

**JOBS**

*İşletme Bilimi Dergisi*  
2019  
Cilt:7 Sayı:2



Sakarya Üniversitesi / Sakarya University  
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

**i**

Cilt/Volume : 7  
Sayı/Issue : 2  
Yıl/Year : 2019

ISSN: 2148-0737  
DOI: 10.22139/jobs

## İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



ii



*Kurucu Sahip/Founder*

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

*İmtiyaz Sahibi / Owner*

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

*Editör / Editor*

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

*Editör Yardımcıları / Assoc. Editors*

Prof. Dr. Mustafa Cahit UNGAN

*Mizanpaj Editörü / Layout Editor*

Arş. Gör. Özgün ÜNAL

*Danışma Kurulu/Advisory Board*

Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi

*Yayın Kurulu / Editorial Board*

*Prof. Dr. Kadir ARDIÇ*  
*Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT*  
*Doç. Dr. Mustafa Cahid ÜNĞAN*

*Sekreteryaya / Secreteria*

*Arş. Gör. Özgün ÜNAL*  
*Arş. Gör. Mustafa AMARAT*  
*Arş. Gör. Ayhan DURMUŞ*

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; [www.dergipark.gov.tr/jobs](http://www.dergipark.gov.tr/jobs) Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi [jobs@sakarya.edu.tr](mailto:jobs@sakarya.edu.tr) Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

## *Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler* *Reviewers List of This Issue*

*İşletme Bilimi Dergisi*  
2019  
Cilt:7 Sayı:2

Prof. Dr. Abdullah Naralan	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Adak	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin Karabınar	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sima Nart	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Taş	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Bora Yıldız	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Ece Armağan	Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Tunahan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Han Ergüven	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Ümit Alnaçık	Kocaeli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Kar	Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Bora Yenihan	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Esra Dil	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ebru Özlem Bilgin	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fatih Şantaş	Bozok Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gökçe Cerev	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman Uslu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Pınar Memiş Sağır	Sakarya Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Aykut Yılmaz	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Gökhan GÜRLER	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Değerli Bilim İnsanları,

Anadolu'da yeniden dirilişimizin yıl dönümü olan 30 Ağustos Zafer Bayramında İşletme Bilimi Dergisi'nin 2019 yılı ikinci sayısını (Cilt 7, Sayı 2) yayınlamanın mutluluğu içerisindeyiz. Bu sayımızda işletme biliminin farklı disiplinlerden araştırmacıların yazdığı 9 makaleye bulunmaktadır.

Bu sayının ilk çalışmasında Mahmut HIZIROĞLU ve Elif AKKAYA "Küresel Zihniyet ve Ar-Ge Yoğun Kobi'lerin Uluslararasılaşması: Türkiye Biyoteknoloji Sektörü Örneği" başlıklı çalışmalarında Ar-Ge yoğun KOBİ'lerinin uluslararasılaşması üzerine küresel zihniyetin nasıl bir rol oynadığını tartışmaktadırlar. Çalışmada Ar-Ge yoğun KOBİ'lerin küresel zihniyete sahip olup olmadıkları, küresel zihniyete sahip olanların daha çok hangi özellikleri taşıdıkları, hangi unsurların Ar-Ge yoğun Türk KOBİ'lerinde küresel zihniyeti etkilediği ve küresel zihniyete sahip Ar-Ge yoğun KOBİ'lerin uluslararasılaşma mekanizmalarının neler olduğu araştırılmıştır.

"Mağaza Atmosferinin Mağazaya Yönelik Duygusal Yakınlık, Müşteri Memnuniyeti ve Tavsiye Etme Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Giyim Sektörü Örneği" başlıklı ikinci çalışmada, Osman EMİNLER, Remzi ALTUNIŞIK ve Ersin ESKİLER, mağaza atmosferi, mağazaya duygusal yakınlık, müşteri memnuniyeti ve tavsiye etme davranışları arasındaki ilişkiyi nedensel bir model geliştirerek tartışmaktadırlar.

Üçüncü çalışmada Sinan ESEN, Işıl AYAS ve Baldauryen IDAN "Dahilde İşleme Rejiminde Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri" çalışmalarında Dahilde İşleme Rejimi'nin (DİR) işleyişinde karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin neler olduğunu araştırmaktadırlar.

Dördüncü çalışmada Merve VURAL ve Aykut Hamit TURAN, Yönetim Bilişim Sistemleri alanında başarılı mezunların tanımlanabilmesi için işletmeler tarafından işe alım sürecinde aranan yetkinlikler belirlenerek, bölüm profillerinin ve eğitim programlarının sektörle uyumlu hale gelmesi, bu alandan mezun olan bireylerin istihdam olanaklarına katkı sağlanması için yapılması gerekenleri ortaya koymaktadır.

Beşinci çalışmada Erşan ÇAKIR ve Özgür UĞURLUOĞLU "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sessizlik, Sessizliğin Nedenleri ve Sonuçlarına İlişkin Görüşleri" başlıklı çalışmalarında sağlık çalışanlarının sessiz kaldığı konuların neler olduğunu, sessizleşme nedenlerini ve sessizleşmenin sağlık çalışanları açısından algılanan sonuçlarının neler olduğunu ortaya koymaktadır.

Sendika Temsilcilerinin Liderlik Tutum ve Davranışlarının Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi: Sakarya İli Örneği başlıklı çalışmada Hilal KİŞİOĞLU ve Tuncay YILMAZ, Sakarya kamu eğitim kurumlarında, iş yeri sendika

temsilcilerinin liderlik davranış özelliklerinin üyelerin sendikal bağlılıkları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Sevinç ASLAN ve Nurperihan TOSUN ve Sümeyye ARSLAN KURTULUŞ "Çocuk Dostu Oteller İle İlgili Şikâyetlere Yönelik Bir İçerik Analizi" başlıklı çalışmalarında ailelerin çocuklarıyla birlikte kalabilecekleri otellerin niteliklerini belirlemeyi hedeflemektedirler.

Yatırım Projeleri Değerlendirme Yöntemlerinden Net Bugünkü Değer Yöntemi ve İç Verim Oranı Yönteminin Karşılaştırılması başlıklı çalışmada Begüm ÖKTEM, iki proje örneği üzerinde yatırım projelerini net bu günkü değer ve iç verim oranı yöntemi ile değerlendirmektedir.

Elif TECEREN, "Türkiye'de Kadın Konusu Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik İncelemesi (2008-2018)" başlıklı çalışmada, Türkiye'de sosyal bilimler alanında "kadın" konusunda yazılmış YÖK tez veri tabanında yer alan erişime açık 2008-2018 yılları arasındaki 738 adet lisansüstü tez, bibliyometrik özellikleri açısından incelemiştir.

Dergimiz bu sayısında da işletmeciliğin farklı disiplinlerinde değerli bilim insanlarının kıymetli çalışmalarıyla zengin bir içerikle hazırlanmıştır. Dergi politikası olarak bundan sonraki sayılarımızda da işletme bilimine dayalı farklı disiplinlerden gelen çalışmaları yayınlamaya özen göstereceğiz. Bu sayımızda göndermiş oldukları makaleler ile dergimize katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, dergimize gönderilen makalelerin değerlendirilmesi için kıymetli vakitlerini ayıran saygıdeğer hakemlerimize ve makalelerin dergide yayınlanmaya hazır hale gelmesi için yoğun bir gayret gösteren editör kurulumuz ve dergi sekretaryamıza teşekkürü borç bilirim. Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması dileklerimizle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekliyoruz.

Saygılarımızla...

