

Türkiye'deki Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma¹

Esra Nur KAZAR²

ORCID: 0000-0001-5727-0667

Fatma TOSUN³

ORCID: 0000-0002-6054-3010

DOI: 10.54752/ct.1097188

Öz: Bu çalışmanın konusu devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin sendikal bağlılık düzeylerinin demografik veriler bağlamında araştırılmasıdır. Akademisyenlerin sendikal bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak ise anket kullanılmıştır. Anket, demografik sorulardan ve Gordon vd. (1982) tarafından hazırlanan sendikal bağlılık ölçeği olmak üzere toplam iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama süreci sonucunda 416 sendikal akademisyenden elde edilen anket verileri değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırmada akademisyenlerin cinsiyet, sendikal kıdem, akademik kıdem ve akademik unvanları ile sendikal bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen verilerin analiz kısmında, güvenilirlik ve geçerlik analizi, faktör analizi, t testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, akademisyenlerin sendikal bağlılık düzeylerinin ortalaması $1,76 \pm 0,86$ olarak bulunmuştur. Cinsiyet, akademik kıdem ve

¹ Bu çalışma 10-12 Eylül 2019 tarihleri arasında “A Research on the Determination of Trade Union Commitment Levels of Academic Staff at University” adıyla **Seventh International Mediterranean Social Sciences Congress (MECAS VII)** Budapeşte, Macaristan’da sunulan bildirinin içerik açısından genişletilmiş hali olarak hazırlanmıştır.

² Dr. Öğr. Üyesi, Yalova Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü- esranur.kazar@hotmail.com.tr

³ Arş. Gör., Yalova Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü- fatmatoesun00@gmail.com

Kazar, E. N. ve Tosun, F. (2022), “Türkiye’deki Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” Çalışma ve Toplum, C.2, S.73. s.1123-1148.

Makale Geliş Tarihi: 02.09.2021 - Makale Kabul Tarihi:21.03.2022

akademik unvan ile sendikal bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak sendikal kıdem ile sendikal bağlılığın alt boyutlarından olan sendikal sadakat, sendikal sorumluluk ve sendikal çaba arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Sendikal kıdem arttıkça, akademisyenlerin sendikal sadakat, sendikal sorumluluk ve sendikal çaba düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendikal bağlılık, Örgütsel bağlılık, Hizmet kolu Sendikacılığı, Akademisyenler

A Research on the Determination of Trade Union Commitment Levels of Academic Staff in Turkey

Abstract: The subject of this study is to investigate the union commitment levels of academics working in state universities in the context of demographic data. the survey method, which is one of the quantitative research methods, was applied In order to determine the union commitment levels of academicians. A questionnaire was used as a data collection tool in the research. The questionnaire consisted of demographic questions and and the union commitment scale consists of two parts, the union commitment scale (Gordon et al. 1982). As a result of the data collection process in the study, the survey data obtained from 416 unionized academicians were evaluated. In the research, the relationship between gender, union seniority, academic seniority and academic titles of academicians and union commitment was examined. In the analysis part of the data obtained, reliability analysis, factor analysis and validity, t test and ANOVA test were applied. As a result of the analysis, the average of the union commitment levels of the academicians was found to be 1.76 ± 0.86 . It was found that there was no statistically significant relationship between gender, academic seniority and academic title and union commitment. However, it has been observed that there is a significant relationship between union seniority and union loyalty, union responsibility and union effort, which are sub-dimensions of union commitment. It was concluded that as union seniority increased, the level of union loyalty, union responsibility and union effort of academicians decreased.

Key words: Organizational Commitment, Union Commitment, Training services branch unions, Academicians

Giriş

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan sendikalar, bağımlı çalışanların çalışma hayatındaki ekonomik hak ve menfaatlerini korumak amacıyla oluşturulmuş örgütlü

yapılardır. Sendikanın temel amacı bir ücret karşılığında bağımlı çalışanların çalışma ilişkisinden doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir (Yorgun, 2011: 147). Sendikalar başlangıçta üyelerine ölüm, kaza, hastalık, işsizlik ve grev süresince yaşayacakları gelir kayıplarını azaltmak amacıyla bir takım sigorta yardımlarında bulunmuşlardır. Çalışanlara sağlanan bu yardımlar onların işverenlere olan bağımlılıklarını kısmen de olsa azaltmasıyla sendikaya olan bağlılıklarını pekiştirmiştir. Bu süreçte sendikaların kolektif eylem yapma tarzı neticesinde üyeler de kolektif bilince bağlı davranarak bireysel fayda elde etme imkanı yakalamıştır (Urhan, 2012: 33-45). Ancak 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizi sonrasında uygulanan neo-liberal politikalar, yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte esnek çalışma şekillerinin ortaya çıkması, hizmet sektörünün sanayi sektörünün önüne geçmesiyle birlikte sendikalar üyelerini ve dolayısıyla da eski güçlerini kaybetmişlerdir.

Akademisyenlerin sendikalaşmaları açısından bakıldığında Türkiye'de özel sektörde “işkolu sendikacılığı”⁴ uygulanmakta iken kamuda sendikalar “hizmet kollarına”⁵ göre örgütlenmektedirler. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler de kamudaki diğer tüm eğitim alanı çalışanları ile birlikte “eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri” hizmet kolunda örgütlenmektedir. Bu nedenle mevcut sendikalı akademisyen sayılarına ulaşmak ve akademisyenlerin sendikalaşma oranları hakkında bilgi sahibi olmak için ayrıca detaylı bir araştırma yapılması gerekmektedir. Ancak mevcut literatürde doğrudan akademisyenlerin sendikalılıklarına yönelik bir çalışma bulunmamakla birlikte üniversite çalışanlarına yönelik araştırmalar konu hakkında fikir sahibi olmak açısından önem arz etmektedir. Bu noktada Tüm Üniversite Çalışanları Sendikası (<http://www.tumunisen.org.tr>) tarafından 2014 yılı verileriyle yapılan açıklamada, devlet üniversitelerinde görevli akademik ve idari çalışan sayısının 230 binden fazla olduğu ve devlet üniversitelerde sendikalaşma oranlarının diğer kurumlara oranla daha düşük olduğu belirtilmiştir. Açıklamaya göre, devlet üniversitelerinde çalışanların %30'a yakını bir sendikaya üyedir ve bu çalışanların üyesi oldukları sendikalarda üniversite çalışanı üyelerin oranı da %10 dolaylarındadır. Bu bilgiler ışığında devlet üniversitelerinin diğer çalışanları gibi akademisyenlerin de sendikalaşma eğilimlerinin düşük olduğu çıkarımının yapılması mümkündür.

Akademisyenlerin sendikalaşma eğilimlerinin düşüklüğü farklı sosyal, ekonomik ve siyasi etkenin yanı sıra yüksek nitelikli çalışanlar olmaları ve üniversitelerin görece özerk yapıda olmaları ile ilişkilendirilebilir. Türkiye özelinde bakıldığında vakıf üniversitelerinde yok denilebilecek düzeyde olan sendikalaşma akademisyenlerin bireysel tercihinin ötesinde, özel sektör işleyişine sahip olmaları ve yönetsel faktörler gibi farklı birçok etkene bağlı bir durumu göstermektedir. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin ise, kamu çalışanı olmalarının

⁴ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 4.

