



Kapadokya Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

**İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÇERÇEVESİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SENDİKA
ÜYELİĞİNİN İNCELENMESİ: ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ**

Şükrü YÜKSEL

Yüksek Lisans Tezi

Nevşehir, 2023

İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÇERÇEVESİNDE SAĞLIK
ÇALIŞANLARININ SENDİKA ÜYELİĞİNİN İNCELENMESİ: ULUDAĞ
ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ

Şükrü YÜKSEL

Kapadokya Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Nevşehir, 2023

ÖZET

YÜKSEL, Şükrü. *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Çerçevesinde Sağlık Çalışanlarının Sendika Üyeliğinin İncelenmesi: Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir, 2023.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları, birçok araştırmanın konusu olmuştur. Bir organizasyondaki insan gücü, organizasyonu çalışır durumda tutmada önemli bir faktördür. Bir sağlık kuruluşunda insan faktörü kuruluştaki her şeydir. Bu amaçla sağlık kuruluşu çalışanları arasında örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmek ve sağlık kuruluşu çalışanlarının örgütsel bağlılıklarıyla iş tatminlerine yönelik çözümler sunmak gerekmektedir. Sağlık profesyonellerinin örgütsel bağlılıkları, kavramsal bir bakış açısıyla değerlendirilerek tutumlar ve davranışsal bağlılık yaklaşımları tartışılmıştır. Günümüz dünyasında sağlık kurumları değer kazandıkça, hizmet çeşitliliği ve sürekliliği bir üst seviyeye taşındıkça, çalışanlarından daha fazla deneyim ve daha yüksek eğitim seviyesi istenmekte ve çalışanların bağlılıklarını artırabilecekleri ortamlar sağlanmaktadır. Bu araştırmanın genel amacı katılımcıların sendikal beklentilerini belirlemektir. Çalışmanın sonucunda ise katılımcıların; sendikaların yalnızca siyasi faaliyet içinde olmamaları, siyaseten toplu sözleşme ve grev hakkı gibi faaliyetlerde birleştirici kılmayı, sağlık çalışanlarının faaliyet alanlarına göre farklı sendikalar tarafından desteklenmesi gerektiği gibi konularda görüş birliğine vardıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Mesleki doyum, örgütsel bağlılık, sendikalar, sağlık çalışanları

ABSTRACT

YÜKSEL, Şükrü. *Investigation of Health Workers' Union Membership in the Framework of Job Satisfaction and Organizational Commitment: Uludağ University Faculty of Medicine Case*, Master's Thesis, Nevşehir, 2023.

The concepts of job satisfaction and organizational commitment have been the subject of many studies. Manpower in an organization is an important factor in keeping the organization running. In a healthcare organization, the human factor is everything in the organization. For this purpose, it is necessary to evaluate the relationship between organizational commitment and job satisfaction among health institution employees and to provide solutions for organizational commitment and job satisfaction of health institution employees. Organizational commitment of health professionals is evaluated from a conceptual perspective and attitudes and behavioral commitment approaches are discussed. In today's world, as health institutions gain value, service diversity and continuity are taken to the next level, more experience and higher education levels are required from their employees and environments are provided where employees can increase their commitment. The general purpose of this study is to determine the union expectations of the participants. As a result of the study, it was concluded that the participants agreed that unions should not only be involved in political activities, that they should be unifying in activities such as collective bargaining and the right to strike, and that health workers should be supported by different unions according to their fields of activity.

Key Words

Occupational satisfaction, organizational commitment, unions, health workers

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	3
İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMLARI	3
1.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI	3
1.1.1. İş Tatmininin Özellikleri.....	4
1.1.2. İş Tatminini Etkileyen Etmenler.....	5
1.1.2.1. Bireysel Etmenler	5
1.1.2.2. Örgütsel Etmenler.....	6
1.1.2.3. İş Tatminsizliğinin Sonucu	8
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	9
1.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi	9
1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Etmenleri.....	10
1.2.2.1. Kişisel Etmenler	10
1.2.2.2. Örgütsel Etmenler.....	12
1.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	13
1.2.3.1. Bireysel Sonuçları.....	13
1.2.3.2. Örgütsel Sonuçları	13
2. BÖLÜM.....	15
SAĞLIK ÇALIŞANLARI SENDİKALARI	15
2.1. SENDİKALARIN OLUŞUMU	15
2.2. KURULUŞ AMAÇLARI.....	16
2.3. SENDİKALARIN FAALİYETLERİ	25

2.4. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MESLEKİ DOYUMU İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	27
2.5. SAĞLIK ÇALIŞANLARI ARASINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE MESLEKİ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	29
2.5.1. Sağlık Çalışanlarının Kişisel Özellikleri	29
2.5.2. Sağlık Çalışanlarının Mesleki Deneyimi	31
2.5.3. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Faktörler	32
2.6. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE ARAŞTIRMALAR.....	33
2.7. SAĞLIK ÇALIŞANLARI İŞ TANIMLARI.....	35
2.7.1. Memur.....	35
2.7.2. Sözleşmeli Personel	35
2.7.3. Kamu İşçisi	36
2.7.4 Akademik Personel	36
3. BÖLÜM.....	37
YÖNTEM VE MATERYAL.....	37
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	37
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ	37
3.3. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	37
3.4. VERİ TOPLAMA ARACI	41
3.5. VERİLERİN TOPLANMASI	41
3.6. VERİLERİN ANALİZİ	42
4. BÖLÜM.....	43
BULGULAR	43
4.1. KATILIMCILARIN UYGUN SENDİKAL BEKLENTİLERİ İÇEREN İFADELER İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ.....	43
4.2. KATILIMCILARIN UYGUN SENDİKAL BEKLENTİLERİ İÇEREN İFADELER İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNİN CİNSİYETE GÖRE İNCELENMESİ.....	58
4.3. KATILIMCILARIN UYGUN SENDİKAL BEKLENTİLERİ İÇEREN İFADELER İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNİN SENDİKAYA ÜYESİ OLMA DURUMUNA GÖRE İNCELENMESİ.....	78
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	103
KAYNAKÇA	115
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU	122
EK 2. ETİK KURUL İZİN FORMU.....	123
EK 3. KATILIMCI BİLGİ FORMU.....	124

EK 4. ANKET FORMU.....	127
ÖZGEÇMİŞ.....	129

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ANAP	: Anavatan Partisi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DP	: Demokrat Parti
DYP	: Doğru Yol Partisi
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
Max	: Maksimum
Min	: Minimum
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
PTT	: Posta Telefon Telgraf İdaresi
SHP	: Sosyal Demokrat Halkçı Parti
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
SS	: Standart Sapma
TÖS	: Türkiye Öğretmenler Sendikası
Türk-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
yy	: Yüzyıl

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre dağılımları.....	38
Tablo 2. Katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre ortalamaları.....	40
Tablo 3. Katılımcıların “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesi ile ilgili görüşleri	43
Tablo 4. Katılımcıların “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesi ile ilgili görüşleri	44
Tablo 5. Katılımcıların “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	44
Tablo 6. Katılımcıların “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri	45
Tablo 7. Katılımcıların “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesi ile ilgili görüşleri.....	45
Tablo 8. Katılımcıların “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesi ile ilgili görüşleri.....	46
Tablo 9. Katılımcıların “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri	46
Tablo 10. Katılımcıların “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri	47
Tablo 11. Katılımcıların “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesi ile ilgili görüşleri	47
Tablo 12. Katılımcıların “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri	48
Tablo 13. Katılımcıların “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesi ile ilgili görüşleri.....	48
Tablo 14. Katılımcıların “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesi ile ilgili görüşleri	49
Tablo 15. Katılımcıların “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesi ile ilgili görüşleri.....	49
Tablo 16. Katılımcıların “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır (öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri.....	50
Tablo 17. Katılımcıların “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesi ile ilgili görüşleri	50
Tablo 18. Katılımcıların “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	51
Tablo 19. Katılımcıların “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesi ile ilgili görüşleri	51
Tablo 20. Katılımcıların “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri	52
Tablo 21. Katılımcıların “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri	52
Tablo 22. Katılımcıların “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesi ile ilgili görüşleri	53

Tablo 23. Katılımcıların “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri	53
Tablo 24. Katılımcıların “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesi ile ilgili görüşleri	54
Tablo 25. Katılımcıların “Sendikaların kazanımları çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır” maddesi ile ilgili görüşleri	54
Tablo 26. Katılımcıların “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesi ile ilgili görüşleri	55
Tablo 27. Katılımcıların “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesi ile ilgili görüşleri.....	55
Tablo 28. Katılımcıların “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesi ile ilgili görüşleri.....	56
Tablo 29. Katılımcıların “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesi ile ilgili görüşleri	56
Tablo 30. Katılımcıların “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri.....	57
Tablo 31. Katılımcıların “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri	57
Tablo 32. Katılımcıların “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesi ile ilgili görüşleri	58
Tablo 33. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	58
Tablo 34. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	59
Tablo 35. Katılımcıların cinsiyete göre “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	60
Tablo 36. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri.....	60
Tablo 37. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesi ile ilgili görüşleri.....	61
Tablo 38. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesi ile ilgili görüşleri	62
Tablo 39. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri	62
Tablo 40. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri	63
Tablo 41. Katılımcıların cinsiyete göre “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesi ile ilgili görüşleri	64
Tablo 42. Katılımcıların cinsiyete göre “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	64
Tablo 43. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesi ile ilgili görüşleri	65
Tablo 44. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesi ile ilgili görüşleri	66
Tablo 45. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesi ile ilgili görüşleri	66

Tablo 46. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır. (Öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri	67
Tablo 47. Katılımcıların cinsiyete göre “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesi ile ilgili görüşleri	68
Tablo 48. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri ...	68
Tablo 49. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesi ile ilgili görüşleri.....	69
Tablo 50. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	70
Tablo 51. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri .	70
Tablo 52. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesi ile ilgili görüşleri	71
Tablo 53. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri	72
Tablo 54. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	72
Tablo 55. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların kazanımları çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	73
Tablo 56. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesi ile ilgili görüşleri	74
Tablo 57. Katılımcıların cinsiyete göre “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesi ile ilgili görüşleri	74
Tablo 58. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesi ile ilgili görüşleri.....	75
Tablo 59. Katılımcıların cinsiyete göre “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesi ile ilgili görüşleri.....	76
Tablo 60. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri	76
Tablo 61. Katılımcıların cinsiyete göre “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri.....	77
Tablo 62. Katılımcıların cinsiyete göre “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesi ile ilgili görüşleri	78
Tablo 63. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesi ile ilgili görüşleri	78
Tablo 64. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	79
Tablo 65. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesi ile ilgili görüşleri	80
Tablo 66. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri.....	81
Tablo 67. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesi ile ilgili görüşleri	82

Tablo 68. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesi ile ilgili görüşleri	82
Tablo 69. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapılmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	83
Tablo 70. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri	84
Tablo 71. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesi ile ilgili görüşleri..	85
Tablo 72. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri	86
Tablo 73. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesi ile ilgili görüşleri.....	87
Tablo 74. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesi ile ilgili görüşleri.....	88
Tablo 75. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesi ile ilgili görüşleri	88
Tablo 76. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır. (Öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri.....	89
Tablo 77. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesi ile ilgili görüşleri.....	90
Tablo 78. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapılmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	91
Tablo 79. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesi ile ilgili görüşleri.....	92
Tablo 80. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri	93
Tablo 81. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri	93
Tablo 82. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesi ile ilgili görüşleri	94
Tablo 83. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri	95
Tablo 84. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	96
Tablo 85. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların kazanımları çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır” maddesi ile ilgili görüşleri.....	96
Tablo 86. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesi ile ilgili görüşleri	97
Tablo 87. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesi ile ilgili görüşleri	98

Tablo 88. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesi ile ilgili görüşleri.....	99
Tablo 89. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesi ile ilgili görüşleri	100
Tablo 90. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri	100
Tablo 91. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri	101
Tablo 92. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesi ile ilgili görüşleri	102

GİRİŞ

Yaşanan küreselleşmeyle birlikte artan rekabet ve teknolojik gelişme, örgütün işgücünün önemini de artırmıştır (Gürbüz, 2006, s.49). Bu durum, örgüt içi psikososyal yapıyı güçlendiren ve destekleyen örgüt yapısının ön plana çıkmasını sağlamıştır (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013, s.61-62).

İşletmelerin yönetim ve üretimde yenilikçilik ve girişimciliğe yönelik artan talebiyle birlikte, çalışan davranışlarının yapılandırılmasına yönelik bilime dayalı süreçlerin uygulanması gerekmektedir. Bu durumla beraber çalışanların değer duygularının, iş verimliliklerinin, iş tatminlerinin artması ve duygusal olmaları beklenmektedir (Çınar, 2013).

Çalışanların, şirketlerinden bekledikleri takdir edilme, yalnız hissetmeme ve desteklenme gibi istek ve ihtiyaçları vardır. Bu anlamda örgütsel destek, çalışanların örgütleriyle sevgi bağı kurmalarında etkili bir faktördür. Ancak sosyal değişim teorisi, çalışanların algılanan bu örgütsel desteğe ilişkin olarak daha fazla ve dürüst çalışarak geri bildirimde bulunacaklarını belirtmektedir (Turunç ve Çelik, 2010, s.184-186). Bununla birlikte örgütsel bağlılık işverenin ve çalışılan yerin yalnızca bu sayılan özellikleriyle açıklanamaz.

Meyer ve Allen (1997)'e göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte yakınlıkları aracılığıyla onunla özdeşleşmesidir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütlerinin değerlerini, amaçlarını ve sorumluluklarını benimseyerek bir örgütün parçası olarak çalışmaya devam ederler.

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt içindeki faaliyetlerini sürdürme arzusudur. Hem örgütler hem de çalışanlar açısından önemli yararları bulunan örgütsel bağlığın duygusal, sürekli ve normatif olmak üzere üç türü bulunmaktadır (Durna ve Eren, 2005, s.210-219).

İş doyumu, bireyin işle ilgili deneyimlerinin değerlendirilmesiyle oluşan duygusal bir durumdur. Bireyin iş doyumu düzeyi değerlendirilirken ücret, terfi, denetim, iş arkadaşlarından memnuniyet gibi bazı özelliklerden yararlanır. İş tatminindeki artış veya azalış, olumlu veya olumsuz olaylar tarafından tetiklenmekte ve kişinin duygusal durumunda bir değişikliğe neden olmaktadır. Olumlu duygular; sevinç, rahatlama, gurur, umut, şefkat ve sevgi; olumsuz duygu durumları ise öfke, korku, kaygı, suçluluk, üzüntü, utanç, iğrenme ve kıskançlıktır (Colquitt, Lepine ve Wesson, 2014).

Literatürde örgütsel bağlılık ile sağlık çalışanlarının iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda çalışma vardır. Fakat ülkemizde bu konuda az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Literatüre katkı sağlamak amacıyla bu çalışmada, önemi giderek artan örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki ve sosyodemografik faktörlerle olan bağlantısı incelenmiştir.

1. BÖLÜM

İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMLARI

1.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

İş tatmini kavramı, ilk kez Elton Mayo ve arkadaşlarının ışıkla ilgili deneyler yapmasından sonra 1930 yılında neoklasik dönemde, insan düşünce ve duygularına önem verilerek motive edici kavramların ön planda olduğu zaman ortaya çıkmıştır. Böylelikle bu kavram, örgütsel davranış literatüründe kendisine yer edinmiştir (Ayça, 2016).

Vroom (1964)'a göre iş tatmini kavramı, çalışan duygularından çok rol algısıyla ilgilidir. Kaliski ise ilgili kavramları çalışanın çabası, ne kadar takdir edildiği, mutluluğu ve refahıyla ölçülebilen kavramlar olarak tanımlamaktadır.

İlgili literatür incelendiği zaman liderlerin davranışlarının, çalışanların iş tatmini üzerinde doğrudan etkisinin olduğu görülmektedir. Bir çalışanın duygusal tepkisi, ilgili bireyin iş yerinde deneyimlediği duygulara eşit olan iş tatmini olarak tanımlanmaktadır. Lock, iş tatmini kavramını, çalışanların iş yerindeki deneyimlerinin olumlu bir yansıması olarak yorumlamaktadır. Bu kavramın bir kısmı 1980'ler ve sonrasındaki duygusal deneyimlerden oluşmaktadır (Özdemir, 2015, s.47-62).

İş tatmini kavramı genel olarak “duygusal, davranışsal ve kavramsal” olmak üzere üç farklı boyutta ele alınırken iş tatmininin kavramsal boyutu çalışanların örgüte ilişkin değerlendirmelerine dayanmaktadır. Bunun nedeni, çalışanın örgütle ilgili bilgi düzeyinin iş doyum düzeyi üzerinde etkili olmasıdır. İş tatmininin duygusal boyutu, çalışanların işleri ve iş yeriyle ilgili hislerine yansımaktadır. Son olarak iş tatmininin davranışsal boyutu; devamsızlık, işten ayrılma ve işe geç kalma gibi çalışanların organizasyona karşı davranışsal tepkileri aracılığıyla anlaşılabilir. İş tatmininin

davranışsal boyutu özellikle yönetim ve psikolojik araştırmalarda en çok çalışılan konulardan biridir (Fisher, Locke ve Henne, 1992).

İş doyumunu kavramının tanımına ilişkin literatür incelendiği zaman kavramın farklı tanımlamalar kullanılarak anlaşılmaya çalışıldığı görölmektedir. Genel olarak iş tatmini tanımları, bilişsel ve duyuşsal kavramsallaştırmalar olmak üzere iki boyuta ayrılmaktadır. İş tatminiyle ilgili diğer değişkenlerin durumu, iş tatmini kavramının bilişsel veya duyuşsal tanımından yani yukarıda belirtilen aşamalarda yapılan ayrımlardan da etkilenmektedir (Thompson ve Phua, 2012, s.271-286).

Duygusal iş tatmini kavramıyla ilgili olarak işin genel duygu ve duygu düzeyiyle ilişkili olduğunu belirten Kalleberg (1977, s.124)'in özellikle belirttiği, “iş memnuniyeti” kavramı akıllara gelmektedir. Başka bir anlamda, duygusal iş tatmini kavramı, belirli bir iş hakkındaki genel duygudur. Yukarıda belirtilen özelliklerine göre ilgili literatürdeki araştırmacıların genel sonuçları gibi kavramlarla duygusal iş doyumunun eş anlamlı olduğu görölmektedir.

Bilişsel iş tatmini kavramına başka bir açıdan bakıldığı zaman iş tatmini kavramına genel anlamından farklı bir boyuttan yaklaşılmaktadır. Bilişsel iş tatmini kavramında genellikle işin belirli boyutlarının değerlendirilmesi ön plandadır. Bu bağlamda, bilişsel iş tatmininin kaynağı; duygusal yargılardan uzak, koşulların, fırsatların ve sonuçların çeşitli karşılaştırmaları ve değerlendirmeleridir (Moorman, 1993, s.755-770).

Locke (1969, s.309-336) iş tatmini kavramını, bireyin çalışması ve değerlendirmesi üzerinde genel bir etkiye sahip olan farklı alt süreçlerle daha ayrıntılı bir etki, algılama ve değerlendirme süreci olarak ifade etmiştir.

1.1.1. İş Tatmininin Özellikleri

İş tatmini kavramı, karmaşık bir terminoloji olmak üzere, birtakım özellikleri taşımaktadır. Bu kavram somut olarak ortaya konulması zor olan, elde etmek için

çabalamadığı sürece kaybedilmesi çok kolay olan, sonuçların beklentileri karşılama düzeyiyle ilgili ve işten alınan verim ve etkinin çeşitli boyutlarını ifade eden bir kavramdır. İş tatmini kavramının özellikleri şu şekildedir (Şimşek, 1995):

- İç içe geçmiş birden çok faktörü içeren bir kavramdır.
- İş tatmini, çok değişken bir kavram olsa da onu elde ederken ona güvenmeye devam ettiğinizden emin olmak için harekete geçmez ve adımlar atmazsanız, iş tatminini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalırsınız.
- İş tatmini kavramı, iş durumlarına karşı duygusal bir tepki olarak ifade edilse de somut olarak gözlemlenmesi ve kanıtlanması zor bir kavramdır. Ayrıca çalışanların kendileri tarafından da ifade edilebilir ve yansıtılabilir.
- İş tatmini kavramının düzeyi, çıktının beklentileri karşılama düzeyine bağlıdır.
- İş tatmini, işle ilgili çeşitli tutumları ifade eder ve çalışanlar işin belirli özelliklerine karşı olumlu tutumlara ve başkalarına karşı olumsuz tutumlara sahip olabilirler. Bununla ilgili genel bir iş tatmini olmakla birlikte, iş tatmininin farklı boyutları düşünülmelidir.

Modern endüstride bir işletme daha güçlü hâle geldiği zaman iş akışı her zaman daha parçalıdır. Bu durum işçiler daha fazla uzmanlaşıp dağılıncaya kadar devam eder. Sonunda sadece bir departmanda işçi olunur. Ayrıca iş insanlarını motive etmek, iş tatminini ve aynı zamanda üretimi artırmak da yöneticilerin karşılaştığı önemli sorunlardır. İş tatmini, süreklilik temelli araştırmalarla mümkündür. Geçici başvurular ancak geçici iş tatmini sağlayabilir. Bu anlamda uzun vadeli programda memnuniyet anketlerine devam edilmelidir.

1.1.2. İş Tatminini Etkileyen Etmenler

1.1.2.1. Bireysel Etmenler

Cinsiyet Faktörü: Cinsiyet faktörlerine bağlı olarak kadın ve erkek çalışanlar arasında örgütsel bağlılık düzeyi konusunda fikir birliği olmaması nedeniyle çalışmada farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni, kadınların örgütlerde görev alma konusunda

erkeklere göre daha fazla engeli aşmaları ve bunun örgüt üyeliğini onlar için daha önemli hâle getirmesidir (Gündoğan, 2009).

Kişilik Faktörü: Kişilik olgusu, doğumdan çocukluğa kadar olan süreçte oluşan değişmez ve sabit bir olgudur. Bu oluşum sürecinden sonra büyüyünce kişiliğin değişmesi çok zordur. Yukarıdaki faktörlerin tümü bir araya getirildiği zaman bireylerin örgütlere bu şekillendirilmiş kişiliğe sahip olarak geldikleri söylenebilir (Türk, 2007). Ateş (2005) iş ortamının çalışanların kişiliği üzerindeki etkisinin yanı sıra örgüt, çalışanların kişiliklerinden de etkilenen bir olgu hâline gelmektedir. Bireyler, iş yeri ortamının işin gerekliliklerinin gerektirdiği kişilik yapısını benimsediğinden bahsetmiştir.

Yaş Faktörü: Genel olarak organizasyonlarda yaş faktörü kıdem bazında değerlendirilmektedir. Ayrıca ilişki içinde oldukları da söylenebilir (Gündoğan, 2009). Örgütsel bağlılık incelendiği zaman çalışma hayatına yeni başlayan gençlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlı çalışanlara göre daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Eğitim Faktörü: Eğitim, bir organizasyon tarafından çalışanların beceri, bilgi ve tutumlarını değiştirmek için planlanan öğrenme faaliyetleri olarak tanımlanabilir. Eğitim düzeyi ile çalışanların örgüte bağlılıkları arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalara bakıldığında zaman bu iki değişken arasında olumsuz ilişkiler bulunmuştur (Sabuncuoğlu, 2007, s.612-636).

1.1.2.2. Örgütsel Etmenler

İş Gücü Devir Hızı: Devir hızının yüksek olduğu örgütlerde, çalışanın iş yerine olan güveni sarsılır. İş yerinin beklentileri karşılanmaz, aidiyet duygusu zedelenir ve örgüt iklimi bozuldukça moral ve mutsuzluk iş tatminsizliğine neden olur. İş doyumu düşük işverenler devamsızlık, disiplin sorunları ve işten ayrılma gibi sorunlarla karşı karşıya kalır (Temel Eğinli, 2009, s.35-52).

İş Güvencesi: İnsanlar doğal olarak çalıştıkları kurumların işsizlik, yaşlılık, sakatlık vb. durumlar karşısında bile insani güvenlik ihtiyaçlarını karşılmasını beklerler. Çalışanın geleceğe belirsizlik ve korkuyla bakmaması, gerektiğinde haklarının güvence altına alınacağına inandığı bir iş ortamında çalışması, güven duygusu oluşturması, iş tatmini üzerinde olumlu etki bırakmaktadır (Gülmez ve Dörtüol, 2009, s.40).