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör

İşletme Bilimi Dergisi

2019

Cilt:7 Sayı:2

## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2019 Cilt (Vol.) 7 Sayı (No) 2

### Araştırma Makaleleri/Research Articles

- Küresel Zihniyet Ve Ar-Ge Yoğun Kobi'lerin Uluslararasılaşması: Türkiye Biyoteknoloji Sektörü Örneği**  
*Global Mindsets And Internationalization Of R&D Intensive SMEs: A Multiple Case Study From Turkey* 275-312  
*Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU, Elif AKKAYA*
- 
- Mağaza Atmosferinin Mağazaya Yönelik Duygusal Yakınlık, Müşteri Memnuniyeti Ve Tavsiye Etme Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Giyim Sektörü Örneği**  
*A Study On The Effects Of Store Atmosphere On Store Affect, Customer Satisfaction And Customers' Recommendation Behavior: The Case Of Clothing Industry* 1313-330  
*Osman EMİNLER, Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK, Dr. Öğr. Üyesi Ersin ESKİLER*
- 
- Dahilde İşleme Rejiminde Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri**  
*Inward Processing Regime: Challenges And Proposed Solutions* 331-355  
*Doç. Dr. Sinan ESEN, Dr. Öğr. Üye. Işıl AYAS, Baldauryen IDAN*
- 
- Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü Mezunlarının Sahip Olması Gereken Bilgi, Beceri Ve Yetkinlikler**  
*Knowledge, Skills And Competencies That Must Have Of The Graduates Of Management Information Systems* 357-388  
*Arş. Gör. Merve Vural, Prof. Dr. Aykut Hamit Turan*
- 
- Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sessizlik, Sessizliğin Nedenleri Ve Sonuçlarına İlişkin Görüşleri**  
*Opinions of Healthcare Employees About Organizational Silence, Reasons And Sequences Of Silence* 389-423  
*Uzm. Erşan ÇAKIR, Doç. Dr. Özgür UĞURLUOĞLU*
- 
- Sendika Temsilcilerinin Liderlik Tutum Ve Davranışlarının Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi: Sakarya İli Örneği**  
*The Effect Of Leadership Attitudes And Behaviors On Trade Union Commitment Sample Of Sakarya Province* 425-449  
*Hilal KİŞİOĞLU, Doç. Dr. Tuncay YILMAZ*
- 
- Çocuk Dostu Oteller İle İlgili Şikâyetlere Yönelik Bir İçerik Analizi**  
*A Content Analysis For Complaints Related To Child - Friendly Hotels* 451-475  
*Arş.Gör. Dr. Sevinç ASLAN, Dr. Öğr. Üyesi Nurperihan TOSUN, Arş.Gör.Dr. Sümeyye ARSLAN KURTULUŞ*



## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2019 Cilt (Vol.) 7 Sayı (No) 2

İşletme Bilimi Dergisi

2019

Cilt:7 Sayı:2

---

**Yatırım Projeleri Değerlendirme Yöntemlerinden Net Bugünkü Değer Yöntemi Ve İç Verim Oranı Yönteminin Karşılaştırılması**  
*Comparison Of The Net Present Value Method And Internal Rate Of Return Method Of Evaluation Methods Of Investment Projects* 477-497

*Arş. Gör. Dr. Begüm ÖKTEM*

---

**Türkiye’de Kadın Konusu Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik İncelemesi (2008-2018)**  
*A Bibliometric Analysis Of The Graduate Theses Written On Woman Title In Turkey (2008-2018)* 499-530

*Elif TECEREN*

---

# SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN LİDERLİK TUTUM VE DAVRANIŞLARININ SENDİKAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ

Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi

425

**Hilal KİŞİOĞLU**

*Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enst., Çalışma Eko. ve End İlişk. ABD,*

*hilalkisioglu@hotmail.com*

**ORCID ID:** [orcid.org/ 0000-0002-4120-7951](https://orcid.org/0000-0002-4120-7951)

**Doç. Dr. Tuncay YILMAZ**

*Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü,*

*tyilmaz@sakarya.edu.tr*

**ORCID ID:** [orcid.org/ 0000-0003-3167-4457](https://orcid.org/0000-0003-3167-4457)

## ÖZ

**Amaç:** Sakarya’da faaliyet gösteren kamu eğitim kurumlarındaki iş yeri sendika temsilcilerinin liderlik davranış özelliklerinin üyelerin sendikal bağlılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesidir.

**Yöntem:** Sakarya genelinde kamu kurumlarında görev yapan okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lisede görevli Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen sendikalarına üye öğretmenler üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan anket formu kullanılmış ve yüz yüze görüşme yoluyla 380 sendika üyesi öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS 24.0 programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler, analiz edilirken frekans, ortalama, yüzde alma, faktör analizi, korelasyon ve basit regresyon analiz yöntemleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Araştırma bulgularından hareketle işyeri sendika temsilcilerinin özellikleri şu şekildedir: arkadaş canlısı, diğerlerinin fikir ve önerilerini dinleyen, astlarına güvenen, karar alırken riske girmekten kaçınmayan, her işi kendisi yapmaya çalışan, kimin neden sorumlu olduğunu her zaman bilen, başkalarına görev ve sorumluluk vermekten kaçınmayan, açık ve dürüst bir yöntemi olan, tutarlı, eleştirilere açık, yeni fikirleri tartışmaktan hoşlanan, kurallara ve prensiplere uymaya önem veren, iyi çalışmalarını takdir eden, amaçları belirgin, yeni projeler üreten, uygulanmakta olan planlar

üzerinde çok titiz, astlarını savunan, yeniliklere açık, çatışmaları ortadan kaldıracak olanaklar yaratan, astlarına adil davranan, gerektiğinde çabuk karar alan, planları dikkatli yapan, karar verirken astlarına söz hakkı veren, esnek ve değişime açık olmalarıdır. İş yeri sendika temsilcilerinin bu liderlik özelliklerinin üyelerin sendikal bağlılıkları üzerinde etkisi bulunmaktadır.

**Sonuç:** İşyeri sendika temsilcilerinin liderlik davranış özelliklerinin üyelerin sendikal bağlılıkları üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Sendika Liderliği, Sendikal Bağlılık, Eğitim Sendikacılığı

## THE EFFECT OF LEADERSHIP ATTITUDES AND BEHAVIORS ON TRADE UNION COMMITMENT: SAMPLE OF SAKARYA PROVINCE

### ABSTRACT

**Aim:** The aim of this study is to determine the effect of leadership behavior characteristics of workplace union representatives in public education institutions operating in Sakarya on union commitment of members.

**Method:** A research was conducted on the teachers of Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen and Eğitim-Sen unions who work in public institutions in pre-school, primary, secondary and high schools in Sakarya. In the research, questionnaire form which was prepared for the purpose of the research was used as a data collection tool and a questionnaire was applied to 380 union member teachers were interviewed through face to face interviews. SPSS 24.0 was used in the analysis of the data obtained as a result of the research. Frequency, mean, percentage, factor analysis, correlation and simple regression analysis methods were used in the analysis of the obtained data.

**Findings:** Based on the research findings, the characteristics of workplace union representatives are as follows: friendly, listening to others' opinions and suggestions, trusting their subordinates, not avoiding risk when making decisions, trying to do each job themselves, always knowing who is responsible, not avoiding giving duties and responsibilities to others, open and honest method, consistent, open to criticism, liking to discuss new ideas, attaching importance to obeying rules and principles, appreciating good works, having clear goals, producing new projects, very meticulous on the plans being implemented, defending its subordinates, open to innovations,

eliminating conflicts, they are flexible and open to change. These leadership characteristics of workplace union representatives have an impact on members' union commitment.

