

Araştırma Makalesi

KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI AÇISINDAN DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN SENDİKAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

Ceyhun KONAK¹

¹ Doktor, Posta ve Telgraf Teşkilatı, İstanbul-Türkiye, ceyhunkonak@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2766-3392>

Öz: Kamu görevlileri sendikaları açısından üye sayıları ve üyelerinin sendikal bağlılıkları en önemli güç unsurlarıdır. Bu itibarla sendikalar için mevcut üyelerini muhafaza etmeye çalışırken, yeni üye kazanmak açısından sendikal bağlılık kavramı büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerini ve demografik faktörlerin üyelerin sendikal bağlılık düzeyleri üzerine etkilerini incelemektedir. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formunda; demografik veriler, Sendikal Bağlılık Ölçeği ve Siyasi Eğilim Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler için frekans, ortalama, yüzde gibi istatistiksel metotlar ve t-testi, one way Anova testinden yararlanılmıştır. Çalışmada demografik faktörlerden cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve kıdem değişkenlerinin sendikal bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kıdemin sendikal bağlılıkla anlamlı bir ilişkisi olduğu; medeni durumun ise sendikal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Diğer çalışmalarda da demografik faktörlerin sendikal bağlılıkla ilişkisi incelenmiş ve elde edilen sonuçlar karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak, kamu görevlileri sendikalarına üyelerinin sendikal bağlılıklarını artırmalarına yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal Bağlılık, Demografik Faktörler, Kamu Görevlisi

Jel Kodları: J45, J51, M54

THE IMPACT OF DEMOGRAPHIC FACTORS ON UNION COMMITMENT IN THE CONTEXT OF PUBLIC SERVANTS' UNIONISM

Abstract: Membership size and the level of union commitment among members constitute the primary sources of influence for public sector unions. Consequently, while unions aim to retain their existing members, fostering union commitment is also critical for the recruitment of new members. This study investigates the levels of union commitment among public sector employees and examines the impact of demographic factors on members'

Atıf: Konak, C. (2025). Kamu görevlileri sendikacılığı açısından demografik faktörlerin sendikal bağlılık üzerine etkisi, *Malumat Dergisi*, 2, 31-50.

Geliş Tarihi: 28/10/2025

Kabul Tarihi: 11/12/2025



Telif Hakkı: © 2025. (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

union commitment. Data were collected using a survey methodology, which incorporated demographic information, the Union Commitment Scale, and the Political Orientation Scale. The collected data were analyzed using descriptive statistics, including frequencies, means, and percentages, alongside inferential analyses such as t-tests and one-way ANOVA. Specifically, the study explored the effects of gender, age, educational attainment, marital status, and seniority on union commitment. The findings revealed that gender, age, educational level, and seniority were significantly associated with union commitment, whereas marital status did not exhibit a significant effect. The results were also compared with previous studies investigating the relationship between demographic factors and union commitment. Based on these findings, recommendations are offered for public sector unions to enhance their members' union commitment.

Keywords: Union, Union Commitment, Demographic Factors, Public Servant

Jel Codes: J45, J51, M54

1. GİRİŞ

Sendikalar sahip oldukları üye sayıları ve üyelerinin sendikalarına olan bağlılık düzeylerine göre güç elde edebilir ve varlıklarını devam ettirebilirler. Sendikal bağlılık, üyelerin sendika amaçlarını benimsemek, sendikal faaliyetlere katılım göstermek, örgütsel dayanışmayı desteklemek şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu çerçevede sendikaların üyelerinin sadakatlerini kazanıp yeni üye elde etmelerini sağlamak için sendikal bağlılık önemli bir kavramdır.

Üyelerin sendikal bağlılıklarını etkileyen farklı faktörler bulunmaktadır. Bunlardan birisi de demografik faktörlerdir. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem gibi demografik faktörler üyelerin sendikalarına karşı tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle, kamu görevlileri sendikalarında demografik faktörlerin sendikal bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar, sendikalar için çok önemli bulgular sağlamanın yanı sıra literatüre de katkı sunmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye genelinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda yürütülen anket sonuçlarına dayanarak, kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerini ve demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyi üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulguları, demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyi üzerindeki etkilerini ortaya koymanın yanı sıra, kamu görevlileri sendikalarına üyelerinin sendikal bağlılıklarını artırmaya yönelik stratejiler sunacaktır.

2. SENDİKAL BAĞLILIK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sendikal bağlılık, çalışanların sendikayı benimseme ve destekleme düzeyini ifade etmektedir. Gordon ve arkadaşlarına göre bu bağlılık, üyenin sendikada kalma arzusu ve sendika için çalışmaya gösterdiği gönüllü çabadır.

Sendika ile üye arasındaki ilişki psikolojik bir süreçtir ve sendikanın gücü, büyük ölçüde üyelerin bağlılık düzeyine bağlıdır. Sendikal bağlılık, üyelerin ortak hareket etmesini sağlar ve sendikanın hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunur. Gordon'a göre bağlılık, üyeliğe istek duyma, yüksek performans sergileme ve örgütün değerlerine inanmayı içeren çok boyutlu bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Gordon, Philpot, Burt, Thompson and Spiller, 1980).

2.1. Sendikal Bağlılığın Boyutları

Sendikal bağlılık alanında Gordon ve arkadaşlarının çalışmaları, alanda sıklıkla referans verilen ve temel kaynak olarak kabul edilen çalışmalardan biridir. Sonraki araştırmalarda genellikle Gordon vd.'nin geliştirdiği sendikal bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek farklı kullanıcılar tarafından geliştirilmiştir (Sverke and Kuruvilla, 1995). 2003 yılında da Bilgin tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Söz konusu sendikal bağlılık ölçeği dört boyuttan oluşmaktadır: sendikal sadakat, sendikacılığın önemine inanma, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışma istekliliği; ilk iki boyut tutumsal bağlılığı, diğer ikisi ise davranışsal bağlılığı göstermektedir.

2.1.1. Sendikal Sadakat

Sendikal sadakat, üyelerin sendikaya güçlü bağlılıklarını ifade eder. Barling vd.'ne göre (Barling, Fullagar and Kelloway, 1992) bu bağlılık; sendikadan gurur duyma, sendikanın ihtiyaçlarını karşılayacağı beklentisi ve üyelik sürdürme isteğinden oluşmaktadır. Sadakat, sendikal bağlılığın en güçlü belirleyicisidir (Klandermans, 1989; Kelloway, Catano and Southwell, 1992). Yüksek sadakat düzeyine sahip üyeler, sendikali

olmaktan gurur duyar ve sendikanın sağladığı faydaları bilirler (Demirbilek ve Çakır, 2004).