⁵ 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 4.

getirdiği gelir ve istihdam güvencesi (“50-d”li araştırma görevlileri hariç) gibi avantajları sendikalardan beklentilerinin diğer çalışanlara göre düşük olmasına neden olmakta, dolayısıyla da örgütlenme eğilimlerini düşürmektedir. Ayrıca sendikaların ideolojik yapıları ve siyasal konjonktürdeki öngörülemeyen değişimler, bir ideoloji ile ilişkilendirilme sonucunda değişen siyasal iklimden olumsuz etkilenme düşüncesi de sendika üyesi olmanın önünde bir engel olabilmektedir. Bir başka neden olarak da kamuda sınırlandırılmış bir sendikalaşma hakkı olan grevsiz toplu sözleşmenin uygulanıyor olması gösterilebilir.

Akademisyenlerdeki bu düşük sendikalaşma eğilimi sendikalar tarafından da bir sorun olarak görülmekte ve sendika üye sayılarının artırılması için çeşitli girişimler yapılması gerektiğine vurgu yapılmaktadır (<http://www.tumunisen.org.tr>). Bu noktada varlıklarını üniversitelerde de artırmak ve devam ettirmek isteyen sendikaların hali hazırdaki üyelerinin sendikalarına ne derece bağlı oldukları büyük önem kazanmaktadır. Bu çalışmanın konusunu da devlet üniversitelerinde çalışan sendika üyesi akademisyenlerin sendikal bağlılıkları oluşturmaktadır.

Türkiye’deki sendikal bağlılık üzerine gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde genellikle farklı iş kollarında ve sendikalarda çalışan işçiler üzerinden gerçekleştirildiği görülmüştür. Ulusal yazında, Bilgin (2003) tarafından Gordon ve arkadaşlarının (1980) sendikal bağlılık ölçeğini Türkçeye uyarlama çalışması ve Demirbilek ve Çakır’ın 2004 yılında yayınladıkları çalışma literatürde öncelikli sırada yer almaktadır (Karaca, 2011: 68). Bilgin’in (2003: 12) çalışmasının örneklemini Eskişehir’de kamu ve özel sektörde çalışan ve Türk-İş’e bağlı dört farklı 119 sendika üyesinden oluşmaktadır. Çalışmasında, üyelerin genellikle sendikal bağlılıklarının yüksek olduğu ve sendikalar arası sendikal sorumluluk, sendikal inanç tutumları arasında bir farklılığın olmadığı; sendikal sadakat ve sendikal çaba tutumlarında ise sendikalar arası farklılıklar olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Aydın ve Yenimahalleli Yaşar’ın (2019: 149) 2019 yılına ait sendikal bağlılık araştırması hastanede çalışan sendikalı taşeron işçilerine yönelik bir çalışmadır. Araştırmanın sonucunda, sendikaya bağlılık toplam puanının cinsiyet, çalışılan kurum ve iş yerindeki görev bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilirken; medeni durum, eğitim, toplam çalışma yılı, sendikaya üyelik süresi açısından anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Eğitim alanında gerçekleştirilen sendikal bağlılık araştırmaları incelendiğinde, 2009 yılında Şenol Demir’e ait yüksek lisans tez çalışmasında ise 490 ilkökul öğretmeni ile gerçekleştirilen araştırmada, cinsiyet değişkeni, mesleki kıdem ve sendikal kıdem değişkenlerinin sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikanın önemine inanma alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Demir, 2009: 89-90).

⁶ 2547 Sayılı yüksek Öğretim Kanunu, Madde 50/d: Lisans üstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevlisi kadrosuna da atanabilirler.

Bu çalışmada öncelikle sendikal bağlılık tanımlanacak, ardından sendikal bağlılığın boyutları hakkında bilgi verilecek ve sendikal bağlılığı etkileyen demografik faktörler incelenecektir. Son olarak da yapılan anket çalışmasından elde edilen veriler analiz edilecektir.

Sendikal Bağlılık ve Önemi

Sendikal bağlılık ile ilgili tanımlamalar yapılırken, tanımlamaların birçoğu örgütsel bağlılık literatüründen türetilmiştir. Gordon vd. sendikal bağlılığın tanımı yapılırken örgütsel bağlılığın tanımına benzer olması gerektiğini savunmuşlardır. Örgütsel bağlılıkta, çalışanların mensubu oldukları örgüte karşı duydukları aidiyet ve bağlılık duyguları değerlendirilirken sendikal bağlılıkta sendika üyelerinin sendikaya karşı bağlılık duyguları değerlendirilmektedir (Hacıoğlu, 2014: 23). Üyelerin sendikayı nasıl, ne derece, hangi şartlar altında desteklemeye hazır olduğu konusunda analiz edebilme imkanı sunan sendikal bağlılık kavramı örgütsel bağlılık konusunda gerçekleştirilen kuramsal ve ampirik araştırmalardan yola çıkarak literatüre kazandırılmıştır. Örgütsel bağlılık, birçok araştırmada, çalışanların örgüt için çaba sarf ederek örgüt içerisinde kalma isteği, örgütün inanç ve değerlerini benimsemesi şeklinde tanımlanmaktadır. Sendikal bağlılık kavramı da üyenin sendika üyesi olarak kalmaya devam etmek istemesi, sendika için çaba göstermesi olarak tanımlanmıştır (Karaca, 2011: 68). Buradan anlaşılacağı üzere, gücünü üyelerinden alan sendikalar örgütlerinde bağlılığın olduğu durumda varlıklarını devam ettirme ve güçlerini artırabilme şansına sahiptirler.

Sendikal Bağlılığın Boyutları

Sendikaların var olabilmesi ve faaliyetlerine devam edebilmesi sendika üyelerinin sendikal bağlılık duygularının gelişmesine ve güçlenmesine bağlıdır. Neo-liberal politikalar ile birlikte sendikal yapıların zayıflaması, üye ve güç kaybı yaşaması sendikaların üyelerinin sendikal bağlılıklarını araştırmalarını ve bu doğrultuda politika geliştirmelerini önemli hale getirmiştir (Morrow and McElroy, 2006: 76; Akt: Köse, 2011: 68). Bu sebeple, üyelerin sendikal bağlılığı sendikaların ilgisini çeken psikolojik bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü, sendikaların yönetimle pazarlık yapabilmesi için güçlü bir pozisyona sahip olması gerekir. Bu yeteneklerini de üyelerinin sendikal bağlılığından almaktadırlar (Gordon, 1980; Akt: Barling v.d., 1992: 70).