Yönetim Biçimi: Yöneticiler ve çalışanlar arasında yapıcı ve yaklaşılabilir bir ilişki olmalıdır. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki yabancılaşma tutumu, otoriter tutum, kelimelerdeki tutarsızlık, iletişim engelleri her iki yönde de motivasyonu azaltacak ve sonuç olarak iş memnuniyeti düşecektir. Ayrıca çalışanların iş tatmini ve bağlılığını artırmada yöneticilerin dürüst ve adil olduklarına güvenmek gerekmektedir. Organizasyon içindeki bu yaklaşımlar, çalışanların çıkarları dikkate alınarak planlanmalı ve yönetim yaklaşımı tutarlı olmalıdır. Ücret faktörü teşvik edici bir rol üstlenirken bu fırsat adil bir şekilde sağlanmalıdır (Özaydın ve Özdemir, 2014, s.251-281).

Çalışma Koşulları: Çalışma ortamı, bir örgütte çalışan bireylerin güvenliği, sağlığı ve konforuyla ilgili olup işverenlerin çalışanlara karşı yerine getirmesi gereken iş tatminini doğrudan etkileyen sosyal bir sorumluluktur. İşverenler; uygun havalandırma, ışık ve ısı sistemleri, yüksek gürültü olmayan, çevre kirliliği ve radyasyon gibi olumsuz çevre koşullarının ortadan kaldırıldığı çalışma ortamları oluşturdukları zaman kişilerin iş tatminlerinin arttığını gözlemlenmiştir. Temiz çalışma ortamı, eve yakınlık, ulaşımın rahat olması gibi faktörlerin yanı sıra kantin ve spor salonları gibi mekânlar da bulunmalıdır. Bu tarz sosyal tesislerin varlığı iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s.252).

İşin Niteliği: Bir çalışma ortamının çalışanlara sağladığı iş tatmini, çalışanın çalışma ortamını algılamasına ve işin doğasına bağlıdır. İşin çalışanın ilgi ve yeteneklerine uygun, keyifli ve uyarlanabilir olması memnuniyet üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Kaliteyle ilgili iş tatminini etkileyen en önemli faktörler şunlardır: “beceriler, bağımsızlık, yetenek mevcudiyeti ve çeşitlilik”. Özel yetenek bilgisi olan

birini işe almak, iş doyumunu artırırken iş hayatının monotonluğu, takdir edilmeme, rol ve sorumlulukların fazlalığı nedeniyle oluşan iş stresi olumsuz etkileyebilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s.270).

Ücret: Kişinin ve ailesinin günlük yaşamını ve geleceğini güvence altına alacak zihinsel veya bedensel çalışmaya eş değer olup çalışan açısından gelir ve yaşam standartlarını belirleyen bir unsurdur. Firma açısından bakıldığı zaman ücretler bir maliyet faktörü olarak görülmektedir (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005, s.132).

1.1.2.3. İş Tatminsizliğinin Sonucu

Çalışma ortamında yabancılaşmanın en önemli nedeni yetersiz çalışma koşulları, hayal kırıklığı ve çevreden kaynaklanan strestir (Şahin, 2007). Çalışanın işe yabancılaşma hissi, yalnızlık, işin artık tatmin edememesi, üretimde emeğin karşılığını görememe, işten memnuniyetsizlik vb. durumlar örgüt içinde yabancılaşmayı meydana getirmektedir.

Çalışma ortamında olumsuz koşullar ortaya çıkarsa çalışanlar örgüte yabancılaşmakta ve sadece maddi kazanç peşinde koşmaktadırlar. Sonuç olarak çalışanlar, örgütsel hedeflere ulaşmak için gerekli çabayı ve isteği göstermezler (Şimşek ve Eroğlu, 2013).

Çalışanın iş tatminini istenilen düzeyde tutmak için çalışanın emeğinin takdir edilmesi, adil bir ücret ve terfi sisteminin kurulması, çalışana kendini işletmenin değerli bir üyesi gibi hissettirilmesi, işyeri kararlarına katılma imkanı sağlanması, aidiyet duygusu oluşturulması, aktif yönetim ve liderlik süreçleri oluşturulması, adil ve objektif şikâyet çözüm sürecinin sağlanması, kişisel sorunlara yardımcı olma, iş değerlendirmelerinde dürüst davranılması gerekmektedir (Şahin, 2007).

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

1.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi

Örgütsel bağlılık, bir örgütte çalışan kişilerin örgütte kalma çabası ve isteği şeklinde açıklanabilir (Cook, 2008). Günümüzün toplumlarında yaşanan değişimler ve teknolojik gelişmeler nedeniyle örgütler içinde bulunan çağa uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Kuruluşlar, kendilerine sadık olan ve değişime ayak uydurmakta zorluk çekmeyen insanlarla çalışmak isterler. Çalışanların, örgütsel ve kişisel çıkarlarını bütünleştirebilen ve kuruma duygusal bağlılık geliştirebilen bireyler olması gerekmektedir. İnsanların bu yönlerini desteklemek için örgütlerde yapılan araştırmalara paralel olarak yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık düzeyini artırmakta ve kişiler beklenen performansı elde edebilmektedir (Somech ve Drach-Zahavy, 2004, s.281-290).

Görünüşte çalışan bağlılığı, uzun ve sıkı çalışma gerektiren basit bir süreçtir. Çalışanların ve kurumların ortak bir noktada buluşması ve aynı çıkarlara ulaşmak için çalışmalarını koordine etmesi için kesintisiz çalışma gereklidir. Bu çalışmalarda meydana gelen olası aksaklıklar, çalışan bağlılığını ve performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durumda örgüt çalışanlarının bağlılık düzeylerinin kontrol edilmesi ve iyileştirilmesi için çaba gösterilmesi gerekmektedir (Samadov, 2006).

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgüte bağlılığının ifadesi olan bir ruh hâli olarak kabul edilir. Dünya düzeni değiştikçe bu durum çok önemli hâle gelmiş ve organizasyona dâhil olan kişilerin bağlılığını ölçmek için birçok çalışma yapılmıştır. Söz konusu kavramların bu kadar önemli olmasının temel nedeni “insan” faktörüdür. “Herkesin farklı ihtiyaçları ve öncelikleri vardır ve bu ihtiyaç ve gereksinimleri göz önünde bulunduran kontrolörler, insanların mutlu olmasını ve orada çalışmaya devam etmesini kolaylaştırmayı amaçlar. Bu durum örgütsel bağlılıkla birlikte gelirken herkesin farklı bir örgütsel bağlılık düzeyi vardır” (Güçlü, 2006).

Günümüz endüstrisinde “gelişmiş veya gelişmekte olan tüm şirketler birey faktörüne farklı bakmaya başlamıştır. İşletmeler için insanlar artık sadece bir üretim

faktörü değildir. Kişi, bir şirketin rekabet gücünü artırmak için kendisi dışındaki tüm faktörler üzerinde doğrudan etkisi olan, yeni fikirler yaratan, yenilikçi düşünen ve farklı düşünen bir varlıktır. Dolayısıyla insan kaynakları departmanlarının şirketle bağlantısı, diğer bir deyişle şirkete bağlı ve sorumlu hissetmesi çok önemli hâle gelmektedir (Bakan, 2011).

Bir şirketin çalışanlarının şirket yapısı ve üretim süreçleriyle oluşturduğu zayıf duygusal bağlar; performansı, verimliliği ve ulaşılmak istenen çıktıların kalitesini doğrudan etkileyecektir. Örgütsel bağlılık olgusu, kurumun etkin ve sürekli bir süreç içerisinde faaliyet göstermesini sağlarken amaçlanan hedeflere ulaşılmasını doğrudan etkileyen son derece önemli bir olgudur (Serin, 2011). Bu durum aynı zamanda kurumun genel başarısıyla da ilgilidir. Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar daha üretken olmaya, daha fazla sorumluluk almaya, yaratıcı düşünmeye ve yenilik geliştirmeye isteklidir. Bu durumda da kurumlarının hedeflerine ve kurumsal değerlerine güçlü bir bağlılık duyarlar ve kendilerine verilen talimatları canı gönülden takip ederler. Bu kişiler, şirket içinde çıkabilecek sorunların kaynağı olmaktan ziyade çözüm noktası olmaya çalışırlar.

Örgütsel bağlılığın sağlanması, örgütsel etkinliği ve üretkenlik düzeylerini artıran bir faktördür. Birçok araştırmanın sonuçlarına göre her kurumun amacı, değişen çevre ve iş koşulları ışığında çalışanların kendi örgütüne bağlılığını oluşturmak ve sürdürmektir (İnce ve Gül, 2005).

1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Etmenleri

1.2.2.1. Kişisel Etmenler

Kıdem: Birçok çalışma, örgütsel bağlılık ile örgütsel konum arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bir şirket çalışanlarının çalışma saatleri ücretlerdeki artışla orantılıdır ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olarak da sayılabilir. Şirkette geçirilen zamanın organizasyona yapılan bir yatırım olduğu fikrinden hareketle çalışanların şirket içinde kıdem kazanmaları da mümkündür. Bu

durumun doğal bir sonucu da kişilerin gelir düşüşlerini önlemek için örgütlerle olan bağlarını güçlendirmeleridir (Özevin, 2016).

Medeni Durum: Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyle ilgili az sayıda çalışma yapılmıştır. Devam eden bir tartışma, evli çalışanların finansal sorumluluklar nedeniyle devam eden iş ve örgütsel bağlılık konusunda daha olumlu bir bakış açısına sahip olmalarıdır. Ayrıca medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin hiçbir teoride incelenmediği de bir gerçektir (Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006, s.77-96).

Eğitim Durumu: Örgütsel bağlılık, işletme personelinin eğitim kazanımı ile ters orantılıdır. Eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanlar kendilerini organizasyona daha az bağlı hissetmekte, farklı iş ve organizasyonlara geçme olasılıkları daha fazla olmaktadır. Bulgulardan elde edilen veriler, daha az eğitilmiş kişilerin kuruluşlara daha fazla bağlı olduğunu göstermektedir. Bunun en önemli nedeninin eğitim düzeyi yüksek kişilerin örgütten beklentilerinin daha yüksek olması ve bunların karşılanmaması durumunda bağlanma sorunları geliştirmeleri olduğuna dikkat çekilmiştir. Ayrıca yüksek eğitilmiş kişilerin farklı kuruluşlarda iş bulma olasılıklarının daha yüksek olması da bağlılığın azalmasına neden olabilir (Özevin, 2016).

Cinsiyet: Kadın çalışanlar, iş değişikliğini erkeklerden farklı algılamaktadır. İş değiştirmek, kadın çalışanlara göre daha zahmetli ve maliyetli bir süreçtir. Sonuç olarak kadınlar, iş değiştirme konusunda erkeklere göre daha az isteklidirler. Bu, kadınların örgütlenmeye olan güvenini artırmaktadır (Hrebiniak ve Alutto, 1972, s.555-572).

Yaş: Yaş, zamanla ilgili bir faktör gibi görünse de örgütsel bağlılığın en önemli göstergelerinden biridir. Bir organizasyonda çalışma saatleri arttıkça, çalışanların organizasyon aracılığıyla elde ettikleri kişisel faydalar da artar. Bu durum örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir (Türkoğlu, 2011).

1.2.2.2. Örgütsel Etmenler

Ücret ve Ödüller: Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli kriterlerden biri maaş ve teşviklerdir. Ayrıca finansal olarak rahatsız olan çalışanların işten ayrılma eğiliminin arttığı gözlemlenmektedir. Düşük ücretler ve yeterince adil olmayan ödül sistemi çalışanları daha yüksek ücret talep etmeye sevk etmektedir (Türkmen, 2016).

İşin Niteliği: Yapılacak işin kalite özellikleri, bireyin iş tatmini için önemli etkilere sahiptir. İnsanlar doğası gereği sıradan, monoton, sıkıcı işler yapmaktan hoşlanmazlar. İnsan çoğu zaman kendisine meydan okuyan ve sınırlarını zorlayan iş arayışlarında doğada başka hiçbir canlıda bulunmayan özelliklere de sahiptir. Çalışan insanların iş tatmini iki önemli unsur tarafından belirlenir. Biri işin çeşitliliği diğeri ise onlarla çalışmanın yolu ve teknolojisi üzerindeki kontrolü. İş çeşitliliği, çalışan motivasyonunun yanı sıra iş tatminini de artırır. İş yerinde çeşitlilik eksikliği, çalışanların sıkılmasına ve onları tükenmişliğe daha yatkın hâle getirmesine neden olabilir. Tersini durumda ise çalışanlar stres altında olabilir. Çalışanlara, çalışma özgürlüğü alanlarının verilmesi, işe bağlılık düzeylerinin artmasının bir nedenidir (Tümgan, 2007).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet, insanların çalışma ortamından memnuniyetleri ve iş başarılarıyla ilgili bir kavramdır. Çalışanlar, diğer kuruluşlardaki aynı statüdeki kişilerin niteliksel başarılarını kendileriyle karşılaştırır ve böylece kendi örgütüne dair görüşünü şekillendirir. Çalışanlar tüm üyelere eşit izin hakları, aynı işe eşit ücret, sosyal ve kişilik hakları gibi diğer çalışanlarla aynı haklarla ve fırsatlarla eşit olarak uygulanması istenilmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s.77-96).

Örgüt Kültürü: Toplumsal yaşamın devamında izlenen yöntemler olarak özetlenebilecek kültür kavramı, her toplumsal grupta farklı özellikler taşımaktadır. Büyük ya da küçük her toplumsal biçimin kendi gelenekleri ve kültürel yapıları vardır. Toplumsal yapının bu kültürel özellikleri, yapıları birbirinden farklı kılarken insanların kişilik özelliklerini de etkilemektedir. Her örgüt kendi ölçeğinde bir toplumsal yapıdır

ve her örgütün kendi kültürel yapısı vardır. Bir örgütün kültürel kimliği, o örgütün bir özelliğidir (Unutkan, 1995).

Takım Çalışması: Ekip çalışmasının getirdiği önemli avantajlardan biri de farklı disiplinlerden gelen bilgi, beceri ve tecrübeleri organizasyon yapısı içinde birleştirme fırsatıdır. Çalışma grupları, bir organizasyonun hiyerarşik yapısını aşabilir ve yapı içindeki sınırlardan etkilenmeden yenilikçi kararlar alabilir (Türkmen, 2016).

1.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

1.2.3.1. Bireysel Sonuçları

Örgütle duygusal bağları olan çalışanlar, örgüt çıkarlarını ön planda tutan, işe düzenli gelen, işini aksatmadan yürüten, görevlerini yerine getiren, maddi ve manevi değerlerin korunmasına duyarlı kişilerdir (Demircan ve Ceylan, 2002, s.145).

Örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma isteği, üretkenlik düzeyleri düşüktür ve devamsızlık ve erteleme gibi davranışlarla yüksek oranda ilişkilidir (Balay, 2014, s.53).

“Örgüt üyelerinin örgüte bağlılıklarının da bazı olumsuz etkileri olabilir. Örgütsel bağlılığı güçlü olan üyeler, örgütten ayrılmadıkları ve farklı örgütlerde çalışarak deneyim kazanamayacakları için işle ilgili gelişme ve ilerleme sağlayamazlar. Bu durum kariyer planlamasında olumsuz bir faktör olarak görülebilir” (Randall, 1987, s.460-471).

1.2.3.2. Örgütsel Sonuçları

Bağlılık duygusunun, bir örgütün örgütsel gelişimine katkısı araştırılırken Baruch'un görüşleri öne çıkmaktadır. Baruch, çalışanlar ve yönetim arasındaki ilişkinin işten çıkarmalar, geri dönüşler veya belirli iş birimlerinin ortadan kaldırılması gibi farklı organizasyonel yapılar nedeniyle değişebileceğini söylemektedir. İşverenlerin personel

maliyetlerinden tasarruf etmek için aldıkları önlemler, işsizlik korkularını artırabilir ve örgüte bağlılıklarında sorunlara yol açabilir (Özevin, 2016).

Baruch'un fikirleri incelendiği zaman çalışanların örgütte çalışmaya devam etmelerini sağlayan bağlılığın yoğunluğunun 1970'lerde giderek artması nedeniyle örgütsel bağlılık ile çalışan devri gibi bazı davranışsal sonuçlar arasındaki ilişki zamanla etkisiz hâle gelmektedir. Bir kuruluşun faaliyet gösterdiği endüstrinin hızla değişen ve oldukça rekabetçi bir ortamda olması, daha istikrarlı bir sektörde faaliyet göstermekle karşılaştırıldığı zaman kuruluş için bazı olumlu davranışsal sonuçları olabileceğinden dolayı örgütsel bağlılık için ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Sürekli büyüyen bir sektörde aktif rol oynayan bir organizasyon için insanların organizasyona bağlılığı katkı sağlamayabilir ancak çoğu durumda sektörle ilgili çalışanlardan oluşan bir şirket, dönüşümün meyvelerini hızla toplayabilecektir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2015).

2. BÖLÜM

SAĞLIK ÇALIŞANLARI SENDİKALARI

2.1. SENDİKALARIN OLUŞUMU

Sendika kelimesinin antik Yunan ve Roma adalet sistemlerine uzanan bir geçmişi bulunmaktadır. Eski dönemlerde “syndic” sözcüğü bir topluluğun temsilini sağlamakla görevli kişileri temsil eden bir sözcüktü. “Syndicat” kelimesi ise bu temsiliyet faaliyetini yürüten kişilerin çalışmalarını tanımlamak için kullanılmıştır. Sendikanın örgütlülük anlamında kullanılması ise ilk olarak Fabian Ekolü’ne aittir. Ekol, sendikayı “çalışma ortamını ve koşullarının çalışanlar lehine geliştirmek ve güçlendirmek amacıyla işçilerin kurdukları sürekli birliktelik” ifadesiyle anlatmaktadır (Mahiroğulları, 2011).

Yakın dönemde ise sendika tanımı değişmiş “çalışanların ortak hak ve çıkarlarını korumak, iş yerindeki problemleri çözümlemek için kurulan bunun yanında maddi beklentilere karşılık bekleyen; idareci güç, siyasal oluşum ve diğer örgütlenmelerden bağımsız sivil toplum örgütleri” şeklinde tanımlanmıştır. Başka bir tanımlamada ise sendikalar ilk sivil toplum örgütlerinin eylemci birliktelikleri olarak anlatılırken sadece kendileri için değil toplumun menfaatini gözeten ve sosyolojik bir duruş sergileyen birliktelikler olarak da görülebilirler (Johns, 2002). Bu tanımlara göre sendikalar, öncü ve belirgin sivil toplum örgütlerinden biridir (Yorgun, 2007, s.40).

Diğer bir tanımlamada “iş yerinde ve toplumun herhangi bir konumunda çalışanların haklarını ve taleplerini temsil etmek için oluşturulan sosyal kurum” olarak ifade edilirler (Arda, Kılıçgedik, S. Bakan, İ. Bakan ve Kemer, 2003). Baydur ise sendika terimini “Ücretlilerin ortak maddi, psikolojik ve sosyal çıkarlarını kollamak ve geliştirmek gayesiyle bir araya toplanarak ortaya çıkardıkları sivil toplum örgütleri” olarak adlandırır (Baydur, 2008, s.1).

2.2. KURULUŞ AMAÇLARI

Sendikaların öncelikli varoluş amacı işveren ve çalışan arasındaki güç dengesizliğini ortadan kaldırmaktır. Bu sendikalar bazen meslek odaklı olurken bazen de iş yeri temelli örgütlenmişlerdir (Koç, 1998, s.1).

Meslek temelli sendikalar, o mesleğe yönelik kazanımlar için uğraşırken iş yeri sendikaları ise o iş yerindeki tüm mesleklere ait sorunların çözümü için çaba sarf ederler.

Ortaya çıkışlarından itibaren sendikalar iki asrı aşan bir zamandır iş görenlerin ve sermaye sahibi işverenlerin birbirine karşı yürüttükleri ekonomik, sosyal, politik ve ideolojik mücadelede ücretlilerin; ekonomik refah, sınıf bilincine erişme, yardımlaşma, sosyalleşme ve özgürleşme aracı olarak oluşturulmuş araçlardır. Toplumların yönetici erklerinin feodal bağlar ve ekonomik ilişkileri kullanarak denetimleri ve iradeleri altında tutmaya çalıştıkları emekçiler için sendikalar, tarihsel olarak edindikleri rol ve vazifeler açısından vazgeçilmez birer hak arama örgütü olarak ortaya çıkmıştır ve hâlâ ücret-emek-kâr üçgeninde ücretlilerin biricik örgütleri konumundadırlar.

Ekonomik olarak feodal toplum yapısının kapitalist topluma evrilmesi, ücretliler açısından yeni bir mücadele ve yaşanması kaçınılmaz toplumsal süreci zorunlu kıldığı gibi mesleki loncalardan sendikalara evrilmesini de belli bir toplumsal mücadeleyi ve yaşanması gereken bir toplumsal süreci de kaçınılmaz kılmıştır.

Dünya tarihine bakıldığı zaman 18. yüzyılda gerçekleşen iktisadi ve siyasi alanda devrim niteliğinde gelişmeler yaşanmıştır 1789'da gerçekleşen Fransız devrimi ile mevcut siyasi yapılar temelinden değişmiştir. 1789 devriminden itibaren liberalizm, milliyetçilik ve eşitlik benzeri değerler toplumda içselleştirilmeye başlamıştır. Özellikle liberalizmle birlikte ekonomik yapı değişmeye başlamış, Adam Smith'in "laissez faire, laissez passer" (bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler) ifadesiyle karşılık bulan fikirler "ekonomik liberalizmin" temelini oluşturmuş, devlet aygıtının ekonomik sistemde etkinliğinin ve etkisinin ortadan kalkmasına sebebiyet vermiştir. Ancak bireysel hâlde

tek geçim kaynağı emeğini satarak yaşamak olan işçi, üretim süreçlerine ve üretim araçlarına sahip olan yeni liberal işveren karşısında savunmasız duruma düşmüş ve çalışma şartları onlar için gittikçe kötüleşmiştir. Sanayi devriminin başladığı İngiltere’de ise işçilerin örgütlü hâle gelmesi ise liberal sistemin baskılarının da etkisiyle, 1799 yılında çıkarılan “Combination Act2” (İngiltere’de 1799-1800 yıllarına çıkarılan işçilerin yasadışı birleşmesini önleme yasası 1824’te kaldırılmıştır) ile yasaklanmıştır (Koray, 1994). Bununla paralel olarak işçiler, ağır ve yıpratıcı şartlarda çalıştırılmaya devam edilmiştir. Özellikle kadın ve çocuk işçilerin günde 16 saate varan sürelerde emekleri sömürülmüştür.

İngiltere’de sendikalar 1824 yılına kadar kanun dışı idiler. 1824’te yapılan bir parlamento soruşturmasında, işçi birliklerini yasaklama girişimlerinin düşmanlık ve güvensizlik duygularını artırmaktan başka bir işe yaramadığı ve işçileri şiddete yönelterek toplumun huzurunu bozduğu kaydediliyordu. Bunun üzerine, işçi birleşmelerini yasaklayan kanunlar iptal edilerek (1824), işçi kuruluşları yasal bir hale geldiler ve fesat kuruluşları olma şaibesinden de kurtuldular. Bu gelişme, işçilerin örgütlenme faaliyetlerinde büyük bir artışa ve bir dizi greve yol açtı. Söz konusu gelişmelerden endişeye kapılan parlamento, 1825 yılında örgütlenme hakkına bazı sınırlamalar getirdi. İşçi birlikleri artık kanun dışı değillerdi; ancak, her türlü şiddet, tehdit eyleminde bulunulmasının cezai bir suç oluşturacağı, sendikaların eğer bu kayıtlamalara uyulursa varlıklarını sürdürebilecekleri belirtiliyordu. Kendilerini kanuni hale getiren bu düzenlemelerden sonra da sendikaların önlerindeki engeller henüz tamamen kalkmamıştı. Bazı eylemleri kanuna aykırı görülerek engelleniyor, işverenle yaptıkları toplu sözleşmeler mahkeme yoluyla uygulanamıyordu. Bu dönemlerdeki yaygın anlayışa uygun olarak devlet, emekle sermaye arasındaki ilişkilerin nasıl yürüdüğü konusu ile kendisini alâkadar görmüyordu. Fakat toplumda işçilerin sayıları ve etkinlikleri büyük ölçüde artıp işverenlerle aralarındaki ihtilaf ve çekişmeler toplum huzurunu bozacak boyutlara varınca, hükümetler bu ilgisiz tavırlarını ister istemez terk ederek konuya eğilmek durumunda kaldılar (Heaton, 1985, s. 352-354).

