

Sendikal Memnuniyetin, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Kesitsel Bir Araştırma***The Effects of Union Satisfaction on Union Commitment and Union Citizenship Behavior: A Cross-Sectional Study*****Korhan KARACAOĞLU**

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

Hasan Hüseyin İYİLİKLİ

Nevşehir Gazi Ortaokulu

Haziran 2023, Cilt 13, Sayı 1, Sayfa 15-32

June 2023, Volume 13, Issue 1, Page 15-32

E-ISSN: 2148-483X

2023-1

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

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

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

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

24. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

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

Prof. Dr. Burcu KÜMBÜL GÜLER
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Banu METİN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Birgül PİYAL
Ankara Üniversitesi
Tıp Fakültesi

Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK
Kocaeli Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Sadık KILIÇ
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Doç. Dr. Özlem YORULMAZ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yücel UYANIK
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan KUMAŞ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

24. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	26
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	7
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	5
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	14
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	11
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%27

Araştırma Makalesi – Research Article

Sendikal Memnuniyetin, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Kesitsel Bir Araştırma¹

The Effects of Union Satisfaction on Union Commitment and Union Citizenship Behavior: A Cross-Sectional Study

Korhan KARACAOĞLU *

ID 0000-0003-0577-231X

Hasan Hüseyin İYİLİKLİ **

ID 0000-0002-1339-7663

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 13 Sayı: 1 Yıl: 2023 / Volume: 13 Issue: 1 Year: 2023

Sayfa Aralığı: 15 - 32 / Pages: 15 - 32

DOI: 10.32331/sgd.1317951

ÖZ

Sendikalar, üyeleri lehine kazanım elde etmeye çalışan sivil toplum kuruluşlarıdır. Bu kapsamda üyeler yararına elde edilecek kazanımlar sendika üyelerinin, sendikalarından duyacakları memnuniyeti etkileyebilecek bu da onların bir yandan sendikalarına olan bağlılıklarını/sadakatlerini diğer yandan da sendikaları için özverili davranışta bulunma anlamına gelen sendikal vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini etkileyebilecektir. Bu çalışmada, Nevşehir ilindeki MEB'e bağlı 397 kamu çalışanı üzerinde yürütülen ampirik bir çalışma ile üyelerin sendikal memnuniyetlerinin, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmanın verileri, online anket yöntemi ile toplanmış ve yapısal eşitlik modellenmesi kapsamında yol analizi ile çözümlenmiştir. Yürütülen ampirik araştırma sonucu elde edilen sonuçlara göre üyelerin sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sendikal memnuniyetin alt boyutlarından olan sendikadan yarar sağlama boyutunun, sendikal bağlılığı ve sendikal vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği ancak sendikayla iletişim alt boyutunun ise sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışını herhangi bir şekilde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık, sendikal vatandaşlık davranışı

ABSTRACT

Trade unions are non-governmental organizations that try to gain gains in favor of their members. The gains to be obtained may affect the satisfaction of union members with their unions, which may affect their loyalty to their union, and their tendency to act selflessly for their union. In this study, the effects of members' union satisfaction on union commitment and union citizenship behavior were examined through an empirical study conducted on 397 public employees affiliated to the Ministry of National Education in Nevşehir. The data collected by the online survey method were analyzed by path analysis within the scope of structural equation modeling. According to the results obtained, it can be said that the union satisfaction, union commitment and union citizenship behavior levels of the members are generally high. It was concluded that the dimension of benefiting from the union of union satisfaction positively and significantly affects union commitment and union citizenship behavior, but the dimension of communication with the union did not affect union commitment and union citizenship behavior.

Keywords: Union satisfaction, union commitment, union citizenship behavior

Önerilen atıf şekli: Karacaoğlu, K ve İyilikli, H.H. (2023). Sendikal Memnuniyetin, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Kesitsel Bir Araştırma. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 13(1). 15 - 32.

• Geliş Tarihi/Received: 27/03/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 29/05/2023 • Kabul Tarihi/Accepted: 21/06/2023

¹ Bu makale, Hasan Hüseyin İYİLİKLİ tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalında hazırlanan “Sendikal Memnuniyetin Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Nevşehir MEB Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* Prof. Dr. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, kkaracaoğlu@nevşehir.edu.tr

** Öğretmen, Nevşehir Gazi Ortaokulu, hasaniyilikli@gmail.com

GİRİŞ

Sivil toplum kuruluşu olarak sendikalar, üyeleri yararına değişik kazanımlar elde etmeye çalışan endüstriyel sistem içindeki örgütlerdir. Söz konusu yapılar son dönemlerde dünyada ve ülkemizde kısmen gücünü kaybetse de özellikle Türkiye’de geçmişte işçi sendikacılığı olarak başlayan ve gelişen sendikal hareket, bu çalışmanın da odaklandığı saha olarak günümüzde, kamu çalışanları sendikacılığı anlamında giderek güçlenen bir görüntü ortaya koymaktadır. Zira Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2022 yılına ilişkin verilerine bakıldığında kamuda çalışanların sendikalaşma oranının %72,63 düzeyine yükseldiği görülmektedir (4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2022 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliği). Burada devletin genel idari esaslara göre yürütmek zorunda olduğu asli ve sürekli işleri yapan kişiler olarak memur sınıfının; ücret, istihdam güvencesi ve diğer çalışma şartları gibi statülerinden kaynaklanan özelliklerinden dolayı memur sendikalarındaki sendika-üye ilişkileri işçi ve işveren sendikalarından farklıdır. Memurların statülerine bağlı sahip oldukları nitelikleri bakımından işçilerden genellikle daha iyi durumda bulunmaları onların dünyanın farklı ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de 6289 sayılı kanuni düzenleme ile elde ettikleri grevsiz olmak şartıyla toplu sözleşme hakkı gibi kimi kazanımlara, işçilere göre oldukça geç kavuşmalarına neden olmuştur.

Sendikaların üyeleri lehine vermiş oldukları her türlü mücadele ve elde ettikleri kazanımlar bir yandan onların üye sayılarında artış kaydetmelerine neden olurken, diğer yandan üyeler lehine kazanım sayılabilecek önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu kazanımlar arasında toplu görüşme süreçlerinde elde edilen ücret iyileştirmeleri, promosyon anlaşmaları süreçlerindeki katkılar ile üyeler lehine verilen hukuk mücadeleleri sonucu elde edilen haklar sadece ilk akla gelenlerdir. Sendikaların üyeleri yararına verdikleri bu mücadeleler üyelerin sendikasıyla duyduğu memnuniyetin de belirleyicisi olabilmektedir. Üyelerin sendikalarından memnuniyetleri literatürde sendikadan yarar sağlamaya ve sendika ile kurulan ilişkinin düzeyine göre şekillenmektedir (Fiorito 1988). Üyenin sendikasıyla duyduğu memnuniyet zamanla davranışsal olarak bir yandan sendikasına sadakatle bağlılık göstermesine diğer yandan da üyesi olduğu sendikanın lehine gönüllü davranışlar sergileme şeklinde sonuçlar doğurabilmektedir. Özellikle Türkiye’de sendikaya üye olma ve sendikal bağlılık sergilenmesinin öncülleri arasında konu ile ilgili literatürde de belirtildiği gibi siyasi veya ideolojik yönelimlerin de önemli bir unsur olarak ön plana çıktığı ileri sürülmektedir (Akbiyık, 2012). Türkiye’de memur sendikaları ile siyasi partiler arasındaki ilişkiler işçi sendikalarına oranla daha belirgindir. İktidarların değişmesiyle sendikaların üye sayısının ve yetki durumunun da değişmesi bunun bariz bir göstergesidir. Dolayısıyla memurların sendikaya üye olurken siyasi açıdan kendilerine en yakın sendikayı seçtiği söylenebilir. Buna rağmen Türkiye’deki sendikal yapı ile ilgili yapılan değerlendirmelerde; sendikadan yarar sağlama anlayışı merkezli ücret sendikacılığı anlayışının halen geçerli olması (Akbiyık, 2012), çalışan ile çalıştırının (işveren) özdeşleşmiş olması, memur sendikalarının siyasi iktidarların etkisi veya yönlendirmesine müsait bir konuma gelmesi, sendikaya bağlılık sergilemede temel belirleyicilerin başında ideolojilerin gelmesi altı çizilmesi gereken önemli hususlar arasındadır (Birelma, 2021).

