavramın açıklanmasına katkı sağlamıştır. Diğer yandan, araştırma verilerinin tek bir sendika ve tek bir şehirden toplanmış olması kuşkusuz bulguların genellenebilmesi için önemli bir kısıttır. Bundan sonraki araştırmaların; üye ve kan kaybeden sendikacılığın daha kapsayıcı, daha güncel ve etkili bir yönetim tarzı ve örgüt kültürü konularına yönelmesi endüstri ilişkileri alanının gelişmesini de mümkün kılacaktır.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazarlar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Ak, Ö. K., Diken, A. ve Ak, M. (2018). Kamu Hastanelerinde Çalışan Sendika Üyeleri Örneğinde Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin İrdelenmesi. *OPUS, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1363-1398.
- Aydin, J. C. ve Yaşar, G. Y. (2019). Hastanelerde Çalışan Taşeron İşçilerin Sendikaya Bağlılıkları. *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 10(15), 149-170.
- Bamberger, P. A. (1999). The Antecedents And Consequences of Union Commitment: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 42(3), 304-318.
- Bamberger, P. A., Kluger, A. N. ve Suchard, R. (1999). The Antecedents and Consequences of Union Commitment: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 42(3), 304-318.
- Barling, J., Fullagar, C., Kelloway, E. K. ve McElvie, L. (1991). Union Loyalty and Strike Propensity. *The Journal of Social Psychology*, 132 (5). 581-590.
- Baş, T., Çamır, M. ve Özmaldar, B. (2008). Odak Grubu Çalışması. *Nitel Araştırma Yöntemleri* (Derleyen: Baş, T., Akturan, U). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Bayar, L. S. (2016). Demografik Faktörlerin Sendikal Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi; İşçi Sendikaları Üzerine Bir Araştırma. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(4), 189-209
- Bolton, D., Bagraim, J. J., Witten, L., Zvobgo, V. ve Khan, M. (2007). Explaining Union Participation: The Effects of Union Commitment and Demographic Factors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33 (1) 74-79.
- Bilgin, L. (2003). Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlanması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4),12-31.
- Birelma, A. (2021) Türkiye’de Sendikal Hareketin ve Hakların Yukarıdan Görünümü: Niteliksel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3 (70). 1839-1869
- Cam, E. (2020). İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sosyal Diyalog: Çare mi, Çaresizlik mi? *Bilgi*, 22(2), 166-189.
- Çelik, A. (2014). Mücadeleden Vesayete Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı. *Eleştirel Pedagoji*, (34), 22-27.
- Ciccarelli, S. K. ve White, J. N. (2019) Psikoloji – Bir Keşif Gezintisi. İstanbul: Nobel Yayınları.
- ÇSGB (2021). 2021 Temmuz Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayısı, [https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevli-leri-sendika-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/] (Erişim Tarihi: 09.03.2022).
- Demirbilek, T., ve Çakır, Ö. (2004). *Sendikal Bağlılık*. Petrol-İş Yayınları.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2005). İkili Bağlılık: Hem Sendikaya Hem de İşletmeye Bağlı Olunabilir mi? *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 125-141.
- Fullagar, C., ve Barling, J. (1989). A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 74 (4), 213-227.
- Fullagar, C., McCoy, D. ve Shull, C. (1992). The Socialization of Union Loyalty. *Journal Of Organizational Behavior*, 13(1), 13-26.
- Gallagher, D. G.ve Strauss, G. (1991). *Union Membership Attitudes and Participation*. Working Paper Series. Institute for Research on Labor and Employment. Berkeley: UC.
- Gallagher, D. ve Clark, P. F. (1989). Research on Union Commitment: Implications for Labor. *Labor Studies Journal*, 14 (1). 52-71.
- Ghosh, P., Ragini ve Alkarai. (2015). Analysing the Role of Union Instrumentality In Women's Participation in Trade Unions: A Study of Indian Manufacturing Sector. *The Journal of Developing Areas*, 49(4). 415-423.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A. ve Spiller, W. E. (1980). Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of its Correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 479-499.
- Hacıoğlu, S. (2014). *Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Iverson, R. D. ve Ballard, M. (1996). An Examination of the Factor Structure of Union Commitment in New Zealand. *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 21(3). 215-232.
