

SENDİKAYA BAĞLILIK ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE UYARLAMASI

Doç. Dr. S. Leman
BİLGİN
Anadolu Üniversitesi
İ.İ.B.F

ÖZET

Bu çalışmada Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin (Commitment to the Union Scale) Türkçe uyarlamasının yapı geçerliği ve güvenilirliği incelenmiş ve Türk popülasyonundan alınan bir örneklem üzerinde üyelerin Sendikaya Bağlılık düzeyi ve niteliği araştırılmıştır. Araştırmanın deneklerini Eskişehir'deki ikisi kamu sektörüne diğer ikisi özel sektöre ait dört işyerinde bulunan Türk-İş' in dört farklı sendikasına üye 119 çalışan oluşturmuştur. Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980) tarafından geliştirilmiş; Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982) tarafından sadeleştirilmiş olan ölçeğin yapı geçerliği faktör analiziyle, güvenilirliği ise madde analizi ile incelenmiştir. Varimax rotasyonu sonucunda, ölçeğin başka ülkelerdeki uygulamalarının çoğunda olduğu gibi, dört faktör ortaya çıkmıştır. Sendikaya Sadakat ile ilgili on bir madde Faktör 1'de; Sendikaya Karşı Sorumluluk ile ilgili dört madde Faktör 2'de; Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ile ilgili dört madde Faktör 3'de ve Sendikalılığın Önemine İnanma ile ilgili dört madde de Faktör 4'de toplanmıştır. Cronbach alpha testi sonucunda ise, ölçekte kalan 23 maddenin iç tutarlılık katsayısı .85; Faktör 1, Faktör 2, Faktör 3 ve Faktör 4'deki maddelerin iç tutarlılık katsayıları ise sırasıyla .83, .76, .68 ve .49 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin 23 maddesinin yeterli yapı geçerliği ve güvenilirlik özelliklerine sahip olduğu belirlenmiştir. Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin en doğru ifadesinin birbiriyle ilişkili dört faktör altında toplandığını ve tek bir genel ölçek ya da dört alt ölçek olarak ele alınabileceğini savunan görüşü (Thacker, Fields ve Tetrick, 1989) destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. İncelenen sendika üyelerinin Sendikaya Bağlılık düzeylerinin genellikle yüksek olduğu ve Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendikalılığın Önemine İnanma tutumlarının sendikalararası farklılık göstermediği görülmüştür. Üyelerin Sendikaya Sadakat ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik şeklindeki tutumlarında ise sendikalararası farklılıklar ortaya çıkmıştır.

ABSTRACT

The present study intended to analyze the construct validity and reliability of the Commitment to the Union Scale and to examine the level and structure of Union Commitment in a Turkish sample. The subjects of the study were 119 individuals from two public and two private sector organizations who were the members of four different unions under the roof of the Türk-İş Confederation. The scale was developed by Gordon, Philpot, Burt, Thompson and Spiller (1980) and refined by Ladd, Gordon, Beauvais and Morgan (1982). Construct validity of the 28-item scale was examined by factor analysis whereas reliability of the scale was assessed by item analysis. After the varimax rotation, as in most of the applications of the scale, four factors emerged. Eleven items representing Union Loyalty loaded on Factor 1; four items representing Responsibility to the Union loaded on Factor 2; four items representing Willingness to Work for the Union loaded on Factor 3; and four items representing Belief in Unionism loaded on Factor 4. The internal consistency coefficient of the 23 items was found to be .85 by Cronbach alpha analysis. The internal consistency coefficients of the items in Factor 1, Factor 2, Factor 3, and Factor 4 were found to be .83, .76, .68 and .49 respectively. Hence, the validity and reliability of the 23 item version of the Commitment to the Union Scale was proven to be sufficient. Results which support the view that Commitment to the Union Scale would be better represented by four correlated dimensions and could be conceived of as one general scale or four subscales (Thacker, Fields and Tetrick, 1989) were reached. Level of commitment of the respondent members was generally high and there were no meaningful interunion differences in the attitudes Responsibility to the Union and Belief in Unionism. On the other hand, in the attitudes Union Loyalty and Willingness to Work for the Union meaningful interunion differences were found.

Anahtar sözcükler: Sendikaya Bağlılık, Sendikaya Sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikalılığın önemine inanma.

GİRİŞ

Sendikaların bugün birçok ülkede eski önem ve güçlerini yitirmeleri; işlevlerini genişletme, üye sayısını ve desteğini artırma çabalarına girişmelerini gerektirmektedir. Bunun yolunun ise büyük ölçüde üyelerin sendikalara ilişkin olumlu ve güçlü tutumlar geliştirmelerini, sendikal faaliyetlere katılmalarını sağlamaktan geçtiği bilinmektedir. Sendikaya Bağlılık düzeyi, çalışanların sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye hazır olduklarının