Pratik açıdan üyelerin sendikalarından kendi sorunlarına eğilmeleri (ilişki kurma) ve lehlerine elde edecekleri kazanımlardan (yarar sağlama) kaynaklı memnuniyet duymaları, onların üyesi oldukları sendikaya daha da bağlılık göstermelerine yol açabildiği gibi gönüllü olarak sendikası yararına daha fazla çaba ve çalışma ortaya koymasını da beraberinde getirebilecektir. Konuya ilişkin literatüre bakıldığında özellikle sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık kavramlarının dayanağını oluşturan örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili örgütsel davranış literatürünün oldukça

zengin olduğu göze çarpmaktadır. Ancak sendikal memnuniyetin, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini ortaya koyan oldukça sınırlı çalışma bulunmaktadır. Bunlar arasında Gordon vd. (1980: 480) tarafından sendikal bağlılık ve sendikal memnuniyetin belirleyicilerini ortaya koymak için yapılan bir çalışmaya rastlanmıştır. Daha sonra Fullagar ve Barling (1989: 213), Leicht (1989: 333) ve Van Buren (1991) tarafından yapılan çalışmalarda sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı etkilediği ortaya konulmuştur. Türkiye’de ise Keser vd. (2014: 186) tarafından yapılan çalışmada sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı, sendikal sadakat boyutu dışında tüm boyutları itibari ile pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Sendikal memnuniyet düzeyindeki artışın sendikal vatandaşlık davranışını beraberinde getireceği Rhoades ve Eisenberger (2002: 698-714) tarafından vurgulanmaktadır. Türkçe literatürde kavramlar arası ilişkiye dair Arı (2006) tarafından yapılan çalışmada sendikal bağlılığın sendikal vatandaşlık davranışının yordayıcısı olduğu, Hacıoğlu (2014) tarafından yapılan çalışmada da sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı artırdığı bulgularına ulaşılmıştır. Kavramlar arası ilişkilere yönelik bu sınırlı çalışmalar dışında özellikle literatürde bu üç kavramı birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Yukarıdaki gerek uluslararası gerekse Türkçe literatürdeki sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramları arasındaki ilişkilere vurgu yapan araştırmalardan hareketle bu çalışmada, Nevşehir ilindeki MEB bünyesinde kamu çalışanı olarak görev yapan personelin; sendikal memnuniyetlerinin sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışma, toplam iki bölümden oluşmaktadır. Literatür değerlendirme başlıklı birinci bölümde sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramları teorik olarak incelenmiş, ikinci bölümde ise sendikal memnuniyetin sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin Nevşehir’deki MEB bünyesinde çalışan kamu görevlileri üzerinde gerçekleştirilen uygulama ve sonuçları ortaya konulmuştur.

I- LİTERATÜR DEĞERLENDİRME

Bu bölümde; sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramları hakkında bilgi verilmiş ve kavramlar arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur.

A- Sendikal Memnuniyet

Sendikal memnuniyet, üyelerin sendikanın amaçlarını özümsemesi, amaçlara yönelik özveride bulunabilmesi, sendikası ve yaptığı aktivitelerden hoşnut olması ve üyeliğini sürdürmek için aşırı istekli olma durumu biçiminde tanımlanmaktadır (Kıroğlu, 2019). Sendikal memnuniyet üyelerin, artan ücret ve iş güvencesinden memnuniyet dahil, ait oldukları sendikaya yönelik genel duygusal yönelimi olarak tanımlanır (Leicht, 1989: 333; Gordon vd., 1980: 480).

Üyelerin sendikalarına bağlılık duyması, sendikanın amaçlarına yönelik gayret göstermesi, üyeliğini sürdürmek istemesi ve üyelikten gurur duyması sendikal memnuniyetin göstergelerindedir (Gordon, 1980). Sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini geliştiren politikaları tatbik etmesi çalışanların sendikal memnuniyet seviyelerini yükseltmekte ve sendika üyesi olmayan çalışanlarda sendikaya yönelik sempati duyulmasını sağlamaktadır (Kıroğlu, 2019). Çalışanların sendikal memnuniyetlerinin artması çalıştıkları işletmelere de kazanım şeklinde pozitif yönde yansımaktadır. Sendikaların sahip olduğu yaptırım gücü ve etki düzeyi üyelerin sendikal memnuniyetlerinin belirleyici faktörlerinden biridir. Etkili ve güçlü performansla sahip sendikalar üyelerinin sendikaya bağlılığını arttırmakla kalmayıp aynı zamanda yeni üyeler kazanmaya da devam etmektedir (Himarios, 1988).

Fiorito (1988) sendikal memnuniyeti sendikadan yarar/çıkar sağlama (bread and butter) ve sendika-üye ilişkileri (member-union relations) şeklinde ele almıştır. Burada üyelerin sendikal memnuniyetleri yarar sağlama kapsamında düşünüldüğünde; ücretler, sosyal haklar ve iş güvenliği gibi hususlarda elde edilecek kazanımlar bu gruba girmektedir. Sendikadan yarar sağlama konu ile ilgili literatürde ücret sendikacılığı şeklinde de adlandırılmaktadır. Sendika-üye ilişkilerine dayalı memnuniyet kapsamında ise üyelerin rahatça sendika temsilcilerine şikâyetlerini iletebilmeleri, onlara ulaşabilmeleri, sendikanın yönetimine katılabilmeleri ve sendikal kararlara etki etme gibi hususlar yer almaktadır. Bu çalışmada sendikal memnuniyet Fiorito (1988) tarafından ileri sürülen sendikadan yarar sağlama ve sendika ile ilişki kurmaya dayalı memnuniyet şeklinde ele alınmıştır.

Sendikaların aktif üye ilişkileri, çalışanlar tarafından algılanan güçlü sendika liderliği ve sendikal memnuniyet arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır (Kgapola ve Smit, 2017). Çalışanların hak ve menfaatlerine yönelik; ücret artışları, sosyal haklar, hukuki destek, mesleki eğitimler ve benzeri faaliyetler çalışanların sendikalara bakışını olumlu yönde etkilemekte ve üyesi oldukları sendikalardan duydukları memnuniyeti artırmaktadır (Kıroğlu, 2019). Buradan hareketle sendikal memnuniyet Himarios, (1988) tarafından iki yaklaşım ile açıklanmaktadır. Bunlardan ilki sendika ve üyeleri arasındaki ilişkinin sendikal memnuniyetin belirleyicisi olduğunu savunurken, ikincisi ise sendikal memnuniyetin temel belirleyicisinin sendikanın çalışanların hak ve menfaatlerini koruma konusundaki performansı olduğunu iddia etmektedir (Himarios, 1988: 68). Ancak özellikle sendikaların çalışanların yararına olan eylemlere ilişkin performanslarının algılanmasının sendikal memnuniyetin temel belirleyicisi olduğu belirtilmektedir (Chacko, 1985: 364).

B- Sendikal Bağlılık

Sendikal bağlılık ile ilgili çalışmalar, örgütsel bağlılık literatürüne dayanmaktadır. İşe bağlılık, mesleğe bağlılık ve kariyere bağlılık gibi sendikal bağlılık da örgütsel bağlılığın bir alt bileşeni olarak kabul edilmektedir. İşletmelerin sürekliliği çalışanlarının kurumdan ayrılmamalarına bağlıdır. Benzer bir durum sendikalar için de geçerli olup üyelerin sendikada kalmaya yönelik kararlı tutumları sendikalar için büyük önem taşımaktadır. Gordon vd. (1980) sendikal bağlılığı, sendika üyelerinin, sendikanın amaçlarını benimsemeleri, sendika yararına emek sarf etme eğiliminde olmaları ve sendikada üye olarak uzun süre kalma isteğinde bulunmaları olarak tanımlamaktadırlar. Bu noktada sendikalar için bağlılığı yüksek üyeler, onların varlıklarını sürdürebilmelerinin de bir ön şartı gibidir.

