

SENDİKAYA BAĞLILIK VE SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ: KIRŞEHİR İLİNDEKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

Seyfettin ÖYÜNÇ

SGK Kırşehir İl Müdürlüğü, seyfettinoyunc@hotmail.com

ÖZET

Bu çalışmada, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı arasında nasıl bir ilişki olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemi, Kırşehir ilindeki sağlık sektöründe çalışan toplam 303 kişidir. Araştırmada kullanılan veriler, anket tekniği yardımı ile toplanmıştır. Araştırmada, çalışanların kısmen sendikaya bağlı ve yine kısmen sendikal vatandaşlık davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının sendikaya bağlılıkları ile sendikal vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Sendikal bağlılığın boyutlarından; sendikal sadakat ve sendikal istekliliğin, sendikal vatandaşlık davranışının boyutlarından; örgüte dönük ve örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendikaya Bağlılık, Sendikal Vatandaşlık Davranışı, Sağlık Sektörü

Giriş

Sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı konuları temelde örgütsel davranış literatürüne dayansa da özellikle son yıllarda araştırmacılar tarafından çalışanın üyesi olduğu sendika ile de ilişkilendirilerek incelenmeye başlanmıştır. Türkiye’de de özellikle son yıllarda hükümetlerin teşviki ile kamuda sendikali çalışan sayısının artması sonucu üye bazında sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeyinin ne olduğu ve bu kavramlar arasında nasıl bir ilişkiden söz edilebileceği sorularına yanıt bulabilmek için bu araştırma kurgulanmıştır. Çalışmada üç boyutlu sendikal bağlılık ile iki boyutlu sendikal vatandaşlık davranışı kavramları arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen uluslararası literatürde Tetrick (1995), Tan ve Aryee (2002) ile Snape vd. (2014) tarafından yapılan çalışmalara rastlanırken, Türkçe alan yazında kavramları ampirik olarak bir arada ele alan her hangi bir çalışmaya rastlanmadığı, Türkçe alan yazındaki sınırlı sayıdaki çalışmada kavramların ayrı ayrı incelenmiş olduğu tespit edilmiştir (Bilgin (2003), Demirbilek ve Çakır (2004), Keser vd. (2014), Demirtaş vd. (2015)). Bu nedenle özellikle Türkçe alan yazında her iki kavram arasındaki ilişkiyi ele alan her hangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması yapılacak olan bu çalışmanın, önce yerli sonra da uluslararası alan yazının zenginlik kazanmasına katkı sağlayabilmesi yönünden önem taşıdığı düşünülmektedir.

Araştırma sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramlarının kuramsal olarak ele alındığı kuramsal çerçeve ile Kırşehir ilindeki sağlık çalışanları ile yapılan görgül araştırmanın sonuç ve bulguların yer aldığı kısımdan oluşmaktadır..

1. Kuramsal Çerçeve

Sendikaya bağlılık, üyenin sendikasını ne kadar, nasıl ve hangi koşullar altında desteklemeye hazır olduğunu ortaya koyan bir kavram olarak, örgütsel bağlılık kavramından doğmuştur. Bu konudaki literatür, büyük ölçüde örgüte bağlılık konusundaki kuramsal ve ampirik araştırmalara dayalı olarak gelişmiştir (Bilgin, 2007: 44). Bir başka deyişle sendikal bağlılık; kişinin üyesi olduğu sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendika için çaba sarf etme konusunda gönüllü olması ve örgütlü işgücünün amaçlarına inanması” anlamına gelmektedir. Konu ile ilgili literatüre bakıldığında sendikaya bağlılık kavramının; “sendikaya sadakat”, “sendikaya karşı sorumluluk”, “sendika için çaba sarf etme konusunda gönüllü olma” ve “sendikalılığın önemine inanma” şeklinde dört boyutunun olduğuna işaret edilmektedir (Gordon vd, 1980; Demirbilek ve Çakır, 2004). Sendikaya sadakat, üyenin sendikasıdan gurur duyması, karşılıklı ilişkiye dayalı olarak ihtiyaçlarını karşılaması ve bu yüzden de sendikaya olan üyeliğini devam ettirmeye istekli olması ile açıklanan bir boyuttur (Demirbilek ve Çakır, 2004). Sendikaya karşı sorumluluk, üye olmanın gerekli kıldığı davranış, eylem ve yükümlülüklerin gereğini yerine getirme ile ilgili olan boyuttur. Sendika için çalışmaya isteklilik,