2.1.2. Sendikacılığın Öneme İnanmak

Bu boyut, üyelerin sendikacılığın genel önemi ve sendikal faaliyetlere yönelik tutumlarını kapsamaktadır. Sendikal inanç, bağlılığın öncülüdür ve sendikacılığa inanan üyelerin bağlılığı daha kalıcıdır (Gordon et al., 1980; Barling, 1992,, akt. Millioğulları Kaya, 2015: 18; Tetrick, 1995).

2.1.3. Sendikaya Karşı Sorumluluk

Sendikaya karşı sorumluluk, üyelerin sendikal görev ve yükümlülüklerini yerine getirme isteği ve sorumluluk duygusunu ifade etmektedir. Kendilerini sendikaya karşı sorumlu hisseden üyeler, sendikanın haklarını korur, sorunları bildirir ve toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasını denetler (Gordon et al., 1980; Klandermans, 1989; Tetrick, 1995; Bilgin, 2003; Bayar, 2016).

2.1.4. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

Sendika için çalışmaya isteklilik, üyenin sendika için gönüllü ve beklentilerin ötesinde gösterdiği aktif katılımı ifade etmektedir. Böyle üyeler, sendikal faaliyetlere daha fazla katılır ve sendikanın değerlerine güçlü şekilde inanırlar (Barling et al., 1992; Share, 1995, akt. Millioğulları Kaya, 2017: 19).

2.2. Sendikal Bağlılığın Sonuçları

Bir çalışanın sendikal bağlılık düzeyi, sendikal faaliyetlere katılım oranı ve bu faaliyetlerden elde ettiği doyum seviyesi ile ilişkilidir. Sendikal bağlılık düzeyi düşük olan üyeler, sendikal faaliyetlere katılmama eğilimi göstereceklerdir. Sendikalar ancak üyelerinin bağlılıklarını arttırıcı politikalar üreterek katılım oranını arttırıp, üyelerin doyum elde etmelerini sağlayabilirler.

2.2.1. Sendikal Katılım

Sendikal bağlılık, sendika üyesi bireylerin sendikal faaliyetlere katılım düzeylerine doğrudan etki eden bir faktördür. Sendikal katılım, üyelerin sendikal faaliyetlere, toplantılara, eylemlere, gönüllü çalışmalara katılmaları anlamına gelmektedir.

Sendikal bağlılık düzeyi yüksek olan üyeler, sendikalarını sadece bir hak arama aracı olarak değil, aynı zamanda aidiyet ve kimlik duygusu kazandıkları bir yer olarak da görmektedirler. Bu durum sendikal faaliyetlere gönüllü olarak katılımı sağlarken sendikayı da güçlü kılmaktadır. Buna ek olarak, yüksek sendikal bağlılık üyelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini de desteklemektedir (Fullagar, Gallagher, Gordon and Clark, 1995).

2.2.2. Sendikal Doyum

Sendikal doyum, çalışanların sendika üyelikleri yoluyla elde ettikleri memnuniyet seviyesini ifade etmektedir. Gerçekleştirilen araştırmalara göre sendikal bağlılık düzeyinin artması, sendikal doyumunu da olumlu şekilde etkilemektedir (Snape, Redman and Chen, 2000). Üyeler, sendikalarının kendilerini temsil ettiğine ve çıkarlarını koruduğuna inandıklarında, sendikal doyum düzeyleri yükselmektedir. Dolayısıyla bu durum sendikadan ayrılma niyetini azaltarak, sendikal sadakati desteklemektedir. Sendikal doyum arttıkça, sendika üyelerinin dayanışma duyguları da güçlenecektir (Kelloway and Barling, 1993).

3. YÖNTEM: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİ VE UYGULAMA BOYUTU

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizleriyle kullanılan istatistiksel testler açıklanmıştır. Araştırmanın temel amacı, kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerini belirlemek ve bu bağlılığın üzerinde demografik faktörlerin etkisini açıklamaktır. Bu doğrultuda nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır.

Elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeğin güvenirliği Cronbach's Alpha, geçerliliği ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleriyle değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için t-testi, ANOVA ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Böylece sendikal bağlılık ile demografik faktörler arasındaki istatistiksel ilişkiler nesnel biçimde ortaya konulmuştur.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada çalışanların sendikal bağlılıklarıyla bazı demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve kıdem) arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma modelinde sendikal bağlılık üzerinde etkisi incelenen demografik faktörler bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, kamu görevlisi sendika üyelerinin bağlılıklarının belirlenmesi için tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelle, örnekleme aynı sorular sorularak değişkenlerin ölçümü gerçekleştirilmiştir (Ek 1).

Anket, demografik faktörler ve sendikal bağlılıkla ilgili sorulardan oluşan iki bölümden meydana gelmektedir. Katılımcı sayısı 682 sendika üyesidir. Araştırma yapılan kamu kurumunda yaklaşık 20.000 sendika üyesi kamu görevlisi bulunmaktadır. İdeal örneklem büyüklüğü $20.000 < X < 30.000$ arası evren için 379 katılımcı olduğu için (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2015) örneklem büyüklüğü yeterli seviyededir.

Araştırmada, Gordon vd (1980) tarafından geliştirilen ve 2003 yılında Bilgin tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin, Konak (2022) tarafından siyasi eğilim boyutu eklenerek revize edilmiş hali kullanılmıştır.²

Anket sonucu elde edilen veriler, SPSS 26 programında değerlendirilmiştir. Maddeler kodlanırken sendikal bağlılık yönüne en yüksek puan verilmiştir. Altı madde olumsuz ifade içerdiği için ters kodlanmış olup (4, 11, 13, 14, 16, 17) 5'li likert ölçek tercih edilmiştir. Elde edilen veriler çözümlenirken pearson chi-square testi, t-testi, one-way Anova testi uygulanmıştır.

3.1.1. Güvenilirlik Testi

Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 değerleri arasında ve korelasyona dayalıdır. Cronbach's Alpha (α) değeri ölçekteki soruların homojen yapıda olup olmadıklarını göstermektedir.

Tablo 1: Araştırmanın Güvenilirlik İstatistiği

Cronbach's Alpha (α)	Standart maddelere dayalı Cronbach Alfa	Madde sayısı
,915	,911	21

Ölçeğin Cronbach's Alpha (α) değeri 0,911 çıkmış ve çok yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmiştir (Demir, 2020).

