

Sağlık alışanlarının Memur Sendikalarına Karşı Tutumları ve Üye Olmalarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi

Health Workers' Attitudes Towards Civil Servant Unions and Determining the Factors Affecting Their Membership

Nevzat KURT

Sağlık Bakanlığı
Kırşehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Musa ÖZATA

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü

Haziran 2026, Cilt 16, Sayı 1, Sayfa 71-92

June 2026, Volume 16, Issue 1, Page 71-92

E-ISSN: 2148-483X

2026-1

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

30. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Murat ÇİFTÇİ
Trakya Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Salih DURSUN
Karadeniz Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zeki PARLAK
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ömer GİDER
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Menderes TARCAN
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Aslı KAVURMACI
Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. İskender GÜMÜŞ
Kırklareli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Aysen TOKOL
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Kürşat TUTAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kamil ORHAN
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Oğuzhan ZENGİN
Karabük Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Ulviye TÜFEKÇİ YAMAN
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

30. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

| | | |
|---|-------------------------------|-----|
| Toplam gelen makale başvurusu | Number of received manuscript | 33 |
| Yayına kabul edilen makale sayısı | Number of accepted manuscript | 5 |
| Hakem süreci devam eden makale sayısı | Under consideration | 10 |
| Red edilen makale sayısı | Rejected after evaluation | 18 |
| Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı | Rejected before evaluation | 16 |
| Makale kabul oranı | Accepted manuscript rate | %15 |

Araştırma Makalesi - Research Article

Sağlık Çalışanlarının Memur Sendikalarına Karşı Tutumları ve Üye Olmalarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi

Health Workers' Attitudes Towards Civil Servant Unions and Determining the Factors Affecting Their Membership

Nevzat KURT*

ID 0009-0000-6750-1625

Musa ÖZATA**

ID 0000-0003-1742-0215

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 16 Sayı: 1 Yıl: 2026 / Volume: 16 Issue: 1 Year: 2026

Sayfa Aralığı: 71-92 / Pages: 71-92

DOI: 10.32331/sgd.1981394

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Kırşehir ilinde görev yapan sağlık çalışanlarının memur sendikalarına karşı tutumları ve üye olmalarına etki eden faktörlerin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini Kırşehir ilinde faaliyet gösteren sağlık kurumlarında çalışan toplam 385 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında "Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği" ve "Sendikal Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programına yüklenmiş, bulguların değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, normallik testi, açıklayıcı faktör analizi, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu çalışmada, sendikal örgütlenme ile katılımcıların eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca, sendikal örgütlenme nedenlerinden biri olan duygusal etki boyutunun, üye olunan sendika türü ile ilişkili olarak farklılıklar gösterdiği gözlemlenmiştir. Sendikal tutum açısından, kişisel ve mesleki katkı ile sendikal ilgi boyutlarının, katılımcıların eğitim durumu ile anlamlı düzeyde farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Sağlık çalışanları arasında yapılan değerlendirmelerde, sendikal tutum ölçeği alt boyutlarının tümü ile sendika üyelik süreleriyle ilgili verilerde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Ancak, sendikal tutum ile sendikal örgütlenme nedenleri arasında istatistiksel olarak herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Araştırma bulguları, sendikaların eğitim düzeyine dayalı olarak daha özelleştirilmiş iletişim ve eğitim stratejileri geliştirmesinin önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca, üyelerin örgütlenme motivasyonlarını daha derinlemesine incelemek amacıyla yeni araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Sağlık çalışanı, sendika, sendikal örgütlenme, sendikal tutum

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the factors affecting the attitudes and membership of healthcare workers in Kırşehir province towards civil servant unions. The sample of the study consists of a total of 385 healthcare workers employed in healthcare institutions operating in Kırşehir province. In the study, the face-to-face survey technique, one of the quantitative research methods, was used. The 'Trade Union Organisation Reasons Scale' and the 'Trade Union Attitude Scale' were used to collect data. The data obtained were loaded into the SPSS programme, and descriptive statistics, normality test, exploratory factor analysis, independent sample t-test, one-way analysis of variance, and correlation analysis were applied to evaluate the findings. In this study, significant differences were found between union membership and participants' educational levels. In addition, it was observed that the emotional impact dimension, one of the reasons for union membership, showed differences depending on the type of union to which the participant belonged. In terms of union attitudes, it was determined that the personal and professional contribution and union interest dimensions showed significant differences depending on the participants' educational status. In the evaluations conducted among healthcare workers, significant differences were found in all sub-dimensions of the union attitude scale and in the data related to union membership duration. However, no statistical relationship was found between union attitude and reasons for union organisation. The research findings highlight the importance of trade unions developing more specialised communication and education strategies based on educational levels. Additionally, it is recommended that new research be conducted to examine members' motivations for unionisation in greater depth.

Keywords: Healthcare worker, union, union organization, union attitude

Önerilen Atf Şekli: Kurt, N. ve Özata, M. (2026). Sağlık Çalışanlarının Memur Sendikalarına Karşı Tutumları ve Üye Olmalarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi. Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security). 16(1). 71-92

• Geliş Tarihi/Received: 24/10/2025 • Güncelleme Tarihi/Revised: 22/01/2026 • Kabul Tarihi/Accepted: 29/06/2026

* Uzman, Sağlık Bakanlığı, Kırşehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi, nevzat.kurt2@saglik.gov.tr

** Prof. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mozata@ahievran.edu.tr

GİRİŞ

Sendikalar, çalışma hayatında çalışanların hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla ortaya çıkan, tarihsel süreç içinde önemli birer toplumsal aktör haline gelen örgütlerdir. Sanayi Devrimi ile birlikte üretim ilişkilerinde yaşanan köklü dönüşümler, işçilerin ağır çalışma koşulları altında kolektif mücadeleye yönelmelerine neden olmuş; bu durum sendikal hareketin doğuşuna zemin hazırlamıştır. Zamanla hem dünyada hem de Türkiye’de sendikal haklar anayasal ve yasal düzenlemelerle güvence altına alınmıştır. Türkiye’de sendikacılık hareketi, Osmanlı’nın son dönemlerinden günümüze uzanan uzun ve mücadeleci bir geçmişe sahiptir. Özellikle kamu görevlilerine yönelik sendikal hakların 2001 yılında 4688 sayılı Kanun ile yasal bir zemine kavuşturulması, kamu sendikacılığı açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur.

Günümüzde ise sağlık ve sosyal hizmet kolu, kamu çalışanlarının en yoğun bulunduğu ve en fazla sendikal rekabetin yaşandığı alanlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının “Kamu Görevlileri Sendika Üye Sayıları Hakkında Tebliğler” başlıklı 2025 yılı verilerine göre bu hizmet kolunda faaliyet gösteren 59 sendika ve toplam 593903 sendika üyesiyle sendikal yapı son derece dinamik ve çeşitlidir. Ancak buna rağmen yaklaşık %26,26’lık bir kesimin herhangi bir sendikaya üye olmaması, sendikalara yönelik tutumların ve üyelik kararlarını etkileyen faktörlerin daha derinlemesine incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye’de kamu sendikacılığı literatürüne özellikle sağlık çalışanları bağlamında önemli katkılar sunmaktadır. Türkiye’de sendikacılık alanındaki araştırmaların büyük bir bölümü işçi sendikalarına odaklanmakta; memur sendikacılığına, özellikle de sağlık ve sosyal hizmet kolunda görev yapan kamu çalışanlarının sendikal tutum ve beklentilerine ilişkin ampirik çalışmalar sınırlı kalmaktadır. Bu araştırma, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kapsamında faaliyet gösteren sendikaları odağına alarak, sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutumlarını birlikte ele alması bakımından literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmaktadır.

Çalışmanın özgün katkılarından biri, sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutum arasında doğrudan bir ilişkinin bulunmadığını ortaya koymasıdır. Bu bulgu, sendika üyeliğinin her zaman olumlu sendikal tutum ve güçlü örgütsel aidiyetle örtüşmediğini göstermekte; Türkiye’de kamu sendikacılığının giderek hak temelli ancak araçsal bir yapıya evrildiğine işaret etmektedir. Bu yönüyle çalışma, sendikal üyelik davranışına ilişkin yaygın varsayımları ampirik bulgularla sorgulamaktadır.

Araştırma ayrıca sendikal algıların eğitim düzeyi ve üye olunan sendikaya göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstererek, kamu sendikalarının homojen bir üye profiline sahip olmadığına dikkat çekmektedir. Bu durum, sendikaların farklı eğitim düzeylerine ve beklentilere hitap eden temsil ve iletişim stratejileri geliştirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Son olarak çalışmanın Kırşehir gibi orta ölçekli bir ilde yürütülmesi, sendikal tutumların yalnızca ulusal düzeydeki politik ve yapısal faktörlerle değil, yerel temsil pratikleri ve örgütsel deneyimlerle de şekillendiğini göstermekte; bu yönüyle literatürde sıklıkla ihmal edilen yerel bağlamı görünür kılmaktadır.