üyenin üye olmanın gerektirdiği normal davranışların ötesine geçen gönüllülük kapsamındaki ekstra rol davranışlarını içeren bir boyuttur. Son boyut ise üyelerin sendikalarına yönelik kökleşmiş tutumlarını, değer ve amaçlarına olan inançlarını ifade eden ve sendikacılık konusunda üyelerin ideolojik inançları ile ilgili olan sendikalılığın önemine inanma boyutudur (Demirbilek, 2008).

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, işbirliğini, gönüllülüğü ve sendikanın etkisini güçlendirmeyi içerir. Bu bağlamda sendikal örgütlenmeler için örgütsel vatandaşlık davranışı; sendika üyelerinin sendikal çalışma ve etkinliklere gönüllü olarak ve fazladan çaba göstererek katılması olarak tanımlanabilir (Skarlicki ve Latham, 1996). Sendikal vatandaşlık davranışı, örgütü desteklemeye dönük ve örgüt üyelerini desteklemeye dönük vatandaşlık davranışı olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koyabilmektir.

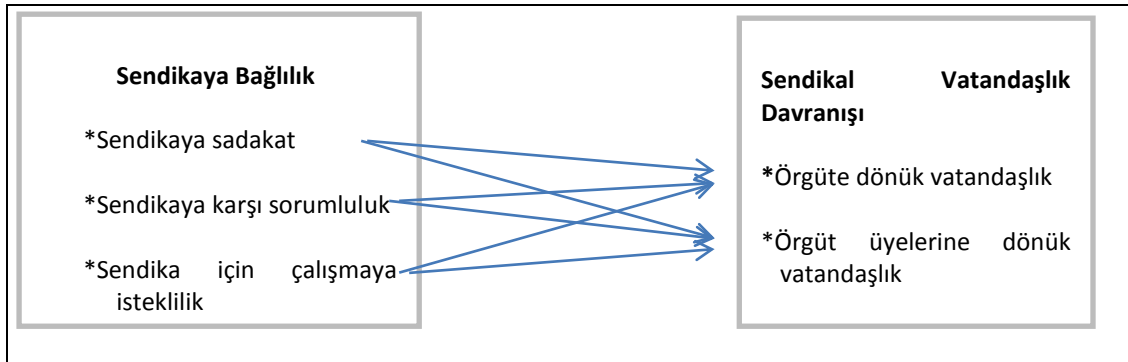
2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Araştırmanın Amacı, Örneklemi ve Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, sendikaya bağlılık ile sendikal vatandaşlık davranışı arasında nasıl bir etkileşim olduğu sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama tekniği ankettir. Anket verileri Kırşehir ilindeki sağlık sektöründe çalışan personelden toplanmıştır. Sendikaya bağlılığın ölçümünde Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980) tarafından geliştirilen Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin Kelloway vd.(1992) tarafından 13 maddeye indirgenen şekli bu çalışmada kullanılırken, sendikal vatandaşlık davranışının ölçümünde ise Skarlicki ve Latham (1996) tarafından geliştirilen toplam 8 madde ve iki alt boyuttan oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeklere ve ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin hesaplanan alfa güvenilirlik katsayıları 0,70 kesme değerinin üzerindedir.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Çalışmada öncelikle, 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 varsayımından hareket edilmiştir. Yine ilgili alan yazına bakıldığında da özellikle Tetrick (1995), Tan ve Aryee (2002) ile Snape vd. (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da bahse konu ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu literatürden ve varsayımsal ilişkilerden hareketle araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Hipotezleri:

H₁: Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya 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 sendikaya 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.