3.1.2. Geçerlilik Testi

Geçerlilik analizi, ölçeğin istatistiksel açıdan geçerli olup olmadığını tespit etmek için başvurulan yöntemdir. Anketin geçerliliğiyle ilgili KMO ve Bartlett testleri gerçekleştirilmiştir. KMO testi veri seti büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup

² Araştırma için kullanılan anket formu İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı'nın 20.12.2021 tarih ve 660379 sayılı yazıları ile etik yönden uygun bulunmuştur.

olmadığını araştırmak için, Bartlett testi ise veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır.

Tablo 2: KMO ve Bartlett Test Sonuçları

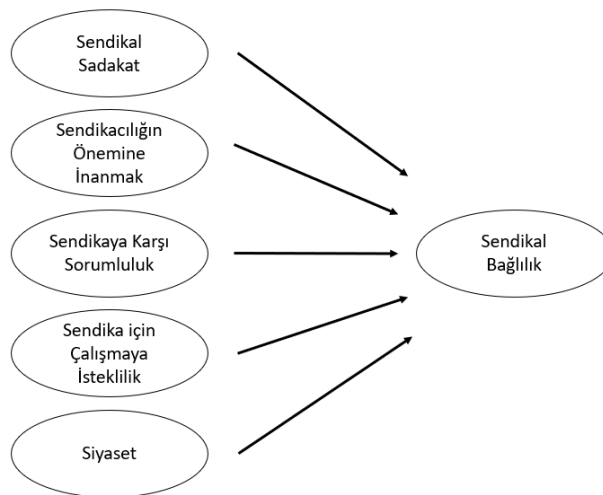
Örneklem Uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Ölçütü		0,942
Bartlett Küresellik Testi	Approx. Chi-Square	8980,242
	df	210
	Sig.	0,000

KMO değeri 0,94 olup, örnek hacminin mükemmel büyüklükte olduğunu göstermektedir (Demir, 2020). Bartlett testi sonucunda elde edilen Sig (p-value) değeri $0,00 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında sıfır hipotezi reddedilmiş ve ölçeğin istatistiksel olarak geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.2. Araştırma Modeli

Sendikal bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda Gordon vd. (1980) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmaktadır. Konak (2022) bu ölçeği geliştirerek siyasi eğilim boyutunu da eklemiştir. Dolayısıyla çalışanların sendikal bağlılıklarıyla sendikal sadakatleri, sendikacılığın önemine inanmaları, sendikaya karşı sorumlulukları, sendika için çalışmaya isteklilikleri ve siyaset arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılarak araştırmanın modeli oluşturulmuştur.

Bu modelde sendikal bağlılığı etkileyebileceği öngörülen değişkenler bağımsız değişkenleri, sendikal bağlılık ise bağımlı değişkeni oluşturmaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.3. Araştırma Hipotezleri

Araştırma kapsamında, kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerine etki eden demografik faktörleri tespit edebilmek için beş hipotez sorgulanmıştır. Bunlar cinsiyet

(H.1), yaş (H.2), eğitim düzeyi (H.3), medeni durum (H.4) ve kıdem (H.5) ile sendikal bağlılık arasındaki ilişki olduğu yönündedir.

3.4. Araştırma Örneklemi

Araştırma için kullanılan ankette, anket sayısı çalışan sayısı ve sendika üye sayılarının hizmet kollarına göre dağılımı göz önünde bulundurulmuştur. Araştırma Türkiye genelindeki sendika üyeleri ile yapılmıştır. Toplam 837 kişi anketi yanıtlamış olup, ankete katılanların 682 sendika üyesi olduğu için değerlendirmeye alınmıştır.

Ankete katılanların %58'i Memur-Sen'e bağlı sendika üyesi (n=395), %29'u Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendika üyesi, %10'u KESK'e bağlı sendika üyesi ve %3'ü de diğer konfederasyonlara bağlı sendika üyelerinden oluşmaktadır.

3.5. Araştırma Ölçeği

Gordon vd. (1980) tarafından geliştirilen ve son olarak Konak (2022) tarafından uyarlanan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,911 olarak bulunmuş ve anket "çok yüksek derecede güvenilir" kabul edilmiştir (Tablo 1).

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME: DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İŞİĞİNDA SENDİKAL BAĞLILIK

Bu bölümde, demografik değişkenlerin sendikal bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir.

4.1. Cinsiyet ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişki

Cinsiyetin sendikal bağlılıkla olan ilişkisinin açıklanması için bağımsız örneklem T-Testi'nden yararlanılmaktadır (Bayram, 2013). Aşağıdaki tabloda gerçekleştirilen analize ilişkin sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 3: Bağımsız Gruplar için Levene ve T-Testi

Bağımsız Örneklem Testi		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Sendikal Bağlılık	Varyansların Eşit Olduğu Varsayıldı	0,932	0,335	3,562	680	0,000
	Varyansların Eşit Kabul Edilmediği			3,636	379,993	0,000

Yukarıdaki tabloda gösterildiği üzere, Levene's Test for Equality of Variance sig. değeri 0,335 bulunmuştur. Bu değer, %5 anlamlılık düzeyi için 0,05'ten büyük çıktığı için varyansların homojen dağıldığı varsayılmaktadır. Eşit varyanslar sütunundaki sig. değerine göre hipotez yorumlanmış olup, sig. (2-tailed) değeri 0,00<0,05 olduğu için sendikal bağlılık, cinsiyete göre farklılık göstermiştir.

Tablo 4: Erkek ve Kadınların Sendikal Bağlılıklarının Ortalama Değerleri

Cinsiyetiniz	Frekans	Ortalama	Standart S.
Erkek	485	3,5005	0,80020
Kadın	197	3,2630	0,76210

T-Testi grup istatistikleri incelendiğinde, erkeklerin sendikal bağlılık ortalamalarının (Mean: 3,500) kadınların ortalamasına (Mean: 3,263) göre yüksek olduğu görülmüştür. Kadın ve erkek sayısı eşitlenerek test tekrar edilmiş, yeni veri setinin sonuçlarının ilk sonuçlara yakın çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre *H.1 hipotezi cinsiyet değişkenine göre kabul edilmiştir.*

Cinsiyet ve sendikal bağlılık arasındaki ilişkiye dair çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bilgin (2003) tarafından gerçekleştirilen çalışmada cinsiyetin sendikal bağlılık üzerine anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir.³

Bayar (2016) tarafından işçi sendikaları üzerine yapılan çalışmada ise önceki bulgularından farklı olarak cinsiyet ile sendikal bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Benzer şekilde cinsiyet ile sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğuna dair farklı çalışmalar bulunmaktadır. Demir'in (2009) öğretmenlerle ilgili araştırmasında kadınların sendika için çalışmaya isteklilik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Köse'ye ait (2017) çalışmada cinsiyet ve sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca kadınların sendikal bağlılık düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bemmels (1995) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise cinsiyet ve sendikal bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğu ve yine kadınların sendikal bağlılık düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Gordon vd'ne (1980) ait çalışmada ise erkeklerin sendikal bağlılık düzeyleri kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Yalçın'ın (2018) kamu görevlisi olan öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada erkeklerin sendikal bağlılık düzeyleri benzer şekilde yüksek çıkmıştır.