Martin vd. (1986) sendikal bağlılığı etkileyen değişkenleri dört başlık altında ele almıştır. Bunlar; kişisel özellikler, rolle ilişkili özellikler, iş deneyimi ve yapısal özelliklerdir. Kişisel özellikler arasında yaş, deneyim, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı gibi unsurlar sayılmaktadır. Bunların sendikal bağlılığı pozitif yönde etkilediği belirtilmektedir. Ancak kişisel özelliklerden eğitim seviyesi ve istihdam edilebilirlik algısı ile sendikal bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ücret düzeyi ile sendikal bağlılık arasında da ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Martin vd. 1986). Rolle ilişkili özellikler bakımından Walton ve McKersie (1965), yönetimin problem çözme becerisinin taraflara güven verdiğini bunun da sendikal bağlılığı artırdığını ileri sürmektedir. İş deneyimi ile sendikal bağlılık arasında da bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Sendikal faaliyetlerin içinde yer almak sendikal bağlılığı artırmaktadır (Tannenbaum ve Kahn, 1958). Örgüt büyüklüğü, kararlara katılım ve iş grupları gibi örgüt yapısına ilişkin özellikler de sendikal bağlılığın belirleyicileri arasındadır. Daha büyük ölçekli işletmelerde sendikalaşmaya duyarlılık daha fazla (Fiorito ve Greer, 1982), dolayısıyla sendikal bağlılık da daha fazladır. Üyelerin sendikal kararlara etki etmeleri onların sendikal bağlılıklarını da artıracaktır. Mowday vd.'ne (1982) göre vasıflı çalışanların sendikal bağlılıkları vasıfsız çalışanlara göre daha düşüktür.

Bu noktada sendikal bağlılığa dair öne çıkan öncü nitelikteki çalışmalardan biri olan Gordon vd.'nin (1980: 480) çalışmalarından bahsetmek mümkündür. Ayrıca sendikal bağlılık kavramının ilgili literatürde normatif ve araçsal bağlılık olmak üzere iki şekilde ele alındığı görülmektedir (Newton ve Shore, 1992: 972). Normatif sendikal bağlılık, sendikanın üyeleri açısından örgütün hedeflerinin tam olarak kanıksanması sonucu tam bir bütünleşmeyle sonuçlanırsa gerçekleşmiş olmaktadır (Heshizer ve Lund, 1997: 67). Normatif bağlılık sıklıkla olumlu veya olumsuz bazı değişkenleri barındırır. Olumlu açıdan sendikal eylemler aracılığı ile kazanılabilir olan maddi çıkarlar gözetilmeksizin örgüte destek sağlanmaktadır. Bu olguyu taşıyan üyelerde içsel değerler ile sendikal değerlerin bağdaştığını görmek mümkündür. Buna karşın sendikanın ideolojileri ile şahsi idealleri veya düşünceleri örtüşmeyen üyelerin, olumsuz yönde bağlılığa sahip oldukları gözlemlenmektedir. Araçsal sendikal bağlılıkta ise üyelerin sendikadan çıkar sağlamak koşulu ile bağlılıklarını ayakta tuttuğu görülmektedir. Her ne kadar bu durum yapılan açıklamalar doğrultusunda olumlu görünse de bu tür bağlılıklar geliştiren bireylerin sendika tarafından gerçekleştiren eylem ve faaliyetlere katılmadıkları görülmekte ve sadece kişisel çıkar sağladıkları belirtilmektedir (Newton ve Shore, 1992). Bu durum çıkar sağlama devam ettikçe üyeliğin devam etmesine, çıkar sağlama işleminin bittiğinde ise bağlılığın son bulması ile sonuçlanmaktadır. Buradan hareketle araçsal bağlılık hızlı ve kısa sürede oluşurken, fayda sağlamanın bittiği andan itibaren hızla da ortadan kaybolan bir özelliğe sahip olduğu belirtilmektedir. Normatif bağlılık durumuna bakıldığında ise bu bağlılığın uzun vadede ortaya çıkma eğilimi gösterdiği görülmektedir. Bu çalışmada konu yukarıda tanımlanan sendikal bağlılık biçimlerinden, normatif yani ahlaki bağlılık çerçevesinde ele alınmıştır. Buna göre normatif bağlılık sendikanın amaç ve değerlerine güçlü bir inancı taşımayı gerektirdiğinden bu durum sendikal sadakat ve özdeşleşme uygulamalarıyla sonuçlanmaktadır (Schriesheim ve Tsui, 1980). Gordon vd.'leri (1980) sendikal bağlılığı; sendikal sadakat ve sendikal inanç boyutları bağlamında tutumsal, sendikal sorumluluk ve sendika için gönüllü çaba harcama boyutları olmak üç davranışsal bileşen ile açıklamaktadır (Demirbilek ve Çakır 2006: 128). Bu çalışmada da sendikal bağlılık, bir tutum olarak sendikal sadakat kapsamında değerlendirilmiştir. Bu bağlamda sendikal bağlılık, üyenin sendikası gurur duyması, üyeliğine karşılık sendikasının gereksinimlerine yanıt vermesi ve bunun sonucunda üyenin sendikasına olan üyeliğini devam ettirmeye istekli olması şeklinde açıklanmaktadır (Barling vd. 1992: 72).

C- Sendikal Vatandaşlık Davranışı

Sendikal vatandaşlık davranışı toplum içerisindeki vatandaşlık davranışının gereklerinden esinlenerek yönetim alan yazınına kazandırılmıştır. Örgütlerde ödül sisteminde olduğu gibi doğrudan ve tam olarak dikkate alınmamakta, ancak bir bütün olarak örgütlerin fonksiyonlarını yerine getirirken yardımcı rolünü üstlenen, çalışanların gönüllülüğü esasına dayalı ve isteğe bağlı olarak sergilenen, çalışan davranışları olarak ifade edilmektedir (Nico vd., 1999: 377). Organ'a (1997) göre örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütte iş görenlerin, işlerini yaparken, sosyal ya da psikolojik çevredeki performanslarını arttıran ya da iş gören için belirlenen standart görev tanımlarının ötesinde, örgütün biçimsel sistemi tarafından ödüllendirilmeyen, gönüllü olarak yaptığı çaba ve davranışlardır. Bu bağlamda sendikal örgütlenmeler için örgütsel vatandaşlık davranışı; sendika üyelerinin sendikal çalışma ve etkinliklere gönüllü olarak ve fazladan çaba göstererek katılması olarak tanımlanabilir. Sendikal vatandaşlık davranışı, sendika üyelerinin yapmak zorunda olmadığı ancak sendikaya ve üyelerine fayda sağlayan davranışlardır. Sendikal vatandaşlık davranışları; üyeler arası dayanışmayı, zamanı ve kaynakları insanlarla paylaşmayı, iş birliğini, gönüllülüğü ve sendikanın etkisini güçlendirmeyi içerir (Skarlicki ve Latham, 1996). Başka bir ifadeyle sendikal vatandaşlık davranışı sendikada çalışanların sergilediği nitelikli davranışlardır.

Sendikal vatandaşlık davranışının özünde, üyenin sendikaya yönelik fedakârlık yapması, onu sahiplenmesi ve karşılık beklentisi olmadan sendika lehine davranışlarda bulunması yer almaktadır. Kısacası sendikal vatandaşlık davranışı; çalışanların ekstra rol davranışları ile olumsuz durumlardan kaçınma davranışlarını kapsayan davranışlar olarak nitelenebilir. Sendikal vatandaşlık davranışları isteğe bağlıdır ve sendikanın işlevlerine katkıda bulunur, ancak sendika tarafından açıkça talep edilmez veya ödüllendirilmez (Twigg, Fuller ve Hester 2008). Sendika üyelerinin görev çağrısının ötesine geçtiği düşünülen ve sendika tarafından doğrudan ödüllendirilmeyen faaliyetlerdir (Skarlicki ve Latham, 1996). Bu tanımlardan sendikal vatandaşlık davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan çalışmalardan türetilen bir kavram olduğu açıktır.

Çalışanların beklentiye dayalı veya korku kaynaklı davranışları sendikal vatandaşlık davranışı olarak kabul görmemektedir. Örneğin, bir üyenin, kısa vadede günlük menfaat bekleyen ve sendika yönetiminin kararını bu amacı doğrultusunda etkilemek amacıyla ekstra çaba sarf ederek çok çalışması, başkaları izlediği zamanlarda üye arkadaşlarına yardımcı olması sendikal vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmemektedir (Skarlicki ve Latham, 1996). Söz konusu davranışlar sonuç olarak planlı davranışlar kapsamında değerlendirildiğinden, gönüllülük esasına dayanan davranışlar sınıflamasına dahil edilememekte ve sendikal vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilmemektedir.

