

Öğretmenlerin Sendika Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examination Of The Relationship Between Teachers' Union Satisfaction And Organizational Loyalty

Yazar(lar)

Özgür YİĞİT

Hamravat Ortaokulu Yenişehir/Diyarbakır/TÜRKİYE
yiğit2121@hotmail.com

Mehmet Ali AYAZ

Karagözü Ortaokulu Dicle/Diyarbakır/TÜRKİYE
alimayaz728@gmail.com

Azize YİĞİT

Şehit Şeyhmus Karakut Ortaokulu Yenişehir/Diyarbakır/TÜRKİYE
azize.emre,21@gmail.com

Erdal GÜNGÖR

Bismil İlçe Milli Eğitim Bismil/Diyarbakır/TÜRKİYE
erdalgnr2013@hotmail.com

Yayın Bilgisi

Çalışma Türü: Araştırma makalesi

Geliş Tarihi: 01 Haziran 2022

Kabul Tarihi: 26 Haziran 2022

Cilt-Sayı: 3(4)

Atf

Yiğit, Ö., Ayaz, M. A., Yiğit, A. ve Güngör, E. (2022). Öğretmenlerin Sendika Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Cihanşümül Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(4), s. 20-29.

Öz

Sendikalar gücünü, üyelerin sendikaya örgütsel bağlılıklarından ve sendikadan duydukları memnuniyet ilişkisinden almaktadır. Sendikaların devamlılık arz edebilmesi için sendika üyelerinin sendikaya duydukları memnuniyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin duydukları memnuniyetin sendika ile olan örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi sorgulamaktır.

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır ili merkez Kayapınar ilçesinde sendikaya üye olan 2104 öğretmenden oluşmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile 29'u kadın 71'i erkek olmak üzere toplam 100 öğretmen araştırmada yer almıştır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlere demografik değişkenler, memnuniyet ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ile alakalı sorular içeren 105 tane form dağıtılmış ancak bunlardan 100'ü değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırmanın verileri Emhan ve Gök (2011) tarafından geliştirilen "Memnuniyet Ölçeği", Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Bilgin (2003) tarafından Türkçe uyarlamasının yapılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi, ANOVA testi korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; öğretmenlerin sendika memnuniyeti ile örgütsel bağlılıkları arasında cinsiyet, yaş ve üye oldukları sendika değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca sendika üyelerinin memnuniyeti ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Öğretmen, Sendika, Üye, Memnuniyet, Örgütsel Bağlılık.

Abstract

The unions are the ones infected by the old and burning negativity from the members' unions. It will rejoice a year later because unions can offer furniture and it is valuable for our values. The purpose of these people is to question the doubts about what is relevant as it is.

The universe of the research consists of 2104 teachers, who are the members of the district, in the Kayapınar district of Diyarbakır province in the 2020-2021 academic year. It consists of a total of 100 teachers, 29 female and 71 male, with the simple random sampling method. Only 100 of a form related to questions about demographics, teacher-related things to teachers within the scope of the study were evaluated. The data of the research were collected through "Satisfaction" by Emhan and Gök (2011), "Organizational Commitment Scale" by Bilgin (2003), provided by Allen and Meyer (1990), and "For Personal Information" obtained by people. In the analysis of research data; arithmetic mean, standard deviation, frequency and percentage values were calculated. Also, use of t-test, ANOVA test and regression.

Analyzes made; Selected from small groups with transitions all over the world, opinions by age and by those from clusters. They are also those that are largely shown with minor ones.

Keywords: Teacher, Union, Member, Satisfaction, Organizational Commitment.