**Results:** It was found that the leadership behavior characteristics of the workplace union representatives had an effect on the trade union commitment of the members.

**Key Words:** Leadership, Trade Union Leadership, Trade Union Commitment, Education Unionism

**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

427

## I. Giriş

Günümüzde sendikaların geçmiş dönemlerle kıyaslandığında güç ve önemlerinin ciddi bir erezyona uğradığı görülmektedir. Sendikaların gücü, büyük ölçüde üye sayılarına bağlıdır. Sendikaların hem üye sayılarını arttırması ve hem de hali hazırdaki üyelerini elde tutması gerekmektedir. Bu noktada “işyeri sendika temsilcilerinin”, sendika üyelerine yönelik benimsedikleri liderlik tutum ve davranışları önemli bir kritik rol oynamaktadır.

Liderlik, astların faaliyetlerini saygılı, sadık ve etik bir şekilde motive etme ve etkileme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır (Rodrigues ve Ferreira, 2015:493). Liderlik örgütsel açıdan ele alındığında, örgüt amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmek için astların gönüllü gayretlerinin sağlanmasını içeren sosyal bir etkileşim sürecidir (Tanrıverdi ve Paşaoğlu, 2014:275).

Küreselleşmeyle birlikte organizasyonlar yöneticiden çok lidere ihtiyaç duymaktadır. Yapılan araştırmalarda organizasyonların devamlılık sağlamasını ve büyümesini etkili liderlerin temin ettiği ifade edilmektedir. Lider sürekli öğrenen, değişime odaklı, izleyenleri gelişmeleri için teşvik ve motive eden, yeniliklere açık, insanların görüşlerine önem veren, deneyimlerini ve mesleki bilgilerini arttırmak için sürekli öğrenen ve öğrendiklerini takipçileriyle paylaşan, kendini geliştirmeye önem veren ve başarının tüm çalışanlara ait olduğuna inanan kişidir. Örgütler açısından liderlik kavramı ne kadar önemli ise, sendikalar açısından da kavram o derecede önem arz etmektedir. Bu noktada işyeri sendika temsilcileri üyelerle daha yakından ilişki kurduğu ve sendikaya yeni üye kazandırılmasında aktif rol aldıkları için işyeri sendika temsilcisinin liderlik özellikleri üyeler üzerinde daha etkili olmaktadır. İşyeri sendika temsilcileri, sendika üyelerini yakından tanımalı, yeterli performansa sahip olanları görevde yükselmeleri için motive etmeli, her türlü destek ve yardımı sağlamalı, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine önem vererek eğitim

alanında farklı bakış açıları geliştirebilmelidir. Ayrıca, üyelerin fikir ve önerilerini açığa çıkarmalarına yardımcı olup, üyelerin yaratıcı ve yenilikçi yönlerini ortaya çıkarmalıdır.

Ayrıca işyeri sendika temsilcileri liderlik özellikleriyle sendikaya üye olabilecek durumdaki potansiyel kişileri söylem, tutum ve davranışlarıyla etkileyerek sendikaya üye olmalarını sağlamalı ve sendika üyelerini de sendikanın önemine inandırarak üyeliklerinin devamını ve sendikal bağlılıklarını arttırmalıdır.

## II. Sendikal Perspektiften Liderlik

Liderlik; belli koşullar altında, belirli kişisel veya grup hedeflerini gerçekleştirmek üzere bir kişinin başkalarının faaliyetlerini etkileme ve yönlendirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2010:583). Erdem ve Dikici, liderliği genel anlamıyla, bireylerle grup arasındaki güç ve otoriteye dayalı bir ilişki olduğunu belirterek, liderin gücünü kullanarak grubu bir hedefe yönlendiren kişi olduğunu ifade etmektedir. Farklı bir tanıma göre de liderlik, grubun diğer üyelerinden karizma, zeka, yetenek gibi özellikler bakımından sahip olunan üstünlük olarak ifade edilmektedir (Dikici ve Erdem, 2009:199). Liderliğin tanımı, yapıldığı döneme, yere ve topluluklara göre değişiklik arz etmektedir. Liderlik, genişliği ve geçerliliği hangi taraftan bakılırsa değişik bir yönü ortaya çıkmaktadır. İnsanların olduğu her yerde liderler ve lider davranış biçimleri söz konusudur. Liderler, bir siyasi oluşumda, şirketlerde, askeri birliklerde, devlet yönetimlerinde, ailede, öğrenci topluluğunda, resmi veya resmi olmayan örgütlerde, kurumlarda gözlemlenmektedir (Akan vd., 2014:393).

Başarılı bir liderde bulunması gereken özelliklerin başında, değişimi algılayabilme ve anlayabilme, değişimin yaratacağı yeni şartları görebilme yeteneği olmalıdır. Liderlerin temel özelliklerine bakılacak olursa (Uslu, 2011:424):

- Liderler değişim ve yeniliklere daima açıktır.
- Mücadelecidirler.
- Çalışkanlık ve atılım gücüne sahiptirler.
- Organizasyonu başarıya doğru sürüklerler.
- Örgüt içinde gelişmeyi teşvik ve motive edici bir hava yaratırlar.
- Entelektüel ve sorgulayıcıdırılar.
- Hatalarından sürekli ders çıkarırlar.
- Takım ruhuna inanırlar.
- Paylaşımçı ve iletişim yetenekleri gelişmiştir.

Sendikalar açısından konu incelendiğinde, sendika liderliği ile ilgili az da olsa bazı çalışmalara rastlanmaktadır. Demirbilek (2003), çalışmasında sendika liderini sendikasını ve üyelerini temsil eden ve üyeleri adına hareket ederek onların ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve menfaatlerini koruyup, geliştirmeye çalışan kişi olarak tanımlamaktadır.

Lordoğlu (2004) çalışmasında, Türkiye’de sendikal hareketin bir kriz içinde bulunduğunu; Türk sendikal hareketinde ortaya çıkan kriz alanlarına müdahale etmek gerektiğini; sendikal örgütlenmenin zayıflaması ve güçsüzleşmesinin nedenlerini belirterek, sendika-içi demokrasinin filizlenememesinin yeni sorunların ortaya çıkmasına sebep olacağını ifade etmiştir. Türk sendikal hareketi içinde sendika lideri ve sendikal ilişkilerin önemi üzerinde durmuştur.

Baykal (1994) “Örgütlerde Liderlik ve İşçi Sendikaları Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma” adlı çalışmasında, liderliğin detaylı tanımını yaparak örgüt amaçlarının gerçekleştirilebilmesinde izleyicilerin çabalarına yön veren ve motive eden faktör olduğunu belirtmiş ve örgütlerde liderlik anlayışı üzerinde durmuştur.

Clark (2000), “Building More Effective Unions” adlı kitabın 10. bölümünü sendika liderliği başlığı altında oluşturmuş ve sendikaların, sendika liderlerinin ve aktif sendika üyelerinin daha güçlü örgütler oluşturmak için kullanabilecekleri fikirler, yaklaşımlar, programlar ve stratejiler önermiştir. Sendika liderliğini üç liderlik tarzı altında (liberal liderlik, etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderlik) değerlendirmiştir.

Sendikal liderlikle ilgili çalışmalar oldukça fazla olmakla birlikte yapılan çalışmaların genellikle sendika yöneticilerinin liderlik özellikleri ile ilgili olduğu görülmekte; fakat sendika temsilcilerinin liderlik özellikleriyle ilgili çok fazla çalışmaya rastlanılmamaktadır.