D- Sendikal Memnuniyet, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler

İlgili literatür incelendiğinde sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramlarına ilişkin münferit çok az çalışma olduğu görülmektedir. Bu bağlamda sendikal memnuniyet ile ilgili Yıldız vd. (2018: 93) tarafından bir ölçek geliştirme çalışmasına, Karcıoğlu ve Balkaya (2018: 425) tarafından araştırma görevlileri üzerinde sendika üyeliği ve iş güvencesizliği kavramlarıyla birlikte ele alınan çalışma ile Özbilek (2019: 18) tarafından Düzce ili kamu çalışanları örneği üzerinde yapılan çalışmaya rastlanmıştır.

Sendikal bağlılık ve öncülleri belirlenmesine yönelik Köse, (2008: 49) tarafından yapılan çalışmanın yanı sıra Millioğulları (2017: 2068) işçi sendikalarında sendikal bağlılık konusunu incelemiş, Arı (2006) tarafından da sendikal bağlılık kavramının sendikal katılım ve sendikal vatandaşlık davranışıyla ilişkisi ele alınmıştır. Kazar ve Tosun (2022) tarafından yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin sendikal bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ile ilgili bir çalışmaya da rastlanmıştır.

Sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı değişkenlerinin üçünü birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmazken, değişkenlerin birbirleri ile ilişkisine dair sınırlı bir literatür bulunmaktadır. İlk olarak, Gordon vd. (1980) tarafından sendikal bağlılık ve sendikal memnuniyetin belirleyicilerini ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmıştır. Daha sonra Fullagar ve Barling (1989: 213); Leicht, (1989: 333) ve Van Buren (1991) tarafından yapılan araştırmalarda sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı etkilediği ortaya konulmuştur. Ancak Türkiye’de Keser vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı sendikal sadakat boyutu dışında tüm boyutları itibari ile pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öte yandan sendikal memnuniyet düzeyindeki artışın sendikal vatandaşlık davranışını beraberinde getireceği Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından vurgulanmaktadır. Ayrıca Arı (2006) tarafından da belirtildiği gibi sendikal bağlılığın sonuçlarından bir tanesinin sendikal vatandaşlık davranışı olduğu yine Hacıoğlu (2014) tarafından yapılan çalışmada üyelerin sendikadan duydukları memnuniyet arttıkça, sendikaya olan bağlılıklarının da kuvvetlendiği ileri sürülmektedir. Yukarıda bahsedilen özellikle Türkçe alan yazında yer alan çalışmalardan Arı (2006) sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı ilişkisini, Hacıoğlu (2014) ve Keser vd. (2014) ise sendikal memnuniyet ve sendikal

bağlılık konusunu incelemişlerdir. Ancak bu çalışmada yüksek bir sendikalaşma oranının gözlemlendiği kamu çalışanlarında sendikal memnuniyetin düzeyinin ne olduğu bu memnuniyetin hangi yönü veya yönlerinin öne çıktığı belirlenmeye çalışılırken, aynı kesimin işçi sendikaları ile hep kıyaslanılabilen şekliyle sendikalarına ne kadar bağlılık gösterdikleri veya sadık oldukları da belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca araştırmada sendikal bağlılığın yukarıda belirtilen ulusal ve uluslararası literatürde vurgulanan şekliyle sendika yararına ekstra rol davranışı sergileme şeklinde de ifade edilebilecek olan sendikal vatandaşlık davranışına ne şekilde etki ettiği de bir durum tespiti ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bütün bu gerekçelerle bu çalışmada kamu çalışanları özelinde sendikal çalışanların sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin üçü bir arada ele alınarak Türkçe alan yazının derinlik ve zenginlik kazanmasına yönelik mütevazi bir katkıda bulunulmaya çalışılmıştır.

II- ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle araştırmanın amacına, önemine, modeline ve hipotezlerine yer verilmiştir. Sonra, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçlarına, veri toplama sürecine ve verilerin analizine değinilmiştir. Daha sonra, verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular ortaya konulmuştur.

A- Araştırmanın Amacı ve Önemi

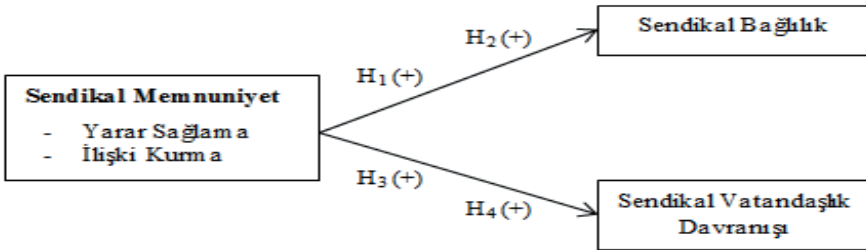
Araştırmanın amacı, Nevşehir ilindeki MEB çalışanlarının sendikal memnuniyetlerinin, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeylerini belirleyerek, sendikal memnuniyetlerinin, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Yukarıda araştırmanın kavramlarının birbirleri ile ilişkisini ortaya koyan alt başlık altında da belirtildiği gibi değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik sınırlı bir literatür olmasına rağmen kavramların üçünün birbirleri ile olan ilişkisini ortaya koyan herhangi bir çalışmanın bulunmaması nedeniyle bu çalışmanın bulgularının literatüre sınırlı da olsa bir katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

B- Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkeni sendikal memnuniyet, bağımlı değişkenleri ise sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışlarıdır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Çalışmada sendikal memnuniyetin, sendikadan yarar sağlama ve sendika ile iletişim kurma boyutlarının, sendikal bağlılığı ve sendikal vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğine dair yukarıda vurgulanan literatür ilişkilerinden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikadan yarar sağlamanın, sendikal bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikayla iletişim kurmanın, sendikal bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikadan yarar sağlamanın, sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikayla iletişim kurmanın, sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

C- Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni Nevşehir ili genelindeki MEB'e bağlı kurumlarda görev yapan 4000 çalışandır. Bu evrenin tamamına online düzenlenen anket yoluyla ulaşılarak tam sayım yapılmış ancak 397 kişiden veri toplanabilmiştir. Bu sayı %95 güven aralığı, %5 hata payıyla gerekli olan 351 veri sayısının üzerindedir. Dolayısıyla araştırmanın analiz birimi her bir sendikalı kamu çalışandır. Anketler Şubat-Nisan 2021 tarih aralığında uygulanmıştır. Anketlerin uygulanmasında sakınca bulunmadığına dair Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurulundan 16.03.2021 tarihinde karar çıkarılmıştır. Araştırma bu haliyle bir olgunun ya da örneklemin belirli bir zamandaki halini gözlemlemeyi amaçladığından kesitsel bir araştırmadır.

D- Veri Toplama Tekniği ve Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anketler Covid-19 pandemisi nedeniyle online ortamda uygulanmıştır. Anket metni toplam dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde demografik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde sendikal memnuniyeti ölçmek amacıyla Fiorito vd. (1988) tarafından geliştirilen 12 sorudan oluşan sendikal memnuniyet ölçeği yer almaktadır. Anketin üçüncü bölümünde sendikal bağlılık ölçeği yer almaktadır. Martin vd. (1986) tarafından geliştirilen ve toplam 13 maddeden oluşan ölçeğin sendikal sadakatle ilgili olan ilk altı maddesi sendikal bağlılığı ölçmek amacıyla bu çalışmada kullanılmıştır. Anketin dördüncü bölümünde sekiz maddeden oluşan sendikal vatandaşlık davranışı ölçeği yer almaktadır. Ölçek Skarlicki ve Latham (1996: 161) tarafından tek boyutlu olarak geliştirilmiştir. Bu ölçekler beşli Likert tarzında bir 1.Kesinlikle Katılmıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum biçiminde geliştirilmiştir.

E- Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizlerde farklı istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. Öncelikle tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiş sonra ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Devamında araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır daha sonra araştırma modeli ve hipotezlerindeki nedensellik ilişkilerini test etmek amacıyla AMOS yazılımı ile yapısal ilişkileri ortaya koyan PATH analizi yapılmıştır bu süreçlere ilişkin istatistiksel bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

F- Demografik Bulgular ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya toplam 397 kişi katılım göstermiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında; 236 kişininin kadın, 161 kişininin erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında; 240 kişininin evli, 157 kişininin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımından ise 320 kişi ile lisans, 57 kişi ile yüksek lisans, 20 kişi ile doktora mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Üyelerin kayıtlı oldukları sendikalara göre dağılımlarının; 179 kişi ile Eğitim Bir-Sen, 40 kişi ile Eğitim-İş, 178 kişi ile Türk

Eğitim-Sen şeklinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları bölgelere göre dağılımları itibarı ile 61 kişinin köy/kasaba, 110 kişinin ilçe, 226 kişinin il merkezinde yaşadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların idari görevlerinin olup olmamasına göre dağılımları bakımından da 82 kişi ile idari görevinin olduğu, 315 kişi ile idari görevi olmadığı görülmüştür.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin ifadelerin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Stn. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Yarar Sağlama	4,52	0,698	-1,861	2,505
Üye İlişkileri	4,44	0,837	-1,623	1,956
Sendikal Bağlılık	4,13	0,988	-0,995	0,134
Sendikal Vatandaşlık Davranışı	4,10	0,890	-0,867	0,110

Tablo 1’e birlikte bakıldığında MEB’e bağlı öğretmenlerin sendikal memnuniyete ilişkin algılamaların genel ortalaması 4,48’dir. Bu sonuç öğretmenlerin bağlı oldukları sendikalardan genel olarak memnun olduğunu göstermektedir. Sendikal memnuniyet ölçeğinin alt boyutlarından yarar sağlama ortalamasının 4,52 üye ilişkileri boyutunun ise 4,44 ortalama değerine sahip olduğu göz önüne alındığında söz konusu memnuniyetin sendikalardan yarar sağlama boyutu ile biraz daha ön plana çıktığı söylenebilir.

Cevaplayıcıların sendikal bağlılık ölçeğindeki ifadelerle vermiş oldukları yanıtların ortalaması 4,13’ tür. Bu değer üyelerin iyi bir bağlılık düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bu durum yarar sağlama beklentisinin veya sonucunun bağlılığı artırdığına örnek olarak verilebilmektedir.

Üyelerin sendikal vatandaşlık davranışında yer alan ifadelerle vermiş oldukları cevapların genel ortalaması ise 4,10’dur. Bu da üyelerin sendikal vatandaşlık davranışı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle çalışanların sendikaları yararına gönüllü davranışlar sergileme konusunda istekli oldukları söylenebilir.

Kullanılacak istatistiklerin belirlenmesinde ön koşullardan biri olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri önem taşımaktadır bu anlamda parametrik analiz tekniklerinin uygulanabilmesi için verinin normal dağılım göstermesi veya normale yakın bir dağılıma sahip olması gerekmektedir (Altunışık vd. 2022: 294). Bu doğrultuda öncelikle araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin genel düzenini bozan kayıp veriler kontrol edilmiş ve sonrasında veri setinin normal dağılım koşulunu sağlayıp sağlamadığı basıklık ve çarpıklık skorları üzerinden değerlendirilmiştir (Çokluk vd., 2018). Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri için -3 ile +3 arasındaki çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılımda kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir (Shao, 2002). Öte yandan çarpıklığın mutlak değerinin 3’ün altında ve basıklığın mutlak değerinin 10’un altında olması normal dağılıma yakın bir dağılım olduğunu ortaya koymaktadır (Kline, 2016). Dolayısıyla Tablo 1’deki hesaplamalar sonucunda sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı ölçek maddelerine ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirtilen aralıklarda olması nedeniyle verilerin normal dağılım koşulunu sağladığı anlaşılmış ve parametrik analizler için uygun koşulların sağlandığı görülmüştür.

G- Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Faktör analizi ile ilgili açıklayıcı (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) olmak üzere iki tür

yaklaşım bulunmaktadır. Sosyal bilimler alanında son zamanlarda yaygın kabul görmeye başlayan anlayışa göre, açıklayıcı faktör analizine özellikle ölçek geliştirme ve test etme çalışmalarının ilk aşamalarında başvurulması gerektiği, önce geliştirilmiş ve güçlü kuramsal temeli olan ölçeklere ise doğrulayıcı faktör analizinin uygulanmasının daha uygun olacağı ileri sürülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2014; Gürbüz, 2019). Bu görüşten hareketle bu araştırmadaki ölçeklerin daha önce başka çalışmalarda da ölçüm aracı olarak kullanılması ve güçlü kuramsal temellere dayanmasından dolayı açıklayıcı faktör analizi yapılmaksızın direkt doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmak suretiyle ölçeklerin geçerliliği test edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemelerinde (YEM) doğrulayıcı faktör analizi daha önce kullanılmış ölçeklerin özgün yapısının toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 334; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018: 275). Bu anlamda doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının farklı uyum indekslerine göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Araştırmacılar modelin özellikle hangi uyum indekslerine göre değerlendirilmesi gerektiği ile ilgili bir fikir birliği olmadığını vurgulamakla birlikte Hu ve Bentler (1999) maximum likelihood yöntemi ile yapılan YEM hesaplamalarında SRMR ile birlikte TLI, CFI, NFI veya RMSEA indekslerinden birisinin, Kline (2016) ise X^2/df , X^2 ait p değeri, RMSEA, CFI ve SRMR indekslerinin raporlanmasının yeterli olacağını ifade etmektedir. Bu çalışmada sonuçlar raporlanırken Kline (2016) tarafından belirtilen uyum iyiliği istatistikleri tercih edilmiştir.

Yukarıda açıklaması yapılan uyum iyiliği değerlerinin iyi ve kabul edilebilir uyum gösterdiği aralıklara ilişkin bilgiler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. *Uyum İyiliği Değerleri*

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X^2/df	$X^2/df \leq 3$	$X^2/df \leq 5$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI < 0.95$
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0,05$	$0.05 < RMSEA \leq 0,08$
SRMR	$0 < SRMR \leq 0,05$	$0 < SRMR \leq 0,08$

Kaynak: Gürbüz, 2019: 34.

Tablo 3’te bu araştırmanın değişkenlerinin ölçümünde kullanılan sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı ölçeklerine ilişkin uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

Tablo 3. *Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri*

Ölçekler	Uyum İyiliği İstatistikleri			
	X^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
Sendikal Memnuniyet	3.425	0,976	0,078	0,0396
Sendikal Bağlılık	2.041	0,997	0,051	0,0126
Sendikal Vat. Davranışı	3.304	0,991	0,076	0,0251

Tablo 3’deki değerler elde edilirken, sendikal memnuniyet ölçeğindeki 2. ve 7. ile sendikal vatandaşlık davranışı ölçeğindeki 1. ve 6. ifadeler faktör yükleri 0,50 kesme değerinin altında kaldığı için ilgili ölçeklerden çıkarılmış ve yukarıdaki uyum iyiliği değerine bu sayede ulaşılmıştır.

Tablo 3'teki sonuçlara göre her üç ölçeğin de uyum iyiliği değerlerinin iyi ve kabul edilebilir sınır değerleri arasında olduğu görülmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada kullanılan üç ölçeğin geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

H- Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri

Sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı ölçeklerine ait güvenilirlik değerleri için cronbach alpha değerlerinin yanı sıra CR değerlerine bakılmıştır. Alpha değerleri için kesme değerinin ,70 olması arzu edilmektedir. Değişkenlere ilişkin ölçeklerin alpha değerleri söz konusu eşik değer üzerinde. Ayrıca son zamanlarda ölçeklerin güvenilirliği için CR değerine bakılmaktadır. Bu değer ,70 değerinin üzerinde olması beklenmektedir.