I- SENDİKA KAVRAMI VE SENDİKACILIĞIN TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ

Kamu sektöründe görev yapan çalışanların haklarını korumak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve ortak sorunlara karşı birlikte hareket edebilmek adına sendikal örgütlenmeye duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Çalışma yaşamında bireysel mücadelenin sınırlılıkları, çalışanların hak arama süreçlerinde kolektif hareket etmelerini zorunlu kılmakta; bu gereksinim sendikaları örgütlü mücadelenin temel kurumsal yapıları hâline getirmektedir. Sendikalar, çalışanların sosyo-ekonomik ve mesleki haklarını koruma ve geliştirme amacıyla, demokratik ilkelere uygun biçimde örgütlenen tüzel kişilikler olarak tanımlanmaktadır (Koç, 2003: 9; Öztürk, 2013: 270; İyilikli, 2023: 569).

Sendikal hareketin tarihsel kökeni, Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan üretim ilişkilerindeki dönüşüme dayanmaktadır. 18. yüzyılın sonlarında başlayan bu süreç, ücretli emek sınıfının ortaya çıkmasına ve işçilerin bireysel pazarlık gücünün zayıflamasına yol açmıştır. Bu koşullar altında işçilerin haklarını koruyabilmelerinin ancak örgütlü ve kolektif bir yapı aracılığıyla mümkün olabileceği düşüncesi gelişmiş; sendikalar bu ihtiyacın sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Mumcuoğlu, 1979: 1; Kozak, 1992: 64). Zamanla sendikalar, yalnızca çalışma koşullarının iyileştirilmesinde değil, işçi-işveren dengesinin sağlanması ve toplumsal adaletin geliştirilmesinde de önemli bir rol üstlenmiştir.

Sendikacılığın gelişimi ülkelerin siyasal, ekonomik ve toplumsal yapısına bağlı olarak farklılık göstermiştir. Sanayileşme düzeyi, demokratik ortam ve devletin sendikal örgütlenmeye yaklaşımı bu süreci belirleyen temel faktörler olmuştur (Bülbül, 2009: 38-39). Özellikle kamu görevlilerinin sendikal haklara erişimi, birçok ülkede uzun mücadeleler sonucunda mümkün olmuştur (Söderman, 1988: 54).

Türkiye’de sendikal hareket, Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde işçi sayısındaki artışla birlikte ortaya çıkmış; Cumhuriyet döneminde ise uzun süre sınırlı bir çerçevede gelişmiştir. Sendikal haklar açısından önemli kırılma noktası, 1961 Anayasası ile grev hakkının anayasal güvence altına alınması ve 1965 tarihli yasal düzenlemeler olmuştur (Cerev, 2014: 29). 1980 sonrası dönemde sendikal haklarda önemli kısıtlamalar yaşanmış; ancak ilerleyen yıllarda uluslararası normlar ve Avrupa Birliği uyum süreci doğrultusunda bu alanda kısmi iyileştirmeler yapılmıştır.

Kamu çalışanlarının sendikal hakları ise Türkiye’de görece geç bir dönemde tanınmıştır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile kamu görevlilerine sendika kurma ve toplu görüşme yapma hakkı tanınması, kamu sendikacılığının kurumsallaşması açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur (Yılmaz ve Orhan, 2022: 50). Bu düzenleme, sendikal hareketin kapsamını genişletmiş ve kamu çalışanlarının örgütlü temsilini güçlendirmiştir.

A- Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Türkiye’deki Mevcut Durumu

Kamu hizmetlerinde, işçi statüsünde çalışanlar dışında kalan kamu görevlilerinin bir araya gelerek oluşturdukları sendikal örgütlenmelere kamu görevlileri sendikaları denir. Kamusal alanda sendikaların kuruluş ve işleyişine ilişkin düzenlemeler amacıyla çıkarılan 4688 sayılı Kanun’un “Kuruluş” başlıklı 4. maddesinde şu ifade yer almaktadır: “Sendikalar hizmet kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu iş yerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulur. Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya iş yeri esasına göre sendika kurulamaz.”

Bu madde ile sendikaların kuruluşunun hizmet kolu esasına göre yapılacağı açıkça vurgulanmıştır. Türkiye’de toplam 11 hizmet kolu bulunmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, 5 Temmuz 2024 tarihli ve 32593 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Tebliği’ne göre Türkiye genelinde toplam 2.994.550 memur görev yapmakta olup, bunlardan 2.251.330’u, 11 (onbir) hizmet kolunda çeşitli sendikalara üyedir. Bu hizmet kollarında birden fazla sendika bir araya gelerek konfederasyonlar oluşturmaktadır. Ülkemizde toplamda 16 konfederasyon bulunmaktadır. Araştırmamızın evrenini oluşturan Sağlık ve Sosyal Hizmet kolunda toplam 734.332 kamu görevlisi çalışmaktadır. Bu alanda faaliyet gösteren sendikalara 2024 yılı itibari ile toplam 569.090 sağlık çalışanı üyedir.

Üye sayılarına bakıldığında; 275.972 üye ile Memur-Sen’e bağlı Sağlık-Sen, en büyük sendika olarak öne çıkmaktadır. Bu sayı, sağlık alanında çalışan ve herhangi bir sendikaya üye olan kamu çalışanlarının yaklaşık %34,79’unu temsil etmektedir. Sağlık-Sen’den sonra en büyük sendika,

Türkiye Kamu-Sen'e bağlı Türk Sağlık-Sen'dir. Bu sendikanın üye sayısı 127.775 olup, üyeleşme oranı yaklaşık %16,11'dir. Kamu Birliği Konfederasyonuna bağlı Genç Sağlık Sendikası ise 48.886 üye ve yaklaşık %6,16'lık üyeleşme oranı ile üçüncü sırada yer almaktadır. Türkiye'de sağlık ve sosyal hizmet kolunda çalışanların toplamda %71,74'ü sendikalara üye iken, halen %28,26'sı herhangi bir sendikaya üye değildir. 2024 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında elde edilen bu veriler her yıl Temmuz ayı itibarı ile güncellenerek Resmi Gazete'de yayımlanmaktadır.

B- Sendikal Örgütlenme ve Sendikal Tutum Kavramları

Hedeflenen bir amacın gerçekleştirilebilmesi için iki veya daha fazla kişinin, önceden belirlenmiş ilkeler, kurallar veya yasalar çerçevesinde bir araya gelerek oluşturdukları gruplara örgüt denir. Başka bir tanıma göre örgüt, insanların bireysel çabalarıyla ulaşamayacakları hedeflere; başkalarıyla iş birliği yaparak, grup halinde çaba göstererek ve bilgi ile birikimlerini birleştirerek ulaşmalarını sağlayan bir organizasyonel yapı ve koordinasyon sistemidir (Koçel, 1998: 108). Sendikal örgütlenme ise en genel anlamıyla, sendikaların mevcut üyelerini korumak ve yeni üye kazanmak için yürüttükleri faaliyetler olarak tanımlanabilir (Urhan, 2005: 6). Sendikaların hem kendi varlıklarını koruyup geliştirebilmeleri hem de faaliyetlerini sürdürebilmeleri, örgütlenmenin devamlılığına bağlıdır.

İnsan davranışlarını anlamak için kullanılan tutum kavramı, sosyal psikolojinin önemli araştırma konularından biridir. Tutum kelimesi sözlükte; “bir konu veya mesele karşısında takınılan tavır, tutulan yol, hal, durum, hareket tarzı, muamele” şeklinde tanımlanmaktadır (Ayverdi, 2011; Doğan, 2001: 171). Tutumlar, insan davranışları üzerinde etkili olmakla birlikte, bireylerin tercihlerini şekillendirmekte ve kararlarına yön vermektedir. Çalışanların sendikalara, sendikanın yönetici veya temsilcilerine ya da izlenen politikalara karşı geliştirdikleri bakış açıları ve duygusal tepkiler, sendikal tutum olarak ifade edilmektedir. Sendikaya yönelik tutum; bireyin deneyimlerinden, bilgi düzeyinden, duygusal tepkilerinden ve içsel motivasyonlarından kaynaklanan, sendikaya karşı zihinsel, duygusal ve davranışsal tepkilerini içeren önceden oluşmuş bir eğilimdir (İnceoğlu, 2010: 173).

Sendikalara yönelik tutumlar ve sendikal örgütlenmeyi etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin başında sendika-siyaset ilişkisi gelmektedir. Bunun yanı sıra; aile ve arkadaşlık ilişkileri, demografik özellikler, sendika yöneticilerinin özellikleri, kurum yöneticilerinin sendikal tutumları ile çalışanların ve üyelerin beklentileri gibi çeşitli unsurlar da sendikal tutum ve örgütlenme üzerinde belirleyici rol oynamaktadır (Hacıoğlu, 2014: 30).

II- YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı, araştırma evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve bu veriler sonucunda elde edilen bulguların analizi yapılarak bilgiler verilmektedir.

A- Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Kırşehir ilinde faaliyet gösteren sağlık kurumlarında çalışan memurların, sağlık ve sosyal hizmet kolunda faaliyet gösteren memur sendikalarına yönelik tutumlarının belirlenmesidir. Ayrıca, çalışanların sendikalara üye olmalarına etki eden faktörlerin neler olduğunun ve sendikal tutum ile sendikalara üye olma nedenleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, çalışma süresi, görev (meslek), sendika üyeliği, sendika üyelik süresi gibi demografik özellikleri ile sendikal tutum ve sendikal örgütlenme arasındaki ilişki de incelenmiştir.

B- Araştırma Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Kırşehir ilinde görev yapan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Kırşehir'de görev yapan memur statüsündeki sağlık çalışanlarının 2024 yılındaki toplam sayısı 2812'dir. Bu bilgi, Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğü İnsan Kaynakları Birimi'nden temin edilmiştir. Belirlenen evrenden sağlıklı ve geçerli bir örnekleme sayısına ulaşabilmek için, 2812 kişilik ana kütle üzerinden %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile yapılan hesaplama sonucunda, örneklem boyutu 196 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın hedef kitlesini temsil edecek örneklem büyüklüğünü belirlemek için bazı formüller kullanılmıştır (Gül, 2018: 150).

Hedef kitledeki birey sayısı biliniyorsa, $n=Nt^2 pq/d^2 (N-1) + t^2 pq$ formülleri kullanılır.

N: Hedef kitledeki birey sayısı (2812)

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı) (0,5)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı) (0,5)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosundaki değeri ($t=1,96$ alfa= 0.05'de sonsuz serbestlik derecesinde teorik t değeri)

d: Kabul edilen örnekleme hatası (0,05) olarak belirlenmiştir.

Sağlık Çalışanları= $(2812)(1.96)^2 (0.5 \times 0.5) / (0.05)^2 (2812-1) + (1.96)^2 (0.5 \times 0.5)$

$n= 338$ olacaktır.

Evren doğrultusunda ulaşılan örneklem sayısına göre evrenden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 338 sağlık çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın gücünü artırmak amacıyla 500 adet anket uygulanmıştır. Uygulanan anketlerden 428 tanesi geri dönmüş, ancak bunlardan 25'i eksik veya hatalı olduğundan değerlendirme dışı bırakılmıştır. Ayrıca, katılımcılardan 18'i, anketin altıncı sorusu olan "Herhangi bir sendikaya üye misiniz?" sorusuna "hayır" yanıtını vererek sonraki soruları yanıtlamamış, bu nedenle bu anketler de değerlendirme dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak, iptal edilen ve geçersiz sayılan anketler çıkarıldığında kalan 385 anket, araştırmanın analizlerinde temel alınmıştır.

C- Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ilişkin sosyo-demografik özelliklere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde "Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği", Üçüncü bölümde ise "Sendikal Tutum Ölçeği" yer almaktadır.

Çalışmada, katılımcıların sendikal örgütlenme nedenlerini belirlemek amacıyla Uğurlu ve Arslan (2014) tarafından geliştirilen "Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, toplam 15 maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, maddi ve sosyal istekler, duygusal etki ve mesleki ile kişisel gelişim olarak adlandırılmaktadır. Ölçeğinin 1,2,3,4. maddeleri maddi ve sosyal istekler boyutunu, 5,6,7,8,9,10. maddeleri duygusal etki boyutunu, 11,12,13,14, 15 maddeleri ise kişisel ve mesleki gelişim boyutunu ölçmektedir. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği'ne ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Uğurlu ve Arslan (2020) tarafından yapılmış ve yapılan analizlerde ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,888 olarak bulunmuştur.

Çalışmada katılımcıların sendikal tutumlarını ölçmek amacıyla Uğurlu ve Arslan (2014) tarafından geliştirilen Sendikal Tutum Ölçeği ise toplam 20 maddeden ve üç boyuttan oluşmakta olup, kişisel ve mesleki katkı, kişisel ve mesleki çıkar ile sendikal ilgi boyutlarını içermektedir. Ölçeğin 1,2,3,4,5,6,7. maddeleri kişisel ve mesleki katkı boyutunu; 8,9,10,11,12,13, 14. maddeleri kişisel ve mesleki çıkar boyutunu; 15,16,17,18,19, 20. Maddeleri sendikal ilgi boyutunu ölçmektedir.

Sendikal Tutum Ölçeği'nin güvenilirlik çalışması ise Arslan (2014: 36) tarafından yapılmış ve analizler sonucunda ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,735 olarak tespit edilmiştir.

Ölçekler 5'li likert tipi olup, cevaplar 1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kısmen Katılıyorum, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

D- Verilerin Analizleri

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik, güvenilirlik ve normal dağılıma uygunluğuna yönelik yapılan analizler yer almaktadır. Verilerin analizinde SPSS 25. Programı kullanılarak; tanımlayıcı istatistikler, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizi yapılmıştır.

Güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da güvenilirlik durumu $0,00 \leq \alpha < 0,40$ güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ düşük derecede güvenilir, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ oldukça güvenilir, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Dinçer, 2017: 71).

Ölçeklere ait güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 1. Sendikal Örgütlenme Nedenleri ve Sendikal Tutum Ölçeği Güvenilirlik Analizi

| | Cronbach's Alpha Katsayısı | Madde sayısı |
|----------------------------|----------------------------|--------------|
| Sendikal Örgütlenme | 0,954 | 15 |
| Sendikal Tutum | 0,781 | 20 |

Tablo 1'de katılımcıların sendikal örgütlenme ve sendikal tutum ölçeği anketindeki sorulara verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık incelendiğinde 0,954 ve 0,781 olarak bulunmuş olup, Cronbach's Alpha katsayısı ile tutarlı olduğu belirlenmiştir.

Veri analizinde kullanılacak istatistiklerin belirlenmesinde önemli bir faktör, verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğidir. Bu nedenle, parametrik analiz tekniklerinin uygulanabilmesi için verinin normal bir dağılıma sahip olması veya ona yakın bir dağılıma sahip olması gerekmektedir. Bu, analiz yöntemlerinin doğru şekilde uygulanabilmesi ve sonuçların güvenilirliğinin sağlanması açısından önem taşımaktadır (Coşkun vd., 2015: 163-164). Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) katsayıları -1.5 ile +1.5 arasında olan verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır (Tabachnick & Fidell, 2013: 112).

Tablo 2. Ölçeklerin Normallik Testi

| | Çarpıklık (Skewness) | Basıklık (Kurtosis) |
|---|-------------------------|------------------------|
| SENDİKAL ÖRGÜTLENME NEDENLERİ ÖLÇEĞİ | -,485 | -,365 |
| Maddi ve Sosyal İstekler | -,772 | -,329 |
| Duygusal Etki | -,164 | -,736 |
| Kişisel ve Mesleki Gelişim | -,326 | -,704 |
| SENDİKAL TUTUM ÖLÇEĞİ | ,179 | 1,005 |
| Kişisel ve Mesleki Katkı | ,192 | -,608 |
| Kişisel ve Mesleki Çıkar | -,014 | -,285 |
| Sendikal İlgi | ,717 | ,307 |

Ölçeklerin normallik testi yapılmış ve sonuçlar tablo 2’ de verilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere verilerin -1,5 ile +1,5 değerleri arasında olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum verilerin normal dağıldığını göstermekte olup, araştırmada parametrik testlerin yapılması uygun görülmüştür.

III- BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, sosyo-demografik özellikler ile ölçek sorularına verilen yanıtlar arasında yapılan analizlere dayalı olarak, kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların sosyo-demografik değişkenlere göre çeşitliliği gösterilmiştir. Yine çalışmamızın ölçekleri arasında ilişkiyi belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçlarına ait bulgulara değinilmiştir.

A- Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan sağlık personelinin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular sunulmuştur.