Sanayi devriminden sonra oluşan şartlar sendikaların ortaya çıkmasına vesile olmuştur. Talas, sanayi devrimini “Zanaat ve basit mekanik aletlerle donatılmış tezgah

ve atölye gibi küçük atölyelerin yerine yeni buluşların etkisiyle teknik ve makinelerle donatılmış fabrika üretiminin geçmesi diğer bir ifadeyle yeni keşfedilen enerji kaynağı buhar gücünün harekete geçirdiği makinenin insan, rüzgâr, su ve hayvan gibi öğelerden kaynaklanan doğal enerjinin yerine kullanılması” olarak açıklamıştır (Talas, 1992, s.22). Ayrıca ağır çalışma koşulları işçi örgütlenmelerinin ortaya çıkmasına zemin yaratmış, işçiler deneyimlendikçe ve bir sınıf kavramını özümstedikçe, kendilerine karşı sömürüyü engellemek, hak ve çıkarlarını kollayıp geliştirmek için örgütlenme yöntemlerini aramaya başlamışlardır. Bu süreçte işçi sınıfı bilinci, 1815 ile 1848 arasında ortaya çıkmıştır (Alican, 2007 s. 33). İşçilerin sınıf bilincinin oluşmasıyla birlikte, çalışan yoksullara haklarını savunma, yardımlaşma ve dayanışma gibi ortak sosyal iletişimler dışında, iş yerlerine yönelik olarak grev gibi toplu mücadele silahlarını kazandırmıştır. İşçilerin sınıf mücadelesinin önemli teorisyenlerinden Karl Marx, yazılarında işçilerin çalışma koşullarının kötüleşmesini işçi sınıfının burjuvaziye karşı durmayışıyla ilişkilendirilir. Üretimde makineleşme sürecinin gelişmesiyle birlikte işçi sınıfı, gücünün farkına varmış ve örgütlenme yollarını aramaya başlamıştır.

İlk örgütlenme çabaları, işçilerin kendi aralarında yardımlaşma sandıkları kurmalarıyla başladı. Bu dernekler veya yardımlaşma sandıklarının kurulmaları ve faaliyetlerini yürütmeleri zorlu bir süreçti. Bu ilk sınıf bilinçli işçi örgütlenmeleri, baskılar nedeniyle gizlice kuruluyor, çalışmalarına gizlice devam ediyorlardı. Benzer uygulamalar bütün işçi örgütlerine karşı da geçerliydi. Yapılan yasalarla sendikaların ve diğer işçi örgütlenmelerin yasaklanması ve faaliyetlerinin durdurulması hedeflendi (Yücel, 1980, s.96). İngiltere’deki 1799-1800 tarihli “Combination Act” bunların en önemli örneğiydi. Kimi bölgelerde ise eğitim dernekleri adı altında örgütlenmeler görülmeye başlandı. Bazı ülkelerde de ise liberal ekonominin gelişmesiyle zayıflayan lonca teşkilatları içinde çıkarlarını ustalara karşı kollamak isteyen kalfalar, kendi aralarında gizli birliktelikler oluşturmuşlardı. Bu gizli örgütlenmelerin bir kısmı, şartların dayatmasıyla, belirli düzeyde değişim ve gelişim sürecini yaşadılar, işçilerin haklarını koruyan ve geliştirmeye çalışan örgütlere dönüştüler. Bu dönüşüm ve gelişimin belli bir basamağından sonra bu örgütlere “sendika” denmeye başlandı. Farklı bir anlatımla, herhangi bir örgütün sendika olarak adlandırılabilmesinde ölçü olan faktör, yerine getirilen görevdir. Adı, yeri ve zamanına göre değişen, kimi zaman

yardımlaşma sandığı bazen dernek veya kooperatif olan bir işçi örgütlenmesi, çalışma şartlarının zorlamasıyla, işçilerin işverenlere karşı hakkını korumalarında kullandıkları bir araca dönüşebilir. Bu tür bir örgüt gerçekte sendikadır. Bu biçimde bakıldığı zaman değişim içindeki bir örgüte belirli bir andan sonra ‘sendika’ denebilir” (Koç, 1998, s.1). Koç’un da tanımında belirttiği üzere bu karışık çıkar ve mücadele ağı içinde sendikanın kesin tanımını vermek oldukça zordur.

Hobsbawm’a göre sendikal mücadelenin emekleme dönemlerinde işçileri bir araya getiren amaç, fakirlik ve ağır çalışma koşulları değil aralarındaki sıkı yardımlaşma bağıdır. İlk sendikaları kuranlar fabrika işçileri değil matbaacılar, şapkacılar, vasıflı zanaatkarlar, sipariş üzerine evde çalışan orta ölçekli işçiler, küçük esnaflar olmuşlardır. (Hobsbawm, 2008, s.229). Bu meslek gruplarının sendikalaşmasındaki öncül amaç kapitalizme ve gelişen endüstriyel üretime karşı mevcut düzeni korumaktır. Bu nedenle ilk sendikalar ilerici değil muhafazakâr bir çizgide ilerlemişlerdir.

Sanayi Devrimi’nin merkezinde yer alan İngiltere, aynı zamanda ilk ve öncül sendikal hareketlerin filizlendiği merkez olmuştur. 18. yüzyılın ikinci yarısından sonra Britanya Adasında ilk sendikal oluşumlar görülmeye başlamıştır. İlk etapta mesleki ve muhafazakâr tutumlu sendikalar yaygınlaşan, işçi kesimini kapsayan ve ilerici, hak arayıcı bir boyuta dönüşmüştür.

Sendikaların ortaya çıkmasıyla birlikte, işçi sınıfının mücadelesi daha belirgin bir hedefte yol alır, taleplerini daha örgütlü ve hararetli savunur hâle gelmelerine önayak olmuştur. Verdikleri her mücadele, bir birikim olmuş ve bir sonraki mücadele sürecinin alt yapısını hazırlamıştır. İşçiler bu mücadele süreçlerinde elde ettikleri birikimlerle birlikte, sınıflarının kaderini değiştirecek bir silah olan grevi keşfederler.

Bunun sonucunda işçi hareketinin merkezi olan İngiltere’de 1824’te Combination Act kaldırılır ve sendikalar devleti yasal olarak tanınmaya başlar. Bu durum, sendikal hareketleri geliştirse de siyasi iktidarlar ve ekonominin egemen diğer güçleri sendikal faaliyetlere engeller oluşturmaya resmî ve gayri resmî olarak devam ettiler.

İngiltere’de sendikal örgütlenmenin ilk öncülerinden biri, fabrika sahibi olan Robert Owen’dur. Owen, işçilerin kooperatifleşme yöntemiyle üretim araçlarının mülkiyetine sahip olabileceklerini düşünmüş ve yaşadığı dönemde Britanya Adası’ndaki işçilerin insanlığın onurunu kırarak çok ağır şartlar altında çalışmakta olduklarını belirterek bu koşulları işçilerin lehine değiştirmenin gerekliliğine inanmıştır. Kendine ait fabrikalarında yatakhane ve aş evleri kurmuş, işçilerin sıkıntılarını ve sorunlarını dinleyecek çalışma danışmanları görevlendirmiştir. Günlük çalışma süresini 17’den 12 saate düşürmüş, 10 yaşından küçük olan çocukları çalıştırmayı reddetmiş, çalışanlara para cezasını verilmesini kaldırmış ve işçi çocukların okuma yazma öğrenmelerini sağlayacak organizasyonlar kurmuştur. Owen’ın bu fikirleri ve icraatları işçi hareketine cesaret ve umut vermiş ve o dönemde işçilerin dayanışma birlikleri kurmalarına önyak olmuştur (Talas, 1995, s.59-60).

Heilbroner Owen’ın işçi sınıfına ve hareketine katkısını “Bir zamanların yoksul çocuğu, bir zamanların kapitalisti, bir zamanların toplumsal mimarı son olarak işçi liderlerini toplamaya başlayıp bu projesine bir de isim vermiştir: Üretken ve Yararlı Sınıfların Büyük Ulusal Birliği. Bu isim kısa süre sonra “Büyük Ulusal Birleşik Sendikaya dönüşmüştür. Sonraları söylenişi çok zor olduğu için Büyük Ulusal Birleşik Sendika, (Grand Nation) olarak kısaltılmıştır. Owen, sendika liderlerini bu birliğin bayrağı altında toplamış ve 1833’te İngiliz işçi sınıfı hareketi resmen yola koyulmuştur. (Heilbroner, 2003, s.101). İngiliz işçi hareketi, bundan sonra daha örgütlü olarak gelişme imkânı bulmuş ve önemli kazanımlar elde etmiştir.

Avrupa’nın bir diğer ülkesi Fransa’da da işçi hareketi endüstriyel gelişmeye paralel olarak gelişmekteydi. Dünyada ortaya çıkan sosyalist düşünce ve hareketin etkisiyle 1831’de Lyon, 1834’te Paris işçileri hem ekonomik hem de politik amaçlı grevler ve sert mücadeleler yürütmüşlerdir. 1871 yılında ise Paris’te ilk işçi yönetimini (Paris Komünü) kurarak siyasi mücadelelerinin ilk pratiğini ortaya koymuşlardır. Bu komün mevcut iktidar ve ekonomik erklere dayanamayıp iki ay sonra bastırılmıştır. Sınıf mücadelesinin bu kadar sert ve pratiklerle yoğrulmuş olduğu Fransa’da işçiler sendikalarda örgütlenebilme hakkını ancak 1884’te çıkarılan yasayla kazanabilmişlerdir (Gülmez, 1991, s.65).

Orta Avrupa’da ise sınıf mücadelesinin merkezindeki ülke Almanya’ydi. 19. yüzyılın ortalarından sonra Almanya’da işçi hareketi ivmelendi ve 1864’te sosyalist düşüncenin de etkisiyle Uluslararası İşçi Derneği, diğer adıyla I. Enternasyonal kuruldu. Enternasyonal dünyada ilk olarak 1986’daki Cenevre Kongresi’nde, günlük 8 saatlik çalışma çağrısı yaptı. Bundan sonra enternasyonal büyüyerek ve sosyalist siyasi akımların etkisiyle dünyadaki işçilerin uluslararası örgütü konumuna geldi.

Amerika Birleşik Devletleri’nde sendikal hareketin doğuşu 19. yüzyılın ikinci yarısında başladı. Amerika’nın ilk işçi organizasyonu olan AFL (Amerikan Emek Federasyonu) ancak 1881 yılında kuruldu. 1886’nın 1 Mayıs’ında Amerika’da Chicago’lu işçiler; çalışma şartlarının kötülüğü, düşük ücretleri, işçi örgütlenmesinin önündeki engellemeleri, çalışma saatlerinin uzunluğunu protesto etmek amacıyla ve günlük 8 saat çalışma talebiyle eylemler ve grevler yaptılar. Eylemlerin mevcut hükûmet ve sermaye sahiplerince şiddetle bastırılması sonucu onlarca işçi hayatını kaybetti, yüzlerce işçi ise tutuklandı. Grev liderleri ise idama mahkûm edildi. Dünya İşçi sınıfı enternasyonalde, Amerika’da yapılan katliamı ve genel grevi unutturmamak için 1 Mayıs’ı işçi sınıfının birlik, mücadele, dayanışma günü ilan etti ve o günden itibaren 1 Mayıs günü dünyanın her yerinde emek ve dayanışma günü olarak kutlanmaya başlandı.

Kapitalizm, 20. yüzyılın başlarında yeni bir seviyeye evrilmişti. Liberal rekabetçi dönem bitmiş, Lenin’in adlandırmasıyla “kapitalizmin en yüksek aşaması” olarak tanımlanan “emperyalizm çağı”na girilmişti. Yeni dönemin en belirgin özelliklerinden biri, birkaç dev şirketlerin bir araya gelerek daha fazla güçlenmesi ve dünyada tekel şirketlerin ortaya çıkmasıydı. Bu tekeller daha sonra dünya ölçeğinde ekonomi ve siyasete yön verecek kadar etkili olacağı görüşünü geliştirmiştir.

Kapitalizmin geldiği bu aşamada, işçi sınıfının üstündeki sömürü düzeni daha ağır şartlar içermeye başladı. İşsizlikte bununla paralel olarak arttı. Gelişmiş kapitalist ülkelerin tekelci şirketleri dünyanın daha az gelişmiş ülkelerine, birikmiş sermayeleri yoluyla girerek bu ülkeleri emperyalizmin sömürü düzenine kattılar. Bu dönemde, işçi sınıfının bilinci ve örgütlülük seviyesi de değişmiştir. Bilinçlenmiş ve örgütlenmiş

işçiler savaflara karşı çıktılar ve barışı savunmuşlardır. Asıl savaşın sınıflar arasında olduğunu ve kapitalist tekellere karşı verilmesi gerekliliğini savundular. 1912 yılında Fransız Genel İş Konfederasyonu'nun (CGT) gerçekleşen olağanüstü kongresinde, ufukta görünen savaşın, emperyalistler arası çıkar anlaşmazlığından kaynaklandığını belirtti ve savafla karşı genel grev çağrısı yapmıştır. Birinci Dünya Savaşı'nın bitimine yakın yıllarda ise Çarlık Rusya'sında, işçi sınıfı diğer emekçi yığınlarla birleşerek çarlık rejimini yıkararak iktidara yükselmiştir. Paris Komününde sınırlı kalan bu hareket artık bir imparatorluğa hükmettiği zamanlardan, 20. yüzyılda dünyanın gidişatını değiştiren bir dönüm noktası olduğu, 1917 Bolşevik Ekim Devrimi'yle Rusya'da dünyanın ilk sosyalist devleti kurulmuştur. Rusya'da Sovyet rejiminin kurulması dünyada işçi hareketine olumlu katkılar vererek büyük kazanımlar elde etmesine öncü olmuştur

İşçi sınıfı, Çarlık Rusya'sında siyasetin bir öznesi olurken diğer ülkelerdeki işçi hareketleri farklılık göstermiştir. ABD'de ekonomi temelli sendikacılık başka bir ifadeyle pragmatik sendikacılık, İngiltere'de devrimci olmayan reformist sendikacılık, Avrupa'nın merkez devletlerinde ise sınıf sendikacılığı ve siyasal sendikacılık gelişmiştir (Ekin, 1996, s.20).

Koray (1994, s.55-56)'ın aktardığına göre bu ülkeler arasında sendikalaşma sayıları ve oranları farklar olduğu gibi izlenen politik mücadeleler açısından da büyük değişkenlikler olduğu gözlenmektedir. Avrupa'daki sendikacılık, genel olarak sınıf bilinci ideolojisine bağlı ve tüm ücretli emekçileri temsil etmeye yönelimli ve bunun sonucu olarak da tüm toplumun refahını önceleyen bir siyasi çizgide ilerlemekteydi. Bu çizgisinden ötürü sendikal politikalar daha toplumu kapsayıcı ve sendikaların etkinlikleri daha yoğun olabilmektedir. Sendikaların yapıları ve izledikleri politik mücadele açısından Avrupa ülkeleri arasında da farklılaşmalar göstermekteydi. İskandinav ülkeleri ve Britanya'da sendikalar, daha çok pragmatist ve reformist sayılabilecek bir mücadele hattı belirlerken Fransız sendikal hareketi daha radikal bir anlayışı ilke edinmiş ve uzunca bir dönem politik eyleme diğer ülkelerdekilere göre daha fazla sadakat göstermiştir.

Amerikan Sendikacılığı ise toplumsal etkinlik yerine pragmatik hedeflere ve toplu pazarlıktaki kazanımlara önem vermektedir. Siyasal partilerle çok az doğrudan ve yakın bağ kurmakta ve kendisini siyasetler üstü olarak tanımlamıştır (Kamu Emekçilerinin Örgütlenme Süreci, 2010).

Sendikalar özellikle Keynesçi politikaların ekonomilere yön verdiği 1930’lu yıllardan başlayarak etkinlik alanlarını genişletmeye başlamıştır. Sendikalar bu dönemde çalışanların mali çıkarlarını ve çalışmalarını sadece pazarlıklarla ve toplu görüşmelerle geliştiremeyeceklerinin farkına varıp siyasete ilgili ve duyarlı bir pozisyonda yer edinmişlerdir. Bazı ülkelerde işçi örgütlerinin içinden çıkan siyasi partiler, işçi örgütleri ve sendikalar sonraki dönemde de bağlarını korumuşlardır. Sendikalar bu dönemde resmî olarak siyasal örgütlerle bağları olmasa da bu partiler üzerinde yasal düzenlemelerde bir baskı unsuru oluşturmuştur. 1940’lı yıllardan sonra Keynes’in “sosyal devlet” teorisinin altın yılları olarak bilinmektedir. Bu dönemde sanayisi gelişmiş ülkelerde özellikle devlet destekli sanayi hamleleriyle birlikte milli gelir ve istihdam artışı olmuş, siyasi idarelerin tercih ettiği mali politikalar, ekonominin de gelişmesine denk düşmüş ve Keynesçi teorinin ve ona paralel olan politikaların başarısını göstermiştir. Ancak olumlu geçen 15-20 yılın ardından yine bu sanayisi gelişmiş ülkelerde işsizlik oranı ve enflasyon artmaya başlamış, refah düzeyi düşmüştür. Bu süreçte mevcut iktidarlar, bozulan ekonomiyi düzeltmek, enflasyonu dengede tutmak için politikalar uygulamaya koymuşlardır. Enflasyonun düşmesiyle işsizliği azaltıp ekonomiyi canlandırılacağı düşüncesi hâkimdi. 1980’li yıllara gelindiği zaman ekonomik durgunluk aşılammış ve işsizlik en büyük problem hâline gelmiştir. Bu dönemdeki işsizlik oranları 1929 yılında patlayan “Büyük Ekonomik Buhan” döneminden daha yüksek seviyelerdeydi. Bu durum, Keynesçi politikalarla şekillenmiş iş yaşamı ve sendikaların temsil ile örgütlenme problemine neden olmuştur (Şenkal, 2007, s.524).

1980’lerde Keynesçi Ekonominin tıkanmasıyla ortaya çıkan neo-liberal politikaların ekonomiye hâkim olma süreci, sermaye ve temsilcilerinin sonraki dönemde işçi sınıfının ve temsil örgütlerinin uluslararası bir saldırıya maruz kalacağına sinyallerini vermiştir. Nitekim önce esnek ve kuralsız çalıştırma, üretim sürecinde

yaygın olarak uygulanmaya başlanmış ve buna yönelik hukuki düzenlemeler hükûmetler tarafından birer birer çıkarılmaya başlamıştır. İşçi ücretlerinin düşürülmesi, uzun çalışma saatleri, güvencesiz çalışma ve sendikasılaştırma bunlardan başlıcaları arasında sayılmaktadır. Yaşanan bu süreç, sendikaların ciddi üye kaybetmelerine sebep olmuştur (Koray, 1994, s.170). Yaraşır, Avrupa'daki istihdam ve ekonomi dönüşümünü "Bu sürece öncülük eden ülke ise İngiltere'dir. İngiltere'de Thatcher hükûmetinin uygulamış olduğu Neoliberal politikalarla sendikalara ağır darbeler vurmuş ve faaliyet alanları daralmıştır. Hükûmet politikalarının özü; piyasa ekonomisi, özelleştirme, sendikasılaştırma ve isten çıkarmaya dayanmıştır" şeklinde ortaya koymuştur. (Yaraşır, 1997, s.58-59). Thatcher, meşhur "Demir Leydi" iktidarında İngiltere'deki sendikalar %30 civarında üye kaybetmiştir. Bu üye kaybının nedeni olarak dönemin başında çıkarılan "Sanayi İlişkileri Kanunu" gösterilebilir. Bu kanun, sendikaların işleyişini temelden değiştirerek iş kolu değil iş yeri esaslı örgütlenme, işçilerin greve başlamadan önce sendika genel kurulundan karar çıkarılması, oylamaya sunması koşulları gibi sendikalaşmayı ve iş yerindeki sendikanın gücünü engelleyici şartlar getirmiştir (Sallan Gül, 2004, s.219). İngiltere, bu yasayla sonraki süreçlerde diğer Avrupa ülkelerine de örnek teşkil etmiştir.

Neoliberal politikalarla hedeflenen devletin ekonomik alandaki etkisini küçültmektir. Keynesçi ekonomiyle genellikle devlet işvereni odaklı sendikalar, devlet küçüldükçe ve ekonomik alanı Neo-liberal politikalara bırakınca sendikaların varlık kazandıkları zeminde daralmıştır. Neoliberalizmin yükselişi bütün dünyada sendikal hak ve kazanımların, özgürlüklerin büyük yıkıma uğramasına neden olmuştur. Bu kaybı Işıklı (2005) şöyle açıklanmaktadır: "Liberalizm 19. yüzyılda emeğinden başka satacak şeyi olmayan proletaryayı doğurmuş, Neoliberalizmin ise 2000'li yılların başında ise emeğini dahi satamayan yığınlar üretmiştir. Bu durumda kronikleşen işsizlik, sendikaları baskı altında tutmakta yararlanan en etkili unsur hâline gelmiştir. Çalışanlar, işsizlik veya sefalet ücreti arasındaki bir ikileme mahkûm edilerek sendikasılaştırılmışlardır" (Işıklı, 2005, s.45).

Neoliberal politikalar sonucu sendikal hareketlerin öncelikle 19. yüzyılın ikinci yarısında, daha sonra da 20. yüzyılın sonlarında ve 21. yüzyılın başlarında etkisi iyice

azalmış, üye kayıpları yaşanmış ve buna paralel olarak işçilerin yoğun hak gasplarına uğramasına ve çalışma koşullarının kötüleşmesine neden olmuştur (Mütevellioglu ve Işık, 2009, s.159-204).

2.3. SENDİKALARIN FAALİYETLERİ

Ülkemizde sağlık alanında örgütlenmeler ilk olarak 1850’li yıllardan sonra dernekleşme faaliyetleri olarak başlamıştır. Dönemde diğer iş alanlarında (demir yolu, tekstil, maden vb.) mesleki örgütlenmeler sendikalara evrilebilmişken sağlık hizmetinin insanla alakalı olması, grev ve iş yavaşlatma gibi sendikal faaliyetlere uygun olmaması nedeniyle sendikalaşma görülmemektedir. Yapılan dernek düzeyindeki örgütlenme ise iş yerinde daha lokal sorunlara yönelmiş olup mesleki hakları geliştirmek, çalışanların tayin hakları ve özlük hakları üzerine çalışmalar yapmışlardır (İlgaz, 2006, s.2).

İmparatorluğun son yıllarında ve yeni cumhuriyetin tek parti döneminde hem memurlarda hem de sağlık çalışanlarında sendikal faaliyetler durmuş ve gelişim gösterememiştir.

Çok partili dönemin ilk on yılından sonra, 1953 yılında Türk Tabipleri Birliği kurulmuştur. Bu yıllarda işçilerin sendikal haklarının kanunlarla güvence altına alınması sonucunda sağlık alanında da sendikalaşma çabaları başlamış ve ilk olarak 1961 yılında “Türkiye Sağlık İşçileri ve Müstahdemleri Sendikası” kurulmuştur. Bu sendika genellikle işçi memur ayırımına karşı mücadele etmiş ve toplu sözleşme hakkı için çalışmaları olmuştur (Yeşiltaş, 2015).

Bu dönemde, mücadele işçi memur ayırımının yapılmasına karşı ve özlük haklarının iyileştirilmesi üzerinden yürürken 27 Mart 1962’de İstanbul merkezli Türkiye Sağlık İşçileri ve Personeli Sendikası kurulmuştur (Kamu Emekçilerinin Örgütlenme Süreci, 2010).

Temmuz 1965 yılında mecliste kabul edilen ve kamuda işçi memur ayırımını kesinleştiren, 657 sayılı DMK’nin yürürlüğe girmesinden iki gün sonra 17 Temmuz

1965 yılında sağlık iş kolunda sadece memurların örgütlendiği ilk sendika olan Sağlık Personelleri Sendikası kuruldu. Yıl 1970'lere gelindiğinde ise sağlık iş kolundaki sendika sayısı 21'di (Kamu Emekçilerinin Örgütlenme Süreci, 2010; Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası [SES], 2016).

12 Mart 1971 askeri muhtırasıyla birlikte yeniden yasaklar dönemi başladı ve memur sendikalarının faaliyetleri yasaklandı. İşçi sendikaları içinse baskı süreci başladı. Bu dönemdeki önemli gelişmelerden biri 1973 yılında Devrimci Sağlık İş ileri Sendikasının kurulması olarak görülmektedir.

12 Mart'ın baskıcı döneminin 12 Eylül darbesiyle artarak devam etmesi tüm alanlarda olduğu gibi sağlık iş kolunda da memur sendikacılığının gelişmesine olumsuz etkiledi. Örgütlenme, dernek faaliyetleriyle sınırlı kaldı. 1990 yılında yine bu derneklerden Ankara Tabip Odasının öncülüğünde Sendikalaşma Eşgüdüm Komitesi kuruldu ve çalışmalar yapıldı. Bu çalışmaların etkisiyle 26 Ekim 1990'da sağlık alanında memurların 12 Mart'tan sonra ilk sendikası olan Sağlık Emekçileri Sendikası (Sağlık Sen) kurulmuştur (SES, 2016).

Sonraki süreçte yasal zeminin izin vermesiyle sağlık iş kolunda birçok sendika kuruldu. 4688 sayılı Sendikalar Kanununun kabulü sonrası tamamen yasal zemin sağlandı ve sağlık iş kolunda sendikal faaliyetler devam etti.