Aydın vd. (2019) tarafından üniversite hastanelerindeki işçiler üzerine yapılan çalışmada cinsiyetle sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu çalışmada kadınların sendikal bağlılık düzeyleri erkeklere oranla daha yüksek çıkmıştır. Kadın ve erkeklerin sendikal bağlılık düzeylerindeki farklılıklar, çalışmalarda kadınların toplumdaki rolü, çalıştıkları sektör, eğitim düzeyi gibi değişkenlerin etkisine bağlanmıştır.

4.2. Yaş ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişki

Katılımcılara yönelik yaş değişkeni ile sendikal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Anova testi yapılmıştır (Bayram, 2013). Aşağıdaki tabloda elde edilen sonuçlar gösterilmiştir.

³ Benzer sonuçlara Clark vd. (Clark, Gallagher and Pavlak, 1990) tarafından şirket prosedürleri ve çalışan bağlılığı araştırmasında, Deery vd (Deery, Iverson and Erwin, 1994) tarafından beyaz yakalılarla ilgili çalışmada, Demirbilek vd.'nin (2004) petro-kimya sektöründeki çalışmasında, Bayar (2006) tarafından kamu sektöründe çalışan sağlık çalışanları üzerine araştırmasında, Hacıoğlu'nun (2014) metal sanayi alanında çalışanlarla ilgili araştırmasında ve Millioğulları Kaya (2015) tarafından işçiler üzerine yapılan çalışmalarda rastlanılmış ve cinsiyet ile sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5: Yaş Değişkenine Göre Sendikal Bağlılık Anova Testi

	Frekans	Ortalama	Standart S.	F	P
20-35	189	3,3495	0,78419	3,159	0,024
36-45	304	3,3924	0,82859		
46-55	142	3,5614	0,77573		
56 ve üstü	47	3,6282	0,61189		
Total	682	3,4319	0,79615		

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, yaş gruplarına göre sendikal bağlılık düzeyi arasında ilişki olduğu ortaya koymuştur ($F=3,159$; $p<0,05$). Buna göre H_2 hipotezi yaş değişkenine göre kabul edilmiştir.

Farklılığa yönelik hangi gruplardan kaynaklandığına dair tespit yapabilmek için Pos Hoc testi yapılmıştır. Varyanslar homojen dağılmadığı için Games-Howell testi uygulanmıştır.

Tablo 6: Yaş Değişkeni ile Sendikal Bağlılık Anova Testi (Games-Howell)

Yaş		Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	F	P
20-35	36-45	-0,04293	0,07424	0,939	3,159	0,024
	46-55	-0,21191	0,08655	0,070		
	56 ve üstü	-,27871*	0,10592	0,048		
36-45	20-35	0,04293	0,07424	0,939		
	46-55	-0,16898	0,08060	0,157		
	56 ve üstü	-0,23578	0,10112	0,100		
46-55	20-35	0,21191	0,08655	0,070		
	36-45	0,16898	0,08060	0,157		
	56 ve üstü	-0,06680	0,11047	0,930		
	20-35	,27871*	0,10592	0,048		

56 ve üstü	36-45	0,23578	0,10112	0,100		
	46-55	0,06680	0,11047	0,930		

*The mean difference is significant at the 0.05 level.

Buna göre 20-35 yaş grubunun 56 ve üstü yaş grubuna göre anlamlı bir şekilde sendikal bağlılık ortalamasının düşük olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda yaş ve sendikal bağlılık ortalamaları doğru orantılı olduğu tablodan anlaşılmaktadır.

Yaş değişkeni ve sendikal bağlılık arasında ilişkiye yönelik çalışmalarda çoğunlukla anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. Deery vd. (1994), Bemmels (1995), Demirbilek vd. (2004), Hacıoğlu (2014), Millioğulları Kaya (2015), Bayar (2016), Köse (2017), Aydın vd. (2019) tarafından yapılan araştırmalar, yaş değişkeni ile sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucunu tespit etmiştir.

Snape vd.'ne (2000) ait araştırmada yaş değişkeni ve sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Hatta yaş düzeyi yükseldikçe ilişkinin daha da güçlendiği elde edilen bulgular arasındadır. Clark'ın (1990) çalışmasında da benzer şekilde yaş ve sendikal bağlılık arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Eğitim Düzeyi ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişki

Ankete katılan kamu görevlilerinden iki kişi ilköğretim mezunu olduğu, gözlem sayısını küçük olması sebebiyle değerlendirmeye alınmamıştır. Eğitim düzeyi ve sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamak için Anova testinden yararlanılmıştır.

Tablo 7: Eğitim Düzeyine Göre Sendikal Bağlılık Anova Testi

	Frekans	Ortalama	Standart S.	F	P
Lise	21	3,8413	0,63216	3,061	0,028
Önlisans	54	3,5917	0,77629		
Üniversite	457	3,4207	0,81415		
Lisans Üstü	148	3,3581	0,74635		
Total	680	3,4336	0,79564		

Eğitim düzeyi ve sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik Anova testinin analiz sonuçlarına göre iki değişken arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($F=3,061$; $p<0,05$). Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe sendikal bağlılık ortalaması düşmektedir.