Bu konuda Katrinli ve Özmen’in (1989) “Grup Dinamiği Ve Liderlik Tipi Uygulaması” adlı çalışmalarında, 67 il sendika temsilcisinden 52’si üzerinde yaptıkları araştırmada otoriter, demokratik ve liberal lider tipini ölçecek sorular sorulmuş; araştırma sonucuna göre en çok benimsenen lider tipinin demokratik lider olduğu, en çok benimsenen lider eğiliminin ise orta yolcu olduğu, uygulamaya katılanların büyük kısmı liderde aranan güdü tipinin en çok başarı daha sonra da bağlılık olduğu ortaya çıkmıştır.

İşyeri sendika temsilcileri, sendikaların tanıtılması, yeni üyelerin kazanılması, üyelerin faaliyetlere katılımı ve sendikaya olan bağlılıklarının artırılmasında üyelerle daha yakın temas kurdukları ve sendika ile üye arasında köprü vazifesi gördükleri için iş yeri sendika temsilcilerinin seçiminde özellikle dürüst, güvenilir kişilik özelliklerine ve insanları

etkileyebilen, karizmatik, adalet duygusu gelişmiş iyi bir lider özellikleri olan kişiler olmasına özen gösterilmesi gerekmektedir. İş yeri sendika temsilcisinin bu görevleri nedeniyle temsilciler üzerinde daha fazla araştırma yapmak, liderlik özelliği olan iş yeri sendika temsilcileri seçmek ve bu liderlik özelliklerini geliştirmek sendikalar açısından üzerinde durulması gereken bir konu olarak düşünülmektedir.

### III. Sendikal Bağlılık

Sendika, çalışanların çalışma yaşamlarının koşullarını sürdürme veya şartları iyileştirme amacıyla sürekli olarak ücretli çalışanlar birliği olarak tanımlanmaktadır (Webb ve Webb, 2011:1). Koç ise sendikayı işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek gayesiyle oluşturdukları örgüt olarak tanımlamaktadır (Koç, 2003:20). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda sendika, “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmaktadır.

Porter and Smith (1970) bağlılığı genel olarak kuruluşa üyeliği sürdürme arzusu olarak tanımlamaktadır. Çalışma hayatında bireyler buldukları örgüte bağlılıkları yanında, üyesi oldukları sendikaya da bağlılık duyarlar. Bu bağlamda Demirbilek ve Çakır (2006), çalışma hayatında bireylerin bağlılık gösterebilecekleri bir diğer örgütün sendika olduğunu ifade etmişlerdir. Bilgin (2003) ise sendikal bağlılığı, üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendika için çaba sarfetme konusunda gönüllü olması ve örgütlü iş gücünün amaçlarına inanması olarak tanımlamıştır.

Sendikal bağlılıkla ilgili, Gordon ve arkadaşları, 1980 yılında yapmış oldukları “*Sendikaya Bağlılık: Bir Ölçek Geliştirilmesi Ve Korelasyonla Açıklanması*” adlı çalışmada sendikal bağlılık kavramını, örgütsel bağlılık kavramından yola çıkarak tanımlamıştır. Gordon yapmış olduğu araştırmada sendikal bağlılık için bir kriter geliştirmek istemiş ve bu amaçla beyaz yakalılardan oluşan bir sendikanın 1.377 üyesi üzerinde sendikalara yönelik tutumları, sendika bağlılığı, sendikaya katılımı, sosyalleşme etkilerini, demografik ve istihdam özelliklerini ve iş, şirket ve sendikadan memnuniyeti ölçen maddelerden oluşan bir anket çalışması yapmış; 4 boyuttan oluşan bir ölçek ortaya çıkmıştır. Bu dört boyut ise (Gordon vd 1980):

- Sendikaya sadakat (Union Loyalty)

- Sendikaya karşı sorumluluk (Responsibility to the Union)
- Sendika için çalışmaya isteklilik (Willingness to Work for the Union)
- Sendikacılığa inanç (Belief in Unionism) dır.

**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

431

#### IV. Kamu Sendikacılığı ve Eğitim Sendikaları

Türkiye’de memur sendikaları işçi ve işveren sendikalarından sonra kurulmuştur. Yasan, sendikaların ülkemizdeki oluşumlarını, dünyadaki yapılanmalarına göre daha yakın bir geçmişe dayandığını belirtir. Memur sendikalarının kuruluşunun ve geçmişinin işçi sendikalarına göre daha geç başladığını ve memur sendikalarına karşı geliştirilen tepkinin işçi sendikalarına gösterilen tepkiden daha büyük olduğunu ifade etmiştir (Yasan, 2012:274).

18 Mart 1926 tarihinde çıkarılan 788 sayılı Memurin Yasası ile memur hukuku, ilk kez genel ve toplu nitelikte bir düzenlemeye kavuşmuştur. Memurin Yasası ile memurların nitelikleri, atanmaları, görevleri, aylık ve ödenekleri, görevden alınmaları, ilerleme ve yükselmeleri kanunla düzenlenmiştir (Gülmez, 2002:3). Aldatmaz (2002), Türkiye’de memurların ilk kez sendikalar halinde örgütlenme hakkının 1961 anayasasının 46/2. maddesinde tanındığını belirterek Türkiye’de çalışanlara işçi memur ayrımı yapmaksızın sendika kurma hakkı tanındığını ifade etmiştir. 1965 yılında çıkarılan 657 sayılı devlet memurları yasasının 22. maddesinde memurların sendika kurma ve üye olma haklarına yer verildiğini belirtmiştir. Gülmez (1996), sendika hakkının memurluk statüsüyle bütünleşmesini sağlayan ilk adımın 1961 Anayasasıyla atıldığını ifade ederek, 1965 tarihli ve 624 sayılı devlet personeli sendikaları yasasının devlet-memur arasındaki ilişkilerin o tarihe kadar ödünsüz biçimde dayandığı tek yanlılık ve otoriterlik öğelerini bir ölçüde yumuşatarak demokratikleşme yolunda adımlar atıldığını söylemektedir.

Işıklı (2005), 22 Eylül 1971 tarihli resmi gazeteyle ilan edilen Anayasanın 46. Maddesi ile sendika hakkının çalışanlar yerine işçilere tanınarak daraltıldığını; 119. madde ile de memurların sendika hakkının açıkça yasaklandığını ifade etmiştir. Demir (2013), Anayasanın geçici 16. maddesiyle de daha önce kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin sona erdirildiğinin hükme bağlandığını belirterek memurların 1971 yılından 1980 senesine kadar dernekler şeklinde örgütlendiklerine vurgu yapmaktadır.

Mahiroğulları (2011), memurların örgütlenmesiyle alakalı arayış sürecinin 1990’da Eğitim İş ve Eğitim-Sen’in fiilen kurulmasıyla somut bir sonuca vardığını ifade etmiştir. 1991’de kurulan DYP-SHP koalisyon



**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

hükümeti, kamu görevlilerinin örgütlenmesiyle ilgili 87 ve 151 sayılı İLO sözleşmelerini TBMM’de Kabul etmiş; yasal düzenleme 1992 senesinde resmi gazeteyle yürürlüğe girmiş, 1993 tarihli Başbakanlık Genelgesiyle memur sendikacılığı tanınmıştır. Memur sendikacılığıyla alakalı özel kanun çıkması beklenmeden çok sayıda sendika ve konfederasyon (Türkiye Kamu Sen, KESK, Memur Sen vb.) kurulmuştur. O dönemde kurulan, Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen) 1990, Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen) 1992 ve yine aynı yıl Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim Bir Sen) bugün de halen varlığını sürdüren ve üye sayıları bakımından öne çıkan eğitim sendikalarıdır.