Günümüzdeki istatistiklere göre sağlık iş kolunda faaliyet gösteren 14 işçi sendikası bulunmaktadır. Bunlardan iki tanesi %1 oranının üstünde üye sayısına sahip olmakla beraber son 6 yılda sağlık iş kolundaki sendikalaşma oranının hızlı bir şekilde artarak %8'lerden %33'lere ulaştığı görülmektedir. Bunda önemli etken olarak 2018 yılında sağlık iş kolundaki taşeron işçilere 4/D Kamu İşçisi statüsü verilmesinin önemli bir etken olduğu düşünülmektedir.

Yine 2021 yılı istatistiklerine göre sağlık iş kolunda görevli memurları temsil eden 41 sendika bulunmaktadır. Bunların üç tanesi %1 üye oranının üstünde üyeye sahiptir. Son altı yılın istatistiklerine bakıldığı zaman sağlık iş kolundaki memurların

sendikalaşma oranının %71'lerden %59 seviyelerine düştüğü gözlemlenmektedir (Devlet Memurları Kanunu, 1965; Kamu Emekçilerinin Örgütlenme Süreci, 2010; SES, 2016).

2.4. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MESLEKİ DOYUMU İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sağlık sistemi içerisinde önemli bir kurum olan hastane; çok farklı eğitim, deneyim, amaç ve beklentilere sahip birçok mesleğin yanında aynı mesleğin farklılaşması nedeniyle giderek daha karmaşık bir yapı oluşturmaktadır (Konuk, 2006). Sağlık sektörünün merkezinde insan vardır. Girdi süreci ve çıktı döngüsü açısından, çalışanların tüm süreçteki rolü çok önemlidir ve başka hiçbir sektörde benzerinin olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır. Tüm teknolojik gelişmelere rağmen bu sektörün sunduğu hizmetlerin kalitesi büyük ölçüde doktor, hemşire, sağlık teknisyeni ve diğer birçok sağlık görevlisinin görevlerini yerine getirmedeki etkinliğine bağlı olduğu görülmektedir (Kavuncubaşı, 2000). Aslında kapsamlı iş bölümü ve uzmanlık bilgisi ihtiyacı nedeniyle hastanede çalışan herkes kurumsal sorumluluklarını yerine getirmek için başkalarına bağımlı olan bir durumu ifade etmektedir. Bu profesyonel farklılaşmayı hastane hedeflerine yönlendirmek yönetimin temel işlevlerinden biri olarak bilinmektedir (Arbak ve Kesken, 2005).

Çalışan davranışlarının hastane hedefleriyle tutarlı olmasını sağlamak, organizasyonun etkinliğini ve verimliliğini etkileyen bir unsur olarak görülmektedir. Burada hastane yöneticilerinin karşılaştığı sorun, farklı özelliklere sahip kişilerin davranışlarını hastanenin amaçlarına nasıl yönlendirecekleridir. Yöneticiler bunu her seviyedeki insanın ihtiyaç ve beklentilerine cevap vererek ve onları motive ederek çözebilmektedirler. Sağlık profesyonellerine hastane hedeflerine ulaşmada rehberlik etmek için kişilerin özelliklerini ve beklentilerini anlamak gerekmektedir. Çünkü çalışanların istek ve ihtiyaçları örgüt tarafından karşılandığı sürece tatmin olabilir, örgütü sevebilir ve örgüte bağlanabilirler (Aksakoğlu, 1999, s.1-5).

Diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de düşük iş tatmini, insan kaynaklarına kurumsal bağlılık ve kurumsal güven, hasta bakım kalitesini ve

performansını olumsuz etkilemektedir. Hastane çalışanları arasında düşük iş tatmini ve örgütsel bağlılık ve güven, önemli görülmemek, karar alma süreçlerine yeterince katılmamak, kendilerini işin bir parçası olarak görmemek gibi kurumsal performansı ve yönetim süreçlerini olumsuz etkileyebilecek birçok açık pozisyona neden olmaktadır. Organizasyon ekibi, yeterince teşvik ve ödül alamamaktır. Özellikle doktorlar ve diğer yardımcı sağlık profesyonelleri tarafından düşük iş tatmini ve örgütsel bağlılık, hasta bakımının kalitesinde bir düşüşe yol açarak hasta bağlılığını azaltabilir ve hastane kârlılığını gerileyebilir. Sağlık sektöründe insan kaynaklarının performansını iyileştirmek için doktorlar ve diğerleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi yönetim ve organizasyonun temel konularına odaklanmak gerekmektedir (Top, 2012, s.45).

Sağlık sektöründe çalışanların sağlığının korunması veya sağlıklarını kötüleştiren çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların beden ve ruh sağlığının yanı sıra başkalarına verilen hizmetlerin kalitesini ve verimliliğini korumak için önemlidir. Sağlık çalışanlarının yaşayabileceği stres ve şikâyetler performanslarını düşürebilmekte, tedavi ve bakım verdikleri hastalara zarar verme ihtimallerini artırabilmektedir (S. H. Aslan, Alparıslan, R. O. Aslan, Kesepara ve Ünal, 1998, s. 4-8).

Hekimlerin hastanelerdeki iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmeli ve bunların hekim verimliliği, etkinliği, hasta bakım kalitesi ve hastane performansı üzerindeki etkileri kapsamlı bir çalışmayla analiz edilmelidir. Hekim ve diğer hastane personelinin iş tatmini ile hastaların algılanan bakım kalitesi arasında güçlü bir pozitif ilişki vardır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini birlikte düşünüldüğü zaman yüksek düzeydeki örgütsel bağlılık ve iş tatmini, iş çıktıları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilirken düşük düzeydeki örgütsel bağlılık ve iş tatmini, düşük iş sonuçlarına yol açabilmektedir. Örgütsel bağlılık; sağlık iş gücüne olan talebin artması ancak yeterli ve nitelikli personel bulmanın zorlaşması, dolayısıyla kurumlarda çalışmak için personel çekmede rekabetin hızlanmasıyla günümüz kurumlarında personel tutmanın önemli bir belirleyicisi hâline gelmiştir (Top, 2012, s.60).

Diğer sektörlerde olduğu gibi düşük iş tatmini, örgütsel bağlılık, hasta bakım kalitesi ve insan kaynaklarının verimliliği sağlık sektörünü olumsuz etkilemektedir.

Hastane çalışanlarının düşük iş tatmini ve örgütsel bağlılığı, kurumsal performansı ve yönetim sürecini olumsuz etkileyebilecek birçok açıklığa neden olur. Bu duruma örnek olarak önemli görülmemek, karar verme süreçlerine yeterince katılmamak, kendilerini bir organizasyon ekibinin parçası olarak görmemek, yeterince teşvik edilmemek ve ödüllendirilmemek vb. verilebilir.

2.5. SAĞLIK ÇALIŞANLARI ARASINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE MESLEKİ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.5.1. Sağlık Çalışanlarının Kişisel Özellikleri

Sağlık kuruluşu çalışanlarının yaşı ve sağlık kuruluşunda çalışılan saat, bireysel özellikler bağlamında ele alınan önemli örgütsel bağlılık faktörleridir. Yapılan genellemelere göre yaşı daha büyük olan, bilgi ve becerileri kurumuna özgü olan bir çalışanın aynı kurumda çalışma olasılığının azalması nedeniyle başka bir kurumda iş bulma olasılığı daha düşüktür. Olumlu tutumlar, artan değerler ve zamanla kazanılan alışkanlıklar örgütsel bağlılığı güçlendirecektir. Aynı zamanda genç çalışanların yüksek iş beklentileri doyumsuz olma ihtimallerini artırırken yaşlandıkça işlerinden aldıkları doyumun da arttığı görülmektedir (Arbak ve Kesken, 2005). Başka bir deyişle yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır. Çünkü yaşla birlikte artan uyum yeteneği, artan ödüller ve artan profesyonel pozisyonlar gibi fırsatlar deneyim arttıkça iş tatminini de artırmaktadır. Bu ilişki, yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren Hickson ve Oshagbemi tarafından yapılan araştırmalara da yansımıştır. Davis ayrıca araştırmasında yaşlı işçilerin genç işçilerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu göstermiştir. Sağlık kuruluşu çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar ayrıca sağlık çalışanlarının yaşlandıkça genç çalışanlara göre daha yüksek tutumsal bağlılığa sahip olduklarını göstermektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.1).

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın bir süredir örgütte bulunmasına bağlıdır. Öte yandan aynı örgütte uzun süre çalışmış kişilerin geliştirdikleri olumlu tutumlar da örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör olarak düşünülebilir (Çimen ve Şahin, 2000, s.4). Bir örgüte üyelik süresiyle bağlılık arasındaki ilişki aynı zamanda örgütsel bağlılığı

düşük olan kişilerin örgütten ayrılmasından ve üyeliği sürdürmeye karar verenlerin genellikle çok bağlı kişiler olmasından kaynaklanmaktadır. Sadakat ve üyelik süresi arasındaki ilişkiyi yaş faktörüyle karşılaştırdığımız zaman yaş etkisinin daha önemli olduğu görülmektedir. Bu etki, Çimen ve Şahin'in sağlık çalışanları arasında iş tatmini konusundaki araştırmalarına da yansımıştır. Çimen ve Şahin, sağlık profesyonelleri arasında iş tatmini üzerine yaptıkları çalışmada, 40 yaş ve sonrasında iş tatmininin önemli ölçüde arttığını bulmuş ve artan hizmet saatlerinin yaşla birlikte iş tatminini artırdığını doğrulamıştır. Aslan ve arkadaşlarının Kocaeli de bir grup sağlık çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, “Kettas'ın Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışan hemşireler ile Bodur ve arkadaşlarının sağlık yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmada, yaş arttıkça iş doyumunun arttığı görülmüştür. Sağlık Bakanlığının sağlık çalışanlarının iş tatmini, bağlılık ve motivasyon seviyelerine ilişkin araştırmasından elde edilen bulgulara göre iş tatmini ve bağlılık seviyeleri yaşla birlikte artmaktadır” (Derin, 2007).

Sağlık tesisi çalışanları yaşlandıkça, beklentiler idealden gerçeğe kayar ve çalışma koşullarına daha iyi uyum sağlar. Bu durum, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını artırmaktadır. Öte yandan, genç çalışanlar işe uyum, düşük gelire yol açan yetersiz kıdem, düşük statü özellikleri ve yetersiz çalışma yeteneği gibi sorunlar nedeniyle daha düşük örgütsel bağlılık ve iş doyumuna sahiptir (Mollahaliloğlu, Taşkaya ve Kosdak, 2010, s.411-430).

Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelerken “çalışanların medeni durumlarını” da dikkate almak gerekir. Evli çalışanlar, bekâr çalışanlara göre daha yüksek yükümlülüklerle sahiptir. Bu nedenle birden fazla çalışanın ayrılması durumunda ortaya çıkabilecek maliyet unsurlarını dikkate alacaklardır. Bekâr çalışanların bağlanma eğilimlerinin evli çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Aven ve diğerleri yaptıkları çalışmada, kadın ve erkek çalışanlar arasında tutuma bağlılık düzeylerinde farklılık olmadığını ve farklılıkların işin özelliklerinden kaynaklanabileceğini göstermiştir.

McClurg yaptığı araştırmasında, kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla örgüte bağlı olduklarını, Marsden ve diğerleri ise erkeklerin kadınlardan daha fazla

örgüte bağlı olduklarını bulmuştur. Araştırma, farklı kültür ve örgütlerde yapıldığı için cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların sonuçları farklılık göstermektedir (Negiz, Oksay ve Akman, 2011). Meyer ve diğerleri yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık göstermediğini belirtirken Hrebiniak ve Aluto'nun çalışması sağlık çalışanlarının bağlılığını incelemiş ve kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek davranışsal bağlanma eğilimlerine sahip olduğunu göstermiştir (Negiz vd., 2011).

2.5.2. Sağlık Çalışanlarının Mesleki Deneyimi

Sağlık tesisi çalışanlarının geçmişteki iş deneyimleri ve çalışma ortamı koşulları, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olmaktadır. Çalışanlar, ihtiyaçlarını karşılayan koşullarda çalıştıklarında örgütün başarısına katkıda bulunmaya ve örgütte kalmaya daha istekli olacaklardır. Çalışanlar genellikle geçmiş iş deneyimlerine dayanarak beklentilerini oluştururlar. Yeni çalışma koşullarını eski çalışma koşullarıyla karşılaştırmışlar ve geçmiş deneyimleri ile mevcut çalışma ortamları arasında olumsuz bir fark varsa örgütsel bağlılık ve iş tatmini azalmıştır. Örgütsel güvenilirlik, örgütsel destek, örgütsel adalet anlayışı, çalışanların katkılarına vurgu, liderlik davranışları ve sağlık kuruluşu çalışanları arasındaki sosyal etkileşim düzeyleri gibi faktörlerin tümü, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri açısından ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997).

Bir sağlık kuruluşunun örgütsel adalet duygusu “iş tecrübesi açısından önemli bir faktördür. Çalışma ortamı ve çalışma koşulları, çalışanların kendilerine adil veya haksız davranıldığına inanmalarına neden olur”. Bu görüşe göre adaletsizlik onların memnuniyetini ve bağlılığını azaltır ve ayrılma olasılığını artırır. Hatta örgüte karşı intikam eylemlerine bile yönelebilirler. Adaletin olduğuna inanırlarsa örgüte bağlılıkları ve iş doyumları artar. Mevcut veya geçmiş deneyimlere ilişkin duygular, sağlık kuruluşu çalışanlarının örgütsel adalet veya adaletsizlik algılarını etkileyebilir. Olumlu duyguların algılanan prosedür adaleti, dağıtım adaleti ve kişilerarası adalet üzerinde olumlu etkileri vardır. Olumlu duygular arttıkça örgütsel adalet duygusu da artar (Yıldırım, 2003, s.239).

Sağlık kuruluğu çalışanlarının sosyalleşme deneyimleri ve bu deneyimlerin kalitesi, duygusal bağılıklarını etkileyen önemli faktörlerdir. Çalışanlar arasında destek, güven, birbirini önemseme gibi sosyal duygu ve davranışlar, çalışanların örgütsel bağılılığına katkıda bulunur. Aynı şekilde liderlik davranışı da çalışan tutumlarının şekillenmesinde önemlidir. Mathieu ve Zajac çalışmalarında, katılımcı liderlik davranışının önemli bir bağılılık faktörü olduğunu bulmuşlardır. Morrow, tutumları dâhil etmede liderlik davranışının önemini vurgularken Meyer ve diğerleri, dönüşümcü liderlik davranışının duygusal bağılılıkla güçlü bir ilişkiye, normatif bağılılıkla orta düzeyde bir ilişkiye ve sürdürülebilir bağılılıkla daha zayıf ama olumsuz bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır (Arbak ve Kesken, 2005).

2.5.3. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Faktörler

Sağlık tesislerinde örgütle ilgili örgüt kültürü gibi birçok faktör örgütsel bağılılık ve iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler olarak sayılabilir. Ancak çalışmanın bu bölümünde işin doğası, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi kavramlar üzerinde durulacaktır. Sağlık kurumlarında çalışmanın özellikleri; “iş çeşitliliği, işle özdeşleşme derecesi, işin önemi, işin özerklik derecesi ve işten alınan geri bildirim miktarı ile açıklanabilir”. Bu boyutlar sadece iş tatmini sağlamakla kalmaz aynı zamanda bu boyutlarda zenginleştirilmiş çalışma, çalışanın gelişim ihtiyaçlarına bağılı olarak örgütsel bağılılığı artırır (Arbak ve Kesken, 2005).

Steers'ın sağlık profesyonelleri üzerinde yaptığı çalışmada, işe özdeşleşmenin tutum bağılılığını etkileyen önemli bir faktör olduğu tespit edilmiş olmasına rağmen Glisson ve Durrick tarafından sağlık profesyonelleri üzerinde yapılan bir başka çalışmada, işin önemi ve işle özdeşleşme derecesi artan bir faktördür. Sağlık tesislerinde rol çatışması ve rol belirsizliği kavramları, farklı uygulamalarda insani ve örgütsel çıktıyı olumsuz etkileyen değişkenlerdir. Dubinsky ve diğerleri, rol çatışması ile rol belirsizliği arasında pozitif bir ilişki olduğuna ve her ikisinin de iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağılılık ile negatif ilişkili olduğuna ve üçü arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır (Esatoğlu, Ağırbaş, Akbulut ve Çelik, 2002).

Morris ve Sherman çalışmalarında, rol çatışmasının sağlık profesyonellerinin katılımında önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Esatoğlu ve diğerleri tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre rol belirsizliği ve rol çatışması, sağlık kurumlarının verimliliği, etkinliği ve dolayısıyla işleyişi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle rol belirsizliği ve rol çatışmasının ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi gerektiği sonucuna varmışlardır (Esatoğlu vd., 2002).

2.6. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE ARAŞTIRMALAR

Sağlık Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen Sağlık Meslekleri Memnuniyet Anketi sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının bağlılığını ortaya koyan ve onları en olumlu olarak değerlendiren sorulara verilen yanıtlar şu şekildedir: “Hizmet biriminin ekipmanını kendi malımmış ve benim olacakmış gibi koruyacağım” sorusuna çalışanların %96,5'inin “Katılıyorum” yanıtını verdiği, sadece %0,3'ünün katılmadığı görülmüştür. Profesyonel açıdan bakıldığı zaman yöneticilerin %100'ü bu soruya olumlu yanıt verirken diğer tüm sağlık meslek grupları %95-97 arasında yanıt vermiştir. Bölgeye, hizmet düzeyine ve ikamet yerine göre sağlık profesyonellerinin katılım veya katılmama düzeylerinde herhangi bir farklılık yoktur.

Çalışanların %93,2'sinin “Hizmet biriminin çalışma kurallarına uyuyorum” sorusuna “Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Sağlık çalışanlarının kararsız oranı ise %5,4 olmuştur. Bu soruda bölge, hizmet düzeyi, meslek ve ikamet yerine göre farklılık olmadığı belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının bağlılığını ölçmek için hazırlanan sorulardan birine “Kariyerime bağlıyım” yanıtını çalışanların %88,2'si verirken, %1,4'ünün vermediği görülmüştür. Konulara aktif ya da pasif katılım açısından coğrafya, hizmet düzeyi, meslek ve yerleşim yeri açısından farklılık bulunmamıştır. Görüldüğü gibi “Kurumumun amaç ve hedeflerine inanıyorum ve katılıyorum” sorusuna sağlık çalışanlarının %74'ü katılırken %4'ü katılmamaktadır. Meslekler açısından bakıldığı zaman bu oranın yöneticilerde %92'ye diğer tüm meslek gruplarında ise %70-76'ya yükseldiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca diğer aşamalarda çalışanların aktif katılım düzeyinin %70 civarında olduğu belirlenirken taban ve sağlık

bürosu çalışanlarının aktif katılım düzeyinin ise %80'e yükseldiği belirlenmiştir. Bağlılığı azaltan faktörlerin terfi, terfi ve kişilik haklarıyla da ilgili olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanları, aşağıdaki sebeplerden dolayı kendilerini sektöre daha az bağlı hissederler:

“Sağlık sektörü tüm kamu sektörlerinin bireysel hakları açısından en iyisidir” sorusuna çalışanların %13'ünün cevap verdiği ve %49'unun katılmadığı görülmüştür. Personel hakları ile hasta haklarının dengeli olduğunu düşünen çalışanların oranı %17,1 iken çalışanların %41,6'sının bu iki hakkın dengeli olmadığını düşündüğü belirlenmiştir “Kariyer gelişimi ve yükselme olanakları için yeterli hukuki destek” sorusuna sağlık pratisyenlerinin %18'inin “katılıyorum”, %41,8'inin ise “katılmıyorum” yanıtı verdiği görülmüştür. “Sağlık Bakanlığı mesleki prestijimi arttırmak için medya ile çalışıyor” yanıtını veren sağlık meslek mensuplarının %17,1'inin katıldığı ve %40,5'inin katılmadığı görülmüştür (Mollahaliloğlu vd., 2010, s.411-431).

Saygun ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, Kırıkkale ilinde üç hastane, bir üniversite hastanesi, bir sosyal sigorta kurumu hastanesi ve bir Sağlık Bakanlığı hastanesinde görev yapan 139 doktorun iş doyumunu araştırılmıştır. Bulgular, hekimlerin iş doyumunun hastane sahipliği türüne göre önemli ölçüde değiştiğini bulmuştur. Ayrıca çalışmada, kuruma bağlılık ve kuruma duyulan güvenin hekim iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu tespit edilmiştir (Saygun, Çakmak ve Köse, 2004, s.3).

Çelik'in aile hekimliği çalışanları arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi üzerine yaptığı bir çalışmada “sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile genel iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir” (Çelik, 2012).

Akgöz ve arkadaşları, “Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde çalışan 397 hemşirenin iş tatminini araştırmıştır”. Araştırmanın sonuçlarında, hemşirelerin ortalama iş doyum puanı 4.31 iken hemşirelerin büyük bir bölümünün (%68) düşük iş doyumuna sahip olduğunu bulmuştur. Duygusal ve normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar iş tatminini artırırken sürekli bağlılığın iş tatmini

üzerinde hiçbir etkisi olmamıştır (Akgöz, Özçakır, Kan, Tombul, Altınsoy ve Sivrioğlu, 2005, s.2).

2.7. SAĞLIK ÇALIŞANLARI İŞ TANIMLARI

2.7.1. Memur

14.07.1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı DMK'nin 4. maddesinin A bendine göre istihdam edilen; mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen kişiler olarak tanımlanmaktadır (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Memur kavramının tanımı oldukça güç olmasına rağmen, Anayasa, Devlet memurları yasası devlet örgütlenmesi içinde siyasi iktidarla birlikte ortaya çıkmıştır. Bu nedenle memurluk devlet anlayışının bir parçasıdır. Memur ile devlet arasındaki hukuksal ilişki, yasama organı tarafından hizmetin gereklerine uygun olarak düzenlenmektedir. Memurluk statüsü idare sisteminin bir parçası olduğundan, idare sistemine şekil ve en etkenler memurluk statüsünü de belirler. Bu nedenle statü rejimi, memurun iradesi dışında ve tek taraflı tasarrufla, kanun, tüzük, yönetmelik ve kararname ile düzenlenen çalışma rejimidir (Yıldırım, 2000, s. 2-16).

2.7.2. Sözleşmeli Personel

14.07.1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı DMK'nin 4. maddesinin B bendine göre istihdam edilen; kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hâllere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca onay verilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri olarak bilinmektedirler (Devlet Memurları Kanunu, 1965; Kamu Emekçilerinin Örgütlenme Süreci, 2010).

2.7.3. Kamu İşçisi

14.07.1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı DMK'nin 4. maddesinin D bendine göre istihdam edilen aynı maddenin A, B ve C maddelerinin dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında çalıştırılan kişilerdir. Bu kişilerin tanımı DMK'ye göre yapılmış olsa da 4857 sayılı iş kanununun hükümlerince çalışmakta olan bireyler anlamına gelmektedir (Devlet Memurları Kanunu, 1965). 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesine göre, 'Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir'. Görülüyor ki, İş Kanunu işçiyi tanımlarken 'hizmet akdine dayanarak çalışan kişi' unsurunu vurgulamaktadır. Buna karşılık, 2821 sayılı Sendikalar Kanunundaki işçi kavramının sınırları genişletilmiş, hizmet akdinden başka bedenen çalışmayı konu alan nakliye, neşir, adi şirket akitlerine göre çalışanların da bu kanunun uygulamasında işçi sayılmaları kabul edilmiştir. 657 sayılı kanunun 31.07.1976 tarih ve 1327 sayılı kanunla değiştirilmesiyle istihdam edilenler arasında yer alan 'yevmiyeli personel' deyimini kalkmış, onun yerine 'işçi' kavramı kabul edilmiştir.

2.7.4 Akademik Personel

11.10.1983 tarih ve 6033 sayılı YPK'ye bağlı çalışan ve çoğunluğu Eğitim Araştırma Hastaneleri ve Tıp Fakültelerinde görevli akademik eğitim öğretim personelimi kapsamaktadır. Bu akademik personel YPK'ye bağlı istihdam edilmesinin yanında, DMK açısından da bağlayıcı hükümleri bulunmaktadır (Yükseköğretim Personel Kanunu, 1983).

3. BÖLÜM

YÖNTEM VE MATERYAL

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın genel amacı katılımcıların sendikal beklentilerini belirlemektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Katılımcıların uygun sendikal beklentileri içeren ifadeler ile ilgili görüşleri nedir?
2. Katılımcıların uygun sendikal beklentileri içeren ifadeler ile ilgili görüşleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Katılımcıların uygun sendikal beklentileri içeren ifadeler ile ilgili görüşleri sendikaya üyesi olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Katılımcıların sendikal beklentilerinin belirlenmesini amaçlayan bu araştırma nicel tarama türündedir. Karasar'a (2011) göre, tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez.