Sendikal bağlılığa çalışanların çalıştığı kurum yönetimi açısından bakıldığında, çalışanların sendikal bağlılığı yönetimin de ilgisini çeken bir değişkendir. Yönetim, çalışanların sendikal bağlılığı ile ilgili ihtiyatlı davranmaktadır. Çünkü, kurumu yönetme güçlerinde olası bir azalma ile karşılaşabilmektedirler. Sosyal teorisyenler ise, sendikal bağlılığı işyerinde demokrasiye ulaşabilmeye önemli bir mekanizma olarak görmektedir (Barling v.d., 1992: 70).

Gordon vd. (1980) örgüte bağlılıktan yola çıkarak geliştirdikleri sendikal bağlılık modelini dört boyut altında toplamıştır. Bu boyutlardan sendikal sadakat ve sendikal inanç tutumsal eğilimleri; sendikal sorumluluk ve sendikal çaba davranışsal eğilimleri göstermektedir (Demirbilek ve Çakır, 2006: 128).

Sendikal Sadakat

Sendikal sadakat, sendika üyesi olmakla gurur duymak ve sendika üyeliğinin sağladığı faydaların farkında olunması anlamına gelmektedir (Keser, 2016: 326). Bu boyut, kendi içerisinde üç unsurdan oluşmaktadır. Birinci unsur, üyenin sendikasıyla gurur duyması; ikinci unsur, üyelerin ve sendikanın ihtiyaçlarını gidermesi; üçüncü unsur ise üyenin üyeliğini devam ettirme arzusudur (Demirbilek ve Çakır, 2006: 128).

Sendikal İnanç

Sendikal inanç, üyelerin ideolojik yaklaşımları ile ilgilidir. Üyelerin sendikalarını ideolojik açıdan ne kadar benimsediğini ifade etmektedir (Bilgin, 2003: 14). Sendikal bağlılığın tutumsal faktörlerinden biri olan sendikal inanç faktörü, bazı araştırmalarda sendikal sadakatin öncüsü olarak etiketlenirken (Thacker, 1990: 46), bazı araştırmalarda sendikal bağlılığın ölçütlerinden biri olarak kabul edilmeyerek değerlendirilmeye alınmamıştır. Sendikal sadakat, sendikal sorumluluk ve sendikal çaba faktörlerinin sendikal bağlılığın ölçülmesinde yeterli olduğu belirtilmiştir (Köse, 2017: 75). Thacker vd. (1990: 37) sendikal inanç faktörünün sendikaların siyasi davranışlarıyla ilişkilendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Sendikal Sorumluluk

Sendikal sorumluluk, üyelerin sendika üyeliğinin gerektirdiği görevlerini yerine getirmesi ve sendikanın menfaatlerini korumasını ifade etmektedir (Bilgin, 2003: 14; Keser, 2016: 326). Örneğin üyenin gerekli gördüğü takdirde şikayet, itiraz, uyuşmazlık vb. haklarını kullanması ve çalıştığı işyerindeki gelişmelerden sendikasını haberdar etmesi de üyenin sendikal sorumluluklarındandır (Bayar, 2016: 191). Bu bağlamda, sendikal sorumluluk, üyenin davranışsal sorumluluklarından doğan görevlerini yerine getirerek sendikanın hak ve menfaatlerini gözetmesi ve buna uygun davranmasıdır.

Sendikal Çaba

Sendikal çaba, sendika üyelerinin beklenen davranışlarının üzerinde sendika için sorumluluk alması ve çalışması için istek duymasıdır. Sendikal çaba, sendika üyelerinin sendikaları için kendilerinden beklenenin üzerinde çalışmaya ne kadar gönüllü olduğu ile ilgilidir (Keser, 2016: 326). Örneğin bir üyenin işyerinde yeni sendika üyelerine sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkında bilgi vermesi, şikayet prosedürünü nasıl kullanacaklarını anlatması, sendikanın düzenlediği etkinliklere katılması davranışsal bağlılık boyutudur (Millioğulları Kaya, 2017: 2063).

Sendikaya Bağlılığı Etkileyen Demografik Faktörler

Sendikal bağlılık literatüründe cinsiyet, yaş, eğitim ve çalışma süresi gibi veriler sendikal bağlılığı etkileyen demografik faktörlerin başında gelmektedir. Bu faktörler ışığında gerçekleştirilen araştırmalarda sendikal bağlılığı etkilediklerine dair bulgu elde edilse de tek başına sendikal bağlılığı açıklamada eksik kaldıklarına dair sonuçlar elde edilmiştir (Gordon vd., 1980; Klandermas, 1989; Snape vd., 2000; Akt: Milliogulları Kaya, 2017: 2063). Başka bir ifadeyle, demografik faktörlerin sendikal bağlılığa olan etkisini tek başına açıklamaya yönelik gerçekleştirilen araştırmalardan elde edilen bulguların birçoğu tutarsız bulunmuştur (Heshizer & Lund, 1997; Snape, Redman & Chan, 2000; Akt: Bolton v.d., 2007: 75). Bu sebeple, demografik faktörlerin, sendikal bağlılığa olan etkilerini açıklamada, demografik veriler birlikte değerlendirilerek sendikal bağlılığa olan etkisi daha bütüncül bir perspektifle ele alınarak incelenmesi gerekmektedir.

Demografik faktörlerden cinsiyet değişkeni ile sendikal bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, kadın üyelerin sendikal bağlılık düzeyleri, erkek üyelere oranla daha olumlu olduğunu gösteren çalışmaların olmasının yanı sıra, cinsiyet değişkeni ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulgusuna ulaşılabilen çalışmalar da mevcuttur (Gordon v.d., 1980: 489; Akt: Bayar, 2016:193).

Cinsiyet değişkeni ile sendikal katılım arasındaki ilişkinin analizinde erkeklerin sendikal faaliyetlere kadınlardan önemli ölçüde daha fazla katıldıkları bulunmuştur. Ancak, kadınların da erkeklerden daha güçlü bir sendikal bağlılığa sahip olduğu bulunmuştur (Gallagher ve Clark, 2001; Akt: Bolton v.d., 2007: 75).

Yaş değişkeni ile sendikal bağlılık arasındaki ilişkinin analiz edildiği çalışmalarda, yirmili yaşların ortalarından kırkların ortalarına kadar sendika üyelerinin sendika faaliyetlerine katılma olasılıklarının önemli ölçüde daha yüksek olduğu bulunmuştur (Metochi, 2002; Akt: Bolton v.d., 2007: 75).

Eğitim değişkeni ile sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, eğitim ile sendikal bağlılık arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Üyenin eğitim seviyesi ne kadar yüksekse sendikal bağlılığı o kadar düşmektedir. Diğer bir yandan eğitim ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığına dair çalışmalar da mevcuttur (Kuruvilla ve Iverson, 1993: 11).

İş kıdemi ve sendikal kıdem ile sendikal bağlılık arasındaki ilişkinin analiz edildiği çalışmalarda bu iki değişkenin sendikal bağlılığın sonuçlarını etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır (Demirbilek ve Çakır, 2004; Akt: Hacıoğlu, 2014: 33).