2.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

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

Tablo 1. Demografik Değişkenler Tablosu

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	150	49,5	Medeni Durum	Bekâr	68	22,4
	Kadın	153	50,5		Evli	235	77,6
Yaş	20-29	49	16,2	Eğitim Düzeyi	Lise	67	22,1
	30-39	97	32		Ön Lisans	121	39,9
	40-49	111	36,6		Lisans	95	31,4
	50-59	42	13,9		Lisansüstü	12	4
	60-69	4	1,3		İlköğretim	8	2,6
Pozisyon	Yönetici	5	1,7				
	Memur	298	98,3				
Üye Olunan Sendika	Kamusen	104	34,3				
	KESK	27	8,9				
	Memur sen	172	56,8				
Toplam		303	100				

Tablo 1 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 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. Bu oranların bu şekilde dağılmasının en önemli gerekçesi araştırmanın yapıldığı ilin görece daha muhafazakâr 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.

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 ve korelasyonlar katsayıları Tablo 2'te yer almaktadır.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar ve Korelasyon Katsayıları

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

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

Sağlık çalışanlarının sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışları 1 Kesinlikle Katılmıyorum - 5 Kesinlikle Katılıyorum değerleri üzerinden ölçülmüştür. Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikal sadakatin 1 ile 5 değerleri üzerinden ortalaması 3,14, sendikaya karşı sorumluluk değişkeninin ortalaması 3,38 ve sendikaya karşı çalışmaya isteklilik değişkeninin ortalaması ise 2.92'dir. Bu sonuçlara göre sağlık çalışanlarının sendikaya orta düzeyde bağlılık gösterdikleri söylenebilir. Sendikal vatandaşlık davranışının boyutlarından örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı değişkeninin 3.51 ile katılıyorum seçeneğine yakın, örgüte dönük vatandaşlık davranışının ise 2,77 ile kararsızım seçeneğine yakın bir değer aldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle sağlık çalışanlarının sendikal vatandaşlık davranışı gösterme konusunda net bir tutum içinde olmadıklarından söz edilebilir.

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. Çalışanların sendikaya olan sadakatleri arttıkça, örgüte ve örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışlarının da arttığından söz edilebilir. 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 davranışının da artma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir.

2.4. Regresyon Analizi ve Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

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

Sendikaya sadakatin, sendikaya karşı sorumluluğun ve sendika için çalışmaya istekliliğin örgüte dönük vatandaşlık davranışını yordama gücünün anlamlı olduğu regresyon analizi ile tespit edilmiştir. [$F= 103,375$, $p<0,000$]. Analiz sonuçlarına göre düzeltilmiş R^2 değeri 0,509'dur. Bu sonuç örgüte dönük vatandaşlık davranışı değişkenindeki varyansın 0,509'unun sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik değişkenlerinden kaynaklandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3. 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 H₂ hipotezi (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

Sendikaya sadakatin, sendikaya karşı sorumluluğun ve sendika için çalışmaya istekliliğin örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışını açıklama gücünün anlamlı olduğu çoklu regresyon analizi ile tespit edilmiştir. [F= 31,590, p<0,000]. Bu sonuç örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı değişkenindeki varyansın 0,23’ünün sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik değişkenlerinden kaynaklandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4. 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 Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışının Boyutları Açısından Farklılık Analizi Sonuçları

Katılımcıların sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışlarının cinsiyete ve üye olunan sendikaya göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 5. 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 5’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.