1. GİRİŞ

Sendikal hak ve özgürlükler, toplumların özgürce hareket etme alanı oluşturması birlikte organize olarak toplumsal ve kültürel meselelerde birtakım kazançlar sağlamak amacıyla ulusal yasa ve uluslararası metinlerle teminat altına alınmış olan bir insan hakkıdır. Sendikalar, ekonomik ve sosyal unsurlar barındıran, devletten ve siyasi partilerden bağımsız olarak üyelerinin ortak hak ve çıkarlarını koruyan aynı zamanda geliştiren meslek örgütlenmeleri olmaları dolayısı ile çalışma hayatında büyük bir öneme sahip olan örgütlenmelerdendir (Bolat ve Bolat, 2008). Tarihi eski zamanlara dayanan sendikaların öncelikle Batıda ortaya çıkışı sanayi devriminin yaşanmasıyla beraber endüstriyel değişim ve kentleşme olgusuyla ilişkili olup bu durum işçi sınıfının ortak sıkıntıları olan düşük ücret, ağır çalışma şekilleri gibi sorunlarla birlikte çıkarlarını koruma ve dayanışma güdüsünü harekete geçirmiş, meslekleriyle ilgili uyuşmazlıklarda dayanışma içerisinde hareket ederek birtakım örgütler kurmalarına neden olmuştur (Sığı, 2007). Bugün dünya genelinde ve Türkiye’de memur örgütlenme özgürlüğünün işçilerden daha sonra hak olarak tanınması, memur sendikacılığının geçmişi açısından kısa olarak nitelendirme yapılmasına sebebiyet vermektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). Oysa oldukça hızlı değişen günümüz çalışma ilişkileri koşulları, endüstriyel devrimin yaşandığı yıllardaki gibi önemli bir girdi olan sermaye yerine yeni teknolojilerin ve bilginin yönettiği üretimin yarattığı yeni bir rekabet kültürünü oluşturmuştur. Temelde sanayileşmeyle birlikte başlayan dönemlerinde en güçlü durumlarına ulaşan sendikaların küreselleşme ve artan rekabet ortamına uyum sağlamaları başta çalışanlar olmak üzere tüm taraflar için giderek daha önemli hale gelmektedir (Balay, 2000). Özellikle 1970’li yıllardan itibaren başlayan üçüncü dalga, hizmetler sektörünün ağırlığının giderek artmasına sanayi sektörünün ve sendikaların varlığının ise azalmasına yol açmıştır. Teknoloji alanında yaşanan gelişmelerin yanında bireysel akitlerin ve verimlilik durumlarının artmasına paralel olarak Türkiye’de ve dünyada sendikaların mevcut durumları pek değişmemiştir. Ülkemizde sendikalara istenen düzeyde üye sayısına ulaşamaması hala bir sorun olarak görülmektedir. Bu sorunun tam olarak belirlenip çözüldüğü söylenemez. Sendikalaşma oranı ülkemizde %14 iken bu oran Danimarka’da %88, Almanya, Portekiz ve Letonya’da %30, Avusturya’da %40 ve İsviçre’de %79 dur (ÇSGB 2021).

Üyelerin sendikaya üye olduktan sonra sendikaya bağlı kalıp kalmayacağına, sendikal faaliyetlere katılıp katılmayacağına sendikaya olan memnuniyeti etki etmektedir (Demiray, 2013). Sendikaları şekillendiren ve sürekliliğini belirleyen en önemli unsurların başında üyelerin sendikaya duydukları memnuniyet ilişkisi gelmektedir. Örgütsel bağlılık üyelerin sendikalarına karşı geliştirdikleri davranışlardır. Sendikal bağlılık genel bağlamda üyenin mensubu olduğu sendikayı hangi şartlar, hangi koşullar altında ve nasıl destekleyeceğini gösteren bir kavramdır (Bilgin, 2007). Üyenin bağlı olduğu sendikanın amaçlarını özümsemesi, sendikası için faaliyetlerde bulunma hevesi ve üyeliğini devam ettirme arzusu sendika bağlılığının olmazsa olmaz şartları olarak kabul edilmektedir. Sendikal bağlılığı ölçmenin yollarının sendikaya duyulan sadakate, inanca, çalışma isteğine ve sorumluluk alma prensiplerine bağlı olduğu belirtilmektedir (Bambergerandothers, 1999).

Tüm bu bağlamda küreselleşme ile birlikte rekabetin artması ve bunun sonucunda ortaya çıkan esneklik, kuralsızlaştırma gibi çalışma hayatını derinden etkileyen değişiklikler, sendikal örgütlenmeleri olumsuz bir şekilde etkilemiş, emeğin örgütlenmesinde önemli sorunları beraberinde getirmiştir. Bu durum sendikalara olan örgütsel bağlılıkların azalmasına ve sonucunda üye kayıplarına sebep olmuştur. Sendikaların güç kazanması, yeni örgütlenme modelleri oluşturmaya ve hiç kuşkusuz üyelerinin sendikaya olan memnuniyet bağlılıklarını güçlendirmelerine bağlıdır. Sendikaların işverenle etkili bir konumda pazarlık edebilmesi, üyelerinin sendikalarına duydukları memnuniyet (inanç, sadakat ve gönüllü çaba sarfetme)