Bu çalışmada da akademisyenlerin cinsiyet, sendikal kıdem, akademik kıdem ve akademik unvanları ile sendikal bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Aşağıda araştırmanın analizi yapılarak ulaşılan sonuçlara yer verilecektir.

Analiz ve Yöntem

Bu çalışmada, akademisyenlerin sendikal bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama araştırma modeline dayalı olarak

anket uygulanmıştır. Uygulanan ankette, dört maddeden oluşan demografik sorular ve Gordon vd. (1982) tarafından geliştirilen sendikal bağlılık ölçeği olmak üzere toplam iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama süreci sonucunda 416 sendikal akademisyenden elde edilen anket verileri dikkate alınmıştır. Ölçek toplamda 28 maddeli üçlü likert tipi sorulardan oluşmaktadır. Elde edilen anket verileri SPSS 20 İstatistik Analiz programıyla analiz edilmiştir. Ölçeğin 14 maddesi (3, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 28) ters puanlandırılmıştır. Bu çalışma, T.C. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından 07.05.2020 tarihinde gerçekleştirilen toplantıda alınan karar ve 93772138 Sayı ile çalışma ve anket soruları etik açıdan uygun bulunmuştur.

Verilerin Toplanması ve Araştırmanın Sınırlılığı

Araştırma verileri her üniversitenin kendi internet sayfasında yer alan akademik personel bilgileri üzerinden akademisyenlere gönderilen e-postalar aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma verileri elde edilirken üniversitelerin internet sayfalarında akademisyenlerin e-posta adreslerinin bulunmaması ve bir kısım üniversitenin de e-posta adreslerinin aktif olmaması araştırmayı sınırlandırmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni Türkiye'deki sendikal akademisyenlerdir. Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışan sendika üyesi akademisyenlerin toplam sayısı konusunda veri bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırma kapsamında, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev alan tüm sendikal akademisyenlere ulaşılmaya çalışarak amaçlı örnekleme türü seçilmiştir. Araştırma sürecinde, Türkiye'de mevcut 129 devlet üniversitesinden 93'ü ile iletişim kurulabilmiştir. Araştırma süreci sonunda ankete katılan sendikal akademisyen sayısı 450 olup, değerlendirmeye alınan geçerli anket sayısı ise 416'dır.

Sendikal Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Güvenilirlik analizinde 0,7 ile 1 arasında olan değerler ölçeğin güvenilir aralıkta olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 1. Sendikal Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,923	23

Elde edilen veriler neticesinde sendikal bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda α değeri 0,923 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda, ölçeğin verileri yüksek güvenilir aralıktadır.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), faktör analizinin uygunluğunu gösteren bir ölçüt olup, değer olarak 0,5-1.0 arası değerler kabul edilmektedir. KMO değeri, 0,5'in altında olan veri setinin faktör analizi için uygun olmadığı, genel olarak asgari 0,7 değerinin araştırmacılar tarafından tatminkar bir değer olarak düşünülmektedir (Malhotra, 1996; Akt: Coşkun vd., 2017: 274).

Tablo 2. Sendikal Bağlılık Ölçeği Geçerlilik Analizi

KMO ve Bartlett's Analizi		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,929
Bartlett's Test of Sphericity	df	253
	Sig.	,000

Tablo 2'de belirtildiği üzere, Sendikal Bağlılık ölçeğine uygulanan KMO analiz sonucu değer olarak 0,929 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testinin de (Sig=0.00, $p<0,05$) son derece anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle, elde edilen veriler faktör analizi için uygundur.

Tablo 3. Sendikal Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Boyutlar	Faktör 1 Sendikal Sadakat	Faktör 2 Sendikal Sorumluluk	Faktör 3 Sendikal Çaba	Faktör 4 Sendikal İnanç
İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.			,764	
Sendika yararına olabilecek bilgilere "kulak kabartmak" her çalışanın görevidir.			,738	
İşyerinde yükselmek sendikada kalmaktan daha önemlidir.		,474		
Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmaldırlar.			,559	
Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağımlılık duymuyorum	,586			
Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.			,486	
Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir çalışandan beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.			,470	
Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla, sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.		,657		
Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir	,653			
Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı sanmam.	,542			
Sendikada aktif olmayarak işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.				-,541

Türkiye'de Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.	,773			
Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.	,642			
İstendiği takdirde sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.	,575			
Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.	,602			
İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim	,553			
Sendikaya üye olmamın tek nedeni yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilememektedir.				-,670
Sendikadan çok işime bağlıyım.	,742			
İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir.				,524
Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.	,806			
Bugüne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyeceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	,840			
Bu sendikanın başardıkları kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir.	,821			
Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.	,0739			
Öz Değer	8,133	1,613	1,437	1,056
Açıkladığı Varyans	35,359	7,013	6,248	4,592
Açıklanan Toplam Varyans			53,212	

Tablo 3'te belirtildiği üzere, Sendikal Bağlılık Ölçeğinin yapı geçerliğini tespit etmek ve faktör yapısını ortaya koymak amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Bunun için temel bileşenler (principle components) ve doğrudan eğik döndürme (direct oblimin) yöntemleri kullanılmıştır. Eğik döndürme yöntemi, araştırmacılar tarafından faktörler arasında ilişki olduğu düşünüldüğünde tercih edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2012: Akt: Katrancı ve Temel, 2018: 1549).

AFA sonucunda, 23 maddeden oluşan Sendikal Bağlılık Ölçeğinin 4 alt boyutlu (faktörlü) bir yapıdan oluştuğu ve bu 4 faktör analizin %53'ünü açıklamaktadır. Buna göre, SBÖ'nün geçerli özellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca faktörler sırasıyla, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal çaba ve sendikal inanç olarak adlandırılmıştır.

Araştırmada toplanan veriler, incelenen değişkenlere göre analiz edilmiş ve bu analizlerde “t testi”, “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” ve varyans analizinin anlamlı çıkması durumunda, farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için “Tukey testi” kullanılmıştır.

Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Araştırmanın bulguları iki alt başlık halinde sunulmuştur. Birinci başlıkta demografik bulgular, ikinci başlıkta akademisyenlerin demografik verilerine göre sendikal bağlılıklarının analizi ve değerlendirilmesi yapılacaktır.

Demografik Bulgular

Sendikal Bağlılık anketi uygulanırken akademisyenlere ait demografik değişkenler de tespit edilmiştir. Bunlar; Sendikal Bağlılık değerlendirmesi yapılan akademisyenlerin cinsiyeti, sendikal kıdemleri, akademik kıdemleri ve akademik unvanlarıdır.