önemli bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980) tarafından geliştirilen Sendikaya Bağlılık Ölçeği, psikologların ilgisini yıllar süren aradan sonra yeniden sendikalara yöneltmiş ve bir dizi araştırmaya yol açmıştır. Sendikaya Bağlılık kavramı, örgüte Bağlılık kavramı temel alınarak oluşturulmuştur. Gordon ve arkadaşları (1980) kavramı; üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendika için çaba sarfetme konusunda gönüllü olması ve örgütlü işgücünün amaçlarına inanması olarak tanımlamışlardır. Kavram dört faktör halinde incelenmektedir. (Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller, 1980):

Birinci faktör olan Sendikaya Sadakat, sendikanın üyesi olmakla gurur duyma ve üyeliğin sağladığı yararların farkında olmaya ilişkindir. İkinci faktör olarak belirtilen Sendikaya Karşı Sorumluluk, üyeliğin gerektirdiği görevleri yerine getirme ve sendikanın çıkarlarını koruma eğilimini göstermektedir. Üçüncü faktör olan Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik, üyenin sendika için kendisinden beklenenin üstünde çalışmaya ne derece gönüllü olduğunu ortaya koymaktadır. Dördüncü faktör ise Sendikalılığın Önemine İnanma olup, üyenin sendikalılığa ideolojik olarak ne derece inandığına ilişkin maddeleri kapsamaktadır.

Ölçeğin faktör yapısı, Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982) tarafından ölçeğin sadeleşmiş 28 maddeli haliyle beyaz yakalıları üzerinde yapılan uygulamada desteklenmiştir.

Daha sonraki araştırmalar sonunda ölçeğin biri tutuma diğeri davranışa ilişkin iki faktör (Friedman ve Harvey, 1986); biri işlevselliğe, diğeri ideolojiye ilişkin iki faktör, (Kuruvilla ve Sverke, 1995) Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik olmak üzere birincisi tutumu diğeri ikisi davranış eğilimlerini kapsayan üç faktör (Kelloway, Catano ve Southwell 1992); ve yine Gordon ve arkadaşlarının (1980) ulaştığı dört faktör (Tetrick, Thacker ve Fields, 1989; Thacker, Tetrick, Fields, Rempel, 1991) halinde incelenmesinin uygun olduğu öne sürülmüştür.

Alman örneklemini üzerinde yapılan bir araştırmada ise (Trimpop, 1995), Ladd ve arkadaşları (1982) tarafından kısaltılmış olan anket bir sorusu Fullagar tarafından değiştirilmiş haliyle (Fullagar 1986) kullanılmış ve dört farklı faktör ortaya çıkmıştır: Sendikanın İşlevselliği, Sendikaya İlişkin Davranış Eğilimleri (isteklilik ve sorumluluk), Sendikaya Güven ve Sendikaya Sadakat. Araştırmada Sendikanın İşlevselliği birinci faktörken sendikayla gurur duyma anlamında alınarak ayrıştırılan Sendikaya Sadakat faktörünün güçsüz kalması, Almanya’da sendikaların yasal ve siyasal desteğe sahip olmasıyla ve kapalı işyeri uygulamasının olmamasıyla açıklanmıştır. (Trimpop, 1995).

Görüldüğü gibi bu konuda yapılan araştırmaların çoğunda ölçeğin farklı biçimlerde kısaltılmış farklı versiyonları kullanılmış ve birçok madde farklı uygulamalarda farklı faktörlerde toplanmıştır. Bu nedenle ulaşılan sonuçlar arasında karşılaştırmalar yapmak zorlaşmaktadır.

Bu çalışmada Sendikaya Bağlılık Ölçeği' nin Türkçe uyarlaması yapı geçerliği ve güvenilirlik bakımından incelenerek ölçeğin Türk sendikalarında kullanılabilir hale getirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca Eskişehir' deki Türk-İş' e bağlı farklı sendikaların üyeleri olan çalışanlardan oluşan örneklem üzerinde Sendikaya Bağlılık düzeyi ve niteliği yorumlanmıştır.

YÖNTEM

Örneklem

Çalışmanın örnekleme, Eskişehir' deki ikisi kamu sektörüne, diğer ikisi ise özel sektöre ait dört işyerinde çalışan ve Türk-İş' in dört farklı sendikasına üye olan 119 kişiden oluşmaktadır.

Deneklerin %92' si erkek %8' i kadındır. Deneklerin % 18.5 (22)'inin sendikalılık süresinin 1-5 yıl; % 15.1 (18)'inin 6-10 yıl; % 25.2 (30)'sinin 11-15 yıl; % 29.4 (35)'ünün 16-20 yıl arasında değiştiği ve % 11.8 (14)'inin ise 20 ve üzerinde olduğu görülmektedir. Buna göre denekler, sendikalılık süresi bakımından 11-20 yıl arasında yığılma göstermektedir. Anketler 140 kişiye dağıtılmış, ancak 21 kişinin yanıtları eksik bilgi verme (soru veya sayfa atlama) nedeniyle iptal edilmiştir. Geçerli yanıt oranı %85' tir.