Tablo 4. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	α	CR	AVE	ASV	MSV	\sqrt{AVE}
Sendikal Mem. Yarar Sağlama	,80	,78	,48	,29	,43	,69
Sendikal Mem. İlişki Kurma	,91	,91	,67	,22	,43	,82
Sendikal Bağlılık	,93	,92	,67	,29	,59	,82
Sendikal Vatandaşlık Davranışı	,88	,87	,53	,34	,59	,73

Bu araştırmanın Tablo 4'deki sonuçlarına bakıldığında söz konusu değerlerin ilgili eşik değer üzerinde olduğundan dolayısıyla ölçeklerin güvenilir olduğundan söz edilebilir. Birleşim ve ayrışım geçerliliği için ise değişkenlerin AVE, MSV ve ASV değerleri hesaplanmıştır. Birleşim geçerliliği için $AVE > 0,5$; $CR > 0,7$ ve $CR > AVE$ olması, ayrışım geçerliliği için ise $MSV < AVE$, $ASV < AVE$ ve $\sqrt{AVE} >$ faktörler arası korelasyon olması önerilmektedir (Gürbüz, 2019; Hair vd., 2014). Araştırmada yer alan değişkenler ve ölçeklere ait CR, AVE, MSV ve ASV değerleri Tablo 4'de yer almaktadır. Bu sonuçlar değişkenlere ilişkin ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu (tüm CR değerleri 0,70'in üzerindedir) göstermektedir. Faktörlere ait AVE değerlerinin CR değerlerinden düşük olması ve AVE değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması değişkenlerin birleşim geçerliliğine sahip olduğuna işaret etmektedir. Bu araştırma için elde edilen sonuçlara bakıldığında sadece sendikal memnuniyet ölçeğinin AVE değerinin 0,48 değerine sahip olduğu görülmektedir. Oysa $AVE > 0,5$ olması beklenmektedir. Bu gibi durumlar için Fornell ve Larcker (1981) AVE değeri 0,50'den daha az, ancak CR 0,60'dan daha büyükse, yapının birleşim geçerliliğinin yine de yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Sendikal memnuniyet ölçeğinin CR değeri (0,78) > 0,60 olduğundan yine de ölçeğin birleşim geçerliliğini sağladığından bahsedilebilir. Öte yandan değişkenlere ait AVE değerlerinin MSV ve ASV değerlerinden yüksek olması değişkenlerin ayrışım geçerliliğinin bulunduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 5. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4
Sendikal Mem. Yarar Sağlama	1			
Sendikal Mem. İlişki Kurma	,656**	1		
Sendikal Sadakat	,442**	,297**	1	
Sendikal Vatandaşlık Davranışı	,502**	,376**	,671**	1

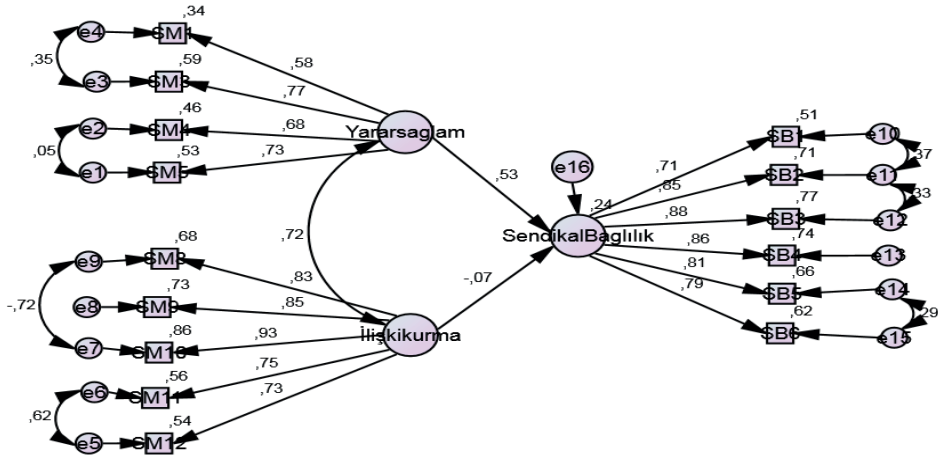
Ayrıca değişkenlerin \sqrt{AVE} skorlarının Tablo 5'de yer alan faktörler arası korelasyonlardan yüksek

olması ölçeklerin ayrışım geçerliliğinin bulunduğu bir diğer göstergesidir.

I- Hipotez Testleri ve Sonuçları

Araştırmanın amacı, modeli ve geliştirilen hipotezlerinin test edilebilmesi için yapısal eşitlik modellemesi kapsamında yol analizi (PATH analizi)'nden yararlanılmıştır. Yol analizlerinde, örtük veya gözlenen değişkenler arasındaki; doğrudan, dolaylı, aracı ve düzenleyici etkiler test edilir. Bu çalışmada da dışsal örtük değişken olan sendikal memnuniyetin içsel örtük değişkenler olan sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri yol analizleri ile test edilmiştir.

Şekil 2. Sendikal Memnuniyetin Boyutlarının Sendikal Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Ait Yol Analizi Sonuçları

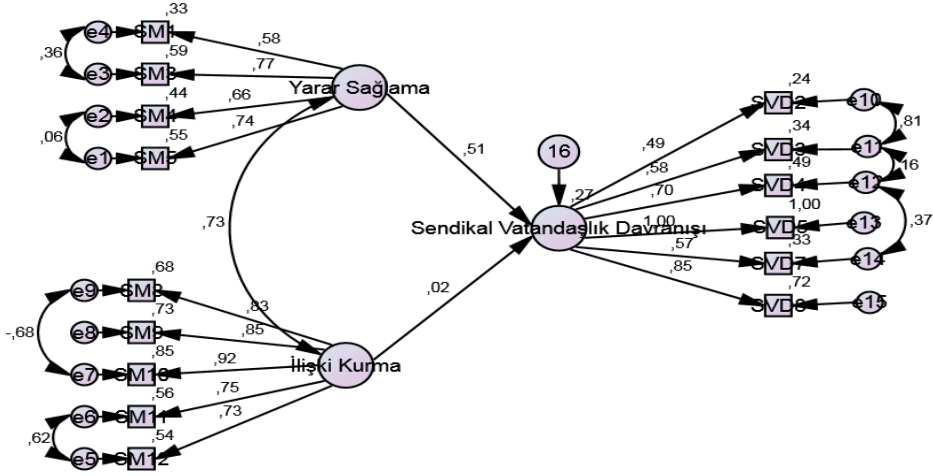


Araştırmanın hipotezleri IBM AMOS 24 Programı kullanılarak test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Analiz neticesinde uyum indeksleri değerlerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. Şekil 2'deki yol analiz neticesinde elde edilen uyum indeksleri yapısal modelin doğrulandığına işaret etmiştir ($X^2 [15, N=397] = 289.716; p < .01; X^2/df = 3.62, CFI = 0,95, RMSEA = 0,08, SRMR = 0,073$).

Bu araştırma için yapısal eşitlik modellemesiyle yapılan yol analizinde bağımlı değişken sendikal bağlılık, bağımsız değişkenler ise sendikal memnuniyetin iki alt boyutu olan sendikadan yarar sağlama ve sendikal ile ilişki kurmadır. Şekil 2 (üstte, sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık ilişkisine ait yol analizi sonuçları)deki yola analizi sonuçlarına bakıldığında Nevşehir'deki MEB çalışanlarının sendikal bağlılıklarını açıklamada sendikal memnuniyetin boyutlarından sadece sendikadan yarar sağlama boyutunun etkili olduğu ($\beta = ,53; p < 0,01$) ve sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda araştırma hipotezlerinden H_1 kabul edilmiş, H_2 ise reddedilmiştir.

Araştırmanın sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikadan yarar sağlama ve sendikal ilişkilerin sendikal vatandaşlık davranışı üzerine etkisine dair hipotezlerin test edilmesi için yine yol analizi yapılmış ve Şekil 3'teki sonuçlara ulaşılmıştır.

Şekil 3. Sendikal Memnuniyetin Boyutlarının Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerine Ait Yol Analizi Sonuçları



Analiz neticesinde uyum indeksleri değerlerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. Şekil 6'deki yol analiz neticesinde elde edilen uyum indeksleri yapısal modelin doğrulandığına işaret etmiştir ($X^2 [15, N=397] = 303.926$; $p < .01$; $X^2/df = 3.79$, CFI = 0,95, RMSEA = 0,08, SRMR = 0,074).