Tablo 3. Araştırma Kapsamında İncelenen Sağlık Çalışanlarına Ait Sosyo-Demografik Bilgiler

| | Değişken | Sayı | Yüzde |
|--|-----------------------|------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 204 | 53 |
| | Erkek | 181 | 47 |
| Yaş | 18-29 | 114 | 29,6 |
| | 30-39 | 110 | 28,6 |
| | 40-49 | 117 | 30,4 |
| | 50 ve üzeri | 44 | 11,4 |
| Öğrenim Durumu | İlköğretim-Lise | 35 | 9,1 |
| | Ön Lisans-Lisans | 318 | 82,6 |
| | Yüksek Lisans-Doktora | 32 | 8,3 |
| Çalışma Süresi | 1-9 | 153 | 39,7 |
| | 10-19 | 120 | 31,2 |
| | 20-29 | 79 | 20,5 |
| | 30 ve üzeri | 33 | 8,6 |
| Göreviniz | Hekim | 15 | 3,9 |
| | Hemşire-Ebe | 144 | 37,4 |
| | Sağlık Memuru | 123 | 31,9 |
| | İdari Personel-Diğer | 103 | 26,8 |
| Herhangi bir sendikaya üye misiniz? | Evet | 385 | 95,5 |
| | Hayır | 18 | 4,5 |

Tablo 3. Araştırma Kapsamında İncelenen Sağlık Çalışanlarına Ait Sosyo-Demografik Bilgiler (Devamı)

| | | | |
|---|---|------------|------------|
| Hangi sendikaya üyesiniz? | Türk Sağlık-Sen | 176 | 45,7 |
| | Sağlık-Sen | 148 | 38,4 |
| | Genel Sağlık İş | 21 | 5,5 |
| | Doktor sendikaları(Hekim Sen, Hekim Birliği vb.) | 11 | 2,9 |
| | Diğer | 29 | 7,5 |
| | Üyesi olduğunuz sendikadan memnun musunuz? | Evet | 186 |
| | Hayır | 67 | 17,4 |
| | Kısmen | 132 | 34,3 |
| Kaç yıldır sendika üyesi siziz? | 0-9 | 205 | 53,2 |
| | 10-19 | 117 | 30,4 |
| | 20 ve üzeri | 63 | 16,4 |
| Daha önce hiç sendika değişikliği yaptınız mı? | Evet | 215 | 55,8 |
| | Hayır | 170 | 44,2 |
| Kaç kere sendika değiştirdiniz? | Hiç | 170 | 44,2 |
| | 1 | 112 | 29,1 |
| | 2 ve üzeri | 103 | 26,7 |
| TOPLAM | | 385 | 100 |

Tablo 3' te araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarına ilişkin sosyo-demografik bulgular yer almaktadır. Tablodan da görüldüğü üzere cinsiyet açısından bakıldığında, araştırmaya katılanların 204'ünün kadın, 181'ininde erkek olduğu görülmektedir. Yaş dağılımları incelendiğinde 18-29 yaş aralığında olan personel sayısı 114 (%29,6), 30-39 yaş aralığında bulunan personel sayısı 110 (%28,6), 40-49 yaş aralığında bulunan personel sayısı 117 (%30,4), yaşları 50 ve üzerinde olan personel sayısı ise 44 (%11,4) olarak belirlenmiştir. Öğrenin durumu açısından bakıldığında ilköğretim ve lise mezunlarının sayısı 35 (%9,1), ön lisans ve lisan mezunlarının sayısı 318 (%82,6), yüksek lisans ve doktora mezunlarının sayısının ise 32 (%8,3) olduğu görülmüştür. Çalışma süresi açısından incelendiğinde araştırmaya katılanlardan 0-9 yıl aralığında çalışmış olanların sayısı 153 (%39,7), 10-19 yıl aralığında çalışmış olanların sayısı 120 (%31,2), 20-29 yıl aralığında çalışmış olanların sayısı 79 (%20,5) ve 30 yıl ve üzerinden çalışmış olanların sayısının 33 (%8,6) olduğu görülmüştür. Görevler açısından incelendiğinde Hekim olarak çalışanların sayısı 15 (%3,9), ebe ve hemşire olarak çalışanların sayısı 144 (%37,4), sağlık memuru olarak çalışanların sayısı 123 (%31,9), idari personel ve diğer personel olarak çalışanların sayısı 103 (%26,8) olduğu görülmektedir.

Katılımcıların "Herhangi bir sendikaya üye misiniz?" Sorusuna vermiş olduğu cevaplardan evet cevabı 385 (%95,53) iken hayır cevabı verenlerin sayısı 18 (%4,47) dir. Çalışmaya hayır diyenler daha sonraki sorulara cevap veremedikleri için bu anketler çalışmada değerlendirilmemiştir. Bu

soruya evet diyenlerin “Hangi sendikaya üyesiniz?” sorusuna vermiş oldukları cevaplardan Türk sağlık-Sen’e üye olanların sayısının 176 (%45,7), Sağlık-Sen’e üye olanların sayısının 148 (%38,4), Genel Sağlık İş’e üye olanların sayısının 21 (%5,5), herhangi bir hekim sendikasına üye olanların sayısının 11 (%2,9) Diğer sendikalara üye olanların sayısının 29 (%7,5) olduğu görülmüştür. “Üyesi olduğunuz sendikadan memnun musunuz?” sorusuna verilen cevaplardan Evet diyenlerin sayısı 186 (%48,3), Hayır diyenlerin sayısı 67 (%17,4) ve Kısmen diyenlerin sayısı 132 (%34,3) olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere üyesi olunan sendikadan kısmen de olsa memnun olmayanların oranı %50’nin üzerinde olması dikkat çekicidir. Kaç yıldır sendika üyesi siziz? Sorusuna verilen cevaplardan 0-9 yıl aralığında olanların sayısı 205 (%53,2), 10-19 yıl aralığında olanların sayısı 117 (%30,4), 20 yıl ve üzeri olanların sayısı 63 (%16,4), olarak bulunmuştur. Daha önce hiç sendika değişikliği yaptınız mı? Sorusuna verilen cevaplardan evet diyenlerin sayısının 215 (%55,8), hayır diyenlerin sayısının 170 (%44,2) olduğu görülmüştür. Evet diyenlere “Kaç kere sendika değiştirdiniz?” sorusu yöneltilmiş, hiç değiştirmedim diyenler 170 (%44,2), 1 kere değiştirdim diyenlerin sayısı 112 (%29,1), en az 2 kere değiştirdim diyenlerin sayısı 103 (%26,7) olduğu görülmüştür.

B- Araştırmaya Katılanların Ölçek Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmada kullanılmış olan Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği ve Sendikal Tutum Ölçeğinden elde edilmiş olan tanımlayıcı bulgulara yer verilmiş olup, bu kapsamda ortalama ve standart sapma verileri tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 4. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

| Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği | | Ortalama (\bar{x}) | Standart Sapma |
|--------------------------------------|--|---------------------------|-------------------|
| Maddi ve Sosyal İstekler | Özlük haklarımı daha iyi koruması | 3,84 | 1,28 |
| | Sendikaların üyelerini yasal zeminde daha güçlü savunması | 3,73 | 1,29 |
| | Sendikaların kişisel hak ve özgürlükleri savunması | 3,74 | 1,27 |
| | Hukuki haklarımı etkin kullanmama yardımcı olması | 3,79 | 1,24 |
| Alt Boyut Ortalaması | | 3,77 | 1,27 |
| D u | Sendika temsilcilerinin etkileyici konuşması | 3,24 | 1,35 |
| | Sendikaların genel başkanlarının etkin liderlik vasıfları taşıması | 3,36 | 1,36 |
| | Sendikaların yerel temsilcilerinin kişilik özelliklerinin beğenilir olması | 3,33 | 1,29 |
| | Etrafımdaki tüm arkadaşlarımda sendikacı olması | 2,64 | 1,35 |

Tablo 4. Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler (Devamı)

| | Alt Boyut Ortalaması | 3,14 | 1,34 |
|-----------------------------------|--|-------------|-------------|
| Kişisel ve Mesleki Gelişim | Benim adıma sağlık alanındaki gelişmeleri takip etmesi | 3,42 | 1,28 |
| | Sağlıkta eğitsel ve öğretisel anlamda yeni projeler sunması | 3,18 | 1,31 |
| | Sendikaların sağlık çalışanlarının eğitimine yönelik projelerinin olması | 3,13 | 1,31 |
| | Sağlık alanındaki yeniliklerin daha kolay takip edilebilmesi | 3,38 | 1,26 |
| | Sağlık alanındaki güncel sorunlarını takip etmesi | 3,57 | 1,25 |
| | Sağlığın niteliğini artırmaya yönelik çalışmalarının olması | 3,37 | 1,28 |
| | Alt Boyut Ortalaması | 3,34 | 1,28 |
| | ÖLÇEK ORTALAMASI | 3,41 | 1,29 |

Tablo 4’ de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenleri ölçeği maddelerine verdikleri cevaplar incelendiğinde, sırasıyla “Özlük haklarımı daha iyi koruması” cevabı ($\bar{x}=3,84$), “Hukuki haklarımı etkin kullanmama yardımcı olması” cevabı ($\bar{x}=3,79$) ve “Sendikaların kişisel hak ve özgürlükleri savunması” cevabı ($\bar{x}=3,74$) ortalaması en yüksek olan cevaplar olduğu görülmüştür. “Etrafımdaki tüm arkadaşlarımda sendikalı olması” cevabı ($\bar{x}=2,64$), ve “Sendikaların sağlık çalışanlarının eğitimine yönelik projelerinin olması” cevabı ($\bar{x}=3,13$) ortalaması en düşük olan maddeler olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının maddi ve sosyal istekler alt boyutuna verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x}=3,77$ Duyusal Etki alt boyutuna verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x}=3,14$ Kişisel ve Mesleki Gelişim alt boyutuna verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x}=3,34$ dir. Ölçek sorularına verilen cevapların genel ortalaması ise $\bar{x}=3,41$ ’dir.