3.3. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi genelinde çalışan 250 personelden oluşmaktadır. Bu 250 kişi ile anket çalışması yapılmış ancak araştırmaya elverişli bir biçimde tüm cevapların alınmış olduğu anket sayısı 175 adettir. Bu formlardan 2 tanesi eksik cevaplar bulunması nedeniyle değerlendirme dışı tutulmuş, 73

adet form ise katılımcılar tarafından gönderilmemiştir. Bu bağlamda araştırma örneklemini 175 adet katılımcıdan alınan anket ile sınırlandırılmıştır. Katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre dağılımları

Demografik Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	58	33.1
Erkek	114	65.1
Belirtmek istemiyorum / Diğer	3	1.7
Medeni Durumunuz		
Evli	55	31.4
Bekâr	120	68.6
Çocuk Sayısı		
0	135	77.1
1	18	10.3
2	18	10.3
3	3	1.7
4	1	0.6
Eğitim Durumu		
Yüksek lisans	120	68.6
Doktora	55	31.4
Meslek		
Araştırma Görevlisi	122	69.7
Öğretim Üyesi	53	30.3
Aylık Gelir		
5000 TL - 7499 TL	1	0.6
7500 TL - 9999 TL	108	61.7
10000 TL ve üstü	66	37.7
Kadro Durumu		
Akademik Personel (Öğr. Üyesi/Görevlisi)	55	31.4
Akademik Personel (Arş. Görevlisi)	120	68.6

Tablo 1 (devam). Katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre dağılımları

Demografik Özellikler	n	%
Herhangi bir sendikaya üyeliğiniz var mı?		
Üyeyim	26	14.9
Üye Değilim	124	70.9
Üyeliğim vardı istifa ettim	25	14.3
Sendikaya üyeliğiniz varsa hangi sendikaya üyesiniz?		
Adını biliyorum	25	14.3
Adını bilmiyorum	8	4.6
Yukarıdaki soruda "sendikamın adını biliyorum" işaretlediyseniz lütfen sendikanızın adını yazınız.		
Türk Sağlık Sen	12	6.9
SES	5	2.9
Sağlık Sen	4	2.3
Hekim Sen	2	1.1
Adını Bilmiyor	9	5.1
Sendikaya üyeliğiniz varsa üye olmanızın nedeni nedir?		
Çalışanların haklarını savunuyorlar	8	4.6
Arkadaşlarımla ısrarlarıyla üyeyim	15	8.6
Siyasi ve sosyal açıdan aidiyet hissediyorum	5	2.9
Diğer	1	0.6
Sendikalara üye değilseniz olmamanızın sebebi nedir?		
Sendikalar hakkında fikrim yok	33	18.9
Sendika üyeliğine ihtiyacım yok	19	10.9
Yönetimsel ve mali açıdan şeffaf değiller	9	5.1
Siyasetlerden bağımsız değiller	19	10.9
Çalışanlar için mücadele ettiklerini düşünmüyorum	48	27.4
Diğer	19	10.9

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %65.1'ini erkeklerin, %33.1'ini kadınların oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların 1.7'si ise "Belirtmek istemiyorum / Diğer"

olarak yanıtlamıştır. Medeni duruma göre katılımcıların en çok (n=120, %68.6) bekâr, daha sonra (n=55, %31.4) evli olduğu görülmektedir. Katılımcılar en çok (n=18, 10.3) bir ya da iki çocuk sahibidir, katılımcıların 77.1'i ise çocuk sahibi değildir. Eğitim durumuna göre en çok (n=120, %68.6) yüksek lisans, daha sonra (n=55, %31.4) doktora mezunu bulunmaktadır. Mesleğe göre en çok (n=122, %69.7) araştırma görevlisi, daha sonra (n=53, %30.3) öğretim üyesi bulunmaktadır. Katılımcıların aylık geliri en çok (n=276, %56.4) 7500 TL – 9999 TL aralığında, daha sonra (n=66, %37.7) 10000 TL ve üstü ve (n=1, %0.6) 5000 TL - 7499 TL aralığındadır. Kadro durumuna göre en çok (n=120, %68.6) akademik personel (Arş. Görevlisi), daha sonra (n=55, %31.4) akademik personel (Arş. Görevlisi) bulunmaktadır. “Herhangi bir sendikaya üyeliğiniz var mı?” sorusuna katılımcıların %70.9’u “Üye Değilim”, %14.9’u “Üyeyim” ve %14.3’ü “Üyeliğim vardı istifa ettim” yanıtını vermişlerdir. “Sendikaya üyeliğiniz varsa, hangi sendikaya üyesiniz?” sorusuna katılımcıların %14.3’ü “Adını biliyorum”, %4.6’sı ise “Adını bilmiyorum” yanıtını vermişlerdir. “Yukarıdaki soruda "sendikamın adını biliyorum" işaretlediyseniz lütfen sendikanızın adını yazınız.” maddesine katılımcıların %6.9’u “Türk Sağlık Sen”, %2.9’u “SES”, %2.3’ü “Sağlık Sen” ve %1.1’i “Hekim Sen” yanıtını vermişlerdir. “Sendikaya üyeliğiniz varsa üye olmanızın nedeni nedir?” sorusuna katılımcıların %8.6’sı “Arkadaşlarımın ısrarlarıyla üyeyim”, %4.6’sı “Çalışanların haklarını savunuyorlar”, %2.9’u “Siyasi ve sosyal açıdan aidiyet hissediyorum” ve %0.6’sı “Diğer” yanıtını vermişlerdir. “Sendikalara üye değilseniz olmamanızın sebebi nedir?” sorusuna katılımcıların %27.4’ü “Çalışanlar için mücadele ettiklerini düşünmüyorum”, %18.9’u “Sendikalar hakkında fikrim yok”, %10.9’u “Sendika üyeliğine ihtiyacım yok”, %10.9’u “Siyasetlerden bağımsız değiller”, %10.9’u “Diğer” ve %5.1’i “Yönetimsel ve mali açıdan şeffaf değiller” yanıtını vermişlerdir.

Katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre ortalamaları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre ortalamaları

Demografik Özellik	\bar{X}	S
Yaş	33.02	7.63
Sağlık alanında çalışılan yıl (Mesleki kıdem)	8.89	7.72

Katılımcıların yaş ve mesleki kıdem ortalamaları sırasıyla 33.02 ve 8.89'dur.

3.4. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırma gönüllülük esasına dayalı olarak gönüllü katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Bu kişilerin tamamı Sağlık işkolunda, Ocak-2022 ile Haziran-2022 tarihleri arasında Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde görev yapan akademik personelden oluşmaktadır.

3.5. VERİLERİN TOPLANMASI

Veri toplama aracı iki bölümden oluşan ve ilk bölümü demografik bilgi ve genel bilgileri içermekte olan bir yapıda oluşturulmuştur. Burada alınan cevaplar anket formundaki kapalı uçlu ve diğer biçiminde görüşlerin açıklayıcı hali ile sunulmaktadır. Anket soruları Bursa Uludağ Üniversitesi İstatistik Birimi ile birlikte geliştirilmiş olup, anket soruları bir ölçeği ifade etmemektedir. Bu bağlamda hem kapalı uçlu sorular hem de açıklayıcı kısımları içermektedir. Açıklayıcı cevaplar aynı ile işlenmiş ve diğer başlığındaki cevapların dağılımında görüş bildirisi olarak kabul edilmiştir. Anket formu "Uludağ Üniversitesi sağlık uygulama ve araştırma merkezinde görev yapan tüm meslek gruplarına tabi personelin sağlık alanındaki sendikalardan beklentilerini belirlemek üzere yapılmaktadır." biçiminde bir aydınlatma metnine sahiptir. Bu aydınlatma metnini takiben, yaş, cinsiyet, medeni hal, çocuk sayısı, eğitim durumu, meslek, aylık gelir durumu, sağlık alanında çalıştığınız yıl sayısı (mesleki kıdem), kadro durumu, herhangi bir sendikaya üyelik durumu, herhangi bir sendika üyeliği söz konusuysa, katılımcının sendika adını bildirdiği açıklayıcı alan ve sendika adını bilmiyorum seçeneği yer almaktadır. Sendika üyeliği varsa, üye olunma sebebi bu alanda da yine diğer seçeneği yer almakta olup, açıklama alanı yaratılmıştır. Sendikaya üyelik durumu söz konusu değil ise üye olunmama nedeni arasında da diğer grubu yine açıklama alanı ile birlikte sunulmaktadır. Bu alandaki soru dağılımı sayılan gruplarla on üç adet olup, demografik ve genel bilgi alanını ifade etmektedir. İkinci bölüm olan kısım ise otuz sorudan ibaret olup, daha spesifik biçimde sağlık çalışanı ve sendika bilgilerini içermektedir.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma kapsamında verileri analiz etmede frekans, yüzde ve ki-kare analizi kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 28 yazılımından yararlanılmıştır.

4. BÖLÜM

BULGULAR

4.1. KATILIMCILARIN UYGUN SENDİKAL BEKLENTİLERİ İÇEREN İFADELER İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

Katılımcıların “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	87	49.7
Kararsızım	35	20.0
Katılıyorum	53	30.3

Tablo 3 incelendiğinde “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesine katılımcıların %49.7’si “Katılmıyorum”, %20’si “Kararsızım” ve %30.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların asli görevinin çalışanların kazanılmış haklarını korumak olduğuna katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	136	77.7
Kararsızım	30	17.1
Katılıyorum	9	5.1

Tablo 4 incelendiğinde “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesine katılımcıların %77.7’si “Katılmıyorum”, %17.1’i “Kararsızım” ve %5.1’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların mali açıdan yeterince şeffaf olduğuna katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	23	13.1
Kararsızım	32	18.3
Katılıyorum	120	68.6

Tablo 5 incelendiğinde “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesine katılımcıların %13.1’i “Katılmıyorum”, %18.3’ü “Kararsızım” ve %68.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesinin yanlış olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	12	6.9
Kararsızım	39	22.3
Katılıyorum	124	70.9

Tablo 6 incelendiğinde “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesine katılımcıların %6.9’u “Katılmıyorum”, %22.3’ü “Kararsızım” ve %70.9’u “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların üyelerine sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da destek vermesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	125	71.4
Kararsızım	36	20.6
Katılıyorum	14	8.0

Tablo 7 incelendiğinde “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesine katılımcıların %71.4’ü “Katılmıyorum”, %20.6’sı “Kararsızım” ve %8’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların sadece hukuki mücadele yapmayıp, eylem, grev vb. faaliyetler de yapmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	105	60.0
Kararsızım	45	25.7
Katılıyorum	25	14.3

Tablo 8 incelendiğinde “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesine katılımcıların %60’ı “Katılmıyorum”, %25.7’si “Kararsızım” ve %14.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunmadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapılmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapılmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	53	30.3
Kararsızım	55	31.4
Katılıyorum	67	38.3

Tablo 9 incelendiğinde “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapılmalıdır” maddesine katılımcıların %30.3’ü “Katılmıyorum”, %31.4’ü “Kararsızım” ve %38.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapmaları gerektiğini düşünmektedir.

Katılımcıların “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	84	48.0
Kararsızım	34	19.4
Katılıyorum	57	32.6

Tablo 10 incelendiğinde “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesine katılımcıların %48’i “Katılmıyorum”, %19.4’ü “Kararsızım” ve %32.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamaları gerektiğine katılmamaktadır.

Katılımcıların “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	136	77.7
Kararsızım	23	13.1
Katılıyorum	16	9.1

Tablo 11 incelendiğinde “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesine katılımcıların %77.7’si “Katılmıyorum”, 13.1’i “Kararsızım” ve %9.1’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için bütün sendikaların işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele ettiklerine katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	9	5.1
Kararsızım	19	10.9
Katılıyorum	147	84.0

Tablo 12 incelendiğinde “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesine katılımcıların %5.1’i “Katılmıyorum”, %10.9’u “Kararsızım” ve %84’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için bütün sendikaların öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	87	49.7
Kararsızım	46	26.3
Katılıyorum	42	24.0

Tablo 13 incelendiğinde “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesine katılımcıların %49.7’si “Katılmıyorum”, %26.3’ü “Kararsızım” ve %24’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabildiklerine katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	64	36.6
Kararsızım	59	33.7
Katılıyorum	52	29.7

Tablo 14 incelendiğinde “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesine katılımcıların %36.6’sı “Katılmıyorum”, %33.7’si “Kararsızım” ve %29.7’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulmadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15. Katılımcıların “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	48	27.4
Kararsızım	52	29.7
Katılıyorum	75	42.9

Tablo 15 incelendiğinde “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesine katılımcıların %27.4’ü “Katılmıyorum”, %29.7’si “Kararsızım” ve %42.9’u “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebildiklerini düşünmektedir.

Katılımcıların “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır (öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Katılımcıların “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır (öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	19	10.9
Kararsızım	23	13.1
Katılıyorum	133	76.0

Tablo 16 incelendiğinde “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır (öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesine katılımcıların %10.9’u “Katılmıyorum”, %13.1’i “Kararsızım” ve %76’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmaları gerektiğini düşünmektedir.

Katılımcıların “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	7	4.0
Kararsızım	15	8.6
Katılıyorum	153	87.4

Tablo 17 incelendiğinde “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesine katılımcıların %4’ü “Katılmıyorum”, %8.6’sı “Kararsızım” ve %87.4’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikaların temsil etmesi gerektiğini düşünmektedir.

Katılımcıların “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapılmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Katılımcıların “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapılmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	12	6.9
Kararsızım	15	8.6
Katılıyorum	148	84.6

Tablo 18 incelendiğinde “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapılmalıdır” maddesine katılımcıların %6.9’u “Katılmıyorum”, %8.6’sı “Kararsızım” ve %84.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların, sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapmaları gerektiğini düşünmektedir.

Katılımcıların “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	149	85.1
Kararsızım	11	6.3
Katılıyorum	15	8.6

Tablo 19 incelendiğinde “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesine katılımcıların %85.1’i “Katılmıyorum”, %6.3’ü “Kararsızım” ve %8.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullandıklarını düşünmektedir.

Katılımcıların “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	78	44.6
Kararsızım	66	37.7
Katılıyorum	31	17.7

Tablo 20 incelendiğinde “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesine katılımcıların %44.6’sı “Katılmıyorum”, %37.7’si “Kararsızım” ve %17.7’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılaması gerektiğini düşünmemektedir.

Katılımcıların “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Katılımcıların “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	4	2.3
Kararsızım	3	1.7
Katılıyorum	168	96.0

Tablo 21 incelendiğinde “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesine katılımcıların %2.3’ü “Katılmıyorum”, %1.7’si “Kararsızım” ve %96’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. Katılımcıların “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	5	2.9
Kararsızım	56	32.0
Katılıyorum	114	65.1

Tablo 22 incelendiğinde “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesine katılımcıların %2.9’u “Katılmıyorum”, %32’si “Kararsızım” ve %65.1’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüş olduklarını düşünmektedir.

Katılımcıların “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23. Katılımcıların “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	16	9.1
Kararsızım	114	65.1
Katılıyorum	45	25.7

Tablo 23 incelendiğinde “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesine katılımcıların %9.1’i “Katılmıyorum”, %65.1’i “Kararsızım” ve %25.7’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmaları konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24. Katılımcıların “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	138	78.9
Kararsızım	24	13.7
Katılıyorum	13	7.4

Tablo 24 incelendiğinde “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesine katılımcıların %78.9’u “Katılmıyorum”, %13.7’si “Kararsızım” ve %7.4’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların demokratik işleyişi olan kurumlar olmadıklarını düşünmektedir.

Katılımcıların “Sendikaların kazanımları çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25. Katılımcıların “Sendikaların kazanımları çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	84	48.0
Kararsızım	58	33.1
Katılıyorum	33	18.9

Tablo 25 incelendiğinde “Sendikaların kazanımları çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır” maddesine katılımcıların %48’i “Katılmıyorum”, %33.1’i “Kararsızım” ve %18.9’u “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların kazanımları çalışma hayatını kolaylaştırmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. Katılımcıların “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	131	74.9
Kararsızım	30	17.1
Katılıyorum	14	8.0

Tablo 26 incelendiğinde “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesine katılımcıların %74.9’u “Katılmıyorum”, %17.1’i “Kararsızım” ve %8’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket ettiklerini düşünmemektedir.

Katılımcıların “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27. Katılımcıların “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	5	2.9
Kararsızım	24	13.7
Katılıyorum	146	83.4

Tablo 27 incelendiğinde “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesine katılımcıların %2.9’u “Katılmıyorum”, %13.7’si “Kararsızım” ve %83.4’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olmasının, işyerindeki sorunların çözümünü engellediğini belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28. Katılımcıların “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	21	12.0
Kararsızım	76	43.4
Katılıyorum	78	44.6

Tablo 28 incelendiğinde “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesine katılımcıların %12’si “Katılmıyorum”, %43.4’ü “Kararsızım” ve %44.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretlerin yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29. Katılımcıların “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	123	70.3
Kararsızım	31	17.7
Katılıyorum	21	12.0

Tablo 29 incelendiğinde “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesine katılımcıların %70.3’ü “Katılmıyorum”, %17.7’si “Kararsızım” ve %12’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için işyerindeki çalışma koşullarından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30. Katılımcıların “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	9	5.1
Kararsızım	47	26.9
Katılıyorum	119	68.0

Tablo 30 incelendiğinde “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesine katılımcıların %5.1’i “Katılmıyorum”, %26.9’u “Kararsızım” ve %68’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inandıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31. Katılımcıların “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	10	5.7
Kararsızım	7	4.0
Katılıyorum	158	90.3

Tablo 31 incelendiğinde “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesine katılımcıların %5.7’si “Katılmıyorum”, %4’ü “Kararsızım” ve %90.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için yaptıkları işin maddi karşılığını almadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32. Katılımcıların “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesi ile ilgili görüşleri

	n	%
Katılmıyorum	43	24.6
Kararsızım	72	41.1
Katılıyorum	60	34.3

Tablo 32 incelendiğinde “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesine katılımcıların %24.6’sı “Katılmıyorum”, %41.1’i “Kararsızım” ve %34.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu madde için yaptıkları iş nedeniyle iş ortamında saygı görme konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

4.2. KATILIMCILARIN UYGUN SENDİKAL BEKLENTİLERİ İÇEREN İFADELER İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNİN CİNSİYETE GÖRE İNCELENMESİ

Öncelikle cinsiyetini belirtmek istemeyen üç kişiye ait veri, cinsiyet değişkeni için kayıp değer olarak kabul edilmiştir. Analizler kadın ve erkek katılımcılara göre yapılmıştır. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 33’te verilmiştir.

Tablo 33. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	28	15	58	
		%	48.3%	25.9%	100.0%	
	Erkek	n	59	18	37	114
		%	51.8%	15.8%	32.5%	100.0%
Toplam	n	87	33	52	172	
	%	50.6%	19.2%	30.2%	100.0%	

$\chi^2=2.678$ sd=2 p=.262 0cells (%0)

Tablo 33 incelendiğinde “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesine katılımcıların %50.6’sı “Katılmıyorum”, %19.2’si

“Kararsızım” ve %30.2’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=2.678$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 34’te verilmiştir.

Tablo 34. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	45	10	3	58
		%	77.6%	17.2%	5.2%	100.0%
	Erkek	n	88	20	6	114
		%	77.2%	17.5%	5.3%	100.0%
Toplam	n	133	30	9	172	
	%	77.3%	17.4%	5.2%	100.0%	

$\chi^2=.003$ sd=2 p=.998 1cells (16.7%)

Tablo 34 incelendiğinde “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesine katılımcıların %77.3’ü “Katılmıyorum”, %17.4’ü “Kararsızım” ve %5.2’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=.003$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 35’te verilmiştir.

Tablo 35. Katılımcıların cinsiyete göre “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	6	9	43	58
		%	10.3%	15.5%	74.1%	100.0%
	Erkek	n	17	22	75	114
		%	14.9%	19.3%	65.8%	100.0%
Toplam	n	23	31	118	172	
	%	13.4%	18.0%	68.6%	100.0%	

$\chi^2=1.295$ sd=2 p=.523 0cells (0%)

Tablo 35 incelendiğinde “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesine katılımcıların %13.4’ü “Katılmıyorum”, %18’i “Kararsızım” ve %68.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=1.295$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 36. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	1	15	42	58
		%	1.7%	25.9%	72.4%	100.0%
	Erkek	n	11	23	80	114
		%	9.6%	20.2%	70.2%	100.0%
Toplam	n	12	38	122	172	
	%	7.0%	22.1%	70.9%	100.0%	

$\chi^2=4.050$ sd=2 p=.132 1cells (16.7%)

Tablo 36 incelendiğinde “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesine katılımcıların %7’si “Katılmıyorum”, %22.1’i “Kararsızım” ve %70.9’u “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=4.050$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	36	15	7	58
		%	62.1%	25.9%	12.1%	100.0%
	Erkek	n	88	19	7	114
		%	77.2%	16.7%	6.1%	100.0%
Toplam	n	124	34	14	172	
	%	72.1%	19.8%	8.1%	100.0%	

$\chi^2=4.524$ sd=2 p=.104 1cells (16.7%)

Tablo 37 incelendiğinde “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesine katılımcıların %72.1’i “Katılmıyorum”, %19.8’i “Kararsızım” ve %8.1’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=4.524$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	36	16	6	58
		%	62.1%	27.6%	10.3%	100.0%
	Erkek	n	67	28	19	114
		%	58.8%	24.6%	16.7%	100.0%
Toplam		n	103	44	25	172
		%	59.9%	25.6%	14.5%	100.0%

$\chi^2=1.264$ sd=2 p=.531 0cells (0%)

Tablo 38 incelendiğinde “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesine katılımcıların %59.9’u “Katılmıyorum”, %25.6’sı “Kararsızım” ve %14.5’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=1.264$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	16	21	21	58
		%	27.6%	36.2%	36.2%	100.0%
	Erkek	n	36	34	44	114
		%	31.6%	29.8%	38.6%	100.0%
Toplam		n	52	55	65	172
		%	30.2%	32.0%	37.8%	100.0%

$\chi^2=.750$ sd=2 p=.687 0cells (0%)

Tablo 39 incelendiğinde “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapılmalıdır” maddesine katılımcıların %30.2’si “Katılmıyorum”, %32’si “Kararsızım” ve %37.8’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar eşit oranda kararsızım ve katılıyorum seçeneklerini işaretlerken, erkekler ise en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=.750$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 40’ta verilmiştir.

Tablo 40. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	24	10	24	58
		%	41.4%	17.2%	41.4%	100.0%
	Erkek	n	59	23	32	114
		%	51.8%	20.2%	28.1%	100.0%
Toplam	n	83	33	56	172	
	%	48.3%	19.2%	32.6%	100.0%	

$\chi^2=3.121$ sd=2 p=.210 0cells (0%)

Tablo 40 incelendiğinde “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesine katılımcıların %48.3’ü “Katılmıyorum”, %19.2’si “Kararsızım” ve %32.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar eşit oranda katılmıyorum ve katılıyorum seçeneklerini işaretlerken, erkekler ise en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=3.121$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41. Katılımcıların cinsiyete göre “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	44	8	6	58
		%	75.9%	13.8%	10.3%	100.0%
	Erkek	n	89	15	10	114
		%	78.1%	13.2%	8.8%	100.0%
Toplam	n	133	23	16	172	
	%	77.3%	13.4%	9.3%	100.0%	

$\chi^2=.138$ sd=2 p=.933 0cells (0%)

Tablo 41 incelendiğinde “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesine katılımcıların %77.3’ü “Katılmıyorum”, %13.4’ü “Kararsızım” ve %9.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=.138$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 42’de verilmiştir.

Tablo 42. Katılımcıların cinsiyete göre “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	3	7	48	58
		%	5.2%	12.1%	82.8%	100.0%
	Erkek	n	6	12	96	114
		%	5.3%	10.5%	84.2%	100.0%
Toplam	n	9	19	144	172	
	%	5.2%	11.0%	83.7%	100.0%	

$\chi^2=.093$ sd=2 p=.955 1cells (16.7%)

Tablo 42 incelendiğinde “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesine katılımcıların %5.2’si “Katılmıyorum”, %11’i “Kararsızım” ve %83.7’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=.093$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 43’te verilmiştir.

Tablo 43. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	28	16	14	58
		%	48.3%	27.6%	24.1%	100.0%
	Erkek	n	57	29	28	114
		%	50.0%	25.4%	24.6%	100.0%
Toplam	n	85	45	42	172	
	%	49.4%	26.2%	24.4%	100.0%	

$\chi^2=.094$ sd=2 p=.954 Ocells (0%)

Tablo 43 incelendiğinde “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesine katılımcıların %49.4’ü “Katılmıyorum”, %26.2’si “Kararsızım” ve %24.4’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=.094$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 44’te verilmiştir.

