



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK KURULUŞLARI YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA SENDİKAYA BAĞLILIK VE
SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ: KIRŞEHİR
ÖRNEĞİ**

Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi

Seyfettin ÖYÜNÇ

Danışman

Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Nevşehir

Şubat 2016

T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK KURULUŞLARI YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİMDALI

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA SENDİKAYA BAĞLILIK VE
SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ: KIRŞEHİR
ÖRNEĞİ**

Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi

Seyfettin ÖYÜNÇ

Danışman

Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Nevşehir

Şubat 2016

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı referans gösterdiğimi belirtirim.

Seyfettin ÖYÜNÇ

İmza :



TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Sağlık Çalışanlarında Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Kırşehir Örneği” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

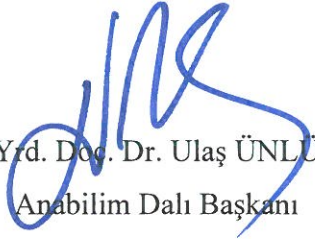
Tezi Hazırlayan
Seyfettin ÖYÜNÇ



Danışman
Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU



Yrd. Doç. Dr. Ulaş ÜNLÜ
Anabilim Dalı Başkanı



KABUL ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Korhan KAARACAOĞLU danışmanlığında Seyfettin ÖYÜNÇ tarafından hazırlanan “Sağlık Çalışanlarında Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Kırşehir Örneği” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

...../...../.....

JÜRİ :

Danışman :Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Üye: Doç. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Üye: Doç. Dr. Metin KAPLAN

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 16.. /02.. /2016 tarih ve 2016.02.15 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.



TEŞEKKÜR

Öncelikle her konuda bana sabırla destek ve yardımcı olan, eŐim Assiye ÖYÜNÇ'e ve her zaman yanımda olan, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen kızlarım Fatma Sena ÖYÜNÇ ile Yasemen Azra ÖYÜNÇ 'e sonsuz teşekkür ederim.

Proje çalışmam boyunca başta bilgi ve deneyimleri ile bana yol gösteren danışmanım Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU hocama, eğitim hayatım boyunca üzerimde emeği geçen bütün öğretmenlerime, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesindeki değerli hocalarıma, sonsuz teşekkür ederim.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA SENDİKAYA BAĞLILIK VE SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ: KIRŞEHİR ÖRNEĞİ

SEYFETTİN ÖYÜNÇ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Şubat 2016
Danışman: Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

ÖZET

Sendikalar modern toplumların vazgeçilmez sivil toplum kuruluşlarıdır. Çalışma hayatında ve sosyal hayat içerisinde etkin rol oynarlar. Örgütlenme yapılarıyla ilgili çalışmalar olmasına rağmen, sendikaya bağlılık, sadakat konularında yapılan çalışma sayısı fazla değildir. Çalışmamızın amaçlarından bir tanesi de bu alandaki açığa ışık tutmaktır.

Çalışmamız Kırşehir İlindeki sağlık çalışanlarında yapılmıştır. Kırşehir genelinde 1925 sendikalı çalışan vardır. Sendikaların yetki dönemlerindeki sonuca göre 1442 kişi Memursen üyesidir. 432 kişi Kamusen üyesidir. 51 kişi ise Kesk üyesi memurlardır. Anket uyguladığımız çalışan sayısı 303'tür. 303 çalışanın yarı yarıya kadın ve erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Evli olan çalışanlar %78 gibi önemli bir oranı temsil etmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında ise 40-49 yaş aralığının % 37 ile ilk sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Örneklemin eğitim düzeyi olarak yüksek bir kitle olduğundan söz edilebilir. Zira ön lisans ve lisans mezunu oranının toplamda %62 önemli bir oranı temsil ettiği görülmektedir. Yöneticilerin toplam örneklem içinde oldukça düşük bir azınlığı temsil ettiğinin altı çizilmelidir. Örneklemin bağlı olunan sendika bakımından % 57'sinin Memursen, %34'ünün Kamusen yaklaşık %9 gibi düşük bir oranının ise KESK üyesi olduğu görülmektedir. Ama Sendikalı çalışan sayılarına göre değerlendirdiğimizde; Memursen üyelerinin yaklaşık olarak % 12 sine, Kamusen üyelerinin %24'üne, Kesk üyelerinin %52 sine ulaşılmıştır.

Çalışmamızın değerlendirme sonuçlarına göre çalışanların sendikaya olan sadakatleri arttıkça, örgüte ve örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışları da artmaktadır. Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile örgüte ($r=0,35$) ve örgüt üyelerine dönük ($0,29$) vatandaşlık davranışı arasında zayıf ancak pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde sendikal bağlılığın boyutlarından sendika için çalışmaya isteklilik ile örgüte dönük ($r=0,61$)ve örgüt üyelerine dönük ($r=0,38$) vatandaşlık davranışı arasında yine orta ve zayıf pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle sendikaya bağlılık arttıkça sendikal vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğundan söz edilebilir.

Çalışanların cinsiyetlerine göre sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerlerine

bakıldığında bütün boyutlar itibari ile erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek düzeyde sendikal bağlılığa ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeyine sahip oldukları

ortaya çıkmaktadır. Çalışanların sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışlarının medeni durumlarına yaşa ve eğitim düzeyine göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER: Sendikal Bağlılık, Sendikal Vatandaşlık Davranışı, Sağlık Çalışanları

**THE RELATIONSHIP BETWEEN UNION LOYALTY IN HEALTH
EMPLOYEE AND UNION CITIZENSHIP BEHAVIORS: THE EXAMPLE
OF KIRŞEHİR**

SEYFETTİN ÖYÜNÇ

Nevşehir, HacıBektas Veli University Institute of Social Sciences
Health Facilities Management Department, Master of Science, February 2016
Counsellor: Assoc. Dr. Korhan KARACAOĞLU

ABSTRACT

Unions are non-governmental organization, and the indispensable part of modern society. They play an active role in work life and social life. Although there are studies on the organizational structure of unions, , the number of studies on the subject of loyalty to the union is not much. One of the aims of our study is to shed light on vulnerabilities in this area.

Our study was carried out in health care workers in Kirsehir. There are 1925 unionized employees in Kırşehir. According to the results of the union authorization period, 1442 of these are members of Memursen. 432 of these are members of Kamusen. 51 people are members of KESK. This survey is applied to 303 employees. It is observed that nearly half of the 303 employees are men and women. Married employees represents a significant rate of 78%. 37% of participants are 40-49 years old. We may say that the participants have a high education level, because it is seen that graduate and undergraduate rate of participants is 62% that represents a significant proportion of the total. The low rate of managers in total sample should be underlined. The rate of union membership in sample is, 57% of participants are members of Memursen, 34% of participants are members of Kamusen, and 9% of participants are members of Kesk. But when we assessed this according to the total number of unionized employees; this survey is applied to approximately 12% of members of Memursen, 24% of members of Kamusen, and 52% of members of Kesk.

According to results of our study, when union loyalty of the employees increases, citizenship behaviors to the organization and to the members of the organization increases, too. According to responsibility to the union, there is a weak but positive relationship between responsibility to organization ($r = 0.35$) and responsibility to the members of the organization (0.29). Similarly, according to loyalty to union, the relation is medium and weak but in a positive way; willingness to work for the union and organization ($r = 0.61$) and citizenship behaviors to the members of the organization ($r = 0.38$). As a result, it may expressed that there is a positive relationship between loyalty to union and union citizenship behaviors.

When the loyalty to union and union citizenship behaviors are considered according to sexes of participants, it may said that there is a meaningful differences between them. Considering the average values, men, compared to women, have a higher level of loyalty to union and union citizenship behavior. Any meaningful differences cannot be found for union loyalty and union citizenship behaviors according to marital status, age and education level.

KEY WORDS: Trade Union Commitment, Union Citizenship Behaviors, Health Workers

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
TEZ YAZMA KILAVUZUNA UYGUNLUK.....	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ, SENDİKAL BAĞLILIK VE SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

1.1.SENDİKA KAVRAMI ve TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ.....	2
1.2.KAMU ÇALIŞANLARI SENDİKALARININ ORTAYA ÇIKIŞI.....	3
1.3.SENDİKAL BAĞLILIK.....	4
1.3.1.SENDİKAL BAĞLILIK BOYUTLARI.....	5
1.3.1.1Sendikal Sadakat.....	5
1.3.1.2 Sendikal İnanç.....	5
1.3.1.3. Sendikal Sorumluluk.....	5
1.3.1.4.Sendikal Gönüllü Çaba Harcama.....	6
1.3.2.SENDİKAL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	7
1.3.2.1.ÜLKEYE BAĞLI FAKTÖRLER.....	7
1.3.2.1.1.Ülkenin Sosyal ve Kültürel Yapısı.....	7

1.3.2.1.2.Ülkenin Ekonomik Yapısı.....	8
1.3.2.2.SENDİKANIN YAPISI VE FAALİYETLERİNE BAĞLI FAKTÖRLER.....	8
1.3.2.2.1.Sendikanın Kuruluş Esası.....	8
1.3.2.2.2.Sendikaların Örgüt Yapısı.....	9
1.3.2.2.3.Sendikaların İdeolojik Yapısı, Dini Değer ve Geleneklere Bakışı.....	9
1.3.2.2.4.Sendika Siyaset İlişkisi.....	10
1.3.2.2.5.Sendikaların Toplumsal Konulardaki Performansları.....	11
1.3.2.3.ÇALIŞAN KAYNAKLI FAKTÖRLER.....	11
1.3.2.3.1.Çalışanın Cinsiyet Faktörü.....	11
1.3.2.3.2.Çalışanın Kıdem Durumu.....	11
1.3.2.3.3.Çalışanın Eğitim, Bilinç ve Sosyal Statüsü.....	12
1.3.2.4.İŞYERİ ve İŞVERENE BAĞLI FAKTÖRLER.....	12
1.3.2.4.1.İşletme Büyüklüğü.....	12
1.3.2.4.2.İşyerinin Hukuki Yapısı.....	12
1.3.2.4.3.İşyerindeki Yönetim Anlayışı.....	13
1.3.2.4.4.İşverenlerin Sendikaya Bakışı.....	13
1.4.SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI (ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI).....	14
1.4.1.ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK BOYUTLARI.....	15