Uçkan (2013), 1971 yılında Anayasada yapılan değişiklikten itibaren 1995 yılında kadar Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikal haklarının bulunmadığını ve 1995 yılında anayasanın 53. maddesine bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine örgütlenme ve toplu görüşme hakkı tanındığını; bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usulleri içeren kamu görevlileri sendikaları kanununun ise 2001 yılında çıkartıldığı; 1995 yılından 2001 yılına kadar kurulan kamu görevlileri sendikalarının, yasal bir düzenlemeden yoksun olarak faaliyet gösterdiğini ifade etmektedir.

Kamu görevlilerine yönelik, 12 Temmuz 2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’yla birlikte kendilerine özgü yasa çıkarılmıştır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda 2004, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında değişiklikler yapılmış; en son 2012 tarihinde 6289 sayılı Kanunla 4688 sayılı Kanun revize edilmiş birçok maddesinde değişiklik yapılarak, kanunun ismi “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” olarak değiştirilmiş ve kamu görevlilerine toplu pazarlık hakkı verilmiştir.

Öğretmen sendikaları veya eğitim sendikaları, öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının ortak çıkarlarını korumak, geliştirmek ve ilerletmek için kurulan örgütlerdir. Eğitimcilerin ortak çıkarlarının neler olduğu ve nasıl takip edilmeleri gerektiği, bu örgütler içindeki tartışmaların öne çıkan konu başlıklarını oluşturmaktadır. Öğretmen sendikaları yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde çeşitli şekillerde örgütlenmektedir. Sendika üyeliği yoğunluğu çeşitli bölgelerde değişiklik gösterirken, genellikle öğretmen sendika üyeliği oranları, faaliyet gösterdikleri ülkelerin her birinde en yüksek sendika üyeliği oranlarına sahiptir. Farklı sendikaların varlığı, sendikaların felsefi, politik ve stratejik konulara nasıl cevap vereceği üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Mccollow, 2017:1-2). Demir (2009), kamu görevlileri arasında en eski örgütlenme geleneğine sahip olan kesimin öğretmenler olduğunu belirterek, sebebinin de öğretmenlerin

toplum sorunlarına karşı daha duyarlı olmaları ve sürekli düşük ekonomik şartlarda çalıştırılmaları olduğunu ifade etmiştir.

Türkiye’de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun 5. Maddesine göre 11 hizmet kolu bulunmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal hizmetler Bakanlığı verilerine göre 11 hizmet kolunda 9 konfederasyon, 43 sendika bulunmaktadır (www.ailevecalisma.gov.tr).

Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmet Kolunda yer alan 43 sendikadan sırasıyla en çok üyesi bulunan 3 sendika;

- Eğitim Bir Sen
- Türk Eğitim Sen ve
- Eğitim Sen’dir.

## V. Araştırma Metodolojisi Ve Bulgular

*Araştırmanın amacını* Sakarya’da faaliyet gösteren kamu eğitim kurumlarındaki iş yeri sendika temsilcilerinin liderlik davranış özelliklerinin üyelerin sendikal bağlılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesi oluşturmaktadır.

*Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem Yöntemi ise*, Sakarya’da faaliyet gösteren eğitim kurumlarında görevli okul öncesi, ilk ve orta öğretim okullarındaki sendika üyesi öğretmenler oluşturmaktadır. Sakarya’da Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı 693 okulda görevli 11.275 kamu görevlisinden 8.330’u sendikaya üye durumdadır. Sakarya’da sırasıyla en çok üyesi bulunan 3 sendikanın

- Eğitim Bir-Sen (Eğitimciler Birliği Sendikası),
- Türk Eğitim-Sen (Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası),
- Eğitim-Sen (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) üyeleri araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmet Kolunda yer alan sendikalarda öğretmenler ve memurlar üye olarak yer almaktadır. Araştırma, sadece kamu okullarında görevli öğretmenler üzerinde yapılmıştır. 3 sendikada Mayıs 2018 verileriyle toplam üye öğretmen sayısı 7.471’dir. Sendikaların üye sayıları şöyledir:

**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

433

**Tablo 1.****Araştırma Kapsamındaki Sendikalar ve Üye Sayıları**

Sendika	Üye Sayısı
Eğitim Bir-Sen	4714
Türk Eğitim- Sen	2390
Eğitim-Sen	367

Çalışmada olgu ve olayları nesnelleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir şekilde ortaya koyan bir araştırma türü olan nicel araştırma yöntemlerinden anket ile veriler elde edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde istatistiksel analizlerin yapılma aracı olan SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows Version 24.0 programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler, analiz edilirken frekans, ortalama, yüzde alma, faktör analizi, korelasyon ve basit regresyon analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırmada zümrelere göre (tabakalı) örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında üyelere 380 anket yapılmıştır. Ankette, üyelerin iş yeri sendika temsilcilerinin liderlik davranış özelliklerini nasıl algıladıklarını belirlemeye yönelik 24 ifadeden oluşan Liderlik Davranış Özelliği Ölçeği ve üyelerin Sendikal Bağlılık Derecelerini ölçmek için 30 ifadeden oluşan bir ölçek kullanılmıştır.

**5.1. Demografik ve Genel Yapıya İlişkin Bulgular**

Ankete katılan katılımcıların demografik yapılarına ilişkin öne çıkan özellikler aşağıda sunulmuştur:

**Tablo 2.****Demografik ve Genel Yapı**

%50,5'i (192 kişi) erkektir.

%37,9'u (144 kişi) 31-40 yaş aralığındadır.

%87,4'ü (332 kişi) evlidir.

%84,2'si (320 kişi) lisans mezunudur.

%42,9'u (163 kişi) orta okulda görev yapmaktadır.

Tablo 2. Devamı

%24,5'i (93 kişi) sınıf öğretmenidir.
%32,1'i (122 kişi) 21 yıl ve üzeri çalışmıştır.
%30,8'i (117 kişi) 4-7 yıl arasında buldukları kurumda görev yapmaktadır.
%58,9'u (224 kişi) Eğitim Bir-Sen'e, %32,1'i (122 kişi) Türk Eğitim-Sen'e, %8,9'u (34 kişi) ise Eğitim-Sen'e üyedir.
%22,6'sı (86 kişi) 4-6 yıl, %22,6'sı (86 kişi) 6-10 yıldır sendikaya üyedir.
%90,0'ı (342 kişi) sendikada herhangi bir görevde yer almamaktadır.
%61,3'ü (233 kişi) üyesi bulunduğu sendikadan memnun olmaktadır.
%78,2'si (297 kişi) üyesi bulunduğu sendikayı değiştirmemiştir
%83,2'si (316 kişi) üyesi bulunduğu sendikayı değiştirmeyi düşünmemektedir.
%55,3'ü (210 kişi) üyesi buldukları sendikaya üye olmalarında iş yeri sendika temsilcisinin liderlik tutum ve davranışlarının etkili olmadığı görüşündedir.
%61,1'i (232 kişi) üyesi buldukları sendikadan ayrılmalarında iş yeri sendika temsilcisinin liderlik tutum ve davranışlarının etkili olmadığı görüşündedir.
%52,6'sı (200 kişi) hak ve çıkarlarını iyi koruyacağına inandıkları için sendikaya üye olmuşlardır
%61,6'sı (234 kişi) üyesi bulunduğu sendika binasının yerini bilmektedir.

Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi

435

## 5.2. Liderlik Davranış Özelliği Ölçeği

Araştırmada, liderlik davranışlarına ilişkin Ekvall ve Arvonen tarafından 1991 yılında geliştirilen Dilaver Tengilimoğlu tarafından Türkçeye uyarlanan ve "Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması" adlı çalışmasında yer alan liderlik davranış özelliği ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 36 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek Likert tipi 5'li derecelendirme ile yapılmıştır. Araştırma kapsamında ankette yer alan 36 ifadeden benzer ifadeler çıkarılarak 24 ifadeye indirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucuna göre KMO değeri 0,98 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Barlett küresellik testi sonucunda göre ( $X^2_{(276)} = 9755.080$ ,  $p=0,000$   $p<0.01$ ) ki kare değerlerinin anlamlı çıktığı anlaşılmaktadır. Tengilimoğlu (2005) çalışmasında liderlik

**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

davranış özelliği ölçeğinin Cronbach Alpha katsayı değerini 0.9710 bulmuştur. Araştırmada ölçeğin güvenilirlik değerleri (Cronbach alfa) 0,98 olarak hesaplanmıştır.

*Liderlik Davranış Özelliği Ölçeği*'ne ilişkin frekans dağılımı aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 3.  
Liderlik Davranış Özelliği Ölçeği Frekans Dağılımı**

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum					Toplam
	%	%	%	%	%	
1. Arkadaşçadır	2,4	2,9	8,7	38,9	<b>46,1</b>	98,9
2. Fikir ve önerileri dinler.	1,3	4,5	8,4	<b>42,6</b>	42,1	98,9
3. Astlarına güvenir.	1,3	2,6	13,4	<b>42,9</b>	37,9	98,2
4. Karar alırken riske girmekten kaçınmaz.	1,8	5,5	25,8	<b>37,9</b>	27,4	98,4
5. Her işi kendisi yapmaya çalışır.	2,9	23,4	29,5	<b>30,8</b>	11,3	97,9
6. Kimin neden sorumlu olduğunu her zaman bilir.	1,1	3,7	19,7	<b>47,1</b>	26,1	97,6
7. Görev ve sorumluluk vermekten kaçınmaz.	1,8	3,2	20,3	<b>46,3</b>	26,8	98,4
8. Açık ve dürüst bir yöntemi vardır.	1,8	2,6	11,6	<b>43,7</b>	38,7	98,4
9. Tutarlıdır.	1,3	2,9	13,4	<b>43,2</b>	38,2	98,9
10. Eleştirilere açıktır.	1,3	4,5	16,3	<b>41,8</b>	34,7	98,7
11. Yeni fikirleri tartışmaktan hoşlanır.	1,1	3,7	16,1	<b>46,8</b>	31,3	98,9
12. Kurallara uymaya önem verir.	1,6	2,4	12,1	<b>47,4</b>	35,0	98,4
13. İyi çalışmalarını takdir eder.	1,3	3,7	13,7	<b>43,9</b>	36,1	98,7
14. Amaçları belirgindir.	1,1	3,9	15,8	<b>47,1</b>	30,8	98,7
15. Yeni projeler üretir.	1,1	6,1	29,2	<b>38,7</b>	23,4	98,4
16. Uygulanmakta olan planlar üzerinde çok titizdir.	0,5	4,2	22,4	<b>43,4</b>	28,2	98,7

**Tablo 3. Devamı**

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
17. Astlarını savunur	2,1	2,9	16,8	42,9	33,9	98,7
18. Yeniliklere açıktır.	1,3	3,4	17,6	43,4	32,4	98,2
19. Çatışmaları ortadan kaldıracak olanaklar yaratır.	1,3	3,4	20,0	46,1	27,4	98,2
20. Astlarına adil davranır.	1,6	2,4	15,5	45,3	33,7	98,4
21. Gerekteğinde çabuk karar alır.	1,8	2,1	21,3	45,0	28,4	98,7
22. Planları dikkatli yapar.	1,8	2,1	16,6	50,3	28,2	98,9
23. Karar verirken astlarına söz hakkı verir.	1,8	2,4	17,1	46,6	31,1	98,9
24. Esnektir ve değişime açıktır.	1,8	3,9	17,4	45,5	30,3	98,9

**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

**437**

### 5.3. Sendikal Bağlılık Ölçeği

Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller tarafından 1980'de 48 maddeli olarak geliştirilen Sendikal Bağlılık Ölçeği; Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan tarafından 28 maddeye indirgenerek sadeleştirilmiştir. S. Leman Bilgin tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bilgin sendikal bağlılık ölçeğinin yeterli yapı geçerliği ve güvenilirlik özelliğine sahip olduğunu belirtmiş; ölçeğin Cronbach alfa katsayısını 0,85 olarak hesaplamıştır. Araştırmada, Bilgin (2003) tarafından dilimize uyarlanıp geçerliliği ve güvenilirliği saptanan versiyonu kullanılmıştır. Verilerin analizinde boyutlar bazında değil ölçeğin geneli dikkate alınmıştır. Analiz sonucuna göre KMO değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Barlett küresellik testi sonucunda göre ( $X^2_{(435)} = 4440.675$ ,  $p=0,000$   $p<0.01$ ) ki kare değerlerinin anlamlı çıktığı anlaşılmaktadır. Araştırmada ölçeğin güvenilirlik değerleri (Cronbach alfa) 0,81 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 4.**

**Sendikal Bağlılık Ölçeği Frekans Dağılımı**

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
	%	%	%	%	%	%
1. İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.	1,3	3,4	14,2	<b>48,2</b>	31,8	98,9
2. Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her çalışanın görevidir.	1,8	4,5	16,3	<b>48,7</b>	27,4	98,7
3. İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.	22,6	20,3	<b>23,7</b>	22,1	9,5	98,2
4. Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını gözönünde bulundurmaldırlar.	3,9	10,5	18,2	<b>42,9</b>	22,1	97,6
5. Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.	18,7	<b>26,8</b>	25,5	18,2	9,5	98,7
6. Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.	20,0	<b>30,8</b>	23,9	17,1	6,8	98,7
7. Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.	2,1	3,4	14,7	<b>48,9</b>	28,7	97,9
8. Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.	4,7	13,4	<b>32,9</b>	31,8	15,5	98,4

**Tablo 4.Devamı**

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
	%	%	%	%	%	%
9. Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.	8,9	16,6	28,2	<b>28,7</b>	15,5	97,9
10. Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.	19,7	<b>33,4</b>	27,4	11,1	7,1	98,7
11. Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olunması gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim.	6,3	15,8	27,6	<b>34,5</b>	14,2	98,4
12. Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.	3,9	13,7	25,8	<b>41,6</b>	13,2	98,2
13. Sendikanın yayınlarını (bülten vb.) okumaya değer bulmuyorum.	17,4	<b>26,1</b>	<b>26,3</b>	20,8	7,6	98,2
14. Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.	13,4	24,7	<b>32,4</b>	22,1	5,8	98,4
15. Üyeler sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.	9,2	22,9	<b>29,7</b>	26,3	10,0	98,2
16. Sendikada aktif olmayarak, iş yeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.	16,6	22,1	<b>34,2</b>	19,2	6,1	98,2
17. Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.	3,2	5,5	24,7	<b>42,6</b>	22,1	98,2
18. Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.	14,5	<b>32,9</b>	23,2	22,6	5,0	98,2
19. İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.	7,9	<b>16,1</b>	31,8	30,5	10,8	97,1
20. Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.	16,1	<b>31,8</b>	32,9	12,4	5,0	98,2
21. İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.	10,5	<b>22,6</b>	30,5	23,7	10,3	97,6