Bu araştırma için yapısal eşitlik modellemesiyle yapılan yol analizinde bağımlı değişken sendikal vatandaşlık davranışı, bağımsız değişkenler ise sendikal memnuniyetin iki alt boyutu olan sendikadan yarar sağlama ve sendika ile ilişki kurmadır. Şekil 3'deki yol analizi sonuçlarına bakıldığında Nevşehir'deki MEB çalışanlarının sendikal vatandaşlık davranışı açıklamasında sendikal memnuniyetin boyutlarından sadece sendikadan yarar sağlama boyutunun etkili olduğu ($\beta = .51$; $p < 0,01$) ve sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda araştırma hipotezlerinden H_3 kabul edilmiş H_4 ise reddedilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Türkiye'de sendikal örgütlenmenin ilk örnekleri işçi sendikacılığı şeklinde ortaya çıkmışken zamanla bu örgütlenme türünün kamu çalışanlarına doğru da yansıdığı görülmektedir. Kamudaki sendikalaşma oranlarındaki artışlar, çalışanların gerek mali gerek özlük hakları üzerindeki çalışan lehine iyileştirme, geliştirme ve elde edilen kazanımları koruma amaçlı yürütülen çalışmalarla günden güne sendikalı çalışan oranında artış olduğu TÜİK ve Çalışma Bakanlığı verilerinden anlaşılmaktadır.

Sendikaların çalışanlar lehine vermiş oldukları her türlü mücadele ve elde ettikleri kazanımların bir yandan çalışanlarda sendikadan yarar sağlama merkezli bir memnuniyet oluştururken, diğer yandan da üyelerinin her türlü sorun veya sıkıntılarının çözmeye ilişkin onlarla kuracağı ilişkiler ve bunun sonucunda oluşabilecek sendikal memnuniyet, çalışanların sendikalarına olan bağlılıklarını artırırken, sendikaları için özverili davranışlarda bulunma ihtimalini de yükseltebilecektir. Buradan hareketle bu çalışmada Nevşehir ili özelinde MEB'e bağlı kamu çalışanlarının sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeylerinin ne olduğu merak edilmiş ve söz konusu memnuniyet düzeylerinin sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine bakılmıştır.

397 kamu çalışanı ile gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların sendikalarından memnuniyetlerine ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aynı örneklemin sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeylerine de bakıldığında memnuniyete oranla düşük ancak yine de yüksek bir düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuç Kazar ve Tosun (2022) tarafından yapılan ve üniversite öğretim elemanları üzerine yapılan sendikal bağlılık ile ilgili çalışmanın bulguları ile çelişmektedir. Zira yapılan bu çalışmada sendikal bağlılık düzeyleri çalışanlarda düşük tespit edilmiştir.

Araştırma hipotezlerinin testlerine ilişkin bulgulara bakıldığında ise sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikadan yarar sağlamanın sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna mukabil sendikal memnuniyetin boyutlarından olan sendikayla ilişkilerin ise sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde istatistiksel olarak herhangi bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar Fullagar ve Barling (1989: 213), Leicht, (1989: 333) ve Van Buren (1991) tarafından yapılan çalışmalarda sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı etkilediği şeklindeki araştırma bulguları ile kısmen örtüşmektedir. Benzer şekilde elde edilen bu sonuçlar Türkiye’de Keser vd. (2014) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile kısmen paralellik göstermektedir.

Ulaşılan bu sonuçlara göre Nevşehir’deki MEB’e bağlı kamu çalışanlarının sendikalarından yarar sağlamaları halinde sendikal memnuniyet duydukları ve bunun da sendikalarına olan bağlılıklarını artırdığı bunun ise onları sendikal vatandaşlık davranışı sergilemeye ittiğini söylemek mümkündür. Sendikal memnuniyetin yarar sağlama dışındaki diğer boyutu olan sendikayla ilişki kurmanın ise gerek sendikal bağlılığı gerekse sendikal vatandaşlık davranışını herhangi bir şekilde etkilemediği görülmüştür. Bunun anlamı üyenin sendikasının kendisiyle iletişim kurmasının memnuniyet seviyesini değiştirmediği odak noktasının salt yarar sağlamak şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’deki sendikalaşmanın ilk zamanlarında üye olduğunda üyelerin maaşlarından kesinti olmaktadır ancak ilerleyen yıllarda bu kesintiyi önce devlet karşılamaya başlamışken günümüzde kesintinin de üzerinde bir ücret toplu sözleşme ikramiyesi adı altında üyelerin hesaplarına üç ayda bir yatırılmaktadır. Bu durum bir yandan sendikalardaki üye sayısındaki artışa bir yandan ise araştırmanın sonuçlarında ortaya konulduğu gibi üyenin sendikastan memnuniyet duymasındaki etkiye pozitif yönde yansıdığı değerlendirilmektedir. Bir başka yarar sağlama olarak üyelerin aldıkları idari cezalarda ise disiplin kurullarından sendikaları tarafından savunulmalarından bahsedilebilir. Son dönemlerde gündemde olan bir başka konu ise banka maaş ve promosyon anlaşmalarıdır. Bu konuda da birçok sendika üyesi, sendikalarının kendileri yararına daha fazla menfaat temin edeceğini beklemektedir. Bu noktada sendikaların gösterecekleri performans üyelerinin sendikalarına bağlılıklarını ve sendikaları lehine olumlu davranışlar sergileme olasılıklarını etkileyebilecek bir diğer unsurdur. Üyelerin sendikalarından yarar sağlamaları konusunda son zamanlarda öne çıkan bir başka husus da çeşitli şehirlerdeki esnafarla yapılan indirim anlaşmalarıdır.

2022 Türkiye şartlarında satın alma gücü günden güne düşen memurların bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre sendikal memnuniyet noktasında sendikadan yarar sağlamayı sendika ile ilişki kurmaktan daha ön planda tutmaları ülkedeki gelir/harcama dengesi ve ekonomik güçlükler göz önünde bulundurulduğunda gayet anlaşılabilir bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Devletin işveren pozisyonunda olduğu bir yerde memurların hükümetle birey olarak muhatap olmasının önündeki güçlükler nedeniyle örgütlü bir yapı olarak sendikalara üye olunmasının sebepleri arasında sendikal memnuniyetin boyutlarından olan sendikadan özellikle toplu görüşmelerde başta ücret ve sosyal haklar bakımından kazanım sağlamanın etkili olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum kamu çalışanlarının gelir düzeylerine bağlı olarak refah düzeylerinde artış kaydedilir ya da kamu çalışanlarının gelir düzeyi gelişmiş ülkelerdeki çalışanların düzeyine çıkarılırsa sendikal

memnuniyet noktasında sendikadan yarar sağlama yönündeki beklenti yerini daha fazla sendika ile ilişki kurma eksenli bir memnuniyete bırakabilir. Bu noktada Akbıyık (2012) tarafından sendikaların ilk kuruldukları zamanlarda olduğu gibi yarar sağlama bakış açısı ile ücret sendikacılığı da denilen salt ekonomik çıkarları koruyan kuruluşlar olarak kalmaları durumunda üyelerin sendikalarından memnuniyetleri bakımından etkisiz kuruluşlar haline gelebileceklerine işaret edilmektedir. Buradan yola çıkılarak sendikaların üye sayılarını ve üyelerinin bağlılıklarını artırma gibi iki önemli konu üzerinde daha ciddi durmaları gerektiğine değinilmektedir. Bu noktada üyelerin beklentilerinin izlenmesi ve bu beklentilere cevap verecek yapısal değişikliklerin gerçekleştirilmesi yolunda sendikaların üyelerle ilişki kurma biçiminde harekete geçmelerinin gerekliliğine vurgu yapılmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçların kamu otoritesi, sendika yönetimleri ve üyelere yönelik pratik sonuçlarından da söz etmek gerekir. Öncelikle kamu otoritesinin bütçe olanakları çerçevesinde kamu çalışanlarının sendikalaşmasını teşvik etmek ve sendikalarından memnuniyet duymalarını sağlamada bu çalışmanın sonuçlarında da vurgulandığı şekliyle sendikal memnuniyet bakımından sendikadan yarar sağlama eksenli beklentilerini dikkate alarak ücret ve sosyal haklar bakımından daha tatmin edici düzenlemelerde bulunması önerilmektedir. Sendika yönetimlerinin sendikal memnuniyetin boyutlarından sendika ile ilişkilerin neden sendikal bağlılığı ve sendikal vatandaşlık davranışını etkileme konusunda yetersiz kaldığı konusu üzerine çözüm üretmek için gayret göstermesi gerekmektedir. Bu noktada sadece üyenin sendikaya kazandırılması ile yetinilmemesi üye ile iletişim kanallarının tamamı kullanılarak sürekli temas halinde olunmasının yollarının aranması sendikal memnuniyetin sağlanmasında etkili olabilecektir. Üyelerin ise kamu çalışanları olarak sendikalar üzerinden sadece sendikasıdan yarar sağlama beklentisinin ötesinde özellikle kazanımların temini bakımından saha eylemlerine çok daha yoğun katılım sağlayarak örgütlü ve de aktif bir şekilde sendikal mücadelenin içinde olması üyesi olduğu sendikayı kamu otoritesi karşısında daha da güçlü hale getirebilecektir. Bu sayede çalışanların bir yandan sendikalarından memnuniyet düzeyleri artarken öte yandan sendikalarına bağlılıkları ve sendikaları için gönüllü davranışlarda bulunma ihtimalleri artabilecektir.