İKİNCİBÖLÜM

SENDİKAYA BAĞLILIK VE SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	16
2.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM BİLİMİ.....	16
2.2.1. Örneklem.....	16
2.2.2. Veri Toplama Aracı ve Pilot Araştırma.....	16
2.2.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler.....	17
2.2.4. Veri Analiz Yöntemleri.....	18
2.3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAR.....	18

2.3.1.Sağlık Çalışanlarının Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Düzeylerine İlişkin Araştırma Bulguları.....	19
2.3.2. Sağlık Çalışanlarında Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Analizi.....	20
2.4. REGRESYON ANALİZİ VE HİPOTEZ TESTLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	23
2.4.1.Sendikaya Sadakatin, Sendikaya Karşı Sorumluluğun ve Sendika için Çalışmaya İstekliliğin Örgüte Dönük Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi.....	24
2.4.2. Sendikaya Sadakatin, Sendikaya Karşı Sorumluluğun ve Sendika için Çalışmaya İstekliliğin Örgüt Üyelerine Dönük Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi.....	24
2.4.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri Açısından Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışının Boyutları Açısından Farklılık Analizi Sonuçları.....	26
SONUÇ.....	28
KAYNAKÇA.....	30
ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Araştırmanın Modeli.....	18
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	19
Tablo 3. Çalışanların Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	20
Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar ve Korelasyonlar.....	23
Tablo 5. Regresyon Modelinin Özeti.....	23
Tablo 6 Çoklu Regresyon Modelinin Anlamlılık ANOVA(b) Sonuçları.....	24
Tablo 7 Çoklu Regresyon Modeline İlişkin Katsayılar.....	24
Tablo 8. Regresyon Modelinin Özeti.....	24
Tablo 9 Çoklu Regresyon Modelinin Anlamlılık ANOVA(b) Sonuçları.....	25
Tablo 10. Çoklu Regresyon Modeline İlişkin Katsayılar.....	25
Tablo 11. Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	26
Tablo 12. Üye Olunan Sendikaya Göre F Testi Sonuçları.....	27

GİRİŞ

Sendikalar; çalışanların ortak çıkarlarını ve haklarını korumak-geliştirmek, çalışma hayatındaki problemleri çözmek için kurulmuş örgütlerdir. Bu amaçla kurulan komiteler, dernekler, konseyler, meclisler gibi farklı siyasal ve sivil toplum örgütlenmeleri de bulunmasına rağmen en yaygın, kalıcı örgütlenmeler sendikalardır. Sendikalar; devlet, iktidar ve siyasi parti örgütlenmelerinden bağımsız kuruluşlardır. Günümüzde birçok batılı ülkede özelleştirme ve kısmi zamanlı çalışma, işin paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi gibi yeni çalışma modellerinin ortaya çıkması ve kamuda özelleştirme politikalarının yaygınlaştırılmasıyla birlikte işçi sendikacılığında rastlanan zayıflama ve üye kaybetme olgusuna karşılık, çalışanların örgütlenme hareketinin canlılığı kamu görevlileri sendikalarınca korunmaktadır. Bu bağlamda sendikaların üyelerine daha kaliteli hizmet sunabilmeleri ve paydaşlar nezdinde nüfuza sahip olabilmeleri sahip oldukları üye sayısı ile yakından ilgilidir. Bu çalışma ile sendikaların mevcut üyelerini muhafaza edebilmeleri ve yeni üyeler için cazip hale gelebilmeleri için bireylerin sendikal vatandaşlık davranışı sergilemeleri ve sendikalarına bağlılık göstermeleri gereklidir. Bu çalışma ile sendikal vatandaşlık davranışı kavramının sendikal bağlılık ile ilişkisi irdelenmiştir. Sendikaların daha cazip hale gelebilmeleri ve sahip oldukları nüfuzu artırabilmeleri sahip oldukları üyelerin özverili davranışları ve bağlılıkları ile yakından ilişkilidir.

Çalışma toplam iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı teorik olarak incelenmiştir. İkinci bölümde ise Kırşehir ilindeki kamu çalışanları üzerinde yapılan ampirik çalışmanın bulguları ve buna dayalı sonuçları ortaya konulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ, SENDİKAL BAĞLILIK VE SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

1.1.SENDİKA KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ

Sendikalar; çalışanların ortak çıkarlarını ve haklarını korumak-geliştirmek, çalışma hayatındaki problemleri çözmek için kurulmuş örgütlerdir. Bu amaçla kurulan komiteler, dernekler, konseyler, meclisler gibi farklı siyasi ve sivil toplum örgütlenmeleri de bulunmasına rağmen en yaygın, kalıcı örgütlenmeler sendikalardır. Sendikalar; devlet, iktidar ve siyasi parti örgütlenmelerinden bağımsız kuruluşlardır.

Toplumlar farklı sınıflardan oluşmaktadırlar. Bu sınıflar ve kurumlar arasındaki çıkar, görüş farklılıkları olması doğaldır. Her yurttaş veya toplumsal kesim, sosyal ve ekonomik sorunlar için ortaya koyduğu çözüm yollarını örgütlü olarak ileri sürme hakkına sahiptir (Bağdadioğlu,2008).Daha genel manada sendikayı, çalışanların birlikteliklerini etkili ve organize bir güce dönüştüren kuruluş olarak ifade edilebilir.

17. yüzyılda buhar makinesinin bulunması, teknolojik alandaki gelişmeler ve yeni buluşlar sonucu endüstrileşme hız kazanmıştır. Bunun neticesinde şehirleşme ve zengin bir grup ortaya çıkmıştır. Bu zengin grubun yanında hayat standardı düşük, cinsiyet ve yaş ayrımı yapılmadan herkesin çalıştığı, kötü çalışma şartlarında, düşük ücretle çalışan bir grupta ortaya çıkmıştır. İşçiler olarak ifade edilen bu grubun çalışma şartlarını düzeltmek, iyi bir hayat standardında yaşamalarını sağlamak amacıyla taleplerini örgütlü bir şekilde duyurabilmeleri arayışları sendikaları doğurmuştur. Sendikalar 18. yüzyılın ilk yarısında sanayi devrimini yaşadığı demokratik batı ülkelerinde ortaya çıkmıştır.

Sendikal yapılanma, sanayi devrimi neticesinde ortaya çıkan işverenler ve çalışanlar arasındaki güç dengesizliğini ortadan kaldırmak için oluşturulmaya başlanmıştır.

Yapılanmanın ilk adımı iş şartlarına itirazlar, mesleki sandıklar ve yardımlaşma dernekleriyle ortaya çıkmıştır. Öncelikle aynı alanda çalışan, belirli nitelikleri olan grupların oluşturduğu mesleki sendikalar kurulmuş daha sonra bunlara niteliksiz çalışanların da eklenmesiyle günümüzdeki genel sendikalara doğru bir gelişim yaşanmıştır.

1.2.KAMU ÇALIŞANLARI SENDİKALARININ ORTAYA ÇIKIŞI

Demokratik toplumun temel unsurlarından biri olan işçi sendikacılığı tarihsel süreç içerisinde çalışanların yaşam standartlarının korunması ve geliştirilmesinde, çalışma hayatında adalet ve eşitliğin sağlanmasında, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde ve piyasa ekonomisinin işleyişi içerisinde ekonomik ve sosyal hakların unutulmamasında önemli rol oynamış ve yüzyılı aşkın bir süredir de kendini vazgeçilmez bir sosyal taraf olarak kabul ettirmiştir (Selamoğlu, 2003, 68). Bu sebeplerden dolayı sendikacılık işçilere ait bir kavram olarak görülmüş, bu konularda verilen mücadeleler emeğin mücadelesi olarak kabul edilmiştir. 19 yüzyılda işçi sendikaları üyelerinin hakları için mücadele ederken, daha iyi bir ücrete ve çalışma şartlarına sahip olan kamu görevlileri bu mücadelenin dışında kalmayı tercih etmişlerdir. Devletle kamu çalışanlarının arasındaki hukuki bağın sıkı olması nedeniyle kendilerini devletin bir parçası olarak görmeleri kendilerini bu mücadelenin dışında tutmalarına en büyük neden denilebilir. İşte bu sebeple, kamu görevlileri sendikalarının hukuki gelişimleri dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işçi sendikalarına oranla daha yavaş bir seyir izlemiştir (Turan, 1999, 1). Ortaya çıkabilmeleri 20. Yüzyılın ikinci yarısıdır. İkinci dünya savaşından sonra kamu görevlileri sendikaları yasal ve anayasal güvenceye kavuşmuşlardır. Sendikacılık sadece işçileri kapsayan yapıdan çıkarılarak tüm çalışanları içine alır şekilde yorumlanmıştır. 1960’lı yıllarda başlayan kamu görevlileri sendikacılığı, 1970’li yılların sonlarına doğru tüm Avrupa ülkelerinde hızlı bir gelişim göstermiş, 1990’dan itibaren tüm dünyada genel kabul görüp, yaygınlaşmıştır. Bu hızlı gelişimin önemli sebeplerinden biri de özel kesime oranla kamu kesiminde örgütlenmenin kolay olmasıdır (Kocaoğlu, 2007, 25). Ülkemizdeki kamu görevlileri sendikacılığı Avrupa ülkelerine oranla daha geç başlamıştır. Özellikle 1990’lı yıllarda ivme kazanmıştır.

Günümüzde bir çok batılı ülkede özelleştirme ve kısmi zamanlı çalışma, işin paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi gibi yeni çalışma modellerinin ortaya çıkması ve kamuda özelleştirme politikalarının yaygınlaştırılmasıyla birlikte işçi sendikacılığında rastlanan zayıflama ve üye kaybetme olgusuna karşılık, çalışanların örgütlenme hareketinin canlılığı kamu görevlileri sendikalarının korunmaktadır (Kutal, 2005, 133).

1.3.SENDİKAL BAĞLILIK

Bağlılık genel tanımıyla; bireyin yaşamında önemli olan, kendisi için özel hissettiği psikolojik objelere ilişkin tutum ve bu obje ile ilişkilerinin gerektirdiği davranışları memnuniyet ve istekle yerine getirmesidir (Demirbilek, 2008, 70).