**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

**439**



**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

**Tablo 4.Devamı**

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
	%	%	%	%	%	%
22. Sendikaya üye olmamanın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi vb) almayı garantilemektir.	35,0	31,8	16,8	10,0	4,2	97,9
23. Sendikadan çok işime bağlıyım.	3,9	3,9	13,2	39,5	36,1	96,6
24. İş yeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, iş yeri sendika temsilcisinin görevidir.	6,3	17,6	28,9	33,2	11,8	97,9
25. Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.	3,2	7,6	23,4	43,2	19,5	96,8
26. Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	3,7	2,6	26,3	42,6	23,2	98,4
27. Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir.	2,6	8,4	27,4	42,1	18,2	98,7
28. Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.	20,8	29,7	28,7	14,2	5,8	99,2
29. Sendika temsilcimin liderlik davranış özellikleri sendikaya bağlı olmamda etkilidir.	7,9	16,1	24,2	38,9	11,6	98,7
30. Sendika temsilcisinin şikayet ve problemleri çözme becerisi, sendikaya bağlılığımı artırır.	4,7	6,3	20,3	43,7	23,9	98,9

**Tablo 5.**  
**Ölçeklerin Ortalamaları**

ÖLÇEKLER	N	Min	Max	Ortalama	Standart Sapma
Liderlik Davranış Özelliği	376	1,00	5,00	4,0092	0,712
Sendikal Bağlılık	380	1,67	4,73	3,3830	0,425

Tabloda sendika üyeleri için hazırlanan ankette kullanılan ölçeklerin minimum, maximum değerleri, ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir. Liderlik davranış özelliği ölçeğinin ortalaması  $m=4,0092$  ve sendikal bağlılık ölçeğinin genel ortalaması  $m=3,3830$  olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 6.**  
**Ölçeklerin Korelasyonu**

Liderlik Davranış Özelliği Sendikal Bağlılık		
Liderlik Davranış Özelliği	1	,583**
Sendikal Bağlılık	,583**	1

Not: \*\*  $p<0.01$

Korelasyon, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki yada daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek ve bu ilişkinin derecesini (şiddetini) ortaya koymak için kullanılan istatistiki analizdir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler almaktadır. Korelasyon katsayısının pozitif olması değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu, negatif olması ise ters yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Liderlik Davranış Özellikleri ile sendikal bağlılık ölçeğinin korelasyon analizi sonucunda liderlik davranış özellikleri ile sendikal bağlılık arasında pozitif korelasyon ( $r= 0,583, p=0,000 p<0.01$ ) yani aralarında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

**Tablo 7.**  
**Ölçeklerin Regresyonu**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R <sup>2</sup>	F	B	T
Liderlik Davranış Özelliği	Sendikal Bağlılık	,583	,340	192,994	,345	13,892

Regresyon, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki oranını açıklayan bir analiz yöntemidir. Araştırma kapsamında liderlik davranış özelliklerinin sendikal bağlılık üzerindeki etkisini ölçmek için basit

regresyon analizi yapılmıştır. Liderlik davranış özellikleri, sendikal bağlılığı % 34 oranında açıklamaktadır. Liderlik davranış özelliklerindeki bir birimlik artışın sendikal bağlılığı 0,345 arttırdığını göstermektedir. Liderlik davranış özelliklerinin sendikal bağlılık ( $\beta= 0,345$ ,  $p=0,000$   $p<0,05$ ) üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

## VI. SONUÇ

Sendikalar açısından lider, üyelerin hak ve menfaatini gözeten, üyelerinin eğitim ve gelişmelerini destekleyen, üyelerinin sendikal faaliyetlere katılımlarını sağlayan, üyelerin sendikaya olan bağlılıklarını arttıran, ve onları sendikaların amaçları doğrultusunda yönlendiren kişidir.

Sendikaya bağlılık ise, üyelerin sendikaya duydukları aidiyet duygusu ile ilgilidir. Üyeler sendikaya olan bağlılığını, uzun süre sendika üyesi olma isteği ile beraber sendikanın amaçları doğrultusunda aktif rol alarak, sendika için gönüllü çalışmalarda bulunarak göstermektedir. Üyeleri, bu noktada teşvik edip destekleyecek kişi ise sendika yöneticisiyle beraber iş yeri sendika temsilcisidir.

İş yeri sendika temsilcileri, sendikalar açısından büyük önem arz etmektedir. Çünkü iş yeri sendika temsilcileri çalışma ortamlarından ötürü üyelerle birebir ve yakın bir ilişki içerisinde ve sendikalar da güçlerini üye sayılarından almaktadır; bu yüzden de sendikaya yeni üye kazandırılması açısından kendilerine büyük görev düşmektedir.

Sendikanın adını duyurabilmesi, sendikanın başarısı ve hedeflerini gerçekleştirilebilmesi ancak etkili bir işyeri sendika temsilcisinin olmasına bağlıdır. Üyelerle temsilciler çalışma ortamında bir arada oldukları için sendika temsilcisinin üyeleri iyi tanıması, sorunları olduğunda çözüm arayışına girecek ilk kişi olmaları, üyelerin sendikaya olan bağlılıklarının arttırılmasında, sendikal faaliyetlere katılımın sağlanmasında, üyeleri bir arada tutma ve üyeler arası dayanışmayı sağlama açısından sendika temsilcilerinin liderlik özelliğine sahip olmaları kritik bir önem taşır.

Araştırma bulgularından hareketle iş yeri sendika temsilcilerinin belirlenmesi süreçlerinde aşağıdaki özelliklere ilgili kişilerin sahip olması, yeni üyelerin kazanılması ve eldeki üyelerin tutulması açısından kritik bir önem taşımaktadır.

Araştırma bulgularından hareketle işyeri sendika temsilcilerinin özellikleri: arkadaş canlısı, diğerlerinin fikir ve önerilerini dinleyen, astlarına güvenen, karar alırken riske girmekten kaçınmayan, her işi kendisi yapmaya çalışan, kimin neden sorumlu olduğunu her zaman bilen,

başkalarına görev ve sorumluluk vermekten kaçınmayan, açık ve dürüst bir yöntemi olan, tutarlı, eleştirilere açık, yeni fikirleri tartışmaktan hoşlanan, kurallara ve prensiplere uymaya önem veren, iyi çalışmalarını takdir eden, amaçları belirgin, yeni projeler üreten, uygulanmakta olan planlar üzerinde çok titiz, astlarını savunan, yeniliklere açık, çatışmaları ortadan kaldıracak olanaklar yaratan, astlarına adil davranan, gerektiğinde çabuk karar alan, planları dikkatli yapan, karar verirken astlarına söz hakkı veren, esnek ve değişime açık olmalarıdır.

**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

443

### Kaynakça

- Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2014). Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeğinin Geliştirilmesi (OMLSÖ). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51): 392-415.
- Aldatmaz, E. B. (2002). Türkiyede Eğitim Sendikaları ve Etkinliklerinin Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.
- Baykal, D. (1994). Örgütlerde Liderlik ve İşçi Sendikaları Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Bilgin, L. S. (2003). Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*. 5(4): 12-31.
- Clark, P. F. (2000). Building More Effective Unions. Cornell University Press, New York 14850.
- Demir, F. (2013). Öğretmen Görüşlerine Göre Sendikaların Okul Yaşamına Etkileri ve Eğitim Çalışanlarının Sendikalara Üye Olmama Nedenleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi EBE.
- Demir, Ş. (2009). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi SBE.
- Demirbilek, T ve Çakır, Ö. (2004). *Sendikal Bağlılık*. İstanbul: Petrol – İş Yayını.
- Demirbilek, T. (2003). Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1): 22-37.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2006). İkili Bağlılık Hem İşletmeye Hem Sendikaya Bağlı Olunabilir Mi? *İÜ İktisat Fakültesi Dergisi*, 55(1): 124-141.
- Dikici, M. ve Erdem, O. (2009). Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29): 198-213.