Tablo 4. Katılımcıların Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Akademik Unvan	Sayı	Yüzde
Kadın	94	%77,4	Araştırma Görevlisi	111	%26,7
Erkek	322	%22,6	Öğretim Görevlisi	96	%23,1
<i>Toplam</i>	<i>416</i>	<i>%100</i>	Dr. Öğr. Üyesi	105	%25,2
			Doçent	52	%12,5
			Profesör	52	%12,5
			<i>Toplam</i>	<i>416</i>	<i>%100</i>
Sendikaya Üyelik Süresi (Yıl)			Akademide Çalışma Süresi (Yıl)		
1 – 5	161	%38,7	1 – 5	106	%25,5
6 – 10	129	%31	6 – 10	135	%32,5
11 – 15	48	%11,5	11 – 15	43	%10,3
16 – 20	40	%9,6	16 – 20	49	%11,8
20 yıldan çok	38	%9,1	20 yıldan çok	83	%20
<i>Toplam</i>	<i>416</i>	<i>%100</i>	<i>Toplam</i>	<i>416</i>	<i>%100</i>

Sendikal Bağlılık anketi uygulanırken akademisyenlere ait demografik değişkenler de tespit edilmiştir. Bunlar; Sendikal Bağlılık değerlendirmesi yapılan akademisyenlerin cinsiyeti, sendikal kıdemleri, akademik kıdemleri ve akademik unvanlarıdır. Ankete katılan akademisyenlerin %22,6'sı kadın ve %77,4'ü erkektir. Katılımcıların sendikal oldukları süreye göre dağılımı 1-5 yıldır %38,7, 6-10 yıldır %31, 11-15 yıldır %11,5, 16-20 yıldır %9,6, 20 yıldan çok olanlar %9,1'dir. Katılımcıların akademideki çalışma sürelerine göre dağılımı ise %25,5'i 1-5 yıldır, %32,5'i 6-10 yıldır, %10,3'ü 11-15 yıldır, %11,8'i 16-20 yıldır, %20'si 20 yıldan daha fazladır. Katılımcıların akademik unvana göre dağılımı ise %26,7'si Araş. Gör., %23,1'i Öğr. Gör., %25,2'si Dr. Öğr. Üyesi, %12,5'i Doç. Dr., %12,5'i ise Prof. Dr.'dur.

Demografik Bulgulara Göre Akademisyenlerin Sendikal Bağlılığı

Bu bölümde cinsiyete, sendikal kıdeme, akademik kıdeme ve akademik unvana ilişkin demografik bulgulara uygulanan t testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçlarıyla ilgili tablolar verilmiştir.

Cinsiyete Göre Akademisyenlerin Sendikal Bağlılığı

Çalışmada, sendikal bağlılık boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için, bağımsız iki örnek t testi (independent samples t test) kullanılmıştır. Cinsiyetlerin sendikal bağlılık ve sendikal bağlılığın alt boyutları ile ilişkisi incelendiğinde $p > 0,05$ olduğundan aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 5. Cinsiyet ile Sendikal Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Sendikal Sadakat	Kadın	94	1,8617	,69717
	Erkek	322	1,8075	,70172
Sendikal Sorumluluk	Kadın	94	1,4574	,53209
	Erkek	322	1,3882	,53236
Sendikal Çaba	Kadın	94	2,1649	,69711
	Erkek	322	2,0078	,74514
Sendikal İnanç	Kadın	94	1,8404	,72294
	Erkek	322	1,8370	,72600
Sendikal Bağlılık Genel Ortalama	Kadın	94	1,7979	,68124
	Erkek	322	1,7516	,69292

Yukarıda yer alan tablo 5'e göre, ankete cevap veren kadın ve erkek akademisyenlerin verdikleri cevapların ortalama değeri yer almaktadır. Buna göre, sendikal bağlılık ortalama değeri açısından kadınlar erkeklerden daha yüksek bir ortalama değere sahiptir. Bir diğer ifade ile kadın akademisyenlerin verdikleri cevaplar emin değilim cevabına daha yakın bir değerdedir. Ortalamalar arasındaki bu farklılığın anlamlı olup olmadığını değerlendirebilmek için oluşturulan Levene testi ve t testi sonuçları Tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 6. Cinsiyet ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi

	Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için T Testi		
	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Eşit Varyans	0,587	0,444	0,572	414	0,567
Farklı Varyans			0,578	153,601	0,564

* $p < 0,05$

Tablo 6'da gösterilen varyansların eşitliği için Levene testi sonucuna göre, varyanslar homojen dağılmaktadır ($p = 0,444 > 0,05$). Bu durumda, eşit varyans satırına ait olan t testi sonuçları dikkate alınmaktadır. Bu test sonuçlarına göre anlamlılık değeri 0,567 bulunmuş olup, $0,567 > 0,05$ 'ten büyük olduğundan kadınların ve erkeklerin sendikal bağlılık düzeylerinin birbirinden farklı olması istatistiki açıdan anlamlı değildir. Demirbilek ve Çakır'ın (2004:109) çalışmasında da cinsiyet değişkeninin sendikal bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı bulunmuştur. Sendikal bağlılık ile ilişkili olarak akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik ulusal yazındaki araştırmalar incelendiğinde, İrfan ve Bozkurt'un (2013: 133) çalışmasında cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Uluslararası yazında, Kassaw ve Golga'nın (2019: 93-94), Bashir ve Gani (2020: 13) çalışmalarında da cinsiyet değişkeni ile akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Kadın ve erkek akademisyenlerin sendikal bağlılık alt boyutlarına göre sendikal bağlılık düzeylerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti Tablo 5'te düzenlenmiştir.

Tablo 7. Cinsiyet ile Sendikal Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi

		<i>Varyansların Eşitliği</i>		<i>Ortalamaların Eşitliği için t-testi</i>			
		<i>Levene Testi</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>
Sendikal Sadakat	Eşit Varyans	0,461	0,498	0,660	414	0,509	0,05425
	Farklı Varyans			0,663	152,284	0,508	0,05425
Sendikal Sorumluluk	Eşit Varyans	0,244	0,621	1,110	414	0,268	0,06925
	Farklı Varyans			1,110	151,547	0,269	0,06925
Sendikal Çaba	Eşit Varyans	0,270	0,604	1,824	414	0,069	0,15713
	Farklı Varyans			1,892	160,221	0,060	0,15713
Sendikal İnanç	Eşit Varyans	0,340	0,560	0,041	414	0,967	0,00347
	Farklı Varyans			0,041	152,001	0,967	0,00347

Tablo 7'de görüldüğü üzere, akademisyenlerin cinsiyeti ile sendikal bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, sendikal sadakat alt boyutu $0,498 > 0,05$, sendikal sorumluluk alt boyutu $0,621 > 0,05$, sendikal çaba alt boyutu $0,604 > 0,05$, sendikal inanç alt boyutu $0,560 > 0,05$ olarak gerçekleşmiştir. Cinsiyet ile sendikal bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki $p < 0,05$ olarak gerçekleşmediğinden aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bir diğer ifadeyle, akademisyenlerin kadın ya da erkek olması sendikaya bağlılıklarını etkilememektedir.

Sendikal Kıdeme Göre Sendikal Bağlılık

Akademisyenlerin sendikal kıdemine bağlı olarak sendikal bağlılığın değişip değişmediğini test etmek amacıyla öncelikle varyansların eşitliğinin test edilmesi gerekmektedir. Tablo 8'de verilen Levene İstatistiği Testi sonuçlarına göre sendikal kıdeme ait sendikal bağlılık skorlarının varyansları, homojen dağılmaktadır ($0,372 > 0,05$). Bu nedenle, sendikal kıdemin sendikal bağlılık üzerindeki etkisinin test edilmesi için parametrik testlerden One Way Anova testinden yararlanılmaktadır.