Günümüzde hızlı bir şekilde ilerleyen teknolojik ve bilimsel gelişmeler, toplumsal hayatta da ciddi değişikliklere sebep olmaktadır. Bu değişime adapte olamayan hiçbir kurumun ayakta kalması mümkün değildir. Sendikalar açısından düşündüğümüzde bu değişime ayak uydurmak kaçınılmazdır. Sendikaların üyelerinin bağlılıklarını arttırma ve üye sayılarını arttırma gibi iki önemli konu üzerinde ciddi bir şekilde çalışmaları gerekmektedir. Günümüzde üyelerin ekonomik çıkarlarını korumadan, üyelik ve bağlılıkları devam ettirmek mümkün değildir. Dolayısıyla sendikaların, üyelerin beklentilerini izleme ve bu beklentilere cevap verecek yapısal değişiklikleri gerçekleştirme yolunda hareket etmeleri gerekmektedir. İşte bu değişim sürecinde sendikaların varlıklarını sürdürebilmeleri ve gelişebilmeleri, bu çalışmada üzerinde durduğumuz sendikal bağlılık konusu, üyelerin sendikaya olan sadakati ve sendikadan duyulan tatmin ile doğrudan ilişkilidir. Önemi göz ardı edilemeyecek bu hususlardaki başarılı adımlar, sendikaları bu değişimden olumlu faydalandırarak geleceğe taşıyacaktır.

Sendikal bağlılıkta üyelik statüsü ve niteliği bağlılığı açıklamada önem kazanmaktadır. 1950’li yıllarda sendikaya bağlılık (allegiance) ve sadakat (loyalty to the union) araştırmalarıyla incelenen konu, daha sonraları örgütsel bağlılık araştırmalarının ışığında incelenmeye başlanmıştır.

Aslında örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine giderek oluşturduğu güç birliği olarak tarif edilebilir. Sendikal bağlılık ise, çalışanların

sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye hazır olduklarının bir göstergesi olarak örgüte bağlılık kavramından doğmuştur (Bilgin, 2007, 36).

1.3.1.SENDİKAL BAĞLILIK BOYUTLARI

Gordon ve diğerleri sendikal bağlılığı ikisi tutumsal, ikisi davranışsal yapıda olan dört boyut ile açıklamışlardır (Gordon vd.,1980).

Tutumsal boyutlar “sendikal sadakat” ve “sendikal inanç”, davranışsal boyutlar ise “sendikal sorumluluk” ve “sendikal gönüllü çaba harcama”dır.

Bu ölçekte sendikal inanç genel olarak sendikal bir tutumu yansıtırken diğer üç boyut ise özelde kişinin üye olduğu sendikaya yönelik tutum ve davranışlarını yansıtmaktadır. (Hoell, 2004, 166).

1.3.1.1Sendikal Sadakat:

Sendikaya üye olmakla gurur duymak ve üyeliğin sağladığı yararların farkında olmaktır. Farklı bir ifade ile; sendikal sadakat boyutu, üyenin sendikadan gurur duyması, mübadele ilişkisinde ihtiyaçlarını karşılaması ve bu nedenle sendika üyeliğini sürdürmeye istekli olması unsurlarıyla açıklanmaktadır (Barling vd.,1992, 72). Üyeler, ihtiyaçlarının sendikalar tarafından karşılanacağını algıladığında sendikal sadakat meydana gelir. Sendikal sadakati sağlayacak olan sendikalardır. Üyelerinin beklentilerini iyi etüt edebilmeli, onların ihtiyaçlarını karşılamak için çaba sarf etmelidir.

1.3.1.2Sendikal İnanç:

Üyelerin sendikalarına yönelik kökleşmiş tutumlarını, değer ve amaçlarına olan inançlarını ifade etmektedir. Bir ideolojiye sahip bireylerin kendi ideolojileri doğrultusunda çalışan sendikaya üye olmasıdır (Bilgin, 2007, 36).

1.3.1.3.Sendikal Sorumluluk:

Üyelerin sendikaya karşı sorumluluklarını yerine getirmesi ve sendikanın çıkarlarını korumak için çaba sarf etmesidir. Aslında bu sorumluluğu üyelik rolünün gerektirdiği günlük davranışlar yükümlülükler olarak da tanımlanabilir. Örnek

olarak, şikayet ve uyuşmazlık prosedürünün kullanılması ve işyerindeki gelişmelerden sendikayı bilgilendirme (Clark 2000, 22).

1.3.1.4. Sendikal Gönüllü Çaba Harcama:

Üyelerin sendikal sorumluluklarından daha fazlasını yapmak için gönüllü olmasıdır. Üyenin normal üyelik davranışlarının ötesine geçen davranışları sergileme gönüllüğü de diyebiliriz. Farklı bir ifadeyle; sendikal gönüllü çaba, sendikal sorumluluğun içeriğindeki günlük rol davranışlarının ötesinde, ekstra görev ve çaba gösterme davranışını ifade etmektedir (Gordon vd., 1980, 485).

Bu dört boyutu inceleyerek üyenin sendikaya olan bağlılık düzeyi hakkında fikir elde etmemiz mümkündür. Üye, dört boyutun tamamında yüksek orana sahipse, bağlılık düzeyi de en yüksek olan o dur. Fakat sendikal sadakati ve inancı olup da, sendika için gönüllü çaba göstermiyorsa ya da sendikal sorumluluk duymuyorsa daha az bağlı olduğunu söyleyebiliriz. Sonuçta doğru olan üyenin sendikal bağlılığını açıklamada, bu dört boyut bakımından değerlendirilmesidir.

Bazı araştırmacılar ise kavramı **araçsal bağlılık** (üyenin sendikayı yararlı olarak kabul ettiği için üyeliğini sürdürmesi) ve **değerlere dayalı bağlılık** (üyenin sendikalılığın temelindeki ilke ve idealleri doğru bulup desteklediği için üyeliğini sürdürmesi) şeklinde iki boyutlu olarak ele alınmıştır. Bu iki boyut üzerinden dört farklı üye tipi tespit edilmiştir. Sendikaya bağlılık düzeyi ve türü, üyenin sendikayı ne derece ve nasıl ve hangi koşullar altında desteklemeye hazır olduğunun göstergesidir. Buna göre:

Yabancılaşmış üye: Sendikaya bağlılık duymaz, sendikal faaliyetlere katılmaz ve her an üyelikten çekilebilir.

İşlevsel üye : Bu tip üyeler rasyonel düşünür. Üyeliğini sürdürmesi sendikanın etkinliğine bağlıdır ve ücretlerin, çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönündeki sendikal faaliyetleri desteklemesi beklenir.

İdeolojik üye: Sadece değerlere dayalı bağlılıkla hareket eder, sendika başarılı olmasa da sendikal faaliyetleri destekler ve bu faaliyetlerde yer alır. Onun için sendikanın başarısı önemsizdir (Bilgin, 2007, 37)

Adanmış üye: Bu kategori ise her iki boyutta da yüksek derecede bağlılık duyan ve en aktif olan üyeleri kapsar (Bilgin, 2007, 45-46).

1.3.2.SENDİKAL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Sendika üyeliğinin temel amacının çıkarların korunması ve geliştirilmesi olduğunu ifade etmiştik. Fakat çalışan kesimin sendika üyeliğini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, üyelerin sendika üyeliğini ve üyeliklerini sürdürme konusunda önemli etkilere sahiptir. Sendikaların gücünde, etkinliğinde aynı zamanda çalışanların sendikaya olan tutumlarında mensubu olunan ülkenin kültürel, sosyal, ekonomik ve tarihi özellikleri en büyük etkindir. Ülkeden ülkeye farklılıklar içirmekle birlikte sendika üyeliğini ve üye kalma nedenlerini etkileyen temel unsurlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- Ülkeye bağlı faktörler,
- Sendikanın yapısı ve faaliyetlerine bağlı faktörler,
- Çalışan ve çalışanın özelliklerine bağlı faktörler,
- İşyeri ve işverene bağlı faktörler.

1.3.2.1.ÜLKEYE BAĞLI FAKTÖRLER:

Ülkeye bağlı faktörler iki başlık altında değerlendirilebilir.

1.3.2.1.1.Ülkenin Sosyal ve Kültürel Yapısı:

Ülkenin sosyal ve kültürel yapısı, toplumsal dinamikler olarak, hem sendikal yapıyı hem de işçi-işveren arasındaki ilişkiyi doğrudan etkiler.

Almanya, İngiltere ve İskandinav ülkelerinde gelenek ve görenekler çalışma mevzuatı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Düzenlemeler kanuna değil göreneklere dayalıdır. Geleneksel değerlerin endüstri ilişkileri sisteminde belirleyici olduğu diğer bir ülke de Japonya'dır. Japonya tarih boyunca oluşmuş homojen bir milli ve kültürel varlığa sahiptir. Kalkınmalarında bu sosyolojik yapılarının etkisi büyüktür. Özellikle büyük işletmelerde görünen karşılıklı bağlılık işletme yönetiminde sorumluluk alan iş yeri sendikacılığını, çalışanlar için hayat boyu istihdamı ortaya çıkardı. Bu gelişmeler Japon iş gücü eğitimi politikasını da derinden etkilemiştir. (Mutlu, 1989, 16-17)

1.3.2.1.2. Ülkenin Ekonomik Yapısı:

Endüstri ilişkileri sistemi, ekonomik sistemin alt sistemi olması münasebetiyle, ülkedeki enflasyon, işsizlik, istihdamın durumu ve buna bağlı olarak milli gelirin dağılımı gibi makro değişkenler işçi- işveren ilişkilerini doğrudan etkiler.

Çeşitli çalışmalarda ekonomik krizlerin, liberal ekonomi politikalarının, artan dış rekabet ve küreselleşme olgusunun, yeni teknolojilerin, değişen üretim ve çalışma biçimlerinin işçi sendikacılığını olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır(Petrol-İş Dergisi, 2004, 78)

1.3.2.2.SENDİKANIN YAPISI VE FAALİYETLERİNE BAĞLI FAKTÖRLER:

Bu faktörleri beş başlık altında incelenebilir.