Tablo 44. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	23	21	14	58
		%	39.7%	36.2%	24.1%	100.0%
	Erkek	n	40	37	37	114
		%	35.1%	32.5%	32.5%	100.0%
Toplam	n	63	58	51	172	
	%	36.6%	33.7%	29.7%	100.0%	

$\chi^2=1.276$ sd=2 p=.528 0cells (0%)

Tablo 44 incelendiğinde “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesine katılımcıların %26.6’sı “Katılmıyorum”, %33.7’si “Kararsızım” ve %29.7’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=1.276$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 45’te verilmiştir.

Tablo 45. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	17	16	25	58
		%	29.3%	27.6%	43.1%	100.0%
	Erkek	n	31	34	49	114
		%	27.2%	29.8%	43.0%	100.0%
Toplam	n	48	50	74	172	
	%	27.9%	29.1%	43.0%	100.0%	

$\chi^2=.128$ sd=2 p=.938 0cells (0%)

Tablo 45 incelendiğinde “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesine katılımcıların %27.9’u “Katılmıyorum”, %29.1’i “Kararsızım” ve %43’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=.128$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır (Öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır. (Öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	7	4	47	58
		%	12.1%	6.9%	81.0%	100.0%
	Erkek	n	12	18	84	114
		%	10.5%	15.8%	73.7%	100.0%
Toplam	n	19	22	131	172	
	%	11.0%	12.8%	76.2%	100.0%	

$\chi^2=2.732$ sd=2 p=.255 Ocells (0%)

Tablo 46 incelendiğinde “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır (Öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesine katılımcıların %11’i “Katılmıyorum”, %12.8’i “Kararsızım” ve %76.2’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=2.732$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 47’de verilmiştir.

Tablo 47. Katılımcıların cinsiyete göre “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	2	4	58	
		%	3.4%	6.9%	89.7%	100.0%
	Erkek	n	5	10	99	114
		%	4.4%	8.8%	86.8%	100.0%
Toplam		n	7	14	151	
		%	4.1%	8.1%	87.8%	100.0%

$\chi^2=.284$ sd=2 p=.868 3cells (50%)

Tablo 47 incelendiğinde “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesine katılımcıların %4.1’i “Katılmıyorum”, %8.1’i “Kararsızım” ve %87.8’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	2	7	49	
		%	3.4%	12.1%	84.5%	100.0%
	Erkek	n	10	8	96	114
		%	8.8%	7.0%	84.2%	100.0%
Toplam		n	12	15	145	
		%	7.0%	8.7%	84.3%	100.0%

$\chi^2=2.687$ sd=2 p=.261 1cells (16.7%)

Tablo 48 incelendiğinde “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapmalıdır” maddesine katılımcıların %7’si

“Katılmıyorum”, %8.7’si “Kararsızım” ve %84.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=2.687$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 49’da verilmiştir.

Tablo 49. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	50	6	2	58
		%	86.2%	10.3%	3.4%	100.0%
	Erkek	n	96	5	13	114
		%	84.2%	4.4%	11.4%	100.0%
Toplam	n	146	11	15	172	
	%	84.9%	6.4%	8.7%	100.0%	

$\chi^2=4.942$ sd=2 p=.084 1cells (16.7%)

Tablo 49 incelendiğinde “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesine katılımcıların %84.9’u “Katılmıyorum”, %6.4’ü “Kararsızım” ve %8.7’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=4.942$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 50’de verilmiştir.

Tablo 50. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	31	16	11	58
		%	53.4%	27.6%	19.0%	100.0%
	Erkek	n	45	49	20	114
		%	39.5%	43.0%	17.5%	100.0%
Toplam	n	76	65	31	172	
	%	44.2%	37.8%	18.0%	100.0%	

$\chi^2=4.153$ sd=2 p=.125 0cells (0%)

Tablo 50 incelendiğinde “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesine katılımcıların %44.2’si “Katılmıyorum”, %37.8’i “Kararsızım” ve %18’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar en çok katılmıyorum seçeneğini, erkekler ise en çok kararsızım seçeneğini işaretlemiştir. Ancak istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=4.153$, $p>.05$).

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 51’de verilmiştir.

Tablo 51. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	1	0	57	58
		%	1.7%	0.0%	98.3%	100.0%
	Erkek	n	3	3	108	114
		%	2.6%	2.6%	94.7%	100.0%
Toplam	n	4	3	165	172	
	%	2.3%	1.7%	95.9%	100.0%	

$\chi^2=1.713$ sd=2 p=.425 4cells (66.7%)

Tablo 51 incelendiğinde “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesine katılımcıların %2.3’ü “Katılmıyorum”, %1.7’si “Kararsızım” ve %95.9’u “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 52’de verilmiştir.

Tablo 52. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	3	16	39	58
		%	5.2%	27.6%	67.2%	100.0%
	Erkek	n	2	39	73	114
		%	1.8%	34.2%	64.0%	100.0%
Toplam	n	5	55	112	172	
	%	2.9%	32.0%	65.1%	100.0%	

$\chi^2=2.133$ sd=2 p=.344 2cells (33.3%)

Tablo 52 incelendiğinde “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesine katılımcıların %2.9’u “Katılmıyorum”, %32’si “Kararsızım” ve %65.1’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 53’te verilmiştir.

Tablo 53. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	6	43	9	58
		%	10.3%	74.1%	15.5%	100.0%
	Erkek	n	10	69	35	114
		%	8.8%	60.5%	30.7%	100.0%
Toplam		n	16	112	44	172
		%	9.3%	65.1%	25.6%	100.0%

$\chi^2=4.661$ sd=2 p=.097 0cells (0%)

Tablo 53 incelendiğinde “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesine katılımcıların %9.3’ü “Katılmıyorum”, %65.1’i “Kararsızım” ve %25.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok kararsızım seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=4.661$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 54’te verilmiştir.

Tablo 54. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	46	7	5	58
		%	79.3%	12.1%	8.6%	100.0%
	Erkek	n	90	16	8	114
		%	78.9%	14.0%	7.0%	100.0%
Toplam		n	136	23	13	172
		%	79.1%	13.4%	7.6%	100.0%

$\chi^2=.242$ sd=2 p=.886 1cells (16.7%)

Tablo 54 incelendiğinde “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesine katılımcıların %79.1’i “Katılmıyorum”, %13.4’ü “Kararsızım” ve %7.6’sı

“Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=.242$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların kazanımları çalışma hayatımı kolaylaştırmaktadır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 55’te verilmiştir.

Tablo 55. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların kazanımları çalışma hayatımı kolaylaştırmaktadır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	28	21	9	58
		%	48.3%	36.2%	15.5%	100.0%
	Erkek	n	55	35	24	114
		%	48.2%	30.7%	21.1%	100.0%
Toplam	n	83	56	33	172	
	%	48.3%	32.6%	19.2%	100.0%	

$\chi^2=.972$ sd=2 p=.615 Ocells (0%)

Tablo 55 incelendiğinde “Sendikaların kazanımları çalışma hayatımı kolaylaştırmaktadır” maddesine katılımcıların %48.3’ü “Katılmıyorum”, %32.6’sı “Kararsızım” ve %19.2’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=.972$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 56’da verilmiştir.

Tablo 56. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	43	10	5	58
		%	74.1%	17.2%	8.6%	100.0%
	Erkek	n	87	18	9	114
		%	76.3%	15.8%	7.9%	100.0%
Toplam	n	130	28	14	172	
	%	75.6%	16.3%	8.1%	100.0%	

$\chi^2=.099$ sd=2 p=.952 1cells (16.7%)

Tablo 56 incelendiğinde “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesine katılımcıların %75.6’sı “Katılmıyorum”, %16.3’ü “Kararsızım” ve %8.1’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=.099$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 57’de verilmiştir.

Tablo 57. Katılımcıların cinsiyete göre “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	1	5	52	58
		%	1.7%	8.6%	89.7%	100.0%
	Erkek	n	3	19	92	114
		%	2.6%	16.7%	80.7%	100.0%
Toplam	n	4	24	144	172	
	%	2.3%	14.0%	83.7%	100.0%	

$\chi^2=2.288$ sd=2 p=.319 2cells (33.3%)

Tablo 57 incelendiğinde “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesine katılımcıların %2.3’ü “Katılmıyorum”, %14’ü “Kararsızım” ve %83.7’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 58’de verilmiştir.

Tablo 58. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	6	28	24	58
		%	10.3%	48.3%	41.4%	100.0%
	Erkek	n	15	47	52	114
		%	13.2%	41.2%	45.6%	100.0%
Toplam	n	21	75	76	172	
	%	12.2%	43.6%	44.2%	100.0%	

$\chi^2=.843$ sd=2 p=.656 0cells (0%)

Tablo 58 incelendiğinde “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesine katılımcıların %12.2’si “Katılmıyorum”, %43.6’sı “Kararsızım” ve %44.2’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar en çok kararsızım seçeneğini, erkekler ise en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=.843$, $p>.05$).

Katılımcıların cinsiyete göre “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 59’da verilmiştir.

Tablo 59. Katılımcıların cinsiyete göre “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	43	11	4	58
		%	74.1%	19.0%	6.9%	100.0%
	Erkek	n	77	20	17	114
		%	67.5%	17.5%	14.9%	100.0%
Toplam	n	120	31	21	172	
	%	69.8%	18.0%	12.2%	100.0%	

$\chi^2=2.306$ sd=2 p=.316 0cells (0%)

Tablo 59 incelendiğinde “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesine katılımcıların %69.8’i “Katılmıyorum”, %18’i “Kararsızım” ve %12.2’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=2.306$, $p>.05$). Hem kadın hem de erkek katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 60’ta verilmiştir.

Tablo 60. Katılımcıların cinsiyete göre “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	2	8	48	58
		%	3.4%	13.8%	82.8%	100.0%
	Erkek	n	7	36	71	114
		%	6.1%	31.6%	62.3%	100.0%
Toplam	n	9	44	119	172	
	%	5.2%	25.6%	69.2%	100.0%	

$\chi^2=7.616$ sd=2 p=.022 1cells (16.7%)

Tablo 60 incelendiğinde “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesine katılımcıların %5.2’si “Katılmıyorum”, %25.6’sı “Kararsızım” ve %69.2’si

“Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=7.616$, $p<.05$). Kadınlar maddeye erkeklere oranla daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar.

Katılımcıların cinsiyete göre “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 61’de verilmiştir.

Tablo 61. Katılımcıların cinsiyete göre “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	4	1	53	58
		%	6.9%	1.7%	91.4%	100.0%
	Erkek	n	6	6	102	114
		%	5.3%	5.3%	89.5%	100.0%
Toplam	n	10	7	155	172	
	%	5.8%	4.1%	90.1%	100.0%	

$\chi^2=1.375$ sd=2 p=.503 3cells (50%)

Tablo 61 incelendiğinde “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesine katılımcıların %5.8’i “Katılmıyorum”, %4.1’i “Kararsızım” ve %90.1’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar ve erkekler en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların cinsiyete göre “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 62’de verilmiştir.

Tablo 62. Katılımcıların cinsiyete göre “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	n	14	28	16	58
		%	24.1%	48.3%	27.6%	100.0%
	Erkek	n	27	43	44	114
		%	23.7%	37.7%	38.6%	100.0%
Toplam	n	41	71	60	172	
	%	23.8%	41.3%	34.9%	100.0%	

$\chi^2=2.377$ sd=2 p=.305 0cells (0%)

Tablo 62 incelendiğinde “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesine katılımcıların %23.8’i “Katılmıyorum”, %41.3’ü “Kararsızım” ve %34.9’u “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Kadınlar en çok kararsızım seçeneğini, erkekler ise en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=2.377$, $p>.05$).

4.3. KATILIMCILARIN UYGUN SENDİKAL BEKLENTİLERİ İÇEREN İFADELER İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNİN SENDİKAYA ÜYESİ OLMA DURUMUNA GÖRE İNCELENMESİ

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 63’te verilmiştir.

Tablo 63. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	12	3	11	26
	%	46.2%	11.5%	42.3%	100.0%
Üye Değilim	n	62	26	36	124
	%	50.0%	21.0%	29.0%	100.0%

$\chi^2=2.915$ sd=4 p=.572 0cells (0%)

Tablo 63 (devam). Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeliğim vardı	n	13	6	6	25
istifa ettim	%	52.0%	24.0%	24.0%	100.0%
Toplam	n	87	35	53	175
	%	49.7%	20.0%	30.3%	100.0%

$\chi^2=2.915$ sd=4 p=.572 0cells (0%)

Tablo 63 incelendiğinde “Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır” maddesine katılımcıların %49.7’si “Katılmıyorum”, %20’si “Kararsızım” ve %30.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=2.915$, $p>.05$). Sendika üyelik durumu farklı olan katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 64’te verilmiştir.

Tablo 64. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	12	11	3	26
	%	46.2%	42.3%	11.5%	100.0%
Üye Değilim	n	103	17	4	124
	%	83.1%	13.7%	3.2%	100.0%
Üyeliğim vardı	n	21	2	2	25
istifa ettim	%	84.0%	8.0%	8.0%	100.0%
Toplam	n	136	30	9	175
	%	77.7%	17.1%	5.1%	100.0%

$\chi^2=18.943$ sd=4 p=<.001 4cells (44.4%)

Tablo 64 incelendiğinde “Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır” maddesine katılımcıların %77.7’si “Katılmıyorum”, %17.1’i “Kararsızım” ve %5.1’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Sendika üyesi olanların katılmama oranı, diğer iki gruptan daha düşük, kararsızım oranları ise daha yüksektir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 65’te verilmiştir.

Tablo 65. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	18	2	6	26
	%	69.2%	7.7%	23.1%	100.0%
Üye Değilim	n	2	28	94	124
	%	1.6%	22.6%	75.8%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	3	2	20	25
	%	12.0%	8.0%	80.0%	100.0%
Toplam	n	23	32	120	175
	%	13.1%	18.3%	68.6%	100.0%

$\chi^2=88.364$ sd=4 p=<.001 4cells (44.4%)

Tablo 65 incelendiğinde “Devlet tarafından, sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi yanlıştır” maddesine katılımcıların %13.1’i “Katılmıyorum”, %18.3’ü “Kararsızım” ve %68.6’sı yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar daha çok katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar ise en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 66’da verilmiştir.

Tablo 66. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	1	0	25	26
	%	3.8%	0.0%	96.2%	100.0%
Üye Değilim	n	10	32	82	124
	%	8.1%	25.8%	66.1%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	1	7	17	25
	%	4.0%	28.0%	68.0%	100.0%
Toplam	n	12	39	124	175
	%	6.9%	22.3%	70.9%	100.0%

$\chi^2=10.523$ sd=4 p=.032 2cells (22.2%)

Tablo 66 incelendiğinde “Sendika üyelerini sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir” maddesine katılımcıların %6.9’u “Katılmıyorum”, %22.3’ü “Kararsızım” ve %70.9’u “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 67’de verilmiştir.

Tablo 67. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	20	5	1	26
	%	76.9%	19.2%	3.8%	100.0%
Üye Değilim	n	84	28	12	124
	%	67.7%	22.6%	9.7%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	21	3	1	25
	%	84.0%	12.0%	4.0%	100.0%
Toplam	n	125	36	14	175
	%	71.4%	20.6%	8.0%	100.0%

$\chi^2=3.555$ sd=4 p=.470 2cells (22%)

Tablo 67 incelendiğinde “Sendika sadece hukuki mücadele yapmalıdır, eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur” maddesine katılımcıların %71.4’ü “Katılmıyorum”, %20.6’sı “Kararsızım” ve %8’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 68’de verilmiştir.

Tablo 68. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	17	4	5	26
	%	65.4%	15.4%	19.2%	100.0%

$\chi^2=2.127$ sd=4 p=.712 2 cells (22.2%)

Tablo 68 (devam). Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üye Değilim	n	74	34	16	124
	%	59.7%	27.4%	12.9%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	14	7	4	25
	%	56.0%	28.0%	16.0%	100.0%
Toplam	n	105	45	25	175
	%	60.0%	25.7%	14.3%	100.0%

$\chi^2=2.127$ sd=4 p=.712 2 cells (22.2%)

Tablo 68 incelendiğinde “Sendikalar hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar” maddesine katılımcıların %60’ı “Katılmıyorum”, %25.7’si “Kararsızım” ve %14.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapılmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 69’da verilmiştir.

Tablo 69. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapılmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	4	9	13	26
	%	15.4%	34.6%	50.0%	100.0%
Üye Değilim	n	45	37	42	124
	%	36.3%	29.8%	33.9%	100.0%

$\chi^2=7.596$ sd=4 p=.108 0cells (0%)

Tablo 69 (devam). Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeliğim vardı	n	4	9	12	25
istifa ettim	%	16.0%	36.0%	48.0%	100.0%
Toplam	n	53	55	67	175
	%	30.3%	31.4%	38.3%	100.0%

$\chi^2=7.596$ sd=4 p=.108 0cells (0%)

Tablo 69 incelendiğinde “Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapmalıdır” maddesine katılımcıların %30.3’ü “Katılmıyorum”, %31.4’ü “Kararsızım” ve %38.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar ve sendika üyeliğinden istifa etmiş olanlar daha çok katılıyorum seçeneğini işaretlerken, üyeliği olmayanlar ise en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Ancak istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=7.596$, $p>.05$). Sendika üyelik durumu farklı olan katılımcılar maddeyle ilgili benzer düşünmektedir.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 70’te verilmiştir.

Tablo 70. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	6	3	17	26
	%	23.1%	11.5%	65.4%	100.0%
Üye Değilim	n	66	24	34	124
	%	53.2%	19.4%	27.4%	100.0%

$\chi^2=16.018$ sd=4 p=.003 1cells (11.1%)

Tablo 70 (devam). Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeliğim vardı	n	12	7	6	25
	%	48.0%	28.0%	24.0%	100.0%
istifa ettim	n	84	34	57	175
	%	48.0%	19.4%	32.6%	100.0%

$\chi^2=16.018$ sd=4 p=.003 1cells (11.1%)

Tablo 70 incelendiğinde “Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi)” maddesine katılımcıların %48’i “Katılmıyorum”, %19.4’ü “Kararsızım” ve %32.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyesi olanlar daha çok katılıyorum seçeneğini işaretlerken, üyesi olmayanlar ve istifa etmiş olanlar ise en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=16.018$, $p<.05$). Sendika üyesi olanlar diğerlerine göre maddeye daha yüksek düzeyde katılmaktadır.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 71’de verilmiştir.

Tablo 71. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	18	6	2	26
	%	69.2%	23.1%	7.7%	100.0%
Üye Değilim	n	99	15	10	124
	%	79.8%	12.1%	8.1%	100.0%
Üyeliğim vardı	n	19	2	4	25
	%	76.0%	8.0%	16.0%	100.0%
istifa ettim	n	136	23	16	175
	%	77.7%	13.1%	9.1%	100.0%

$\chi^2=4.384$ sd=4 p=.357 4cells (44.4%)

Tablo 71 incelendiğinde “Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir” maddesine katılımcıların %77.7’si “Katılmıyorum”, 13.1’i “Kararsızım” ve %9.1’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 72’de verilmiştir.

Tablo 72. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	0	1	25	26
	%	0.0%	3.8%	96.2%	100.0%
Üye Değilim	n	9	11	104	124
	%	7.3%	8.9%	83.9%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	0	7	18	25
	%	0.0%	28.0%	72.0%	100.0%
Toplam	n	9	19	147	175
	%	5.1%	10.9%	84.0%	100.0%

$\chi^2=12.982$ sd=4 p=.011 4cells (44.4%)

Tablo 72 incelendiğinde “Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır” maddesine katılımcıların %5.1’i “Katılmıyorum”, %10.9’u “Kararsızım” ve %84’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 73’te verilmiştir.

Tablo 73. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	5	7	14	26
	%	19.2%	26.9%	53.8%	100.0%
Üye Değilim	n	66	35	23	124
	%	53.2%	28.2%	18.5%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	16	4	5	25
	%	64.0%	16.0%	20.0%	100.0%
Toplam	n	87	46	42	175
	%	49.7%	26.3%	24.0%	100.0%

$\chi^2=18.734$ sd=4 p=<.001 0cells (0%)

Tablo 73 incelendiğinde “Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler” maddesine katılımcıların %49.7’si “Katılmıyorum”, %26.3’ü “Kararsızım” ve %24’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyesi olanlar daha çok katılıyorum seçeneğini işaretlerken, üyesi olmayanlar ve istifa etmiş olanlar ise en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=18.734$, p<.05). Sendika üyesi olanlar diğerlerine göre maddeye daha yüksek düzeyde katılmaktadır.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 74’te verilmiştir.

Tablo 74. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	4	8	14	26
	%	15.4%	30.8%	53.8%	100.0%
Üye Değilim	n	49	44	31	124
	%	39.5%	35.5%	25.0%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	11	7	7	25
	%	44.0%	28.0%	28.0%	100.0%
Toplam	n	64	59	52	175
	%	36.6%	33.7%	29.7%	100.0%

$\chi^2=10.334$ sd=4 p=.035 0cells (0%)

Tablo 74 incelendiğinde “Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur” maddesine katılımcıların %36.6’sı “Katılmıyorum”, %33.7’si “Kararsızım” ve %29.7’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir Sendika üyeliği olanlar daha çok katılıyorum seçeneğini işaretlerken, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar ise en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=10.334$, $p<.05$). Sendika üyesi olanlar diğerlerine göre maddeye daha yüksek düzeyde katılmaktadır.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 75’te verilmiştir.

Tablo 75. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	2	12	12	26
	%	7.7%	46.2%	46.2%	100.0%
Üye Değilim	n	41	30	53	124
	%	33.1%	24.2%	42.7%	100.0%

$\chi^2=10.272$ sd=4 p=.036 0cells (0%)

Tablo 75 (devam). Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesi ile ilgili görüşleri

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeliğim vardı n	5	10	10	25
istifa ettim %	20.0%	40.0%	40.0%	100.0%
Toplam n	48	52	75	175
%	27.4%	29.7%	42.9%	100.0%

$\chi^2=10.272$ sd=4 p=.036 0cells (0%)

Tablo 75 incelendiğinde “Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir” maddesine katılımcıların %27.4’ü “Katılmıyorum”, %29.7’si “Kararsızım” ve %42.9’u “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar eşit oranda katılıyorum ve kararsızım seçeneklerini işaretlemişlerdir. Sendika üyeliği olmayanlar ise en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Sendika üyeliğinden istifa etmiş olan katılımcılar eşit oranda katılıyorum ve kararsızım seçeneklerini işaretlemişlerdir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=10.272$, $p<.05$). Sendika üyesi olmayanlar diğerlerine göre maddeye daha yüksek düzeyde katılmamaktadır.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır. (Öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 76’da verilmiştir.

Tablo 76. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır. (Öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim n	1	3	22	26
%	3.8%	11.5%	84.6%	100.0%
Üye Değilim n	15	17	92	124
%	12.1%	13.7%	74.2%	100.0%

$\chi^2=1.796$ sd=4 p=.773 4cells (44.4%)

Tablo 76 (devam). Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır. (Öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeliğim vardı	n	3	3	19	25
	%	12.0%	12.0%	76.0%	100.0%
istifa ettim	n	19	23	133	175
	%	10.9%	13.1%	76.0%	100.0%

$\chi^2=1.796$ sd=4 p=.773 4cells (44.4%)

Tablo 76 incelendiğinde “Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır. (Öğretmenevi, polis evi gibi)” maddesine katılımcıların %10.9’u “Katılmıyorum”, %13.1’i “Kararsızım” ve %76’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 77’de verilmiştir.

Tablo 77. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	5	4	17	26
	%	19.2%	15.4%	65.4%	100.0%
Üye Değilim	n	2	11	111	124
	%	1.6%	8.9%	89.5%	100.0%
Üyeliğim vardı	n	0	0	25	25
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
istifa ettim	n	7	15	153	175
	%	4.0%	8.6%	87.4%	100.0%

$\chi^2=23.368$ sd=4 p=<.001 5cells (55.6%)

Tablo 77 incelendiğinde “Sağlık sisteminde farklı, meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir” maddesine katılımcıların %4’ü “Katılmıyorum”, %8.6’sı “Kararsızım” ve %87.4’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar ve üyeliği olmayanlar en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Sendika üyeliğinden istifa edenlerin ise tamamı katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Buna göre katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 78’de verilmiştir.

Tablo 78. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	0	1	25	26
	%	0.0%	3.8%	96.2%	100.0%
Üye Değilim	n	12	11	101	124
	%	9.7%	8.9%	81.5%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	0	3	22	25
	%	0.0%	12.0%	88.0%	100.0%
Toplam	n	12	15	148	175
	%	6.9%	8.6%	84.6%	100.0%

$\chi^2=6.558$ sd=4 p=.161 4cells (44.4%)

Tablo 78 incelendiğinde “Sendikalar sağlık çalışanlarının işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapmalıdır” maddesine katılımcıların %6.9’u “Katılmıyorum”, %8.6’sı “Kararsızım” ve %84.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 79’da verilmiştir.