Araçlar

Çalışmada Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980) tarafından geliştirilen 48 maddeli Sendikaya Bağlılık Ölçeği' nin (Union Commitment Scale) Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982) tarafından 28 maddeye indirgenmiş versiyonu kullanılmıştır. Ancak Ladd ve arkadaşlarının (1982) anket sorularında her geçen "sendika" sözcüğü yerine ilgili sendikanın adını kullanma şeklindeki uygulamaları benimsenmemiştir. (Aynı anket Fullagar (1986) ve Trimpop (1995) tarafından da sendika adı uygulanmadan kullanılmıştır.)

Ölçeğin yanıt seçenekleri sayısının 5 yerine 3 olarak sınırlanmış hali (Fullagar, 1986) tercih edilmiştir. Bunun nedeni, eğitim düzeyleri genellikle

düşük olan deneklerin üç seçenek arasında daha kolay karar vereceklerinin düşünülmesidir.

Ölçeğin on dört maddesi olumsuz önermeler içerdiğinden puana dönüştürme işleminde ters kodlanmış ve sonuçta yirmi sekiz maddenin her biri için yüksek puan Sendikaya Bağlılık derecesinin yükselmesi yönünde katkıda bulunmuştur. Puanlar 1 ile 3 arasında değişmektedir.

İşlem

Anketler her sendikanın şube başkanıyla görüşülüp izin alındıktan sonra işyeri sendika temsilcilerinin yardımıyla işyerlerinde tesadüfi örneklem yoluyla belirlenen çalışanlara tek tek araştırmacı tarafından dağıtılıp kapalı zarf içinde geri alınmıştır. Anketler dağıtılırken deneklere, araştırmanın işyeri veya sendika tarafından yaptırılmadığı belirtilmiş ve anonimlik garantisi verilmiştir. Demografik bilgiler yoluyla kimliklerinin belirlenebileceği endişesiyle yanıltıcı cevap vermemeleri için bu tür sorular kısıtlı tutulmuştur.

BULGULAR

Yirmi sekiz maddeden oluşan Sendikaya Bağlılık Ölçeği' nin yapı geçerliği faktör analiziyle, güvenilirliği ise madde analiziyle incelenmiştir. İstatistiksel analizler SPSS programıyla yapılmıştır.

Temel Bileşenler Analizi sonucunda 28 madde öz değeri 1'den büyük olan 6 faktör altında toplanmıştır. Dolayısıyla Sendikaya Bağlılık Ölçeği en çok 6 faktörlü kabul edilebilir. Ancak kuramsal olarak kavramın dört faktörlü olduğu (Gordon ve arkadaşları, 1980) ve bundan önceki uygulamalarda maddelerin genellikle 4 (Ladd ve arkadaşları, 1986; Trimpop, 1995) veya daha az faktör altında toplandığı göz önüne alınarak, ölçeğin dört faktörlü olduğu kabul edilmiştir. Daha sonra bu 4 faktör; kendileriyle yüksek ilişki veren maddelerin bulunması ve daha kolay yorumlanabilmeleri için rotasyona tabi tutulmuştur. Bu amaçla rotasyon tekniklerinden varimax, daha kolay yorumlanabilir olması nedeniyle tercih edilmiştir.

Ölçeğin faktör yapılarını incelemek amacıyla uygulanan Döndürülmüş (Varimax) Temel Bileşenler Analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Döndürülmüş (Varimax) Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

Madde	Faktör Ortak Varyansı	Faktör-1 Yük Değeri	Rotasyon Sonrası Faktör Yük Değeri			
			1	2	3	4
05 Üyesi bulduğum sendikaya fazla Bağlılık duyuyorum	45	62	58			
01 İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur	53	38		65		
09 Yapacağım işin ayrı özellikte olması koşullarla sendikamız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim	49	40			36	58
04 Üyeler davranışta buhranında sendikamız adına, imajını göz önünde bulundurmamışlardır	65	66	43	42		53
02 Sendika yarama olabilecek bilgilere "kulak kabutmak" her işçinin görevidir	69	35		81		
16 Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum	44	58	64			
19 İstediği tabdirdi, sendika içinkomulan bir komitede hizmet verebilirim	56	47			72	
14 Sendikaya yardımın dokunmuş diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam	51	64	44		54	
12 Sendikaya üye olmak çok şeykazanabilir	65	28				80
18 Sendikamızın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır	44	49	50		31	
17 Sendikaya katılma kararım kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum	40	11				47
08 Sendikamız başarılı olması için, normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde bir çaba göstermeye hazırım	56	59			64	
03 İşyerinde yükselmek, sendikadalkalmaktan daha önemlidir	58	59	59			36

Madde	Faktör Ortak Varyansı	Faktör-1 Yük Değeri	Rotasyon Sonrası Faktör Yük Değeri			
			1	2	3	4
07 Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak ve yardımcı olmak, her sendika üyesinin görevidir	59	32		77		
20 Sendika bükerinde yararlı bilgiler yer almıyor	46	65	60			
26 Bu güne kadar olarlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikamız üyesi olarak kalmak niyetindeyim	59	55		71		
25 Bu sendikamızın bir parçası olmakla gurur duyuyorum	49	65	60	32		
21 İstediği tabdirdi, sendikamızın yerel şubesinde görev alabilirim	50	33			69	
24 İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir	30	37	46			
22 Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ticaret artışı, tefii gibi) almamı garantilemektedir	44	41	65			
28 Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor	60	74	61	38		
23 Sendikadan çok işime bağlıyım	44	60	58		30	
27 Bu sendikamızın başarısını, kendiri bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir	46	53	55		31	