1.3.2.2.1.Sendikanın Kuruluş Esası:

Bilindiği gibi kuruluş esaslarına göre üç tür sendika bulunmaktadır:

- a. Meslek sendikaları,
- b. İşyeri sendikaları ve
- c. İşkolu sendikaları.

Meslek sendikaları aynı meslek grubundan olanların oluşturduğu, Sanayi Devriminin ilk dönemlerinde lonca sisteminden beslenerek doğmuş bir sendika türüdür. Lonca düzeni sona ererken loncalardaki meslek erbabı (guild) işçiler hızlı bir şekilde sendika üyeliğine geçiş yaparak meslek sendikalarının doğuşuna büyük katkı sağlamışlardır (Ekin, 1989, 77). Danimarka, İsveç, Finlandiya ile Norveç'te belirgin biçimde görülmektedir. Ustalık ve meslektaşlık gurur ve dayanışmasının sonucu olarak bu sendikalarda üyelerin birbirilerine ve sendikalarına bağlılık ve sadakatleri oldukça yüksektir (Grint, 1998, 83).

İşyeri sendikacılığında sendikaların diğer sendikalarla ilişki kurması ve dayanışması çok yetersizdir. İşyeri sendikalarında, işyeri ile sendika adeta özdeşleşmiştir. Üye sendikayı adeta işletmenin bir parçası olarak görür. Üye ile sendika arasında sınıf bilinci zayıftır.

İşkolu sendikacılığı, belirli bir işkolunda çalışan en niteliksiz işçi ile en nitelikli işçiyi aynı örgüt çatısı altında toplayan ve bu yolla işçiler arası dayanışmayı sağlamaya çalışan bir örgütlenme modelidir.

1.3.2.2.2 Sendikaların Örgüt Yapısı:

Sendikalar, sivil toplum kuruluşları olarak çoğulcu demokrasinin temel öğelerindedir. Sendikaların üyeleriyle sağlıklı ve sürdürülebilir ilişki kurmaları sendika içi demokrasinin işleyişine bağlıdır. Sendikalarla üyeler arasında iletişim kanalları tıkanır, sendika yönetimi kararları sadece kendi düşünce ve değerlerine göre alırsa örgüt içi demokrasi yerini oligarşiye bırakır. Örgüt içerisinde oluşturulan etkili bir iletişim sendika yönetimiyle taban arasında politikaların plan ve uygulanması açısından çok önemlidir. Toplu sözleşme ve diğer faaliyetlerde işçilerin çıkarları sendikalar için yol gösterici nitelik taşımış olur. Bu da sendikayla üyesi arasında sadakat ve bağlılığı artırır.

1.3.2.2.3. Sendikaların İdeolojik Yapısı, Dini Değer ve Geleneklere Bakışı:

Sendikalar siyasi yapıları farklı ülkelerde ve ekonomilerde varlıklarını sürdürmektedirler. Kuruluş amaçları aynı olsa bile sendikalar içerisinden çıktıkları toplumların ideolojik yapılarına göre de şekil almışlardır.

Avrupa sendikaları yalnızca kendi üyelerinin değil, bütün işçilerin, hatta diğer zayıf sosyal grupların sesi olmak iddiasında olduğundan diğer sendikalarla, kooperatiflerle ve işçi partileriyle yakın ilişki kurmuşlardır. Oysa 1880’lerde Amerikan İşçi Federasyonu (American Federation of Labor) ile başlayan Amerikan sendikacılığı toplumu geniş çaplı siyasi reformlarla değiştirme arzuları yerine, iktisadi mücadele, toplu pazarlık, işletme sendikacılığı, istihdam güvenliği gibi konuları felsefe olarak benimsemiştir. ABD’de oy hakkı sivil savaştan önce devlet tarafından verildiğinden işçi hareketinin bu uğurda mücadelesi olmamıştır (Ekin, 1989, 73-80).

Din ve geleneğin sendikal harekete etkisine gelince, Batı Avrupa ülkelerinde dahi farklılıklar mevcuttur. Örneğin İngiliz sendikacılığı dini geleneklerden ciddi şekilde etkilenmiştir. “ Hatta bazı yazarlara göre İngiliz işçileri bir sendikanın nasıl yürütülebileceğini Metodizm mezhebinden öğrenmişlerdir. Buna karşılık kara Avrupa’sı ülkelerinde sendikalar din yerine komünist hareketlerden etkilenmişlerdir. ” (Ekin, 1989, 80) Hatta 20. yüzyılda bazı Avrupa ülkelerinde Hıristiyan sendikalar

ortaya çıkmıştır. Sosyo-kültürel ve ekonomik gelişmeler sonucu giderek laik nitelikte kurumlara dönüşmüştür.

1.3.2.2.4. Sendika Siyaset İlişkisi:

Sendikalar geniş anlamda siyasi hayatın vazgeçilmez unsurlarıdır ve faaliyetleri yalnız kendi üyelerini değil, toplumun tümünü yakından etkiler (Küçükömer, 1994, 196). Sendika örgütlü bir gücü ifade ettiği için içinde bulunduğu siyasi yapı için vazgeçilmez konumdadır. Sonuçta siyasi hayatın unsurları olan örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için diğeriyle işbirliği yapmak durumundadır. “Sendikalar siyasi partiler aracılığıyla üyeleri için daha fazla ekonomik ve sosyal menfaatler elde etme amacı güderler. Siyasi partiler ise, örgütlü bir güç olan sendikalar sayesinde tabanlarını genişletme ve oy oranlarını artırma peşindedir.” (Mahiroğulları, 2000, 111).

Darbelerle demokrasisi zaman zaman sekteye uğrayan ülkemizde sendikalar ve siyasi partiler arasında çarpık ilişkiler meydana gelmiştir. Bunun yegane sebeplerinden birisi darbeler sebebiyle oluşturulamayan endüstriyel ilişkiler sistemidir. Sendikalar ve siyasi parti ilişkilerine örnek verecek olursak; DİSK 12 Mart Muhtırasını yayınladığı bir bildiriyle alkışlarken, Türk-İş ve işveren sendikası olan TİSK 1960 ve 1980 darbeleri sonrasında kurulan darbe hükümetlerine bakan vererek desteklemiştir (Işıklı, 1972, 386). En büyük işçi sendikası konfederasyonu olan ve kamu sektöründe örgütlü olması dolayısıyla devletle hassas bir ilişkisi olan Türk-İş 1976 yılına kadar Amerikan tarzı partiler üstü bir politika izlediğini ifade ederken Disk, Hak-iş ve Misk kendi görüşlerine yakın siyasi partilerle daha yakın ilişki içerisinde olmuşlardır (Öz, 1994, 68-69).

Günümüzde Türkiye’de memur sendikaları ile siyasi partiler arasındaki ilişkiler işçi sendikalarına nispetle daha belirgin haldedir. Siyasi iktidarların değişmesiyle sendikaların üye sayısının ve yetki durumunun değişmesi bunu göstermektedir. Dolayısıyla memurların sendikaya üye olurken siyasi açıdan kendilerine en yakın sendikayı seçtiği söylenebilir.

1.3.2.2.5. Sendikaların Toplumsal Konulardaki Performansları:

Sendikaların sorumluluğu sadece üyelerine karşı değildir. Tüm topluma karşı da sosyal sorumlulukları vardır. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi sendikalar çoğulcu demokrasi içerisindeki sivil toplum kuruluşlarının başında gelmektedirler. Sendikanın toplumsal olaylara bakışı, problemlere katkıları toplum ve üyeleri nezdinde itibarını etkiler. Sendika liderinin değişimci, dönüştürücü, aktif olması üyelerin sendikaya olan çeşitli tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bu tutum ve davranışların başında sendikal sadakat ve bağlılık gelmektedir (Creganand Others, 2009, 01-722).

1.3.2.3. ÇALIŞAN KAYNAKLI FAKTÖRLER:

Çalışan kaynaklı faktörler 3 başlık altında değerlendirilebilir.

1.3.2.3.1 Çalışanın Cinsiyet Faktörü:

Sendikalar cinsiyet ayrımı yaparak, 20. Yüzyıla kadar kapılarını kadınlara kapatmıştır. 19. Asırda kadınlar sendikalı olmayı denemişler ancak bu çabaları erkek egemen sendikalarca engellenmiştir. 1886'da çalışan kadınların yalnızca % 1'i sendikalıydı (Grint, 1998, 86-90).

Ülkemizde de durum farklı değildir. Sendikalı işçiler arasında kadınların oranı %10'lar düzeyinde olduğu kabaca bilinmektedir. Kadınlar sendika yönetimi ve faaliyetlerine oldukça düşük oranda katılmaktadır. Genel sekreterlik ve sendika başkanlığı alanlarında görev yapan kadın sayısı yok denecek ölçüdedir.

1.3.2.3.2. Çalışanın Kıdem Durumu:

Kamu sektörü hariç tutulmak üzere küçük ve orta boy işletmelerde çalışanın kıdemi önemlidir. İşçinin kıdemi yani kurumda çalıştığı süre arttıkça işverenin aile ferdi durumuna gelir. Bu yakınlık işçinin sendikaya olan bağlılığını olumsuz yönde etkiler. Büyük işletmelerdeki kıdemsiz işçiler sendikal faaliyetlere daha fazla ağırlık verebilirken, küçük işletmedeki kıdemsiz işçi atılma korkusuyla sendikal faaliyetlere kayıtsız kalabilirler.

1.3.2.3.3.Çalışanın Eğitim, Bilinç ve Sosyal Statüsü:

Sanayileşme ve sendikalaşma arasında en az yüz senelik bir fark vardır. Bu farkın nedeni o dönemde çalışan işçilerin eğitim seviyesinin düşüklüğüdür. Yapılan bazı araştırmalarda çalışanın eğitim durumu ile sendikal bağlılığı arasında hiçbir ilişki bulunmamışken Deery ve arkadaşlarının, Avustralya’da yaptığı bir çalışmada Gordon’un tüm sendikal bağlılık boyutlarıyla eğitimin negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Yine Amerika’da Bemmels tarafından yapılan araştırmada sendikal sadakat ile eğitim arasında negatif ilişki bulunmuştur (Snape, 2000, 211).