Yapılan Post Hoc Tukey testi, eğitim düzeyi lise olan kamu görevlisi sendika üyelerinin, sendikal bağlılık ortalamalarının eğitim düzeyi lisans üstü olanlardan daha yüksek olduğunu göstermiştir. Tukey test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. *Bu sonuçlara göre H.3 hipotezi eğitim düzeyi değişkeni açısından kabul edilmiştir.*

Tablo 8: Eğitim Düzeyi ile Sendikal Bağlılık Anova Testi (Tukey)

Eğitim Düzeyi		Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.
Lise	Önlisans	0,24956	0,20369	0,611
	Üniversite	0,42062	0,17676	0,082
	Lisans Üstü	,48316*	0,18469	0,045
Önlisans	Lise	-0,24956	0,20369	0,611
	Üniversite	0,17106	0,11397	0,438
	Lisans Üstü	0,23360	0,12592	0,249
Üniversite	Lise	-0,42062	0,17676	0,082
	Önlisans	-0,17106	0,11397	0,438
	Lisans Üstü	0,06254	0,07491	0,838
Lisans Üstü	Lise	-,48316*	0,18469	0,045
	Önlisans	-0,23360	0,12592	0,249
	Üniversite	-0,06254	0,07491	0,838

*The mean difference is significant at the 0.05 level.

Eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasında ilişki olup olmadığına ilişkin çalışmalarda farklı sonuçlara rastlanmıştır. Demirbilek ve Çakır (2004) eğitim düzeyinin sendikal bağlılığı etkilemediği tespit etmiş; Hacıoğlu (2014), Millioğulları Kaya (2015) ile Aydın vd. (2019) de araştırmalarında benzer şekilde eğitim düzeyi ve sendikal bağlılık arasında bir ilişki tespit etmemiştir.

Diğer taraftan Bayar (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada eğitim düzeyinin sendikal bağlılık üzerine etkisi olduğu tespit edilmiştir. Köse'ye (2017) ait çalışmada da eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Deery (1994) ve Bemmels'in (1995) araştırmalarında da eğitim değişkeninin sendikal bağlılık üzerinde negatif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Clark'a (1990) ait araştırmada eğitim düzeyiyle sendikal sadakat arasında yine negatif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır.

4.4. Medeni Durum ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırmadaki örneklem grubunun medeni durum değişkeni ile sendikal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 9: Medeni Durum ile Sendikal Bağlılık Anova Testi

Medeni Durum	Frekans	Ortalama	Standart S.	F	P
Bekar (Hiç evlenmemiş)	88	3,3561	0,82111	0,479	0,620
Evli	571	3,4445	0,78940		
Boşanmış/Dul	23	3,4099	0,88399		
Total	682	3,4319	0,79615		

Yukarıdaki tabloda gösterildiği üzere, medeni durum ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($F=,479$; $p>0,05$). *Bu sonuçlara göre H.4 hipotezi medeni durum değişkeni açısından reddedilmiştir.*

Medeni durum değişkeniyle sendikal bağlılık arasındaki ilişkiye dair yapılan araştırmalarda ağırlıklı olarak bir ilişki saptanmamıştır. Demir (2009) ve Yalçın'ın (2018) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmalarda, Demirebilek vd. (2004), Bayar (2016) ile Aydın vd.'nin (2019) araştırmalarında medeni durum ile sendikal bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Hacıoğlu (2014) tarafından yapılan araştırma da ise medeni durum değişkeninin sendikal bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

4.5. Kıdem ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırmaya iştirak eden örneklem grubunun kıdem değişkeni ile sendikal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla Anova testi yapılmış olup, sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 10: Kıdem Düzeyine Göre Sendikal Bağlılık Anova Testi

Kıdem Süresi	Frekans	Ortalama	Standart S.	F	P
1-5 yıl	55	3,3039	0,75795	3,412	0,017
6-10 yıl	141	3,2854	0,83448		
11-16 yıl	253	3,4474	0,81993		
17 ve üstü yıl	233	3,5340	0,74077		
Total	682	3,4319	0,79615		

Araştırma sonuçlarına göre kıdem düzeyi ile sendikal bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=3,412$; $p<0,05$). Farkın gruplara göre dağılımını tespit etmek için Post Hoc Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 11: Kıdem Değişkeni ile Sendikal Bağlılık İlişkisi Anova Testi

Kaç yıldır kamu personelisiniz?		Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	F	P
1-5	6-10	0,01852	0,12590	0,999	3,412	0,017
	11-16	-0,14350	0,11782	0,616		
	17 ve üstü	-0,23013	0,11872	0,213		
6-10	1-5	-0,01852	0,12590	0,999		
	11-16	-0,16202	0,08323	0,210		
	17 ve üstü	-,24865*	0,08450	0,018		
11-16	1-5	0,14350	0,11782	0,616		
	6-10	0,16202	0,08323	0,210		
	17 ve üstü	-0,08664	0,07191	0,624		
17 ve üstü	1-5	0,23013	0,11872	0,213		
	6-10	,24865*	0,08450	0,018		
	11-16	0,08664	0,07191	0,624		

*The mean difference is significant at the 0.05 level

Çalışma süreleri yıl olarak 17 ve üstü olan kamu görevlilerinin sendikal bağlılık ortalamaları 6-10 yıl arası olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Buna göre *H.5 hipotezi kıdem değişkeni açısından kabul edilmiştir.*

Kıdem düzeyi ile sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran önceki çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Demirebilek vd. (2004) tarafından işçiler üzerine yapılan araştırmada kıdem değişkeninin sendikal bağlılık düzeyi üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada 16 yıl ve üstü çalışanların diğer gruplara göre düzeyleri yüksek bulunmuş, kıdem ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Kıdem düzeyinin sendikal bağlılıkla ilişkisine yönelik Hacıoğlu (2014), Millioğulları Kaya (2015), Aydın vd. (2019) tarafından yapılan araştırmalarda kıdem düzeyi ile sendikal bağlılık arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Benzer şekilde Deery vd. (1994) tarafından yapılan araştırmada da iki değişken arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada ise (Demir, 2009) sendikal sadakat ve sendikacılığın önemine inanmak faktörleri açısından anlamlı ilişki olduğu; sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik açısından anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Bu araştırmada sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeyleri hakkında beş hipotez sorgulanmıştır. Hipotezlerin sorgulanabilmesi için yapılan anket çalışması Türkiye'nin tüm illerinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda gerçekleştirilmiştir. Ankete 837 kişi katılmış olup, katılanların 682'si sendika üyesidir. Araştırma verileri SPSS programında analiz edilmiştir.

Kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki ilişki incelendiğinde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı ilişki olduğu; medeni durum değişkenine göre ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Ankete katılanların %71'i erkektir. %72'si ise 45 yaş ve altı çalışanlardan oluşmaktadır. Eğitim düzeyi açısından ankete katılanların %89'u lisans ve üstü mezunu olup eğitim seviyesi oldukça yüksek bulunmuştur. Katılımcıların %71'i 11 yıl ve üzeri süreden beri kamu görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Sendikal bağlılık düzeyine demografik faktörlerin etkisi üzerine yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilebilmektedir. Bu farklılıklar, çalışmanın özel veya kamu sektöründe yapılması, işin niteliği, örgütlenme düzeyi, faaliyet gösterilen sektör ve benzeri faktörlerin, demografik değişkenlerle sendikal bağlılık arasındaki ilişkinin değişkenlik göstermesine bağlıdır.

Bu araştırmada katılımcıların eğitim düzeyi oldukça yüksek çıkmıştır. Bu nedenle farklı araştırmalarda demografik faktörlerin sendikal bağlılık üzerindeki etkisi incelenirken bu ve benzeri hususlara dikkat edilmelidir.

Yurt dışında gerçekleştirilen bazı çalışmalarda kadın sendika üyelerinin bağlılık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (Sherer and Morishima, 1989). Benzer sonuçlar, ülkelere göre kadının toplumdaki yeri ve sorumlulukları ile örtüşmektedir. Yani kültür ile kadınların sendikal bağlılık düzeyleri ilişkilidir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliği giderildikçe sendikal bağlılık düzeyinin kadın lehine değişmesi mümkündür. Bu konuda yapılabilecek en önemli aksiyon ise sendikaların kadın üyelere yönelik faaliyetleri ve yönetimlerindeki kadın sayısının artırılmasıdır.

Değişkenlere göre sendikal bağlılık düzeyleri incelendiğinde, bazı demografik faktörlerin bağlılık üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Örneğin yaş değişkenine göre sendikal bağlılık düzeyi anlamlı şekilde farklılık göstermiş ve yaş ilerledikçe sendikal bağlılık düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasında negatif yönlü ilişki gözlemlenmiş olup, bu araştırmada eğitim seviyesi yüksek olan katılımcıların çoğunlukla daha düşük unvanlı pozisyonlarda çalışanlar olduğu belirlenmiştir.

Bu nedenle, benzer araştırmalarda demografik faktörlerin sendikal bağlılıkla olan ilişkisi değerlendirilirken, örneklemin özellikleri ve eğitim durumu gibi değişkenler dikkate alınmalıdır. Örneğin bu araştırmada katılımcıların %89'unun lisans ve üstü eğitim seviyesine sahip olması, eğitim durumu ve buna bağlı diğer değişkenlerle yapılacak karşılaştırmalarda sonuçların bağlamına dikkat edilmesini gerekli kılmaktadır.

Bu araştırma kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerini demografik faktörler açısından açıklamayı amaçlamaktadır. Bu itibarla araştırmada beş hipotez geliştirilmiş ve her bir hipotezin demografik değişkenlerle sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi test etmesi hedeflenmiştir.

Hipotezlerin ilkinde cinsiyet değişkeni ile sendikal bağlılık düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu ilişkinin açıklanması için T-testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre sendikal bağlılık cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermiştir. Araştırma sonuçlarına göre sendika üyesi erkek üyelerin bağlılık düzeyleri kadın üyelere göre daha yüksek çıkmış ve *H.1 hipotezi kabul edilmiştir*.

Kadınların sendikal bağlılık düzeylerinin daha düşük çıkmasının temel nedenlerinin başında, kadının toplumdaki rolü gelmektedir. Aynı zamanda sendikalarda erkeklerin daha fazla yönetimde yer almaları da farklılığın önemli nedenleri arasındadır. Üye istatistikleri incelendiğinde hem yönetimlerde hem de üyeliklerde erkek sayısının kadına

oranla daha yüksek olduğu görülebilmektedir. Kadınların sendikal bağlılıklarını artırabilmenin en hızlı ve etkili yolu, sendika yönetimlerinde daha fazla yer almalarını sağlamak ve bu yolla kendilerinin temsil edildiklerini düşünmelerini sağlamaktır.

İkinci hipotez yaş ile sendikal bağlılık düzeyi arasında ilişki olduğu yönünde olup, gerçekleştirilen Anova testi ile iki değişken arasında ilişki olduğu tespit edilerek *H.2 hipotezi kabul edilmiştir*.

20-35 yaş arası olan en genç üye grubunun sendikal bağlılık düzeyi, yaş grupları arasında en düşük seviyede çıkmıştır. Bu nedenle sendikaların politika geliştirirken bu yaş grubunun ihtiyaç ve beklentilerini göz önünde bulundurması, üye teveccühü kazanılması açısından fayda sağlayacaktır. Genç sendika üyelerinin ihtiyaç ve beklentileri için özel anketler düzenlenebileceği gibi etkin sosyal medya kullanımı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Üçüncü hipotez, eğitim seviyesinin sendikal bağlılığı üzerine etkisini incelemeye yöneliktir. Hipotezi test etmek amacıyla elde edilen veriler Anova testi ile değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları, eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu göstermiş, bu doğrultuda *H.3 hipotezi kabul edilmiştir*.

Ankete katılan kamu görevlilerinin %89'u lisans ve üzeri mezuniyet seviyesine sahiptir. Bu kadar yüksek eğitim düzeyi göz önünde bulundurulduğunda, örgütlenme ve hak arama bilincinin de yüksek olması beklenmektedir. Yapılacak araştırmalarda eğitim düzeyinin sendikal bağlılıkla ilişkisi incelenirken, örneklemin eğitim seviyesi mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

Dördüncü hipotez medeni durumun sendikal bağlılık üzerine etkisi üzerinedir. Yine Anova testinden yararlanılmıştır. Bekar, evli ve boşanmış/dul üyelere göre yapılan araştırmada sendikal bağlılık açısından anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu nedenle *H.4 hipotezi reddedilmiştir*.

Beşinci hipotez ise kıdem ile sendikal bağlılık arasında ilişki olduğuna yöneliktir. Bu itibarla Anova testi uygulanmış, sonuçlar kıdem düzeyinin sendikal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğunu göstermiş olup, *H.5 hipotezi kabul edilmiştir*.

Elde edilen bulgular, medeni durum dışındaki tüm demografik faktörlerin sendikal bağlılıkla anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bunun yanında demografik faktörlerin sendikal bağlılık üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Bu farklılıkların temel nedeni, araştırmanın yürütüldüğü toplumsal yapı, sektör, kurum türü ve çalışma koşulları gibi hususlardır.