Tablo 8. Sendikal Kıdeme Göre Sendikal Bağlılık Skorlarının Varyansların Homojenliği Testi

<i>Levene Testi</i>	<i>Sd1</i>	<i>Sd2</i>	<i>Anlamlılık</i>
1,067	4	411	,372

Gruplar arasında varyansların analizi homojen olarak gerçekleşmiştir. Tablo 9'da belirtildiği üzere, sendikalı kalınan süre ile sendikal bağlılık analizinde sendikal bağlılığın alt boyutlarından olan sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal çaba arasında $p < 0,05$ 'ten küçük olarak gerçekleştiği için anlamlı bir farklılık söz konusudur. Fakat, sendikal bağlılığın alt düzeylerinden olan sendikal inanç ve genel sendikal bağlılık ile sendikal kıdem grupları arasında $p > 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık gerçekleşmemiştir.

Tablo 9. Sendikal Kıdeme Göre Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeyleri

	Sendikal Kıdem Grupları	n	\bar{X}	Ss.	F	Anlamlılık Düzeyi p	İkili Karşılaştırma
Sendikal Bağlılık (Genel 23 Madde)	1-5 yıl (A)	161	1,8758	0,69604	3,585	0,07	-
	6-10 yıl (B)	129	1,7597	0,68208			
	11-15 yıl (C)	48	1,7708	0,66010			
	16-20 yıl (D)	40	1,4750	0,55412			
	20 yıldan çok (E)	38	1,5789	0,75808			
	Toplam	416	1,7620	0,68975			
Sendikal Sadakat	1-5 yıl (A)	161	1,9193	0,69799	2,874	0,023	A-D
	6-10 yıl (B)	129	1,8140	0,70453			
	11-15 yıl (C)	48	1,8333	0,66311			
	16-20 yıl (D)	40	1,5250	0,64001			
	20 yıldan çok (E)	38	1,7105	0,73182			
	Toplam	416	1,8197	0,70022			
Sendikal Sorumluluk	1-5 yıl (A)	161	1,5248	0,56954	4,246	0,02	A-E
	6-10 yıl (B)	129	1,3760	0,52303			
	11-15 yıl (C)	48	1,3229	0,47813			
	16-20 yıl (D)	40	1,2750	0,43780			
	20 yıldan çok (E)	38	1,2237	0,46057			
	Toplam	416	1,4038	0,53245			
Sendikal Çaba	1-5 yıl (A)	161	2,1770	2,1770	3,410	0,009	A-D
	6-10 yıl (B)	129	2,0116	2,0116			
	11-15 yıl (C)	48	2,0521	2,0521			
	16-20 yıl (D)	40	1,7750	1,7750			
	20 yıldan çok (E)	38	1,8553	1,8553			
	Toplam	416	2,0433	2,0433			
Sendikal İnanç	1-5 yıl (A)	161	1,9472	1,9472	2,300	0,058	-
	6-10 yıl (B)	129	1,8178	1,8178			
	11-15 yıl (C)	48	1,8229	1,8229			
	16-20 yıl (D)	40	1,6125	1,6125			
	20 yıldan çok (E)	38	1,6974	1,6974			
	Toplam	416	1,8377	1,8377			

Tablo 9’da belirtildiği üzere, Sendikaya bağlılık alt boyutlarından sendikal sadakat ile 1-5 yıldır ile 16-20 yıldır sendikalı kalınan süre arasında $p = 0,023 < 0,05$ olarak gerçekleştiğinden anlamlı bir farklılık vardır. Tabloda görüldüğü üzere, 16-20

yıldır sendikalı olan akademisyenlerin sendikaya sadakat düzeyi 1-5 yıldır sendikalı olan akademisyenlerden daha düşük gerçekleşmiştir. Sendikal sorumluluk alt boyutunda, 1-5 yıldır sendikalı olan akademisyenlerin sendikal sorumluluk düzeyi 20 yıldan çok sendikalı olan akademisyenlerden daha yüksek gerçekleşmiştir. Sendikal çaba alt boyutunda, 1-5 yıldır sendikalı olan akademisyenlerin sendikal çaba düzeyi 16-20 yıldır sendikalı olan akademisyenlere göre daha yüksek gerçekleşmiştir.

Akademik Kıdeme Göre Sendikal Bağlılık

Akademisyenlerin akademik kıdemine bağlı olarak sendikal bağlılığın değişip değişmediğini test etmek amacıyla öncelikle varyansların eşitliğinin test edilmesi gerekmektedir.

Tablo 10. Akademik Kıdeme Göre Sendikal Bağlılık Skorlarının Varyansların Homojenliği Testi

<i>Levene Testi</i>	<i>Sd1</i>	<i>Sd2</i>	<i>Anlamlılık</i>
,429	4	411	,788

Tablo 10'da verilen Levene İstatistiği Testi sonuçlarına göre sendikal kıdeme ait sendikal bağlılık skorlarının varyansları, homojen dağılmaktadır ($0,788 > 0,05$). Bu nedenle, akademik kıdemin sendikal bağlılık üzerindeki etkisinin test edilmesi için parametrik testlerden One Way Anova testinden yararlanılmaktadır.

Tablo 11. Akademik Kıdeme Göre Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeyleri

	Akademik Kıdem Grupları	n	\bar{X}	Ss.	F	Anlamlılık Düzeyi p
Sendikal Bağlılık (Genel 23 Madde)	1-5 yıl (A)	106	1,7925	0,67213	1,055	,3379
	6-10 yıl (B)	135	1,8444	0,70039		
	11-15 yıl (C)	43	1,6744	0,68037		
	16-20 yıl (D)	49	1,6327	0,69803		
	20 yıldan çok (E)	83	1,7108	0,69018		
	Toplam		1,7620	0,68975		
Sendikal Sadakat	1-5 yıl (A)	106	1,8679	0,71814	,421	,794
	6-10 yıl (B)	135	1,8815	0,71291		
	11-15 yıl (C)	43	1,7209	0,62965		
	16-20 yıl (D)	49	1,6939	0,71309		
	20 yıldan çok (E)	83	1,7831	0,68161		
	Toplam		1,8197	0,70022		
Sendikal Sorumluluk	1-5 yıl (A)	106	1,4387	0,52871	,811	,518
	6-10 yıl (B)	135	1,4185	0,52621		
	11-15 yıl (C)	43	1,3837	0,52141		
	16-20 yıl (D)	49	1,4082	0,56526		
	20 yıldan çok (E)	83	1,3434	0,54059		
	Toplam		1,4038	0,53245		
Sendikal Çaba	1-5 yıl (A)	106	2,0283	0,78325	1,814	,125
	6-10 yıl (B)	135	2,1148	0,72776		
	11-15 yıl (C)	43	2,0465	0,67094		
	16-20 yıl (D)	49	1,8980	0,76362		
	20 yıldan çok (E)	83	2,0301	0,70861		
	Toplam		2,0433	0,73668		
Sendikal İnanç	1-5 yıl (A)	106	1,7689	0,70769	1,255	,287
	6-10 yıl (B)	135	1,9556	0,73674		
	11-15 yıl (C)	43	1,7326	0,67567		
	16-20 yıl (D)	49	1,9082	0,74073		
	20 yıldan çok (E)	83	1,7470	0,72572		
	Toplam		1,8377	0,72444		