1.3.2.4.İŞYERİ ve İŞVERENE BAĞLI FAKTÖRLER:

İşyeri ve işverene bağlı faktörleri 4 ana başlıkta incelenebilir.

1.3.2.4.1.İşletme Büyüklüğü:

İşletmelerin büyük ya da küçük ölçeklerde olması sendikaya bağlılığı direkt olarak etkilemektedir. Daha büyük bir işletmede çalışan sendikal faaliyetlerde rahat hareket edebilirken, küçük ölçekli bir işletme çalışanı çekimsiz kalabilmektedir. Büyük ölçekli işletmeler daha kurumsal idare edilmeleri nedeniyle, işçi- işveren ilişkileri önceden belirlenmiş ve herkese aynı uygulanan kurallar çerçevesinde gerçekleşir. İşçi talepleri bireysellik yerine sendika kanalıyla yapılır. Çalışma şartları toplu sözleşmelerle yapılır.Küçük ölçekli işletmelerde çalışan işçilerin, işlerini kaybetme korkusuyla büyük ölçekli işletmelerde çalışanlara oranla sendikalaşma eğilimlerinin daha zayıf olduğu gözlemlenmektedir (Mahiroğulları, 2003, 175).

1.3.2.4.2.İşyerinin Hukuki Yapısı:

İşyerinin hukuki yapısı olarak kurumsallaşmayı, şirket ortaklık yapısını ve kamu veya özel işletme olmasına göre değerlendirme yapabiliriz.Anonim şirketler bilimsel yönetim prensiplerinin uygulandığı, kurumsal ilişkilerin geçerli olduğu işletmelerdir. Buna karşılık şahıs işletmelerinde bireysel ilişkiler belirleyicidir (Akbiyık, 2012, 58). Mülkiyeti kamuya ait işyerlerinde ön planda tutulan sosyal amaçlardır. Devlet ekonomik hayatta bir taraftan işletmeci olarak bulunurken, diğer taraftan da çalışma hayatının kural ve kurumlarını koyan ve işçi- işveren uyumsuzluklarında hakemlik yapan taraf pozisyonundadır. Avrupa ülkeleri kendi kamu kurumlarında sendikal faaliyetlerin uygulamasında rol modelliği üstlenmişlerdir. Ülkemizde de durum farklı

değildir. Türkiye’de toplu sözleşme düzeninin başladığı 1960’lı yıllardan itibaren yaklaşık 30 yıllık süre içinde işçilerin sendikalaşma ve toplu sözleşme kapsamında bulunma oranları kamu sektöründe % 60’lardayken özel sektörde %15-20 aralığındadır. (Özkaplan, 1994, 246)

1.3.2.4.3.İşyerindeki Yönetim Anlayışı:

İşyerindeki yönetim anlayışı, işçiyle işveren arasındaki ilişkileri belirlediği kadar sendikayla işçi arasındaki ilişkiyi de belirler. İşyerlerinde ilk etapta uygulanan fordist yönetim anlayışı sıkıcı ve ruhsuz bir çalışma ortamı ortaya çıkarmıştır. Bu üretim ve yönetim anlayışı işkolu sendikacılığı ve dolayısıyla çatışmacı bir işçi-işveren ilişkisini beraberinde getirmiştir. Eğitim ve vasıf seviyesi düşük işçinin sendikasıyla daha yakın ve sıcak bir ilişki kurmasına neden olmuştur.

1990’lardan itibaren Dünyada yaygın bir uygulama alanı bulan toplam kalite anlayışı işçinin niteliğinin gelişmesi ve işkolu sendikacılığının işyeri sendikacılığına dönüşmesiyle birlikte işçi ile sendikası arasındaki ilişkiyi ciddi ölçüde değiştirip zayıflatmaktadır. Bu anlayışla ortaya konan pozitif yaklaşımlar çalışanların sendikaya olan gereksinimlerini azaltmaktadır. Gelecekte bu tür olumlu insan kaynakları pratiklerinin artmasıyla sendikaya olan ihtiyacın daha da azalacağı tahmin edilmektedir (Nissen, 2003,326).

1.3.2.4.4.İşverenlerin Sendikaya Bakışı:

İşverenlerin sendikaya bakışları işletmenin büyüklüğüne göre değişmektedir. Sendikal gelişim daha önce de ifade ettiğimiz gibi büyük işletmelerde olmuştur. Küçük işletmelerde beklenen sendikal etki gerçekleşmemiştir. Bunun yerine küçük işletmeler sendikaya karşı üç ayrı politika benimsemişlerdir. Bunlar:

- a.Sendikaya anlayışlı davranma,
- b.Sendikayla mücadele etme,
- c.Sendikayla işbirliği yapma.

Eğer işletme sendikayla işbirliği yapma politikasını uygularsa, böyle bir ortamda çalışanların kazançları tatmin edici, iş güvenlikleri ise oldukça yüksek düzeyde olmaktadır. Bu durum onların hem iş tatmini hem de yaşam tatminini artırmakta,

hem işletmeye hem de sendikaya olan bağılıklarını güçlendirmektedir (Roche, 2009, 4-5).

1.4.SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI (ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI)

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, ilk olarak 1930'lu yıllarda Chester Barnard tarafından gözlemlenmiş ve "ekstra rol davranışı" olarak isimlendirilmiştir (Ortiz, 2013).

Organ'a (1997) göre örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütte çalışanların, işlerini yaparken, sosyal ya da psikolojik çevredeki performanslarını arttıran ya da çalışanlar için belirlenen standart görev tanımlarının ötesinde, örgütün formal sistemi tarafından ödüllendirilmeyen, gönüllü olarak yaptığı çaba ve davranışlardır. Sendikal vatandaşlık davranışı, sendika üyelerinin yapmak zorunda olmadığı ancak sendikaya ve üyelerine fayda sağlayan isteğe bağlı davranışlardır(Fullagar, vd. 1995; Skarlicki ve Latham 1996;Tan ve Aryee 2002). Sendikal vatandaşlık davranışları; üyeler arası dayanışmayı, zamanı ve kaynakları insanlarla paylaşmayı, işbirliğini, gönüllülüğü ve sendikanın etkisini güçlendirmeyi içerir (Skarlicki ve Latham 1996;).Günümüzde verimliliğin, örgütsel esnekliğin ve rekabet ortamında değişen çevre koşullarına uyum sağlamanın giderek önem kazanmasıyla beraber, geleneksel görev performanslarının ötesinde ve uzun dönemde örgütsel başarı üzerinde etkili olan davranışlar giderek ilgi çekici olmuştur. Bu anlayışla, çalışanların görev performanslarının ötesinde gönüllü olarak sergiledikleri davranışlar önem kazanmaktadır. Örgütlerde gönüllülük esasına dayalı bu tip davranışlar "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)" olarak adlandırılmaktadır.

Toplumsal bakış açısına göre sağlık çalışanlarının iş tanımlarının belli bir sınırı yoktur. Sağlık çalışanının mesai saatlerinden fedakarlık yapması, hastalara kan vermesi gibi ekstrem durumlar vatandaşlık davranışı kavramı içerisinde değerlendirilebilir.

Organ'ın 1988 yılında yayınladığı kitabında, örgütsel vatandaşlık davranışı; "biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanımlanmamış, örgütün etkin ve etkili çalışmasını bütünüyle geliştiren, isteğe bağlı bireysel davranışlar" olarak tanımlanmıştır (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006, 3).

1.4.1.ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK BOYUTLARI:

Örgütsel davranış boyutları hakkında çok farklı boyutlandırmalar mevcuttur. Ancak literatürde en yaygın olarak kullanılan boyutlandırma Organ'ın belirlediği beş boyut sınıflandırmasıdır. Bu boyutlar şu şekildedir:

Nezaket: Çalışanların, diğer çalışma arkadaşlarıyla birlikte, işle ilgili problemlerin oluşmasını önlemek amacıyla gerçekleştirdikleri isteğe bağlı davranışlarıdır (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006, 251).

Sivil Erdem: Çalışanların, örgütün strateji ve politikalarına (örgütün politik yaşamı) kendilerini sorumlu hissederek katılmalarını ifade eder (Koys, 2001, 103).

Vicdanlılık: Çalışanların, örgütteki kurallara uyması, zor koşullarda bile işine devam etmesi ve dinlenme aralarına dikkat etmesi gibi minimum rol gereklerinin ötesine geçen, isteğe bağlı davranışlarıdır (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006, s:251).

Fedakarlık: Bu boyuttaki davranışlar, bir çalışanın diğerine doğrudan yardım etmesini amaçlayan davranışlarını içerir. Örgüte yeni katılan bireyleri işe alıştırma ve iş yükü fazla olan çalışma arkadaşına yardım etme bu tip davranışlar arasında sayılabilir (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006, 248).

Centilmenlik: Çalışanların, yaptıkları işlerden ve çalıştıkları örgütten şikâyet etmemelerini, sıkıntılı durumlar karşısında olumsuz bir tutumdan ziyade, olumlu davranışlar sergilemelerini ifade eder (Koys, 2001, 103).

Boyutlarını ifade ettiğimiz örgütsel vatandaşlık davranışları sendikal faaliyetlerde etkin olarak kullanıldığında sendikal vatandaşlık davranışı olarak ifade edilebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKAYA BAĞLILIK VE SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çerçevede çalışmanın amacı sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı arasındaki etkileşimin ortaya konulmasıdır. Çalışmanın bir diğer amacı da sendikaya bağlılığın ve sendikal vatandaşlık davranışının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesidir.

2.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM BİLİMİ

Bu bölümde örneklem, veri toplama aracı, araştırma modeli, hipotez geliştirme ve veri analiz yöntemleri yer almaktadır.

2.2.1. Örneklem

Araştırmanın ana kütlesi 2015 yılı Aralık ayı verilerine göre Kırşehir ilindeki toplam 1925 kişilik sağlık sendikaları üyeleridir. Bu üyelerin 1428 kişisi Kırşehir İli mücavir alanda çalışmaktadır. Bu 1428 kişi üzerinden %5 hata payı ve %95 güven aralığında 303 kişilik örneklem seviyesi yeterlidir. Bu çalışmada yüz yüze anket yoluyla 303 kişiye anket uygulanmış ve bu verilerle analizler yapılmıştır.