eğilimine bağlıdır. Buna bağlı olarak çalışanların memnuniyetinin durumu ile sendikada kalma veya sendikadan ayrılma davranışlarıyla olan ilişkisini açıklamak araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Bu çerçevede araştırmanın amacı, öğretmenlerin sendika memnuniyeti ile sendikaya örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkilerini tespit etmektir. Literatürde sendika ile ilgili birçok çalışma mevcuttur. Fakat sendika memnuniyeti ile örgütsel bağlılığı ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Benzer çalışmalar ise şunlardır: Etcı ve Kağnıcıoğlu (2017) yaptıkları çalışmada kamuda taşeron olarak çalışan işçilerin sendikal algısı Eskişehir örneğini incelemişlerdir. Çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sendika üyelikleri ile sendikal tutum, sendikal güç ve hizmet algısı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Dursun (2014), Üniversite öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumlarını incelemiştir. Bu çalışmada eğitim görülen alan ile sendikal tutum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Demirtaş vd. (2015), Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarının düzeyini, sendikal kimlik algılarını ve her iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarını orta düzeyde sergilediklerini ve sendikal kimlik algılarının da orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Bunların dışında sendika memnuniyeti ile örgütsel bağlılık kavramları genellikle ayrı ayrı olarak ele alınmıştır. Ulaşılan bu çalışmalarda personel memnuniyeti ile ilgili olarak Allen ve Meyer (1990); Gelade ve Young (2005), Çetinkaya vd. (2006); Matzler vd. (2004); Eskildsen ve Dahlgaard (2000) tarafından çalışmalar mevcuttur diğer taraftan Durna Eren (2005); Yalçın ve İplik, (2008), örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar yaptıkları görülmüştür. Günümüzde söz konusu sendika problemlerinin çözümüne yönelik gayret edilmesine rağmen halen birçok problemin bulunması konunun farklı yönleriyle araştırılmasının gerekliliğini ve önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca az sayıda çalışma yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda yapılan araştırmanın alandaki boşluğun giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın problem cümlesi ise “Öğretmenlerin sendika memnuniyeti ile örgütsel bağlılığı arasında ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Diyarbakır ili merkez Kayapınar ilçesinde farklı sendikalara üye olan öğretmenlerin memnuniyeti ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkileri tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılmıştır. “Tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmanın konusu olan olaylar, bireyler veya nesnelere olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme veya etkileme çabası içine girilmez”(Can, 2014). İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımıdır. İlişkisel tarama modelinde değişkenlerin birlikte değişip değişmediği değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2011).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır ili merkez Kayapınar ilçesinde sendikaya üye olan 2104 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada evrenin sayının çok büyük olması, dikkate alınarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örnekleme seçimi sonucunda 29’u kadın 71’i erkek olmak üzere 100 öğretmen çalışmada yer almıştır. “Araştırmalarda uygun örneklem büyüklüğünün ne olması gerektiğine ilişkin çeşitli kaynaklarda, evrenin büyüklüğüne göre seçilebilecek örneklem büyüklükleri” verilmektedir (Balcı, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, kademe ve üye olunan sendika

dağılımlarına ilişkin yüzde, frekans değerleri ve bunlara yönelik açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1.Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

<i>Değişken</i>	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	29	29,0
	Erkek	71	71,0
Yaş	20-29 yaş	28	28,0
	29-30 yaş	53	53,0
	31 -50 yaş	19	16,0
Üye Olunan Sendika	Eğitimbirsen	23	23,0
	Eğitimsen	74	74,0
	Türkeğitimsen	3	0,3

Tablo 1’de görüldüğü gibi kadınların oranı %29 ve erkeklerin oranı ise %71’dir. Katılımcıların yaş durumuna bakıldığında 20-30 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 28, 31-40 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 53, 41–50 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 16 ve 50 yaş ve üstü öğretmen sayısı 3 olmaktadır. Kıdemlerine bakıldığında %34 oran ile en fazla paya sahip 6-10 yıl arası tecrübeliler olduğu görülürken, 16 yıl üzeri tecrübe sahibi olanların oranı %16 olarak ortaya çıkmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

a. Demografik Bilgiler Formu: Kamuda çalışan öğretmenlere ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; yaş, cinsiyet, iş tecrübesi ve üye olunan sendika gibi özellikler yer almıştır.

b. Memnuniyet Ölçeği: “Memnuniyet Ölçeği” Emhan ve Gök (2011) tarafından geliştirilmiş, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış 5’li likert tipi ve 10 maddeden oluşan bir ölçektir. Araştırmada kullanılan ölçek soruları, daha önce yapılmış ve güvenilirlik katsayısı yüksek ölçeklerden oluşmaktadır. Kaya, (2017) tarafından yapılan çalışmada Cronbach’ın Alpha güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak ifade edilmiştir.

c. Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş ve Bilgin (2003) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılarak Türkçeye uyarlanmıştır. Ayrıca Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından yapılan çalışmada da ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği incelenmiş buna bağlı olarak güvenilirlik katsayısının 0.88 olduğu saptanmıştır.