Tablo 11'de belirtildiği üzere, akademide çalışma süresi ile sendikal bağlılık ve sendikal bağlılığın alt düzeyleri arasındaki ilişki analiz edildiğinde, anlamlılık puanları sendikal bağlılık için $0,337 > 0,05$, sendikal sadakat için $0,794 > 0,05$, sendikal sorumluluk için $0,518 > 0,05$, sendikal çaba için $0,125 > 0,05$, sendikal inanç için $0,287 > 0,05$ olarak bulunmuştur. Bu veriler ışığında, akademik kıdem ile sendikal bağlılığın alt düzeylerinde $p > 0,05$ olarak gerçekleştiğinden aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Sendikal bağlılık ile ilişkili olarak akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik ulusal yazındaki araştırmalar incelendiğinde, Demir'in çalışmasında (2018: 103) ve uluslararası yazında Bashir ve Gani'nin (2020: 15) çalışmasında da örgütsel bağlılık ile akademik kıdem arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Akademik Unvana Göre Sendikal Bağlılık

Akademisyenlerin akademik unvana bağlı olarak sendikal bağlılıklarının değişip değişmediğini test etmek amacıyla öncelikle varyansların eşitliğinin test edilmesi gerekmektedir.

Tablo 12. Akademik Unvana Göre Sendikal Bağlılık Skorlarının Varyansların Homojenliği Testi

<i>Levene Testi</i>	<i>Sd1</i>	<i>Sd2</i>	<i>Anlamlılık</i>
1,657	4	411	,159

Tablo 12'de verilen Levene İstatistiği Testi sonuçlarına göre sendikal kıdeme ait sendikal bağlılık skorlarının varyansları, homojen dağılmaktadır ($0,788 > 0,05$). Bu nedenle, akademik kıdemle sendikal bağlılık üzerindeki etkisinin test edilmesi için parametrik testlerden One Way Anova testinden yararlanılmaktadır.

Tablo 13. Akademik Unvana Göre Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeyleri

	Akademik Unvan aGrupları	n	\bar{X}	Ss.	F	Anlamlılık Düzeyi p
Sendikal Bağlılık (Genel 23 Madde)	Araş. Gör. (A)	111	1,8739	0,70217	1,542	,189
	Öğr. Gör. (B)	96	1,7604	0,72176		
	Dr.Öğr. Ü. (C)	105	1,7619	0,62824		
	Doç. Dr. (D)	52	1,6154	0,66137		
	Prof. Dr. (E)	52	1,6731	0,73354		
	Toplam	416	1,7620	0,68975		
Sendikal Sadakat	Araş. Gör. (A)	111	1,9099	0,72047	1,755	,137
	Öğr. Gör. (B)	96	1,8438	0,74450		
	Dr.Öğr. Ü. (C)	105	1,8381	0,66685		
	Doç. Dr. (D)	52	1,6154	0,59914		
	Prof. Dr. (E)	52	1,7500	0,71056		
	Toplam	416	1,8197	0,70022		
Sendikal Sorumluluk	Araş. Gör. (A)	111	1,4685	0,58106	1,438	,221
	Öğr. Gör. (B)	96	1,3542	0,47527		
	Dr.Öğr. Ü. (C)	105	1,4333	0,50984		
	Doç. Dr. (D)	52	1,4231	0,59725		
	Prof. Dr. (E)	52	1,2788	0,48923		
	Toplam	416	1,4038	0,53245		
Sendikal Çaba	Araş. Gör. (A)	111	2,1081	0,73980	,608	,657
	Öğr. Gör. (B)	96	2,0469	0,77825		
	Dr.Öğr. Ü. (C)	105	2,0524	0,72365		
	Doç. Dr. (D)	52	2,0000	0,72084		
	Prof. Dr. (E)	52	1,9231	0,70283		
	Toplam	416	2,0433	0,73668		
Sendikal İnanç	Araş. Gör. (A)	111	1,9099	0,73916	,530	,714
	Öğr. Gör. (B)	96	1,8177	0,74382		
	Dr.Öğr. Ü. (C)	105	1,8333	0,70256		
	Doç. Dr. (D)	52	1,8269	0,72683		
	Prof. Dr. (E)	52	1,7404	0,71050		
	Toplam	416	1,8377	0,72444		

Tablo 13'te belirtildiği üzere, akademik unvan ile sendikal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki analiz edildiğinde, anlamlılık puanları sendikal bağlılık için $0,189 > 0,05$, sendikal sadakat için $0,137 > 0,05$, sendikal sorumluluk için $0,221 > 0,05$,

sendikal çaba için $0,657 > 0,05$, sendikal inanç için $0,714 > 0,05$ olarak bulunmuştur. Bu veriler ışığında, akademik unvan ile sendikal bağlılığın alt düzeylerinde $p > 0,05$ olarak gerçekleştiğinden aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Sendikal bağlılık ile ilişkili olarak örgütsel bağlılık konusunda yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde, Boylu v.d. (2007: 71) akademisyenlere yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada akademik unvan ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık tespit ederek akademik unvan yükseldikçe örgütsel bağlılığın azaldığı bulgusuna ulaşmışlardır. Uluslararası yazında ise Bashir ve Gani'nin (2020: 14) çalışmasında da aynı bulgulara ulaşılarak akademik unvan ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve akademik unvan yükseldikçe örgütsel bağlılığın azaldığı tespit edilmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Sendikal bağlılık, sendika üyesi olanların sendikalarında üye olmaya devam etmek istemesi ve sendikası için çalışmaya gönüllü çaba ve istek içerisinde bulunmasıdır. Sendika üyelerinin mensubu olduğu sendikaya karşı olan sendikal bağlılığı ekonomik, siyasi ve sosyal baskı unsuru olan sendikaların var olabilmesi ve faaliyetlerine devam edebilmesi açısından kritik bir önem arz etmektedir. Örneklemini akademisyenlerin oluşturduğu bu çalışmada, sendikal bağlılık düzeyi cinsiyet, sendikal kıdem, akademik kıdem ve akademik unvan arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, kadın akademisyenlerin sendikal bağlılık ve alt boyutlarının aldığı ortalama değer erkek akademisyenlere kıyasla kısmi olarak daha yüksek bir ortalama değerde gerçekleşmiştir. Kadın ve erkek akademisyenlerin sendikal çaba alt boyutu en yüksek ortalama değeri alırken, sendikal sorumluluk alt boyutu her iki cinsiyet grubu tarafından en az ortalama değer almıştır. Dolayısıyla, araştırmaya katılan sendikal akademisyenlerden elde edilen bulguya göre, sendikal sorumlulukları daha düşük iken sendikal çaba algı düzeyleri daha yüksektir. Bu ortalama değerler, akademisyenlerin cinsiyetine göre analiz edildiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Buradan anlaşıldığı üzere, üyelerin kadın ya da erkek olması sendikaya bağlılıklarını etkilememektedir.