Bu araştırmanın sonuçlarından hareketle bundan sonraki yapılacak çalışmalarda sendikal memnuniyetin sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olmadığı tespit edilen sendika ile ilişkiler boyutu üzerinde daha ayrıntılı çalışmalar yapılmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir. Özellikle bu çalışmanın bulguları ile örtüşmeyen diğer araştırma bulgularının da bulunmasından hareketle kamu çalışanlarının sendikalara yönelik algı ve tutumlarını daha iyi ortaya koyacak çalışmalar yapılması daha tutarlı ve geçerli sonuçlara ulaşılmasına katkıda bulunabilecektir. Kavramların farklı metodolojik yaklaşımlarla incelenmesi daha farklı evren ve örneklem kesimleri ile gerçekleştirilmesi sonucu ulaşılabilecek bulgularla literatürün zenginlik ve derinlik kazanması da sağlanabilecektir.

Kaynakça

- Akbıyık, N. (2012). Sendika Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar. *Hikmet Yurdu Dergisi*. 5(9). 37-64.
- Altunışık, R. Boz, H. Gegez, E. Koç, E. Sığırı, Ü. Yıldız, E. ve Yüksel, A. (2022). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Yeni Perspektifler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Arı, D. (2006). *Antecedents and Consequences of Union Commitment within Cooperative versus Adversarial Industrial Relations Climates*. Yüksek Lisans Tezi. Koç Üniversitesi. İstanbul.
- Barling, J. Fullagar, C. ve Kelloway, E. K. (1992). *The Union and Its Members: A Psychological Approach*. Oxford: Oxford University Press.

- Birelma, A. (2021). Türkiye’de Sendikal Hareketin ve Hakların Yukarıdan Görünümü: Niteliksel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*. 3(70). 1839-1870.
- Chacko, T. I. (1985). Member Participation in Union Activities: Perceptions of Union Priorities, Performance, and Satisfaction. *Journal of Labor Research*. 6(4). 363–373. doi:10.1007/bf02685492
- Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demirbilek, T. ve Çakır Ö. (2004). *Sendikal Bağlılık*. Petrol-İş Yayını: 91. İstanbul.
- Fiorito, J. ve Greer C. (1982). Determinants of U.S. Unionism: Past Research and Future Needs. *Industrial Relations*. 21. 1-32.
- Fiorito, J., Gallagher, D. G. ve Fukami, C. V. (1988). Satisfaction with Union Representation. *ILR Review*. 41(2). 294–307. [https://doi.org/10.1177/001979398804100210]
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 18(1). 39–50. https://doi.org/10.2307/3151312
- Fullagar, C.J. ve Barling, J. (1989). A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty. *Journal of Applied Psychology*. 74. 213-227.
- 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*. 65(4). 479-499.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hacıoğlu, S. (2014). *Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi. Bursa.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C. ve Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Heshizer, B. ve Lund, J. (1997), Union Commitment Types and Union Activist Involvement: Lessons For Union Organizer and Labor Education. *Labor Studies Journal* 22, Summer. 66-83.
- Himarios, J S. (1988). *Determinants of Labor Union Members’ Satisfaction with Their Unions*. Doctoral Dissertation. Virginia Polytechnic Institute and State University. Virginia.
- Hu, L.-t., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*. 6(1). 1–55.
- Karcıoğlu, F. ve Balkaya, E. (2018). Sendika Üyeliği, Sendikal Memnuniyet ve İş Güvencesizliği İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 75. 307-326. [https://doi.org/10.26650/jspc.2018.75.0017]
- Kazar, E. N. ve Tosun, F. (2022). Türkiye’deki Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*. 2(73). 1123-1148.
- Keser, A., Yılmaz, G. ve Köse, S. (2014). Antecedents of Union Commitment in Turkish Food and Transportation Sector. *Çalışma ve Toplum*. 1(40). 85-102. [https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71773/1155015]
- Kgapola, L. ve Smit, P. (2017). Trade Unions’ Services & Member Satisfaction in Public Sector: A South African Scenario. *Indian Journal of Industrial Relations*. 53(2). 332–345. [https://www.jstor.org/stable/26536459]
- Kıroğlu, F. (2019). *Perakende Sektöründe Çalışanların Sendikal Örgütlenmeleri: Çanakkale İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Çanakkale.

- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Köse, S. (2008). *Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Sendikaya Bağlılık Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi. Kocaeli.
- Leicht, K. T. (1989). Unions, Plants, Jobs and Workers: An Analysis of Union Satisfaction and Participation. *The Sociological Quarterly*. 30(2). 331–362. [http://www.jstor.org/stable/4120695]
- Martin, J.E., Magenau, J.M. ve Peterson, M.F. Variables Related to Patterns of Union Stewards' Commitment. *J Labor Res* 7. 323–336. (1986). [https://doi.org/10.1007/BF03179663]
- Millioğulları Kaya, Ö. (2017). Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Çalışma ve Toplum*. 4 (55). 2055-2078. [https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71766/1154974]
- Newton, L. A. ve Shore, L. M. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition. *The Academy of Management Review*. 17(2). 275–298. [https://doi.org/10.2307/258773]
- Nico W. Van Yperen, Agnes E. van den Berg ve Martijn C. Willering (1999). Department of Social and Organizational Psychology, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72. 377–392 University of Groningen. The Netherlands
- Özbilek, H. V. (2019). *Kamu Çalışanlarının Sendika Memnuniyetine ve Sendika Algısına Yönelik Bir Alan Araştırması: Düzce İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59. 603-609. [http://dx.doi.org/10.1037/h0037335]
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4). 698–714. [https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698]
- Schriesheim, C. A. ve Tsui A. S. (1980). Dual Commitment to Company and Union: Factor Fiction? *Pape Rpresented at the 40th Annual Meeting of the Academy of Management*. Detroit, MI.
- Shao, A. T. (2002). *Marketing Research: An Aid to Decision Making*. Cincinnati, Ohio: South-Western/ Thomson Learning.
- Skarlicki, P.D. ve Latham, P.G. (1996). Increasing Citizenship Behavior Within A Labor Union: A Test of Organization Justice Theory. *Journal of Applied Psychology*. 81(2). 161-169.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S (2014). *Using Multivariate Statistics (6th ed.)*. Essex: Pearson.
- Tannenbaum, A. S. ve Kahn R. (1958). *Participation in Union Locals*. Evanston, IL: Row. Peterson.
- Twigg, W.N., Fuller, B.J. ve Hester, K. (2008). Transformational Leadership in Labor Organizations: The Effect on Union Citizenship Behavior. *Journal of Labor Research*. 29. 27-41
- Van Buren, Patricia L. (1991). *Correlates and Predictors of Union Satisfaction and Union Commitment*. Unpublished Retrospective Thesesand Dissertations. 17597.
- Walton, R. E. ve Mc Kersie R. B. (1965). *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*. New York: McGraw-Hill.
- Yıldız, Z., Zengin, N. ve Karagöz, Y. (2018). Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Sendika Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sivas İli Örneği. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*. 3(1). 93-102. [https://dergipark.org.tr/tr/pub/tubad/issue/52293/684265]