Sonuç olarak, Türkiye'de kamu görevlilerine yönelik sendikal bağlılık araştırmaları sınırlıdır. Dolayısıyla tüm hizmet kollarını kapsayacak şekilde yürütülecek araştırmalar, sendikalara yönelik politika geliştirme süreçleri için önemli veri sağlayacaktır.

Ayrıca sendikal bağlılık çalışmalarında genellikle Gordon vd. (1980) tarafından geliştirilen sendikal bağlılık ölçeği esas alınmaktadır. Fakat bu ölçek Türkiye'de kamu görevlileri sendikalarında, sendikal bağlılık düzeyini açıklamak için yeterli değildir. Konak (2022) tarafından geliştirilen sendikal bağlılık ölçeğinde, siyasi eğilim faktörünün sendikal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerine yönelik araştırmalarda bu faktör mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu doğrultuda, elde edilen bulgular ışığında, kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerini etkileyen demografik ve örgütsel faktörlerin kapsamlı bir şekilde ele alınmasının, hem sendikal politika geliştirme süreçlerine hem de gelecekteki akademik çalışmalara önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, J. C., & Yenimahalleli Yaşar, G. (2019). Hastanelerde çalışan taşeron işçilerin sendikaya bağlılıkları. *Emek Araştırma Dergisi*, 10(15), 149–170.
- Barling, J., Fullagar, C., & Kelloway, E. K. (1992). *The union and its members: A psychological approach*. New York, NY: Oxford University Press.
- 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.
- Bayar, L. S. (2006). Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılığı: İzmir ili incelemesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bayram, N. (2013). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi* (4. bs.). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bemmels, B. (1995). Dual commitment: Unique construct or epiphenomenon?. *Journal of Labor Research*, 16(4), 401–422.
- Bilgin, S. L. (2003). Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4), 12–31.
- Clark, P. F., Gallagher, D. G., & Pavlak, T. J. (1990). Member commitment in an American union: The role of the grievance procedure. *Industrial Relations Journal*, 21(2), 147–157.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (8. bs.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- 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.
- Demir, İ. (2020). *SPSS ile istatistik rehberi*. İstanbul: Efe Akademi.
- Demir, Ş. (2009). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sendikal bağlılıklarının demografik özelliklerine göre incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirbilek, T., ve Çakır, Ö. (2004). *Sendikal bağlılık*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Fullagar, C. J., Gallagher, D. G., Gordon, M. E., & Clark, P. F. (1995). Impact of early socialization on union commitment and participation: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 147–157.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & 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 (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Klandermans, B. (1989). Union commitment: Replications and tests in the Dutch context. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 869–875.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1993). Members' participation in local union activities: Measurement, prediction, and replication. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 262–279.
- Kelloway, E. K., Catano, V. M., & Southwell, R. R. (1992). The construct validity of union commitment: Development and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 197–211.
- Konak, C. (2022). Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının gelişimi ve sendikal bağlılık açısından PTT örneği (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, S. (2017). Sendikal bağlılık ve bir alan araştırması. *Asya Studies*, 1(1), 67–81.
- Millioğulları Kaya, Ö. (2015). Konfederasyonlara göre işçilerin sendikal tutumları ve sendikaya bağlılıkları üzerine bir alan çalışması (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara.
- 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.
- Snape, E., Redman, T., & Chen, 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.
- Sverke, M., & Kuruvilla, S. (1995). A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 505–532.
- Tetrick, L. E. (1995). Developing and maintaining union commitment: A theoretical framework. *Journal of Organizational Behavior*, 16(6), 583–595.
- Yalçın, A. (2018). Eğitim yöneticilerinin demografik özellikleri ile sendikal bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği) (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

EKLER**Ek 1: Sendikâî Bağlılık Araştırması Anket Formu****1. BÖLÜM****1. Cinsiyetiniz**

- 1) Erkek 2) Kadın

2. Yaşınız

- 1) 20-35 2) 36-45 3) 46-55 4) 56 ve üstü

3. Eğitim Düzeyiniz

- 1) İlköğretim 2) Lise 3) Önlisans 4) Lisans 5) Lisans Üstü

4. Medeni Durumunuz

- 1) Bekâr (Hiç evlenmemiş) 2) Evli 3) Boşanmış/Dul

5. Unvanınız

- 1) Amir 2) Avukat 3) Başmüdür Yardımcısı 4) Başmühendis
5) Başpostacı 6) Başteknisyen 7) Daire Başkan Yardımcısı 8) Gişe-Büro Görevlisi
9) Mimar 10) Müdür 11) Mühendis 12) Postacı
13) Programcı 14) Şef 15) Şoför 16) Tekniker
17) Teknisyen 18) Uzman Yardımcısı 19) Veznedar 20) Diğer
21) Müdür V. 22) Kontrolör

6. Kaç yıldır kamu personelisiniz?

- 1) 1-5 2) 6-10 3) 11-16 4) 17 ve üstü

7. Kişisel gelir yeterlilik düzeyiniz nedir?

- 1) Temel ihtiyaçlarımı karşılayamıyorum.
2) Sadece temel ihtiyaçlarımı karşılayabiliyorum.
3) Tüm ihtiyaçlarımı karşılayabiliyorum.
4) İhtiyaçlarımı karşılayıp, tasarruf yapabiliyorum.

8. Yaşam memnuniyetinizi belirtiniz.

- 1) Hiç memnun değilim 2) Memnun değilim 3) Kararsızım
4) Memnunum 5) Oldukça memnunum

9. Sosyo-politik açıdan kendinizi nasıl tanımlarsınız? (Lütfen yalnızca bir şık seçiniz)

- 1) Etnik Milliyetçi
2) Kemalist
3) Liberal

- 4) Milliyetçi
- 5) Muhafazakâr
- 6) Siyasal İslamcı
- 7) Sosyal Demokrat
- 8) Sosyalist \ Komünist
- 9) Ulusalcı
- 10) Ülkücü
- 11) Hiçbiri (Siyasete ilgi duymuyorum)

10. Hangi Sendikaya Üyesiniz?

- 1) Birlik Haber-Sen (Memur-Sen)
- 2) Haber-Sen (KESK)
- 3) Türk Haber-Sen (Türkiye Kamu-Sen)
- 4) Güven Haber-Sen
- 5) Bağımsız Haber-Sen
- 6) Haber Hak-Sen
- 7) Liyakat Haber-Sen
- 8) Şehit Gazi-Sen-Haberleşme
- 9) Adil Haber-Sen
- 10) Daha önce üyeydim ama şimdi üye değilim (10.1, 10.2)
- 11) Daha önce hiç sendika üyesi olmadım (10.3)

10.1. (11) İstifa etmeden önce hangi sendikaya üyeydiniz?