2.4. Verilerin Analiz Edilmesi

Araştırmanın verileri SPSS-21.0 programına aktarıldıktan sonra verilerin normalliğine ilişkin analizler yapılmıştır. (Karasar, 2011). Verilerin çözümlenmesinde korelasyon ve regresyon hesaplamalarından yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama (X), standart sapma (Ss), frekans (f), yüzde (%) değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi, ANOVA testi korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

3. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde alt amaçlara göre araştırma bulgularına yer verilmiştir.

3.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Elde Edilen Bulgular

Öğretmenlerin sendika memnuniyeti ile bağlılığı arasındaki ilişkinin *cinsiyet* değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin t-testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Memnuniyet	Kadın	29	4,15	,49	-4,29	368	,000*
	Erkek	71	4,04	,44			
Örgütsel Bağlılık	Kadın	29	2,32	,70	-1,097	368	,000*
	Erkek	71	2,41	,79			

Tablo 2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin sendika memnuniyetinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<.05$). Kadınların sendika memnuniyetinin erkeklere kıyasla daha olumlu oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin sendika bağlılığının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. ($p<.05$). Erkeklerin sendika bağlılığının kadınlara ($\bar{x}= 2,41$) kıyasla daha yüksek oldukları görülmektedir.

3.2. Öğretmenlerin Yaş Gruplarına İlişkin Elde Edilen Bulgular

Öğretmenlerin sendika memnuniyeti ile bağlılığı arasındaki ilişkinin *yaş grupları* değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 3’te verilmiştir

Tablo 3. Öğretmenlerin yaş gruplarına yönelik ANOVA sonuçları

	Yaş	N	\bar{X}	ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	Anlamlı fark
Memnuniyet	A)20-29	28	4,05	,48	Gruplar arası	3,314	2	1,556	6,854	,000*	*A>B *C>B
	B)30-39	53	4,01	,56	Gruplar içi	89,158	367	,314			
	C)40-50	19	4,20	,37	Toplam	93,487	369				
Örgütsel Bağlılık	A)20-29	28	4,68	,70	Gruplar arası	10,103	2	5,352	9,647	,000*	*B>A *C>B *C>A
	B)30-39	53	4,52	,82	Gruplar içi	201,514	307	,555			
	C)40-50	19	4,74	,78	Toplam	222,503	378				

Tablo 3’te görüldüğü gibi, öğretmenlerin sendika memnuniyeti ve sendika bağlılığı değişkeninin, yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<.05$). Sheffe testi sonuçlarına ve ortalamalara bakıldığında bu farkın 30-39 yaş grubu ile diğer iki yaş grubu arasında 30-39 yaş grubu öğretmenler aleyhine olduğu görülmektedir.

3.3. Öğretmenlerin Üye Oldukları Sendikaya İlişkin Elde Edilen Bulgular

Öğretmenlerin sendika memnuniyeti ile bağlılığı arasındaki ilişkinin *üye oldukları sendika* değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin üye oldukları sendikaya yönelik ANOVA sonuçları

	Yaş	N	0	ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	Anlamlı fark
Memnuniyet	Eğitim Birsen	23	4,14	,50	Gruplar arası	,608	2	,304			
	Eğitim Sen	74	4,15	,54	Gruplar içi	92,473	367	,252	1,206	,300	---
	Türk Eğitim Sen	3	4,19	,44	Toplam	93,080	359				
Örgütsel Bağlılık	Eğitim Birsen	23	4,18	,74	Gruplar arası	11,373	2	5,687			
	Eğitim Sen	74	4,61	,75	Gruplar içi	202,930	369	,553	10,254	,048*	*B>A *C>A
	Türk Eğitim Sen	4	4,77	,69	Toplam	214,303	359				

Tablo 3'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin sendika memnuniyeti ile bağlılığı arasındaki ilişkinin *üye oldukları sendika* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. ($p < .05$). Sheffe testi sonuçlarına ve ortalamalara bakıldığında bu farkın Eğitim Bir Sen ile diğer iki sendika grubu arasında Eğitim Bir Sen sendikasına üye olan öğretmenler aleyhine olduğu görülmektedir.