Açıklanan Varyans
 Toplam = % 51.40
 Faktör-1 = % 18.77
 Faktör-2 = % 12.68
 Faktör-3 = % 10.97
 Faktör-4 = % 8.98
 $\alpha = .85$

Aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında; maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olmasına ve maddelerin tek bir faktörde yüksek, diğer faktörlerde ise düşük yük değerine sahip olmasına dikkat edilmiştir. Bu nedenle faktör yük değerleri .45'in altında olan ve faktörlerdeki en yüksek yük değeri ile bu değerden sonraki en yüksek yük değeri arasındaki farkı .10'dan düşük olan 6, 10, 11, 13 ve 15. maddeler çıkarılmış ve ölçekte 23 madde kalmıştır.

Faktör yüklerinin .6 ve üzerinde olması, literatürde “çok iyi” olarak nitelendirilmekte ve faktör analizi çalışmalarında en az 100 denekle çalışılması önerilmektedir (Kline, 1994; Lewis-Beck, 1994). Faktör analizi sonucunda ölçekte kalan 23 maddenin on üçünün faktör yükleri .6 ve üzerindedir. İki dışında kalan diğerlerinin ise faktör yükleri .5 ve üzerindedir. Bu çalışmada 119 denekten veri toplanmış olması, faktör analizi sonuçlarının kişi sayısı açısından kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir.

Tablodaki bilgilere göre 3, 5, 16, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 27 ve 28. maddelerin birinci faktörde; 1, 2, 7 ve 26. maddelerin ikinci faktörde; 8, 14, 19 ve 21. maddelerin üçüncü faktörde ve 4, 9, 12 ve 17. maddelerin dördüncü faktörde daha yüksek değerler verdikleri anlaşılmaktadır. Buna göre ölçeğin birinci faktörünün on bir maddeden; ikinci, üçüncü ve dördüncü faktörlerinin ise dörder maddeden oluştuğu görülmektedir. Birinci faktörde yer alan on bir maddenin faktördeki yük değerleri .46-.65; ikinci faktörde yer alan dört maddenin faktördeki yük değerleri .65-.81; üçüncü faktörde yer alan dört maddenin faktördeki yük değerleri .54-.72 ve dördüncü faktörde yer alan 4 maddenin faktördeki yük değerleri .47-.80 arasında değişmektedir. Birinci faktör ölçeğe ilişkin toplam varyansın %18.77'sini, ikinci faktör %12.68'ini, üçüncü faktör %10.97'sini, dördüncü faktör %8.98'ini açıklamaktadır. Dört faktörün maddelerde açıkladıkları ortak varyans yaklaşık %40-69 arasında değişmektedir.

Bu konudaki literatürde genel olarak kabul gören faktör adlarına bağlı kalınarak ve maddelerin içerikleri dikkate alınarak birinci faktör, Sendikaya Sadakat (Union Loyalty); ikinci faktör, Sendikaya Karşı Sorumluluk (Responsibility to the Union); üçüncü faktör, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik (Willingness to Work for the Union) ve dördüncü faktör, Sendikalılığının Önemine İnanma (Belief in Unionism) olarak adlandırılmıştır. Araştırmada Sendikaya Bağlılık düzeyi, faktörler bazında tek tek açıklanmıştır.

Tablo 2. Sendikaya Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları

Madde ve Faktörler	\bar{X}	SS	Madde Toplam Korelasyonu	Döndürme Sonrası Faktör Yük Değeri
I. FAKTÖR (Sendikaya Sadakat) Cronbach $\alpha=.83$				
1. Üyesi bulunduğum sendikaya fazla Bağlılık duymuyorum	2.70	.66	.50	.58
2. Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum	2.34	.82	.58	.64
3. Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır	1.96	.89	.45	.50
4. İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir	2.35	.82	.52	.59
5. Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor	2.48	.78	.60	.60
6. Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum	2.71	.62	.54	.60
7. İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir	1.89	.98	.33	.46
8. Sendikaya üye olmanın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektedir	2.25	.95	.45	.65
9. Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor	2.36	.85	.53	.61
10. Sendikadan çok işime bağlıyım	1.92	.89	.60	.58
11. Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir	2.80	.42	.48	.55
Toplam	2.34			

Madde ve Faktörler	\bar{X}	SS	Madde Toplam Korelasyonu	Döndürme Sonrası Faktör Yük Değeri
II. FAKTÖR (Sendikaya Karşı Sorumluluk) Cronbach α= .76				
1. İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur	2.75	.52	.44	.65
2. Sendika yararına olabilecek bilgilere "kulak kabartmak" her işçinin görevidir	2.80	.59	.63	.81
3. Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir	2.76	.62	.55	.77
4. Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğine dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim	2.82	.50	.61	.71
Toplam	2.78			
III.FAKTÖR (Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik) Cronbach α= .68				
1. İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim	2.90	.35	.56	.72
2. Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam	2.63	.64	.47	.54
3. Sendikanın başarılı olması için, normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde bir çaba göstermeye hazırım	2.70	.60	.49	.64
4. İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim	2.78	.51	.41	.69
Toplam	2.75			