Tablo 5. Sendikal Tutum Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

| | Sendikal Tutum Ölçeği | Ortalama (\bar{x}) | Standart Sapma |
|---------------------------------|---|--|---------------------------|
| Kişisel ve Mesleki Katkı | Sendikalı olarak kendimi güvende hissediyorum. | 2,93 | 1,25 |
| | Sendikalı olmanın bana mesleki katkı sağladığını düşünüyorum. | 2,51 | 1,18 |
| | Sendikalı olmanın resmi ilişkilerin kalitesini artırdığını düşünüyorum. | 2,91 | 1,20 |
| | Sendikalı olmanın bana yeni şeyler kattığını düşünüyorum. | 2,65 | 1,22 |
| | Sendikalı iken haksızlıklarla mücadelede yalnız olmadığımı hissederim. | 3,11 | 1,27 |

Tablo 5. Sendikal Tutum Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler (Devamı)

| | | | |
|--------------------------|---|-------------|-------------|
| | Sendikalı olduğumda insani ilişkilerimin arttığını düşünüyorum. | 2,89 | 1,24 |
| | Bir sendikaya üye olmak beni mutlu ediyor. | 2,75 | 1,21 |
| | Alt Boyut Ortalaması | 2,82 | 1,23 |
| Kişisel ve Mesleki Çıkar | Sendikaların şahsi menfaatleri için çalıştıklarını düşünüyorum | 3,22 | 1,27 |
| | Sendika temsilcilerinin dillerinin yapıcı olmadığını düşünüyorum. | 2,77 | 1,11 |
| | Sendika sözcüğünün ayrışmacı fikirleri çağrıştırdığını düşünüyorum. | 2,86 | 1,14 |
| | Kişilerin, sendikaları bürokratik sıçrama noktaları olarak kullandıklarını düşünüyorum. | 3,46 | 1,20 |
| | Sendikaların, çalışanları ayrıştırdığını düşünüyorum. | 3,18 | 1,25 |
| | Sendikacılığın asli amacına uygun olarak yapılmaya çalışıldığını düşünmüyorum. | 3,35 | 1,24 |
| | Sendikaların, siyasilerin istekleri için bir araç olduğunu düşünüyorum. | 3,46 | 1,18 |
| | Alt Boyut Ortalaması | 3,19 | 1,20 |
| | Sendikaların gereksiz bir örgütlenme biçimi olduğunu düşünüyorum. | 2,62 | 1,18 |
| | Sendikalı olan kişilere karşı tahammülüm yoktur. | 1,99 | 1,02 |
| Sendikal İlgisi | Sendikal faaliyetler beni rahatsız eder. | 2,06 | 1,02 |
| | Sendikalar ilgimi çekmez. | 2,51 | 1,24 |
| | Bence sendikal faaliyetler yasaklanmalıdır. | 2,09 | 1,15 |
| | Alt Boyut Ortalaması | 2,26 | 1,13 |
| | ÖLÇEK ORTALAMASI | 2,81 | 1,19 |

Tablo 5’ de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sendikal tutum ölçeği maddelerine verdikleri cevaplar incelendiğinde, sırasıyla “Kişilerin, sendikaları bürokratik sıçrama noktaları olarak kullandıklarını düşünüyorum” cevabı ($\bar{x}=3,46$), “Sendikaların, siyasilerin istekleri için bir araç olduğunu düşünüyorum” cevabı ($\bar{x}=3,46$) ve “Sendikacılığın asli amacına uygun olarak yapılmaya çalışıldığını düşünmüyorum” cevabı ($\bar{x}=3,35$) ortalaması en yüksek olan cevaplar olduğu görülmüştür. “Sendikalı olan kişilere karşı tahammülüm yoktur” cevabı ($\bar{x}=1,99$), ve “Sendikal faaliyetler beni rahatsız eder” cevabı ($\bar{x}=2,06$) ortalaması en düşük olan maddeler olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının Kişisel ve Mesleki Katkı alt boyutuna verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x}=2,82$ Kişisel ve Mesleki Çıkar alt boyutuna verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x}=3,19$ Sendikal İlgisi alt boyutuna verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x}=2,26$ dir. Ölçek sorularına verilerin cevapların genel ortalaması ise $\bar{x}=2,81$ ’dir.

C- Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Bulguların Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği ve Sendikal Tutum Ölçeğinden elde edilen veriler ile katılımcılara ait sosyo-demografik değişkenler arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığı incelenmiştir. Sosyo-demografik unsurlara göre ölçeklerden elde edilen sonuçların farklılıklarını araştırmak için, ikili grup içeren değişkenler için bağımsız örneklem t-testi analizi uygulanmıştır. Birden fazla grubun karşılaştırılması gereken durumlarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tercih edilmiştir.

D- Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Bu bölümde araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenlerine ilişkin algılarının sosyo-demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği belirlenmek istenmiştir. Sendikal örgütlenme nedenleri ölçeğinden elde edilen veriler ile cinsiyet, yaş, çalışma süresi, unvan (görev) ve sendika üyelik süresi değişkenleri açısından herhangi bir farklılık bulunmamış, öğrenim durumu ve üye olunan sendika açısından anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Farklılık tespit edilen bu değişkenlere ait tablolar aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

| | Gruplar (Öğrenim Dur.) | N | \bar{x} | SS | ANOVA Testi | |
|----------------------------------|---------------------------|-----|-----------|------|-------------|--------|
| | | | | | F | p |
| Sendikal Örgütlenme Nedenleri | İlköğretim-Lise | 35 | 3,20 | 1,10 | 7,753 | 0,001* |
| | Ön lisans-Lisans | 318 | 3,49 | 0,98 | | |
| | Y.Lisans- Doktora | 32 | 2,80 | 1,03 | | |
| Maddi ve Sosyal İstekler | İlköğretim-Lise | 35 | 3,37 | 1,42 | 6,178 | 0,002* |
| | Ön lisans-Lisans | 318 | 3,87 | 1,14 | | |
| | Y.Lisans- Doktora | 32 | 3,26 | 1,24 | | |
| Duygusal Etki | İlköğretim-Lise | 35 | 3,10 | 1,14 | 6,516 | 0,002* |
| | Ön lisans-Lisans | 318 | 3,20 | 1,07 | | |
| | Y.Lisans- Doktora | 32 | 2,49 | 1,07 | | |
| Kişisel ve Mesleki Gelişim | İlköğretim-Lise | 35 | 3,15 | 1,10 | 6,418 | 0,002* |
| | Ön lisans-Lisans | 318 | 3,42 | 1,13 | | |
| | Y.Lisans- Doktora | 32 | 2,70 | 1,22 | | |

Tablo 6 incelendiğinde sendikal örgütlenme nedenleri ölçeği ve alt boyutları ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının öğrenim düzeyi arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc Multiple Comparisons testlerinden, Scheffe Testi yapılmış; ön lisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarının ($\bar{x}=3,49$ SS=0,98), yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=2,80$ SS=1,03) anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Maddi ve sosyal istekler alt boyutu için; ön lisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarının ($\bar{x}=3,87$ SS=1,14) yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=3,26$ SS=1,24) anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Duygusal etki alt boyutu için; ön lisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarının ($\bar{x}=3,20$ SS=1,07) yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=2,49$ SS=1,07) anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Kişisel ve Mesleki Gelişim alt boyutu için; ön lisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarının ($\bar{x}=3,42$ SS=1,13) yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=2,70$ SS=1,22) anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sendikal örgütlenme nedenlerinin alt boyutlarından olan duygusal etki boyutu ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının üyesi oldukları sendika arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 7. Katılımcıların Sendikal Örgütlenme Nedenlerine İlişkin Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

| | Gruplar (Sendika) | N | \bar{x} | SS | ANOVA Testi | |
|--------------------------------------|----------------------|-----|-----------|------|-------------|-------|
| | | | | | F | p |
| Sendikal Örgütlenme Nedenleri | Türk Sağlık Sen | 176 | 3,52 | 0,92 | 2,095 | ,081 |
| | Sağlık Sen | 148 | 3,23 | 1,08 | | |
| | Genel Sağlık İş | 21 | 3,65 | 0,97 | | |
| | Doktor Sen. | 11 | 3,33 | 0,89 | | |
| | Diğer | 29 | 3,53 | 1,18 | | |
| Maddi ve Sosyal İstekler | Türk Sağlık Sen | 176 | 3,91 | 1,11 | 1,637 | ,164 |
| | Sağlık Sen | 148 | 3,58 | 1,24 | | |
| | Genel Sağlık İş | 21 | 3,82 | 1,14 | | |
| | Doktor Sen. | 11 | 3,77 | 1,19 | | |
| | Diğer | 29 | 3,91 | 1,34 | | |
| Duygusal Etki | Türk Sağlık Sen | 176 | 3,29 | 1,01 | 3,970 | ,004* |
| | Sağlık Sen | 148 | 2,92 | 1,13 | | |
| | Genel Sağlık İş | 21 | 3,64 | 0,90 | | |
| | Doktor Sen. | 11 | 2,73 | 0,72 | | |

Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc Multiple Comparisons testlerinden, yapılan Bonferroni Testi uygulanmış; tablo 7 incelendiğinde duygusal etki alt boyutu için; Türk Sağlık Sen üyesi ($\bar{x}=3,29$ SS=1,01) ve Genel Sağlık İş ($\bar{x}=3,64$ SS=0,90) üyesi kişilerin ortalamalarının Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=2,92$ SS=1,13) anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür.

E- Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Bu bölümde araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının sendikal tutumlarına ilişkin algılarının sosyo-demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği belirlenmek istenmiştir. Bu değişkenlerden cinsiyet, yaş, çalışma süresi, unvan (görev) değişkeni açısından herhangi bir farklılık tespit edilememişken; öğrenim durumu, üye olunan sendika ve üyelik süresi değişkeni açısından farklılıklar belirlenmiştir. Farklılık tespit edilen bu değişkenlere ait tablolar aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

| | Gruplar (Öğrenim Dur.) | N | \bar{x} | SS | ANOVA Testi | |
|--------------------------|---------------------------|-----|-----------|------|-------------|---------------|
| | | | | | F | p |
| Sendikal Tutum | İlköğretim-Lise | 35 | 2,85 | 0,48 | 0,153 | 0,858 |
| | Ön lisans-Lisans | 318 | 2,80 | 0,46 | | |
| | Y.Lisans- | 32 | 2,80 | 0,38 | | |
| Kişisel ve Mesleki Katkı | İlköğretim-Lise | 35 | 2,63 | 0,80 | 4,604 | 0,011* |
| | Ön lisans-Lisans | 318 | 2,89 | 1,05 | | |
| | Y.Lisans- | 32 | 2,35 | 1,01 | | |
| Kişisel ve Mesleki Çıkar | İlköğretim-Lise | 35 | 3,11 | 0,93 | 2,249 | 0,107 |
| | Ön lisans-Lisans | 318 | 3,16 | 0,91 | | |
| | Y.Lisans- | 32 | 3,51 | 0,88 | | |
| Sendikal İlgî | İlköğretim-Lise | 35 | 2,77 | 1,11 | 8,120 | 0,000* |
| | Ön lisans-Lisans | 318 | 2,18 | 0,86 | | |
| | Y.Lisans- | 32 | 2,45 | 0,77 | | |

Tablo 8 incelendiğinde sendikal tutum ölçeği toplam puanı ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının öğrenim durumları arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermemekte olduğu görülmektedir ($p>0,05$). Sendikal tutum alt boyutlarından kişisel ve mesleki katkı ile sendikal ilgi boyutlarının puanları ile katılımcıların öğrenim durumları arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc Multiple Comparisons testlerinden Scheffe ve Games Howell testleri uygulanmıştır. Kişisel ve mesleki katkı boyutu için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre; önlisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarının ($\bar{x}=2,89$ SS=1,05), yüksek lisans-doktora mezunu kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=2,35$ SS=1,01) anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Sendikal ilgi alt boyutu için; Games-Howell testi uygulanmış ve İlköğretim-Lise mezunu kişilerin ortalamalarının ($\bar{x}=2,77$ SS=1,11) önlisans-lisans mezunu kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=2,18$ SS=0,86) anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sendikal tutum alt boyutlarından olan kişisel ve mesleki katkı boyutu, kişisel ve mesleki çıkar boyutu ve sendikal ilgi boyutu ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının üyesi oldukları sendika arasında anlamlı düzeyde farklılıklar göstermekte olduğu görülmekte olup tablo aşağıda verilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 9. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

| | Gruplar (Sendika) | N | \bar{x} | SS | ANOVA Testi | |
|--------------------------|----------------------|-----|-----------|------|-------------|---------------|
| | | | | | F | p |
| Sendikal Tutum | Türk Sağlık Sen | 176 | 2,7943 | 0,39 | 0,717 | 0,581 |
| | Sağlık Sen | 148 | 2,82 | 0,50 | | |
| | Genel Sağlık İş | 21 | 2,72 | 0,63 | | |
| | Doktor Sen. | 11 | 2,73 | 0,47 | | |
| | Diğer | 29 | 2,91 | 0,42 | | |
| Kişisel ve Mesleki Katkı | Türk Sağlık Sen | 176 | 3,01 | 0,99 | 6,343 | 0,000* |
| | Sağlık Sen | 148 | 2,50 | 0,97 | | |
| | Genel Sağlık İş | 21 | 3,13 | 1,21 | | |
| | Doktor Sen. | 11 | 2,91 | 1,09 | | |
| | Doktor Sen. | 11 | 2,91 | 1,09 | | |
| | Diğer | 29 | 3,07 | 1,11 | | |
| Kişisel ve Mesleki Çıkar | Türk Sağlık Sen | 176 | 3,05 | 0,79 | 3,804 | 0,005* |
| | Sağlık Sen | 148 | 3,39 | 0,97 | | |
| | Genel Sağlık İş | 21 | 2,87 | 1,18 | | |
| | Doktor Sen. | 11 | 3,05 | 1,07 | | |
| | Diğer | 29 | 3,30 | 0,79 | | |
| Sendikal İlgi | Türk Sağlık Sen | 176 | 2,14 | 0,83 | 4,047 | 0,003* |
| | Sağlık Sen | 148 | 2,47 | 0,91 | | |
| | Genel Sağlık İş | 21 | 1,93 | 1,02 | | |
| | Doktor Sen. | 11 | 2,02 | 0,89 | | |
| | Diğer | 29 | 2,14 | 0,89 | | |

Tablo 9’ da farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc Multiple Comparisons testleri uygulanmıştır. Kişisel ve mesleki katkı boyutu için yapılan Scheffe Testi

sonuçlarına göre; Türk Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarının ($\bar{x}=3,01$ SS=0,99), Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=2,50$ SS=0,97) anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Kişisel ve mesleki çıkar alt boyutu için Games-Howell testi uygulanmış ve Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarının ($\bar{x}=3,39$ SS=0,97), Türk Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=3,05$ SS=0,79) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Sendikal ilgi alt boyutu için Scheffe testi uygulanmış ve Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarının ($\bar{x}=2,47$ SS=0,91), Türk Sağlık Sen üyesi kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=2,14$ SS=0,83) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.

Sendikal tutum alt boyutlarından olan kişisel ve mesleki katkı boyutu ve kişisel ve mesleki çıkar boyutu ile araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarının üyesi oldukları sendika üyelik süresi arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğu görülmekte olup ilgili tablo aşağıda verilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 10. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Algılarının Üyelik Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

| | Gruplar (Üyelik Süresi) | N | \bar{x} | SS | ANOVA Testi | |
|--------------------------|----------------------------|-----|-----------|------|-------------|---------------|
| | | | | | F | p |
| Sendikal Tutum | 1-9 Yıl | 205 | 2,77 | 0,45 | 1,556 | 0,212 |
| | 10-19 Yıl | 117 | 2,82 | 0,45 | | |
| | 20 ve üzeri | 63 | 2,88 | 0,45 | | |
| Kişisel ve Mesleki Katkı | 1-9 Yıl | 205 | 2,84 | 1,03 | 3,263 | 0,039* |
| | 10-19 Yıl | 117 | 2,66 | 0,94 | | |
| | 20 ve üzeri | 63 | 3,07 | 1,18 | | |
| Kişisel ve Mesleki Çıkar | 1-9 Yıl | 205 | 3,10 | 0,89 | 3,268 | 0,039* |
| | 10-19 Yıl | 117 | 3,63 | 0,91 | | |
| | 20 ve üzeri | 63 | 3,14 | 0,92 | | |
| Sendikal İlgi | 1-9 Yıl | 205 | 2,23 | 0,90 | 0,216 | 0,806 |
| | 10-19 Yıl | 117 | 2,29 | 0,79 | | |
| | 20 ve üzeri | 63 | 2,27 | 1,04 | | |

Tablo 10' da farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc Multiple Comparisons testlerinden Scheffe testi uygulanmış; kişisel ve mesleki katkı boyutu için 20 yıl ve üzeri çalışan kişilerin ortalamalarının ($\bar{x}=3,07$ SS=1,18), 10-19 yıl arası çalışan kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=2,66$ SS=0,94) anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Kişisel ve mesleki çıkar alt boyutu için yine Scheffe testi uygulanmış ve 10-19 yıl arası çalışan kişilerin ortalamalarının ($\bar{x}=3,63$ SS=0,91), 1-9 yıl arası çalışan kişilerin ortalamalarından ($\bar{x}=3,10$ SS=0,89) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.