3.4. Ölçekler Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Tablo 5. Korelasyon değerlerine ilişkin bulgular

Değişken	p	r
Memnuniyet	,000*	325**
	,000*	,0306
Örgütsel Bağlılık	,038	-,037
	,000	,473

Tablo 5 incelendiğinde sendika üyelerinin memnuniyeti ile örgütsel bağlılığı arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p < .01$; $p < .05$).

3.5. Öğretmenlerin Sendika Memnuniyetinin Örgüt Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Tablo 6. Regresyon sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Memnuniyet	,645	,033	,258	3,842	,744,
Örgütsel Bağlılık	139	,016	,015	,296	,767

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin memnuniyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ($F = 17,785$, $p = .000 < .05$) bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma öğretmenlerin sendika memnuniyeti ile bağlılığı arasındaki ilişkileri tespit etmek ve arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmada, sendikaya üye olanların çıkarlarıyla sendika merkez yöneticilerin çıkarlarının ortak noktada buluşması ile üyelerin sendikaya karşı bir bağlılık duyacağı ve bunun sonucunda üyelere daha kaliteli hizmet verileceği düşünülmektedir. Bağlılığın ve memnuniyetin artmasıyla üyeler arası ilişkilerin iyi

olması; sendikada çalışanlarının yetenek ve performanslarına göre sendikada yükselme yani terfi gibi olanakların sunulması, üyelerine kendilerine değer verildiğinin hissettirilmesi, sosyal imkânların sunulması ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesi gibi faktörlere bağlı değişir. Çeşitli ampirik çalışmalarda işgören memnuniyetinin, örgütsel bağlılık ve sadakatin oluşmasında güçlü olumlu bir ilişki olduğu ve aynı zamanda sendikadan ayrılma ya da sendikaya gelmeme durumlarıyla da negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada da örgütsel bağlılık ile memnuniyet arasında doğrusal bir ilişki bulunmuştur (Balay, 2000). Bu sonucun daha önceki çalışmalardan Matzler ve Renzl'in çalışmasıyla uyumlu olduğu görülmüştür (Matzler ve Renzl, 2007). Araştırmada örgütsel bağlılıkta cinsiyet farklılığının etkili olduğu görülmüştür. Kadınların erkeklerden daha bağlı ve memnun oldukları görülmüştür. Bu sonuç daha önceki çalışmalardan bazıları ile benzerlik göstermezken (Al-Ajmi, 2006; Durna ve Eren, 2005), diğer bazı çalışmalarla benzerlik tespit edilmiştir. (Sığırı, 2007; Yalçın ve İplik, 2006; Duygulu ve Korkmaz, 2008). Bu durum, araştırma yapılan sektörün çeşidine göre cinsiyete göre farklı sonuçlar alabileceğini ortaya çıkarmıştır. Aynı durumun yaş değişkeni ve öğretmenlerin üye oldukları sendika içinde geçerli olduğu ifade edilebilir.

Literatürde memnuniyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki hakkında tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Araştırmamızda sendika üyelerinin memnuniyeti ile bağlılık boyutlarından doğrusal yönde pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu çalışmada daha önceki çoğu çalışmalara paralel bulgular elde edilmiştir. Bu sonucun Duygulu ve Korkmaz (2004), tarafından yapılan çalışma ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla demografik değişkenlerinin tümü ile memnuniyet ve bağlılık arasındaki analizde cinsiyet, yaş ve üye olunan sendika arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak Al-Ajmi (2006) tarafından yapılan çalışmada ise cinsiyet farklılığının memnuniyet üzerinde herhangi bir ilişkisi bulunamazken, Pelit ve Öztürk tarafından yapılan çalışmada da eğitim durumu ve iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Sonuç olarak sendika üyelerinin sendikaya bağlılıklarını arttırmak ancak onların işe olan memnuniyet seviyelerini yükseltmekle mümkündür. Literatürde benzer çalışmalar incelendiğinde üyelerin en çok öğretmen maaşlarının yetersizliği, sendikaların öğretmen haklarını yüksek sesle savunmaması, öğretmenlerin sosyal imkânlarının azlığı ve sosyal etkinliklerin eksikliği gibi konulardan şikâyetçi oldukları görülmüştür. Dolayısıyla hangi sendikadan olursa olsun kaliteli hizmet ya da ürün için sendika üyelerinin de bir müşteri olarak görülmesi buna bağlı politikalar ve stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Sendikaların, üyelerinin eleştirdikleri konularda değişime gitmesi üyelerine değer verildiğinin göstermesi gerekmektedir. Araştırma alanı kapsamındaki gelecek çalışmalarda, sendikalarda memnuniyet ve bağlılık konusunun birlikte araştırılması durumunda elde edilecek veriler ile sendikalara ve akademisyenlere faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), Sendikal İstatistikler, Ocak 2013-Ocak2021 <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikalistatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/> (Erişim Tarihi:10.03.2022).
- Al-Ajmi, Rashed (2006), "The effect of gender on job satisfaction and organizational commitment in kuwait" *International Journal of Management*, Vol. 23, No. 4, p.838-842.
- Allen, Natalie J. &Grisaffe, Douglas B. (2001), "Employee commitment to the organization and customer reactions: mapping the linkages", *Human Resource Management Review*, Vol. 11, p.211-212.