Tablo 79. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	20	5	1	26
	%	76.9%	19.2%	3.8%	100.0%
Üye Değilim	n	107	6	11	124
	%	86.3%	4.8%	8.9%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	22	0	3	25
	%	88.0%	0.0%	12.0%	100.0%
Toplam	n	149	11	15	175
	%	85.1%	6.3%	8.6%	100.0%

$\chi^2=10.199$ sd=4 p=.037 4cells (44.4%)

Tablo 79 incelendiğinde “Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar” maddesine katılımcıların %85.1’i “Katılmıyorum”, %6.3’ü “Kararsızım” ve %8.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 80’de verilmiştir.

Tablo 80. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	8	13	5	26
	%	30.8%	50.0%	19.2%	100.0%
Üye Değilim	n	55	45	24	124
	%	44.4%	36.3%	19.4%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	15	8	2	25
	%	60.0%	32.0%	8.0%	100.0%
Toplam	n	78	66	31	175
	%	44.6%	37.7%	17.7%	100.0%

$\chi^2=5.325$ sd=4 p=.256 2cells (22.2%)

Tablo 80 incelendiğinde “Sendikalar hukuken kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır” maddesine katılımcıların %44.6’sı “Katılmıyorum”,37.7’si “Kararsızım” ve %17.7’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar daha çok kararsızım seçeneğini işaretlerken, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar ise en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 81’de verilmiştir.

Tablo 81. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	1	1	24	26
	%	3.8%	3.8%	92.3%	100.0%
Üye Değilim	n	3	2	119	124
	%	2.4%	1.6%	96.0%	100.0%

$\chi^2=2.062$ sd=4 p=.724 6cells (66.7%)

Tablo 81 (devam). Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeliğim vardı	n	0	0	25	25
istifa ettim	%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Toplam	n	4	3	168	175
	%	2.3%	1.7%	96.0%	100.0%

$\chi^2=2.062$ sd=4 p=.724 6cells (66.7%)

Tablo 81 incelendiğinde “Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir” maddesine katılımcıların %2.3’ü “Katılmıyorum”, %1.7’si “Kararsızım” ve %96’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar ve üyeliği olmayanlar en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Sendika üyeliğinden istifa edenlerin ise tamamı katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Buna göre katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 82’de verilmiştir.

Tablo 82. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	5	10	11	26
	%	19.2%	38.5%	42.3%	100.0%
Üye Değilim	n	0	42	82	124
	%	0.0%	33.9%	66.1%	100.0%
Üyeliğim vardı	n	0	4	21	25
istifa ettim	%	0.0%	16.0%	84.0%	100.0%
Toplam	n	5	56	114	175
	%	2.9%	32.0%	65.1%	100.0%

$\chi^2=34.593$ sd=4 p<.001 3cells (33.3%)

Tablo 82 incelendiğinde “Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesine katılımcıların %2.9’u “Katılmıyorum”, %32’si “Kararsızım” ve %65.1’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 83’te verilmiştir.

Tablo 83. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	2	12	12	26
	%	7.7%	46.2%	46.2%	100.0%
Üye Değilim	n	10	87	27	124
	%	8.1%	70.2%	21.8%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	4	15	6	25
	%	16.0%	60.0%	24.0%	100.0%
Toplam	n	16	114	45	175
	%	9.1%	65.1%	25.7%	100.0%

$\chi^2=8.525$ sd=4 p=.074 2cells (22.2%)

Tablo 83 incelendiğinde “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesine katılımcıların %9.1’i “Katılmıyorum”, %65.1’i “Kararsızım” ve %25.7’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar eşit oranda katılıyorum ve kararsızım seçeneklerini işaretlemişlerdir. Sendika üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar ise en çok kararsızım seçeneğini işaretlemiştir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 84’te verilmiştir.

Tablo 84. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	8	11	7	26
	%	30.8%	42.3%	26.9%	100.0%
Üye Değilim	n	107	13	4	124
	%	86.3%	10.5%	3.2%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	23	0	2	25
	%	92.0%	0.0%	8.0%	100.0%
Toplam	n	138	24	13	175
	%	78.9%	13.7%	7.4%	100.0%

$\chi^2=45.174$ sd=4 p<.001 4cells (44.4%)

Tablo 84 incelendiğinde “Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır” maddesine katılımcıların %78.9’u “Katılmıyorum”, %13.7’si “Kararsızım” ve %7.4’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar daha çok kararsızım seçeneğini işaretlerken, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar ise en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların kazanımları çalışma hayatımı kolaylaştırmaktadır” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 85’te verilmiştir.

Tablo 85. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların kazanımları çalışma hayatımı kolaylaştırmaktadır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	1	4	21	26
	%	3.8%	15.4%	80.8%	100.0%
Üye Değilim	n	72	44	8	124
	%	58.1%	35.5%	6.5%	100.0%

$\chi^2=79.372$ sd=4 p<.001 2cells (22.2%)

Tablo 85 (devam). Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların kazanımları çalışma hayatımı kolaylaştırmaktadır” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeliğim vardı	n	11	10	4	25
istifa ettim	%	44.0%	40.0%	16.0%	100.0%
Toplam	n	84	58	33	175
	%	48.0%	33.1%	18.9%	100.0%

$\chi^2=79.372$ sd=4 p=<.001 2cells (22.2%)

Tablo 85 incelendiğinde “Sendikaların kazanımları çalışma hayatımı kolaylaştırmaktadır” maddesine katılımcıların %48’i “Katılmıyorum”, %33.1’i “Kararsızım” ve %18.9’u “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar daha çok katılıyorum seçeneğini işaretlerken, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar ise en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 86’da verilmiştir.

Tablo 86. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	21	3	2	26
	%	80.8%	11.5%	7.7%	100.0%
Üye Değilim	n	89	25	10	124
	%	71.8%	20.2%	8.1%	100.0%
Üyeliğim vardı	n	21	2	2	25
istifa ettim	%	84.0%	8.0%	8.0%	100.0%
Toplam	n	131	30	14	175
	%	74.9%	17.1%	8.0%	100.0%

$\chi^2=2.916$ sd=4 p=.572 4cells (44.4%)

Tablo 86 incelendiğinde “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesine katılımcıların %74.9’u “Katılmıyorum”, %17.1’i “Kararsızım” ve %8’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 87’de verilmiştir.

Tablo 87. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	1	8	17	26
	%	3.8%	30.8%	65.4%	100.0%
Üye Değilim	n	4	13	107	124
	%	3.2%	10.5%	86.3%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	0	3	22	25
	%	0.0%	12.0%	88.0%	100.0%
Toplam	n	5	24	146	175
	%	2.9%	13.7%	83.4%	100.0%

$\chi^2=8.573$ sd=4 p=.073 5cells (55.6%)

Tablo 87 incelendiğinde “Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesine katılımcıların %2.9’u “Katılmıyorum”, %13.7’si “Kararsızım” ve %83.4’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 88’de verilmiştir.

Tablo 88. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	15	4	7	26
	%	57.7%	15.4%	26.9%	100.0%
Üye Değilim	n	4	65	55	124
	%	3.2%	52.4%	44.4%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	2	7	16	25
	%	8.0%	28.0%	64.0%	100.0%
Toplam	n	21	76	78	175
	%	12.0%	43.4%	44.6%	100.0%

$\chi^2=65.846$ sd=4 p=<.001 2cells (22.2%)

Tablo 88 incelendiğinde “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesine katılımcıların %12’si “Katılmıyorum”, %43.4’ü “Kararsızım” ve %44.6’sı “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar daha çok katılmıyorum seçeneğini, üyeliği olmayanlar en çok kararsızım seçeneğini ve istifa etmiş olanlar ise en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 89’da verilmiştir.

Tablo 89. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	20	3	3	26
	%	76.9%	11.5%	11.5%	100.0%
Üye Değilim	n	84	23	17	124
	%	67.7%	18.5%	13.7%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	19	5	1	25
	%	76.0%	20.0%	4.0%	100.0%
Toplam	n	123	31	21	175
	%	70.3%	17.7%	12.0%	100.0%

$\chi^2=2.716$ sd=4 p=.607 4cells (44.4%)

Tablo 89 incelendiğinde “İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesine katılımcıların %70.3’ü “Katılmıyorum”, %17.7’si “Kararsızım” ve %12’si “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 90’da verilmiştir.

Tablo 90. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	4	6	16	26
	%	15.4%	23.1%	61.5%	100.0%
Üye Değilim	n	2	36	86	124
	%	1.6%	29.0%	69.4%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	3	5	17	25
	%	12.0%	20.0%	68.0%	100.0%
Toplam	n	9	47	119	175
	%	5.1%	26.9%	68.0%	100.0%

$\chi^2=11.581$ sd=4 p=.021 2cells (22.2%)

Tablo 90 incelendiğinde “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesine katılımcıların %5.1’i “Katılmıyorum”, %26.9’u “Kararsızım” ve %68’i “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 91’de verilmiştir.

Tablo 91. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	1	0	25	26
	%	3.8%	0.0%	96.2%	100.0%
Üye Değilim	n	8	6	110	124
	%	6.5%	4.8%	88.7%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	1	1	23	25
	%	4.0%	4.0%	92.0%	100.0%
Toplam	n	10	7	158	175
	%	5.7%	4.0%	90.3%	100.0%

$\chi^2=1.805$ sd=4 p=.772 5cells (55.6%)

Tablo 91 incelendiğinde “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesine katılımcıların %5.7’si “Katılmıyorum”, %4’ü “Kararsızım” ve %90.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir, katılımcıların yanıtlarının benzer olduğu ifade edilebilir. Ancak beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %20’den fazla olduğu için ki-kare p değeri yorumlanamaz.

Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesi ile ilgili görüşleri Tablo 92’de verilmiştir.

Tablo 92. Katılımcıların sendika üyesi olma durumuna göre “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesi ile ilgili görüşleri

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Üyeyim	n	11	9	6	26
	%	42.3%	34.6%	23.1%	100.0%
Üye Değilim	n	27	47	50	124
	%	21.8%	37.9%	40.3%	100.0%
Üyeliğim vardı istifa ettim	n	5	16	4	25
	%	20.0%	64.0%	16.0%	100.0%
Toplam	n	43	72	60	175
	%	24.6%	41.1%	34.3%	100.0%

$\chi^2=12.405$ sd=4 p=.015 0cells (0%)

Tablo 92 incelendiğinde “Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesine katılımcıların %24.6’sı “Katılmıyorum”, %41.1’i “Kararsızım” ve %34.3’ü “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Sendika üyeliği olanlar daha çok katılmıyorum seçeneğini, üyeliği olmayanlar en çok katılıyorum seçeneğini ve istifa etmiş olanlar ise en çok kararsızım seçeneğini işaretlemiştir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=12.405$, $p<.05$). Sendika üyesi olanlar diğerlerine göre maddeye daha yüksek düzeyde katılmamaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sağlık çalışanları, sağlık sektöründeki iş koşulları ve baskılar nedeniyle genellikle yüksek stres altında çalışırlar. Bu nedenle, iş doyumu ve örgütsel bağlılık, sağlık çalışanlarının işlerinde kalıcılığı ve memnuniyeti için önemli faktörlerdir. Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının sendika üyeliği de bu faktörlerle doğrudan ilişkilidir.

Sendikalar, çalışanların haklarını ve çıkarlarını korumak için mücadele ederler. Sağlık çalışanları da bu hakları ve çıkarları için mücadele eden sendikaların üyesi olabilirler. Bu sendika üyeliği, çalışanların iş doyumu ve örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olabilir.

Araştırmalar, sendika üyeliği ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Sendika üyeliği olan çalışanlar, örgütlerine daha bağlı hissederler ve işlerinde daha mutlu olurlar. Ayrıca, sendika üyeliği olan çalışanların, özellikle maddi açıdan, daha iyi koşullarda çalıştıkları da görülmektedir.

Ancak, sendika üyeliği ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki her zaman doğrudan olmayabilir. Örneğin, sendikaların çatışmalı bir şekilde örgüt yönetimleriyle mücadele etmesi, çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyebilir.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların sendikalar hakkındaki görüşleri çeşitlilik göstermektedir. Çoğunlukla, katılımcılar sendikaların asli görevinin çalışanların haklarını korumak olduğuna katılmamaktadır. Ayrıca, sendikaların mali açıdan yeterince şeffaf olmadığına ve devletin sendika üyelerine aidat ödemesini yanlış bulduklarına da inanmaktadırlar.

Bununla birlikte, katılımcıların büyük bir kısmı, sendikaların sadece işyerinde değil, sosyal hayatta da destek vermeleri gerektiğini düşünmektedir. Katılımcılar, sendikaların yalnızca hukuki mücadele değil, eylem ve grev gibi faaliyetler de yapması

gerektiğine inanmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu, sendikaların üyelerine özel durumlarda dahi ücretsiz hukuki destek sunmadığına inanmaktadır. Aynı şekilde, sendikaların sağlık kurumlarında sağlık personeline öncelik sağlaması gerektiğini ve ticari kuruluşlarla indirim anlaşmaları yapmaması gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca, sendikaların öncelikli olarak çalışanların iş güvencelerini sağlamaları gerektiği düşüncesinde birleşmektedirler.

Katılımcıların çoğunluğu, sendikaların ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olmaması gerektiğini ve üyeleriyle yeterince fikir alışverişinde bulunmadığını düşünmektedir. Ancak, sendikaların üyeler için mesleki eğitimler düzenleyebileceği konusunda genel bir anlaşma bulunmaktadır.

Bu araştırma, sendikaların çalışanlar arasında farklı görüşlere sahip olduğunu ve bazı konularda memnuniyetsizlik olduğunu ortaya koymaktadır. Sendikaların üyelerin beklentilerini daha iyi karşılamak için çaba sarf etmeleri, iletişim ve katılımı artırmaları ve daha şeffaf bir yapı oluşturmaları önemlidir. Bu şekilde, sendikalar işçilerin haklarını etkin bir şekilde savunabilir ve çalışma koşullarını iyileştirebilirler.

Sendikaların asli görevi olarak çalışanların haklarını koruma konusunda, mali şeffaflıkta, sendika aidatlarının devlet tarafından ödenmesinde ve sendikaların sosyal hayatta da destek olmasında katılımcılar çoğunlukla olumsuz görüş bildirmiştir. Ancak sendikaların eylem, grev ve diğer faaliyetlere katılma, sağlık çalışanlarına öncelik verme, üyelerine indirim sağlama gibi konularda katılımcılar olumlu görüş bildirmektedir. Ayrıca, sendikaların dini, etnik ve siyasi argümanları faaliyetlerinde kullanması, üyelerinin maddi zararlarını karşılaması, işyerinde terfi ve görev değişikliklerinde müdahale etmemesi gibi konularda katılımcılar genel olarak olumlu görüş belirtmiştir.

Bu sonuçlar, katılımcıların sendikaların rolleri, görevleri ve işlevleri hakkındaki görüşlerini yansıtmaktadır. Ancak bu sonuçlar, sadece bu çalışmanın kapsamında yer alan katılımcıların görüşlerine dayanmaktadır ve genellemeler yapmak için daha fazla araştırma ve veri gerekmektedir.

Bu çalışmada, sendikaların işlevleri ve performanslarıyla ilgili olarak katılımcıların görüşleri analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların çoğunluğu sendikaların asli görevinin çalışanların kazanılmış haklarını korumak olduğuna katılmamaktadır. Ayrıca, sendikaların mali açıdan yeterince şeffaf olmadığına, devlet tarafından sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesinin yanlış olduğuna ve sendikaların üyelerine sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da destek vermeleri gerektiğine inanmaktadırlar.

Katılımcıların çoğunluğu, sendikaların işyerindeki sorunların çözümünü engelleyebileceğine ve sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretlerin yüksek olduğuna inanmaktadır. Ayrıca, işyerindeki çalışma koşullarından memnun olmadıklarını ve sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığını inandıklarını ifade etmişlerdir. Ancak, bazı konularda katılımcılar arasında farklı düşünceler de gözlenmiştir. Örneğin, sendikaların sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmaları gerektiğine, farklı meslek gruplarındaki sağlık çalışanlarının aynı sendikayı paylaşmasının işyerindeki sorunların çözümünü engellediğine, sendikaların işyerindeki can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapmaları gerektiğine ve sendikaların demokratik işleyişi olan kurumlar olduğuna inanan katılımcılar da bulunmaktadır.

Bu bulgular, sendikaların çalışanların ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilmek ve çalışma koşullarını iyileştirmek için çeşitli alanlarda gelişim fırsatları olduğunu göstermektedir. Bulgulara göre, katılımcıların çoğunluğu sendikaların hukuki mücadeleden daha fazla eylem ve grev gibi faaliyetlere ihtiyaç duyduklarını düşünmektedir. Ayrıca, sendikaların üyelerine özel durumlarda bile ücretsiz hukuki destek sağlamaları gerektiğine ve sağlık kurumlarında çalışanlara tetkik ve tedavi önceliği sağlamaları gerektiğine inanmaktadırlar.

Ancak, bazı konularda katılımcılar arasında farklı düşünceler de gözlemlenmiştir. Örneğin, sendikaların ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamaları konusunda kararsız olan katılımcılar bulunmaktadır. Ayrıca, sendikaların

üyeleriyle fikir alışverişinde bulunması ve mesleki eğitimler düzenlemesi konularında da kararsızlık gözlenmiştir.

Katılımcıların çoğunluğu, sendikaların faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlardan kaçınması gerektiğini düşünmemektedir. Ayrıca, sendikaların hukukten kaybedilen davalarda üyelerinin maddi zararlarını karşılaması gerektiği konusunda katılımcılar arasında farklı düşünceler bulunmaktadır. Katılımcılar, sendikaların iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemesi gerektiğini ve sendikaların hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılar haline geldiğini düşünmektedir. Ayrıca, sendikaların öncelikli olarak grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmaları gerektiği konusunda da kararsızlık gözlenmiştir.

Katılımcıların çoğunluğu sendikaları demokratik işleyişi olan kurumlar olarak görmemektedir. Ayrıca, sendikaların kazanımlarının çalışma hayatını kolaylaştırmadığı ve iş yerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket ettikleri düşünülmektedir. Ayrıca, sendikaların demokratik işleyişe ve üyelerin haklarını korumaya odaklanmaları gerekmektedir.

Katılımcıların çoğunluğu, farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olmasının işyerindeki sorunların çözümünü engellediğini düşünmektedir. Ayrıca, sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretlerin yüksek olduğu konusunda kararsızlık gözlenmiştir.

Katılımcıların çoğunluğu işyerindeki çalışma koşullarından memnun olmadıklarını ve sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inandıklarını belirtmektedir. Özellikle kadınların, sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanma oranının erkeklere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu yaptıkları işin maddi karşılığını almadıklarını düşünmektedir. Bu konuda katılımcıların görüşleri benzerlik göstermektedir.

İncelenen verilere dayanarak, sendikaların iş ortamında saygı görülmesi, kazanılmış hakların korunması, mali şeffaflık, devlet tarafından sendika üyelerine

yapılan ödemeler, sendikaların sosyal hayatta destek sağlaması ve eylem/grev faaliyetlerine ilişkin katılımcıların görüşleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu, yaptıkları iş nedeniyle iş ortamında saygı görmediklerini düşünmektedir. Ayrıca, sendikaların asli görevinin çalışanların kazanılmış haklarını korumak olduğu konusunda da belirsizlik gözlenmiştir. Sendika üyeleri, bu konuda daha olumlu bir görüşe sahipken, üyelikleri olmayanlar ve istifa etmiş olanlar daha çok katılmıyor ve kararsızlık belirtiyorlar.

Devlet tarafından sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmesi konusunda katılımcıların görüşleri farklılık göstermektedir. Sendika üyeleri bu duruma daha olumsuz bakarken, üyelikleri olmayanlar ve istifa etmiş olanlar daha olumlu görüş bildirmektedir. Katılımcıların çoğunluğu, sendikaların sadece işyerinde değil, sosyal hayatta da üyelerini desteklemesi gerektiğini düşünmektedir.

Bu bulgular, sendikaların farklı yönlerini değerlendirmekte ve sendika üyelerinin beklentilerine yanıt verme konusunda gelişim alanlarını ortaya koymaktadır. Özellikle saygı görme, kazanılmış hakların korunması, mali şeffaflık, sosyal destek ve eylem/grev faaliyetleri gibi konularda sendikaların daha etkin bir şekilde çalışması önemlidir. Sendikaların üyeler arasındaki farklılıkları dikkate alarak politika ve hizmet geliştirme çabalarına odaklanmaları da gerekmektedir.

Sendikaların üyelerine ücretsiz hukuki destek sunması, sağlık kurumlarında tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapması, ticari kuruluşlarla indirim anlaşmaları yapması, işverene karşı ortak mücadele etmesi ve iş güvencesini sağlaması gibi konulara ilişkin katılımcıların görüşleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu, sendikaların üyelerine özel durumlarda bile ücretsiz hukuki destek sunmasının gerektiğini düşünmemektedir.

Sendikaların sağlık kurumlarında çalışanlara tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapması konusunda katılımcıların görüşleri kararsızlık göstermektedir. Sendika üyeleri ve üyelikten istifa etmiş olanlar daha çok katılım gösterirken, üyeliği olmayanlar daha çok katılmama görüşünü benimsemektedir. Sendikaların ticari

kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlaması konusunda ise sendika üyelerinin diğer katılımcılara göre daha pozitif bir görüşü vardır. Katılımcıların çoğunluğu, sendikaların işverene karşı ortak mücadele etmediğini düşünmektedir.

Bu bulgular, sendikaların üyeleri arasında farklı düşüncelerin olduğunu ve bazı konularda daha fazla çaba harcamaları gerektiğini göstermektedir. Sendikaların üyelerine sağladıkları hukuki destek, sağlık hizmetleri, ticari anlaşmalar ve iş güvencesi gibi konulara odaklanarak üyelerinin beklentilerini karşılamaları önemlidir. Ayrıca, sendika üyeliği durumu ve diğer demografik faktörlerin de katılımcıların görüşlerinde etkili olduğu dikkate alınmalıdır.

Veriler incelendiğinde, sendikaların ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olup olmaması, üyelerle fikir alışverişinde bulunması, mesleki eğitimler düzenlemesi ve sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesislerin kurulması konularında katılımcıların görüşleri değerlendirilmiştir.

Katılımcıların yarısı, sendikaların ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olması gerektiğini düşünmemektedir. Sendika üyeleri bu konuda daha fazla katılım gösterirken, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar daha çok katılmama görüşünü benimsemektedir. Sendikaların üyelerle fikir alışverişinde bulunması konusunda katılımcıların görüşleri kararsızlık göstermektedir. Sendika üyeleri daha çok katılım gösterirken, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar daha çok katılmama görüşünü benimsemektedir. Katılımcıların çoğunluğu, sendikaların üyeler için mesleki eğitimler düzenlemesi gerektiğini düşünmektedir. Sendika üyeliği olmayanlar diğer katılımcılara göre daha az katılım göstermektedir.

Sendikaların sağlık çalışanları için sosyal tesislerin kurulması için girişimde bulunması konusunda katılımcıların büyük çoğunluğu katılımcıdır. Bu bulgular, sendikaların üyeleri arasında konulara ilişkin farklı düşüncelerin olduğunu ve sendikaların üyelerinin beklentilerini karşılamak için çeşitli faaliyetlere odaklanması gerektiğini göstermektedir. Sendika üyeliği durumu ve diğer demografik faktörlerin de katılımcıların görüşlerinde etkili olduğu dikkate alınmalıdır.

“Sağlık sisteminde farklı meslekleri temsil eden farklı sendikalar olması gerektiği” konusunda katılımcıların görüşleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, farklı meslekleri temsil eden farklı sendikaların sağlık sisteminde olması gerektiğine katıldığını belirtmiştir. Sendika üyeliği olanlar ve üyeliği olmayanlar arasında benzer bir eğilim gözlenmiştir.

"Sendikaların sağlık çalışanlarının işyerinde can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapması gerektiği" konusunda katılımcıların görüşleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, sendikaların bu konuda çalışmalar yapması gerektiğine katıldığını belirtmiştir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar arasında benzer bir eğilim gözlenmiştir.

“Sendikaların faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmaması gerektiği” konusunda katılımcıların görüşleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, sendikaların bu argümanları kullanmaması gerektiğine katılmadığını belirtmiştir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar arasında benzer bir eğilim gözlenmiştir.

“Sendikaların hukuken kaybedilen davalarda üyelerinin maddi zararını karşılaması gerektiği” konusunda katılımcıların görüşleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu, sendikaların bu şekilde bir maddi sorumluluk taşıması gerektiğine katılmamaktadır. Sendika üyeliği olanlar daha çok kararsızım seçeneğini işaretlerken, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar en çok katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir.