- Gordon, M. E., Philpot, J.W. , Burt, R. E. vd (1980). Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of Its Correlate. *Journal of Applied Psychology Monograph*. v. 65, n. 4.
- Gülmez, M. (1996). Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar. Ankara: Türkiye Ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Gülmez, M. (2002). Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf> (15.01.2019).
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf> (15.01.2019).
- Kamu Görevlileri İstatistikleri, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-istatistikleri/> (18.09.2018).
- Işıklı, A. (2005). Sendikacılık ve Siyaset. Ankara: İmge Kitabevi.
- Katrinli, A.E. ve Özmen, Ö. N. T. (1989). Grup Dinamiği ve Liderlik Tipi Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4, 1-2.
- Koç, Y. (2003). Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi. Ankara: Analiz Basım Yayın Türkiye Yol İş Sendikası.
- Koçel, T. (2010). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Lordoğlu, K. (2004). Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*,1: 81-96.
- Mahiroğulları, A. (2011). Dünyada ve Türkiyede Sendikacılık. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- McCollow, J. (2017). Teacher Unions. Oxford Research Encyclopedia Education.
- Porter, L. W. ve Smith, F.J. (1970). The Etiology of Organizational Commitment: A Longitudinal Study of The Initial Stages of Employee-Organizational Reactions. Unpublished Manuscript, Graduate School of Administration, University of California at Irvine.
- Rodrigues, A.O ve Ferreira, C. (2015). The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors. *Psico-USF, Bragança Paulista*. 20(3): 493-504.
- Tanrıverdi, H. ve Paşaoğlu, S. (2014). Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*.13(50): 274-293.

- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(14): 1-16.
- Uçkan, B. (2013). Sendikacılık. Uçkan, B (Ed.). Ankara: AÖF Yayınları.
- Uslu, D. Y. (2011). Örgütlerde Yönetmel Etkinliğe Ulaşmada Yeni Bir Yaklaşım: Yaratıcı Liderlik. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 16(22): 429-455.
- Webb S. J. ve Webb B.P. (2011). The History of Trade Unionism. 1666-1920.
- Yasan, T. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Sendikalara İlişkin Görüşlerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Malatya İl Merkezi Örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 31(1): 271-293.

**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

**445**

**THE EFFECT OF LEADERSHIP ATTITUDES AND  
BEHAVIORS ON TRADE UNION COMMITMENT  
SAMPLE OF SAKARYA PROVINCE****EXTENDED ABSTRACT****446**

Trade unions have a great importance in terms of protecting the rights and interests of employees. The union is a group of people (workers, employers and public officials) who come together to get better wages, working conditions and a safer working environment. The role and importance of trade union managers in carrying out their activities effectively is very important. Leadership is the person who directs people towards a specific purpose, while the leader is the one who influences people and directs them towards a common purpose. In terms of trade unions, the leader is the person who takes care of the rights and interests of the members, supports the education and development of its members, ensures the participation of its members in the trade union activities, increases the loyalty of the members to the union and directs them for the purposes of the unions.

The union is a legal entity that is created to protect and develop the common economic, social and professional rights and interests of employees. Union commitment is related to members' sense of belonging to the union. Members show their loyalty to the union by taking an active role in line with the objectives of the union along with the desire to become a member of the union for a long time and voluntary work for the union. The person who will encourage and support the members at this point is the workplace union representative with the union manager.

Workplace union representatives play an active role in the promotion of the union, the recruitment of new members, participation of the members in the activities and increasing their loyalty to the union

In order to achieve all this, workplace union representatives need to have honest, reliable, charismatic personality traits and their ability to affect people and a sense of justice. Because of the high level of mission and critical importance, the selection of the workplace union representatives with leadership characteristics and the development of their leadership characteristics are critical for the trade union administrations.

It is believed that the leadership characteristics of workplace union representatives are effective in bringing new members to trade unions,

keeping members present and increasing trade union loyalty among members. In this context, the purpose of the research is to determine the effects of leadership behavior characteristics of the workplace union representatives on the trade union commitment of the members of the Sakarya public educational institutions.

The sample of the research is composed of union member teachers in pre-school, primary and secondary schools in the educational institutions in Sakarya. Of the 11,275 public officials working in 693 schools in the Ministry of National Education in Sakarya, 8,330 are members of the union. The first three trade unions in Sakarya, respectively, are as follows: Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen. The research was conducted with teachers from these three trade unions.

In this study, data were collected from the quantitative research methods which are objectively, quantifiable in terms of object and events. The questionnaire form which was prepared for the purpose of the research was used as a data collection tool and a questionnaire was applied to 380 union member teachers through face-to-face interviews. The questionnaire consisted of a 24-item Leadership Behavioral Attitude Scale and a scale consisting of 30 statements to measure the members' trade union commitment. In the analysis of the data obtained from the study, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows Version 24.0 program was used. While analyzing the data, frequency, mean, percentage, factor analysis, correlation and simple regression analysis methods were used.

According to the research results, the characteristics of the workplace union representatives are as follows: Union Representatives

They are friendly	They attach importance to others' ideas and suggestions
Trust their subordinates	They do not hesitate to take risks when making decisions
They try to do everything themselves	Objectively determine the areas of responsibility of the people they work with
Open and honest methodology	Do not refrain from giving duties and responsibilities to others
Don't worry about criticism	They are open to new ideas and thoughts
Follow the current plans and projects closely	Give importance to obeying rules and principles



**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

**448**

They are excited to produce new projects	They always appreciate people with high performance in their surroundings
Defend subordinates in negative situations	They do not make decisions on their own.
Open to innovations	Create opportunities to eliminate conflicts
They act justly against their subordinates	Make the right decisions while under stress
Describe the goals and objectives clearly	They are very careful and careful when planning.
They are flexible and open to change	They are consistent.

As a result of the analyzes:

- The KMO value of the leadership behavior trait scale was calculated as 0.98. In addition, according to the Barlett sphericity test ( $X^2_{(276)} = 9755.080, p=0,000 p<0.01$ ) it is understood that the chi-square values are meaningful. The reliability values of the scale (Cronbach alpha) were calculated as 0.98.
- Union Commitment Scale; The KMO value was calculated as 0.90 according to the results of the analysis. In addition, according to the Barlett sphericity test ( $X^2_{(435)} = 4440.675, p=0,000 p<0.01$ ) it is understood that the chi-square values are meaningful. The reliability values of the scale (Cronbach alpha) were calculated as 0, 81.
- The mean of the leadership behavior scale was  $m = 4,0092$  and the overall average of the trade union loyalty scale was calculated as  $m = 3,3830$ .
- As a result of the correlation analysis of the Leadership Behavior Traits and the trade union commitment scale, there was a positive correlation between the leadership behavior characteristics and trade union commitment ( $r = 0.583, p = 0.000 p < 0.01$ ).
- A simple regression analysis was conducted to measure the effect of leadership behavior characteristics on union commitment. Leadership behavior characteristics explain union commitment by 34%. A one-unit increase in leadership behavior characteristics indicates that the union commitment increased by 0.345. Leadership behavior characteristics have

a positive and significant relationship on trade union commitment ( $\beta = 0.345, p = 0.000, p < 0.05$ ).

According to the results of the analysis, it was found that the leadership behavior characteristics of the workplace union representatives had an effect on the trade union commitment of the members.

**Key Words:** Leadership, Trade Union Leadership, Trade Union Commitment, Education Unionism

**Sendika  
Temsilcilerinin  
Liderlik Tutum  
ve  
Davranışlarının  
Sendikal  
Bağlılık Üzerine  
Etkisi**

449