- 1) Birlik Haber-Sen (Memur-Sen)
- 2) Haber-Sen (KESK)
- 3) Türk Haber-Sen (Türkiye Kamu-Sen)
- 4) Güven Haber-Sen
- 5) Bağımsız Haber-Sen
- 6) Haber Hak-Sen
- 7) Liyakat Haber-Sen
- 8) Şehit Gazi-Sen-Haberleşme
- 9) Adil Haber-Sen

10.2. (12) Neden sendikanızdan istifa ettiniz?

- 1) Sendika üyeliğini gerekli görmüyorum.
- 2) Sendikalar siyasetin güdümünde olup, çalışanlara fayda sağlamadığı için istifa ettim.
- 3) Sendikalara güvenmiyorum.
- 4) Sendika yöneticilerinin beni temsil edebildiklerine inanmadığım için istifa ettim.
- 5) Hepsi
- 6) Makam elde etmek için
- 7) Diğer
- 8) Yöneticiler sendika üyesi olmamalı

10.3. (11) Neden hiç sendika üyesi olmadınız?

- 1) Sendika üyeliğini gerekli görmüyorum.
- 2) Sendikalar siyasetin güdümünde olup, çalışanlara fayda sağlamadığı için üye değilim.
- 3) Sendikalara güvenmiyorum.
- 4) Sendika yöneticilerinin beni temsil edebildiklerine inanmadığım için üye değilim.
- 5) Diğer

11. Kaç Yıldır Sendika Üyesisiniz?

- 1) 1 yıldan az
- 2) 1 yıldan-5 yıla kadar
- 3) 5 yıldan-10 yıla kadar
- 4) 10 yıldan fazla

12. Siyasi iktidarın değişmesi sendika değiştirmenize neden olur mu?

- 1) Evet, başka sendikaya geçebilirim.
- 2) Hayır, sendikamı değiştirmem.

13. Hâlihazırda üye olduğunuz sendikadan farklı bir sendikaya daha önce üye oldunuz mu?

- 1) Hayır, üyesi olduğum sendikadan başka sendikaya daha önce üye olmadım.
- 2) Daha önce Birlik Haber-Sen (Memur-Sen)'e üyeydim. (13.1)
- 3) Daha önce Haber-Sen (KESK)'e üyeydim. (13.1)
- 4) Daha önce Türk Haber-Sen (Türkiye Kamu-Sen)'e üyeydim. (13.1)
- 5) Daha önce Diğer Sendikalara (Güven Haber-Sen, Bağımsız Haber-Sen, Haber Hak-Sen, Liyakat Haber-Sen, Şehit Gazi-Sen-Haberleşme, Adil Haber-Sen) üyeydim. (13.1)

13.1. Neden sendika değiştirmeyi tercih ettiniz?

- 1) Yönetimin baskısı nedeniyle
- 2) Sendikal baskı nedeniyle
- 3) Tayin, terfi vb. konularda yardımcı olunacağını bekleyerek
- 4) Siyasi tercihlerime uygun olduğu için
- 5) Kişisel çıkara-kayırmacılığa fazla önem verilmesinden dolayı
- 6) Yeterli mücadele verilmediği için
- 7) Arkadaşlarımla hatırı için
- 8) diğer

14. Sendika yönetiminin sendika politikalarına/değerlerine aykırı davranışları/uygulamaları olursa tutumunuz ne olur?

- 1) İstifa ederim, başka sendikaya geçerim.
- 2) Yönetimin değişmesi için hareket ederim; benim gibi düşünenlere seçimde destek veririm/yeni muhalif grup için öncülük ederim
- 3) Yönetimi uyarırım (bireysel veya grup olarak).
- 4) "Bir bildikleri vardır" diyerek sorgulamam.

5) Sendikanın (veya kendisinin) çıkarlarına hizmet ediyorsa, hakların elde edilmesine katkısı varsa, onaylarım, desteklerim.

2.BÖLÜM

Aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı lütfen en uygun seçeneğe göre belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1-Kesinlikle katılmıyorum						
2-Katılmıyorum						
3-Kararsızım						
4- Katılıyorum						
5- Kesinlikle katılıyorum						
1	Üyesi bulunduğum sendikaya bağlılık duymaktayım.	1	2	3	4	5
2	Sendikamın değerleriyle kişisel değerlerim birbiri ile örtüşmektedir.	1	2	3	4	5
3	Bu sendikanın bir parçası olmaktan gurur duymaktayım.	1	2	3	4	5
4	Sendikaya üye olmamın tek nedeni yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir.	1	2	3	4	5
5	Sendikamda, üyelerin isteklerine önem verilmektedir.	1	2	3	4	5
6	İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.	1	2	3	4	5
7	Bir çalışanın hak arayışına destek olmak her sendika üyesinin görevidir.	1	2	3	4	5
8	Bu kurumda çalıştığım sürece, sendikamın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	1	2	3	4	5
9	İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komisyonda çalışabilirim.	1	2	3	4	5
10	Sendikamın başarılı olabilmesi için, ortalama bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.	1	2	3	4	5
11	Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.	1	2	3	4	5
12	Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru olduğuna inanmaktayım.	1	2	3	4	5
13	Bu sendikadaki yöneticilerin çoğuna güvenim ve inancım yok.	1	2	3	4	5
14	Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yok.	1	2	3	4	5
15	Onaylamadığım halde sendikal bir eyleme destek olurum.	1	2	3	4	5
16	Üyelik aidatı devlet tarafından ödenmeseydi, sendikaya üye olmazdım.	1	2	3	4	5
17	Üyesi olduğum sendikaya, siyasi açıdan güçlü bir sendika olduğu için üye oldum.	1	2	3	4	5
18	Kamu görevlisi/memur sendikasının asıl işi siyasi partilerden bağımsız olarak çalışanların hakkını savunmaktır.	1	2	3	4	5

19	Üyesi olduğum sendikayı, eylem ve etkinliklerini beğendiğim için tercih ettim.	1	2	3	4	5
20	Sendikamın kararı/eylemi desteklediğim siyasi partiye oy kaybettirecek olsa bile sendikamı desteklemeye devam ederim	1	2	3	4	5
21	Sendikam dünya görüşüme uygundur.	1	2	3	4	5