Madde ve Faktörler	\bar{X}	SS	Madde Toplam Korelasyonu	Döndürme Sonrası Faktör Yük Değeri
IV. FAKTÖR (Sendikahğm Önemine İnanma) Cronbach α= .49				
1. Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim	2.81	.47	.28	.58
2. Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmamalıdır	2.83	.38	.36	.53
3. Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir	2.94	.24	.55	.80
4. Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum	2.81	.56	.15	.47
Toplam	2.85			

Faktör analizi sonuçları incelendiğinde, Sendikaya Sadakat faktöründeki 11 maddenin rotasyon sonrası faktör yük değerlerinin .46 ile .65 arasında değiştiği gözlenmektedir. Bu bulgu, birinci faktörün birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili olan maddelerden oluştuğunu ve Sendikaya Sadakat faktöründe tanımlanan yapıyı ölçtüğünü göstermektedir. Tek bir faktörün açıkladığı toplam varyans ise % 18.77'dir. Birinci faktörde bulunan maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçları incelendiğinde, madde-toplam korelasyonlarının .33 ile .60 arasında, yüksek düzeyde, olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 11 maddenin her birinin ayırt edici özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Güvenirlik katsayısı olarak bulunan alfa değeri ise .83'dür. Söz konusu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, bu alt ölçeğin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

Sendikaya Karşı Sorumluluk faktöründeki 4 maddenin rotasyon sonrası faktör yük değerlerinin .65 ile .81 arasında değiştiği gözlenmektedir. Bu bulgu, ölçeğin birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili olan maddelerden oluştuğunu ve Sendikaya Karşı Sorumluluk faktöründe tanımlanan yapıyı ölçtüğünü göstermektedir. Tek bir faktörün açıkladığı toplam varyans ise % 12.68'dir. Ölçekte bulunan maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçları incelendiğinde, madde-toplam korelasyonlarının .44 ile .63 arasında, yüksek düzeyde, olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 4 maddenin her birinin ayırt edici özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı olarak bulunan alfa değeri ise .76'dır. Söz konusu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, bu alt ölçeğin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktöründeki 4 maddenin rotasyon sonrası faktör yük değerlerinin .54 ile .72 arasında değiştiği gözlenmektedir. Bu bulgu, ölçeğin birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili olan maddelerden oluştuğunu ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktöründe tanımlanan yapıyı ölçtüğünü göstermektedir. Tek bir faktörün açıkladığı toplam varyans ise % 10.97'dir. Ölçekte bulunan maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçları incelendiğinde, madde-toplam korelasyonlarının .41 ile .56 arasında ,yüksek düzeyde olduğu, görülmektedir. Bu bulgu, 4 maddenin her birinin ayırt edici özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı olarak bulunan alfa değeri ise .68'dir. Söz konusu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, bu alt ölçeğin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

Sendikalılığın Öneme İnanma faktöründeki 4 maddenin rotasyon sonrası faktör yük değerlerinin .47 ile .80 arasında değiştiği gözlenmektedir. Bu bulgu, ölçeğin birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili olan maddelerden oluştuğunu ve Sendikalılığın Öneme İnanma faktöründe tanımlanan yapıyı ölçtüğünü göstermektedir. Tek bir faktörün açıkladığı toplam varyans ise % 8.98'dir. Ölçekte bulunan maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçları incelendiğinde, madde-toplam korelasyonlarının .15 ile .55 arasında, yüksek düzeyde, olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 4 maddenin her birinin ayırt edici özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı olarak bulunan alfa değeri ise .49'dur. Söz konusu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, bu alt ölçeğin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

Tablo 2'de verilen bulgular incelendiğinde, Sendikaya Bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama puanların, Sendikaya Sadakat faktöründe 1.89-2.80; Sendikaya Karşı Sorumluluk faktöründe 2.75-2.82; Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktöründe 2.63-2.90 ve Sendikalılığın Öneme İnanma faktöründe 2.81-2.94 arasında değiştiği görülmektedir. Bu bulgu, araştırmaya katılanların dört faktöre ilişkin Sendikaya Bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılanların Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Sendikalılığın Öneme İnanma faktörlerinde Sendikaya Bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre ilişkisiz t-Testi sonuçları tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Dört Faktörde Sendikaya Bağlılık Düzeyinin Cinsiyete Göre İlişkisiz t-Testi Sonuçları

Faktörler	Değişken	Düzyey	N	\bar{X}	S	sd	t
Sendikaya Sadakat	Cinsiyet	Kadın	9	28.11	3.92	117	1.47
		Erkek	110	25.45	5.29		
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Cinsiyet	Kadın	9	11.67	.71	117	.97
		Erkek	110	11.09	1.76		
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Cinsiyet	Kadın	9	11.67	.50	117	1.35
		Erkek	110	10.95	1.58		
Sendikalılığın Önemine İnanma	Cinsiyet	Kadın	9	11.33	.87	117	.154
		Erkek	110	11.39	1.09		