2.2.2. Veri Toplama Aracı ve Pilot Araştırma

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı olarak tek bir anket formu tasarlanmıştır. Anket formunun birinci bölümünde yirmi sekiz maddelik Thompson ve Spiller (1980) tarafından geliştirilen Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin Kelloway vd.(1992) tarafından 13 maddeye indirgenen şekli bu araştırmada kullanılmıştır. Sendikaya bağlılık kavramı örgüte bağlılık kavramına dayalı olarak geliştirilmiştir. Kavram; sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendika için çalışmaya istekli olmak

üzere üç faktörden oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda 13 maddelik ölçek orijinal ölçekteki gibi üç boyutlu bir yapı ortaya koymuştur. Bu araştırma için ölçeğin Alfa güvenilirlik katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde Skarlicki ve Latham (1996) tarafından geliştirilen ölçek toplam 8 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Beş maddeden oluşan birinci boyut, örgüte dönük vatandaşlık davranışlarını, üç maddeden oluşan ikinci boyut ise örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışlarını ölçmektedir. Bu çalışmada yapılan faktör analizi sonucunda bu iki alt boyutun da orijinal ölçeğe uygun şekilde bir dağılım sergilediği ortaya çıkmıştır.

5'li likert tipi ölçek (1= Katiyen,2= Nadiren, 3= Ara sıra, 4= Çoğu zaman 5= Mümkün olan her fırsatta) kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach'salpa güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Söz konusu alfa değerleri 0,70 değerinin üzerinde olduğundan kabul edilebilirdir (Nunnally, 1978: 245).

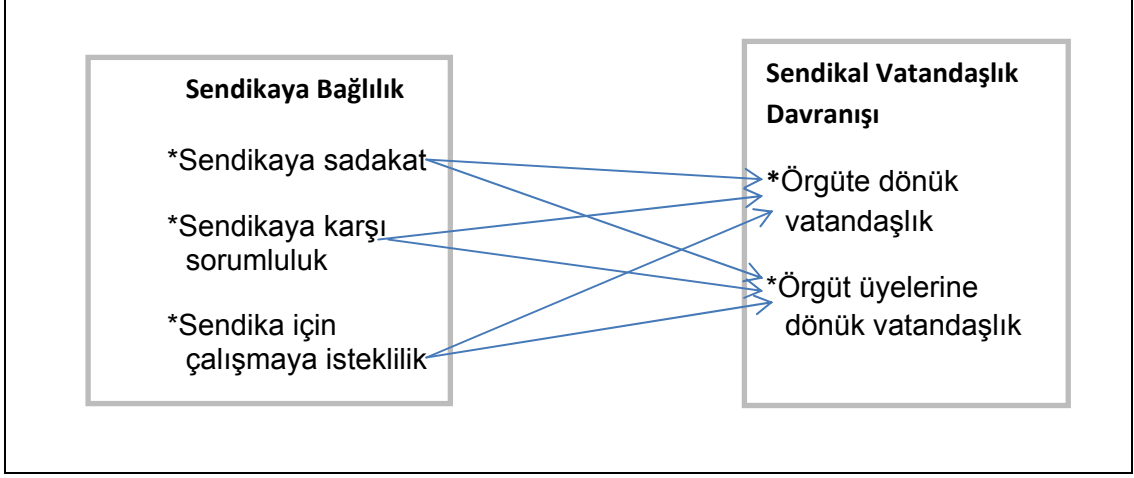
Araştırmada kullanılan anket formunun son bölümünde ise katılımcılara ait demografik sorulara yer verilmiştir.

Ayrıca ölçeklere ilişkin pilot araştırma yapılmıştır. Bu pilot araştırma Kırşehir'deki Sağlık Müdürlüğüne bağlı 25 kişi üzerinde uygulanmıştır. Bu sayede, söz konusu anket formunda yer alan soruların anlaşılır olup olmadığı test edilmiştir. Test sonucunda uygulanan ölçeklerin içerik geçerliliğine sahip olduğu anlaşılmıştır.

2.2.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğundan hareketle sendikaya bağlılık ile sendikal vatandaşlık davranışı arasında da benzer bir ilişki olduğu araştırmalarla ileri sürülmektedir.

Tablo 1.Araştırmanın Modeli



Araştırmanın Hipotezleri:

H1: Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikal sadakat ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H2: Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H3: Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendika için çalışmaya isteklilik ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H4: Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikal sadakat ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H5: Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H6: Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendika için çalışmaya isteklilik ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

2.2.4. Veri Analiz Yöntemleri

Çalışmada öncelikle çalışanların demografik özellikleri ile çalışanların sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışına yönelik ifadelerine verdikleri yanıtlardan hareketle genel eğilimlerini gösteren tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Daha

sonra ise araştırmanın modeli ve hipotezlerinin test edilmesi için Pearsonkorelasyon analizi ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır.

2.3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri ve temel değişkenlere ilişkin bulgular ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo2.Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	F	(%)
CİNSİYET		
Erkek	150	49,5
Kadın	153	50,5
MEDENİ DURUM		
Bekar	68	22,4
Evli	235	77,6
YAŞ		
20 - 29 Arası	49	16,2
30 - 39 Arası	97	32
40- 49 Arası	111	36,6
50- 59 Arası	42	13,9
60-69 Arası	4	1,3
EĞİTİM DURUMU		
İlköğretim	8	2,6
Lise	67	22,1
Önlisans	121	39,9
Lisans	95	31,4
Lisansüstü	12	4
ÇALIŞILAN POZİSYON		
Yönetici	5	1,7
Memur	298	98,3
ÜYE OLUNAN SENDİKA		
Kamusen	104	34,3
Kesk	27	8,9
Memursen	172	56,8
Toplam	303	100

Tablo 2 incelendiğinde 303 çalışanın yarı yarıya kadın ve erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Evli olan çalışanlar %78 gibi önemli bir oranı temsil etmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında ise 40-49 yaş aralığının % 37 ile ilk sırada yer aldığı tespit etmiştir. Örneklemin eğitim düzeyi olarak yüksek bir kitle olduğundan söz edilebilir. Zira ön lisans ve lisans mezunu oranının toplamda %62 önemli bir oranı temsil ettiği görülmektedir. Yöneticilerin toplam örneklem içinde oldukça düşük bir azınlığı temsil ettiğinin altı çizilmelidir.Örneklemin bağlı olunan sendika bakımından % 57'sinin Memursen, %34'ünün Kamusen yaklaşık %9 gibi düşük bir oranının ise

KESK üyesi olduğu görülmektedir. Bu oranların bu şekilde dağılmasının en önemli gerekçesi araştırmanın yapıldığı ilin görece daha muhafazakar bir il olan Kırşehir’de yapılmasının etkili olduğu söylenebilir. Ama Sendikalı çalışan sayılarına göre değerlendirdiğimizde ise; Memursen üyelerinin yaklaşık olarak % 12 sine, Kamusen üyelerinin % 24’üne , KesK üyelerinin %52 sine ulaşılmıştır.

2.3.1. Sağlık Çalışanlarının Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Düzeylerine İlişkin Araştırma Bulguları

Tablo3.ÇalışanlarınSendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum 5	Katılıyorum 4	Kararsızım 3	Katılmıyorum 2	Kesinlikle Katılmıyorum 1	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)		
SENDİKAYA BAĞLILIK							
Sendikaya Sadakat							
1. Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim.	13,9	20,5	27,1	23,1	15,5	2,94	1,26
2. Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir	16,5	26,1	20,5	23,8	13,2	3,08	1,29
3. Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.	21,1	34,7	20,8	13,5	9,9	3,43	1,24
4. Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum	18,8	18,8	31,7	19,1	11,6	3,14	1,25
5. Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	17,5	24,8	30	16,8	10,9	3,21	1,22
6. Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir.	15,2	22,4	29,7	20,1	12,5	3,07	1,23

Sendikaya Karşı Sorumluluk

1. İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.	26,7	41,6	7,6	7,6	16,5	3,54	1,38
2. Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her çalışanın görevidir.	20,1	34,7	14,2	18,5	12,5	3,31	1,32
3. Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalıdırlar.	19,8	29,4	16,8	18,8	15,2	3,19	1,35
4. Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir	24,8	34	16,2	16,2	8,9	3,49	1,26

Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

1. Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.	13,9	19,8	27,4	25,7	13,2	2,95	1,24
2. İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.	11,6	22,1	28,1	23,8	14,5	2,92	1,22
3. İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.	14,2	20,8	23,1	24,8	17,2	2,90	1,30

SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

İFADELER	Her Zaman 5	Çoğu Zaman 4	Ara Sıra 3	Nadiren 2	Katiyen 1	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
----------	-------------	--------------	------------	-----------	-----------	--------------------	----------------

Örgüte Dönük Vatandaşlık Davranışı

1. Sendika toplantılarına ve bilgilendirme oturumlarına katılırım.	10,6	16,8	16,2	29,4	27,1	2,54	1,32
2. Zorunlu olmayan ama sendikanın etkililiğini/gücünü göstermeye yardım eden etkinliklere katılırım	11,6	21,5	22,1	28,1	16,8	2,82	1,26
3 Başkaları ile konuşurken sendikadan övgüyle söz ederim	14,9	17,2	23,8	27,4	16,8	2,85	1,30
4. Sendika ile ilgili etkinliklere (örn. Komisyon çalışmaları vb.) gönüllü olarak katılırım	11,2	14,9	24,1	33,3	16,5	2,70	1,22

5. İş arkadaşlarımı sendika ile ilgili bilgilendiririm.	13,2	22,4	22,1	28,1	14,2	2,92	1,26
Örgüt Üyelerine Dönük Vatandaşlık Davr.							
6 Problemleri sendikayla ilgili olsun ya da olmasın iş arkadaşlarıma yardım etmek için zaman ayırırım	22,1	46,2	12,2	11,2	8,3	3,62	1,18
7 Diğer iş arkadaşlarıma görevlerini yerine getirme konusunda yardım ederim	22,4	48,5	10,9	10,6	7,6	3,67	1,15
8 Sendikaya yeni üye olanları, sendika ve işe uyum sağlamaları için yardım ederim.	18,2	29,4	21,5	19,8	11,2	3,23	1,27

Tablo 3'te özellikle Örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı boyutundaki 6 maddede çalışanlar yüzde 46,2'lik bir oranla problemleri sendika ile alakalı olmasa da çalışan arkadaşına yardım için zaman ayıracağını ifade etmektedir. 7. Maddede ise yüzde 48,5'lik bir çalışan oranı diğer arkadaşlarının görevlerini yerine getirmede yardımcı olacağını ifade etmiştir. 8. Maddede ise yüzde 29,4'lük bir oranla sendikaya yeni üye olanlara sendikalı memur tarafından sendikaya uyum için yardım edebilecekleri ifade edilmiştir. Dikkatten kaçmaması gereken olgu ise; örgüte bağlılık düzeyinin sendikaya bağlılık düzeyinden yüksek olmasıdır. Sendikaya sadakat boyutundaki 3. Maddeye göre sendikalı sağlık çalışanlarının yüzde 34,7'lik kısmı sendikalı olmanın kendileri açısından doğru bir adım olduğunu düşünmektedir. Buna rağmen sendikayla gurur duyma konusunda kararsız olanların oranı yüzde 31,7. Buna göre çalışanlarımız sendikalı olmayı önemsemekte fakat mensup olduğu sendikaya adapte olmakta, aidiyette temkinli davranmaktadır.