- Allen, Natalie J. ve John P. MEYER; (1990), “Themeasurementandantecedents of affective, continuanceandnormatitethecommitmenttotheorganization”, *Journal of OccupationalPsychology*, (63).
- Bacanlı, H. (2002). *Psikolojik kavram analizleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2000). *Yöneticilerde ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Bamberger, PandKluger, A. (1999) “Theantecedentsandconsequences of unioncommitment: a meta-analysisbamberger”, *Academy of Management Journal*, 42 (3), s. 304.
- Bilgin, L.S. (2003). Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *Dokuz eylül üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi* 5(4), (14).
- Bilgin, S.L. (2003). ‘Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlaması’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (4) 12-31
- Bolat, Oya İnci - Bolat, Tamer (2008), “Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 11, Sayı 8.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Çetinkaya, Fevziye - Ünalın, Demet - Özyurt, Özcan - Kayabaşı, Aydemir (2006), “Bir üniversite hastanesinde çalışan sekreterlerin iş memnuniyeti”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, s. 1-17.
- Demirtaş H. vd. (2015). Sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 5(2). 77-93.
- Dirani, Khalil M. (2009), “Measuringthelearningorganizationculture, organizationalcommitmentandjobsatisfactioninthelebanesebankingsector”, *Human esource Development International*, Vol. 12, No. 2, p.69-84.
- Durna, Ufuk - Eren, Veysel (2005), “Üç bağlılık unsuru açısından örgütsel bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, s.210-219.
- Dursun S. (2014). Üniversites Öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumları. Sosyoloji konferansları, *İstanbul ISS*.49. 33-46.
- Duygulu, Sergül - Korkmaz, Fatoş (2008), “Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri”, *C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, s.9- 20.
- Eskildsen, Jacob K. - Dahlgaard, Jens J. (2000), “A casual model foremployeeesatisfaction”, *Total Quality Management*, Vol. 11, No.8, p.1081-1094
- Etcı H. &Kağmcıoğlu D. (2017). Kamuda Taşeron olarak çalışan işçilerin sendikal algısı: Eskişehir örneği. *Calisma ve Toplum* . 2017, Vol. 52 Issue 1, p75-105. 31p.
- Gelade, Garry A. - Young, Stephen (2005), “Test of A Service Profit Chain Model InTheretailbankingsector”, *journal of occupationalandorganizationalpsychology*, Vol. 78, p.1-22.
- George, D. &Mallery, M. (2010). *SPSS forwindows step by step: a simpleguideandreference*, 17.0update (10a ed.).
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, G.M. (2017), *İç müşteri memnuniyetinin şirket başarısına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Matzler, Kurt - Renzl, Birgit (2007), “Personalitytraits, employeeesatisfactionand affectivecommitment”, *Total Quality Management*, Vol. 18 No. 5, p.589-598.
- Meyer, John P. - Allen, Natalie J. (1991), “A three-componentconceptualization of organizationalcommitment”, *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, p.61-89.

- Sığrı,  nsal (2007), “İř görenlerin örgütsel bağlılıklarının meyer ve allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 7, Sayı 2*, s.261-278.
- Yalçın, Azmi - İplik, Fatma Nur (2008), “A grubu seyahat acentelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana İli  rneđi”, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1. s.483-500.