Tablo 3’de verilen bulgular incelendiğinde, araştırmaya katılanların Sendikaya Bağlılık düzeyleri arasında her dört faktörde, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Araştırmaya katılanların Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Sendikalılığın Önemine İnanma faktörlerinde Sendikaya Bağlılık düzeyinin sendikalılık süresine göre varyans analizi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Dört Faktörde Sendikaya Bağlılık Düzeyinin Sendikalılık Süresine Göre Varyans Analiz Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Sendikaya Sadakat	Gruplararası	152.28	4	38.07	1.41	.24
	Gruplarıçi	3074.60	114	26.97		
	Toplam	3226.87	118			
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Gruplararası	8.52	4	2.13	.72	.58
	Gruplarıçi	335.33	114	2.95		
	Toplam	343.85	118			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Gruplararası	12.85	4	3.21	1.39	.24
	Gruplarıçi	264.15	114	2.32		
	Toplam	276.99	118			
Sendikalılığın Önemine İnanma	Gruplararası	3.06	4	.76	.65	.63

Tablo 4’de verilen bulgular incelendiğinde, araştırmaya katılanların her bir faktöre ilişkin Sendikaya Bağlılık düzeylerinin, sendikalılık süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Araştırmaya katılanların Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Sendikalılığın Önemine İnanma faktörlerinde Sendikaya Bağlılık düzeylerinin sendika türlerine göre varyans analizi sonuçları Tablo 5’da verilmiştir.

Tablo 5. Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin Sendika Türlerine Göre Varyans Analiz Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Sendikaya Sadakat	Gruplararası	526.24	3	175.42	7.47*	.00	1-2
	Gruplarıçi	2700.63	115	23.48			2-3
	Toplam	3226.87	118				
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Gruplararası	29.29	3	9.76	4.53*	.01	1-2
	Gruplarıçi	247.71	115	2.154			2-3
	Toplam	276.99	118				2-4
*p<.05							
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Gruplararası	17.33	3	5.78	2.04	.11	
	Gruplarıçi	326.52	115	2.84			
	Toplam	343.85	118				
Sendikalılığın Önemine İnanma	Gruplararası	1.86	3	.620	.530	.66	
	Gruplarıçi	134.36	115	1.168			
	Toplam	139.22	118				

*p>.05

1: Belediye-İş, 2: Yol-İş, 3: Türk Metal-İş, 4: Çimse-İş

Tablo 5’e göre, araştırmaya katılanların Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendikalılığın Önemine İnanma faktörlerinde Sendikaya Bağlılık düzeylerinin, sendika türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, buna karşılık Sendikaya Sadakat ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktörlerinde Sendikaya Bağlılık düzeylerinin, sendika türlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Sendika türleri arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla gruplar homojen olmadığından (Levene Testi F=9.193 p>.000) Dunnett C Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmıştır. Buna göre Sendikaya Sadakat faktöründe Belediye-İş Sendikasına, Türk Metal-İş Sendikasına ve Çimse-İş Sendikasına üye çalışanların (\bar{X} =26.86, \bar{X} =26.76 ve \bar{X} =26.14) Sendikaya Bağlılık düzeylerinin Yol-İş Sendikasına üye çalışanlarından (\bar{X} =21.39) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktöründe Belediye-İş Sendikasına, Türk

Metal-İş Sendikasına ve Çimse-İş Sendikasına üye çalışanların ($\bar{X}=11.20$, $\bar{X}=11.28$ ve $\bar{X}=11.33$) Sendikaya Bağlılık düzeylerinin Yol-İş Sendikasına üye çalışanlarınkinden ($\bar{X}=10.00$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6. Üyelerin Tüm Ölçek ve Alt Ölçek Bazında Sendikaya Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Korelasyonlar

	Sendikaya Sadakat	Sendikaya Karşı Sorumluluk	Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Sendikalılığın Önemine İnanma	Sendikaya Bağlılık
Sendikaya Sadakat	1.000	.27**	.52**	.40**	.94**
Sendikaya Karşı Sorumluluk		1.000	.22*	.23*	.50**
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik			1.000	.25**	.67**
Sendikalılığın Önemine İnanma				1.000	.53**
Sendikaya Bağlılık					1.000

**p<.01

*p<.0

Hesaplanan korelasyon katsayıları .22 ile .94 arasında değişmektedir (p<.01 ve p<.05). Buna göre, Sendikaya Bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu gözlenmiştir. (bkz.Tablo 6) Bu durum bir faktörde Sendikaya Bağlılık düzeyi yüksek olan üyenin genellikle diğer faktörlerde de Sendikaya Bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu ve Sendikaya Bağlılık faktörlerinin birbiriyle doğrusal ilişki içinde olduklarını göstermektedir. Sendikaya Bağlılık düzeyi, en fazla Sendikaya Sadakat düzeyi ile ifade bulmaktadır (.94**). Farklı faktörler arasındaki en kuvvetli ilişki ise Sendikaya Sadakat ile Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik arasında olmaktadır (.52**). Buna göre üyesi bulunduğu sendikayla gurur duyan ve sağladığı yaraları takdir edenlerin çoğunlukla aynı zamanda o sendika için kendisinden beklenenin üstünde çaba sarfetmeye istekli olanlar oldukları anlaşılmaktadır.