“Sendikaların iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemesi gerektiği” konusunda katılımcıların görüşleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, sendikaların bu durumlarda müdahale etmemesi gerektiğini belirtmiştir. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar arasında benzer bir eğilim gözlenmiştir.

Sendikaların farklı konulardaki faaliyetlerine yönelik görüşlerini yansıtmaktadır. Bazı konularda katılımcıların görüşleri benzerlik gösterirken, diğer konularda ise farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

Örneğin, sağlık sisteminde farklı meslekleri temsil eden farklı sendikaların olması gerektiği konusunda katılımcıların büyük çoğunluğu katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu, farklı meslek gruplarının çıkarlarını daha iyi temsil edebilecek sendikaların varlığını desteklediklerini göstermektedir. Sendikaların işyerinde can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapması gerektiği konusunda da katılımcıların büyük çoğunluğu katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu, sendikaların çalışanların güvenliğini önemseyen bir rol oynamaları gerektiği düşüncesini yansıtmaktadır.

Ancak sendikaların faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmaması gerektiği konusunda katılımcıların büyük çoğunluğu katılmıyorum yanıtını vermiştir. Bu, sendikaların bu tür argümanlara başvurmalarının uygun olmadığı düşüncesini yansıtmaktadır. Sendikaların hukuken kaybedilen davalarda üyelerinin maddi zararını karşılaması gerektiği konusunda katılımcıların çoğunluğu katılmıyorum yanıtını vermiştir. Bu, sendikaların böyle bir maddi sorumluluk taşımaması gerektiği düşüncesini yansıtmaktadır.

Bu bulgular, katılımcıların sendikaların farklı konulardaki faaliyetlerine ilişkin farklı görüşlere sahip olduğunu göstermektedir. Belirli konularda genel bir fikir birliği olsa da, diğer konularda farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu da sendikaların çok yönlü ve çeşitli beklentileri karşılamaya çalıştığını göstermektedir.

“Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür” maddesine katılımcıların büyük çoğunluğu katılıyor yanıtını vermiştir. Bu, katılımcıların sendikaların politikleştiği ve asıl amaçlarından uzaklaştığı düşüncesini paylaştığını göstermektedir. “Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır” maddesine katılımcıların çoğunluğu kararsız yanıtını vermiştir. Bu, katılımcıların sendikaların grev ve toplu sözleşme hakkı konusundaki önceliklerini belirlemede kararsız olduklarını göstermektedir. “Sendikalar demokratik işleyişi olan

kurumlardır” maddesine katılımcıların çoğunluğu katılmıyor yanıtını vermiştir. Bu, katılımcıların sendikaların demokratik bir şekilde işlemediği düşüncesini yansıtmaktadır.

“Sendikaların kazanımları çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır” maddesine katılımcıların çoğunluğu katılmıyor yanıtını vermiştir. Bu, katılımcıların sendikaların çalışma hayatını kolaylaştırdığına inanmadıklarını göstermektedir. “Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumlulukları dışında hareket etmezler” maddesine katılımcıların çoğunluğu katılmıyor yanıtını vermiştir. Bu, katılımcıların sendikaların işyeri dışında başka faaliyetlere giriştiği düşüncesini paylaştığını göstermektedir.

“Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması işyerindeki sorunların çözümünü engeller” maddesine katılımcıların büyük çoğunluğu katılıyor yanıtını vermiştir. Bu, katılımcıların farklı meslek grupları arasında sendika birliğinin sorunlara çözüm bulma sürecini engelleyebileceğini düşündüklerini göstermektedir. “Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir” maddesine katılımcıların çoğunluğu kararsız yanıtını vermiştir. Bu, katılımcıların sendikaların üyelik ücretlerinin yüksek olup olmadığı konusunda net bir fikre sahip olmadıklarını göstermektedir.

“İşyerindeki çalışma koşullarından memnunum” maddesine katılımcıların çoğunluğu katılmıyor yanıtını vermiştir. Bu, katılımcıların işyerindeki çalışma koşullarından memnun olmadıklarını göstermektedir. “Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum” maddesine katılımcıların büyük çoğunluğu katılıyor yanıtını vermiştir. Bu, katılımcıların sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inandıklarını göstermektedir. “Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum” maddesine katılımcıların büyük çoğunluğu katılıyor yanıtını vermiştir. Bu, katılımcıların yaptıkları işin maddi karşılığının yetersiz olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

“Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm” maddesine katılımcıların çoğunluğu kararsız olduğunu belirtmiştir. Ancak sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

bulunmuştur. Sendika üyesi olanlar, diğer gruplara göre daha az oranda katılıyorum yanıtını işaretlemiştir. Bu sonuç, sendika üyelerinin iş ortamında saygı görme konusunda daha az memnun olduğunu göstermektedir. Bu verilere dayanarak, sendika üyesi olanların iş ortamında saygı görme konusunda daha fazla sorun yaşadığı ve beklentilerinin karşılanmadığı sonucu çıkarılabilir. Diğer taraftan, sendika üyesi olmayanlar ve istifa etmiş olanlar daha olumlu bir tutum sergilemektedir. Ancak, kararsızlık oranı da dikkate alındığında, genel olarak katılımcıların iş ortamında saygı konusunda belirgin bir görüşe sahip olmadığı söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına genel olarak baktığımızda, katılımcıların sendikalarla ilgili görüşlerinin çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olsa da, genel eğilim kararsızlık üzerine yoğunlaşmaktadır. Sendika üyeliği olanlar, üyeliği olmayanlar ve istifa etmiş olanlar arasında bazı konularda farklılıklar gözlemlenmiştir, ancak bu farklılıklar genellikle istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir.

Katılımcıların sendikalara ilişkin görüşleri, iş ortamında saygı, sendikaların işlevleri, sendika faaliyetleri, üyelik avantajları ve sendika ile çalışma ilişkisi gibi çeşitli konuları içermektedir. Kararsızlık oranının yüksek olması, katılımcıların bazı konularda net bir tutum sergilemediğini ve çeşitli faktörlerin görüşlerini etkilediğini göstermektedir.

Sonuç olarak, sendikaların işyerindeki rolü ve etkisi hakkındaki görüşler, katılımcılar arasında farklılık göstermektedir. Araştırma sonuçları, sendika üyelerinin bazı konularda daha eleştirel bir tutum sergileyebileceğini ve beklentilerinin karşılanmadığını göstermektedir. Bu bulgular, sendikaların üyelerinin ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak için daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini işaret etmektedir. Ayrıca, sendikaların iletişim ve bilgilendirme stratejilerini geliştirmeleri ve üyelerinin görüşlerine daha fazla katılım sağlamaları önemlidir. Bu şekilde, sendikaların işçilerin çıkarlarını etkin bir şekilde temsil etmeleri ve iş ortamında daha iyi koşullar sağlamaları mümkün olabilir.

Aşağıda sendikaların daha etkin ve başarılı olabilmeleri için bazı öneriler bulunmaktadır:

- **İletişimi Güçlendirme:** Sendikalar, üyeleriyle daha sıkı ve etkili iletişim kurmalıdır. Üyelerin beklentilerini, sorunlarını ve taleplerini anlamak için düzenli toplantılar, anketler veya geri bildirim mekanizmaları gibi araçlar kullanılabilir. Bu sayede sendikalar, üyelerinin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilir.

- **Şeffaflığı Artırma:** Sendikalar, mali işler ve karar alma süreçleri gibi konularda daha şeffaf olmalıdır. Üyelerin aidatların nasıl kullanıldığını ve sendika faaliyetlerinin nasıl planlandığını anlamaları önemlidir. Finansal raporlar ve faaliyet raporları düzenli olarak üyelerle paylaşılmalıdır.

- **Eğitim ve Bilgilendirme Programları:** Sendikalar, üyelerine yönelik mesleki eğitimler, seminerler ve bilgilendirme programları düzenleyebilir. Bu programlar, üyelerin haklarını daha iyi anlamalarına ve çalışma koşullarını iyileştirmek için nasıl hareket edeceklerini öğrenmelerine yardımcı olacaktır.

- **Sosyal Dayanışma ve Destek:** Sendikalar, üyelerine sadece işyerinde değil, sosyal hayatlarında da destek olmalıdır. Sosyal etkinlikler, sağlık hizmetleri, aile yardımları gibi alanlarda üyelerine destek sağlamak, sendikaların gücünü artıracaktır.

- **Güçlü ve Etkili Hukuki Temsil:** Sendikalar, üyelerinin hukuki ihtiyaçlarını karşılamak için güçlü ve etkili bir hukuki temsil sağlamalıdır. Üyelerin davalarda veya sorunlu durumlarda hukuki destek alabileceklerine güvenmeleri önemlidir.

- **İşbirliği ve İttifaklar:** Sendikalar, diğer sendikalarla, sivil toplum kuruluşlarıyla ve ilgili paydaşlarla işbirliği içinde olmalıdır. Ortak sorunlar ve hedefler etrafında ittifaklar kurmak, sendikaların gücünü artırır ve daha etkili bir şekilde mücadele etmelerini sağlar.

- **Üyelere Katılımı Artırma:** Sendikalar, üyelerin aktif katılımını teşvik etmelidir. Üyelerin sendika toplantılarına katılması, karar alma süreçlerine katılımı ve sendika faaliyetlerine dahil olmaları sağlanmalıdır.

- **Hedef Bazlı Kampanyalar:** Sendikalar, belirli konularda hedef bazlı kampanyalar yürütebilir. Üyelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş güvenliği ve sağlığı, eşitlik gibi öncelikli konularda farkındalık oluşturmak ve destek sağlamak için etkili kampanyalar düzenlenebilir.

- İnovasyon ve Teknoloji Kullanımı: Sendikalar, inovasyonu ve teknolojiyi aktif bir şekilde kullanmalıdır. Üyelerin dijital platformlarda bilgilendirilmeleri, online katılım imkanları, elektronik oy kullanma gibi yenilikçi yöntemler, sendikaların daha geniş kitlelere ulaşmasını ve etkili bir şekilde iletişim kurmasını sağlar.

- Çalışanlar Arasında Dayanışma ve Birlik: Sendikalar, çalışanlar arasında dayanışmayı ve birliği teşvik etmelidir. Farklı meslek grupları arasında işbirliği ve dayanışma sağlanarak, ortak sorunlara karşı daha güçlü bir mücadele yürütülebilir.

- Gençlerin Katılımını Artırma: Sendikalar, genç çalışanların sendikalara katılımını teşvik etmelidir. Gençlerin beklenti ve ihtiyaçlarını anlamak, onları sendikal faaliyetlere dahil etmek ve onlara yönelik özel programlar düzenlemek sendikaların gelecekteki gücünü sağlamlaştırır.

- Uluslararası İşbirlikleri: Sendikalar, uluslararası düzeyde işbirliklerine önem vermelidir. Benzer sorunlarla mücadele eden sendikalar arasında bilgi ve deneyim paylaşımı, dayanışma ve ortak eylemler, uluslararası düzeyde sendikal hareketin gücünü artırır.

Bu öneriler, sendikaların üyelerine daha iyi hizmet verebilmeleri, güçlerini ve etkilerini artırmaları ve çalışanların haklarını koruyabilmeleri için önemli adımlar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgöz, S., Özçakır, A., Kan, İ., Tombul, K., Altınsoy, Y. ve Sivrioğlu, Y. (2005). Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Doyumları. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics*, 13, 86-96.
- Aksakoğlu, G. (1999). Toplum Sağlığı ve Sağlık Çalışanları Arasındaki İlişki. *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı*, 1, 1-5.
- Alican, A. (2007). *Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Arbak, Y. ve Kesken, J. (2005). *Örgütsel Bağlılık, Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim için Davranışsal Bir Yaklaşım*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Arda, E., Kılıçgedik, N., Bakan, S., Bakan, İ. ve Kemer, B. (2003). *Sosyal Bilimler El Sözlüğü*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Aslan, S. H., Alparslan, Z. N., Aslan, R. O., Kesepara, C. ve Ünal, M. (1998). İşe Bağlı Gerginlik Ölçeğinin Sağlık Alanında Çalışanlarda Geçerlik ve Güvenirliği. *Düşünen Adam*, 11 (2), 4-8.
- Ateş, G. (2005). *Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Ayça, B. (2016). *Otantik Liderlik Davranışının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Haliç Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Baydur, R. (2008). *Türk Sendikacılığı: İşçi ve İşveren*. Ankara: Sinemis Yayınları.
- Colquitt, J., Lepine, J. A. ve Wesson, M. J. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4e)*. New York: McGraw-Hill.

- Cook, S. (2008). *The Essential Guide to Employee Engagement: Better Business Performance Through Staff Satisfaction*. London: Kogan Page.
- Çelik, H. (2012). *Aile Hekimliğinde Çalışan Sağlık Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çınar, Ö. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*. (Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5 (4), 53-67.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (2), 139-150.
- Derin, N. (2007). *Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Devlet Memurları Kanunu. (1965). T.C. Resmi Gazete (12056, 23 Temmuz 1965).
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Ekin, N. (1996). Değişim ve Sendikaların Geleceği. *Mercek Dergisi*, 15, 23.
- Esatoğlu, A. E., Ağırbaş, İ., Akbulut, Y. ve Çelik, Y. (2002). *Hastanelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Bir Uygulama*. 5. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu, 47-53.
- Fisher, C. D., Locke, E. A. ve Henne, D. L. (1992). The New Look in Job Satisfaction Theory and Research. C. J. Cranny, P. C. Smith & E. F. Stone (Ed.), *Job Satisfaction: Advances in Research and Applications* içinde (s. 165-194). Washington: The Free Press.
- Gezen, B. (2001). *Türkiye'de Memur Sendikalarının Birleşme Bütünleşme Sorunları (Eğitim, Sağlık, Teknik İşkolları Örneğinde)*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gülmez, M. (1991). *Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)* (2. Bası). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Gülmez, M. ve Dört Yol, İ. T. (2009). Perakendecilik Sektöründe İş Gören (Çalışan) Tatminini Etkileyen Faktörler ve Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (2), 27-44.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası/İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 48-75.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12 (1), 127-151.
- Heaton, H. (1985). *Avrupa İktisat Tarihi C. II*, (Çev. M. A. Kılıçbay, O. Aydoğmuş). Ankara: Teori Yayınları.
- Heilbroner, R. L. (2003). İktisat Düşünürleri-Büyük İktisat Düşünürlerinin Yaşamları ve Fikirleri, (Çev. A. Tartanoğlu). Ankara: Dost Kitabevi.
- Hobsbawm, E. (2008). *Devrim Çağı*. Ankara: Dost Kitabevi.
- Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in The Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17 (4), 555-573.
- Ilgaz, B. (2006). *Sağlık İşkolu ve Çalışanları*. Sosyal Politika, Fişek Enstitüsü.
- İşıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*. Ankara: İmge Kitabevi.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119-135.

- Johns, G. (2002). *Trade Unions and Civil Society*. HR Nicholls Society XXIII Conference: The Changing Paradigm: Freedom, Jobs, Prosperity, Melbourne.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42 (1), 124-143.
- Kamu Emekçilerinin Örgütlenme Süreci. (2010, 31 Mart). Erişim Adresi: <https://kesk.org.tr/2010/03/31/kamu-emekcilerinin-orgutlenme-sureci/> (Erişim Tarihi: 16 Ekim 2021)
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kavuncubaşı, Ş. (2000). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Koç, Y. (1998). *Sendikacılık Tarihi*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Konuk, M. (2006). *İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koray, M. (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık*. İstanbul: TÜSES.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309-336.
- Mahiroğulları, A. (2011). *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. New York: Sage.
- Mollahaliloğlu, S., Taşkaya, S. ve Kosdak, M. (2010). Türkiye'de Sağlık için İnsan Kaynaklarına Makro Bir Bakış. *Cahiers de Sociologie et de Démographie Médicale*, 50 (4), 411-431.
- Moorman, R. H. (1993). The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on The Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Human Relations*, 46 (6), 759-776.
- Mütevellioğlu, N. ve Işık, S. (2009). Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm. Nergis Mütevellioğlu ve Sinan Sönmez (Ed.), *Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm* içinde (s. 159-204). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Negiz, N., Oksay, A. ve Akman, E. (2011). İşe Bağlılık ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet ve Sektörel Farklılık: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında

- Karşılaştırmalı Bir İnceleme (Isparta Örneği). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (14), 207-229.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 251-281.
- Özdemir, A. A. (2015). İş Tatmini, Pozitif/Negatif Duygulanım ve Yaşam Tatmininin Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 3 (46), 47-62.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (21), 77-96.
- Özevin, M. U. (2016). *Liderlik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Bir Havayolu İşletmesinde Nicel Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2), 77-96.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and The Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12 (3), 460-471.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (2), 613-628.
- Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES). (2016). SES Eğitimciler Eğitimi Programı Eğitim Notları: 2 – SES ve KESK Tarihi. Ankara: SES Yayınları.
- Sallan, S. G. (2004). *Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa*. İstanbul: Etik Yayınları.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Saygun, M., Çakmak, A. ve Köse, K. (2004). Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin Mesleki İş Doyumu. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 24 (3), 219-229.
- Serin, M. K. (2011). *İlköğretim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Konya İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Academic Review*, 5 (1), 55-64.
- Somech, A. ve Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring Organizational Citizenship Behaviour From an Organizational Perspective: The Relationship Between Organizational Learning and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (3), 281-298.
- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şenkal, A. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Şimşek, A. ve Eroğlu, Ö. (2013). *Davranış Bilimleri*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, L. (1995). İş Tatmini. *Verimlilik Dergisi*, 12, 91-104.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2015). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Eğitim.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Talas, C. (1995). *Toplumsal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Temel Eğinli, A. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Geliştirilmesinde Farklılık Yönetimi*. (Doktora Tezi). Ege Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Thompson, E. R. ve Phua, F. T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management*, 37 (3), 275-307.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 61-76.
- Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41 (2), 258-277.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17 (2), 183-206.
- Tümgan, C. (2007). *Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş. <http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe>.

- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türkmen, F. (2016). *Ortaokul Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi (Sinop İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Türkoğlu, H. (2011). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Unutkan, G. A. (1995). *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Yaraşır, V. (1997). *Uluslararası İşçi Hareketleri*. İstanbul: Bibliotek Yayınları.
- Yeşiltaş, A. (2015). Sağlık Sektöründe Kamu Sendikalaşması. *Çalışma ve Toplum*, 47 (4), 131-150.
- Yıldırım, F. (2003). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ile Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı ve Bazı Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi. *Mülkiye Dergisi*, 27 (239), 371-402.
- Yorgun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yücel, A. (1980). *Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler*. Ankara: Kalite Matbaası.
- Yükseköğretim Personel Kanunu. (1983). T.C. Resmi Gazete (18190, 13 Ekim 1983).

Ek 3. Katılımcı Bilgi Formu

Bu çalışma Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezinde görev yapan tüm meslek gruplarına tabi personelin sağlık alanındaki sendikalardan beklentilerini belirlemek üzere yapılmaktadır.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Birinci Bölüm

1. Yaşınız?

.....

2. Cinsiyetiniz?

Kadın

Erkek

Belirtmek istemiyorum / Diğer

3. Medeni hâliniz?

Evli

Bekâr

4. Çocuk sayınız?

.....

5. Eğitim durumunuz? (Araştırma görevlileri yüksek lisans mezunu olarak işaretleyeceklerdir)

Okuma yazma biliyor

İlköğretim Mezunu

Lise Mezunu

Ön Lisans Mezunu

Lisans Mezunu

Yüksek lisans Mezunu

Doktora

6. Mesleğiniz?

- Öğretim Üyesi veya Görevlisi
 Araştırma Görevlisi
 Hemşire
 Sağlık Teknisyeni/ Teknikeri
 Kamu İşçisi (Hasta Bakıcı, Bilgi İşlem Görevlisi, Temizlik Görevlisi vb.)

7. Aylık gelir durumunuz nedir?

- 2500 TL - 4999 TL
 5000 TL - 7499 TL
 7500 TL - 9999 TL
 10000 TL ve üstü

8. Sağlık alanında çalıştığınız yıl sayısı (Mesleki kıdem)?

.....

9. Kadro durumunuz?

- Akademik Personel (Öğr. Üyesi/Görevlisi)
 Akademik Personel (Arş. Görevlisi)
 657 4/A Kadrolu
 657 4/B Sözleşmeli
 657 4/D Kamu İşçisi

10. Herhangi bir sendikaya üyeliğiniz var mı?

- Üyeyim
 Üye Değilim
 Üyeliğim vardı istifa ettim

11. Sendikaya üyeliğiniz varsa, hangi sendikaya üyesiniz?

.....

Adımı bilmiyorum

12. Sendikaya üyeliğiniz varsa üye olmanızın nedeni nedir?

- Çalışanların haklarını savunuyorlar
- Amirlerime karşı yalnız hissetmiyorum
- Yönetimsel ve mali açıdan şeffaf meslek örgütleri
- Arkadaşlarımla ısrarlarıyla üyeyim
- Siyasi ve sosyal açıdan aidiyet hissediyorum
- Diğer. (Açıklayınız)

.....

13. Sendikalara üye değilseniz olmamanızın sebebi nedir?

- Sendikalar hakkında fikrim yok
- Sendika üyeliğine ihtiyacım yok
- Yönetimsel ve mali açıdan şeffaf değil
- Siyasetlerden bağımsız değil
- Çalışanlar için mücadele ettiklerini düşünmüyorum
- Diğer. (Açıklayınız)

.....

Bu envanter kişilere uygun sendikal beklentileri içeren ifadelerden oluşmaktadır.
Bu ifadeleri tek tek okuyarak ifadelere katılım düzeyinizi işaretleyiniz.

Ek 4. Anket Formu

İkinci Bölüm: Anket Formu

LÜTFEN TÜM İFADELERE BOŞ BIRAKMADAN CEVAP VERİNİZ.

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
1. Sendikaların asli görevi çalışanların kazanılmış haklarını korumaktır.			
2. Sendikalar mali açıdan yeterince şeffaftır.			
3. Devlet tarafından sendika üyelerine sendika aidatı adı altında para ödenmemesi yanlıştır.			
4. Sendika üyelerini sadece iş yerinde değil, sosyal hayatlarında da desteklemelidir.			
5. Sendika sadece hukuki mücadele verilmelidir; eylem, grev vb. faaliyetlere gerek yoktur.			
6. Sendika hukuki desteğini özel durumlarda dahi üyelerine ücretsiz olarak sunar.			
7. Sendikalar sağlık kurumlarında, sağlık personeline tetkik ve tedavi önceliği için çalışmalar yapmalıdır.			
8. Sendikalar ticari kuruluşlarla anlaşmalar yaparak üyelerine indirim sağlamalıdır (sinema, yemek, tatil, eğitim gibi).			
9. Bütün sendikalar işverene karşı çalışanların hakları için ortak mücadele etmektedir.			
10. Bütün sendikalar öncelikli olarak, çalışanların iş güvencelerini sağlamalıdır.			
11. Sendikalar ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik süreçlerinde taraf olabilirler.			
12. Sendikalar faaliyetleriyle ilgili üyeleriyle fikir alışverişinde bulunur.			
13. Sendikalar üyeleri için mesleki eğitimler düzenleyebilir.			
14. Sendikalar sağlık çalışanlarının yararlanabileceği sosyal tesisler kurulmasını için girişimlerde bulunmalıdır (öğretmenevi, polis evi gibi).			
15. Sağlık sisteminde farklı meslekleri farklı sendikalar temsil etmelidir.			
16. Sendikalar sağlık çalışanlarının iş yerinde can ve mal güvenliğini sağlamak için çalışmalar yapmalıdır.			

17. Sendikalar faaliyetlerinde dini, etnik ve siyasi argümanlar kullanmazlar.			
18. Sendikalar hukukken olarak kaybedilen davalarda üyesinin maddi zararını karşılamalıdır.			
19. Sendikalar iş yerinde terfi, yer değişikliği, görev değişikliği gibi durumlarda müdahale etmemelidir.			
20. Sendikalar hedeflerinden uzaklaşmış siyasi öncelikli yapılara dönüşmüştür.			
21. Sendikalar öncelikle grev ve toplu sözleşme hakkı kazanmalıdır.			
22. Sendikalar demokratik işleyişi olan kurumlardır.			
23. Sendikaların kazanımları çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır.			
24. Sendikalar işyerlerinde görev ve sorumluluklarını aşmazlar.			
25. Farklı meslek grubundaki sağlık çalışanlarının sendikalarının aynı olması iş yerindeki sorunların çözümünü engeller			
26. Sendikaların üyelerinden topladığı aylık ücretler yüksektir.			
27. İş yerindeki çalışma koşullarından memnunum			
28. Sendikaların cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyorum.			
29. Yaptığım işin maddi karşılığını almıyorum.			
30. Yaptığım iş nedeniyle iş ortamında saygı görürüm.			