- Iverson, R. D. ve Kuruvilla, S. (1995). Antecedents of Union Loyalty: The Influence of Individual Dispositions and Organizational Context, *Journal of Organizational Behavior*, (16), 557-582.
- Johari, H. (2014). Predictors of Union Commitment Among the Public Sector Employees . *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3(6), 2515-2521.
- Kağnıcıoğlu ve Etçi (2019). Özel Sektörde Çalışan Y Kuşağının Sendikal Algısı *Çalışma ve Toplum*, 3 (62) 1787-1822.
- Kaya, Ö. M. (2017). Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 4(55), 2055-2077.

- Kazar, N. K. ve Tosun, F. (2022). Türkiye’de Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 2(73), 1123-1148.
- Keser, A. (2016). Sendikal Bağlılık. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 4*. (Derleyen: Yusuf Alper). Ankara: Türk-İş.
- Kochan, T. A., Katz, H. C. ve McKersie, R. B. (1986). *The Transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic Books.
- Koçak, O. ve Başar, A. (2015). Kamu Sendikalarının Sağladıkları Faydaların Üyelerinin Aidiyet Duygularına Etkileri: Yalova Öğretmenleri Örneği. *Emek ve Toplum*, 4(10), 135-151.
- Köse, S. (2017). Sendikal Bağlılık ve Bir Alan Araştırması. *Asya Studies*, (1), 67-81.
- Kuruvilla, S. ve Iverson, R. D. (1993). *A Confirmat A Confirmatory Factor Analysis of Union Commitment in A or Analysis of Union Commitment in Australia*. Cornell University ILR School.
- Mcelroy, J. C., Morrow, P. C., ve Crum, R. M. (1994). Organizational and Union Commitment Among Railroad Employees. *Transpn Res.-E (Logistics and Tronspn Rev.)*, 33(3), 211-221.
- Metochi, M. (2002). The Influence of Leadership and Member Attitudes in Understanding the Nature of Union Participation. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (1), 87-111.
- Newton, L. A. ve Shore, L. M. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition. *Academy of Management Review*, 17(2), 275-298.
- Ignace N. (1989). Determinants of Union Commitment Among University Faculty. *Industrial Relations*, 44(4), 769-784.
- Pisnar-Sweeney, M. (1997). Role of Normative Commitment in Predicting Members' Participation in the Union. *Psychological Reports*, (80), 1183-1207.
- Sağlık-Sen. (2013). Sendikal Bağlılık, Algı, Memnuniyet ve Beklenti Araştırması. Ankara: Sağlık-Sen Yayınları-17.
- Selamoğlu, A. (2016) Gençler ve Sendikal İlişki Üzerine Değerlendirme: Yeni Bir Frekans Arayışının Kaçınılmazlığı. *Çalışma ve Toplum*, 2 (49), 757-788.
- Sevgi, H. (2021). Katılımcı Kültür Bağlamında Kamu Görevlileri Konfederasyonları ile İşçi Konfederasyonlarının Karşılaştırmalı Sosyal Medya Analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2(69), 981-1004
- Sjöberg, A. ve Sverke, M. (2001). Instrumental and Ideological Union Commitment: Longitudinal Assessment of Construct Validity. *European Journal of Psychological Assessment*, (17), 98-111.
- Snape, E., Redman, T. ve Chan, A. W. (2000). Commitment to the Union: A Survey of Research and the Implications for Industrial Relations and Trade Unions. *International Journal of Management Reviews*, 2(3), 205-230.
- Srivastava, S. (2011). Commitment ve Loyalty to Trade Unions: Revisiting Gordon's ve Hirschman's Theories. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(2), 206-218.
- Sverke, M., ve Kuruvilla, S. (1996). *A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test of an Integrated Theory*. Cornell University, ILR School.
- Tetrick, L. E. (1995). Developing and Maintaining Union Commitment: A Theoretical Framework. *Journal of Organizational Behavior*, (16), 583-595.
- Wetzel, K., Gallagher, D. G. ve Donna, E. S. (1991). Union Commitment: Is There a Gender Gap? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46 (3), 564-583.
- Yıldırım, A., Hasan Ş. (2006) Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.