TARTIŞMA

Bu çalışmanın bazı bulguları Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan' ın (1982) araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Faktörlerin Sendikaya Bağlılık düzeyine katkıları bakımından önem sıraları aynıdır. (Sendikaya Sadakat: Faktör 1, Sendikaya Karşı Sorumluluk: Faktör 2, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik: Faktör 3 ve Sendikalılığın Önemine İnanma: Faktör 4. Ayrıca Faktör 3' de toplanan maddelerin tümü söz konusu araştırmadakiyle aynıdır.

Öte yandan, Ladd ve arkadaşlarının (1982) bulgularında Faktör 4, 16. ve 24. maddelerden oluşurken, bu çalışmada her iki madde Faktör 1' in kapsamına girmiş ve Faktör 4' de 9., 4., 12., ve 17. maddeler toplanmıştır. Araştırmacılar Faktör 4' ün sadece iki maddede kalmasına neden olarak ankette somutlaştırma amacıyla ifade değişikliği yapıp “sendika” kelimesi yerine incelenen sendikanın adını kullanmalarını göstermektedirler (Ladd ve arkadaşları, 1982, s. 643).

Bu çalışmada Faktör 4 kapsamına giren maddeler, ölçeği bu kelime değişikliğinin yapılmadığı ve bazıları Ladd ve arkadaşlarınınkinden (1982) farklı olan 29 maddeden oluşan versiyonuyla uygulayan Tetric, Thacker ve Fields' in (1989) sonuçlarıyla uyumludur. Bu durumun ve iptal edilen maddelerin dışında bu çalışmada Faktör 1 ve Faktör 2' de toplanan maddeler Ladd ve arkadaşlarının (1982) analiz sonuçlarıyla uyum içindedir.

Sendikaya Bağlılık Ölçeği' nin 23 maddesinin yeterli yapı geçerliği ve güvenilirlik özelliklerine sahip olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, ölçeğin 23 maddeden oluşan yeni versiyonunun sendikalar tarafından üyelerin sendikaya ilişkin tutumlarını kestirmede ve konuyla ilgili araştırmalarda kullanılması önerilebilir.

Genel olarak araştırmaya katılan sendika üyelerinin Sendikaya Bağlılık düzeylerinin tüm faktörlerde oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen en düşük ortalama ($X=2.34$) Sendikaya Sadakat faktörüne ilişkin olmaktadır. Bu faktörde ortalama düşüren iki maddeye bakıldığında (23. ve 24. maddeler) bu durumun, işini kaybetme endişesini yansıttığı düşünülebilir. Ülkemizde iş güvencesine ilişkin yasal önlemlerin yeterli olmayışı, işyeri yönetimlerinin sendikalı çalışana olumlu bakmayı, işsizlik gibi nedenlerle “iki yönlü Bağlılık” (dual commitment) fazla beklenen bir durum olmamaktadır. Sendika üyesinden çalıştığı işletmeye öncelik vermesi beklenmektedir. Yine de bu faktördeki diğer maddelerin ortalamaları yüksek olduğundan, incelenen sendika

üyelerinin genel olarak sendikalarıyla gurur duydukları ve kendilerine sağladığı yararların farkında oldukları anlaşılmaktadır.

Sendikalılığın Önemine İnanma' nın en yüksek ortalama değere (X=2.85) sahip olduğu saptanmıştır. İncelenen üyelerin “sendikalılığa” ya ideolojik bakımdan inanıp değer verdikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılanların Sendikaya Bağlılık düzeylerinin Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendikalılığın Önemine İnanma faktörlerinde sendikalararası anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Hangi sendikadan olurlarsa olsunlar, verdikleri yanıtlar genellikle sendikanın çıkarlarını koruma görevini yerine getirme ve sendikalılığın önemine, gerekliliğine inanma eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Sendikanın işlevini yerine getirebildiğine, üyelere somut yararlar sağlayabildiğine, başarılı olduğuna inanma ve üyesi olmakla gurur duyma derecesi olarak tanımlanan Sendikaya Sadakat ve sendika için özveri ile, gönüllü olarak, üye sorumluluğu sınırları üstünde çalışma isteği, şeklinde tanımlanan Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktörlerinde ise durumun daha farklı olduğu saptanmıştır. Sendikaya Bağlılık Düzeyi'nin bu faktörlerinde sendikalararası anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Kamu sektörüne ait sendikalardan birinin incelenen üyelerinin, diğerinkilere ve özel sektöre ait her iki sendikaninkilere kıyasla Sendikaya Bağlılık Düzeyinin bu faktörlerde anlamlı derecede düşük olduğu saptanmıştır. Bu durum, Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendikalılığın Önemine İnanma' nın daha kalıcı ve birtakım değerlere dayalı tutumlar olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Sendikaya Sadakat ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ise daha az dirençli, koşullara göre daha değişken tutumlar olarak nitelenebilir. Üyelerin kamu veya özel sektörden olması bakımından ise bir farklılık görülmemiştir.