Tablo 6. 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 6’ya 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. Çalışanların sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışlarının medeni durumlarına yaşa ve eğitim düzeyine göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

3. Sonuç

Sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için yapılan bu çalışmada bir dizi sonuçlara ulaşılmıştır. Sağlık çalışanları üzerinde yürütülen çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, yanıtlayıcıların sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeylerinin ortalamasının üzerine çıkmadığı görülmüştür. Genel olarak sendikaya bağlılık ile sendikal vatandaşlık davranışlarının boyutları arasında pozitif yönlü yer yer orta ve düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu gözlenmiştir. Sendikal bağlılığın boyutlarından sendikal sadakat ve sendikal istekliliğin sendikal vatandaşlık davranışının boyutlarından örgüte dönük ve örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkileye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen bu

bulgular, literatürde daha önce Tetrick (1995), Tan ve Aryee (2002) ile Snape vd. (2014) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir.

Sendikalar açısından değerlendirme yapacak olursak, bu çalışmada sendikaların üyelerinin bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışları oluşturmak için daha fazla gayret göstermeleri gerektiği söylenebilir. Üyelerin daha aktif rol oynayacağı faaliyetler, çalışanların sendikal bağlılık düzeylerinde olumlu etkiler yaratabilecektir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde çalışmanın sendikalara da olumlu yönde katkıları olabilecektir. Çalışmanın sadece sağlık çalışanlarına yapılmasının bir kısıt olarak değerlendirilmesi mümkünse de çalışmanın yapıldığı kesimin kamu personeli olması hasebiyle diğer kamu personelinin tutumlarıyla bu çalışmanın sonuçlarının kamu çalışanlarının çalışma hayatına bakış açısı ve çalışma alanlarının benzer özellikler göstermesi yüzünden benzerlik gösterebileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın daha büyük örneklem düzeyinde ve farklı il ya da bölgelerde yapılması literatürün zenginlik kazanmasına yardımcı olabilecektir. Ayrıca her sendika kolunda eşit sayıda katılımcıya ulaşılamaması çalışma için ayrı bir kısıt oluşturmuşken ileri ki araştırmalar için bu kısıtın da giderilmesi faydalı olacaktır. Çalışma Kırşehir ilindeki sağlık çalışanları üzerinde yapıldığından, verilerin çalışanların öznel görüşlerine dayanması, sonuçların nesnellliğini ve genellebilirliğini etkilediğinden bulguların temkinli değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- Bilgin, L. (2003). Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 12-31.
- Bilgin, L. (2007), Sendikal İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Ya. No:1737.
- Demirbilek T. ve Çakır Ö. (2006),” İkili Bağlılık: Hem Sendikaya hem de İşletmeye Bağlı Olunabilir mi” İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayını, Cilt. 55,Sayı:1. 2006.
- Demirbilek, T., Çakır, Ö.(2004). *Sendikal Bağlılık*, Petrol-İş Yayın:91, İstanbul.
- Demirtaş, H., Özer, N. Atik, S ve Kırbaç, M. (2015), Sendikal Vatandaşlık Davranışı ve Sendikal Kimlik İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, ss.77-93.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980a). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 479-499. doi:10.1037/0021-9010.65.4.479
- Kelloway, E. K., Catano, V., & Southwell, R. (1992). The construct validity of union commitment: Development and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 197-212.
- Keser, A., Yılmaz G. ve Köse S. (2014), Antecedents of Union Commitment in Turkish Food and Transportation Sector, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 2014/1, pp.85-102.
- Skarlicki, D. and Latham, G. (1996). Increasing citizenship behavior with a labour union: A test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 161-169
- Skarlicki, D.P., and Latham, G.P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: a test of organizational justice theory, *Journal of Applied Psychology*, 81, 161-169,
- Snape, E., Redman T. and Gould-Williams, J. (2014), How “Collective” is Union Citizenship Behavior? Assessing Individual and Coworker Antecedents, *ILR Review*, 67(4), pp.1306-1325.
- Tan, H.H., Aryee, S., (2002), Antecedents and outcomes of union loyalty: A constructive replication and an extension, *Journal of Applied Psychology*, 87(4):715-722.
- Tetrick, L. E. (1995). Developing and maintain union commitment: A theoretical framework. *Journal of organizational Behavior*, 16, 583-595.