F- Sendikal Örgütlenme Nedenleri ile Sendikal Tutum Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Araştırmanın bu bölümünde sendikal örgütlenme nedenleri ve sendikal tutum ölçeği ile bu iki ölçeğe ait alt boyutlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 11’ de sendikal örgütlenme nedenleri ve sendikal tutum arasındaki ilişki gösterilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutum arasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Sendikal örgütlenme ile sendikal tutum alt boyutlarından, kişisel ve mesleki katkı arasında orta düzeyde pozitif yönlü ($r= 0,606$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Sendikal örgütlenme nedenleri ile kişisel ve mesleki çıkar arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r= -0,344$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Sendikal örgütlenme ile sendikal ilgi arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r= -0,414$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,01$).

Tablo 11. Sendikal Örgütlenme Nedenleri ve Sendikal Tutum Arasındaki Korelasyon Analizi

| | | Sendikal Örgütlenme Toplam | Maddi ve Sosyal | Duygusal Etki | Kişisel ve Mesleki | Sendikal Tutum Toplam | Kişisel ve Mesleki | Kişisel ve Mesleki | Sendikal İlgi |
|----------------------------------|---|----------------------------------|-----------------------|------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------|
| Sendikal Örgütlenme Toplam | r | 1 | | | | | | | |
| | p | | | | | | | | |
| Maddi ve Sosyal İstekler | r | ,855** | 1 | | | | | | |
| | p | ,000 | | | | | | | |
| Duygusal Etki | r | ,839** | ,575** | 1 | | | | | |
| | p | ,000 | ,000 | | | | | | |
| Kişisel ve Mesleki Gelişim | r | ,937** | ,706** | ,697** | 1 | | | | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | | | | | |
| Sendikal Tutum | r | ,043 | -,039 | ,094 | ,056 | 1 | | | |
| | p | ,403 | ,444 | ,066 | ,274 | | | | |
| Kişisel ve Mesleki Katkı | r | ,606** | ,460** | ,528** | ,596** | ,309** | 1 | | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | | |
| Kişisel ve Mesleki Çıkar | r | -,344** | -,270** | -,291** | -,337** | ,616** | -,444** | 1 | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | |
| Sendikal İlgi | r | -,414** | -,438** | -,264** | -,382** | ,537** | -,402** | ,478** | 1 |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |

** $p<0,01$ düzeyinde korelasyon anlamlıdır. * $p<0,05$ düzeyinde korelasyon anlamlıdır.

r: Pearson Korelasyon Katsayısı

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada Kırşehir ilinde görev yapan sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenleri ve sendikal tutumları incelenmiş; elde edilen bulgular Türkiye’de kamu sendikacılığı literatürü çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bulgular, sağlık çalışanlarının sendikalara yöneliminde hak temelli ve araçsal gerekçelerin belirleyici olduğunu, buna karşın sendikal yapılara yönelik tutumların daha eleştirel ve temkinli bir nitelik taşıdığını ortaya koymaktadır.

Araştırmada sendikal örgütlenme nedenleri ölçeği genel ortalamasının orta–yüksek düzeyde bulunması, sağlık çalışanlarının sendikaları hâlen önemli bir hak arama ve korunma mekanizması olarak gördüğüne işaret etmektedir. Özellikle “özlük haklarının korunması”, “hukuki destek” ve “yasal zeminde savunulma” maddelerinin öne çıkması, Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikalara yöneliminde ekonomik ve hukuki güvencelerin temel motivasyon kaynağı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Uğurlu ve Arslan (2021) tarafından geliştirilen Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeğinin uygulandığı çalışmalarda da vurgulanan, sendikal örgütlenmenin ağırlıklı olarak maddi ve mesleki beklentiler üzerinden şekillendiği yönündeki tespitlerle örtüşmektedir.

Buna karşılık, sendikal tutum ölçeğinden elde edilen bulgular, sağlık çalışanlarının sendikal yapılara yönelik algılarında belirgin bir güven ve temsil sorunu bulunduğunu göstermektedir. Özellikle sendikaların “siyasal amaçlara hizmet eden yapılar” ya da “kişisel ve bürokratik çıkar aracı” olarak algılanması, Türkiye’de kamu sendikacılığına ilişkin uzun süredir dile getirilen yapısal sorunlarla paralellik arz etmektedir. Tokol (2019), kamu sendikalarının yasal yetkilerinin sınırlı olması ve toplu pazarlık gücünün zayıflığı nedeniyle sendikal faaliyetlerin çoğu zaman siyasal ilişkiler üzerinden yürütüldüğünü ve bu durumun çalışanlar nezdinde sendikal güveni zedelediğini belirtmektedir. Bu çalışmanın bulguları, Tokol’ün değerlendirmesini sağlık sektörü bağlamında destekler niteliktedir.

Eğitim düzeyi açısından elde edilen bulgular da literatürle uyumlu bir görünüm sergilemektedir. Ön lisans ve lisans mezunu sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenleri ve bazı sendikal tutum boyutlarında daha yüksek puanlar alması, sendikaların bu grupta daha işlevsel algılandığını göstermektedir. Buna karşın yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanların sendikalara yönelik daha düşük tutum puanları, eğitim düzeyi yükseldikçe sendikal yapılardan beklentilerin arttığını ve mevcut sendikal pratiklerin bu beklentileri karşılamakta yetersiz kaldığını düşündürmektedir. Bu bulgular, İpek (2006) tarafından sağlık çalışanlarıyla yürütülen çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmekte; ancak Aksoy (2013), Aydın ve Soydan (2021) ile Kanchana ve Panchanatham (2012) tarafından yapılan bazı çalışmalardan farklılaşmaktadır. Bu farklılıkların, örneklem yapısı ve bağlamsal özelliklerden kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmada sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmaması, önemli bir tartışma alanı sunmaktadır. Bu durum, sendikaya üye olma davranışı ile sendikal yapılara yönelik tutumların birbirinden ayrıştığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, sağlık çalışanları sendikalara üye olmakta; ancak bu üyelik her zaman güçlü bir örgütsel aidiyet ya da olumlu bir sendikal tutumla örtüşmemektedir. Uğurlu ve Arslan’ın (2019) sendikal tutumlara ilişkin çalışmalarında da benzer şekilde, sendikal tutumların yalnızca üyelik durumu ile açıklanamayacağı; çalışanların sendikal deneyimlerinin ve beklentilerinin bu tutumlar üzerinde belirleyici olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda mevcut bulgular, Türkiye’de kamu sendikacılığında üyeliğin giderek zorunlu ya da araçsal bir davranış hâline geldiğini düşündürmektedir.

Sosyo-demografik değişkenler açısından yapılan analizlerde, sendikal örgütlenme nedenleri ile cinsiyet, yaş, çalışma süresi, unvan ve üye olunan sendika arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde sendikal tutum ile cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve unvan değişkenleri

arasında da anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Buna karşın, öğrenim durumu ile sendikal örgütlenme nedenleri ve sendikal tutumun bazı alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Sendikal tutum alt boyutlarından “kişisel ve mesleki katkı” ile “sendikal ilgi” boyutlarında öğrenim düzeyine bağlı farklılıkların görülmesi, bireysel beklenti ve tutumların eğitim düzeyiyle birlikte çeşitlendiğini düşündürmektedir. Derin ve Akbıyık (2017) ile Korkmazer (2021) tarafından yapılan çalışmalar da bu bulguları desteklemektedir.

Üye olunan sendika değişkeni açısından değerlendirildiğinde, sendikal örgütlenme nedenlerinin “duygusal etki” alt boyutunda ve sendikal tutumun tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Özellikle Türk Sağlık-Sen ve Genel Sağlık-İş üyelerinin ortalamalarının Sağlık-Sen üyelerine kıyasla daha yüksek olması, sendikal algıların sendikaların üyelerin beklentilerini karşılama düzeyiyle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Bu bulgu, Arslan ve Uğurlu (2021), Akar ve Ersü (2020) ile Korkmazer (2021) tarafından yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Üyelik süresi açısından yapılan değerlendirmelerde ise sendikal tutum alt boyutlarından “kişisel ve mesleki katkı” ile “kişisel ve mesleki çıkar” boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Özellikle uzun süreli sendika üyeliğine sahip çalışanların sendikal katkıya ilişkin algılarının daha yüksek olması, sendikal deneyimin zamanla farklı bir anlam kazandığını düşündürmektedir. Çelik (1995), Kaya (2015) ve Şafak ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan araştırmalar da bu bulguları destekler niteliktedir.

Sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutum arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları, iki değişken arasında genel düzeyde anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Ancak alt boyutlar incelendiğinde, sendikal örgütlenme ile “kişisel ve mesleki katkı” arasında orta düzeyde pozitif; “kişisel ve mesleki çıkar” ile “sendikal ilgi” boyutları arasında ise orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, sendikal örgütlenmenin bireylerin mesleki katkı algısını güçlendirebileceğini; buna karşın çıkar odaklı algıların ve sendikal ilginin azalmasıyla ters yönlü bir ilişki içinde olabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme davranışları ile sendikal tutumları arasındaki ayrışmayı ortaya koyarak, Türkiye’de kamu sendikacılığının karşı karşıya olduğu temsil, güven ve işlevsellik sorunlarını görünür kılmaktadır. Türkiye’de sağlık çalışanlarının sendikalara yönelik tutumlarının yalnızca ideolojik ya da yapısal faktörlerle değil; yerel bağlam, örgütsel deneyim ve temsil pratikleriyle şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle araştırma, kamu sendikacılığı literatürüne yerel ölçekli, ampirik ve karşılaştırmalı bir katkı sunmaktadır. Elde edilen bulgular, sendikaların yalnızca üye sayısını artırmaya odaklanan niceliksel bir yaklaşım yerine; üyelerin beklentilerini, algılarını ve deneyimlerini dikkate alan daha kapsayıcı, şeffaf ve farklılaşmış stratejiler geliştirmesi gerektiğine işaret etmektedir. Araştırmanın en önemli özgün katkılarından biri, sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutum arasındaki kopukluğu ampirik olarak ortaya koymasıdır. Bu durum, sendika üyeliğinin Türkiye’de giderek işlevsel zorunluluk temelinde sürdüğünü, ancak örgütsel aidiyet ve güven duygusunun zayıfladığını göstermektedir. Bu bulgu, kamu sendikalarının sürdürülebilirliği açısından önemli bir risk alanına işaret etmektedir.

Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle çalışma, Kırşehir ilinde görev yapan sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Bu durum, elde edilen bulguların Türkiye genelindeki tüm sağlık çalışanlarına doğrudan genellenmesini sınırlamaktadır. Bununla birlikte araştırmanın yerel bir bağlamda yürütülmesi, sendikal tutum ve algıların bağlamsal özelliklerini ortaya koyması açısından önemli bir avantaj da sunmaktadır.

İkinci olarak araştırma kesitsel bir desende yürütülmüş olup, veriler tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Bu nedenle sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutumlar arasındaki ilişkiler nedensel değil, ilişkisel düzeyde yorumlanabilmektedir. Sendikal tutumların zaman içerisindeki değişimi bu çalışma kapsamında değerlendirilememiştir.

Araştırmada kullanılan ölçme araçları katılımcıların öz-bildirimlerine dayanmaktadır. Bu durum, sosyal beğenirlik eğilimi, sendikal ya da politik hassasiyetler ve kişisel çekingenlik gibi faktörlerin yanıtları etkilemiş olabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca çalışmanın yalnızca nicel yöntemle yürütülmüş olması, sağlık çalışanlarının sendikal deneyimlerine ilişkin derinlemesine görüş ve gerekçelerin ayrıntılı biçimde ortaya konulmasını sınırlamıştır.

Son olarak sendikal tutumların politik ve örgütsel gelişmelerden etkilenen dinamik bir yapıya sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda, araştırmanın yürütüldüğü döneme özgü koşulların bulgular üzerinde etkili olmuş olabileceği dikkate alınmalıdır.

Öneriler

Bu araştırma, Kırşehir ilinde görev yapan sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme nedenleri ile sendikal tutumlarını inceleyerek Türkiye’de kamu sendikacılığına ilişkin önemli çıkarımlar sunmaktadır. Bulgular, sağlık çalışanlarının sendikalara öncelikle hak arama ve korunma mekanizması olarak yöneldiğini; buna karşın sendikaların işleyişi, siyasal ilişkileri ve temsil pratiklerine yönelik eleştirel bir tutum geliştirdiklerini göstermektedir. Çalışma bulguları doğrultusunda aşağıdaki politika ve strateji önerileri geliştirilebilir:

1. Sendikalar, eğitim düzeyine duyarlı farklı iletişim ve katılım stratejileri geliştirmelidir. Özellikle yüksek eğitim düzeyine sahip sağlık çalışanlarının sendikal beklentilerinin daha eleştirel ve içerik odaklı olduğu dikkate alınmalıdır.
2. Sendika–siyaset ilişkisi konusunda şeffaflık artırılmalı, sendikaların mesleki temsil rolü ön plana çıkarılmalıdır. Aksi hâlde sendikal tutumlarda gözlenen güvensizlik eğilimi derinleşecektir.
3. Yerel düzeyde sendikal temsil güçlendirilmelidir. Kırşehir örneği, yerel temsilcilerin tutum ve davranışlarının sendikal algı üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu nedenle yerel temsilcilere yönelik liderlik, iletişim ve etik eğitimleri önem kazanmaktadır.
4. Gelecek araştırmalarda, farklı iller ve hizmet kolları karşılaştırılarak bölgesel sendikal kültür farklılıkları analiz edilmelidir.

Kaynakça

- Akar, H. ve Ersü, A. A. (2020). Eğitimcilerin Sendikal Örgütlenme Nedenlerinin İncelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 11(2). 50–67. <https://doi.org/10.19160/ijer.730221>
- Aksoy, M. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Sendikal Örgütlenmeye Bakışları: Eskişehir İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.
- Arslan, C. (2014). *Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Tutumları ve Sendikal Örgütlenme Nedenleri*. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sivas.
- Arslan, C. ve Uğurlu, C. T. (2020). Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 19(74). 750-759.
- Arslan, C. ve Uğurlu, C. T. (2021). Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Tutumları ve Sendikal Örgütlenme Nedenleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 5(7). 240-262.
- Aydın, R. ve Soydan, M. (2021). Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi. *Kalem Uluslararası Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*. 11(1). 331-364.
- Bülbül, O. G. (2009). *Uluslararası Belgeler Karşısında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, H. (1995). *Türkiyede İşçi Sendikalarının Başlıca Amaç ve Faaliyetleri ile Özel Sektör Bankacılık Kesiminde Çalışanların Sendikalarla İlgili Tutumları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cerev, G. (2014). Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci : 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 5(6289). 24-39.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Derin, N. ve Akbiyik, N. (2017). Sağlık Sektöründe Üye Algılarına Göre Oluşan Sendikal İmajın, Sendikal Sadakate Etkisi: Malatya Merkezde Memur Sendika Üyeleri Üzerinde İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22(1). 123-138.
- Hacıoğlu, S. (2014). *Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Han, E. (2014). *Kamu Sendikacılığı Siyaset İlişkisi: Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Siyasi Eğiliminin Sendika Tercihindeki Rolü Üzerine Alan Araştırması*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.
- İpek, Z. (2006). *Kamu Çalışanları Sendikaları; Sağlık Hizmetlerinde Çalışanların Sendikalaşması Üzerine Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İyilikli, H. H. (2023). Sendikal Örgütlenmenin İncelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*. 11(33). 559-579.
- Kanchana, P. N. and Panchanatham, N. (2012). *The Influence of Demographic Factors on Organizational Commitment*. 2(5). 1–13. www.exclusivemba.com/ijemr
- Kartal, M. ve Bardakçı, S. (2018). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Örneklerle Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri*. Akademisyen Kitabevi.
- Kaya, Ö. M. (2015). *Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikal Tutumları ve Sendikaya Bağlılıkları Üzerine Bir Alan Çalışması*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. Kaynak Yayınları.

- Korkmazer, F. (2021). Çalışanların Sendikal Algılarının Sendikal Sadakatleri Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *BANÜ Sağlık Bilimleri ve Araştırma Dergisi*. 3(1). 18-28. <https://doi.org/10.46413/boneyusbad.893967>
- Kozak, İ. E. (1992). İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği). In *Journal of Social Policy Conferences. Istanbul University*. 37–38, 63–81.
- Mumcuoğlu, M. (1979). *Sendikacılık-Siyasal İktidar İlişkileri*. Doruk Yayınları.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS) Destekli Uygulamalar*. Seçkin Yayıncılık.
- Özgiraz, A. ve Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 3(2). 108-126.
- Öztürk, M. (2013). Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18(2). 269-285.
- Şafak, K., Yeşiltaş, A. ve Şafak, Ş. (2023). Sağlık Sektöründe Çalışanların Sendikal Bağlılığına Yönelik Bir Alan Araştırması. *Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4(1). 93–103.
- Söderman, O. (1988). *Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikal Hakları ve İsveç Örneği Sempozyumu*. Pan Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (Sixth ed.)*. Boston: Pearson.
- Tokol, A. (2019). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler* (8. bs.). Dora Yayıncılık.
- Uğurlu, C. T. ve Arslan, C. (2019). Sendikal Tutum Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 6(11). 78-90. <https://doi.org/10.29129/inujgse.430254>
- Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 46. 74-85.
- Yılmaz, M. S. ve Orhan, S. (2022). Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikaları. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-VI*. 36–57. Sakarya: Değişim Yayınları.