Sendikal kıdeme göre bakıldığında, sendikal kıdemi en düşük olan gruptaki akademisyenlerin (1-5 yıl) sendikal bağlılık ve alt boyutları olan sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal çaba ve sendikal inanç faktörlerinde diğer kıdem gruplarına göre daha yüksek ortalama değer aldığı görülmüştür. Bu faktörlerden sendika için çalışmaya istekliliği gösteren sendikal çaba ise diğer alt boyutlara göre en yüksek ortalama değer almıştır. Sendikal sorumluluk ise sendikal kıdem gruplarının tamamı tarafından en düşük ortalama değer almıştır. Aynı zamanda akademisyenler sendikal kıdemleri arttıkça sendikal bağlılık ve alt boyutlarına daha düşük puan vermişlerdir. Bu bağlamda, akademiye yeni olan akademisyenlerin

sendikaya sadakati, sendika için çalışmaya olan istekliliği ve sendika için sorumluluk alma isteği sendikal kıdemi yükseldikçe azalmaktadır.

Akademik kıdeme ve unvana göre akademisyenlerin sendikal bağlılığına bakıldığında, sendikal çaba alt boyutu tüm akademik kıdem ve akademik unvan gruplarından diğer alt boyutlara göre daha yüksek bir ortalama değer alırken, sendikal sorumluluk alt boyutu en düşük ortalama değer almıştır. Dolayısıyla çalışmada, akademik kıdem ve akademik unvanın sendikal bağlılığı etkilemediği görülmektedir.

Bu çalışmada, eğitim düzeyleri yüksek ve özerk çalışma tarzına sahip olan sendikal akademisyenlerin sendikal bağlılık düzeylerinin kendileri tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Günümüzde, sendikaya üye olmak tek başına sendikaları daha güçlü yapmamaktadır. Sendikaya katılım ve aktif üyelik, pasif sayısal çokluktan çok daha önemli hale gelmiştir. Sendikaların akademisyenleri sendikaya çekmesi ve sendikal bağlılık düzeyini etkilemesinde sendika idarecilerinin kendi program ve hizmetlerini güncellemelerini gerekli kılmaktadır. Aksi takdirde, sendikalar, akademisyenler tarafından az rağbet edilen, sendikal ve akademik kıdem arttıkça akademisyenlerin sadece sayısal çokluk için üye olmaya devam ettiği teşkilatlanmalar olarak algılanmaya devam edecektir.

Beyan

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Araştırmanın veri toplama kısmı Fatma Tosun tarafından verilerin analiz edilmesi kısmı da Esra Nur Kazar tarafından yapılmış ve çalışmanın geri kalan kısmı araştırmacıların ortak katkısı ile yapılmıştır.
Çıkar Çatışması Beyanı: Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Bu çalışmanın anket soruları, 07.05.2020 tarihinde T.C. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından gerçekleştirilen toplantıda alınan karar ve 93772138 Sayı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

KAYNAKÇA

- Aydın, C., J. ve Yenimahalleli Yaşar, G. (2019) “Hastanelerde Çalışan Taşeron İşçilerin Sendikaya Bağlılıkları”, **Emek Araştırma Dergisi (GEAD)** , C.10, S.15, 149-170.
- Barling, J., Fullagar C., Kelloway K.K. (1992) **The Union and Its Members: A Psychological Approach**, Oxford University Press.
- Bashir, B., ve Gani, A. (2020) “Correlates of Organisational Commitment Among University Teachers in India: An Empirical Investigation”, **Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation**, 16(1), 7-20.
- Bayar, L., S. (2016) “Demografik Faktörlerin Sendikal Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi; İşçi Sendikaları Üzerine Bir Araştırma”, **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9(4). 189-209.
- Bilgin, S., L. (2003) “Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. C.5, S.4, 12-31.
- Bolton, D., Bagraim, J. J., Witten, L., Mohamed, Y., Zvobgo Y., Khan, M., (2007) “Explaining Union Participation: The Effects Of Union Commitment And Demographic Factors”, **SA Journal of Industrial Psychology**, 33 (1), 74-79.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007) “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, **Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar**, 44(511), 55-73.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Yıldırım, E. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. 9.Baskı, Sakarya Yayıncılık.
- Demir, M. (2018) Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir Araştırma: Trb1 Bölgesi Uygulaması, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Demir, Ş. (2009) İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2006) “İkili Bağlılık Hem İşletmeye Hem Sendikaya Bağlı Olunabilir Mi?”, **İÜ İktisat Fakültesi Dergisi**, 55(1), 124-141.
- Hacıoğlu, S. (2014) Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013) “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 11(22), 121-139.
- Karaca, E. (2011) “Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin (SBÖ) Bir Yapısal Eşitlik Modeli ile Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.13, S.1, 65-78.

- Kassaw, E., S., ve Golga, D., N., (2019) “Academic Staffs’ Level of Organizational Commitment in Higher Educational Setting: The Case of Haramaya University”, **International Journal of Higher Education**, Vol.8, No.2, 87-100.
- Katrançı, M., ve Temel, S., (2018). İlkokul Öğrencilerine Yönelik Yazma Kaygısı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. **Journal of Social And Humanities Sciences Research**. 5(24). 1544-1555.
- Keser, A. (2016) “Sendikal Bağlılık”, **Sendikacılık Akademisi Ders Notları 4**, Yusuf Alper (Der.), Türk-İş Yayınları.
- Köse, S. (2017) “Sendikal Bağlılık ve Bir Alan Araştırması”, **Asya Studies-Academic Social Studies/Akademik Sosyal Araştırmalar**, S.1, 67-81.
- Kuruvilla, S. ve Iverson R., D. (1993) “Confirmat A Confirmatory Factor Analysis of Union Commitment in A or Analysis of Union Commitment in Australia”, **Journal of Industrial Relations**, 35 (3), 436-452.
- Millioğulları Kaya, Ö. (2017) “Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.4, 2055-2078.
- Thacker, J., W., Fields, M., W., Barclay, L., A. (1990) “Union Commitnient: An Examination Of Antecedent And Outcome Factors”, **Journal of Occupational Psychology**, S.63, 33-48.
- Tüm Üniversite Çalışanları Sendikası (2021) <http://www.tümünisen.org.tr> (Çevirimiçi: 15.01.2021).
- Urhan, B. (2012) “İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14 (2), 33-56.
- Yorgun, S. (2011) “Grevsiz Toplu Pazarlık ve Aidat Bağımlılığı Kıskaçında Memur Sendikaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.60, 145-168.