2.3.2. Sağlık Çalışanlarında Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Analizi

Bu çalışmada, sağlık çalışanları açısından sendikaya bağlılığın; sendikal sadakat, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik boyutları ile sendikal vatandaşlığın örgüte ve örgüt üyelerine yönelik vatandaşlık davranışı boyutları arasındaki etkileşimi analiz eden bir regresyon modelleri ortaya konulmuştur.

Çalışma kapsamındaki değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, korelasyonlar ve Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4.Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar ve Korelasyonlar

Değişkenler	Arit.Ort.	1	2	3	4	5
1.Sendikaya Sadakat	3,14	1	0,42**	0,61**	0,66**	0,46**
2. Sendikaya Karşı Sorumluluk	3,38	0,42**	1	0,34**	0,35**	0,29**
3. Sen. İçin Çalışmaya İsteklilik	2,92	0,61**	0,34**	1	0,61**	0,38**
4. Örgüte Dönük Vat. Davr.	2,77	0,66**	0,35**	0,61**	1	0,57**
5.ÖrgütÜyeler.DönükVat.Davr.	3,51	0,46**	0,29**	0,39**	0,57**	1

** Korelasyon, $p < 0,01$ seviyesinde anlamlı (Çift yönlü)

Değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya sadakatin örgüte dönük vatandaşlık davranışı ($r = 0,66$) ve örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı ($r = 0,46$) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani çalışanların sendikaya olan sadakatleri arttıkça, örgüte ve örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışları da artmaktadır. Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile örgüte ($r=0,35$) ve örgüt üyelerine dönük ($0,29$) vatandaşlık davranışı arasında zayıf ancak pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde sendikal bağlılığın boyutlarından sendika için çalışmaya isteklilik ile örgüte dönük ($r=0,61$)ve örgüt üyelerine dönük ($r=0,38$) vatandaşlık davranışı arasında yine orta ve zayıf pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle sendikaya bağlılık arttıkça sendikal vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğundan söz edilebilir.

2.4. REGRESYON ANALİZİ VE HİPOTEZ TESTLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

2.4.1. Sendikaya Sadakatin, Sendikaya Karşı Sorumluluğun ve Sendika için Çalışmaya İstekliliğin Örgüte Dönük Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Tablo 5:Regresyon Modelinin Özeti

Model	R	R ²	Düz. R ²	Tah.Stnd Hatası
1	.714(a)	.509	.504	.75635

a Tahmin Değişkeni: Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

Tablo 6 Çoklu Regresyon Modelinin Anlamlılık ANOVA(b) Sonuçları

Model	Kar.Top	Df	Ort. Karesi	F	Sig.
1 Regression	177,411	3	59,137	103,375	0.000a
Residual	171,047	299	.572		
Total	348,458	302			

a Tahmin Değişkeni: Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

b Bağımlı Değişken: Örgüte Dönük Vatandaşlık Davranışı

Tablo 7 Çoklu Regresyon Modeline İlişkin Katsayılar

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Beta	T	Sig.
	B	Stn. Hata			
1 (Sabit)	-,080	.187		-,430	.000
Sen. Sadakat	.493	.062	.423	7,941	.000
Sen. Sorumluluk	,065	.050	.059	1,306	.192
Sen. İsteklilik	.369	.056	.340	6,615	.000

Bağımlı Değişken: Örgüte Dönük Vatandaşlık Dav.

Bu sonuçlara göre “Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikal sadakat ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.” şeklindeki H1 hipotezi (sig. 0,00) kabul edilmektedir. Yine “Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendika için çalışmaya isteklilik ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.” şeklindeki H3 hipotezi (sig. 0,00) de kabul edilmektedir. Fakat “Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.” biçimindeki H2hipotezi (sig. 0,192) ise reddedilmektedir.

2.4.2. Sendikaya Sadakatin, Sendikaya Karşı Sorumluluğun ve Sendika için Çalışmaya İstekliliğin Örgüt Üyelerine Dönük Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Tablo 8: Regresyon Modelinin Özeti

Model	R	R ²	Düz. R ²	Tah.Stnd Hatası
1	.491(a)	.241	.233	.88430

a Tahmin Değişkeni: Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

Tablo 9 Çoklu Regresyon Modelinin Anlamlılık ANOVA(b) Sonuçları

Model	Kar.Top	Df	Ort. Karesi	F	Sig.
1 Regression	74,108	3	24,703	31,590	0.000a
Residual	233,816	299	.782		
Total	307,924	302			

a Tahmin Değişkeni: Sendikaya Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

b Bağımlı Değişken: Örgüt Üyelerine Dönük Vatandaşlık Davranışı

Tablo 10 Çoklu Regresyon Modeline İlişkin Katsayılar

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Beta	T	Sig.
	B	Stn. Hata			
1 (Sabit)	1,565	.219		7,156	.000
Sen. Sadakat	.359	.073	.328	4,943	.000
Sen. Sorumluluk	.109	.058	.105	1,871	.062
Sen. İsteklilik	.153	.065	.150	2,343	.020

Bağımlı Değişken: Örgüt Üyelerine Dönük Vatandaşlık Dav.

Bu sonuçlara göre “Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikal sadakat ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.” şeklindeki H4 hipotezi (sig. 0,00) kabul edilmektedir. Yine “Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendika için çalışmaya isteklilik ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.” şeklindeki H5 hipotezi (sig. 0,02) de kabul edilmektedir. Fakat “Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.” biçimindeki H6 hipotezi (sig. 0,06) ise reddedilmektedir.

2.4.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri Açısından Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışının Boyutları Açısından Farklılık Analizi Sonuçlar

Tablo 11. Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	N	\bar{X}	t	df	Sig. (2-tailed)
Sendikaya Sadakat	Kadın= 153 Erkek =150	Kadın: 3,00 Erkek: 3,29	2,683	301	,008
Sen. Sorumluluk	Kadın= 153 Erkek =150	Kadın: 3,27 Erkek: 3,56	3,138	301	,002
Sen. İsteklilik	Kadın= 153 Erkek =150	Kadın: 2,69 Erkek: 3,16	4,254	301	,000
Örg. Dönük Vat.	Kadın= 153 Erkek =150	Kadın: 2,54 Erkek: 3,00	3,857	301	,000
Örg. Üyelerine Vat. Davr.	Kadın= 153 Erkek =150	Kadın: 2,54 Erkek: 3,00	3,528	301	,000

Tablo 11’de görüldüğü üzere çalışanların cinsiyetlerine göre sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerlerine bakıldığında bütün boyutlar itibari ile erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek düzeyde sendikal bağlılığa ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeyine sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu sonucun çıkmasında erkeklerin kadınlara göre daha çok sendikal mücadelenin içine bulduklarının etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

Çalışanların sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışlarının medeni durumlarına yaşa ve eğitim düzeyine göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 12. Üye Olunan Sendikaya Göre F Testi Sonuçları

	N	Ort.	df	Meansqr.	F	Sig.
Sendikaya Sadakat	Kamusen=104 KESK=27 Memursen=172	3,54 3,72 2,82	2	21,697	30,517	,000
Sen. Sorumluluk	Kamusen=104 KESK=27 Memursen=172	3,62 3,73 3,19	2	7,656	8,566	,000
Sen. İsteklilik	Kamusen=104 KESK=27 Memursen=172	3,20 3,22 2,71	2	9,203	9,905	,000
Örg. Dönük Vat.	Kamusen=104 KESK=27 Memursen=172	3,13 3,05 2,50	2	13,902	13,007	,000
Örg. Üyelerine Vat. Davr.	Kamusen=104 KESK=27 Memursen=172	3,90 3,59 3,26	2	13,594	14,527	,000