Bu sonuçlar Thacker, Fields ve Tetric' in (1989) bulgularını desteklemektedir. Thacker ve ark., Sendikaya Bağlılık Ölçeği' nin birbiriyle ilişkili dört faktörle (Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Sendikalılığın Önemine İnanma) veya Sendikaya Bağlılık adı altında tek bir faktörle ifade edilmesini önermişlerdir. Bu nedenle Friedman ve Harvey' in (1986), ölçeği biri tutuma ilişkin olup Sendikaya Sadakat ve Sendikalılığın Önemine İnanma; diğeri davranışa ilişkin olup Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik şeklinde iki altölçeğe indirgeme yaklaşımına katılmamışlardır. Bu çalışmada da bu faktörlerin iki grupta toplanmamasının daha uygun olacağı görülmüştür. Ayrıca dört faktörün birbiriyle ve Sendikaya Bağlılık Düzeyi ile korelasyon halinde olması, Sendikaya Bağlılığın tek faktörde de ifade edilebileceğini göstermektedir.

Çok sınırlı bir örneklem üzerinde inceleme yapılmış olmasına karşın bulgular; Türk sendika üyeleri için belli bir sendikaya sadakat duymanın ve o sendika için gönüllü olarak, özveriyle çalışma isteğinin sendikalararası farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Üyeler, sendikalı olmanın gerekliliğine inanma ve sendika üyeliğinden doğan sorumlulukları hissetme bakımından ise sendikalararası farklılık göstermemektedirler. Türk sendika üyelerinin dahil oldukları sendika için gönüllü olarak görev almak isteyip istememelerinin ve sendikalarına sadakatle bağlı olup olmamalarının, sendikalarının işlevlerini yerine getirip getirmemeleriyle ilgili olabileceği anlaşılmaktadır. Ancak işgücünün sendikalaşması gerektiğine hep inanacakları ve sendika üyesi olarak kendilerine düşen sorumlulukları hep yerine getirmeye çalışacakları izlenimi vermektedirler. Bunda etkili olması beklenen sosyal ve kültürel faktörlerin incelenmesi bir başka araştırma konusu olabilir.

KAYNAKÇA

Friedman,L.&Harvey,R.J.(1986).Factors of Union Commitment:The case for a lower dimensionality.*Journal of Applied Psychology*,71, 371-376.

Fullagar,C.(1986).A factor analytic study on the validity of a union commitment scale. *Journal of Applied Psychology*, 71, 129-136.

Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A.& Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65, 479-499.

Kelloway, E. K., Catano, V. M & Southwell, R. R. (1992). The Construct validity of union commitment: Development of and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 197-211.

Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. U.K: Routledge.

Ladd, R. T., Gordon, M. E., Beauvais, L. L. & Morgan, R. L. (1982). Union commitment: Replication and extansion. *Journal of Applied Psychology*, 67, 640-644.

Lewis-Beck, M. S. (1994). *Factor analysis and related techniques*. U.K: Sage.

Sverke, M. & Kuruvilla, S. (1995). A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 505-532.

Tetrick,L.E.,Thacker,J.W.&Fields,M.W.(1989).Evidence for the stability of the four dimensions of the commitment to the union scale.*Journal of Applied Psychology*,74,819-822.

Thacker,J.W.,Fields,M.W.&Tetrick,L.E.(1989).The factor structure of union commitment:An application of confirmatory factor analysis.*Journal of Applied Psychology,74,228-232.*

Thacker J.W.,Tetrick,L.E.,Fields,M.W.&Rempel,D.(1991).Commitment to the union:Acomparison of United States and Canadian workers.*Journal of Organizational Behavior,12,63-71.*

Trimpop,R.M.(1995).Union Commitment:Conceptual changes in the German context.*Journal of Organizational Behavior,16,597-608.*

EK 1: SENDİKAYA BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

Kaç yıldır sendikalı olduğunuz:

() 1-5 Yıldır () 11-15 Yıldır

() 6-10 Yıldır () 16-20 Yıldır

() 20 Yıldan çok

1- İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

2- Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her işçinin görevidir.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

3- İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

4- Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını gözönünde bulundurmalıdırlar.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

5-Üyesi bulunduğum sendikaya fazla Bağlılık duymuyorum.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

6- Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

7- Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

8- Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üsyünde çaba göstermeye hazırım.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

9-Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

10-Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

11-Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

12-Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

13-Sendikanın yayınlarını (bülten, vb) okumaya değer bulmuyorum.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

14-sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

15-Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

16-Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

17-Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

18-Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

19-İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

20-Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

21-İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

22-Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı , terfi gibi) almayı garantilemektir.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

23-Sendikadan çok işime bağılıyım.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

24-İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

25-Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

26-Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

27-Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum

28-Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.

a- Katılıyorum b-Emin değilim c- Katılmıyorum