Tablo 13'e bakıldığında; F testi sonuçlarının (sig. 0.00) anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre üye olunan sendikaya göre sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışının farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Scheffe testi sonuçlarına göre farklılığın sendikal vatandaşlık davranışının her iki boyutu açısından da Memursen'den kaynaklandığı tespit edilmiştir. Zira Memursen üyelerinin yanıtlarının ortalamalarına bakıldığında diğer sendikalara göre daha düşük sendikal vatandaşlık davranışı düzeylerine sahip olduğu görülmektedir. Bunda Memursen'in siyasi iktidara yakın ve yetkili sendika olması üyelerinin arasında daha az tutkunluk olmasının etkisi olabilir. Scheffe testi sonuçlarına göre sendikaya bağlılık düzeyleri arasındaki temel farklılığın ise KESK'ten kaynaklandığı KESK'e bağlı sendika üyelerinin sendikaya bağlılık boyutları itibariyle en yüksek ortalama değerlerine sahip olduğu görülmektedir. En düşük bağlılık ortalaması düzeyinin ise Memursen üyelerinde olduğu tespit edilmiştir. Burada da yine Memursen'in siyasi iktidara yakın bir sendika olması ve üyelerinin de bu etkiden dolayı daha fazla olmasının etkisinin olduğundan bahsedilebilir. Diğer sendikaların ise daha çok muhalif bir duruş sergilemesinin üyeleri arasında sendikal bağlılık düzeyinin yüksek seyretmesine bir neden teşkil edebileceği düşünülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışma ile hedeflenen temel amaç sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikaya bağlılık kavramları arasındaki ilişkinin tespit edilerek ilişkinin ortaya konulmasıdır. Yapılan teorik çalışmanın ardından sahada uygulama yapılmış ve elde edilen veriler istatistik paket programı yardımıyla analiz edilerek bulgular ve sonuç okuyucu ile paylaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre sendikal vatandaşlık davranışı ile sendikaya bağlılık arasında pozitif yönlü ve kuvvetli ilişkiler tespit edilmiştir. Sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık kavramları literatürde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları ile ilişkili olup bu çalışmada da bu altyapıdan faydalanılmıştır. Bu çalışma ile sağlık sektöründe çalışanların sendikalara karşı bağlılığının ve sendikal vatandaşlık davranışlarının tesis edilmesi, geliştirilmesi adına fayda sağlanacağı düşünülmektedir. Çalışmanın Kırşehir ile sınırlı tutulması genele atfedilmesi anlamında bir kısıt olabilecek iken ileri ki araştırmalar için yönlendirici bir rol oynayacağı da düşünülmektedir. Çalışmanın daha fazla örneklem ve farklı bölgelerde yapılması ilerisi için faydalı olacaktır. Ayrıca her sendika kolunda eşit sayıda katılımcıya ulaşılamaması çalışma için ayrı bir kısıt oluşturmuşken ileri ki araştırmalar için bu kısıtın da giderilmesi faydalı olacaktır.

Sendikal bağlılık ve sendikal sadakat konusunda kamu sektöründe ülkemizde yapılan çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Bu çalışmalardan biri öğretmenler üzerinde, bir diğeri ise bir sendika tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılmıştır. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada sendikalar sadece demokratik katılım ve özdeşleşme noktasında birbirleriyle kıyaslanmıştır. Çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları incelenmiştir. Sonuçlar sendikal bağlılık bakımından kıyaslandığında bizim çalışmamızla diğer çalışmalar örtüşmektedir.

Sendikalar açısından değerlendirme yapacak olursak, çalışmamızda sendikaların üyelerinin bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışları oluşturmak için biraz daha fazla gayret göstermeleri gerektiği söylenebilir. Üyelerin daha aktif rol oynayacağı faaliyetler sendikal bağlılık düzeylerinde olumlu etkiler gösterecektir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde çalışmamızın sendikalara da olumlu katkısı olacaktır. Çalışmamız bu konuda ilk adımlardan biri olarak değerlendirilerek sendikaların

Çalışma alanlarında vaz geçilemez unsur olan üyelerini daha iyi tanımaları için yeni çalışmalar yapılması gerektiğini de ortaya koymaktadır.

Çalışmanın sadece sağlık çalışanlarına yapılması kısıt olarak değerlendirilmesi mümkünse de çalışmanın yapıldığı kesimin kamu personeli olması hasebiyle diğer kamu personelinin tutumlarıyla uyarlılık vardır. Kamu personelinin çalışma hayatına bakış açısı ve çalışma alanları benzer niteliktedir.

Örgütsel bağlılık örgütün etkinliğinin artırılmasında ve geliştirilmesinde önemli bir göreve sahiptir. Çalışanlar işine ve örgütüne karşı ne kadar olumlu tutuma sahipse, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi de o oranda olacaktır. Kendinden beklenen performansın üzerinde bir fayda sağlanacaktır. Bu nedenle çalışmamızın bu konuda bir basamak olarak kabul edilmesi ve bakir bir alan olan bu konuda yeni çalışmaların yapılması faydalı olacaktır.

Sendikalarla ilgili çalışmalar yapılmasına rağmen bunların işçi sendikalarıyla sınırlı olması, ülkemiz nezdinde 2015 verilerine göre iki milyon sekiz yüz binin üzerindeki memurun sendikaları üzerinde çalışmaların yok denecek kadar az olması büyük bir eksikliktir. alışanlarla ilgili çalışmalar yapılırken, çalışanların haklarını savunan örgütler olan kamu sendikalarına yönelik çalışmalarında yapılması elzemdir. Sendikasıyla kendisini zdeştiren çalışanın işine bağlılık ve verimliliği de artacaktır. Yapılacak alışmalar sendikalar açısından eksikliklerini görmeleri ve yaşayacakları işletme krlklerine de engel olacaktır. Çalışmamız bu alanda atılmış küçük bir adım olmasına rağmen önemli bir adım hüviyetindedir.

Bu araştırma yapılacak yeni çalışmalara kaynak olma özelliği taşıyacağı düşünülmektedir. Ayriyeten yeni araştırmalara yol göstereceği beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- AKBIYIK Nihat (2012), Sendikal Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar, Hikmet Yurdu Düşünce ve Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Ocak-Haziran sayısı, 58
- BARLING Julian, FULLAGAR Clive ve KELLOWAY E Kevin (1992); The Union and Its Members: A Psychological Approach, Oxford University Press, Oxford, 72
- BİLGİN Leman (2007), Sendikal İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Ya. No:1737, 36
- CLARK, Paul F (2000); Building More Effective Unions, Cornell University Press, New York, 22
- CREGAN Christina, Bartram Timothy and Pauline Stanton, (2009), Union Organizing as a Mobilizing Strategy, 01-722
- DEMİRBILEK Tunç, ÇAKIR Özlem (2006), "İkili Bağlılık: Hem Sendikaya hem de İşletmeye Bağlı Olunabilir mi" İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayını, Cilt, 55, Sayı:1, 2006.
- EKİN Nusret (1989), Endüstri İlişkileri, İstanbul Beşinci Baskı, 73-80
- GORDON Michael E, PHILPOT John W, BURT Robert E, THOMPSON Cynthia A ve SPILLER William E (1980), "Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of Its Correlates", Journal of Applied Psychology Monograph, Vol. 65, No. 4, s. 479-499
- GORDON Michael E, BEAUVAIS Laura L, and LADD Robert T (1984), The Job Satisfaction and Union Commitment Of Unionized Engineers, *Industrial and Labor Relations Review*, 37,
- GRINT Keith (1998), Çalışma Sosyolojisi, çeviri Editörü: Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, İstanbul, 83
- HOELL Robert C (2004), The Effect Of Interpersonal Trust and Participativeness On Union Member Commitment, Journal of Business and Psychology, 166

- IŞIKLI Alpaslan(1972), Sendikacılık ve Siyaset, Sevinç Matbaası, Ankara, 386
- KOCAOĞLU A Mehmet, "Türkiye'de ve Dünya'da Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 5, 25
- KOYS Daniel J, 2001,Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizationaln Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study Personnel Psychology,Vol.54, 101-114
- KUTAL Metin, Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı, Kadir Has Üniversitesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005, 133
- KÜÇÜKÖMER İdris(1994), Cuntacılıktan Sivil Topluma, Bağlam Yayınları, İstanbul, 196
- MAHİROĞULLARI Adnan (2000), 1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı, Kamu-iş yayını, Ankara, 111
- MAHİROĞULLARI Adnan (2013), Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, 175
- MUTLU Servet(1989), Japonya’da Endüstrinin Yapısı, İşletmelerin Ölçeği, Verimlilik ve Ücretler, MPM Yayınları: 391, Ankara, 16-17
- NISSEN Bruce (2003), The Recent Pastand Near Future of Private Sector Unionism in the U. S. :An Appraisal ,Journal Labor Research, 24 (2),
- NUNNALLY J C (1978), Psychometric Theory (2nd ed.), McGraw-Hill, New-York
- Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Thousand Oaks, CA: Sage.Pub., 245
- ÖZ Yavuz (1994), Tarihi ve Hukuki Gelişimi Açısından Türkiye’de işçi Sendikalarının Üst Örgütlenmesi, Öz İplik– İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, 68-69
- ÖZKAPLAN Nurcan(1994),Sendikalar ve Ekonomik Etkileri, KavramYayınları İstanbul, 246
- ROCHE William K (2009), Who gains from work place partnership? The International Journal of Human Resource Management, 20, (1), 1-33

SELAMOĞLU Ahmet, İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (6) 2003 / 2 : 63-98

SKARLICKI D And Latham G (1996), Increasing citizenship behavior with a labourunion: A test of organizational justice theory. Journal of Applied Psychology, 81(2), 161-9

SNAPE Ed, RADMEN Tom, CHAN Andy W (2000), Commitment to the Union: a Survey of Research and the Implications for Industrial Relations and Trade Unions, International Journal of Management Reviews,2,(3), 211

TURAN Kamil, "Dünya'da ve Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri", Kamu - İş Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 4, Ocak 1999, s. 1

ÖZGEÇMİŞ

Seyfettin ÖYÜNÇ, 1976 yılında Afyonkarahisar İli Sultandağı İlçesi Karapınar Kasabası'nda doğdu. İlkokul ve ortaokulu kasabasında tamamladıktan sonra Liseyi Ankara Keçiören Çevre Sağlık Meslek Lisesinde okumuştur. 1993 Yılında Kırşehir İlinde Çevre Sağlık Teknisyeni olarak göreve başlamıştır. Çalışma hayatında eğitimine devam ederek 2004 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinden mezun olmuştur 2014 yılında Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans eğitime başlamıştır halen Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisansına devam etmektedir. Seyfettin ÖYÜNÇ 1993 yılında Bakanlık kararıyla 2004 yılında Tarım Bakanlığına atanmıştır. 2012 yılına kadar Tarım Bakanlığı Kırşehir Tarım İl Müdürlüğünde görev yapmıştır. 2012 yılında Sağlık Bakanlığındaki görevine tekrar dönerek Kırşehir İli Akçakent İlçesinde 2015 yılına kadar çalışmıştır. 2015 yılında mücbir sebeplerden dolayı kurumlar arası geçişle Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğüne memur olarak atanmıştır. Halen bu kurumda görev yapmaktadır. Evli ve iki çocuk babasıdır.